# あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ これまでの議論の整理(まとめ)

## 女性の雇用を促進する上での主な課題

#### 【採用分野】

○理系・技術系女性社員の採用難

(女子学生・工業高校女子生徒の減少、小母集団の取り合い)

○職場・会社のイメージアップ

#### 【体制・制度分野】

- ○出産・育児とキャリアの両立、時間制約がある中での働き方 (現場、海外勤務)
- ○配偶者の転勤による退職
- ○女性の活躍職域拡大
- ○幹部への登用、待遇改善
- ○女性の離職率が高い、ロールモデルがいない
- ○不規則勤務職場(休日・早朝・夜間勤務)
- ○女性社員・技術者の相談相手がいない
- ○現場部門の環境整備(宿泊施設等)

#### 【意識分野】

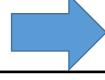
- ○女性社員のキャリア意識の向上
- ○上司・男性社員の意識改革
- ○復職意欲の減退
- ○夫婦での育児参加風土の醸成

#### 企業における主な取組

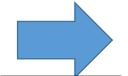


採用の促進 裾野拡大

- 〇現場 · 工場見学会開催
- ○会社説明会での技術系女性の活躍紹介、高校への女性技術者出前講座、女性社員との面談・懇親会、インターンシップの充実
- ○事務系総合職の中途採用、女性総合職を採用担当者に配置
- ○理系女子学生への奨学金制度、採用対象学部の拡大
- ○セミナー、HP・広報誌でのPR
- ○地域貢献活動(交通安全啓蒙)
- ○社内体制の整備(専門部署設置・目標の設定)
- ○両立・早期復職支援(セミナー開催、在宅勤務制度拡充、短時間勤務・フレックス勤務制度導入、ベビーシッター・保育園代等補助、育児休職制度拡充(「小1の壁」の克服、再雇用制度、勤務地限定職種の設定)
- ○女性視点での商品企画提案制度、施工管理職への配置
- ○**女性の積極的登用**(管理職、海外出張・赴任・研修、一般職から総合職への転 換制度、正社員への登用、ロールモデルの紹介)
- ○各階層に応じたキャリア教育・研修・面談、経営層との懇談会
- ○サマータイムの導入、昼間勤務の確保、短時間勤務制度導入・拡大
- 〇女性社員・技術者のネットワークづくり、メンター制度、個人別育成計画
- 、○環境整備(託児所、トイレ、更衣室、寮、作業服の改善)



