

いわて女性活躍企業等認定企業を対象としたアンケート調査(R4年2月)

(対象)いわて女性活躍企業等認定取得企業 301社 (回答)138社(回答率45.8%)

【認定を取得したことによる効果やメリット】

- ・回答した企業の**8割がメリットがあった**と回答。
- ・**求人への好影響**や**社員のモチベーション向上**につながる等、**若者女性の採用・定着に効果**が出ている。

	自由記載欄での主な意見
求人に好影響 (28件)	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚を機に当地域に引っ越してきた方や、子育て世帯からの問い合わせや応募に繋がっている。 ・説明会の来場者数や求人の問い合わせ、応募が増えた ・採用面接の際、女性活躍企業等認定について質問があり、好感度アップにつながった。 ・求職者から女性を大切にしてくれそうとの反応があった。 ・高校生の就職における学校訪問においてもアピールでき、会社のイメージアップにつながった。 ・女性社員の入社につながった。 ・今まで男性しか応募のなかった営業職に初めて女性から応募があった。 ・設計部門ではじめて女性の採用者があった。 ・女性の会社見学や応募が来るようになった。 ・新規高卒者からの応募につながった。 ・新卒求人で毎年女性を採用できるようになった。

「いわて女性活躍企業等」 認定制度のメリット

	自由記載欄での主な意見
イメージアップ (28件)	<ul style="list-style-type: none"> ・企業のイメージアップになり、取引先から好印象を受けた。 ・商談時に共通の話題となり、スムーズな交渉ができた。
社員のモチベーションアップ (17件)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員の仕事に対する取組み意欲が上がった。 ・女性の意見も重要視されるようになり、会議への参加の機会、発言が増えた。 ・よりよい職場づくりをしようと、社員の意欲が高まった。 ・女性はもとより全社員の意識改革につながり、育休が取得できた男性社員に感謝された。 ・会社が真剣に取り組む姿勢が社員にも伝わり、モチベーション向上につながっている。
社員の意識改革 (20件)	<ul style="list-style-type: none"> ・固定的だった社員の意識に変化が見られた。 ・男女ともに意識改革があり、社内の風土が変化。
女性の登用 (4件)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職登用に向け、女性のリーダー、主任への昇格が増えた。 ・女性社員の仕事の幅が広がった。
労働環境整備 (5件)	<ul style="list-style-type: none"> ・育休・産休復帰する社員が増えた。 ・有給休暇取得が増えた。
入札加点 (14件)	<ul style="list-style-type: none"> ・公共工事の入札時に加点に評価される。

