

中小企業のための女性活躍推進 ～従業員が活躍できる職場づくり・企業の発展を目指して～

我が国の総人口は2008年をピークに減少に転じ、2055年頃には1億人を割り込むと想定され、これに伴い、労働力人口も減少しています。中小企業においても、人材確保や育成、雇用慣行の見直し、就労環境の改善が重要な課題となっています。それらに対する解決策の一つが、女性、高齢者、外国人、障がい者といった多様な人材の活用を推進する

「ダイバーシティ経営」です。

そこで、今回は「女性」に焦点を当て、福岡県が、女性の活躍推進の観点から取り組みを進めていただくために作成した「中小企業のためのよくわかる女性活躍支援の手引き」をもとに、従業員が活躍できる職場づくりや、企業の発展に役立つ情報についてご紹介していきます。



中小企業のためのよくわかる女性活躍支援の手引き (福岡県)

1 女性活躍推進法とは

平成28年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という)が全面施行されました。

女性の活躍推進の取り組みは、職場全体で組織の現状を把握し、その課題を分析し取り組んで行く過程により、「女性」だけではなく、「人材育成」「マネジメント」「組織内コミュニケーションの活性化」などの様々な企業課題解決にも効果を発揮する、まさに経営戦略の一つなのです。

女性活躍推進法 厚労省 検索

※詳細は、厚生労働省の「女性活躍推進法特集ページ」を参照
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

What's? 女性活躍推進法

■法律の概要 (手引きP07)

平成28年4月1日から301人以上の労働者を雇用する事業主は、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。

※労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。※300人以下の事業主は努力義務

■3ステップ (手引きP07)

STEP 1 自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行う

次の女性の活躍状況(基礎項目①～④)について必ず把握し、課題分析を行う。①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率

STEP 2 行動計画の策定、社内周知、公表、届出を行う

ステップ【1】の結果を踏まえ、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定 ②労働者への周知 ③外部への公表 ④都道府県労働局への届出を行う。①行動計画には、(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込む

STEP 3 自社の女性の活躍に関する情報を公表する

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表する。

福岡県商工会議所連合会の活動

「福岡の女性活躍行動宣言」を採択 (福岡県女性の活躍応援協議会)

昨年6月、福岡県や福岡労働局のほか、福岡県経営者協会等とともに、福岡県商工会議所連合会(会長＝磯山会頭)も参加して「福岡県女性の活躍応援協議会」が設立されました。

今年2月の協議会では、当連合会より立花英樹(福岡商工会議

所 常務理事)が出席し、女性が活躍できる環境づくりの推進を誓う「福岡の女性活躍行動宣言」を採択しました。

この行動宣言は、①女性の活躍に向けた気運の醸成や、組織トップの意識改革、②男性も女性もともに、仕事と生活を両立できる環境づくり、③女性がその個性と能力を十分発揮できる環境づくりの3本柱からなります。

今後、当連合会、福岡商工会議所においてもさらに女性活躍推進に取り組んでいきます。

2 「女性の活躍」で期待できる4つの効果

今後ますます変化の激しい環境下で、自社が生き残り、持続的な経営をしていくにはどうしたらよいでしょうか。下記にて、企業で「女性の活躍推進」に取り組む効果を4つお伝えします。

「女性の活躍推進に取り組まないといけない」、と考えるのではなく、会社の経営戦略として職場の活性化やすべての

従業員のパフォーマンスの向上のため、「今まで取り組んでいなかった『女性の活躍推進』に積極的に取り組んでみよう」、そうトップの意識が変わるだけで、この取り組みの効果は加速度的に社内に広がっていきます。そしてその土台として、各種コンプライアンスやハラスメント予防の責任があるのは言うまでもありません。

What's? 女性の活躍で期待できる効果

1. 新商品・サービス開発

女性をはじめ多様な人材を社内に取り込み、今までにない新商品やサービスの源泉となるアイデアを出してもらい、特に既存商品に女性視点を付加することで、女性や生活者の新しい市場が開ける可能性があり、売上アップも期待できます。



2. 生産性向上・コスト削減

男性の家事育児参画が増えたとはいえ、現実はまだ主に女性が担っています。短時間勤務などの限られた時間で業務を行うタイムマネジメント力や無駄の少ない視点を活かすことにより、業務改善や組織全体の生産性向上に繋がります。従業員全体が長時間労働から脱却でき、残業代の削減にもなります。



