



AWARD GRAND PRIX

ウーマンエンパワー賛同企業

2020年2月版 事例集



2019年度 ウーマンエンパワー賛同企業アワード表彰 従業員500名以上の部 大賞

株式会社シーボン

本店：東京都港区／メインオフィス：神奈川県川崎市
【従業員数：1000名以上】

(化粧品及び医薬部外品並びに美容器具等の製造販売及び輸出入事業)

女性の働き方は結婚・出産・育児・介護などライフイベントにより左右されてしまうことがある。シーボンは91.8%が女性社員ということもあり、女性の活躍が不可欠であることから、様々な働き方ができる制度の導入や取り組みを実施。

また、経営トップが「社員の『挑戦したい』を大切にする」というメッセージを発信しており、社員一人ひとりが自分のキャリアに対してチャレンジできる企業風土の醸成に力を入れている。

【仕事と家庭の両立サポートのための各制度の導入】

目的：ライフステージの変化による離職防止のため

- 2008年 マタニティ制服の導入
- 2011年4月 育児休業の延長（子が3歳まで）
育児短時間勤務の延長（子が小学校入学まで）
- 2012年4月 ウェルカムバック制度
(結婚・出産等を理由に退職した社員の再雇用制度)
- 2014年4月 ショートタイム正社員制度の導入…①
- 2014年6月～ 社内報の発行…②
- 2015年7月～ C'BON Family Dayの開催
- 2017年2月～ 育児復帰セミナーの開催

① ショートタイム正社員の導入

育児や介護、健康上の理由などでフルタイム勤務が難しい場合、週4～5日、1日6時間で正社員として働ける制度。育児や介護が落ち着いたら通常の働き方に戻ることも可能。

② 社内報の発行

制度浸透と利用促進を目的に“制度を活用し、働き続けている社員”を紹介。結婚・育児（男性の育児参画推進も含む）・介護・キャリア・シニア等、幅広くモデルケースを紹介している。

C'BON Working Style ~「介護」と働き方~
第2弾 離れて暮らす親の介護と仕事の両立(ショートタイム正社員)
勤続31年の〇〇さんが自分ひとりで介護を担当しながら、仕事を続けることができた理由とは?!

別居介護×仕事

社内報 事例
(ショートタイム正社員×介護)

誰に相談し、どんな助言があり仕事を続けましたか?
スケジュールについて (介護と仕事を両立するためのケアプラン)

「介護をするうえで今まで利用したシーボンの制度」
「介護休業」「ショートタイム正社員」
最初は育児休業や介護休業を利用しながら長年にわたって介護(遠隔リハビリ・給食等)をしていましたが、ある時介護報酬のある上から、「休みが多くなって気持ち的にも辛くなる上から、最初から仕事をしながら介護を利用して、好きな仕事を思い切り行ってみよう」という考えで、制度の紹介を受け、週4日(時間勤務)のショートタイム正社員に職種変更しました。職種変更後は休日(日)が定まり、気持ちの切り替えができる分、休日は父だけのことを考え、介護に専念できています。そして、介護について理解し、越えていくという心算で、仕事を続けることができました。

Happy Life Event 8月号 IRUMEN REPORT Vol.1 「男性育児休業の過ごし方」

男性にも「育児休業があった!」と感じた瞬間 BEST5

- ① 妻の入院中、第一子の世話をした時
- ② 授乳で眠る暇がない妻の様子を見た時
- ③ 赤ちゃんを迎えるための自宅準備をした時
- ④ 役所へ書類を提出した時 (出生届など)
- ⑤ 赤ちゃんを定期健診に連れて行く時

社内報 事例 (育児休業×男性)

「男性の育児休業」とは? 子育てが1人になると、中絶により、パパも育児休業の権利がなくなります!

育児休業の「過ごし方(パパ編)」

【育児休業中に行ったこと】
● 長男の面倒を見る
● 妻の入院サポート
● 赤ちゃんを迎える準備(掃除・ベッド組み立て)
● 重たいものやネット購入不可な品の買い出し
● 書類の提出(出生届・児童手当など)

「我が子への理解が深まり、愛情が増えました。妻への感謝の気持ちも深まり、今後の家事・子育ての分担も見直したいです!」

「上司が育児休業取得を応援してくれたおかげで、家族の絆が深まりました。」

六本木本拠地「C'BON」へアサヒグループホールディングスに入社後、neekの企画管理を行うマネージャーとして活躍。現在は、本社企画室長として、neek+グループの企画を担当している。家庭では2児のパパ。

2019. August ES向上推進室

制度が浸透してきた今、次の課題として「フルタイム勤務で店舗を支えてくれている社員への取り組み」が挙げられる。すべての社員にフォーカスを当て、「お互い様精神」を大切にし、お互いの事情を思いやることの出来る風土づくりに努めている。

【55歳以上の社員の活躍推進】

目的：経験豊かな社員の継続勤務を促進し優秀な人材を確保するため

- 2006年4月～ 定年退職者再雇用制度
- 2014年4月～ 定年延長（60歳→65歳）
ショートタイム正社員制度の導入
- 2018年6月～ 60代社員の働き方を紹介する社内報の開始
- 2018年10月～ 店舗社員における役職定年の年齢引き上げ
（55歳→60歳）
- 2019年10月 セカンドキャリア研修…③

