

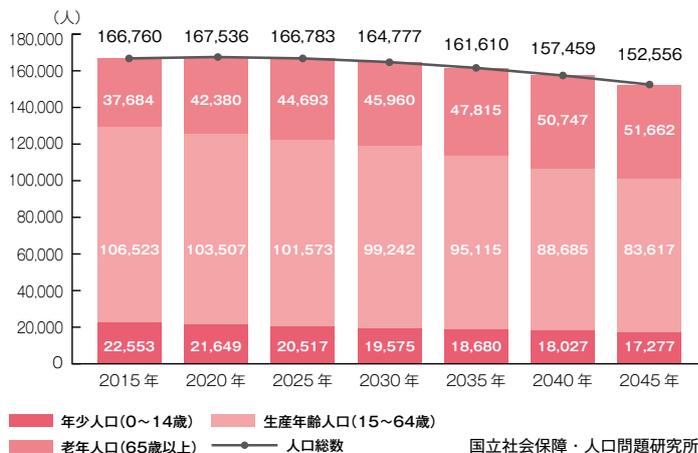
1 なぜ、女性活躍に取り組む必要があるの？

◆ 優秀な人材の確保・定着につながる！

小山市でも、少子高齢化が進み、2020年から2045年にかけて、生産年齢人口が約2万人減少することが予想されます。

事業所にとって人材の確保、定着は大きな課題であり、人材獲得が厳しい今、多様な人材の能力を活かせることがこれからの企業の存続のために必要不可欠です。働きたい女性が、働くことができる職場を増やしていくことが大切になっています。また、仕事と生活の調和を重視する求職者が増加していることから、従業員のワーク・ライフ・バランス実現に向け、働き方見直しに取り組むことが、優秀な人材の確保と離職率の低下につながるとともに、これまでの就業継続が困難だった従業員でも働き続けることが可能となり、人材の定着が図られます。

小山市における年齢3区別の人口推移と将来推計

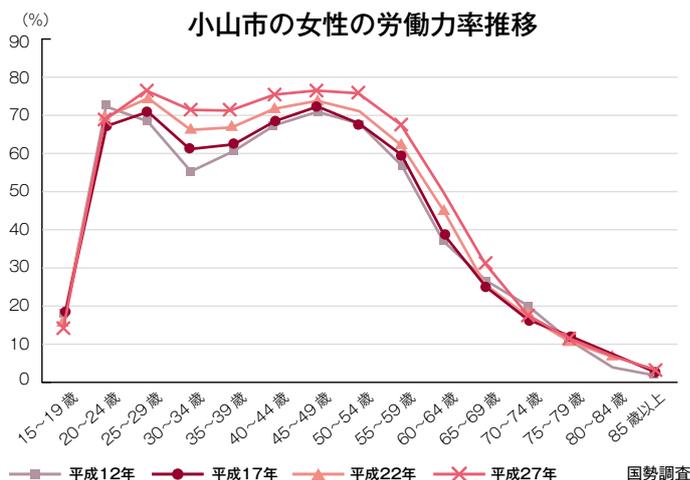


◆ すべての人が働きやすい社会に

国勢調査から小山市の女性労働力率をみると、20代半ばと50歳前後という2つのピークを持つ、いわゆる「M字カーブ」を描いており、出産や育児を機にいったん離職し、育児などが終わってから働き出す女性が多いことがうかがえます。平成12年から平成27年にかけて、M字カーブの谷の部分が高くなる傾向があります。

このように、近年改善傾向にあるものの、いまだ第一子出産を期に約半数の女性が離職しているほか、今後、高齢化率の上昇により、仕事と介護の両立や育児と介護のダブルケアを担う従業員の増加が見込まれています。性別に関わらず仕事と生活の両立可能な職場環境を整えるためには、両立支援制度の充実に加え、制度を利用できる職場風土づくりや、働き方の見直しにも取り組むことが重要です。すべての従業員が仕事と生活の好循環により、いきいきと活躍することで事業所がさらに発展することができるのです。

小山市の女性の労働力率推移



◆ 企業価値の向上・イメージアップになる

小山市の職業従事者に占める女性の割合は16.7%(平成27年国勢調査)となっており、また、栃木県では働く女性のうち約6割が非正規雇用であるなど、企業活動の中核を担う女性はまだまだ少ない状況が続いています。

女性従業員が活躍するためには、働き方の見直しや社内風土の醸成、社員の意識改革に取り組みつつ、女性の採用、就業継続、育成という女性活躍の取組を総合的に進める必要があります。女性が商品開発に参加したり、新しい販売方法やサービスを考案したりするなど、女性ならではの視点で消費者ニーズをとらえ、新規ビジネスを創り出すこともできます。投資の観点からも女性の活躍は重視されつつあり、女性活躍の取組を社外に積極的にアピールすることで、企業のイメージアップにもつながります。

◆ 業務の効率化・生産性向上につながる

女性管理職育成に取り組むことで業務効率が上がリ、残業軽減につながった事例はよくあります。家事・育児との両立を図るため、女性従業員は自ら工夫して業務の効率化を行い、残業を減らす働き方を身につけています。

女性が働き続けられる職場づくりに取り組むことは、今までの働き方の慣習や仕事の進め方を見直すきっかけとなり、職場全体の業務効率化が図られ、生産性が向上します。また、時間に制約のない従業員を基準とした働き方から、仕事と家庭を両立する従業員を基準とした働き方へ社会全体がシフトすることで、残業時間の削減による従業員の健康向上、人件費などのコスト削減にもつながります。