

2017年12月18日

女性活躍を当たり前にする社会づくり同盟

ウーマンエンパワー賛同企業

女性活躍を当たり前にする社会づくり同盟では、「ウーマンエンパワー賛同企業（旧：ママが働きやすい企業）」の趣旨に賛同し女性の活用・活躍に努力する企業にスポットあて、「女性（主に子育て女性）が活躍できる社会に向けたアンケート」を定期的実施しております。

「ウーマンエンパワー賛同企業（旧：ママが働きやすい企業）」は2016年7月に発足し、大企業から中小企業まで幅広い業種で約90社にご賛同頂いております。（17年12月現在。3年後に300社目標想定）

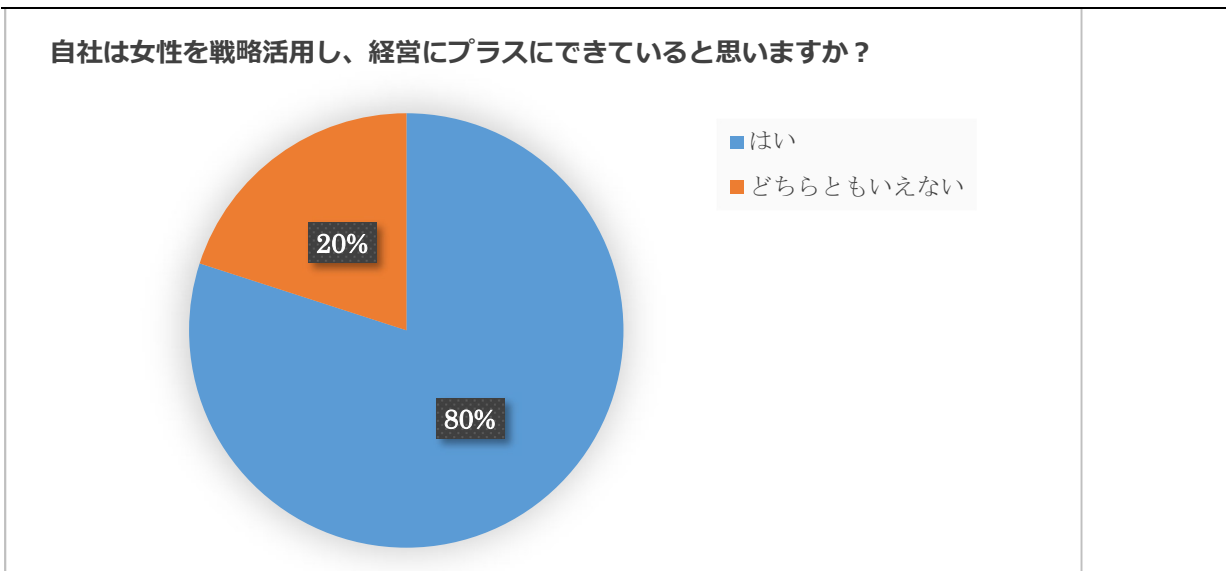
企業規模に左右されず、また、単なる数字合わせではない、実態に沿う取り組みや社会発信として、改善継続しながら輪を広げていく予定です。アンケート結果を共有いたしますので、他社施策を参考にして頂ければ幸いです。今後も企業様の活動発信をサポートさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

女性も活躍できる社会に向けた提言アンケート回答結果

回答期間：2017年11月15日～2017年12月8日

有効回答企業数：20社

1. 自社は女性を戦略活用し、経営にプラスにできていると思いますか？



2. 上記設問1の理由を教えてください。

A、「はい」と回答した企業

リモートワーク制度の活用により、小さな子どもがいるお母さんも、場所の制約を受けずに働くことができているため。

ウーマンエンパワー賛同企業

女性活躍を経営戦略のひとつとして位置づけ、経営トップがメッセージを発信している。また、実績として、女性役員、女性グループ社長、女性部長も増えており、性別に関わらず活躍できる環境は整いつつある。

