

女性が活躍する企業が成長する理由(わけ)

# 女性活躍推進へのワンステップ vol.2

TOPIC

「県内初！内閣総理大臣表彰を受賞！！」株式会社新日本科学  
女性活躍推進優良企業 国立大学法人鹿児島大学／町田酒造株式会社



# これからの企業経営の鍵は女性の力

人口減少社会に突入し、いかにして労働力人口を維持し、また生産性やイノベーション力を引き上げていくかどうかが、持続的成長の最大の課題とされています。

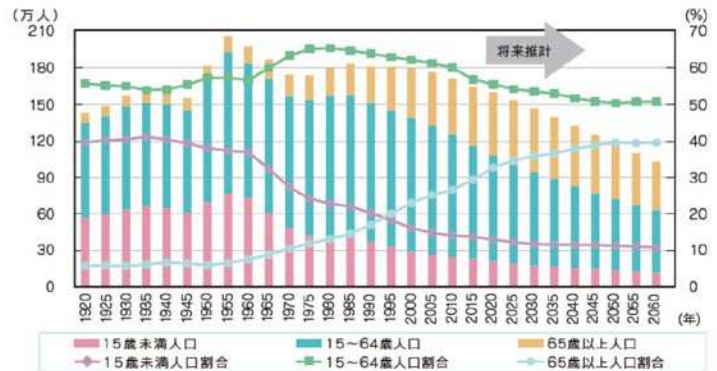
この課題を解決するには、働くことを希望する女性が仕事を持つようになるだけでなく、**働く女性がその希望に応じた能力を十分に発揮できる働き方を実現できるか**が鍵であるとされています。

企業の持続的な成長のためには、多様な人材を活かし、**その個性と能力を組織の活力につなげていくダイバーシティの取組が重要**となっています。女性の活躍推進は、ダイバーシティ経営のひとつであり、人材活用戦略です。女性の力を最大限に発揮できる職場風土や働き方の仕組みを整備して、女性を人材として確保・育成・登用することにより経営上の成果につながります。



## 本県の年齢3区分別人口の推移

本県では、少子高齢化の進展による人口の減少に伴い、労働力の中心となる生産年齢人口(15歳～64歳)の大幅な減少が見込まれています。これにより企業ではさらに人材不足が深刻化し、収益の減少などが生じることになります。

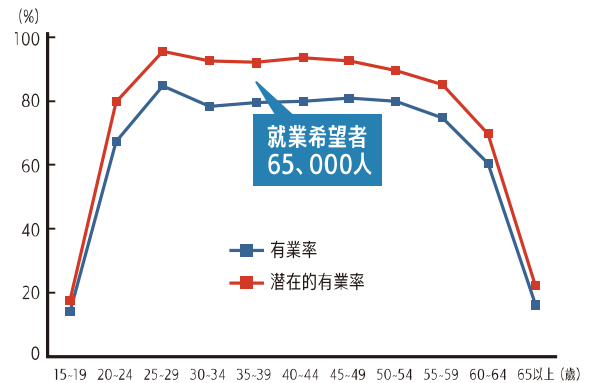


出典:「かごしま未来創造ビジョン」(平成30年3月)

## 本県の女性の年齢階級別有業率と女性の就業希望者

本県の女性の年齢階級別有業率は、いわゆる「M字カーブ」を描いているものの、以前よりもカーブは浅くなっており、M字の底となる年齢階級も上昇しています。

また、平成29年には6万5千人の女性が就業を希望しており、それが実現すれば有業率の上昇につながります。

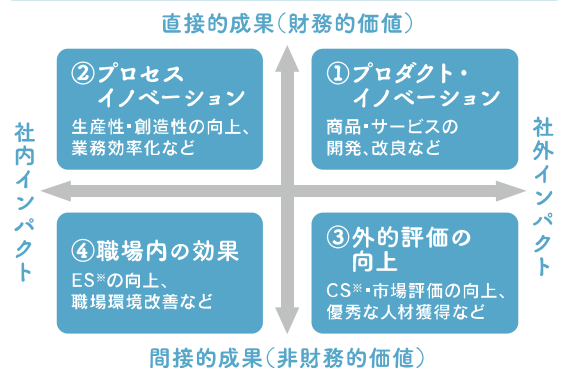


出典:総務省「平成29年就業構造基本調査」

## ダイバーシティ経営とは

ダイバーシティ経営は、社員の多様性を高めること自体が目的ではありません。また、福利厚生やCSR(企業の社会的責任)の観点のみを直接的な目的とするものでもありません。経営戦略を実現するうえで不可欠な多様な人材を確保し、そうした多様な人材が意欲的に仕事に取り組める職場風土や働き方の仕組みを整備することを通じて、適材適所を実現し、その能力を最大限発揮させることにより「経営上の成果」につなげることを目的としています。

