

## 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～令和元年11月末現在

#### (2) 支援内容及び活動実績等

##### ア 女性活躍推進専門員による支援

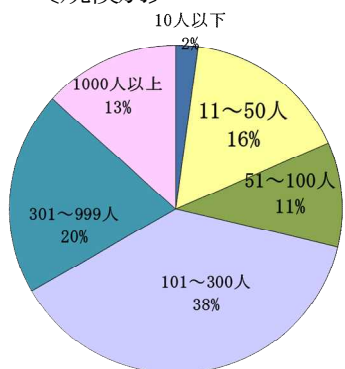
県立男女共同参画センターに配置する3名の「女性活躍推進専門員」(週3日勤務2名、週2日勤務1名)が、直接企業等を訪問して、女性の活躍に関する様々な相談に対応するとともに、一般事業主行動計画の策定を要請

#### (7) 訪問企業件数 延べ369社(令和元年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

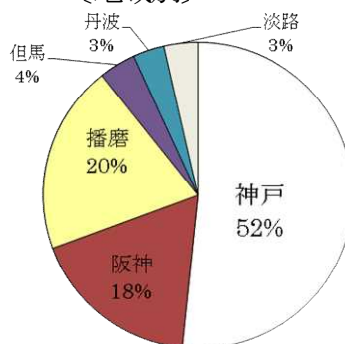
#### 【訪問先企業の内訳】

##### 〔規模別〕



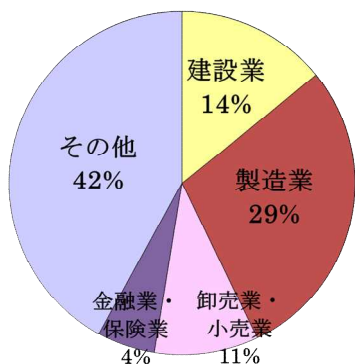
10人以下	8社
11~50人	60社
51~100人	38社
101~300人	140社
301~999人	74社
1000人以上	49社
計	369社

##### 〔地域別〕



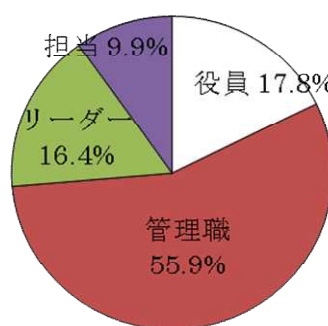
神戸	189社
阪神	65社
播磨	73社
但馬	14社
丹波	12社
淡路	13社
その他	3社
計	369社

##### 〔業種別〕



建設業	52社
製造業	106社
卸売業・小売業	36社
金融業・保険業	20社
その他	155社
計	369社

##### 〔企業側の面談対応者〕



役員	27人
管理職	85人
リーダー	25人
担当	15人
計	152人

※平成30年4月～令和元年11末日(152社)

## イ 専門講師・アドバイザー派遣

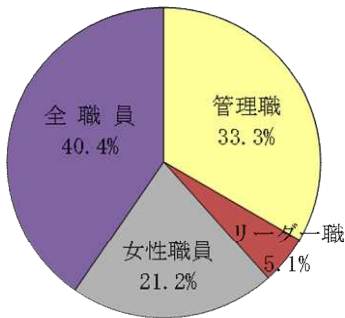
女性の活躍推進について、より専門的な講師等を無償で派遣し、社内等での研修実施等、具体的な取組を支援

(ア) 講師等派遣企業数 延べ 99 社 (令和元年 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)

