




## 女性活躍推進事例

女性の活躍を推進するために、“今、なにをすべきか”は様々です。すでに取組を行っている企業事例の中から、自社の取組を進める上でヒントを見つけてください。


|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>制度づくり</b></p> <p><b>SATO 一</b><br/>SOCIAL INSURANCE &amp; LABOR CONSULTANT.</p> <p><b>柔軟な働き方が実現できる制度の充実</b></p> <p>長所に応じた業務ができるように、パートタイム従業員の短時間正社員登用、子育て中の正社員が小学校卒業まで利用できる短時間社員などの制度を整備。有資格者以外でも得意領域を生かした専門的な働き方ができるように、情報の共有化や知識習得を支援する制度を設けています。</p> <p>詳しくはこちら! </p> | <p><b>効果的なマネジメント</b></p> <p><b>広島銀行</b></p> <p><b>組織による計画的な異動や育成</b></p> <p>女性自身が次のステップを主体的に描き、チャレンジするための啓発セミナーを定期的に行います。キャリアステージ別のプログラムの提供や、管理監督職が女性同士の交流を持ち相談できる機会などをつくっています。</p> <p>詳しくはこちら! </p> | <p><b>企業文化の醸成</b></p> <p><b>ANDERSEN GROUP</b></p> <p><b>従業員にもヒューゲな時間を推進</b></p> <p>デンマーク語の「ヒューゲ(人と人とのふれあいから生まれる、温かな居心地の良い雰囲気)」という言葉を大事にしているアンデルセングループ。従業員自身にもヒューゲな時間を多く持ち、人生を楽しみ、そして業務においても力を発揮できるよう推進しています。</p> <p>詳しくはこちら! </p> |
|---|---|---|


その他の企業事例はこちら! **Hint ひろしま** ヒントひろしま 

## 全員活躍のための女性活躍推進研修 | 参加無料 |

女性活躍推進の3区分や対象者、取組ステージに応じた研修を開催。チェックリストで自社のステージを確認して、全員活躍に向けてご活用ください。なお、どのステージであってもすべての研修にご参加いただけます。

|     | 経営者層   | 管理職  | 従業員  |
|-----|--|--|--|
| ハード | <p><b>ステージ0</b> <b>ステージ1</b></p> <p>企業経営者勉強会 第2回<br/>女性活躍推進の新たなステージ<br/>～「いまさら」から「いまこそ」へ～<br/>6月開催</p> | <p><b>ステージII</b> <b>ステージIII</b></p> <p>組織成果につながるダイバーシティ経営への転換<br/>全員活躍組織のつくり方<br/>①制度設計と運用編<br/>8月開催</p>     | <p><b>ステージII</b> <b>ステージIII</b></p> <p>イクボスで、組織も働き方も変わる!<br/>～多様なライフスタイルを尊重し、人を活かすマネジメントとは～<br/>9月開催</p>         |
| ソフト | <p><b>ステージ0</b> <b>ステージ1</b></p> <p>企業経営者勉強会 第6回<br/>女性活躍推進のための全員活躍職場とは<br/>10月開催</p>                  | <p><b>ステージII</b> <b>ステージIII</b></p> <p>組織成果につながるダイバーシティ経営への転換<br/>全員活躍組織のつくり方<br/>②教育体制とマネジメント編<br/>8月開催</p> | <p><b>ステージII</b> <b>ステージIII</b></p> <p>女性リーダーとしてステップアップ!<br/>～仕事と人生を豊かにする10の法則～<br/>9～11月開催 / 交流会11月</p>         |
| ハート |  | <p><b>ステージII</b> <b>ステージIII</b></p> <p>組織成果につながるダイバーシティ経営への転換<br/>全員活躍組織のつくり方<br/>③企業文化の醸成編<br/>9月開催</p>     | <p><b>ステージII</b> <b>ステージIII</b></p> <p>女性の持つジェンダーバイアス&amp;自信創出<br/>～なりたい自分に向かって、一歩踏み出すために～<br/>10月開催 / 交流会1月</p> |

