

# ～中小企業の優秀な人材確保のために～

## 女性活躍推進の取組 好事例集



業務向上の  
きっかけに  
なった!





## はじめに

---

女性活躍推進法は、女性が職場で能力を発揮し活躍できる社会を実現するため、平成28年4月1日より施行されました。

同法では、常時雇用する労働者の数が300人以下の中小企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務となっています。女性の活躍推進の取組を着実に前進させるためには、中小企業においても、女性活躍の重要性を理解し、取組を加速させていくことが求められています。

この好事例集では、女性活躍の取組を始めようとする中小企業が取組を具体的にイメージできるよう、既に行動計画を策定し、女性活躍推進の取組を行っている企業の事例を業種や地域別などで分類して、紹介しています。

それぞれの事例において、どんな課題を背景に、どんな取組をしたのか、またどんな効果があったのかを是非参考にしていただき、各企業で一般事業主行動計画を策定し、積極的に女性活躍の取組をしていただきたいと思います。

## 好事例集企業一覧

事業所名	所在地	常用雇用する労働者数	えるぼし認定	行動計画における取組内容						ページ
				採用拡大	継続就業	配置・育成	管理職登用	長時間労働の是正	多様なキャリアコース	
<b>建設業</b>										
ARIGATO COMPANY株式会社	群馬県	9人	★★★			●				14
西田建設株式会社	福井県	26人		●						12
丸成林建設株式会社	岐阜県	19人		●						15
株式会社竹中工務店	大阪府	7,706人				●				17
唐津土建工業株式会社	佐賀県	124人		●						16
<b>情報通信業</b>										
株式会社ワンブリッジ	東京都	56人		●						18
株式会社サイバード	東京都	265人	★★★		●					19
<b>卸売業、小売業</b>										
ホーム株式会社	大阪府	20人		●		●			●	25
株式会社エコリング	兵庫県	367人	★★★	●	●		●			26
<b>金融業、保険業</b>										
ちばぎん証券株式会社	千葉県	268人	★★★				●			23
マイコミュニケーション株式会社	愛知県	338人	★★★				●			10
<b>サービス業</b>										
株式会社エム・エスオフィス	新潟県	17人	★★★		●					22
<b>学術研究、専門・技術サービス業</b>										
シオノギテクノアドバンスリサーチ株式会社	大阪府	137人	★★★				●			8
<b>医療、福祉</b>										
社会福祉法人赤城会	群馬県	145人	★★★		●					20
有限会社エス・エイチ・シー	福岡県	66人	★★			●	●		●	21
<b>食料品製造業</b>										
三州製菓株式会社	埼玉県	243人	★★★				●	●		28
<b>繊維工業</b>										
朝倉染布株式会社	群馬県	102人	★★★			●				6
<b>印刷業</b>										
株式会社博進堂	新潟県	155人					●	●		29
<b>化学工業</b>										
株式会社シーエスラボ	東京都	134人	★★★				●			24
<b>非鉄金属・金属製造業</b>										
株式会社センショー	大阪府	53人		●	●		●			27

# 目次

---

## Ⅰ 取組事例

1 朝倉染布株式会社	6
2 シオノギテクノアドバンスリサーチ株式会社	8
3 マイコミュニケーション株式会社	10
4 西田建設株式会社	12
5 ARIGATO COMPANY株式会社	14
6 丸成林建設株式会社	15
7 唐津土建工業株式会社	16
8 株式会社竹中工務店	17
9 株式会社ワンブリッジ	18
10 株式会社サイバード	19
11 社会福祉法人赤城会	20
12 有限会社エス・エイチ・シー	21
13 株式会社エム・エスオフィス	22
14 ちばぎん証券株式会社	23
15 株式会社シーエスラボ	24
16 ホーム株式会社	25
17 株式会社エコリング	26
18 株式会社センショ一	27
19 三州製菓株式会社	28
20 株式会社博進堂	29

## Ⅱ 参考資料

・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定から取組の流れ	32
・行動計画策定から取組の流れ	32
・女性の活躍推進企業データベース	33
・「えるばし」認定とは	34
・両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)	34
・問合せ先	34



## I 取組事例

# 朝倉染布株式会社

(群馬県桐生市)



営業業務部門の木村千春さん「えるぼし認定取得を知り、入社したい気持ちがより高まった」

## 会社概要

### 事業内容 スポーツウェア、インナーウェア、産業資材各種、合成繊維の染色加工業務

設立年：大正7年11月

常用労働者数：女性40名、男性62名、計102名

平均年齢：女性38.6歳、男性40.6歳

平均勤続年数：女性18.1年、男性18.2年

役職者における女性割合：リーダー35.7%、管理職12.5%、役員0%

平均残業時間：6.4時間/月

有給休暇取得率：36% (6.9日)

育児休業取得率：女性100%、男性0%

(平成30年1月時点)



解し機  
(編み立てられた生地をつなぎ合わせる機械)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間：平成28年9月1日～平成30年9月30日

### 現状と課題

- 生産現場(二交替)に配属されている女性が少ない。
- 女性のキャリアアップのための研修制度が明確になっていない。

### 目標

生産現場(二交替)に女性社員を1名以上増員させ、多能工化を推進しキャリアアップにつなげる。

## 女性活躍推進に取り組むきっかけ

## 人手不足の中、「女性が一生涯働く職場」を目指す

明治25年の創業以来、一貫して染色整理加工を祖業としてきた。世界に誇る、撥水速乾加工技術を開発し、群馬県「経営革新計画」の成功事例としても紹介された。

「中小企業ならではのアットホームで働きやすい環境での安定雇用」を目指しており、ベテラン社員の継続就業のための定年者再雇用制度や育児・介護休業規定の改定等も行ってきた。人手不足の中、女性が結婚や出産を経ても働きやすく、活躍できる「女性が一生涯働く職場づくり」に力を入れていくこととした。

## 課題分析

## 女性社員の管理職になることへの躊躇

有能な女性リーダーは活躍しているが、その上の課長などの管理職となると、女性自身が面談で躊躇することが多かった。また、検査部門に女性社員が集中するなど女性の職域に偏りがあり、生産現場、特に交替勤務のある職場に女性がいなかった。

## ■ 取組内容

### 多能工化を図り、キャリアアップにつなげる

- 今まで男性ばかりであった生産現場を希望する女性が出てきたことにより、染めた布を運搬するための電気自動車を用意する等、男女の体力による格差への対策も講じて二交替勤務の現場に女性を配置した。
- 新たな女性リーダー、課長の育成にも力を入れるため、教育訓練体系図を作成してキャリアアップのための研修プログラムを作成することとした。
- 育児休業等の欠員対応をきっかけに、担当部署以外を手伝うことで職域を拡大させようと取り組んでおり、多能工化を推進してキャリアアップにつなげていく。

#### 取組の効果

- 行動計画の策定、「えるぼし」認定取得により、実際に優秀な人材を確保できた。
- 職域拡大により、営業職に初の女性が活躍している。
- 男性メインの職域に女性も登用したことで、男女両方の意識も変わってきた。

#### 社長のメッセージ

社員への面談を重ねてわかってきたのは、生産現場も二交替も厭わない女性もいるということ。面談する大変さはあるものの、働き続けてもらう上で大変重要なと考えている。話を聞いてくれる、考えを認めてくれるとわかるだけでも信頼感が増す。小さな会社であれば、面談を繰り返すことで自ずと見えてくることもあると思う。

人手不足が深刻な今、性別に関係なく「適材適所」、「実力」を見て配置をすることがますます必要だと考える。



代表取締役社長  
朝倉 剛太郎さん

### 「えるぼし」の認定取得の取組

#### 認定取得を目指したきっかけ

「女性が一生涯働く職場づくり」に取り組んでおり、優秀な人材を確保するために「えるぼし」認定取得を目指した。

#### 「えるぼし」認定のメリット

女性の応募が増え、昨年、実際に「えるぼし」を取得していることをきっかけに応募してきた優秀な女性を採用できた。「えるぼし」認定、殊に出産後の復職率が高いことが決め手となり入社した木村さん（左ページ）は、周りの社員の意識や整った制度といった恵まれた環境を実感している。営業職として人とかかわる仕事をしたいと、ギフトショーやイベント出店など仕事の幅を広げて意欲的に働いている。



