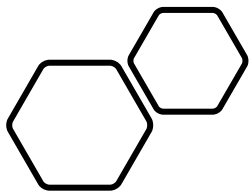


女性活躍推進のための

はじめての一步

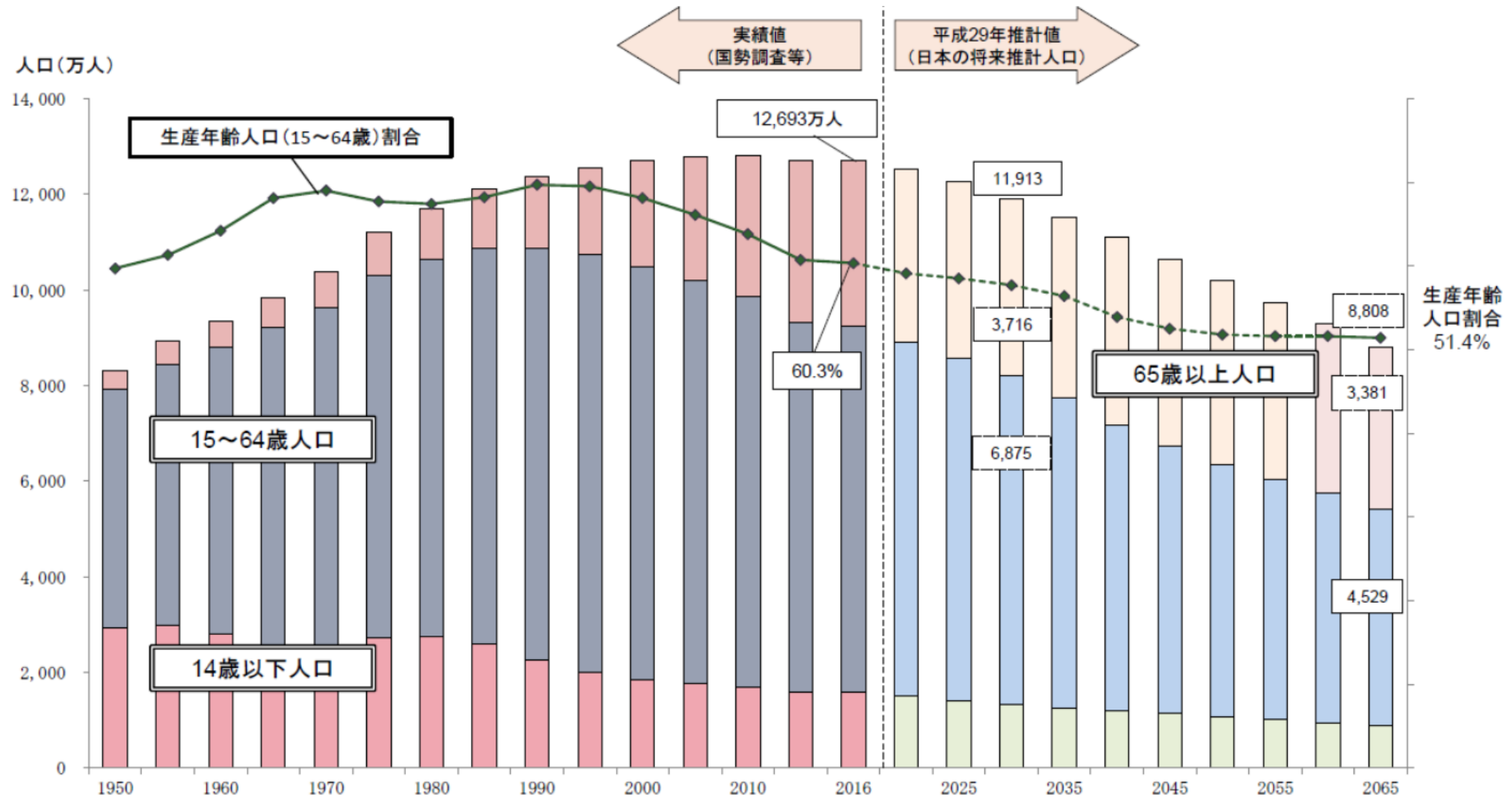
令和2年度 横浜市中心小企業女性活躍推進事業



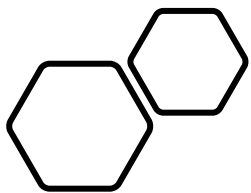
経営戦略としての女性活躍推進

～今なぜ、女性活躍推進なのか？～

人口および生産年齢人口の推移



(備考) 2016年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2016年は総務省「人口推計」、2017年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」により作成。



