

# 女性活躍の「課題」どう工夫した？

## 身体的な男女の差

女性は力がないから、やはり男性でないと…

### 有限会社山下組



**課題** 生コンのドラムの掃除は力が要り、女性だけでは難しい

**解決策** ・男性でも狭いところが苦手な人がいるため、男女、男女など、その時々でペアを組み掃除する  
・ペアに一括で手当を支給、配分はペア同士で業務分担に応じて取り分けてもらう

**効果** ・男性、女性に関わらず個々に応じたフォローができる体制に  
・交渉力アップにもつながる

### ユタカフーズ株式会社



**課題** 身長や力の差があり、女性が働きにくい

**解決策** ・架台を設置、重いものは胸の高さ以上に置かない  
・工具を使用する際に補助具を活用  
・社内イントラネットに声を上げられる仕組みづくり  
・「製品事故撲滅チーム」に女性を多く起用

**効果** ・現場で工夫する意識が広がる  
・女性の積極性が高まる

## その人しかできない・わからないをなくす

急に休まれても困るし、任せられないなあ…

### ユタカフーズ株式会社



**課題** 特定の人しかできない仕事があり休めない

**解決策** ・男女分け隔てないジョブローテーションを推進  
・仕事の把握のために徹底的な引継期間を設ける

**効果** ・男女ともにヘルプに入ることが可能になった  
・担当も休みやすい体制に

### ファイザー・ファーマ株式会社



**課題** 担当が休むとその業務を動かせない

**解決策** ・チームを統合して学びやすい体制づくり  
・個人目標には新たに見つきたいスキルを導入  
・製造ラインは専属+サポート(すべてのラインに対応できる人)の体制

**効果** ・休暇の促進につながった  
・新たなスキルを学ぶことでキャリアアップにつながった

## 意欲のある女性の採用と育成

女性はキャリアアップに消極的だし、そもそも女性の応募がない…

### ファイザー・ファーマ株式会社



**課題** キャリアアップのイメージをつかみたい

**解決策** ・自薦・他薦により数年で部署異動をする仕組み  
・社内公募制度により、欠員が出た部署に他部署から立候補できる  
・他部署の業務がわかる各部門の紹介ページ

**効果** ・たくさんの経験から、その中で希望部署も見つけられる  
・他の色々な部署の業務を把握できる

### 有限会社山下組



**課題** 女性の応募を増やしたい

**解決策** ・「力要らず、女性もできる!大型免許取得補助あり!」と女性向けにはっきりPR  
・面接では差し支えない範囲で、家族構成や心配事など、話をたくさん聞く

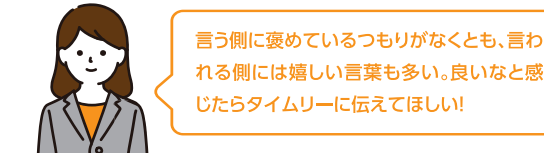
**効果** ・はっきりした女性向けPRにより女性の応募増加  
・採用前に背景を聞くことで、入社後の相談がしやすくなる

# わたしたちの意欲が向上する取組

## 承認

### 日常の声掛け

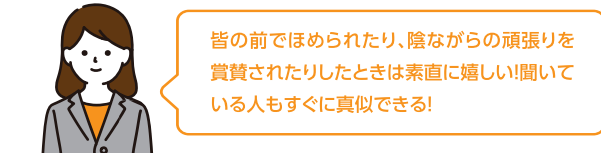
- POINT 01** 具体的にほめる  
「カテゴリー別で分かりやすいね!」
- POINT 02** 行動や成長をほめる  
「〇〇の精度が上がったね!」
- POINT 03** 存在に感謝する  
「君がいてくれて助かったよ!」
- POINT 04** タイムリーに声をかける



**NG** 「それ「自分の言葉じゃないよね…」  
ほめ言葉が嘘っぽい、本心ではないと受け取られると逆効果。少なくとも自分の言葉で伝えると響くようです。

### 仕組み

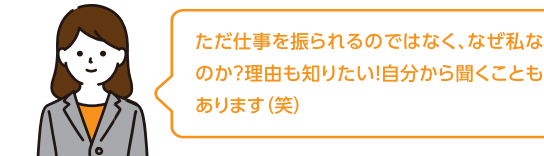
- POINT 01** 感謝を送り合う仕組み  
(例) ありがとうカード
- POINT 02** 社内SNSでの「イイネ!」
- POINT 03** 表彰される機会  
(例) 改善提案優秀賞、月間MVP賞
- POINT 04** 自己PRする機会  
(例) 上席への目標達成度プレゼン



**NG** 「誰も反応してくれない…」  
勇気のある提案、発言が採用されず、何の反応もないと落ち込みます。不採用でも何か応答を。

## 能力発揮

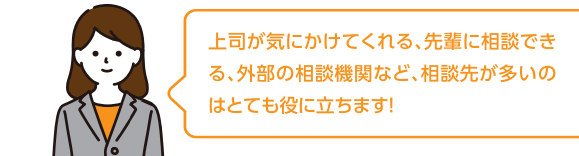
- POINT 01** チャレンジできる機会提供  
能力や経験値が活かせること、関心があること、少し頑張れば目標に手が届くこと、などに挑戦する機会、及び教育機会
- POINT 02** 仕事を任せたい理由を伝える  
「あなたの〇〇な部分を活かしてこの仕事をしてほしい!」
- POINT 03** 面談をして意思確認をする  
挑戦したい分野、身に付けたいスキル、希望する働き方等



**NG** 「頑張っているのに声がかからない…」  
時短勤務だから補助的な仕事を与える、特定の人にだけ仕事を振るのは、たとえ配慮であっても、自信もモチベーションも下がります。本人の意思確認が大切です。

## 現在地の確認とサポート

- POINT 01** 成果を評価する  
数値など客観的なデータで評価されると納得感がある
- POINT 02** 評価のフィードバックをする  
なぜその評価なのか?評価の理由を具体的に伝える、評価の良し悪しに関わらず、理由を聞くと納得して次につながる
- POINT 03** フォローする、相談できる  
任せっぱなしでなく適宜様子うかがう(進捗状況や負担感等)、悩みを相談したりアドバイスももらえる機会を作る



**NG** 「些細なミスが続いて自己嫌悪…」  
小さな失敗も、繰り返すと自信喪失。次のミスを誘ったり、悲観的になったりと悪循環。早めのフォローが効果的です。

昇格、昇給も嬉しいけれど、それ以上に「頑張りを認めてもらっている」ことや、私生活も含めて尊重されている安心感、「自分の能力で貢献できる!」という喜びが、強い意欲につながるようです。やりたい仕事があっても、性別役割分担により経験が積めない、管理職が遅くまで仕事をしているなどの状況では、自分はやり切れるだろうかと時に遠慮するのは?日々の観察と対話が大切です。