

## 10. 女性活躍を効果的に進める体制の構築

継続的かつ効果的に取組むために、経営層がリードして、自社に適した推進体制を構築することが重要です。経営へのメリットや意義を踏まえた方針や目的から推進計画を策定し、その進捗状況を経営層がモニタリングし、着実に実行できるような仕組みを併せてつくります。

### 《主な成果イメージ》

- トップ主導で女性活躍を進めることで、一気に社内の雰囲気が変わり、女性活躍が本格始動した。
- 継続的な取り組みにより、多様な人材が活躍する組織へと変化し続けている。

このような企業に  
オススメ!

✓ 能力や適性があるにもかかわらず、女性従業員が、管理職になりたがらない

✓ 女性管理職数が少なく、社内で「特殊な人材」という目で見られる

### ■ 取組の内容とポイント ■

#### 取組 1 トップが旗振り役となり、率先して進める

比較的小規模の企業では、経営層と従業員が直接コミュニケーションできる機会が多いため、トップが旗振り役となり、率先して進めることで、一気に女性活躍へと進む事例が多くみられます。経営層自ら女性活躍の重要性、必要性を発信するとともに、就業継続や両立支援策、人事制度面の整備など、具体的な施策の立案や実行を指示すると、さらに改革が早まります。

! 経営層が、女性活躍を経営課題として認識し、目標に対してコミットし、従業員に本気度を示し、自らアクションするかどうかが、女性活躍推進の鍵です。

#### ➤ 企業実践事例

- ◆ トップが率先して積極的に社風を変え、女性の長期的な活躍を支援（株式会社虎屋本舗）

#### 取組 2 新たに専任部署やプロジェクトチームをつくり、主導的に進める

比較的大規模な組織では、経営層が女性活躍の方針を示し、コミットした上で、女性活躍を推進するための実働部隊となる専任部署やプロジェクトチームをつくって進めます。その際、性別や年代の多様性に配慮して構成し、様々な現場の声を収集することで、自社の現状をより客観的に把握できます。

「女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい」と言われるように、男性も含めて現場の声をヒアリングし、吸い上げて、人事部や経営層に提案します。経営層は、全従業員に対し、方針や目標を発信し、社内の風土を醸成する役割を担います。

! 女性活躍の取組は、一部の社員や部署で推進しても効果は望めません。経営層を巻き込んだ体制を構築し、全社一丸となって取組むことが大切です。

#### ➤ 企業実践事例

- ◆ 社長自ら「2020年度までに女性管理職比率を20%にする」にコミットする（株式会社イズミ）
- ◆ 「女性の働き方プロジェクトチーム」を発足し、女性の長期勤務を全力応援（株式会社荒谷建設コンサルタント）
- ◆ 働き方改革、女性活躍を進める専任の「次世代ワーク推進担当」を設置（アンデルセングループ）
- ◆ 30代の管理職手前の従業員を中心にワーキンググループを立ち上げ、経営層へ提言を行う（復建調査設計株式会社）

### ■ 企業実践事例 ■

株式会社虎屋本舗（卸売業・小売業／従業員 80 名／福山市）※2018年7月時点

取組 1

■課題：人材を定着させ、質の高い接客でお客様をもてなし、老舗の「のれん」を守り受け継ぐ。

取組  
内容

#### トップが率先して積極的に社風を変え、女性の長期的な活躍を支援

老舗ゆえ、社内に旧来の価値観が残っている面もあったが、「女性従業員は結婚したら辞める」という思いこみを捨て、「従業員一人一人に長く活躍してもらいたい」というメッセージを、経営者の一人である女将自ら従業員に発信し続けている。

勤務形態の見直しや、パートの正規従業員への登用といった制度の整備だけでなく、全従業員との面談により適性やライフスタイルに応じて配置換えを実施し、産休中の従業員に定期的に連絡をとり、復職を促すなどを行っている。「従業員の心に寄り添い、退職の芽を細やかに摘む」姿勢で、経営者が自らアクションを続けることで従業員に伝わり、人材の定着に繋がると同時に、社内の風土改革にも繋がっている。