ダイバーシティ経営

差し迫る外部環境の変化

グローバルな競争激化

グローバル人材の確保・活用は不可欠

産業構造変化の加速化

リスクへの対応・イノベーションの創出が課題

少子高齢化

人材の母集団を拡大する必要

「経営改革」として、従来の日本人男性中心の人材戦略の変革へ

性別

国籍

世代

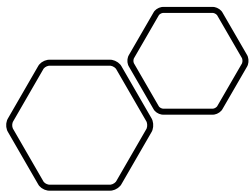
スキル

キャリア

多様な
人材

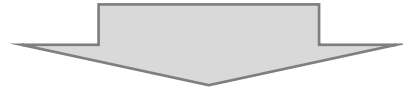
性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性なども含みます。

出典：経済産業省「女性活躍に向けた経済産業省の取組」より



ダイバーシティ経営としての女性活躍推進

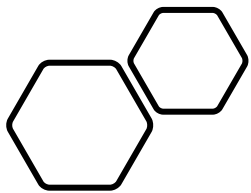
職場のマジョリティ（多数派）「日本人・男性・正社員」



ダイバーシティ経営



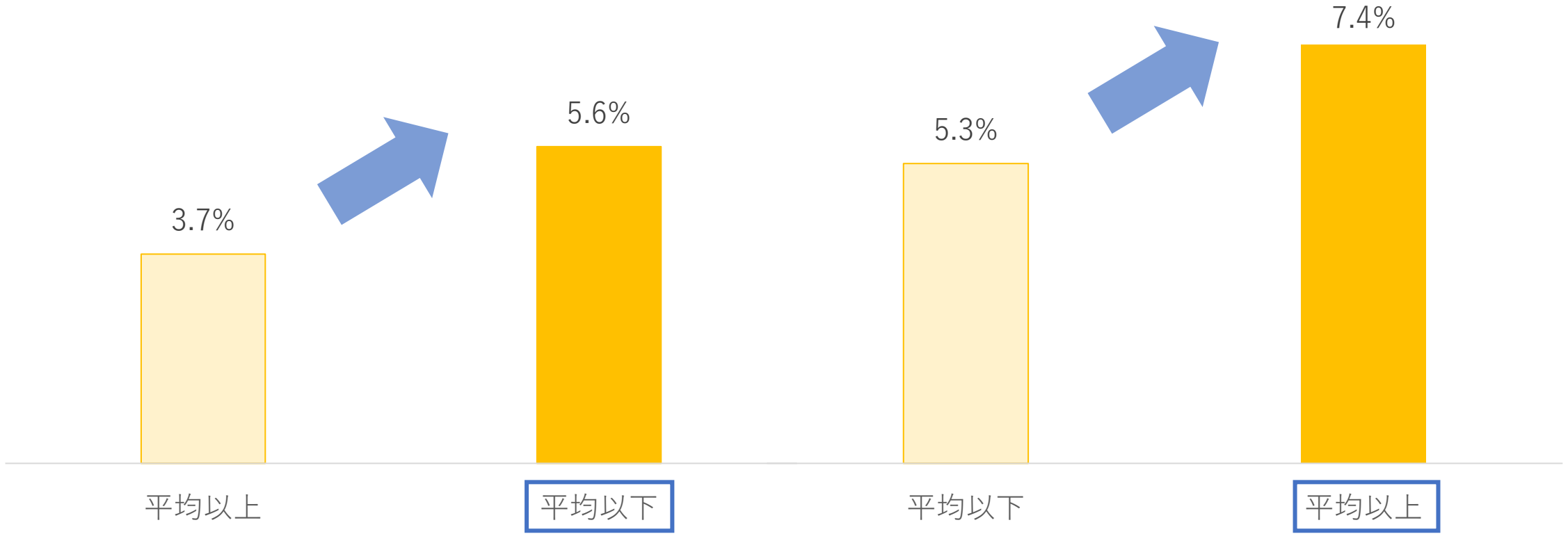
マイノリティ（少数派）の中で最もメジャーである 女性に活躍してもらえる職場環境への見直し



