

女性従業員の活躍を応援

非正規社員から正社員への転換

パートやアルバイトの女性が活躍している企業も多いのではないのでしょうか。貴重な戦力であるこうした女性に長く貢献してもらうために、非正規社員から正社員化へと転換し、安定的な雇用の確保や従業員のモチベーションの向上につなげている企業があります。

実例

認定NPO法人ハートフル

パートタイム労働者を正社員へのキャリアの初期段階として位置づけ、正社員への登用を積極的に行っています。正社員登用を円滑化するために、短時間正社員制度も導入されています。賃金は雇用形態ごとに規定していますが、似通った業務を行っている場合は、その業務内容に応じて契約社員・パート社員の賃金を正社員に近づけ、同一労働同一処遇とすることを目指しています。

➡ 詳しくは16ページ

HINT

キャリアアップ助成金

パートタイム労働者等から正社員への転換等を助成する制度です。お問い合わせ、お申し込みは、お近くのハローワーク又は群馬労働局まで。

女性従業員の教育・モチベーション向上

これまで管理職は男性がほとんどだったり、そもそも女性の正規従業員をほとんど採用してこなかったという企業も多いのではないのでしょうか。しかし、これから労働力人口は減少していく一方で、結婚・出産しても仕事を辞めず、一生仕事を続けたいと考える女性は増えています。こうした女性を戦力として活用しないのは「もったいない」と言えるでしょう。

女性に活躍してもらう際、課題となるのは、身近に女性同士で悩みなどを相談できる人や、お手本としたい人（**ロールモデル**）がないという点です。外部の研修会や交流会を積極的に活用するなどして、モチベーションの維持・向上を図るのも一つの方法です。

HINT

女性リーダー交流会

様々な業界に勤める管理職・管理職候補の女性に、人脈を広げ、管理職として必要なスキルを高めていただくため、県が開催しています。管理職として働くことへの不安の解消にも繋がります。詳細は、随時、県HPなどで周知します。



女性活躍推進法

平成28年4月、女性活躍推進法が本格施行となりました。

国・地方公共団体、従業員が301人以上の大企業は、女性の活躍に関する行動計画の策定が義務づけられています（300人以下の中小企業は努力義務）。

また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定（「えるぼし認定」）を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。 ➡ 詳しくは11ページ