社員は全員女性であり、経営会議に全員が参加している。

今年も産休社員が複数名復帰し、時短勤務ではありますが、産休前と同じ職務で活躍をしています。また、部長、リーダー職に女性を登用しています。

海外旅行のサービスを提供しており、お客様の感性を把握するためにも働く人の気持ちを考え、女性が活躍できる職場を目指しており、実際に女性向けのアイデアが出ている。

女性の視点でしか生み出せない商品の開発、サービスを展開しているから、女性の活用は必須。しかし、ギフトやその周りのファミリーを考えると女性ばかりの意見ではなく、多様性が必要であると感じています。

ほぼ女性だけの会社のため

女性のほうが、細やかで、ライティング能力も高いと自覚しているからです。特に弊社は、フィットネス領域でビジネスを拡大しているため、女性目線は絶対ですから、それにおいても、女性の活躍は、必須と考えております

負荷分散×情報透明化により時短主婦チームで事業運営が円滑に回っているため

B、「どちらともいえない」と回答した企業

パート・アルバイトさんも含め、女性が多く活躍頂いています。正規職員への登用も積極的に取り組んでいます。法を上回る制度も設けてきました。ただ、まだまだ、幹部職比率や女性が活躍できる風土作りは課題があると思います。

現在、戦略活用に取組み始めたばかりで成果が見えないため

まだ女性自体の割合も少なく、女性のリーダーも一握りのため。もう少しリーダー層の女性がいればよいのですが、実際希望する女性も少ないです。

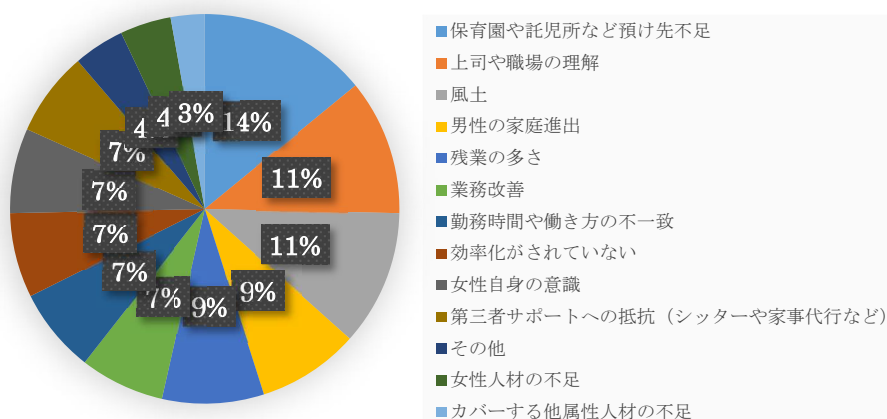
女性自身の意識の改革も必要だと感じています。

3. 女性活躍の阻害要因は何だと感じますか？上位3つまでチェックをお願いします。（複数選択可）

※選択肢：残業の多さ／男性の家庭進出／勤務時間や働き方の不一致／業務改善・効率化がされていない／女性人材の不足／カバーする他属性人材の不足／女性自身の意識／上司や職場の理解・風土／保育園や託児所など預け先不足／第三者サポートへの抵抗（シッターや家事代行など）／その他

| | |
|-----------------------|-----------------------------|
| 1位 保育園や託児所など預け先不足…14% | 6位 業務改善…7% |
| 2位 上司や職場の理解…11% | 6位 勤務時間や働き方の不一致 |
| 2位 風土…11% | 6位 効率化がされていない |
| 4位 男性の家庭進出…9% | 6位 女性自身の意識 |
| 4位 残業の多さ…9% | 6位 第三者サポートへの抵抗（シッターや家事代行など） |

女性活躍の阻害要因は何だと感じますか？上位3つまでチェックをお願いします。（複数選択可）



4. 上記について具体的にご意見あれば詳しくお聞かせください。「その他」を選択された方は具体的な内容を教えてください。

現場は体力的なこともあるので、業務改善も合わせて行う必要があります。転勤の課題（男性の転勤に女性が帯同する為、女性が休職や退職をするケースが多い）

勤務形態が違う社員への理解と、人手不足の中で優秀な人材獲得の可能性を広めるには女性が働きやすい環境づくりと制度づくりが今後必要になると思います。

残業時間削減の取り組みはしているものの業務効率化のためのシステム化には着手したところでまだまだ効率化が進んでいない。システム化が進み、本来のお客様対応に時間が取れるようにしたい。

