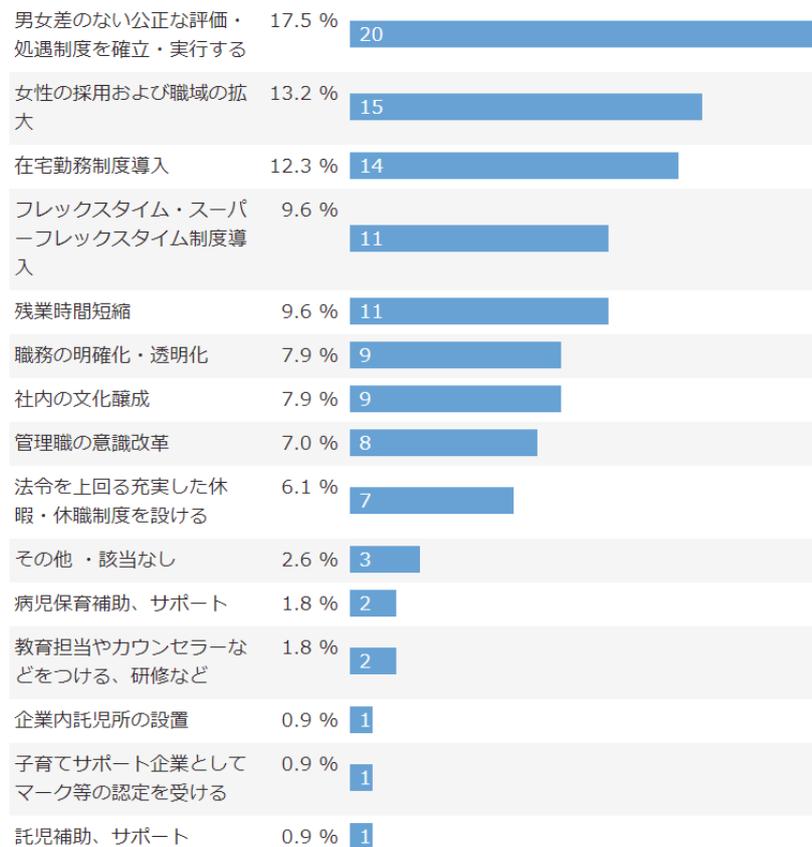




【2】 上記のうち、女性活躍推進に向けた取り組みについて、貴社で導入している制度をすべて選択してください。



【3】 上記のうち、特に力を入れている取り組みがあれば記載してください。

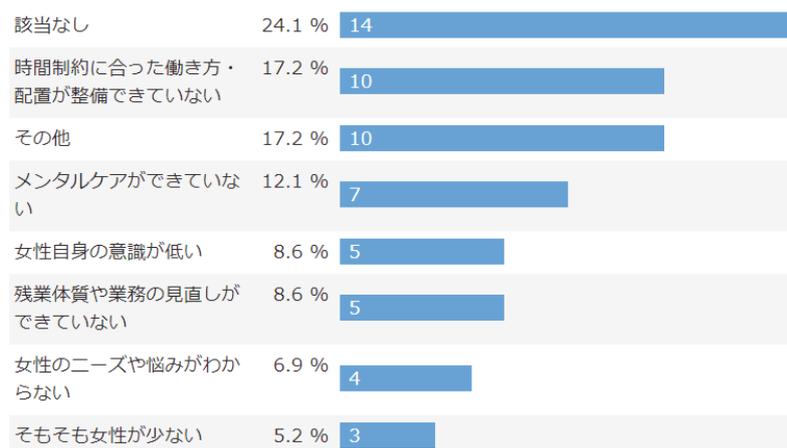
<p>【勤務時間の柔軟さ】 子育て中の主婦が時短でも活躍できるよう、業務内容を細分化し複数名で協業。情報交換を密にして、時短や急な休みにも対応できる体制にしている。</p>
<p>【勤務時間の柔軟さ】 子供の預け先の状況に応じ、正社員であっても出勤時間・帰社時間を自由に決めることができる。小さい子を持つ母親が多い職場だが、離職率は限りなく0%に近い。</p>
<p>【勤務時間の柔軟さ】 時短で働ける時間が限られている中でのリモート、フルフレックスの制度を設けており、当事者としてとても働きやすいと感じている。</p>
<p>【勤務場所の柔軟さ】 どこでもワーク制度を導入。時間効率の向上につながっている。</p>
<p>【多様な働き方】 育児中のスタッフが半数在籍しているということもあり、創業当時より在宅勤務制度を採用、このほど地方在住スタッフも所属した。結婚を控えた副業スタッフには期限なしに休職を認め、妊娠後は体調に合わせて業務を依頼している。今後は、正規・非正規などの契約形態の枠組みにとらわれず、個々のスタッフが望む働き方を考え、それを実現するために一番適した雇用形態を採用していきたい。</p>

