

「女性のキャリアの保健室」の可能性

— 受託事業者からの中間報告 —

I 試行における所感

- 相談実施後のアンケートでは、開設時間などに課題は残るものの、保健室の「相談窓口」としての機能は、利用者に高く評価された。
- 企業側の「相談窓口利用への抵抗感」は予想外であり、今後は企業の理解を得る取組が必要である。
- 「従業員の相談窓口」機能にとどまらず、相談者と各種専門家、相談窓口をつなぐハブ機能、事業所への労働者確保のための取組提案やセミナーを実施する情報発信機能など、複数の機能を持たせることで、真の意味での女性活躍の推進が可能となる。

II 今後に向けた取組提案

1 キャリアの保健室がもたらすメリットの明確化

- (1) 旭川市 女性活躍企業の増加による若年層の流出抑止や税収確保、イメージアップ
- (2) 企業 従業員満足度の向上による人材定着率や業績アップ
- (3) 労働者 キャリア形成や労働環境改善へのアドバイスの獲得、心理的負担の軽減

2 企業の理解を得るための取組

- (1) 外部相談窓口のメリットの明確化
第三者の視点から客観的アドバイスが得られることで、従業員に新しい気付きが期待できる。
(厚生労働省「R4 年度能力開発基本調査」調査結果参照)
- (2) 企業向けセミナーの実施
外部にキャリア相談窓口を持つことのメリットを強調するセミナーを開催
- (3) モニター企業の募集と成果発表
 - ・ キャリアの保健室を従業員の社外相談窓口として、会社をあげて活用する企業を募集
 - ・ 旭川市が実施する「多様な働き方推進事業者」認定における加点など、モニター企業へのインセンティブを設定
 - ・ モニター企業の成果の共有と、他企業にも参考になる事例の提供