

女性活躍に関する企業における課題等について (女性活躍推進専門員による企業訪問活動を通じた考察)

1 企業訪問の目的

職場における意識改革や女性登用の促進など、女性の職業生活における活躍を促進するため、女性活躍推進専門員が直接企業を訪問し、様々な相談に応じるとともに、より専門的な講師やアドバイザー等を派遣し、研修や一般事業主行動計画の策定等、社内での具体的取組を支援する。

2 これまでの活動実績等

(1) 活動期間

平成27年8月～

(2) 支援内容等

① 女性活躍推進専門員による支援

県立男女共同参画センターに所属する「女性活躍推進専門員」が、直接企業等を訪問し、女性の活躍に関する様々な相談に対応するとともに、一般事業主行動計画の策定を要請

② 専門講師・アドバイザー派遣

女性の活躍推進について、より専門的な講師等は無償で派遣し、社内等での研修実施等、具体的な取組を支援

(3) 活動実績等

① 女性活躍推進専門員による支援

ア 女性活躍推進専門員の配置

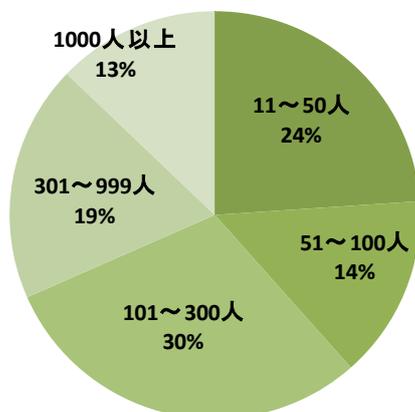
県立男女共同参画センターに3名配置(週4日勤務1名、週2日勤務2名)

イ 訪問企業数 117社(H28.11月末現在)

※ 企業からの要請の他、県男女共同参画社会づくり協定締結企業、県民局紹介企業等を中心に訪問

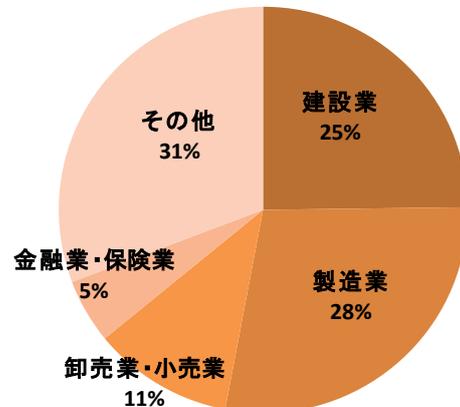
【内訳等】

〔規模別〕



11～50人	28社
51～100人	17社
101～300人	35社
301～999人	22社
1000人以上	15社
計	117社

〔業種別〕



建設業	29社
製造業	33社
卸売業・小売	13社
金融業・保険	6社
その他	36社
計	117社

② 専門講師・アドバイザー派遣

ア 講師派遣企業数 17社 (H28.11 月末現在)
(上記以外で研修実施を計画・検討している企業 11社)

イ 研修内容等

	実施日	研修内容等
1	27.8.18	就職はキャリア形成の起点!～成長するキャリアを考えよう～
2	27.11.6	管理職向けハラスメント防止研修 ～ダイバーシティ経営の観点からハラスメント防止の意味を考える～
3	27.11.17	～男女ともに長く働き続けるためには～職場の人間関係力アップ研修
4	27.11.21	女性職員の活躍と戦力化
5	27.12.11	女性活躍推進に向けたマネジメント
6	28.2.29	ハラスメント研修～WLB 実現のための～
7	28.3.12	職場の人間関係力アップ研修～いきいきと働き続けるために～
8	28.3.28	働き始める前に知っておきたいこと「多様性」と「キャリア」について
9	28.6.18	向上力研修～「私と働く」を考えよう～
10	28.7.5	女性の活躍が更なる成長を生む
11	28.8.4	今、なぜ女性活躍の推進が必要なのか
12	28.10.12	男女が共に働きやすい職場づくり ～コミュニケーション力UPで働きやすい職場へ～
13	28.10.31	男女がともに働きやすい職場づくり～セクハラ・パワハラを正しく理解する～
14	28.11.10	男女がともに働き続けるための介護セミナー
15	28.11. 21	エマジェネティクスコミュニケーションワークショップ ～円滑なコミュニケーションのために～
16	28.11. 25	女性従業員の活躍を企業の発展につなげる
17	28.11. 26	男女が共に活躍するために～ひとりひとりの自立からはじまる～

【女性活躍推進専門員による所見及び今後の課題等】

- ◇ 男女共同参画協定締結企業を中心に訪問してきたが、女性従業員や管理職の比率が依然として低く、女性活躍が広く推進されているとはいいがたい状況である。女性の採用率の向上とともに適切な評価制度の導入により女性管理職比率を上げる働きかけが必要である。
- ◇ 製造・営業・管理は男性、一般事務は女性といった職域の固定化や、女性は男性の補助的な業務を行うものといった性別による役割分担意識が根強く残るケースが多く見られた。そのために女性従業員のキャリア形成が進まないことから、男女ともに意識改革が必要である。
- ◇ 企業によっては、長時間労働の改善や、ワーク・ライフ・バランスから働きかけていくべきケースも見られた。女性活躍の推進には、男女が共に活躍できる職場環境の整備は不可欠であることから、今後も、ひょうご仕事と生活センター等との実践レベルでの連携を一層強化する必要がある。
- ◇ 多くの企業に女性活躍推進のキーパーソンとなり得る女性従業員が存在したが、社内にロールモデルとすべき女性や、相談し協力を求められる上司等がいないことから、キャリアアップに悩むケースも見られた。女性従業員間のネットワークづくり支援が必要である。
- ◇ 育児休業取得率、復帰率とも高くなっているが、代替要員を確保する企業は少ない。県の支援施策(助成金制度等を含む)等を把握していない事業主も多いことから、引き続きPRを行っていく必要がある。
- ◇ 本推進会議においては、従業員 300 人以下の企業についても、可能な限り一般事業主行動計画の策定に努めることを掲げているが、この規模層の企業での実施例は少なく、今後、推進会議の構成団体とも連携し、より多くの企業等へ働きかけていく必要がある。