<p><b>【多様な働き方】</b>子育て中の時短女性 100%で事業運営している。そのための業務改善・タスクの透明化等様々な仕組みを導入し、メディアや講演にも多数取り上げて頂いた。子連れ出勤も実施。</p>
<p><b>【多様な働き方】</b>子連れ出勤可能。社内に保育施設があり、有資格の保育士や看護師スタッフも在籍している。</p>
<p><b>【多様な働き方】</b>在宅ワークについて、以前は一定の条件を満たした社員のみ認めていたが、現在では採用の時点から完全在宅 OK と提示し、多職種での採用を実施。その効果として、より優秀な人材を採用可能になり、経営側も出社型を前提としない組織づくりが当たり前の水準として目線があっているため、組織戦略などの議論の選択しが増えた。</p> <p><b>【社内での相互理解促進】</b>自分に事情が発生したときも在宅という選択肢があるという安心感、さらには在宅ではしにくい職務領域のスキルを磨かなければという危機感も生まれている。</p>
<p><b>【多様な働き方】</b>入社時から時短勤務可能とした結果、女性の応募や採用が増加。採用領域も主軸の営業職だけでなく、事務・管理系の職種も積極採用することで女性の採用自体が増加。また、保険業界では諸経費が自己負担であることが多いが、それを会社負担とすることにより働き方改革も推し進めている。</p> <p><b>【公正な評価】</b>男女関係なく、営業職は顧客からの指示をベースに指標を設定。昇給や昇格の基準は誰から見ても明確になっている。昇格については経営陣を前に行うプレゼンで判断（キャリアチャレンジ制度）。プレゼンも評定もオープンになり、観覧や視聴は誰でもどこでも可能。</p> <p><b>【研修の充実】</b>社長自らによる全国行脚の研修を行っている。</p>
<p><b>【働き続けるためのサポートの充実】</b>産休期間 8 週間、理由を問わない短時間勤務制度、最大 3 歳までの育児休業、臨時的な保育・介護施設の一時利用補助、年 10 日間の看護休暇等、制度の充実を図っている。従来より、男女を問わず働きがいの向上を大切にし、チャレンジする人を経営メンバーが応援する風土の醸成はできている。</p>
<p><b>【働き続けるためのサポートの充実】</b>産休期間 8 週間、理由を問わない短時間勤務制度、最大 3 歳までの育児休業、臨時的な保育・介護施設の一時利用補助、年 10 日間の看護休暇等、制度の充実を図っている。従来より、男女を問わず働きがいの向上を大切にし、チャレンジする人を経営メンバーが応援する風土の醸成はできている。</p>
<p><b>【公正な評価】</b>時間内でのパフォーマンスにより評価される制度、育児と両立できる制度（定期面談・育休時短制度）を意識し改革を進めた結果、定着率が目覚ましく上昇。また、積極的な女性社員の採用を行った結果、メーカーとしては珍しい男女比 1 : 1 の社員構成となり部門を問わず男女が平等に活躍している。女性社員が増えたことにより産育休取得のハードルが下がり、直近半年以内にも 3 名が産育休に入り、復帰を予定している。</p>
<p><b>【公正な評価】</b>社内で「できました」報告という取り組みを行っている。「できました」「ありがとうございます」の会話によって、社員それぞれが自らの作業の価値を理解できるとともに、報告先から「ありがとうございます」を必ず受け取ることで仕事の喜びにもつなげることができている。</p>

