

# 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、取組のメリットについて（県内企業の声）

認定マーク「えるぼし」

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



## 採用

- ◆女性労働者が0人であり、女性労働者（技術職）を1名以上に増員するため、トイレの改修や、ハローワークへ女性のみ求人（男女雇用機会均等法第8条特例求人）を行ったところ、**女性からの応募があり、女性による新たな視点での作業提案を得ることができ、業務改善にもつながっている。**（製造業）
- ◆女性の技術技能職が5名と少ないことから、女性の応募を増やすため、女子学生向けパンフレットの作成や現場見学会を開催し、採用後は必要な教育を計画的に行い、配属後もフォローアップやヒアリングを行ったところ、**女性が5名増員した。**（製造業）

## 管理職登用

- ★女性の管理職（課長級以上）の増加を図るため、女性役職者への研修に外部研修を盛り込み積極的に参加させたところ、女性役職者の管理職への意識付けや必要な資質の向上が図れ、**管理職の女性が増加した。**（医療福祉業）
- ★管理職級である上級資格取得者の女性労働者に占める割合「15%以上」を目標とし、そのために中級試験未受験者の把握及び研修受講勧奨、受講修了者への中級試験の受験勧奨、中級合格者に対する上級試験の受験勧奨を行ったところ、**中級資格取得者が増え上級資格試験の受験者増加につながった。**（卸売・小売業）

## 職場環境整備

- 女性活躍のためには、男性の育児休業を進めることが必要と考え、毎年1名は男性の育児休業取得を目指すこととし、社内報への記載など男性の育児休業取得を促進したところ、**毎年男性の育児休業取得者が1名以上となった。**計画当初には「女性活躍なのに、なぜ男性の育児休業なのか？」との声があったが、男性の育児休業取得が進むにつれ**より女性が働きやすい職場環境**となり、社員からも「今後も続けてほしい」との声に変わってきた。（製造業）
- 全労働者に対し、キャリア診断サービスを実施し、事業主と労働者の意識のギャップを把握し、その結果を踏まえ職能基準人事考課を策定。労働者の意識向上のシステム作りに取り組んだ結果、**離職率が低下した。**（サービス業）
- 年次有給休暇が取得しやすい環境づくりのため、年次有給休暇の取得状況及び時間単位年休についてのアンケートを実施。「2時間有給休暇」を導入したところ、**取得しやすくなり、労働者から喜ばれている。**（医療福祉業）