

平成 30 年度横浜市女性活躍推進協議会

製造業界における

女性活躍推進に向けて

～女性がより輝きキャリアアップできる環境整備のために～

平成 31 年 2 月 28 日

横浜市女性活躍推進協議会

製造業分科会

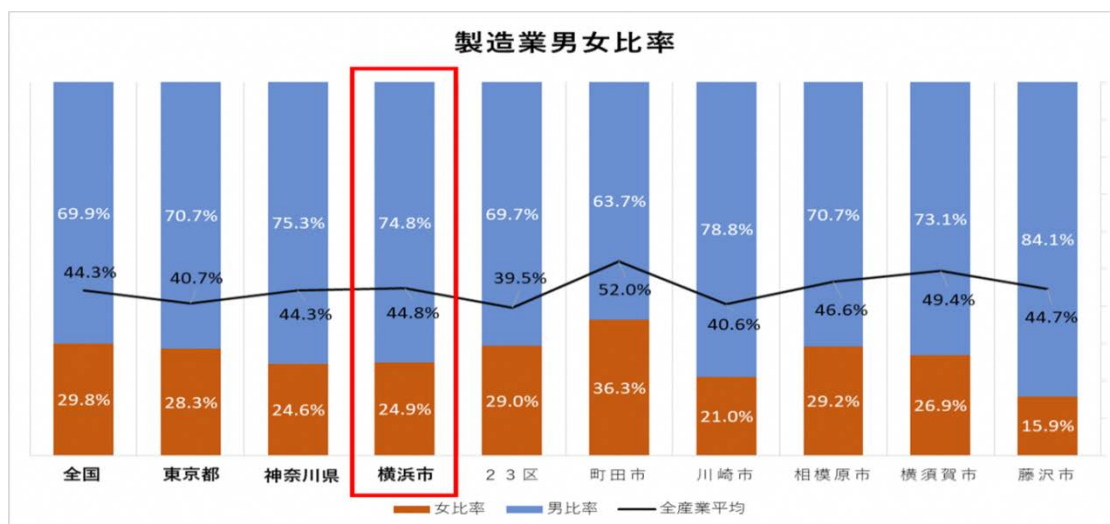
## 1. 製造業界分科会設置の経緯

平成 28 年 4 月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（いわゆる女性活躍推進法）の施行に合わせて、横浜市内の経済団体と行政、関係機関で構成される「横浜市女性活躍推進協議会」が設置されました。

この協議会の活動において、業界別に女性の登用推進や働き方の見直しに関する検討を行う分科会を設置しています。製造業分科会では、市内の中小製造業において、女性がより一層定着し、キャリアアップできる環境が整備されるよう、課題と解決策を検討してきました。

具体的な取組として、製造業界における女性活躍に対する悩みや課題、成功事例を把握・共有するための「市内中小製造業におけるアンケート調査」「市内中小製造業向け女性活躍に関する意見交換会」を実施しました。

## 2. 製造業界における女性雇用の状況



出典：平成 28 年経済センサスー活動調査 事業所に関する集計 産業横断的集計

### ➤ 横浜市の製造業の女性比率（24.9%）

神奈川県（24.6%）、川崎市（21.0%）、藤沢市（15.9%）より上回りますが、全国（29.8%）、東京都（28.3%）、相模原市（29.2%）、横須賀市（26.9%）、町田市（36.3%）より下回ります。

### 3. アンケート調査から見る市内製造業界における現状と課題

意見交換会に先立ち、市内で製造業を営む事業者へアンケート調査ならびにヒアリングの実施を行いました。アンケート結果を意見交換会において、市内事業者の状況の把握・課題の共有のベースとしました。

#### (1) アンケート概要

ア アンケート実施期間

平成 30 年 12 月 5 日から 28 日

イ アンケート調査対象

意見交換会参加事業者（7 社）、調査協力事業者（10 社）計 17 社

<アンケート調査ご協力事業者（17 社）五十音順>

岩井の胡麻油株式会社	株式会社荏原精密	株式会社オウミ
株式会社大倉陶園	株式会社オースズ	株式会社協進印刷
株式会社サンエス	シュリーマン株式会社	昭和精工株式会社
東新工業株式会社	トーレック株式会社	株式会社パーマケム・アジア
日之出産業株式会社	フォルム株式会社	プリンス電機株式会社
株式会社宮川製作所	株式会社吉岡精工	

