

## 01 えるぼしチャレンジ企業認定

女性の活躍推進に関する取組が優良であり、えるぼし認定の取得へ向け積極的に取組を行う中小企業を「えるぼしチャレンジ企業」に認定します！

**認定要件** 次に定める要件を満たす企業等を「えるぼしチャレンジ企業」に認定。

- ①一般事業主行動計画を策定し、届出していること。
- ②一般事業主行動計画に定める数値目標が、えるぼし認定基準に掲げる数値を上回っていること。
- ③えるぼし認定基準の数値等を達成していること。
- ④「えるぼし」の認定取得を目指した取組の実施計画を有すること。

## 02 女性活躍に関する取組を実施する県内中小企業に補助金を交付！

### A.女性活躍推進法に基づく行動計画の数値目標の達成に向けた支援

**補助対象** 県内に本社（主たる事業所）を有する企業で、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している中小企業

**補助額** 上限200万円（補助率：補助対象経費の1/2）

**対象経費** 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に定める数値目標が、国のえるぼし認定における基準に掲げる数値を上回っており、目標達成に向けた取組で次に該当するもの  
 ①職場環境の整備 ②女性の採用・登用等の促進のための取組

**例**  
 【ハード事業】女性専用トイレ、更衣室の整備／子育てスペースの整備など職場環境の整備。

【ソフト事業】社内研修会の開催／女子学生を対象にしたインターンシップの実施／自社ホームページの改修など女性の採用や登用等の促進につながる取組。

### B.えるぼし認定の取得へ向けた支援

**補助対象** 県から「えるぼしチャレンジ企業」に認定されていること。

**交付額** 上限50万円

### 女性活躍に関する支援や最新情報をチェックしよう

#### あきた女性活躍・両立支援センター

TEL 0120-868-860 E-mail [jrsien@skr-akita.or.jp](mailto:jrsien@skr-akita.or.jp)  
<https://common3.pref.akita.lg.jp/jyosei/ryoritu>



#### 女性の活躍推進企業 データベース

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

女性の活躍を推進！

仕事と家庭の両立を支援！

#### 女性の活躍・両立支援 総合サイト

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

お問合せ

秋田県あきた未来創造部 次世代・女性活躍支援課 女性活躍・両立支援班  
 〒010-8570 秋田市山王四丁目1-1 TEL 018-860-1555 / FAX 018-860-3895 / E-mail [persons@pref.akita.lg.jp](mailto:persons@pref.akita.lg.jp)

# 女性活躍

# 推進の

# ススメ



秋田県



### 本書の活用方法

① 読んで女性活躍を理解

② さらに学ぶために

↓ 資料ダウンロード & ▶ 動画視聴研修

「あきた女性の活躍応援ネット」 <https://common3.pref.akita.lg.jp/jyosei/>



# 「女性活躍推進」について知ろう

## はじめに

本書では、女性活躍推進に関する基礎知識や、取り組みステップ、県内企業の事例などを掲載していますので、女性活躍を社内で進める際にぜひご活用ください。



女性活躍推進法に基づく企業の取組とは

### 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年法律第64号

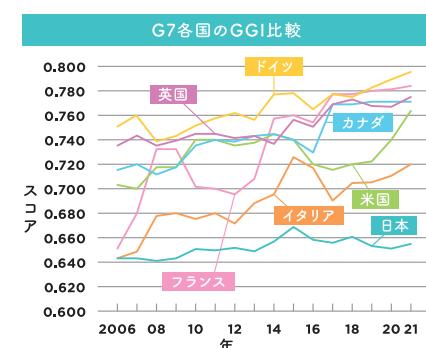
対象	<p>~2022年3月末 常時雇用する従業員数が301人以上の事業主 2022年4月~ 常時雇用する従業員数が101人以上の事業主</p> <p>※正社員、1年以上の雇用が継続されている契約社員やアルバイトなどを含む。 ※100人以下は努力義務</p>
内容	<p>① 自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析 ② その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定および届出 ③ 自社の女性活躍に関する情報の公表</p>
制度	<p>「えるばし認定」 一定基準を満たし女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。</p> <p>「プラチナえるばし認定」 えるばし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業が受けられる。</p>

