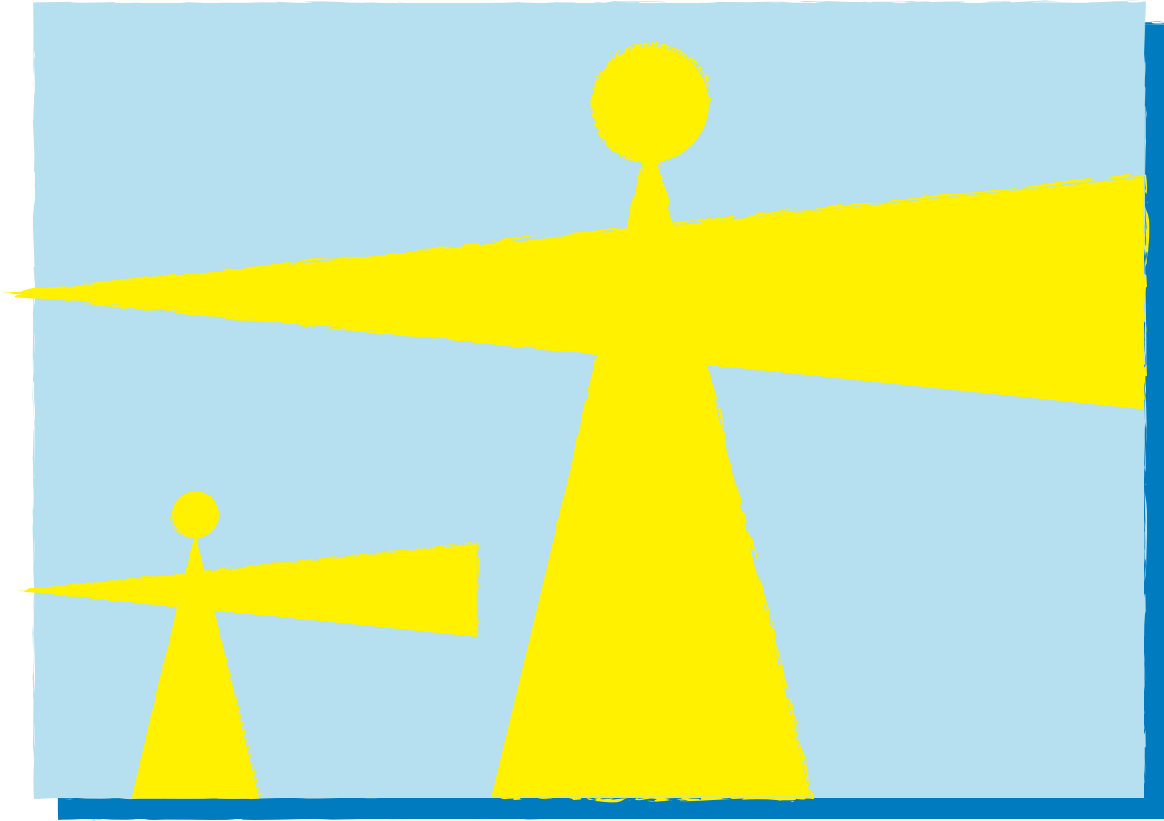


鹿児島県 みんなで創ろう！かごしまの未来形

# 男女共同参画センター だより

性別にかかわらず 一人ひとりが尊重され 個性と能力が発揮される社会をめざして



## 特集

働き続けたい！女性の活躍が未来の力になる

トピックス（「女性の活躍推進」かごしま県民フォーラム開催 ほか）  
子どもたちの男女共同参画学びの広場  
相談室から  
センター事業から  
2016年度センター事業予定  
インフォメーション

2016.3 ▲▼▲  
vol.30

女性が働き続けられる職場づくり

特集

# 働き続けたい!女性の活躍が未来の力になる

～働く一人ひとりの幸福と組織の活力を共にかなえるために ちがいは宝～

男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会を目指していますが、働く場面では、女性の就業率は少しずつ上昇しているものの依然として約6割が第1子出産を機に退職するなど、女性の力が十分に発揮できていない状況です。一方、労働力人口の減少に伴う多様な人材の確保と活用は事業所の持続的な成長にとって重要な経営課題となっています。国は、成長戦略の柱に「女性の活躍推進」を位置づけ、平成27年8月には、いわゆる「女性活躍推進法」が成立しました。本県においても、女性を人材として確保・育成・活用し、その個性と能力を事業所の活力につなげていくことは、これからの経済活力醸成に関わる喫緊の課題となっています。