3. 人材確保

1.の新商品や女性視点でのサービス提供などにより、CS(顧客満足度)の向上も期待できます。そして良い商品やサービス自体、また女性従業員の活躍自体が、発信力のある女性や若者のSNSや口コミにより良い評判となっていき、優秀な人材が「ここで働きたい」と惹きつけられる大きな力となります。



4. 人材定着

女性をはじめとする多様な人材に長く活躍してもらうには「働きやすさ」が必要です。「ライフイベントに影響を受けやすい女性、共働きの男性も働きやすいか?」「アイデアを発信できる風土があるか?」「社長や管理職は耳を傾けてくれるか?」そういう視点でこれら職場組織の環境を整えることが人材の定着に繋がります。



3 中小企業でみられる女性活躍5つの課題

中小企業の経営にはさまざまな課題があります。喫緊の売上げという課題から、人材育成、成長戦略という中長期的な課題まである中で、社内の人材にとっての「働きがいと

働きやすさ」を高めるには、自社の課題がどこにあるかを把握することが大切です。ここでは、中小企業にみられがちな課題を5つに分け解説します。

就業継続

「採用」「配置」「育成」「昇進」これら4つの課題に共通するポイントは「働き方」の改革。長く働き活躍してもらうために、今すぐにも取り組めることはたくさんあります。

昇進

男性に比べて女性は能力があっても昇進意欲が低いといわれます。なぜでしょうか。企業や社会の制度や風土から働き方の価値観やモチベーションに違いがありそうです。

採用

採用は人材育成の段階の最初の大切な取り組みです。労働力人口の減少により、今後ますます採用の激化が予想されています。

配置

入社後の最初の配置は、社会人の基礎力を養う大切な機会です。能力を公平に評価し、積極的に職域を拡大していきましょう。

育成

新卒従業員もすでに頑張っている従業員も、どうやって育成したら良いのでしょうか。一人ひとりの戦力化は待ったなし、期待を込めて働きかけましょう。





採用 (手引きP13)

■こんな傾向があります

- 採用数は男性が圧倒的に多い
- 女性は主に一般職・事務職で採用している
- 女性の新卒採用はあまりしていない
- 採用活動、説明会などに女性の視点を入れていない
- 人事や採用担当者に女性がいない
- 女性従業員の中途採用はパートしかしたことがない

〈取組内容例〉

- ▶ 女性が入社したくなるような採用活動・説明会の企画実施
- ▶ 女性が条件を満たしにくい募集要項や運用の見直し(転勤など)
- ▶ 女性視点での広報活動(学校との連携、人材系サービス企業の活用など)
- ▶ 会社ホームページや採用ページに、ロールモデルの先輩女性を掲載
- ▶ 女性トイレや更衣室などの環境説明を充実

配置 (手引きP17)

■こんな傾向があります

- そもそも男性従業員が多い
- 女性従業員は内勤で男性の補助業務を行っている
- 女性従業員は同じ部署の職務に長く就いている
- 営業など顧客折衝をする仕事を女性にさせていない
- 企画など自分の考えを求められる仕事を女性にさせていない
- 女性従業員に配慮して難しい仕事をさせていない

〈取組内容例〉

- ▶ 女性を営業に配置
- ▶ 社内の企画会議に、女性も参加させ意見を聞く風土づくり
- ▶ 未経験の女性の視点を活用し、男性が実務をサポートするチーム体制づくり
- ▶ 女性マーケティングチームを作り、女性の顧客に販路を広げるプロジェクトの実施
- ▶ 女性の発信力を活かし、会社や商品のPRを積極的に行い、認知度向上を図る

育成 (手引きP21)

■こんな傾向があります

- 男性従業員の方が研修の機会が多い
- 女性従業員とキャリアプランを話すことがない
- 女性従業員は同じ部署の職務に長く就いている
- 女性従業員に複数の仕事を経験させる風土がない
- 会議の場に女性が参加することが少ない

