

多様な人材活用がもたらすこれからの企業経営

人材活用を多角的に考えよう

少子高齢化の進行により、主な労働力となる生産年齢人口（15～64歳）の大幅な減少が見込まれている一方で、共働き世帯は増加しており、出産等のライフイベントを経ても働き続ける女性が増えてきました。

これまでの日本における企業経営は「男性の労働力」に頼るケースが多く、時間外労働や転勤・出張に対応できる人材だけが働く社会でしたが、現在は「労働力不足」や価値観の多様化から、性別にかかわらず様々な個人的な事情があっても働き続けられる人材を活用することが求められています。

しかしながら、未だに「男性」や「女性」、「制約の有無」で働き方を区別する企業が少なくありません。このまま特定の人材だけで企業経営を続けることは「労働力不足」がより深刻化し、働く意欲のある優秀な人材が働き続けることができず、企業の成長は望めません。

多様な人材を活用することが、これからの企業の成長へのキーポイントとなります。

多様な人材活用のために必要なポイント

- ① 性別・年齢等の採用基準、評価基準を見直す
- ② 企業（部署）が求める人材のスキル・能力を明確にしたうえで、従業員に示す
- ③ 人材は属性（雇用形態、労働時間、性別）ではなく、成果を労働時間で割った生産性の高さで評価をする。
- ④ 社員のスキル・能力が生産性の高さに結びつくよう育成・指導を行う。



女性の活躍に先進的に取り組む企業を応援する 滋賀県女性活躍推進企業認証制度

滋賀県内に本社または事業所を置く企業団体における女性活躍推進の取組状況に応じて一つ星企業・二つ星企業・三つ星企業として認証します。

星の数は1～3まであります。



認証基準は全部で32項目

認証を取得するには

- ★ 5項目以上
- ★★ 17項目以上かつ、均等・活躍の項目から2項目以上
- ★★★ 26項目以上かつ、課長相当職以上に占める女性の比率が30%以上

<達成の条件の例>

- ・正規の職員における女性比率が32.5%(全国平均)以上
- ・課長相当職以上の女性比率が12.3%(全国平均)以上
- ・時間単位・半日単位で利用できる年次有給休暇制度がある
- ・ノー残業デーなど残業縮減に向けた取組を行っている など

取得すると?

- 認証マークが使用できます。
- 認証書の交付、県ホームページでの取組紹介による企業のイメージアップが図れます。
- 商工中金「SHIGA女性元気ローン」により優遇利率で融資が受けられます。
- 建設工事の入札参加資格審査でポイントが加算されます。
- 県の行う公共調達で優遇されます。

※ローンの利用には審査があります



二つ星以上の認定企業は、県HP「取組事例コーナー」にて独自デザインを活用したPRができます！

- ・デザインは3色3種類の計9種類！
- ・デザインごとにコンセプトが異なるため、特にPRしたい取組や各企業・団体のイメージカラーなどをもとに、ご自由にお選びください。

● 滋賀県は女性の活躍推進に取り組む企業・団体を応援しています！

詳しくは滋賀県ホームページへ

滋賀県 女性活躍推進企業

検索



多様な人材を活用

職場のコミュニケーション力アップ術



多様な人材を活用するには個々のスキルや事情、特性、世代にあったマネジメントが必要です。そうしたマネジメントを実践するためにも職場のコミュニケーション力をアップさせましょう！

1 人によって当たり前が違うことを理解する

職場の中では、ベテラン世代と若手世代といった、育ってきた背景が異なることで生まれる「世代間ギャップ」に限らず、同世代の中でも同じ背景で育ってきた人材は一人もいないことから、様々な価値観をもつ人材が混在しています。そのため、意見が一致しない、理解できないという状態が生じてしまいます。そこで求められるのは、人によって「当たり前」が違うことを理解し、互いに歩み寄るコミュニケーションです。

2 コミュニケーションをとれる環境づくりをする

上司はコミュニケーションが十分とれていると思っていても、部下はそう思っていない「隠れコミュニケーション不足」の課題を抱える職場が少なくありません。解消のためには、まず上司からアクションを起こす必要があります。例えば、上司からあいさつをする、声をかけることで業務の進捗や内容を把握して、仕事を見ている安心感を与える、何でも話せる個別面談の場を設けるなど、相手を認め、受け入れているということが相手に伝わる工夫をしましょう。

3 コミュニケーションの種類を増やす

対面での会話以外にも、リモート等の活用、文字や画像でのコミュニケーションツールを活用するなどしてコミュニケーションの機会を増やしましょう。



4 コミュニケーションについて社内での学びの場を設ける

わかりやすい伝え方、傾聴力、論理的な文章の書き方、伝わりやすいメールの書き方等、コミュニケーションに必要なスキルを社内ですぐ学ぶ機会を作ることで社内全体でのコミュニケーション力を向上させましょう。

知ってる？
知っておこう！

育児・介護休業法の改正のポイント



誰もが仕事と育児の両立ができる働き方を目指し、育児・介護休業法が改正され、2022年4月より段階的に施行されました。

Point 1 雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

育児休業等の申し出が円滑に行われるための措置や妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対し、育児休業制度に関する事項と取得意向の確認を個別に行うことが事業主に義務化されました。

Point 3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

Point 4 育児休業の分割取得

育休とは別に子の出生後8週間以内に「産後パパ育休」が取得できるようになりました。また、育休の分割取得（2回まで）が可能になりました。

Point 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

育児休業および介護休業の取得要件のうち、「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が撤廃されました。

Point 5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、育児休業の取得状況を年1回公表することが義務化されました。



（出典：厚生労働省「育児・介護休業法について」）

←詳細は厚生労働省HPへ

※研修用動画や資料、規定例、Q&A等を掲載

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>