

平成 2 8 年度 「女性が輝く先進企業表彰」 受賞企業一覧

【表彰の概要】

女性が活躍できる職場環境の整備を推進する企業が投資家・就業希望者・消費者等から評価され、同様の取組が他の企業へ波及していくよう、女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示に優れた先進的な企業を表彰する制度です。

受賞コメント

この度は、「女性が輝く先進企業表彰」において、内閣総理大臣表彰という栄誉ある賞を賜りまして、誠に光栄に存じます。平成26年度の内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰に続き、このような素晴らしい賞を賜りましたことを、心から感謝申し上げます。弊社は、「女性の活躍なしに、カルビーの将来はない」という確固たる信念のもと、性別のみならず、国籍、年齢、障がいの有無などの垣根を越えた多様性のある企業を目指しており、ダイバーシティは会社が成長するための原動力になると信じております。中でも従業員の約半数を占める女性の活躍を積極的に推進しています。2020年までに女性管理職比率30%を目標として、今後も活動を推進していきます。

企業概要

本社所在地:東京都千代田区
業種:菓子・食品の製造・販売
従業員数:3,673人
(女性従業員比率:47.5%)
女性管理職数:63人
(女性管理職比率:22.1%)
女性役員数:3人
(女性役員比率:18.8%)

掘りだそう、自然の力。

Calbee

具体的な取組内容

カルビーでは、現在、女性の活躍に着目し活動を進めています。将来的には、女性に限らず多様な人財が活躍している会社を目指しています。ダイバーシティ推進で日本一の会社になります。

◆2020年 女性管理職比率30%を目指します！

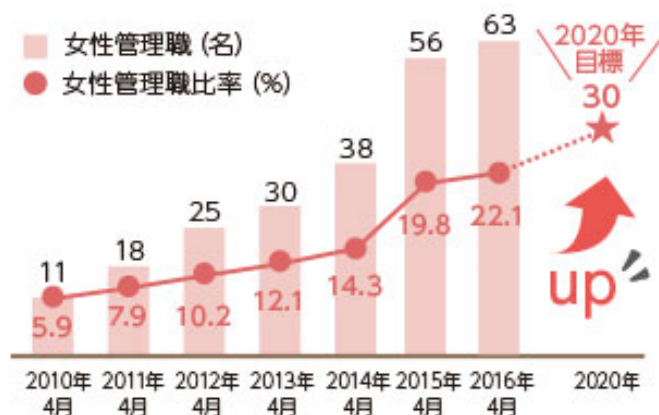
2010年4月において5.9%であった女性管理職比率は2016年4月には22.1%まで引き上げることができました。女性の執行役員は5名、女性工場長も誕生しており、2015年2月には女性初の上級執行役員も1名誕生いたしました。執行役員の中には小学生2人の子を持つワーキングマザーもおります。女性の積極的な登用を取り組みの柱とし、2020年には女性管理職比率を30%にすることを目標にしています。

◆働き方改革を推進します！

2010年に、本社オフィスの移転に際し、本社全部門を対象としたフリーアドレスを導入しました。その後2011年に、営業職の直行直帰スタイルが定着し、モバイルワークが進みました。併せて働き方改革を推進し、2014年4月に在宅勤務を導入し、2015年4月には新たな両立支援制度も導入しました。ほかに、「フレックスタイム制度」・「在宅勤務制度」・「早帰りデー」・「サマータイム」等の制度を通じて、ライフワークバランス(カルビーでは、ワーク・ライフ・バランスではなく、優先すべき「ライフ」を先に記載しております)を推進する様々な取り組みをおこなっています。

◆イクボス育成も推進します！

2016年6月、ダイバーシティ推進を加速させるために、特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンが主宰する「イクボス企業同盟」に加盟しました。イクボス育成を推進するために、7月に本社にてファザーリング・ジャパン理事の川島さんによる「イクボス講演」も開催しました。講演終了後、役員は「カルビーイクボス宣言」に賛同のサインをしました。