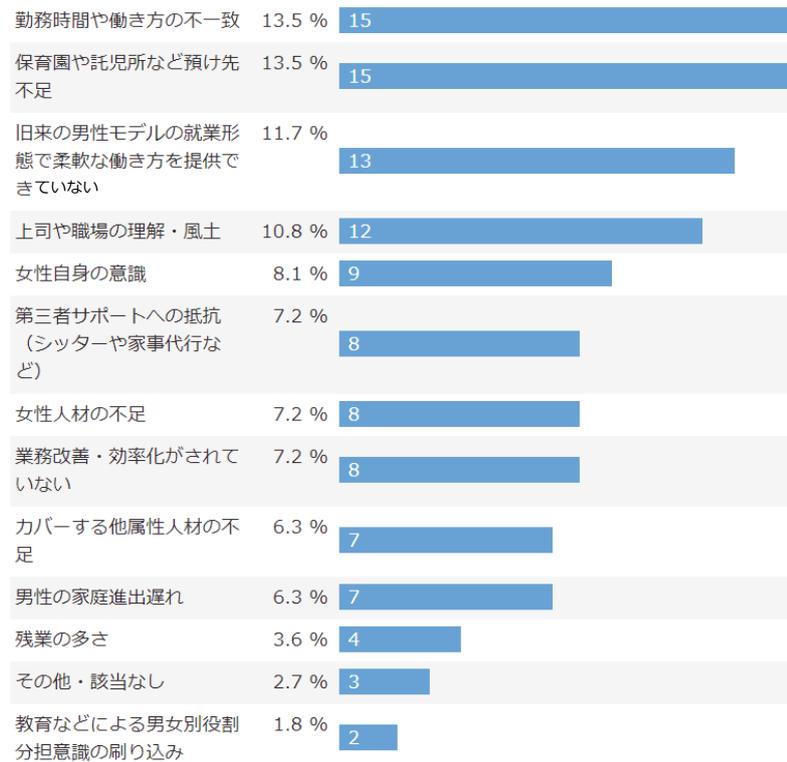
<p>【公正な評価】 今まで男性が多かったスポーツトレーナーについて、社内認定による研修制度で公正な教育・評価を行っており、現在では在籍する認定トレーナー28名中6名が女性の認定トレーナーとして活躍している。</p>
<p>【公正な評価】 評価者（含女性）が集まり、評価ミーティングを実施。これにより個人の偏った評価結果が避けられ、公正な評価を実現できるようになった。</p> <p>【在宅勤務の活用】 導入できる職務が限定的になるが、実際に導入したことで早期の職場復帰が可能となり、全体の作業効率が上がった。今後は職務の拡大を検討し、さらに在宅勤務の活用を高めていきたい。</p>
<p>【産育休取得推進】 従業員の産休取得後の復帰率、7年連続100%達成中</p>
<p>【社内の文化醸成】 41年前の創業当時より、全員総合職・男女同一賃金を徹底している。広報、営業、設計職と多岐にわたる職種で女性が中心的な役割を担っており、活躍が目覚ましい。</p>
<p>【休暇への配慮】 有休休暇を取りやすくするために「定例会議を設定する際は、月曜・金曜を避ける」という独自のルールを設定した結果、有給取得率が上昇。また、社員の不測の事態に対応する保険的な位置づけの休暇制度として積立年休制度を制定。私傷病等で長期休職を余儀なくされる場合に利用できるもので、積立年休の取得は有休の取得とみなし給与が支給され、勤続年数にもカウントされる。</p>
<p>【休暇への配慮】 子の病気などによる保育施設からの急な呼び出しについて、年3回まで控除なしで早退可能。園や学校の行事についても同様で、合計年6回の利用が可能。</p>
<p>【勤務時間の柔軟さ】 在宅勤務・フレックスタイムを導入。また、本年度は代表者自らがテレワークを行い、そのメリット・デメリットを感じることで今後の制度化に向けてよい経験となった。</p> <p>【働きやすい服装】 超クールビズを実施。アロハシャツ・サンダルなどをOKとし、快適に過ごせるように配慮。</p>
<p>【男性の育児休暇取得促進】 2019年10月から11月にかけての1か月間、社長自らが育児休職を取得。男性であり、かつ多くの役割を担う会社の代表が1か月の育児休職を習得することで、ほかの男性や役員・管理職の意識が変わり始めている。</p>
<p>【勤務環境の整備】 全社をあげての働き方改革「働き方カエルプロジェクト」推進中。職場内のコミュニケーションの改善を継続、会議の削減・見直し、ICTを活用した業務の効率化・簡素化、施設問題を含む働きづらさの緩和・解消、さらには人事制度・終了制度・教育体系の見直し等を検討。女性だけでなく、すべての人に働きやすい職場づくりを目指している。</p>
<p>【働き続けるためのサポート】 妊娠が判明した時点から小学校卒業までの約12年間、段階的なサポートを実施。理論年俸の15%の職場復帰特別ボーナスの支給、妊娠判明時から取得可能な産休、子が3歳到達後の最初4月末まで延長可能な育休、子が小学校を卒業するまで選択できる短時間勤務制、子の病気やケガの看護が必要な場合の特別休暇 など</p>

