

身近な企業も 取組みを始めています

女性の活躍促進を
企業成長戦略に！

岡山県内の ポジティブ・アクションの取組事例

女性に責任
のある仕事
を任せたい



女性に
もっと能力を
発揮して
もらいたい



女性に
新しい
仕事をして
もらいたい



女性の
管理職を
増やしたい



岡山労働局雇用均等室

はじめに

労働力人口が減少する中で、意欲ある女性が活躍できる環境を整備していくことは、労働力確保の観点からも、経済を活性化する観点からも重要となっており、女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻すことが国の重要課題として位置づけられているところです。

女性の活躍推進のためには、経営者が経営戦略として取り組む姿勢を見せていただくとともに、男女労働者間に実態として生じている格差の解消に向けたポジティブ・アクションの取組が不可欠です。

ポジティブ・アクションは、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、女性労働者の意欲の向上、多様な人材による新しい価値の創造、企業イメージの向上等、企業にとっても様々なメリットがあります。

特に、女性の活躍が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる、女性が出産後も継続就業した場合の方が退職してしまう場合より企業のコスト負担が小さいといったデータに見られるように、女性の活躍促進による経営効果が期待されます。

岡山労働局では、企業内でポジティブ・アクションの取組みを進めるにあたっての参考としていただくため、県内企業の事例集（改訂版）を作成いたしました。

事業主の皆様には、女性がいきいきとその能力を発揮し、活躍できる職場環境の整備にお役立て頂ければ幸いです。

最後に、本事例集の作成にあたり、多大なご協力をいただきました企業の皆様方に深く感謝申し上げます。

平成27年3月

岡山労働局雇用均等室



ポジティブ・アクションとは

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

ポジティブ・アクション普及促進
シンボルマーク 「きらら」

目次

1 岡山県内のポジティブ・アクションの取組

- 1 (株)英田エンジニアリング・・・・・・・・・・ 1
- 2 (株)岡山高島屋・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 倉敷化工(株)・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 4 片山工業(株)・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 5 金光薬品(株)・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 6 セロリー(株)・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 7 (株)中国銀行・・・・・・・・・・・・・・ 15
- 8 (株)天満屋・・・・・・・・・・・・・・ 17
- 9 (株)トマト銀行・・・・・・・・・・・・・・ 19
- 10 トヨタカローラ岡山(株)・・・・・・・・・・ 21
- 11 中谷興運(株)・・・・・・・・・・・・・・ 23
- 12 両備ホールディングス(株)・・・・・・・・・・ 25
- 13 (株)ヤマダ・・・・・・・・・・・・・・ 27

2 県内企業から学ぶ～ポジティブ・アクションの取組のヒント～

岡山労働局雇用均等室が企業訪問により集めた様々な取組・・・・・・・・・・ 29

3 ポジティブ・アクションに取組みましょう

- ポジティブ・アクションとは？・・・・・・・・・・ 33
- ポジティブ・アクションの具体的な進め方・・・・・・・・・・ 34
- 女性の活躍促進の経営効果について（データ分析）・・・・・・・・・・ 36

4 ポジティブ・アクション情報ポータルサイトをご活用ください！

全国のさまざまな企業が取り組んでいる事例をサイト上で公開・・・・・・・・ 37

株式会社英田エンジニアリング

業種 製造業 労働者数 120名（うち女性 24名）
平均勤続年数 男性 12 年 女性 13 年
女性のトップの役職者 取締役総務部長
課長相当職以上に占める女性の割合 13.3%

企業トップのメッセージ

少子高齢化社会において企業が存続していく上で重要な人材の活用は、女性の社会進出とその能力を発揮していただき会社における管理、経営の一端を担って貰う事であり、これから企業が発展するかどうかのカギは女性の登用にあると確信しています。

代表取締役社長 万殿貴志



1 取組むきっかけ

創業当初より、男女の区別なく人材育成を考慮し、実力主義の経営方針をとっているが、技術職等の採用にあたり、これまでも男女不問で募集を行ってきたものの、女性の応募がなかった。そこで社長の決断の下、積極的に取り組むこととなった。

2 取組体制

役員会議で目標設定を行い取組み開始。

社長をはじめ求人担当者が会社説明会や工場見学等を含めて、女性の活躍の場が多くあることを説明。大学訪問等によりPRの推進をする。

3 取組目標

- (1) 機械設計のできる女性を採用する。
- (2) 係長職以上の女性の管理職を増やす。
- (3) 各作業現場で女性に責任ある仕事を与え、責任と権限の明確化に取り組む。

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

男女区別なく求人を行ってきたが女性の応募者がいなかったため、男性と違った緻密な設計ができることを期待して女性技術職（設計）の新規採用を目指し、専門校を訪問し教師より紹介を受け採用することができ、目標を達成（26年度4名採用）。今後も女性の採用を目指す。

②職域拡大の取組

男女かわからず、どの職場においても、能力とやる気、実績をもって役職、給与、賞与等の配分を実施する。また、その能力において、適材適所の配属を決定して、活躍の場を提供する。

③管理職への登用の取組

創業時より実力主義を貫いてきているものの、女性の管理職が少なかったため、この度、該当者を人選

し、役員会議で正式に決定し、現場で初めての管理職（課長）が誕生した。

平成26年度もさらに1名が課長に昇進（営業職）し、課長職は2名となった。係長職は2名。主任、班長、主事等の監督職に登用されている女性が7名。女性23名中、管理監督職は11名となっている。

④継続就業のための取組

子育て支援に本格的に取り組んでおり、対象者に制度の内容や取得事例の説明を行い、結婚、出産後の継続勤務ができるようにしている。

現在、女性の既婚者18名中、出産し産休、育児休暇を経て復職した社員は10名に上っている。育児休業からの復帰後は、これまでに修得した業務の経験を生かして、責任感とやりがいを追及して頑張っている。

⑤職場環境の整備・風土改善の取組

各部署より15名（女性11名、男性4名）の構成メンバーを選出し、現場サイドに立つ業務連絡会議を年4回行っている。その結果、女性の作業に対する責任感が向上した。

5 取組の効果

- 女性の技術職採用の結果、男性では気づかない操作性を考慮した構想図面の提案ができたり、注意力を傾注した部品図の設計ができる等の成果があり、男性ばかりの職場に2人の女性技術職（設計）が入ることにより、技術的にも刺激がありさらに活気が出てきた。
- 現場の女性管理職登用の結果、本人の自覚と意欲が向上し、部下に的確に指示が伝達されるようになり作業能率が向上した。女性ならではの思いやりの中から厳しさも発揮している。
- 女性は補佐役ではないという考え方を浸透することで、女性の活躍が期待できるようになった。以前の職場は3Kであったが、今は職場環境もよくなり女性社員もやりがいを感じている。

6 今後の課題

今回の活動を継続して今後も、①女性の採用拡大、②女性の職域拡大（適正配置）、③女性管理職の登用（男女区別のない能力評価の推進）に取り組むことが会社の成長につながることを確信し、進めていく。

①の効果として27年4月入社予定者10名のうち女性4名。

わが社のきらり★ 活躍する女性



RF事業部 機械課 管理課長

十分力を発揮し、課内のリーダーとして活躍中。

本人のメッセージ 機械課という男性中心の職場の中で、自分のイメージを崩すことなく、また人間らしく、男性では感じ取れない部分での気遣いを自分なりに心がけています。課員の安全面、体調面に関しても、いつも家族と思って、コミュニケーションと意思疎通のための声かけをするように心がけています。

RF事業部営業課 係長

自分が営業である事を自覚し自らノルマを課してその目標に向かって努力し、他の営業マンの見積補佐やアドバイスも行っている。

本人のメッセージ 『意志あるところに道は通ず』の精神と、女性特有の丁寧で小回りの利いた対応を日々心がけ、スピードと感謝の気持ちで誠心誠意仕事に取り組んでいます。

株式会社 岡山高島屋

業種 小売業 労働者数 334名（うち女性 266名）
平均勤続年数 男性 16.0 年 女性 11.4 年
女性のトップの役職者 取締役副店長
課長相当職以上に占める女性の割合 19.4%

企業のメッセージ

高島屋は、経営理念を「いつも、人から。」としています。その理念に基づき、社内では、すべての従業員が生き活きと働きがいを感じ、仕事に従事することができる企業を目指します。従業員の力が企業の成長発展を大きく左右するとの認識のもと、常に男女ともに平等の機会を与え、十分に能力向上が図られるように取組みます。

株式会社岡山高島屋



1 取組むきっかけ

百貨店においては、お客様の8割が女性であることから、その感性を受けとめて生活提案していく上で、女性社員に期待するものはとりわけ大きい。このため、女性の能力開発と働きやすい環境づくりが重要であった。社員の力が企業の成長・発展を大きく左右するという認識のもとで、男女一人ひとりが働きがいを感じ、能力を最大限に発揮できる「男女共同参画型企業」を目指し、ポジティブ・アクションに取組むこととなった。

2 取組体制

㈱高島屋が策定したアクションプログラムを元に、㈱岡山高島屋では2年ごとに「ワーク・ライフ・バランス実現に向けたアクションプラン」を策定し、ワーク・ライフ・バランスの中の施策としてポジティブ・アクションに取り組んでいる。総務グループに事務局を置き、本社人事部の「ワーク・ライフ・バランス推進事務局」と連携して全従業員の働きがいの向上による企業業績向上を目指している。

3 取組目標

「人材育成と働きやすい環境づくりの推進」を掲げ、重点ポイントとして「ワーク・ライフ・バランス」に取り組んでいる。均等・均衡の視点を踏まえ、「育児をしている従業員を対象とした取組み」を継続していくとともに、「育児をしていない従業員も含めた取組」を重点的に推進している。ワーク・ライフ・バランスの基本となる従業員の健康管理体制の強化（メンタルヘルスチェック等）を実施するなど、従業員が働きやすく能力を発揮しやすい環境づくりに努めている。一人ひとりの働きがいを向上させるとともに、能力発揮の阻害要因を取り除くことで、個人の能力を引出し、その力の集積をチームの力、ひいては企業の力としていく。

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施することや、採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保している。

また、有期雇用社員から正社員への優先採用についても同様に中立性を確保して選考している（平成25年度実績女性3名。平成26年度実績女性1名、男性1名）。

②職域拡大の取組

正社員は、全員、総合職として位置付け、店外営業、企画、管理職務への配置など女性の職務の拡大を図っている。「販売員手帳」や「能力開発ガイド」（いずれも（株）高島屋作成）を全社員に配布し、知識、スキルの習得を支援している。毎月定例的にバイヤー（5名の内女性1名）、マネジャー（9名の内女性2名）、副マネジャー（15名の内女性14名）を対象に店長及び副店長による社内塾（研修）を実施している。また、（株）高島屋人事部によるマネジャー研修においても男女共同参画に対する理解を深め、性差のない業務分担を通じて部下の育成を行うよう指導している。

新人事制度（平成23年）ガイドブックには、女性の職域拡大の推進など、「意欲」「チャレンジ」を基本コンセプトとして明記し、人事制度運営を行っている。女性の営業外勤は平成19年には2名であったが、平成26年は8名に増加している。

③管理職への登用の取組

販売部管理職への女性の登用を図るため、男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している。また、全社員に対し「キャリア形成とキャリアプラン支援ガイドブック」を配布して周知している。また、キャリア形成のための相談窓口により相談を受けるとともに、一定の年齢に達した社員にはキャリアプランカウンセリングを実施している。