③セカンドキャリア研修

継続勤務意欲向上を目的として、55歳以上の店舗社員を対象とした『セカンドキャリア研修』を開始。研修では、職場でイキイキと働くための考え方や制度を紹介するセミナー、マネー講座、交流会、サプライズ表彰を実施。



研修後アンケート

「働く意欲が向上した」

91%

研修参加者の声

「職場での“自分のあり方”を考えさせられた。
経験をもとに、店長と若手スタッフの架け橋になりたい！」
「今後のシーボン.での働き方が見えて安心した。」
「これからもこの会社で活躍し続けたい！」

「誰もが“自分らしく”、イキイキと働き“輝く”」会社を目指してシーボン.は化粧品を通じてお客様の人生を輝かせることを事業にしていることから、それに携わる社員一人ひとりにも輝いてもらいたいと考えております。
「女性活躍」や「働き方改革」というとハードルが高く感じてしまいがちですが、ゴールは「誰もが“自分らしく”、イキイキと働き“輝く”こと。」様々な立場の人がお互いを理解し合い、支え合うことがゴールへの第一歩だと考えています。
今後も、社員一人ひとりが輝ける会社を目指して取り組んでまいります。

2019年度 ウーマンエンパワー賛同企業アワード表彰 従業員500名未満の部 大賞

株式会社グローバルウェイ

本社：東京都港区

【従業員数：100名未満】

口コミサイト「キャリアコネ」を中心とした人材領域のウェブメディア事業
ハイエンドユーザー向けのヘッドハンティング事業／ウェブアプリケーション開発事業

旧来の「正社員フルタイム男性主体の職場」では女性が働きやすい職場にはならないのでは、という思いから、女性にも性差なく活躍の場を広げるため、職域の拡大や柔軟な働き方を導入。

従来より、在宅勤務制度の導入はしていたが、条件として『一定の勤続年数を満たしたうえで、かなり職種を限定し、且つかなり限定的な事情』のみ認めていた。しかし現在では採用の時点から『完全在宅OK、職種を拡大して募集、且つ事情は問わず』で募集している。
これにより、以下のような変化があった。

- ・以前よりもさらにマインド・スキルの高い社員の採用ができるようになり在宅勤務者のなかからリーダー職も。
⇒今後はマネージャー職が出てくることを期待したい。
- ・在宅勤務者が増えたことにより、子育て中の社員同士がお互い配慮しサポートしあえる環境が整い、相互理解が深まった。
⇒子育て中の社員以外も、自分にも事情が発生した際に「在宅勤務という働き方を選択できる」という安心感と、「在宅ではしにくい職務領域のスキルを磨かねば」という危機感を持つようになった。
- ・経営陣の会話にも、「入社」を前提としない組織づくりを当たり前にしていくという共通意識が生まれ、組織戦略などの議論への選択肢が増えた。
⇒子育て中のママ社員に関しては、原則として在宅ワークを想定。本来的には介護やその他の事情での在宅ワークも推進されるべきと考えている。今後も在宅を前提とした組織づくりの在り方を議論し、チャレンジし続けていきたい。

今回はこのような賞を頂き、大変うれしく思っておりますと共により一層働きやすさの改善に努めていきたいと思っております。弊社の事例はトップがあるべき姿を想像し議論したから実現したのではなく、メンバーが働き続けられるために必要な状態を創ることを現場のマネージャーが起案し、積み重ねていった結果です。経営と現場のつなぎ役であるマネージャーには感謝しかありません。

採用成功

2年間採用できなかった、人材営業経験者を2週間で2名採用

以前

契約社員、入社前提

人材紹介：未経験者のみ
媒体：採用できない

現在

完全在宅OK

多数の応募あり



女性MVPクラス・男性ミドル
2名の即戦力メンバーの採用に成功

Copyright © 2020 Globalway, Inc. All rights reserved.

32

相互理解

利用ツール：slack

メンバーとメンバー、メンバーと上司、メンバーの事業理解が進む

個人への相互配慮



業務の状況把握



当事者意識の促進

【本年のお礼】
★根本さんへ
2019年度も大変お世話になりました。根本さんには、育児をしながら働く環境を整えて頂き、感謝ばかりです。さっとこんなに柔軟に働ける会社はほほえないと思います。来年度も、メルマガや求人票を通して売り上げに貢献していけるよう頑張りたいと思っております！

お疲れ様です。
12月27日（金）の日報をお送りいたします。最終日までバタバタですみません。眼科に行ったので6時間30分稼働です。

■根本さん>>>>
根本さん、今年もお世話になりました！今年も在宅の有難さを噛みしめながら、過ごした1年になりました。こんなに裁量を持たせていただき、自由に柔軟に（勤怠含めて）お仕事をさせて頂けてホントにホントに感謝です。来年は制作チームの体制を整えて、丸投げに注力してお金稼ぎたい！！頑張ります！売上に関与することに時間割けるように整えてまいりますので、来年も宜しくお願いします！

精緻に状況を把握できる

Copyright © 2020 Globalway, Inc. All rights reserved.