女性活躍推進で企業経営に好影響がある企業事例 信幸プロテック株式会社（矢巾町・空調設備業）

2017年（初年度）6つの取組内容

推進の道のり



2017年

岩手県働き方改革推進モデル企業に選定

働き方改革を1部門で開始

2018年

いわて働き方改革個別プロジェクト賞受賞

工事部門中心に全社で取り組み開始、kintone等によるIT化着手

2020年

kintoneAward2020 北海道東北代表として全国発表

テレワーク制度開始

2021年

新社屋移転。会計クラウド化、オンライン公開イベント配信開始

※ 本資料は、2021年11月18日事例発表資料より抜粋したものです。

1. スキルマップ 手順書作成



重複業務の見える化・削除
「当たり前水準」向上

2. 現場同行



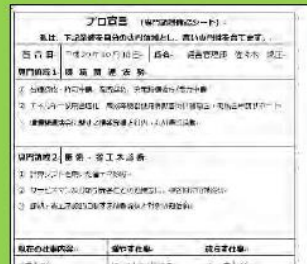
スキルアップ、サービスマン
の抱える問題の拾い出し

3. スキルアップ勉強会



知識／スキル向上が必要な内
容就業時間内に勉強会実施

4. プロ宣言



部門長・社長との面談を通じて
各スタッフの専門領域の明確化

5. ライフビジョンシート



「そもそも何のためにライフ時
間確保を目指すのか」の明確化

6. がんばるタイム

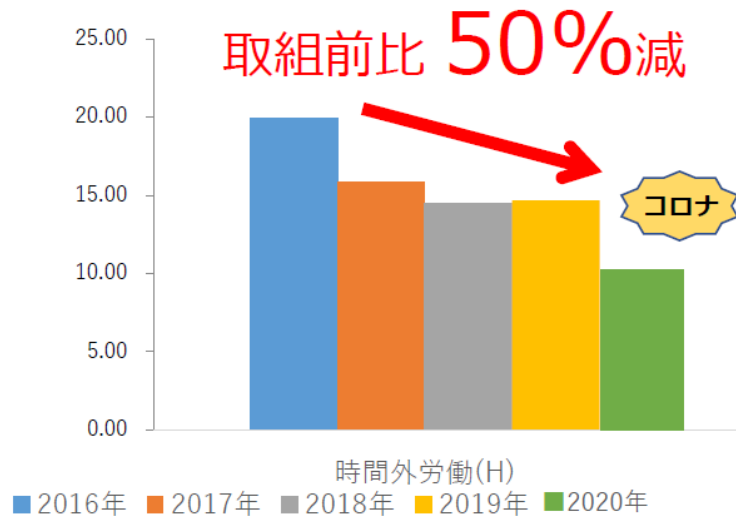


2時間単位で宣言
集中できる時間確保

「いわて女性活躍企業等」認定制度のメリット

取組の効果

時間外労働の推移（同時期比較）



売上・営業利益の推移（同時期比較）



効果（採用）

2017年 新卒採用1名

2018年 新卒採用なし（高齢再雇用1名）

⋮

2019年 3名

神奈川県よりUターン（技術 20代）

社員の紹介で中途入社1名（技術 30代）

アンコール採用1名（60歳以上 再雇用）

2020年 2名

高校新卒 技術スタッフ 1名

専門新卒 技術スタッフ 1名

2021年 3名

大学・専門 新卒事務スタッフ 2名

高校新卒 技術スタッフ 1名

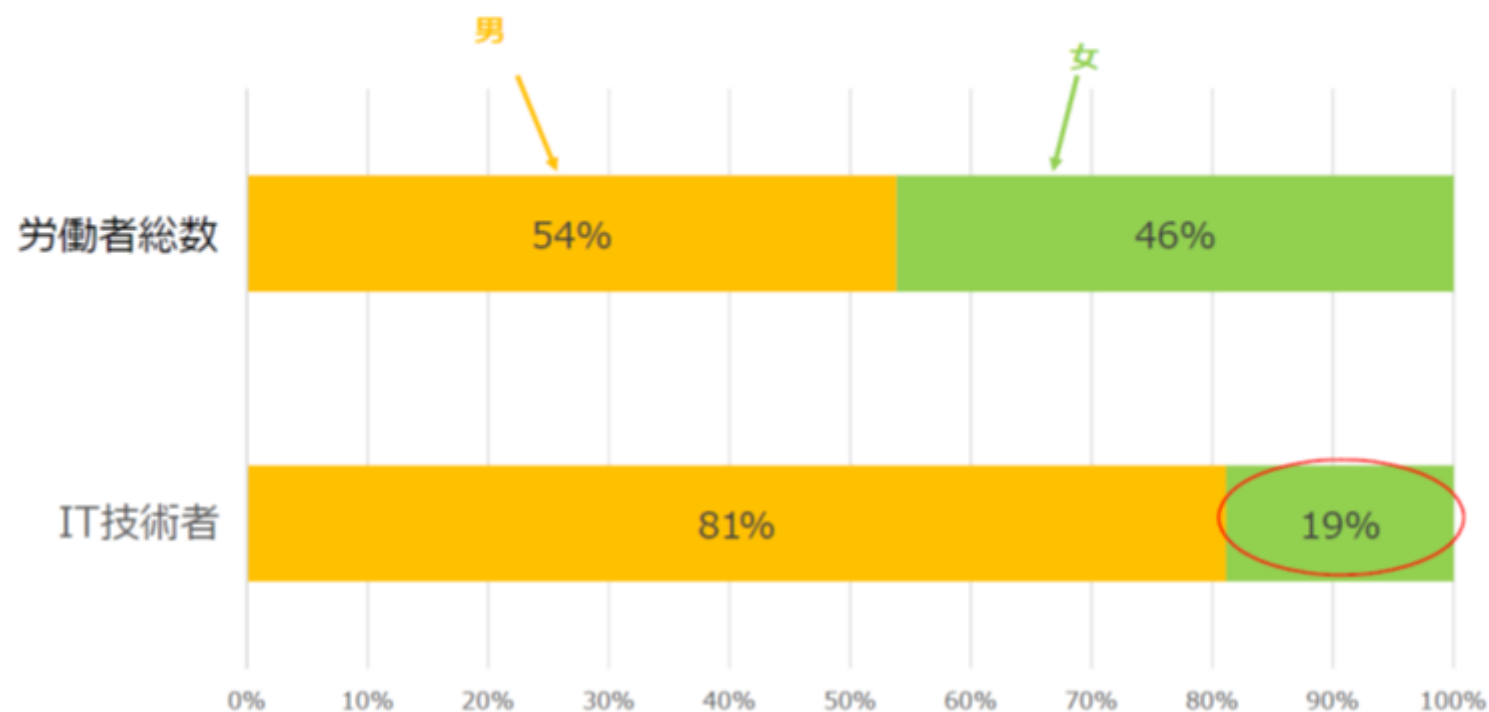
時間外労働は50%減少し、依頼件数・売上・利益ともに目立った伸びがあった。特に利益が7倍に

