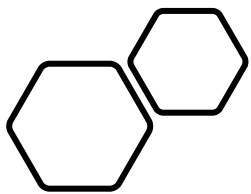


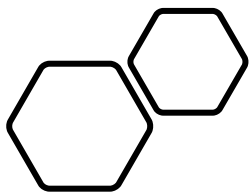
女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画策定セミナー

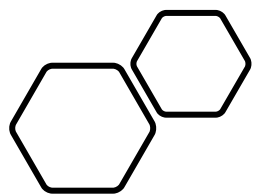
令和2年度 横浜市中心企業女性活躍推進事業



1. 一般事業主行動計画の基礎知識



なぜ女性活躍推進が必要なのか？



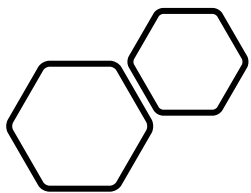
なぜ女性活躍推進が必要なのか？

- ・急速な少子高齢化
 - ・人口減少の進展に伴う労働力不足
- ⇒人材の確保が喫緊の課題

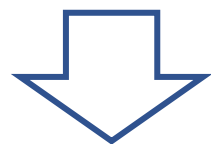


この状況を打開するため、

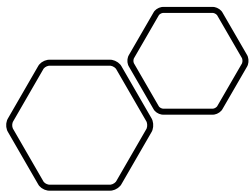
政府は成長戦略の一環として
女性活躍推進法を制定、女性活躍を推進



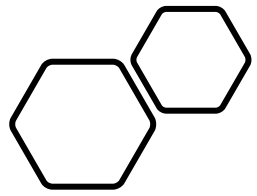
活躍したいという希望を持つ女性が、
家庭との両立を図りながら働ける環境がなく、
働くことをあきらめている現状



働きたいと思う女性が、その個性と能力を十分に発揮
する職場を作ること、女性にとっても、人材不足の企
業にとっても、経済にとっても良い結果につながる

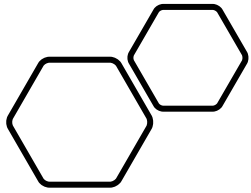


企業に求められていること ～女性活躍推進法～



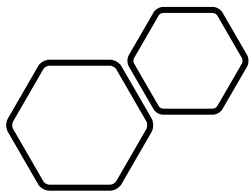
企業に求められていること ～女性活躍推進法～

- ① 自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析
- ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定・社内周知・公表と都道府県労働局への届出
- ③ 女性活躍に関する情報の公表

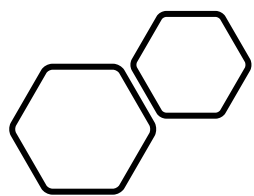


一般事業主行動計画策定・情報公表義務の 対象企業の拡大

現行制度	2022年4月1日以降
・ 行動計画の策定 (301人以上企業に義務)	・ 行動計画策定・情報公表 義務の対象企業の拡大 (301人→101人以上)