えるぼし認定3段階目  
(H28.12取得)

# シオノギテクノ アドバンスリサーチ株式会社

(大阪府豊中市)



左:取締役 総務・企画室 室長 鷲尾昭彦さん  
中:総務・企画室 課長 畠山勝さん  
右:総務・企画室 課長補佐 山川泰子さん

## 会社概要

### 事業内容 医薬品等の研究支援業務

設立年: 平成22年9月8日

常用労働者数: 女性59名、男性78名、計137名

平均年齢: 女性37.6歳、男性47.4歳、全社43.2歳

平均勤続年数: 女性2.6年、男性1.9年、全社2.2年

役職者における女性割合: 係長71.4%、管理職31.6%、役員0%

平均残業時間: 4.6時間/月

有給休暇取得率: 72.3%

育児休業取得率: 女性100%、男性0%

企業認定等: 大阪府男女いきいき・元気宣言事業者



最新鋭の機器・設備が充実している研究棟  
(平成23年新設)

(平成29年9月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間: 平成29年10月1日～平成33年3月31日

### 現状と課題

管理職(課長以上のマネジャー)に占める女性の割合は比較的高いが、役員、部長、次長など課長職よりも上位の管理職層に占める女性管理職の割合が低い。

### 目標

管理職に占める女性の割合を現行の31.6%から50%に、上位管理職に占める女性の割合を現行の11.1%から20%にする。

## ■ 女性活躍推進に取り組むきっかけ

## 女性社員が様々なライフイベントを迎えるても仕事を続けられる職場に!

人手不足の状況下、人材の流出を阻止し競争力のある企業になるために、優秀な女性社員や、様々なライフイベントを迎える社員が仕事を続けられるような福利厚生制度を整え、その制度を実際に活用できる職場になる必要性を感じていた。

## ■ 課題分析

## 女性を上位管理職(部長、役員等)として育成していかなかった

女性活躍推進の取組のための課題分析を行った結果、少人数の部下を持つ管理職の女性の比率はある程度高いが、会社の意志決定に影響力がある上位管理職の女性比率が低いことがわかった。女性の上位管理職の育成を積極的に行ってこなかったことが重要な課題だと認識した。

## ■ 取組内容

### 育児、介護…互いに助け合う意識の醸成を目指して

- 管理職育成の長期的な方針を定め、それに基づいて、女性課長の中から上位の管理職候補をリストアップして育成、ロールモデルを作るべく積極的な登用を始めている。
- 「妊娠・出産・育児」と「介護」をわけて考えがちだが、同じライフイベントとして捉えて、男女問わず誰もが乗り越えられるように福利厚生制度の充実を図っている。
- ライフイベントにかかる時間の増加や休暇・休業を認め、お互いに助け合っていく風土の醸成のため、社員の声に応えて研修等を充実させた。

#### 取組の効果

- 行動計画の策定、「えるぼし」認定取得により、優秀な人材の定着につながった。
- 会社が本気で取り組んでいることが、行動計画の策定、周知により伝わって、ライフイベントに対する不安の解消になった。
- お互いに助け合っていく職場風土・意識の醸成が進み、制度が活かされるようになってきた。

## 女性活躍推進ワーキングチームの活動

「女性活躍」と働き方改革、業務改革、風土改革は密接にリンクしている。各職場から問題意識を持った女性社員が集まり、「女性活躍推進ワーキングチーム」を立ち上げた。トップダウンだけではなく、社員一人ひとりが「自分事」として捉えられるよう、活動を行っている。

女性だけではなく男性社員も含めて、専門家によるマネジャー研修を実施する等、活動を広げており、社員の意識は変わりつつある。



「女性活躍推進ワーキングチーム」のメンバー

## 「えるぼし」の認定取得の取組

### 認定取得を目指したきっかけ

「女性活躍推進ワーキングチーム」の活動が活性化していたこともあり、対外的にアピールできるポイントも増えたため取り組み始めた。

### 「えるぼし」認定のメリット

採用の場面では、「えるぼし」認定企業であることを、応募者にセールスポイントとして自信を持ってアピールすることができる。中小企業には採用・雇用が厳しい環境にあるが、「選ばれる会社」になるための競争力の一つとして大きな武器になっている。



えるぼし認定3段階目  
(H29.12取得)

# マイコミュニケーション株式会社

(愛知県名古屋市)



右:執行役員 人材開発部 部長 渡辺謙一さん  
左:人材開発部 務務係 係長 田名網啓陽さん

## 会社概要

### 事業内容 1.保険ほっとライン 2.保険ショップ大学 3.きちんと俱楽部 4.直販事業部業務

設立年:平成12年5月

常用労働者数:女性157名、男性181名、計338名

平均年齢:女性41.5歳、男性37.0歳

平均勤続年数:女性3.0年、男性2.1年

役職者における女性割合:係長50.0%、管理職22.7%、役員25.0%

平均残業時間:8.1時間/月

有給休暇取得率:24%

育児休業取得率:女性100%、男性7%

企業認定等:あいち女性輝きカンパニー・ファミリーフレンドリー企業



明るい相談コーナー  
(平成30年2月にオープンした保険ほっとライン  
ルララこうばく店)

(平成29年12月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間:平成28年10月1日~平成30年9月30日

### 現状と課題

- 管理職に占める女性割合が低い。
- 部長級に女性が1人もいない。

### 目標

- 計画期間内に、課長級相当の管理職(エリア責任者)の総数を増やすと同時に、女性管理職(エリア責任者)の割合を40%以上にする。
- 女性を部長級に1人以上昇格させる。

## 女性活躍推進に取り組むきっかけ

## 能力の高い女性社員が退職してしまうのは、会社にとっても大きな損失

能力の高い女性が自分の意思にかかわらず辞めざるを得ないこと、その高い能力が埋もれてしまうことは本人にとっても会社にとっても大きな損失である。女性が育児・介護をしながらでも何とか働く方法がないかと一人ひとりの都合に合わせて柔軟に対応してきたが、今後もさらに女性社員に活躍してほしいと考えた。

## 課題分析

## 「管理職は大変」というイメージが女性の管理職登用への壁となっていた

100人以上の女性社員の中で管理職を目指したいと答えた者は10人にも満たなかった。しかし、ヒアリングの結果の真意を汲み取ろうと一人ひとりと本音で話して丁寧に対応したところ、女性の管理職が少なかったこともあり、多くの女性社員は、「管理職は(業務内容や労働時間の面で)大変」というイメージだけで回答していたことがわかった。どうすればそのイメージや性別役割分担の意識を崩せるかが課題だと考えた。

## ■ 取組内容

### 女性の管理職を増やすために「働き方改革」を実行

- 女性社員にヒアリングを実施し、管理職を目指す女性社員をピックアップしていった。
- 会議の出席者は男性が大半との声も挙がってきたので、各地区から必ず女性を召集することにした。
- 申請なしに残業する場合は、強制的にPCをシャットダウンし、長時間労働の是正に向けて取り組んでいる。

#### 取組の効果

- 平成29年1月に、目標に掲げていた部長級の女性が誕生し、他の女性社員のロールモデルとなった。
- エリア責任者に昇格する女性も出てきて、能力に応じた役職に就けたことで本人たちの意識が変わった。
- 短時間社員の制度を取り入れたことで、どうしたら効率的に働けるかと本人だけでなく周囲も考えるようになり、会社が勤務時間でなく、成果に対して評価することが浸透してきた。