小規模ながら、欲しいタイミングで欲しい人材の確保ができている

「女性活躍と経済成長に関する各種データ」抜粋 (内閣府男女共同参画局 令和4年12月23日)

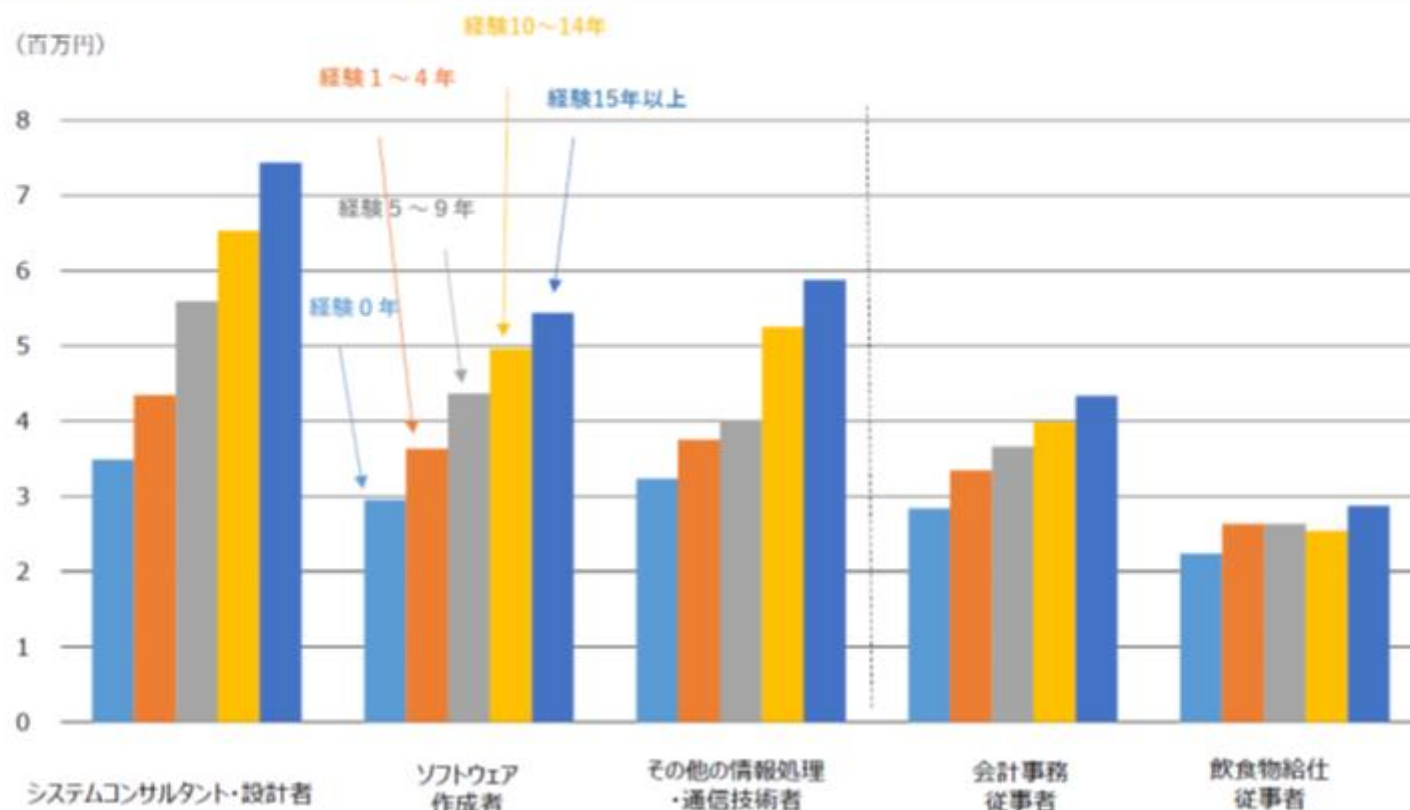
IT技術者の男女比率

