

経営戦略  
として

# 女性のチカラを もっと取り入れてみませんか？

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するためには、男女がともに働きやすい職場環境づくりが必要不可欠です。

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。

人手不足対策・働き方改革の近道として、女性の就業ニーズを把握して、女性活躍推進に取り組んでみませんか。



人材がなかなか定着しない



優秀な人材を採用したい



生産性を向上させたい

## 採用拡大

例えば…  
女性が活躍できる職場であることをPRできるよう、会社案内の見直しを図る

## 配置・育成

例えば…  
男性メインの生産現場も機械化等の対策により女性の職域拡大を図る

## 継続就業

例えば…  
様々なライフイベントにも対応できるよう柔軟な働き方を導入

## 女性活躍の 切り口は様々！

## 多様な キャリアコース

例えば…  
人事制度を見直し  
正規・非正規社員間の  
転換制度を整備

## 管理職登用

例えば…  
管理職育成の長期的方針を  
定めて、リーダー育成研修  
を行うなど意識醸成を図る

## 長時間労働是正

例えば…  
部署ごとの労働時間数を  
分析し、部署間で人員を  
カバーできる体制を  
整える

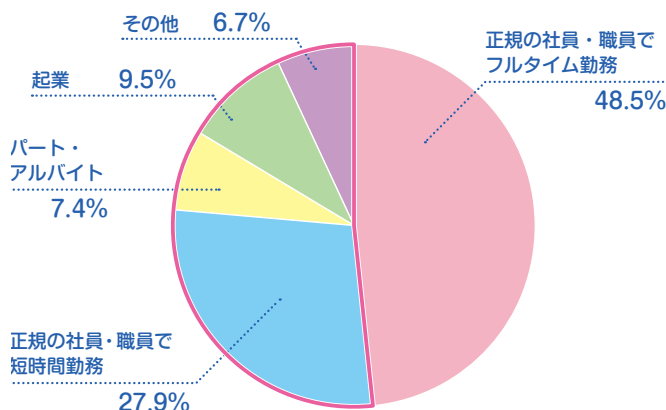
ご存知ですか？  
女性の  
就業ニーズ

# ご存知ですか？ 女性の就業ニーズ

収入を伴う仕事をしている女性

今はフルタイム正規で働いていても、  
将来、必ずしも **同じ働き方を希望する**  
とは限りません！

■ 現在「正規の社員・職員でフルタイム勤務」の人の将来希望する働き方（内訳）



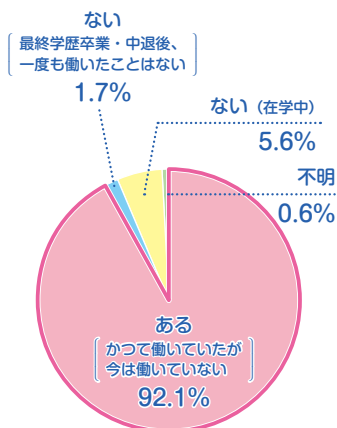
**多様なキャリアコース**を設けることが継続就労にもつながります。



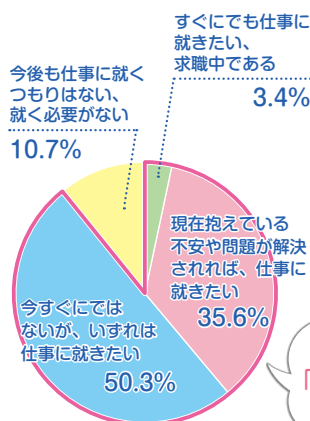
収入を伴う仕事をしていない女性

現在収入を伴う仕事をしていない女性のうち、**9割以上が「かつては働いていた」**かつ「**仕事に就きたいと考えている**」

■ 過去の就業経験



■ 今後の就業意向



女性活躍推進の取組をPRすることが、**優秀な人材の確保**につながります。



9割近くが「**仕事に就きたい**」と回答

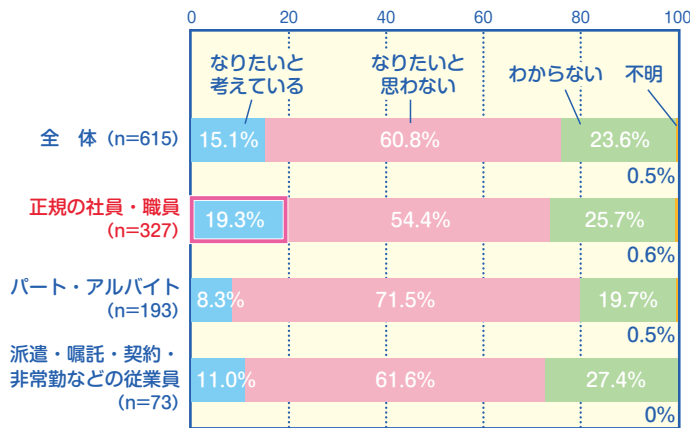
女性の労働力率はM字カーブ

女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）  
横浜市におけるM字カーブの底の深さは、近年改善傾向には



