

ハローワーク梅田発表
平成27年 7月29 日

【照会先】

ハローワーク梅田

(代表電話) 06-6344-8609

報道関係者 各位

ハローワーク in 西淀川 「女性の活躍推進支援セミナー」開催しました！

アンケート回答者数44名中40名（44社51名参加）が
「とても参考になった」「参考になった」と回答。

- ☆『ダイバーシティ推進は「全員が自分のことと思うこと」』
- ☆『女性が働き続けやすい会社は、男性も働き続けやすい会社』
の言葉が印象に残るとの声多数！

少子高齢化の進行とともに労働生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発展していくためには、女性の活躍促進が必要不可欠です。

そこで、ハローワーク梅田では、企業内での女性の活躍促進を図っていただくために、大阪労働局、大阪市民局、西淀川区役所、西野田職業安定協会、天満雇用開発協会との共催により本セミナーを開催しました。

セミナー受講中の参加者の熱心なまなざし、活発な質疑応答、アンケート回答内容から、今、企業内の女性活躍を推進する機運は高まっていることが窺えました。

◎ハローワーク in 西淀川は平成27年4月1日に西淀川区役所に国と地方自治体との一体的事業としてオープンしたハローワーク梅田の附属施設で、職業相談、職業紹介、企業面接会等地域に根ざした就職支援、企業の人材確保支援を行っています。

ハローワーク梅田
マスコットキャラクター
うめパンダ



詳細は、別添資料へ

27.6.23 ハローワークin西淀川

「女性の活躍推進支援セミナー」レポート

～ハローワーク梅田～

企業内の女性のさらなる活躍促進を図っていただくために、大阪労働局・ハローワーク梅田、大阪市民局、西淀川区役所、西野田職業安定協会、天満雇用開発協会の共催により、西淀川区役所内で6月23日に「女性の活躍推進支援セミナー」を開催し、44社51名が参加されました。

「参加したいけど参加できない。」「参加したかったけどできなかった」という多数の企業様のご要望にお応えするため、セミナーの概要をレポートとして作成しました。

少しでも、当日の熱い雰囲気をお伝えして、女性活躍推進を図る企業様の参考にさせていただき、女性の活躍、ダイバーシティマネジメントを進めていただきたいと思います。

開会あいさつ

大阪市西淀川区長 西田淳一

今日の「女性の活躍推進支援セミナー」は、大阪労働局・ハローワーク梅田、大阪市民局、西野田職業安定協会、天満雇用開発協会、西淀川区と一緒に、女性の活躍いわゆる就労における活躍促進をしっかりとサポートさせていただきたいという趣旨でセミナーを開催させていただいております。



女性の方がどんどん社会に進出するのみならず、組織をマネジメントする、人材をマネジメントする、そういうポジションで、日本の労働環境あるいは職場環境を活性化、並びに経済産業の活性化というのを、ぜひ担っていただきたいと思います。

男女が平等にしっかり仕事をしていただける、そういう環境が西淀川区でもひとつでも多く実現することを願っております。

本日のセミナーを受講されましたら、真に本当に女性が活躍できるこれからの就労環境なり職場環境を、我々行政もしっかりサポートさせていただきますので、皆さんの力で作っていただけますようお願いいたします。



西淀川区マスコットキャラクター

に〜よん



講師プロフィール

株式会社リクルート人材センター(現リクルートキャリア)、富士ゼロックス株式会社、株式会社シンカ創業期取締役を経て、個人事業主として独立。講師、コンサルタント、キャリアカウンセラーとして企業、行政、大学で活動し、2007年に県立広島大学共通教育センター准教授として着任。その後2011年より 京都産業大学 全学共通教育センター 准教授、2015年4月より 同大学 共通教育

今日私が、お伝えしたいことが一つだけあるとしましたら、女性、男性に関係なく、社会の在り方が働き続けたい人は働き続けられるそういう社会、そんな仕組みを持った方が、個人も組織も社会も良い結果になる、ということです。働き続けたい人が働き続けられる社会づくり、あるいは組織づくり、あるいは個人のマインドセットを変える、それがこれからの21世紀、少子高齢化の時代を明るく安全に安心して生活できる。それがポイントだということをお持ち帰りいただきたいと思っています。

