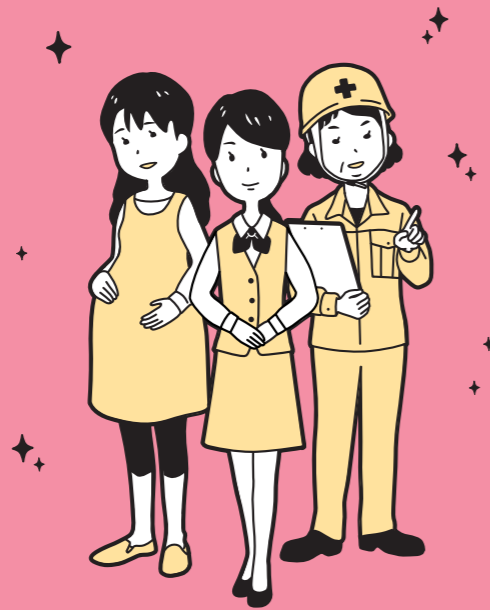


# ACTIVE!

女性のチカラを発揮できる企業へ



## ACTIVE! - 女性のチカラを発揮できる企業へ - 女性活躍推進ハンドブック

発行 : 令和2年(2020年)1月  
編集 : 山口県環境生活部男女共同参画課  
〒753-8501 山口市滝町1番1号  
[TEL]083-933-2630 [FAX]083-933-2639  
[E-mail] a12800@pref.yamaguchi.lg.jp

参考文献 : 一般事業主行動計画を策定しましょう!!(厚生労働省)  
中小企業における女性活躍推進の取組のための好事例集  
および改善取組事例集(厚生労働省)

令和2年 1月  
山口県

## はじめに

女性活躍推進法において、企業等には女性の活躍に向けた行動計画の策定が求められており、県内における女性の活躍を推進するためには、中小企業においても女性活躍の重要性を理解し、取組を進めていくことが必要です。

また、同法の改正に伴い、行動計画の策定義務の対象が常時雇用する従業員数301人以上の企業から101人以上の企業に拡大されることとなりました。

そのため、これから行動計画を策定しようとしている企業の参考となるよう、身近な取組事例をまとめた冊子を作成しました。

本冊子を活用して行動計画を策定し、女性活躍推進の取組を進めていただければ幸いです。

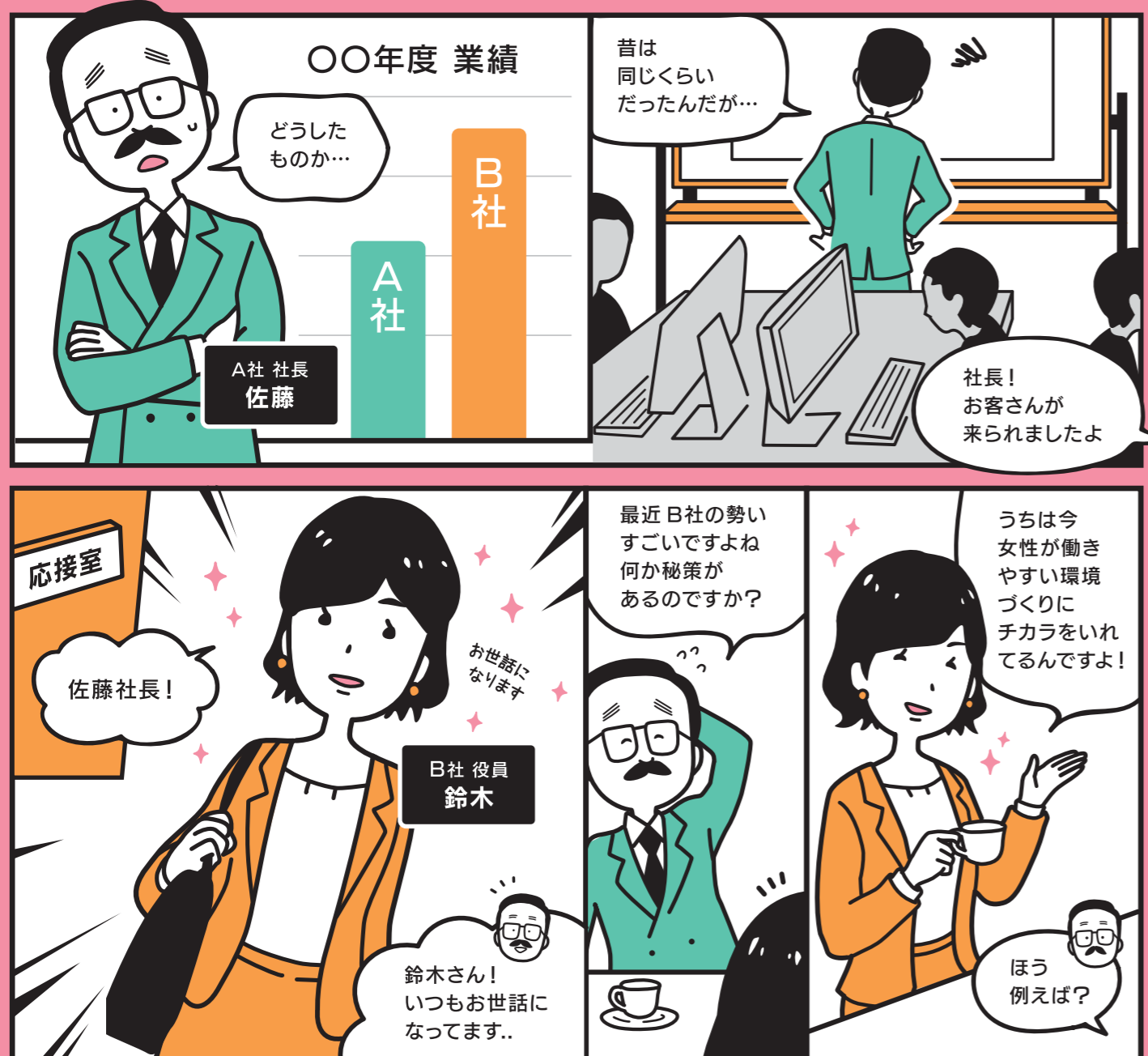
最後に、大変お忙しい中、取組事例の取材に御協力いただきました掲載10社の皆様に厚くお礼申し上げます。