<アンケート回答企業の属性>

	主製品	従業員			管理職					
		総数	女性従業員数	女性割合	管理職総数	全体管理職割合	男性中管理職割合	女性管理職数	女性中管理職割合	管理職中女性割合
アンケート参加	精密部品	306	20	7%	30	10%	10%	0	0%	0%
アンケート参加	板金	28	7	25%	5	18%	24%	0	0%	0%
アンケート参加	精密部品	25	4	16%	3	12%	10%	1	25%	33%
アンケート参加	食品	31	11	35%	6	19%	20%	2	18%	33%
アンケート参加	食器	84	40	48%	13	15%	27%	1	3%	8%
アンケート参加	照明	85	23	27%	19	22%	29%	1	4%	5%
アンケート参加	化学品	97	24	25%	26	27%	27%	6	25%	23%
アンケート参加	精密部品	38	7	18%	1	3%	0%	1	14%	100%
アンケート参加	精密部品	188	40	21%	37	20%	24%	1	3%	3%
意見交換会	精密機器	40	9	23%	5	13%	13%	1	11%	20%
意見交換会	印刷	8	5	63%	2	25%	33%	1	20%	50%
意見交換会	メッキ加工	141	26	18%	10	7%	8%	1	4%	10%
意見交換会	プレス金型	99	21	21%	12	12%	15%	0	0%	0%
意見交換会	機構部品	45	22	49%	12	27%	43%	2	9%	17%
意見交換会	化学薬品	13	6	46%	5	38%	57%	1	17%	20%
意見交換会	精密機器	33	12	36%	6	18%	29%	0	0%	0%
意見交換会	アルミ製品	34	12	35%	1	3%	0%	1	8%	100%

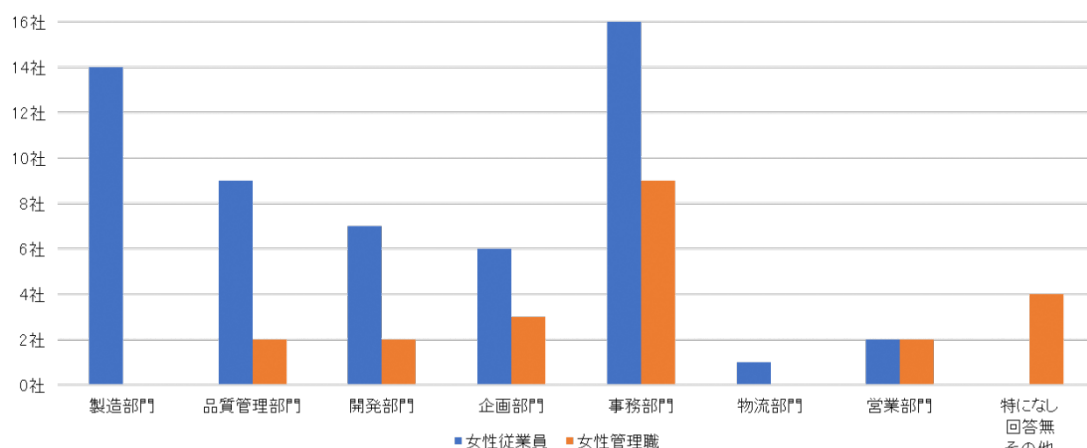
## (2) アンケート回答企業の女性活躍の状況

	女性割合	10%未満	10%-30%	30%-50%	50%以上	自治体 2020年目標
アンケート17社(女性従業員)	30.2%	1社	9社	6社	1社	50.0%
アンケート17社(女性管理職)	24.8%	7社	5社	2社	1社	30.0%
横浜市製造業(女性従業員)	24.9%					50.0%
横浜市製造業(女性管理職)	—					30.0%
神奈川県製造業(女性従業員)	24.6%					—
神奈川県製造業(女性管理職)	—					13% (2022年)
全国製造業(女性従業員)	29.8%					—
全国製造業(女性管理職)	—					30% (2022年)

- ◇ 女性の構成比は従業員数では30.2%（横浜市製造業平均：24.9%）ですが、管理職数では24.8%となっています。
- ◇ 従業員の構成比別でみると、10%-30%の企業が最も多い9社ですが、女性管理職の比率としては10%未満の企業が最も多くなっています。