1. 変容する日本社会とその対応

～人口、年齢、ITの視点から～

一つ目の質問です。人口が減ると言われていますが、現在1億2699万人、50年後、これ何人ぐらいになってますでしょうか。

正解は8674万人で現在の68.4%の人口になると言われています。人口の33.8%が65歳以上、つまり3人に1人が65歳以上になるということです。

二つ目の質問です。日本においてパソコンの世帯普及率はどれくらいなのでしょう。

正解は81.7%です。スマートフォンの普及率は62.6%。ちっちゃな子供でもお年寄りでも、スマートフォン1台あればどんな情報にもアクセスできる、そんな時代です。情報格差がなくなっているということなんです。

これから日本社会というのは、ある意味自由でフラットになると言われています。待たなしで高齢化が進みますので、より細やかな支援とか、人と人とのつながりが、会社だけではもたないわけです。働きたい人は働き続けられる社会にしなければ、今の状況はキープできません。

2. 『女性キャリアの構築』は、女性だけのテーマか？

～生きる・暮らす・はたらく、のバランスよい社会へ～

私はキャリア開発、キャリア自律を研究している者ですが、経済的自立と社会的自立の二つの自立が大切だとよく言われます。経済的自立というのは、生きていけるということです。社会的自立というのは、生きがいがあるということです。

女性キャリアの構築は、女性だけのテーマでしょうか。ちょっと挑戦的なタイトルをつけております。結論から言いますと、違います。女性のキャリア、というのは女性だけのテーマではない。なぜでしょうか。この世界には男性と女性がいるからです。女性に関係があって男性に関係ないわけがありません。

キャリアというのは車のわだちが語源で、継続性があるという意味です。働く、暮らす、生活する、これを全部含めてキャリアなんです。ワークライフバランスという言葉がありますが、家庭生活と、お仕事はくっきり切りはなすことができません。

現在、女性の初産年齢が30歳を超えています。生涯未婚率は、男性が5人に1人、女性は10人に1人です。この割合の方が、50歳時点で婚姻の経験がないという時代になっています。産む産まない、結婚するしない、これは個人の自由だと思います。ただ、産みやすいか、結婚しやすいか、と言う議論はあると思います。

これは、M字カーブ、女性の労働力率ですが、日本はM型になっています。へこんでいるその年に、子供を産んでいるからです。要は、出産をすると、辞めざるを得ないという状況をあらわしているわけです。

女性が働くということは当然世帯収入が増え、そうすると経済成長にも繋がります。男性並みに女性が労働すれば、GDPはぐんと上がるのに、と諸外国からも指摘されている、それが今の日本の現状だと言えます。

3. 『ダイバーシティ』とは ～福利厚生、福祉ではなく、活性化に資するあり方～

ダイバーシティは、福利厚生という発想ではなく、戦略的に活用すべきという考え方です。ダイバーシティとは、多様性という意味です。この多様性を担保し、さらに担保するだけでなく活用していく、その方が経営上、戦略上、正しいのだ、という発想です。この考えに基づいた経営がダイバーシティマネジメントです。

女性が働き続けやすい会社は、男性も、お年を召した方も働き続けやすい会社。それは、雇用形態が柔軟で多様だからです。社会の変化、そして個人の多様性に対応可能な機能をもっているということです。もう今現在も、人手不足の波が来ています。そういう時代に対応する女性キャリアの構築を考えることは、働き続けたい人が働き続けやすい仕組み、制度、機能を持つ、ということです。

育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べて、生産性が2倍以上高いという調査結果があります。ワークライフバランスにほとんど何も取り組まない企業と、法律を超えるような制度作りをされているところは2.54倍も生産性が高いという結果もあります。

4. ダイバーシティマネジメントが企業にもたらす福音 ～支援の発想から脱却し、戦略的活用で『よき会社』を目指す～

日本企業が抱える課題とは、前提が古い、硬直的、画一的な発想に基づく経営です。婚姻、出産、育児、介護をめぐる変化が激しく、多様化個別化する社会にいち早く対応しましょう。先んずれば人を制す、です。他よりも先にやっておく方が、いい結果につながります。いい人が来ます。いい情報が来ます。男女差がない会社の方が、平均的に利益率が高いというデータもあるわけです。色んな意見が出た方が、話をまとめるのはちょっと大変になるかもしれませんが、ベストアンサーが得られる可能性が高まります。