女性活躍推進による経営効果

男女間の勤続年数格差と利益率

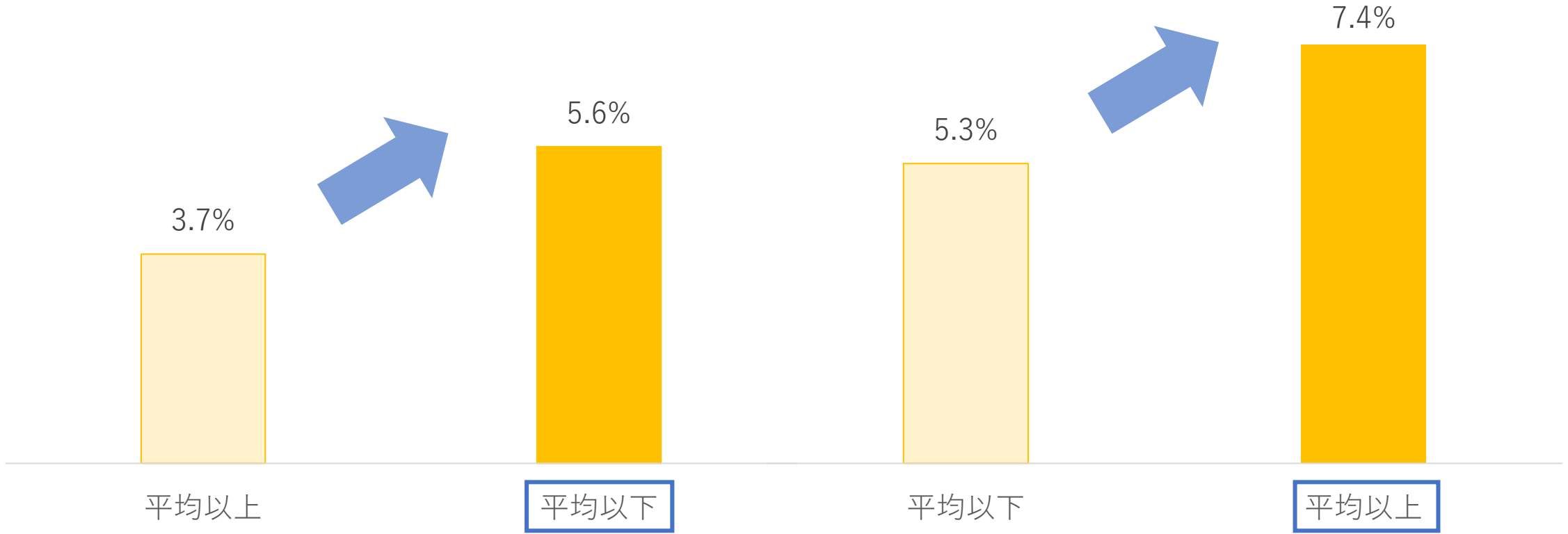
(男性の勤続年数 - 女性の勤続年数)