カルビーダイバーシティ宣言

掘りだそう、多様性。

育てよう、私と**Calbee**。

互いの価値観を認めあい、最大限に活かそう。

多様性こそ**Calbee** 成長のチカラ。

「ライフ」も「ワーク」もやめられない、とまらない。

受賞コメント

この度は栄えある賞をいただきありがとうございます。
損保ジャパン日本興亜は、ダイバーシティをグループの成長に欠かせない重要な経営戦略として位置づけ「Diversity for Growth」をスローガンに、特に女性活躍を推進しています。
「働きやすさ」の実現に向けた制度構築、「働きがい」を高めるための機会提供、そして国連のWEPs（女性のエンパワメント原則）署名企業として、全国に広がる店舗網を活かした地方自治体や地元企業との連携による女性活躍を進めて参りました。その結果、2012年度に3.9%だった女性管理職比率は2015年度末には12.3%となりました。現在は男女ともに働き方を変革することにより生産性向上を目指す「ワークスタイルイノベーション」を推進しています。今後とも「Diversity for Growth」の実現に向け、取組みを加速していきます。

企業概要

本社所在地：東京都新宿区
業種：保険業
従業員数※：19,191人
（女性従業員比率：53.7%）
女性管理職数：240人
（女性管理職比率：12.3%）
女性役員数：3人
（女性役員比率：5.9%）



損保ジャパン日本興亜

※上記は正社員の合計人数
正社員以外を含めた従業員数は26,380人(2016年3月末)

具体的な取組内容

2003

働きやすさ

- ・国内大手金融機関として初めて女性活躍推進専門部署を設置
- ・仕事と生活の両立支援に向けた制度構築

2010

働きがい

- ・トップダウンによる女性活躍推進
- ・コース別人事制度の廃止
- ・女性育成の強化

2015

男女ともに働き方の変革

- ・ワークスタイルイノベーション
- ・多様な働き方の推進

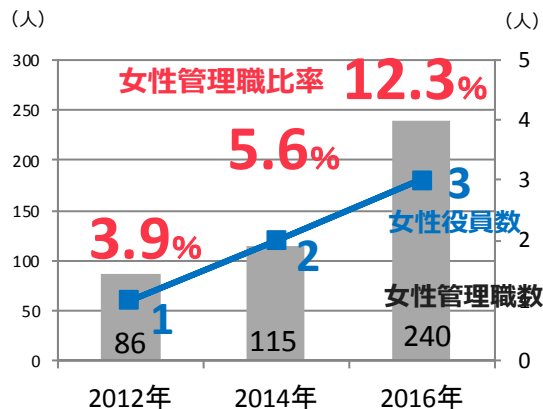
2020

育児休業復帰者向けフォーラム



育休からの復帰に向けたフォーラムには上司と部下がペアで参加しています。

女性管理職比率の拡大



地域とともに推進する女性活躍

WEPsの署名企業として全国各地の店舗網を活かし地方自治体や地元企業と連携し、地域の女性活躍を進めています。2015年度は全国14都道府県で異業種交流を展開しました。



ワークスタイルイノベーション

全従業員を対象としたテレワークや柔軟なシフト勤務等、生産性を高めるための働き方改革を推進しています。また男性の育児休業も取得率62.1%と、着実に増加しています。



上司からお子さんが生まれた部下へ送るおめでとうカード

Wishing the new arrival the best!

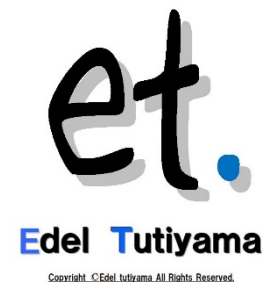


受賞コメント

当法人は福祉、介護を主たる事業としています。介護業界では離職率が大変高く人材確保が困難であり、当方でも一時は事業継続が難しいのではないかと危機感がありました。「人材確保対策室」というプロジェクトチームを設け、どうすればスタッフが定着できるのか、魅力的で充実した職場を作れるのかということに全力で邁進してまいりました。結果、このような素晴らしい賞をいただいたことは身に余る光栄です。地方の小規模な介護事業所でも、手法によっては十分魅力的な良い職場環境になると確信しております。全国的にも人材不足が深刻化している介護業界にとって大変勇気づけられる今回の賞を受け、更に全てのスタッフが輝ける働きやすい職場作りに邁進していく所存です。また「介護業界を変えていこう！」のスローガンのもと、取組やノウハウを積極的に公開していきます。

企業概要

本社所在地: 滋賀県甲賀市
業種: 医療・福祉
従業員数: 75人
(女性従業員比率: 65.3%)
女性管理職数: 1人
(女性管理職比率: 25.0%)
役員総数: 2人
(女性役員比率: 33.3%)