平成19年には女性の係長が37名、女性の課長が2名であったが、平成27年1月現在、係長は34名、課長6名、次長1名となっている。係長クラス的女性割合は59.1%から83.0%に、また、課長クラスでは8.0%から22.2%に増加している。

④継続就業のための取組

- 育児・介護・看護に関する休業（休暇）制度を全雇用形態とも同じ内容に整備（平成22年度）。
 - 各職種間の配置転換を容易にするため全雇用形態（パート社員除く）の年間所定労働時間を統一して勤務体制も同一とする（平成23年5月）。
 - 出退勤管理（カード管理）による適正な時間管理と、意識改革・業務改革による所定時間での退出を推進。
 - 能力開発プログラム「高島屋商い塾」のメニュー充実による一人ひとりのキャリア形成の支援。
- 育児勤務者懇談会、育児勤務者研修の定期的な実施。
- 育児休職者専用ホームページによる情報提供と総務グループからの定期的な連絡によるサポート。

⑤職場環境の整備・風土改善の取組

- 毎月開催の「安全衛生委員会」において職場巡回による職場環境の継続的チェック。
- 代替要員の確保等、職場体制整備による育児・介護休職の取得しやすい体制づくりの推進。
- ワーク・ライフ・バランスアクションプランの総務グループによる定期的な確認と経営層、管理監督者及び労働組合による取組状況の確認及び課題抽出と改善策の実施。

5 今後の課題

「ワーク・ライフ・バランス実現に向けたアクションプラン」の実行項目の進捗状況のチェックから、男女共同参画に関する取組みは概ね改善が進んでいる。実行項目や具体的取組内容について、職場のマネジャー（管理監督者）と部下との間で意識と情報の共有化がはかれるためには、定期的な会議体で確認をすることと、良好なコミュニケーションが必要と考えている。新入社員対象の教育の徹底と、さらなる意識風土の改善に向けた取組みが必要であると考えており、職制ラインを通じた具体策の浸透を図り、性差のない業務分担と働きやすい職場環境整備を継続的に実施していく。

わが社のきらり★ 活躍する女性

2014年12月5日に「イオンモール岡山」内に「タカシマヤフードメゾン岡山店」を開業しました。
11名（店長のみ男性）全員が生き活きと元気よく笑顔で店創りに接客に頑張っています。

生鮮食料品を中心に惣菜、スイーツ、和洋菓子などを女性ならではの気配りと丁寧な説明で楽しいショッピングをいざなっています。



タカシマヤフードメゾン岡山店

倉敷化工株式会社

業種	製造業	労働者数	761名（うち女性	94名）
平均勤続年数	男性	19.09 年	女性	14.10 年
女性のトップの役職者		課長／係長／チームリーダー		
課長相当職以上に占める女性の割合		1.0%		

【企業トップのメッセージ】

倉敷化工（株）は社員一人ひとりがいきいきと働く環境を実現するため、年齢・性別・国籍等を問わないダイバーシティ経営を推進しております。

そのなかでも、ポジティブ・アクションについては当社にとって重要な施策と位置づけております。

代表取締役社長 岡田 学



1 取組むきっかけ

当社は企業理念に「社員に働く喜びをもたらし、豊かな生活を提供する」ことを掲げ、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる。今後さらに、意欲的で優秀な女性社員が活躍すれば、社員の就業意識の向上、職場の活性化に繋がると考えて取組を開始した。

2 取組体制

企業トップのダイバーシティ経営推進の意向を受け、総務部人事労務課が推進事務局となり、全社に向けてポジティブ・アクションの推進を計画・実施している。また、男女雇用機会均等法の遵守を始め、セクハラ、パワハラ等に対応したハラスメント防止規程を制定し、女性が安心して働ける環境整備を行っている。

3 取組目標

(1) 文理問わず女子学生の採用比率を上げる。

目標：平成26年度から1名以上

(実績：新卒 平成26年4月入社 18名のうち女性4名)

(〃 ：新卒 平成27年4月入社予定者 18名のうち女性3名)

(2) 階層別教育、社内教育を充実し、男女問わず社員のキャリアの育成を図り、女性管理職を積極的に登用する。

(実績：平成26年度 女性新規幹部社員 1名登用)

4 取組内容とその効果

①女性の活躍促進のための体制整備

企業ビジョン「世界ナンバーワンの防振メーカーになる。信頼され、尊敬され、そして品格のある会社になる。そのために、自由闊達で、挑戦の気概にあふれ、かつ厳しい中にも優しさのある企業風土づくりを目指す」の達成を総務部人事労務課が主体となり、ワーク・ライフ・バランス、ポジティブ・アクションの取組みを推進している。

②募集・採用の取組

「くるみん」認定企業、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」、「均等・両立推進企業表彰」の受賞企業であることを新卒採用の就職サイト及び会社説明会時にアピールしている。その結果、男女問わず、応募者が増加し、有利に採用活動が展開できるようになった。

*「くるみん」認定…次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度。子育てサポート企業であることをPRできる。

③職域拡大の取組

女性の職域拡大の取組みとして下記2点を重点課題として取組んでいる。女性社員が、能力を発揮できるようになり、職場のモラルアップにつながっている。

○知識、スキルの向上支援・資格習得支援

例えば、これまで、フォークリフト運転は男性が主に担当したが、新たに女性のメンバーにも免許取得を支援することにより、女性のスキルアップ、職域拡大を進めている。

○より高度な職務を担当させることによる女性の能力開発

例えば、営業部門では、従来、女性はサポート業務が主であったが、女性のメンバーにも客先対応などの業務を担当させ、職域拡大を推進している。

また、製造部門では2交替作業に女性も配置し、QC活動、改善活動にも積極的に参加を促している。

④管理職への登用の取組

経営トップがワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、管理職にも理解を促したことにより、社内全体にも理解が生まれ、制度を利用しやすい環境が生まれた。

また、休業中の社員には定期的に会社の状況を提供したり、会社に来てもらったりして、復帰に不安を感じることがないように、スムーズな職場復帰をフォローしている。

⑤継続就業のための取組

性別を問わず、ワーク・ライフ・バランスの向上を推進する上で、下記の制度を導入。結婚、出産、育児等の理由で、優秀な女性社員も退職することなく、継続したキャリア形成が出来る環境が整っている。

○育児休業制度：子が満1歳に達する日まで【特に事情がある場合、2歳（法は1歳6ヶ月）まで育児休業可能】認める制度。女性社員の育児休業取得率は100%、男性社員育児休業実績2名。

○育児短時間勤務制度：最長で中学校1年の始期（法は3歳未満）まで取得可能（1日の労働時間を5.92時間までに短縮できる制度）男性社員育児短時間勤務実績1名

○子の看護休暇制度：1年に子1人につき6日（法は5日）、2人以上であれば12日（法は10日）、有給で中学校1年の始期（法は小学校就学前）まで取得できる制度。

○時間外・深夜労働制限制度：中学校1年の始期（法は小学校就学前）まで請求可能な制度（時間外は1ヵ月24時間・1年150時間まで）。

○年8日間の計画休暇制度：8日間以上の年次有給休暇の取得を義務付け。

○就業規則の電子化：社内イントラネットに掲示、誰でもいつでも閲覧可能。

○育児休業者への社内報（1ヶ月に1回）送付：復帰をスムーズに行うことが目的。

○ノー残業デー制度：毎月15日と毎週金曜日は定時退社を義務付け。

⑥職場環境の整備・風土改善の取組

下記のような取組みを通じ、さらに社員が健康でいきいきと働ける職場環境の整備・風土改善をすすめている。

○各休憩室に分煙室を新設。

- 苦情処理委員会の設置：セクハラ相談の窓口に女性4名を含んだ8名体制。
- 「ハラスメント防止マニュアル」の整備：セクハラにパワハラを追加した上でマニュアルを就業規則に掲載しており、年1回の教育を実施。
- 労働局主催のセミナー「ポジティブ・アクション研修」等に人事労務課員が参加。
- メンタルヘルス職場復帰制度の実施
従業員の心のケアを行うため、専門の医療機関とメンタルサポート契約（1人5回まで無料受診可能）を締結。メンタル不全者が職場復帰する際には、復帰プログラムにより、円滑な職場復帰を支援。
- 社員意識調査の実施
定期的に、専門のコンサルタント会社とタイアップし、従業員意識調査、その結果を踏まえたアクションプランを立案、実行。

5 取組の効果

ポジティブ・アクションの考え方が徐々に浸透し、業務の役割・評価・昇格について男女問わず、平等に処遇を行う取組みが進んでいる。さらに優秀な人材の獲得や、定着率向上、社員の意識向上に寄与している。

6 今後の課題

引き続き、性別、国籍、年齢を問わずいきいきと働けるような組織を目指して、潜在的な女性の活躍の場を開拓しながら、採用拡大、職域拡大に取り組んでいきたいと考えている。

わが社のきらり★ 活躍する女性



産業機器事業部 営業部 商品企画課 チームリーダー

私は、前部署（総務課）に在籍していたときから、韓国に興味があり、旅行に行った際に韓国語を身につけたいと思い勉強するようになりました。このたび、会社での韓国拠点設立を機に、別事業部に異動となり、韓国拠点の財務管理、営業支援のチームリーダーに抜擢されました。

当初は、慣れない仕事で不安もありましたが、現在は職域も広がり、月に1度の韓国出張もこなしながら、やりがいを持って仕事に取り組めております。このようなチャンスを与えてくれた会社にはとても感謝しています。

片山工業株式会社

業種 輸送用機械器具製造業 労働者数 496名（うち女性 66名）
平均勤続年数 男性 22.0 年 女性 13.1 年
女性のトップの役職者 監査役
課長相当職以上に占める女性の割合 8.0%

企業トップのメッセージ

女性を積極的に活用できる会社が永続的に発展すると考え、女性が仕事と子育てを両立できる環境作りに取り組んでいきます。

片山工業株式会社 代表取締役 片山昌之



1 取組むきっかけ

22年間の米国生活を経て片山昌之が2008年6月に社長に就任。

男女の差別なく、均等に働く環境に慣れていた社長は、片山工業に女性社員が少ないことに着目し、女性社員を増やしたい、女性の力を活用したい、そうすれば職場は活性化され、明るい職場になると考え、ポジティブ・アクションの取組みを開始した。

2 取組体制

- 社内報において、「女性の採用拡大」、「管理職への登用」、「職場環境・職場風土の改善」に取り組むことを社長所信として掲載し、会社の方針を明確にしている。
- 「女性社員と社長との懇談会」を開催し、社長が女性社員の意見を聞く機会を設けている。

3 取組目標

- 「女性社員を100名に増やす」
- 「新規学卒採用者の半数を女性にする」という数値目標を設定している。
- 女性に責任ある仕事をどんどん任せて管理職に積極的に登用する。2015年度末までに女性の管理職比率を10%に引き上げる。

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

女性の応募を促すために、女子学生の多い大学の合同企業説明会に参加した他、自社HPにおいて女性技術者を募集する旨を記載し、活躍している女性を紹介している。また、くるみん認定企業であることを企業案内資料に掲載している。

取組の結果、新規学卒採用者に占める女性の割合は平成23年度は30.0%であったが、平成25年度には44.4%、平成26年度には53.3%に増加した。また、平成27年度には、75.0%の予定である。

②職域拡大の取組

- これまで少なかった技術職に女性を配属するために、理科系学部を中心に幅広く採用活動を行い、積極

的に女性を採用した。

- 取組の結果、技術職に女性を平成25年度に2名、平成26年度に1名を配属した。

③管理職への登用の取組

女性の管理職を増やすために人事制度の透明化や女性の育成に取り組んでいる。

- 人事考課基準及び昇進・昇格基準を明らかにし、全労働者対象に人事制度説明会を開催し、周知している。
- 管理・監督者用人事制度・面接のマニュアルを作成した他、考課者訓練を実施している。
- 中堅社員研修や次世代リーダー研修を開催し、女性の積極的な参加を図る。