### ダイバーシティ経営の成果イメージ



※CS/ES…顧客満足(Customer Satisfaction)/従業員満足(Employee Satisfaction)  
出典:経済産業省「平成28年度新・ダイバーシティ経営企業100選ベストプラクティス集」

# 女性がいきいきと働くことができる 鹿児島県を目指して

鹿児島県では、平成29年3月に策定しました「鹿児島県女性活躍推進計画」において2つの重点目標を設定し、その達成に向けて主にこのような取組をしています。

## 1 働く女性が能力を発揮して いきいきと活躍できる環境づくり

### 企業トップや管理職等の意識改革

女性の活躍推進のためには、管理職を含めた企業トップの意識改革が重要であることから、経済団体や行政機関等が連携して、女性活躍の必要性についてのPRや企業への働きかけ、仕事と家庭生活の両立に向けた積極的な意識啓発を行っています。



▲平成30年度 県女性活躍推進優良企業表彰式  
左から国立大学法人鹿児島大学、三反園知事、町田酒造株式会社  
表彰企業の取組については、5～8ページをご覧ください。

### 主な取組

- 女性活躍推進フォーラムの開催
- 女性活躍推進アドバイザーの派遣
- 女性活躍推進優良企業の表彰
- 女性活躍推進宣言企業の登録

### 女性のキャリア意識の向上及び ネットワークづくりの支援

働く女性の中には、責任が重くなることや長時間労働により仕事と家庭生活の両立が困難になることへの不安から、管理職に就くことに消極的な女性も多くなります。このため、女性が将来のキャリアデザインを描き、意欲を持って就業できるよう、意識の向上やキャリアアップ、ネットワークづくりのための支援を行っています。



▲働く女性の異業種交流会「わたし活躍スイッチ！」

### 主な取組

- 働く女性の異業種交流会の開催
- キャリアデザインセミナーの開催

## 2 男女がともに働きやすい 環境づくり

### 子育て支援環境の整備

- 保育所等の整備促進
- 放課後児童クラブの整備促進
- 事業所内保育施設の設置促進



▼かごしまイクメン応援サイト



▼鹿児島県イクボス宣言書



### 男性の家事・育児等への参画促進

- 男性の家事・育児応援サイトの運営
- 「育児の日」フォーラムの開催
- イクメン養成講座の開催
- 男性向けセミナーの開催

### 働き方改革の推進

- 知事等によるイクボス宣言
- 子育て応援企業の登録
- 働き方改革実践講座の開催
- 働き方改革推進企業の認定



# 鹿児島県の推進体制

## 鹿児島県女性活躍推進会議

女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍し、男女がともに安心して生き生きと働くことができる「鹿児島」の実現を目指し、多様な主体が連携して本県における女性活躍の取組を加速化するため、平成28年6月24日に「鹿児島県女性活躍推進会議」を設立しました。同会議と連携し、県内の好事例や情報の共有を図り、気運醸成に取り組んでいます。

### 経済団体

鹿児島県商工会議所連合会、鹿児島県商工会連合会、  
鹿児島県経済同友会、鹿児島県経営者協会、  
鹿児島県中小企業団体中央会

### 農林水産関係団体

鹿児島県農業協同組合中央会  
鹿児島県漁業協同組合連合会  
鹿児島県森林組合連合会

### 行政機関

鹿児島県市長会  
鹿児島県町村会  
鹿児島県

## 多様な主体による連携体制

**女性ワーキンググループ**  
広く各分野で働く女性で構成

### 関係機関

鹿児島大学  
鹿児島労働局

## 女性ワーキンググループ

県内企業で働く女性を中心としたワーキンググループにおいて、女性の活躍推進に係る地域の実情に応じた効果的な取組について意見交換を行い、女性活躍推進事業に反映させています。

