

4

女性社員の戦力化に取り組む上での課題と解決策

下図は8ページの図の再掲ですが、女性社員の戦力化に向けた取組の全体像を示す重要な図ですので、もう一度確認していただきたいと思います。

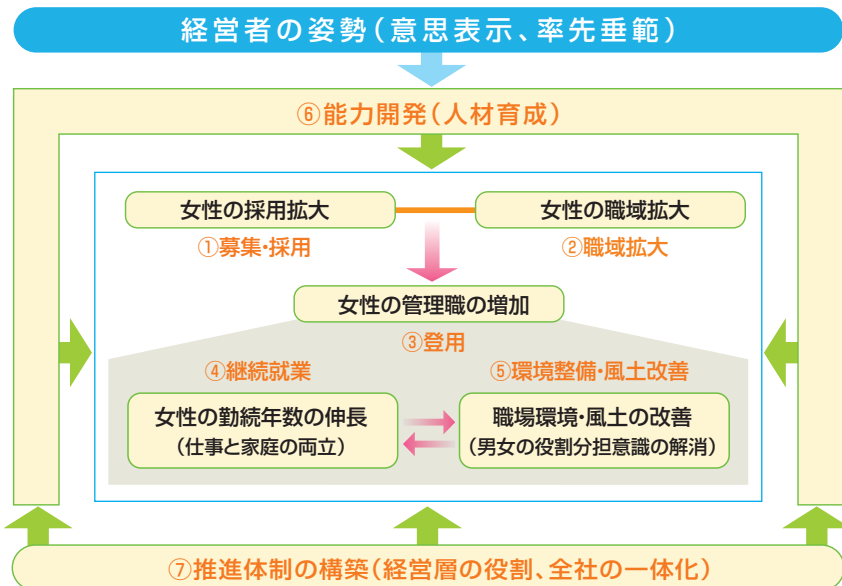
まず、経営者自ら、強い意志を表明し、率先して女性の活躍を支援していく姿勢が原動力となります。

経営者の指示により、実行チームが女性社員の戦力化に向けて、ポジティブ・アクションへの取組を開始すると、現状把握の段階や具体的な実施の段階で、この活動の推進を妨げるような社内の問題点が明らかになることがあります。

それらの問題点の中で、女性社員の戦力化を実現するためには、どうしても取り組まなければならないものを課題として内容を把握し、解決のための方向性を定め、具体的な解決策を講じていく必要があります。

本章では、上記の取り組まなければならない課題とその解決策について、2-2(1)で示した「7つの取組テーマ」に分類して解説します。

■女性社員の戦力化に向けた取組の全体像



4-1 女性社員の活躍を推進する上での課題一覧表

1. 募集・採用(女性の採用拡大)		検索キーワード
課題 01	女性の応募者を増やすために、どのような採用活動を行うと効果的か。	女性の応募者を増やすための採用活動
課題 02	女性が敬遠しがちな業界・職場のイメージを払拭して応募者を拡大するには、どのような取組が必要か。	女性が敬遠する職場イメージの払拭
課題 03	技術職に女性が少ないので採用を増やしたいが、どうすればよいか。	技術職への女性採用
課題 04	海外を含めた転居を伴う異動の多い会社だが、女性に積極的に応募してもらうにはどうすればよいか。	異動が多い職種の採用活動

2. 職域拡大(女性の職域拡大)		検索キーワード
課題 05	新たな職種や他部署への異動に挑戦する意欲を女性社員に高めさせるには、どうすればよいか。	新たな職種への挑戦
課題 06	今の仕事は必ずしも本人が希望した職種ではない場合でも、意欲を持って取り組み、成果を出させるためには、上司はどのように対応すればよいか。	女性社員への上司の働きかけ
課題 07	女性パート社員にも意欲的な働き方、専門能力の向上を図りたいが、どうすればよいか。	女性パート社員のさらなる戦力化
課題 08	現場作業において、女性社員の活躍を推進するためには、どうすればよいか。	現場作業における女性の活躍推進
課題 09	女性社員にも定型的な仕事だけでなく、営業や企画立案などの仕事をさせたいが、上司の意識を変えるにはどうすればよいか。	営業・企画立案業務における女性の活躍推進

