

## 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

#### <ステップ2> 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、**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。

#### <ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

※都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ届出してください。

⇒ 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**しましょう。

#### 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 29 年 4 月 1 日～平成 32 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され、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 29 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 29 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。
- ・平成 29 年 11 月～  
理系大学・高専での学生向け説明会を実施。

目標2:これまで女性がいなかった現場事務所3カ所に、技術系の女性を各1人以上配置する。

<取組内容>

- ・平成 29 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 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・上司含めたヒアリング実施。

#### 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。 ◆情報公表先は「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

#### 「女性の活躍推進企業データベース」で公表して下さい！



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。

URL <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

- 業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができます。
- 自社の取組、状況を就活生や消費者、投資家にアピールできます。
- 法で求められている年1回のデータの更新についても、掲載企業に対してメールでお知らせするため、忘れずに行えて安心です。

#### 【お問い合わせ先】

千葉労働局雇用環境・均等室

電話：043-221-2307 FAX：043-221-2308