#### これから取り組む企業へのメッセージ

女性が一度仕事を辞めてしまうと、復帰には勇気が要るし、社会に適応していくのがとても大変、少しずつでもいいから続けていることが重要である。

保険業界は元々フルタイムでなくても働ける等、家庭の事情を抱えた女性が働きやすい仕組みがあるが、働き方に制約があっても、本来は能力だけきちんと評価されるべきだと考える。男性は外で働き、女性が育児・介護を行うという世間の常識に縛られず、今までの常識でもおかしいと思うことは変えていきたい。



執行役員  
人材開発部 部長  
渡辺 謙一さん

## 「えるぼし」の認定取得の取組

### 認定取得を目指したきっかけ

ダイバーシティ、働き方改革が叫ばれ始めた時期に、現状をまとめて女性活躍推進アドバイザーに相談したところ、認定取得について支援をしてくれ、また愛知労働局にも親身に対応いただいたのがきっかけだった。

### 「えるぼし」認定のメリット

社外的に、企業価値が上がって知名度アップにもつながっている。

社内的には、社員が会社の目指すところを明確に理解するようになり、意識にも確実に変化が現れている。社員から積極的に女性活躍に向けた制度の提案も挙がるようになった。



えるぼし認定3段階目  
(H28.11取得)

# 西田建設株式会社

(福井県福井市)



左:営業部 主任 本多かおりさん  
中:工事部 主任 加納利唯さん  
右:総務部 松羅美幸さん

## 会社概要

**事業内容** コンサルティング、企画・設計、施工・メンテナンスまでのトータルな建築業務

設立年：昭和36年

常用労働者数：女性7名、男性19名、計26名

平均年齢：女性40歳、男性47歳

平均勤続年数：女性9年、男性11年

役職者における女性割合：管理職36.4%、役員50.0%

平均残業時間：約6時間/月

有給休暇取得率：47%

育児休業取得率：女性100%、男性100%

企業認定等：ふくい女性活躍推進企業プラス



本社社屋 平成29年竣工

(平成30年1月現在)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間：平成28年11月1日～平成31年10月31日

### 現状と課題

女性の技術職、営業職が少ない。

### 目標

女性の技術職、営業職を各1名以上採用する。

## ■ 女性活躍推進に取り組むきっかけ

## 建設業界のイメージを少しでも変え、女性も活躍できる職場へ

3K(きつい・汚い・危険)の建設業のイメージを少しでも払拭して、**男性の職場というイメージを変えることで、女性や若者が活躍できる職場をつくりたい**と考えた。また、自社だけでなく、建設業界全体の盛り上がりにつながることを期待して取組を始めた。

## ■ 課題分析

## まずは女性を1人でも多く

数年前に、社内初の技術職、営業職として女性を採用したが、まだ少数であることから、女性が少ない部署に積極的に配置していくためにも、技術職、営業職に女性の採用を増やす必要があった。

## ■ 取組内容

### 働きやすい会社を社員全員でつくる

- 各部署の主要メンバーが集まる会議では、参加者の約半数が女性となるようにした。また、参加者は全員、何らかの提案をするようにしている。
- 採用につながる広報イベントや地方新聞、TV番組には、技術職、営業職などの女性社員が出て積極的に発信している。
- 女性の採用拡大に向けては、働きやすい会社であることがポイントとなると考え、社長自ら、社員面談のほか、メールなどを利用し積極的に社員に対しコミュニケーションを取り、産休、育休の制度の活用を促している。
- 就職説明会、インターンシップ、学生向け講習会などで、社内の女性3人からなる「環境推進広報チーム」（下記参照）が、実務の経験を踏まえて具体的な話をすることで、学生や若い人に効果的なアプローチをしている。

#### 取組の効果

- 男性だけの建設現場に女性技術職が入職し、現場のコミュニケーション力が高まった。
- 産休・育休取得予定の社員の情報を全体会議で共有することにより、取得者の業務を各部署が連携を取りながら、フォローすることができるような職場環境が整ってきた。

#### 環境推進広報チームの活動

社長の発案で、工事部・営業部・総務部に所属する女性3人からなる「環境推進広報チーム」を発足し、行動計画の目標達成に向かって、様々な角度から社内を見渡し課題を探している。

また、職場環境の改善を目的として、チームで各現場のパトロールを行い、女性が活躍できる職場づくりの取組を加速させている。



「環境推進広報チーム」のメンバー

# ARIGATO COMPANY株式会社

(群馬県高崎市)



中:代表取締役 福島直さん  
左:キッズデザイン&クラフト 白石小百合さん  
右:管理部 マネージャー 増田茉里奈さん

## 会社概要

### 事業内容 こども園・保育園・幼稚園などの新築・リフォーム・遊具・家具の製作等

設立年: 平成23年4月5日

常用労働者数: 女性5名、男性4名、計9名

平均年齢: 女性32.8歳、男性29.5歳

平均勤続年数: 女性2.3年(パートを含めた場合1.9年)、  
男性2.8年

役職者における女性割合: 管理職50%、役員0%

平均残業時間: 10.8時間/月

有給休暇取得率: 22.9%

育児休業取得率: 該当者なし



(施工例)子ども達の寝つきが良い空間

(平成29年11月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間: 平成29年11月1日～平成34年10月31日

### 現状と課題

女性の担当業務が入社時の職種に限定されており、業務の広がりが図られていない。

### 目標

社員一人ひとりのキャリア目標に合わせ、社内の他部署業務の遂行時間を労働時間の5%にする。

## 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 仕事のテーマは「お母さんと子ども」であり、その具体化のためには建築の現場にもっと女性の視点を取り入れ、新たなアイデアを形にすることが必要だと考える。
- 柔軟な発想は、常に色々なところにアンテナを張ることで身につくものだから、自分の仕事の範囲外のことへも目を向けてもらいたい。特に管理部門の女性職員が自分の仕事の範囲外のことへも目を向け施工現場に出る機会を増やしたい。

## 課題分析

- 採用の際に学部・学科を一切問うことはないが、女性社員の担当業務が入社時の職種に限定されていたので、担当業務の広がりが図られていない状況があった。

## 取組内容

- 社員一人ひとりの自己キャリア目標を立てもらい、社員の夢の達成に向けて、各人の所定労働時間の5%を社内の他部門の仕事ができるような取組を進めている。

## 取組の効果

- 新卒採用のエントリーが350人と大盛況で、応募者に占める女性の割合も高くなかった。
- 柔軟な発想や新しいアイデアは常にアンテナを張ることで身につくものという社長の思いは、日頃から社員との会話の中で語られており、社員に浸透してきている。

# 丸成林建設株式会社

(岐阜県岐阜市)



資材環境部長 加納まり子さん

## 会社概要

### 事業内容 土木・舗装工事等の建設業、再生樹脂を利用した敷板「ラボーキン」のレンタル、販売等の業務

設立年：昭和59年7月

常用労働者数：女性4名、男性15名、計19名

平均年齢：女性40.3歳、男性43.8歳

平均勤続年数：女性22.8年、男性12.7年、全社15年(役員含)

役職者における女性割合：28.5% (役員1名、部長1名)

平均残業時間：女性0時間/月、男性3時間/月

有給休暇取得率：39%

育児休業取得率：該当者なし

企業認定等：岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業



「ラボーキン」施工事例  
イベント時に歩行者通路として使用

(平成30年2月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間：平成29年11月1日～平成32年10月31日

### 現状と課題

- 土木職での女性の応募者がいない。
- 土木職に女性がいないため、男女の配置に偏りがある。
- 今後会社を担う人材の育成が必要。

### 目標

期間中に労働環境を整備した上で、土木職に女性を二人採用し、かつ土木職の採用者に占める女性の割合を10%以上引き上げる。

### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 従来の建設業では現場作業を男性のみで行うことも多かったが、昨今の男性技術者の高齢化や人材不足を背景に、現場での女性活躍がさらに必要だと考えた。
- また、会社の情報をインターネットで誰もが見られる時代なので、女性の応募者を増やすためにも、働きやすい環境を整えていくべきとの思いから始めた。