## (3) 部門別女性従業員・管理職配置の状況

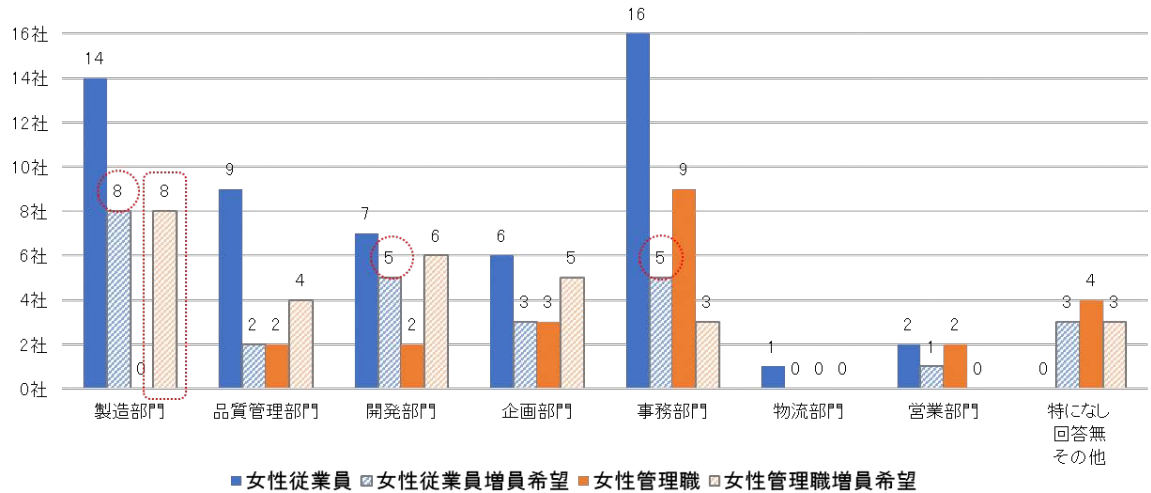
Q：女性従業員の方、女性管理職の方がいる部門について教えてください。  
(複数回答可)



- ◇ 女性従業員が所属する部署は、事務部門、製造部門、品質管理部門の順に多くなっています。
- ◇ 女性管理職が配置されている部署は事務部門が多く、その他の部門では少ない状況となっています。

#### (4) 女性従業員・女性管理職の増員希望状況

Q：これから女性管理職を増やしたい部門があれば教えてください。(複数回答可)  
※いずれも人数ではありません

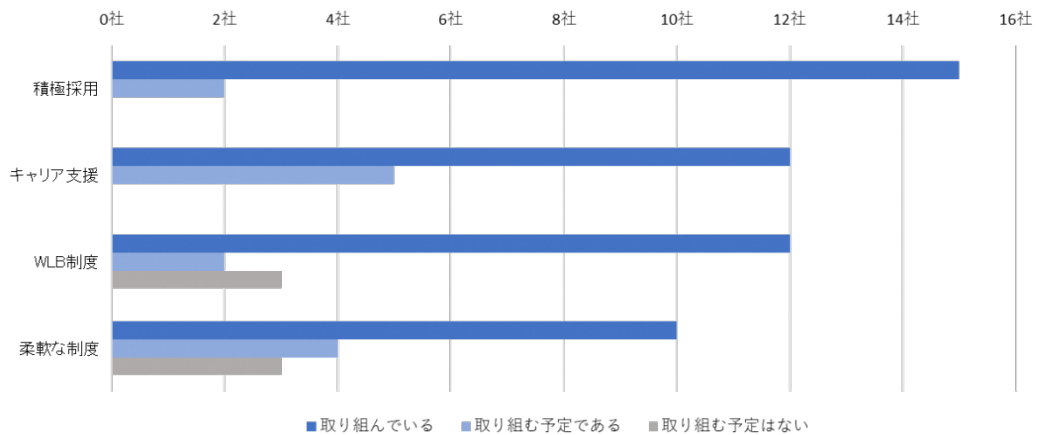


◇ 女性従業員の増員希望部署は、製造部門（8社）、開発部門（5社）、事務部門（5社）という状況でした。

◇ 女性管理職の増員希望部署としては、現段階で女性管理職がない製造部門に増員を希望する企業（8社）が多く、製造部門での管理職の活躍が期待されています。一方、女性管理職を多く擁している事務部門では更なる女性管理職を望む企業は3社にとどまりました。

#### (5) 女性活躍に関する取り組み状況

Q：女性活躍に関する取り組み（積極採用、キャリア支援、WLB制度、柔軟な制度）を実施していますか。(各3択)



- ◇ 女性の積極採用やキャリアアップの支援については、「取り組んでいる」または「取り組む予定である」と全企業が回答しました。
- ◇ 仕事と家庭の両立支援制度の導入（WLB 制度）や柔軟な制度への取り組みは「取り組んでいる」または「取り組む予定である」と回答した企業が多くみられる一方で、「取り組む予定はない」と答えた企業もありました。