## 正規で働く女性の約2割は、 将来 経営層・管理職になりたいと 考えています！

■ 経営層・管理職になることへの意向

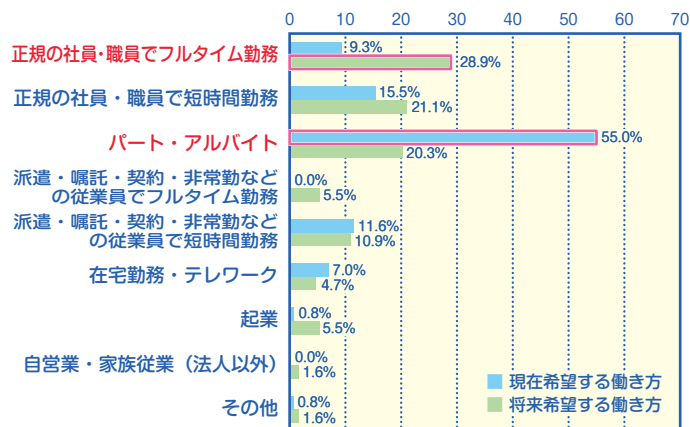


管理職の働き方改革も、  
女性管理職登用に向けて  
重要です。

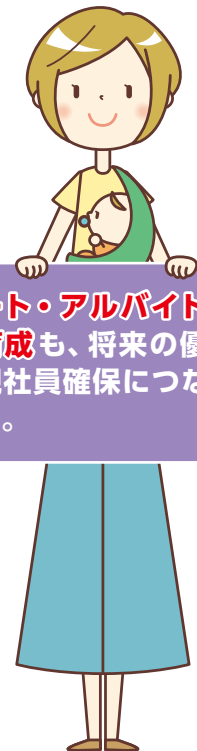


## 就業意向のある女性が、直近で希望する 働き方で多いのは「パート・アルバイト」、 将来希望する働き方では 「フルタイム正規社員」が最も多い

■ 就業意向のある女性が希望する働き方（現在・将来）

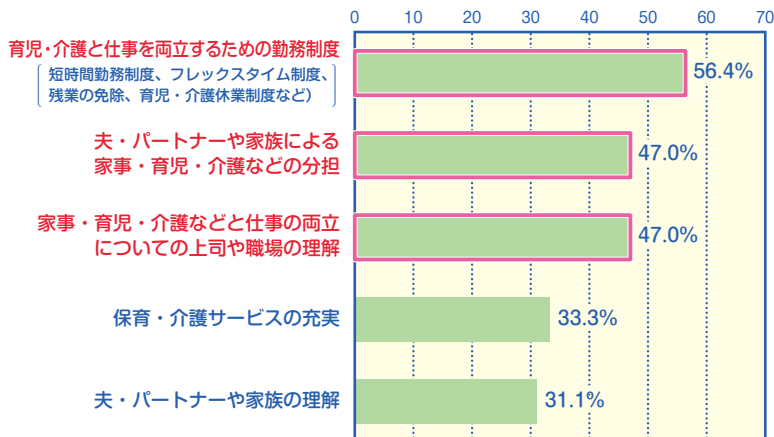


パート・アルバイト人材  
の育成も、将来の優秀な  
正規社員確保につながり  
ます。



## 女性が働き続けていくために必要だと最も思われている ことは「家庭と仕事を両立するための勤務制度」

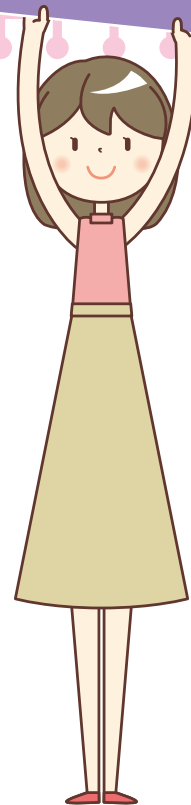
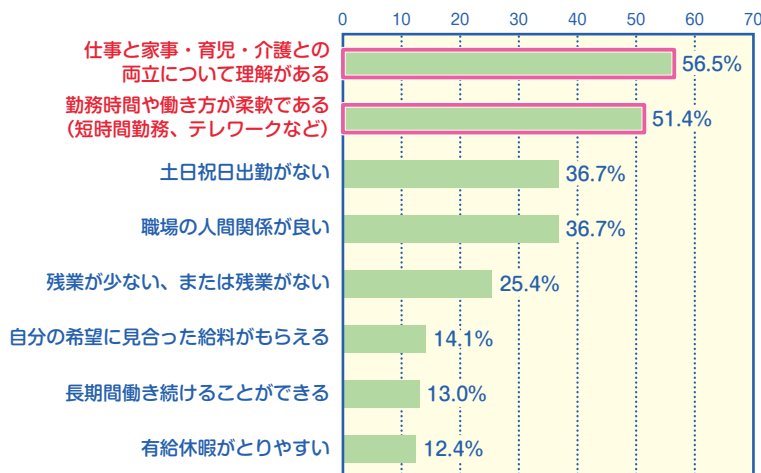
### ■ 女性が働き続けていくために必要だと思うこと



これから働く上でも、  
