

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会

行動宣言

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」 行動宣言賛同者による女性の活躍推進 報告書

平成 27年 8月



「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者
内閣府男女共同参画局

目 次

●「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について	P3
●「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言のあゆみ	P4
●男性リーダーの女性活躍推進への想い・原点	P5
●女性活躍推進の好事例	
[1] 企業競争力への寄与	P8
[2] M字カーブ解消への貢献	P10
[3] 「働き方改革」につなげる	P12
[4] 男性の家事・育児参画を促す	P15
[5] ネットワーキングを進める	P18
●行動宣言賛同者／参考リンク集	P20

<本報告書について>

◆本報告書は平成26年6月～平成27年7月にかけて「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同した男性リーダーの皆様にご協力いただいた「女性活躍推進に向けたアンケート」の内容を好事例として、内閣府男女共同参画局がとりまとめたものです。

ご多忙の中、報告書作成にご協力いただいた男性リーダーの皆様には、この場をお借りして深く感謝申し上げます。

◆報告書では、「男性リーダーの女性活躍推進への想い・原点」をはじめ、企業競争力への寄与、働き方改革、ネットワーキングの構築と活用など女性活躍推進に役立つたくさんのヒントが掲載されています。

それぞれの組織の実情に応じて参考にしていただけましたら幸いです。

内閣府男女共同参画局

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について

平成26年3月28日に、首相官邸で「輝く女性応援会議」が開催され、各地域・分野で、輝く・輝こうとする女性たちを応援していくというムーブメントがスタートしました。

この取組の輪を社会的影響力のある男性リーダーの方に拡げていくことを目的に、これまで女性活躍に自ら積極的に取り組んでこられた男性リーダーの方々にお集まりいただきました。そして、平成26年6月「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を公表しました。

行動宣言は「自ら行動し、発信する」、「現状を打破する」、「ネットワーキングを進める」の3項目からなり、男性リーダーが様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、具体的に取り組んでいくことを宣言しています。

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会



行動宣言

私たち男性リーダーは、様々な女性の意欲を高め、
その持てる能力を最大限発揮できるよう、以下の取り組みを行う事をここに宣言します。

自ら行動し、発信する

- 私たちは、我が社の女性活躍に関する目標を設定し、達成に向けた取り組みを進め、その進捗状況を定期的に把握・公表し、取り組みを継続的に改善します。
- 私たちは、「女性の活躍が、わが社にとっていかに重要か」という想いを、自らの言葉で社会に発信します。
- 私たちは、組織に異なる視点をもたらすことがよりよい価値を生むことを発信し、わが社の男性中堅リーダーの意識改革を進めます。
- 私たちが関与するあらゆる機会に女性が参加していることを確認し、その重要性を訴えていきます。

現状を打破する

- 私たちは、積極的に人材を発掘し、能力を開発し、登用することで、わが社の女性の活躍を支えていきます。そのため、あらゆる機会に、「なぜ、女性が一人もいないのか」「なぜ、女性が30%以上いないのか」「なぜ、男女がファイフティー・ファイフティー(50:50)でないのか」を確認し、組織の意識改革を促します。
- 私たちは、これ以上柔軟な働き方ができないかを確認することによって、女性の活躍を阻害する要因を取り除くとともに、男女の働き方の変革を進めます。
- 私たちは、女性がさまざまなライフイベントを経ながらキャリアを継続しているかデータで検証しながら、成長の機会を計画的に提供し、支援を続けます。
- 私たちは、わが社のサプライヤーやパートナー企業に対し、女性の活躍推進の重要性を伝えるとともに、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを奨励し、支援していきます。

ネットワーキングを進める

- 私たちは、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーのネットワークを広げ、成功事例を共有するとともに、輝く女性のネットワーク構築を支援し、連携していきます。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言のあゆみ

活動の歩み

平成 26 年 5 月 第 1 回会合開催(平成 26 年 5 月 14 日)

- 活動内容
- 「行動宣言」の内容に関する議論
 - 女性活躍推進に関する意見交換



第2回 会合の様子

平成 26 年 6 月 第 2 回会合開催(平成 26 年 6 月 9 日)

- 活動内容
- 「行動宣言」の内容・発表方法に関する議論
 - 賛同者拡大に向けての意見交換



首相官邸での行動宣言発表の様子

[策定メンバー (所属・役職は当時)]

- 青井 浩氏 (株丸井グループ代表取締役社長)
- 青野 慶久氏 (サイボウズ株代表取締役社長)
- 伊藤 秀二氏 (カルビー株代表取締役社長兼 COO)
- 大宮 英明氏 (三菱重工業株取締役会長)
- 駒崎 弘樹氏 (認定特定非営利活動法人フローレンス代表理事)
- 佐久間 英利氏 (株千葉銀行取締役頭取)
- 櫻田 謙悟氏 (NKSJ ホールディングス株 CEO / 株損害保険ジャパン取締役社長)
- 長谷川 閑史氏 (武田薬品工業株代表取締役社長)
- 藤森 義明氏 (株)LIXIL グループ代表執行役社長兼 CEO)

行動宣言にある「自ら行動し、発信する」、「現状を打破する」、「ネットワーキングを進める」に基づき、賛同者それぞれが様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、具体的に取組を開始。

平成 27 年 4 月 第 3 回会合開催(平成 27 年 4 月 20 日)