### 課題分析

- これまで女性が家庭と仕事を両立できる職場環境を整備してきたが、土木職の女性がいないため、男女の配置に偏りがある状況があった。

### 取組内容

- 土木職に対して「男性しかできない職域」という意識を取り払い、採用者を現場で育成できるよう研修プログラムを作成する。
- 会社への理解を深めてもらえるよう、女子学生向けの会社案内パンフレットを作成し、高校に配布する。
- 仕事に活かせるよう、土木に関する資格取得をテキスト代も含めて会社がフォローする。

### 取組の効果

- 土木職に女性1名の採用が決定した。
- 資格取得のフォローにより、複数の資格を女性社員が取得し、活躍している。
- 女性活躍推進に取り組んでいることをアピールすることにより、今後、さらに会社の知名度向上、人材確保に結びつくことを期待している。

# 唐津土建工業株式会社

(佐賀県唐津市)



左:総務部 主任 木村剛さん  
右:WS・CS担当 幹事 岩本伎未さん

## 会社概要

### 事業内容 総合建設業

設立年:昭和19年

常用労働者数:女性18名、男性106名、計124名

平均年齢:女性34.9歳、男性46.7歳

平均勤続年数:女性7.9年、男性19.4年

役職者における女性割合:管理職0%

平均残業時間:3.7時間/月

有給休暇取得率:15.9%

育児休業取得率:該当者なし(H28は75%)



本社 社屋

(平成29年12月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間:平成29年3月1日~平成37年3月31日

### 現状と課題

技術職への女性の応募が少ないとから、女性技術者が一人もいない。

### 目標

新卒の女性技術者を1名以上採用する。

## 女性活躍推進に取り組むきっかけ

●建設業界は人手不足で人材確保が大きな課題である。

●建設業の女性技術者を増やそうという国の取組が本格化されている中で、当社としても女性が活躍できる組織づくりをしなくてはならないと考えた。

## 課題分析

●近年、技術職への女性の応募が少なく、技術職に女性がいない。

●勤続年数が長い女性はいるが、管理職がおらず、ロールモデルがない。

## 取組内容

●ダイバーシティ専任者を設け、厚生労働省などの公的機関の主催する研修会などに積極的に参加し、情報収集する。

●技術職への女性の応募が増えるよう、学生向け広報誌へのPRをするほか、大学・高校等に対し、女性の活躍を支援する会社であることをアピールし、積極的に採用活動を実施する。

●女性社員を対象とした、現場見学会を実施する。

## 取組の効果

●技術職で女性を1名採用することが出来た。

●今後さらに女性の活躍を進め、「えるぼし」認定の取得を目指そうという機運が生まれた。

# 株式会社竹中工務店

(大阪府大阪市)



左:人事室 能力開発部長 川井敏広さん  
右:人事室 能力開発部 ダイバーシティ推進グループ長  
久保素子さん 本社内入口近くの階段にて

## 会社概要

### 事業内容 大規模施設の設計・施工・管理等の総合建設業

設立年:明治42年

常用労働者数:女性1,311名、男性6,395名、計7,706名

平均年齢:女性40.3歳、男性43.8歳

平均勤続年数:女性16.7年、男性19.0年

役職者における女性割合:管理職3.2%、役員1.5%

平均残業時間:30.2時間/月

有給休暇取得率:48.6%

育児休業取得率:女性100%、男性1.9%

企業認定等:平成29年度「均等・両立推進企業表彰」厚生労働大臣優良賞 均等推進企業部門



本社社屋(御堂ビル)昭和40年竣工

(平成29年4月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間:平成28年4月1日~平成32年3月31日(第2次)

### 現状と課題

技術職、営業職において女性の管理職登用を進めることが課題。

### 目標

女性管理職比率を2025年には、2015年の3倍である8%程度にすることを目標に、2020年には女性管理職比率を4.5%程度に引き上げる。

## ■ 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 魅力ある建築(作品)づくりには多角的な視点が重要であり、そのためにも女性の活躍が必要との考え方の下、増加している女性総合職の活躍の場を広げていくことが、経営トップの明確な方針として打ち出された。
- 女性活躍推進に向けて、高い数値目標を立てることで、社員に対する意思表示をしたいと考えた。

## ■ 課題分析

- 技術職、営業職において女性管理職の登用が進んでいない。
- 女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを確保するためには、メリハリある仕事の進め方ができるよう見直す必要がある。
- 一番難しいのは意識の醸成であり、いかに女性活躍推進の必要性を社員に理解してもらうか。

## ■ 取組内容

- 主任級の女性社員を対象とした「女性リーダー育成研修」を実施し、管理職への意識を後押しする。
- マネジメント層を対象とした「ダイバーシティライン長研修」を実施し、各職場で女性のキャリア形成に対する理解を深め、女性からの相談にも乗ることができる体制を整備する。

### 取組の効果

- 「女性リーダー育成研修」を実施後は、女性社員の意識が明らかに変わった。
- 社内だけではなく、社外の研修へも積極的に派遣する等フォローを続け、女性の管理職登用が着実に進んできた。

## 株式会社ワンブリッジ (東京都千代田区)



左:代表取締役社長 佐藤勝美さん  
右:総務部 大島美由紀さん

### 会社概要

#### 事業内容 ITコンサルタント(ネットワーク構築・ソフトウェア開発・技術支援等)

設立年: 平成16年1月28日

常用労働者数: 女性5名、男性51名、計56名

平均年齢: 女性34.8歳、男性36.8歳

平均勤続年数: 女性7.0年、男性8.1年

役職者における女性割合: 係長0%、管理職0%、役員0%

平均残業時間: 10.8時間/月

有給休暇取得率: 女性49%、男性51%、全社50%

育児休業取得率: 女性100%、男性33%

(平成29年12月時点)



システムインテグレート(要件定義、設計、構築、運用、保守までのワンストップソリューションの提供)  
の作業の様子

### 一般事業主行動計画のポイント

計画期間: 平成29年11月1日～平成31年12月31日

#### 現状と課題

- 女性の応募人数および採用人数が少ない。
- 技術職での女性の割合が低い。

#### 目標

- 全労働者に占める女性の割合を5%以上増加させる。
- 技術職での女性の占める割合を5%以上増加させる。

### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- IT業界において、魅力的なサービスを生みだすには柔軟な発想力が求められるが、男性だけでは考え方も偏りがちになることから、女性に活躍してもらい、多様性を持たなければ生き残れないと考えた。
- 取引先が「えるぼし」認定を取得していたので、女性活躍推進の取組に関心を持ち、「中小企業のための女性活躍推進事業」の訪問支援を申込んだ。

### 課題分析

- 募集時の広報活動を工夫して、技術職への女性の応募の関心を高める必要がある。
- 採用した女性社員がモチベーションを保つつづ、長く働き続けることができる職場環境をつくる必要がある。

### 取組内容

- 女性が活躍できる職場であることをアピールできるよう、会社案内や募集要項の見直しを行い、会社の公式HPもコーポレートカラーともよく調和する白を基調にした明るく清潔感があるデザインにリニューアルした。
- 技術的な研修プログラムの充実を図る等により、技術職としてのキャリアパスを確立する。

### 取組の効果

- 確実に応募者が増え、技術職で2名の女性を採用した。**
- 客観的な数値目標を掲げて取組を進めることで、社員も刺激を受け、新しい情報もキャッチしやすくなっているようだ。

# 株式会社サイバード

(東京都渋谷区)