控除内で働かないと損をと思っている女性が多い。

複合的な要因があると思っているが、たとえば、学童の申請リミットと転職活動決定時期のアンバランスや時間的制約によって任せられる業務に制限がかかる、男性のフォローの問題など上記にあるような一般的な問題も大いにあるが一方で、キャリアの現場におり、たくさんの女性の転職活動の場面に携わっている身とすれば、女性自身がバリバリ働きたい、どんどん出世して責任ある業務を任されたいというような人が少ないようにも思います。

女性自身の意識改革が必要かと思えます

まず、お子さんがいらっしゃる女性に関しては、お子さんの予定を最優先にできるかどうかは、絶対条件かと。そして、お子さんがいらっしゃらない場合においては、どれだけ、上司や職場として、その女性を守れるかどうか。どれだけ、安定という環境を与えられるかこそが、大事かと。

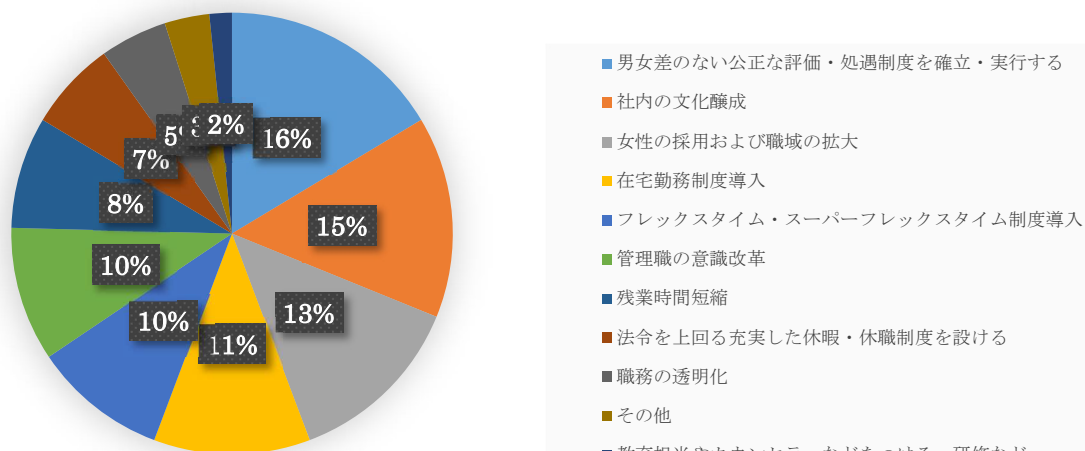
お迎えの時間を気にしながら働くという女性たちを受け入れる企業文化、女性側も効率よく働く意識、男性側も、働きたいという女性の意志を尊重し、育児をサポートする意識のバランスがうまくいくとよいですね。

5. 女性活躍に、特に効果があった施策があれば3つまで選択してください。(複数選択可)

※選択肢：男女差のない公正な評価・処遇制度を確立・実行する／社内の文化醸成／女性の採用および職域の拡大
在宅勤務制度導入／フレックスタイム・スーパーフレックスタイム制度導入／管理職の意識改革／残業時間短縮
法令を上回る充実した休暇・休職制度を設ける／職務の透明化／教育担当やカウンセラーなどをつける、研修など／その他

| | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| 1位 男女差のない公正な評価・処遇制度を確立・実行する…16% | 5位 管理職の意識改革…10% |
| 2位 社内の文化醸成…15% | 7位 残業時間短縮…8 |
| 3位 女性の採用および職域の拡大…13% | 8位 法令を上回る充実した休暇・休職制度を設ける…7% |
| 4位 在宅勤務制度導入…11% | 9位 職務の透明化…5% |
| 5位 フレックスタイム・スーパーフレックスタイム制度導入…10% | 10位 その他…3% |

