

今、求められる 働く女性の一層の活躍！



女性がなお一層活躍できる職場づくりに向けて

福井女性の活躍推進協議会

県内にポジティブ・アクション（女性の能力発揮のための積極的取り組み）を広く普及させていくため、福井労働局が、経営者団体、企業経営者、有識者の方々にご参集いただき開催しているものです。

協議会構成員

清川 忠	福井県経営者協会 副会長
増永 矩明	福井県中小企業団体中央会 副会長
吉田 耿介	福井商工会議所 副会頭
進藤 哲次	株式会社ネスティ 代表取締役
松田美喜枝	株式会社アトム 取締役副社長
(座長) 坂本 光司	福井県立大学 招聘教授、静岡文化芸術大学 教授
花谷美智子	人材教育研究所 主宰
若松 光治	福井労働局長
辻本 明	福井労働局雇用均等室長

女性が活躍できる職場づくりのための提言

基本的視点・方向

福井女性の活躍推進協議会では、福井県の女性が職場で活躍できるためには、どうしたらよいかということについて協議を進めてまいりました。

女性の能力を活かす

人材は多様です。男性にも、女性にも多様な人材が多くいます。

福井県内の企業の状況

女性の活躍を進め、有能な女性を積極的に登用していくという姿勢を持つ企業が、県内にも多くあります。

しかし一方では、性差が依然存在し、女性の能力を十分活かしきれていないと思われる企業も少なからず見受けられます。

女性の活躍を阻害している要因があれば、それを取り除いていく取り組みが企業に求められます。

これからの企業の雇用管理

これからは、多様な人材の活用如何が企業の盛衰の決め手となる時代です。

今後、ますます進展・拡大する国際的な企業間競争の激化の中で、従来の雇用管理を打破し、性別にとらわれず、個々人として、それぞれが活躍できる取り組みを積極的に進めることが、これからの企業の活性化につながると考えます。

働き者の福井の女性が十分にその能力を発揮できる職場環境を作っていくことは、今後の福井の経済社会の活性化のためのちからになるものと考えます。

働く女性の方へ

企業の取り組みも大切ですが、当然、女性にも当事者としての努力が求められます。

企業がいかにかそのための取り組みを行っても当の女性が変わらなければ、結局、何も変わりません。

持てる能力を十分に発揮し、企業に欠かせない存在として認識してもらうことが重要です。

家庭や地域の方へ

女性がなお一層活躍するためには、家庭や地域社会の役割も重要です。

家庭も、地域も、従来の価値観にとらわれず、意欲と能力のある女性がなお一層活躍できる社会に向け、協働して歩いていく姿勢が求められています。

具 体 的 方 策

企業においてはこのため、人事・労務制度や職場環境をどう整備していったらよいでしょうか？

経営者（人事労務担当者）・男性社員・女性社員 それぞれの役割

1 意識と評価を高め、自助努力する

企業を動かすのは経営トップの姿勢・リーダーシップです

女性も男性も公平に評価されていると、全社員に意識されることが必要です

- 性にとらわれない人材活用方針の確立

女性も

職業人としての意識を一段と高め、自助努力することが必要です

2 研修機会・チャレンジ機会を与える・活かす

仕事が人を育てます

認められ、期待されてこそ、人は育ちます

- 新しい仕事へのチャレンジ機会の拡大
- 能力アップのための研修機会の拡大
- 管理職への積極的な登用

女性も

チャンスが与えられれば、積極的に受ける意識と姿勢が大切です
それは次に続く女性のためにも必要です

3 意識を改革する

上司の姿勢が大切です 人材を育てていくのは職場の上司です

同僚である男性社員の意識改革も重要です

- 男女区別なく仕事を与え、より高いレベルの職務にチャレンジさせる
上司の姿勢
- 女性の能力や役割を限定して考えている上司の意識改革、管理者研修
- 女性が積極的に発言できるような組織風土づくり

女性も

「女性だから」ということに自分自身がこだわり、甘えがあるのであれば、自ら仕事の幅をせばめ、能力発揮の支障になります
人生の中で職業生活が占める割合は高いものです
夢を持ち歩んでいく姿勢、自己実現のための努力の姿勢が強くと求められます

4 雇用管理制度を見直す

公正な評価が社員の働きがいを高めます

- ☐ 公正・透明な賃金制度の整備
- ☐ 公正・透明な人事制度の整備
- ☐ コース別雇用管理制度の見直し、又は廃止



5 仕事と育児等の両立を支援する

育成した人材の就業継続のための支援が必要です

- ☐ 育児・介護休業制度を利用しやすい組織風土づくり
- ☐ フレックスタイム制等労働時間の弾力化
- ☐ 労働時間短縮への取り組み

女性も

育児休業などの制度は、就業継続のためのツールであることを理解・認識し、企業に欠かせない存在として認めてもらう姿勢と行動が大切です

夫・家族に対しては自らの職業人としての姿勢を示し、家庭への参画を求めることが大切です

6 コミュニケーションを十分図る

仕事に対する価値観は様々です

個々人の意欲や適性、能力を基準とした雇用管理をすすめることが必要です

- ☐ 個人面談の実施
- ☐ 自己申告制度の導入
- ☐ カウンセラー的なスタッフの配置
- ☐ 風通しの良い組織風土づくり

女性も

職業生活を充実させるために、様々な分野の人々とのコミュニケーションに積極的に心がけることが仕事の幅を広げます

これらのことに取り組む行動そのものが

「ポジティブ・アクション」

難しく考えず、できることから始めればよいのです