

企業における女性活躍取組促進事業【岡山県】

総事業費	4,453 千円
交付金額	2,226 千円

地域の実情と課題

- 岡山県実施の県民意識調査で、30代、40代女性の4割超が、現在の女性の就労環境について「働きにくい」と評価しており、労働条件が整っていないことを理由に挙げる回答が多い。
- また、岡山県が企業へ実施した調査でも、女性管理職の登用に重要なこととして「出産後も働き続けることができる環境整備」を挙げた企業が6割超と最も多い一方、女性活躍に向けた取組予定がない企業は、「取り組める職場環境・風土ではないから」、「何から取り組めばよいかわからないから」との回答が非常に多かった。
- こうしたことから、女性が働きやすい就労環境の整備に企業単独で取り組むことに困難を感じている企業が多数存在することがわかる。

事業の特徴

- 人材育成支援事業
企業内で継続的に具体的な取組を進めることのできる人材を育成することを目的として、企業において業務の中核を担う立場の従業員に対し、女性活躍や働きやすい職場づくりに向けた取組の重要性や実際の取組手法について学ぶ研修会を実施した。
(テーマⅠ：9/2,10/3、テーマⅡ：11/21,12/19 計4回実施 延べ78人参加)
- 専門家派遣事業
働きやすい就労環境の整備等には、専門的な知識が必要となることから、具体的な取組着手を考えている企業に対し、社会保険労務士、中小企業診断士などの専門家を派遣し、個々の企業の実情に応じたアドバイスを行った。(8社派遣／1社2回)

事業の効果

- 事業で実施したアンケート調査において、事業内容について「満足」、「やや満足」と回答した割合は回答者の約97%となっている。次のようなコメントも寄せられ、本事業の実施により、企業の取組促進に一定の効果があったものと考えられる。
- 人材育成支援事業 参加者アンケート回答
「各種制度や両立支援への理解が深まった」、「他企業の取組例や学生の話が聞けて非常に参考になった」、「研修で学んだ内容を身近なところから実践する」などの意見、女性活躍推進等の取組が自社・社員にとって様々な効果があるとする意見
- 専門家派遣事業 派遣先企業アンケート回答
「アドバイスを受け、弊社始まって以来の男性育休取得を実現できた」など

目的・目標

- 【目的】
女性活躍を推進するためには、企業において、ワーク・ライフ・バランスの推進等、女性が働きやすい職場環境の整備が進むことが非常に重要であり、単独で取組を行うのが困難な企業もあることから、企業内で継続的に取り組みを進める人材を育成したり、専門家を派遣して企業の具体的な取組をサポートする。
- 【目標】
事業で実施したアンケート調査において、事業内容について「満足」、「やや満足」と回答した割合が、回答者の8割を超えること

連携団体

- ・経済団体(商工会議所、商工会等)
- ・市町村
- ・ダイバーシティ推進実行委員会おかやま(岡山大学、岡山経済同友会、岡山県で構成)

今後の課題

募集チラシなどに女性活躍推進だけを謳うと、主要ターゲットである、女性活躍の取組が進んでいない中小企業への訴求力が低い。より訴求力を高めて多くの方に参加いただくことで、女性活躍推進が人材確保や生産性向上など経営戦略上、重要であることに気付いていただき、取組企業が増えるよう工夫していきたい。

また、女性が管理職になりたいがならないことを課題に挙げる企業が多かったことから、そうした問題を取り上げた研修も実施していきたい。

企業における女性活躍取組促進事業

人材育成支援事業

企業向け研修の実施【全4回開催】

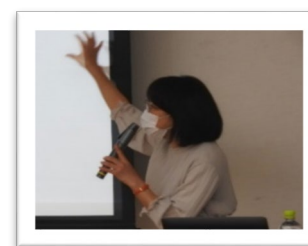
性別によらず能力を発揮できる働きやすい職場をつくるために、企業向け研修を実施。

研修には、企業の経営者、管理職、実務担当の方などが参加し、法改正のあった男性育児休業等の制度を企業に効果的に導入するための手法や、制度を気兼ねなく利用でき、男女とも能力を発揮できる組織風土をつくるための手法等について、座学やグループワークにより学んだ。

また、採用される側の立場として大学生や新卒職員も加わっての意見交換なども実施。

研修修了者には、「岡山県女性活躍推進サポーター認定証」を交付した。

また、事業の実施概要やポイントをまとめたリーフレットを県内の約6000事業所に配布。



専門家派遣事業

県内の事業所に対し、社会保険労務士、中小企業診断士などの専門家を各2回派遣し、企業において女性活躍や働き方改革などの取組を進めるため、専門的な見地から各企業の状況に応じたアドバイス等を行った。

また、アドバイス内容やアドバイスに基づく企業の取組について事例集を作成し、こうした取組の普及拡大を図った。

岡山県

人が輝くと、会社も輝く。
働きやすい職場づくりに向けて！

女性活躍・働き方改革アドバイザー
一 派遣取組事例集

1県内企業へ
8名派遣

① 就業環境の改善を図る取組
② 働きやすい職場の実現に向けた取組
③ 働きやすい職場の実現に向けた取組

令和4年度 県庁舎2階女性活躍推進室3階3号研修室

女性や幅広い年代の従業員が働きやすい職場環境を整備し、従業員の定着を目指す。

製造業

株式会社金浦紙器工業所

設立年：1961年
住所：〒7314-0332 岡山県加賀郡津久井町1770-6
従業員数：18名
TEL：0845-47-0604
URL：http://www.kanourishiki.co.jp

課題 ● 女性や子育て・介護世代など幅広い年代の従業員が働きやすい職場環境を整備し、定着を進めたい。

取組 在籍する女性従業員の声を職場づくりに反映させ、女性に配慮した設備を導入するためのヒアリングを行うことをアドバイスした。また、幅広い年代の従業員が在籍しているため、将来的に子育てや親の介護などに直面した際、仕事と家庭が両立できるよう、多様な働き方への取組に向けた取組として、例えば男性社員の育児休暇に向けて、経営者自ら発信していたなど社内の体制づくり等をアドバイスした。

取組 女性従業員にヒアリングを行うためのアンケート内容を検討し、設備導入時に利用できる助成金について確認する。また、改正された育児休業制度等への理解を深め、多様な働き方への取組に向けた就業規則の整備に着手する。

今後の方針 ● 女性が働きやすい職場の実現に向け、女性従業員へのヒアリングに着手する。
● 育児や介護に関する制度について検討し、就業規則の整備を進める。

経営者・人事担当者の声 担当アドバイザーの声

代表取締役 小見山 直己氏
職場における信頼関係を高め、安心して仕事と育児・介護が両立できる職場環境づくりに取り組むと同時に、時代に合わせた形を整えたいと多くの施策の検討が必要と考えています。職場全体で多様な働き方を意識していければと考えています。

社会保険労務士 今井 雅恵氏
10代から中高年まで幅広い年代の女性が在籍している事業所である。今後、育児休業、介護休業が発生することが想定されるため、従業員の声を職場づくりに活かす。育児休業制度に関する制度を充実させ、就業環境を整備することで、女性の雇用がさらに増えることに期待したい。