
中小企業の成長のための 女性活躍推進

－ 企業の取組事例集 －

－ 平成 28 年度 中小企業のための女性活躍推進事業 －



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health Labour and Welfare

はじめに

中小企業の成長のための女性活躍推進 — 企業の取組事例集 —

平成 28 年 4 月 1 日から女性活躍推進法が施行されました。この法律は、女性が職業生活において、その希望に応じ、十分に能力を発揮、活躍できる環境を整備する事を目的としています。この女性活躍推進法により、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務になっている大企業はもとより、中小企業においても努力義務があることから、女性活躍の重要性を理解し、取組みを加速させていく事が重要です。

ここでは、平成 28 年度中小企業のための女性活躍推進事業において開催された「中小企業の成長に向けた女性活躍推進シンポジウム」で発表された、企業の取組みを紹介します。中小企業の皆さまが女性活躍推進の取組みを進めるうえでご参考にいただければと考えます。

目次

はじめに	1
女性活躍推進法のメリット	2
中小企業の成長に向けた 女性活躍推進シンポジウム	
名古屋シンポジウム	
基調講演	3
井村屋グループ株式会社 専務取締役兼上席執行役員 中島 伸子 氏	
パネルディスカッション	6
アイカ工業株式会社 人事部 課長 女性活躍推進プロジェクトリーダー 柴田 幸二 氏	
マイコミュニケーション株式会社 人材開発部 部長 渡辺 謙一 氏	
東京シンポジウム	
基調講演	9
ライフネット生命保険株式会社 代表取締役会長 出口 治明 氏	
パネルディスカッション	11
株式会社金羊社 総務部 副部長 土井 友美 氏	
ヒューリック株式会社 総合企画部人事チーム 参事役 中村 園子 氏	
大阪シンポジウム	
講演	14
株式会社池田泉州銀行 人事部 部長 兼 ダイバーシティ推進室長 中谷 勝寿 氏	
広島シンポジウム	
講演	18
オタフクホールディングス株式会社 執行役員 人事部 部長 島原 由里子 氏	

女性活躍推進法の概要と取組のメリット

★ 一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する現状を把握、課題を分析し、その課題に基づいた目標を設定、達成するための行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②数値目標（1つ以上）、③取組内容、④取組の実施時期を盛り込む必要があります。

STEP 1

自社の女性活躍に関する現状の把握、課題分析

STEP 2-1 行動計画の策定、社内周知・外部への公表

STEP 2-2 女性の活躍に関する情報の公表

STEP 3

行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出

行動計画の策定とあわせて、**自社の女性の活躍に関する情報を公表**しましょう。

★ 『えるぼし』とは

一般事業主行動計画を策定・届出をした事業主のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定マーク『えるぼし』を商品や広告、名刺、求人票などに使うことができます。

〈1段階目〉



〈2段階目〉



〈3段階目〉



※ 認定マークについて 「L」には、Lady（女性）、Labour（働く、取り組む）、Lead（手本）などさまざまな意味があり、「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。

★ メリットについて

- ▶ 応募者の増加により、**優秀な人材や学生の確保**
- ▶ **人材の定着**
- ▶ 商品開発や生産現場での**変革や改善**につながる
- ▶ 国の各府省において行う**公共調達での加点評価**
（「えるぼし」認定企業は、高く加点）



中小企業の成長に向けた 女性活躍推進シンポジウム

名古屋

2017/01/24

主催：厚生労働省 中小企業のための女性活躍推進事業
共催：日本経済新聞社 クロスメディア営業局
後援：日本商工会議所

基調講演 ● 経営に活かす女性活躍推進



井村屋グループ株式会社
専務取締役兼 上席執行役員
中島 伸子 氏

社会に貢献していくための 女性活躍の取り組み

企業において優秀な人材の確保、労働力の確保はとても重要な課題です。同時に女性活躍への推進、支援は必要不可欠です。

私たち井村屋グループは創業120年になり、今は全社員の30%が女性であり、海外4つの事業会社では女性社員が男性社員の数を上回っております。創業者の言葉に「人は宝。男女の区別なく人を大切にこそ会社である」この言葉が表すものとして、40年前に設置した企業内託児所は、当時としては非常に珍しい存在でありました。女性への期待度、貢献度は当時からも非常に高かったのだと思います。尚、10年前には本社内にも託児所を新設し2ヵ所となっています。

しかし、女性に労働力不足を補う為に働いてもらいたい、という期待だけでは、女性としては寂しい。一人の社会人として企業を通して成長し、社会に貢献していく、その目を持って女性活躍を応援して頂きたいし、私自身もそう思っています。時間内に生産性を上げて、しっかり社会に貢献している努力の評価を多面的にみていきたい。そのためにはどうすればいいか、女性の強みを活かし貢献するにはどうすればいいか、そこで私達は女性活躍に関し、三角形のバランスを軸に取り組んでいます。

経営者の想い・制度の充実・ソフト面の支援 三つの取組

一つ目は、経営者の熱い想い。経営者の判断がないとなかなか進まない。経営者の「よし、やろう!」、そういう思いが非常に大事です。実際に行っている取組として、「女性だけの1泊2日のキャリアアップ研修」、経営者と女性管理職の懇談会「なでしこA塾」、また、ワークライフバランスを推進するために男性にも育児休業を取ってもらう環境づ

くり。このような施策を経営者が積極的に行う事により、役員、管理職、女性社員、男性社員に何が大事か、何が必要かという理念が浸透していきます。

二つ目は、制度面の充実。色々なアイテムを用意し、その中から、自分に合った制度を選択することも必要であると考えます。男女や社員、パートの分け隔てなく子供を預けられる企業内託児所。最長2年の育児休業は、もちろん男性の取得も可。子供が小学校にあがるまで自由に選択できる時短勤務の申請。少子高齢化に対応した社員の家族をサポートする企業姿勢を明確にした手当の創設など、働く人が安心して勤務できる制度を充実させています。

また、コース区分を設けない「役割区分」を軸とした人事制度の改革を行いました。今までの、総合職、エリア総合職、一般職の三つを撤廃し一本化することで、入り口は男性でも女性でも学歴でも左右される事のない、誰でも同じであり、自分が成長することにより企業が成長し管理職、役員、社長になれる。しかし、努力の有無で出口は変わってくる、この制度を採り入れた結果、人事制度内通信教育受講者の増加、キャリアアップの意識が強化、個人目標のレベルアップなど、自分が何を明確にすべきかが、意識としてははっきり効果に現れました。管理職におきましては360度評価を導入しました。これは上司、役員、部下、同僚が無記名で評価する制度です。仕事ぶりかどうか、指導ぶりはどうか、管理職としての勉強をしているか、人間的な魅力はどうかなど、業務だけではなく、多方面からの評価です。何が足りないのか、または、管理職が資格の勉強をしている姿などは部下がその努力を高く評価していますし、ボランティア参加なども評価されています。上司ではなかなかわからない、そういう事を含めた多面的な評価です。この評価でなにより本人達の気づきを促し、人間力を磨き、人に温かく仕事に厳しい、社会性のある社員になって欲しいと考えております。