株式会社イズミ（卸売業・小売業／従業員 17,928 名／広島市）※2017年 10月時点

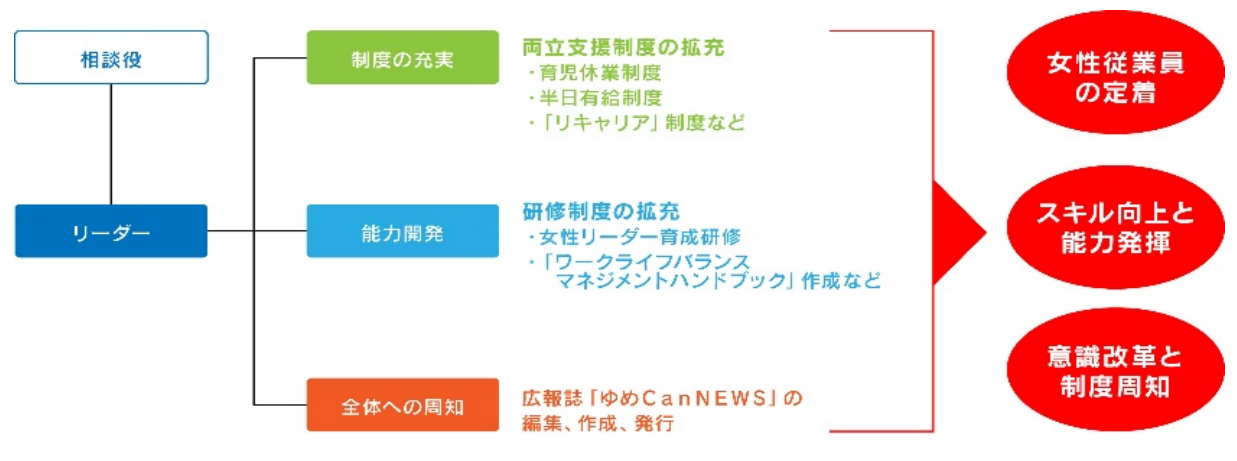
取組 2

■課題：優秀な人材が増えることは、会社や社会にとって大きな貢献。女性の潜在能力を顕在化し、活用するために。

取組内容

**社長自ら「2020年度までに女性管理職比率を20%にする」にコミットする**

山西社長は、「女性が働き続けられる環境を整え、女性の潜在能力を引きだし、ライフイベントに左右されることなく働き続けられること、女性も管理職として活躍することが、企業の持続的な成長のために不可欠な要素の1つ」と考えている。目標とする企業づくりに向け、女性管理職の定量目標を設定し、人事部、能力開発部、総務部からメンバーを選出し、「ゆめCanプロジェクト」を始動させた（プロジェクトの組織図は下記図参照）。プロジェクト開始から3年後の平成29年には、女性管理職比率が1%アップ、管理職登用検定参加者は約2倍になるなど、少しずつ成果に結びついている。



株式会社荒谷建設コンサルタント（その他産業／従業員 384 名／広島市）※2017年 5月時点

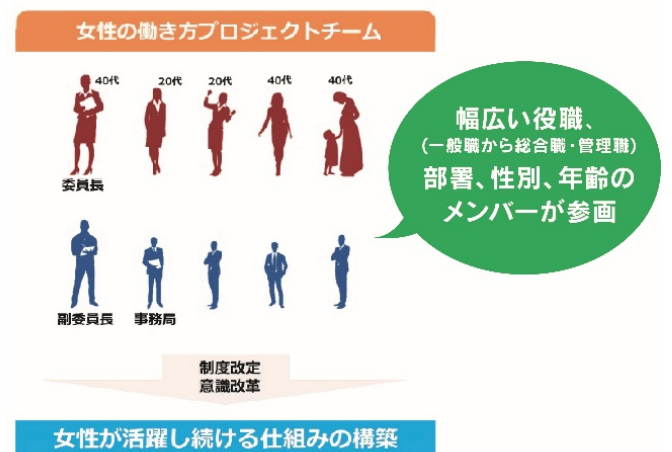
取組 2

■課題：女性従業員が、ライフイベントと両立しながら定年まで働ける会社を目指す。

取組内容

**「女性の働き方プロジェクトチーム」を発足し、女性の長期勤務を全力応援**

これまで、残業や出張が多く、家庭との両立が難しいという理由で、結婚等を機に退職するケースが多かった。そこで「女性の働き方プロジェクトチーム（以下、PJ）」を発足させ、ライフイベントに左右されることなく、働き続けられる職場を目指して取組んでいる。PJは、幅広い年代で構成されており、現場のニーズや様々な従業員の状況を吸い上げ、月1定例会議で共有している。PJとしての提言を取りまとめ、社長への報告も行うなどしている。



アンデルセングループ（製造業／従業員 5,370 名／広島市） ※2019 年 10 月時点

取組 2

■課題：すべての従業員が自分らしいライフデザインを描き、仕事も人生も楽しんでほしいという願い。

取組  
内容

**働き方改革、女性活躍を進める専任の「次世代ワーク推進担当」を設置**

一般的に、女性活躍は人事部門の管轄で行われることが多いが、専任担当者を設け、フットワーク軽く、かつ迅速に女性活躍を進めることが狙い。具体的には、育児や介護など制約がありながら就業継続を希望する社員などへのヒアリングを行った上で、支援策を検討し、現場の意見を吸い上げ、人事部と連携しながら、制度の改定、仕組の新設、風土づくりを進めたるなどしている。

復建調査設計株式会社（サービス産業／従業員 623 名／広島市） ※2018 年 12 月時点

取組 2

■課題：ライフイベントに左右されることなく働き続けられる職場環境を実現するには？

取組  
内容

**30 代の管理職手前の従業員を中心にワーキンググループを立上げ、経営層へ提言を行う**

「多様な価値観に応じて無理なく働き続けられる会社への変革」を目標に、「多様な働き方検討ワーキング」のメンバーが、現場のニーズ等を組み、上部組織である働き方改革プロジェクトチームへ提案し、経営層に大した働き方制度の提言を行う流れをつくっている。