女性活躍に、特に効果があった施策があれば3つまで選択してください。（複数選択可）



6. 今年度を中心とする御社の具体的な女性活躍に関する施策、取り組み内容とその効果を教えてください。

基本的に場所と時間にとらわれない働き方をしています。出社してもいいし、しなくてもいい。勤務時間にも制限やルールは特にありません。

育児休職中の職員と時短勤務中の職員の交流会を配偶者も交えて行いました。（無料保育付き）
仕事と両立することへのモチベーションアップにつながりました。
また、若手女性職員と先輩女性職員の交流会を年明けに企画しています。

創業時よりあまり変化がありませんが、在宅勤務制度の導入、正社員のほかに、時短正社員や契約社員といった雇用形態があり、働く側の選択肢が広いことです。

【リモートワーク制度の見直し】

- ・全社員対象のアンケートを実施（2017年11月予定）
- ・目的：今後、より一層一人ひとりの生産性向上や、ライフワークバランス向上のために、リモートワーク制度を運営していきたい。そのため、現時点での問題点、改善点、更に向上出来る点など、意見を幅広く伺うため、アンケート調査を実施する。

◆女性管理職ネットワーキング

女性管理職自身の視座を高める機会、後進育成、社員間交流を目的に毎年開催。社外ゲストによる講演、社員ロールモデルパネルディスカッションなどを行う。自由参加であるが、毎回100名を超える女性管理職が参加。管理職一步手前の女性社員、男性管理職の参加も可能とし、グループ全体で女性の活躍を支援する風土、醸成作りへの効果がある。

◆女性活躍推進担当者の設置

グループ各社（36社）に女性活躍推進担当者を設置し、女性活躍支援制度や好事例の共有等を実施。女性アンケート等も実施し、グループ全体の女性意識向上のボトムアップ機能を果たす。

◆男性育児休職支援

子が生まれた男性社員に上司から「Hello Baby Card」を送り、上司と部下で育児休職について話をする機会を設定。

◆イクボス宣言

役員&部長層がイクボス宣言を行い、社内HPに掲載。女性の活躍推進人材育成研修へ参加

育休あけの女性エンジニアに対しての一部在宅勤務許可及び時短勤務を実施。

週5日のうち、出勤は週2で現在回しています。まだ初めて間もないので効果は見えていませんが、本人は進めやすそうです。またフレックスの導入で朝7時出勤～16時退勤もできるようになり、時短にしなくても上長の許可ありきでフルタイムで働くことも可能になりました。

あわせて時間単位有休を導入したため、朝の1時間有休をとったり、夕方2時間だけ有休を取ったり、急な対応も年に40時間内であれば可能になりました。結構ママさんエンジニアや業務部、営業部にとってはよい制度だと感じます。

テレワークシステムを使った在宅勤務を本格導入し、ワークライフバランスを考えた、新しい「働き方」を提案しています。「H27年度 総務省 テレワークの普及促進に向けた調査研究における、テレワーク導入コンサルティング」を受けることにより、テレワークは難しいという社員の意識をなくし、誰もが使いやすい制度として浸透させる仕組みをつくり実行しています。東京都港区ワーク・ライフ・バランス認定企業です。

女性の積極採用に伴い、社内の雰囲気明るくなるような効果がありました。

特にありませんが、女性が働きやすい環境づくりと制度が整備されている企業は増えていると思いますが、当社は実際に活用している社員がいることで、活用自体が社員の中で当たり前となり、女性にとって働きやすい環境になっていると考えます。産休明けに復帰して、また同じ職務で働いていることが会社にとってはプラスになっていると考えます。

当社は、女性比率が93%、女性管理職比率86%、役員比率60%と、非常に女性が活躍している会社です。制度も充実しており、育児との両立をしている管理職や社員も多く在籍しています。今年度を中心としておこなっている施策は、制度の拡大ではなく、拡大した制度を利用している社員と支える側の社員それぞれが支えあうことのできる風土づくりの浸透をおこなっています。その代表的なものがファミリーデーです。女性が活躍するためには、社員同士・家族の支えも必要です。そのため、子育て中の社員は、自分の子供を呼び、その他の社員は両親や配偶者を招待する。という形で、社員全員が対象となるファミリーデーを開催し、家族に日々の感謝の気持ちを伝えると同時に、子供たちにはお母さんの仕事を知ってもらう