取組の結果、管理職の割合が平成21年度は5%であったが、平成26年度は8%に増加している。

④継続就業のための取組

- 女性の就業継続のために平成25年7月に女性社員のニーズに応じて、事業所内託児施設を設置した。
- 育児短時間勤務の子の対象範囲を小学校就学前までに拡大した。
- 時間外勤務の制限（1ヶ月24時間以内）、看護休暇の適用範囲を小学校3年生修了までに拡大した。

⑤職場環境の整備・風土改善の取組

- 仕事と家庭の両立を支援するために、毎週水曜日・金曜日に「ノー残業デー」を設定した。
- 年次有給休暇の取得率向上を目指し、計画年次有給休暇を年間2日付与した。

6 今後の課題

今後も継続して下記の目標・取組を推進する。

- 女性の積極的な採用を行う。
- 女性に責任ある仕事をどんどん任せて管理職に積極的に登用する。
- 残業削減の継続的な取り組みを行う。
- 2015年度末までに女性の管理職比率を10%に引き上げる。

わが社のきらり★ 活躍する女性

ウォーキングバイシクル プロジェクトリーダー 兼 wbc東京オフィス マネージャー（課長職）

昨年よりウォーキングバイシクル（電動アシスト三輪自転車）のプロジェクトリーダーとwbc東京オフィスのマネージャーを務めております。製造業では女性社員が少ないので、「ウォーキングバイシクル」を開発していた当初は男性のみのチームでプロジェクトを進めていましたが、女性として様々な提案をすることができました。昨年9月6日に東京・表参道にオープンしたショールームは「日本のおもてなし」をテーマに女性ならではのこだわりを持ち、インテリアや空間のプロデュースを致しました。今後もウォーキングバイシクルのブランディングを女性らしい感性を活かしながら丁寧に行って参りたいと思います。



金光薬品株式会社

業種 小売業 労働者数 212名（うち女性 161名）
平均勤続年数 男性 10年 女性 8年
女性のトップの役職者 薬局長・店長（課長クラス）
課長相当職以上に占める女性の割合 22.5%

企業のメッセージ

社内の雰囲気をひと言で表現すると「家庭的」。人間関係が良ければお客様、患者様への対応も良くなります。だから、小さなコミュニケーションのズレも見過ごさず、働きやすい環境づくりの徹底を最優先しています。

金光薬品株式会社



1 取組むきっかけ

もともと女性が多い職場ではあったが、考課表による女性管理職の評価が高く、女性ならではの店舗作りもお客様・患者様から好評なために積極的な取組みを行っている。

2 取組体制

社内の現状を把握するために、各部門において社員を対象としたアンケートや意識調査等を実施したり、各種会議の場において女性の意見を聴取するようにしている。

3 取組目標

- (1) 女性社員の積極的な採用への取り組み
- (2) 女性管理職の積極的な登用
- (3) 資格試験取得のための積極的なサポート

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施し、社員採用時には女性の意見を取り入れ、選考の中立性を確保している。

②職域拡大の取組

本部の商品仕入部や営業企画部という中核を担う部署に、女性を配置するようにし、商品交渉、メーカー、卸等との交渉権限者を育成している。

登録販売者の受験対策テキスト料、毒物劇物取扱責任者の講習会受講料等を会社が負担し、資格取得への支援を行っている。

また、資格取得希望者が育児期間中であっても同様のサポート、勉強会への参加を案内している。

③管理職への登用の取組

男女問わず、店長（課長クラス）の育成を目標とし、各種研修・教育機会への参加を奨励している。

公正な人事考課を実施するため、「新人」「中堅」「店長」「パート社員」とそれぞれの職域に見合った考

課表で公正な考課を行っている。

④継続就業のための取組

育児休暇の取得は当然の事、育児・介護関係の制度の改正の際には女性社員の意見を聴取の上、就業規則の整備を行い、女性が働きやすい環境整備に取り組む。

⑤職場環境の整備・風土改善の取組

女性の責任感、意欲を向上させるために、会議等で女性に発言や提案を求め、その内容を考慮又は採用するようにしている。

労働者の定着のために、仕事と家庭や個人生活のバランスを保つための配慮として、週休2日制とした。

5 取組の効果

今年度は、9人の育児休暇取得実績があり、取得者のほとんどの方が復帰している。過去には短時間勤務の取得実績もある。

6 今後の課題

出産・育児を更にサポート出来るように、支援の充実を図りたい。

わが社のきらり★ 活躍する女性

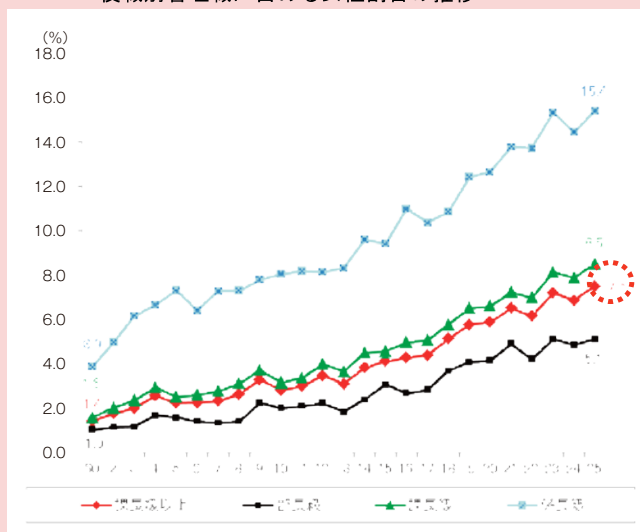
本社 営業・企画部 女性社員

育児休業中は、職場復帰が不安でしたが、復帰先の職場では二児の母としての理解があり仕事と家庭の両立が来ています。まわりのサポートを受けて高いモチベーションを保ちながら、日々の仕事に打ち込むことが出来ています。

数字で見る 働く女性の現状①

- 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

女性管理職割合の国際比較



資料出所：日本：総務省統計局「労働力調査」、

その他：(独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2012」

注1) 日本の分類基準 (ISCO-68) と日本以外の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。

3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

セロリー株式会社

業種 衣服・その他・繊維製品製造業 労働者数 156名（うち女性 104名）
平均勤続年数 男性 16.1 年 女性 12.4 年
女性のトップの役職者 課長
課長相当職以上に占める女性の割合 10.0%

企業トップのメッセージ

当社は女性オフィスユニフォームメーカーとして、経営理念「職場で働く女性が誇りを持って生き生きと働けるように」と掲げており、働く女性を応援する企業です。もちろん社内においても考え方は同じです。「ワーク・ライフ・バランス」を大切にしながら、職場で力を発揮してもらえる環境づくりに取り組んでいます。

代表取締役社長 太宰幹夫



1 取組むきっかけ

女性のオフィスユニフォームを主に企画・製造・販売する事業のため、女性の意見や観点が必要不可欠である。結婚・出産後も女性が活躍できる環境や風土を整えるため、仕事と育児の両立支援を積極的に行い、男性社員がほとんどの営業職に女性社員を採用し、男女共に活躍できる魅力的な社風の実現を目指した。現在は営業職とは少し形を変え、営業と同行し、販売促進、プレゼンを行う職種を設け、現在この職種にて女性が活躍中。

2 取組体制

企業トップの方針により、総務部が中心となって取り組んでいる。

3 取組目標

- (1) 女性の採用拡大
- (2) 女性の営業職を増やす
- (3) ワーク・ライフ・バランスを考えた働きやすい職場環境・風土づくり

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

募集活動時の説明会で当社のワーク・ライフ・バランスの取組内容を紹介したり、女性先輩社員と直接交流できる機会を持ち、女性採用の拡大を進めている。

②職域拡大の取組

ほとんどが男性社員の外勤営業職に女性社員の採用を増やす。

【結果】 女性の外勤営業職が増加 2007年 7.4%
2009年 13%

現在は、営業職とは少し形を変え、各支店内に、営業と同行し、販売促進、プレゼンを行う職種を設け、現在この職種にて女性が活躍中。

③継続就業のための取組

次世代育成支援対策推進に基づき、2007年9月から2年間の行動計画を推進し、2010年2月に認定マーク「くるみん」取得した。2009年2月には、「おかやま子育て応援企業」として「岡山県知事賞」を受賞。《主な取組内容》

○子育て期（子供が未就学である）社員が利用できる制度を増やし、働き方を選べるようにした。

- ・育児短時間制度 最大1時間半までの時間短縮が可能
- ・所定外労働をさせない制度 残業をしないことが可能

○育児休業取得促進措置として、育児休業取得者本人が主たる生計維持者である場合には、1回5日以内は有給。

○ノー残業デーの実施

家庭での時間を増やすため、給与支給日をノー残業デーとした。

【結果】

上記の取組みの結果、現在、未就学の子供を持つ女性社員の短時間制度利用率が100%、育児休業は、2007年から現在までで、男性社員3名、女性社員は100%（9名）取得することができている。

④職場環境の整備・風土改善の取組

経営トップがワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、管理職にも理解を促したことにより、社内全体にも理解が生まれ、制度を利用しやすい環境が生まれた。

また、休業中の社員には定期的に会社の状況を提供したり、会社に来てもらったりして、復帰に不安を感じることがないように、スムーズな職場復帰をフォローしている。

5 取組の効果

女性の採用拡大や職域拡大を図ることにより、より多くの女性社員が様々な分野で活躍できるようになった。また、出産や育児に関する制度を強化し、男女ともに育児に関わり、仕事と家庭の両立ができやすくなった。

6 今後の課題

「仕事と家庭の両立支援」を継続すると共に、男女共に個々の能力アップを高め合い、よりよい社風作りを推進したいと思っている。

わが社のきらり★ 活躍する女性



商品開発部 デザイナー

一度は出産を期に退職したが、ウェルカムバック制度（出産・育児等を理由とする退職者のための再雇用制度）を利用して復帰。現在は短時間制度を利用しながらデザイナーとして仕事を続けています。主な仕事は、ユーザーのニーズを汲んだユニフォームのデザイン提案をすること。また拠点のデザイナーをまとめ、勉強会を開くなど、デザイナーのスキルアップにも貢献。2014年には当社の「グッドジョブ大賞」も受賞！

株式会社中国銀行

業種 金融 労働者数 4,497名（うち女性 2,189名）
平均勤続年数 男性 16.1 年 女性 13.6 年
女性のトップの役職者 支店長
課長相当職以上に占める女性の割合 7.0%

企業のメッセージ

意欲のある女性の能力発揮を図るため、法人営業重視の店舗などへの積極的な配置等を行い、女性の活躍によるサービス向上や職場の活性化を進めている。

株式会社 中国銀行



1 取組むきっかけ

平成11年度の男女雇用機会均等法の改正が契機となる。

2 取組体制

少子化、高齢化が進んでいく中で、貴重な戦力の育成、確保が重要課題であり、男性、女性を問わない能力本位による適材適所での積極活用を基本方針として、人事部を中心に行内に周知している。

3 取組目標

- (1) 女性の積極登用と女性の能力発揮に関する取組を行う。
- (2) 女性の働きやすい職場環境の整備に取組む。

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

新卒者採用においては、性別を問わず人物本位の採用を徹底している。また、具体的なキャリアイメージがつかめるよう、会社説明会等では女性先輩行員と直接話せる機会を多く設けている。