33

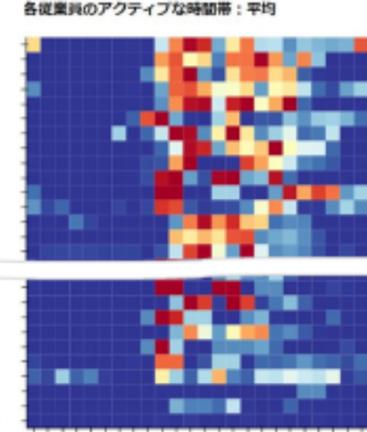
相互理解

利用ツール：Well

業務の「行動ログ」が把握できるツールの導入

本当の業務時間把握

各従業員のアクティブな時間帯：平均

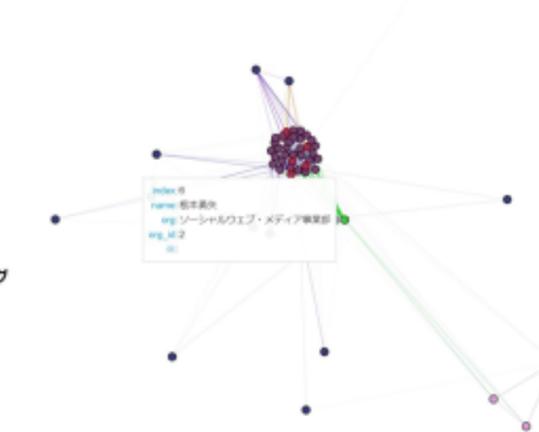


感謝の送受信把握

「ありがとう」メッセージ・スタンプの平均使用回数ランキング



コミュニケーションの方向性・停滞の把握



定量×ノンバイアスで組織の状態を正確に把握できる

Copyright © 2020 Globalway, Inc. All rights reserved.

(※)slackデータやサーベイなどを組み合わせて定量分析 34

2019年度 ウーマンエンパワー賛同企業アワード表彰 従業員500名以上の部 特別賞

石井食品株式会社

本社：千葉県船橋市
【従業員数：500名以上】
食品の製造および販売

2017年より新しい経営体制の元、第4創業期の立ち上げを掲げ、ビジネスモデルと組織のフルモデルチェンジを行っており、その一環としてこれまで以上に女性の活躍推進・働きやすさを追求している。本年度は下記の行動計画を掲げ、全社を挙げて取り組んでいる。

目標1：社内で「ママ会」を定期開催し、育児子育て中の困りごとから施策を立て実行します。

「ママ会」では悩みを共有するだけでなく、参加者から「働きやすい環境にするには」といった将来に向けた意見も多く挙がりました。長期的に取り組む必要があるものは、次年度の計画に反映させ行動に移していきます。

目標2：女性管理職を増やす取組として、管理職を目指す女性社員を育成支援します。

今年度は、管理職を目指したいという女性がなぜ少ないのか？という問題の原因を把握するため、中堅層の女性やその上司などにヒアリングを行いました。その結果、本人へのサポートだけでなく、社内全体の仕事に対する意識の変革や働き方の多様化も必要であることが分かったため、今後は「個人」と「組織」の両視点で改善策に取り組んでいきます。

目標3：女性社員のキャリア形成を支援し、女性管理職を増やします。

2020年までに女性管理職を16名から17名を増やすことを目指しています。単に人数を増やすだけでなく、管理職になった女性が働きやすい環境をつくり、性別関係なく管理職にチャレンジできるようにしていきます。

目標4：若手労働者のための仕事と家庭の両立を目指した研修会を実施し、ワークライフバランスをさらに推進します。

新規卒者へのヒアリングや「ワークプランアンケート」などをもとに、若手社員が考える働きやすい職場とは何かを具体化している途中です。今年は具体化されたニーズをもとに研修やワークショップを実施していきたいと考えています。

冷蔵品、佃煮、惣菜をはじめ、
 総合食品メーカーとして多品種を展開



女性の働き方



【男女比率】正規社員...男性1.7:女性1.6 非正規社員...男性0.6:女性1.6
 【結婚・妊娠が理由の退職者】0% 【育休取得者】女性:14名 男性:1名
※直近1年のデータ

- 子育てと仕事の両立
- ・看護有休制度(年5日・1子につき) ・時短勤務制度(子供が小学校3年生まで)
- ・1時間単位での有休取得制度 ・在宅勤務対応 ・育休前後の支援 など



育休取得で見たもの

これまでも「子どもが2歳に達するまで育児休業可能」「子どもが小学校第3学年を終了するまで育児短時間勤務が可能」「子どもが小学校入学前に取得可能な看護休暇は有給休暇(1子につき年5日まで)」「1時間単位での取得が可能な時間単位有給休暇制度」「在宅勤務対応」等、子育て中の社員に寄り添う制度を設けてきたが、このたび2019年10~11月の約1か月間、代表取締役が育児休業を取得。男性であり、かつ多くの役割を担う企業のトップが育児休業を取得することで、ほかの男性や役員、管理職の意識が変わり始めている。