左:コーポレート統括本部  
業務統括部 広報部 部長 井澤知子さん  
右:コーポレート統括本部  
人事統括部 人事部 関根早苗さん

## 会社概要

### 事業内容 ゲーム・コンテンツ制作およびメディアやグッズ、イベント事業を展開

設立年: 平成10年  
常用労働者数: 女性129名、男性136名、計265名  
平均年齢: 女性32.9歳、男性37.3歳  
平均勤続年数: 女性5.0年、男性5.8年  
役職者における女性割合: 25%  
平均残業時間: 女性30.5時間、男性30.8時間  
有給休暇取得率: 女性24%、男性25%  
育児休業取得率: 女性100%、男性0% (平成30年1月時点)



えるぼし認定3段階目  
(H28.10取得)



本社入口(表彰された社員の手形を貼っている)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間: 平成28年4月1日～平成31年3月31日

### 現状と課題

業界的に人の出入りが激しく、優秀な人材を定着させるための対策が必要。

### 目標

従業員(正社員、契約社員)全体の退職率を5%以上下げる。

### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 会社の成長力を高めるため、結婚・出産を経ても働き続けられる会社であることをアピールし、経験を積んだ社員に長く働いてもらいたいと考えていた。
- 中小企業なので、一般事業主行動計画の策定は義務ではなかったが、会社にとってプラスになるならやってみた方が良いのではないかと考えた。

### 課題分析

- ゲーム業界は人の出入りが非常に激しいため、退職率を下げることが取り組むべき課題と考えた。

### 取組内容

- 育児や介護と仕事を両立しやすくすることで、継続勤務できるよう、在宅勤務制度の適用範囲の拡大を検討する。
- 多様な人材を活かすため、柔軟な働き方ができるよう、働き方についてのヒアリングを行った上で、フレックスタイム制や裁量労働制の働き方を浸透させる。

### 取組の効果

- 「えるぼし」認定を取得し、女性が活躍できる会社であることをアピールできるようになったことが応募者の安心にもつながっている。
- 女性社員から人事に対して、産休や育休に関する問合せや相談が以前より格段に増加し、長く働くこととする意識が高まっている。

# 社会福祉法人 赤城会

(群馬県渋川市)



左:理事長 狩野允さん  
右:事務長 須田恵子さん

## 会社概要

### 事業内容 社会福祉事業(障害者支援施設の運営等)

設立年:昭和37年4月20日  
常用労働者数:女性86名、男性59名、計145名  
平均年齢:女性46.0歳、男性44.3歳、全社45.3歳  
平均勤続年数:女性10.6年、男性10.6年  
役職者における女性割合:管理職50%  
平均残業時間:0.6時間/月  
有給休暇取得率:53.5%(平均10日前後)  
育児休業取得率:女性100%、男性33%  
企業認定等:2016年くるみん認定



障害者支援施設 あかぎ育成園

(平成29年3月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間:平成29年10月1日~平成31年9月30日

### 現状と課題

人材を確保するため、妊娠・出産・介護等により退職しないよう、環境整備が急務となっている。

### 目標

- 円滑な職場復帰や働き方等について、管理者が育児休業からの復帰後の職員を適切にサポートできるよう研修を行い、受講率を男女共に90%とする。
- 継続就業に向け、母性健康管理のパンフレットについて、年1回以上見直す。

### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- ここ数年で急激に人材確保が難しくなり、現在の体制を維持するためには、妊娠・出産・介護が職員の離職のきっかけにならないよう、さらに労働環境・条件を充実させる必要性を感じた。

### 課題分析

- 育児休業の取得実績がコンスタントに出ているが、妊娠・出産・子育てについて全体の相互理解をさらに進める必要がある。
- 妊娠・出産等に関するパンフレットを渡されただけではわかりにくい。

### 取組内容

- 個人の問題としてではなく、事業所全体のこととして子育てに取り組む。
- 安心して復帰できる職場にするために、管理者教育を行う。
- 役に立つこと、わかりやすいこと、活用してもらえることを目指し、法改正の内容も取り入れるなど妊娠・出産対象者向けパンフレットの継続的な見直しをする。

### 取組の効果

- 新たに数名の女性を採用し、短時間勤務など柔軟な働き方にも対応している。**
- 社内外から「誇れる職場だ」という言葉が聞かれるようになり、女性活躍推進の取組をして良かったと感じている。

# 有限会社エス・エイチ・シー

(福岡県福岡市)



代表取締役 石橋一成さん

## 会社概要

### 事業内容 介護福祉事業を専門とする運営会社 (グループホーム・サービス付き高齢者向け住宅)

設立年：昭和63年3月2日

常用労働者数：女性44名、男性22名、計66名

平均年齢：女性44.0歳、男性45.1歳、全社43.5歳

平均勤続年数：女性4.6年、男性3.9年

役職者における女性割合：管理職53.8%、役員50%

平均残業時間：5.7時間/月

有給休暇取得率：6.7%

育児休業取得率：女性100%、男性100%、(女性5人、男性2人)

企業認定等：福岡県子育て応援宣言企業、ふくおか女性活躍NEXT企業



サービス付き高齢者向け住宅 ひいの邸 (ひいのおか)

(平成29年12月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間：平成29年10月1日～平成31年9月30日

### 現状と課題

- 全職員の男女比は、1:2と女性の方が多いが、管理職に占める女性の割合は53%にとどまっている。
- 職員の継続就業のための環境整備が必要となっている。
- 非正規職員から正規雇用への転換スキームがない。

### 目標

- 女性管理職の割合を全職員に占める女性・男性の割合 (女性60%・男性40%) の水準に近づける。女性管理職を60%にする。
- 職員のキャリアアップ・スキルアップ相談窓口を設置する。
- 非正規職員から正規職員への転換を推進する。

## 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 福岡労働局に女性活躍の取組について相談する中で行動計画の策定と「えるぼし」認定を知り、取得を目指したいと考えた。

## 課題分析

- 妊娠・出産後も継続勤務する者が多く、平均勤続年数も女性の方が長いにもかかわらず、管理職に占める割合は男性の方が高い。
- 公正な評価基準を設け、性別にかかわらず評価に応じて管理職へ登用する仕組みをつくることが必要である。

## 取組内容

- 女性管理職を増やすため、職員に対するアンケートやヒアリング結果を踏まえた研修プログラムを作成し、管理職育成キャリア研修を年3回実施する。
- キャリアアップやスキルアップについて相談できる窓口を設置し、相談対応する職員への研修等を実施する。

### 取組の効果

- 「えるぼし」を取得したことで企業アピールができ、女性応募者からの反響もある。
- 行動計画の策定に先立って、現状を客観的に把握することで、課題が浮き彫りになり、新たな気付きのきっかけになった。同業他社にも行動計画の策定を積極的に勧めている。

## 株式会社 エム・エスオフィス (新潟県長岡市)



左:営業部 プロジェクトマネージャー 八木由莉子さん  
中:MS支援部 プロジェクトマネージャー 堀井寛子さん  
右:人材開発事業部 リーダー 平池麻衣さん

### 会社概要

#### 事業内容 経営コンサルタント・人材育成支援・再就職支援等

設立年:平成4年12月25日

常用労働者数:女性12名、男性5名、計17名

平均年齢:女性38歳、男性48歳、全社41歳

平均勤続年数:女性2.9年、男性6.0年、全社3.8年

役職者における女性割合:係長100%、管理職80%、役員25%

平均残業時間:1時間/月

有給休暇取得率:39.6%

育児休業取得率:女性100%、男性該当者なし

企業認定等:2016年くるみん認定・ハッピーパートナー企業



新潟県で初めてえるぼし認定3段階目取得 平成29年6月14日交付

(平成29年12月時点)

### 一般事業主行動計画のポイント

計画期間:平成29年12月1日～平成31年11月30日(第2次)

#### 現状と課題

育児と仕事の両立が難しい等の理由で、女性社員の退職率が高い。(特に半年以内)

