

2018 年 12 月 11 日

ウーマンエンパワー賛同企業 2018 実態調査アンケート結果

ウーマンエンパワー賛同企業は、「女性活躍を当たり前にする社会づくりに賛同する企業」の同盟で、2016 年にスタートし、2018 年 12 月現在で約 120 社が賛同しています。

このプロジェクトでは、「生まれ持った性別などの特性に起因する妊娠・出産等のライフイベントにおいても、女性が諦めたり我慢することなく本人の意思でさまざまな選択が行えるような環境を整える取り組み、それによるすべての人が働きがいをもてる社会づくり」の推進を応援しています。

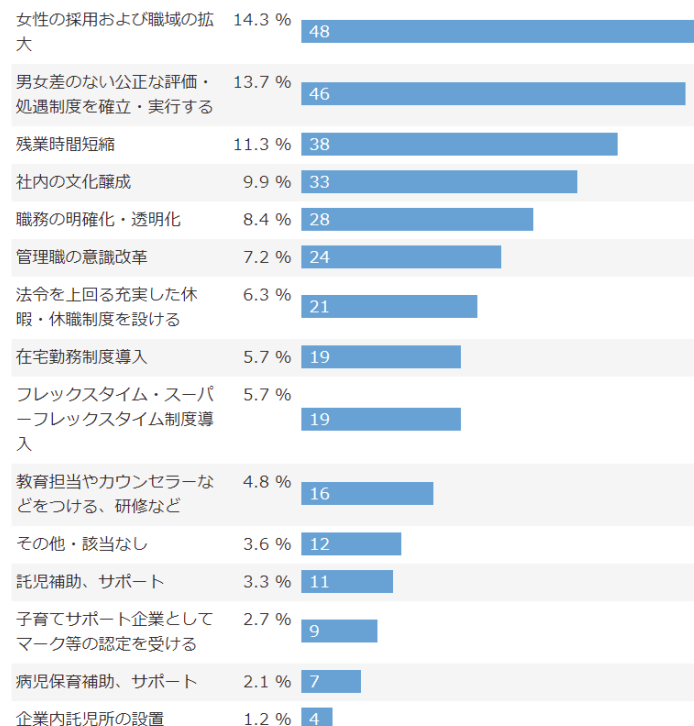
そこで、現状や課題を把握するため、女性活躍推進の取り組み状況についての賛同企業アンケートを実施いたしました。他社が力を入れている事例等の紹介もございますので、ご覧いただければ幸いです。

■回答期間 平成 30 年 10 月 22 日～11 月 22 日

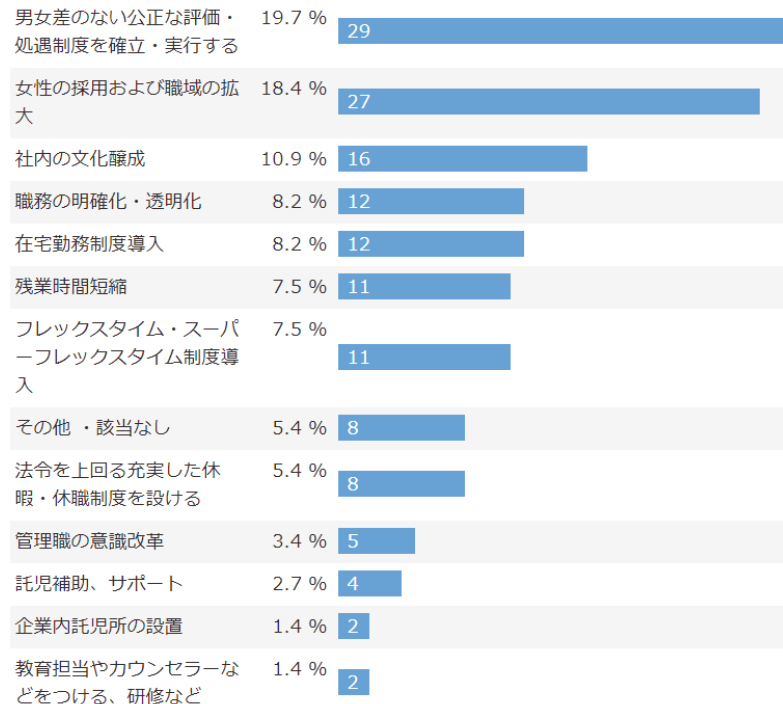
■有効回答企業数：56 社

＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝調査結果＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝

【1】 女性活躍推進に向けた取り組みについて、御社で導入している制度をすべて選択してください（複数選択可）。



【2】 上記のうち、特に女性活躍に効果があった施策があれば3つまで選択してください（複数選択可）。



【3】 上記のうち、特にアピールしたい取り組みがあれば記述してください。

■子育てスタッフの人数を増やしジョブシェアリングと在宅制度の導入
 子供の行事等に合わせたシフト組みの自由化（月あたりの稼働時間は厳守）
 月1コミュニケーションランチ補助、遠方移動時に食事補助

↓【効果】↓

求人の応募が増えた
 1人当たりの心身の負荷を減った
 運営安定性が高まりパフォーマンスが向上

■休業中の社員が復帰する際に、少しでも不安を減らせるようにサポートしていくための制度（希望制）

休業中の不安を取り除くためにサポーターが社員に会いに行く制度
 四半期に1回の全社会議などに育休中子連れでも参加できる制度
 介護、育児などの経験者と話せる制度

■時短業務等の整備

顧客の理解を得る活動

■「産前産後休業の浸透」産前産後休業の実績を多く残し、取得者の情報を社内に広く浸透させた

「短時間勤務制度の推進」短時間勤務制度を紹介し、育児をしながらの無理なく業務を行える環境を提供

「養育休暇制度」小学生6年生までの子を養育する社員が、子の学校行事等参加のために休暇を取れる制度を整備

■短時間勤務や在宅勤務

女性の活躍を広げるために新しい試みとして女性のためのプロジェクトチームを立ち上げ、女性スタッフによる顧客サービスの企画提案及び実践を実施

↓【効果】↓

育休から早期に復職する者も誕生

仕事に対するやりがいや楽しさを感じる者増加

■「出勤/退勤時間」自由

「テレワーク（在宅勤務）」自由（回数や時間制限なし、個人の判断）

「有給の長期休暇制度」取得目的を指定しない休暇（法定休暇にプラス）

■条件に合ったスタッフを業務委託契約で採用、スタッフの保育園事情等によっては雇用契約での勤務も個々で柔軟に対応

在宅勤務が主のため平日夜、土日と自由に勤務可能

■子連れ出勤

↓【効果】↓

主力商品の機能性が向上

■「ママワーク」育休復帰前のママが子連れで働くことができる制度

↓【効果】↓

育休復帰時の不安解消

社内とのコミュニケーションがスムーズに

社内を子供が駆け回ることでも雰囲気も和やかに