研修情報は こちらでもご覧いただけます。 

 推進担当者の方にオススメ

## その他のツール

100社の女性活躍推進事例から見る「人材マネジメント」のポイント



広島県版女性の活躍診断ツール



令和5年5月作成

お問い合わせ |

広島県商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課

Add : 広島市中区基町10-52 Tel : 082-513-3419 E-mail : syokaikaku@pref.hiroshima.lg.jp

# 組織成果につながる ダイバーシティ経営への転換を 企業成長の柱に



# 企業の成長にはダイバーシティ経営が不可欠です。

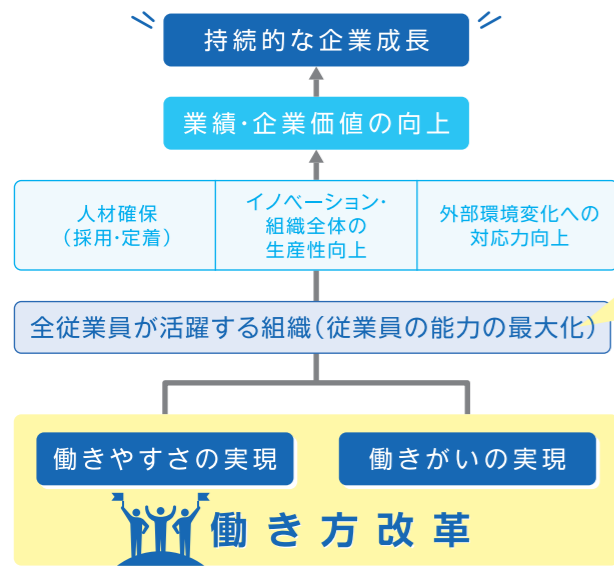
これからの企業経営には、多様な人材の獲得・活躍の実現がカギとなります。

そのためには、性別に関わらず、誰もが能力を発揮できる職場づくりが必要です。その第一歩として、女性活躍の視点から組織の現状を認識し、改善を図ることで、すべての従業員が仕事と暮らしを両立できて、働きがいを感じることができる組織を目指しませんか。そうすることで、一人ひとりの持つ能力やパフォーマンスが最大限に引き出され、「全従業員が活躍できる組織」になり、企業価値や競争力の向上、持続的な企業成長につながると考えています。

## 全員活躍職場は女性管理職比率が高い

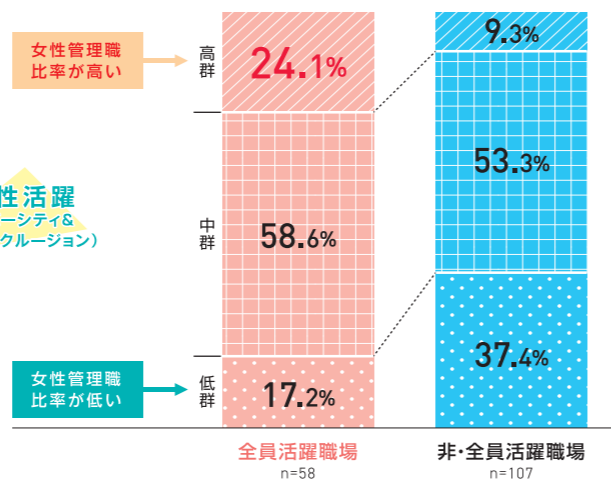
これからの働き方改革には、働きやすさの整備と働きがいの向上に取り組み、人材の能力・パフォーマンスを最大化する「全従業員が活躍する組織」を実現し、持続的な企業の発展・成長につなげていくことが求められています。「全員活躍」のためのファーストステップとして、「ダイバーシティ経営」に取り組みましょう。