平成31年2月24日に開催した「働く女性の異業種交流会」については、企画の段階から参画していただきました。

また、当日は女性ワーキンググループの活動報告を行っていただくとともに、グループトークの各テーブルにおける進行役として参加していただきました。

株式会社鹿児島銀行  
中村 啓子さん



株式会社唐船峡食品  
若山 恵子さん



南風病院  
永山 陽子さん



康正産業株式会社  
花北 ゆう子さん



城山観光株式会社  
安川 あかねさん



株式会社タイヨー  
脇田 愛子さん



中江報徳園  
山元 優子さん



富士ゼロックス鹿児島株式会社  
古梶 昭子さん



洲上印刷株式会社  
森 佳奈絵さん



株式会社山形屋  
矢部 久美子さん



「働く女性の異業種交流会  
「わたしを輝かすスイッチ!」における  
女性WGの活動報告

## どんどん鹿児島女性の活躍応援団

女性活躍を加速するためには、組織トップのコミットメントが重要です。知事と経済5団体の代表者が一緒になって女性活躍の推進を表明することで、女性がいきいきと働くことができる鹿児島を一丸となって目指します。

【応援団メンバー】

- 鹿児島県知事 ○鹿児島県商工会議所連合会会長 ○鹿児島県商工会連合会会長
- 鹿児島県中小企業団体中央会会長 ○鹿児島県経済同友会代表幹事
- 鹿児島県経営者協会会長



▲どんどん鹿児島女性の活躍応援団結団式

## 女性が輝く先進企業2018

# 県内初! 内閣総理大臣表彰を受賞!!

平成29年度に、県女性活躍推進優良企業知事表彰を受賞した株式会社新日本科学が、内閣府の平成30年度「女性が輝く先進企業表彰」を受賞しました。役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において極めて顕著な功績があった企業として認められたものです。



## 株式会社新日本科学

本社所在地/鹿児島市宮之浦町2438  
業種/サービス業(医薬品開発受託研究)  
従業員数/892人(女性比率:50.1%)  
女性管理職数/24人(18.9%)  
女性役員数/1人(8.3%)



## 女性活躍推進の具体的な取組内容

### 意識改革

経営トップがダイバーシティへの取組を宣言。毎週行われる全社朝礼にて「女性活躍」「働き方改革」を推進するメッセージを発信し続けたことにより、意識改革を進める組織風土が醸成され、数々の改善活動につながり、さらに制度を活用しやすい風土ができる。



### 健康支援

女性がパフォーマンスを十分発揮できるよう女性特有の疾患に関するセミナーを定期開催。婦人科系がん検診を定期健診に追加導入。現時点でがんと診断された方は全員職場復帰。



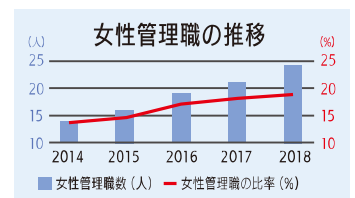
### 職場環境改善

女性活躍推進を目指した「働くなでしこ委員会」を発足。現場の声を拾い、保育料補助制度や半日有給休暇制度の導入など、50項目に及ぶ制度改革を具現化し、社員満足度が向上。



### 女性の管理職登用

階層別管理職研修への参加を各自に委ね、女性の参加が増加。キャリアアップにつながるスキル習得につながり、管理職が増加。



### 地域とともに

科学技術振興機構による女子中高生の理系進路選択支援プログラムに参加している鹿児島大学の取組に参画し、同社女性役員が講演。えるほし3段階目認定を受け、県内外の会社・団体からの女性活躍についての問合せに対応し、事例紹介やアドバイスを適宜実施。結果、新卒採用応募者の女性比率が上昇。

### 働き方改革

事業所全体で業務効率化に取り組み、ロボット導入や各種自動化を実施。全社員に改善提案を募り、現場の声を形にした結果、所定外労働時間の前年比40%の削減に成功し、ワーク・ライフ・バランスが向上。