- 活動内容
- 賛同者の取組内容の報告・情報共有
 - リーダー同士の連携強化に向けての意見交換



第3回 会合の様子

賛同者数

平成 27 年 7 月末現在、27 名の男性リーダーが「行動宣言」に賛同しています。

9名

27名

平成 26 年 6 月

平成 27 年 7 月

男性リーダーの 女性活躍推進への想い・原点

「ダイバーシティ推進」を「企業としての経営戦略」に明確に位置づけ、取組を進める企業が増えていますが、経営者自身の本音や生の声を聞く機会はなかなかありません。

ここでは、行動宣言賛同者である男性リーダーが「なぜダイバーシティに企業戦略として取り組もうと思ったのか」、想いや原点を探りました。

男性リーダーの女性活躍推進への想い・原点



サシン・N・シャー メットライフ生命保険(株) 代表執行役 会長 社長 最高経営責任者

私の母は弁護士資格を保有していたが、移民として渡ったアメリカでは弁護士になることが叶わなかった。そのため、母は2つの仕事を掛け持ちながら、コンピューター・プログラマーになるべく夜間大学に通い始めた。大変忙しい日々の中、毎日、夕方5:30には必ず帰宅し、家族との時間も大事にしながらも、定年退職まで同じ会社で25年間勤め上げた。そんな母親を見て育った私は、「女性は、望めば仕事も家庭も両立できる」と母から身を持って教えられた気がする。

世界中で女性活用推進の重要性はすでに実証されている。その事実に対し異議を唱えたり、議論するよりもその事実を受け入れ、最大限活用し、互いにWIN-WINの関係性を構築することに引き続き尽力していきたい。

中西 宏明 (株)日立製作所 執行役会長兼CEO

私は卒業後、コンピュータシステムの開発エンジニアとして仕事を始めた。エンジニアは技術系の仕事だが、システムを作り上げていく過程では常に人が関係する。人間要素を組み入れることが出来ていないシステムは極端な話、使い物にならないこともある。ユーザーには多くの場合女性が含まれており、女性がシステム作りに参加することが、その対策の一つである。女性に限らず「物事を検討する際には、Diversityを持ったチームで行い、決めることが必須」だと考えている。アメリカで5年間会社経営をしたが、経営会議のメンバー15人の国籍は6か国。女性は2人だったが、自然に多面的な議論が起こって経営会議の内容が充実した。女性にそういう立場に立ってもらうこと、それを実現する条件を考えることは経営者として当然のことと思う。



大隈 太嘉志 ソシオーケホールディングス(株) 代表取締役社長

当社は、身体障がい者であった父が「障がいがあっても、男性でも女性でも、若くても高齢でも、皆が尊重される会社、社会を創ろう」と創業した。母は2人の息子を出産した後も教師と育児と家業と、忙しくも充実した日々を送っていたが、事業に専念するために小学校の教師を辞職した。父が永眠した後は、母が社長として経営を引き継ぐことになった。男女雇用機会均等法もなく、まだまだ働く女性を軽んじる風潮が社会に根強く、女性経営者としてどれ程大変な思いをしたことだろうかと思う。2人の息子達もまだ若く「おんな子どもの会社」と見くびられかねないような時代であった。そのような中、母は精力的に新しい仕事にも果敢に挑戦し、今日のフードサービス事業の形を作り上げた。

大宮 英明 三菱重工業(株) 取締役会長

名古屋航空宇宙システム製作所で勤務していた当時、女性の部下がいた。彼女は無人機改修を担当しており、本人の希望もあって彼女をテスト飛行場所である硫黄島へ送り出そうとしたが、当時の人事部門から「男性しかおりらず、環境もわからない場所に女性を出して、何かあつたら責任問題になる」と反対された。それでも彼女を派遣したいと現地に確認すると、現地の責任者が受入を約束してくれ、送り出すことができた。彼女はその後、結婚、出産を経て課長となり、現在は次長を務めている。技術職については、本人だけでなく両親の意識として、重工業は男性が活躍する現場というイメージが強く、このイメージの払拭も必要。前述のとおり、男女を問わず女性にもチャレンジする機会を与え、活躍の前例を作り、後に続く世代を引っ張っていく環境を整備したい。



佐久間 英利 (株)千葉銀行 取締役頭取

私の妻は、25年間学校の教師として、子育てと両立しながら働き続けた。私も自分の身の回りの事は自分でるように努め、妻の家事の負担を少なくしようとしてきた。時には、子どもの食事を作ったり、授業参観に出たり、今では良い経験をしたと思っている。

また、私の実家は農家であり、男性と女性がともに働くことが当然と思ってきた。こうした考え方や共働きの経験がベースにあるため、職員の前で話す機会がある時は、必ず女性活躍推進の必要性について触れるようにし、多様な人材の能力発揮が新たな企業価値を生み出すことの重要性を行内で説いている。

長谷川 閑史 武田薬品工業(株) 取締役 取締役会長

私が女性の活躍推進を進めようと考えた背景には、海外でのビジネス経験が影響している。アメリカでは、性別や国籍に関わらず、能力のある人が、その能力をいかんなく発揮することができる。例えば、シカゴで働いていた時の人事部長が女性であったが、彼女とは頻繁に様々な相談をし、随分助けてもらった。その女性の人事部長から頼まれて、別の会社の女性の人事部長に対して、1年間のメンタリングをした経験もある。一方、日本では弊社も含めて女性の活躍が遅々として進んでいない。このような現状を打破するには、まずは経営者が考え方を改め、リーダーシップをとって女性の活躍推進を進めていかなければいけないと考えるに至った。