## 社会的背景

少子高齢化により労働人口が減少し、企業の人手不足が深刻化している中、非正規雇用育児・介護で離職する女性の数は増加しています。また、変化著しい国際社会の中で持続可能な企業として生き抜くためには、多様性を活かした創造性の高い組織になることが求められています。

そこで、女性が活躍できる社会を実現することで「労働力確保」と「企業力向上」を目指すと女性活躍推進法が制定されました。

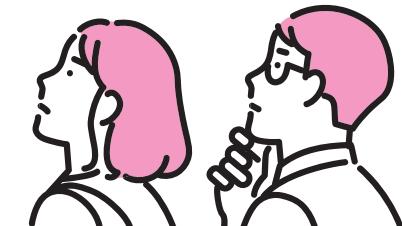
世界経済フォーラムが2021年3月に発表した「各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数」は、経済・政治・教育・健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。日本の総合スコアは0.656、順位は156か国中120位（前回は153か国中121位）でG7各国の中でも最低レベル。



<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>  
「世界男女格差指数 2021」より抜粋

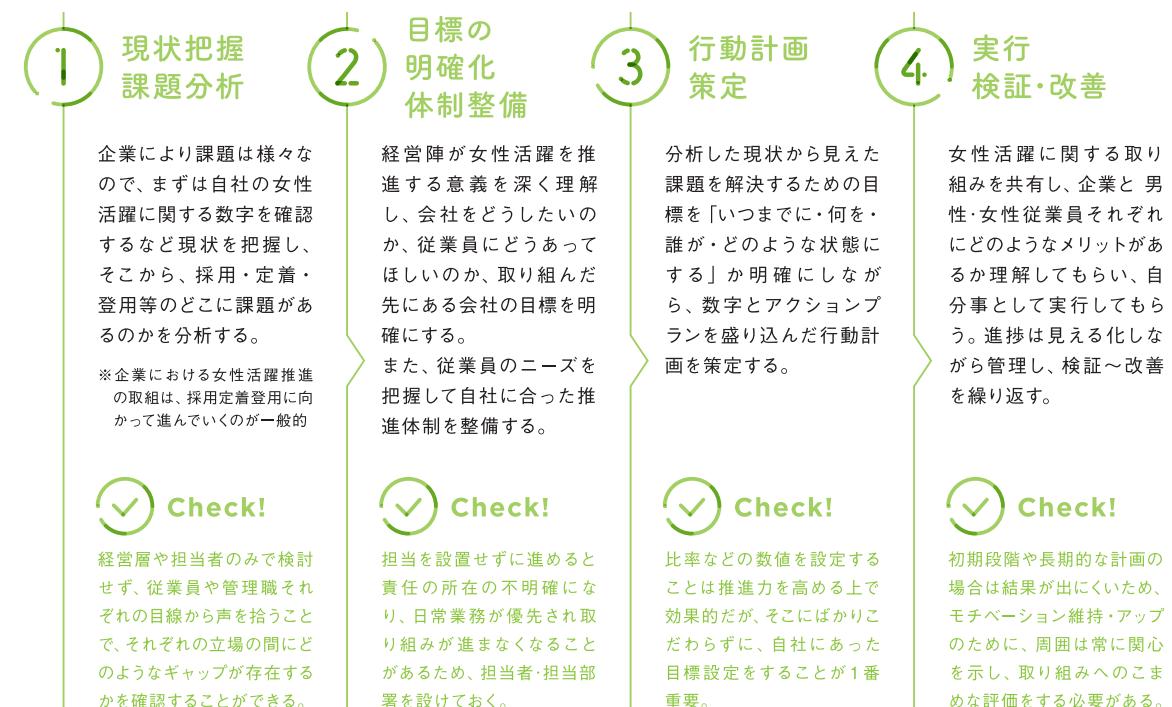
女性活躍に関する数値目標

- ① 採用者に占める女性比率あるいは労働者に占める女性比率  
$$\text{直近の事業年度の女性の採用者数} \div \text{直近の事業年度の採用者数} \times 100$$
- ② 平均勤続年数の男女比  
$$\text{女性の平均勤続年数} \div \text{男性の平均勤続年数}$$
- ③ 月別の平均残業時間数  
$$\text{各月の総残業時間数} \div \text{労働者数}$$
- ④ 管理職に占める女性比率  
$$\text{女性の管理職数} \div \text{管理職数} \times 100 (\%)$$