山口県環境生活部男女共同参画課

## 目次

女性が活躍する職場づくりに 取り組みませんか	3	・医療法人治徳会	11
具体的な取組[1]	4	・東洋パックス株式会社	12
具体的な取組[2]	5	・都市産業株式会社	13
取組事例の紹介	6	・富士商株式会社	14
・株式会社宇部日報社	7	・富士ゼロックス山口株式会社	15
・小野田商業開発株式会社	8	・渡邊工業株式会社	16
・鈴木産業株式会社	9	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	17
・有限会社田中醤油醸造場	10	「やまぐち女性の活躍推進事業者」について	18

## 企業の未来を切り拓く鍵は女性のチカラ!



## 女性の活躍が与える企業へのメリットとは?

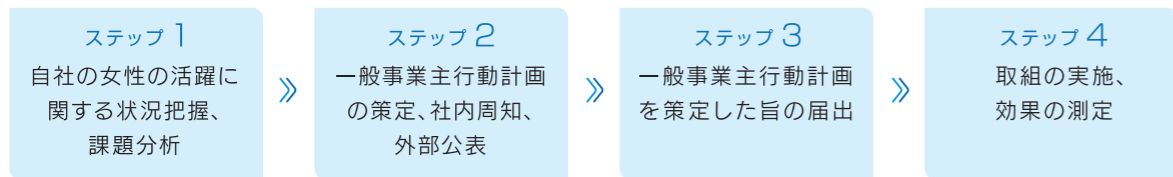


# 女性が活躍する職場づくりに 取り組みませんか



女性が能力を高めながら、就業継続できる職場環境にしていくことは、企業にとって優秀な人材の確保や職場定着等のメリットがあります。女性が働きやすい魅力ある職場づくりに計画的に取り組んでみましょう

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の流れ



※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、学生をはじめとした求職者が簡単に閲覧できるように公表しましょう。

## 主な現状分析の項目と課題

### 女性の雇用と職域の拡大

- 女性労働者の割合が低い職種・部門がないか。
- 基幹的な職種（総合職等）の女性比率が低く、補助的な職種（一般職・パート等）の女性比率が高くなっていないか。
- 中堅以上の年齢層の女性労働者が少なくなっていないか。

### 長時間労働の見直し

- 長時間労働で仕事と家庭の両立が困難となっていないか。
- 長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されるような職場風土・評価制度になっていないか。
- 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。

### 女性の勤続年数伸長と職場風土の改善

- 出産・子育てを機に女性労働者が退職する傾向になっていないか。
- 出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。また、職場と家庭の両方において男女がともに両立できる職場風土となっているか。
- 柔軟な働き方ができる職場となっているか。

### 女性のスキルアップ・管理職増加

- 女性労働者が出産・子育てに一定の時間制約を抱えやすいことを含めた計画的な育成が行われているか。
- 管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく、昇進希望を持ちづらい状況となっていないか。
- 同世代の男性労働者に比べ、女性労働者の育成が遅れがちになっていないか。

# 具体的な取組 [1]

## 女性の雇用と職域の拡大について

### 選考方法の改善

- 能力に基づいた公正な採用選考が行われるよう、男女同一の選考基準を設けるなど、選考基準の見直しを行う。
- 面接官への女性の参画による採用選考で（無意識の）性別に対する偏見・先入観をなくするための研修等を行う。
- 技術系の採用における理系女子学生への重点的な広報や、各種認定の取得等により、女性が活躍できる職場であることを求職者に向け、積極的にアピールを行う。

