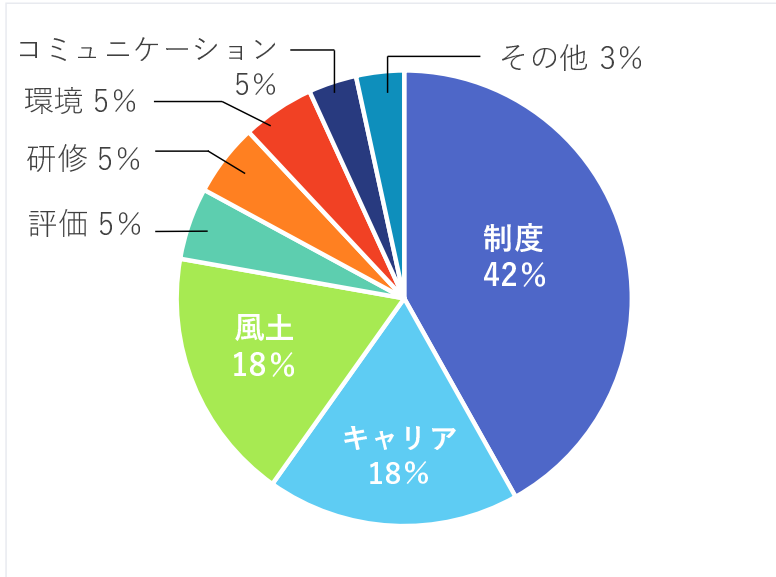


第二部交流会 開催結果

[テーマごとの意見集計結果]

KEEP、PROBLEM、TRYそれぞれのテーマごとに、業種を問わず全体の意見を集計し、分類分けを行った。（参加者が複数の意見を出した場合は全て計上）

【KEEP】取り組みは始めていること、工夫していること



分類	意見数
制度	49
キャリア	21
風土	21
評価	6
研修・育成	6
環境	6
コミュニケーション	4
その他	4
計	117

「制度」に関する意見が42%と最も多く、次いで「キャリア」と「風土」が18%で並んでおり、この3つの要素で全体の約8割となっている。

1) 制度

柔軟な働き方に関する制度（短時間勤務制度、フレックスタイム制度等）、仕事と家庭の両立を支援する制度（育児休業制度や介護休業制度、時間単位での休暇取得等）を導入している組織が約9割となっている。

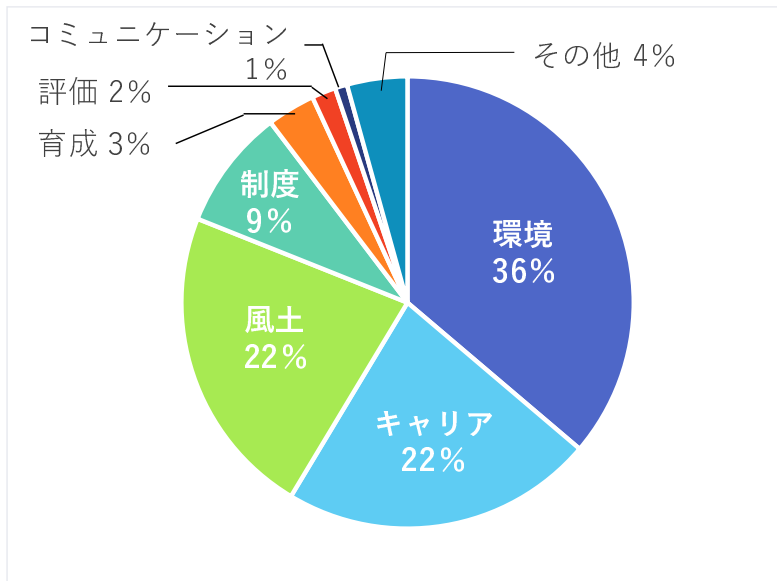
2) キャリア

女性管理職、役員の積極的な登用など、女性のキャリアアップを支援する取組を導入している組織が約8割となっている。また、そのうちの約1割が育児休業中、介護休業中でも昇進試験の受験を可能にするなど、キャリア形成を継続できるよう配慮した取組である。

2) 風土

多様性を尊重する風土づくり、アンコンシャスバイアスの解消に向けた取組を導入している組織が約6割、女性の意見を聞き、働きやすい、活躍しやすい職場環境づくりを導入している組織が約2割となっている。

