

女性活躍を進めることで得られる具体的なメリット

企業競争力の向上

- 創造性・革新性の発揮 多角的な視点による商品開発や販売戦略
- 社会的信用の向上 取組実績を通じた企業イメージの向上による長期的な成長
- 利益率の向上 業務効率化による社内コストの削減

企業の声



現場共有アプリ等のICTを活用し、大幅な超勤縮減に成功
株式会社 サカイエステック 代表取締役 山岸さん

取組みの詳細



人材の確保

- 優秀な人材の確保 平等な成長機会や評価が社員の意欲を拡大
- 採用ブランディングの向上 学生が女性の活躍する企業に注目することで就職希望者増加
- 離職率の低下 働きやすい環境による人材の定着促進

企業の声



女性社員のSNS運用により多様な人材採用が可能に
株式会社 福地 取締役社長 遠藤さん

取組みの詳細



職場の活性化

- 業務改革の推進 コミュニケーションの活性化による既存プロセスや制度の見直し
- 生産性の向上 社内リソースの最適化による柔軟な対応が可能
- エンゲージメント向上 社員のモチベーションと心理的安全性の向上

企業の声



グループ横断の女性活躍推進プロジェクト活動を通して社内を活性化
AOIホールディングス 株式会社 執行役員 総務人事部 本部長 杉田さん

取組みの詳細



PICK UP!!

取組例 職場改革の第一歩 ～オフィス環境を変える～ 株式会社 ワカヤマ

Before



昔ながらの長机と
パイプ椅子が並ぶオフィス

After



「社員が心からくつろげる場を」とカフェ風に

活用例

- 社員の憩いの場・交流の場
- 学生向けの会社説明会の実施
- 育児中でも子連れで面接可能に

必見の女性活躍推進事例！ 取組み現場の生の声をご紹介します



株式会社ミヤゲン



従業員の声

入社時、中学生の子を持つ私は9時から16時勤務の短時間正社員として働き始めました。有給休暇も取りやすく、子どもとの時間を大切にできるからこそ、仕事へのモチベーションも上がります。外国人も数名在籍していますが、性別や国籍に関係なくチャンスが与えられる社風は魅力的です。昇進については、まだ学ぶべきことが多いと感じますが、制度と環境の整った当社でなら、商品知識の習得と責任に対する覚悟があれば、管理職と家庭の両立は可能だと思います。



岩崎さん

経営層のコミットメントとDXによる職場の活性化



常務取締役 総務部長 宮元さんに聞きました！



Before

- 女性社員は男性社員とほぼ同数であるが、女性管理職が少ない
- 事務職の女性が多く職種が限定的
- 女性社員が昇進に関して消極的
- 事務職の女性だけ昼休憩時の当番あり

After

- 宮元常務が女性目線での制度改革により女性活躍を推進
- 社員の適性を把握し、事務職の女性を営業職に転換
- 責任あるポジションの成功体験が女性社員の自信と意欲向上に貢献
- 社内のDX化と業務省力化を促進しテレワーク環境を構築
- 社内提案制度により性別や役職関係なく昼休憩時の当番に対応

フクビ化学工業株式会社



従業員の声

入社当時、女性は事務職が主流でしたが、将来の可能性を考え総合職を選択しました。経理部門で専門性を磨き、管理職への登用も視野に入れていました。当社では、結婚や出産で退職する社員は少ないです。性別に関係なく、能力と責任に応じて仕事を任せられ、正當に評価されることが、モチベーションの源です。重責と家庭の両立に不安はありますが、サポートを得ながらチーム全体の働き方を改善し、スキルアップを図って上位職層を目指していきたいと思っています。