代表取締役社長 石井 智康

会社のトップが1か月育休をとってもニュースにならないような世の中になるといいなと思います。

育休は「休」みではない、「修行」でした。

- 週7日24時間対応。
 曜日感覚がなくなる
 ⇒1か月間でも社会との断絶を経験する。
- 仕事と育児で脳の使い方が違う
 ⇒仕事とは別のストレスがすごい。
- 緊急時のシミュレーション
 ⇒リーダーが抜けた時にうまく回るか
 マネジメントとのテストにもなる。

男性の育児休暇取得についてはさまざまな意見があると思います。しかし社長の石井が、昼礼に集まった全社員の前で育休取得の表明をした際、どこからともなく拍手が沸き起こりました。また、社内だけでなく社外からも多くの『応援している』という声が届きました。

会社のトップやリーダーの育休取得は、周りのメンバーにとって良いシミュレーションになります。万一口頭が抜けたとしても、ビジネスがうまく回るか考えておくことは重要です。他の企業もぜひ実践してほしいと思います。

社長の育休取得発表後、多くの取材依頼をいただきました。しかし近い未来、会社のトップが育児休暇を取得してもニュースにならないような、それが当たり前の中になることを願っております。

2019年度 ウーマンエンパワー賛同企業アワード表彰 従業員500名未満の部 特別賞

JAPAN TESTING LABORATORIES株式会社

本社：岐阜県大垣市

【従業員数：500名未満】

開発品の信頼性を評価する技術サービス

計測・試験・分析に関する評価代行サービス／評価技術コンサルティングサービス

《日本で最も働きやすく働きがいのある会社》を目指して

「男性でも女性でもやりがいのある仕事」。設立からおよそ20年のまだまだ歴史の浅い会社だが、ここ数年で事業が急速に拡大し、社員数も3年で2倍に増加している。

私たちの仕事は「研究開発の代行サービス」。一般的には男性社会の業界だが、当社は社員の半数が「女性」。顧客への柔軟な対応やきめ細やかなデータの提供などが必須であるが、もちろん男女で差がつくことはない（ちなみに、昨年の営業売上トップは「女性」）。また、大手メーカーが主要顧客のため、勤務形態は規則的かつ大型連休も多く、ワークライフバランスを充実させやすいことも特徴である。

ここ数年、私たちは男女平等に活躍できるように、社内の仕組みづくりや意識づくりに力をいれてきた。大きなライフイベントである子育てとの両立制度（育児休暇・時短勤務・カウンセリング）を導入したり、社内報にて社員の活躍を男女平等にピックアップしたり、残業時間の制限を設けたりと社員の生の声に向き合い続けてきたことで、離職率は6%に激減（5年前は20%）し、男女比も1：1（5年前は7：3）となった。

今後は「男女」ではなく「個人」までフォーカスしていき、より一層女性の活躍を推進できる（もちろん男性も）会社を目指していきたい。

この度は特別賞を賜りまして、誠にありがとうございます。
この2年間、社員の声に真摯に向き合い続け、「JTL」の「今」に見合った制度を考え続けてきました。今回の受賞は、その一つの節目として非常に嬉しく感じています。ただ、まだまだ完成形ではなく、もっといろいろな可能性のある会社だと思っています。次のステップに進むためにも、本日の交流会を通じて皆様から沢山のことを学ばせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

《研究開発の代行サービス業》で急成長している会社

市場規模 ITと並んで近年急成長中（国内で年率6～7%増）
 事業規模 2年で国内3拠点・海外1拠点増設（業界初の海外進出）、
 2社の子会社を設立、3社と事業提携、3社を買収
 売上 4年で3倍
 社員数 3年で2倍



この5年で、働く風土も大きく変化した

女性社員の増加

男女比 5年前…7：3
 現在…5：5

定着率の向上

離職率 5年前…20%
 現在…6%



直近2年間の取り組み事例

「女性を特別扱いしなくていい」風土づくりに力を入れてきた

子育て
両立制度

子育てと仕事の両立は当たり前

産休育休制度／時短勤務制度／ライフイベントに伴う面談
 ／フレックスタイム制度／有休推奨日の設定／年間休日の増加



残業規制

仕事は就業時間内で完結できることが凄い

残業時間に関するルール設定／残業時間を評価軸に設定



活躍報告

活躍に男女の差は関係ない

毎月の活動共有／社員の活躍発信



次のステップに向けて

採用

入社・定着

強化

社員一人ひとりの仕事への思いを知り、伸ばせる環境をつくることで
 「個」が強い集団へ

部下の成長を支援できる
 マネジメントにやりがいを感じる！

事業の立ち上げを経験して、
 一回りも二回りも成長したい！



185人いれば
 185通りの
 考え方がある

自分の技術ノウハウ
 でお客様の役に立てることが嬉しい！

日々解析に没頭して
 分かることが増えていくことが楽しい！

「ウーマンエンパワー賛同企業」事務局では、参加企業様の施策の参考になればという思いから、さまざまな企業の取り組みや専門家の取材をしています。現在WEBにて公開中の記事をご紹介します。取材をご希望の企業様は、お気軽に事務局までお問合せください。

