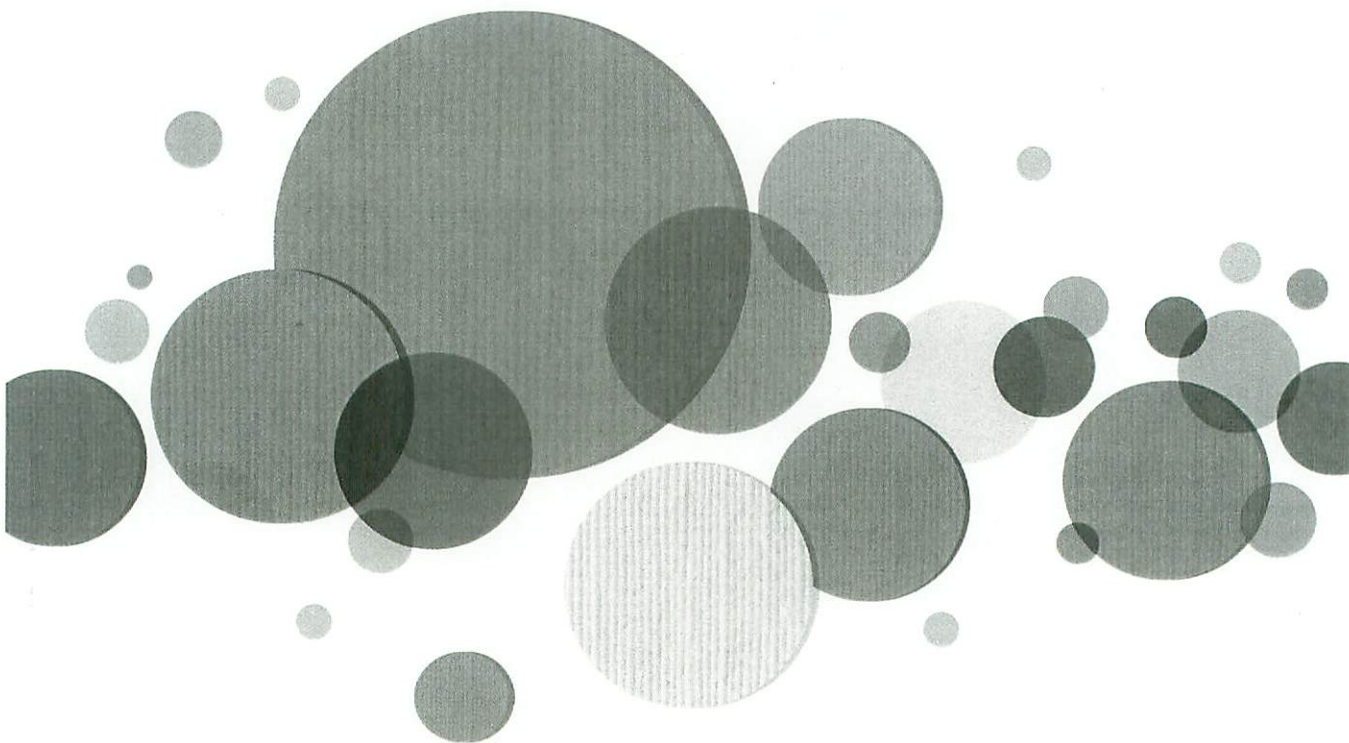


女性活躍推進からはじめる

ダイバーシティの 実践①



第

1

章

女性の活躍がなぜ
組織の活性化につながるのか 1

1.1	女性活躍推進とダイバーシティ・マネジメント	2
	(1) ダイバーシティ・マネジメントへのシフト	3
	(2) 女性活躍推進の今	4
1.2	なぜ女性の活躍なのか	5
	(1) 労働力人口の減少で求められる女性活躍推進による生産性向上	5
	column 女性活躍と社会人学び直し	7
	(2) なぜダイバーシティ・マネジメントの推進なのか	8
	(3) ダイバーシティ・マネジメントで効果的な取り組み	10
	(4) カギを握る中間管理職	12
1.3	女性の社会進出に伴う 経済力の向上と購買意欲の向上	13
	(1) 働き手：女性の社会進出に伴う経済力の向上と男性の意識変化	13
	(2) 顧客：女性の購買意欲とニーズの変化	15
	column 共働き世帯の増加と消費支出	16
1.4	女性活躍推進の効果	17
	(1) プロダクト・イノベーション：女性のニーズをつかんだ商品やサービスの提供	18
	(2) プロセス・イノベーション：女性の知識やスキルを業務に活かす	19
	(3) 優秀な人材の確保—従業員のモチベーション向上や職場環境の改善	21
	(4) 外的評価の向上	22
