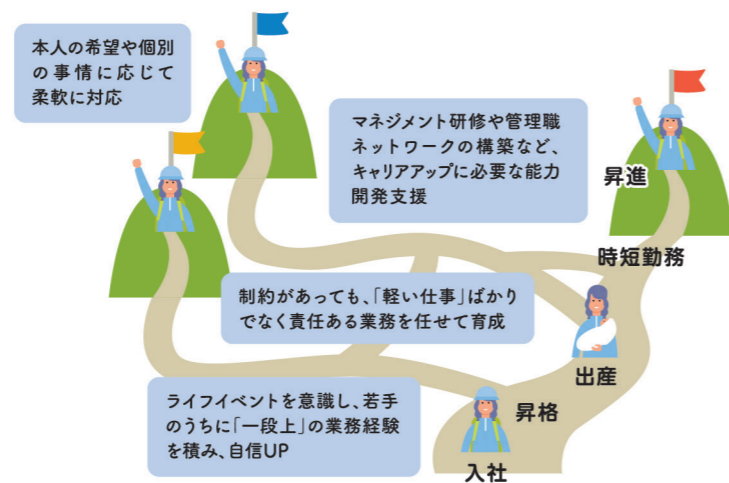


3 人材育成制度

ライフイベントを考慮しながら、主体的に描く個別のキャリアプランを支援し、育成する

女性の管理職や経営層が少ないのは、「能力発揮・キャリア形成」の機会が少ないことが大きな理由として挙げられます。また、女性は、出産などによって一時的に働き方の制約があること、男性に比べて昇進に慎重な傾向などを踏まえ、上司が伴走する、背中を押すなど周囲の積極的な働きかけも重要です。



女性活躍におけるチェックポイント

結婚や出産といった、ライフステージの変化などに不安を抱き、将来像が描けていない

01 各ステージで一人ひとりのキャリアプランを描く

ライフステージや価値観の変化などに応じ、柔軟にキャリアプランを軌道修正しつつ、成長意欲を引き出しましょう

01 CASE STUDY

キャリアステージ別の研修等で、主体的なチャレンジを促す

取組事例
株式会社広島銀行
(金融業・保険業)

全若手従業員に、主体的なキャリア形成意欲を高めるための研修を開催

取組事例
株式会社ヒロテック
(製造業)

性別にかかわらずジョブローテーションで適性を見極めて、適材適所の配置を実現

取組事例
MerryGate ホールディングス株式会社
(金融業・保険業)

管理職に必要な知識や経験等を有する女性従業員が少ない

02 キャリアアップに必要な能力開発機会の提供

妊娠、出産を意識した前倒し育成や、育児中であってもキャリアアップを見据えた育成、研修参加など、能力開発の機会を積極的に与えましょう

02 CASE STUDY

「前倒しのキャリア形成」を重視し、女性リーダーを育成

取組事例
キリンホールディングス株式会社
(製造業)

女性従業員とその上司に対し、管理職育成コースへの参加や昇格試験への挑戦を促す

取組事例
リョービ株式会社
(製造業)

マネジメント職を早期育成するゼネラリストコース制度に複数の女性が参加

取組事例
株式会社ホテルグランヴィア広島
(サービス産業)

成長や活躍が期待できるのに、不安を抱えたり、自信がもてない

03 上司とのキャリアプラン共有と励まし・成長への働きかけ

キャリアプランや個別の事情などを上司が把握し、個々に合わせた研修や業務の機会を与えて支援し、活躍に期待を寄せつつ、成長を後押ししましょう

03 CASE STUDY

自らのキャリアをデザインする発想で女性活躍・個々の能力発揮を推進

取組事例
株式会社モルテン
(製造業)

キャリアプランや目標を上司と共有し、達成に向け支援する仕組みを構築

取組事例
マツダエース株式会社
(サービス産業)

全従業員と実施する人事面談で、キャリアデザインや個別の事情を把握

取組事例
株式会社フレスタ
(卸売業・小売業)

4 多様な働き方に対応する制度と風土

就業継続やキャリアアップを支援する制度の整備と、多様性を受け入れる風土醸成

出産などによる働き方の制約は、長いキャリアの中での「一時的なもの」と捉え、就業継続と並行して中長期的なキャリアアップを促す両立支援制度や、再チャレンジが可能な制度にアップデートしましょう。また、制度構築と同時に、多様な働き方を許容する職場づくりを行い、制度を利用しやすい環境の整備も大切です。

両立支援制度の充実・刷新

就業継続と並行して、キャリアアップを促す制度にバージョンアップ

制度整備後も、自社の状況に応じて柔軟に見直し、より利用しやすい制度にアップデート



職場風土の醸成

両立支援制度を安心して利用できる

いろいろな状況、価値観の人が伸び伸びと能力を発揮できる

女性活躍におけるチェックポイント

出産後は長期間時短勤務をする女性従業員が多く、キャリアアップを目指す人が少ない

01 働き方を柔軟にする制度の整備

働く時間と場所をフレキシブルにして、就業継続に加え、フルタイム勤務しやすくなる環境を整備しましょう

01 CASE STUDY

柔軟な勤務時間設定で、子育て中でもフルタイム勤務しやすくなる

取組事例
株式会社アクセ
(卸売業・小売業)

総労働時間の削減や効率的な業務遂行、育児支援など働き方を柔軟にする「フレックス勤務制度」を活用

取組事例
中電技術コンサルタント株式会社
(その他産業)

育児など個々の事情に応じ、複数ある事業拠点から勤務時間や通勤時間を考慮した適材適所の配置で負担を軽減

取組事例
社会福祉法人 慈照会
(医療・福祉)

ライフステージの変化で退職したり、職務・職責を変えた女性従業員が、再び活躍できるような制度がない

02 再チャレンジできる制度の整備

キャリアの中断・変更があっても、再チャレンジ(退職再雇用制度等)でき、かつキャリアアップも目指せる制度を整備しましょう

02 CASE STUDY

退職理由や退職後の年数にかかわらず、いつでも復職できる

取組事例
株式会社イズミ
(卸売業・小売業)

「ジョブリターン制度」により、休職、退職から復職する際に、以前と同じ役割、同じ部署に復職が可能

取組事例
株式会社フレスタ
(卸売業・小売業)

「育児退職者再雇用制度」により、退職前と同じ等級で同じ部署へ復職が可能に

取組事例
中電技術コンサルタント株式会社
(その他産業)

両立支援制度は整備されているが、利用をためらう職場の雰囲気がある

03 多様な働き方を受け入れる風土の醸成

ライフイベントや本人の希望等に合わせ、一時的な制約があっても、安心して働ける職場風土をつくり、多様な働き方を実現できる環境をつくりましょう

03 CASE STUDY

1業務2人の「助け合い体制」で業務の属人化を防ぐ

取組事例
マツダエース株式会社
(サービス産業)

男性職員の育児参加促進に向け、制度利用周知のためのポータルサイト設置や意識啓発セミナーを開催

取組事例
国立大学法人広島大学
(その他産業)

理事長のリーダーシップにより両立支援制度を活用する職場風土が確立

取組事例
医療法人ハートフル
(医療・福祉)