働き方改革応援レシピ No.127

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様!

## 女性活躍はお手本を見よう

~女性活躍推進のすすめ~

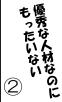
うちはまだまだ育児などを機に辞 めてしまう女性職員が多いんだ。 優秀な人には、将来管理職になっ てもらいたいのだが。

どうしたものか (1)

女性も活躍して、会社 で能力を発揮していた だきたいですよね。



もちろん、うちの会社でも一部の女性職員は活躍 して管理職になっているケースはあるんだよ。 ただ、辞めていく女性に話を聞いてみると、将来 も会社でバリバリ働く自分がイメージできないと いうことらしい。







例えば、女性職員は、入社5年以内に1度は女性の上司 や管理職がいる部署に配属してはいかがでしょうか。 相談相手にもなってくれるでしょうし、ロールモデル を見ることで、肌感覚での理解が進むと思いますよ。







女性職員を入社5年以内に1度は管理職を含む女 性上司がいる部署に配属するようにしたところ、 女性の定着が進みました。

現在は女性活躍が進み、えるぼしも取得しました。



企業イメージもアップ えるぼし認定<sup>◇</sup>取得で

◇: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

(4)

## 取組事例紹介

業種:製造業 従業員数:150名

育児などを機に辞めた女性職員に話を聞いてみると、復帰後、会社でバリバリ働く自分がイメージできないという人が 多かった。また、女性職員を対象にキャリアアップに関するアンケートを実施したところ「自分には役職はいらない」 「このままの状態で働き続けたい」という回答が多く、女性管理職登用が進んでいなかった。

## <女性活躍推進に向けた目標>

- ○数値目標
  - 女性の管理職を30%以上とする。
- ○取組目標
  - 女性職員のキャリア形成に資する教育訓練制度を整備する。
  - 女性上司(管理職含む)がいる部署に配置する。
  - ・入社5年以内の女性職員を対象とするメンター制度を構築し、 実施する。

-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】 〇両立支援等助成金

(女性活躍加速化コース) 助成額最大 60万円

◆助成金には、一定の支給要件があり ます。

- 女性職員の肌感覚での理解が進み、不安も払しょくすることができ、人材定着につながった。
- ・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、女性からの求人応募が増加した。



|働き万改革推進支援

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



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【令和3年度 厚生労働省•愛知労働局委託事業】

相談窓口:名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階(タスクール内)

**☎** 0120-006-802

※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