1.5	人の成長と幸せ	24
	学習のまとめ	25
	章末事例 株式会社KMユナイテッド 第1回	26

第2章 女性を取り巻く社会の現状を理解しよう

29

2.1	ジェンダーが阻む女性の職歴	30
	(1) ジェンダーとは	30
	column 「男は仕事、女は家庭」という考え方調査	31
	(2) 女性管理職の現状	32
	column 2020年までに30%の目標とは?	33
	(3) なぜ日本では女性管理職が少ないのか	34
	(4) 諸外国の女性管理職の状況	36
	column 男女平等には170年かかる?!	37
2.2	女性の昇進意欲	38
	(1) 仕事によって昇進意欲は高まるが、出産によっては影響しない	38
2.3	女性と家庭	40
	(1) 性別役割分業意識	40
	column ワンオペ育児	41
	column 性別役割分業意識変化の分岐点?	42
	(2) 男性の意識変化	42
	column 専業主夫という選択	43
	column 家庭科共修世代は、男も家事が当たり前?!	44
2.4	女性と労働	45
	(1) ライフイベントと仕事の関係	45
	column 働く女性の割合1位のフランス 理由は「手厚い子育て政策」	48
	(2) 出産と就業継続の関係	48
	(3) 女性の労働力率と出生率	50
	学習のまとめ	52
	章末事例 株式会社KMユナイテッド 第2回	53