男性リーダーの女性活躍推進への想い・原点

私の妻は、保育施設が見つからず、職場復帰できない事態に直面した。探す範囲を拡大し、引越しをして、職場復帰が叶ったが、**本人も会社も復帰を望んでいるのにこういう現象が起きてしまうことが、大きな疑問と危機意識を持つきっかけ**となった。また、同僚で高いパフォーマンスを発揮していた女性が出産というライフステージの変化により、出産前とは異なる役割で職場復帰したことに対しても、課題意識を持っている。

遠藤 大介 (株)STRIDE 取締役



バブルの崩壊後、低迷する業績を開拓すべく、連日深夜まで会議を重ねる日々が何年にもわたって続いた。しかしながら、業績は一向に改善する目途が立たず、心身ともに疲労がピークに達した頃、ふといつもの会議メンバーを見渡すと、全員が「おじさん」であることに改めて気付いた。その時、「おじさん」と「残業」こそが、業績回復の最大の阻害要因であったことを悟り、女性と若手が活躍できる、残業のない組織づくりを心に誓った。

青井 浩 (株)丸井グループ 代表取締役社長



国内の研究拠点に勤務している際、入社時には非常に優秀であった女性研究者が、子どもが中・高受験を迎える頃に伸び悩む姿を目の当たりにし、**会社のみならず、社会システム**に問題があるのではないか、という認識を持っていた。後に外国企業とビジネスをする立場になり、女性マネージャーや女性の部長に会う中で、**なぜ日本では女性が活躍していないのか、益々懸念を強くしていく**一方、日本は人材の半分をリザーブしてきたという見方もでき、こうした人材に活躍してもらう時期が来たと考えている。

小林 喜光 (株)三菱ケミカルホールディングス 取締役会長



当社は従業員の9割近くが女性であり、**女性の活躍が、会社の持続的成長における重要な要素**の1つとして考えている。また、「労働市場の変化による女性の社会進出の一層の促進」、「多様化するお客様ニーズへの対応」という視点からも、ダイバーシティ、とりわけ女性の活躍を推進していくことは経営戦略として、**スピード感を持って進めていくべきこと**と認識している。

筒井 義信 日本生命保険(相) 代表取締役社長



海外のビジネスの場では女性の仕事の幅が広く、多くの女性が活躍していると実感していた。日本においても、特に女性の活躍推進が重要であると感じている。

木地 英雄 (株)インターチェンジ 代表取締役



女性向けブランドを多数保有しているため、**女性目線のマーケティングや意思決定が必要不可欠**であり、活躍している女性を登用することが会社の成長につながる。

石川 康晴 (株)クロスカンパニー 代表取締役社長



私自身が看護師であり、30代からの働き盛りの看護師たちが、現場でキャリアアップを図りながら子育ても両立できる仕組みが必要と考えたことが原体験である。

高丸 慶 (株)ホスピタリティワン 代表取締役



アメリカの会社に赴任した際にマネージャーの半分が女性だった。役員クラスの女性が経営方針について雄弁に語る姿を目の当たりにした。帰国して、管理職直前の女性のメンターとなつた時、**管理職比率があまりに少ない現状に直面し、女性が活躍する会社にするためにはどうしたらいいか**という問題意識を持つに至った。

田中 一行 (株)日立化成(株) 代表執行役社長



1990年半ば、初めてマネジメント層になった時、統括した部門には7名のシニアリーダーがいたが、その中に女性は一人もいなかった。コンタクトレンズは、**社員の3分の2が女性**であり、新卒の眼科医も半数は女性であるのにもかかわらず当社の経営陣と顧客では男女構成比が正反対だった。そこで**意図的に当社の多様性のレベルを上げる**という対応に至った。

デイビッド・R・スミス ジョンソン・エンド・ジョンソン(株)ビジョンケア・カンパニー 代表取締役プレジデント



私が代表に着任した翌年、商品の大ヒットにより売上規模が拡大し、優秀な人材の採用、そして育成が急務となった。優秀な人材を確保するためには、報酬以外の社員のモチベーションを向上させる社内環境の整備、ダイバーシティ推進の企業文化の構築が必要であると気づかされた。

会社は性別や人種などで縦引きをするのではなく、**社員全員の能力を最大限発揮し、輝く、よりよい社会づくりに貢献しなければならない。**

ハリー・A・ヒル (株)オークローンマーケティング 代表取締役社長



1992年、アジア開発銀行で勤務し、その時の上司が女性だった。また、シンガポールのグループ会社では経営トップが女性で、幹部の70%も女性であり多様性が競争力につながっていると感じた。日本企業は社員の画一化が競争力となっていた時代もあったが、「VUCA」の時代ではモノカルチャーではなく、マルチカルチャーが組織の感度を高め、組織を柔軟にし、そして強くる。海外と比較すると日本は随分遅れており、グローバルの競争に勝ち抜くために「**会社の意思決定層に女性が入らなければいけない**」と痛感した。