三つ目はソフト面です。経営者がやろうと意思決定され、制度面も整えた。でもそれを活用する女性達の気持ち。家族の気持ち。つい後ずさりしてしまいがちです。そのためソフト面の支援は本人、その家族にとっても重要であると考えます。

そこで、子育て中の社員から相談を受けるパパ・ママ相談ルームの開設、育児休業中の社員であっても定期的に開設するので、コミュニケーションを図れる事ができます。さらに、

ご家族感謝デーの開催。これは働く姿や会社全体をご家族が見学し、会社の事をもっと理解して欲しい、もっと誇りに思っ
て欲しいと考え実施しています。これらによって社内、ご家
族内でのコミュニケーションを取ることができ、制度を積極
的に活用できる気持ちのケアも日々行っています。

そしてこの三角形のバランスを軸に取り組んだ結果、育児
休業後の職場復帰率100%、女性の管理職が4年間で3倍に
なり、2013年には内閣府特命担当大臣より「子どもと家族・
若者応援団表彰」の受賞。2015年には「日本創生のための将
来世代応援知事同盟 最優秀子育て応援企業賞」、「内閣府特
命担当大臣 女性が輝く先進企業表彰」に表彰されました。
これは前述でも紹介した創業者の言葉「人は宝。男女区別な
く人を大切にこそ会社である」この考えが代々の経営者
に受け継がれ、社員にも浸透した証であると考えております。

女性の強み、女性目線を活かすために

では、女性の強みを活かす点において何が考えられるで
しょう。女性はコミュニケーション能力に長けております。
近年、社内でもコミュニケーションを取ることが不得手な社
員が多いのですが、女性は自分から話しかけコミュニケー
ションを図れます。現在管理職になった女性でも、新人の頃
緊張している自分に対しパートの女性から声を掛けていた
だき、仕事や身なりなど色々教えていただいた、とても感謝
している、という声を聞きます。これはもちろん男性でも言
える事ですが、比較的女性の方にこの傾向が高いと思います。

それと女性は細かいところまで気づきます。これは女性な
らでは目線で色々な場面を想像し、注意することができます。
特に我々食品業界においては、安全安心が第一ですから
リスク防止という点で大いに役立っています。それから女性
の目線は怪我の防止にも役立つのです。例えば毎日20キロ
の重いものを持たなければいけない、これを10キロに替
えて分けてくれたら女性でも持てる、そうすると20キロ持
ったことによって腰を痛めたり、膝を痛めたりする個人の負担
が大きく改善されると思います。

過去にも事例があり、現場に女性が入ることによって、あ
つという間に解決しました。包む袋を20キロから10キロに
しましょう。当然コストはちょっとだけ高くなりますが、でも、
それだけで怪我をする人がいなくなった。怪我の防止につな
がった。これはとても良いことだと思います。女性の目線、

女性の力、そういうことから物事を考えていくということも、
私はとても大事なことでないかと思っております。

そして女性はお節介が好きです。良いお節介をする、これ
は現場の中で大切な事です。一人で悩み、一人で100歩進む
より100人チームで1歩進む、2歩進めば200歩になります。
そういうシナジー効果、チーム力、良いお節介ができるのは、
女性ではないのかなと思います。

女性の活躍を後押しし、会社を成長させていく

会社は一人一人働くという心を大切にしなければならない
、会社を存続して成長させていかなければならない、とい
う責任を役員として感じております。足踏みしても靴は減る、
同じところに足踏みしても靴は減るだけです。1歩でも踏み
出したら、また違う世界ができます。女性も少しだけでも前
に行くと、視野も変わる、見える世界が違う、色々なものが
付いてきます。行動して下さい。動かなければ何も変わらない、
私はそう思います。

女性活躍推進として教育、研修、支援、私達社内でも手厚
く行っております。でも今では色々な自治体で取り組みを
行っています。そういった社外へ会社が行かせてあげる、時
間とお金を掛けて行かせてあげる。そして意思決定に関わる
女性を増やしていただきたいと私は願います。

井村屋グループ 株式会社

所在地：三重県津市

従業員数：933名（男性659名 女性274名）

※2016年9月末日現在 グループ会社含む

事業内容：菓子、食品、デイリーチルド、加温、冷蔵、冷凍菓子、スイーツなどの
製造・販売

井村屋グループが考える女性活躍推進

創業時より「商品こそが命 人こそが宝」男女差はなく個人を尊重する
企業をつくりたい想いが経営者に受け継がれて進化を続けている
社内託児所（豊橋の事業会社に40年前に、津の本社に10年前に設立）
創業時より男女ともに定年年齢は同じ 女性活躍への期待が大きい



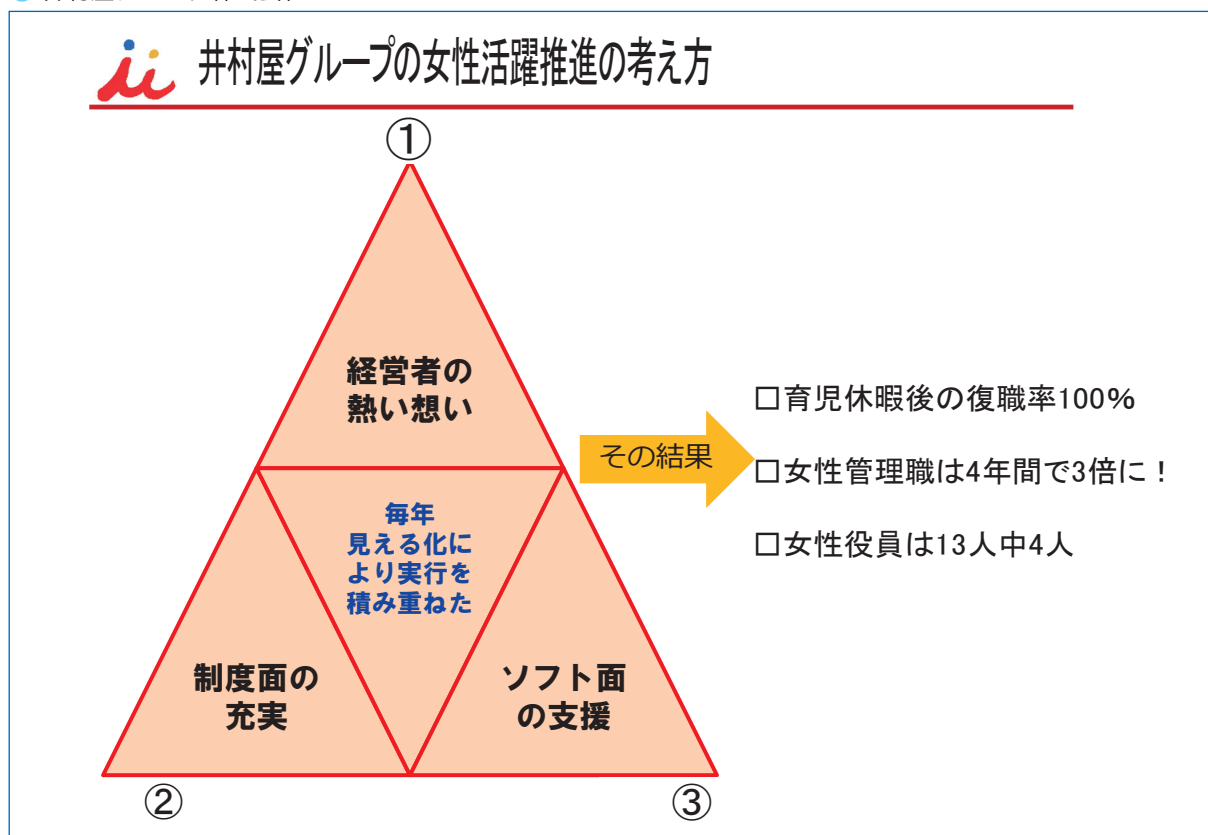
井村屋グループの取組の効果

- 経営者の熱い想い
- 制度面の充実
- ソフト面の支援

育児休業後の復職率100%
女性管理職は4年間で3倍に！
女性役員は、13人中4人

女性活躍推進の取組と効果 (登壇企業資料抜粋)

