

女性活躍推進法に基づく行動計画策定届受付式を実施しました。

平成28年1月28日（木）に愛知労働局において、女性活躍推進法に基づく行動計画策定届受付式を開催し、雇用均等行政推進員（※）企業8社が労働局長に策定届の届出を行いました。

受付式後の懇談会では、各社の女性の活躍推進の特色について情報交換が行われました。各社の主な発言は以下のとおりです。（企業名五十音順）



#### 参加企業

##### ○写真上段左より

トヨタ自動車株式会社	人材開発部 部長	竹田 博信様
株式会社豊田自動織機	人事部 部長	安井 伸友様
日本ガイシ株式会社	執行役員 人事部長	山田 忠明様
ブラザー工業株式会社	執行役員 人事部長	若原 宏之様

##### ○写真下段左より

愛知労働局	局長	藤澤 勝博
アイシン精機株式会社	人事部 部長	中村 武司様
カネハツ食品株式会社	取締役 経営管理部長	加藤 徳彦様
株式会社デンソー	常務役員	下方 敬子様
テンプスタッフ・ピープル株式会社	専務取締役	山本 光子様

## ○座談会でのご発言概要

### <アイシン精機株式会社>

- ・自動車部品業界は男性社会の風土で長時間労働になりやすい傾向があること、女性のロールモデルが少ないこと等を背景に、女性の管理職登用が少ない。また、女性採用比率も低いという状況。
- ・課題解決に向け、両立支援策の更なる充実に加え、「女性社員のキャリア形成支援の強化」、「女性採用の強化」を中心に活動を推進していきたい。

### <カネハツ食品株式会社>

- ・東海3県を中心に食品の製造販売を行っている。事業特性から女性従業員比率は高い。
- ・東海圏におけるライフスタイルに合う働き方を望む従業員が多いのが特徴。このため、活躍推進の施策も地域に根差したものを提供していきたい。

### <株式会社デンソー>

- ・全社員に占める女性社員比率は12%、特に総合職の占める女性比率は4%と低く、管理職候補の女性が少ないのが実情であり、2020年までに女性管理職100名を目標とした。
- ・育児とキャリアが両立できるように夫婦参加推奨型の育休前・復職準備セミナー、朝型勤務の試行、場所や時間にとらわれない在宅勤務制度を導入。今後も社員の働き方の変革に関する取組を広げていきたい。

### <テンプスタッフ・ピープル株式会社>

- ・女性の従業員が7割強を占め、管理職も約4割いる。女性従業員がキャリアを考え、自らが望んだ仕事ができる。
- ・女性が多い職場のため、育児休業取得者の割合が高いうえ、ほぼ全員が職場復帰している。より働きやすい環境を目指すために、男女を問わず更なる残業時間の低減に取り組みたい。

### <トヨタ自動車株式会社>

- ・女性の活躍推進として、育児をしながら安心して働ける環境整備、能力を思う存分発揮するためのキャリア形成の支援に取り組んでいる。
- ・中長期的視点での女性エンジニアの発掘、育成に向けて一昨年末に設立した「トヨタ女性技術者育成基金」に参画し、理系の魅力を伝えている。
- ・一人ひとりの家庭の状況を踏まえた人材育成計画を上司と一緒に作り上げ、キャリアイメージを持って能力を思う存分発揮できる支援を引き続き行っていきたい。

#### <株式会社豊田自動織機>

- ・ライフイベントがあっても長期に働けるよう育休期間を延長するなど整備をし、その結果、勤続年数は年々伸びてきた。
- ・男女 11 名からなる女性活躍推進プロジェクトを作り、プロジェクトからの提言を踏まえて今回の行動計画を作成。
- ・800 人の管理職に向けた女性活躍に資するセミナーや育児短時間勤務制度の拡充、女性の係長向けのキャリア形成研修の実施に取り組んでいる。

#### <日本ガイシ株式会社>

- ・女性にはなじみのない製品を扱う会社のため、全体に占める女性比率は 13%、管理職女性も 1.8%と低い。
- ・今回の行動計画では「女性の活躍を推進する風土を醸成する。女性の管理職候補の人数を 1.5 倍に増やし、将来の管理職登用に向けて育成する」ことを目標とした。
- ・2017 年には人事制度を変更することを検討している。職域を取り払って幅広いチャンスを提供し、女性の活躍の場を広げたい。

#### <ブラザー工業株式会社>

- ・男女問わず働きやすい、働き甲斐のある職場をずっと目指してきた。
- ・人事だけではなく社内の各部門からワーキンググループを設置して取り組み、2020 年までに女性管理職を 2014 年比の 2 倍を目標とした。
- ・遠慮気味の女性の背中を押す施策をアグレッシブに実施していきたい。
- ・管理職を目指すだけが活躍ではない。あらゆる人が育児や介護をしながらキャリア形成できる仕組みづくりに取り組んでいる。

#### ※雇用均等行政推進員制度

雇用均等室の仕事について、民間の方々の協力援助を得て、都道府県労働局管内の雇用均等行政を浸透させ、行政の円滑な推進を図ることを目的として置かれた制度です。

#### 雇用均等行政推進員

その地域において社会的信望があり、雇用均等問題に深い関心と理解を持ち、雇用均等行政の推進にあたり積極的に取り組む熱意を有する、主として地域において影響力を持つ主要団体・企業の役職者・有識者等に労働局長が委嘱しています。

推進員は民間の立場から、都道府県労働局雇用均等室に対し要望又は意見を述べるとともに、労働者、事業主又は団体等における周知、啓発又は広報等に協力することとなっております。