働き続ける上でも、  
「仕事と家庭の両立の  
ための制度や理解」が  
ポイントとなります。  
同時に、男性(夫)の  
家事・育児等への参画  
に対する制度や理解も  
重要になります。

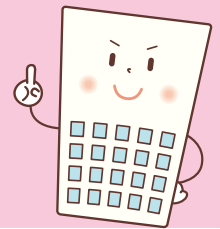
## 再び働くために企業に求めることの上位は 「仕事と家庭の両立への理解」「柔軟な働き方」

### ■ 再び働くために企業に求めること



女性の  
就業ニーズに  
対する企業の  
状況は…

# 企業における女性活躍・働きやすい職場環境づくりに対する考え方

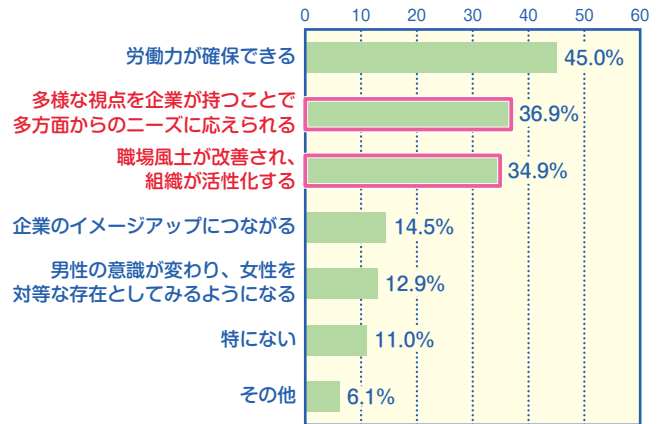


## 女性活躍のメリット

企業が考える女性の雇用・登用を進めるメリットは、「労働力の確保」に次いで、「**多様性を持つことで、多方面からのニーズに応えられる**」「**組織が活性化する**」が上位に！



### 女性の雇用・登用を進めるメリット



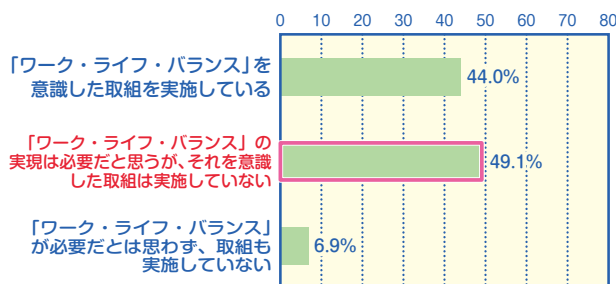
女性活躍は「人材確保」のみならず、「**業務改善のきっかけ**」としても有効と考えられています。

## ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは必要と感じていても、**具体的に行動できていない企業が多い。**



### ワーク・ライフバランス実現のための取組の必要性



学生の就職感は、「**楽しく働きたい**」に次いで「**個人の生活と仕事を両立させたい**」が上位となっています。

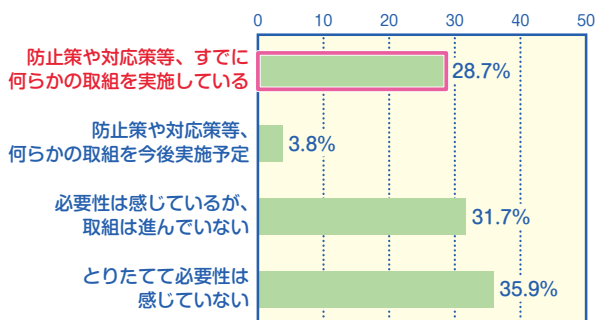
(2019年卒マイナビ大学生就職意識調査より)

## ハラスメント防止

ハラスメントに関して、すでに何らかの**取組を実施している割合は3割に満たない。**



### ハラスメント (パワハラ・セクハラ・マタハラなど) に関する取組状況



セクハラ・マタハラの防止措置は**法定義務**です。パワハラも防止措置の義務化に向けた指針が出されています。

## 出典：男女共同参画に関する事業所調査（横浜市）

- 調査対象：「平成26年経済センサス・基礎調査 調査票」に基づく横浜市内所在の事業所で、産業分類がA（農業、林業）、B（漁業）及びC（鉱業、採石業、砂利採取業）を除く産業に属する、従業員規模10人以上の14,200民営事業所のうち、2,500事業所
- 調査期間：平成29年11月14日～平成29年11月30日
- 有効回収票数：564票
- 詳しい調査結果は、横浜市ホームページからご覧いただけます。



あなたの会社の働きやすさをチェック！



男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいますか？  
あなたの会社の取組状況をチェック！

募集・採用	把握	<input type="checkbox"/> 従業員の男女比率について把握していますか？
	行動	<input type="checkbox"/> 女性の応募を積極的に促すような募集を行っていますか？
登用	把握	<input type="checkbox"/> 管理職の男女比率を把握していますか？
	行動	<input type="checkbox"/> 性別に左右されない公平な人事評価を実現するための取組を行っていますか？
継続就業	把握	<input type="checkbox"/> 従業員の男女別の平均勤続年数を把握していますか？
	行動	<input type="checkbox"/> 従業員が仕事と家庭を両立しながら働き続けることを支援する制度がありますか？
職域拡大	把握	<input type="checkbox"/> 女性の配置が少ない職域や職種がある場合は、その要因を把握していますか？
	行動	<input type="checkbox"/> 新しく女性従業員を配置する職域について、受入体制を整える配慮をしていますか？
環境整備	把握	<input type="checkbox"/> 職場のセクシャルハラスメントの申立て状況を把握していますか？
	行動	<input type="checkbox"/> 従業員が気持ちよく働くことができる職場環境づくりを行っていますか？

引用元：厚生労働省「女性の活躍推進状況診断」



よこはまグッドバランス賞にチャレンジ!!



男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組む市内事業所を認定！

## よこはまグッドバランス賞

**対象**

横浜市内に本店または本部がある中小事業所（営利・非営利問わず）で、法人税を滞納していない、従業員数が300人以下の事業所

**認定期間**

2年間

**審査項目**

- ①経営者のコミットメントと推進体制
- ②長時間労働の是正と休暇取得
- ③多様で柔軟な働き方
- ④仕事と育児・介護の両立
- ⑤女性活躍の推進
- ⑥働きやすく・働きがいのある職場づくり

**認定  
メリット**

- ①市HP等での取組紹介
- ②市内大学生等との就職活動に際する交流会への参加
- ③認定証授与、「ロゴ」を名刺に入れる等認定を広くPR
- ④横浜市公共調達における受注機会の増大
- ⑤「よこはまプラス資金」により金利優遇・信用保証料助成

**問合せ**

横浜市政策局男女共同参画推進課  
TEL：045-671-2017 FAX：045-663-3431  
MAIL：ss-danjohyoushou@city.yokohama.jp



認定事業所の声！

採用への  
応募者数が  
大幅に増えた

社内にワーク・ライフ・バランスの意識が高まり作業効率が高まった