女性活躍推進2.0とは？男女視点でこれまで以上の成果を ～子どもたちの未来のために女性もイノベーションに貢献を～

今回は、女性活躍推進2.0を提唱し、様々な企業のコンサルティングや管理職女性向け「しなやかリーダー塾™」を運営する(株)リノパートナーズ(東京都千代田区)代表の細木聡子さんにお話を伺いました。

Q. 細木さんはNTTで管理職として失敗を経て、マネジメント手法を大きく変更し成果を実感したとのことですが、具体的にどんな変化があったんでしょうか？

39歳の管理職になりたての頃、メンバー50人全員が男性、8割が年上という状況でした。なめられてはいけないと男性上司のマネをしてしまい、上から指示型のマネジメントをしていたところ、全員から「あなたがいるとロクなことがない」と信頼を失い、開発も進まずトラブルが続出で会社に行けなくなってしまったんです。1カ月休職しながら「自分は管理職に向いていない」と、やめようと思っていましたが、どこでボタンを掛け違ってしまったんだろう？と考えるようになりました。そこで、自分がやりやすいやり方、自分らしいマネジメントをしたほうがいいんじゃないかという思いに至ったんですね。

Q. 自分らしいマネジメントというのはどういうものですか？

支援型・参加型のリーダーシップのことです。初めての業務でわからないことが多いのに、上から「やれ！」と指示型でやっていくのではなく、部下が気持ちよく働きやすく仕事ができる、才能を引き出す、という形を模索しました。辞めるつもりだったのに休職した後に上司にも力をまた貸して欲しいと後押しされ、復帰を決めました。そこでまず、メンバーには今までの自分のやり方について謝りました。少しずつ手法を変えてみて、周りとの信頼関係が徐々にできてくるのを感じましたね。もう納品できないだろう

と言われていたプロジェクトでしたが、何とか遅れて納品もでき、その後も数々のプロジェクトを成功させることができました。信頼されていなかった私に、「あなたのために仕事を頑張ります」「あなたと一緒に働きたい」なんて部下が言ってくれるようになり、管理職って本当にやりがいがあって素晴らしい仕事だと感じました。そして、管理職は「向き・不向きじゃない」んだなと。変化の激しい時代に全てをマネージャー・リーダーが把握しているのは無理。よく知っている現場の人たちから引き出す関わり方がこれからの組織づくりに求められると実感しました。

Q. 女性の脳やタイプの傾向としても合っているスタイルですね？

個人差とは言えやはり男女の傾向はあります。女性の脳は人の考えていることを察する力、人の力を引き出す力が発揮しやすい。これからの時代、女性が管理職になって組織を動かしていくことが未来を救うと感じました。この実体験を元に取り組みをもっと体系化して外で伝えていこう、2020年までに500人のしなやかリーダーを輩出しよう、と企業コンサルティング事業およびしなやかリーダー塾を立ち上げました。それぞれの会社のステージに合わせて中小から大企業まで支援しています。

Q. 「女性活躍推進2.0」を推進されていますが、今までと何が違うんでしょうか？

今までの女性活躍推進は、数を増やすだけになってしまい形骸化してしまっていることが多いように思います。女性活躍推進2.0は、女性の自然体の力、素の強みを活かしていけば会社を救うことになり、本人の幸せにもつながるという考え方です。関わり方を少し変えるだけでもものすごく変わる。そして今の過渡期は女性にロールモデルはなかなかできない。自分がパイオニアとなり、後進のロールモデルになるということなので、強みを活かすマネジメントも伝えていきたいです。

Q. しなやかリーダー塾は男性も通っているそうですね。

はい、「自分の強み」発見シートを使って、人生グラフで自分の経験を振り返り、使えそうなスキルや資格、自分の得意なことを引き出していきます。新型リーダーシップのスタイルで自分はどれが向いているか？を見つけてもらっていますね。また、男女の脳の構造の違いや思考癖、上司のタイプ別の伝え方なども学んでいきます。女性はわりと察する力、情報収集力、同時処理力など傾向として強い力もあります。かなり踏み込んで具体的に細かくどう対応するかを伝えていきます。NTT時代にも、子育て中で時短の女性のマルチタスク力がすごいなと思い、業務を棚卸して周りの人にノウハウを展開して！とイベントを丸ごと任せたことがあります。そうしたらすごく頑張ってくれて成果も出してくれました。すると「第一線はずれて自分のペースでできる補助仕事ばかりやるのはもったいない」という認識が広がって、時間短縮勤務の方への仕事の任せ方に変化が生まれ、全体の生産性も高まったという影響があったんです。



Q. イマイチ女性活躍推進の重要性が社会に正しく伝わってない気がしているんですが、どのように企業にお伝えされるのでしょうか？

少子高齢化と第4次産業革命の到来で、日本の全ての企業がこのままではジリ貧になってしまうと言われていています。生産性をアップしなければならないし、新しい価値づくり・体制づくりをしてイノベーションを起こしていかないと今までのやり方では通用しなくなります。今は利益が出ているから必要ない、という企業も既にジリジリきている。こうしてる間にもコストが増えていることを知って欲しい。まず対応できない組織で離職者が増えていくと採用・育成コストが無駄になります。さらに、男性が多いと男性の働き方＝残業ができる体質の企業になりがちです。ただ例えば1人1日30分残業をしたとして、光熱費などコストを計算すると50人で年間1180万円のコスト。100人、1000人の組織ではすごい数字になっていきます。

