

## 第26回 地域ダイバーシティin横浜 開催報告

項目		内容
開催テーマ		女性活躍・働き方改革の取組発表
開催日		平成30年6月25日
報告団体名		税理士法人アイ・パートナーズ
参加企業	企業団体数	14 団体
	参加人数	40名(内オブザーバー1名)
開催内容	タイトル	女性活躍・働き方改革 各社取組み発表
	具体的内容	<p>5団体が自社の取組み発表について10分程度報告をした。</p> <p>①株式会社日立社会情報サービス 会社合併に直面し、合併まで半年という短期間のなかで取り組んだ働き方改革についての事例紹介。往復3時間の移動の削減のためサテライトオフィスの活用、TV会議、チャットなどの機能を駆使した。作業量増加に伴う残業増加について、残業時間の上限を明確にし、管理職・一般職ともに残業時間の共有をチーム単位で作業の見直しや切り分けをマネジメントした。</p> <p>②佐川急便株式会社 デリバリー業界の慢性的な人員不足の女性登用について。さがわウィメンズプロジェクトに取り組んでいる。ワクワク委員会が組織され、各事業所が女性の活躍促進の提案を行っている。その他にも社内報【WAKUWAKU】の発行、事業所内保育園の設営、勤務時間内で乳がん検診が受けられる巡回バスなど福利厚生充実をさらに図る。</p> <p>③税理士法人アイ・パートナーズ 中小企業での女性活躍促進についての取組みについて。初めての女性の管理職登用や、パートから正社員登用への実績、社内ベンチャー企業の支援、短時間勤務や在宅勤務についての事例紹介。また福利厚生の一環としてファミリーでーを設け会社見学や、男性の育児休暇取得など新たな取組みも行っている事例を紹介。</p> <p>④第一生命保険株式会社 2009年に職掌統合(転居を伴う異動の有無によって「グローバル職」と「エリア職」に区分)を行い、全社員が様々な分野で活躍している。ワークスタイル変革として、「終業時刻目標の設定」「ワークスマートデー(早帰り推奨日)」「有給休暇年間14日間取得推奨」等があり、ファミリーフレンドリー(両立支援)施策として、エリア職の家族事情による転勤やウェルカムバック(再雇用)制度、孫誕生休暇などがある。女性活躍推進に向けて、トップダウンとして女性リーダーの育成への役員関与、ボトムアップとして研修等を通じた管理職の意識・風土改革＝「活かすボス」心得12か条制定による仕組み化を取り入れている。女性が活躍できる仕組み・制度は充実しているが、各女性社員のマインドセット(意識改革)は、現場を中心に行っている。</p> <p>⑤公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 公共施設3館の運営を主体に男女共同参画推進の事業を実施している。女性が圧倒的に多い職場でシフト勤務。産休、育休や部分休業、人事異動に際して市民サービスが滞らないよう「業務の見える化」が必要で、マニュアルを作成し活用して。平均年齢が48.8歳なので、今後は介護との両立も課題。ひとりひとりが自分の力を発揮することが女性活躍推進のメリットである。</p> <p>グループディスカッション 各社の抱える悩みについて解決案を考えたり、ダイバーシティに関するディスカッションを行った</p> <p>・残業時間を減らし、生産性が上がったことについてどう評価するか、特に非生産部門部署については何を評価するか難しい ・本部と現場のダイバーシティに関する意識に温度差を感じる ・テレワークの時間に、頻繁にかかってくる電話に対して、メールでのコンタクトを推奨したところ、字に起こしてみると意外にも自分で解決することも多いので問い合わせ回数が減った。 など、短い時間でも有意義なディスカッションが各グループで行われた。</p>
	当日写真	
感想・気づいた点		それぞれの会社規模によって、直面している問題は違えど、積極的に女性活躍の機会を創意している。残業時間の短縮に成功した会社が多い。業務効率がよくなり、その成果をどう評価するかが今後の課題。