■「リモートワーク」週3回から完全リモートに

仕事と不妊治療の両立のための制度構築、風土醸成代表者のセミナーへの参加、窓口をつくり、全体会議で周知など

時間単位有休

■女性の採用を強化

■事前申告なしの時差通勤

女性社員の働き方を検討する座談会で意見交換

■社内の文化醸成し男女関係なく活躍

■女性用の作業着を一から作成

女性職人の活躍を掲載した冊子を自主制作

■「バックオフィスチーム結成」働きたいけれど、育児等の制約があって働けない方に、在宅勤務で業務を依頼

↓【効果】↓

雇用創出

出産を経て1ヶ月で復帰するメンバーも続々誕生

子供から「仕事って楽しそうだね」という声も上がっている

働くことは楽しいこと、というメッセージを次の世代に伝える役割も果たす
時間自由の在宅勤務のため、配偶者が仕事から帰宅後に育児を担える

■スーパーフレックス、出社義務なし制度

↓【効果】↓

「仕事と子育ての両立がしやすくなったとの声」

自由に時間を調整し、トラブルの際も気を使うことなく抜けることができる
チーム内でしっかりと連携できる

「チーム同士のつながりが強まる」

月に1度の全スタッフがオフィスに集まる場で密度の濃い話し合いが可能に

↓【課題】↓

「新入社員へのサポート」

新しく入ったスタッフが気軽に質問できる場がない

サポート環境はあっても未経験のフルリモートはハードルが高い

「個人の能力開発」

要件の中で業務を遂行するのみでは新しい能力が身につかない

新しいチャレンジをし能力開発をしていくような努力が個人単位で必要

「評価制度の充実」

社員同士が実際に会わない分、考課者側は目に見える数値のみで社員の評価をしがちで、仕事に対する姿勢や達成までのプロセスといった定性的な部分での評価難易度が高くなる

考課者側は積極的に把握する姿勢が必要

■在宅ワークの制度の導入

↓【効果】↓

育児休業後の復職率 100%

■理由を問わない短時間勤務制度の導入

育児休業（最大子が3歳まで）

出勤のための保育・介護施設利用時の補助（1日1万円、月上限10万円まで）

子の看護休暇（有給で年10日まで）

↓【効果】↓

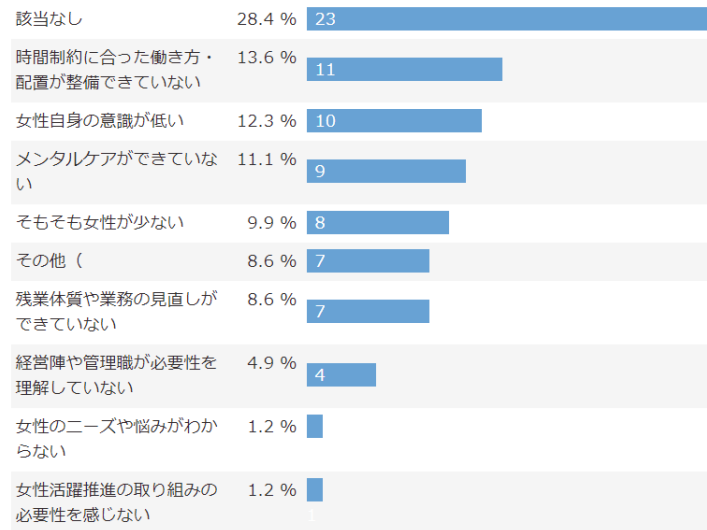
育児休業後の復職率 100%

■「残業ありきにならない評価軸」時間内で高いパフォーマンスで働いている人を評価

