

均等・両立推進企業表彰 **均等推進企業部門** 東京労働局長優良賞
第一三共株式会社

所在地:中央区、業種:製造業、従業員数:約 6,200 人

現場の取組から全社に波及した「女性の活躍推進」の取組

MR(現場営業職)女性がいきいきと長く働くことをテーマに活躍促進の取組が先行スタート。その後、各部門に横串をさす形で全社的な取組も開始。堅実な計画の下、女性社員だけではなく上司を含めたバランスの良い取組が特徴。最終的なゴールは、性別に関わらず全ての社員が持てる力を存分に発揮できる環境・風土作りを目指す。

1 MR(現場営業職)女性へのアプローチ

① ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 医薬営業本部内に担当を設置するとともに、各支店には、女性MRの支店別活躍を促進する体制「Stars MTG」を設置。
- ◇ CSRレポートに、女性MRがいきいきと長く働ける環境づくりを目指すことを掲載。

② ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 女性MR向け全社フォーラム「Three Stars Forum」の開催、支店女性MR単位のネットワーク活動の実施、現場で活躍する女性MR達を紹介する「Three Stars COMSAT」創刊。

③ ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 女性MR数は増加(2010年155人→2012年182人)
 平均勤続年数(勤務6年超)が倍増(2007年5%→2012年38%)
 出産・育児を経て継続勤務するママさんMRも数名登場。

2 全社的取組としてのアプローチ

① ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 社内の重点課題「多様な社員にとって働きやすい労働環境の整備」の施策の一つに「女性就業環境の整備推進」と置き、人事部内に推進プロジェクトを専任組織化。
- ◇ CSRレポートに、目標、実績、次年度目標を掲載し、取組姿勢を公表。

② ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 事前に女性活躍推進に関する全社アンケートを実施し、解決すべき課題を明確化。
- ◇ 「続ける(両立支援)」、「活かす(キャリア開発)」、「増やす(女性人材の積極採用とリテンション、管理職登用等)」をキーワードに、両立支援策のセーフティネットは守りつつ“守り”から“攻め”の働き方にシフト、女性社員向け及び上司向け研修の充実、女性社員の活躍を応援する専用Webサイトでのロールモデル紹介や、経営者からのリレーメッセージ等を継続発信。

③ ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 女性管理職数が増加。
 (係長クラス2010年130人→2012年194人、課長クラス46人→64人、部長クラス1人→2人)

均等・両立推進企業表彰 **均等推進企業部門** 東京労働局長優良賞**東日本旅客鉄道株式会社**

所在地: 渋谷区、業種: 運輸業、従業員数: 約 67,000 人

鉄道業における「女性の活躍推進」先進企業の取組

女性の深夜業解禁以降、現場で登用が進むよう環境整備するとともに、現場をベースにしたきめ細かな取組を行うほか、採用者に占める女性比率については数値目標を経営ビジョンに組み込み設定。確実に成果を出している。

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 多様な人材の活躍による企業競争力の強化等を目的に、ワーク・ライフ・プログラムを推進。本社人事部内に専任組織「ダイバーシティ推進グループ」、エリア内12支社に「男女共同参画推進担当者」を配置し、大まかな5か年計画に加え、毎年具体的な実施計画を作成し、取り組む。

2 ポジティブ・アクション取組内容**① 現場での女性の活躍の場を拡大するための環境整備**

- ◇ 宿泊施設等のハード面、防犯上の問題、器具の軽量化等の多くの課題を10年以上かけて解決。また、宿泊ありのシフト制でも短時間・短日数勤務を導入して取得を可能にし、仕事と家庭の両立を目指す。

② 現場をベースにしたきめ細やかな取組による企業風土作り

- ◇ 男女共同参画ワーキンググループメンバーを公募し、議論を通じて現場から問題解決策を会社幹部に提言するしくみ作り。
- ◇ 男性のみの職場に女性を新たに配置する際に、事前に支社担当と上司とがハード・ソフトの両面で打ち合わせる他フォロー体制を整備。

③ 数値目標設定による女性社員数の飛躍的増加と女性管理職の育成

- ◇ 会社発足時に女性比率0.8%であったが、2005年以降、採用者に占める女性比率を20%以上とする数値目標を設定。
- ◇ 女性管理職の登用拡大を明確な目標として経営ビジョンに掲げ、一人一人の能力をみながら育成、登用計画を作成。