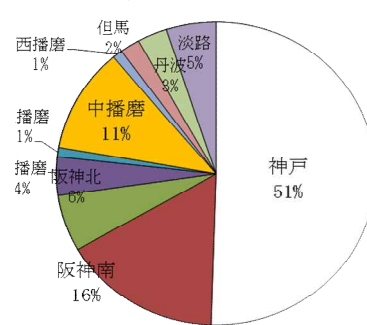
【講師・アドバイザー派遣の内訳等】

〔対象別〕



管理職	33 社
リーダー職	5 社
女性職員	21 社
全職員	40 社
計	99 社

〔地域別〕



神戸	50 社
阪神南	16 社
阪神北	6 社
東播磨	4 社
北播磨	1 社
中播磨	11 社
西播磨	1 社
但馬	2 社
丹波	3 社
淡路	5 社
計	99 社

(イ) 研修内容等 (前回会議での報告後～令和元年 11 月末迄の 30 社分)

	実施日	研修テーマ
1	31. 2. 1	誰もが活躍できる 未来が見える組織づくり！
2	31. 2. 7	一般職員のためのハラスメント防止研修
3	31. 2. 15	管理職のためのハラスメント防止研修
4	31. 2. 26	女性活躍推進に向けて～私たちが出来ること～ ※
5	31. 3. 1	人権・ダイバーシティ講演会 セクシャルハラスメント防止研修
6	31. 3. 8	北欧に学ぶ 理想の職場のつくりかた～チームがうまく機能する条件～
7	31. 3. 13	人権・ダイバーシティ講演会 セクシャルハラスメント防止研修
8	31. 3. 19	生き方・働き方デザインワークショップ～3年後の自分像を描き、自分らしく働く～
9	31. 3. 19	女性活躍推進研修 ※
10	31. 3. 26	私のキャリアを考える～チームのために私ができること～
11	31. 3. 27	リーダーとなるためのアティティブな伝え方を学ぶ～職場ならびに顧客との円滑なコミュニケーション対応～
12	31. 4. 19	介護をする人もされる人にも大切なコミュニケーション力を高める研修～アティティブトレーニング～
13	1. 5. 28	働きやすい職場づくりを目指す企業のための女性活躍推進セミナー ※
14	1. 6. 22	各自の強みを生かすチームづくり
15	1. 7. 10	女性がさらに活躍するためのキャリアデザイン講座～アコンジャス・バイスと長期的なキャリアを考える～ ※
16	1. 7. 12	夫婦コミュニケーション 10 のタネ ～仕事と家庭のハッピーバランス～
17	1. 7. 26	身近に取り組む男女共同参画社会～パパのイタ、ママの時間管理でパパ働く～
18	1. 9. 12	私が輝くためのキャリアデザイン
19	1. 9. 13	「ダイバーシティを意識した管理職の在り方」
20	1. 10. 7	男女が活躍できる職場づくりを目指して
21	1. 10. 25	ダイバーシティを経営の強みにする ※
22	1. 10. 29	「手に入れよう！私らしく輝く女性活躍とワークライフバランス」
23	1. 11. 5	「公平に人を評価する考え方」人事評価のコツ
24	1. 11. 9	女性リーダー育成研修～これからの人材マネジメント～
25	1. 11. 11	～女性の能力をもっと仕事に活かし、誰もがイキイキ輝き働く環境をつくる～

	実施日	研修テーマ
26	1. 11. 13	介護事業所のリーダーに必要なマネジメント能力について
27	1. 11. 14	女性の活躍推進に向けて
28	1. 11. 14	女性の活躍推進に向けて
29	1. 11. 20	アンコンシャス・バイアスについて考える ※
30	1. 11. 24	男女がともに活躍する職場をめざして ～セクハラ・パワハラを正しく理解しよう～

※ 講義内容に「アンコンシャス・バイアス」が取り入れられている研修

## ウ 女性活躍推進センターにおける研修

### (ア) キャリアとネットワークづくりセミナー

- ・研修の企画意図は、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づくり
- ・企業訪問時に女性リーダー候補者を外部研修として当セミナーに派遣するよう要請

### (イ) 一般事業主行動計画策定セミナー

- ・女性活躍推進法改正に伴い300人以下の企業が円滑に行動計画を策定するよう兵庫労働局と共同で実施
- ・社員のニーズを反映した実効性の高い行動計画を策定し、計画的な女性活躍の取組を促進

