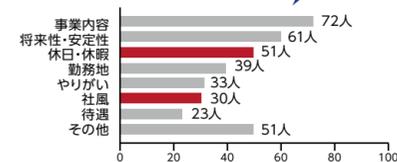


行動計画を策定する **メリット**

1

就職活動中の学生が重視する「働きやすい職場づくり」を積極的に進める企業であることをPRできます。

- 大学生が就職する企業を選ぶときには、「休日・休暇」や「社風」を重視しています。
- 行動計画を策定すると、国の「女性の活躍推進企業データベース」のウェブサイトや、就活フェアなどで女性の就業継続や登用を進める企業としてPRすることができ、女性の応募意欲を高めるのみでなく、若者全体に「男女ともに働きやすい職場」であると受け止めてもらえ、円滑な新規採用につながります。



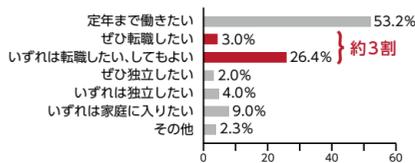
「会社を選ぶとき何を重視しますか?」の回答
事業内容、将来性・安定性に次いで
3位 休日・休暇、6位 社風となっています。

下野新聞社「2019しもつけ就活フェア Part1」
学生アンケートより

2

経営者の方針を従業員に伝えることができ、安心感や就業継続意欲を向上させ離職防止につながります。

- 「新入社員の約3割は入社と同時に転職を考えている」という調査結果があります。また、「結婚・妊娠・出産を機に自ら退職する」女性がまだまだ多く、勤続年数が短い原因となっています。さらに超高齢社会を迎え、親の介護と仕事の両立に悩むベテランの従業員が、突然離職してしまうことも考えられます。
- 行動計画の策定により、経営者自らが「男女ともに働きやすい職場づくり」に取り組む姿勢や取組方針を従業員に伝えることができ、安心感を与え就業継続意欲を向上させることで、離職防止につながると考えられます。



新入社員へのアンケート

「勤務・転職等についてどう考えるか?」の回答
「いずれは転職したい、してもよい」と
「ぜひ転職したい」を合わせると
約3割が転職を視野に入れています。

あしぎん総合研究所 2019年度「新入社員意識調査」より

3

公共事業の入札参加の資格審査での加点制度や、銀行での融資制度などがあります。

- 宇都宮市では、行動計画を策定した事業者に対し、入札参加資格登録の審査時に加点しています。国や県においても加点が受けられる場合があります。
- 日本政策金融公庫の融資制度(働き方改革推進支援資金)が利用できます。詳しくは日本政策金融公庫へお問い合わせください。

取組を応援する助成金制度

行動計画を策定し、実際に女性活躍に取り組む際に活用いただける国(厚生労働省)の助成金を紹介します。

行動計画を策定し、計画の目標を達成したとき

→ 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)



厚生労働省
「両立支援等助成金」

男性従業員の育児休業取得促進に取り組むとき

→ 両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

男性の育児休業を取得しやすい職場づくりに取り組み、実際に一定期間育児休業を取得させた事業主に支給されます。

従業員の介護離職防止に取り組むとき

→ 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

介護支援プランを作成し、実際に介護休暇を取得・復帰させた中小企業事業主に支給されます。

労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に取り組むとき

→ 働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース)

生産性を向上させ、労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に、経費の一部が支給されます。

★これは一例です。このほかにも取組に活用できる様々な助成金があります。詳しくは、栃木労働局雇用環境・均等室(☎028-633-2795)へお問い合わせください。

次へのステップアップ

きらり大賞(宇都宮市)

男女共同参画社会の実現を目指すため、男女の性別にかかわらず個性と能力を発揮できる、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる市内事業者を表彰する「男女共同参画推進事業者表彰『きらり大賞』」を実施しています。

★詳しい内容については、スマートフォンで右記のQRコードへアクセスしてください。



宇都宮市
「きらり大賞」

男女生き活き企業認定・表彰(栃木県)

女性活躍の推進や働き方見直しに積極的に取り組み、誰もがいきいきと働けることを目指している企業等を、栃木県が認定・表彰する制度です。

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定(厚生労働省)

