

女性活躍推進の 重要性について

女性活躍推進法の重要性と企業が取り組むべき具体的な施策についてご説明いたします。
法改正の内容、企業にもたらされるメリット、
そして実践的な取り組み事例まで、
包括的にお伝えします。



なぜ今、女性活躍推進が必要なのか？

時代が求める変革

日本は深刻な労働力不足に直面しています。生産年齢人口の減少が加速する中、企業の持続的成長には多様な人材の活用が不可欠です。

さらに、ESG投資やサプライチェーンにおいて、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）への取り組みが世界的に重視されています。



● 採用力の強化

「働きやすい企業」としてのブランディングで、優秀な人材を惹きつけます。

● イノベーション創出

多様な視点が新商品・サービス開発の原動力となります。

● 離職率の低下

すべての社員が活躍できる環境整備により、定着率が向上します

「女性のため」の施策は、「すべての社員」が活躍できる強い組織を作ることと同義です。

女性活躍推進法とは何か？

法律の基本概要

女性活躍推進法は2016年に施行され、女性が安心して働き続けられる環境づくりを目的とした法律です。正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、企業における女性の活躍を後押しする重要な法的枠組みとなっています。

2022年の法改正では対象企業が拡大され、常時雇用労働者101人以上の企業に行動計画の策定や情報公表が義務付けられました。これにより、より多くの企業が女性活躍推進に取り組むことになりました。

企業にとってのメリット

この法律は単なる義務ではなく、企業にとって大きなビジネスチャンスでもあります。女性活躍を推進することで、以下のような具体的なメリットが期待できます。

- 優秀な人材の確保と定着率の向上
- 多様な視点による生産性の向上
- 企業イメージの向上と採用力強化
- イノベーション創出の可能性拡大
- 認定取得による税制優遇措置





なぜ女性活躍推進が必要か

深刻化する労働力不足への対応

1,285万人 **13.2%** **55.6%**

2040年の労働人口 減少予測

労働政策研究・研修機構による推計では、2040年には労働人口が約1,285万人も減少すると予測されています。

女性管理職比率

平成29年の内閣府調査によると、日本の女性管理職比率はわずか13.2%。欧米諸国と比較して著しく低い水準です。

女性労働力率

厚労省発表の『令和6年版働く女性の実情』の資料によると「女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、55.6%と前年に比べ上昇していますが、まだまだ潜在能力を發揮しきれていない状況です。

日本は急速な少子高齢化が進んでおり、労働力人口の減少が深刻な社会課題となっています。この課題に対応するためには、女性の活躍促進が不可欠です。女性の力を十分に活用できていない現状を改善することで、労働力不足の解消だけでなく、経済成長や社会の活性化にもつながります。

女性のキャリア形成を阻む課題

男女賃金格差の存在

日本では依然として男女の賃金格差が大きく、女性の平均賃金は男性の約74%程度にとどまっています。この格差の主な原因は、女性の勤続年数の短さ、管理職登用率の低さ、そして職種や雇用形態の偏りにあります。

出産・育児によるキャリア断絶

多くの女性が出産や育児を機に離職を余儀なくされ、その後の再就職では非正規雇用となるケースが多く見られます。いわゆる「M字カーブ」現象は改善傾向にあるものの、キャリアの継続性に課題が残っています。

長時間労働文化の影響

日本の職場文化に根付く長時間労働や転勤を前提としたキャリア形成が、家庭責任を担う女性のキャリアアップを困難にしています。柔軟な働き方の導入が急務となっています。

多様性がもたらす企業価値の向上

一方で、女性の活躍推進は企業にとって大きなメリットをもたらします。多様な視点や価値観を持つ人材が活躍することで、イノベーションの創出や生産性の向上が期待できます。マッキンゼーの調査では、ジェンダー多様性が高い企業は業界平均を上回る収益性を示すことが明らかになっています。