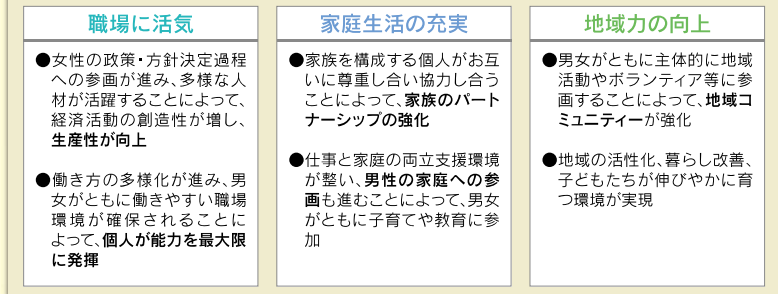
このため、平成26年度に行った「みんなで考えよう鹿児島発! ダイバーシティ・マネジメント」の波及をめざし、平成27年度は新規事業として「女性が働き続けられる職場づくり促進事業」として、女性の登用促進・就業継続に向けた、経営戦略として働く一人ひとりの多様性の尊重を基盤とするダイバーシティ・マネジメントの取組をはじめた県内の5事業所を支援しました。なお、平成28年度にも女性の活躍推進に向けた支援として2つの事業を計画しています。(6ページ参照)

●「女性が働き続けられる職場づくり促進事業」の参加事業所

会社名 (ロゴ)	株式会社プロゴウス	株式会社クリーン産業	社会福祉法人慶生会	康正産業株式会社	株式会社シー・スタイル
所在地	鹿児島市南栄3丁目	鹿児島市新照院町	鹿児島市下福元町	鹿児島市与次郎1丁目	鹿児島市吉野町
業種	BPOサービス事業、印刷業	浄化槽維持管理業、産業廃棄物収集運搬業、ビルメンテナンス業等	指定障害者支援施設等運営、通所・入所・居宅・就労支援等福祉サービス事業等	飲食店、レストランチェーンの経営、不動産賃貸業、駐車場経営等	建設業、不動産業
従業員数(人) / うち女性(人)(%)	78 / 32 (41%)	22 / 3 (14%)	210 / 165 (79%)	1,853 / 1,113 (60%)	18 / 4 (22%)
管理職数(人) / うち女性(人)(%)	6 / 1 (17%)	3 / 1 (33%)	3 / 2 (67%)	42 / 2 (5%)	5 / 1 (20%)
参加動機や抱えている課題等	<ul style="list-style-type: none"> <li>世代交代があり、新しい事業を進める上で、女性の登用を積極的に行いたい。</li> <li>年代にはらつきがある従業員同士の相互理解を深め、コミュニケーションが取れた職場にしていきたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>週休3日制を導入したい。</li> <li>残業当たり前という意識がある。</li> <li>若い人を育てていきたい。</li> <li>従業員の仕事と家庭のバランスが取れる仕組みづくりを行いたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性が7割以上の職場だがリーダーシップをとる人材が不足している。</li> <li>自ら考え業務を行う人材の育成や様々な経験を積みキャリアアップを図る大切さに気づいてほしい。</li> <li>高齢者やシングルマザーなど様々な人を雇用していきたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>まだまだ女性管理職や役職が少ない。</li> <li>現場は勤務時間の長さや土日が休日でないこと等で育児後パートになる人が多い。</li> <li>外食産業自体が人材不足であり、今後ますます難しくなる人材確保に向けて取り組みたいです。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の増加に伴い、給与の見直しや体系を整え、やりがいを持って働いてもらいたい。</li> <li>社員の目標を設定して、人事評価へつなげていきたい。</li> <li>子育てとの両立に悩む女性従業員がいる。</li> </ul>

男女共同参画社会のイメージ図(内閣府)