具体的な取組内容

①WLBの強力推進

☑介護業界の大きな離職理由である腰痛、メンタル不調、残業の3つを撲滅する取組「トリプルゼロ」を実践。

- ・移乗用電動リフトを多数導入し、人力での持上げ介助は原則禁止。
- ・ストレスによる離職を防止するため、チームワークの強化やハラスメント撲滅の徹底、スーパーバイザーを配置し業務上の問題、相談に迅速に対応できるよう努めている。
- ・常に余剰人員を持ち、急なスタッフの欠勤や早退にも対応できる充実した体制を整備。また業務改善にも努め無駄な業務を徹底精査。入退勤時間には館内に音楽を流し、一斉出退勤している。

②男女共同参画

☑制度にスタッフを合わせるのではなく、スタッフの家庭事情等に合わせた働き方を構築する。

- ・法人オリジナル冊子「WLBの葉」を全スタッフに配布し、ノー残業、有給、産休、育休、介護休暇等の取得を強力推進。またイクメンスタッフのライフスタイルを冊子上で公開し男性スタッフの家事、育児、共働きのメリットなどを説明している。
- ・毎月、役職者とスタッフの個人面談を実施。スタッフの家庭事情に応じた柔軟な働き方を推奨。(労働時間数、曜日指定、勤務時間帯など)
- ・男女の役割分担意識を是正のため、男性スタッフへの共同参画研修を実施。(男性家事教室)
- ・育児休暇中のスタッフには定期的に連絡をとり、復帰の際には職場復帰研修を行っている。
- ・スタッフが妊娠した際の業務内容を取り決め、フォローできる体制を構築。子どもはこれからの宝と位置づけ、育児や妊娠を皆が支える組織風土を構築すべく、小冊子で定期的に周知している。

③介護業界を変えていこう

☑手法次第では十分に人が集まる魅力的な職場に！

- ・離職率が高く人材確保が困難といわれる介護現場でも、手法次第では十分に働きやすく人材定着率も向上する。当方の蓄積したノウハウを積極的に公開、情報発信することで、介護業界の魅力や可能性を見出していきたい。

男女共同参画、WLBの取組を積極的に公開している。

女性が活躍できる職場を作ろう。
女性スタッフへのサポート体制。



女性活躍の数値目標(H33年度末まで)

- ①女性役職者、管理職の女性比率……「50%」
- ②女性スタッフの育児、介護離職……「0%」
- ③1日あたりの所定労働時間数……「▲30分」

受賞コメント

この度は「女性が輝く先進企業 内閣府特命担当大臣表彰」を賜り、大変光栄に存じます。大和証券グループでは、「男性も女性も、若手からベテランまで全ての社員がモチベーション高く働き続けることが出来る環境整備を進めること」を掲げています。女性活躍支援については、平成17年より本格的に取組みを開始し、女性社員の積極的な登用や、結婚や出産等のライフイベントを経ても生き活きと働き続けられるよう環境の整備を進めております。この受賞を励みとし、今後も、多様な価値観を持つ人材が能力を最大限発揮できる環境整備をさらに加速し、社員やその家族はもとより、企業や社会の持続的成長のために努めてまいります。

企業概要

本社所在地: 東京都千代田区
業種: 証券、商品先物取引業
従業員数: 8,973人
(女性従業員比率: 41.7%)
女性管理職数: 296人
(女性管理職比率: 10.4%)
役員総数: 5人
(女性役員比率: 8.8%)

大和証券
Daiwa Securities

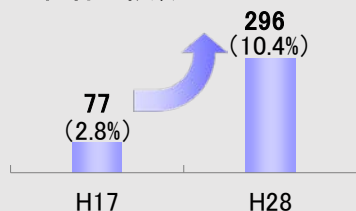
具体的な取組内容

女性社員の積極的な登用

平成17年に女性活躍支援に本格的に取組みを開始し、**女性が働きやすい会社を目指して様々な取組みを継続的に実施**しています。仕事と育児の両立支援等、様々な制度を拡充し、女性社員が結婚や出産を経ても、長く活躍し続けられる環境を整備しています。取組みの結果、女性管理職数は平成17年度77名から平成28年度296名へと大幅に増加しています。