法律の概要と企業の義務

法律の目的

女性活躍推進法は、女性が個性と能力を十分に発揮し、仕事と家庭生活を両立できる社会の実現を目指しています。企業における女性の採用、登用、能力開発、再雇用などを総合的に推進することで、持続可能な社会の構築に貢献します。

対象企業の拡大

2022年の法改正により、対象企業が常時雇用労働者301人以上から101人以上に拡大されました。これにより、中堅企業も含めた幅広い企業が女性活躍推進に取り組むことが求められています。

企業の主な義務

01

現状把握と課題分析

採用者に占める女性比率、管理職に占める女性比率、男女の賃金差異、勤続年数の男女差など、複数の項目について自社の現状を把握し、課題を分析します。

02

行動計画の策定

課題分析に基づき、数値目標を含む一般事業主行動計画を策定します。計画期間は2年以上5年以下とし、社内周知と外部への公表が必要です。

03

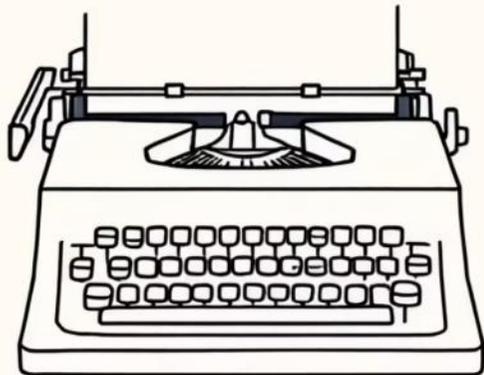
都道府県労働局への届出

策定した行動計画を都道府県労働局に届け出る必要があります。届出は電子申請も可能です。

04

情報公表

女性の活躍に関する情報を求職者が閲覧できるよう、自社ホームページや厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表します。2022年改正では男女の賃金差異の公表が義務化されました。



企業が取り組むべき具体例 ①

採用・登用の推進



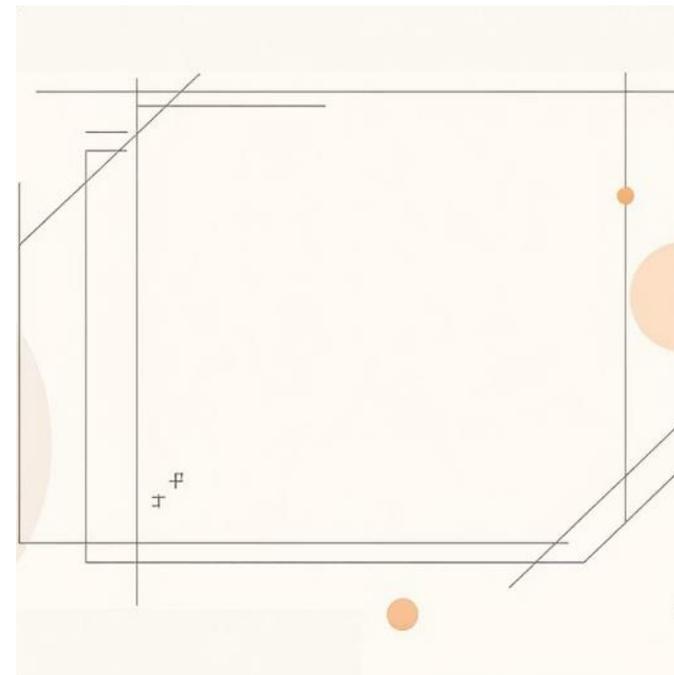
女性採用比率の向上

求人票の表現を見直し、女性が応募しやすい環境を整備します。採用面接では無意識のバイアス（アンコンシャス・バイアス）を排除するための研修を実施し、公平な評価基準を確立します。また、女性社員が活躍している様子を積極的に発信することで、応募者数の増加を図ります。