櫻田 謙悟 損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株) グループCEO 取締役社長



食品ビジネスは、市場の構造として女性の影響が大きいにもかかわらず、現場での女性の活躍はあるものの役職者が非常に少ないという実態から変えなくてはいけないと思っている。社長就任時に、企業の成長のためには個人の成長が必須であると考え、**「社員の自立的な実行力を高めるには、女性の活躍推進が強力な牽引力になる」**と考えた。

伊藤 秀二 カルビー(株) 代表取締役社長兼COO



1980年代に渡米後、私は30代半ばであったが、すぐに数百名の部下を持つ責任者を任せられた。異国人でも正当に能力を評価されたことはその後の大きな原動力となり、人種や性別、宗教の違いに関わらず、能力を正当に評価され、そのポテンシャルを発揮できるアメリカ社会の風土を実感した。日本でも、**あらゆる違いを尊重し、平等のチャンスを与えるダイバーシティが進んだ社会を作ることが、競争力、イノベーションの力になる**。その第一歩として、女性の活躍を私たち経営者が応援しなければならないと考えている。

藤森 義明 (株)LIXIL グループ 取締役 代表執行役社長兼CEO



離職率の上昇による採用・教育コストが大きな負担になり、制度と風土を変える必要に迫られた。**あくまでも合理的な経営判断として女性活躍を進めている。**

青野 慶久 サイボウズ(株) 代表取締役社長



「女性の活躍」に社会が着目する以前から、前職においても**「女性の力を活用することが、この国の未来にとって必要である」**と感じていた。

大森 雅夫 岡山市長



地方に住むユーザーから、子供の写真と共に「ランサーズのおかげで仕事ができて本当にありがとうございます」とメッセージを頂いた。多くのユーザーが自身の事情に合わせた働き方を実現する姿を目の当たりにし、潜在的な労働力を生かすことが日本の活力になると強く考えるようになった。**正社員、非正社員に続く第3の働き方**の選択肢を広く発信し、「個のエンパワーメント」の実現を目指したい。

秋好 陽介 ランサーズ(株) 代表取締役社長



女性活躍推進の好事例

[1] 企業競争力への寄与

経済のグローバル化が進展する中、多様な人材が持つ能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげる「ダイバーシティマネジメント」の重要性はますます高まっています。なかでも女性の活躍推進は、日本の企業にとってその試金石ともいえる取組です。

「ダイバーシティマネジメント」を推進することで、多様な市場ニーズへの対応、リスク管理能力（ガバナンス）や変化に対する適応能力の向上、優秀な人材の確保、SRI（社会的責任投資）を通じた長期・安定的な資金調達が期待されます。

ここでは、女性の活躍が企業競争力の強化につながっている具体的な事例を紹介します。

(株) LIXIL グループ

- 「女性が活躍できる企業」という評価により、理系女子学生の採用比率が上昇。
- 女性の感性を活かして開発した商品（「カーテンレール付き窓枠」）が高評価。
2014年グッドデザイン賞等を受賞。



(株)丸井グループ

- 女性顧客を対象にモニターハウスを開催し、女性バイヤーが中心となり、同性の視点で具体的な不満と解決策を顧客と共に検討し、「ラクチンきれいパンプス」を商品化し、累計販売点数が180万足を超える大ヒット商品となった。
- カード利用促進に向けて若手女性によるプロジェクトを開始。顧客の感覚に近い若手女性に任せることで、今までにない、使いやすく利用したくなるアプリが完成した。



(株)三菱ケミカルホールディングス

「人と社会、そして地球が心地よい状態」を「KAITEKI」と定義し、サステナビリティ（環境・資源）、ヘルス（健康）、コンフォート（快適）の三つを企業活動のクライテリアとし、事業を通じた「KAITEKI」の実現を目指している。グループの経営全体をマネジメントする経営戦略部門のグループマネジャーに女性が就き、KAITEKI活動の進捗を定量化しモニタリングするという新たな経営指標=MOS (Management of Sustainability) 指標の策定・浸透をはじめ、「KAITEKI」の実現に向けたグループにおける諸活動の企画、推進を行っている。

メットライフ生命保険(株)

- 女性顧客をターゲットにした顧客マーケティングチームを女性社員で構成することにより、男性ではわかりづらい女性特有の疾病、悩みや興味などに対して的確に対応することができた。
- 女性顧客だけでなく、男性営業担当や代理店への社内教育としての役割も担当し、好評。

認定 NPO 法人フローレンス

- 育児中の職員が働きやすい職場であるため、専門スキルを持った多様な人材の応募者が増加。
- 子育てと仕事の両立を希望する女性社員が、病児保育サイトのフルリニューアルを担当。子育て中の母親にも使いやすいようなデザインへ変更することで、サイトリニューアル後に入会数が2倍に伸びた。

(株)インターアクション

- エネルギーという新規事業において、女性をリーダーとした営業部隊を新設し、女性の特性を生かした、柔らかく安心感の持てる対応により顧客獲得、事業拡大に繋がった。
- 女性リーダーが積極的に様々な現場に出向き、率先垂範の精神が顧客から好感を持たれ、細かな配慮があることで顧客からのアプローチに適切な対応が可能となった。

損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)