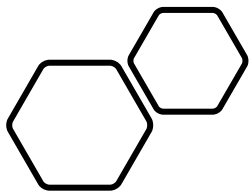
男女勤続年数格差が小さいほど利益率が高い。

女性管理職比率と利益率

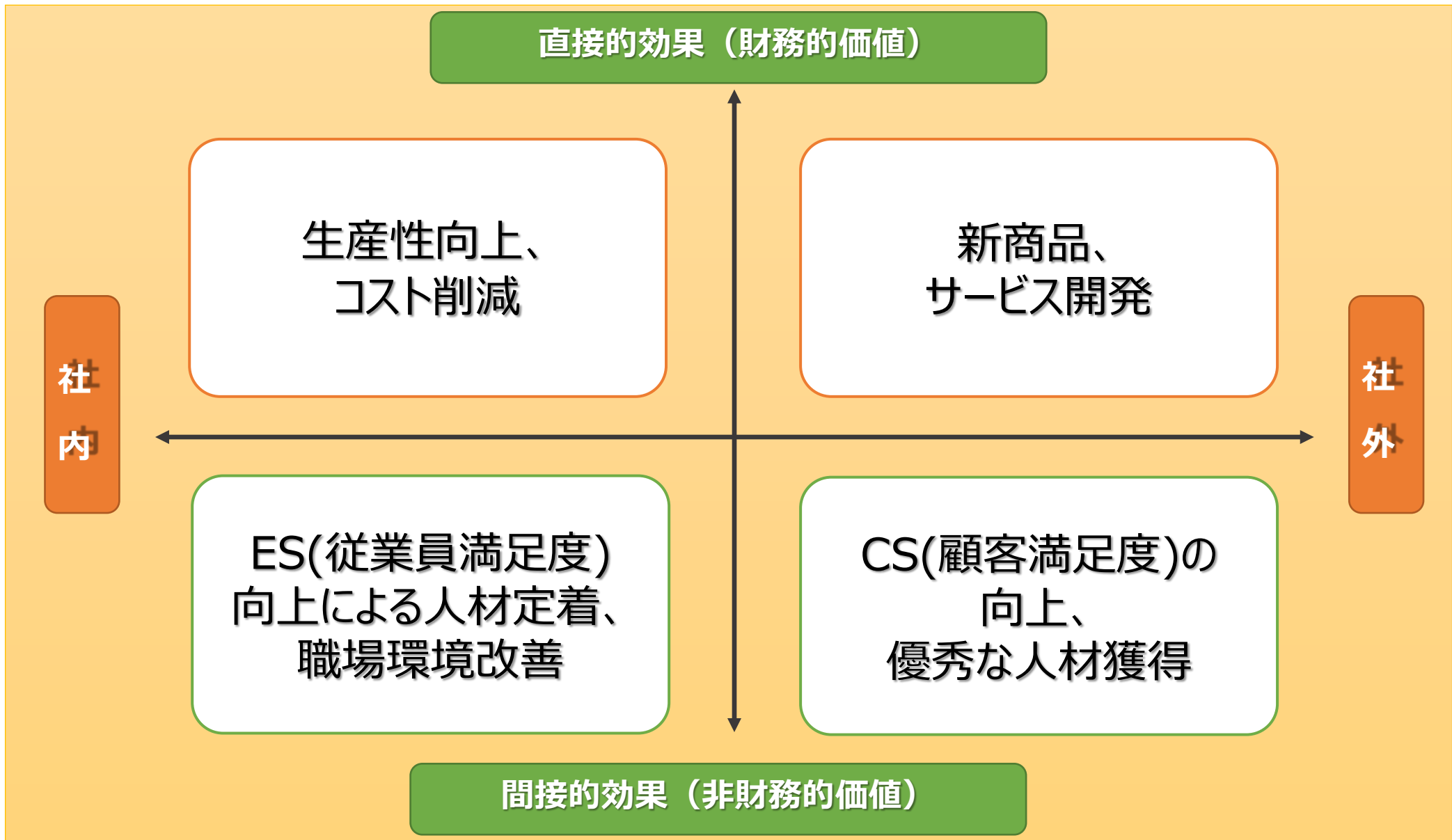
(女性管理職 ÷ 全管理職)