管理職登用の促進

メンター制度やスポンサーシップ制度を導入し、女性社員のキャリア形成を支援します。ロールモデルとなる女性管理職の事例を紹介することで、キャリアパスを明確化し、昇進意欲を高めます。また、管理職候補者向けの研修プログラムを整備し、必要なスキルの習得を支援します。



認定取得によるメリット

「えるぼし認定」や「プラチナえるぼし認定」を取得することで、企業イメージが向上し、優秀な人材の獲得につながります。さらに、公共調達での加点評価や税制優遇措置などの具体的なメリットも享受できます。認定は3段階あり、取り組み状況に応じて段階的に取得できます。

- **えるぼし認定とは：**女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。3段階の認定があり、最高ランクがプラチナえるぼしです。

えるぼし認定制度の全体像

認定制度の概要

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に優れた企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定は3段階（1～3つ星）に分かれ、5つの評価項目の達成数によりランクが決まります。

認定マークの活用

認定企業は「えるぼし」マークを商品パッケージや広告、求人票に使用できます。これにより企業イメージの向上や優秀な人材確保に大きく役立ちます。

<5つの評価項目>

- 1 採用** 男女の採用競争倍率の均衡状況や女性正社員比率を評価します。性別に関わらず公平な採用機会の提供が求められます。
- 2 継続就業** 女性の平均継続勤務年数や継続雇用割合を測定します。女性が長期的にキャリアを築ける環境整備が評価されます。
- 3 労働時間等の働き方** 法定時間外労働・休日労働の平均が月45時間未満であることが基準です。ワークライフバランスの実現が重視されます。
- 4 管理職比率** 女性管理職の割合や昇進率における男女差を評価します。女性のキャリアアップ機会の平等性が問われます。
- 5 多様なキャリアコース** 非正社員から正社員への転換制度など、多様なキャリア支援の取組を評価します。柔軟なキャリア形成の支援が重要です。

プラチナえるぼし認定

えるぼし認定取得企業の中で、特に優れた取組と成果を上げた企業に付与される最高位の認定です。行動計画の目標達成、推進者の選任、8項目以上の情報公表が条件となります。

認定取得のメリット

- 企業イメージの向上と優秀な人材の採用促進
- 社員満足度向上による生産性アップと離職防止
- 公共調達での優遇措置の適用
- 低利融資制度の活用可能
- 女性活躍推進企業としてのブランド力強化

詳細は、
厚生労働省ホームページの
解説資料をご覧ください。



企業が取り組むべき具体例 ②

働き方改革と両立支援

柔軟な勤務制度の整備

育児・介護休業制度を法定以上に充実させることで、社員が安心して仕事と家庭を両立できる環境を整えます。具体的には以下のような取り組みが効果的です。

- ・テレワーク制度の導入と活用促進
- ・フレックスタイム制度の拡充
- ・短時間勤務制度の柔軟な運用
- ・時間単位での有給休暇取得
- ・育児休業からの円滑な復帰支援
- ・配偶者の転勤に伴う休職・復職制度

これらの制度は女性だけでなく、すべての社員が利用しやすい環境を整備することが重要です。

男性の育児参加促進

職場文化を変革するためには、男性の育児参加を促進することが極めて重要です。男性の育児休業取得率はまだ低い水準にありますが、以下の施策により改善が期待できます。

- ・男性育休取得者の事例紹介
- ・上司からの積極的な取得推奨
- ・育休取得に伴う人事評価への悪影響の排除
- ・育休中の経済的支援の充実



意識改革の推進

制度を整備するだけでなく、職場全体の意識を変えることが成功の鍵となります。アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）研修を全社員向けに実施し、性別に関わらず公平な評価と機会提供ができる組織文化を醸成します。管理職層には特に重点的な研修を行い、部下のキャリア形成を適切にサポートできるスキルを習得させます。