＜成果1＞

採用実績	平成26年 男性74名、女性 60名
	平成25年 男性88名、女性 60名
	平成24年 男性85名、女性 60名

②職域拡大の取組

融資、渉外業務への積極的な配置を推進する。具体的には、営業店の法人渉外等への係替えや異動配置を実施することで、融資や法人渉外に精通したGコース（総合職）女性を育成する。

＜成果2＞

平成26年3月現在で14名が融資渉外担当となっている。

③管理職への登用の取組

女性が多いEコース（地域限定総合職）から、営業店の内勤役席や資産運用担当役席になる女性が増加している。今後、支店長へ登用される女性も増加することが見込まれる。

＜成果3＞

平成26年3月末現在で、経営職7名（支店長5名）、上級職70名（調査役19名、支店長代理48名）。

④継続就業のための取組

各ブロックの女性行員代表者（Eチーフリーダー）によるワーク・ライフ・バランスについての会議も実施し、その中から、「ファミリー休暇（年4日）」、「育児休業期間の延長（子が1歳1ヶ月まで理由を問わず取得可）」、「ジョブリターン制度」「育児・介護短時間勤務制度」の4つの企画を実現させている。

⑤職場環境の整備・風土改善の取組

女性が多いEコース（地域限定総合職）行員の意識改革と積極活用を目的として、各支店1名のEリーダーを任命している。Eリーダーは店内会議を運営して自店Eコース行員の意識付けを図っている。また、Eリーダーの中からブロックごとに1～3名程度のEチーフリーダーを任命している。Eチーフリーダーはブロック内のEリーダー会議を運営し、本部と営業店のパイプ役として意見具申や情報交換を行っている。

5 取組の効果

各種の取組が定着してきたことで、女性行員の仕事に対する取組姿勢に変化が出てきて業務の幅が拡大した。

6 今後の課題

男女の役割分担意識を行内から払拭する。性別から能力別へと使用者側も意識改革を行い、やる気のある女性行員については、積極的に育成し、活躍の場を与える。

わが社のきらり★ 活躍する女性

三原西支店 支店長 坂口有美子さん

地域限定総合職のEコースで初の女性支店長。2児の母親で仕事と家事の両立に配慮しながら、業績向上、CS（顧客満足）・ES（従業員満足）の向上、事務管理をバランスよく取組んでいる。



株式会社天満屋

業種 百貨店 労働者数 1,451名（うち女性 1,004名）
平均勤続年数 男性 17.6年 女性 9.6年
女性のトップの役職者 部長
課長相当職以上に占める女性の割合 13.4%

企業トップのメッセージ

天満屋では、ワークライフバランスを保てるような制度の充実に力を入れ、それらを活用して多くの女性が活躍しています。2年前に、販売職のプロフェッショナルを担う新等級を設けました。これからも、多様なキャリアステップを通じて男女を問わず社員が生き生きと活躍できる環境づくりを進めていきます。

代表取締役社長 伊原木省五



1 取組むきっかけ

女性の活躍を期待する一方で、社内アンケートによると『課長昇格試験への受験資格があっても、将来にわたって受験しない』とする女性が74名存在した。営業部門（店頭販売）でたたき上げの有能な女性従業員が散見されたため、その能力とポストとのマッチング、および店頭サービス力向上を目的として、「店頭教育リーダーとしての営業プロ等級」（準課長級）のポストを作ることに至った。

2 取組体制

弊社では、「課長」ポスト＝数値やヒトを「管理」する男性の職位、というイメージがまだまだ強い現状にあります。女性従業員がこれから活躍したいステージは、これまで培ってきたおもてなしの営業ノウハウを後進に伝承・定着していく「教育」のリーダーであると仮説を立て、教育者としてのスキルを重要視し、プロ昇格試験を新設した。

3 取組目標

- (1) 初年度（2013年4月昇格）「営業プロ等級」合格者目標を5名程度 ⇒ 5名合格
2年目（2014年4月昇格）も同程度 ⇒ 5名合格
3年目（2015年4月昇格予定） ⇒ 2名合格
- (2) 課長試験にエントリーしないと決めた女性74名からの「営業プロ等級」試験のエントリー、および合格者をつくる。

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

男女の区別なく、一括採用をしている。

※2015年度入社予定：計15名（男性5名、女10名）

会社説明時には、産前産後休暇や短時間勤務制度について丁寧に説明し、安心して長く働ける企業であることをPRしている。

②継続就業のための取組

育児・介護に関わる「短時間勤務制度」について、総合的な見直しを2014年春行った。処遇面での是正にとどまらず、働く時間数の選択肢の拡大や、妊娠期間中での勤務がより安心して行えるような制度の導入を行った。2015年春には、介護に関する制度の見直しも進める予定。

③職場環境の整備・風土改善の取組

年次有給休暇取得促進に向けて、「半日有給休暇制度」「アニバーサリー休暇制度」を導入している。

本社棟の新築に伴い、女性従業員からアイデアを募り、従業員食堂内パウダールームの設備内容を実させた。

また、「子ども参観日」を実施することで、就労に対して家族全員で考えるきっかけづくりとした。

5 今後の課題

女性部長の人数拡大、および女性店長（役員）の誕生

わが社のきらり★ 活躍する女性



倉敷店 紳士服・子供服セクション 課長 葛原彩さん

入社9年目にあたる2014年春より、私は課長に昇進しました。

入社以来、営業部門（紳士服）を中心に担当してきました。その経験を活かし、女性の視点で様々な気づきやアイデアを会社内に提案・実践できる課長を目指し、日々力を尽くしています。後輩の女性たちにも、課長職を身近に感じてもらうだけでなく、『あんな課長になりたい』と思ってもらえるよう、これからも日々努力し続けます。

数字で見る 働く女性の現状②

雇用者数の推移



平成25年の女性雇用者数は2,406万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.3%となっている。

(資料出所)
総務省統計局
「労働力調査」

注)「平成23年※」は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値
「平成23年※※」は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

株式会社トマト銀行

業種 金融 労働者数 1,081名（うち女性 455名）
平均勤続年数 男性 17年 女性 13年
女性のトップの役職者 支店長
課長相当職以上に占める女性の割合 3.0%

企業のメッセージ

トマト銀行では、女性がもっと幅広い分野で活躍することによる職場活性化を目指し、有能な女性の積極的な登用や職域の拡大などを推進するとともに、安心して働き続けられる職場環境の整備と、意欲ある人材のキャリアチャレンジを支援し、銀行員として魅力あふれる人材育成にこれからも積極的に取り組んで参ります。

株式会社トマト銀行



1 取組むきっかけ

様々な外部環境および内部環境の変化と影響を踏まえ、女性がその持てる能力を思う存分発揮できる職場環境を整備していくことが、社内を一層活性化させ、組織力強化と業績向上に繋がるものと認識し、重要な課題の一つとして取組むこととした。

2 取組体制

女性活躍推進委員会を設置し、女性の感性や目線から、女性が働きやすく活躍するための職場環境の整備と活性化のための具体的施策を検討し、提言を行っている。

また、平成25年度には、国際的な視点からも女性の活躍促進に積極的に取組む企業としての態勢を確立し行動するため、国連機関の「女性のエンパワーメント原則」に署名した。

3 取組目標

社員一人ひとりが男女を問わずその能力を最大限発揮できる、人物本位の公正な人材活用方針を反映した人事を基本とし、特に、女性については現状の管理職数や職域等を勘案し、積極的な人材育成と登用を行っていく。

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

男女を問わず人物本意の採用選考を行う方針で、ホームページ、会社案内パンフレット・ビデオ等では女性の活躍を積極的に紹介。

平成26年度新卒採用実績 女性21名、男性21名

平成27年度新卒採用内定 女性21名、男性21名

②職域拡大の取組

新たな職務にチャレンジする女性の能力開発の支援を行っている。

- 女性を対象とした融資業務研修の実施。
- FA（ファイナンシャル・アドバイザー）の養成。他

③管理職への登用の取組

毎年、総合職と一般職のコース転換制度を運用しており、キャリアアップを目指す女性の積極的な総合職への転換を推奨している。

平成24年度 女性の総合職コース転換者数 4名

平成25年度 女性の総合職コース転換者数 5名

人物、能力本位の登用を基本に、女性の役席登用を積極的に行っている。

平成24年度末 女性役席数36名

平成25年度末 女性役席数43名

④継続就業のための取組

育児の場合は子供が小学校入学まで、介護の場合は365日までの介護休業と通算して2年間までの短時間勤務制度を導入し、働き続けることのできる職場環境を整備している。

平成25年度末育児短時間勤務者数 21名

⑤職場環境の整備・風土改善の取組

○短時間勤務制度の拡充等女性委員会の提言を積極的に制度に反映させている。

○平成26年10月に人事制度の改定を実施し、女性のキャリアパスの拡充等を図りポジティブ・アクションへの取組を一層強化した。

5 取組の効果

短時間勤務制度の拡充により仕事と育児の両立が可能となり、平成26年3月現在では21名の女性が新しい短時間勤務制度を利用している。

また、女性委員会の活動や年々増加している女性役席者数の実績など、女性活性化に向けた積極的取組が社内で認知され、女性のモラルが向上している。

6 今後の課題

引き続き女性管理職の登用に向けて、女性役席者の全店への配置を視野に候補者育成を積極的に推進するとともに、マネジメントや融資など従来女性にとって比較的手薄な分野の人材育成支援にも注力して行く。また、性別、年齢を問わず、働きがいを感じられ、仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備し、女性が前向きに安心して上位の職責にチャレンジできる企業風土を醸成して行く。

わが社のきらり★ 活躍する女性



倉敷市内店舗 支店長 橋本恭子さん

出産、育児を経て、管理職に昇進、現在倉敷市内店舗支店長として勤務。仕事に対する取組姿勢はまさにプロフェッショナルでありながら、女性ならではの気配りや人を大切にする人間性は、お客さまからも社内からも認められる、トマト銀行女性リーダーのロールモデルの一人です。

トヨタカローラ岡山株式会社

業種 自動車販売・修理 労働者数 402名（うち女性 44名）
平均勤続年数 男性 15.1 年 女性 16.4 年
女性のトップの役職者 課長代理
課長相当職以上に占める女性の割合 2.5%

企業トップのメッセージ

当社はお客様視点、特に女性視点でのお店づくりを通じ安心と安全を提供し、お客様に選ばれる関係の構築に全力で取り組んでいます。

同時に女性に能力を発揮してもらうために、女性だけのプロジェクトチームを立ち上げ、積極的に企画提案をしてもらい、カローラ岡山ファンの拡大を図っています。

代表取締役社長 山口洋之



1 取組むきっかけ

以下の現状に積極的に対応していくために女性の活躍促進に取り組むこととした。

- 女性ユーザーの増加を踏まえ、女性ユーザーの要望に即した接客や応対、商談に適性が発揮できる。
- 顧客満足度向上に向け、女性ユーザーと同じ視点でのマーケティング活動が重要であると認識し、積極的に女性の活動の場を提供しなければならない。
- 全ての職種から女性の意見を集約し、女性ファン拡大を図ることが今後企業として、生き抜いていく道の一つであると認識。

2 取組体制

- 女性だけのプロジェクトチームを立ち上げ、さまざまなノウハウを会社として取得。
- 管理部門の役員、管理職を中心に採用時の面談にも積極的に参加。
評価についても、女性プロジェクトメンバーを中心に見直し。