【PROBLEM】なかなか進まないこと、職場の課題



分類	意見数
環境	42
キャリア	26
風土	26
制度	10
研修・育成	4
評価	2
コミュニケーション	1
その他	5
計	116

「環境」に関する意見（36％）が最も多く、次いで「キャリア」と「風土」（22％）が並んでおり、この3つの要素で全体の約8割となっている。

1) 環境

制度が充実している一方で、利用しづらさや周知不足、職種や職場環境による利用の難しさを課題としている組織が約5割、制度利用による周囲の人への負担増加や代替人員確保の難しさ、不公平感を課題としている組織が約2割となっている。
また、非常に少数であるが、管理職のワークライフマネジメントを課題としている組織もあった。

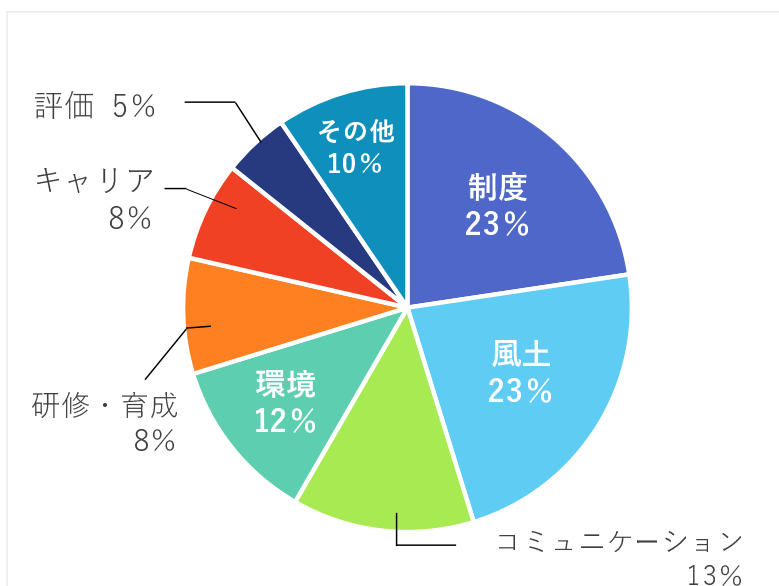
2) キャリア

昇進に対する意欲や意識の乏しさを課題としている組織が約5割、女性リーダーや管理職の不足による目標、ロールモデルの見つけづらさを課題としている組織が約3割となっている。

2) 風土

生理休暇やPMS、育児・介護休業に対する周囲の理解不足、性別役割分担意識を課題としている組織がそれぞれ約2割となり、全体の半数となっている。
また、女性の発言や交流する場の不足、男性社会の壁等、コミュニケーションを課題としている組織が約1割となっている。

【TRY】自分たちに必要なこと、解決策や取組に向けたアイデア



分類	意見数
制度	19
風土	19
コミュニケーション	11
環境	10
研修・育成	7
キャリア	6
評価	4
その他	8
計	84

「制度」「風土」に関する意見（23％）が最も多く、次いで「コミュニケーション」と「環境」が続いている。

1) 制度

リモートワークやフレックスタイム制度、時間単位での休暇取得等の柔軟でより働きやすい制度の導入・推進が約4割、職種や部署の希望調査、正社員と非正規社員の垣根を超えたキャリアアップ制度の構築等、多様性を尊重できる環境の拡大の取組が必要と感じた組織が約3割となった。また、全従業員が公平に取得できるファミリー休暇の必要性を感じた組織が約2割となっている。

1) 風土

意識改革、制度に対する正しい理解の促進が必要と感じた組織が約6割となった。具体策として、女性活躍、男女共同参画について定期的に意見交換を行う機会の設定や、トップダウンによる意識啓発が挙げられた。

2) コミュニケーション

定期的なヒアリングの実施、コミュニケーションの場や対話を増やし、風通しを良くすることが必要と感じた組織が約5割、女性が意見交換や情報交換ができる場の設定が必要と感じた組織が約2割となっている。

3) 環境

男女問わず働きやすい職場環境づくり、ライフスタイルに合わせた働き方の提案が必要と感じた組織がそれぞれ約2割となった。その他、育休などの制度利用者の代替人員の確保や、業務運営の見直し、テクノロジーの活用、既存の社則にとらわれない柔軟な仕組みづくりのための提案が挙がっていた。