- IT技術者における女性の割合は、わずか19%に留まっている。



デジタル分野の人材（女性）の年収（令和3年）

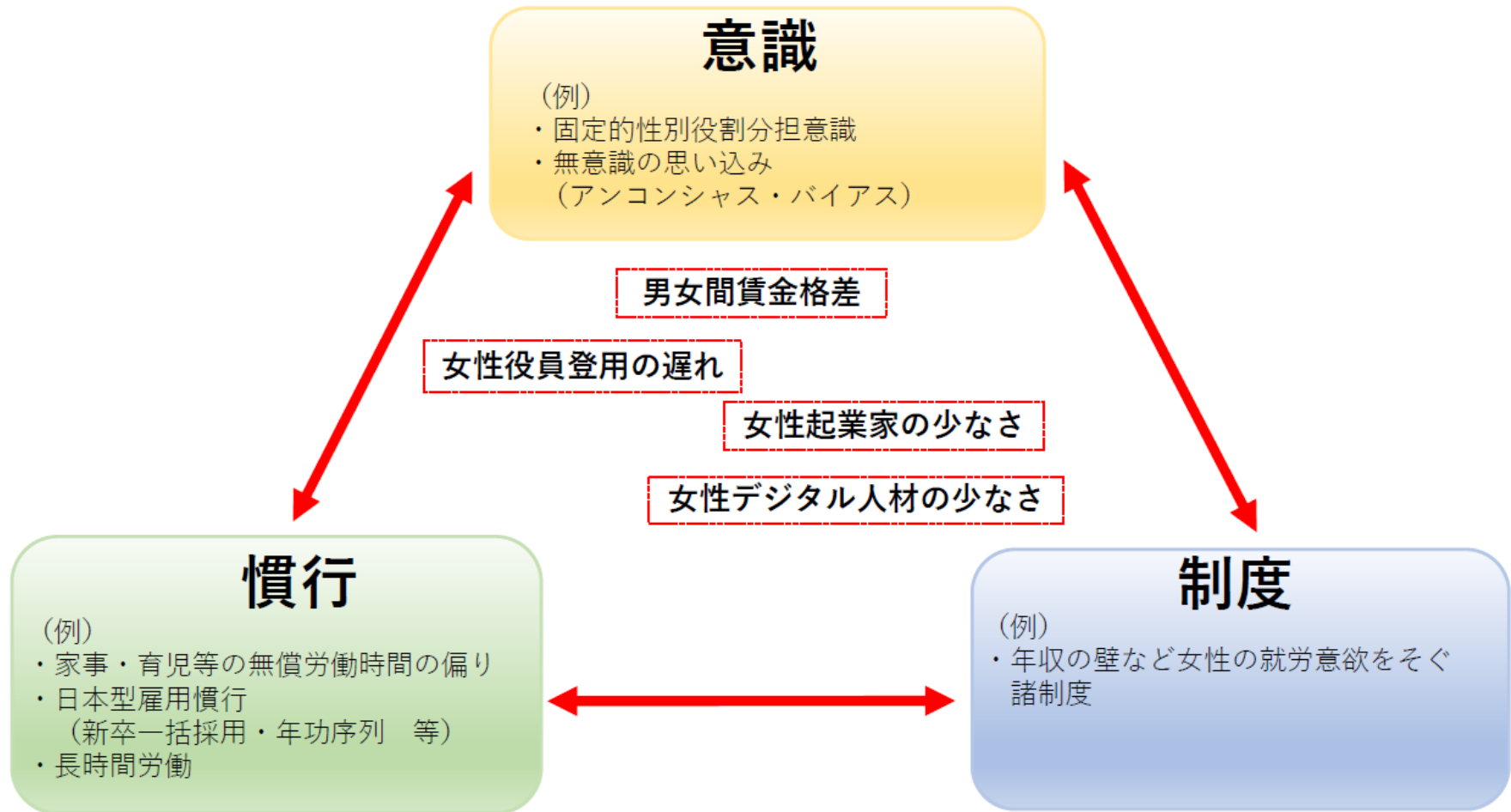
- デジタル分野で働く女性は、経験年数に比例して順調に年収が伸びており、女性の所得向上の実現を期待できる成長分野となっている。



