

経営課題を乗り越える!

女性の採用と 組織づくり

女性が定着し
育つ職場環境を
つくりたい

人手不足を
解決したい

同業他社は
どんな取組を
している?

どこから手を
付けてよいのか
わからない

取組ガイドと好事例紹介

特集

新卒 就職活動の今
県内大学に聞きました

注目

県内大学のキャリアセンターへの
ヒアリングをもとに、学生の就職
活動に対する本音を探る!

女性の応募を 増やしたい! 採用取組ガイド

特集

女性の中途採用・
定着・育成
ポイントは不安の解消

注目

女性を採用し、働き続けてもらうた
めのポイントを、テーマ別に解説!

半田市特集

業績UP!につながる
女性活躍

注目

女性活躍を進めるとなぜ業績が上
がるのか?具体的な数字と共に、
事例企業のプロセスやポイントを
ご紹介!

安城市特集

経営課題の解決!を
女性活躍から

注目

女性活躍をきっかけに、人が定着
し、育ち、仕事の質が上がり、成果が
上がる、組織の成長サイクルを回す
事例を特集!

ダウンロードはこちら



URL <https://www.pref.aichi.jp/book/list/book233.html>



index

p02 さあ、女性活躍からスタートしよう

女性の応募を増やしたい!新卒・中途採用女性の本音

P03-04 大学生 就職活動の今~県内大学に聞きました~

P05-06 女性の中途採用 不安の解消~子育て中の女性を採用する!~

P07-08 女性の定着・育成 辞めずに活躍したい!と思えるには?

P09-10 認証制度を活用したPR「あいち女性輝きカンパニー」の認証

P11-16 半田市特集【業績UP!につながる女性活躍】、企業の取組紹介、半田市の施策案内

P17-22 安城市特集【経営課題の解決!を女性活躍から】、企業の取組紹介、安城市の施策案内

裏表紙 愛知県 女性の活躍を応援します! 女性活躍促進に向けたステップフロー

デジタルブックの中から 見どころをピックアップ!!

学生に何をPRしたら
響くかわからない

今の学生の企業選びの
トレンドを知りたい

愛知県の学生の本音

～新卒入社で今最も重視しているポイント～

本音① ワークライフバランスもキャリアアップも両方叶えたい。

- 休日をしっかり取れる職場を選びたい(休日の120分以上が希望という声)。
- 夏季休暇など連続休暇もチェックポイント。
- 給料が多いことより、残業が少ない方がいい。
- オンラインなど働き方の多様性に注目する学生も。
- 新卒補助や各種手当などの福利厚生も企業検討の際の比較ポイント。
- キャリアアップや成長ができる企業を希望する傾向。

仕事も生活も充実させたいと希望する学生が多い。

長く働きたいと希望する学生が多い。

特に女子学生は、雇用条件が明確に取れるか、子育てしながらキャリアアップができるか(ロールモデルがいるかも)重要ポイント

入社後のビジョンが描ける情報を出しているか? HPをチェック!

- 休日日数や残業時間など、わかりやすい数字を明記することが安心材料になる。
- 「女性が活躍できる企業であるか?」を見ている学生も多い。数値や写真で見える化を!
- 先輩社員の声や1日のスケジュールサンプルがあるところ(メール)しやすい。業務内容や社風なども感じ取れると良い。
- 教育メニューや教育風景の記載を充実させると、それを見て応募してくる人も、意欲的な人材の採用につながる。

今の学生のトレンド・本音に合わせた 実践アドバイスを掲載!

本音① ワークライフバランスもキャリアアップも両方叶えたい。
→ 入社後のビジョンが描ける情報を出しているか? HPをチェック!

本音② 家から通いたい。通勤は嫌だ。
→ 地元でPRしてますか?(ハッシュタグ、地域の魅力発信)

女性を採用したいが
応募がない

女性が働き続けられる
職場をつくりたい

女性の中途採用は不安の解消から!

- 離職のブランクで働くことに不安
→ 「まずは見学だけ」などハードルを下げる働きかけを!
- 子どもの体調不良で職場に迷惑をかけないか不安
→ 両立支援の体制があることを求人票に記載

Point 01 出退勤時間、勤務時間は選べるか

求職者の不安や注目点

- 子どもの送迎が可能な出退勤時間であるか。
- 体力的に不安なので、子育てとの両立が可能な勤務時間であるか気になる。
- 早朝や夜間など、子育てに支障が出ない時間で働きたい。

働きたいけど、子どもに預けさせたり、自分が無理をし過ぎたりするのは避けたいです。

● 出退勤時間を柔軟にする
子どもが通う園によって開園時間も様々、園から職場が遠い、通勤ラッシュで渋滞などの心配事も、フレックスタイムの導入や、出退勤時間を個別に定めるなど柔軟な対応をしているところもある。(P19)

● 勤務時間を柔軟にする
フルタイムで働きたい人もいれば、短時間や週に数日などの働き方を望む人もいる。業務を切り分け、柔軟な働き方を選ぶようにすることで、求職者の対象が広がる。(P13)

● 意外と人気の「早朝・夜間・超短時間」勤務
子どもが学校へ行く前に帰宅できる。家族が夕食を済ませた後に出勤できる、という子育てに支障の少ない時間帯を希望する求職者は実は一定数いる。昼休憩を取らずに10時～13時勤務という短時間の勤務も、女性が集まりやすいと聞く。

現場に女性を入れたいが
前例がなく不安

女性活躍に対する社内
の理解が得られにくい

半田市3企業より女性活躍による業績 アップの秘訣を紹介!

- 私たち、業績UPに効果がありました!
- 職場あるあるQ&A

掲載企業: 株式会社武田工業所(製造業)
株式会社チタコーポレーション(建設業)、株式会社中京医薬品(小売業)

私たち、業績UPに効果がありました!

株式会社武田工業所 女性活躍推進して 3年目から 売上30%増!	株式会社チタコーポレーション 利益5~10倍! 運営店が 日本一!	株式会社中京医薬品 女性営業社員の 売上平均が 約1.7倍に!
--	--	--

Q. それって女性活躍のおかげと見えるダン?

A. もちろんすべてではないけど、影響も大きいですよ!

- 一時的に売上ダウン、その後上昇をキープ
- 大量離職の後に女性増、当時過去最高益を記録!
- 女性営業の活躍する姿が全社の刺激となる!

実際どんな仕組みが
あると活躍できるの?

女性が管理職に
なりたがらない

安城市3企業より女性活躍による 組織の好循環を紹介!

- 女性活躍をきっかけに組織の成長サイクルを回す!
採用・定着→育成→組織体制→企業力UP!

掲載企業: 株式会社安城電機(建設業)、株式会社エーピーシー(製造業)、
碧海信用金庫(金融業)

女性の職域拡大と、成長しやすい環境づくり

育成

管理職への同時登用
責任ある立場を全うできるか、不安や戸惑いはつきもの。2人同時に登用することで、情報共有など業務面でも支え合うことができる。役職が人を育てる側面も。

出る杭は伸ばす!
ダイバーシティは実力主義。全体研修も大事だが、伸びる意欲は個人差がある。伸びる人をどんな伸ばし人事考査で評価する、やる気がある人を別の部署に転属することも。

営業車をバイクから車に変更
管理職を増やす前に、管理職に必要な経験である渉外担当を増やした。女性はバイクでの営業活動による安全面や格差面を考慮して、自動車で活動できるようにした。

研修は同世代でやると良い
女性役職者全員で研修をしたら、世代間の差が大きく、伝わりにくいことが判明。年代の近い人を集め少数人数で開催した。刺さる研修に!