〈取組内容例〉

- ▶ 全従業員が参加できる勉強会を開催し、コミュニケーションの場としても活用
- ▶ 女性従業員の社外研修参加を職場全体で積極的に支援
- ▶ 女性従業員一人ひとりと自分のキャリア形成について面談し、女性自身の意識の向上を図る
- ▶ 女性従業員も複数の業務を経験するよう人事制度の運用の見直し
- ▶ 社外の女性とのネットワークづくり、交流の機会の提供

昇進 (手引きP25)

■こんな傾向があります

- 女性の管理職はごく少数である
- 将来管理職になるような女性の育成をしていない
- 女性従業員が昇進について消極的である
- 昇進には転勤を条件としている
- 管理職の労働時間は長時間になっている
- 管理職は出張や夜遅くまでの業務が頻繁にある

〈取組内容例〉

- ▶ 転勤や長時間労働などの、働き方における昇進要件の見直し
- ▶ 昇進制度を社内に見える化
- ▶ 女性の昇進に対する心理的ハードルを下げるために、昇進の段階を細分化
- ▶ 他社の女性管理職ロールモデルとの接点をつくり、自分らしい管理職のあり方を考えさせる機会の提供
- ▶ 若いときから主体的に仕事をし、小さなリーダーシップ経験を重ねる仕組みづくり
- ▶ 家庭や育児との両立について、トップや管理職としっかり話し合える制度と風土づくり

就業継続 (手引きP29)

■こんな傾向があります

- 結婚・出産を機に多くの女性従業員が辞めている
- 育児中の女性従業員は、補助的な仕事のみ行っている
- 従業員がライフイベントを経ながら働き続ける意義を見出しにくい
- 全体的に長時間労働が慢性化しており、休暇取得も少ない
- 社内の風通しが悪く、コミュニケーションがあまり取れていない
- 性別に関わらずモチベーションが下がっている従業員が多い

〈取組内容例〉

- ▶ 「ノー残業デー」を設定、長時間労働の見直しから少しずつ意識改革を図る
- ▶ チームでの業務運営を徹底、子どもの病気などでの急なお休みでも対応できる仕組みづくり
- ▶ 育児だけでなく、介護やその他さまざまな事情を、お互いが尊重できる風土づくり
- ▶ 限られた時間で生産性を上げられるような、仕事の進め方の見直し
- ▶ ICTを活用しテレワークやWeb会議など、会社以外の場所でも仕事ができる体制づくり
- ▶ 「働き続ける」工夫を、みんなで考えるプロジェクト(制度ではなく運用でカバーする仕組み)

4 中小企業のための女性活躍推進と 働きやすい職場づくりのための助成金一覧 (平成29年4月現在)

■ 処遇や職場環境の改善

※く 内は、生産性要件を満たした場合の助成額です。

助成金の名称		内容と金額
職場定着支援助成金 (個別企業助成コース)		雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度(保育事業主のみ))を導入した場合 1制度につき 10万円 、目標達成助成 57万円(72万円)
キャリアアップ助成金	正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者・多様な正社員等に転換した場合 1人当たり 28.5万円～57万円(36.5万円～72万円)
	賃金規定等改定コース	全ての有期契約労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合 9.5万円～(12万円～) 有期契約労働者等の雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上改定した場合 4.75万円～(6万円～) (対象労働者数に応じて) 「職務評価」実施の場合 19万円(24万円) 加算
	健康診断制度コース	法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施した場合 1事業所当たり 38万円(48万円)
	賃金規定等共通化コース	正規雇用労働者と共通の賃金規定等を導入・適用した場合 1事業所当たり 57万円(72万円)
	諸手当制度共通化コース	正規雇用労働者と共通の諸手当制度を導入・適用した場合 1事業所当たり 38万円(48万円)
	選択的適用拡大導入時 処遇改善コース	社会保険の適用拡大の措置を実施する事業主が、当該措置と同時に全ての有期契約労働者の基本給を3%以上増額した場合 1人当たり 1.9万円(2.4万円)
	労働時間延長コース	短時間労働者の所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合 1人当たり 19万円(24万円)
職場定着支援助成金 (介護(保育)労働者雇用管理制度助成)		介護(保育)労働者の賃金制度の整備を行った場合 制度整備助成 50万円 目標達成助成 57万円(72万円) 3年経過後 85.5万円(108万円)
成者建設 助成金 確設保 成育働	若年者及び女性に魅力ある 職場づくり事業コース	建設事業主が若年者及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を実施した場合 実施経費の3/5(3/4)(上限1年度 200万円)
	女性専用作業員施設設置 コース	中小元方建設事業主が自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設(更衣室・トイレ等)を賃借した場合 実施経費の2/3(上限1事業年度 60万円)