<p>【乳がん検診全額負担】すべての女性社員の乳がん検診費用を会社で全額負担。安心して健康に働ける会社を目指している。</p> <p>【フレックスタイム・フレックス休暇制度】コアタイムなしのフレックスタイムを導入。</p>
<p>従来より性別を問わず公平な評価・処遇制度が整っていたものの、ライフイベントに左右されてしまう社員が多いため、全員がより働きやすい企業を目指し、下記施策を実施。</p> <p>【残業時間の削減】基本給の引き上げとみなし、残業時間削減を含む給与改定を実施。</p> <p>【シニア社員（55才～）の活躍推進】定年年齢の引き上げ、セカンドキャリア研修の実施</p> <p>【ライフステージの変化による離職防止】育休の延長やショートタイム正社員の制度を導入、またファミリーイベントや育児復帰セミナーを実施することにより、女性正社員の勤続年数の増加につながった。</p>
<p>従来より性差に関係なく評価・登用を行っている。</p> <p>【柔軟な働き方が選択できる】ライフステージに合わせて働き方を選択できる制度が整っており、短時間勤務も広く利用できるようになっている。シッター費用補助、在宅勤務制度等、頑張りたい人が頑張れるようにサポートする仕組みを導入・活用している。"</p>
<p>【充実した福利厚生】項目は40以上。産育休のほか出産祝い金制度、子ども手当、クリスマス手当、お年玉手当、シングルマザー手当、保育ママ手当、入園入学祝い制度など、働く女性に優しく働きやすい制度を整備。さらに新しい福利厚生として「ケアリングDAY」制度を導入。減給されず5時間の就業（5時間勤務していれば、何時から何時でも可）で帰宅できる制度。</p>

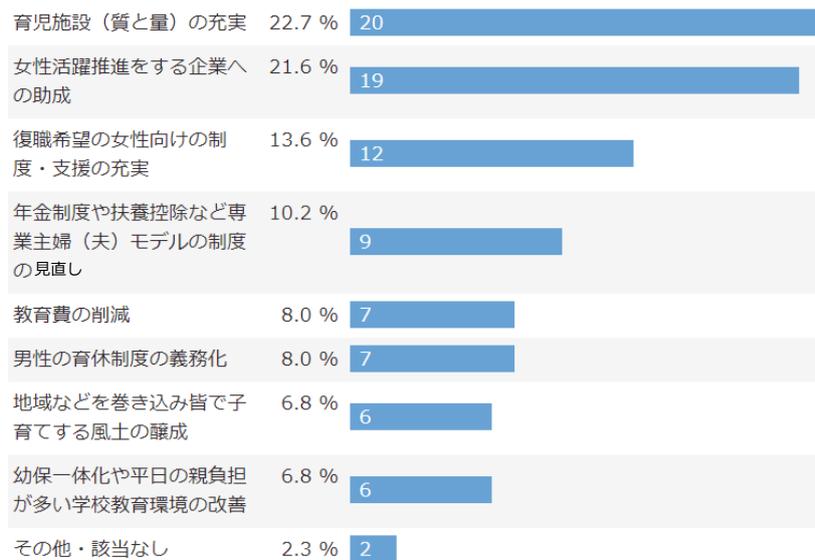
【4】 貴社における女性活躍推進の課題はありますか（複数選択可）。



【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、行政へ要望したいものを選択してください（上位2つまで選択）。



【7】上記のほかに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-----

- \* まずは、行政が女性活躍を推進して欲しい
- \* 子育てに体力・心身・経済的にすべて負担がかかりすぎる仕組みやインフラの改善
- \* 男性の育休取得の推進
- \* 男性の育休取得の義務化は多様な働き方をしたい人にとっては不自由になるように感じる  
必要な人が取れる風土・支援制度作りに努めていきたい
- \* 男性が家庭・育児に携わることが普通であるような社会になるよう、様々な後押しをお願いしたい
- \* 義務教育開始年齢の引き下げ（1才～）

-----保育園関係-----

- \* 待機児童対策として保育園を新設するだけでなく、質・保育士さんの待遇改善  
（補助金が適正に使われているかどうかなど）
- \* 子どもを預かる施設の増加
- \* 病児保育等のシステム構築