● 井村屋グループ株式会社



① 経営者の熱い思い



- ・女性だけのキャリアアップ研修(1泊2日の研修 延べ100人に)
- ・なでしこA塾 (トップと女性管理職の懇談会)
- ・各職場単位でもA塾を実施
- ・ワークライフバランス推進(男性も育児参加できる環境づくり)
- ・サンタからの贈り物
(トップがサンタに扮して託児所へプレゼントを配布! →協育の率先垂範)
- ・2017計画 経営者によるモーニングカレッジ開催

中小企業の成長に向けた 女性活躍推進シンポジウム

名古屋

2017/01/24

主催：厚生労働省 中小企業のための女性活躍推進事業
共催：日本経済新聞社 クロスメディア営業局
後援：日本商工会議所

パネルディスカッション

● 企業担当者に聞く女性活躍推進の具体的取組

アイカ工業株式会社 人事部 課長 女性活躍推進プロジェクトリーダー
柴田 幸二 氏

マイコミュニケーション株式会社 人材開発部 部長
渡辺 謙一 氏



女性活躍推進のきっかけは、 経営トップの思いから

—— 女性活躍推進の取組み内容について教えてください。

柴田 弊社は、愛知県清須市に本社があり、1936年設立で昨年10月に80周年を迎えました。社員は単体で1,100名、社員の約15%は女性の「化学とデザイン」をベースとしたメーカーです。

女性活躍推進への取組みは、当社が成長していくための経営戦略として、社長のトップダウンによりスタートいたしました。まず、2012年4月に「女性目線の商品開発プロジェクト」が発足し、翌年6月に私がリーダーを勤める「女性活躍推進プロジェクト」が発足。社員一人ひとりが力を存分に発揮できるよう機会提供・環境整備・人材育成に取り組んでいます。

商品開発プロジェクトでは、女性ならではの目線で、商業施設や駅などのトイレ関連商品を開発し、トイレ空間に新たな価値を生み出しました。住宅用洗面化粧台では、グッドデザイン賞も受賞しました。

女性活躍推進プロジェクトでは、女性管理職・女性の部下を持つ男性管理職・子育て中や育児休業中の社員など11名で、制度改革や研修等に取り組んでいます。これまでの活動に対し、名古屋市からの表彰、日経ウーマンでの掲載など少しずつ活動の成果が見えてきました。

渡辺 弊社は、愛知県安城市で発祥した保険代理店です。最近ショッピングセンター等の中に保険ショップを見かけますが、当社が安城市に1号店を作ったのが最初です。現在は80店舗を展開し、260名の殆んどが正社員です。女性は約40%、以前は30%でしたので女性社員が増え

ています。

女性活躍推進に取り組んだきっかけは、女性である社長（創業者）が、自社の女性社員が子育てや介護の為に退職を余儀なくされる事により、有能な女性が埋もれてしまうのではないかと、もっと活躍できる環境を提供できないかと、との思いを持った事から始まりました。社内アンケートでは、8割方が現状維持で良いという結果でしたが、よりキャリアアップしたいという女性社員が存在することも確認できました。活動としては、会社全体の課題を考える、自己研鑽できる機会提供、管理職登用などに取り組みました。

成果としては、「愛知県かがやきカンパニー」受賞、「えるぼし3段階目認定」を受けました。また、初めて女性の部長も誕生し、女性社員の目標ができたともいえます。

女性活躍推進で、採用にメリット

—— 女性活躍推進のメリットは何だと思いますか？

柴田 新卒採用では女性からの応募が少なかったのですが、女性活躍の取組みを積極的に社内外へ発信した効果もあり、2016年4月新卒採用では採用者に占める女性の割合が初めて3割を超えました。エントリー数でもこれまで女性は30%未満でしたが40%近くに増え優秀な人財の確保につながっています。

渡辺 採用活動においては、女性社員が多いと女性が応募しやすいということはあると思いますが、弊社はもともと女性社長のためか、女性が応募しづらいということはないです。「えるぼし認定」を取得したことはPR材

パネルディスカッション

料になっていますね。

— 女性活躍推進について、男性社員のみなさんはどう捉えていますか？

柴田 現在でも、女性活躍に対して全男性社員が意識統一されているとは言えませんが、研修で女性活躍に関するケーススタディで考えたり、色々な機会を通じて意識改革を促しています。

渡辺 当社は80店舗を展開していますので、全社員の意思疎通や、男性社員の意識を変えることにも苦労しています。そのため、女性社員にアンケートを取り、日頃言えないことも吸い上げるようにしています。

— 一般事業主行動計画のポイントを教えてください。

柴田 行動計画では、①女性社員比率の向上 ②女性管理職比率の向上 ③女性の職務拡大 ④働き方改革 の4つの目標を掲げています。当社の女性社員は全社員の15%を占めていますが、配属部署に偏りがあり、活躍の場を広げるという目的で、職務拡大に重点を置いています。

渡辺 当社は、採用活動や企業PRを通じて女性の活躍という観点で他社との差別化を考えました。中小企業は、大企業よりも意思決定も早いし、人数が少ないために達成しやすい面もあると思いますので、中小企業の方が女性の活躍推進に取り組むチャンスだと思います。

女性活躍推進に取り組む企業へのメッセージ

— 最後にこれから女性活躍推進に取り組む企業への応援メッセージをお願いいたします。

渡辺 新しい制度を作ること自体は難しいことではなく、運用・浸透させること、男性社員の意識変革などが大変だと思います。これは少し時間をかけて伝え続けるしかないと思います。

柴田 女性活躍推進の取り組みは、コツコツと長く取り組むことが重要だと思います。成功するか否かの分かれ目は、「会社全体で推進していく」という企業風土があるか、そして決めたことは確実に実行し、その結果を全従業員で共有することと考えます。