いい会社って何でしょうか？昔は外発的動機付けでよかったんです。車、物、お金が欲しい、生活レベルを高めたい、そういう時代はもう終わってます、まあまあ満たされてる、そんな時代は内発的動機付けのほうが、人を動かす原動力になります。すなわち、もっとより良い自分の在り方、暮らし方、生活の質を高めたい。要は仕事も家庭もそこそこ充実していたら、仕事でも家庭でもない私自身の時間の使い方、私自身はこんなことをしていきたい。この「私」というのは女性だけじゃなく、男性もです。そんな時代に、今なっている。内発的動機付けを受け留め支援できる会社、それがよき会社だと思います。

このことは、みなさんご自身が「自分事」だと思ってダイバーシティマネジメントを推進していただくことと必ず成功します。たとえば時短勤務制度。女性のために作った制度と思ったけれど、実は男性のためにも非常に役に立つ。働き続けられるような制度を作るということは、女性だけではなく、働き続けたい方が働き続けるための制度なんです。そうすると結果的に、女性の方もキャリアを構築しやすくなるということも言うまでもありません。

どんな制度があるかは、人事のみなさんは重々お分かりだと思います。ただ、制度よりも、取得率を上げるのが大切です。特に管理職、経営者が自分事だと思うことです。トップが本気で取り組んだら、会社も組織も必ず変わります。

ダイバーシティマネジメントは女性のためではなく、自分のために、いつか自分のためにするというのが推進の第一歩です。制度は、すでに整っています。それをどう取得しやすくするか。取得するためには、やはり自分だけが勇気を出すのではなく、横のつながりがものすごく大事です。

多様性の受け入れは工夫が要りますけれど、個人、組織、社会のすべてにメリットがあるのがダイバーシティマネジメントです。ぜひ皆様の職場でもご導入をお考えください。今日のお話が、更なる推進をしていただける一助となりましたら幸いです。

講演 『当社の女性活躍推進の現状と課題』 ～多様性を経営に活かすために～

大和ハウス工業株式会社 人事部ダイバーシティ推進室 次長 鳥生由起江氏



講師プロフィール

1988年4月1日 大和ハウス工業株式会社に入社、商品開発室に配属。以来、本社商品開発部門で主に賃貸住宅(アパート)の商品開発に携わる。2002年8月 1年間の育児休業から復帰、以降も主査として商品開発プロジェクトに携わる。2011年5月に 人事部Waveはあと推進室へ異動。女性管理職比率の向上を目標に、主任層育成研修プログラム実施など、社内の女性活躍推進を担当。2013年4月1日 次長へ昇格。(大和ハウス工業初の女性上級管理職)

弊社のダイバーシティ推進室の構成は男女混合チームでいろんな経歴を持った人間が集まって知恵を出し合っていて、推進をしています。

まず、「ダイバーシティ推進の意義」、なぜ当社は女性の活躍を推進するのか？

多様な人財を生かす戦略の一つとして、女性活躍推進をやっています。多様な個性による新たな視点、発想というのが企業とか社会にとって新しい価値を生むから、ダイバーシティというのが必要なんです。女性を活躍させてほしいというお話ではなくて、企業にとってメリットがあるから推進してまず、ということを経営職、女性本人にも社内で繰り返し伝えていくことが重要だという風に考えています。多様な人財を生かすということで、個々の違いを認めて受け入れて、そして、マネジメントに活かすということです。

大和ハウス工業(株)は、2005年から女性活躍推進に本格的に取り組みました。

まず、現状の分析と問題点の発見で、女性社員を取り巻く環境を、女性社員、その上司にヒアリングして出てきたのが、この3本柱「増やす・続ける・活かす」です。

女性社員が圧倒的に「少ない」、女性社員の職域拡大、職種に偏りがあり、女性社員が全然いない職種がある。

「続ける」、当時はお子さんが出来たら、続けたいけど続けられませんかと辞める方が多かった。

「活躍」していただくためには能力開発と環境は本当に必要なことなので、ずっとこの三つが柱で取り組んできています。

ダイバーシティ女性活躍推進と、密接に関係しているWLBそれぞれ何をしてきたかですけども、まず最初に、女性社員を増やして定着をするための制度を整備することで、ワークライフバランス支援制度を充実させました。