経営戦略本部 財務経理部 部長代理 踊場さん

職場環境と社内制度の整備による女性管理職の登用



人財本部 人事総務部 副部長 杉本さんに聞きました！



Before

- 女性社員が少なく、事務職が多い
- 女性社員の配属部署が限定されている
- 女性管理職が少ない

After

- エンゲージメントや多様性を経営戦略として位置づけ
- 女性の職域拡大や女性管理職の登用を促進(2030年までに20%)
- 人事制度を改正
- 県の女性リーダー育成研修への参加
- 女性社員の意見を踏まえ、事務職の管理職ポストを新設(2025年度～)
- 女性社員の管理職昇進意欲が30%にアップ

2025年3月発行

お問い合わせ

福井県未来創造部女性活躍課

〒910-8580 福井県福井市大手3丁目17-1

TEL: 0776-20-0319

Mail: joseikatuyaku@pref.fukui.lg.jp

県の支援メニューは県ホームページをご覧ください

女性活躍課 HP



経営者必見！ロードマップ

福井県内の〇〇〇〇〇推進企業 8割がメリットを すでに実感！

メリットを実感
80.3%

企業の未来につながる 経営戦略

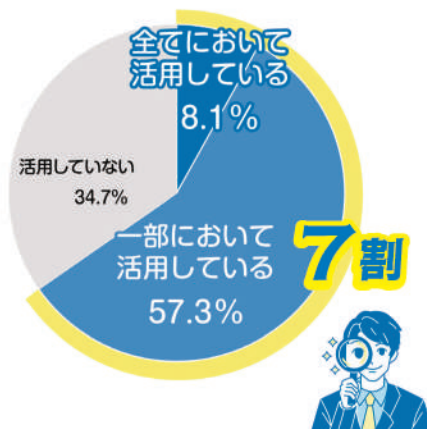
福井県 未来創造部 女性活躍課

●●●●は経営メリットがあるってホント？

機関投資家が●●●●は業績に影響があると注目！

7割が情報を活用！

投資判断における、●●●●情報の活用状況

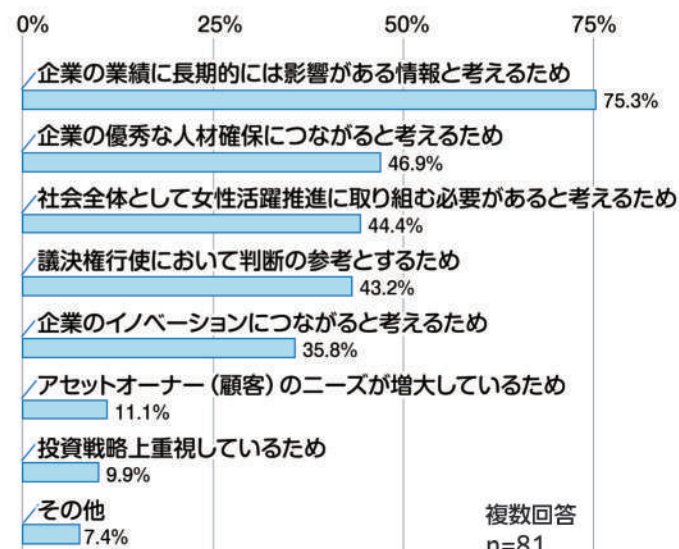


n=124

内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究(2022年度)」より作成

業績アップや人材確保に影響

投資判断や業務において●●●●情報を活用する理由

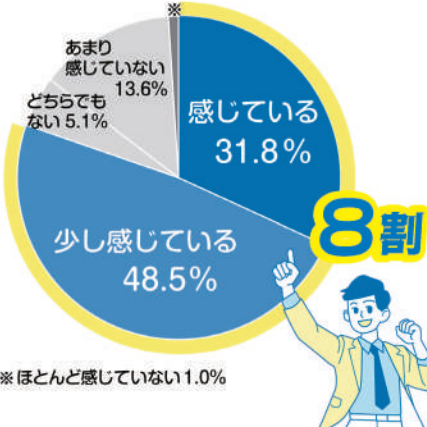


内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究(2022年度)」より作成

福井県内企業も●●●●の様々なメリットを実感！

8割が経営メリットを実感！

●●●●の取組みに経営メリット感じる？

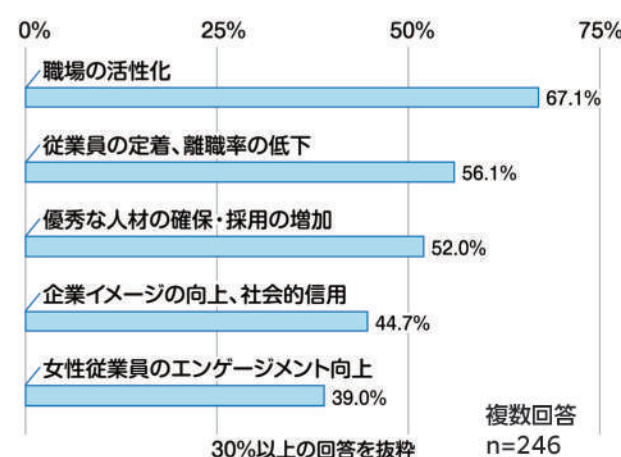


n=198

福井県「2024年度女性活躍ロードマップアンケート調査」より作成

人材確保・定着に効果あり！