企業が取り組むべき具体例 ③

意識改革の具体的事例

豊田自動織機の取り組み

製造業における女性活躍のモデルケースとして、豊田自動織機では体系的な女性管理職育成プログラムを実施しています。技術職の女性社員を対象に、段階的なキャリア開発研修を提供し、管理職として必要なマネジメントスキルやリーダーシップを習得できる環境を整備しています。

特筆すべきは、単なる研修だけでなく、実践的なOJTと組み合わせることで、確実なスキル定着を図っている点です。また、経営層とのダイアログセッションを定期的で開催し、女性社員の声を経営に反映させる仕組みも構築しています。

ロールモデルの可視化

先輩女性社員の成功事例を積極的に社内外に発信することで、後進の女性社員のモチベーション向上を図ります。ロールモデルとなる女性管理職のキャリアパスや、仕事と家庭の両立方法、直面した課題とその克服方法などを具体的に紹介します。

単に成功事例だけでなく、困難を乗り越えた経験も共有することで、より現実的で共感できる情報提供を心がけます。また、様々な職種やキャリアステージの女性を紹介することで、多様なロールモデルを提示します。

地域ネットワークの活用

企業単独での取り組みだけでなく、地域の女性活躍推進ネットワークに参加することで、他社の好事例を学び、自社の取り組みに活かすことができます。業界を超えた情報交換や、共同での研修プログラム実施など、連携による相乗効果が期待できます。

また、地域全体で女性活躍を推進することで、社会的な理解も深まり、より働きやすい環境の構築につながります。自治体や商工会議所が主催するフォーラムやセミナーへの積極的な参加も有効です。

情報公表制度の概要

制度の目的

企業における女性の活躍に関する状況を、求職者や社会に対して明らかにし、企業の自主的な取り組みを促進することを目的としています。透明性の向上により、労働市場における適切な選択を支援します。

義務の対象

常時雇用する労働者が**101人以上**の企業に義務付けられています(2022年4月1日より適用。従来は301人以上が対象でした)。

公表が必要な項目



職業生活に関する機会の提供

採用、配置、昇進等における女性の参画状況に関する項目から1つ以上選択



職業生活と家庭生活の両立

育児休業、労働時間等、両立支援に関する雇用環境の項目から1つ以上選択



男女の賃金の差異(必須)

2023年4月1日より必須項目として公表が義務化されました

男女の賃金差異の算出方法（概要）

1

公表義務の対象

現在：常時雇用する労働者数301人以上の事業主。

2026年4月1日～（拡大）：常時雇用する労働者数101人以上の事業主。

常時雇用する労働者数が301人以上の企業は男女の賃金の差異を含む合計3項目以上、常時雇用する労働者数101人以上300人以下の企業は1項目以上の情報を、自社のホームページや厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」等で公表する必要があります。

2

算出の区分

以下の3つの区分ごとに、男性労働者の平均年間賃金に対する女性労働者の平均年間賃金の割合を算出します。

- 全労働者(正規・非正規の合計)
- 正規雇用労働者
- 非正規雇用労働者

3

計算式と公表内容

男性の平均年間賃金を100%とした場合の、女性の平均年間賃金との割合を算出します。

$$\text{男女の賃金差異（\%）} = \frac{\text{女性労働者の平均年間賃金}}{\text{男性労働者の平均年間賃金}} \times 100$$

この差異を各区分ごとに公表することが求められます。

詳細は、
厚生労働省ホームページの
解説資料をご覧ください。



「賃金」の範囲：税金や社会保険料が控除される前の賃金(基本給、賞与、各種手当など)を対象とします。
通勤手当等の実費弁償的な性格を持つ手当は除外されます。

※2026年4月1日施行の改正法により「女性管理職の公表」が新たに義務化

女性管理職比率の公表について

制度の目的

企業における女性の意思決定への参画を促進し、組織の多様性を高めることを目指しています。管理職における女性比率は、企業の女性活躍推進の進捗を測る重要な指標となります。

