



成果発表会

「女性の活躍が

企業の未来につながる！」

企業の女性活躍推進に取り組む「企業における女性の活躍推進支援業務」のコンサルティングに参加した企業10社が、約半年間の取り組み内容を発表する成果発表会(主催：埼玉県ウーマノミクス課・企画運営：埼玉新聞社、五大工業)が3日、さいたま市大宮区のソニックスティ国際会議室で開催され、90企業・団体から200人の参加者が詰めかけた。発表会の前の講演には、東日本旅客鉄道取締役大宮支社長の阪本未来子氏が登壇した。



講演

「企業における女性活躍」

東日本旅客鉄道株式会社
執行役員大宮支社長 阪本 未来子氏

誰もがイキイキと働ける企業になるための主軸は、「男女共同参画」「ダイバーシティ」「ワーク・ライフ・バランス」の3つ。取り組みの3本柱は「仕事と育児介護の両立支援」「社員の能力発揮支援」「社員の意識改革・風土づく



ネットワークや情報量の男女格差を生まないことも大事です。女性の皆さんは、限界を自分で決めず、自分のキャリアを信じて下さい。仲間と共に仕事を通じて成長する喜びを感じましょう。ロールモデルは女性でなくて男性でもいいと思います。また、全てを完璧にはこなせません。仕事や家庭を合わせて100点でない。自分のキャリアを一度「棚卸」してみてください。

企業における女性の活躍推進支援業務とは...

女性の働きやすい環境を整え、経済を活性化させるために埼玉県が取り組む「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」の事業の一つ。「女性の活躍が企業の未来につながる！」と題し、セミナー、ワークショップ、バスツアー、コンサルティングを実施してきた。今回の成果発表会はコンサルティングの成果や取り組みの過程を報告。情報を共有し、多くの企業に役立ててもらおうというもの。

成果発表会
2016.3.3

コンサルティング
2015.9月～2016.2月
ワークショップ
2015.8月～2016.2月
バスツアー
2015.9.02

セミナー
2015.7.10

皆が働き続けられる社会に

埼玉県ウーマノミクス課長 野尻 一敏氏



埼玉県では女性の力を経済の活性化につなげる「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」を2012年から推進しています。その背景には、①生産年齢人口が大きく減少した社会②ダイバーシティ③本当は仕事を続けた



プロジェクト名 ウーマノミクス推進委員会

【テーマ】男性中心風土脱却に向けて経営陣へ初の提案

まず社長から全社に女性活躍推進の必要性を宣言してもらいました。トップからの発信が力となり、社内の協力・理解が得やすくなりました。現状把握のため、全役職員を対象に匿名アンケートを実施。回収率は86%に上りました。女性の採用や人事評価基準でプレゼンテーションしました。役員から直接意見を聞いたほか、活動内容を社内報で社員へ周知。実りある活動になりました。

プロジェクト名 KAWAMOKU AI PROJECT

【テーマ】みんなが働き続けたい会社への取り組み推進

業務の属人化や残業を減らすため、「朝夜メール」で社員全員のスケジュールや業務別の時間配分を「見える化」し、時間を意識できるように。「目標を達成しつつ18時に帰るチーム」を目指しキャラクター「六時田力エ

プロジェクト名 マイ・マニュアル・プロジェクト

【テーマ】次世代人財育成のためのツール開発

セクション同士のつながり強化や次世代の人財育成を目指し、「マイ・マニュアル」というツールを作成。各職場や自分の強みを言語化し、キャッチコピーをつけ魅力を社内PRしました。職場ごとにスタッフが輝

プロジェクト名 いつどこスマイルプロジェクト

【テーマ】遠隔地社員の在宅勤務の導入

配偶者の転勤で事務所へ通えなくなった女性社員が働き続けられるように、在宅勤務の導入を検討。孤立感や疎外感の解決も課題でした。朝夕の報告メールでお互いの仕事の情報を

プロジェクト名 女性活躍推進プロジェクト

【テーマ】メンター・メンティ制度の導入

産休明け復職者と新人女性社員の離職防止が課題でした。社員の悩みを他部署の先輩が聞く「メンター(先輩)・メンティ(後輩)制度」を導入。両方の事前教育を経て、月1回の面談を

ル君」を考案するなど、楽しみながら活動しました。

た。

く職場づくりを飛び出す絵本で提案したり、ワンデーフローをすすめることで、遊びながら理解できるようにしたりと、新人研修や業務の振り返りにも活用しました。各セクションの魅力や強みを再認識できたので、今後は社内の結束力をより高めていきます。

