

長時間労働の削減

年休取得の促進・休暇

時間・場所等の多様な働き方

多様な人材の活躍

## 2. 女性の活躍推進

女性活躍推進の取組には、入り口段階の「採用」における男女の隔てのない優秀な人材の確保、出産や育児等のライフイベントに関わらず「就業継続」できる環境づくり、「能力開発・キャリアアップ」や「管理職登用」等の活躍できる仕組みの構築など、様々な角度からのアプローチが考えられます。ここでは一例として、広島県「働き方改革企業コンサルティング事業」で専門コンサルタントが支援した企業の実践事例（就業継続）を紹介します。

《県内の実践企業での主な成果》

- ・ 育休マニュアル策定、育児等と両立しやすい新部署や相談窓口の設置により、女性従業員が出産後も働き続けることができる環境に改善できた。

このような企業に  
オススメ！

☑ 出産や育児等のライフイベント  
による退職を防ぎたい

☑ 女性がより意欲的に働ける  
環境づくりをしたい

☑ 上位職を目指す女性を  
増やしたい

### ■ 標準手順 ■ 女性の活躍推進のお役立ちツールの活用

#### 【女性の活躍推進先進事例ノウハウ導入ブック】

- 本県では、女性活躍に関し、業種や従業員規模を問わず、成功事例のノウハウを活用できるよう、「女性の活躍推進先進事例ノウハウ導入ブック」を発行しています。

《主な掲載内容》 ・女性活躍が必要とされている背景やメリット  
・ 社の課題分析方法（「広島県版 女性活躍診断ツール」の提供）  
・ 取組ポイントの解説 等

#### 【県内企業の女性活躍の優良事例】

- 本県「働き方改革・女性活躍 取組サポートサイト『H! ntひろしま』」において、この他にも県内企業の様々な女性活躍優良事例（取材記事）を掲載しています。

《取材記事の特徴》 様々な企業が高い意識で職場改善や女性の活躍推進に取り組む内容や、その結果どのような効果・成果があったのか、その次の展開をどう考えるのか等、個々の具体的な事例を知ることができる内容になっています。



※ 詳しくは、広島県「働き方改革・女性活躍 取組サポートサイト『H! ntひろしま』」をご覧ください。

（「女性の活躍推進先進事例ノウハウ導入ブック」も本サイトからダウンロードできます）

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/hint/>

ヒントひろしま

検索

### ■ 企業実践事例 ■ 株式会社体育社（卸売・小売業／従業員 55 名／広島市）

取組前

- 全従業員の半数を占める女性従業員が、退社時間（店舗の営業時間に合わせた勤務終了時刻）が遅いという理由から、結婚や出産を契機に退職してしまうことが以前からの課題であった。

取組  
内容

#### ■ 女性従業員による対策チームを立ち上げ、女性が結婚・出産後も働き続けることができる仕組みを構築。

##### 取組① 対策チームによる定例会開催

- ・ 月1回女性メンバー（5名）による定例会を開催。育休マニュアルを作成。（育休前・育休中・復帰後の3つの視点で、育休制度の見える化や会社対応を整備）

##### 取組② 新たに人事企画課を設置

- ・ 18 時退社可能な人事企画課を本社に設置。（結婚や出産後の短時間勤務希望者の受け皿とし、対策チームでは課の役割や活動についても協議検討）

##### 取組③ 「相談役」の任命と取組周知

- ・ 出産経験のあるベテラン従業員を育休中の女性従業員の「相談役」に任命。
- ・ 育休マニュアルの完成を経営方針発表会で発表し、全従業員に周知。

取組後  
(成果)

- 女性従業員から「新部署設置により働き続けることができるという考え方に変わった」との高評価を得た。
- 育休マニュアルの活用によって、育休中も定期的な社内情報の提供や上司との面談等が実施され、よりスムーズに復職することが可能になった。



専門コンサルタントの  
ここがポイント！

まずは自社の現状や課題がどのようなフェーズにあるのかを確認しましょう

- 冒頭で述べたように、女性活躍推進の取組には、「採用」・「就業継続」・「能力開発・キャリアアップ」・「管理職登用」といった様々な角度からのアプローチが考えられます。自社の現状や課題がどのようなフェーズにあるのか、前述の「お役立ちツール」を活用して確認しながら、自社でのアクションプランの検討に役立てましょう。