アイカ工業 株式会社

所在地：愛知県清須市

従業員数：1,107名（単体）男性939名 女性168名

事業内容：化成系・建築材・住器建材の製造・販売

アイカ工業が考える女性活躍推進

女性活躍はアイカ工業が成長していくための経営戦略
結婚・出産を経て職場復帰し、働き続けるための支援
十分に活かしきれていなかった“女性パワー”を経営に活かす支援



アイカ工業の取組の効果

- 女性目線の商品開発プロジェクト発足（2012年4月）
- 女性活躍推進プロジェクト発足（2013年6月）

女性技術者による商品開発でグッドデザイン賞を受賞
採用での女性のエントリー数・採用者数が増加

マイコミュニケーション 株式会社

所在地：愛知県名古屋市

従業員数：250名（男性148名 女性102名）

事業内容：保険サービスショップ運営・保険ショップ大学運営
保険ショップFC事業

< 3段階目 >

マイコミュニケーションが考える女性活躍推進

女性が働きやすい環境整備に努め、能力の高い女性に活躍してもらおう



マイコミュニケーションの主な取組

- 社長が全社員に向けて、女性が活躍してもらいたい想いを伝えた。
- 女性社員に向けて、アンケート実施し、個々の課題や目指していることをアウトプット
- キャリアアップ指向がある女性社員と面談し、具体的なキャリアアップの道筋を伝えイメージさせた。

女性活躍推進の取組と効果 (登壇企業資料抜粋)

● アイカ工業株式会社

女性活躍推進プロジェクト



男性管理職向け研修



女性総合職向け研修



表彰式 河村市長と



女性活躍のための交流会

- 2013年6月 プロジェクト発足
- 2013年9月 女性活躍に関する従業員意識調査を実施
- 2014年1月 「女性部下を持つ男性管理職向け研修」(マネジメント向上)実施
- 2014年8月 「女性総合職向け研修」(キャリア形成・意識変革)実施
- 2016年1月 「名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度 優秀賞」受賞
- 2016年2月 「くるみん認定」取得
- 2016年8月 「名古屋市女性の活躍推進認定・表彰企業による女性活躍のための交流会」参加

● マイコミュニケーション株式会社

女性活躍推進について

<女性活躍推進のため、具体的に取り組んだ内容>

- ・ 社長が全社員に向けて、女性が活躍してもらいたい想いを伝えた。
- ・ 女性社員に向けてアンケートを実施し、個々の課題や目指していることをアウトプットしてもらった。
- ・ 「現状のままで良い」との答えが8割を超える中、キャリアアップを希望する女性社員の意志も確認できた。
- ・ キャリアアップ志向がある女性社員と面談して、具体的なキャリアアップの道筋を伝えイメージさせた。
- ・ 管理職会議に出席させたり、研修講師を担当させて、自己成長できる場を与えて意識を高めて行った。

マイコミュニケーション株式会社



中小企業の成長に向けた 女性活躍推進シンポジウム

東京

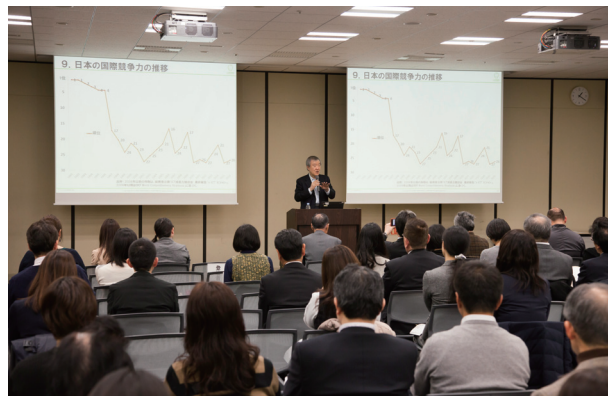
2017/02/02

主催：厚生労働省 中小企業のための女性活躍推進事業
共催：日本経済新聞社 クロスメディア営業局
後援：日本商工会議所

基調講演 ● 経営に活かす女性活躍推進



ライフネット生命保険株式会社
代表取締役会長
出口 治明 氏



女性活躍は経済成長に不可欠 長時間労働の是正が課題に

日本の高齢化は深刻です。医療や年金などに要するお金が、毎年右肩上がりが増えていきます。最低その分は成長しないと、社会は貧しくなるだけです。国内総生産（GDP）は「人口×生産性」。人口減少のなか、今の生活を維持しようとするなら、生産性を高めないといけない。男性も女性も区別せずみんなが働き互いを支え合える社会を作っていかなければ、経済は上手くまわらないのです。

昔の日本は、モノをたくさん作れば売れる時代でしたので、工場モデル・長時間労働でうまくまわっていました。そうした中で男性は長時間働き、女性は専業主婦という性分業が行われてきました。しかし、現代はサービス産業モデルになり、生産性が問われる時代。脳を使う仕事は長時間労働してもいいアイデアは生まれません。経済は成長しないのです。

日本の正社員は年間約2000時間も働いていますが、世界的に見ると経済成長率は先進地域で一番低位にあります。産業も働き方のモデルも変わっているのに、以前と同じ長時間労働の繰り返しでは、経済成長など望めるはずもありません。さらに、こんな労働環境のなかに、女性を投入したらどうなるのでしょうか。2000時間働いたうえで家庭も守る、こんな状態ではとても輝けなくてすよね。

ですから、現代の日本企業にとって女性が活躍できる労働環境作りは非常に重要であり、経済を成長させるた

めには働き方を変えなければいけないのです。では世界はどうでしょうか。女性の活躍について、ヨーロッパではクォーター制をほとんどの国で導入しています。たとえば女性の管理職が4割以上いないと上場させないとか、上場取り消しという、かなり強権的な政策を入れています。なぜ、このような政策を行うのか答えは簡単で、全世界のデータによるとサービス産業の需要者は、7割が女性だからです。つまり、女性が財布のひもを握っているということ。女性向けのサービスを開発するためには、女性の力が必要でしょう。だから、女性が活躍できる環境を整えなければならない。企業に女性を入れないと経済が伸びない、そんな時代に入っているのです。

これが、ヨーロッパがクォーター制を取り入れている一番の理由です。日本でもそのぐらいのことをしなければ、この国の未来はないと考えるべき。女性の活躍はもっと根源的に考えなくてはならないと思います。

重要なのは意識 働く人の意識を変えていくこと

一世帯あたりの平均所得はこの20年間で約2割減少しました。これから子育てをする世代である20代の所得が最も少なく、生活が厳しいのが現実です。こんな状態では、安心して子どもを生み育てることはできないでしょう。この状況を目の当たりにした僕は、保険料を半分にするから、安心して赤ちゃんを産んでほしい、と思って創業したのがライフネット生命です。

当社は、開業8年で従業員数140名、経常収益100億円にまで成長しました。定年はありません。

働く意欲と体力、スキルがあれば誰でも歓迎します。年功序列を排し、同一労働同一賃金を徹底しており、給与は年俸制です。もちろん、男女差別はありません。

管理職の約30%は女性で、生命保険業界で初めて女性取締役を誕生させるなど、女性活躍を積極的に推進しています。毎年約10人の従業員が男女を問わず育児休業を自由に取りっていますが、不満の声はありません。むしろ「勉強になるから、もう1カ月休んだらどう？」などという声上がるほどで、男性も積極的に育児休業を取ります。