Q. イノベーションを起こし変化に対応する組織になっていくために、ダイバーシティ&インクルージョンが必要だということですね？

多様な知識と知識の組み合わせがイノベーションを起こすポイントです。できるだけ異質な人の組み合わせが望ましい。そのダイバーシティ&インクルージョンの試金石が女性活躍推進ということなんです。男性視点のいいところと、女性視点のいいところを組み合わせ「これまで以上の成果を出すこと」が目的です。「これまで以上の成果」というところがポイントですね。残業時間だけを減らす施策をしてしまうと給与減だけだと言われかねませんので、人事評価の運用を「時間あたり生産性（与えられた仕事をこなしているのであれば、残業が少ない方を評価する等）」で行うようにするというのも並行で実施することが大事と考えています。これにより、社員にとっては日々の残業代は減ってもボーナスがアップしたり、昇格による昇給が見込め、モチベーションアップ→更なる生産性が向上、といった良いサイクルが回り始めると考えます。

Q. 最近発表されたジェンダー・ギャップ指数で日本は過去最低の121位でした。なかなか進まない背景は何だと見ていますか？

女性は家庭をみるべき、子どもは母が育てるべき、という文化的な背景が根強いからだと感じています。男性側も「自分は2番手」だと思っている。女性側が「主人に任せるのは申し訳ない」と感じている。そういう方々にお伝えしたいのは、女性も自分がイノベーションを起こすべき立場にあるということです。意識を変える必要がある。

子どもが成長したころに日本がひどい状況にならないため、子育てだけでなく社会にも力を使って貢献してほしい。それが女性たちの使命なのです。このお話をすることで、女性であるのが嫌だったけれどいい意味でラッキーだと受け止めて無理なく特性を強みとして活用しようという意識をシフトして下さった方もたくさんいます。性別は変えられないし、女性として見られるという事実も変わらない。だから、自然体で自分の適性を子どもたちのために、日本の将来のために活用して欲しいです。

Q. 中小零細企業でもできる第一歩は、何があると思いますか？

最初のアプローチとして、女性たちには何を求められているのか、何ができるのか、を自分なりに考えて行動してもらうよう仕向けてみてください。効率化する、業務改善をするなど、経営側から任せてみるというケースも多くあります。

女性たちに文化的背景や、会社の存在意義を問いかけたりもしています。個人がよりよい生活環境を手に入れるために会社が価値を提供する。そして、会社の法人税は40%もある。保育園・学校、子育てや介護など、国の福祉はそういった税金がまわりまわって成り立ちます。私たちが稼ぐことで法人税を払うのが会社の使命。子育ても福祉も税金がまわらないと成り立たないという繋がりを意識してもらうことも重要です。強みを引き出す関わりをしていくことで、少しずつ変わっていきます。

Q. 最後に模索する企業さんたちにメッセージをお願いします。

女性活躍推進は、男性を含めて全員でやることです。それが女性活躍推進2.0の考え方。「必要ない」「だいたいできている」という企業も、本質的にはだいたいできていない。世の中の99%以上が中小企業です。大企業だって中小企業の支えで成り立っています。今からすぐにでもとりかからないと将来だめになる。管理職は男女ともにやりがいと感動の輪を感じられる仕事です。男性も女性もそれぞれにいいところがあるのをお互いに融合しあってもらいたい。限られた時間で最大の成果を今以上にあげるために、男女とも強みを発見してもらいたい、という想いです。

私は実感値をもって、その重要性が企業と日本を救うと心から信じています。一緒にがんばりましょう。



<プロフィール> 細木 聡子（ほそき あきこ）株式会社リノパートナーズ代表取締役／公益社団法人 21世紀職業財団 客員講師／中小企業診断士／しなやかリーダー塾™ 塾長／1990年筑波大学卒。大学卒業後、NTTに入社。管理職に昇格し、大規模システム構築プロジェクトのマネージャーに就任するも、部下がついてきてくれず、成果に結びつかなかった。周りに女性管理職ロールモデルがおらず、男性上司の真似をしたことにより違和感を与えていたということに気づき、自らしさを大切にしたマネジメントスタイルに徹底的に見直したところ、部下から圧倒的な支持を受け、残業0で成果2倍を達成する。その後、社員約500名のSE部門の人事・育成課長に就任。仕組み化による育成施策を展開したが、メンタルダウンする社員が増加してしまう。柔軟性のある育成が不可欠だと痛感し、個人の状況に合わせた寄り添い型の育成方法に切り替えたところ、メンタルダウンした社員をリーダーに成長させることに成功。

部門間・上層役員間・社外機関の調整役として抜擢され、人と組織をつなげるパイプ役として活動の幅を広げる。管理職経験10年間で述べ1,000人のマネジメントに携わり結果を残す。その後、元NTTでの管理職経験から得た独自のマネジメントメソッドを体系化し、年間1,000人を超える管理職研修を実施すると、受講者から「無理せずマネジメントができる」「具体的事例が役に立った」と支持を受ける。