平成26年からは、働き方やキャリアイメージをより描きやすくする機会として、管理職手前の女性社員を対象に「女性キャリア支援研修 (Daiwa Woman's Forum)」を実施しています。さらに、育児休職中の社員を昇格対象としており、社員本人のモチベーションが向上するとともに、周囲の女性社員にとっても、育児休職を取得してもキャリアアップできるという安心感につながっています。

◆ 女性管理職数



◆ Daiwa Woman's Forumの様子



両立支援制度の拡充、ワーク・ライフ・バランスの推進

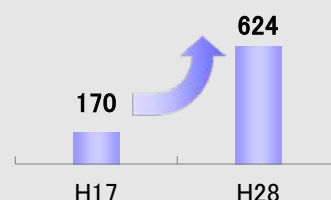
➤ 平成19年より**19時前退社の励行をスタート**し、全ての社員が限られた時間の中で効率的に働くことを進めています。**“女性活躍の一番の鍵は時間”**であり、「時間を自分でコントロールできる」ことが重要だと考えています。スキル向上のための研修を受講する社員や、資格取得に励む社員が増加し、生産性の向上やお客様サービスの向上につながっています。

➤ 生産性や業務効率を高めることを目的として、**「計画的な年休取得」を促進**しており、2020年までに年休取得率70%以上とすることを目標として、「制度利用カレンダー」導入、「キッズセレクト休暇」設置等、様々な取組みを行なっています。

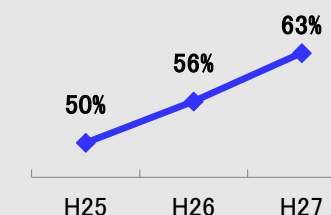
➤ 両立支援については、**育児との両立のための様々な制度を整備**するほか、管理職向けの「復職サポートガイドライン」の策定、全社員を対象とした両立支援アンケートを毎年実施する等、制度を利用しやすい環境整備を進めています。さらに、介護休職制度を365日・4回まで分割取得を可能とし、**仕事と介護の両立においてもサポート体制を強化**しています。

➤ また、配偶者の育児やスムーズな復職をサポートし、女性のさらなる活躍支援を目的として、2020年までに**男性の育児休職取得率100%を目標に取組み**を進めています。

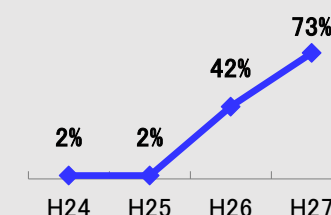
◆ CFP資格保有者数



◆ 年休取得率



◆ 男性の育児休職取得率



受賞コメント

この度は「女性が輝く先進企業表彰」において、北海道の企業として初めて内閣府特命担当大臣表彰を賜り、誠に光栄に存じます。

当行の営業基盤である北海道は、全国を上回る速さで少子化、高齢化が進み、人口減少の問題や地域における経済、活力の低下など、将来に向けた懸念が拡大しています。そのような中、北海道が将来にわたって持続的に発展していくためには、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で重要な役割を担っている「女性の活躍」や、その活躍を支援する環境づくりが求められています。今回の受賞を励みとし、地域金融機関として今後一層の女性活躍推進に積極的に取り組み、北海道の活性化に貢献して参ります。

企業概要

本店所在地: 北海道札幌市
業種: 銀行業
従業員数: 3,321人
(女性従業員比率: 36.9%)
女性管理職数: 173人
(女性管理職比率: 12.4%)
役員総数: 2人
(女性役員比率: 10.5%)