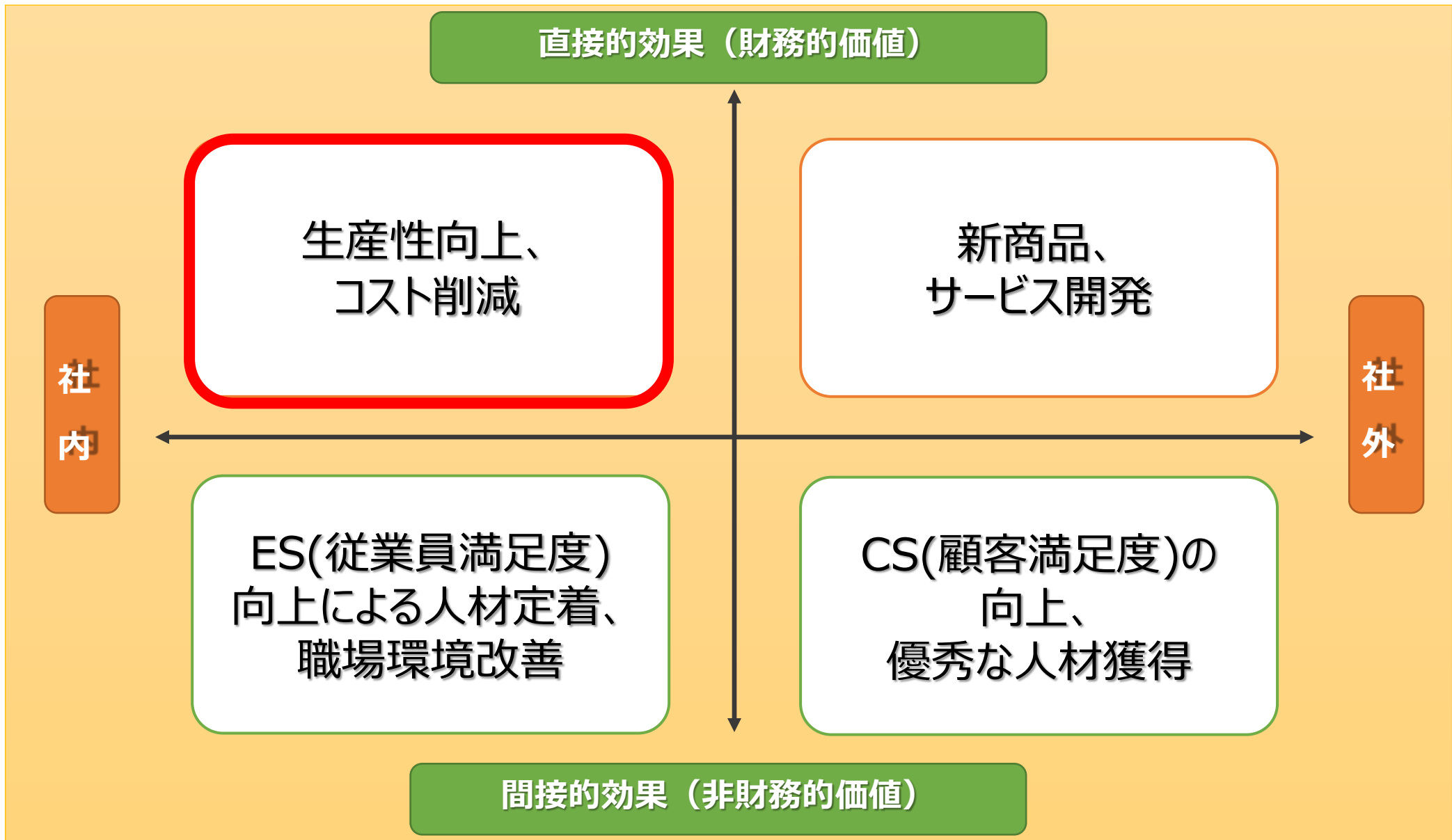


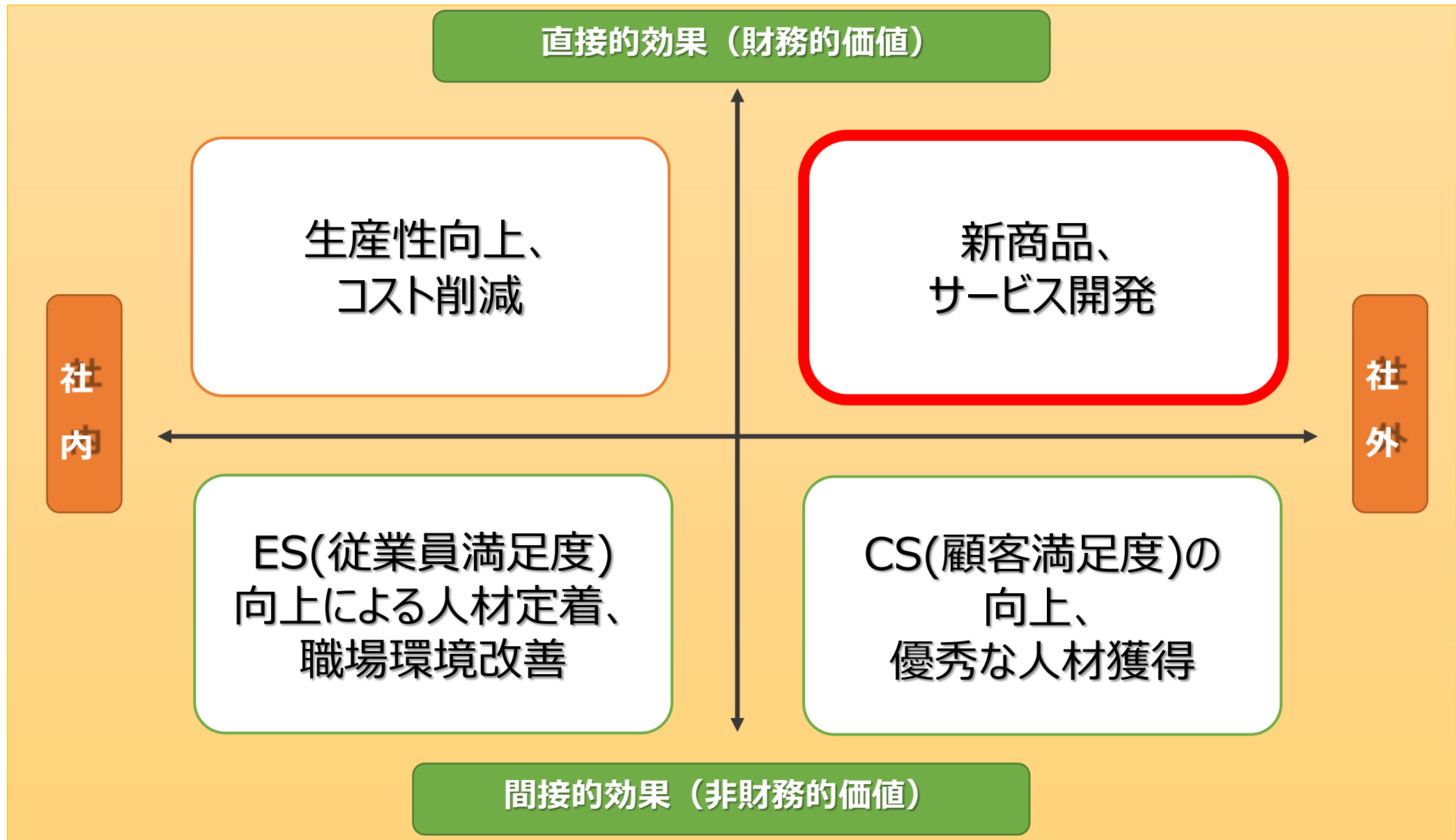
女性管理職比率が高い企業は低い企業より利益率が高い。



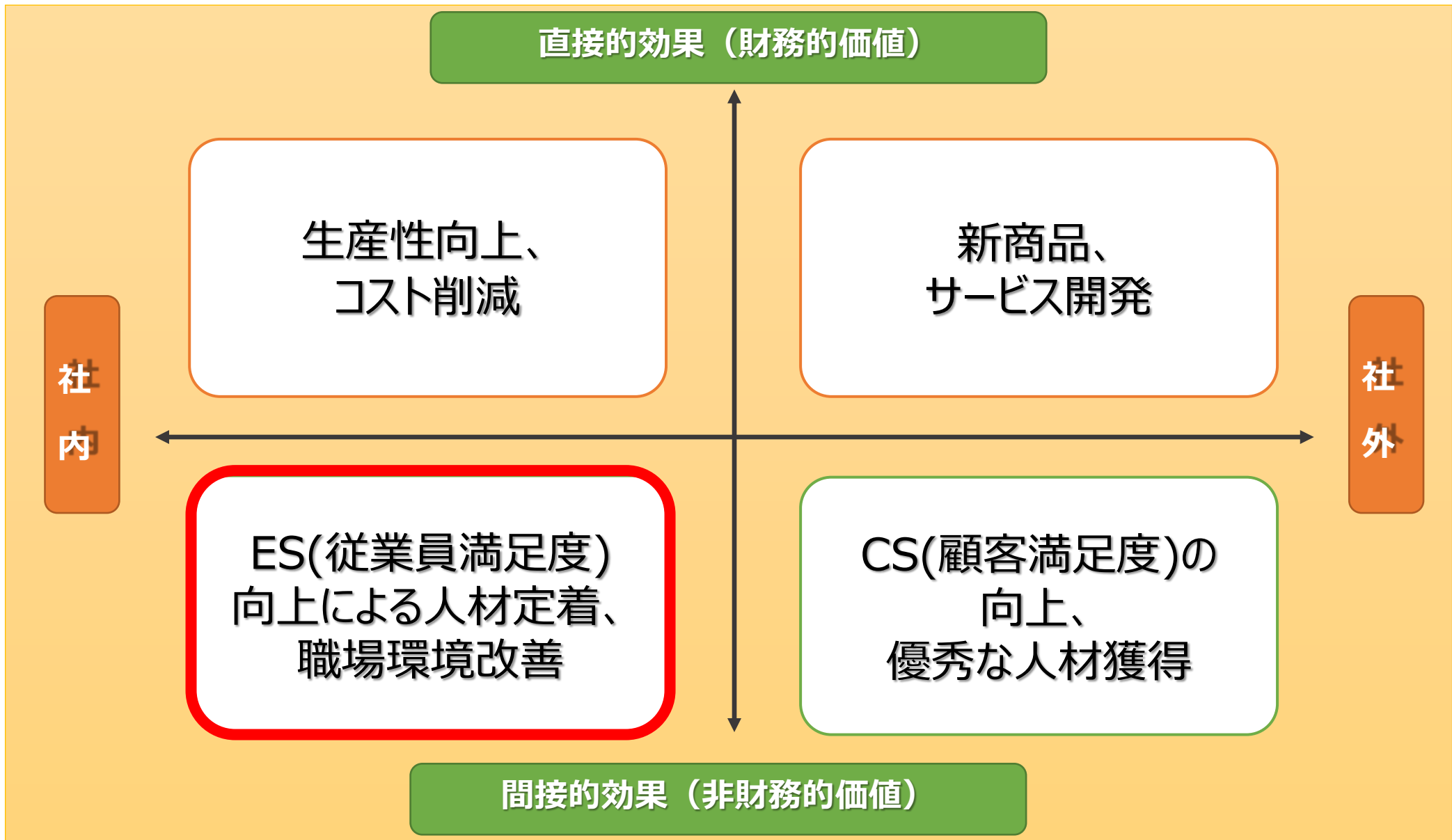
女性の活躍推進の効果イメージ



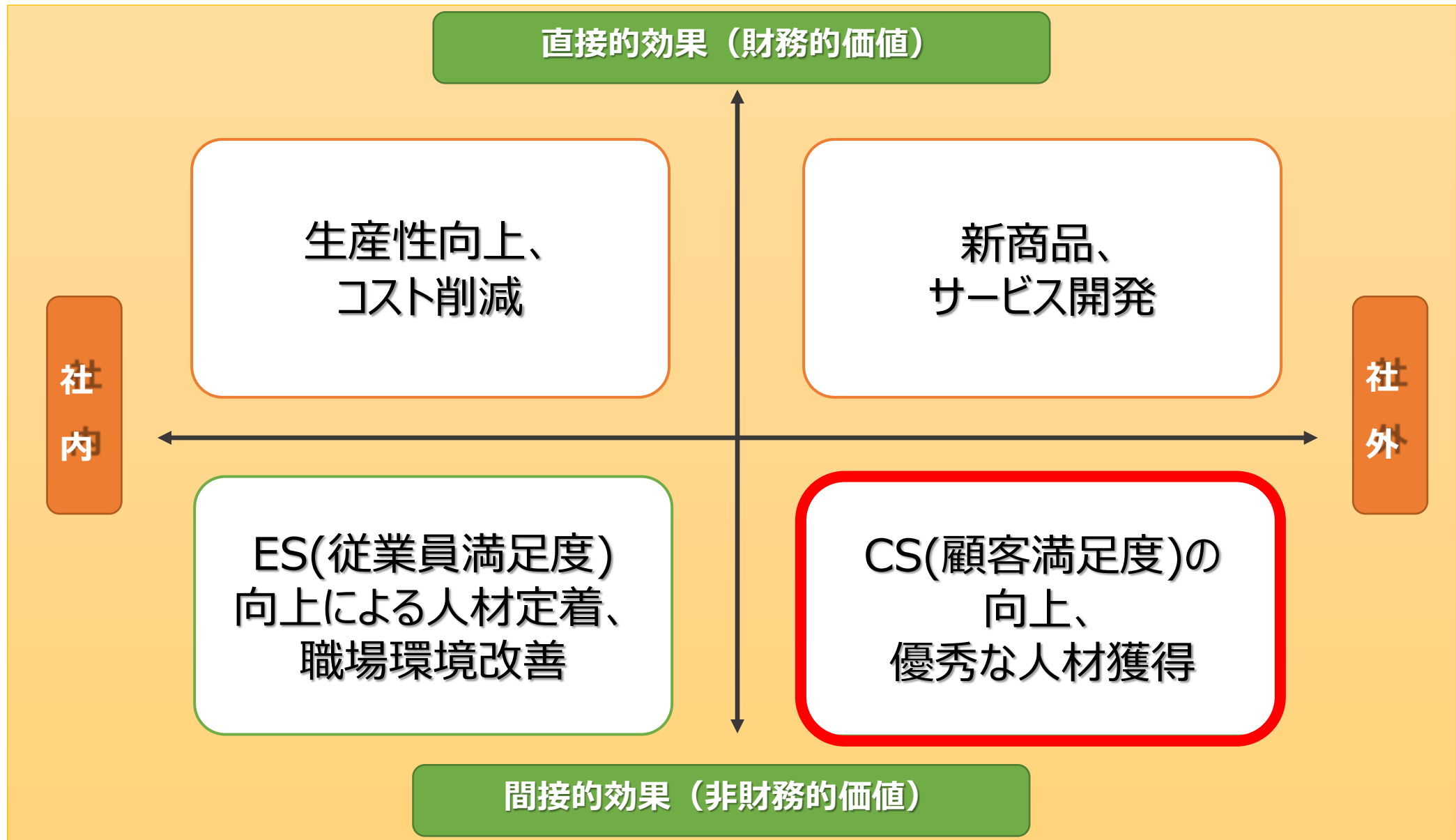


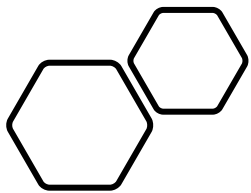


出典：経済産業省「平成28年度新・ダイバーシティ経営企業100選ベストプラクティス集」より