3 取組目標

- (1) 採用拡大（営業スタッフ 女性 2名以上）
- (2) 女性プロジェクトチームによるイベント全社展開
- (3) 人事評価結果のフィードバックにより人材育成を行う

4 取組内容とその効果

①女性の活躍促進のための体制整備

女性社員だけのプロジェクトチーム「ピーチーズ11」を立ち上げ、女性ファン拡大のための企画から実施までの全ての権限を与えている。

②募集・採用の取組

会社説明会時に、女性スタッフより職場の生の声と活躍を伝えた。

③管理職への登用の取組

- 全社員の前での優秀社員表彰を実施した。
- 女性プロジェクトチームより管理職への登用を含めて、昇格者が多数。

5 取組の効果

- 女性プロジェクトチームを立ち上げた結果、さまざまなマスコミにも紹介され責任感がUPしたのと同時に、企画・運営などのスキルアップが図れ、女性ユーザーと同じ視点でのマーケティングが全社的に浸透し、店舗が活性化した。
- 女性プロジェクトチームより、管理職への登用を含めて、昇格者が多数出た。
- 女性プロジェクトチームの一員として働きたいという学生の応募が増えた。

6 今後の課題

仕事と家庭の両立ができるよう職場環境を整備し、女性社員が安心して働ける企業風土づくりをすすめる。

わが社のきらり★ 活躍する女性



女性社員のみで構成するプロジェクトチーム「ピーチーズ11」。

これまで女性ドライバーとの交流会「スマイルピーチパーティ」を中心に活動を展開。参加のリピート率はもちろんのこと、他社の女性ドライバーの参加率も高く大変好評です。

多くの女性ユーザーがディーラーは敷居が高く入りづらいと言われる中、このような活動が徐々に浸

透し、女性来場客は着実に増加して参りました。理想は「ちょっとお茶でも飲みに行こう」と気軽に立ち寄れる店舗を作る事。今後も女性の意見を積極的に取り入れて「あなたの街のカローラ岡山」を目指します。

中谷興運株式会社

業種 貨物取扱業 労働者数 665名（うち女性 140名）
平均勤続年数 男性 14.5 年 女性 11.6 年
女性のトップの役職者 課長
課長相当職以上に占める女性の割合 5.4%

企業トップのメッセージ

女性には「出産」という男性とは違ったステージがあり、その点を会社は可能な限り支援すべきであると考えています。能力があっても結婚を機に女性社員が退職するケースが、以前は当社でも多くありましたが、様々な取組みの結果、現在では育児休業取得率が100%になり、職場復帰後の育児短時間勤務制度利用も定着しています。

ビジネスの厳しい競争に少数精鋭で臨むには、各々の社員を支える仕組みが必要です。女性のみならず親の介護が必要な世代を含め、社員同士が「お互い様」の精神を持って助け合うということが、当社の社是である「和と誠実」を体現していると考えます。

より働きやすく、より魅力的な職場とすべく、今後も両立支援への取組みを進めてまいります。

代表取締役社長 中谷 庄吾



1 取組むきっかけ

「倉敷で一番魅力的な会社をつくる」という平成19年度の会社方針を基に、女性にとって魅力的な会社という視点から「女性が働きやすい職場」について検討を開始。

2 取組体制

- 年間の会社方針と重点施策に「女性の能力向上のための取組強化」を明記し、労務部（当時）が中心となって平成19年から継続的に取組んでいる。
- 平成19年に社内の女性6名による「なでしこプロジェクト」を立ち上げた。同プロジェクトでは、女性が働きやすい職場にするためにアンケート及びヒアリングを行い、提言を取りまとめた。会社は提言を受け「育児短時間勤務の子の年齢の引き上げ」「育児・介護のためのガイドブックの作成」等を実現するとともに、提言に対する回答を社内LANに掲示し、周知している。

3 取組目標

- 女性の少ない職種への採用・職域拡大

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

- 女性の少ない職種の採用拡大を目標に掲げ、以下の取組を実施。
 - ・求人媒体において活躍する女性を掲載し、女性の応募を促進。
 - ・ドライバーや溶接工等の職種で女性を積極的に採用、育成。
- ⇒ 女性技能職の割合が11.7%（平成19年）から21.5%（H21年）に増加。

②職域拡大の取組

○女性の少ない職場へ女性の配置拡大を目標に掲げ、以下の取組を実施。

- ・大型やフォークリフトの運転免許については会社負担で免許取得。
- ・様々な分野の講座を選択できる通信教育について、費用の一部を会社が負担。

⇒ 女性が少なかった職域（溶接工）で初の新卒女性社員採用。

③管理職への登用の取組

○自己申告書に「昇進・登用への意向」を記載できるよう様式を改定し、書面と面談を通して昇進に対する意思確認を行なうステップを設ける。

⇒ 制度改定後に女性社員3名が昇進、プロパー社員初の女性管理職が誕生。

④継続就業のための取組

○出産・育児・介護等関係制度について、わかりやすいガイドブックを作成。

○育児短時間勤務の対象の子の年齢を3歳から小学校就学の始期までに延長（2014年度より中学校就学の始期まで更に延長）。

⇒ 育児休業取得率が100%に、育児短時間勤務利用者も大幅に増加。

⑤職場環境の整備・風土改善の取組

○「なでしこプロジェクト」の提言により、以下の取組を実施した。

- ・「洋式トイレの設置」「トイレの改修」を実施。
- ・「男性の社員の積極的な電話対応」「お茶だしの廃止」を徹底。

⇒ 設備面・慣習面の見直しにより、働きやすさが向上。

5 取組の効果

上記取組により制度の整備が進むとともに、それらの制度を遠慮なく利用できる雰囲気が定着した。また、女性社員による自主的な勉強会が開催される等、業務に対する積極的な姿勢が見受けられるようになった。（平成25年度岡山県男女共同参画社会づくり表彰（岡山県知事賞）受賞）

6 今後の課題

○女性社員の育児休業、並びに育児短時間勤務制度の利用率が非常に高い一方、男性社員の育児休業や介護休業の取得実績は僅かである。諸制度が男女問わず定着するよう、利用しやすい職場環境整備を進めていきたい。

わが社のきらり★ 活躍する女性

港湾業務部 ドライバー

プールから港まで新車を運搬（自走）する運転業務に約70名があたっています。男性が大半を占める港湾荷役の現場ですが、全国的にも数少ない女性ドライバー（6名）が活躍しています。



両備ホールディングス株式会社

業種 業種 運輸業 労働者数 2,290名（うち女性 1,051名）
平均勤続年数 男性 10年 女性 10年
女性のトップの役職者 取締役
課長相当職以上に占める女性の割合 0.1%

企業のメッセージ

これからの経営には女性の仕事への真面目さ、感性やセンスの発揮が大切になります。男性とは違う女性ならではの優れた一面を活かして活躍できる会社を目指し、様々な取組みを行っています。

両備ホールディングス株式会社



1 取組むきっかけ

運輸業という男性の多い職場であるが、観光旅行業、スーパーストアなど、女性が能力を発揮しやすい事業も幅広く手がけている。能力の高い女性も多く、その能力を如何なく発揮できるよう、仕事と家庭を両立できる職場環境づくりに取組む必要性が生じた。

2 取組体制

経営トップの方針により、人事部を中心として取組む。

3 取組目標

- (1) 2020年までに女性管理職や経営職をグループ全管理職や経営職の10%にすること。
- (2) 男女の格差でなく、個人の能力に応じた評価制度の構築、また出産、育児期においても、安心して継続就業できる職場を整備する。

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

新卒向けの説明会には、女性社員が質疑応答に入る機会を増やし、女学生が質問をしやすように配慮している。

②職域拡大の取組

女性の能力をより活かした企業を目指して、両備グループ女性社員で結成される「KiraRi」を設立。

女性の感性やアイデアを活かした商品開発、企画開発を行い「KiraRi」ブランドとして販売。職場環境改善等にも取り組む。

今まで男性中心であった新規事業への参画を公募することにより、女性も参加することができるようになった。



「KiraRi」ブランドロゴマーク

③管理職への登用の取組

両備グループの人材養成と管理職への登竜門である経営管理基礎講座や、青年重役会にも女性が参加できるようにし、管理職としての教育を実施している。

2014年5月には両備グループ女性社員を対象に、女性管理職育成キックオフ大会を行った。



④継続就業のための取組

- 法定の産前休暇より前に休暇を取得できる「出産準備休職制度」の創設。
- 半日単位で有給休暇を取得できる「半日有給休暇取得制度」の創設。
- 退職時に登録することにより、就業できる状況になった場合に、両備グループ内で優先的に就職できる「再就職登録制度」の創設。
- ノー残業デーの制定。

⑤職場環境の整備・風土改善の取組

休憩室を設置し、社員が落ち着いて休憩できるような環境を整備している。

5 取組の効果

- 出産・育児を理由に退職する者が減った。
- 新規事業の公募により女性が登用され、管理者として活躍している。
- 毎年、女性の総合職（エリア総合職）が入社している。
- 2015年4月、初めてとなる新卒女性バスドライバーが入社を予定している。

6 今後の課題

今後の人財不足を考えると、運転職や整備職といった現業系の職種への女性の積極採用、また、パートタイマーの能力アップと正社員への更なる積極的登用の必要がある。

わが社のきらり★ 活躍する女性

両備タクシーカンパニー 総合職

運輸業は男性社会と思いきや、女性社員の活躍の場は数多くあり、タクシー運行やサービス面で女性の目線を活かして日々業務を行っています。また、会社全体で女性の活動を支援する動きがあります。特に「KiraRi」の取組では、女性目線で新しい商品開発ができるので非常にやりがいを感じています。



両備経営サポートカンパニー グループ営業本部 部長

両備グループは、21世紀は女性の活躍の時代と想定し、女性管理職・経営職を全体の10%への拡大推進をしています。また、「KiraRi」の活動によって両備グループ全ての女性社員がキラリと輝き各職場でも多いに活躍できる働きがいのある職場環境・風土作りをしています。



株式会社ヤマダ

業種 建設業 労働者数 109名（うち女性 19名）
平均勤続年数 男性 8.9 年 女性 10.2 年
女性のトップの役職者 課長代理 ※役員除く
課長相当職以上に占める女性の割合 0.8%

企業トップのメッセージ

「顧客満足を創造し、人を大切にする、夢のある企業づくりを目指して」

アベノミクスは『デフレ脱却』をテーマとして、確かに経済環境を急進して参りましたが、逆に川上インフレ、川下デフレと言う様な政策的不況環境にもなりつつあるのではないのでしょうか？ いずれにしろ中小企業にとってはまだまだ課題も多く厳しい環境であると思います。そのような中で『高品質企業への進化』をテーマに社員ひとり一人と会社全体の品質を高めながら顧客満足を創造し、働き易い人を大切にする夢のある企業づくりを目指して参ります。



代表取締役社長 山田泰二

1 取組むきっかけ

事業所によって事務企画等にばらつきがあったため、業務の簡素・合理化の観点から、事務処理の統一を行う必要があった。そのため、事務担当である女性職員による連絡会議を開催し、業務改善について検討することとした。連絡会議の開催を通じ、女性職員間のネットワークや結束力の強化をはかること、女性の地位を向上させ、女性管理職（候補）を育成することとなった。

2 取組体制

平成14年5月からポジティブ・アクションに取り組んでおり、女性事務職員連絡会議（YL－BOX：Yamada Ladies Boxの略）を設け、社長、役員出席のもと、毎月テーマ（業務の見直し、事務企画の統一、経費節減、研修の受講等）を決めて協議している。以来、1度も欠かすことなく連続して開催されており、平成27年1月現在では124回目となった。

