

女性の活躍推進に向けた効果的取組（案）

（効果的取組の選択に際しての考え方）

- 行動計画に盛り込む取組を選定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、最も大きな課題と考えられるものから優先的に検討を行っていくことが基本と考えられるのではないか。
- その際、日本全体でみると、依然として、第1子出産前後の継続就業が大きな課題であるが、一方で、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、長時間労働の職場である場合、また、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合は、十分な効果が現れないことが指摘されている。
長時間労働や、職場風土の課題を有する事業主にとっては、併せてその是正に取り組むことが効果的なのではないか。

（効果的取組（ヒアリング結果のまとめ））

- 全体的事項
 - 経営戦略としての女性の活躍の重要性に関する組織のトップとの問題意識の共有
 - 組織のトップの関与の下での推進体制の整備
 - 組織のトップからの女性の活躍の重要性に関する強いメッセージの発信
 - 組織のトップ自らによる女性の活躍推進に向けた活動

● 女性の積極採用

- 採用面接官への女性の参画による性別に関する無意識のバイアスの排除
- 女性が活躍できる職場であることの求職者に向けた広報
- 女性が活躍できる職場であることの理系女子学生に対する重点的な広報
- 各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることの求職者に向けたアピール

● 女性の配置・育成・教育訓練

- 若手職員を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等
- 重要だが家庭と両立しづらい職務経験の出産・子育て期前の付与
- 若手職員に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介
- 管理職層の女性が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成、中途採用
- 職員と上司等とで、当該職員のキャリアプランを作成し、中長期の視点で育成を考える。
- 従来、男性中心であった職場への女性の配置拡大による多様な職務経験の付与

● 継続就業

- 定期的な職員の意識調査（仕事のやりがい等）の実施と改善策の実行
- 利用可能な両立支援制度の周知徹底
- 仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安解消に向けた出産前後の個別相談支援
- 育児・介護等の時間制約を有する職員同士のネットワーク化による具体的ノウハウ等の共有
- 育児休業から復職した職員に対するメンター制度
- 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等
- 属人的な業務体制の見直し・複数担当制による業務のカバー体制の構築
- 職員の「多能工化」による業務のカバー体制の構築
- 交替制勤務において時間制約のあるスタッフを活かすシフトの組み方の好事例の共有
- 交替制勤務を支える保育基盤整備（事業所内託児施設やベビーシッタールーム等）
- 転居を伴う転勤の本人同意の徹底
- 転居を伴う転勤の育児・介護等の一定期間の中止
- 配偶者の転勤先・親の介護先への異動／同行休職

● 長時間労働是正など働き方の改革

- 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信
- 組織全体・部署毎の数値目標の設定と徹底的なフォローアップ
- 組織のトップの会議での部署毎の残業時間数等の公開・評価の実施
- サービス残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック
- 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる責任者の指名と不断の人員配置の見直し
- 属人的な業務体制の見直し・複数担当制による業務のカバー体制の構築
- 職員の「多能工化」による業務のカバー体制の構築
- 職員間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
- 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証
- チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付け・業務分担の見直し等のマネジメントの徹底
- 本人と上司に対する労働時間管理の徹底
- 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価
- 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する360度評価(部下からの評価)
- 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修
- 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
- 生産性の高い職員の具体的業務手法の共有
- 組織トップによる顧客企業に対するワーク・ライフ・バランスに関する理解醸成
- フレックスタイム・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現
- 短時間勤務制度の柔軟な運用(本人の希望に基づく一定上限内でのフレキシブルなフルタイム勤務の実施)

● 女性の登用・評価

- 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施
- 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援
- ロールモデルとなる女性管理職と女性職員との交流機会の設定等によるマッチング
- 選抜した人材の集中的な育成
- 女性の積極的・公正な育成に向けた上司へのヒアリング
- 新人管理職に対する役員等によるメンタリング
- 組織のトップによる女性の登用状況のモニタリング
- 部門毎の登用状況のモニタリング・個別育成計画の策定

● 雇用形態や職種の転換等

- 採用時の雇用管理区分にとらわれない職員の活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）
- 一般職や非正規の職員に対する研修実施等による意識改革・能力開発支援
- 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善
- 一般職等から総合職等への転換
- 非正規労働者に対する個人面談の実施・正社員への転換試験・昇格試験の受験勧奨
- 非正規労働者から正社員への転換
- 非正規労働者と正社員の人事評価基準の共通化

● 再雇用・中途採用

- 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施
- 中途採用の積極的实施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

● 職場風土改革

- 職員間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 <再掲>
- 時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する役員・管理職研修
- 上司を通じた男性の働き方の見直しなど育児参画の促進
- 「職場」と「家庭」の両方において男女がともに貢献する職場風土づくりに向けた意識啓発