第 3 章

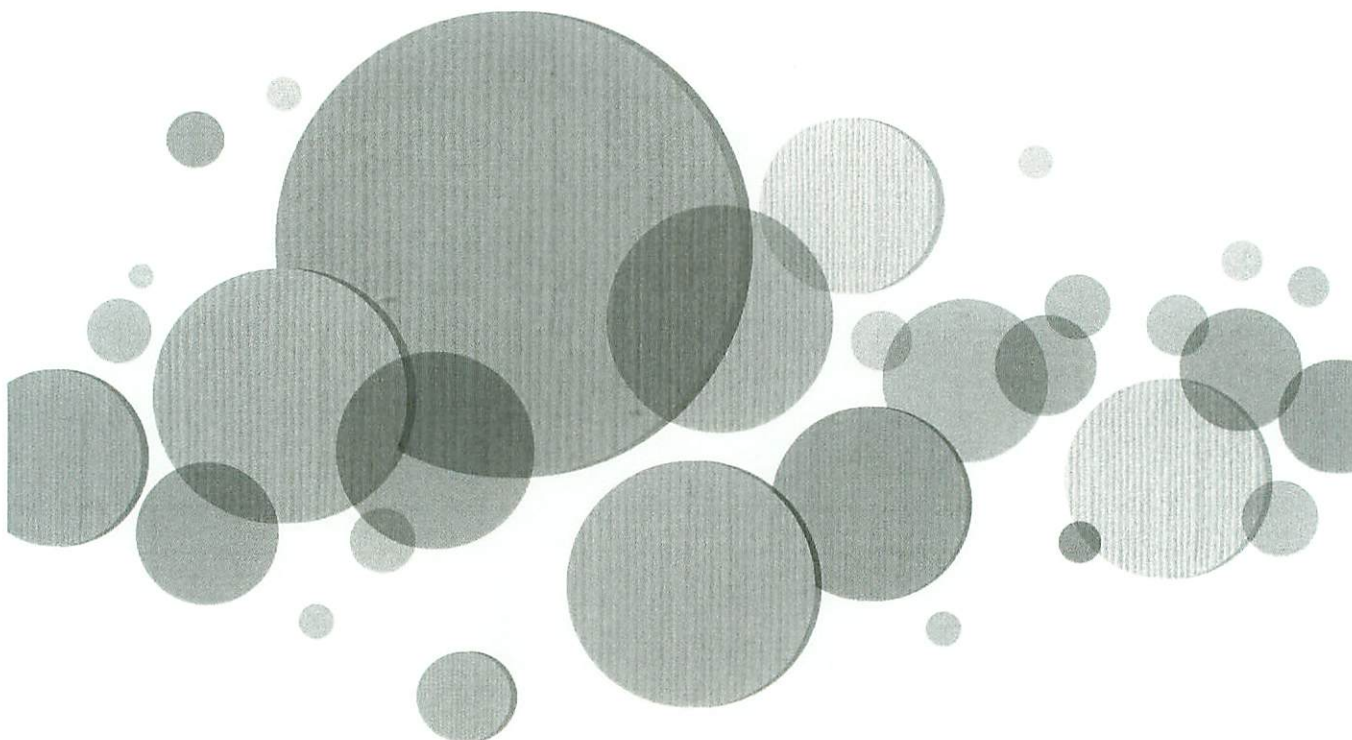
男性中心社会組織で
起こっている問題

57

3.1	男性におけるジェンダーの縛り	58
	(1) 「男らしさ」によって規定される長時間労働	59
	column 今求められる男性学	60
3.2	労働時間	61
	column 残業手当	62
	column 36協定	62
	(1) 長時間労働の常態化	63
	(2) 諸外国との比較	65
	(3) 裁量労働制	67
	column 高度プロフェッショナル制度	67
	column 男性の更年期障害	68
3.3	メンタルヘルス不調	69
	(1) メンタルヘルス不調の原因と種類	70
	(2) メンタルヘルス不調の年代別割合	73
	(3) ストレスチェック制度	74
	(4) メンタルヘルスケア	75
	(5) 過労死	76
3.4	ハラスメント	77
	(1) パワー・ハラスメント	77
	column パワー・ハラスメントになり得る典型例	79
	(2) セクシュアル・ハラスメント	80
	column セクシュアル・ハラスメントになり得る言葉の典型例	82
	column セクシュアル・ハラスメントになり得る行為の典型例	82
	(3) マタニティ・ハラスメント	86
	(4) パタニティ・ハラスメント	87
	(5) 組織としてのハラスメントへの対応	90
	学習のまとめ	92
	章末事例 株式会社KMユナイテッド 第3回	93

女性活躍推進からはじめる

ダイバーシティの 実践 ②



第	4	章	現在の諸制度	1
4.1	女性の労働市場参加を促す法的フレーム			2
	column	女性社員の活用と経営業績との関係		3
	(1)	男女雇用機会均等法		4
	column	ポジティブ・アクション(積極的改善措置)		5
	(2)	育児・介護休業法		6
	(3)	男女共同参画社会基本法		12
	(4)	女性活躍推進法		13
	column	企業にとってのインセンティブ		15
4.2	企業における制度・施策			16
	(1)	年功序列と成果主義		16
	column	年功序列的な賃金制度廃止の流れ		18
	column	女性活躍の視点から見た年功序列と成果主義		19
	(2)	コース別雇用管理制度		20
	(3)	育児サポート関連制度		21
4.3	配置・評価と育成			24
	(1)	女性のキャリア開発		26
	(2)	遅れる女性活躍推進関連施策		27
4.4	就業形態の多様性			28
	(1)	定年の延長		28
	(2)	同一労働同一賃金		32
	(3)	非正規雇用労働者の現状		34
	(4)	パートタイム(短時間)労働者		37
	(5)	派遣労働者		41
	(6)	不本意非正規雇用労働者		45
	column	正社員登用制度		47
	学習のまとめ			48
	章末事例	株式会社KMユナイテッド 第4回		49