#### 目標

計画期間内に新規採用した女性社員のうち、半年以上継続勤務している女性社員の割合を40%以上にする。

#### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 以前は男性中心の人員構成だったが、事業領域の拡大のため多様な職務能力を持つ人材が必要となり、女性社員の割合が増加した。
- 結婚・出産を理由に退職する女性が出ないよう、誰にとっても働きやすい職場環境をつくろうと考えた。

#### 課題分析

- 主体的に仕事をすることが求められる入社3ヵ月過ぎ頃から、特に女性社員は家事や育児との両立に悩む者が多く、結果として、入社半年以内の離職率が高い傾向にあることがわかった。

#### 取組内容

- 子どもの預け先がないという社員の悩みを解消するため、子連れ出勤ができるという規定を設けると共に、託児スペースとしてM・Kルーム(Mama with Kids Room)を設置する。
- 社員が家族と過ごす時間を確保できるように、一斉退社を週2回実施する。
- 継続して働くにあたっての社員の悩みを把握するため、経営者や上長と定期的に面談を実施する。
- 自己管理力を高めることを目的に、前週までに翌週の業務計画を立てて進捗管理を行う。さらに全社員が毎日終業時に一日の振り返りを行うことで各自の改善点を見つけ、生産性の向上を図る。

#### 取組の効果

- 育児短時間勤務をしている2名の女性社員を管理職(課長クラス)に登用した。
- 上述のようなロールモデルができたことに加え、ワーク・ライフ・バランスを整える取組が進んだことにより、女性の離職率が下がってきた。

# ちばぎん証券株式会社

(千葉県千葉市)



右:人事部 副部長 滝澤幸広さん  
左:人材育成課 課長 堀越麻季代さん

## 会社概要

**事業内容** 地元のお客様のニーズに合った  
資産運用を提案する地域密着型証券会社

設立年: 昭和56年10月1日  
常用労働者数: 女性87名、男性181名、全社268名  
平均年齢: 女性37.9歳、男性45.0歳  
平均勤続年数: 女性15.9年、男性20.5年  
役職者における女性割合: 係長48.7%、管理職14.6%、役員0%  
平均残業時間: 15.7時間/月  
有給休暇取得率: 42.3%  
育児休業取得率: 女性100%、男性100%  
企業認定等: 2017年プラチナくるみん認定



東京支店

(平成29年11月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間: 平成28年4月1日～平成30年3月31日

### 現状と課題

- 採用における男女競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。
- 管理職を目指す女性が少ない。

### 目標

管理職(課長級以上)に占める女性割合を15%以上にする。

### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 以前から人材の確保・育成・定着に力を入れてきたが、人手不足対策の一環として、女性活躍推進に取り組むことの重要性を改めて感じた。

### 課題分析

- 女性の管理職比率が低い。
- 若手の女性社員が結婚・出産後の仕事と家庭の両立に対する不安を抱え、管理職になることへのイメージが持てずにより、女性自身の意識改革が必要だと考えた。

### 取組内容

- 女性社員がキャリアを描きやすくなるようにキャリアアップ研修を実施した。
- これまで事務部門の役職の最上位は課長であったが、事務部門でも支店長になれるとの目標ができることで、上を目指す女性が増えるよう、「副支店長」のポストを新設した。

### 取組の効果

- 若手社員の離職率が低下した。
- 管理職に登用された女性社員は、責任感とモチベーションがより高まった。また、管理職となり活躍している女性社員が身近にいることで、若手社員の意識の変化を実感している。

## 株式会社シーエスラボ

(東京都豊島区)



人事総務課 課長 宍戸恵さん

### 会社概要

**事業内容** QOL(Quality Of Life = 生活の質)を高める化粧品の企画開発・受託製造等の業務

設立年: 平成16年7月28日

常用労働者数: 女性87名、男性47名、計134名

平均年齢: 女性39歳、男性40歳

平均勤続年数: 女性6年、男性6年

役職者における女性割合: 係長42%、管理職25%、役員0%

平均残業時間: 事務職11.2時間、技術職18.6時間

専門職10.7時間、パートタイマー5.4時間/月

有給休暇取得率: 68%

育児休業取得率: 女性100%、男性33%



群馬県にある製造工場

(平成30年1月時点)

### 一般事業主行動計画のポイント

計画期間: 平成28年4月1日～平成30年3月31日

#### 現状と課題

管理職に占める女性の割合が低い。

#### 目標

管理職に占める女性の割合を20%以上にする。

### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 事業内容から女性が多いが、「ここで働いたらやりがいがありそうだ」と感じてもらい、他社との差別化を図り、優秀な人材を確保したいと考えた。
- 継続的に働ける環境を整えることで離職率を低下させ、売上の向上につなげたい。

### 課題分析

- 現状把握の結果、従業員全体で見ると女性の方が多いにもかかわらず、管理職に占める女性の割合が低いことがわかり、経営上の意思決定に参画できる管理職層に女性を増やすことが取り組むべき課題として明確になった。

### 取組内容

- 管理職手前の女性社員に対し、リーダー育成研修を実施する。
- ライフイベントに合わせて、継続してキャリアを積むことができるよう、多様な働きができる制度の導入を進める。

### 取組の効果

- 女性社員1名が課長に昇進し、管理職に占める女性の割合が25%となった。
- 「えるぼし」認定を取得したことで、顧客から覚えてもらえた。また、新規学卒者の採用だけではなく、パートタイマーの募集の際にも注目されている。

# ホーム株式会社

(大阪府大阪市)



代表取締役 大庭孝志さん

## 会社概要

### 事業内容 オフィス環境に関するサービスの提供

設立年：昭和62年11月12日  
 常用労働者数：女性4名、男性16名、計20名  
 平均年齢：女性38歳、男性29歳、全社32歳  
 平均勤続年数：女性1.5年、男性6年  
 役職者における女性割合：0%  
 平均残業時間：30時間/月  
 有給休暇取得率：20%  
 育児休業取得率：該当者なし  
 企業認定等：大阪市女性活躍リーディングカンパニー



「ちいさなコンビニカフェ」店舗

(平成30年2月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間：平成29年12月1日～平成32年3月31日

### 現状と課題

- 女性の正社員が少ない。平成28年度の女性採用数は2名であった。女性の採用を増やしたい。
- 営業職に配属される女性がいない。営業職の女性を増やしたい。

### 目標

- 計画期間内に女性を3名以上採用する。かつ女性の採用割合を25%以上とする。
- 女性の営業職を1名以上配置する。
- 女性の非正社員から1名正社員へ転換させる。

### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 女性正社員が少ない現状を開拓するべく、取組を開始した。
- 給茶機などオフィスのリフレッシュ環境に関するサービスを提供しており、女性にも営業職として活躍してもらいたいという期待があった。

### 課題分析

- 女性の採用が少ない一番の原因として、女性の応募者がいない。
- 営業職はハードなところもある反面、サービス業のおもしろさや、やりがいをより強く感じられる業務である。このことをどう伝えるか。

### 取組内容

- 女性社員の活躍インタビュー動画やポスターを作成し、合同採用説明会でアピールする。
- 女性営業職育成のため、スキルアップ研修の実施やマニュアル化を推進する。
- 人事制度を見直し、正社員への転換ルールを整備する。

### 取組の効果

- 女性活躍推進アドバイザーの支援により、女性の採用・営業職を増やすための行動計画を策定し、取組を進めている。
- ノー残業デーの設定をきっかけに、女性社員だけではなく全社員の働き方を見直している。
- 女性活躍を推進しようとする意識が社内に浸透し、女性採用への期待感や歓迎ムードが一層高まった。

# 株式会社エコリング

(兵庫県姫路市)



中:人事・総務部 常務取締役 平井佳美さん  
右:人事・総務部 部長 堀内俊哉さん  
左:秘書 二宮洋子さん

## 会社概要

**事業内容** リサイクル業  
(ブランド品・貴金属等の買取・販売)

設立年: 平成13年5月

常用労働者数: 女性142名、男性225名、計367名

平均年齢: 女性32.7歳、男性30.2歳、全社31.2歳

平均勤続年数: 女性3.4年、男性4.6年、全社4.2年

役職者における女性割合: 主任8.1%、管理職3.6%、役員1.5%

平均残業時間: 8.6時間/月

有給休暇取得率: 36.4% (消滅有休(前年付与)に対しては80.5%取得)