はじめに

戦力化に向けた取組

効果的な進め方

課題と解決策

付録

3. 登用(女性の管理職の増加)		検索キーワード
課題 10	積極的に女性管理職の登用を図りたいのだが、どうすればよいか。	女性管理職の登用推進
課題 11	女性社員を管理職に登用するための研修としてどのようなものがあるか、また、どのように実施すればよいか。	女性管理職登用のための研修
課題 12	責任が重くなる、帰宅が遅くなるなどの理由から昇進に消極的な女性社員に、管理職を目指す意欲を持たせるには、どうすればよいか。	昇進に消極的な女性社員への動機付け
課題 13	ポジティブ・アクションによって女性を管理職登用する場合、逆差別でないことを男性社員に理解させるにはどうすればよいか。	女性登用に対する社内の理解促進

4. 継続就業(女性の勤続年数の伸長)		検索キーワード
課題 14	女性社員が出産・育児・介護を理由に退職せず、長く働くためにはどうすればよいか。	女性社員の退職防止
課題 15	仕事と育児を両立させるための制度は整えているが、利用しにくいとの意見がある。それらの制度を希望者がきちんと利用できるようにするには、どうすればよいか。	仕事と生活を両立させる仕組み
課題 16	育児や介護と仕事を両立させようとする社員にとって、残業や休日出勤が多いことがそれを難しくしているが、残業や休日出勤を減らすことも難しく、どう対応すればよいか。	残業や休日出勤への負担軽減
課題 17	育児・介護による休業や短時間勤務を利用する社員の業務を職場でカバーするには、どうすればよいか。	休業者や短時間勤務者に対する職場の対応

5. 環境整備・風土改善(男女の役割分担意識の解消)		検索キーワード
課題 18	女性に対する固定的な性別役割分担の意識が残っており、女性社員の戦力化が重要であることを全社員に理解させるにはどうすればよいか。	女性戦力化の周知と理解
課題 19	女性社員にも成果目標の達成に責任感を持って働いてもらうためには、どうすればよいか。	女性社員の成果に対する意識改革

課題 20	経営者は女性の活躍推進に積極的だが、経営幹部や管理職の意識を変えるためには、どうすればよいか。	経営幹部や管理職の意識改革
課題 21	ベテランと若手、一般職と総合職のように立場の異なる女性社員同士のコミュニケーションを改善するには、どうすればよいか。	女性社員同士のコミュニケーション
課題 22	女性社員の戦力化(活躍推進の取組)が業績の改善につながるかどうか不明なのでなかなか取り組めないが、どのようにすれば効果的なのか。	女性社員の戦力化による業績改善

6. 能力開発(人材育成)		検索キーワード
課題 23	女性社員を社内の各部署に計画的に配置し、能力開発を行うには、どうすればよいか。	女性社員の計画的な育成
課題 24	目指すキャリアに必要な資格を取得するなど、女性社員が自発的にスキルアップをはかるための教育方法や動機付けを行うにはどうすればよいか。	女性社員のキャリア開発
課題 25	女性社員にも業務改善や新企画のアイデアを積極的に提案させたいが、そのためにはどのような研修や能力開発を行えばよいか。	女性社員による改善提案の奨励
課題 26	会議における女性社員の積極的な参加と発言を促したいが、どうすればよいか。	女性社員の会議に対する積極的な参加

7. 推進体制の構築(経営層の役割、全社の一体化)		検索キーワード
課題 27	何度かポジティブ・アクション推進計画を立案しているが、いつも中断してしまう。計画通りに実施して成果につなげるにはどうすればよいか。	ポジティブ・アクションを着実に成果につなぐ
課題 28	ポジティブ・アクションの推進チームを編成したいが、メンバー構成や運営について留意すべき事項はなにか。	女性活躍推進チームの編成と運営
課題 29	女性社員の活躍を推進するにあたって、経営者が陥りやすい誤解や失敗を知り、経営者の立場で効果的な推進をはかるには、どうすればよいか。	女性活躍推進における経営者の心構え
課題 30	女性社員の活躍を支援するための相談窓口や体制をどのように準備すれば効果的なのか。	女性社員を個別に支援する窓口や体制