行動計画策定の届け出を行った事業者のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良な事業者が、厚生労働大臣から優良企業として認定を受ける制度です。

行動計画を策定した宇都宮市内企業の取組事例



飲食業 設立/1958年 従業員数/165名(女性79名・男性86名)
事業内容/餃子の製造・販売

取組のきっかけ

優秀な人材であっても、妊娠・出産などで退職する女性が多かったことや、従来型の求人では応募が少なくなった状況から、女性活躍の取組を始めました。

取組の内容

取組にあたって自社の状況を確認すると、産休・育休に関わる制度の周知不足、管理職の理解が不十分であることが分かりました。そのため、行動計画を策定し、制度に関するパンフレットの作成・配布や、産休・育休が取得しやすい風土と職場復帰しやすい環境づくりのための管理職への研修に取り組みしました。

取組で得られた効果

- ① **社員とパートが産休を取得**するなど、雇用形態の違いがあっても仕事と家庭の両立ができる環境が整いつつあります。**男性社員の育児休業取得も実現**しました。
- ② 雇用環境の整備が進む中、当社初となる**新卒採用が2名内定**しました。



サービス業 設立/1978年 従業員数/106名(女性83名・男性23名) 事業内容/一般家庭と社会福祉施設への食材キットの小売と宅配

取組のきっかけ

社員の78%、特に営業担当は83%が女性で、女性の管理者も多いことから、女性登用を推進し、会社運営の要として活躍してもらえるよう、働きやすい職場環境づくりに取り組みました。

取組の内容

基礎能力作りとして、入社時基本研修と職場上司・先輩によるOJT教育を実施し、また、ビジネススキル向上と管理能力開発を主目的に、外部研修機関による管理職研修や、フランチャイズ本部主催のリーダー研修などへ女性社員を多く参加させました。さらに、異職場間の社員同士のネットワーク形成を奨励する狙いで、外部研修を活用しました。

取組で得られた効果

- ① **女性の営業課長が誕生**し、リーダー職や班長職にも女性をさらに登用しました。
- ② 社員間等のネットワークがより緊密になったことで、情報共有・意見交換が積極的に行われ、不安や悩みを早期に解消でき、社員の**定着率改善**にもつながっています。



建設業 設立/1949年 従業員数/54名(女性8名・男性46名) 事業内容/建設業(土木、とび工、電気、電気通信、舗装、塗装、解体)

取組のきっかけ

女性活躍推進法の施行をきっかけに、女性社員の産休・育休を取りやすい環境と、全社員が働きやすい環境を整えることを目標にして取り組みました。

取組の内容

女性社員と若手社員参加の管理職養成研修を実施したほか、総務・経理をのぞく営業事務、工事事務の女性社員をひとつの課へ呼び集め、新たに業務推進課を設置しました。また、県主催の「キャリアマネジメント講座」に女性社員が継続して参加しています。

取組で得られた効果

- ① 行動計画を策定し継続して取り組んできたことで、**女性が1名係長に昇任**しました。
- ② 業務推進課が発足したことで、**仕事の共有ができ、効率もUP**し、社員の突発的な休みにも臨機応変に対応できるようになりました。



福祉 設立/2005年 従業員数/93名(女性73名・男性20名) 事業内容/特別養護老人ホーム、小規模多機能型居宅介護、居宅介護支援事業

取組のきっかけ

個々の家庭環境の把握に努め、「時短正社員制度」「子連れ出勤制度」などを実践しましたが、全社員が理解した上での活用になっていない状況でした。

取組の内容

まず、はじめに取り組んだことは、社内規定の整備です。出産前後、子育て世代、介護世代などが働きやすくなるよう、一から整理、設定しました。次に有給休暇の平均取得日数を1人当たり年間6.5日以上とするため、社内に周知し、上司自らが休暇をとることで、だれもが休みやすい環境をつくりました。

取組で得られた効果

- ① **初めて男性社員が育児休業**を取得できました。
- ② **有給休暇の取得が、周知後の半年で前年対比148%にUP**しました。プライベートや家族との時間が増え、ワークライフバランスがとれることで**仕事にも目標を持って向き合う社員**が増えました。