育児休業取得率: 女性100%、男性0%



えるぼし認定3段階目  
(H28.9取得)



全国で78店舗。(たまプラーザ店)

(平成29年11月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間: 平成29年8月1日～平成32年7月31日(第2次)

### 現状と課題

管理職に占める女性割合が低い。

### 目標

- 全社員に占める女性社員比率を、現状39%から40%以上にする。
- 管理職に占める女性社員比率を、現状13%から18%以上にする。

### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- これまで在宅勤務など多様な働き方で女性が活躍してきたが、さらに活躍の場をつくることが企業の成長につながると考えた。
- 「えるぼし」認定を取得することで、社内外にアピールし、優秀な人材の確保につなげたいと考えた。

### 課題分析

- 一人ひとり価値観もライフスタイルも違うため、個々人に応じたキャリア形成が必要となっていた。

### 取組内容

- 個々人の多様な希望を確実に汲み取ってより柔軟に対応できるよう、キャリア面談や採用時にキャリアプランの積極的提示を行う。
- 意欲ある社員がチャレンジしやすい環境をつくるため、全社共通の人事評価基準を作成する。

### 取組の効果

- 「えるぼし」を取得して、これまで実践してきたことに客観的な評価が得られ、大きな自信につながり、社内外に積極的にアピールしていくことができるようになった。
- 産休・育休取得後も働き続けられることの安心感が広がり、新卒採用における女性の採用割合の高まりや社内の婚姻者の増加などを実感している。

# 株式会社センショ一

(大阪府大阪市)



前列右:代表取締役 堀内麻祐子さんと  
女性社員の皆さん

## 会社概要

### 事業内容 金属表面処理(めっき加工・研磨加工)

設立年: 平成23年  
常用労働者数: 女性16名、男性37名、計53名  
平均年齢: 女性29歳、男性39歳、全社35歳  
平均勤続年数: 女性6年、男性7年、全社6年  
役職者における女性割合: 管理職14%、役員66%  
平均残業時間: 9時間/月  
有給休暇取得率: 32.8%  
育児休業取得率: 該当者なし  
企業認定等: 大阪府男女いきいき・元気宣言事業者  
大阪市女性活躍リーディングカンパニー



工場内

(平成30年1月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間: 平成30年1月5日～平成34年3月31日

### 現状と課題

- 現場職の女性が2割程度しかおらず、女性採用の強化を図りたい。
- 女性の管理職が1名しかいないため、女性管理職を増やしたい。
- 育児休業取得などの実績がなく、仕事と生活の両立支援が整っていない。

### 目標

- 現場職の女性採用率を50%以上にする。
- 女性の管理職が占める割合を全体の50%以上にする。
- 育児休業取得率を100%にする。
- 短時間勤務制度利用者数を5名以上にする。

### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- イメージから若い人たちに敬遠されがちなめっき業界だが、女性が活躍できる仕事がたくさんあると感じていた。
- 女性の活躍を推進することで、めっき業界のイメージを変えたかった。

### 課題分析

- 女性社員の採用は徐々に増えているが、現場職の女性や管理職の女性がまだ少ない。
- せっかく採用した女性が継続就業できるよう職場環境を整備していく必要がある。

### 取組内容

- 女性専用のトイレ、更衣室などを新設し、現場で女性が安心して働ける環境を整える。
- めっき技術の習得など、女性社員もどんどん新しい仕事にチャレンジさせる。
- これまで足りなかった社内のコミュニケーションの強化のための社内報の発行や委員会を立ち上げる。

### 取組の効果

- 女性活躍推進企業としてのPRにより、優秀な人材を採用することができた。**
- 女性活躍推進を実施することで、全ての社員のチャレンジ精神が引き出せるようになった。**

# 三州製菓株式会社

(埼玉県春日部市)



監査役 板垣千恵子さん

## 会社概要

## 事業内容 高級米菓およびフライド・パスタの製造販売

設立年：昭和25年7月1日

常用労働者数：女性183名、男性60名、計243名

平均年齢：女性30.8歳、男性40.3歳(正社員)

平均勤続年数：女性6年、男性10.9年、全社9年(正社員)

役職者における女性割合：管理職25%、役員50%

平均残業時間：18.5時間/月(正規・パート込)

有給休暇取得率：82%(正規・パート込)

育児休業取得率：女性100%、男性100%

企業認定等：2013年くるみん認定

「均等推進企業部門」埼玉労働局長優良賞



(本社)直営販売・カフェも併設している

(平成30年2月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間：平成28年4月1日～平成30年6月30日(第2次)

## 現状と課題

- 管理職を目指す女性が少ない。
- 残業の削減を図る。

## 目標

管理職(課長級以上)に占める女性割合を25%以上にする。(2018年6月までに)

## ■ 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 当社は女性が7割を占めていることから、その能力を眠ったままにしていてはもったいないという社長の気付きから、女性が活躍できる職場づくりに取り組んできた。

## ■ 課題分析

- 女性が働きやすい環境をつくることにより、女性は会社にとって大きな戦力になっているものの、管理職を目指す女性が少ない。

## ■ 取組内容

- 女性が管理職になることを躊躇する要因が、管理職の残業の多さにあるということがわかった。管理職を目指す女性を増やすため、働き方を見直して、残業を減らす取組をした。
- 部署ごとの労働時間数を分析してみると、部署により残業時間にかなりのばらつきがあることがわかった。このため、特に製造現場において、一人三役で助け合い、互いにカバーできる体制を強化した。

## 取組の効果

「えるぼし」認定を取得したことでの、女性が働きやすい会社だという意識が改めて社内で高まり、若い女性の中には、自ら管理職になりたいという人も出てきた。

# 株式会社博進堂

(新潟県新潟市)



女性社員だけで結成した「チームピアンカ」が  
社内プロジェクトに発展

## 会社概要

### 事業内容

学校・個人向けアルバム事業・美術印刷出版・企業研修等の運営

設立年：昭和25年12月1日

常用労働者数：女性53名、男性102名、計155名

平均年齢：女性43.8歳、男性46.4歳、全社45.5歳

平均勤続年数：女性16.2年、男性21.4年、全社19.6年

役職者における女性割合：係長30.1%、管理職14.3%、役員16.6%

平均残業時間：9.8時間/月

有給休暇取得率：47.3%

育児休業取得率：女性100%、男性100%

企業認定等：2016年プラチナくるみん認定



本社工場

(平成29年10月時点)

## 一般事業主行動計画のポイント

計画期間：平成29年10月1日～平成31年9月30日

### 現状と課題

- 女性の配属に偏りがあり、管理職に占める女性割合が低い。
- 有給休暇の促進。
- 繁忙期における長時間労働。

### 目標

- 女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行う。
- 部門の壁を越えた柔軟な組織において、管理職（課長以上）の女性を計画期間内に2名以上登用する。
- 年次有給休暇の取得率を、一人当たり平均年間取得率前年対比10%以上の増加とする。
- 繁忙期における長時間労働を前年対比10%以上改善させる。

### 女性活躍推進に取り組むきっかけ

- 主力の学校アルバム事業が、少子化の影響を受けて厳しくなりつつある今、女性活躍推進に取り組み、多様な人材を確保することにより様々なアイデアを出してくれるのではないかと考えた。

### 課題分析

- 管理職に占める女性割合が低い。
- 卒業シーズンに向けた学校アルバム事業の性質上、2～3月が繁忙期で残業が多くなる。女性管理職が活躍できる環境の整備のためには、繁忙期の長時間労働の是正が必要である。