### 職種による配置の見直し

- 一般職等の職務範囲の拡大や昇進の上限の見直し、処遇の改善を行う。
- 一般職から総合職等への転換制度を積極的に運用する。
- 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者を対象とした再雇用を実施する。



## 女性の勤続年数伸長と職場風土の改善について

### 仕事と家庭を両立させる取組

- 若手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・説明会等を実施する。
- フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等の柔軟な働き方を導入する。
- 仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安の解消に向けた出産前後の個別相談支援や育児休業から復職した労働者に対するメンター制度を導入する。
- 交代制勤務を支える保育基盤整備を行う。（事業所内保育施設やベビーシッタールーム等）

### 意識改革に向けた取組

- 時間制約等を抱える人材を活かすことの意義に関する役員・管理職の研修を行う。
- 利用可能な支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成等）を行う。
- 様々なハラスメントが起こらないように管理職への研修等による周知徹底を行う。



# 具体的な取組 [2]

## 長時間労働の見直しについて

### 改善に向けた評価の見直し

- 組織のトップからの長時間労働の是正に関する強いメッセージを発信する。
- 組織のトップの会議で部署ごとの残業時間数等の公開・評価を実施する。
- 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価を行う。
- 管理職の人事評価における長時間労働の是正・生産性向上に関する評価を行う。
- 部下が管理職の長時間労働の是正に向けたマネジメントに対する評価を行う。

### 体制の見直し

- 業務体制を見直し、複数担当制や業務のカバー体制を構築する。
- 業務プロセス等の分析・削減と定期的な検証を行う。
- チーム内の業務状況の情報共有や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を徹底する。



## 女性のスキルアップ・管理職増加について

### 育成に向けた取組

- 労働者一人ひとりのキャリアプランを本人と上司で作成するなど、中長期の視点で育成を検討する。
- 意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成を実施する。
- 組織のトップ等による女性労働者の部門ごとの登用状況のモニタリングや個別育成計画を策定する。
- 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を行う。

### 管理職増加のサポート強化

- 女性労働者の積極的で公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリングを行う。
- ロールモデルとして女性管理職の育成や中途採用を行う。
- 新人管理職に対する役員等によるメンタリングを実施する。



# 取組事例の紹介

積極的に女性活躍推進に取り組んでいる企業をご紹介します。

女性が活躍できる職場づくりは、業務手順や、社内制度を見直すきっかけになり、誰もが働きやすい職場につながります。さまざまな社会のニーズに応じて、迅速かつ柔軟に対応し、多様化する市場で競争力を発揮するためには、社員一人ひとりが輝き、活躍していくことが重要です。



**CASE 01** 情報通信業:映像・音声・文字情報制作  
株式会社宇部日報社

女性管理職の登用や、有休休暇の取得向上を行い誰もが働きやすい職場づくりを行っています。

**CASE 06** 製造業:非鉄金属製造  
東洋ボックス株式会社

育児・介護休業や育児短時間勤務など仕事と家庭が両立できる環境づくりを行っています。

**CASE 02** 不動産業,物品賃貸業:不動産賃貸  
小野田商業開発株式会社

より愛されるショッピングモールを目指し、全館一体となり働きやすい職場づくりに取り組みます。

**CASE 07** サービス業:廃棄物処理  
都市産業株式会社

女性従業員の雇用拡大とスキルアップをはかり、職場の活性化につなげていきます。

**CASE 03** 運輸業,郵便業:道路貨物運送  
鈴木産業株式会社

生涯働ける会社を目指し、サポート制度の周知やキャリア意識の醸成に取り組んでいます。

**CASE 08** 卸売業,小売業:建築材料,鉱物・金属材料等卸売  
富士商株式会社

充実した規定の周知・活用で女性の雇用拡大と職域拡大に力を入れています。

**CASE 04** 製造業:食品製造  
有限会社田中醤油醸造場

労働環境の改善や有給休暇の取得向上で女性が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

**CASE 09** 卸売業,小売業:機械器具小売  
富士ゼロックス山口株式会社

女性管理職の登用を行い、より一層活躍できる会社を目指し、取り組んでいます。

**CASE 05** 医療,福祉:医療  
医療法人治徳会

男性職員の育児参加を促し、女性職員がより活躍できるよう取り組んでいます。

**CASE 10** 建設業:総合工事  
渡邊工業有限会社

労働環境の改善や仕事と家庭の両立を支援する制度の社員への理解・取得促進を行っています。

情報通信業：映像・音声・文字情報制作

## 株式会社宇部日報社

[所在地] 宇部市寿町2-3-17

[設立] 1912年7月15日

[URL] <https://ubenippo.co.jp>

[従業員] 76名(うち女性38名)