- ・会社の経営方針の中で、男女に関係のない配置・昇進等を行うことを明確にしている。

3 取組目標

平成22年5月より女性の主任制度を導入し、将来、管理職登用への下地づくり（女性職員の地位向上・スキルアップ等）を主たる目標として押し進めており、各事業所に1人の主任登用を計画。

4 取組内容とその効果

①募集・採用の取組

第一線で活躍している女性クレーンオペレーターの写真や、女性職員からの顔写真入りメッセージをホームページに掲載しており、積極的に女性が活躍できる会社であることを紹介している。

②職域拡大の取組

- 女性の管理職への積極的登用の一環として、平成26年5月、1名係長職へ登用し、本人の新たなポジションにおける職責達成意欲向上及び女性職員の地位向上を図った。
- あらゆる職種において女性職員の活躍推進のため、経営参画出来る人材の育成を図っている。

③管理職への登用の取組

女性の管理職数の増加という取組目標について、以下の取組を実施。その結果、女性の役職ポストへの登用割合は、平成21年度の11%から平成23年度には、36%に増加、更には直近（平成26年12月）では、女性職員19名に対し、10名（内訳：役員1名、課長代理1名、係長2名、主任3名、副主任3名）。女性職員19名に対する登用率は、52.6%まで増加している。※男性職員の役職ポストへの登用人数は35名。男性職員90名に対する登用率38.9%と比較すると女性職員の52.6%は非常に高く、会社としても女性職員への期待が高いことの表れでもある。

- ①各営業所に主任の女性を積極的に登用し、職責を明確にすることにより、将来の管理職候補として育成している。
- ②女性事務員連絡会議において、女性の職業意識の改革のための研修の実施や、会社全体の現状を理解させ、会社経営に参画する意識付けをするため、毎回社長、専務が経営状況、課題等について説明を行っている（幹部会議と全く同じ資料を使用。会社情報を敢えてガラス張りにしている）

④継続就業のための取組

産前産後休暇・育児休暇制度を気兼ねなく取得できる環境を構築しており、女性職員19名に対し9名が取得済みであり、育児休業の取得率は100%である（一人で3回取得した職員もいる）。また、復帰後の継続就業率も100%である。

⑤職場環境の整備・風土改善の取組

- 女性事務員連絡会議において、司会、企画等全てを女性に任せ、責任感や意欲を向上させるための配慮をしている。
- 営業所間が離れているが、毎月連絡会議に参加することにより、ネットワークができています。このことにより、育児休業制度や育児短時間勤務の制度の内容や申し出方法等が周知され、女性にとって優位な制度が定着している。

5 取組の効果

先述の取組を続けた結果、平成23年度均等・両立推進企業表彰（岡山労働局長奨励賞）を受賞したことは、当社にとって最大の財産となっており様々な効果を得ている。

- ・女性職員の会社・職責に対する考え方、モチベーション等の飛躍的な向上。
- ・社内における女性職員の存在感が飛躍的に高まった結果、役職への登用率も向上。
- ・外的評価の向上による優位性の確保。
- ・女性にとって継続就業しやすい環境の構築。※完全週休2日（年間124日）・有給休暇取得の推進。

6 今後の課題

- 各事業所に1人の主任登用。
- 管理職への登用（女性リーダーの創出）
- 子育てサポートの強化。厚生労働大臣の認定を受け「くるみん認定マーク」取得を目指す。

わが社のきらり★ 活躍する女性

尾道営業所 工事事業部

株式会社ヤマダに入社し、19年目を迎えます。2児の母として仕事と家庭を両立させることは、簡単なことではありませんが、充実した育児休暇制度により、ここまで続けることが出来ました。

その間、育児休暇を2度取得しました。1年間のブランクができるのは不安でしたが、その1年間は子供とじっくり向き合えることができました。係長に昇進し今まで以上のプレッシャーもありますが、限られた時間でしっかりと成果を出せるよう、全体としての方向性を意識し、効率的に物事を進めることを心掛けています。業務を通じて得た経験が無駄にせず、仕事を続けていきたいと思っています。



県内企業から学ぶ 「ポジティブ・アクションの取組のヒント」

<女性の採用拡大>

会社説明会、求人票における取組

○会社説明会で総合職の女性がいること、人事課の妊娠中の女性が説明することにより、仕事と出産・育児が両立できる職場であることをアピールした。また、採用面接マニュアルを整備し、面接担当者対象の会議において男女均等な採用選考について説明した。

（総合建設工事業 労働者数 840 人）

○女性営業職の採用拡大のために、採用活動の担当に女性社員を複数選出。合同説明会や自社の会社説明会の説明者にも女性が含まれるようにしている。新卒採用のためのＨＰや企業紹介パンフレットで女性の営業職を紹介している。（プロパンガス卸売・小売業 労働者数 170 人）

○求人票にポジティブ・アクション賛同企業であることを記載した。

ＨＰにもポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク（きらら）を掲載し、女性の応募を促している。（老人福祉・介護事業 労働者数 480 人）



「きらら」

○製造職（高卒）の新規採用に当たって、女子生徒の応募を促すために、職場見学を実施することとし、女子生徒も積極的に参加してもらうよう高校に働きかけた。（自動車部品製造業 労働者数 160 人）

○「くるみん」認定企業、「ファミリー・フレンドリー企業表彰受賞」であることを採用ナビに掲載し、女性の技術職の応募を促している。

（自動車部品・ゴム製品製造業 労働者数 750 人）



次世代認定マーク
「くるみん」

業務・職場環境の改善

○製造職（高卒）の採用に当たって、製品が重いので体力のいる仕事である旨を説明していたところ、学校から男性しか推薦されなかったのが、女性を積極的に配置するために業務内容を見直し、身体の負担の少ない業務を集約して、品質管理業務担当を置くこととした。

その結果、初めて女性が推薦され、採用になった。今後も女性を継続的に採用していく方針である。

（自動車部品製造業 労働者数 160 人）

○工場内の美化、従業員の身だしなみの改善により、女性が応募しやすいように配慮している。

（印刷業 労働者数 130 人）



＜女性の職域拡大＞

定着のための配慮

○営業スタッフの女性は、これまで結婚により退職してしまうなど、定着が難しかった。そこで、入社後3年間は研修期間と位置づけて、1ヶ月毎にフォローする、複数配置で女性同士のコミュニケーションを図る等により定着のための配慮をしている。（自動車販売業 労働者数 190 人）

○女性スタッフの配属について、女性営業（先輩）がいる店舗への配属や、同期を複数名同一の店舗に配属するなど、定着を図るための配慮をしている。（自動車販売業 労働者数 190 人）

コース別雇用管理についての取組

○コース別雇用管理として、従来は総合職（転勤有）は主に営業職、一般職（転勤なし）は事務職としていたが、一般職の中に営業職のコースを新設し、女性の営業職の増加を図っている。

（衣料卸売・小売業 労働者 310 人）

○コース別雇用管理制度を導入しているが、一般職から総合職への転換を柔軟に認めている。

（船舶部品製造業 労働者数 410 人）

業務改善の取組

○「青果」、「鮮魚」部門への女性の配置を増やすため、マテハン機器（品物の持ち運びをしなくてすむカートや腰の高さで作業ができる機械、かぼちゃなどが切り易い機械など）の導入や各部門のマニュアル作成、及び教育により、女性の配置を行いやすくする取組を行った。

（スーパー 労働者数 1800 人）

○製造現場で女性が活躍できるように、パワーリフトの設置やリフター台車、踏み台の導入などの作業しやすい職場環境整備を行っている。

（自動車部品製造業 労働者数 960 人）

○営業職の女性の負担を軽減するため、納品を外注する、営業車にリフトを付けるなどの配慮を行っている。

（医療機器製造業 労働者数 480 人）

教育訓練

○フォークリフトの技能講習や、危険物取扱者等の業務に必要な資格について、費用を会社が補助している。社長の指示により、積極的に取得するよう女性に働きかけている。

（化学薬品製造業 労働者数 110 人）

○印刷機オペレーターの女性が少ないので、積極的に配置するようにしている。多能工化を進めるため、いろいろな印刷機に対応できるよう育成しているが、女性は覚えるのが早く、男性にいい刺激になっている。（印刷業 労働者数 100 人）

その他

○トップの方針で男女共同参画に取り組んでおり、役員も女性の能力発揮に積極的である。

これまで女性が少なかった専門技術職について、社内公募制度を導入し、意欲ある女性を配置した。

（農業協同組合 労働者数 1170 人）

<管理職への女性登用>

女性のロールモデルの育成

○女性の活躍の場をさらに広げるために、管理職登用については、支所次長への女性の積極的登用に取り組んでいる。ロールモデルとなる女性の育成のために外部セミナーを受講させ、報告会を開くなどの取組をしているほか、女性ミーティングを開催し、女性管理職の講演や経験交流などを通して意識啓発を行っている。（農業協同組合 労働者数 1170 人）

○女性のロールモデルとして、女性のマネージャーを中途採用し、女性の管理職候補者の育成を行わせている。

（プロパンガス卸売・小売業 労働者数 170 人）

○関連団体の実施する優良社員表彰に女性社員を推薦するなど、モデルとなる女性の育成に努めている。

（セメント製造業 労働者数 130 人）



教育訓練

○特定の等級に達した者のうち希望者に管理者研修を実施しており、その研修の参加者の中からバイヤー、副店長への登用のためのリストを作成している。女性社員に管理者研修に参加するよう呼びかけをしている。（総合スーパー 労働者数 1800 人）

○女性のチーフの育成を図るため、チーフ育成研修の受講者の女性比率が高まるように参加を促している。（総合スーパー 労働者数 6400 人）

○女性の能力の向上を図るため、研修や講習会への参加や技能資格等取得を促している。機械検査技能士（2 級）に合格した女性がいる。（自動車部品製造業 労働者数 160 人）

昇進・昇格基準の明確化

○男女とも能力に応じた処遇とするため、昇格基準（各職級別職務基準や昇格試験の受験資格等）を明確にし、労働者全員に周知した。（警備業 労働者数 258 人）

○新人事制度を導入し、昇進・昇格基準を明確にした。人事考課の結果が「2 年連続 A」の場合に昇格できるが、考課結果を面談により本人に伝えることとした。今後の業務に活かしてもらうため、上司からアドバイスをしている。（情報処理サービス業 労働者数 540 人）

目標値の設定

○3 年後に「女性管理職比率 30%」とする目標を定め、行動計画を策定し、女性リーダーを中心としたダイバーシティ推進委員会を中心に取組を進めている。（総合スーパー 労働者数 5800 人）

<職場環境・風土の改善>

責任感・意欲を持たせるための配慮

○女性の責任感、意欲の向上のために、安全衛生委員会に女性職員も参加してもらい、積極的に意見を出してもらうように促している。執務室は禁煙とし、喫煙場所を廊下にした。

(総合建設工事業 労働者数 840 人)

○工場内の5S活動(整理・整頓・清潔・清掃・しつけ)に女性を積極的に参加させている。女性に人前で自分の意見を発言する能力を付けるように育成している。

(機械部品製造業 労働者数 600 人)



職場環境の改善

○従業員の満足度調査を全社員対象に実施し、その結果をもとに職場環境の改善を行っている。調査の結果、希望の多かった女性用更衣室の改善、女性トイレの空調の設置を行った。

(自動車小売業 労働者数 180 人)

○工場内のトイレが、男女共用となっていたため、女性の要望により、男女別に整備した。

(貨物取扱業 労働者数 700 人)

