

# 女性が働き続けられる職場づくり促進事業【鹿児島県】

## 地域の実情と課題

経済その他社会の様々な分野の発展のためには、各分野の政策・方針決定過程に多様な立場の人が参画し、男女双方の意見が公正に反映されることが重要であるが、女性は人口の半分、労働力人口で約4割を占め、社会において様々な活動を担っているにもかかわらず、政策・方針決定過程への参画は低調である。

また、雇用の分野における就労女性の「M字カーブ」の問題や、賃金や管理職等への登用など待遇や機会における男女間の格差が存在し、男女共同参画社会形成の大きな阻害要因となっている。また、労働力人口減少などの社会経済情勢の変化に伴う課題解決のためにも、女性の雇用環境整備は喫緊の課題である。

## 事業の特徴

- ・県民フォーラムにおいて、県内関係団体や事業所における先進的な取組事例の発表や照会等を行った。
- ・事業所に、多様性トレーナー・社会保険労務士などの職場づくりの専門家を派遣し、女性が就業を中断することなく、働き続けられる職場づくりに取り組む事業所を支援した。

## 事業の効果

- ・フォーラムにおいて県内関係団体や事業所における先進的な取組事例等を紹介したことで、経営者や管理監督者、従業員等に対する啓発がなされた。
- ・性別にかかわらず一人ひとりがその能力を發揮することができる職場づくりに向けては、多様性への理解が不可欠であり、事業主・雇用者共にその必要性を共有する研修を行ったことで、組織風土の見直し・意識改革へとつながった。
- また、事業主・雇用者が共に抽出した事業所の課題をもとに職場環境整備のコンサルティングを行ったことで、具体的な社内制度設計につなげていくためのきっかけづくりとなった。

## 目的・目標

女性が働き続けられる職場環境づくりに向けた取組を推進するために、県、市町村、経済団体と連携し、県民に向けて男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発を行い、女性参画に向けた取組を促進するとともに、企業等に対し、固定的性別役割分担意識を反映した職業観の解消、仕事と生活の調和に関する意識啓発を図り、女性の就業継続や再就職が可能な職場環境づくりを目指す。

## 連携団体

県商工会議所連合会、県経営者協会、鹿児島経済同友会、県中小企業団体中央会、県中小企業家同友会、県農業協同組合中央会、県漁業協同組合連合会、県森林組合連合会、鹿児島労働局、県市長会、県、町村会、かごしま産業支援センター、鹿児島大学、鹿屋体育大学、大学地域コンソーシアム鹿児島、九州経済産業局

## 今後の課題

- ・男性中心型労働慣行等の企業風土の変革に向けて、経営者をはじめ管理監督者に対する更なる啓発に努め、また、会社や業種の枠を超えた働く女性のネットワークづくりの場を設ける必要がある。
- ・事業に参加した5事業所について、その後の状況について把握に努め、成果を検証するとともに、女性の活躍促進に取り組む事業所として、周知・広報を行うことにより、県内企業への波及を図る必要がある。

# 「女性の活躍推進」かごしま県民フォーラム ～みんなで創ろう！鹿児島島の未来形

## ■基調講演

「カルビーのダイバーシティ推進はやめられない、とまらない」

カルビー株式会社 人事総務本部部長

ダイバーシティ委員会 委員長

高橋 文子氏

- ・企業における成長戦略としてダイバーシティの推進が不可欠であることを経営トップ自らが宣言し、強力なリーダーシップで推進
- ・従業員に理解と共感が得られるようにするための現場での具体的活動



ダイバーシティ ▶ 男女共同参画

鹿児島島の未来力 = 幸福力 ↔ 成長力

ネットワーク・プラット

## ■分科会A【企業・経済】

- ・多様な人材を活かし組織に活力を生み出す経営戦略

## ■分科会B【地域づくり】

- ・女性の力を、地域の活力に！  
地域経営における女性の参画の方向と方策

## ■分科会C【ネットワークづくり】

- ・「働きリアル」をみんなで語り・考えよう！



## 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

### 職場に活気

- 女性の政策・方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、生産性が向上。
- 働き方の多様化が進み、男女がともに働きやすい職場環境が確保されることによって、個人が能力を最大限に発揮。

### 地域力の向上

- 男女がともに主体的に地域活動やボランティア等に参画することによって、地域コミュニティが強化。
- 地域の活性化、暮らし改善、子どもたちが伸びやかに育つ環境が実現。

### 家庭生活の充実

- 家族を構成する個人がお互いに尊重し合い強力することによって、家族のパートナーシップの強化。
- 仕事と家庭の両立支援環境が整い、男性の家族への参画も進むことによって、男女がともに子育てや教育に参加。

## 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添った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現

# 事業の概要

## 女性が働き続けられる職場づくり促進事業

- 〈概要〉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  
②経営層と従業員が一緒になって、女性が働き続けられる職場づくりに向けた課題を抽出  
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実施

### 〈スキーム〉

女性が働き続けられる職場づくりに向けては、男性中心の職場慣行等、組織風土の見直しや意識改革が不可欠。  
職場における多様性(ダイバーシティ)とは何か！全社で共通理解を深め、ダイバーシティ・マネジメントに向けた取り組みにあたっては、全体的取り組みが重要であることを共有。

〔経営トップの強力なコミットメント〕  
ダイバーシティ・マネジメントを重要な課題として位置付け

支援

〔全社員で取り組む意識の醸成〕  
組織の中の多様性を生かし組織と個人の成長・発展をめざす一人ひとりへ...

貢献

専門家(社会保険労務士・行政書士)による個別コンサルティング

〔教育・評価〕  
男女の区別ない教育・人材育成計画  
↓  
評価基準の明確化  
↓  
適材・適所

〔職場環境の整備〕  
誰もが働きやすい職場環境の整備(就業規則の見直し)  
  
両立支援  
ワークシェアリング  
短時間勤務

〔採用〕  
女性の採用拡大  
↓  
職域拡大  
↓  
管理職への積極登用

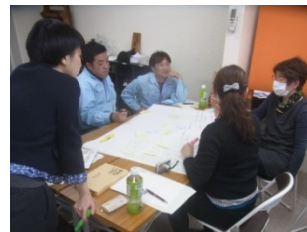
### 多様性トレーナーによる全員参加のスタートアップ研修

#### ①多様性理解ワークショップ

全社で多様性(ダイバーシティ)とはどういうことなのかを実感的に理解するためのワークショップを実施。多様性を受容・尊重し、組織の中に、生かしていくことの重要性を共有。

#### ②経営課題抽出円卓会議

①で多様性に関する理解を共有したうえで、経営層・従業員とともに、女性が働き続けられる職場づくりに向けた経営課題について話し合いを実施。



#### ③就業環境整備コンサルティング

抽出された課題解決のため、コンピテンシー研修を実施。経営者と従業員が共に理念を共有し、各々の事業所の中で求められる人材像から描かれる具体的な行動指針を作成。(行動指針は、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、評価につなげる。)  
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を実施。