重要なのは意識。働く人の意識を変えていくことです。育児休業を取得した人は、ほぼ全員職場復帰しています。それは働くことが当たり前だと思っているからです。

保育園に子どもを送るために朝早く出勤できないこともあるでしょう。ですから、フレックスタイム制を取り入れました。コアタイムは10時から15時。導入に伴い、朝礼の時間を10時30分にしました。

サービス産業で働く我々は、知恵を出し、生産性を高める必要があります。そのためには十分な休息を取って、脳に刺激を与えないと良いアイデアは生まれませんので、3年間働くと誰でも無条件で休める10日間のリフレッシュ休暇をつくりました。これはもちろん、通常の有給休暇とは別に与えられます。介護休暇、不妊治療休暇などもつくり、働く環境を整備してきました。従業員の意見を聞き、制度を何度も変えました。



女性活躍推進が企業を伸ばす

日本のジェンダー・ギャップ指数は144カ国中、111位ですから、日本は男女格差については後進国です。ただ、見方を変えればちょっと知恵をしぼるだけで、いくらでも伸びしろがあるということ。だからこそ、女性活躍推進について、私たちにできることはまだまだたくさんあるのです。



ライフネット生命保険 株式会社

所在地：東京都千代田区

従業員数：144名

(男性81名 女性63名)

事業内容：生命保険業

★ ライフネット生命が考える女性活躍推進

性別や学歴、年齢、国籍に制限を設けず優秀な人材を採用。業界初の女性役員をロールモデルに、性別に関係なく管理職登用。

中小企業の成長に向けた 女性活躍推進シンポジウム

東京

2017/02/02

主催：厚生労働省 中小企業のための女性活躍推進事業
共催：日本経済新聞社 クロスメディア営業局
後援：日本商工会議所

パネルディスカッション

● 企業担当者に聞く女性活躍推進の具体的取組



株式会社金羊社
総務部 副部長
土井 友美 氏



ヒューリック株式会社
総合企画部人事チーム 参事役
中村 園子 氏



社員の意識改革と環境づくりを推進

— どのように女性活躍を推進していますか。

土井 当社は創業 90 年の総合印刷会社で、社員は男性が約 7 割を占めています。当社は印刷会社ですので、重たい紙を運ぶことなど、腕力のない女性と、男性が同じ業務をする事は困難でした。しかし現在、技術革新が進み、力のない女性でも働けるようになりました。

女性活躍推進アドバイザーの支援を得て、現状分析を行い、取り組む課題を整理しました。推進にあたり、重要視したのは社員の意識改革です。実は、男性社員よりも女性社員の意識改革が大変でした。「私はいいです」と言う女性社員には「会社はあなたに期待している」と伝え、鼓舞しました。1人で外部研修に参加することをためらう女性社員には「2人一緒にでなう？」などと提案し、参加を促しました。こうした取り組みが奏功して、現在は主体的にチャンスをつかみにいく女性が増えました。

中村 当社は不動産賃貸を中核に、建替・開発・投資も手掛けています。従業員数 149 名（男性 109 名 女性 40 名）の少数精鋭企業でございます。

人口減少社会のなかで、次世代に生き残るためには、年齢、性別問わず活躍できる仕組みづくりが急務でした。とはいえ、10年前は出産や育児をしながら仕事を続ける対象社員は少なく、制度設計は手探りの状態。2006年からダイバーシティ経営に取り組み、10年には「女性活躍プロジェクトチーム」が発足。

これまで、時短勤務や休暇制度の導入のほか、本社ビルのワンフロアを利用して事業所内保育園を開設し、ハード面でも安心して働くことのできる環境を整えました。男性女性を問わず、社員が子育てをしながら働くことのできる

環境づくりを推進しています。

就業希望者の増加、離職率の減少

— 女性の活躍を推進するとどのような効果がありましたか。

土井 女性の応募者が増えました。女性活躍を会社説明会などでアピールしたところ、女性の応募者が 6 割を占めるまでになりました。

オートメーション化が進み、女性も印刷機械を扱えるようになったことも大きな要因です。それから、管理職教育など社内研修に積極的に参加し、キャリアアップを目指す女性が増えたことで、女性の管理職が増えました。印刷業での女性管理職の比率 4%に対して当社の女性管理職の割合は 9%です。

中村 新卒採用での女性応募者が 3 年で約 3 倍に増えたことや、新卒採用者の入社 3 年後の離職率がゼロ%を維持していること、女性の役職率（係長クラス）や管理職率のアップなどが挙げられます。

上記取り組みが評価され 15 年には「ダイバーシティ経営企業 100 選」を、厚労省からは、介護に関して先進的に取り組んでいる企業として選定され、16 年には女性活躍推進法の「えるぼし」3 段階目の認定を受けました。

— 女性活躍に取り組む上でのポイントとは。

土井 昔、外勤営業を女性が担当することになった時、最初は取引先の理解を得ることに苦労しましたが、時間が経つと営業担当の女性は非常に高く評価してもらえるように

パネルディスカッション

なりました。女性だから、男性だからではなく、人を活かすことがポイントだと思います。

中村 不動産業界という事もあり女性が少ないのですが、企業としては性別や年齢を問わない活躍が不可欠です。その中で特に女性のキャリア開発に力を入れておりますが、女性が活き活きと働ける環境を整備する。これが重要だと思います。

—— 一般事業主行動計画に盛り込んだ内容について教えてください。

土井 男女別の採用における競争倍率の改善のために採用基準を見直すことや製造部門で働く女性管理職の人数を増やすこと、管理職で有給休暇を取得していない人の取得日数を増やすことを盛り込み計画的に有給取得するため取り組んでいます。男女共に意識を上げて、パフォーマンスを上げていくことが重要という思いも盛り込んでおります。

中村 2020年までに管理職に占める女性の割合を20%以上にするという目標を掲げました。キャリア形成に対する女性社員の意識の醸成や必要な研修を実施しています。取締役によるダイバーシティ促進、キャリアアップに関する今後の展望を掲げ、意見交換会を開き、モチベーションアップの取り組みをしています。現在管理職を務めている者の

意識変革も必要なことから、管理職向けのセミナーなども企画しています。

女性活躍推進に取り組む企業へのメッセージ

—— 女性活躍に取り組んでいる企業へメッセージをお願いいたします。

土井 女性が働きやすい会社であることは、男性も働きやすい会社につながると思います。男性は育児休業を取りにくいというイメージがありましたが、今期初めて男性社員3名が育児休業を取りました。社員からは「取ってよかった、育児の大変さがわかった」といった声が聞かれました。

社員が働きやすい環境を作ることで社員のパフォーマンスが上がり、明日も会社に行きたいと思えます。それが社会と会社への貢献にもつながっていくのではないのでしょうか。

中村 女性が活躍し続けるためには仕事と家庭を両立できる環境整備が重要です。社員が最大限に実力が発揮できるよう、背中を押してほしいと思います。女性活躍推進は経営トップの強い人材育成への思いと、そのメッセージの発信が重要です。