3 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 女性社員割合は会社発足時（87年）の10倍となり、乗務員は180人（2004年）から1,060人（2012年）に増加。現在、山手線の車掌は女性社員が4割に達し、駅長、運転士、設備現場など、さまざまな場面で女性の活躍が見られる。

均等・両立推進企業表彰 **均等推進企業部門** 東京労働局長優良賞

明治安田生命保険相互会社

所在地:千代田区、業種:金融業, 保険業、従業員数:約 38,000 人

「女性の活躍推進」先進企業の更なる取組

女性活用を経営計画の中に位置づけ取り組む。総合職女性の採用拡大策に加え、在籍女性がキャリアアップできる制度、女性管理職層を継続的に輩出する仕組みを構築。ポジティブ・アクションでは、具体的な数値目標を設定し、取組を進めており、上位職務への希望者が増加する等、一定の成果も上がっている。

1 ポジティブ・アクション取組体制

- ◇ 全役員・全従業員が参画する新風土創造「MOT プロジェクト」や中期経営計画の中で「ダイバーシティ・マネジメント」を掲げ、ポジティブ・アクションを推進。
- ◇ 女性の活躍推進に向け、①キャリアアップ支援、②ワーク・ライフ・バランス支援、③組織風土づくりの3点を柱として取り組む。
- ◇ 従業員意識調査結果、選抜女性によるWキャリア推進プロジェクトからの提言等を諸施策に反映するとともに、人事部内にダイバーシティ推進室を設立し推進態勢を強化。

2 ポジティブ・アクション取組内容及び取組成果

① <採用拡大>

- ◇目標：女性総合職採用割合を平成26年4月目標15%へ（平成23年4月時点8.7%）
- ◇取組：就職希望女子学生向けのキャリアフォーラム等の開催
- ◇成果：総合職内定者に占める女性割合が増加

② <職域拡大>

- ◇目標：アソシエイト職の営業関連職制登用数を平成26年目標250名へ（平成23年時点147名）
- ◇取組：勤務地応募制度を導入し、同一職務での勤務地変更を可能とした。また、アソシエイト職制度を改正し、事務的職務以外への登用職務を拡大（平成24年4月）

③ <管理職登用>

- ◇目標：管理職制等への女性の登用割合を平成26年目標9.1%へ（平成23年時点8.7%）
- ◇取組：ダイバーシティ推進責任者（所属長）が上位職への登用候補者（女性）を発掘し育成。また、女性の管理職登用にに向けた研修プログラムを新設（平成24年4月）
- ◇成果：課長クラスの登用数が増加（平成22年1月7.1%→平成24年1月9.2%）
キャリアアップへの意欲醸成が図られ、上位職務を希望する女性が増加

均等・両立推進企業表彰

ファミリー・フレンドリー企業部門 東京労働局長優良賞

株式会社アイエスエフネット

所在地:港区、業種:情報通信業、従業員数:約1,600人

育児休業中から復職までのきめ細かなフォローを行うことで円滑な職場復帰が可能となり、男女ともに仕事と育児・介護を両立しながら働きやすい環境が整備されている。

1 育児・介護休業制度について

- ◇ 育児休業は、子が3歳になるまで取得可能。(一子につき5日まで有給である。)
- ◇ 介護休業は、対象家族の範囲が法定より広い。
- ◇ 育児短時間勤務1日2時間を限度。小学校卒業するまで取得可能。
- ◇ 看護休暇は小学校卒業までの子を持つ労働者が対象。年20日間を限度、5日まで有給。

2 制度等の利用状況

- ◇ 男性は、過去3年間に6名取得。取得日数が150日を超える者も1名あり。
- ◇ 育児休業取得後の復職状況は、男女とも過去3年間で100%。
- ◇ 介護休業は、過去3年間で男性のみ2名取得。復職状況は100%。

3 職場環境の整備

- ◇ 円滑な職場復帰のための復帰支援ツールを導入。休職中の社内情報、職場復帰に役立つ情報を得たり、ビジネススキルを磨くなど、積極的に利用が可能。
- ◇ ダイバーシティ課が育児休業中の者に対し月1回程度連絡し、情報提供や相談対応、状況確認を行う。
- ◇ 全従業員向けに月1回メールマガジンをダイバーシティ課より送信。育児と家庭の両立に関する社員の理解が図られるよう取り組む。
- ◇ 育児休業や介護休業からの復帰者は、ドリームポイント制度で各部署から集約された軽易業務を希望により担当。
- ◇ ショート正社員制度導入。所定労働時間短縮に加え、勤務日数の削減も可能とし、社員の多様なニーズに対応。男性利用者もあり。