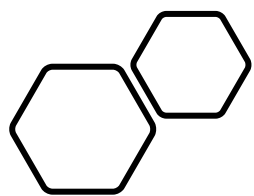


女性活躍推進法における企業のメリット



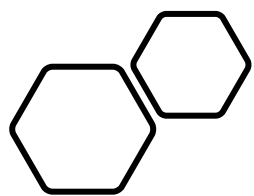
企業のメリット

- ① 優秀な人材を確保しやすくなる
- ② 生産性向上が見込める
- ③ 企業ブランドの向上につながる



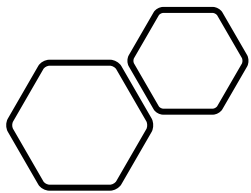
企業のメリット

- ① 優秀な人材を確保しやすくなる
- ② 生産性向上が見込める
- ③ 企業ブランドの向上につながる

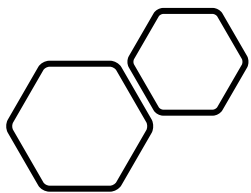


企業のメリット

- ① 優秀な人材を確保しやすくなる
- ② 生産性向上が見込める
- ③ 企業ブランドの向上につながる



行動計画策定から実行までの流れ

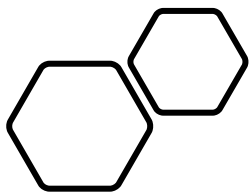


【Step1】 状況把握・課題分析

【Step2】 行動計画策定

【Step3】 周知・公表・届出

【Step4】 実行・推進・評価

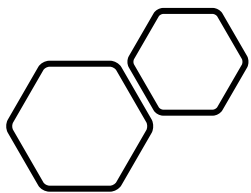


【Step1】 状況把握・課題分析

【Step2】 行動計画策定

【Step3】 周知・公表・届出

【Step4】 実行・推進・評価

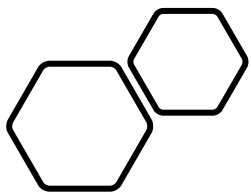


【Step1】 状況把握・課題分析

【Step2】 行動計画策定

【Step3】 周知・公表・届出

【Step4】 実行・推進・評価

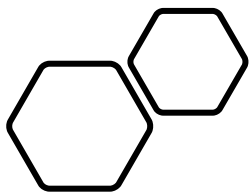


【Step1】 状況把握・課題分析

【Step2】 行動計画策定

【Step3】 周知・公表・届出

【Step4】 実行・推進・評価

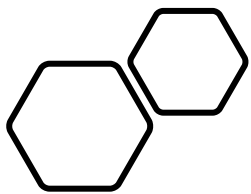


【Step1】 状況把握・課題分析

【Step2】 行動計画策定

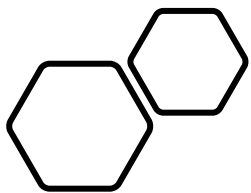
【Step3】 周知・公表・届出

【Step4】 実行・推進・評価



2. 一般事業主行動計画の策定手順

～女性活躍推進法～



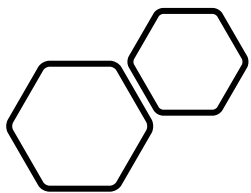
再掲

【Step1】 状況把握・課題分析

【Step2】 行動計画策定

【Step3】 周知・公表・届出

【Step4】 実行・推進・評価



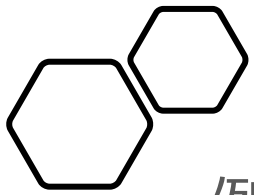
【Step1】状況把握

1. 基礎4項目の算定

- ① 採用者に占める女性労働者の割合
- ② 男女の平均継続勤務年数の差異
- ③ 管理職に占める女性労働者の割合
- ④ 労働者の各月の平均残業時間数

2. 選択項目の算定

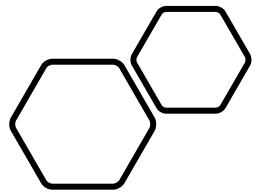
- | | |
|--------------|----------------------|
| ① 採用 | ⑤ 職場風土・役割分担意識 |
| ② 配置、育成、教育訓練 | ⑥ 再チャレンジ（多様なキャリアコース） |
| ③ 継続就業・働き方改革 | ⑦ 取組結果を図るための指標 |
| ④ 評価・登用 | |



【Step1】課題分析

例：女性に適した業務がないという先入観があり、受け入れが進まない場合の視点

- ◆ 全社的に女性社員が少なくないか？
- ◆ 女性の配置されていない部署が多くないか？その理由は何か？
- ◆ 女性社員が男性社員と同様に、仕事にやりがいを持てるような公正な配置となっているか？
- ◆ 出産・子育て等を機に、社員が退職する傾向にないか？



【Step2】行動計画策定～目標設定

重要ポイント

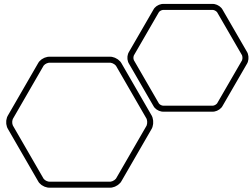
- ◆ 測定可能な数値設定をする
- ◆ 複数の課題に対する目標を優先的に設定する



【Step2】行動計画策定～目標設定

例：出産・子育て等を機に、女性社員が退職する会社のケース

- ◆ 労働者に占める女性割合を●%以上とする
- ◆ 採用者に占める女性の人数を●人以上
(●年度比●倍以上) とする
- ◆ すべての部署・職種で女性の割合を●%以上とする