出典：経済産業省「平成28年度新・ダイバーシティ経営企業100選ベストプラクティス集」より





女性活躍推進の4ステップ

Step 1

経営トップが本気になる

Step 2

自社の課題を把握する

Step 3

会社の方針を示す

Step 4

働きやすい職場環境を整える

Step 1

経営トップが本気になる

Step 2

自社の課題を把握する

Step 3

会社の方針を示す

Step 4

働きやすい職場環境を整える

Step 1

経営トップが本気になる

Step 2

自社の課題を把握する

Step 3

会社の方針を示す

Step 4

働きやすい職場環境を整える

Step 1

経営トップが本気になる

Step 2

自社の課題を把握する

Step 3

会社の方針を示す

賛同の輪を
広げる

Step 4

働きやすい職場環境を整える

Step 1

経営トップが本気になる

Step 2

自社の課題を把握する

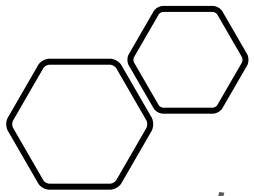
Step 3

会社の方針を示す

賛同の輪を
広げる

Step 4

働きやすい職場環境を整える



さいごに

女性がその力を遺憾なく発揮し活躍するためには、

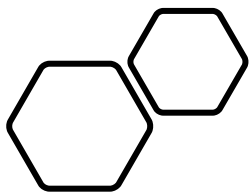
周囲の人々の協力と理解が欠かせません。

女性がいきいきと活躍できる職場は、

すべての社員がいきいきと活躍できる職場です。

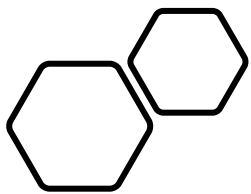
「女性の活躍」を推進していくためには、

トップをはじめとする全ての社員が、その必要性を正しく理解し、一体となって取り組むことが重要です。



まずは、経営トップの決意からです！

将来に向けて、強い企業を作っていくためにも、是非取り組んでいきましょう！



主催：横浜市経済局

横浜市中小企業女性活躍推進事業事務局

(受託機関：株式会社ウィルパートナーズ)

講師：辺見 香織 株式会社ウィルパートナーズ