## 女性活躍に向けた推進ステップ

女性活躍とは、ただやみくもに女性の採用や管理職の登用を増やしていくことではありません。また、会社によって抱える課題や人材は様々なため、他社の真似をしても同じように上手くいくとは限りません。それぞれの経営者が女性活躍推進に対しての方針や目標を明確にし、個々の能力や適性を把握したうえで、制度や体制を整え、職場の理解・協力がある中で自社に合った内容にて推進していくことが重要です。



# 課題・取り組みチェックシート

02

【女性活躍推進法】一般事業主行動計画＆アクションプラン作成にお役立ち

## 自社に最適なプランを作成

女性活躍に関する制度の整備や取り組みを推進していくためには、必要な情報を整理し、それに基づいたプランを立て、社内に内容・進捗を共有しながら実施していくことが重要です。プラン作成前の、現状確認・課題抽出は、経営陣・担当者以外の従業員にも参加してもらうことで、より自社の課題やニーズにマッチした制度や取り組みを導き出すことができます。

## チェックシート活用方法

### ① 現状確認

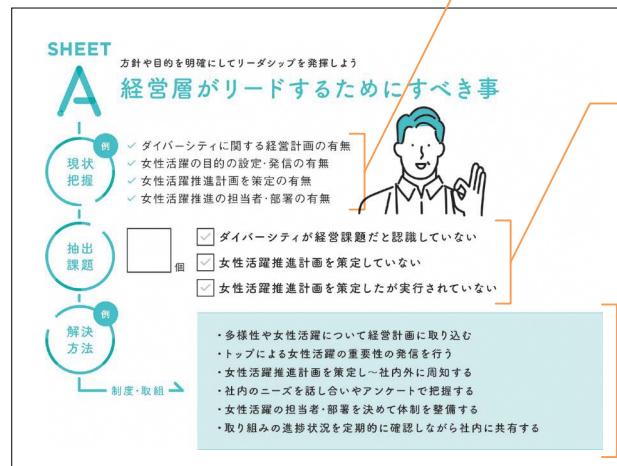
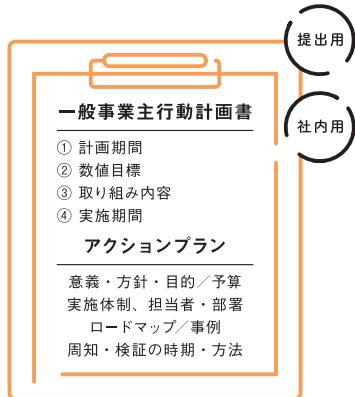
P5～7の項目A～Fまでの現状把握の事例を参考に自社の現状を確認

### ② 課題抽出

当てはまる課題に✓を入れ、抽出課題の枠に個数を記入

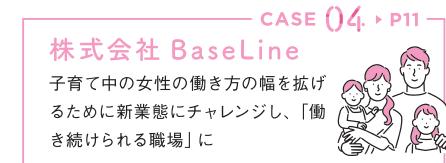
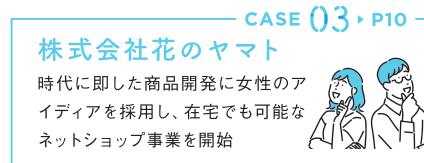
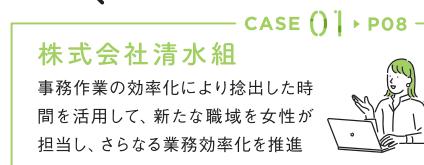
### ③ 取り組み内容の決定