## （6）女性活躍に関する取り組み状況のきっかけ

Q：女性活躍（採用、キャリア形成、仕事と家庭の両立、多様で柔軟な働き方等）について取り組もうと思ったきっかけについて教えてください。（自由回答）

分類	きっかけ
業 務	女性の方が向いている業務があると考えたため
	女性の感性を必要としているため
	精密な組立品であることから、正確できめ細かい作業を得意とする女性従業員の力が不可欠であるが、若い世代の女性従業員の採用が困難になりつつあったため
	生産ラインの自動化を積極的に導入しているため
継続雇用	新卒で採用した女性スタッフが優秀であり、結婚、出産などライフイベントで退職させたくなかったので力を入れた。トップも性別で判断しないタイプであるため、進めやすかった
	結婚、出産、育児というライフイベントがあっても当社で働きたいという意志を持っているため
	意欲や能力の高い女性従業員が安心して働ける労働環境を提供するため
	優秀な女性社員が結婚、出産、育児を機に退職することが増えたため
	女性も活躍できる仕組みを取り入れて問題解決をはかるため
	ベテラン女性社員の家族の介護のため
	女性が活躍できる環境は男性にとっても働きやすいため
	出産後も職場復帰を望む社員がいたため
	女性社員の出産・育児 また介護による離職防止とキャリアアップ・資格取得の促進のため
採 用	少子高齢化にともない、従来型の男性中心の採用活動が困難になったため
	人材不足は製造業の長年の問題のため

## (7) 女性活躍に関する取り組み課題

Q: 女性活躍を進める上で課題と感じている(いた)ことにチェックをいれてください。  
(複数回答可)

分類	課題	回答数
本人理解	女性を採用したいが応募がないこと	6社
体制	代替要員の確保などがむずかしいこと	5社
体制	部署によって、キャリア形成がむずかしいこと	5社
体制	業務内容が女性にはそぐわないこと	4社
周囲理解	従業員への周知や理解が進まないこと	3社
本人理解	女性が管理職になりたがらないこと	3社
体制	体制を整備する担当者・時間がとれないこと	2社
体制	夜勤など勤務体制の調整がむずかしいこと	2社
その他	何に取り組んだらよいかわからないこと	1社
トップ理解	経営トップの理解や協力を得ること	1社
その他	特になし・わからない	2社

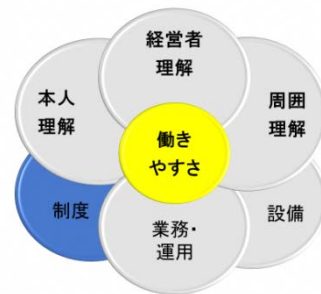
- ◇ 本人理解をはじめ、体制（採用や要員確保、業務内容等）についての課題も多くみられることがわかりました。

## (8) 女性活躍に関する取り組み状況

Q：課題に対し、どのような対応・対策をとりましたか。(自由回答)

女性活躍に関する課題に対し、各社の取り組み状況を、「働きやすい環境」をつくるうえで重要となる、「制度」、「業務・運用」、「設備」、「理解」(本人、経営者、周囲)の項目に分けました。 ※ ( ) 内 主製品及び人数規模

### ア 女性活躍に関する取り組み状況「制度」



#### <就業環境に関する制度>

- ◇ 育児面・介護面でまだまだ実績が少なく、男性従業員を含めて使いやすい規定になるように、随時見直しを実施。(精密部品、約 310 人)
- ◇ 短時間正社員制度の制定、短時間勤務の範囲を小学校卒業まで広げた。  
有休、半休の取りやすさ改善、子どもの急な病気などへの、対応しやすい職場の空気づくり。女性特有の疾病に対する健康診断の実施。(板金加工、約 30 人)
- ◇ 各自の状況に合わせた時短勤務を都度協議の上、決めている。  
(精密部品、約 30 人)
- ◇ 社会保険労務士に相談し就業規則の見直しをおこなった。(プレス金型、約 100 人)
- ◇ 労働条件面では短時間勤務を可能とした。(精密機器、約 50 人)
- ◇ テレワーク、フレックスタイムの導入。
- ◇ 子どもが 3 歳までの有給休暇の増加。
- ◇ 残業 0 制度導入。(化学薬品、約 10 人)

#### <評価制度>

- ◇ 評価基準は、年功序列と男性偏重な基準(心象的な基準であり明文化はされていない)を経営者と話しながら女性活躍を推進することを前提に徐々に変更している。  
(食器、約 80 人)