- 損保ジャパン日本興亜は、女性中心の営業店を設置。2012年度に18店舗でスタートし、2014年度は54店舗、2015年度は全国へ展開した。顧客の多様なニーズに対応できる体制を整備した結果、業績も向上。
- 将来、会社経営を担う女性を対象とした育成プログラム「女性経営塾」メンバーで業務改革に関する提言を行った。その結果、営業店ごとに異なっていた業務プロセスを標準化し、効率化につなげ業務品質の向上を図ることができた。

日本生命保険(相)

- 子どもを持つ女性のみから構成されるプロジェクトチームが、子どもの具合が悪い時、気軽に電話相談できる24時間対応の育児相談サービスを保険商品に付帯することを提案。2013年「育児相談ほっとライン」を付帯した学資保険が発売され、発売初年度の販売件数は10万件を突破した。

女性活躍推進の好事例

[2] M字カーブ解消への貢献

日本の女性の年齢階級別労働力率は、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いことから、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形、いわゆる「M字カーブ」を描いていますが、以前よりもカーブは浅くなっています。M字の底となる年齢階級も上昇しています。

また、平成26年の非労働力人口のうち、女性の就業希望者は303万人であり、求職していない理由として「出産、育児のため」「適当な仕事がありそうにない」がそれぞれ3分の1ずつを占めています。

ここでは、M字カーブ解消（女性が出産後も就業し続けることができるような工夫）に向けた具体的な取組について紹介します。

(株)クロスカンパニー

- 結婚・育児・介護などで就業の制約を受けることが多い女性を対象に、4時間・6時間での正社員としての入社を認める「短時間正社員制度」を新設。
- 子供が満10歳になるまでの育児支援制度として、「キッズプラン10」を実施。
 - 内容：キッズ休日制度（特別休暇として年間4日の休日を子供の行事などに利用可能）
 - キッズ時短制度（労働時間を4時間とする時短制度）
 - キッズ育児費支援（女性を対象に勤務時間に合わせ1～3万円の補助金支給）

メットライフ生命保険(株)

- JWBN (Japan Women's Business Network) を設置し、ワーキングマザーやイクメン社員たちが定期的に集まり、「育児と仕事の両立を考える」というテーマの元、互いの経験や悩みを共有し、サポートし合う機会を提供。



ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ

- 5 Conversations（目標設定から評価のフィードバックまで年5回上司と部下で行う面談）という枠組みを構築。上司・部下間の定期的なコミュニケーションを図るようにし、個々のニーズや事情をきめ細やかに汲み取り、上司の裁量で制度に縛られない柔軟な対応を実現。

ソシオークホールディングス(株)

- 産育休取得者には、自宅に社内報等の情報を郵送し、同時期に出産した仲間づくりを推奨。
- 復帰時に上長である役員から「復帰お祝い金」を渡し、お祝いの言葉を贈る機会を設ける「育休復帰お祝い制度」を導入。

損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)

- 損保ジャパン日本興亜では、本来転居を伴う転勤のない職員が、配偶者の転勤やご家族の介護等、やむを得ない理由で転居することになった場合に勤務地を変更して仕事を継続できる「キャリアトランスファー制度」を導入。
- 2003年に「人事部女性いきいき推進グループ」を立ち上げ、産休・育休をはじめとした女性が働きやすく、キャリアを継続できる基盤作りを促進。(2011年以降はダイバーシティ推進グループに組織改変)

武田薬品工業(株)

- 育児休暇からの早期復帰を希望する従業員に対して、保育所への入所活動時に必要な情報、および活動方法のアドバイスを提供する「保活コンシェルジュ」を新たに導入。

その他の取組

女性のライフイベントのタイミングにあわせたきめ細やかな研修を実施

(株)オーネークローンマーケティング、メットライフ生命保険(株)、(株)丸井グループ、三菱重工業(株)、(株)千葉銀行、日立化成(株)
(株)日立製作所、日本生命保険(相)

配偶者の転居への対応

- メットライフ生命保険(株)、日本生命保険(相)
配偶者の転居に伴い、勤務地を変更できる体制を構築。
- (株)三菱ケミカルホールディングス
配偶者の海外転勤同行休職や、転勤一時見合せ制度、退職者の再雇用の制度を導入。

女性活躍推進の好事例

[3] 「働き方改革」につなげる

内閣府が実施したアンケート調査^{*}によると、生活において「仕事」「家庭生活」または「地域・個人の生活」のどれを優先するかについての意識をみると男女ともに複数の活動をバランスよく行うことを希望する人の割合が半数以上となっています。しかし、現実は男性は「仕事」優先が37.7%、女性は「家庭生活」優先が45.3%と「仕事」か「家庭生活」のいずれか一方を優先している人が多くなっています。

育児や介護など時間に制限のある人が男女ともに増える中、企業における「働き方改革」が大きな課題となってきています。

ここでは長時間労働是正やテレワークの活用など、「働き方改革」に向けた多面的な取組を紹介します。

※[内閣府 男女共同参画社会に関する世論調査(平成24年10月調査)]

長時間労働是正に向けた好事例

ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ

- ノーカンクール（残業デー）や就業時間外の会議およびメールの削減。
- 定時退社募金（定時から20分以内に退社した場合、1人1日あたり50円を会社が積立て寄付）
- ハッピーフライデー（月1回、チーム内輪番で金曜日に3時に退社）
- ディスカバリー・アワー（毎週決まった時間の会議設定等を禁止し、集中して業務を行う時間を確保）などをビジネスの業態に応じて柔軟に実施。