働きやすい 環境づくり



意識の改革

- ○女性社員向けセミナー・研修会開催
- ○管理職向けセミナー・研修会開催
- ○休業中スキルアップ、カウンセリング・面談・旧姓使用導入
- ○イクボス塾開催

### 【行政に期待される支援】

【採用促進・裾野拡大】・小中高生から理系に関心を持つ啓蒙活動

- ・職場見学ツアーの継続実施
- ・就職合同セミナーの実施、工業高校女子生徒採用支援

【働きやすい環境づくり】・保育環境の整備(年齢、時間、施設の拡充)、在宅勤務の支援

【意識改革】・女性総合職異業種交流会開催

# あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ これまでの議論の整理(業種別)

区分	企業における主な課題	企業における主な取組	行政に期待する支援の方向性
	・技術系女性社員の採用難(女子学生・工業高校女子生徒の減少)	・会社説明会での技術系女性の活躍紹介、現場見学会開催	・小中高生から理系に関心を持つ
	・会社のイメージアップ、待遇改善	HP・広報誌でのPR、インターンシップの充実	啓蒙活動
建設業		・事務系総合職の中途採用、一般職から総合職への転換、女性総合	
		職を採用担当者に配置	
	・時間制約がある中での働き方(現場、海外勤務)	・短時間勤務の導入・対象期間の延長、評価制度の改正	
		・女性社員職域の拡大(施工管理職への配置)	
	・ロールモデルがいない	・環境整備(トイレ、更衣室、作業服の改善)	
	・女性技術者の相談相手がいない、女性社員の <b>キャリア意識の向上</b>		
	・男性社員の意識改革	・管理職・社員の意識啓発(研修会開催)	
	・理系女子の採用難(小母集団の取り合い)	・女性の活躍紹介(セミナー、パンフレット、HP)、工場見学会開催	・小中高生から理系に関心を持つ
	・男性の職場というイメージ、PR不足	・高校への女性技術者出前講座、女性社員との面談・懇親会	啓蒙活動
		・理系女子学生への奨学金、採用対象学部の拡大	・職場見学ツアーの継続
		一・社内体制の整備(専門部署設置、管理職研修会、イクボス塾開催)	・就職合同セミナーの開催
製造業		・環境整備(託児所・トイレ・寮)	
	・出産・育児とキャリアの両立、夫婦の育児参加風土の醸成	一・女性の積極的登用(管理職、海外出張・赴任・研修)、ロールモデ	
	・ロールモデルがいない	ルの紹介、勤務地限定職種の設定	<b>尚寺伊奈の社会左松 伊奈吐眼</b>
	・上司の <b>意識・行動改革</b>  ・配偶者の転勤による退職	・女性社員のネットワークづくり、メンター制度、個人別育成計画 ・両立・早期復職支援(セミナー、在宅勤務制度拡充、短時間勤務	・学童保育の対象年齢・保育時間   の拡大、育児施設拡充
	・昭	・岡立・早期復職又接(ヒミナー、任宅勤務制及拡充、塩時間勤務   制度、ベビーシッター・保育園代等補助)	の拡入、自児旭設加工  ・在宅勤務支援
		・職場見学会実施、地域貢献活動(交通安全啓蒙)	在七到4万 <b>久</b> [及
	・不規則勤務職場(休日・早朝・夜間勤務)	・短時間勤務制度導入、育児休職制度拡充(「小1の壁」の克服)	
運輸業	・現場部門の <b>環境整備</b> (宿泊施設等)	・サマータイムの導入、昼間勤務の確保	
を 市り 木		・社内体制の整備(専門担当設置)	
	・ロールモデルがいない、幹部への登用	・復職支援(セミナー、カウンセリング・面談・旧姓使用導入)	・保育環境の整備(夜間保育、休
	・復職意欲の減退	・意識の醸成(女性社員・管理職向けセミナー)	日保育)
	・女子の採用難(取り合い)	・女性視点での商品企画提案制度、正社員への登用	
卸•	・女性の活躍職域拡大	・女性社員のネットワークづくり、管理職研修	
小売業	・女性の離職率が高く、総合職が増えない	・両立・早期復職支援(再雇用制度、育児休業、時短勤務、フレッ	・女性総合職異業種交流会の開催
	・女性総合職の相談相手がいない	クス勤務、勤務地限定職種の設定、ベビーシッター代補助、休業	・保育・託児環境の整備
	・復職意欲の減退	中スキルアップ)	
	・配偶者の転勤による退職		
その他	・技術系女性社員の採用難(女子学生・工業高校女子生徒の減少)	・女性社員による女子学生への説明、現場見学会、合同企業説明会	・小学生向け現場見学会 - 木巻高社会ストは採用する
事業・		参加、採用対象学部の拡大   インカート・シャ・プログロ	│・工業高校女子生徒採用支援 │
サービス	・大州社員のようリア音楽の白し	・インターンシップの充実 - 大制・制度の整備(東明郊界記器・管理際研修・大州広談会)	
業	・女性社員のキャリア <b>意識の向上</b>  ・ロールモデルがいない	・体制・制度の整備(専門部署設置・管理職研修・女性座談会)  ・ロールモデルの発信	
	- ・ 管理職の <b>意識改革</b>	│ ・ロールモナルの光信 │ ・各階層に応じたキャリア教育・研修・面談、経営層との懇談会	
	- * 配偶者の転勤による退職	・両立・早期復職支援(フレックス勤務、正社員登用、復職支援、	
	ロロ   でT ロ × 2 井21 おりて ら 、2 人と4成	・ <b>岡立・平朔復職又援</b> (ブレグラハ勤務、正社員立用、復職又援、   育児介護支援、休暇制度)	
	I	147671 BX754XX T1 T1 A B 41X7	