#### <教育制度>

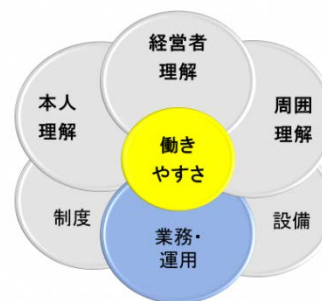
- ◇ 正社員転換に向けたスキル充足に向けて、会社がサポート体制を整えている。  
(板金加工、約 30 人)
- ◇ 従業員同士のコミュニケーションの構築強化のため、入社後各部署の業務を体験させている。(精密部品、約 30 人)



- ◇ 従来の横並び教育だけでなく、特性を活かした海外留学・産業カウンセラー資格の取得などキャリア教育を計画的に実施し、働いていてよかったと思える職場づくりを目指す。
- ◇ 英語教育やハラスメント研修などを実施した結果、女性の意識向上が見られている。(精密部品、約 310 人)
- ◇ 女性が製造に関われるよう、勉強会や研修を行った。(精密機器、約 40 人)
- ◇ 部門横断型のダブルタスクとそれによる資格試験への応援体制。(化学薬品、約 10 人)

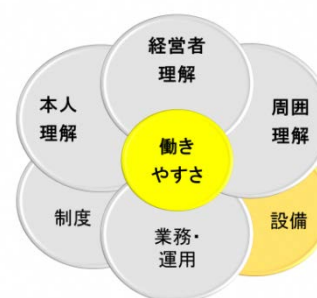
## イ 女性活躍に関する取り組み状況「業務・運用」

- ◇ 作業内容の男女住み分けによる男女の特性を活かせる体制にした。(板金加工、約 30 人)
- ◇ 夫婦で勤務している両名が同時に育休を取得し、その間の代替要員（内部等で調整）を賄い、安心して休業できるよう整えた。(照明機器、約 90 人)
- ◇ 子どもがいる女性社員には夜勤がない。(メッキ加工、約 140 人)
- ◇ 面談制度の中で女性社員の抱えている業務上の悩みをヒアリングし、課題解決に向けて情報を共有し対応策を検討するようにしている。(精密部品、約 190 人)



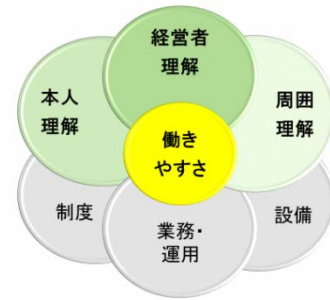
## ウ 女性活躍に関する取り組み状況（設備）

- ◇ 広々としたWCの新設・男性ロッカーの個室化・使いやすい女子ロッカーの整備等、環境整備を実施。(精密部品、約 310 人)
- ◇ 更衣室やトイレを改修するなど働きやすい環境を整えた。(精密機器、約 50 人)
- ◇ 重量物作業のサポート体制や機器導入による現場対策は導入済み。(精密部品、約 30 人)
- ◇ 生産ラインの自動化の導入。(アルミ製品、約 30 人)



## エ 女性活躍に関する取り組み状況（理解）

- ◇ トップの理解が大前提にあったことから進めやすかった。
- ◇ 外部の教育機会を積極的に作った。（自身の可能性を知ってもらうため）
- ◇ 経営者が率先して意識改革を実践した。（板金加工、約 30 人）
- ◇ 採用活動で女性若手社員が企画、実行する。（メッキ加工、約 140 人）