総務局課長  
山根 輝久さん

《一般事業主行動計画の概要》

**課題** 有給休暇取得率が低い。

**目標** 有給休暇の取得を1人当たり5日とし、34.1%の伸びを目指す。

### 女性管理職を登用し、女性が働きやすい職場づくりを

#### 女性活躍推進に取り組んだきっかけはなんですか？

[きっかけ]

女性従業員の割合が全従業員の半数を占めてきましたが、女性の管理職がいなかったことがきっかけです。

[課題・改善点]

有給休暇を取得する従業員と取得しない従業員が固定してしまい、会社全体の取得率も低かったため、全従業員が取得できる環境づくりが必要だと考えました。

#### 取組前後で会社の雰囲気、様子に変化はありましたか？

改修した女性用トイレは女性のプライバシーが守れる設計で女性従業員だけでなく、来社された女性の方も気兼ねなく使用され、女性が働きやすい職場環境を社外へもPRできるようになりました。有給休暇も全従業員が率先して取得できる環境が整ってきました。

#### 具体的にどのような取組を行いましたか？

##### 🔧 管理職に登用

女性社員3名を管理職(主任)へ昇格を行いました。

##### 🔧 有休取得率の向上

有給休暇の取得について年度初めに会社全体で一年間の予定を作成するなど、有休取得向上に向けた環境づくりに取り組みました。

##### 🔧 職場環境の整備

女性用トイレの改修など、女性が就業しやすいように環境整備を行いました。

#### 女性活躍推進の取組を経た今後の抱負を聞かせてください

女性従業員の的確な昇進、昇格を行い、女性の意見を取り込み、女性従業員がより一層働きやすい職場にしていきたいと思います。また、有給休暇も全従業員がより積極的に取得できるよう環境整備し、リフレッシュしてもらい、ストレス軽減へ繋げていきたいと考えています。

不動産業・物品賃貸業：不動産賃貸

## 小野田商業開発株式会社 (おのだサンパーク)

[所在地] 山陽小野田市中川六丁目4番1号

[設立] 1983年

[URL] <https://sunpark.co.jp>

[従業員] 18名(うち女性6名)



業務部 課長  
佐々木 祐治さん

《一般事業主行動計画の概要》

**目標** 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を70%以上とする。

### 働きやすい職場づくりに全館一体となって取り組む

#### 女性活躍推進に取り組んだきっかけはなんですか？

[きっかけ]

運営しているショッピングセンターのテナント含め慢性的な従業員不足という問題を抱えていました。

[課題・改善点]

女性従業員の勤続年数の短さという課題がありました。そこで当社が率先して女性従業員が就業継続しやすい環境づくりをしていくことにより、テナントにも波及効果が広がるのではないかと考えました。

#### 取組前後で会社の雰囲気、様子に変化はありましたか？

職場環境のハード面の整備に対しては好評を得ました。また、女性従業員の昇進により、女性の発言機会の向上と共に業務への取り組み方の積極性がUPしました。前年度売り上げ超えを条件とした営業時間短縮の試行は全館一体となり、取組達成できたことは、当館のテナントの他の館のチェーン店へも少なからず影響を与えたのではと考えます。

#### 具体的にどのような取組を行いましたか？

##### 🔧 職場環境の整備

館の従業員トイレの改修や、女性社員の意見を取り入れた休憩室の改善などを行いました。

##### 🔧 就業時間の見直し

おのだサンパークの営業時間の短縮による就業時間の見直しや、休暇の取得しやすい環境を構築し、各社員にワーク・ライフ・バランスの重要性を周知・啓蒙しています。

##### 🔧 スキルアップの向上

各部署に必要な資格取得を推奨し、学習費用も会社で負担をするサポート体制を取り入れました。

#### 女性活躍推進の取組を経た今後の抱負を聞かせてください

女性の意見を取り入れやすい環境を作ることで、サービスの向上のみならず更なる「従業員の働きやすい環境整備」を行っていきたいです。また、テナント全体に当社の取組が広がり「おのだサンパークの店舗は働きやすい」と思われ、お客様はもちろん、従業員にも愛されるショッピングモールを目指していきたいです。

運輸業・郵便業：道路貨物運送

## 鈴木産業株式会社

[所在地] 岩国市三笠町1丁目7-1

[設立] 1949年

[従業員] 59名(うち女性19名)



《一般事業主行動計画の概要》

**課題**

女性に適した仕事が少ないという認識が社内  
にあり、配属される部署、職種等が限定される  
ため採用が増やせない。

**目標**

採用者に占める女性割合が20%以下の  
部署の女性割合を25%以上とする。

### サポート制度の周知を徹底し、長く働ける職場に

#### 女性活躍推進に取り組んだ きっかけはなんですか？

**[きっかけ]**

結婚や出産を機に退職を考えている20代・30  
代の女性従業員がいることを知り、当社にある  
子育てをサポートする育児休業制度や短時間  
勤務制度の周知不足を感じました。