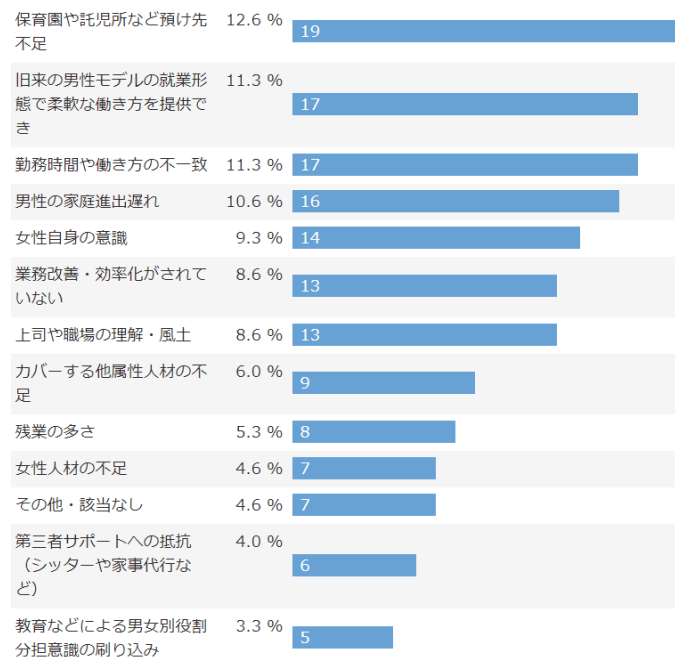
「子育てと両立できる制度」定期面談と育休制度

■時短勤務可能期間が「養育する子が小学校を卒業するまで」

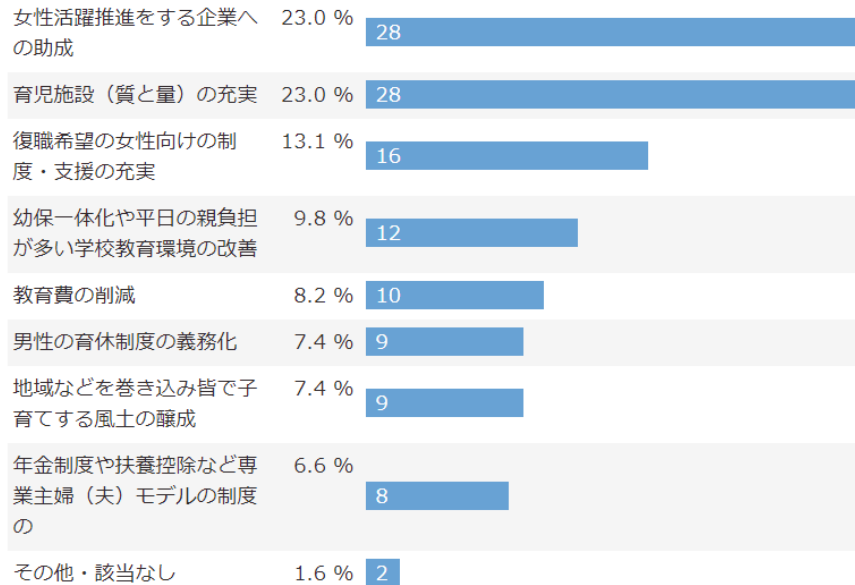
【4】御社における女性活躍推進の課題はありますか（複数選択可）。



【5】女性活躍推進の阻害要因は何であると思いますか（上位3つまで選択）。



【6】 次のうち、賛同したい行政への提言を選択してください（上位 2 つまで選択）。



【7】 行政に期待したいこと、後押ししてほしいことがあれば教えてください。

==働き方、制度および意識改革==

- * 行政による女性の社会復帰支援プログラムの実施
- * 妊娠・出産等、性別にかかわる問題にとらわれず自立することの重要性を行政から発信
- * 扶養制度ほか時代にそぐわない制度の撤廃
- * 性別役割意識の文化を変えるための後押し
- * 男性の家庭進出は推進・意識改革
- * 男女ともに育児休業取得の推進
- * 復職等に関する制度の拡充
- * 妊娠中・出産後もスムーズに社会復帰のできる環境の整備
- * 専業主婦を容認助長させないこと
- * 男女にかかわらず在宅労働の義務付化
- * 行政からの出産祝いとして授乳服の提供
- * リモートワークの通常化
- * 一日 8 時間労働を必須としない働き方の推進

==保育園関係==

- * 待機児童問題の解消
- * 民間が保育事業に参入できるための規制緩和

- * 保育園の人員配置の規制緩和や地域事情に合わせた権限委譲
- * 病児保育等のシステム構築
- * 保育施設充実
- * 保育品質の向上のための、保育士の待遇に関する助成

==各種助成関係=====

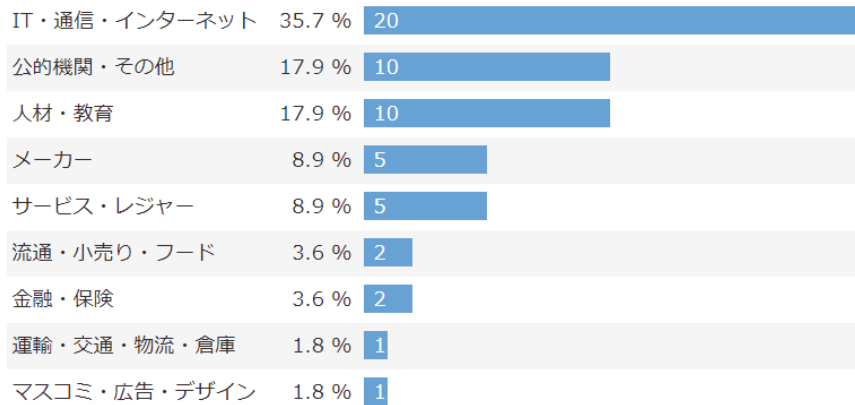
- * 女性を活用したくても人件費予算の壁を感じている中小企業への助成
- * 大手よりも、中小企業や地方に拠点を持つ企業への多様な働き方への理解促進と支援
- * 育休を取得しても、収入が減らない仕組み（補助金など）の整備
- * 女性のキャリア開発に伴う助成金
- * 保育施設やサービスへの助成拡充
- * 男性育休取得に向けた、支援拡充
- * ブランクがある求職者を採用する際の補助
- * 妊娠中のフォロー（休暇や手当の支給）