「管理職」の定義

一般的に課長級以上の役職者を指します。企業内で「管理職」として扱われている者を対象とし、役職名や職務内容に基づいて判断されます。

なお、労働基準法上の「管理監督者」に該当するかどうかは問われません。企業の実態に即した判断が可能です。



必須公表項目

管理職に占める女性労働者の割合を算出・公表します。

これらは、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・公表の際に、必ず現状把握を行うべき**必須項目の一つ**として位置づけられています。

定期的な測定と改善により、持続的な女性活躍推進を実現します。

※女性管理職比率は、現行法では必ず現状把握を行うべき必須「状況把握」項目であり、令和8年4月1日施行の改正法により、必須「公表」項目となります。

まとめ・今後のアクション

本日の重要ポイント

- 1 女性活躍推進は社会的責務であり、ビジネスチャンス**
労働力不足への対応という社会課題の解決と同時に、企業の生産性向上やイノベーション創出につながる重要な経営戦略です。
- 2 法改正により義務の範囲が拡大**
2022年の改正で対象企業が拡大され、情報公表項目も追加されました。自社の義務内容を正確に把握し、確実に履行することが必要です。
- 3 制度整備と意識改革の両輪が重要**
育児休業制度などの制度を整備するだけでなく、職場全体の意識を変革し、実際に活用される環境を作ることが成功の鍵となります。

今すぐ始めるべきアクション

現状把握の実施
自社の女性活躍に関するデータを収集・分析し、課題を明確化します。採用比率、管理職比率、男女賃金差、勤続年数差などを確認しましょう。

行動計画の策定
課題分析に基づき、具体的な数値目標と取り組み内容を定めた行動計画を策定します。実現可能で測定可能な目標設定が重要です。

PDCAサイクルの実行
計画を実行し、定期的に進捗を確認・評価します。必要に応じて計画を見直し、継続的な改善を図ります。

支援ツールの活用：

厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」や各種ガイドライン、助成金制度などを積極的に活用しましょう。