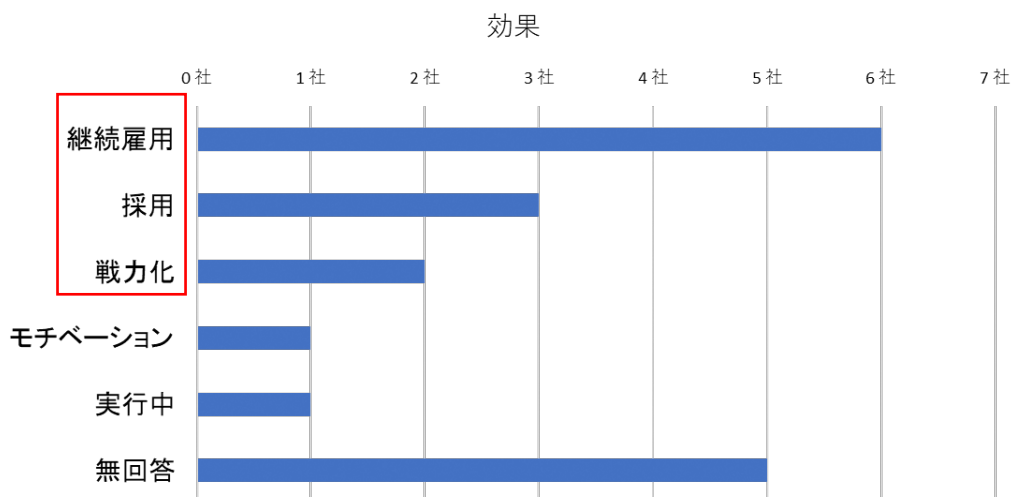


## オ 女性活躍に関する取り組み状況（その他）

- ◇ まだ対策が出来ていないが、無理やり押し付ける必要はないと考えている。  
会社としては、女性に活躍して欲しいと考えているが、若い社員の考え方は違うので、時代とともに、これからは女性社員も管理職になりたいと思うように変わると思うし、能力のある女性が上に立つようになると思います。（食品、約 30 人）
- ◇ 特に明確な制度があるわけではありませんが、フレックスや休暇などが比較的自由に取得できる環境です。（精密機器、約 30 人）

## （9）女性活躍に関する取り組みの効果

Q：課題への対応により、どのような変化や効果がありましたか。（自由回答）



- ◇ 継続雇用（雇用の維持及び定着率の向上）の実現、採用、戦力化と続いており、多くの企業において効果があったと評価されていました。

## 4. 製造業界における現状と課題に対する意見交換

意見交換会では、女性活躍推進のポイントとなる「制度」「業務」「設備」「理解（経営者・本人・周囲）」をテーマに進めました。自社で取り組んでいる内容をはじめ、実際に効果のあったこと、失敗したこと等、活発な意見交換の場となりました。



### (1) 開催日

平成 31 年 1 月 25 日（金）

### (2) 会場

横浜市庁舎 2 階政策局会議室

### (3) 意見交換会参加事業者

（五十音順 敬称略）

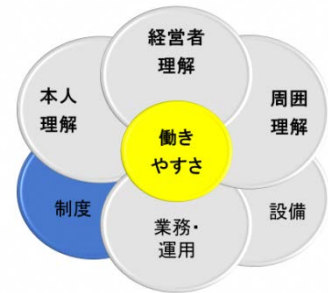
株式会社オースズ	代表取締役	鈴木 瑞貴
株式会社協進印刷		真島 愛子
株式会社サンエス	広報	谷岡 俊幸
昭和精工株式会社	代表取締役社長	木田 成人
トーレック株式会社	産業機器部	松嶋 美乃
日之出産業株式会社	取締役	藤田 香

ファシリテーター	株式会社ウィルパートナーズ 代表取締役 辺見香織	
オブザーバー	横浜市工業会連合会、横浜市経済局経営・創業支援課	
事務局	横浜市政策局男女共同参画推進課	

#### (4) 主な意見

##### ア 制度

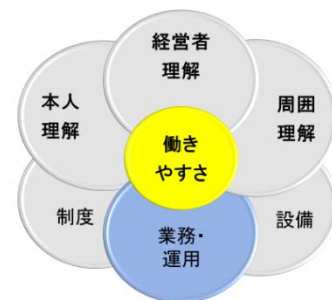
- ◇ 保育園の送迎時間などで他社では条件があわない方を積極的に雇用している。短時間勤務への対応により応募が増えた。
- ◇ 本人の心理的負担を軽減できるため、周囲の理解に関わらず制度を策定することになっている。
- ◇ 就業規則の見直しを随時行っている。また就業規則で対応できない個々の事情については個別に対応するなど、柔軟な働き方に対応している。
- ◇ 3歳までの子どもがいる従業員への有給休暇の追加(+7日)をしている。また時間単位での有給休暇の利用を可能とすることで、子どもがいる従業員の働きやすい環境を構築している。



小規模事業者では現場で臨機応変な対応をしている事業者も多く、「制度」というわかりやすい形にすることで、柔軟な働き方に対応ができ、従業員の労働環境の向上、人材採用にも効果があった、というご意見もありました。

##### イ 業務・運用

- ◇ 業務の細分化により育児をしながら働きたい人を積極的に採用している。作業標準書(マニュアル)があるため多業務に対応することができ、急な欠勤などへの対応が可能となっている。
- ◇ 年度初めの有給休暇取得計画書の作成により、非正規の従業員も有給休暇を取得しやすい環境にしている。
- ◇ ものづくり補助金を活用し、女性でも操作可能な機械を導入したことで、生産性向上に繋がった。また、多能工化により複数ラインに対応が可能のため、急な休みに対しても対応が可能となっている。
- ◇ 重いものに対しては周囲へサポートを依頼するなど、日ごろのコミュニケーションを大切にしている。
- ◇ 女性にとっては、素材が硬く扱いにくいものがあるため、別素材への変更を現場に依頼している。また、標準手順書による多能工化を進めることにより、社員の負担軽減を図っている。