一般事業主行動計画の改正内容

2020年（令和2年）4月1日施行

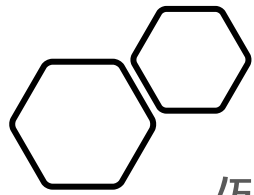
<常時雇用301人以上の事業主>

区分①：

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

区分②：

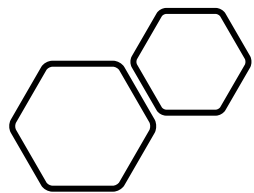
職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備



【Step2】行動計画策定～取組内容の決定

例：出産・子育て等を機に、女性社員が退職する会社のケース

- ◆ 社員の具体的なニーズ調査、社内制度に関するパンフレットの配布
- ◆ 相談窓口の設置
- ◆ 相談員の研修
- ◆ 相談窓口設置について社員への周知



【Step3】 周知・公表・届出①

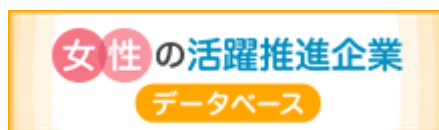
<社内周知の方法>

- ◆ 事業所の見やすい場所への掲示
- ◆ 書面での配布
- ◆ 電子メールでの送付
- ◆ イン트라ネットへの掲載

【Step3】周知・公表・届出②

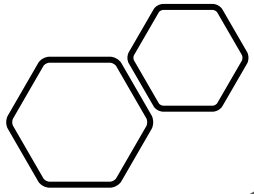
＜外部公表の方法＞

- ◆ 厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」に掲載



- ◆ 自社HPに掲載

厚生労働省：女性の活躍推進企業データベース



【Step3】 周知・公表・届出③

<神奈川県労働局への届出>

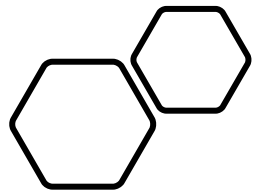
届出方法：郵送、持参、電子申請のいずれか

神奈川県労働局 雇用環境・均等部

〒231-8434

横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階

TEL：045-211-7357



【Step4】 実行・推進・評価

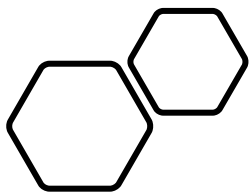
<情報公表の方法>

- ◆ 厚生労働省が運営する
「女性の活躍推進企業データベース」に掲載
- ◆ 自社HPに掲載

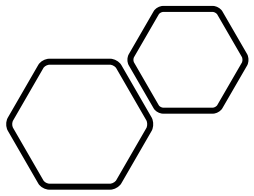


情報公表により、「優秀な人材確保」「企業間の競争力の強化」
に繋がることが期待できます

厚生労働省：女性の活躍推進企業データベース



女性活躍推進に関連する認定制度



「えるぼし」とは

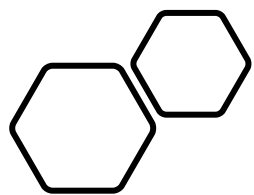
女性活躍推進の状況等が優良な事業者の認定マーク

「えるぼし」の認定の段階

5つの評価項目のうち、基準を満たしている項目数に応じて取得できる段階が決まる

- ◆ 5つ(全て)の基準を満たす : 3段階目
- ◆ 3~4つの基準を満たす : 2段階目
- ◆ 1~2つの基準を満たす : 1段階目





「よこはまグットバランス賞」について

募集案内



2020年度 よこはまグッドバランス賞

募集期間

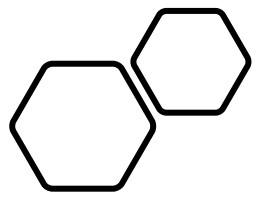
2020年6月23日(火)～8月31日(月)

横浜市は、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内企業等を「よこはまグッドバランス賞」として認定しています。

働きやすい職場づくりは、人材の確保・定着、従業員の意欲の向上、生産性の向上等につながります。また、よこはまグッドバランス賞の認定企業にはさまざまなメリットがあります。

皆様のご応募をお待ちしております。



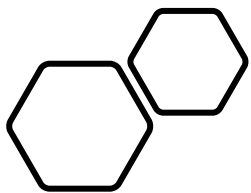


さいごに

大切なのは、継続的にPDCAを回していくこと

現場の視点を持って積極的に取り組んで参りましょう





主催：横浜市経済局

横浜市中小企業女性活躍推進事業

(受託機関：株式会社ウィルパートナーズ)

講師：藤田 知哉 株式会社ウィルパートナーズ