(備考) 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成。

ジェンダー不平等の悪循環を生み出す構造（イメージ）

図-29



3要素が相互に関わり合い、ジェンダー不平等の悪循環が生じる

女性には4層の労働背景がある

参考／男女雇用機会均等法の変遷
(mhlw.go.jp)

「男は仕事、女は家庭」
は、いったいどこから来た？



50年以上昔の性差別から来た
昭和マインドから脱していない

①1970年代モデル 性別役割分業を基にした社会

家事・育児・介護を担う女性を前提（日本型福祉社会は後に崩壊）

→高度経済成長時代は男性の長時間労働を支える要員として

→低成長時代は福祉予算削減を支える要員として

60歳 1985年入社

55歳 1990年

50歳 1995年

45歳 2000年入社

40歳 2005年

35歳 2010年

30歳 2015年入社

25歳 2020年

23歳 2022年入社

①1985年 男女雇用機会均等法制定（86年施行）

→**性別による差別**を禁止＜努力目標＞

募集／採用／配置／昇進／教育／福利厚生／退職／解雇

②1997年 男女雇用機会均等法改正（99年施行）

→性別による差別が＜努力目標＞から＜**禁止**＞へ

→現在48歳以下。**社会保障を共働きモデルへ転換宣言**

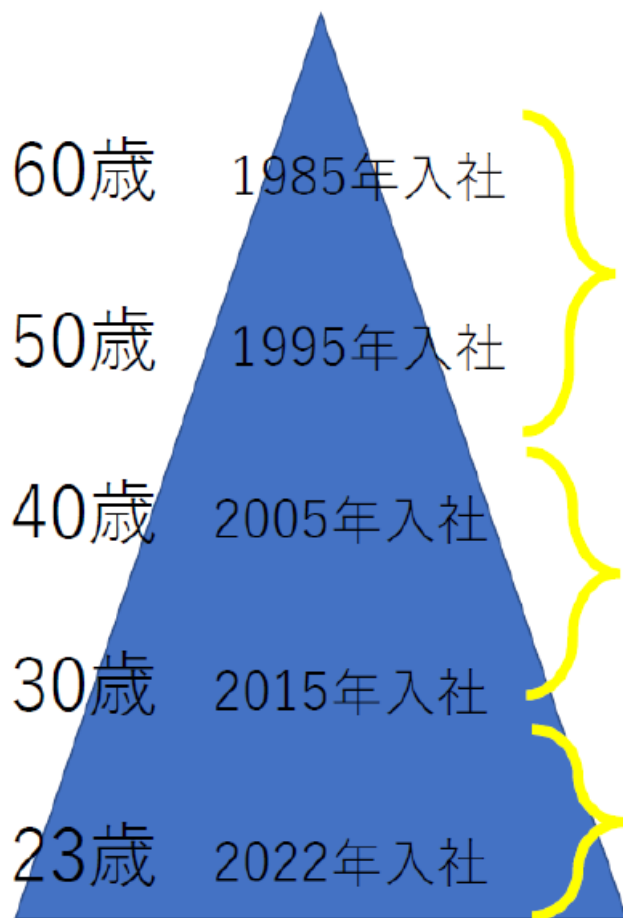
③2015年 女性活躍推進法（16年施行）

→**行動計画の策定・公表の義務化**、ポジティブアクション

2021年 育児介護休業法改正（22年施行）

→1000人以上の企業、**男性育休の取得状況公表の義務化**

女性のマインドも変化してきた Gender × Generationの視点



雇用機会均等法世代。絶対数足りず、“ゲタをはかせる”と言われてきた。男性と“同化”する働き方を求められる

共働き世代、育休世代の隆盛。出産しても辞めない、ワーママ増加一方でワンオペ女性も増える

ジェンダー平等世代。男女同じ教育子育てだけでなく労働観も変化。若年層は男性育休の意欲が高まる