○電話対応、仕入れ商品の仕分け、会議や朝礼の準備等について性別に関係なく分担している。

(情報サービス業 労働者数 140 人)

<就業継続の支援>

○育児休業後に保育所に預けることができず、子が1歳6か月を超えても復帰できない者がいるため、子が2歳まで育児休業を取得できるよう規定を改正した。育児休業給付が受給できない1歳6か月以降については、基本給の20%を手当として支給することとした。(児童福祉事業 労働者数 200 人)

○育児休業から職場復帰する女性社員について個人の状況を考慮し、必要に応じて土日祝日の勤務免除等の配慮を行っている。

(総合スーパー 労働者数 6400 人)

○ワーク・ライフ・バランスのアクションプランを毎年作成し、管理職対象の会議において説明している。(百貨店 労働者数 340 人)

○育児・介護休業等の制度について、わかりやすいガイドブックを作成・配布し、出産後も長く働き続けられることを周知した。

(銀行業 労働者数 1100 人)

○配偶者の転勤に同行することを希望する社員には、転勤先の近くの事業所への異動を認めるなどの就業継続のための配慮を行っている。

(運送業 労働者数 2370 人)

○幹部会議において、母性健康管理や育児休業制度について説明し、幹部の理解を深めて制度が利用しやすくなるようにした。

(建築材料卸売業 労働者数 140 人)



ポジティブ・アクションに取り組みましょう

○ポジティブ・アクションとは？

企業によっては、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、といった仕事上の格差が男女労働者の間に生じていることがあります。

「ポジティブ・アクション」とは、このような男女労働者間の差の解消を目指して、個々の企業が行う、自主的かつ積極的な取組をいいます。

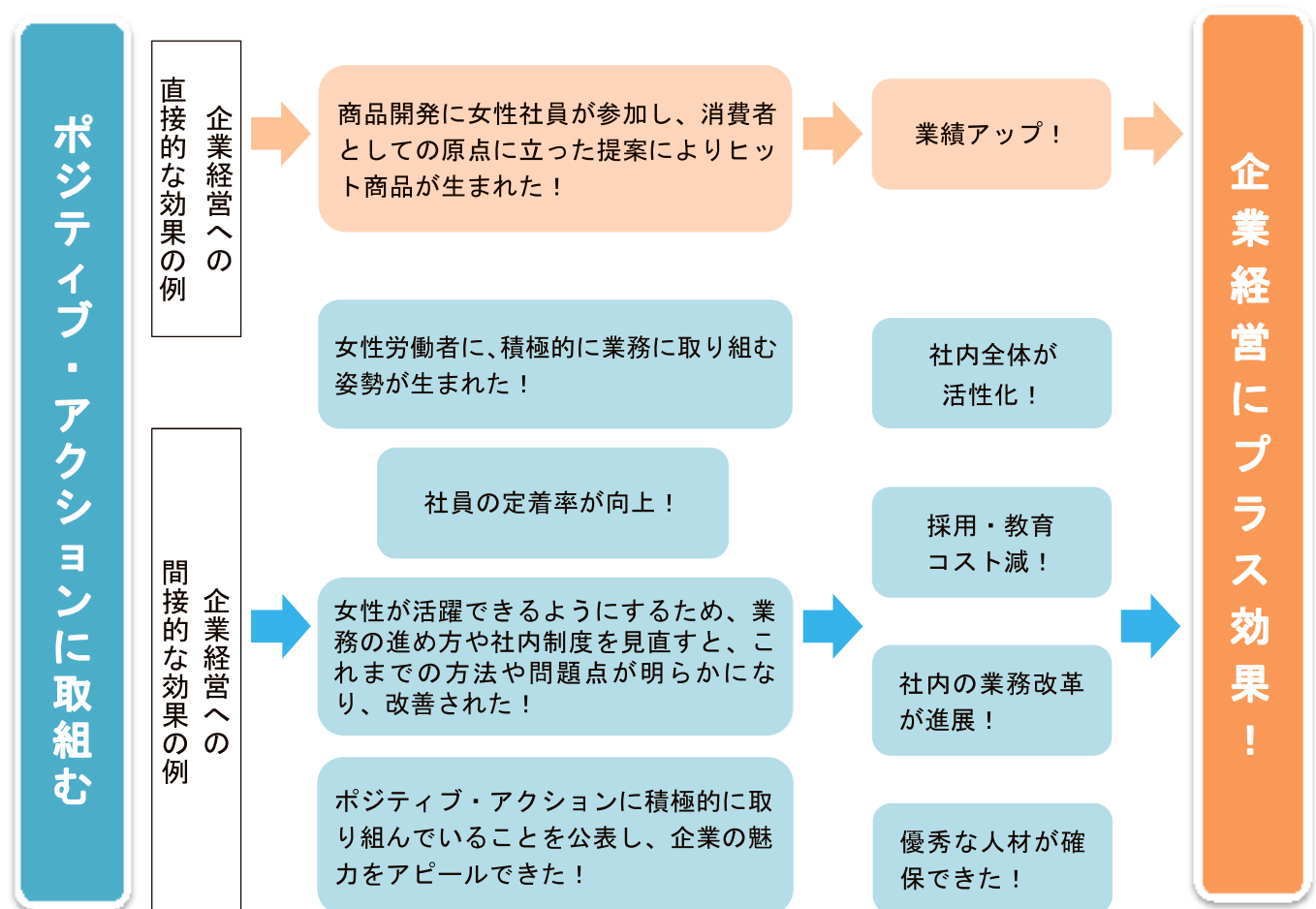
○ポジティブ・アクションの取組を促進する背景

★女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核をなすものとなっています。

★これまで活かしきれなかった「女性の力」を最大限発揮できるようすることは、少子高齢化社会の中で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠です。

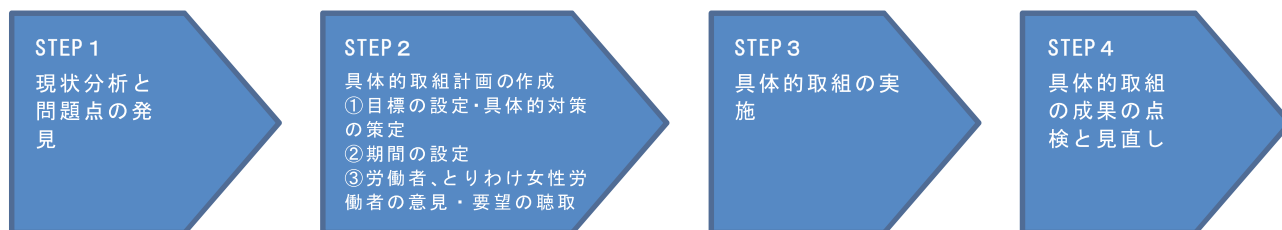
★女性労働者の就業を取り巻く現状をみると、依然として男性と比べて勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっています。

ポジティブ・アクションの効果



ポジティブ・アクションの具体的な進め方

★ポジティブ・アクションの取組の流れ



STEP1 現状を分析し、問題点を発見しましょう

女性社員が現在どのように活躍しているかを客観的に把握し、男女社員の雇用状況にアンバランスがある場合には、その原因を分析し、問題点を発見することがポジティブ・アクションの第1歩です。

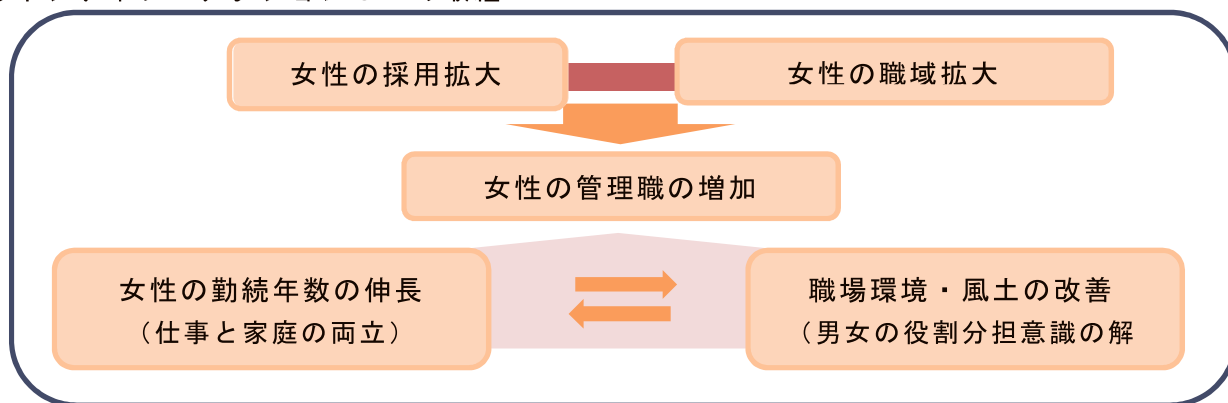
現状把握の方法としては、アンケート、自己申告、個別ヒアリング等がありますが、**女性の活躍・両立支援総合サイト「女性の活躍推進状況診断」の活用** (<http://www.positiveaction.jp/pa/>) をご利用いただくこともできます。

- | | |
|----------|--|
| <問題点の発見> | ☐ 女性を採用したいが、女性の応募者が少ない。 |
| | ☐ 女性がひとりもない部署や業務がある。 |
| | ☐ 女性の管理職がいない。 |
| | ☐ 女性の勤続年数が短い。 |

STEP2 目標と取組計画を策定しましょう

発見された問題点の解決のために、各企業の実態に応じた目標を設定し、目標を達成するための効果的な取組策を検討し、具体的な取組計画を策定します。

●ポジティブ・アクション5つの取組



★ポイント!!

「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと「女性の管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。

目標1 女性の採用拡大～女性の採用を増やす

具体的取組の例

○女性の応募者を増やすために

- ・HPや会社案内で社内の活躍する女性を紹介
- ・事実上女性が満たしにくい採用条件の見直し

○選考方法を改善するために

- ・性別にかかわらず公正な選考のためのマニュアルを作成
- ・面接担当者へ男女均等な採用に関する研修の実施
- ・役員、面接担当者への男女均等な採用についての研修の実施

目標 2 女性の職域拡大
～これまで女性が少なかった職種職務に積極的に女性を配置する

具体的取組の例

- 女性の新たな職域に配置する際には、定着を促すための配慮として
 - ・配置する女性の能力開発や教育
 - ・複数の助成を配置
 - ・対外的な業務に配置する際の取引先への事前説明
 - ・男女とも使いやすい器具、設備などの導入や作業工程の見直し
 - ・業務に必要な知識、スキル、仕事の手順などを明確化

目標 3 女性管理職の増加

具体的取組の例

- 女性の能力の向上のために
 - ・各種研修、教育機会への女性の参加を奨励
 - ・管理職候補の助成をリストアップし、個別に育成
- 昇進・昇格基準を見直す
 - ・これまで明らかにならなかった人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確にし、全労働者に周知する
 - ・男女の公正な人事考課を行うための評価者研修の実施

目標 4 女性の勤続年数の伸長
～仕事と家庭を両立させ、長く勤められるようにする

具体的取組の例

- 仕事と家庭の両立支援のために
 - ・法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入
 - ・出産・育児・介護に関する法律・社内規定についてわかりやすいパンフレットを作成し、男性も含めた全社員に周知する
 - ・長期勤続のための生活設計の相談
 - ・労働時間の短縮
 - ・休業取得や職場復帰について気軽に相談できる窓口を設ける

