

女性管理職登用のすすめ



～女性活躍推進のすすめ～

①

女性労働者を積極的に管理職に登用したいと考えているんだけど、労働者自身が消極的なんだよ。

女性が管理職を目指す理由はなんでしょか。

かいつくせもさ

②

管理職を希望していない女性に話を聞いてみると、管理職になると責任も増して負担が大きくなるのではと不安がっているな。それに、うちでは営業職を経験した者を優先して管理職に登用しているんだけど、そもそも女性は営業職に就きたがらないんだ。

営業職の経験は部下のマネジメントに生かせる

③

女性の管理職登用をすすめる上で、重要なことは特定の職種の経験ではなく、管理職への研修体制を整備することです。その方の経験に応じた研修を段階的に考えましょう。女性活躍をすすめ、**えるぼし取得**を目指しましょう！

えるぼし

女性活躍に向けた助成金制度もあります

④

管理職を目指してほしい労働者に対し、経験に応じた管理職研修制度を導入し、営業職の経験がなくても管理職に登用する体制としました。段階を踏んだ研修を行うことで、管理職になることへの不安を払しょくし、現在は女性活躍が進んでいます。

えるぼしも取得しました

えるぼし取得で企業イメージが向上！売上げもアップ！

◇：女性活躍推進法に基づく認定制度で、一定の基準を満たし、女性活躍推進に関する取組み状況などが優良であることを認定する制度のこと

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「えるぼし認定★★★」に該当

取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：150名

当社は女性労働者が7割を占めているが、女性の管理職登用がすすんでいない状況である。女性労働者が管理職になることを躊躇する要因が、管理職になると責任等の負担が多くなることを危惧していることであった。

＜女性管理職登用への取組み内容＞

- 管理職の女性比率25%以上を目標に設定する。
- 職種に限ることなく、幹部候補として採用した労働者に対する、経験・キャリアパスに応じた研修制度を導入する。
- 一般職として採用した労働者でも本人の希望に応じ、総合職へ転換できるようにする。

一般事業主
行動計画の
策定!

【女性活躍の数値目標達成への助成】

- 両立支援等助成金**
- ＜女性活躍加速化コース＞
- 助成額上限 **60万円**

◆助成金は、雇用労働者数、年齢、生産性向上要件等、一定の支給要件があります。

- ・これらの取組みの結果、女性労働者の不安を払しょくすることができ、管理職になることに前向きに考える女性労働者が増えた。
- ・当該事業場における女性管理職の割合も増加し、えるぼし認定を受けることができた*。
- ・えるぼし認定マークを名刺や求人広告に活用したところ、女性が活躍していることが広くアピールでき、女性求職者からの応募が増加した。



御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

詳しくは当センター特設サイトへアクセス ▶

愛知働き方改革推進支援センター

検索



QRコードでもアクセス可能です！

愛知働き方改革推進支援センター【平成31年度厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市中種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階（タスクール内）

☎ 0120-552-754

※受付日時：月～金曜日（祝日等を除く）午前9時～午後5時

✉ aichi@task-work.com