株式会社 金羊社

所在地：東京都大田区

従業員数：293名（男性214名 女性79名）

事業内容：オーディオ・ビジュアル・ゲームソフト関連の

パッケージ製造商業・出版印刷、

デジタルメディア関連の企画・制作・販売

< 3段階目 >

★ 金羊社が考える女性活躍推進

男女問わず働きやすい環境を整え、社員のパフォーマンスを高める



認定マーク「えるぼし」



金羊社の 取組の効果

- オートメーション化（技術革新）により女性が働きやすい環境になった。→女性の採用増
- 管理職教育の実施・キャリアプランを社員自ら作成 → 女性管理職の増加

会社の認知度が上がり、女性の応募が増えた
キャリアアップに対する女性の意識が高まった

ヒューリック 株式会社

所在地：東京都中央区

従業員数：149名（単体）（男性109名 女性40名）

事業内容：不動産の所有・賃貸・売買ならびに仲介業務

< 3段階目 >

★ ヒューリックが考える女性活躍推進

『性別や年齢に関わらず、多様な人材が活躍できる環境作り（ダイバーシティ経営）に力を入れている』



認定マーク「えるぼし」



ヒューリックの 取組の効果

- 社長アンケート（年2回） 2006年～
- 社長と若手社員の定期的な意見交換会 2007年～
- 「女性活躍推進プロジェクトチーム」の発足 2010年～

新卒採用での女性応募者が3倍に
新卒採用者の3年以内離職者0%を維持

女性活躍推進の取組と効果 (登壇企業資料抜粋)

● 株式会社金羊社

女性活躍推進の取組の効果

1. 女性の採用増

【取組】オートメーション化（技術革新）により女性が働きやすい環境になった。製造業での先進的な取組として、新聞等に取上げら、ホームページや会社説明会でアピールした。

【効果】認知度が上がり、女性の応募が増えた。

⇒（応募比率）男性：女性＝4：6

2. 女性管理職の増加

【取組】①管理職教育の実施 ②キャリアプランを社員自ら作成

【効果】自ら手を挙げ社内研修に参加し、スキルアップを目指す女性が増えた ⇒女性の意識が高まった。

 KINYOSHA PRINTING CO., LTD.
<http://www.kinyosha.co.jp>

● ヒューリック株式会社

ダイバーシティ経営の取組



◆経営への意見・要望

◆2006年～ 社長アンケート(年2回)

◆2007年～ 社長と若手社員の定期的な意見交換会

◆2010年～ 「女性活躍推進プロジェクトチーム」の発足



女性活躍推進プロジェクトチームの様子



キャリアアップに関する社内講演の様子

講演 ● 経営に活かす女性活躍推進



人事部 部長 兼 ダイバーシティ推進室長
中谷 勝寿 氏

働きがいのある職場から地域貢献を

当行は平成 22 年に大阪北部、兵庫県南東部を地盤とする旧池田銀行と、大阪南部を地盤とする旧泉州銀行が合併して誕生した地方銀行です。140 店舗、従業員数 2,470 名のうち、女性は 951 名です。

合併当初より効率化という部分には、かなりの覚悟を持って取り組み、合併時から人員が 1 割程度減るなか、5 カ店の新規出店をしてきております。そのため、営業店の現場は「人員不足」を感じている状況であります。

そのようななか、平成 25 年にダイバーシティ推進室を立ち上げました。「ダイバーシティ推進＝女性活躍推進」と取られる方も非常に多いのですが、当行がダイバーシティ推進室を立ち上げる際に考えていたことは、「労働人口の減少」「グローバル化の進展」という大きな環境の変化の中、従来型の人事システムのままでいいのか？ということでした。

銀行は男性中心、長時間労働が当たり前で、育児をしていくのは女性、そういう考え方でいいのかと。そこで環境変化に対応した、新しい人事システムを作っていくかと思いましたが、従業員の様々な思いや価値観を認め合い、お互いが支え合う、働きがいのある職場をすることで、銀行の営業推進、ひいては地域の皆様への貢献に繋がっていきたいと思っています。

池田泉州銀行のダイバーシティ推進はその方向を目指し、そのための女性活躍推進であるということになります。当行が女性活躍推進において大きな課題であると考えている項目が、「風土醸成」、「女性の職域拡大」、「女性の管理職育成」、「両立支援」です。これまで取り組んできたことに関しては、正直なかなか思うようにいかなかったことの方が多かったように思います。そこに直面し、どのようにしてきたかをお話しさせていただきながら、皆様の女性活躍推進の参考としていただければと考えております。



直面した課題 解決へのアプローチ

平成 23 年当時、当行の人員構成はふたつの大きな特徴がありました。ひとつは、30 歳代の課長クラスの数人が極端に少なく、20 歳代の層が当行全体の職員の約半分近くを占めること。もうひとつは、20 歳代では男女が半々であるということです。当時 40 歳代で支店長や部長を担う世代が引退していくと、近い将来、当行を支える人材がいなくなる、という危機感を抱きました。それまでにどうしていけばいいかというのを考えた時、真っ先に全員が思ったことが、20 歳代の若手、特にその半数を占める女性をどのように育成強化していけばいいか、ということです。これからは 20 歳代の若手に活躍してもらわないといけない、そのためにも女性の仕事の幅の拡大を積極的に進めて行こう、となりました。

まずは女性の登用を加速したことで、営業店で課長を担う女性が増えました。そして、そこに続く 20 歳代の女性を中心とした層の底上げを、今までよりも更にスピードアップしていきたいと考えたのです。しかし直面したのは「課長になるのはちょっと」、「責任のある仕事につくのはちょっと」……。入行当初の前向きな考えから、かなり後退してしまっている女性行員の気持ちの変化でした。将来支店長を担う人材だけではなく、課長になる人材がない、という問題です。こうなると、近い将来、銀行の現場が回っていかなくなる、その危険性も出てきたのです。銀行の店頭業務の中心は女性です。そこで従来から店頭業務で活躍している中堅の女性に職域拡大の意識を持っていただいて、課長、次長になり、次長になった人が支店長になっていく。そういう流れがダイバーシティ推進室を立ち上げたことに

よってできあがりしました。28年3月期、女性支店長も10名になり、次長クラスが25名、課長も底上げが進んで51名と、数字だけを捉えるとそれなりに順調に育ってきた、という状況です。

しかし、28年以降は登用や職域拡大が進まないという壁にぶち当たりました。そこで問題となったのは現場で育成を担う管理職との意識の差でした。25年以降、現場の支店長たちへの意識改革をはかる研修を実施してきましたが、現場では外交をとまなう営業職や、融資業務への女性の配置が進んでいないという実態がありました。

これまで長時間労働、時間無制限で頑張ってきた、そんな管理職に対するアプローチを強化していかなければと考えました。そこで「女性の活躍推進」が本社、人事部だけの掛け声で終わってしまわないように、管理職一人一人が「ダイバーシティ宣言」をすることを企画しました。頭取を含めた役員も宣言に加わった他、人事の担当役員からは管理職に向けて、各自の宣言の具体的な行動計画も求めました。このように経営陣を巻き込むことで、「ダイバーシティ宣言」は効果がありました。会社の中では経営者の発するメッセージというのが、特に管理職に対しては絶大な効果があったのかなとあらためて感じています。