解決方法を参考に取り組みを決定し、女性活躍プランを作成



アクションプランを作成～実行した

## 秋田県内企業の取り組み事例



SHEET

方針や目的を明確にしてリーダーシップを発揮しよう

## 経営層がリードするためにすべきこと

A

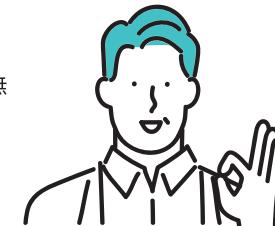
例  
現状把握

抽出課題

例  
解決方法

□ 個

制度・取組



- ✓ ダイバーシティに関する経営計画の有無
- ✓ 女性活躍の目的の設定・発信の有無
- ✓ 女性活躍推進計画の策定の有無
- ✓ 女性活躍推進の担当者・部署の有無

- ダイバーシティが経営課題だと認識していない
- 女性活躍推進計画を策定していない
- 女性活躍推進計画を策定したが実行されていない

- ・多様性や女性活躍について経営計画に取り込む
- ・トップによる女性活躍の重要性の発信を行う
- ・女性活躍推進計画を策定し社内外に周知する
- ・社内のニーズを話し合いやアンケートで把握する
- ・女性活躍の担当者・部署を決めて体制を整備する
- ・取り組みの進捗状況を定期的に確認しながら社内に共有する

SHEET

誰もが力を発揮できる組織風土を創ろう

B

例  
現状把握

抽出課題

例  
解決方法

□ 個

制度・取組



- ✓ 男女の配属部署・業務の偏り
- ✓ 職種・部署による平均残業時間の差
- ✓ 年次有給休暇の取得率
- ✓ 女性に配慮した設備などの整備状況
- ✓ ハラスメントの発生件数と把握状況

- 管理職のダイバーシティへの理解が低い
- 定時退社や有給休暇をためらう雰囲気がある
- 女性が安心して働く設備や制度が不十分

- ・女性の職域拡大と管理職のマネジメント力の強化
- ・デジタルなどの活用による業務効率化・生産性向上を図る
- ・男性の育児休業の取得を働きかける
- ・トイレ、更衣室、休憩所、作業設備などの整備する
- ・各種研修（アンコンシャスバイアス・ハラスメント）を実施する
- ・ハラスメント相談窓口の設置や、定期的な面談を行う

## SHEET

働きたい人が働き続けられる職場環境を整備しよう



### 定着促進・両立支援するためにすべきこと



- ✓ 男女別の平均勤続年数
- ✓ 出産・育児・介護を機に退職する社員数
- ✓ 育児・介護中の社員数
- ✓ 各種両立支援制度の利用人数(率)
- ✓ 男女別の育児・介護休業取得人数(率)



- 出産・介護を機に女性が離職してしまう
- 柔軟な働き方の導入ができていない
- 両立支援制度はあるが利用されていない



制度・取組 →

- ・育児・介護休業を就業規則に記載、取得を働きかける
- ・社内保育園・託児制度などを整備する
- ・就業継続制度の整備やジョブリターン支援を行う
- ・柔軟な勤務制度や雇用形態を導入する
- ・利用対象者やその上司への制度周知・利用促進を行う
- ・部下の利用状況を上司の評価に反映する



## SHEET

それぞれの個性・能力・やる気を最大限に引き出そう



### 魅力的な人材を育むためにすべきこと



- ✓ 各種研修の案内数・参加率の男女差
- ✓ スキルや仕事へのモチベーションの男女差
- ✓ 昇進までの経験年数の男女差
- ✓ 異動・転勤などの範囲・回数の男女差
- ✓ 女性の非正規・パートからの正社員登用数



- 女性従業員のキャリア開発意識が低い
- 女性従業員のキャリアアップの機会が少ない
- 女性パート社員などが力を発揮できていない



- ・女性の研修参加や資格取得の機会を増やす
- ・女性のネットワークづくりや、定期的な面談を行う
- ・多様なキャリアパスやロールモデルを提示する
- ・異動・転勤・他部署との交流による育成を行う
- ・非正規・パート社員の正社員登用制度を整備する
- ・新規事業プレゼン大会を開催し入賞者に実践機会を与える