2018年4月より、人材育成コンサルティング会社・株式会社リノパートナーズ設立し、代表取締役に就任。元NTTでの管理職経験で培った独自のマネジメント法をベースに女性管理職を育成する専門機関「しなやかリーダー塾™」を開講し塾長に就任。

心から信じていることは、「人には無限の可能性がある」ということ。特に、企業の豊かな成長には、柔軟でありながら芯のある、しなやかな女性管理職の存在が不可欠だと確信している。

しなやかな女性管理職が増えることが、仕事へのやりがいと感動の輪を広げ、全ての人が自分らしく安心して成長できる社会を1作ることにつながる。そのような社会作りを、本気で目指している。

2019年度

ウーマンエンパワー賛同企業のみなさま

株式会社アーキ・ジャパン	株式会社エフスタイル
株式会社R09（アールナイン）	FPサテライト株式会社
株式会社アイキューブ	エモーションクリエート株式会社
アイコミュニケーションズ株式会社	株式会社エンライズコーポレーション
株式会社アイデアズ	株式会社ONE
アヴァント株式会社	合同会社オフィスTARU
株式会社アクセラゲート 	ガイアモーレ株式会社（2017年度奨励賞）
朝日生命保険相互会社	株式会社カオナビ
株式会社アスカ	キャップクラウド株式会社
株式会社アスネット	株式会社キャリアシステム
アディッシュ株式会社（2018年度特別賞）	キャリアフラッグ株式会社
アデコ株式会社	株式会社キャリア・맘
株式会社アトラエ	株式会社キャンビー
株式会社アメイズプラス	株式会社クリエーション・ビュー
株式会社A L T	株式会社グローバルウェイ（2019年度大賞） 
and factory株式会社	株式会社 KDDI ウェブコミュニケーションズ
株式会社Eプラン 	株式会社ココスタイル
株式会社イエスリフォーム	株式会社コプロ・ホールディングス
石井食品株式会社（2019年度特別賞） 	株式会社SYMAコーポレーション ヘッドスパSyma銀座店
いちご株式会社	株式会社堺整骨院西
WiLL株式会社	株式会社さくらコンサルティング
Women's Innovation	株式会社三恵クリエス（2017年度奨励賞）
ウーマンネット株式会社	株式会社CSE 
株式会社ウーマンパワー・プロジェクト	株式会社シーエスウェア
株式会社WETCH	GCストーリー株式会社
一般社団法人 営業部女子課の会	株式会社シーボン（2017年準グランプリ・2019年大賞・殿堂企業） 
エーソル株式会社	シグマロジスティクス株式会社
株式会社ABC Cooking Studio	社会保険労務士法人銀座パートナーズ（旧：HK社会保険労務士事務所）
株式会社yell	JAPAN TESTING LABORATORIES株式会社（2019年度特別賞） 
株式会社S&S	シングルマザーサポート株式会社
株式会社S A—B A S E	スカイコート株式会社
株式会社エスキャリア	スタークス株式会社
エデュテ株式会社	株式会社スタイリスト

本年度も、本取り組みに多大なるご協力をいただきまして
ありがとうございました。事務局一同お礼申し上げます。

- 株式会社スリーアウル
株式会社スリィ・ウェイブ
生活協同組合コープ自然派兵庫
生活協同組合コープみらい
ゼスト株式会社
株式会社ゼネラルパートナーズ
全日本空輸株式会社 (2017グランプリ・2018大賞・殿堂企業)
株式会社旅工房
株式会社チェンジ&チャレンジ
株式会社チェンジウェブ
チャイルド・アイズ東陽町校 (鈴木アセット・マネジメント株式会社)
株式会社天才工場 
株式会社てんとうむし (2018年度大賞)
東京反訳株式会社
特定非営利活動法人男女共同参画おおた
特定非営利活動法人日本ITイノベーション協会
土佐工業株式会社
株式会社トリモ
トレンダーズ株式会社
日総ブレイン株式会社 (2016年度特別賞)
株式会社ノバレーゼ (2017年度特別賞)
パートナーオブスターズ株式会社
株式会社ハートフィール
株式会社ハグカム
株式会社ぱど
ハレルヤエージェンシー株式会社
株式会社BNGパートナーズ
株式会社ビースタイル 
ビジネス共同参画TV
ビルコム株式会社
株式会社Feelworks
株式会社フェムマーケティングハウス
株式会社FOR SOMEONE
- 株式会社フォトクリエイト (2016年度特別賞)
二見達彦税理士事務所/株式会社築地中央会計事務所
ブルーデント・ジャパン・ファイナンシャル・サービス株式会社
株式会社BloomInnovation
株式会社プレシャスパートナーズ
株式会社プロバイドジャパン
株式会社プロフェッショナルバンク
株式会社ベアーズ (2017年度特別賞)
株式会社ボーダレス・ジャパン (2017年度奨励賞)
株式会社ポーラ 千葉東ゾーン
株式会社ほけんのぜんぶ
株式会社マージェリック
マニユライフ生命保険株式会社首都圏東RO東京中央営業所
株式会社ママスクエア
株式会社manma
株式会社ミラクルソリューション
株式会社武蔵境自動車教習所
明治安田生命相互会社
有限会社モーハウス (2016年度特別賞・2017年度特別賞)
株式会社ライフックス
株式会社ラクーンホールディングス
株式会社ラテラ
株式会社ランクアップ (2016年度準グランプリ)
理化電子株式会社
株式会社流機エンジニアリング (2018年度特別賞)
Lintos株式会社
株式会社レバレッジ (2017年度特別賞)
株式会社ワークス
株式会社ワークスアプリケーションズ
株式会社Wiz
株式会社わらわら
株式会社ルバート 