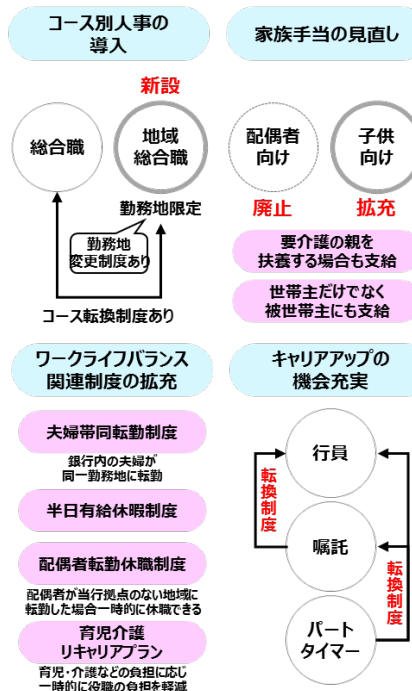


具体的な取組内容

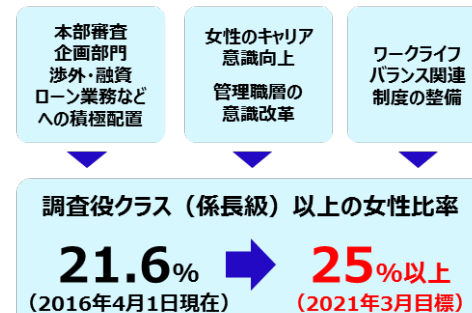
女性の活躍支援に向けた取り組み

1. キャリア開発の支援施策	2. 仕事と育児の両立支援施策	3. 行内意識改革施策ほか
H12.12 「女性行員活躍策」策定 H13.4 CDP研修スタート (Career Development Program) H14.7 女性管理職登用開始 H14.7 女性本部管理職2名 H15.4 女性初の出張所長2名 H17.4 女性初の支店長1名 H17.7 女性初の開設支店長 H22.5 融資トレーニー制度 (女性を含む) H25.4 女性比率を50%に増加 H25.8 女性向け研修スタート 女性マネジメント研修 キャリアデザイン研修 H27.1 女性法人渉外養成研修 H27.2 法人取引推進研修(女性対象)	H18.4 企業内託児施設 「ほっくーとなかまたち」 の開設 H19.4 次世代認定マーク 「くるみん」取得 (道内企業で初めて) H22.6 育児介護法の改正に伴い 「育児休業規定」の改定 H22.6 育休中職員「意見交換会」 H25.1 「くるみん」2回目の取得 H25.5 ほっくーママランチ会 H25.10 育児短時間勤務制度の 改正(6、7時間勤務の選択制) H25.12 「子育て支援ガイドブック」 OA掲載 H27.6 「くるみん」3回目の取得	H17.1 女性職員の制服廃止 H17.7 「均等推進企業部門」 「北海道労働局長賞」受賞 H20.4 「退職行員再雇用制度」導入 「パートタイマー正職員転換制度」導入 H21.4 「女性活躍支援室」設置 H22.11 旧姓の使用を選択可 H24.9 女性活躍支援室ガイド 「ワークライフ広場」発刊 H26.7 「北洋女性ビジネスセミナー」開催 (道内企業の女性経営者層) H26.9 「ファミリー・フレンドリー企業部門」 「北海道労働局長賞」受賞 H28.4 女性活躍推進法 「えるぼし」認定 (道内企業で初めて)

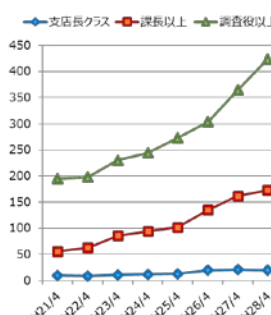
女性の継続就業を支援する制度の整備 ～人事制度の改正(H28.4)～



女性がより一層活躍できる環境の整備



女性管理職人員数 推移



女性行員の活躍を積極的に推進してきた結果、現在の女性管理職(課長級)比率は4年前の約2倍となっています



キャリアデザイン研修

受賞コメント

当社は「明治安田NEXTチャレンジ・プログラム」(2014年4月～2017年3月)において、「ダイバーシティ・マネジメントの強化」を重点実施事項の一つに定め、多様な人財が活躍できる職場づくりを推進しています。とりわけ、女性については、その能力を十分に発揮して活躍する機会を確保し、多様化するお客さまニーズにお応えする新たな価値を創造していくことをめざし、さまざまな取組みを行なっておりまいた。今回、このような名誉ある賞をいただき、大変光栄に思っております。本表彰を励みとし、今後も「働き方改革」や「管理職の意識改革」等を中心に、挑戦意欲あふれる女性の活躍を強力に後押ししてまいります。

企業概要

本社所在地: 東京都千代田区
業種: 保険業
従業員数: 41,045人
(女性従業員比率: 89.1%)
女性管理職数: 212人
(女性管理職比率: 17.9%)
役員総数: 3人
(女性役員比率: 8.3%)