## SHEET

男性に拘らず女性を含む多様な人材を採用しよう



### 安定的に人材を確保するためにすべきこと



- ✓ 募集時の応募者の男女比率
- ✓ 会社説明会・見学会申込者の男女比率
- ✓ 採用における男女別の競争倍率
- ✓ 職種による男女比率



- 女性からの応募や問い合わせが少ない
- 女性の採用数が男性よりも少ない
- 採用時の職種・条件などに男女・年齢別の偏りがある



制度・取組 →

- ・女性向けの内容や方法にて自社をアピールする
- ・女性向けの説明会・見学会・インターンシップを実施する
- ・ジョブリターン制度を整備する
- ・求める人材像やスキル要件を女性が応募しやすいように伝える
- ・女性が少ない職種の採用条件を見直す
- ・女性が少ない職種のロールモデルを育成する

## SHEET

多様な価値観を持つ管理職を登用しよう



### 女性管理職を増やすためにすべきこと



- ✓ 女性管理職候補者の資格数・経験年数
- ✓ キャリアアップに対する意識の男女差
- ✓ 男女別の昇進試験や資格の受験率
- ✓ 女性役員と女性従業員の比率の差
- ✓ 女性管理職と女性従業員の比率の差



- 豊富な知識や経験を有する女性が少ない
- 能力があっても昇進を望まない女性が多い
- 女性役員・管理職が少ない



- ・女性管理職や候補者への個別面談や育成を行う
- ・各種研修マネジメント・リーダーシップを実施する
- ・管理職の負担を軽減するために働き方を見直す
- ・公平な評価・報酬・登用制度を整備し運用する
- ・評価者に対する研修(アンコンシャスバイアスなど)を実施する
- ・女性管理職に関する目標を設定する

## CASE 01

### 株式会社清水組

業種：総合建設業

設立：1905年 従業員数：72名／女性8名、男性64名

平均年齢：45歳

[http://www.oga\\_shimizugumi.co.jp](http://www.oga_shimizugumi.co.jp)

男鹿市

10代～70代の  
社員が活躍中  
伸び盛りの老舗

# 業務効率化 # 職域拡大 # 資格取得

#### 行動計画

- 課題
- ・技術職への女性の応募が少ない
  - ・育児及び介護休業についての社内規定周知が十分に行えてない
- 計画期間
- 2021年1月1日～2025年12月31日までの5年間
- 行動計画
- 目標1：女性技術職員を1名以上採用する  
目標2：長時間労働を抑制して子育てや家庭生活と両立できる職場とする
- 現時点での成果・進捗
- ・技術職として新卒女性を1名採用した
  - ・残業時間を月平均7時間程度まで減少させた
  - ・年間休日数を105日から120日に増やした



#### アクションプラン紹介

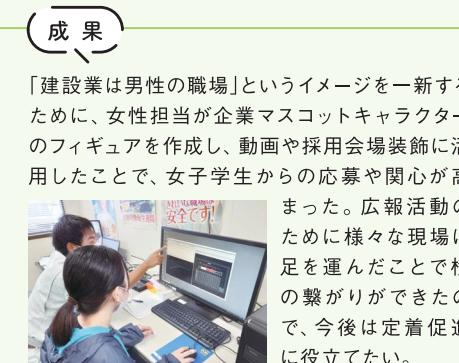
##### 社内業務の効率化推進と資格取得

- 新たな業務を行う時間を確保するために、専門家・メーカーを交えて現状把握～効率化できる業務の洗い出し～改善と、ツール導入を行った。
- ・労務管理フローの変更～マニュアル化
- ・新たな動画編集ソフトの導入～活用
- ・ドローン活用のための関連資格取得
- 無人航空機操縦技能資格取得
- 無人航空機安全運航管理者資格取得



##### 広報・採用業務への職域拡大

- これまで経営者が1人で担当していた広報・採用に管理部門の女性社員も加わり、広報活動に必要なスキルの習得や、採用現場への同行を実施した。
- ・動画撮影・制作スキル習得～YouTubeの活用
  - ・facebook、Instagram、Twitterの運用
  - ・企業説明会への同行、ブース装飾
  - ・会社見学・インターンシップ生の受け入れ



