

人手不足対策のために 女性の活躍推進に取り組みませんか？

優秀な人材の確保や職場定着を図るために、これまでの「働き方」の見直しが課題となっています。女性が働きやすい魅力ある職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です。

中小企業におかれましても、女性活躍推進法に基づき、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析 ②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届出 ④情報公表に取り組んでみませんか。

注：女性活躍推進法では、常時雇用する労働者※が300人以下の企業については、行動計画の策定、届出、情報公表等が努力義務となっています。

※パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

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

◆基礎項目（下記4項目）の状況把握、課題分析は必ず行います。その際には、ぜひ「**行動計画策定支援ツール**」をご活用下さい。

- ・採用者に占める女性比率（雇用管理区分ごと）
- ・勤続年数の男女差（雇用管理区分ごと）
- ・各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
- ・管理職に占める女性比率

ステップ2-①：行動計画の策定、社内周知、公表

ステップ1で分析した課題に基づき、**数値目標を定め、目標を達成するための具体的な取組内容の決定**を行い、**行動計画として策定し、労働者へ周知、外部に公表**しましょう。◆外部公表先は裏面の「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。（助成金の場合、データベース掲載必須）

ステップ2-②：行動計画を策定した旨の届出

※都道府県労働局雇用環境・均等室へ届出してください。

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。

1. 計画期間 平成30年4月1日～平成33年3月31日

2. 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、一方、技術職の女性割合は約1割と技術部門への配置が少なく、女性の配置先が偏っている。

3. 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30年4月～
技術職の女性を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- ・平成30年5月～
女子学生を対象とした現場見学会を毎年開催する。

目標2：これまで女性がいなかった現場事務所1カ所に、技術系の女性を1人以上配置する。

<取組内容>

- ・平成30年7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31年1月～
配属予定者の選定と、研修カリキュラム検討。
- ・平成31年10月～
現場研修を兼ねての仮配置。定期的なフォロー等を行う。
- ・平成32年4月～
本配置、定期的なフォロー・上司含めたヒアリング実施。

ステップ2-③：女性の活躍に関する情報公表（情報公表項目（14項目）のうち1つ以上）

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。◆情報公表先は裏面の「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。（助成金の場合はデータベース掲載必須）

女性活躍推進法に基づく取組の詳細は、

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。

お問い合わせは・・・

山形労働局 雇用環境・均等室
（電話023（624）8228）