一人ひとりが伸びやかに、  
自分らしく輝くために

## 個性と能力を発揮できる環境整備の推進

本学は、鹿児島市内の3つのキャンパスに9学部と10大学院研究科を擁し、約9,000名の学部学生と約1,600名の大学院生、そして約4,500名の職員が在籍する南九州最大の総合大学です。学問の自由と多様性を堅持しつつ、自主自律と進取の精神を尊重し、地域とともに社会の発展に貢献する「進取の気風にあふれる総合大学」を目指しています。

本学では、「男女共同参画社会基本法」の成立(1999年)や第3次科学技术基本計画(2006年)などにより、男女共同参画推進や女性研究者支援の重要性を再認識し、2009年、学長のリーダーシップのもと、男女共同参画推進室を設置。全学的に男女共同参画の積極的な取組を開始しました。

2010年1月には「鹿児島大学男女共同参画基本理念」を制定。「一人ひとりが伸びやかに自分らしく輝くために」のスローガンのもと、あわせて制定した行動指針において

- ①男女共同参画の視点に立った教育、研究、就業の場の確立及び大学運営における意思決定過程への女性の参画を拡大すること
- ②仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を重視した施策を推進するための環境を整備すること
- ③女性の能力開発・能力発揮支援のため、積極的改善措置の推進、女性キャリアガイダンスの充実、再チャレンジ支援を実施すること
- ④男女共同参画に資する教育・研究、広報・啓発活動を、地域と連携して積極的に推進すること

を謳い、一人ひとりが個性と能力を発揮出来る環境の実現に向けて取り組んでいます。



▲管理職による「イクボス宣言」

### 全管理職による イクボス宣言の実施及び 宣言文の掲示

2017年11月、役員をはじめ、部長等の管理監督者全152名が一丸となって、自らも仕事と私生活のバランスを取り、働きやすい職場環境の形成に努めるため、イクボス宣言を行いました。

「イクボス」とは「自らも仕事と私生活のバランスを取り、同じ職場の部下や同僚の個々の状況を考慮し、キャリアと人生を応援しながら、組織業績の結果を出すことのできる管理職や上司」のことを指します。

各宣言者は、「私は、組織の仕事と家庭の両立を応援しながら、自らも仕事と私生活を楽しむ「イクボス」となります」との共通の文言に続き、休暇を取得しやすい職場環境作りや業務改善に関することなど、それぞれの立場に応じた任意の項目を複数立て、イクボス宣言を行いました。

宣言文は各宣言者の執務室に掲示され、宣言者は常に宣言内容を意識しながら職務に当たっています。



▲イクボス宣言書

### 2カ所目の 事業所内保育施設の 整備

2018年10月、職員の就業支援及びキャリア形成支援環境の充実に資することを目的として、「さつつん保育園」が大学本部のある郡元キャンパスに開園しました。

これは、内閣府企業主導型保育事業を活用したもので、本学の事業所内保育施設としては附属病院のある桜ヶ丘キャンパスに2009年に設置

された「さくらっ子保育園」に続いて2カ所目となります。

さつつん保育園の定員は40名で、本学教職員が養育する生後8週間から小学校就学前までの乳幼児を対象に、基本保育や一時保育、病後児保育を行っています。また、給食やおやつは自園調理となっており、食育にも力を入れています。



▲さつつん保育園外観

## 女性研究者在職比率増加のための取組

日本における女性研究者比率は他の先進諸国に比べ著しく低く、特に理工系分野においてその傾向は顕著となっており、国としても女性研究者の増加のため様々な取組を行っています。

本学では、女性研究者在職比率について数値目標を設定し、目標達成のための取組として、採用選考の際に、能力が同等の場合は女性を優先して採用する「プラスファクター方式」による選考や、「女性限定公募」を実施しています。

また、多様性の確保は、研究力の強化につながると言われており、ダイバーシティ研究環境形成等を目的としたシンポジウムを開催しました。

その他、トップセミナー等による意識啓発やライフイベント期にある研究者へ支援員を配置する制度の運用、相談体制の整備等により、取組を始めた2011年には15.0%であった女性研究者在職比率は着実に増え続け、2018年には20.3%まで上昇しました。



▲「女性・若手研究者国際シンポジウム in 鹿児島大学」

## ハラスメントセルフチェックシート及び無意識のバイアスリーフレットの配付

2018年4月19日、ハラスメントのない働きやすい職場環境作りのために、全職員を対象にハラスメント啓発リーフレット及びハラスメントセルフチェックシートを配付し、ハラスメントの防止のための自己点検を実施しました。チェックシートの最後には「私は、ハラスメントの行動・言動・考え方を理解し、ハラスメント行為をしないことを約束します」との宣言文があり、各自記名・押印のうえ人事課へ提出を行いました。