■ 仕事と家庭の両立支援

両立支援等助成金	出生時両立支援コース	男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組を行い、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子の育児休業を取得した場合 1人目 57万円(72万円) 2人目以降 14.25万円(18万円)
	介護離職防止支援コース	仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行ったうえで「介護支援プラン」を策定し、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制限制度の利用を円滑にするための取組を行った場合 介護休業の利用 57万円(72万円) 介護制度の利用 28.5万円(36万円) (無期・有期雇用各1回)
	育児休業等支援コース	①育児取得時・職場復帰時「育児復帰支援プラン」を策定し、プランに沿って労働者が育児休業を取得し、職場復帰した場合 育児取得時 28.5万円(36万円) 職場復帰時 28.5万円(36万円) (無期・有期雇用各1回) ②代替要員確保時育児代替要員を確保し育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した場合 1人当たり 47.5万円(60万円)
	再雇用者評価処遇コース	妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者についての再雇用制度を導入し、希望する者を採用し、無期雇用者として6か月以上雇用した場合 1人目 38万円(48万円) 2人～5人目 28.5万円(36万円) (継続雇用6か月後、継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給)
	女性活躍加速化コース	行動計画を策定し、女性の活躍に関する取組目標及び数値目標を設定、達成した場合・加速化Aコース 数値目標の達成に向けた取組目標を達成した場合 28.5万円(36万円) (労働者数300人以下の事業主のみ) ・加速化Nコース 数値目標の達成に向けた取組目標を達成したうえで、その数値目標を達成した場合 28.5万円(36万円)

■ 職業能力の向上

人材開発助成金	特定訓練コース (訓練時間10時間以上)	労働生産性向上訓練 職業能力開発促進センター等が実施する在職者訓練(高度職業訓練)、事業分野別指針に定められた事項に関する訓練、専門実践教育訓練、生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等 経費助成45%(60%) 賃金助成1人1時間当たり 760円(960円)
	若年人材育成訓練 認定実習併用職業訓練	採用5年以内、かつ35歳未満の若年労働者への訓練 経費助成45%(60%) 賃金助成1人1時間当たり 760円(960円) 厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練 経費助成45%(60%) 賃金助成1人1時間当たり 760円(960円) OJT実施助成1人1時間当たり 665円(840円)
キャリアアップ助成金	一般訓練コース	上記特定訓練コース以外の訓練(訓練時間20時間以上※育児休業中、復職後・再就職後の能力アップ等の訓練は10時間) 経費助成30%(45%) 賃金助成1人1時間当たり 380円(480円)
	人材育成コース／ 一般職業訓練(Off-JT) 人材育成コース／ 有期実習型訓練	有期契約労働者等の実習型訓練を実施した場合 Off-JT(1人当たり)賃金助成：1時間当たり 760円(960円) 経費助成：一般職業訓練、有期実習型訓練(「ジョブカード」を活用したOff-JT+OJT)： 最大30万円 OJT(1人当たり)実施助成：1時間当たり 760円(960円)

※助成金のお問い合わせ……「処遇や職場環境の改善」・「職業能力の向上」について【福岡労働局 福岡助成金センター TEL 092-411-4701】
……「仕事と家庭の両立支援」について【福岡労働局 雇用環境・均等部企画課 TEL 092-411-4717】

中小企業のためのよくわかる女性活躍支援の手引き

発行/福岡県人づくり・県民生活部男女共同参画推進課 女性活躍推進室(平成29年1月)

この手引きでは、「採用」「配置」「育成」「昇進」「就業継続」という5つのカテゴリごとに、中小企業が直面しやすい課題と解決のポイントを整理した上で、実際に企業が進めている取り組み内容を掲載しています。
この手引きを多くの方に手に取っていただき、従業員が活躍できる職場づくりや企業の発展に向けて、参考としていただければ幸いです。

お問い合わせ/福岡県人づくり・県民生活部
男女共同参画推進課 女性活躍推進室 TEL 092-643-3399



Web版