**[課題・改善点]**

まずは育児休業制度や短時間勤務制度の周知  
を徹底させて、女性従業員が結婚や出産を経て  
も長く働けるような職場づくりを行おうと思い  
ました。

#### 取組前後で会社の雰囲気、 様子に変化はありましたか？

育児休業制度及び短時間勤務制度の周知により、  
企業全体が制度を受け入れ、制度取得者への  
サポートが生まれ、推進することができました。

#### 具体的にどのような取組を 行いましたか？

**🔥 育児に関する各種制度の利用促進**

従業員に育児休業制度及び短時間勤務制度の  
周知徹底を行い、該当者の制度利用を促したり、  
育児休業手当などの支給申請手続きを行いました。

**🔥 職場環境の改善**

女性トイレの改修工事を行い、職場環境を整備  
しました。

**🔥 キャリア意識の向上**

運輸安全マネジメントセミナーに参加するなど、  
キャリア意識の向上を図りました。また、運行  
管理者等一般講習を受講させ、資格の取得も  
図りました。

#### 女性活躍推進の取組を経た 今後の抱負を聞かせてください

今後もいきいきと生涯はたらせる会社を目指し、  
女性社員のキャリア意識の醸成、管理職養成に  
取り組んでいこうと思います。

製造業：食料品製造

## 有限会社田中醤油醸造場

[所在地] 下関市清末中町2丁目2-22

[設立] 1953年

[mail] hishikin@lion.ocn.ne.jp

[従業員] 19名(うち女性11名)



代表取締役社長  
田中 孝雄さん

《一般事業主行動計画の概要》

**課題**

正職員の女性が少ない。

**目標**

女性の正職員を  
現員3名から5名に増加させる。

### 社員一人ひとりが働きやすい職場づくりを目指す

#### 女性活躍推進に取り組んだ きっかけはなんですか？

**[きっかけ]**

女性従業員の多くは子育てや親の介護などの  
やむを得ない理由で急に休む場合があります。  
そんな時に気兼ねなく有給休暇を取得できる  
職場の雰囲気づくりをすることで、女性が働き  
やすい職場を目指そうと考えました。基本的に  
肉体労働なので休憩中はゆっくり休んでもらい  
たい思いがあります。

**[課題・改善点]**

従業員の意識改革や設備・社内環境などの改善  
が課題にありました。

#### 取組前後で会社の雰囲気、 様子に変化はありましたか？

有給休暇の取得日数が増えました。トイレの増設  
によって休憩前などの混雑が解消されました。  
また、以前までは休憩室が男女一緒でしたがもう  
一部屋増設したことで男女別々になり、より一層  
ゆっくりと休んでもらえるようになりました。

#### 具体的にどのような取組を 行いましたか？

**🔥 有給休暇取得の向上**

従業員が有給休暇を取得する日にちを申告し  
やすいように専用のノートを準備し、いつでも記入  
出来るようにしました。また、残りの有給休暇が  
何日あるかをこまめに知らせるようにしました。

**🔥 労働環境の改善**

作業場のトイレと  
休憩室の増設を  
行いました。



新たに増設したトイレと休憩室

#### 女性活躍推進の取組を経た 今後の抱負を聞かせてください

弊社は作業負担が多く、女性が働きにくい環境  
だと思いますが、継続的な労働環境の改善に取り  
組み、商品の品質管理面でも女性が活躍して  
いけるように研修を行い、ひとりひとりの能力を  
引き出せるようにしていきたいと思っています。

医療・福祉：医療

## 医療法人治徳会

[所在地] 周南市大字湯野4217番地の2

[設立] 1969年8月

[URL] <http://www.chitokukai.com>

[従業員] 220名(うち女性174名)



湯野温泉病院  
事務長  
都野 実さん

《一般事業主行動計画の概要》

課題

当法人の職員が男女ともに仕事と子育てを両立できるようにする。

目標

男性育児休業取得者2人目の追加

### 男性の育児参加を促し、女性がより活躍できる職場へ

女性活躍推進に取り組んだきっかけはなんですか？

[きっかけ]

医療と介護の職場として、女性が8割近くを占めており、女性がかつと輝いて活躍できる職場となれば結果として、患者様及び利用者様にとって心のこもったより良いサービスが提供できるのではないかと考えて取り組みました。

[課題・改善点]

今後の課題としては、男性職員の育児への積極的な参加を促して、結果として女性がかつと社会参加できるようになればいいのではないかと考えています。

取組前後で会社の雰囲気、様子に変化はありましたか？

男性職員勤務での保育所利用が増加しました。小学生の夏休み等の一時預かりが増え、職員にとって働きやすい環境となっています。また、子供の食べ物の好き嫌いが減り、保護者が喜んでいます。