共有。クラウドシステムやリモートデスクトップ、チャットやビデオ通

話で、離れていても資料の共有や仕事の指示うになりました。

今後は、書類送達やファイリングなど、事務所スタッフの理解・協力が課題です。

実施しました。

取り組みの結果、メン

ティはメンターの話を聞くことで違

う視点を知り、自分自身についても振り返れるなど、メンター・メンティ双方に成果を得

られしました。

実施しました。

取り組みの結果、メン

ティはメンターの話を聞くことで違

う視点を知り、自分自身についても振り返れるなど、メンター・メンティ双方に成果を得

られしました。

実施しました。

取り組みの結果、メン

ティはメンターの話を聞くことで違

う視点を知り、自分自身についても振り返れるなど、メンター・メンティ双方に成果を得

られしました。

実施しました。

各社の成果発表

近藤建設株式会社

プロジェクト名 女性の活躍拡大プロジェクト

【テーマ】マネジメント層を軸とした女性活躍推進

当社には、育休からの復職支援等女性が長く働くことができる環境が整っているものの、マネージャーになった女性はまだいません。今回の取り組みでは、女性社員へのヒアリングを行い、その結果を踏まえて現マネー

クリエイトデリカ

プロジェクト名 私たちにもできる社風改革 KAD・WOMAN8

【テーマ】私たちににもできる社風改革 KAD・WOMAN8

部署、役職を超えた女性主体のプロジェクトチームで、各部署の「負の要素の洗い出し」を行った結果、社風改革が最優先だと判

断。積極的な挨拶や他部署との連携を取り組

みしました。反省点を活かして話し合いを重ね

ました。

「定期的なミーティングの実施」「新しい評価・報酬制度の導入」など、

具体的意見が出るように、

現場のリアルな悩みを聞き、解決への流れ

を繰り返して作り出すことで、誰でも企業風土

を変える「起爆剤」になりうるということがわか

りました。

「定期的なミーティングの実施」「新しい評価・報酬制度の導入」など、

具体的意見が出るように、

ツルゲン情報株式会社

プロジェクト名 なでしこツルゲン「改」プロジェクト

【テーマ】女性活躍推進と職場改善

全社員が利益貢献に積極的になれるよう、会社の古い体質改革が必要とわかりました。そこで、管理職と若手でプロジェクトチームを編成。社内環境の整備や業務の効率化、マニュアル作成に取り組ま

りました。

チーム内で本音で話す

関係を作ることができ

不安や不満が見える化

↓

共有し実行し解決という流れができました。

また、遅出早退など、子育てしながら利益貢

献できる仕組み作りにも取り組み、個人プレ

イでなくチームで仕事をするという意識変革

ができました。

や風土を考える「女性の受け入れ」、状況に応じた柔軟な働き方の導入を

た柔軟な働き方の導入を

幹部候補者・社長・女性

の立場から意見を話し合い、知識や技術だけ

でなく、心のあり方も観点に入れて人間性に

着目する評価方法に改善しました。女性目線

での評価制度見直しを経営革新につながりま

しました。

その中で評価基準の見直しに着手。社長・女性

メガネ・コンタクト eye-opt

プロジェクト名 女性リーダー育成プロジェクト

【テーマ】未来の女性店長候補の育成と評価項目の見直し

女性幹部の育成のため、女性スタッフ全員に個別ヒアリングを実施。店長になりたくても方法がわからなかったり、ノウハウが継承されず業務に支障が生じたりと課題が見つかりました。

Enplas 株式会社エンプラス

プロジェクト名 No Border Project

【テーマ】女性活躍推進とワークライフバランス推進

ダイバーシティを推進する上で、女性の活躍を第一歩と捉えました。社員の声を反映させるためにという思いより、全社から20名を集めてプロジェクトチームを結成。より多くの部署で女性が活躍できる仕組み

を作りました。

「効率化見直し」、業務の標準化を検討

する「キャリア」。課題別にチーム編成し、

具体的に行動計画を作成。ボトムアップで意

識を変えていきます。

「定期的なミーティングの実施」「新しい評価・報酬制度の導入」など、

具体的意見が出るように、

現場のリアルな悩みを聞き、解決への流れ

を繰り返して作り出すことで、誰でも企業風土

を変える「起爆剤」になりうるということがわか

りました。

「定期的なミーティングの実施」「新しい評価・報酬制度の導入」など、

具体的意見が出るように、

現場のリアルな悩みを聞き、解決への流れ

を繰り返して作り出すことで、誰でも企業風土

を変える「起爆剤」になりうるということがわか

りました。

「定期的なミーティングの実施」「新しい評価・報酬制度の導入」など、

具体的意見が出るように、

現場のリアルな悩みを聞き、解決への流れ

を繰り返して作り出すことで、誰でも企業風土

を変える「起爆剤」になりうるということがわか

りました。

「定期的なミーティングの実施」「新しい評価・報酬制度の導入」など、

具体的意見が出るように、

現場のリアルな悩みを聞き、解決への流れ

を繰り返して作り出すことで、誰でも企業風土

発表会後には、コンサルティング取り組み企業と参加者たちが自由に交流し合う交流会が行われ、会場のあちこちで活発な意見交換がおこなわれた。

交流会



発表企業の成果物



女性活躍推進に向けて盛り上がる会場



名刺交換する参加者たち