取り組みの背景と趣旨

ダイバーシティや働き方改革というキーワードが世間に浸透するなか
女性のみスポットを当てることに疑問の声もあります
しかし日本はまだ敢えて「女性」にフォーカスして支援してもよいくらい
遅れている段階だとも言えます

世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数2019」
(経済・教育・政治・保健の4分野のデータから
男女にどれだけの格差が存在しているかを分析)でも
日本の順位は153カ国中過去最低の121位となっており
女性はチームに参加していても決定権をもつことが少ないままです
実態として女性が仕事人として性差を意識することのない状態にはまだ遠く
男性と同じように当たり前で尊重され
男女双方のよい視点を生かし合う社会にはほど遠いのではないのでしょうか

そして女性活躍を進めることは
「全ての人で取り組む問題であり、全ての人働きやすくなることに繋がる」ことで
これまで以上の成果に繋げることが大事だと考えています

この取り組みや取材を通じても
「日本は一部の企業を除きまだまだ模索中」という状況を感じるなかで
努力している企業ともしっかりと事例・情報を共有することで
流れを盛り上げていきたいと活動しています
中小・零細企業でもできる施策や
「進めたくてもできない」予算や
人材不足の壁に対する補助金等の提言もしています

もちろん女性だけを特別扱いしたり過保護にすることは本末転倒という前提の上
女性活躍という観点では日本が非常に遅れているからこそ
「今はまだ敢えて女性にフォーカスする」という趣旨となっています

女性側も教育を受け経験を積んで力をつけ
男性と同じ権限を持ち自然体の特性を生かすことで
日本経済のイノベーションに貢献することが
これからの企業や子どもたちの未来にも大切です
一部のハイキャリアの世界だけではなく
誰もがストレスなくしなやかに変化し続けられる社会に
女性が当たり前で尊重され経済に貢献する日本社会に
寄与したいと考えております

引き続き「ウーマンエンパワー賛同企業」にご理解ご協力のほど
よろしくお願い申し上げます

2020年度 ウーマンエンパワー賛同企業 お取り組みのご案内

賛同企業
年会費：10,000円（税別）

応援企業
年会費：無料

- ウーマンエンパワーWEBサイト掲載
- 賛同バナー（3種）の提供 お名刺やホームページへの掲載等ご利用ください。



- WEB上でのアワード
- 活動会報誌の提供（WEB・メール）



■行政提言への参加（年1回・毎秋に実施）
女性活躍推進に関するアンケートにご参加いただきます。事務局で取り纏めたものを関係機関に提言いたします。



■メルマガの配信
女性活躍推進に関する情報
他社の事例共有（取材記事）
賛同企業の個社別紹介など
不定期に配信

- 「働きやすい環境づくり認定」
- 認定バナーの提供／認定証の発行（認定証発行はオプションになります）

認定基準	参考
1 女性社員割合30%以上(パートアルバイト含む)	※従業員数により認定申請に必要な該当項目数は異なります。
2 就業時や管理職の確保	従業員 1 - 99 名 --- 該当項目数3個以上
3 従業員の意識の改革	従業員 100 - 499 名 --- 該当項目数4個以上
4 ダイバーシティへの意識	従業員 500 - 999 名 --- 該当項目数5個以上
5 休業支援	従業員 1000 名以上 --- 該当項目数6個以上
6 働きやすさ制度の導入・活用	
7 ワーク・ライフ・バランスの推進	

認定企業には、名刺やウェブサイトでご活用いただける認定ロゴマークデータの無償提供、認定証明プレート(オプション費用+3万円)の作成も可能です。



賛同企業のみ

- ママハピ会員約2万人をターゲットにした、女性向け求人媒体 **ママハピWork**への求人無料掲載
通常掲載料：月額10,000円（税別）
- ママ向けリアルイベントへの出店料割引
- イベントBOOKへの賛同企業名掲載
※年間5万部発行



有料オプション

- Youtubeでの商品レビュー他 運営会社ルバートのママスタッフがレビューいたします。



詳細は後日メルマガにてご案内いたします



←ご参考
2019年度版
2020年度より
受賞企業のほか賛
同企業名も
掲載いたします



女性活躍を当たり前にする社会づくりに賛同する企業ネットワーク

Empowering Women Companies



事務局:株式会社ルバート内 RUBATO,inc.

〒273-0005 千葉県船橋市本町3-32-20 東信船橋ビル2階

TEL:047-409-0244(10:00~16:00 不在時留守電)

Email:womenpower@rubato.co.jp

<https://www.womenpower.jp/>