ことを目的に職業体験を行いました。参加した子供たちからは、仕事に行くお母さんを応援してくれる言葉が増えた。という声が社員から上がっています。また両親や配偶者からも同じような声があがり、社員同士の理解も深まり、より働きやすい環境を作り出すことができます。

また、その他にも、ライフステージごとにさまざまな働き方をしている社員の取材を定期的に行いショートタイム正社員・セカンドキャリア・育児と仕事・介護と仕事など多くの女性の働き方を発信する社内報を発行し制度の浸透をおこなっています。

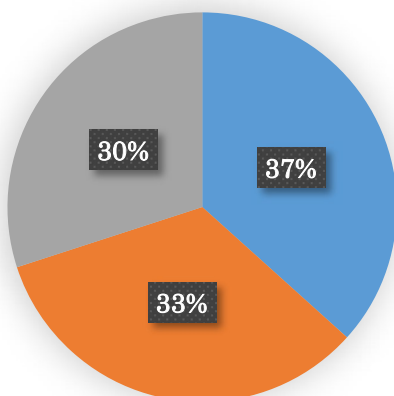
弊社は女性比率約 65%。そのうちママ比率約 50%。女性かどうかという議論すら出てこない。ママだからどうこうということもない、完全に戦力。もちろん突発的な子供の病気等の周りの理解サポートもなんら問題なくある。それをなし得ているのは、社内文化の醸成に他ならず、制度より風土づくりに重きを置いている。

- ・ 1日3時間から、週に3日くらい、好きなように
- ・ 急な欠勤、急な早退、ご家族最優先
- ・ 土日祝、完全休み
- ・ お子様の長期休暇中は一緒に休めます
- ・ 時給は、1,200円以上・アイデア提案報酬あります
- ・ ボーナス制度あります
- ・ リーダー昇級制度あります

7. 以下の中から人材活用をしたい企業側として賛同できる提言を選択してください。(複数選択可)

- 1位 保育園の標準インフラとして、例えば20時まで預けても延長料金がかからず、夕飯対応などもしてもらえる。(柔軟な働き方や突発残業への選択肢) …37%
- 2位 女性雇用に対する準備助成金(女性採用や休業取得、在宅やテレワーク等の働き方や環境整備等への補助金) …33%
- 3位 病児保育を当たり前保証する制度にする(休めない日の対応選択肢) …30%

以下の中から賛同の多いご意見を行政に提案していく予定です。人材活用をしたい企業側として賛同できる提言を選択してください。(複数選択可)



■ 保育園の標準インフラとして、例えば20時まで預けても延長料金がかからず、夕飯対応などもしてもらえる。(柔軟な働き方や突発残業への選択肢)

■ 女性雇用に対する準備助成金(女性採用や休業取得、在宅やテレワーク等の働き方や環境整備等への補助金)

■ 病児保育を当たり前保証する制度にする(休めない日の対応選択肢)

ウーマンエンパワー賛同企業

8. 行政に期待したいこと、後押ししてほしいことがあれば教えてください。

上記へのご意見でも構いません。(自由記入)

認可外の事業所内保育室を運営していますが、運営費負担が大きいです。

認可外にも運営費の助成を頂きたいです。(食事提供無くても)

家庭内における男性の役割を増やすような施策と共に、仕事における女性の意識改革を併せて推進するような施策を期待します。

育児施設の充実をお願いしたい。働きたい女性がいても、託児施設が不足していることで働く機会が延期され、休職が長くなることで仕事への復職不安が高まっている。

中小企業は予算がなく活用したくても難しいことが多いのでサポートしてもらいたい。

柔軟な助成金、事業を継続するための支援

そもそも、子供がいて、働くことが積極的ではない女性は、働かなくてもいいくらい、教育費を低くしてほしい。そして、働きたい女性に対しては、積極的に働けるような環境を。まず、この住み分けをきちんとした上で、環境づくりをしないと、働くことが楽しくなくなってしまう気がする。

