

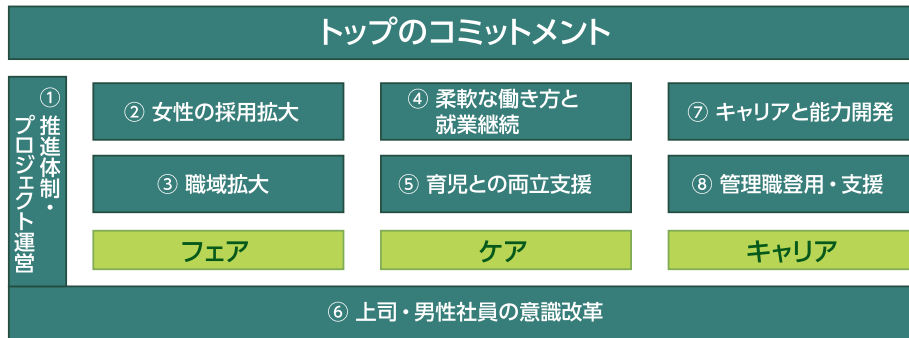
ステップ
3

施策の検討

3つの視点で具体的取組を検討する

ここでは、具体的な施策を考える前提として①フェア（男女ともに公平に機会と経験を与え育成していく視点）と、②ケア（出産等のライフイベントへの配慮を行うと同時に制約のある社員への支援を行う視点）、そして③キャリア（その人にあったキャリアを形成しながら組織に貢献できる人材を育てる視点）の3つの視点を踏まえながら、8つのテーマについて検討していきます。

行動計画施策の全体像



8つのテーマの具体的内容

① 推進体制・プロジェクト運営

女性活躍推進はできるだけ多くの部署を巻き込むことが重要です。そのためにもトップの強いコミットメント（主体的な関わり）は必須です。

具体的施策の方向

- 社長直轄のプロジェクトを設置する
- 専任スタッフを配置し、兼任のみの組織運営にならないよう留意する
- 女性活躍だからと女性だけをスタッフとせず年齢や性別を考慮したメンバーを選任する
- 部門や各地域からもプロジェクトメンバーを募り全社的な位置づけとする

② 女性の採用拡大

女性の採用拡大は、業種ごとにも異なり、一気に増やすことは難しいかもしれません。特に理工系の女性は、少ないパイの取り合い競争にもなっています。女性の積極的な採用に向けて大学などと連携した働きかけを行うとともに、既存の女性社員が働きやすい職場環境づくりにも力を入れます。

具体的施策の方向

- 女性が応募しにくい採用基準や運用を見直す（募集方法の多様化、応募要項の見直し）
- 戦略的広報（大学との連携強化やインターンシップ制度の充実、会社案内に社内でも活躍する女性を掲載するなど、求職者に対する積極的な広報等）を行う
- 再雇用制度や配偶者同行の異動や休職など、柔軟な採用制度を設ける

③ 職域拡大

近年では土木建設や運輸など男性が多い業界でも、更衣室、トイレ施設などの環境整備やマネジメント研修等の取組を行い、女性の技術者や技能者を現場に配属するようになってきています。女性を一気に増やすことは難しいかもしれませんが、「女性には無理」と決めつけていないか、改めて検討してみましょう。

具体的施策の方向

- コース別人事制度の廃止や再編、見直し、一般職から総合職への転換を推進
- 女子トイレや更衣室など女性に配慮した職場環境の整備
- ゼロベースでの工程見直しや工具、補助具の導入
- 女性に対する固定的役割分担意識に基づく慣行の見直し