※従業員数は2016年度末時点、管理職および役員数は2016年4月1日時点



具体的な取組内容

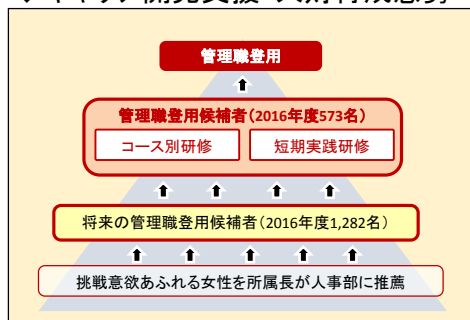
基本方針

「明治安田NEXTチャレンジ・プログラム」(2014年4月～2017年3月)においては、経営戦略として「ブランド戦略」「成長戦略」を掲げ、それを支える経営基盤の強化に向けて、挑戦意欲あふれる人財の育成・確保に向けた「人財力改革」を推進。「ダイバーシティ・マネジメントの強化」をその柱の一つとして明記し、女性をはじめとする多様な人財が活躍できる職場づくりを推進

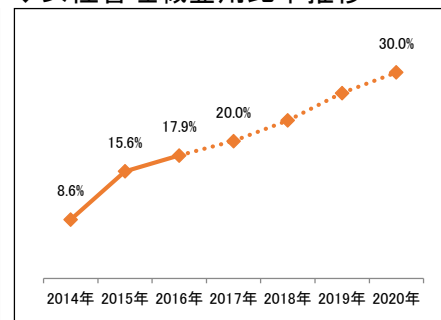
女性管理職登用にに関する取組み

当社では、管理職に占める女性の割合を2020年4月までに30%程度とすることを視野に2017年4月に20%に引き上げることを数値目標に掲げています。計画的な管理職登用に向け、候補者に対してはめざす職務に応じたコース別研修に加え、他部署での短期実践研修等を実施しキャリア開発を支援しています。

◆キャリア開発支援・人財育成態勢



◆女性管理職登用比率推移



WLB・両立支援に向けた取組み

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組みの実効性を高め、働き方の質の向上をめざし、全所属に「ワーク・ライフ・デザインプログラム」を導入しています。このプログラムは、総労働時間縮減や男性の育児休業取得等、各所属におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況を得点化し、評価するもので、所属長評価にも反映しています。

意識改革に向けた取組み

2016年度より「働き方改革」をスタートし、会議・報告ルールの見直しや業務効率化等に取り組んでいます。これを強力に推進するエンジンとして、管理職の意識改革等を目的としたトップダウン型の「イクボス育成プログラム」を導入するとともに、全職員参加型の小集団活動を通じたボトムアップによる推進も強化し、「会社」「所属」「個人」それぞれが主導となって取り組む態勢を構築しています。なお、「イクボス育成プログラム」については、社長を含む、全役員、全管理職が「イクボス宣言」を実施し、それぞれの宣言内容を社内のイントラネットでも公開しています。



社長の「イクボス宣言」

受賞コメント

この度は栄えある賞をいただき、誠にありがとうございました。
感激と感謝でいっぱいです。
新3K産業と言われているIT業界において、長時間労働を解消し、社員も会社も共に健康になるために様々な取り組みをして参りました。
残業を減らすために、ITを活用して、業務を見える化、無駄な作業をなくし生産性を上げました。
今後は、「残業ゼロ」を目指し、女性も男性も活躍できる会社を目指して精進して参ります。

企業概要

本社所在地:兵庫県神戸市
業種:情報・通信業
従業員数:19人
(女性従業員比率:47.4%)
女性管理職数:1人
(女性管理職比率:100%)
役員総数:2人
(女性役員比率:100%)



具体的な取組内容

残業時間削減により、ワークライフバランスを保ち、女性社員が、仕事も家庭生活も責任を果たせる環境を作り、当社の技術力や経営力の維持・向上につなげる。

IT活用で長時間労働を解消

- ①業務改善のため、成果目標・行動目標を数値化してアクションプランを実行。
- ②残業の習慣を変えるため、残業の申告制や定時退社日の設定等段階を経て意識変革。
2015年度には月平均16.6時間まで削減、将来の目標は残業ゼロ。

多様で柔軟な働き方の推進

- ①情報をチームで共有することにより担当者が休んでも対応できるよう改善。
- ②プロジェクトをクラウド上で管理することにより、在宅勤務でも対応できるように改善。
- ③女性社員を中心に、家庭の事情に合わせた柔軟な働き方ができる制度を設置
(フレックスタイム、半休、育児休業及び育児短時間勤務、在宅勤務、傷病休暇等)。

成功の秘訣

- ◎経営者の熱意
- ◎全員参加させるための仕組み