それから、増やしていこう、配属が少なかった部門に積極的に配属しましょうということで、営業と工事、現場監督に女性を入れていくことに着手しました。

次の期は女性リーダーを増やそうと、続けていた方をリーダー、主任に登用していく策をやりました。

今度は女性管理職を増やしましょう、と一歩一歩ステップアップしています。その時の課題を見つけて出して具体的な施策を行っています。

「増やす」に関しては、大和ハウス工業(株)の営業に占める女性の割合7.1%、取り組み始めた時はわずか3.2%62人しかいなかったのが非常に増えてきていますが、やっぱり、7割の方が事務系内勤の方です。この方達をどのように活躍していただくことが非常に大きな課題になります。

「続ける」に関してですけども、法定を上回る支援策で、出産によっての退職は激減はしたんですけども、次のステップに進まないといけな段階に来ています。ほとんどが平成18年19年に制定された制度です。

「育キリサポート制度」をなぜ導入したかということ、一番最初は制約のない女性だけが残れた、あとは、環境によって仕事の負荷を軽減してもらったり、自助努力でハードワークを続ける人しか残れなかった。

WLB支援制度を充実させて働き続けられる人が増えてきた。ですが、仕事を減らすことが許されない職場の人はやっぱり辞めるしかない、というのを、聞きまして、考えを直していこうということになりました。

フェアとケアで整理しまして、フェアは男女関わらず機会を与えて公平に評価をする、ケアは、同じように働いていて何か制約を受けている場合にその事情を解消するような支援を会社がしてということです。両方が充実しないと、例えば、子供もいる女性管理職が当たり前存在しないわけです。

ここ4~5年で育休者が女性社員の5%くらいに落ち着きましたが、時短勤務者は増加の一途を辿っています。時短を取ってるけどこういうのがあったら結構頑張りたいなっていう人と、あともう退職をせざるを得なかった人ってというのが、その制度を利用して成果を上げることで、両立しながらお子さんがいながらもキャリアアップをしていける層っていうのを作るために、育キャリアサポート制度っていうのを考えました。

育児期もキャリア形成してほしいということで、本人・上司・組織が一体となって取り組まないといけないんですが、みんながスタンダードに一定の時間に帰れるような組織ってというのが必要です。そのためには生産性の向上が必要なんですけども、業務プロセスの見直しに入らないと、「早く帰れ」では難しい感じに我社もなっています。

能力開発では、女性だけに特化した研修を充実をさせています。特徴は自前で企画して、私どもが行って、本人たちに考える機会を作って考えてもらって、本人の悩みを聞くというような内容が多いんですけども、職種別、それから階層別に行っています。

集めることでお互い励ましあうネットワークを形成してもらって、抱えている問題を親身になって聞いて、改善策を考えていく非常に大事な研修です。

事務系のお仕事の方で、次、主任くらいの方を集めて、「もっとキャリアを積んでキャリアアップをしていくつもりになっていいですよ」と期待を伝えることとか、ビジネススキルアップしてもらおうような研修、問題解決ということをして、とことん話し合っただけで発表させたりしています。

管理職になっていくために、修羅場経験を乗り越えるくらいの仕事をやらないと自信にも繋がりませんし、スキルもアップしないので、そのために業務内容を見直すことを上司と話し合っただけで、実際にやって、最終的に発表する取り組みをしています。

社内の広報も大事ですから、年4回くらい通信を発行しています。例えば、両立やりくりノウハウってということで、小学生のお子さんがある人の夏休みの乗り切り方を先輩に取材して紹介したり、実際活躍している女性を紹介しています。ハンドブックも作って、男性管理職も本気で取り組まないといけないって感じで、利用しています。

今後さらに推進が必要な課題としてダイバーシティを事業に活かす事例をどんどん作って、女性活躍するところなのにやっぱり旨味があるんだなというのを社員全員が知ることが大事だと思うので、私たちはそれを掘り起こしてみんなに紹介することをやっています。

最後にですけれども、どうしても自社だけでは取り組みに限界がありますので、業界であったり、他社と一緒にやるってことを是非やっていただければいいのかなと思います。自社だけではロールモデルがないんだとしたら、他社に出てもらって話をする。事例研究、よその会社でうまくいったこと、自分のところで取り入れられるものっていうのを探しちゃいましょうってことです。