男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会



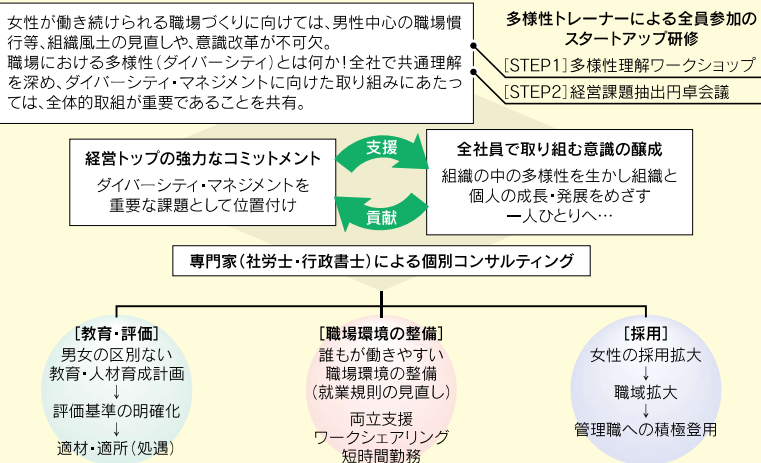
ひとりひとりの豊かな人生

仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現

平成27年度 女性が働き続けられる職場づくり促進事業スキーム

【どんな事業なの?】

- ①社員の多様性を尊重し、組織の中で生かしていくことの重要性を全社員参加によるワークショップで共有します。
- ②経営層と従業員と一緒に、女性が働き続けられる職場づくりに向けた課題を話し合います。
- ③抽出された課題をもとに、職場環境を整備するためのコンサルティングを行います。



【参加された皆さんの感想】(抜粋)

- 異なる価値観、考え方、意見を認め合い、様々な意見が出ることが組織の活性化につながるのだということが分かりました。
- グループ全員で意見を言う形だったので、日頃聞けない考えなどが聞けて楽しかった。業務改善、PDCA等が機能していないと感じる。今回のようにみんなで話し合い結果の評価までできたら良いと思う。
- グループワークを行う中でも、様々な考えを持っている職員がおり、自分一人だけの意見ではつながらなかった考えも見えて大変勉強になったと思えました。
- 会社に関わる全ての人が、少なからずどうすれば会社が良くなるかを考えている前向きな姿勢を持てていると感じました。
- 今、弊社が抱えている問題・課題について、どこかほかにも正解が転がっていると他社の事例にはかり目を向けていたことに気づきました。何が問題で、それをどう改善していくかは、本当は自分たちで考え出し、創りだしていくんだと分かりました。
- 今回、この様な研修を通じて、自分だけが苦しいのではないということや、今後、女性が活躍できる社会になってくれるのではという希望が見えてきました。

【円卓会議で抽出された課題と就業環境整備コンサルティング】

円卓会議では全ての事業所において、他部署とのコミュニケーションの機会が不足している、事務と現場など職種が違ってもコミュニケーションを取る時間が必要など、コミュニケーション不足・情報共有ができていないことが課題として抽出されました。そのほか、別部署の仕事を手伝える体制があれば振休を取りやすくなるのではないかと、会社に託児所を作れば子どもがいる従業員も働きやすいのではないかと、休日を増やすことで仕事にメリハリをつけることができるのではないかと、家庭の事を妻に任せきりなので子どもとの時間がもつと取れるようにしたい等のたくさんの課題が出されました。「経営層と従業員」「従業員同士」の対話の中から抽出されたことで、会社全体で共有することがで

き、社内制度やその運用について見直すヒントが得られました。

抽出された課題解決のため、コンサルティングでは、まず、コンピテンシー(考え・行動)研修を実施しました。経営者と従業員と一緒に、理念を共有し、一般論ではなく、各々の事業所の中で求められる人材像を描き、具体的な行動指針をつくります。それを能力評価の基準として活用することで、男女の区別ない教育、評価につなげます。尊重し合える会話を、忙しくても最後まで話を聞く等かなる行動指針が事業所毎にまとめられました。次に、各事業所のニーズに合わせた就業環境整備の一步として、採用や休暇制度、給与規定等についてのコンサルティングが実施されました。

(実施団体:有限会社ティ・エヌ・ティ 共催:社会保険労務士法人EMAgency)

