

第 27 回 地域ダイバーシティ in 横浜 開催報告

項目		内容
開催テーマ		女性活躍・働き方改革の取組発表
開催日		平成 30 年 10 月 30 日（火）
会 場		損害保険ジャパン日本興亜株式会社馬車道ビル 4 階会議室
報告団体名		独立行政法人都市再生機構
参加企業	企業団体数	12 社
	参加人数	27 名
開催内容	タイトル	女性活躍・働き方改革の各社取組発表
	具体的内容	<p>1. 開会あいさつ</p> <p>2. 女性活躍・働き方改革の取組発表</p> <p>6 団体が自社の取組を発表した（1 社 5～6 分）。 各社の発表の概要は以下のとおり；</p> <p>①独立行政法人都市再生機構</p> <p>会社全体でダイバーシティ推進を実施し、本社が全社の計画を定めるだけでなく、支社・本部においても計画を策定。年度ごとに取組行動方針を定め、平成 30 年度は（i）限られた時間で成果を出す働き方（ii）働く時間と場所の柔軟化（iii）働き方改革に向けた意識改革である。また、役員が表彰する「ダイバーシティ推進表彰」や職員の発案で「カエルカード」で退社予定時刻の見える化等を実施している。</p> <p>②損害保険ジャパン日本興亜株式会社</p> <p>社員数 26,189 名のうち、60%が女性の会社であり、2003 年に両立支援制度の充実を開始し、2015 年にワークスタイルイノベーション（多様で柔軟な働き方の推進、時間労働から成果労働へのシフト）に至る。</p> <p>具体的行動目標は（i）変化の時代に力を発揮できる働き方の実現（ii）女性管理職比率の向上（2020 年に 30%）（iii）勤続年数～長く活躍できる環境を構築～また、内閣府「女性が輝く先進企業表彰」内閣大臣表彰等ダイバーシティに係る表彰・受賞歴も多くある。</p> <p>③株式会社日本政策金融公庫</p> <p>女性活躍推進に向けた取組は（i）女性のキャリア開発（ii）ワークライフ・マネジメント支援（iii）職員による積極的な活動推進である。（i）は新卒女性総合職職員の採用比率を 30%以上とし、育成体制の整備（女性管理職候補者育成プログラム「プロジェクト Challenge!!」等）（ii）は両立支援制度の整備、休業者向け職場復帰支援、職場環境の向上である。（iii）は職員による積極的な活動推進とし、本店、地域で女性活躍推進委員会等を開催している。</p>

		<p>④三菱重工環境・化学エンジニアリング株式会社</p> <p>社員 578 名中、女性が 53 名と少ない中、法令基準を大きく上回る仕事と家庭の両立に関する制度や「女性活躍推進タスクフォース（H27～H28）」を設立し、抽出した課題（女性社員の意識改革、会社の姿勢、管理職の意識改革、制度の拡充）への対応策を検討・実施。女性管理職育成の仕組みづくりや男女区別のない教育等を実施しており、H29 からは総務・人事部内にダイバーシティ推進事務局に移行し、タスクフォースによる活動の課題（男性社員への浸透、女性社員の成長・能力開発、スピード感）を抽出し、男女区別なく働きやすく、成長していける職場を目指して活動を継続している。</p> <p>⑤株式会社横浜銀行</p> <p>社員数 4,730 名のうち、女性が 2,259 人と約半数を占めている。H26 から女性行員の活躍・働き方改革の取組として、(i) 女性行員バリューアッププログラム（キャリア開発・就業継続支援）を実施。現在プログラムの第 II フェーズとなっている。H14 に「均等・両立推進企業表彰」を受賞したことをはじめ、H28 には神奈川県内第 1 号となる「えるぼし」を取得する等ダイバーシティ推進に係る受賞歴も多い。</p> <p>女性管理職等も順調に増加しており、H29 末で管理職は 10.4%、役職者は 30.4%まで増加。各種制度は整ってきたが、利用について一人一人に浸透させることが課題となっている。</p> <p>⑥プルデンシャル生命保険株式会社</p> <p>営業社員は月曜午前と木曜午前のミーティング以外に出勤義務はなく、貸与 PC と Wi-Fi が与えられ、在宅で事務仕事も可能。働き方も、稼ぐ金額も自分次第で、男女・介護中も関係なく働くことができる環境となっている。</p> <p>会社として行動計画（期間：2018.4.1～2020.12.31）に数値目標を定めており、女性管理職の割合を本社：27%、支社 50%以上を維持するとしている。そのための取組として、(i) グループ合同女性リーダー研修の実施 (ii) 本社メンタリングプログラムの実施としている。</p> <p>3. グループごとの気づきシェア・ディスカッション・グループ発表</p> <p>A～F の 6 班に分かれ、各社が発表した内容をもとに、ダイバーシティ推進の重要性や実践的でよい取組等を議論し、各班で発表した。</p>
	<p>感想・ 気づいた点</p>	<p>各社で抱えている課題は異なるが、課題解決のための取組は良質なものが多く、自社にも採用できるという声が多かった。役職員からのトップダウン、職員それぞれがボトムアップしないと、意識改革、生産性の向上、効率的な働き方は推進することができず、労働力確保や採用活動にも影響し、組織や個人の成長のためにはダイバーシティ推進がますます必須となってきている。</p>

当日写真