ブランクのある女性たちが気にするのが「浦島太郎」のように時代遅れになっているのではないかということ。そこで、復職を希望する女性たちへの実務教育に対する補助や復職したい女性をインターンとして受け入れる企業への助成金などを期待します。人材不足の企業も、働きたいという女性も双方が幸せになるといいですね。

9. ウーマンエンパワー賛同企業プロジェクトに期待することがあれば教えてください。

今後も色々な情報提供よろしくお願ひ致します。

参画企業が増え、当たり前前の社会になることを期待しております。

女性がやりがいをもって仕事をすることで、更に活躍できる環境になれたらと思っております。

女性が無理せず、働く姿勢を多く広めてほしい。モデルとなる人物の露出を多くしてほしい。また、家庭

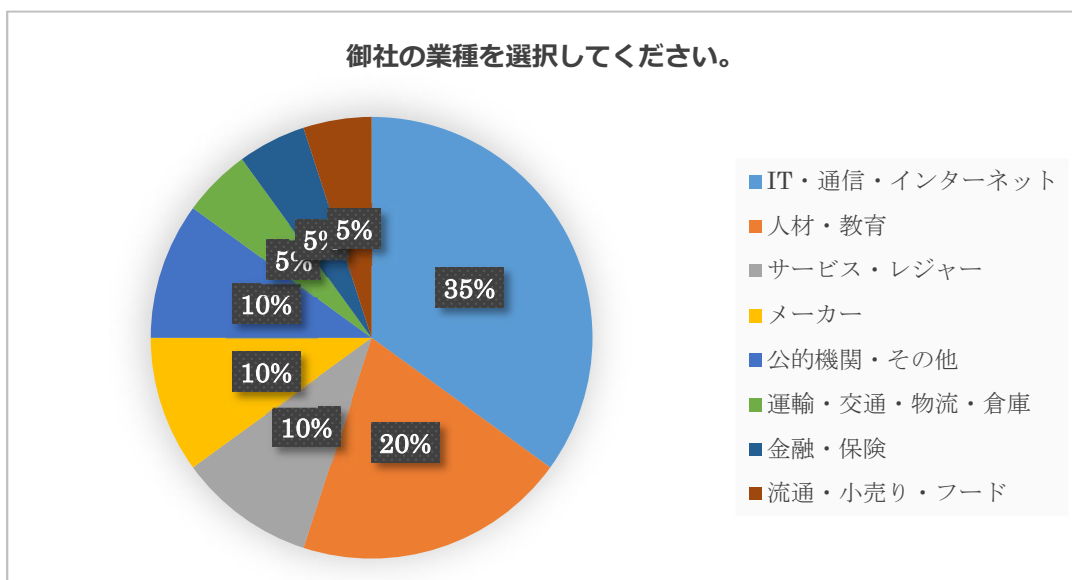
や地域の協力体制も紹介してほしい。

このような機会をもっともっと広げていただけたらと思います。

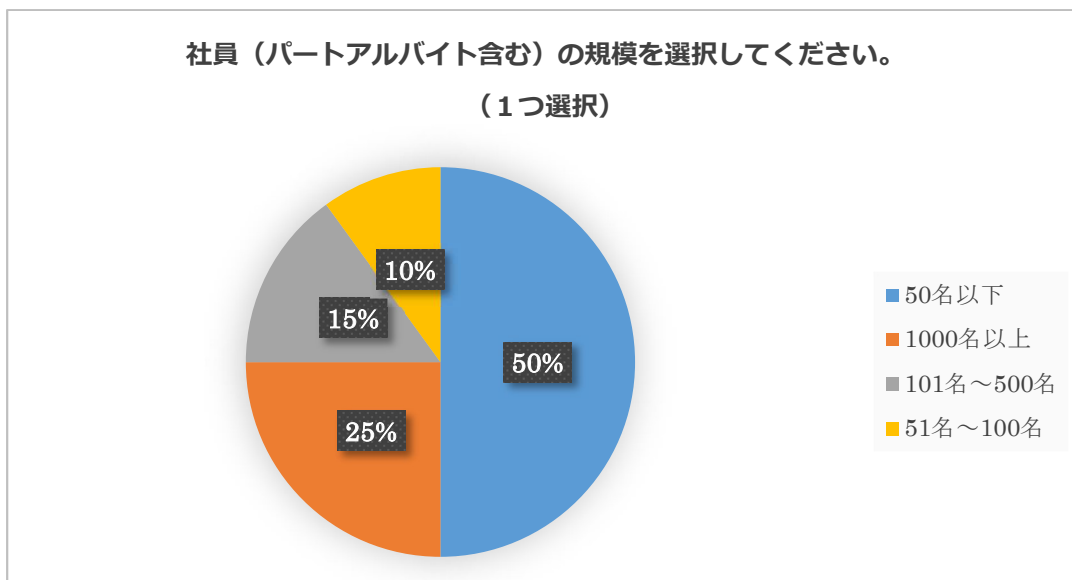
巷ではきらきら女子という言葉があるが、キャリア上昇志向の強い「キラキラ女子」というのを醸成していくようなプロジェクトがあれば面白い。