#### 今後

採用のための動画やSNSを活用した広報業務を継続しつつ、今後は社員向け1on1ミーティングを定期的に実施し定着を促進したい。また、ITスキルとコミュニケーションスキルによってオフィスから現場支援を行える新たなスキルを女性社員に習得して担ってもらい、建設業界の仕組みを変える軸となり活躍してほしい。

## CASE 02

秋田市

### 株式会社リーテックス

業種：リサイクル業

設立：2000年 従業員数：44名／女性7名、男性37名

平均年齢：42.8歳

<https://www.leatex.jp/>

地球の限られる資源と  
環境を未来へ繋ぐ  
秋田県 SDGs パートナー企業

#### 行動計画

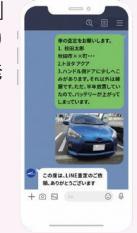
- 課題
- ・様々な法令に基づく休業・休暇や、給付・手当などの制度利用率が低い
  - ・男性に比べて女性の昇進やスキルアップの機会が少なく、職域も限られている
- 計画期間
- 2021年2月1日～2026年1月31日までの5年間
- 行動計画
- 目標1：両立支援制度の理解を深め利用を促進する  
目標2：女性役職者を現在の0名から1名以上にする  
目標3：さまざまな社内研修などの実施
- 現時点での成果・進捗
- ・1時間単位での休暇取得を可能にした
  - ・女性2名を役職者にした
  - ・年間休日数を89日から100日に増やした
  - ・社内研修やウェビナーを実施した



#### アクションプラン紹介

##### デジタルを活用した新たな販売促進

- 興味・関心から申込に繋がる「導線」と、専門用語などを使わない「わかりやすさ」を意識した販売促進・情報発信を実施。
- ・査定申込用にLINEを採用～導入
  - ・facebook、Instagramの活用
  - ・ホームページの大幅リニューアル
  - ・デジタル広告利用・効果測定



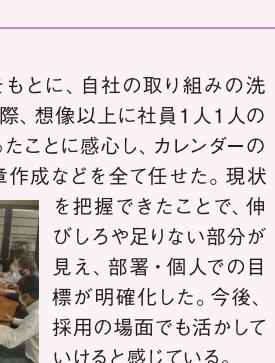
##### 新たにSDGsチームを立ち上げ推進

- 持続可能な地域と企業を創造するために、SDGsチームによる社内の取り組み推進と、社外に向けた啓蒙活動を実施。
- ・社内向けSDGs研修を実施
  - ・各種SNSにて取り組みを発信
  - ・取り組みを紹介したオリジナル卓上カレンダーを作成～配布



#### 今後

女性にSDGs推進・職場環境整備を担当してもらったことで、社内の美化が進み、エコへの意識も高まった。今後、工場やドライバー部署にも女性を採用することで、企業全体をより明るく・美しく・誰もが働きやすい職場へと進化させていきたい。また、地域のSDGs推進をサポートするために、自社の取り組み発信などの啓蒙活動を継続していくたい。



## CASE 03

### 株式会社花のヤマト

業種：小売業

設立：1954年 従業員数：11名／女性5名、男性6名

平均年齢：41歳

<https://www.hananoyamato.com/>

秋田市

多様なライフスタイルや  
様々なシーンに合った提案をする  
お花のスペシャリスト集団

# 新商品開発 # 人材育成 # 柔軟な働き方

#### 行動計画

- ・平均勤続年数や資格保有数に男女差がある
- ・繁忙期の残業時間が多く、また、柔軟な勤務制度や雇用形態の整備がされていない

#### （課題）

2021年1月1日～2025年12月31日までの5年間

#### （計画期間）

- 目標1：**研修、資格取得の支援推進を行い、  
全社員が業務に必要な資格を取得する  
**目標2：**期間内に月の残業時間を10時間未満にする



#### （現時点での成果・進捗）

- ・女性2名が国家資格を取得した
- ・新たに20代女性2名を採用した
- ・早番・遅番のシフト制導入により残業時間を大幅に削減した

#### （きっかけ）

コロナ禍で、店頭や冠婚葬祭での売上に影響がある中、ネットを活用した宣伝・販売、サブスクリプションなどによる新たな販路開拓の必要性を感じたため。

#### アクションプラン紹介

#### 新たな商品の開発～販売

- 若手女性社員を含めたチームで、話題性やリピート性のある商品や関連アイテムの企画～試作～販売、ディスプレイの見直しなどを行った。  
 ・疫病退散の想いを込めたアマビエアレンジメントなど様々な企画商品の開発～販売  
 ・無料オリジナルカードの作成