平成27年、年齢、性別にとらわれずに、本人の意欲、能力に応じて早期の登用、柔軟な登用が可能な人事制度に改定を行いました。最短で30歳で支店長に、27歳で課長になれます。加えて海外でも活躍できる人材の育成を目指し、外国為替業務を中心とした海外トレーニー研修を実践しています。新銀行発足以降派遣している35名のうち12名が女性です。気持ちが前向きなうちに、積極的にチャンスを与える。そういう取り組みが必要であると感じています。

池田泉州銀行の総合職採用という形に魅力を感じて入ってきてくれた女性行員を育てていくのは大きな課題です。彼女たちの目標になる人物を育てていく。そのために女性の職域拡大をして、活躍できる職場環境を整え、前向きな女性をどんどん登用していきます。

働き方改革の取り組みとしては、26年からサマータイムを導入しました。朝お子さんを保育園に送ってから出勤する行員の利便性を考慮し、28年からは選択制にしました。

また、支店長向けに「イクボス」セミナーを実施してい

ます。ワーク・ライフ・バランスを大切にしながら組織として目標を達成していく。それを我々は「イクボス」と考えています。効率的に働いて成果を出していくということを会社としては求め、管理職はやっていかないといけない。さらにお子様を切り口にして男性社員、男性管理職に働きかけたいと「Kidsバンキングカレッジ」も実施しています。停滞したと思った1年だったのですが、管理職に対してアプローチを強化してからは、動き出したと実感しています。

必要不可欠な意識改革

女性活躍推進と働き方改革、男性管理職の働き方改革はセットなのです。29年度に向けては、引き続き女性の積極登用を実施します。意欲のある女性の登用を人事施策として実行していく。それが大事です。支店長候補となる女性行員の背中をもう一押ししてあげられる役員による相談相手、メンター制度もつくっていきます。

そして全職員の働き方の見直しをし、特に男性管理職、男性職員の育児への積極的な参加を促します。現場の管理職の意識が変わらないと進みません。女性の職域拡大、職場環境の整備による活躍推進、それには男性の管理職の意識改革が必要不可欠です。

ダイバーシティ推進室長としては、女性行員に対して「仕事への期待範囲を広く、時間軸は長く」を信念に取組みを進めていきたいと考えております。

株式会社 池田泉州銀行

所在地：大阪府大阪市
従業員数：2,470名（男性1,519名 女性951名）
事業内容：金融業・保険業

<3段階目>



★ 池田泉州銀行が考える女性活躍推進

2013年に「ダイバーシティ推進室」を設置し、女性の活躍推進やグローバル人材の育成など、全行員の「働きがいのある誇れる職場づくり」を進めています。他の地方銀行と連携して女性行員向けのキャリアデザイン研修を開催するなど、業界をあげて女性のキャリア形成を促進する一方、両立支援や復職支援にも力を入れています。



池田泉州銀行の主な取組

- 営業職や融資業務への女性の配置
- 女性リーダー研修の実施
- 役員・管理職の意識改革

女性活躍推進の取組と効果 (登壇企業資料抜粋)

● 株式会社池田泉州銀行

ダイバーシティの実現に向けた取組み (全体像)

◆ Topics	◆ 重点テーマ	◆ 取組み内容	
<p>H28 女性活躍推進法 えるぼし(三つ星)認定取得 (大阪府内地域金融機関初)</p> <p>H27 次世代育成支援対策推進法 くるみん認定取得に向けた 行動計画開始</p> <p>H26 「女性の役員・管理職登用に 関する自主行動計画」公表 (女性支店長30名・リーダー職30%)</p> <p>女性の活躍を加速する 地銀頭取の会発足</p> <p>H25 ダイバーシティ推進室設置</p> <p>H24 女性と組織の活性化 ワーキンググループ発足</p>	<p>柔軟な働き方 全職員の活躍</p> <p>職域拡大 営業職育成</p> <p>管理職登用</p> <p>ダイバーシティ 必要性理解</p> <p>育児と仕事の 両立支援</p>	<p>風土醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進宣言 (全役員・部店長175名) <p>ワーク・ライフ・バランス</p> <ul style="list-style-type: none"> Kidsバンクカレッジ (H27～毎年開催) <p>女性の職域拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 営業職育成 外部研修への派遣 輸出サポートチーム結成 本部トレーニー ビジネスネーム利用制度 <p>情報発信・啓蒙活動</p> <ul style="list-style-type: none"> Diversity Reportの発行 (毎年発行) Diversity Newsの発行 (毎月発行) <p>育休復帰、両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 復帰応援ミーティング (H25～毎月開催) 復帰応援ツール 「プランニングダイアリー」 情報発信メール 「はび☆ママ」 	<p>海外人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外からの留学生採用 海外トレーニー派遣 <p>介護離職の未然防止</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護両立セミナー 介護両立アンケート <p>女性管理職育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性リーダー研修 (H25～毎年開催) 支店長公募 管理職チャレンジ 人事トレーニー 外部研修への派遣 <p>役員・管理職の意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> 役員向け研修 (H25～定期開催) 管理職向け研修 (H26～毎年開催)

ダイバーシティの実現に向けた取組み 女性活躍①

風土醸成

◆ **ダイバーシティ推進宣言**

頭取・役員・部店長175名によるダイバーシティ推進宣言を実施

- 役員・部店長を巻き込み、実践へ
- 毎年発行している『Diversity Report』を活用
 - <point>
 - ・全職員の手元に行き渡る
 - ・直筆メッセージ
- 宣言実施後、人事担当役員へ「行動計画」を報告

◆ 『Diversity Report』 毎年発行 冊子で配布

◆ 『Diversity News』 毎月発行 社内イントラ配信

ダイバーシティの実現に向けた取組み 女性活躍②

管理職育成

◆ 人事制度改定

✓「コース別人事制度」廃止 ✓「昇格に必要な最低在位年数」縮小

○意欲・能力に応じた「早期かつ柔軟な人材登用」を可能に

⇒人事制度改定を機に、意欲ある行員を公募・登用

・新任支店長6名（うち2名女性）

・人事部トレーニー14名（うち11名女性）

◆ 女性リーダー研修

12地銀50名で合同研修を実施

○他社との交流で女性行員の視野拡大

○地方銀行64行のネットワークを活用

○地銀オリジナル教材を利用

「ロールモデルブック」「キャリアデザインブック」



ダイバーシティの実現に向けた取組み 女性活躍③

職域拡大

◆ 新入行員のジョブローテーション

○入行後一定期間 全員が預金業務と融資業務をどちらも経験

⇒「性別による職務決定」「男女の役割の固定化」を解消

◆ 外交を伴う営業職育成

○新たな営業職種「リテール営業」

⇒若手・男女ともに営業に登用

◆ 海外で活躍できる人材の育成

○成長分野での活躍を担う専門人材を育成

○若手・中堅を中心に海外へ派遣

〈海外トレーニー実績〉（平成22年度以降・カッコ内は派遣時点で入行10年以下）

	女性	男性
短期トレーニー	10名 (9名)	13名 (9名)
長期トレーニー	2名 (2名)	10名 (5名)