また、同11月22日、男女共同参画を推進する際に悪影響を及ぼすことがある「無意識の偏見」について知ることによるその悪影響を最小限に留め、一人ひとりが個性と能力を発揮できる環境整備につなげるため、全職員を対象に、リーフレット「無意識のバイアス-Unconscious Bias-を知っていますか？」(2017年8月 男女共同参画学協会連絡会)の配付を行いました。

## Interview

### 多様な人たちと共に学び、働くことができることが魅力

監査室 室長

古川 加代子さん (1981年採用)



本学は、鹿児島県で唯一の総合大学であり、キャンパス内では幅広い世代の学生や教職員が、人種や性別に関係なくお互いのアイデンティティの違いを認め合って一緒に学び、働いています。私はこれまで職員として働いてきて、この多様性こそが一番の大学の魅力だと感じています。本学は、性別にかかわらず、子育てや家族の介護をしている教職員への支援体制が充実していてとても働きやすい職場です。事業所内保育所も2カ所あります。女性管理職が増えると相互理解が深まりもっと働きやすい職場になると思いますので、これからは女性職員もステップアップを目指し活躍してほしいです。

## データ

- 住所  
鹿児島市郡元1-21-24
- 従業員数  
4,555人(正規従業員2,868人)
- 女性従業員比率  
46.6%
- 正規従業員に占める女性比率  
43.3%
- 女性管理職数  
11人(女性管理職比率:14.5%)
- 女性役員数  
1人(女性役員比率:11.1%)

## 主な取組

1. 管理職対象「男女共同参画トップセミナー」開催
2. 「女性リーダー育成セミナー」開催
3. メンター制度の導入
4. 女性研究者の少ない部局における女性限定公募の実施
5. 事業所内保育施設の設置
6. ハラスメントチェックシートを全職員が提出
7. 「無意識のバイアス」リーフレットの全職員への配付
8. 研究支援員制度の運用

## TOP MESSAGE



学長

前田 芳實さん

鹿児島大学は、大学憲章の精神に則り、教育研究機関として男女共同参画のもとに社会貢献を続けることができる人材を育成・支援し、個々を尊重するとともに、一人ひとりがあらゆる場面において個性と能力を発揮できる大学を実現します。

# 町田酒造株式会社

業種：黒糖焼酎製造業



## 女性社員が活躍しやすい職場の実現

当社は奄美群島だけで製造が許されている黒糖焼酎を製造・販売している企業です。同業界では初めて減圧蒸留による製造法を導入した主力商品の「里の曙」を、全国各地はもちろん海外にも販路を拡大しております。

当社は2016年6月に実施した「完全週休二日制」と「配偶者出産時特別休暇制度」を皮切りに「働き方改革」の諸制度を矢継ぎ早に導入・実施しており、島内外から注目を頂いております。

当社は男性、女性、高齢者、障がい者、外国人の方が働いている職場です。その全社員が活躍できる企業を目指していますが、特に女性が働きやすい職場環境づくりに重点を置いています。



▲管理職2名を含めた本社女性従業員

管理職ポストを新設しました。月額給与も10万円以上アップし、本人たちからも「苦勞が報われました」とコメントをもらいましたが、彼女たちへのマネジメントで大事なものはその後。管理職としての役割・責任範囲の明示、目標設定、部下の配置・育成などといった環境づくりを徹底しました。

また、島外で実施される「女性管理職セミナー」への研修派遣や社内での管理職経営会議への出席などを通じて、経営意識やポジションへの責任感を強く持つてもらうなどの施策も続けています。

### 営業分野への積極的な女性人材の登用

現在、お酒の飲み方やシチュエーションは一昔前と比べると多種多様です。料理のジャンルも広がり、さまざまな集まる場やコミュニティでのお酒の存在意義が変わりつつあります。そこで特に重要になるものが、若年層を中心とした女性へのアピールと顧客化です。女性にも楽しんでもらえる味はもちろんお酒のパッケージデザイン・ノベルティグッズなどのビジュアル面や接客対応なども見直す必要があります。

