

## 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等活動を通じた考察)

### 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を無償で派遣し、社内等での研修実施等、具体的な取組を支援

##### ③ 女性活躍推進センターにおける研修

#### (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

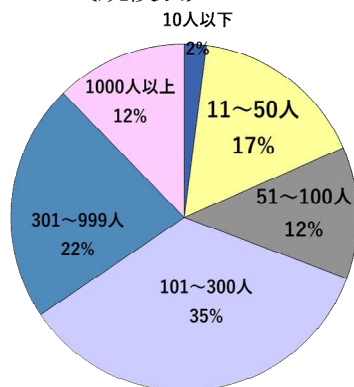
県立男女共同参画センターに3名配置(週3日勤務2名、週2日勤務1名)

###### イ 訪問企業数 延べ 293 社(H31 年1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

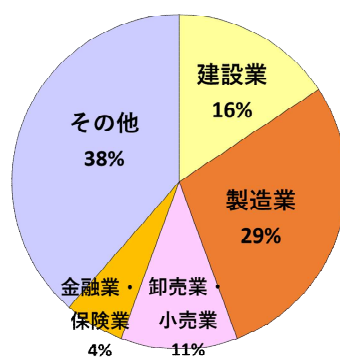
#### 【内訳等】

##### 〔規模別〕



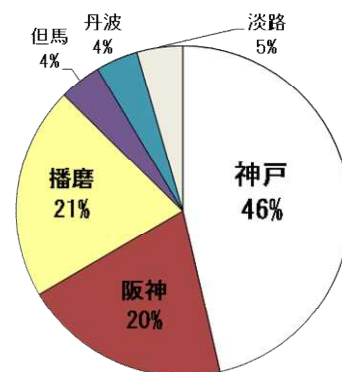
|           |       |
|-----------|-------|
| 10 人以下    | 6 社   |
| 11～50 人   | 48 社  |
| 51～100 人  | 36 社  |
| 101～300 人 | 102 社 |
| 301～999 人 | 65 社  |
| 1000 人以上  | 36 社  |
| 計         | 293 社 |

##### 〔業種別〕



|        |       |
|--------|-------|
| 建設業    | 46 社  |
| 製造業    | 84 社  |
| 卸売業・小売 | 33 社  |
| 金融業・保険 | 17 社  |
| その他    | 113 社 |
| 計      | 293 社 |

##### 〔地域別〕



|    |       |
|----|-------|
| 神戸 | 136 社 |
| 阪神 | 59 社  |
| 播磨 | 61 社  |
| 但馬 | 12 社  |
| 丹波 | 12 社  |
| 淡路 | 13 社  |
| 計  | 293 社 |

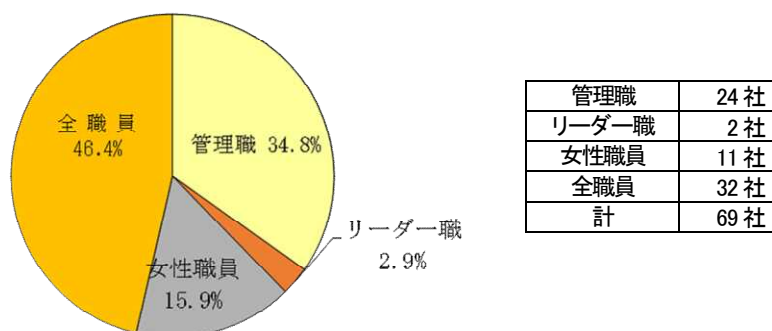
## ② 専門講師・アドバイザー派遣

ア 講師派遣企業数 延べ 69 社(H31 年1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)

【内訳等】

〔対象別〕



イ 研修内容等 (前回会議での報告後～H31 年1月末迄の 26 社分)

