

# 大阪府内企業における女性管理職比率向上に向けて

## 【事業実施主体】

一般財団法人  
大阪府男女共同参画推進財団  
(ドーン財団)

## 【連携団体】

- ①大阪府 府民文化部 男女参画・府民協働課
- ②(公財) 関西カウンセリングセンター
- ③(一社) 日本産業カウンセラー協会関西支部
- ④(一財) 大阪市男女共同参画のまち創生協会
- ⑤学校法人樟蔭学園 大阪樟蔭女子大学
- ⑥大阪商工会議所
- ⑦(国大) 大阪大学
- ⑧大阪府中小企業家同友会
- ⑨(公大) 大阪府立大学
- ⑩大阪労働局
- ⑪(公財) 関西生産性本部
- ⑫日本労働組合総連合会大阪府連合会
- ⑬パナソニック株式会社
- ⑭株式会社プロアシスト
- ⑮大阪市
- ⑯堺市

## 【目的】

大阪府内の企業などにおける女性管理職比率の向上を目的として、アンケートを用いてその阻害要因を明らかにし、有効な研修プログラムを試行的に作成する。それらを連携団体はじめ関係企業などに提供し、次年度以降の取組に繋いでいく。

## 【主な取組】

### (1)アンケート実施(9月～10月)・検討

目的:女性活躍の阻害要因を探り、効果的対策を明らかにする。

対象:大阪府男女いきいき・元気宣言事業者で①働く女性、②経営者・管理職。  
支援職である③キャリア・コンサルタント、  
産業カウンセラー

### (2)研修会開催(1月・2月に 対象別に3回)

(1)のアンケート結果を基に意見交換をし、今後の対策を考察する。

(3)研修用冊子、相談事例集を作成し、回答者や関係機関などに提供する。

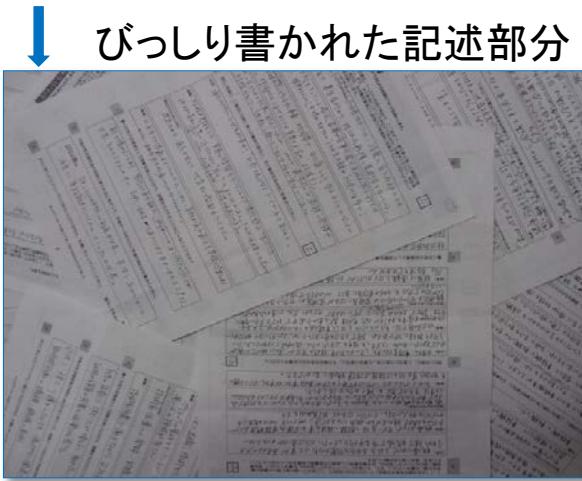
# 事業実施概要(1)

## 1 アンケート概要 (有効回答1641)

- 1) 時期・方法: 平成26年9~10月 郵送・メール
- 2) 内容: マークシート(合計47項目)は阻害要因と効果的取組について3者共通の質問とし、比較検討できるようにした。選択肢に収まりきらない生の声を集める目的で記述部分も設けた。
- 3) 回答/送付数: ① 働く女性 980/2210通 (44.3%)  
② 経営者・管理職475/953通 (49.8%)  
③ キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー 186/1060通(17.5%)
- 4) 結果: マークシート女性活躍阻害要因の1位は3者ともに「経営者や上司が、女性をどのように活躍させていくのか具体的な方策がわからっていない。」であった。男性中心社会の根強さのため女性活躍へのキャリアビジョンが明確でなく、それが最大の阻害要因とされた。記述部分でも、男性優位の性別役割分担意識が女性活躍の阻害要因として最も多く言及されていた。詳細は<http://www.ogef.jp/event/index.php>



↑ 2月7日(土)キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー対象研修会の様子



↓ びっしり書かれた記述部分

## 2 研修会

アンケート結果報告とそれを用いて今後の対策を考察するための意見交換の場として対象別に3回(1月15日、1月27日、2月7日)実施した。活発な意見が出され、気づきの多い場となった。

# 事業実施概要(2)

## 3 研修用冊子、相談事例集の作成、提供

### 1) 研修用冊子(写真 上段左から 青一支援職、緑一管理職、赤一働く女性対象の3種類)

目的: アンケート結果から明確になった阻害要因への効果的対策として、対象別研修用に活用できるものを作成した。研修の進め方、テーマごとにワークシートもあり、すぐに使えるワークショッププログラムとなっている。

2) 相談事例集  
(写真上段右端 黄)  
事例11をわかつ  
りやすく解説。

ケーススタディ、  
ロールプレイとし  
ても活用できる。



- \* 各研修用冊子は最大公約数的な内容を掲載している。相談事例集と組み合わせて活用することで、個別課題に対応した研修が可能となる。

## 4 報告書(写真 下段 灰色)の作成

アンケートの概要だけでなく、全結果を資料として掲載したため、216頁となった。働く女性、経営者・管理職、キャリア・コンサルタント・産業カウンセラーの3者の比較検討だけでなく、それぞれの生の声を読むと、実態が浮かび上がってくる。当財団のHPからダウンロードできる。

URL <http://www.ogef.jp/event/index.php?mode=show&seq=401&recent=1>

# 事業効果

## (1) 阻害要因の明確化

- ① 男性優位の性別役割分担意識
- ② 育児支援不十分-制度が整備されていてもとりにくい実態
- ③ 多くの生の声を寄せていただいたことにより、実態が具体的に明確になった。

## (2) 有効な対策の明確化

- ① 性別役割分担意識対策
- ② 風通しがよく、ワークライフバランスをとりやすい風土づくり

## (3) 研修プログラム冊子と相談事例集の作成、今後の取組への素材提供

研修で利用できる冊子を作成、回答者全員と関係事業者、各機関に提供。今後の取組に繋ぐ。

## (4) 新たなネットワークの構築

事業者だけでなく、支援者であるキャリア・コンサルタントと産業カウンセラーの母体である関西カウンセリングセンターと日本産業カウンセラー協会等との新たなネットワークを構築できた。

## 今後の課題

女性活躍に意欲的な事業者においても、**男女の役割分担意識の根強さ**が女性活躍を阻害していることが明らかになった。各事業者の取組と平行して、キャリア教育など行政によるあらゆる機会・場面をとらえての意識啓発が必要である。

企業の課題としては、性別役割分担意識の打破であり、管理職や経営層の意識変革とそれが個々の具体的な対応として現れるレベルでの改善が求められている。そのために、多忙な中集めていただいた生の声をよく読み耳を傾けてほしい。それが、職場の風通しを良くし、安心安全な職場風土を形成する第一歩になる。

当財団はこれらの課題への取組として、企業への出前研修も含めて、本事業で作成・提供した研修用冊子や相談事例集の活用促進を図り、本事業で構築したネットワークを活用して新たな取組に繋いでいく。