当社では実際に販売・商談をしたり営業戦略を練る「営業課・営業統括課」の部署内の男女割合は11:4と女性の割合は高水準です。直売イベントにてお客様に黒糖焼酎の美味しさを伝える。卸先へ足しげく通い顔を合わせ、こまやかな気遣い、心遣いを持ってコミュニケーションを図る。

それらを女性スタッフが行うことでお酒の印象づけやイメージ変化を作って、営業販売においても多くの場

### 管理職ポストを新設し女性2名を登用

ベテランの女性社員が皆管理職としてすぐに活躍してくれるとは限りません。リーダーとしての育成を図るために、社内間で経営課題を解決するための委員会制度を導入しました。

この委員会は製造部や営業部など多くの部署をまたいで構成されたグループの中で、一つの経営テーマに対して企画立案実行を繰り返し、業務改善を図るものです。委員会の半数は女性が委員長・副委員長となり、マネジメント能力や経営参画意識を養いました。

委員会制度を導入してから半年後、ポジティブアクション実践のため「販売課長」「経理給与課長」の女性管



▲蔵見学や直売所で販売する女性従業員



面で「女性のチカラ」を期待しています。

また、販売管理や工場内の直売も担う「販売課」においては1:5と女性が男性を大きく上回っています。中でも直売所は観光客を中心とした来訪者を工場案内したり試飲・販売する玄関口。蔵見学をするのは蔵人(くらんど)ではなく若い女性スタッフです。

奄美の島民性でもある親切さとあたたかさを持つ接客・販売は観光客はもちろん、地元のバス会社やタクシー会社からも大変好評を頂いており、リピーターを増やし続けています。



▲営業職に就く女性従業員



▲リキュール製造用のすももを洗う女性従業員

## パートタイマーの 正社員化と男性社員の 役割意識改革

2017年4月には、希望者全員が対象の「パートタイマー正社員登用制度」を導入しました。約150時間の研修・訓練を受講するものですが、研修のテキストも自社オリジナルで当社正社員が講師役となり担当分野を講義しました。

これにより、同年8月に3名、翌年1月に1名を正社員に登用。国の助成金制度も活用しました。

また、共働き世帯が大半を占める現代において女性が活躍するためには、男性の意識改革も必要です。女性に対する制度と同タイミングの2016年6月に、「配偶者出産時特別休暇(エンゼル休暇)制度」そして「育児休業当初5日間有給制度」をスタート。前者は出産時の立会いや退院時サポートを想定し特別休暇2日を付与するもので、対象従業員100%が取得済み。後者はゆっくりと育児に携われるように付与するもので、取得者からは「親としての自覚が生まれた」との声

も。家族全体で働きやすい・子育てもしやすい環境づくりをすることで、家族や親戚の方からもこの制度は好評を頂いています。

## 働き方改革の成果と これから

マスコミ報道を通じて当社のこのような取組が取り上げられるに従って、従業員やその家族の多くが「あなたの会社が羨ましい!」「自分も町田酒造で働きたい!」と周囲からの反応を頂き、従業員の士気向上につながりつつあるほか、県内・島内に関わらず人手不足感が強い中でも当社では必要な人員が確保できている結果に繋がっています。今後益々このような変革を奄美群島や県内に広めて女性が働きやすい職場が増えることを願っています。



## Interview

やりがいと成長を感じながら  
ステップアップできる職場です 営業統括課 小松 かほりさん (2017年入社)



経理課から女性の少なかった営業統括課に配属されました。

ここでは「自ら作り出す」仕事が増え、ゼロから今までにないものを生み出すのは大変ですが、その分やりがいを感じています。営業統括課は営業や販売係がより売りやすいPOP作成などの販促ツールを作ったり、マーケットをリサーチして新商品を提案したりと、女性の目線が直接売り上げに繋がる部署だと思っています。

頭の中で常にアンテナを張りながらトレンドを察知し、消費者の心に訴えるような取組をするため日々勉強中です。

## データ

- 住所  
大島郡龍郷町大勝3321
- 従業員数  
54人(正規従業員47人)
- 女性従業員比率  
35.2%
- 正規従業員に占める女性比率  
31.9%
- 女性管理職数  
2人(女性管理職比率:33.3%)
- 女性役員数  
1人(女性役員比率:14.2%)