|    | 実施日         | 研修テーマ  |
|----|-------------|--|
| 1  | H30. 3. 9   | 技術職女性活躍支援研修  |
| 2  | H30. 3. 12  | ハラスメント相談対応社員研修                                     |
| 3  | H30. 3. 13  | 「施設内研修」ハラスメントのない職場づくり                              |
| 4  | H30. 3. 15  | 「KDL 流動働く人改革！～男女とも生き生きと働ける職場に～」                    |
| 5  | H30. 3. 19  | なぜ今女性活躍なのか   |
| 6  | H30. 4. 20  | 復職後の働き方についてセミナー                                    |
| 7  | H30. 4. 25  | パワーハラスメントに関する講座                                    |
| 8  | H30. 6. 4   | いきいき働くための自分の意思や思いやりを伝える方法                          |
| 9  | H30. 6. 15  | 男女がともに働き続けるための介護セミナー～介護と仕事の両立支援について (入門編) ～        |
| 10 | H30. 7. 21  | 女性活躍推進のための仕事力向上研修～イキイキと働き続けるために必要な力を習得する～          |
| 11 | H30. 8. 10  | チーム・マネジメント力を高めよう！                                  |
| 12 | H30. 9. 12  | アンコンシャス・バイアス                                       |
| 13 | H30. 9. 13  | アンコンシャス・バイアス                                       |
| 14 | H30. 9. 14  | 女性活躍推進について   |
| 15 | H30. 9. 18  | 女性活躍推進について   |
| 16 | H30. 9. 19  | エマジェネティックスについて                                     |
| 17 | H30. 10. 18 | 男女がともに活躍する職場づくりに向けて ～職員間のコミュニケーション能力を高める～          |
| 18 | H30. 10. 25 | アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見・思い込み)                         |
| 19 | H30. 10. 31 | ビジネスコミュニケーションのスキルを磨く～スムーズな相互理解を深め、働きやすい職場づくりを目指して～ |
| 20 | H30. 11. 4  | 男女が共に活躍するために ～みんなが働き続けられる職場環境をめざして～                |
| 21 | H30. 11. 6  | キャリアアップ研修 ～私と働くを考えよう～                              |
| 22 | H30. 11. 8  | 派遣社員のキャリアアップ                                       |
| 23 | H30. 11. 21 | 「これからの企業に必須！」～女性が活躍できる職場づくり～                       |
| 24 | H30. 12. 8  | 職場のみんなが生き生きと働く仕事のしかた                               |
| 25 | H30. 12. 19 | アンコンシャス・バイアス                                       |
| 26 | H31. 1. 25  | 職場のコミュニケーション、アサーショントレーニング                          |

## ③ 女性活躍推進センターにおける研修実施状況

- ア 企業訪問や企業研修を通して専門員が実感したこと
- ・性別役割分担意識が女性の活躍を妨げる要因になっている
  - ・県内企業で働く女性たちは仕事を通して成長することを望んでいる人が多い
  - ・他社の取り組みを知りたがっている
  - ・ロールモデルを求めている
- イ 研修の企画で留意したこと
- ・性別役割分担意識の気づきと変革
  - ・女性のキャリアアップ(具体的な解決のスキル向上、自己肯定感の向上)
  - ・企業を超えたネットワーク
  - ・行動計画のPDCA サイクルの活用

## [キャリアとネットワークづくり]

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| 第1回<br>5/31(木)<br>10:30～15:00  | 「アンコンシャス・バイアスを考える(無意識の偏見・思い込み)」<br>・講義 講師 小川 真知子 氏 大阪市立大学講師<br>・ランチミーティング<br>・グループワーク<br>コーディネーター 小川 真知子 氏 大阪市立大学講師   |
| 第2回<br>8/24(金)<br>10:30～15:00  | 「リーダーシップを考える」<br>・講義 講師 庭本 佳子 氏 神戸大学大学院 経営学研究科 准教授<br>・ランチミーティング<br>・事例発表・グループワーク<br>パネラー 花谷 幹恵 さん 資生堂ジャパン(株) 近畿事業部 美容ホート部マネージャー<br>高柳 さやか さん (株)フェリシモ 総務部 課長代理 |
| 第3回<br>11/22(木)<br>10:30～15:00 | 「課題解決力を考える」<br>・講義 講師 岩崎 飛鳥 氏 神戸学院大学講師<br>・ランチミーティング<br>・事例発表・グループワーク<br>パネラー 青野 淳子 さん コベルコシステム株式会社<br>谷村 美保 さん 医療法人仁風会 小原病院                                    |
| 第4回<br>2/22(金)<br>10:30～15:00  | 「チーム・マネジメントを考える」<br>・講義 講師 庭本 佳子さん 神戸大学大学院 経営学研究科 准教授<br>・ランチミーティング<br>・事例発表・グループワーク<br>パネラー 藤川 景子 さん 大阪ガスレジ初創エイト(株) 神戸生活創造センター所長                               |
| 第5回<br>3/15(金)<br>13:00～15:00  | 「企業に求められる人財の育て方」<br>・挨拶 野澤 素子 兵庫県立男女共同参画センター 所長<br>・講演 講師 神戸大学大学院経営学研究科 教授 上林 憲雄 氏<br>・女性活躍推進センターの紹介 濱口 清子 主任女性活躍推進専門員  |