第

5

章

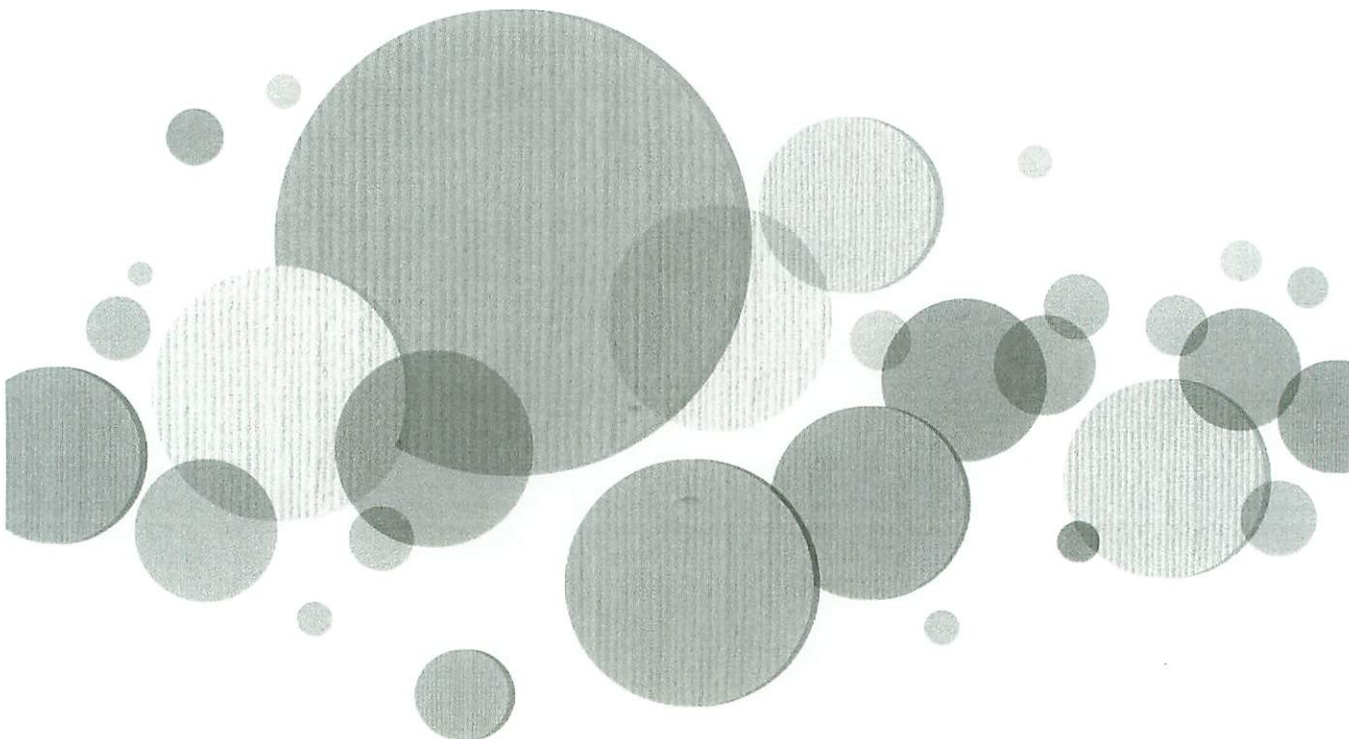
ワーク・ライフ・バランス
働き方・生き方の多様化

53

5.1	ワーク・ライフ・バランスの意義	54
	(1) 女性の離職防止	57
	(2) 時間制限のある社員の活用	58
	(3) ワークシェアリングによる働き方の多様化	61
5.2	育児・介護休業の現状	63
	(1) 育児休業制度の規定と取得率	63
	(2) 出産後の継続就労	65
	(3) 介護休業の規定と取得率	66
	(4) 介護離職	68
5.3	柔軟な働き方	69
	(1) テレワークの活用	69
	column ノマドワーカー	72
	(2) テレワークのメリットとデメリット	73
	(3) テレワーク導入の問題と解決策	74
	(4) フレックスタイム制度の導入	77
	(5) フレックスタイム制度のメリットとデメリット	78
5.4	企業の取組事例	80
	(1) 企業に求められる仕事と育児・介護の両立支援	80
	(2) 育児・介護の時間等の確保の事例	82
	(3) ベビーシッター・ヘルパー利用料の補助制度の事例	83
	(4) 事業所内保育施設設置の事例	84
	(5) 働き方改革の事例	86
5.5	働き方を見直す	90
	(1) 労働生産性	91
	(2) 労働生産性の国際比較	92
	(3) 企業レベルでの労働生産性向上への取組	93
	(4) 業務効率の改善	94
	(5) 働き方を変えるポイント	97
5.6	ワーク・ライフ・バランス成功のカギ	99
	学習のまとめ	101
	章末事例 株式会社KMユナイテッド 第5回	102

女性活躍推進からはじめる

ダイバーシティの 実践③



第	6	章	違いを活かした組織をつくる ダイバーシティ・マネジメント	1
6.1	ダイバーシティ・マネジメント導入の背景		2	
	(1)	ダイバーシティの定義	2	
	(2)	マイノリティとは	4	
	(3)	ダイバーシティの変遷 —差別是正から経営戦略へ—	5	
	column	「新・ダイバーシティ経営企業100選」と「なでしこ銘柄」	7	
	column	NATO首脳会議で首相の夫が首相夫人の行事に参加	8	
6.2	ダイバーシティ浸透のプロセス		9	
	(1)	ダイバーシティに対する企業行動	9	
	(2)	多様性を受け入れるまでの心理的な変化	11	