損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)

- 損保ジャパン日本興亜では、より働きやすい環境を整備するため、ワークスタイルイノベーションを実施。
- 具体的には、シフト勤務の適用範囲を全職場に拡大。また時短勤務者の希望者に対し、在宅勤務を行いやすいよう、シンクライアント端末を自宅に配備。
- 損保ジャパン日本興亜版サマータイムを実施し、8時前出社など、朝方勤務へのシフトを行っている。取組を加速させるため、「小さな本社における働き方ハンドブック」を作成し、社内の会議は30分1本勝負など具体的な取組例を載せている。

株日立製作所

- 事業部門総務部長会議などにおける長時間労働実態の定期的な報告・フォローアップを実施。
- 定時退勤日を設定し、メリハリある働き方に関する好事例の共有、意見交換するとともに、本人と上司が勤務状況をリアルタイムに共有できるIT環境を整備。
- 各事業所においても、退勤時間宣言、年休取得カレンダーの掲示、「ツキイチ年休」の登録、「Thinking Time（集中タイム）」の設定等、働き方に合わせた取り組みを実施。

株千葉銀行

- 「業務効率化及び早帰り推進委員会」を設置し、現場から1,300件を超える提言を吸い上げ、業務プロセスなどの見直しを行っている。
- 「イクメン・イクママ カエルみえる化キャンペーン」と題した早帰り意識の啓蒙活動を行うとともに、業務効率化を進めた営業店の表彰、残業の削減実績を業績表彰に加点する仕組みを導入。

株丸井グループ

- 営業店は、営業時間に応じた20数パターンの基本シフト区分を設定。
- 本社本部は、半期ごとに部署別の残業時間の目標と削減に向けた取組を確認するとともに、毎日の始終業時に業務確認し、残業は事前申請制としている。
- 毎月の時間外実績を全部署に公表し、所定外労働の削減、持ち帰り残業の禁止に向け、USBへのデータ書き出し防止、Eメール添付ファイルのチェック等を徹底。

日立化成(株)

- 執行役自らが中心となってメンバーを募り、下記3点の活動に取り組むプロジェクトを実施。
 - ①部門別長時間労働状況を可視化
 - ②長時間労働削減施策事例収集
 - ③長時間労働削減施策の部門ごと参画
- 長時間労働部門には、執行役または社内の幹部がヒアリング。
- コアタイム無しのフレックスタイム制勤務導入

その他の取組

人事部門によるヒアリング

- 岡山市：職員の時間外勤務状況と健康状態を把握し、必要に応じて所属長にヒアリングを実施。

ノーカンクール（残業デー）の実施

- （株）インターナショナル、損保ジャパン日本興亜ホールディングス（株）、ソシオーケーホールディングス（株）、岡山市、（株）丸井グループ、（株）三菱ケミカルホールディングス、武田薬品工業（株）、三菱重工業（株）、日本生命保険（相）、（株）LIXIL グループ、日立化成（株）

柔軟な勤務制度の導入

- カルビー（株）、日本生命保険（相）：フレックスタイム制度
- 損保ジャパン日本興亜ホールディングス（株）：シフト勤務制度の適用範囲を全職場に拡大
- ソシオーケーホールディングス（株）：6時間勤務制度
- メットライフ生命保険（株）：週2回の在宅勤務制度（育児や介護の事由がなくても、現場の上司の判断で取得可能）

テレワーク活用の好事例

(株)ホスピタリティ・ワン

- 電子カルテと iPad を活用し、直行直帰の訪問看護サービスを展開。
- スカイプやチャットなども用いて、子育て中の看護師でも勤務ができる体制を構築。



損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)

- 損保ジャパン日本興亜では、本社部門・営業部門の社員を対象に、**自宅でも社内と同様のセキュリティレベルのネットワーク環境を構築できるパソコン端末（シンクライアントシステム）**を配備し、ICT（情報通信技術）を活用した在宅勤務を推進。
- **在宅勤務制度**の上限を月4回 ⇒ **上限日数を撤廃。**

(株)日立製作所

- 柔軟で多様な働き方が選択できる「タイム＆ロケーションフリーワーク」を推進。その一環として、在宅勤務制度を導入。
- サテライトオフィスの設置、在宅勤務の運用および申請の簡素化、スマートフォンなどのモバイルツールの配布を行うとともに、社内インターネットで多様な働き方に関する情報を発信。

ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ

- 「フレキシビリティ SOHO Day 制度」という在宅勤務制度を導入。
- **働き方の多様性と効率性を追求する新しい在宅勤務のスタイル**を検討。現在は年内中に新制度への移行をめざし、その準備として現行制度より柔軟なものを一時的に試行中。

ランサーズ(株)

- 当社の掲げる「時間と場所にとらわれない新しい働き方をつくる」というビジョンのもと、全従業員を対象としてテレワークを推進。「ランサーズ ワークスタイル（ランワク）」というテレワーク制度を導入し、部門長申請制で行っている。
- **自分らしい働き方を実現するユーザーを表彰する「Lancer of the Year 2015」を開催**し、多様な働き方に関する情報を発信。
- 国内初となる新しい働き方に関する「フリーランス実態調査」を実施。