## [行動計画策定・活用セミナー]

## ○公開講座

|                        |  |
|------------------------|--|
| 9/11(火)<br>13:00～16:00 | ・主催者挨拶 兵庫県立男女共同参画センター所長 野澤 素子<br>・女性活躍推進法の概要 兵庫労働局雇用環境・均等部指導課長 國廣 浩三<br>・兵庫県の現状と取組 兵庫県企画県民部女性青少年局長 大久保 和代<br>・女性活躍推進センターの活動 主任女性活躍推進専門員 濱口 清子<br>・講演「企業が女性活躍を推進するために」<br>講師：公益財団法人 21世紀職業財団関西事務所 佐野 由美 氏 |
|------------------------|--|

## ○実践講座

|                         |   |
|-------------------------|---|
| 9/25(火)<br>13:00～16:00  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・行動計画策定ツールの活用方法 兵庫労働局 雇用環境・均等部指導課<br/>雇用環境改善・均等推進指導官 高氏 大輔 氏</li> <li>・演習「自社の現状と取組状況を可視化する」<br/>講師：NPO 法人 SEIN 事務局長 宝楽 陸寛 氏</li> <li>・表彰制度等の紹介</li> </ul>  |
| 10/9(火)<br>13:00～16:00  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・行動計画策定企業の事例発表<br/>(株)新井組 管理本部人事総務部長 鈴木 靖 氏<br/>(株)あつぷる 次長 松田 英樹 氏、係長 西野 美紀 氏<br/>山陽特殊製鋼(株) 人事・労政部労政グループ長 増田 伸也 氏</li> <li>・事例発表企業への質疑応答</li> <li>・演習 「社内の意見を反映して行動計画を策定する」<br/>講師：NPO 法人 SEIN 事務局長 宝楽 陸寛 氏</li> </ul> |
| 10/23(火)<br>13:00～16:00 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・行動計画の発表と意見交換 進行：宝楽講師</li> <li>・兵庫労働局のコメント 兵庫労働局 雇用均等部指導課<br/>雇用環境改善・均等推進指導官 高氏 大輔 氏</li> <li>・講演「企業が本気で取り組めば女性はもっと活躍できる<br/>～行動計画を実践するポイント～」<br/>講師：NPO 法人 SEIN 事務局長 宝楽 陸寛 氏</li> </ul>                               |

## 3 女性活躍推進専門員による企業訪問等活動を通じた考察

(1) 「キャリアとネットワークづくりセミナー」は、企業内研修を実施することが困難な企業を支援するため、社員の外部研修の機会として開催。参加者から女性社員の学びの場、社外ネットワークの場、ロールモデルとの出会いの場として好評を得た。特に他社の女性社員との交流を通して互いに刺激しあい情報や意見を交換する場として意義を見出す受講者も多かった。セミナー参加者から自社に企業訪問をという要請が増え、企業内研修もやってみようという相談も増えてきている。

また、これまでにホームページで紹介した女性ロールモデルから、ロールモデル間の交流もしたいとの意見があり、次年度はロールモデルの交流会など検討中。

(2) 労働局と共同で開催した「行動計画策定・活用セミナー」は、ひょうご女性の活躍推進会議の取り組みである 300 人以下の企業への行動計画策定の啓発と支援のために公開講座・実践講座を実施。総務人事の管理職と担当者を対象としていたが男性は 1～2 割程度の参加。実践講座参加企業は 17 社となったが、社内の意見を反映するためのワークや策定企業の事例発表、参加者自身が策定した行動計画への労働局のコメントが好評であった。次年度の実効性ある行動計画策定を目標とした効果的な研修方法並びに総務人事管理職の参加を促す仕掛けづくりを検討中。

(3) 講師等派遣事業は、今年度より階層別やテーマ別に一社で複数回実施することも可能となり、トップや男性管理職向け研修、女性社員向け研修など対象に合わせてタイムリーに効果的な研修が実施できることで女性活躍推進を意欲的に取り組もうとする企業に好評。他県の企業から講師等派遣について問い合わせがあるなど、先駆的に実施した当事業は、県内企業の女性活躍推進加速のきっかけとなっている。

- (4) 女性活躍推進を阻害する性別役割分担意識の気づきと変革のために、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見・思い込み)について考える研修を実施。また、女性管理職が極端に少ない企業等においては、企業内研修でトップや男性管理職、男女社員など対象別研修を実施し、事例検討で自社のあるある事例を作成してグループワーク。各階層でさまざまな意見が出され反響も大きく効果的であった。今後も意識改革に係る研修方法を派遣講師とともに検討を重ねていきたい。
- (5) 企業内や各種団体内の女性グループからの相談も増えており、女性グループによる女性活躍の取り組みが活発化してきている。こうした女性グループと連携した取り組みや企業内の女性ワーキンググループ立ち上げへの支援などを検討していきたい