講演 ● 「生産性向上」と「ワークライフバランス」の
好循環を目指す取り組み



オタフクホールディングス株式会社
執行役員 人事部 部長
島原 由里子 氏

会社と社員とが自律した関係へ

私どもお多福グループは、調味料メーカーのオタフクソース(株)など9社で事業を展開しています。グループ全体の正社員が553名、その他の従業員も合わせて681名という規模です。正社員では34%、3分の1が女性、正社員以外の準社員、パート社員の方々ではほぼ全員が女性です。

オタフクソースは、2007年に、「子育てサポート企業」(くるみん)の認定をいただきました。また、昨年、女性活躍推進法に基づく、「えるぼし」企業の二段階目の認定もいただいております。

当社では、「会社と社員とが目指す関係」を考えています。会社としては、社員に働き続けたいと思われる魅力ある会社を目指そうということです。そのためには、次の4点が大事だと考えます。

一つ目は社員がキャリアを積み重ねて人間としての発達や成長することができる、それを支援できる会社になること。二つ目は仕事を通じて自己実現機会を提供すること。三つ目は多様性を認め、活かす組織であること。四つ目は公正な処遇、評価を実現していくことです。

一方、私たち社員一人ひとり、働き続けてほしいと思われる人材になっていくことを目指そうとしています。そのために必要なことは、まずは自ら能力向上に努め「任せたい」と思われる実力を身につけること。二つ目は自ら提案し、実行する。三つ目は成果による企業目標達成への貢献度を高める、つまり主体的で自律的な人材になることです。このような会社と社員がお互いに自律した関係を目指そうと、社内に発信しています。この考え方が、社員の働く多様な環境作りにもつながっています。



多様な働き方を実現し、 一人ひとりが能力を発揮できる企業に

具体的な女性活躍への取り組みは、両立の支援から始めました。2005年、オタフクエンゼルプランとして施策を制定し、育児休業を1歳6ヶ月までに、短時間勤務制度の期間と合わせ延長をしました。再雇用制度も設け、後には事業所内に保育園も設置しました。2014年には、一旦導入した一般職を廃止しました。それまでであった昇格の上限をなくし、転職しない働き方も選べるようにしたのです。

転職ができないけれども、能力があって、成果を出すという社員はたくさんいます。そういった社員の意欲を、実はこの一般職という制度が削いでいたのです。転職ができない社員には、会社は期待をしていないというメッセージのように受け取られ、会社は女性社員の働く意欲、モチベーションを下げているという現実がありました。転職できるかできないではなく、その人の実力で判断すべきだと考え、昇格の上限がある一般職を廃し、全員が総合職で転職があるかないかの違いのみの制度に改めました。

同じく2014年に導入したのが、パート社員の無期雇用制度の導入です。男女問わずに社員が活躍してもらえるようにということで、取り組んできた制度でしたが、結果的に女性社員の活躍の場が広がることにつながっています。そして昨年の女性活躍推進法の成立で、私どももその観点から、また改めて考え方を整理しました。

そこで、多様な視点を持ち、より良い商品やサービスを生むということと、女性活躍推進への取り組みはやは

り社会的使命であると確認しました。企業として、一人ひとりが、性別や個々の事情に関わらず、能力を発揮し、更なる向上を図っていくことを目指す姿と考えています。

当社は昨年夏に「えるぼし」認定をいただいたのですが、これはその法律がスタートしてから取り組んだ結果というよりも、これまでの取り組みの結果で2段階目の認定をいただきました。

3段階目の認定をめざす上で、今後の課題は男女別の採用の競争倍率と平均勤続年数の差です。当社は新卒採用で6割の応募が女性です。食品メーカーということもあり、女性の応募者が多いので、競争倍率では女性が高くなってしまっているのが実情です。平均勤続年数の差も、女性の方にライフイベントが多く、男性に比べると辞めざるを得ない場合も多いのが課題になっています。具体的な取り組みの目標としては、時間外労働の削減や勤続年数の男女差異の縮小、女性管理職割合の向上を挙げています。

勤続年数の男女差の縮小や女性管理職割合の向上のためには、まずはいろいろな事情があっても働き続けられるようにする、ということが基盤です。また、女性管理職割合の向上に対して、今年実施しようと考えているのはワークショップの開催です。

まずは社員が主体的に環境を作るために、社員に自ら考えてもらい、その意見を仕組みに反映する予定です。女性だけではなく、若手社員や高齢者という切り口も踏まえて考えています。

社員一人ひとりの長期的なキャリアパスを考えることは、まだまだできていませんので、これからの課題です。



やりがいを感じ、いきいきと働くために

私が女性として個人的に思うことは、女性社員は家庭を持つと、時間などのいろいろな制約が増えるのが現実です。しかし、短時間勤務しかできない方や時間外勤務ができない方はうちの部署では難しいと言われてしまう職場では、女性の活躍や、ましてや女性が責任者になるのは難しくなります。まずは能力を向上し生産性を上げて時間によらない働き方ができるかが、女性の活躍、そして女性の管理職増加につながるのではないかと考えて、取り組みをしています。

大事なのは、制度を作り、社員一人ひとりがお互いを尊重し、その制度が活かされるような「社内の風土」と、自分の仕事に対する考え方や高いスキルだと思っています。ライフイベントのある女性には、それを迎える前のできるだけ早い段階で、仕事に対するやりがいや、仕事の面白さを感じてもらえるような仕事の場面を、どれだけ与えられるか、それによりもっと自分の能力を上げたいと思うことや、もっと良い仕事をしたいと思ってもらえるような人材が増えることが大切です。これは、女性に限らず、若い社員に活躍してもらうためにも、大事なことだと捉えており、これからも、すべての社員がいきいきと働けるよう取り組みを進めていきます。

オタフクホールディングス株式会社

所在地：広島県広島市

従業員数：553名（男性364名 女性189名）

※2016年10月1日現在 グループ会社含む

事業内容：お好みソースなど製造のオタフクソースを含むお多福グループの事業企画立案。各事業会社の統括管理

★お多福グループが考える女性活躍推進

<2段階目>

多様な視点を持ち、より良い商品やサービスを生むことと同じく、女性活躍推進はお多福グループとして社会的使命。一人ひとりが、性別や個々の事情に関わらず、能力を発揮しつつ、更なる向上を図る職場を目指す。（オタフクソース(株)は2016年に「えるぼし」企業に認定）



お多福グループの取組のポイント

- 時間外労働削減
- 勤続年数の男女差異縮小
- 女性管理職割合向上

女性活躍推進の取組と効果 (登壇企業資料抜粋)

● オタフクホールディングス株式会社

課題と取り組み



① 時間外労働削減

- ・ 実態の見える化、共有
- ・ 好事例の共有

② 勤続年数の男女差異縮小

③ 女性管理職割合向上

- ・ 育児短時間勤務のバリエーション追加
- ・ 時間単位有休の導入
- ・ 正社員再雇用制度の対象拡充
- ・ ワークショップ開催 = 社員が主体的に環境を作る
 - ① 女性社員、② 若手社員、③ 高齢者
- ・ 人材開発会議 (育成計画、タレントマネジメント)
- ・ 有給休暇取得率向上 (ノーリズン休暇100%取得)



- 女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）もご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索！