テレワークの実施状況

試験導入中

- (株)丸井グループ、(株)オークローンマーケティング、(株)LIXIL グループ、三菱重工業(株)、(株)三菱ケミカルホールディングス

導入済

- サイボウズ(株)、(株)ホスピタリティ・ワン、メットライフ生命保険(株)、(株)日立製作所、認定 NPO 法人フローレンス、武田薬品工業(株)、損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)、(株)STRIDE、ランサーズ(株)、カルビー(株)、日立化成(株)

女性活躍推進の好事例

[4] 男性の家事・育児参画を促す

我が国では、子育て期にある30歳代及び40歳代の男性の長時間労働者の割合が他の年代に比べ高くなっています。また、6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間（1日当たり）は平成23年で67分、男性（民間企業）の育児休業取得率も2.03%と他の先進国と比較して低水準にとどまっています。

ここでは、**男性の育児・家事へのかかわりを高めるための具体的な取組**について紹介します。

男性の育休取得の推進

日本生命保険(相)

- 「男性の育児休業100%取得」を経営計画に盛り込み、年度始に各所属で策定した取得計画に基づき、人事部門より個別にフォロー。
- 「イクメンハンドブック」の作成や、取得者の体験談等を発信し、男性が育児休業を取得しやすい風土の醸成に努めるとともに、管理職向け研修等の機会を捉えて経営トップから直接メッセージを発信。

(株)丸井グループ

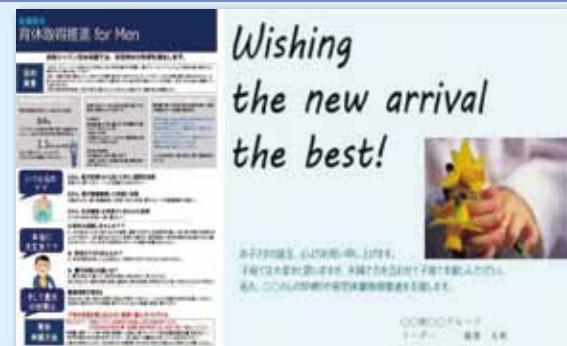
- 2013年度に従来の育休に加え、7日間有給で取得できる「短期育児休暇制度」を導入。
- グループ横断組織の「多様性推進委員会」主催で、全グループ幹部が集まる「中期経営推進会議」を開催し、**トップマネジメント層**に向けて「部下に子供が生まれた際に育休取得の声掛けを行うこと」を徹底。

ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ

- 配偶者出産から6か月以内に連続5日間の特別育児休暇を有給で付与。
- 休暇制度や育児・介護に役立つベネフィットをまとめた**「Work&Life Support Handbook」**を全社員に配布するとともに、社内インターネットに掲載。
- 男女関係なく、育児休業から復帰した社員に対して、**「子が就学するまで育児支援目的で年間30万円のチャイルドケア一時金を支給。」**

損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)

- 損保ジャパン日本興亜では、配偶者が出産した男性従業員とその上司に対し、人事部から育児休業取得促進メールを送付。メールには「**男性育休取得推進チラシ**」と「**おめでとうカード**」を送付し取得を促進。(※「おめでとうカード」は上司から男性社員とその配偶者に、お祝いのメッセージを書いて送る。)
- 上司向け「育休者復帰マニュアル」**を刷新し、育児休業に関する規定や申請方法に加え、育休から復帰する社員に対する上司の対応方法をより具体的に記載。



〔「男性育休取得推進チラシ」と「おめでとうカード」〕

岡山市

- 「配偶者出産直後の休暇」を導入しており、**「取得率向上のため、以下のように制度を変更。」**
 - ①取得可能期間を産後8週間から1年に延長
 - ②取得単位を原則連続5日間に変更
 - ③所属長が対象者及び取得時期を把握し人事課へ報告、未取得者への取得勧奨の仕組みを導入

その他の取組

- 育休取得者の事例紹介
 - 認定NPO法人フローレンス、カルビー(株)、ソシオークホールディングス(株)、(株)千葉銀行、日本生命保険(相)、(株)丸井グループ
- 経営者からのメッセージの発信
 - (株)LIXIL グループ、(株)日立製作所
- 研修、セミナーの実施
 - 損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)、(株)千葉銀行、メットライフ生命保険(株)

男性の家事・育児参画の取組

(株)クロスカンパニー

- 満10歳までの子供がいる男性社員を対象に月に一度必ず育児・家事のために休みを取得する「イクメン推進休暇制度」を導入。実施に当たっては、休暇を異なる目的で過ごさないよう配偶者がサインする確認書も作成。

岡山市

- 能力・実績があれば、育児休業の取得にかかわらず昇任する人事管理を行い、「育児休業の取得がキャリア形成に影響しないように配慮」。
- 各種研修等を利用して「育ボス」の養成を行い、所属長が積極的に「育ボス」を実践できるように支援。

(株)千葉銀行

- 「**「仕事も育児も !! すてきなパパ宣言」シートを導入**し、男性職員が育児休業の取得計画を策定するとともに、自分が育児にどのように関わるのかをシートに入力し、所属長及び職場に宣言。
- 「イクメン・イクママセミナー」を実施し、仕事と家庭を両立する上でのヒントやアドバイスを紹介。

損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)

- 「イクボス企業同盟」へ参加し、イクボスセミナーを開催。「損保ジャパン日本興亜版イクボスになるためには」と題し、管理職によるパネルディスカッションを実施。積極的に管理職の意識改革を図り、イクボスを養成。