#### （アクション1）

#### （成果）



#### （成果）

研修にて女性特有の購買意欲や行動の洗い出しを行い、ネットショップやサイトリニューアルに活かすことができた。また、これまでの店頭・電話・FAXでの注文～販売という営業スタイルでは「在宅勤務」が不可能だったが、ネットショップの管理・顧客対応・商品登録などの業務を切り分けることで、今後可能になる。



#### 今後

今後も女性スタッフを含む社員の国家資格取得を目指して技能講習会を継続的に行っていく。また、令和4年の春、特別な日ではない「日常に花のある暮らし」を地域内に浸透させていくための企画・第1弾としてのサブスクリプション事業を実施するが、第2弾、第3弾を、購買意思決定権のある女性の意見やアイディアを取り入れながら企画、実施していくたい。

## CASE 04

### 株式会社 BaseLine

業種：飲食業・小売業

設立：2013年 従業員数：14名／女性9名、男性5名

平均年齢：32歳

<https://barpasaporte.com/>

横手市

環境変化への素早い対応が  
人と企業の成長に繋がる！  
挑戦を楽しむ会社

# 新規事業 # 両立支援 # 人材育成

#### （課題）

- ・管理職に占める女性の割合が低い
- ・年次有給休暇の取得日数が少なく、時間外労働が多い

#### （計画期間）

2021年1月1日～2023年12月31日までの3年間

#### （行動計画）

- 目標1：**管理職に占める女性の割合を40%以上にする  
**目標2：**従業員が年6日以上、年次有給休暇を取得する  
**目標3：**法定時間外労働を継続的に削減する



#### （現時点での成果・進捗）

- ・管理職を担う女性を育成するために組織図を再編し、新たな取り組みを開始
- ・年次有給休暇を全社員5日以上取得
- ・時間外労働を月30時間削減

#### （きっかけ）

女性従業員のライフステージが変化した際、「離職することなく働き続けられる職場」にするためには、様々な就業パターンを可能にする新たな業態へのチャレンジが必要だと感じたため。

#### （アクション1）

#### （成果）



#### チームで新規事業を開発～実施

- 空いた時間やスペースを活用する新たな事業の企画から広報・店舗デザインなどを、専門家・経営者・女性社員を含むチームにて実施。  
 ・同業他社の事例・市場・顧客ニーズなどを調査  
 ・店舗ロゴ・ラッピング・メニュー・チラシなどに関するデザイン思考ワークショップの実施  
 ・facebook、Instagram、ECサイトの運用

#### （アクション2）

#### （成果）

パン・スイーツの販売をメインにした新規事業を開始したことにより、これまでよりも早い時間帯での出勤や時短勤務が可能になったため、育児や介護と仕事の両立がしやすくなった。また、デザイン・販促などに女性の感性が加わったことで、映えるラッピングやロゴの焼き印活用などのアイディアが生まれた。

#### （アクション2）

#### （成果）

これまで、経営者のみが行っていた業務内容の共有や、様々な企業情報の開示、社内外の学びの機会の提供を実施したことでの成長が見られた。今後も女性を含む幹部社員の育成と定着を促進し企業が成長していくために、短期・中期・長期的な目標の設定や、学びの機会の提供を行っていく。

#### 今後

令和4年の春より新たに始めるポップアップストア事業の利用を促進するために、現在、女性社員がポップアップ企画を考案中。また、計画進行中のコワーキングスペース事業に関して、利用者のニーズの把握、問題解決、喜ばれるオプションの追加などを女性に担当してもらうことで、サービスをブラッシュアップさせてていきたい。