- ◇ 部門横断型のダブルタスクを実施している。(週1回は研究職、その他は事務として勤務) またダブルアサイン、ダブルタスクを行うことで、繁忙期の助け合いや、急な休みへの対応を可能にしている。

業務の細分化、マニュアル化、多能工化などの取り組みにより、少人数でも業務に支障が生じない工夫をしていました。改めて、標準手順書の作成など業務のマニュアル化が重要だと再認識する場となりました。



また、労働意欲に関して、海外人材は大変意欲が高いと感じている経営者もおり、人材不足が問題となっている現在、誰にでも働きやすい環境をつくることで、海外人材を積極的に採用していくことも有効であるという意見もありました。

## ウ 設 備

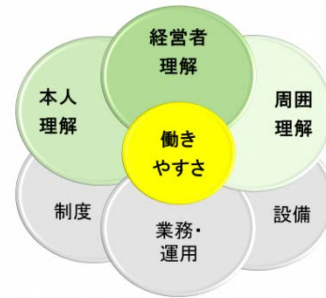
- ◇ リフトを設置することで、女性でも作業が可能になるようにしている。
- ◇ 女性でも操作可能な機械の導入により、生産性向上につながった。
- ◇ 重量物対策にクレーンを設置した。
- ◇ トイレ、ロッカー、休憩所(昼食の場所)などの設備も、働く環境として重要。女性トイレなどの新設・リフォームには助成金の活用が可能となっているため、上手に活用していくことも大切。(男性用には補助金はでない)



製造業の現場においては、男女の体格の差、力の差が業務に影響を及ぼす場合がありますが、工程の機械化・自動化(設備)で対応できるものは積極的にを行うとよいのではないかと、という意見が出ました。設備の有無により、女性が活躍できる場の幅が広がるということ、女性だけでなく高齢者を含め、誰もが働きやすい環境を整備できるという意見が多くでました。

## エ 理 解

- ◇ 女性が多い職場の場合、子どもの急病などによる突発的な休みを取ることがある。子どもも参加可能な会社主催イベントを開催することで、急な休みに対する同僚からの理解も得やすくなるなど、効果があった。
- ◇ 育児だけでなく、介護の場合も時間に制限がつく場合が多い。そのため短時間社員にすることなどで対応している。
- ◇ 女性では無理だろう、男性でないと難しいという先入観、意識の払拭が必要になってくる。マインドチェンジをすることが重要ではないか。
- ◇ ハラスメント問題への対策が重要になる。打合せ場所の工夫など、検討する必要がある。
- ◇ 製造業の仕事＝汚いというイメージの払拭が必要だと思う。
- ◇ 制度への理解が不足していると感じることが多い。育児休暇などは当事者でないと実感することができない。採用では、制度の有無より、残業時間数や休暇取得率が重要視されるという現状である。
- ◇ 働く時間の制限があるだけで、責任がないという意識を変えるため、「パート」の名称をやめ、「フレキシブル社員」に変更した。名称を変えることで意識も変わる。従業員の意識改革に役立った。
- ◇ 女性が管理職になりたがらないことは、本人の問題であり、それは仕方ない部分もある。本人がその気になる環境を整えていく必要がある。



女性活躍推進に限らず、何かに取り組む際には「理解」が重要であり、「理解」するためには、経営者が明確な方針を打ち出し、経営者・本人・周囲がコミュニケーションをとっていくことが必要という意見が多くみられました。また、多くの事業者が抱える課題として「人材不足」があげられますが、女性活躍推進の取り組みをPRすることで採用・定着に一定の効果を感じているという意見がありました。



## (5) まとめ

女性活躍推進について、女性からの応募・採用の増加、女性のキャリアアップ、女性の継続雇用の3つの段階に分け、必要であると思われることについて意見交換を行いました。



女性活躍推進の段階	制度	業務・運用	設備	理解		
				周囲	本人	経営者
女性からの応募増・採用増	WLB 制度導入 制度充実による外部評価の向上	業務可能範囲を広げるための設備導入、業務の細分化	設備改修・増設	社員の意識改革教育	興味を持ってもらう仕組み、見学会等	経営陣の積極的な関与、経営陣の意識改革
女性のキャリアアップ	管理職登用へのサポート(教育、WLB 制度)	教育機会の提供、組織横断的な人事交流	—	女性登用への理解	教育機会の提供、本人の意識改革、ロールモデルの存在	女性登用への理解
女性の継続雇用・両立支援・柔軟な働き方	WLB 制度導入、時短制度導入、有給休暇制度拡充、就業規則の見直し	女性が業務可能範囲を広げるための設備導入、マニュアル化による代替要員確保	設備改修・増設	社員の意識改革教育、女性が働きやすい環境は「社員全員が働きやすい環境」	制度理解、利用の促進	経営陣の積極的な関与、経営陣の意識改革