(株) STRIDE

- 役員自身が育児を理由に定期的に自宅勤務を実施することにより、男性社員が気兼ねなく自宅勤務制度を使える風土を醸成。

日本生命保険(相)

- 『ニッセイ版“イクボス”』(目指すべき管理職像)が取り組む**4つの「イクジ」**に、次世代育成に注力する「育次」・闊達な組織風土を作る「育地」・自らも成長し続ける「育自」に加え、**部下のWLBを大切にする「育児」**を盛り込み、管理職の意識改革を実施。
- 「イクボス企業同盟」に加盟し、「イクボス養成講座」を継続的に実施。社内イントラでイクボスを紹介。

その他の取組

「イクメン」「イクボス」セミナーの実施

- 例：損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)、サイボウズ(株)、(株)千葉銀行、日本生命保険(相)

休暇制度の利用促進

- 日立化成(株)
出産1回につき、通算5日を限度とした配偶者の出産のための休暇制度（有給休暇扱い）を導入。
- (株)オークローンマーケティング、(株)インターラクション
「ファミリーサポート休暇」を導入し、男女問わず全社員が、育児や介護など家族と幸せに過ごす時間のために休暇を取得。
- (株)丸井グループ
ワークライフバランスステー制度（有休の計画取得）を導入し、半期に3日有給を取得する体制を構築。
- (株)三菱ケミカルホールディングス
計画年休制度を活用し、有給休暇取得と連動した特別休暇制度を導入。

女性活躍推進の好事例

[5] ネットワーキングを進める

男性リーダー行動宣言賛同者は「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーのネットワークを広げ、成功事例を共有するとともに、輝く女性のネットワーク構築を支援し、連携していきます。」と宣言しています。

男性リーダーがいかに「横のつながり」を生かし、連携を深めているか、具体的な取組を紹介します。

損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株) × (株)千葉銀行

- 損保ジャパン日本興亜と(株)千葉銀行では、**次世代女性リーダー候補を対象とした人材交流**を実施。
- 双方の女性職員を対象にした**異業種交流会**(キャリアアップセミナー)を合同開催。



(株)LIXIL グループ × サイボウズ(株)

- (株)LIXIL の女性の自主的ネットワーク(LIXIL Women's Network)の全国大会で、**サイボウズ(株)の青野社長が男性の育休を含めた働き方について講演。**



カルビー(株) × (株)丸井グループ

- カルビー(株)の後藤綾子執行役員による講演、グループ横断で女性活躍推進に向けた取組みを実施している「多様性推進委員会・プロジェクト」メンバーによる取組事例の紹介。



三菱重工業(株)

- 経団連の女性の活躍推進担当副会長として、**地方懇談会等の機会に会員企業に周知。**
- シャイン・ウィーク関連の「WAW!Tokyo 2014」および「JAXA 男女共同参画シンポジウム」に参加。
- 機関誌(月刊経団連 2013年11月号および2014年12月号)の企画として森前大臣、有村大臣と対談。

岡山市

- 27年度指定都市市長会において**「女性の活躍・働き方改革プロジェクト」**担当市長に就任し、女性の活躍を促進するために、多様で柔軟な働き方に着目して検討。
- 「女性が輝く職場づくり」に関する7つの取組を情報発信することにより、市域全体の機運を高める。

日立化成(株) × 損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)

- 春光社長会の会合で、**損保ジャパン日本興亜ホールディングス(株)櫻田グループCEO取締役社長より「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の紹介**があり、**日立化成(株)田中代表執行役社長が賛同**した。

(株)千葉銀行

- 地銀全64行が加盟する「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」が発足。
(会長:佐久間千葉銀行頭取)(2014年11月)
ダイバーシティ推進担当者を集めたセミナーや意見交換会、女性管理職候補者を対象とした集合研修を定期的に実施。
- 「**地銀人材バンク**」の運用開始。(2015年4月)
結婚・配偶者の転勤・家族の介護を理由として、やむなく転居するために退職する場合、転居先の銀行における再就職を支援する仕組み。



「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者

平成 27 年 7 月末現在、敬称略、五十音順。※は策定時メンバー

青井 浩



寺野 厳久



秋好 陽介



石川 康晴



伊藤 秀二



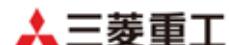
遠藤 大介



大隈 太嘉志



大宮 英明



大森 雅夫



木地 英雄



小林 嘉光



駒崎 弘樹



佐久間 英利



櫻田 謙悟



サシン・N・シャー



高丸 康



田中一行



筒井 義信



中西 宏明



長谷川 開史



Patrik Jonsson

Lilly

日色保



Mario Stein

David R. Smith



Bruce Goodwin

Johnson & Johnson

FAMILY OF COMPANIES IN JAPAN

ヤンセンファーマ株式会社

藤森 義明



Link to Good Living

Harry A. Hill



参考リンク集

- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言サイト
- 仕事と生活の調和推進サイト
- はばたく女性人材バンク
- 男女共同参画局 Face Book
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言策定にあたり参考としたオーストラリアの「Male Champions of Change」ホームページ

- http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html
- <http://www.cao.go.jp/wlb/>
- <http://www.gender.go.jp/policy/yakuuin/index.html>
- <http://www.facebook.com/danjyokyodosankaku/>
- <https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/projects/male-champions-change>