具体的にどのような取組を行いましたか？

🔥 男性育児休業の周知と取得促進

数値目標にも設定していますが、「男性育児休業取得者2人目の追加」を達成するために、法人全体の会議でパンフレットを配布して男性の育児休業への周知を行い、対象の職員へ個別に取得を促しました。結果として、数値目標を達成することができました。

🔥 子育て職員への負担軽減

子育てしている職員の負担軽減及び食育の一環として平成31年より、管理栄養士が見立てたバランスの取れた給食を病院厨房で作り、院内保育所で無料で提供しています。

女性活躍推進の取組を経た今後の抱負を聞かせてください

女性職員がより活躍できるように今後も院内保育の内容の充実及び男性職員の育児休業取得の推進を図っていきたいと思っています。

製造業：非鉄金属製造

## 東洋パックス株式会社

[所在地] 下松市東豊井1292番地の5

[設立] 2002(平成14)年10月1日

[従業員] 289名(うち女性42名)



総務部 部長  
国村 昌幸さん

《一般事業主行動計画の概要》

目標

子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか1つ以上の措置の実施  
(1)3歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (2)始業・就業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

### 仕事と家庭が両立できる、女性が働きやすい会社へ

女性活躍推進に取り組んだきっかけはなんですか？

[きっかけ]

3年前に親会社より当社の総務部に出向で転職となりました。当時、女性社員の多さに驚かされました。女性が活躍できる環境に不安でしたが、女性社員がいきいきと活躍できる環境づくりには男女雇用均等が必要だと思い取り組もうと思いました。

[課題・改善点]

新卒採用など、女性が交替勤務できる職場環境の整備や、フレックスタイムなどの勤務体系を導入し、仕事と家庭が両立できるよう働きやすい環境づくりが必要だと考えます。

取組前後で会社の雰囲気、様子に変化はありましたか？

育児や介護で会社を休まなければならない方から、制度を利用して好評頂いております。当初は休みにくいと聞いていましたが、今では気兼ねなく休めています。他社員から不満の声があがらないよう、制度の目的をしっかりと会社から説明をするように心がけています。

具体的にどのような取組を行いましたか？

🔥 女性パート社員の正社員登用新設

2016年に女性パート社員の正社員登用の新設を行いました。今までは制度が無かったので、「勤続1年以上で本人が希望し上司から推薦された場合」という制度を設けました。

🔥 育児・介護休業の取得

2017年には、育児・介護休業等に関する制度を新設し、休みをとりやすい環境整備を行いました。

🔥 育児短時間勤務

2019年に、育児短時間勤務制度を小学校6年生まで延長・変更しました。

女性活躍推進の取組を経た今後の抱負を聞かせてください

男性の労働者人口が減少していく中、当社は新卒の女性の採用を積極的に行い、各部署の職場に女性社員を多く配置できるように、更衣室や休憩室など福利厚生面の整備を進めていきます。

サービス業：廃棄物処理

## 都市産業株式会社

[所在地] 宇部市大字船木 61番 41

[設立] 1971年11月

[URL] <http://www.toshisangyo.co.jp>

[従業員] 57名(うち女性10名)



総務 / 人事課  
西重 優子さん

《一般事業主行動計画の概要》

**課題** 現場における女性の活躍者が少ない。

**目標** 現場作業員の女性を現員1名から2名以上に増員させ、採用者の女性比率を18%以上にする。

### 女性が働きやすい環境整備で会社の活性化につなげる

#### 女性活躍推進に取り組んだきっかけはなんですか？

[きっかけ]

事業内容から現場における女性の活躍者が少なく、女性従業員の配属先に偏りがありました。また女性の応募者自体少なく、採用人数も少ないことから、雇用拡大をはじめ、女性活躍推進に取り組もうと思いました。

[課題・改善点]

当社の女性従業員は平均勤続年数が高いにもかかわらず、管理職への登用が進んでいないことです。

#### 取組前後で会社の雰囲気、様子に変化はありましたか？

新設した女性用のトイレは当社の女性従業員だけでなく、来社された他社の女性の方も自由に使用できるよう配慮しており、女性が働きやすい職場環境という意識が社内外で高まりました。また、研修等で得た知識をもとに就業規則や労働環境を整えたことにより、育児休業取得率(男女共100%)の向上につながりました。

#### 具体的にどのような取組を行いましたか？

##### 女性従業員の雇用拡大

女性向けの就職説明会用にパンフレットを作成し、現場職への女性の応募の関心を高めました。

##### 職場環境の整備

女性用のトイレを新設し、女性が就業しやすいような職場環境を整えました。

##### スキルアップの向上

管理職対象者を業務に必要なスキルを身につけるための研修会(Off-JT)に参加させ知識の習得をはかりました。

#### 女性活躍推進の取組を経た今後の抱負を聞かせてください

就職説明会等で、当社での「働きやすさ」を具体的にアピールし人材確保へつなげ、あわせて更衣室の整備を行い、女性が就業しやすい職場環境を継続して整えていきたいと思えます。また、女性管理職を登用することにより、職場の活性化につなげていきたいです。