うちの会社だけにしか通用しないことってというのは、ほぼありません。どの会社も悩みは一緒です。うちの会社は遅れているからってというのはもう挨拶替りにみなさん言うんですね。っていうことは、全部の会社が遅れているので、よそも一緒だったと思ううちの会社も捨てたもんじゃなくなって皆さん思います。

こんなことを利用しながら進めて参りましたので、ひとつでもご参考にいただければと思います。

○大和ハウス工業株式会社の「女性活躍推進」の取り組み内容につきましては、下記URLホームページでご覧いただけます。

<http://www.daiwahouse.co.jp/csr/diversity/index.html>

「女性の活躍推進支援セミナー」アンケート結果

44社51名参加中44名回答

～ハローワーク梅田～

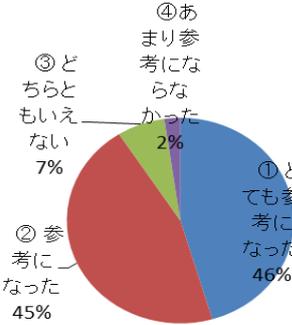
セミナー感想

○『ダイバーシティマネジメントと女性キャリアの構築』

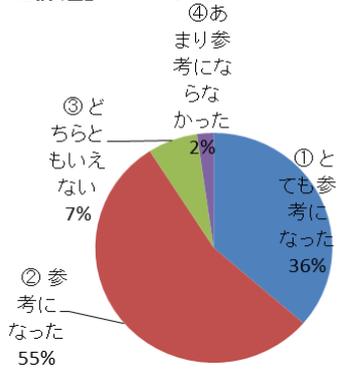
『当社の女性活躍推進の現状と課題』

両講演共に、回答者44名中40名が「とても参考になった」「参考になった」との回答で好評でした。

「ダイバーシティマネジメントと女性キャリアの構築」について



「当社の女性活躍推進の現状と課題」について

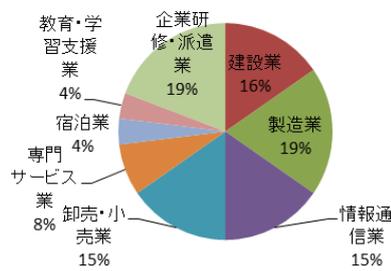


企業の状況

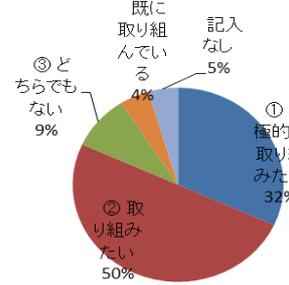
○参加いただいた企業の事業内容は多岐に亘り、各業界で「女性の活躍推進」に興味を持たれていることが窺えます。

○「女性の活躍推進」に既に取り組んでいる企業にも参加いただいております、更なる取り組みについての意欲が感じられます。

事業内容

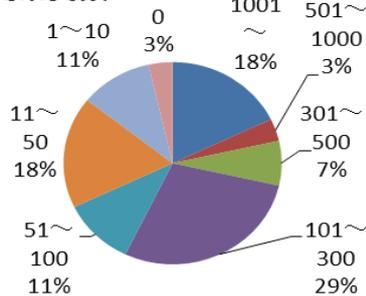


今後、貴社で「女性の活躍推進」支援に取り組もうと思われませんか

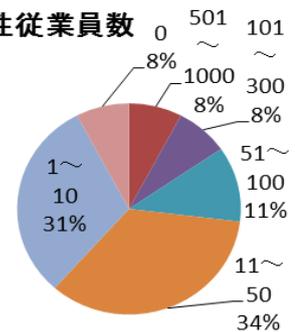


○従業員数100人以上規模の企業が過半数を占めている中で、女性従業員50人以上は27%と、「女性の活躍推進」に興味のある企業でも女性従業員の割合はまだまだ低いといえます。

従業員数

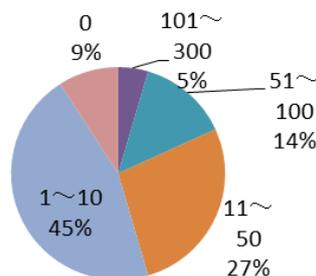


女性従業員数



○課長以上の管理職者数1人以上が46%の中で、女性管理職数1人以上はわずか4%と、さらに女性管理職の登用が進んでいない状況が分かります。

事業所内課長以上の管理職者数



事業所内課長以上の女性管理職者数