### ◎「働き方改革」の方向性（広島県モデル）



### ◎全員活躍職場と女性管理職比率

全員活躍職場では、女性管理職の比率が高い職場が多くなり、低い職場は少なくなる傾向があります。 n=165

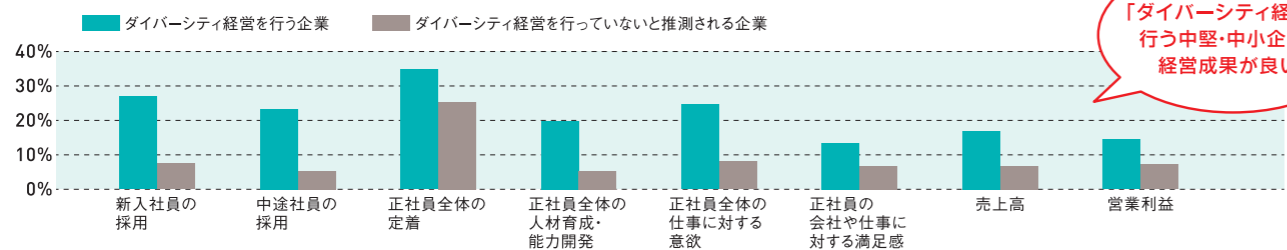


(出典: Great Place To Work® Institute Japan (2022/11/22) 「女性活躍推進のための全員活躍職場 (For All職場)」とは [https://hatarakigai.info/library/analysis/20221122\\_984.html](https://hatarakigai.info/library/analysis/20221122_984.html) を元に作成)

## ダイバーシティ経営に取り組むメリット ～企業価値の向上～

「ダイバーシティ経営」に取り組む中堅・中小企業は、そうでない企業と比較して、人材の採用や定着、売上高・営業利益等の主な経営成果のすべての項目において、企業にとって効果的な結果が出ていることがわかっています。

### ◎各経営成果が「良い / うまいっている」と回答した中堅・中小企業の割合 (ダイバーシティ経営企業100選受賞有無別)



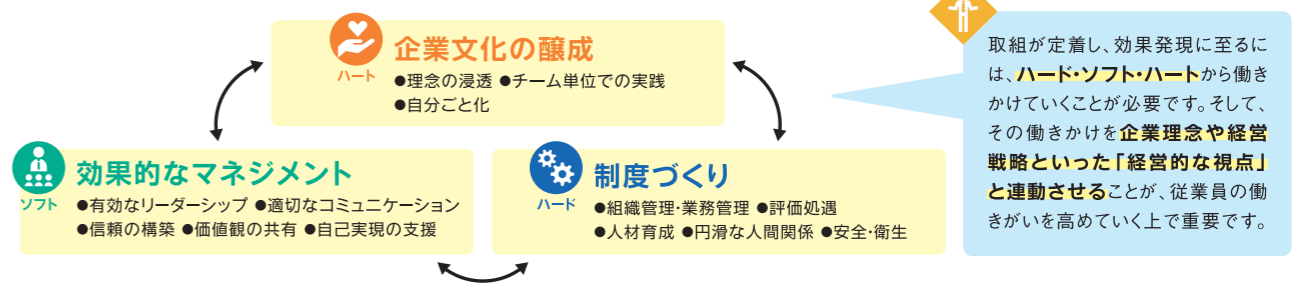
(出典: 経済産業省「多様な人材の確保と育成に必要な人材マネジメントに関する調査」(2020年10～11月実施)において、上記各項目につき、同業・同規模の他社と比較した2019年度時点の状況を、正社員1,000人以下の中堅・中小企業に限定しダイバーシティ経営企業100選受賞企業(ダイバーシティ経営を行う企業)と非受賞企業(ダイバーシティ経営を行っていないと推測される企業)で分析したものを元に作成)

「ダイバーシティ経営」を行う中堅・中小企業は経営成果が良い!