ママたちの働く楽しさ、喜びを、後押しする組織になってほしいです。

10. 御社の業種を選択してください。



11. 御社の業種を選択してください。



<考察>

「働き方改革」という言葉は広まってきたものの、自社を理解せず制度整備から入ってしまう、セミナーをやっ
て満足してしまう、など、間違った働き方改革導入で失敗する例も見られております。

しかし、「働きやすさ」が収益に直結するなど、(※日経スマートワーク経営調査。17/12/18 付記事参考)今は、
「福利厚生」や「残業代削減」という位置づけではなく、真の「経営戦略」としての働き方改革に移行している
企業も増えつつあります。

様々な規模・業種の企業からの回答がありましたが、政策として企業に求められていること第一位は、「保育園の
標準インフラとして、例えば 20 時まで預けても延長料金がかからず、夕飯対応などもしてもらえる。(柔軟な働
き方や突発残業への選択肢)」という結果でした。共働き世帯にとって、平日の夕飯づくりが最も重い負担である
という声はよくありますが、テレワークや時短勤務などの柔軟な働き方と並行して、家事を女性(男性)だけで
なく第三者にサポートしてもらえるような仕組みづくりが、時代として求められているようです。

また、女性活躍の阻害要因についても、「男性の家庭進出」や「社内風土」などがある一方、「女性自身の意識」
と回答した企業も複数ありました。既に働いている女性はもちろん、これから働く学生側にも、「家事などの無償
労働は一人で抱えず分担し、有償労働をし続けることは自分自身の人生にとって最大のリスク回避である」とい
う意識を持たせるような教育・文化醸成が求められていると感じます。

特に効果があった推進施策は、第一位「男女差のない公正な評価・処遇制度を確立・実行する」、第二位「社内の
文化醸成」、第三位「女性の採用および職域の拡大」となっており、当事者だけでは解決できない仕組みづくりが
問われています。

多種多様な働き方に対応できる経営基盤づくりが、日本企業の強さに今後は繋がると同時に、少子高齢化改善に
も繋がっていくとされています。引き続き、取り組んでまいりたいと存じます。

<「ウーマンエンパワー賛同企業」加盟企業> ※掲載中 90 社のうち回答者一部(順不同)

全日本空輸株式会社

キャップクラウド株式会社

株式会社ライフックス

株式会社 ABCcookingstudio

生活協同組合コープみらい

株式会社アスネット

株式会社 三恵クリエス

株式会社エフスタイル

株式会社シーエスウェア

日総ブレイン株式会社

株式会社シーボン

株式会社旅工房

マニユライフ生命保険会首都圏東 RO 東京中央営業所

株式会社フォトクリエイト

ガイアモーレ株式会社

株式会社キャリア・マム

株式会社プロフェッショナルバンク

ウーマンエンパワー賛同企業
株式会社レバレッジ
株式会社アスカ
株式会社ママハピ など

以上

ウーマンエンパワー賛同企業
事務局（株）ママハピ
千葉県船橋市本町 3-32-20 東信船橋ビル 2 階
contact@mamahapi.jp
047-409-0244