## 主な取組

- 1.イクボス宣言の実施
- 2.女性管理職の積極登用
- 3.女性の職域を拡大
- 4.有給休暇の「半日単位・時間単位取得制度」導入
- 5.「パートタイマー正社員登用制度」導入
- 6.男性従業員の「育児休業」取得促進
- 7.男性従業員の「配偶者出産時休暇(エンゼル休暇)」取得促進
- 8.「育孫休暇」の取得促進
- 9.兼業・副業の推奨
- 10.健康企業宣言の諸取組

## TOP MESSAGE



代表取締役社長  
中村 安久さん

女性活躍推進・働き改革の取組により、人手不足の世の中で、有能な人材が男女を問わず確保できるようになりました。女性活躍推進法に基づく認定マーク『えるほし』の早期取得を目指し、性別や年齢での分け隔てなくやる気と能力のある社員が活躍できる職場環境を整備します。

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・公表し、自社の魅力をアピールしましょう！

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行され、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、女性登用等の数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、公表することが義務付けられました。300人以下の事業主においては、努力義務とされていますが、企業の規模にかかわらず、個々の課題に応じた積極的な取組が求められています。なお、101人以上300人以下の事業主においても、一般事業主行動計画の策定を義務付ける改正法案が平成31年3月8日に国会に提出されています。

## こんなメリットがあります

### 求職者へのアピール

就活生をはじめ求職者が、女性活躍に関する企業情報収集ツールとして活用するサイト「女性活躍推進企業データベース」に自社の行動計画等を掲載し、求職者へのアピールができます。

女性活躍 データベース



### 認定

行動計画の策定を行った企業のうち、取組の実施状況等が優良な企業は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。

認定を受けた企業は、認定マーク「えるぼし」を企業広告や求人票に付記し、女性活躍推進企業としてアピールできます。

### 助成金の活用

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・公表し、一定の基準を達成した事業主に支給される助成金があります。

認定及び助成金の活用の詳細については次ページをご覧ください。

## 行動計画策定までの流れ

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

- ① 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。
- ② 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

- ① 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。
- ② 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。

# 「行動計画策定支援ツール」をご活用ください!

「行動計画策定支援ツール」とは、一般事業主が行動計画を策定するにあたり、法律に基づき企業が実施する状況把握、課題分析について、支援するためのツールです。自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上で是非ご活用ください。

ポジティブ・アクション 行動計画策定支援ツール



株式会社A 女性活躍推進法に基づく行動計画  
女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

- 計画期間 平成29年4月1日～平成32年3月31日
- 当社の課題  
(1)技術職に女性の応募が少ない。  
(2)女性の大半が事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。
- 目標と取組内容・実施時期  
目標1:技術職の女性採用者数を取組前より2人以上増加させ、技術職の採用者の女性比率を30%以上にする。  
<取組内容>  
・平成29年4月～ 現場長ヒアリングにより、女性を配属する上での課題を把握。  
・平成29年5月～ 現場長ヒアリングにより、女性を配属する上での課題を把握。  
・平成30年1月～ 配属予定者の選定と、研修カリキュラム検討。  
・平成30年10月～ 安全具の購入、現場研修を兼ねての仮配置、定期的フォロー等を行う。  
・平成31年4月～ 本配置、定期的フォロー・上司を含めたヒアリング実施。

行動計画の例

## 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



## 国の助成金の紹介 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」のいずれも盛り込んだ「行動計画」を策定し、目標を達成した中小企業事業主に支給されます。

### 支給額

①2つ以上の取組目標の達成時	38万円(48万円)
②数値目標の達成時	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)

※中小企業:本助成金では、産業に関わりなく、常時雇用する労働者が300人以下の企業

※( )内は、生産性要件を満たした場合の支給額。生産性要件については、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割り増しされます」をご覧ください。

※本助成金の解説は、平成31年度予算案を基に作成しています。実際の支給要件、支給額は、国会審議の結果等により変更されることがあります。

女性活躍推進法等の詳細は、

[厚生労働省ホームページ\(女性活躍推進法特集ページ\)](#) を  
ご覧ください。

[女性活躍推進法特集ページ](#)