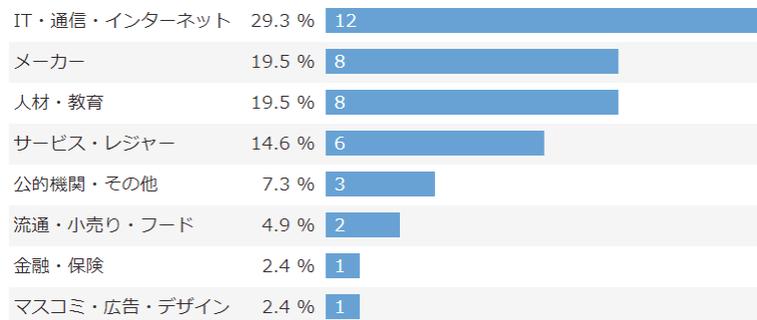
-----各種助成関係-----

- \* 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の支給
- \* 保育施設やサービスへの助成拡充
- \* 子育て支援に対する助成拡充
- \* 男性育休取得に向けた、支援拡充
- \* 子育て世帯および企業への補助金の交付
- \* 老人ではなく、子育て支援にもっと税金を使えるようにしてほしい
- \* 扶養控除の制限枠の見直し。扶養内ではたらくパート社員も能力的に活躍してもらえる人ばかりなので、制度の見直しによって女性の労働人口が増えることを期待する
- \* 急激な最低賃金のアップによる人件費の増加は、今後の採用や勤務時間を検討せざるを得ない。時間給（非正規）の女性社員が多い企業では、女性の活躍の場を削ぐような状況にもなり兼ねないため、助成金や税制改正など何らかの対策をしてほしい

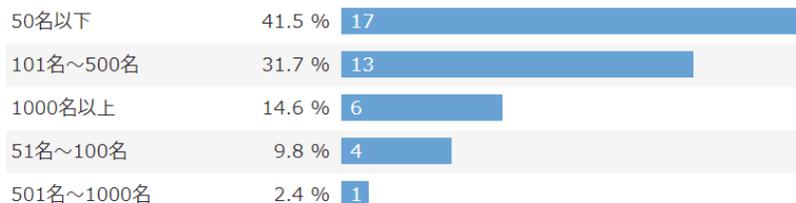
-----その他-----

- \* 子育て支援としての制度は、0才～中学生位までは充実しているが、お金がかかる高校～大学生の世代に関しては充実しているとは思えず、この世代は親の介護なども重なるため、支援の拡充と後押しを期待したい
- \* 働きやすさばかりを先行させるのはやめるべき

【参考】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】

大企業においては、女性活躍推進はひと段落したという風潮になっているようですが、実際に多くの女性が働く中小企業では未だ多くの課題を抱えています。女性は出産や育児などによって、働き方に制約が課される時期もありますが、いざ働き続けたいと思っても育児などと両立しやすい雇用条件の会社がまだ多くなく、就労が困難となり離職するケースもあとを絶ちません。この先、労働人口の減少を迎える中で避けては通れない「女性の労働力」を無駄なく活かすために、本取り組みに賛同する企業の多くは、社員の声を吸い上げる形で女性だけでなく男性も無理なく働き続けられる仕組みを整備しています。

本調査も4回目となりましたが、「行政に期待すること」の項目については毎度同様の結果となっており、女性が働き続けるための施策や助成、育児施設の更なる拡充を期待する声が多いのが現状です。

事務局としましては、様々な阻害要因があるなか先陣を切って新しい取り組みにチャレンジする企業の事例を横展開し、誰もがストレスなくしなやかに変化し続けられる社会、女性が当たり前で尊重され経済に貢献する日本社会に向けて取り組んで参る所存です。

ウーマンエンパワー賛同企業（順不同） ※130 社中回答企業を抜粋

ガイアモーレ株式会社	東京反訳株式会社
株式会社キャリアシステム	コープみらい
株式会社ゼネラルパートナーズ	石井食品株式会社
株式会社アメイズプラス	株式会社 堺整骨院西
JAPAN TESTING LABORATORIES株式会社	株式会社Eプラン
キャップクラウド株式会社	アヴァント株式会社
株式会社ワークスアプリケーションズ	株式会社天才工場
株式会社エンライズコーポレーション	株式会社シーボン
株式会社流機エンジニアリング	株式会社わらわら
株式会社ラクーンホールディングス	株式会社C S E
NPO法人男女共同参画おおた	株式会社ポーラ
アイコミュニケーションズ株式会社	株式会社S&S
株式会社アーキ・ジャパン	株式会社Wiz
株式会社武蔵境自動車教習所	土佐工業株式会社
日総ブレイン株式会社	株式会社ワークス
FPサテライト株式会社	いちご株式会社
株式会社ほけんのぜんぶ	有限会社モーハウス
株式会社プレシャスパートナーズ	株式会社ノバレーゼ
株式会社FeelWorks	株式会社キャリア・مام
株式会社フォトクリエイト	株式会社グローバルウェイ
株式会社アクセラゲート	株式会社ルバート

(順不同)

■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. so. jp