- ☆ 働きやすい環境を構築するためには、制度、業務・運用、設備が整備されるだけでなく、経営者、本人、周囲の「理解」が不可欠である。
- ☆ 「理解」を深めるためには、経営者が明確な方針を提示すること、経営者、本人、周囲が「コミュニケーション」をとってお互いを尊重することが基本となる。
- ☆ 女性活躍推進は取り組むことで「女性」だけではなく、「全員」の働きやすさにつながるという観点が重要である。

## 5. 全国の事例の紹介（参考）

<H29 中小企業・小規模事業者の好事例集（経済産業省）>

<b>事例①</b>	【課題】人材不足、3Kのイメージによる採用の難しさ		
取扱い主製品	生産用設備	従業員数	51名
取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 女性向け職場環境整備（トイレ、更衣室増設）、職場の清潔維持を心掛けた</li> <li>■ 定型化可能な業務に対して機器導入により、非熟練技術者も業務可能とした</li> </ul>		
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 女性採用が進み女性比率が上昇、結果継続的女性採用となった</li> <li>◇ 生産効率が上がった</li> </ul>		
<b>事例②</b>	【課題】人材定着率、ワークライフバランス		
取扱い主製品	建築材	従業員数	129名
取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経営者が率先してWLB制度を充実させた</li> <li>■ 残業月46時間以上の従業員はストレスチェックを実施、上長による改善策コメントを義務付けた</li> <li>■ 従業員家族を職場に招待、社内情報共有を進めた</li> </ul>		
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 育児休暇中の社内情報共有が進み職場復帰がスムーズになった</li> <li>◇ 仕事環境改善により、職場外での仕事が可能になった</li> <li>◇ 働きやすい職場との外部認知が進んだ</li> </ul>		
<b>事例③</b>	【課題】採用難、業務に男女差、人材定着率		
取扱い主製品	機械器具	従業員数	239名
取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 女性活躍に向けたプロジェクトチーム発足</li> <li>■ WLB制度の充実</li> <li>■ 女性社員の意識向上に向けた研修</li> <li>■ 粘り強い社内意識改革</li> <li>■ 人材募集に女性活躍推進のアピール</li> </ul>		
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 復職率、定着率が向上</li> <li>◇ 女性向けキャリアプランが描け、モチベーションが向上した</li> </ul>		
<b>事例④</b>	【課題】採用難、人材定着率		
取扱い主製品	電機製品	従業員数	245名
取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 子どもの夏休みに合わせた時短勤務体制</li> <li>■ 「まごサポ制度」として孫の世話等に利用できる時短制度導入</li> <li>■ 職場を越えた積極的な女性採用</li> </ul>		
効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 時短制度の応用による定着率の向上</li> <li>◇ 女性の採用が増えた</li> </ul>		



## 6. 横浜市の女性活躍推進に関する支援事業（参考）

### （1）横浜ワークスタイルイノベーション推進事業

「テレワークを始めてみたいけど、どうしたらよいか分からない」  
「フレックスタイムを導入したいけど、就業規則はどうしたらいいの？」  
専門のコンサルタントが訪問、課題に対する改善案を提案。  
※3回まで相談無料



### （2）中小企業女性活躍推進助成金

女性の活躍を推進する社内環境づくりに取り組む際、費用の一部を助成

#### ア 助成対象事業

- （1）女性活躍推進のための社内研修
- （2）業務改善プログラム策定のためのコンサルティング
- （3）就業規則等の変更、労務管理・制度改革
- （4）システム整備
- （5）女性専用設備の設置
- （6）テレワーク導入整備

#### イ 製造業での活用事例

- a 就業規則を変更する場合の社会保険労務士への相談費用  
短時間正社員制度の設定、フレックスタイム制の導入、正社員から短時間正社員への転換規定の設定、パートタイマーから正社員へのキャリアパスの創設
- b 女性専用トイレや更衣室設置にかかる費用  
女性従業員、女性のお客様が快適に使用できる女性専用洋式トイレの整備  
(活用前：和式トイレ)
- c テレワークを導入する場合のモバイル機器購入費用やシステム構築に係る委託費用  
出産後の社員が活用するためのテレワーク規則の整備。