6.3	従来型マネジメントから ダイバーシティ・マネジメントへ		15	
	(1)	従来型組織と多様性の高い組織の特徴	15	
	(2)	ダイバーシティ・マネジメントとは	17	
	(3)	ダイバーシティ・マネジメントを実践する	18	
	(4)	カウンセリング、コーチングと傾聴	19	
6.4	異質の対立をマネジメントする		23	
	(1)	コンフリクトは必ず起こる	23	
	(2)	コンフリクト・マネジメント	25	
	column	「資生堂ショック」	30	
6.5	組織のダイバーシティを推進するために		32	
6.6	多様性をアドバンテージへ		34	
	学習のまとめ		38	
	章末事例	株式会社KMユナイテッド 第6回	39	

第7章 リーダーの心得 41

7.1	経営戦略としての推進	42
	(1) 「女性活躍推進法」に基づく行動計画の策定と推進	42
	(2) 女性の活躍推進企業データベース	43
	(3) 経営トップによるコミットメント	44
7.2	職場リーダーの意識改革	45
	(1) 無意識に持っている判断基準	45
	(2) ステレオタイプと無意識の偏見	47
	column 女性はいつまでも「女子」「女の子」?	48
	(3) 職場における性別役割分業意識の影響	49
	(4) 男性の「ナイト精神」	50
	(5) 人材育成上の男女への期待値の差	51
	column 男性上司の戸惑い	54
7.3	女性社員のキャリア形成への支援	56
	(1) 女性活躍推進のステップ	56
	(2) 働きやすい環境づくりと動機付け	58
	column 女性管理職登用へ求められる上司のサポート	59
	(3) 仕事を通じて育成する	60
	(4) 女性のマインドセットを理解する	63
	(5) 女性の自己効力感を高める	64
	(6) 中長期的な視点でキャリアを考える	66
	(7) 仕事以外の機会を与える	68
	(8) メンターとロールモデル	69
7.4	これからのマネジメント	75
	(1) 人のマネジメント	75
	(2) 時間のマネジメント	76
	(3) 働き方を変える	77
	(4) これからのリーダーに期待されていること	79
	column 「イクメン」	84
	column 厚生労働省の取り組みと「超イクメン部」	84
	column 「イクボス」	85
	学習のまとめ	86
	章末事例 株式会社KMユナイテッド 第7回	87