



愛知労働局

働き方改革応援レシピ ～女性活躍～

- 1 子育て世代のニーズをつかめ！
- 2 理系女子？大歓迎です
- 3 建設現場のイメージを変えよう
- 4 女性管理職登用のすすめ
- 5 女性活躍はお手本を見よ

① 困ったなあ
人が集まらないなあ。俺の若い頃は、希望者が多かったのに・・・。

今は女性の活躍が進んでますよ

今の時代、子育て中の女性の採用も積極的に考えてみてはいかがですか。

② え！女性？子育て中ではドライバーは難しいよ！労働時間も長い。そもそも来ないだろう。

発想を変えましょう

拘束時間の短縮や、女性の要望に応じた勤務シフトなどを考えてみたらどうでしょう。勤務時間の選択肢を増やせば、働きたい人は増えますよ。

③ なるほど やってみるか

ニーズに合った働き方が可能です

子育てなどの事情を抱えた女性には、近距離で定型的な運送ルートをお任せして、拘束時間の短縮を図りましょう。「子供の近くで働いている」って、安心感では重要です。

④ 女性等のニーズを第一としたことにより、これまで隠れていた子育て中の女性からの応募が増えました。

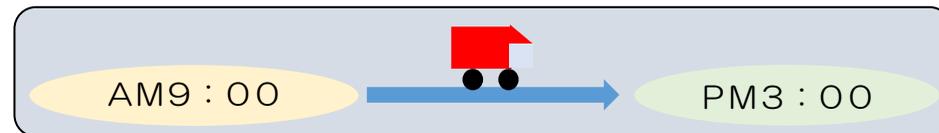
拘束時間が減少し、人手不足解消により、応募が増加！
所定労働時間も短縮！

取組事例紹介

業種：運送業 従業員数：80名

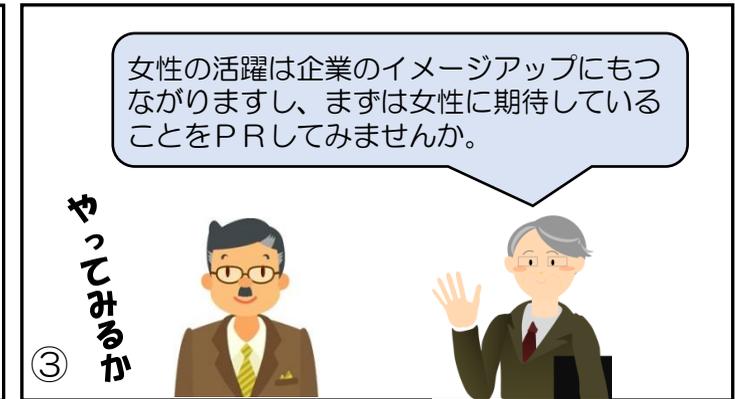
運送業では、拘束時間が長いことから、子育てなどの事情を抱えた女性労働者から敬遠されていたが、女性労働者が活躍しやすいよう、勤務シフトの柔軟な変更にも対応できるような、近距離で定型的な運送ルートを任せ、拘束時間の解消・短縮を試みた。

子育て中の女性ドライバー（保育所に子供をあずけている時間を有効活用）



- ・短時間勤務制度導入により、子育て中の女性等、特定の時間帯でだけ働きたい人を取り込むことに成功した。
- ・その他、保育所からの急な呼び出しにも対応できるよう、近距離運送シフトを組む等、働きやすい環境を整備したことで会社全体の労働時間も見直すことができ、所定労働時間の短縮につながった。

何かあっても、
駆けつけられる
安心感！



取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：104名

初めて女性の技術職員を新卒採用したことをきっかけとして、女性が活躍できる環境づくりが必要と考え、女性活躍推進に取り組んだ。

- 女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、行動計画を策定し、大学等と連携し、女子学生向けのセミナーを実施した。
- 女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備を積極的に導入し、女性も働きやすい環境であることをアピールした。

- ・「えるぼし」企業の認定、愛知県の「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受け、企業のイメージアップに成功した。
- ・女性からの応募が増え、人材確保につながった。
- ・人材確保を行えたことにより、残業時間が短縮された。

【認定制度による低利融資】

○えるぼし認定を受けることで日本政策金融公庫から低利で融資を受けられる。



① 人手不足を解消するために求職者へアピールできることはないだろうか。

女性の採用は積極的に行っていますか。いまや女性の技術者も増えていますよ。

土木女子という言葉が耳に刺さるほど、女性の人気が獲得するのには、良い手はあるの？

なんとかして人手を確保したい...

言葉が刺さるほど、女性の人気が獲得するのには、良い手はあるの？

② もちろん、うちに来てくれるなら女性でも大歓迎だよ。けど、うちは人数も少ないし、女性からはどうしても敬遠されてしまう気がするなあ。一般職の女性はいるけど、女性管理職がいないから、イメージ向上のためにしたら良いのやら。

女性の人気が獲得するのには、良い手はあるの？

③ 女性の活躍推進への取組みを行う企業が受けられるえるぼし認定制度◇があることはご存知ですか。えるぼし取得を目指し、御社のキャリアパス制度や教育訓練制度を整備されてはどうでしょうか。

うちも頑張ってみるか

④ 女性が活躍できる職場を目指すべく、管理職比率や多様なキャリアコース等の目標を定め、取り組んだところ、えるぼしを取得することができました。えるぼしを取得したことで、女性求職者からの応募も増え、人手不足解消につながりました！

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

取組事例紹介

業種：建設業 従業員数：25名

女性労働者を積極的に登用したいが、女性管理職がおらず、労働者のキャリアパス制度や研修制度が明確に定まっていないため、女性求職者へアピールするため女性活躍推進に取り組んだ。

<女性活躍推進に向けた取組み内容>

- 管理職の女性比率を30%以上とする。
- 多様なキャリアコース（一般職から総合職への転換、非正規から正社員への転換制度等）の創設。
- 女性労働者のキャリア形成に応じた教育訓練制度の整備。

一般事業主行動計画の策定!

【認定制度による低利融資】

○えるぼし認定を受けることで日本政策金融公庫から低利で融資を受けられる。

えるぼし

プラチナえるぼし

<1段階目> <2段階目> <3段階目>

女性が活躍しています！

女性が活躍しています！

女性が活躍しています！

プラチナえるぼし！女性が活躍しています！

・女性活躍推進の取組みの結果、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。

・キャリア形成や教育訓練制度が整備されたことで、労働者の定着率向上につながった。

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。

① ぶっころせよ



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。

② 営業職の経験は部下のマネジメントに生かせる



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！

③ えるぼし



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。

えるぼし取得で企業イメージが向上！売上げもアップ！

④ えるぼし取得



◇：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

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!

【認定制度による低利融資】

- えるぼし認定を受けることで日本政策金融公庫から低利で融資を受けられる。

えるぼし

プラチナ
えるぼし

<1段階目> <2段階目> <3段階目>



- ・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。

①

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。

女性も活躍して、会社で能力を發揮していただきたいですよね。

優秀な人材はなかなかいない

②

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。

優秀な人材はなかなかいない

③

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。

なかなか

④

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。

人材定着！
えるぼし認定◇取得で
企業イメージもアップ

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。

【認定制度による低利融資】
○えるぼし認定を受けることで日本政策金融公庫から低利で融資を受けられる。



◇：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

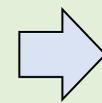
取組事例紹介

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ぬ」「このままの状態働きたい」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。



一般事業主
行動計画
の策定!

- ・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。