支援事例

業種・規模を問わず、実践的サポート

企業ごとの課題に寄り添い、実効性の高い女性活躍推進をサポートしています。

「えるぼし」認定取得、管理職候補の育成、働き方改革の実現など、3つの成功事例をご紹介します。

中堅・製造業

「えるぼし」認定取得で女性応募者が
前年比1.5倍に増加

事例1：中堅・製造業

課題

女性応募者が少なく、「女性が働くイメージがない」という先入観を払拭したい。何から始めればよいか分からない状態でした。

支援内容

- ・採用・継続就業など5項目のデータ化による現状分析
- ・女性リーダー育成に特化した行動計画の策定
- ・「えるぼし（2段階目）」申請書類作成の伴走支援

成果

「えるぼし」認定取得後、女性応募者数が前年比1.5倍に増加。育休復帰後の短時間勤務制度も円滑に運用されるようになりました。

地方・建設/IT業

意識改革により次期主任候補の女性社員3名を確保

事例2：地方・建設/IT業

課題

女性社員は多いものの、リーダー職の打診に「自信がない」と辞退されるケースが続出。男性管理職にも無意識のバイアスがありました。

支援内容

- ・外部講師によるマインドセット研修の実施
- ・管理職向けアンコンシャス・バイアス解消ワークショップ
- ・他部署の先輩社員によるメンター制度の構築

成果

研修後、女性社員3名が次期主任候補への推薦を快諾。「誰にとっても働きやすい職場」という共通認識が生まれ、男性の育休取得も促進されました。

小規模・サービス業

有給取得率20%向上、地域での認知度アップを実現

事例3：小規模・サービス業

課題

従業員100人以下で法定義務はないものの、将来の成長のために今から体制整備が必要。業務の属人化が課題でした。

支援内容

- ・業務マニュアル整備と多能工化の推進
- ・「プラチナえるぼし」水準を意識した行動計画の策定
- ・柔軟な働き方を支えるクラウドツールの選定支援

成果

有給休暇取得率が20%向上。地元メディアの取材を受け、地域での認知度が向上。県外からの新卒応募も獲得しました。

支援
無料

企業の経営者・人事担当者の皆様へ

専門家派遣のご案内

女性がもっと活躍できる企業にするために
中小企業事業主の皆さんを支援します



女性が活躍できる職場づくりに向けて、
専門家を派遣し、コンサルティングを行います

専門家派遣でどんなことができるの？

女性が活躍できない...
女性が活躍したい...
女性活躍推進法...
そんな課題の解決の一助に!!

- ✓ 男女の賃金の差異の算出・要因分析の支援
- ✓ 一般事業主行動計画策定等の支援
- ✓ 女性のキャリアアップの取組への支援
- ✓ 柔軟な働き方ができる環境整備への支援



女性活躍推進法に基づく「男女の賃金差異の情報公表」について
算出や要因分析の方法、そして今後の取組等についてもアドバイスします

お気軽に
ご相談ください

訪問・オンラインによるサポート等を行います

申込方法 専用ホームページのエントリーフォームからお申込みください
<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

本事業は厚生労働省より株式会社タスクールPlusが受託し、運営しています。

二次元コードからも
お申込みいただけます



オンラインや訪問によるコンサルティングをご利用下さい

対象
企業

- ・原則として中小企業主
- ・男女の賃金の差異の情報公表や要因分析について専門家の助言を希望する企業
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定やえるぼし認定・プラチナえるぼし認定の取得を検討している企業
- ・女性活躍を促進するための取り組みが進まない、専門知識やノウハウが不足している等の課題を抱えている企業

支援の
流れ



具
体的
な
支
援
内
容

男女の賃金の差異の情報公表にかかる支援

男女の賃金の差異の情報公表・要因分析、格差解消に向けた取組等について支援します。

行動計画策定支援

女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析、目標設定等についてアドバイスを行い、一般事業主行動計画の策定を支援します。

課題解決支援

認定取得（えるぼし・プラチナえるぼし）に係る内容や手続き等について支援します。

えるぼし認定取得に係る支援

男女の賃金の差異の情報公表・要因分析、格差解消に向けた取組等について支援します。

申込
方法

詳細・お申込みはホームページにアクセスしてください。
※二次元バーコードを読み取っていただくとう簡単にアクセスできます



その他、支援の詳細はホームページをご覧ください。 <https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

一般事業主行動計画策定・届出や「えるぼし」認定を 取得するとこんなメリットが期待できます

- ◆ 優秀な人材の確保
- ◆ 企業イメージの向上
- ◆ 公共調達における優遇措置
- ◆ 日本政策金融公庫の融資制度



「えるぼし・プラチナえるぼし」は？

女性活躍推進法により一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実績が顕著な企業について、申請により厚生労働大臣の認定を受けることができます。

女性活躍推進法のポイント

常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。
常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、自社の男女間賃金差異の情報公表が義務づけられています。



「男女間賃金差異分析ツール」を活用して、男女の賃金の差異の要因を分析し、女性の活躍促進に取り組みましょう。

女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページもぜひご覧ください。

「何から手をつけていいかわからない」という段階でも問題ありません。まずは個別無料相談からお気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ・お申し込み → 女性活躍推進事業事務局運営窓口

電話番号 03-6206-7072 ウェブサイト <https://jyoseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

貴社の未来を、女性の力で。持続可能な成長と、すべての社員が活躍できる組織づくりを、専門家チームが完全無料で支援いたします。

女性が活躍できる職場づくりのため 中小企業事業主の皆さまを支援しています

女性がもっと活躍できる職場づくりを進める事業主・人事労務担当者のみなさまを個別の相談・コンサルティングやセミナー等で応援しています。



メニュー | 事業主・人事労務担当者向け

- 個別コンサルティングによる支援
- アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナー（配信）
- 男女賃金差異分析の支援