卸売業・小売業：建築材料、鉱物・金属材料等卸売

## 富士商株式会社

[所在地] 山陽小野田市稲荷町10-23

[設立] 1952年7月21日

[URL] <https://www.fujisho.ne.jp>

[従業員] 310名(うち女性109名)



人事部 課長  
大塚 悠平さん

《一般事業主行動計画の概要》

**課題** 女性社員が少なく、女性に適した仕事が少ないという認識があり、配属される部署が限定されるため採用が増やせない。

**目標** 応募者に占める女性の割合を30%以上にし、採用者に占める女性割合を30%以上とする。

### 規定の活用、女性雇用と職域の拡大を目指していく

#### 女性活躍推進に取り組んだきっかけはなんですか？

[きっかけ]

女性の正社員が少なく、事務職になりがちという傾向がありました。また、女性は事務をするものという風潮が根付いておりました。取組開始当初、女性社員比率は11.9%、女性採用比率は9.1%、女性の営業職・販売職の比率3.6%でした。

[課題・改善点]

女性が活躍していける職場を作っていくには、現在在籍している社員の意識改革と合わせて、新規採用の女性を増やしていく必要があると考えました。

#### 取組前後で会社の雰囲気、様子に変化はありましたか？

現在女性社員比率18.8%、女性応募者比率59%、営業職・販売職女性比率6.7%です。取組を始めて間もないため、大きな変化はありませんが、販売職で配属している店舗では、お店の雰囲気が明るくなったと会社内で話が上がるようになりました。

#### 具体的にどのような取組を行いましたか？

##### 女性の雇用拡大

会社説明会や就職フェア等へ女性社員に積極的に参加してもらい、学生へ女性の働きやすさを直接アピールしていきました。また、営業部門・販売部門の管理職に対するワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発を行い、ロールモデルとなる社員を設定し、性別に関係なく積極的な配置転換や役割の見直しを進め、店舗休憩室や事務室等のハード面も整備しました。

##### 規定の周知

当社は資格取得支援や休暇制度等の充実した規定があるので、しっかり活用してもらうことから始めました。

#### 女性活躍推進の取組を経た今後の抱負を聞かせてください

当社でどのようなキャリアを築いていくことができるかということが重要だと思います。そのためには、時間が必要であり、時間をかけて従業員の意識改革や育成を行い、会社としても全面的にフォローしていき、女性管理職の割合も増やしていきたいと考えています。



卸売業、小売業：機械器具小売

## 富士ゼロックス山口株式会社

[所在地] 山口市小郡黄金町4番1号

[設立] 1984年4月10日

[URL] <https://www.fujixerox.co.jp/ygx>

[従業員] 126名(うち女性27名)

マーケティング  
サポート部  
経営管理G G長  
吉賀 和宏さん



《一般事業主行動計画の概要》

**課題** 結婚を機に離職する女性が多い。

**目標** 早帰りdayを定着させ、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組む。

### 女性の職域を拡大し、より一層活躍できる会社へ

女性活躍推進に取り組んだきっかけはなんですか？

[きっかけ]

総合職(営業職)に女性社員を積極的に登用したことがきっかけです。女性の活躍が増えてきている中で、当社もさらに女性が活躍できる会社を目指して女性活躍推進に取り組んでいきたいと思っています。

[課題・改善点]

今後の課題は、女性の管理職を増やしていき、女性の活躍の場をさらに拡大していきたいと考えております。

取組前後で会社の雰囲気、様子に変化はありましたか？

女性社員のリーダー職への登用を行いました。また、結婚や出産を機に退職を考えていたが、産休等の休暇制度を利用し、継続して働く女性社員も増えてきています。

具体的にどのような取組を行いましたか？

🔥 企業倫理の向上

社員満足度調査の実施や独自のセクシャル・ハラスメント対策を含む企業倫理向上へのWBT等社内教育に取り組んでおります。

🔥 職場環境の整備

女性用のトイレ整備、また観葉植物を多く取り入れ、アロマオイルを導入し、より働きやすい環境を整備しています。

🔥 女性管理職への育成

教育では、管理職になる為のプレマネジメント研修に参加しスキル向上を図っています。

女性活躍推進の取組を経た今後の抱負を聞かせてください

ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組み、さらに女性の働きやすい環境を構築し、定着させていきたいと思っています。また、女性管理職の登用を含め、より一層女性が活躍できる会社を目指して参ります。

建設業：総合工事

## 渡邊工業株式会社

[所在地] 岩国市御庄4丁目116-7

[設立] 1997年

[従業員] 49名(うち女性4名)