4 両立支援に関するその他の取組

- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク(くるみん)を平成19年、平成23年の2回取得。

均等・両立推進企業表彰

ファミリー・フレンドリー企業部門 東京労働局長優良賞

ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社

所在地:千代田区、業種:卸売業,小売業、従業員数:約2,200人

ニーズに応じた利用しやすい支援制度を設け、労働者が仕事のやりがいと充実した私生活とのバランスをとりながら能力を最大限発揮できるよう支援。

1 育児・介護休業制度について

- ◇ 育児休業は子が1歳に達した後の4月末日か1歳6ヶ月までのいずれか取得可能。
- ◇ 介護休業は、対象家族1人につき通算1年取得が可能。
- ◇ 育児短時間勤務、所定外労働の免除制度は小学3年修了までの子を持つ労働者が対象。
- ◇ 看護休暇は小学3年修了までの子を持つ労働者が対象の有給休暇。半日単位取得可能。

2 制度の利用状況

- ◇ 男性は、過去3年間に4名が育児休業取得。取得日数は全員が約1ヶ月。また、特別育児休暇（連続5日間・有給）については、過去3年間に19名が利用。
- ◇ 育児休業取得後の復職状況は、男性は過去3年間100%、女性も平均98%。

3 職場環境の整備

- ◇ WL I（女性のリーダーシップ推進活動）で両立支援を含めた働きやすい職場作りのための戦略立案と企画を実施。管理職の意識変革、育児中の経験談を聞くなど男女社員が自由に話し合う機会を提供。
- ◇ 仕事とライフイベントの両立を考えるワークショップ「かあちゃんず」を開催。
- ◇ ダイバーシティハンドブックを作成。家族も参照できるよう自宅あて送付。
- ◇ 管理職が妊娠・出産、育児休業、介護休業復職時に考慮すべき対応をチェックリストにしている。
- ◇ 未就学児を持つ正社員に「チャイルドケア支援金」年間30万円、7年間にわたり最高210万円支給。
- ◇ 「フレキシビリティSOHO Day 制度」を導入。育児・介護を行う労働者を対象に年間20日の在宅勤務を認める。

4 両立支援に関するその他の取組

- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を平成20年に取得。

均等・両立推進企業表彰

ファミリー・フレンドリー企業部門 東京労働局長優良賞

大和証券株式会社

所在地:千代田区、業種:金融業、保険業、従業員数:約6,700人

法を上回る制度を整備し、管理職への研修を徹底、各職場で制度が使いやすい環境が実現されるよう取組んだ結果、男女ともに仕事と育児・介護を両立しながら働きやすい環境が整備されている。

1 育児・介護休業制度について

- ◇ 育児休業は、子が3歳になるまで取得可能。
- ◇ 介護休業は、対象家族1人につき通算して365日取得可能。
- ◇ 育児短時間勤務、所定外労働の免除は、小学3年修了までの子を持つ労働者が対象。
- ◇ 子の看護休暇、介護休暇は、半日単位で取得可能。年5日は有給で特別休暇を取得可。

2 制度の利用状況

- ◇ 育児休業は管理職、期間雇用者の取得実績もある。
- ◇ 男性では、過去3年間に4名取得。取得日数が150日を超える者も2人あり。
- ◇ 介護休業の過去3年間の取得実績は男女あわせて8人。

3 職場環境の整備

- ◇ 「ダイワWLBステーション」を立ち上げ、育児介護のサポート制度や情報を掲載。同サイトでは、社内で選任されたキャリアアドバイザー（15名）が育児・介護休業に関わる悩みに答える場がある。
- ◇ 「復職サポートガイドライン」を全ての所属長に徹底。管理職研修も実施。
- ◇ 全員対象アンケート(半年に1回実施)で、育児や介護に関する不安等を把握。迅速対応につなげる。
- ◇ 「家族の職場訪問」は平成20年8月より毎年実施し、平成24年7月は約4300人が参加。単身赴任者に家族分の旅費を会社が負担。