【参考】ウーマンエンパワー賛同企業プロジェクトに期待することがあれば教えてください。

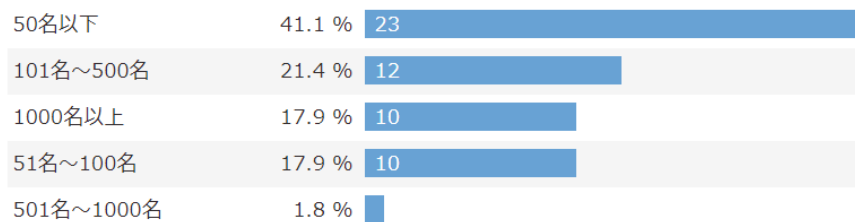
==期待すること=====

- * 法人交流、事例などの情報提供・勉強会
- * 女性活躍の効果かなどの啓蒙活動
- * 事例などの情報提供。
- * 事業規模や業種ごとの事例発信や表彰制度
- * 個々の企業の女性活躍推進のための取組みの発信
- * 活躍している女性を紹介するサイト
- * 働きたい人が楽しく働ける環境の推進
- * 賛同企業間での女性活躍推進に関する協議、各社の取り組みの話、勉強会等の定期的な機会の創設
- * 子連れで出社や在宅制度の推進
- * 育休や、育児のための時短制度の見直し（子の年齢が小学校入学までが望ましい）
- * 女性が働きやすい企業の紹介
- * 女性管理職を増やすための取り組みを知りたい（例えばメンター制度を導入するなど）。
- * さらなる認知・広報活動
- * 各支援団体との連携
- * 女性が働きやすい職場の具体的事例、企業訪問などのレポ配信

【参考】御社の業種を選択してください。



【参考】社員（パートアルバイト含む）の規模を選択してください（1つ選択）。



【考察】

女性活躍推進に関しては経営戦略の一つとして考えている企業ほど意識が変わってきており、男女の関係なくダイバーシティな人材活用をしている企業は業績においても有益な策との認識が高いようです。

時短勤務やリモートワークなどの在宅勤務制度等が整備されている企業もだいた増えてきている傾向です。制度改革が進められている一方で、一部の取り組みに留まったり一過性のもので持続可能性がないなど、社会全体的な風土の醸成や機運の高まり、実行性に関してはまだまだこれからドラスティックな変化が求められているようです。

「男は外で仕事、女は家で家事」という無意識なバイアスは、テレビや本などいまだにあらゆるメディアで広がっており、根強い分担意識が残っていることや、短時間正社員は浸透の常態化はまだまだ見受けられないため、導入促進は喫緊の課題かと思われます。

行政へは、性別役割分担意識の解消の啓発や社会保険制度の改正など行政からの働きかけが効果的な取り組み、働き改革と保育園の運用方法など一省庁だけでなく横断的な取り組みも期待されているように見受けられました。

事務局としましては、賛同企業からの要望の多い法人交流や事例提供などを通じて、今後も女性活躍推進を通じてより良い日本社会の発展のために取り組んでいきます。

【ウーマンエンパワー賛同企業】（順不同）※120 社中回答企業を抜粋

全日本空輸株式会社	株式会社ポーラ
株式会社パソナテック	株式会社 KDDI ウェブコミュニケーションズ
コープみらい	株式会社キャリアシステム
株式会社ほけんのぜんぶ	アディッシュ株式会社
株式会社 Wiz	株式会社流機エンジニアリング
生活協同組合コープ自然派兵庫	株式会社ラクーンホールディングス
株式会社わらわら	株式会社アトラエ
日総ブレイン株式会社	F P サテライト株式会社
株式会社ノバレーゼ	パートナーオブスターズ 株式会社
gC ストーリー株式会社	株式会社コプロ・ホールディングス
株式会社三恵クリエス	株式会社シーエスウェア
朝日生命保険相互会社	株式会社ミラクルソリューション
株式会社スタイリスト	株式会社てんとうむし
株式会社武蔵境自動車教習所	東京反訳株式会社
アヴァント株式会社	株式会社アイキューブ
株式会社エンライズコーポレーション	株式会社トリモ
アイコミュニケーションズ株式会社	株式会社 Bloom Innovation
有限会社 モーハウス	株式会社アスネット
エモーションクリエート株式会社	株式会社アーキ・ジャパン
Women's Innovation	土佐工業株式会社
エーソル株式会社	株式会社ハグカム
株式会社アールナイン	JAPAN TESTING LABORATORIES 株式会社
株式会社 S&S	株式会社クリエーション・ビュー
株式会社 ABC cooking studio	株式会社 FeelWorks
株式会社旅工房	特定非営利活動法人男女共同参画おた
株式会社 ONE	株式会社 La Terra
株式会社シーボン	いちご株式会社
株式会社プレシャスパートナーズ	株式会社ルバート

■ウーマンエンパワー賛同企業事務局（株式会社ルバート内）
 ■千葉本社
 〒273-0005 千葉県船橋市本町 3-32-20 東信船橋ビル 2 階
 TEL/FAX : 047-409-0244/047-409-0702
 事務局 Email : womanenpower@rubato.co.jp