

#### ④ 柔軟な働き方と就業継続

柔軟な働き方の実現は、女性活躍の枠を越え、組織が成長していく上で重要な鍵となっています。在宅ワークやフレックスタイム、サテライトオフィス、オンラインミーティングなど、全社員の働き方改革という意識をもって施策に取り組むことをお勧めします。

##### 具体的施策の方向

- 育児・介護目的に関わらず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす
- チームや職場単位での仕事の効率化や業務改革の推進（職場マネジメントの好事例の共有）
- 顧客や取引先に自社のワーク・ライフ・バランスの取組への理解の呼びかけ
- 職場のコミュニケーションや情報共有の頻度を高め、お互いサポートし合う雰囲気を醸成

#### ⑤ 育児との両立支援

経験豊富な女性社員が育児等で辞めない環境をつくることで、組織への貢献意欲が高まったり能力発揮につながることも考えられます。制度がなくとも柔軟な運用で対応したり、中小企業だからこそできることもあると発想を転換することが大切です。

##### 具体的施策の方向

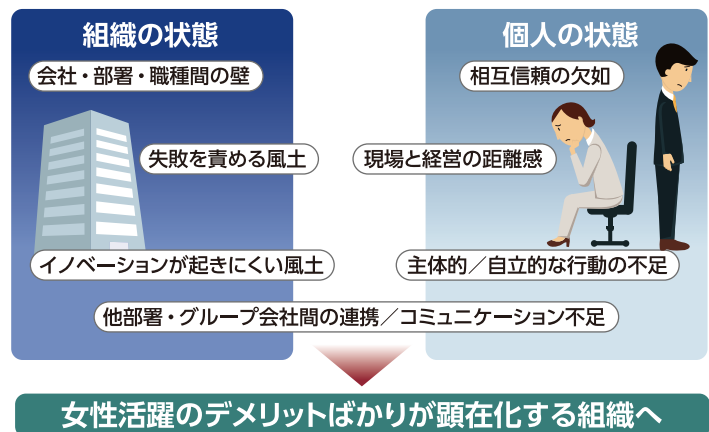
- 制度を作って終わりにせず、制度利用対象者だけではなく全社員に対する社内広報を徹底する
- 育児休業を検討中の社員に対して保育所情報の提供や復帰後の働き方などの情報提供を行う
- キャリアロスについての情報も提供する
- 時短勤務制度を使ったことを理由に女性社員の評価を下げない。時間当たりの成果について評価するよう留意する

#### ⑥ 上司・男性社員の意識改革

様々な取組を進めているにもかかわらず、なかなか変化が起きない、成果が現れないという組織の共通の課題として「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」があります。目に見えない小さな不平等や思い込み、固定観念、先入観が壁となって、女性社員が活躍しにくい状況を作り出しているのです。

共働き世帯が圧倒的に多い時代にもかかわらず、男性が積極的に育児や家事に関わることに否定的な管理職や育児中の女性に対して不当に低い評価を与えたり、思い込みから責任の軽い仕事を与えるということも起こっています。管理職や男性社員の中にある思い込みに対して、様々な働きかけを行うことが重要です。

#### 無意識の偏見が蔓延すると…



##### 具体的施策の方向

- 管理職向けの意識・行動変容の研修実施
- 育児復帰前の女性社員に夫婦同伴の復帰セミナーを行ったり、上司や人事との三者面談を実施
- イクボス宣言、イクボス企業同盟などを活用した新しい価値観の提示
- 女性活躍に積極的な男性管理職にサポーターとして活動してもらう

#### ⑦ キャリアと能力開発

女性社員の中には自分のキャリアについて考えたり、仕事の経験を積む機会が少なく、自分に自信のない人も多くいます。できるだけ早い段階で、キャリアや能力を開発するための機会を与え、育成していきましょう。

##### 具体的施策の方向

- キャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な視点での育成を行う
- 研修情報を定期的に発信し、直属の上司から参加を呼びかける
- 女性社員同士の交流機会の提供、ネットワーク作りを支援する
- 管理職が女性部下の育成計画を作成し実践する事をサポートする
- 育児休業復職者とその上司を対象とした面談や能力開発・キャリア開発支援を行う
- 転職、再雇用、中途採用等の社員に対して新卒社員と同等の研修やキャリアアップの機会を設ける
- 男性社員と同様の機会や経験を与えるよう意識して育成する