4 両立支援に関するその他の取組

- ◇ 保育施設費用補助として、子ども1人当たり月2万円を支給。
- ◇ 第3子以降の出生については、祝い金200万円を支給。
- ◇ 配偶者の転勤や介護等の理由により現勤務地で継続勤務が困難な場合、会社を辞めることなく勤務地を変更し継続して働くことができる「勤務地変更制度」があり、年間を通じ申請可能。
- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を平成20年に取得。

均等・両立推進企業表彰

ファミリー・フレンドリー企業部門 東京労働局長優良賞

明治安田生命保険相互会社

所在地:千代田区、業種:金融業、保険業、従業員数:約 38,000 人

ワーク・ライフ・バランス諸制度をより使いやすくするよう企業と労働組合が一体となって取組むことにより、男女ともに仕事と育児・介護を両立しながら働くことのできる環境が整備されている。また、ワーク・ライフ・バランスプログラムを推進し、実効性が向上している。

1 育児・介護休業制度について

- ◇ 育児休業制度：最長、子が2歳の誕生日を迎える末日まで取得可能。
- ◇ 介護休業制度：要介護対象家族1人につき、通算365日取得可能。
- ◇ 育児のための短時間勤務制度：子が小学校1年生まで利用可能。
- ◇ 子の看護休暇：負傷、疾病等の世話のため子が小学校3年生まで取得可能(5日間有給)。
- ◇ 子の検診・予防接種・学校行事参加のために利用できるキッズサポート休暇も小学校3年生まで取得可能(5日間有給)。

2 制度等の利用状況

- ◇ 過去3年間に7人の男性が育児休業を取得。
- ◇ 介護休業は、女性は年間30数名の取得がみられ、男性も毎年取得実績があり。

3 職場環境の整備

- ◇ 時間外労働縮減状況や年次有給休暇取得状況、男性育児休業取得状況等を指標化し、定量評価するワーク・ライフ・バランスプログラムを推進。当プログラムの評価は、所属長評価に反映。
- ◇ 労働組合と連携し、ワーク・ライフ・バランス講演会を実施し、非組合員も含めて啓発するとともに、総労働時間短縮に向け、一人ひとりが仕事を見直し、短い時間で生産性を向上させる業務改善運動(働き方刷新運動)も推進。
- ◇ ベビーシッターサービスを小学校3年生までの子に利用した場合、割引券を交付。
- ◇ 制度の概要・利用方法等を掲載したワーク・ライフ・バランスハンドブックを社内イントラネットに掲載し、必要な時に閲覧できる環境を整備。

4 両立支援に関するその他の取組

- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク(くるみん)を平成19年、平成21年、平成24年の3回取得。

均等・両立推進企業表彰

ファミリー・フレンドリー企業部門 東京労働局長奨励賞

三菱 UFJ リース株式会社

所在地:千代田区、業種:金融業, 保険業、従業員数:約 1,600 人

法を上回る制度を整備し、制度を使いやすい環境が整備されるよう社内意識の醸成に取り組む。

1 育児・介護休業等制度

- ◇ 育児休業は子が2歳まで休業可。
- ◇ 看護休暇は子が1人でも10日間利用が可能。
- ◇ 育児短時間勤務制度は小学校始期に達するまで利用可。短縮時間は選択が可能。
- ◇ 介護の短時間勤務制度は介護休業とは別に93日取得可。
- ◇ 育児・介護休業取得後も能力・適性に着眼した人事評価を行う。

2 制度の利用状況

- ◇ 過去3年間の女性の育児休業取得率は毎年100%。
- ◇ 男性は、平成21年度に1名が育児休業を62日間取得。
- ◇ 介護休業は、平成22年度管理職男性1名が約2か月間取得。

3 職場環境の整備

- ◇ 未就学児を養育する社員に育児・保育費用補助制度あり。
- ◇ 社内意識醸成のため新任幹部や管理職向けワーク・ライフ・バランスセミナーを実施。
- ◇ 女性基幹職向けに、働く女性のワークライフバランス座談会を開催。
- ◇ 家族の職場参観を行う『オープンオフィス』を実施。
- ◇ ワークライフバランス88として、毎年1月の1ヶ月間、午前8時前に出社しない、午後8時までに退社するとして労働時間短縮を推進。

4 両立支援に関するその他の取組

- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を平成23年に取得。