《一般事業主行動計画の概要》

**課題** 女性社員の継続勤務年数が男性社員と比べ5.8年短い。(男性8.8年 女性3年)

**目標** 女性の勤続年数を伸ばし、男女の継続勤務年数の差を4年以下にする。

### 女性社員の勤続年数を伸ばし、職務範囲の拡大へ

女性活躍推進に取り組んだきっかけはなんですか？

[きっかけ]

女性社員の勤続年数を伸ばすための職場環境づくりとして施設の改善を実施したのがきっかけです。

[課題・改善点]

課題は女性社員の継続勤務平均年数が男性社員に比べて5.8年短い(男性8.8年、女性3年)点と女性のほとんどが事務職で経理部に配属されている、の2点です。

取組前後で会社の雰囲気、様子に変化はありましたか？

まずはハード面の改善から取り組みました。女性社員や男性社員が有意義に時間の取れる場所ができ、会社に余裕が生まれ、この余裕は自由に前向きな意見(採用に関すること、継続就業・職場風土に関すること、長時間労働の是正に関すること、配置・育成・教育訓練に関することなど)を言い合える環境に変えて、更には経営のためまめ革新と進化、利益ある成長へと繋げていきたいです。

具体的にどのような取組を行いましたか？

🔥 労働環境の改善

女性用休憩室等の設置やトイレの整備、禁煙スペースを定めたり、現場の整理整頓等を実施しました。

🔥 両立支援制度の理解・促進

仕事と家庭を両立するための支援に関する制度(育児休業・短時間勤務等)について従業員の理解を促進するため、リーフレットの作成に取り組んでいます。

女性活躍推進の取組を経た今後の抱負を聞かせてください

今後は、現在働いている女性社員の意見や他社の取組事例を参考に「身の丈」を基準に考え、当面の目標である「女性の勤続年数を伸ばし、男女の勤続年数の差を4年以下にする」を果たしたいと思います。また、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をして女性社員の職務範囲の拡大をしていきたいと考えています。

# 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。

※令和元年6月5日に改正女性活躍推進法が公布され、義務の対象が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。  
(施行：公布後3年以内の政令で定める日)

常時雇用する労働者の数が100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。

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、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。 ※一般事業主行動計画策定支援ツール(厚生労働省)等の活用
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つ以上で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	
定期的に行う。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	

## 状況把握、課題分析の方法

女性の活躍に向けた課題の中で、多くの企業に該当するものとして「女性の採用の少なさ」「第1子妊娠・出産前後の就業継続の難しさ」「男女を通じた長時間労働」「女性管理職の登用」があげられます。これらの課題に関する状況を把握するために、「基礎項目(必ず把握すべき項目)」として次の4項目が定められています。

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区\*)
  - ②男女の平均継続勤務年数の差異(区\*)
  - ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
  - ④管理職に占める女性労働者の割合
- \* (区)の表示のある項目については総合職、一般職/事務職、技術職等、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

基礎項目の内容は必ず状況把握し、課題を分析しましょう。

# 「やまぐち女性の活躍推進事業者」について

山口県では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、所定の要件を満たしている事業者を「やまぐち女性の活躍推進事業者」としてその取組を応援します。



**対象** 山口県内に活動拠点を有し、事業活動を行うすべての事業者で次の要件を全て満たす者

- ① やまぐち男女共同参画推進事業者の認証を受けていること。
- ② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出ていること。
- ③ 法令に違反する重大な事実がないこと。

## 県の支援

- ◆ 県の政策入札制度の「優先指名」の評価項目の一つとして採用(県内に本店を有する事業者等に限り。)
- ◆ 建設工事等競争入札参加資格審査評価項目の一つとして採用(県内建設業者、測量、建設コンサルタント等事業者で山口県内に事業所を有する者に限り。)
- ◆ 「やまぐち女性の活躍推進事業者」の名称の使用
- ◆ 「やまぐち女性の活躍推進事業者シンボルマーク」のパンフレット、封筒、名刺等への掲載
- ◆ 中小企業等は、山口県中小企業制度融資「女性活躍応援資金」の利用

## 申請方法

<b>募集要項や申請書様式を入手</b>	募集要項、申請書等の関係書類は下記の方法で入手できます。 ・県男女共同参画課に連絡いただければ、郵送または電子メールで送付します。 ・ホームページからダウンロードできます。 <a href="https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a12800/index">https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a12800/index</a>
<b>申請書提出</b>	申請書、労働局へ提出した女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の写し、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の写しの計3点を提出してください。 県男女共同参画課まで、郵送又は持参により提出してください。
<b>審査・決定</b>	審査(必要に応じて実地調査)を行い、登録の可否を決定します。 ・宣言事業者には、「やまぐち女性の活躍推進事業者登録証」を交付します。 ・宣言の有効期間は行動計画の計画期間内です。新たな行動計画を策定しますと延長が可能です。