### 取組内容

- 長時間労働是正のため、朝礼時に経営トップから訓示を行うほか、忙しい部署に人を集め「トルネード人事」や「時間当たり生産性」重視の業務改善を実施する。
- 女性管理職の登用を推進するため、現行の昇進基準が男女公平な運用をされているかどうかを精査する。**

### 取組の効果

これまでなかなか認識できていなかった、自社の女性活躍についての課題に向き合い、目標の達成に向けて、取組内容と実施時期を明確に設定して取り組む中で、「人が大事」という、代々大切にされてきた当社の企業理念も再確認できた。



## II 參考資料

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定から取組の流れ

- 常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、  
①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析  
②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表  
③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出  
④女性の活躍に関する情報の公表  
が義務づけられています。
- 常時雇用する労働者が**300人以下の事業主**については、上記①～④が努力義務とされていますが、企業の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

### 行動計画策定から取組の流れ

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表の流れは以下のとおりです。

#### ＜ステップ1＞ 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

##### ○ 状況把握

自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。

##### ○ 課題分析

把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

#### ＜ステップ2＞ 行動計画の策定、社内周知、公表

##### ○ 行動計画の策定

自社の課題に基づいた**目標を設定**し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。※目標は1つ以上数値で定める必要があります。

##### ○ 行動計画の社内周知、公表

行動計画を労働者に周知し、外部に公表しましょう。

#### ＜ステップ3＞ 行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を**都道府県労働局へ届け出**ましょう。

#### ＜ステップ4＞ 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。

→<ステップ1>へ



#### 女性の活躍に関する情報公表

- 自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように**公表**しましょう。
- 年に一度データを**更新**しましょう。掲載する情報は、少なくとも更新時点の属する事業年度の前々年度までの情報とする必要があります。

## 女性の活躍推進企業データベース

女性の活躍に関する情報を公表する際、  
厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。



- 情報公表の時点で得られる最新の数値について公表しましょう。
- 情報公表の内容については、おおむね年1回以上更新し、いつの情報なのかわかるよう更新時点を明記しましょう。



スマホ版  
QRコード

- **データベースを利用するメリット**
- ✓ 取組状況を就活生や消費者、投資家にアピールすることができ**イメージアップ**につながります。
- ✓ 採用活動における**アピールポイント**になり、優秀な人材の採用につながります。

- **「女性の活躍推進企業データベース」登録企業からの声**
- ✓ データベースを見た女子学生から応募が増え、**優秀な人材を採用**できた。
- ✓ 掲載したことから取引先から良い評価をもらい、**イメージアップ**につながった。
- ✓ 学生の女性活躍に対する関心も高くなってきており、採用活動における**アピールポイント**になっている。

### 掲載項目

求職者が注目する掲載項目
採用者に占める女性の割合
平均勤続年数又は採用10年前後の継続雇用率
育児休業取得率
月平均残業時間
年次有給休暇取得率
女性管理職の割合

その他掲載項目
採用における男女別の競争倍率 又は競争倍率の男女比
労働者に占める女性労働者の割合
係長級にある者に占める女性労働者の割合
役員に占める女性の割合
男女別の職種または雇用形態の転換実績
男女別の再雇用または中途採用の実績
企業認定の有無

女性活躍 データベース

検索

※女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主が受けることができる「えるばし」認定を取得するためには、このデータベースでの公表が必要です。

### 「えるぼし」認定とは

一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への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。

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品や広告などに付すことができます。

### 認定取得によるメリット

- 優秀な人材の確保につながる。
- 公共調達において加点評価を受けることができる場合がある。
- 企業イメージ向上につながる。

認定の段階 ※3段階目が最高位



### 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

Aコース及び管理職加算については常用労働者300人以下の中小企業のみが対象となっています。

#### ◎ 支給額 (各コース1企業1回限り)

	中小企業	中小企業以外
【加速化Aコース】取組目標達成時	28.5万円 <36万円>	-
【加速化Nコース】数値目標達成時	28.5万円 <36万円>	-
女性管理職比率が基準値以上(※)に上昇	47.5万円 <60万円>	28.5万円 <36万円>

< >の金額は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

(※)中小企業は15%以上となった場合に支給額を加算します。中小企業以外は産業平均値の1.3倍以上となったことが必要です。

#### 【支給対象となる目標・取組の類型】

- 女性の積極採用に関する目標
- 女性管理職の積極登用・評価・昇進に関する目標
- 女性の配置・育成・教育訓練に関する目標
- 多様なキャリアコースに関する目標

### 問合せ先

ご相談・お問合せはお近くの労働局 雇用環境・均等部(室)へ

<女性活躍推進法特集ページ>

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

## 一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな）

一般事業主の氏名又は名称

（ふりがな）

（法人の場合）代表者の氏名

印

住 所 〒

電 話 番 号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

## 記

1. 常時雇用する労働者の数 人  
 〔男性労働者の数 人  
 女性労働者の数 人〕
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成 年 月 日
3. 変更した場合の変更内容  
 ① 一般事業主行動計画の計画期間  
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）  
 ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法  
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示  
 ② 書面の交付  
 ③ 電子メールの送信  
 ④ その他の周知方法  
 ( )
6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法  
 ① インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他（ ））  
 ② その他の公表方法  
 ( )
7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法  
 ① インターネットの利用（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他（ ））  
 ② その他の公表方法  
 ( )
8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況  
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 ( 濟 )  
 (2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）  
 ( )

一般事業主行動計画の担当部局名
（ふりがな） 担当者の氏名

様式第1号（第一条及び第五条関係）（第二面・第三面）

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）

（1）達成しようとする目標の内容（分類について（2）の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）



（2）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
① 採用に関する事項	<p>ア 採用選考基準や、その運用の見直し          イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報          ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・待遇改善          エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用          オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施          カ その他</p> <p>（ ）</p>
② 継続就業・職場風土に関する事項	<p>ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発          イ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進          ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底          エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施          オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等          カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現          キ その他</p> <p>（ ）</p>
③ 長時間労働の是正に関する事項	<p>ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信          イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ          ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価          エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価          オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成          カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底          キ その他</p> <p>（ ）</p>

<p>④ 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項</p>	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与      イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング      ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング      エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援      オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施      カ その他      ( )</p>
<p>⑤ 多様なキャリアコースに関する事項</p>	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）      イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・待遇改善      ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用      エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施      オ その他      ( )</p>

(※) 「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。

「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断すること。

(記載要領)

1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち男女別労働者の数を記載すること。
5. 「2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。
6. 「3. 変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
7. 「4. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。
8. 「5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、④を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。
9. 「6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法」及び「7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。
10. 「8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況」欄は、（1）については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況、④管理的地位にある労働者（管理職）に占める女性労働者の割合について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、（2）については、把握・分析した場合は、その項目を記載すること（代表的なもののみを記載）。
11. 「9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況」欄は、（1）については、一般事業主行動計画に定めた達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容について記載し、当該目標の分類について該当する番号（①から⑤）を記載すること。  
（2）については、女性の活躍の推進に関する取組の内容として定めた事項について例示された事項に該当する場合は、それぞれ該当する記号（アからカ）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は「その他」にその概要を記載すること。  
なお、届出書とともに一般事業主行動計画を添付する場合は、9欄の記載は省略することができる。





平成29年度厚生労働省委託  
中小企業のための女性活躍推進事業

**女性活躍推進の取組  
好事例集**  
～中小企業の優秀な人材確保のために～

【担当】  
厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課  
TEL:03-5253-1111

【企画・製作】  
一般財団法人女性労働協会

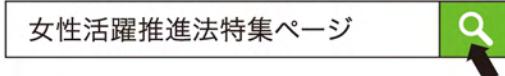
**【免責事項】**

本紙の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本紙の情報を用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。(平成30年3月作成)



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(女性活躍推進法特集ページ)もご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



厚生労働省委託事業  
一般財団法人 **女性労働協会**