※大学生等への学生向け出前講座も実施します。
大学生等を対象に、キャリア開発に役立つセミナーを無料で開催します。
大学生のキャリアセンターのご依頼をお待ちしています。
お気軽にお問い合わせください。

「女性活躍推進事務局」
運営窓口

本事業は厚生労働省より株式会社タスクールPlusが受託し運営しています。

〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-16-8 石井ビル4F
TEL 03-6206-7072（平日9:00-17:00）
Email joseikatsuyaku@task-school.com

詳しくは事業ホームページ
をご確認ください



<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

アドバイザーによる、コンサルティング支援をしています！

あなたの企業の女性活躍を促進するために

アドバイザーがきめ細やかに支援します！

相談無料



女性活躍推進法のポイント
常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、継続分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、自社の男女賃金差異の情報公表が義務づけられています。

女性が活躍できる企業にしたい、えるばし認定を取りたい、そのために何から始めたら良いのか、具体的にどのように取り組めば良いのか悩んでいる経営者や人事労務担当者の皆様に支援します。また、「男女の賃金の差異の情報公表」について、算出・要因分析の方法や説明欄を用いた上手な情報発信についてもアドバイスします！男女の賃金の差異の数値をもとにして、一歩進んだ、より効果的な取組を始めませんか？

【注】・アドバイザーによる支援は原則として中小企業事業主対象
・1社につき原則2回まで、企業訪問またはオンラインにて実施します。

詳細はホームページからご確認ください

<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>



アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナーを開催します！

アンコンシャス・バイアスとは...

無意識に持っている物事の捉え方の偏りや思い込みのことを指します。

性別や年齢に基づく先入観が、職場での成長の可能性や扱いに影響を与えることがあります。女性活躍を促進するためにアンコンシャス・バイアスについて学び、アンコンシャス・バイアスを解消するための取組を理解し、より公平で多様性のある職場を目指しましょう。

男性なのに有休をとるとは、仕事にやる気がないのか

女性に管理職を任せるのは可哀想

女性は家庭責任があるから残業や出張はさせない



▶ 研修動画をホームページで公開しています。
オンラインセミナーも開催予定です。

女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページもぜひご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

「何から手をつけていいかわからない」という段階でも問題ありません。まずは個別無料相談からお気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ・お申し込み → 女性活躍推進事業事務局運営窓口

電話番号 03-6206-7072 ウェブサイト <https://jyoseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

貴社の未来を、女性の力で。持続可能な成長と、すべての社員が活躍できる組織づくりを、専門家チームが完全無料で支援いたします。

女性が活躍できる中小企業 事例紹介

朝日新聞社「ツギノジダイ」特集記事より要約紹介
<https://smbiz.asahi.com/article/15260132>

社員数は記事掲載時のもの。記事から引用。

社名	業種	社員数(内女性)	女性活用のポイント
原田左官工業所	左官業	50人(12人)	<ul style="list-style-type: none">・女性の職人を積極採用・女性の働きやすい環境整備 (育休制度整備、休憩室設置、産後復職の配慮など)
佐藤建設	建設業	114人(37人)	<ul style="list-style-type: none">・男女問わず優秀な人材採用へ転換・労働時間に制約のある社員に、個別事情に合わせた働き方を提示
日の出製作所	製造業	56人(約1/3)	<ul style="list-style-type: none">・女性が働きたいと思える環境を作り、女性を積極採用・女性が工場長等管理職に昇進
古川紙工	製造業	約70名(8割)	<ul style="list-style-type: none">・全国規模で積極採用・女性が働き続けられる環境作り (短時間休暇、リモート勤務等)
まるだい運輸倉庫	運輸業	260人(66人)	<ul style="list-style-type: none">・女性の積極採用・結婚や出産を経ても女性が働き続けられる環境づくり