目標 5 職場環境・風土の改善
～男女平等な職場環境・風土を作る

具体的取組の例

- 男女が対等なパートナーとして働けるように
 - ・社長が女性社員の戦力化に向けた真摯な思いを全社員に伝える
 - ・性別役割分担意識の解消のための意識啓発研修を実施
 - ・女性社員のネットワークづくり（交流会の開催、HPの開設等）
 - ・女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をする（会議で女性に発言や提案を求める等）

STEP3 具体的取組を実施しましょう

計画に沿って、着実に取組を実施していく際には次の点に留意しましょう。

＜計画を実行する際の留意点＞

①社内周知

担当者だけの活動にせず、目標達成に向けて周囲の協力を得られるようにするためには、全社員が取組の重要性を理解できるように周知することが重要です。（例：ポスターの作成、全社員集会などの際にキックオフ集会（出発式）の開催等）

②進捗管理

目標達成のためには、経営層及び全社員の関心を持続させることです。そのために取組の進捗状況を確認することが有効です。計画を実施していく過程で、障害に直面した時は、「問題がなぜ起きるのか」を検討し、早いうちに改善策を考えていくようにしてください。無理のない計画を作ったと思っても、計画通りに進まない場合は、状況にあわせて、計画を修正していくことが必要です。

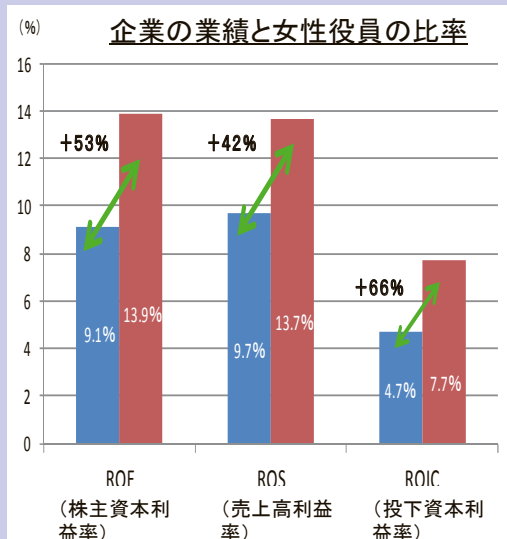
STEP4 具体的取組の成果を点検し、見直しましょう

具体的な取組みの成果については、一定期間ごとに点検し、評価を行いましょう。成果は社内に公表していくことが効果的です。十分な成果が上がっていない場合は、その原因を究明し、必要に応じて計画の見直しをすることも大切です。

女性活躍推進の経営効果について(データ分析)

■女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。

- ・世界では、女性役員比率が高い企業の方が、ROE、ROS、ROICなどの経営指標が良い傾向。



- 第4四分位企業グループ: 女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ (129社)
- 第1四分位企業グループ: 女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ (132社)

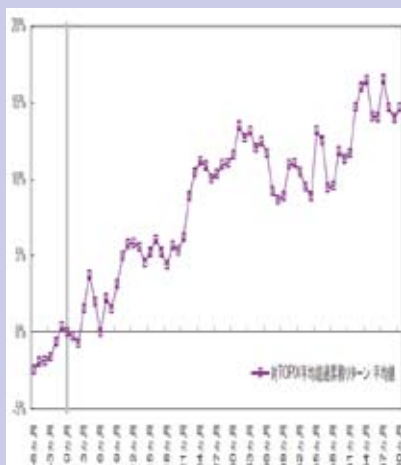
(注) ROE、ROS、ROICデータは、2001～2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象。

(出所) Catalyst「The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)

※Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO。

- ・日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。

均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過累積リターン(平均値)

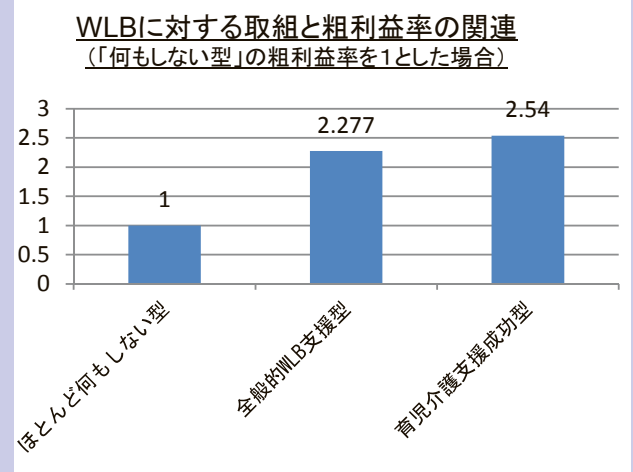


(注) 厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業))及び東証データをもとに作成。

(出所) 大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日

■ワークライフバランス(WLB)に取り組む企業の方が業績が良い傾向が見られる。

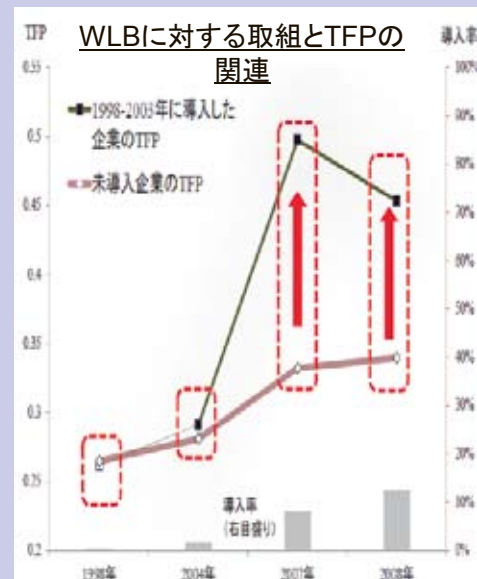
- ・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、粗利益率が2倍以上高い。



- 『育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。
- 『全般的WLB推進型』=「法を超える育児・介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」のどちらも取組割合の高い企業
- 『ほとんど何もしない型』=どちらも取組割合の低い企業

※『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成
(出典) RIETI BBL (2011年12月21日)「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係: RIETIの企業調査から見えてきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。

- ・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。



原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP。山本氏提供。

他社の事例を参考にしたい！

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトをご活用下さい！

ポータル
サイト

<http://www.positiveaction.jp/>



厚生労働省が運営するポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供を行っているウェブサイトです。以下のコンテンツで、他社の取組を見ることができます。

・ポジティブ・アクション応援サイト

個別企業の取組内容を閲覧・検索できます。

・女性の活躍推進宣言コーナー

ポジティブ・アクションに賛同する企業のメッセージを掲載

その他、「女性の活躍推進状況診断」、「業種別「見える化」支援ツール」などのコンテンツもあります。

ポジティブ・アクション
応援サイト

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>



全国のさまざまな企業が取り組んでいる事例を、業種や規模別に実名で紹介しています。他社の取組の具体的事例を参考にいただけます。

女子学生向けの検索機能もあり、各企業の女性の活躍状況がわかるようになっています。

宣言
コーナー

<http://www.positiveaction.jp/declaration/>



このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。
女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしていませんか？

宣言する

宣言を見る

ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。

業種、所在地別、企業名などでの検索が可能です。

女性が能力を十分に発揮し、活躍する魅力ある企業として、あなたの会社をアピールしてみませんか。

厚生労働省HPで公開されている資料をご活用下さい！



ポジティブ・アクションメッセージ集 (企業向け、女性社員向け)

ポジティブ・アクションに取り組み、成果を上げている企業のトップや、企業の中で活躍している女性たちのメッセージを紹介しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>



業種別「見える化」支援 ツール活用マニュアル

現に生じている男女間の格差を把握し、格差解消に向けた取組方法をご紹介します。

本マニュアルは業種ごとに作成・掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>



中堅企業・中小企業の経営者のための女性社員の戦力化 ＜ポジティブ・アクション実践的導入マニュアル＞

ポジティブ・アクションに取り組むための導入手引書です。

さまざまな課題の「解決のための視点」や「具体的な取組」等を紹介しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/02/15-01.html>

「きらら」をご存じですか？

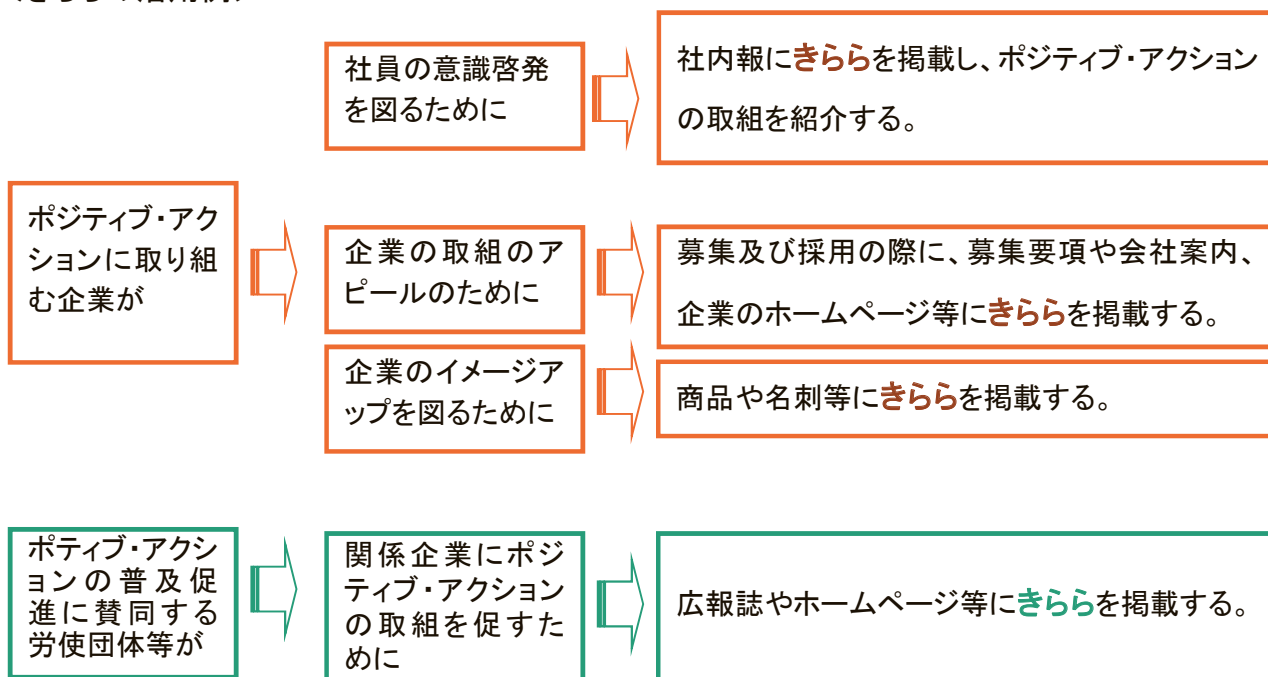


きららは、平成22年2月に、「女性の活躍推進協議会（座長 福原 義春 株式会社資生堂名誉会長）」により、ポジティブ・アクション普及促進のために決められたシンボルマークです。

きららは、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業や、ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等が、厚生労働省ホームページからダウンロードして、シンボルマークの作成趣旨に基づいて自由にご利用いただけます。

ダウンロードは → <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/100219.htm>

＜きららの活用例＞



★ポジティブ・アクション（女性の活躍促進）に取り組む事業主のための助成金があります。

詳しくは 厚生労働省 HP

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11900000-Koyoukintou-jidokateikyoku/0000059709.pdf>



ポジティブ・アクションについてのお問い合わせは
岡山労働局雇用均等室

〒700-8611 岡山市北区下石井一丁目4-1 岡山第二合同庁舎
TEL 086-224-7639 FAX 086-224-7693