### (ウ) ロールモデル意見交換会

- ・ロールモデル取材が50名を超えたことを契機に、取材女性が一堂に会し、今、職場で気になっていることや後進の育成で気になっていること等を討議。
- ・世代間ギャップを超えた育成方法など体験を踏まえた意見交換と、「ひょうご女性の活躍推進会議」の委員2名からも力強いエールが発信された

## エ (新)女性の活躍企業育成プロジェクトの実施

女性活躍に意欲のある中小企業にコンサルティングの専門アドバイザーや研修講師を派遣し一般事業主行動計画の策定を支援

申請企業：10社、コンサルティング・専門講師派遣等計21件(令和元年11月末現在)

## 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

女性活躍推進専門員が企業訪問を開始してから5年が経過し、女性活躍に対する企業経営者や担当者の意識の向上とともに、取組み意欲も向上してきている。しかしながら中小企業においては、具体的な実行に移すためのスキルや情報が不足傾向にあり、当センターが提供する各種事業によって、経営者、管理職、女性社員への個々の啓発が、企業内において相乗効果を発揮し、女性活躍に関する課題の解決に役立ってきている。

### (1) 女性活躍推進に係る企業の取り組み格差が大きい。

企業訪問においては企業の管理職以上との面談が定着しつつあり、女性活躍推進勸奨への判断が早くなった反面、トップの理解や意識、男女ともにアンコンシャス・バイアス(ジェンダーバイアス)の根強さ、人材育成に係る予算、担当部署や担当者の取り組み姿勢などが表面化し、企業の取り組みの差が目立つ。

**(2) アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見・思い込み)研修の希望企業が増加した。**

企業研修では、性別役割分担意識の気づきと変革の重要性が認識されてきた。バイアスに関する自社のあるある事例でグループワークすると、各階層でさまざまな意見が出され反響が大きく効果的。また、女性管理職が極端に少ない企業等においてはトップや男性管理職、男女社員など対象別研修を複数回実施する企業が増え「ひょうご女性活躍のための講師等派遣事業」は有効に活用されている。

**(3) セミナー参加者から、自社への企業訪問や企業研修の要請が増加した。**

キャリアとネットワークづくりセミナーや行動計画策定セミナーに参加者することで、自社の課題に気づき解決していきたいという意欲が高まってきている。

**(4) 女活法改正を反映して、行動計画策定セミナーへの男性管理職の参加が増加した。**

労働局と共同で開催した行動計画策定セミナーは、300人以下企業の行動計画策定を支援する新規事業の「女性の活躍企業育成プロジェクト」とリンクさせた。その結果、セミナーにおける情報収集とともに、行動計画策定のプロセスで専門アドバイザーの支援が受けられることで、参加企業の管理職や担当者は熱心に聴講し、誠実に行動計画案を策定した。セミナー最終日の行動計画案を発表時に、兵庫労働局による個別コメントは、すぐに役立つ情報として大変好評を得た。

**(5) 他機関との連携により、女性の活躍企業育成プロジェクトの効果をさらに高める。**

300人以下の企業への周知を図り 意欲のある企業を発掘し、事業の活用企業を増やすためには商工会議所や商工会との連携を強化する必要がある。

**(6) ロールモデル意見交換会で、交流の効果が検証された。**

ロールモデルとして紹介された女性たちは、迷いながらも先を見据えて、さらにキャリアアップのための資格取得など努力している人が多い。女性リーダーや管理職は社内ではまだまだ少数派であり、上位職への昇格を打診されたとき「ポンと背中を押してくれる仲間が欲しい」などの意見もあり、交流の機会について検討したい。

今後は、300人以下の企業に「女性の活躍企業育成プロジェクト」を活用し、行動計画に基づく実効性の高い取組を計画的に推進していくように支援していく必要がある。