## 全員活躍職場をめざすには

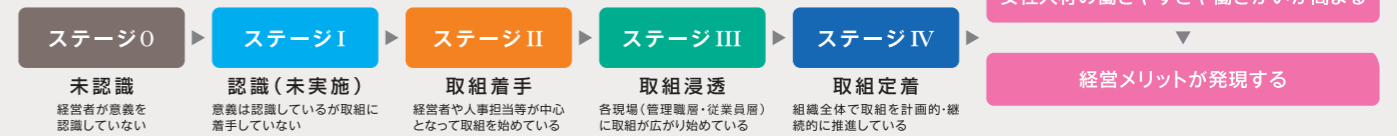
自社分析を行うことで、より構造的に自社における現状と課題を把握することが可能となります。また、分析の過程で、従業員や管理職と対話することで「従業員とともに、全員活躍推進に取り組む」という経営トップの姿勢を示すことができ、企業側と従業員側が意識をすり合わせ、取組を浸透、定着させる第一歩につながります。

### ◎組織からの働きかけ3区分と具体的なアクションの全体像



取組が定着し、効果発現に至るには、ハード・ソフト・ハートから働きかけていく必要があります。そして、その働きかけを「企業理念や経営戦略といった「経営的な視点」と連動させることが、従業員の働きがいを高めていく上で重要です。

## 女性活躍推進取組ステージモデル チェックシート



① A～Qの該当する項目に全て✓を付けてください。

② 該当する✓と、右のステージ判定表で自社のステージを判定してください(結果は目安としてご利用ください)。

|                                 |   | ステージ判定表      |    |    |     |    |
|---------------------------------|---|--------------|----|----|-----|----|
|                                 |   | 0            | I  | II | III | IV |
| 法令遵守                            | A. 経営層や人事労務担当者がダイバーシティ経営(女性活躍など多様性)の意義を認識している               |              | 該当 | 該当 | 該当  | 該当 |
|                                 | B. 労働時間適正化(長時間労働改善)の取組を実施している                               |              | 該当 | 該当 | 該当  | 該当 |
|                                 | C. 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対し、育児休業制度に関する個別の周知・意向確認を実施している |              | 該当 | 該当 | 該当  | 該当 |
| ハード                             | D. 女性活躍推進に関する方針設定や制度設計を目的とした情報収集を実施している                     |              |    | 該当 | 該当  | 該当 |
|                                 | E. 女性活躍の現状を把握するため、従業員にアンケートなどを実施している                        | この欄に         |    | 該当 | 該当  | 該当 |
|                                 | F. 組織の意思決定に関する会議などで、女性活躍推進等の取組について議題に取り上げている                | チェックを付けてください |    |    | 該当  | 該当 |
|                                 | G. 経営トップが女性活躍推進の取組をリードし、従業員に向けて方針を周知している                    |              |    |    | 該当  | 該当 |
|                                 | H. 女性が安心して働くための設備(トイレ、休憩所、作業設備など)を整備している                    |              |    |    |     | 該当 |
|                                 | I. 男性の育児休業取得に関する社内制度が整備されている                                |              |    |    |     | 該当 |
|                                 | J. 男女差のない人材育成制度や評価制度が整備されている                                |              |    |    |     | 該当 |
| ソフト                             | K. 短時間勤務やテレワークなど、場所や時間について柔軟な勤務を認める制度が整備されている               |              |    |    |     | 該当 |
|                                 | L. これまでに育児休業を取得した男性従業員がいる                                   |              |    |    |     | 該当 |
|                                 | M. 女性活躍などの現状や課題、取組の方針について対外的に発信している                         |              |    |    |     | 該当 |
| ハート                             | N. 前年度に比べて、女性の管理職割合が増加している                                  |              |    |    |     | 該当 |
|                                 | O. 従業員に対し、キャリア形成を支援する取組(研修や支援施策)を性別や職種に関係なく実施している           |              |    |    |     | 該当 |
|                                 | P. 管理職層に対し、職場環境整備や適切なマネジメントを目的とした研修等を実施している                 |              |    |    |     | 該当 |
| Q. 短時間勤務やテレワークなどの制度について、利用実績がある |   |              |    |    | 該当  |    |

ステージに合わせた研修を開催します。詳しくは裏面へ