〈お問い合わせ〉 鹿児島労働局雇用環境・均等室

制度について **099-223-8239** 助成金について **099-222-8446**

# 「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」を募集しています！

「鹿児島県女性活躍推進会議」では、女性が働きやすい職場づくり、環境整備、制度の導入、登用や採用目標などについて、それぞれの状況に応じた取組を宣言する企業を募集しています。

## 対象は？

鹿児島県内に本社又は事業所がある企業、事業所、法人、団体等です。

## 宣言する内容は？

女性の活躍推進に向けた「組織トップからのメッセージ」や「今後の取組内容」など、企業等の実情に応じて、宣言様式に自由に記載していただけます。

## 宣言すると？

- 県のホームページや広報誌等に企業名等を掲載します。
- ハローワークの求人票に登録企業である旨を記載していただけます。
- 県主催のセミナー等で、宣言企業のPRをします。
- 県等が実施する「女性の活躍」に関する各種セミナー、講演会等の情報を提供します。
- 宣言企業として登録され、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を行った場合には、県中小企業融資制度の一部資金において、信用保証料率を通常より、さらに0.1%引き下げます。

## 登録の流れ

- (1) 郵送又は持ち込みにより鹿児島県女性活躍推進会議事務局（鹿児島県県民生活局男女共同参画室）（以下「事務局」という。）へ申請書を提出してください。
- (2) 事務局で提出された申請内容について確認させていただいた上で、宣言企業として登録します。

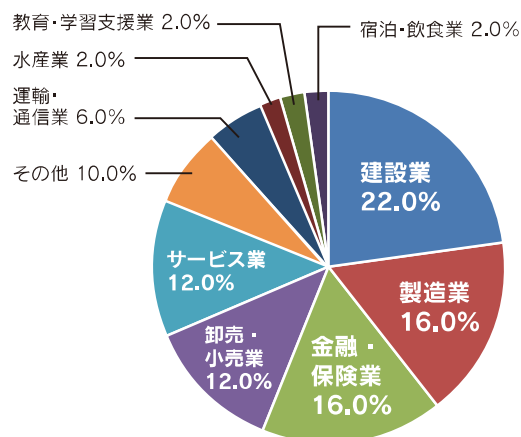
## 宣言企業一覧（登録順） 現在の登録企業数は50社です。（平成31年3月現在）

株式会社新日本技術コンサルタント  
株式会社田島組  
株式会社東条設計  
株式会社山形屋  
町田酒造株式会社  
末重建設株式会社  
西南水産株式会社  
佐川急便株式会社鹿児島営業所  
株式会社新日本科学  
大和リース株式会社鹿児島支店  
株式会社トヨタ車体研究所  
城山観光株式会社  
東京海上日動火災保険株式会社  
株式会社フォーエバー  
福地建設株式会社  
国立大学法人鹿児島大学  
株式会社日本政策金融公庫鹿児島支店  
第一生命保険株式会社鹿児島支社  
鎌田建設株式会社  
株式会社オーリック  
損害保険ジャパン日本興亜株式会社

株式会社システムメディア  
株式会社鹿児島銀行  
有限会社リック  
株式会社コレテーヌ  
株式会社森建設  
株式会社プライダルハウス六本木  
株式会社プロゴワス  
山佐産業株式会社  
株式会社九州タブチ  
九州ハーネス株式会社  
鹿児島相互信用金庫  
株式会社研文堂  
有限会社河内菌本舗  
富士ゼロックス鹿児島株式会社  
鹿児島製茶株式会社  
株式会社東郷  
株式会社ホームिंग  
南日本地質調査株式会社  
シチズン時計鹿児島株式会社  
アロン電機株式会社  
鹿児島信用金庫

昭光エレクトロニクス株式会社  
株式会社富士通鹿児島インフォネット  
株式会社ミタデン  
鹿児島第一交通株式会社  
株式会社TSグループ  
株式会社祁答院土木  
株式会社カクイックス  
株式会社ヨシケイ鹿児島

## 業種別宣言企業割合



## 応募・問い合わせ先

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10番1号  
鹿児島県女性活躍推進会議事務局（鹿児島県県民生活局男女共同参画室）

TEL:099-286-2634 FAX:099-286-5541 E-mail:harmony@pref.kagoshima.lg.jp

作成/鹿児島県県民生活局男女共同参画室 発行/平成31年3月