

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

- 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
- 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）

- 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

採用の促進
裾野拡大

働きやすい
環境づくり

意識の改革

【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
建設業	<ul style="list-style-type: none"> 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） 会社のイメージアップ、待遇改善 時間制約がある中での働き方（現場、海外勤務） ロールモデルがない 女性技術者の相談相手がない、女性社員のキャリア意識の向上 男性社員の意識改革 	<ul style="list-style-type: none"> 会社説明会での技術系女性の活躍紹介、現場見学会開催 HP・広報誌でのPR、インターンシップの充実 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 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） 環境整備（トイレ、更衣室、作業服の改善） 女性技術者同士の交流会開催 管理職・社員の意識啓発（研修会開催） 	<ul style="list-style-type: none"> 小中高生から理系に関心を持つ啓蒙活動
製造業	<ul style="list-style-type: none"> 理系女子の採用難（小母集団の取り合い） 男性の職場というイメージ、PR不足 出産・育児とキャリアの両立、夫婦の育児参加風土の醸成 ロールモデルがない 上司の意識・行動改革 配偶者の転勤による退職 	<ul style="list-style-type: none"> 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 高校への女性技術者出前講座、女性社員との面談・懇親会 理系女子学生への奨学金、採用対象学部の拡大 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） 環境整備（託児所・トイレ・寮） 女性の積極的登用（管理職、海外出張・赴任・研修）、ロールモデルの紹介、勤務地限定職種の設定 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、短時間勤務制度、ベビーシッター・保育園代等補助） 	<ul style="list-style-type: none"> 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 就職合同セミナーの開催 学童保育の対象年齢・保育時間の拡大、育児施設拡充 在宅勤務支援
運輸業	<ul style="list-style-type: none"> 採用難（ドライバー）、人材確保 不規則勤務職場（休日・早朝・夜間勤務） 現場部門の環境整備（宿泊施設等） ロールモデルがない、幹部への登用 復職意欲の減退 	<ul style="list-style-type: none"> 職場見学会実施、地域貢献活動（交通安全啓蒙） 短時間勤務制度導入、育児休業制度拡充（「小1の壁」の克服） サマータイムの導入、昼間勤務の確保 社内体制の整備（専門担当設置） 復職支援（セミナー、カウンセリング・面談・旧姓使用導入） 意識の醸成（女性社員・管理職向けセミナー） 	<ul style="list-style-type: none"> 保育環境の整備（夜間保育、休日保育）
卸・小売業	<ul style="list-style-type: none"> 女子の採用難（取り合い） 女性の活躍職域拡大 女性の離職率が高く、総合職が増えない 女性総合職の相談相手がない 復職意欲の減退 配偶者の転勤による退職 	<ul style="list-style-type: none"> 女性視点での商品企画提案制度、正社員への登用 女性社員のネットワークづくり、管理職研修 両立・早期復職支援（再雇用制度、育児休業、時短勤務、フレックス勤務、勤務地限定職種の設定、ベビーシッター代補助、休業中スキルアップ） 	<ul style="list-style-type: none"> 女性総合職異業種交流会の開催 保育・託児環境の整備
その他事業・サービス業	<ul style="list-style-type: none"> 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） 女性社員のキャリア意識の向上 ロールモデルがない 管理職の意識改革 配偶者の転勤による退職 	<ul style="list-style-type: none"> 女性社員による女子学生への説明、現場見学会、合同企業説明会参加、採用対象学部の拡大 インターンシップの充実 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 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 両立・早期復職支援（フレックス勤務、正社員登用、復職支援、育児介護支援、休暇制度） 	<ul style="list-style-type: none"> 小学生向け現場見学会 工業高校女子生徒採用支援