●●●●の取組みにおける具体的経営メリット



福井県「2024年度女性活躍ロードマップアンケート調査」より作成

答え：●●●●は…女性活躍

女性活躍に向けてのロードマップ作成

まずは自社の状況を知ろう！

社員の声を聞く

- 社内アンケートの実施
- 面談・1on1 ミーティング

自社の女性活躍度を知る

- 取組みチェックリストの実施
- 簡易分析シートによるチェック

簡易分析シート



フェーズ1 女性活躍推進元年

- トップコミットメント
- 職場環境改善
- バイアスの認識

フェーズ2

立ち上がり期

- 両立支援体制整備
- ロールモデルの誕生
- 意識の共有

フェーズ3

定着・拡大期

- 柔軟な働き方の整備
- 管理職への登用
- バイアスの解消



ロードマップ例

	フェーズ1 女性活躍元年	フェーズ2 立ち上がり期	フェーズ3 定着・拡大期
経営主導の取組	トップのメッセージ発信 KPI の設定	社内外への進捗発信 KPI の進捗管理	社内外への成果の発信
働き方・制度改革	オフィス環境の整備 社内ニーズの把握	男性を含む育休取得促進	在宅勤務の整備、運用
人材育成		女性リーダー育成研修派遣 キャリア形成支援	女性管理職の登用 女性の配属部署や職域の拡大
意識改革	管理職向けハラスメント研修 全社員向けアンコンシャス・バイアス研修	他社先進事例の勉強会	人事評価基準への組み込み

無意識の思い込み

経営メリットを感じている企業に聞く！

カテゴリー別！取組みランキング

採用に関する取組み

- 1位 男女公正な選考 …… 93.5%
- 2位 人事・採用担当者に女性を登用 … 53.8%
- 3位 女性が活躍する職場見学の実施 … 45.0%

育成に関する取組み

- 1位 性差のない業務・配属の決定 …… 75.4%
- 2位 企業負担による資格取得の支援 … 50.3%
- 3位 重要な会議、プロジェクトへの女性参加 … 46.2%

登用に関する取組み

- 1位 段階的な管理職への移行 …… 48.6%
- 2位 外部のリーダー研修への派遣 …… 35.8%
- 3位 管理職登用にに向けた社内研修 …… 28.4%

職場環境に関する取組み

- 1位 男性を含む育児休業の取得推進 … 75.5%
- 2位 休暇制度の取得推進 …… 67.2%
- 3位 時間外労働の縮減 …… 55.4%

福井県「2024年度女性活躍ロードマップアンケート調査」より

さっそく！
ロードマップ
を作成してみよう



ロードマップ
サンプル

