



ワタシの一步、  
ヨコハマから

# YOKOHAMA WOMAN+INNOVATION DESIGN BOOK

女性活躍推進で  
企業が変わり、横浜が変わり、社会が変わる。

— Start-up ver. —

取組事例集



平成29年3月発行  
横浜市政策局男女共同参画推進課  
TEL:045-671-2017 FAX:045-663-3431  
E-mail:ss-danjo@city.yokohama.jp

横浜市女性活躍推進協議会



## 女性活躍推進のため、市内経済団体が力を結集！ 横浜市女性活躍推進協議会の活動

「女性の活躍推進は『企業成長のカギ』である」。

これは、もはや社会の共通認識となっています。少子高齢化とそれに伴う生産年齢人口の減少に伴い、これからの将来、労働力を確保し企業が成長を遂げていくためには、最大の潜在力と言われる「女性の力」が存分に発揮されることが重要となります。

また、消費者のニーズや価値観が多様化している今日では、女性をはじめ、多様な人材の個性や能力を引き出すことが、企業経営上の大きなメリットに繋がったという成功事例も多く見られるようになりました。

「横浜市を『日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市』にする」。

「人も企業も成長を続け、誰もがいきいきと働き、暮らすことができる未来を創る」。  
こうしたビジョンの実現に向け、市内の経済団体を中心に関係機関や有識者が集まり、平成28年4月、「横浜市女性活躍推進協議会」を設立しました。

「直面している課題は何か」、「企業は何を求められているのか」、

そして、「今、できることは何なのか」。

こうしたことを具体的に話し合い、一つひとつの取組を積み重ねていけるよう、本協議会ではテーマ別の分科会を設置し、検討を行っています。



## YOKOHAMA WOMAN+INNOVATION

女性活躍推進で「企業が変わり、横浜が変わり、社会が変わる」という考え方のもと、新たなステージを突き進んでいきます。

### 協議会の体制

#### 横浜市女性活躍推進協議会

分科会 分科会 分科会

#### ■主な活動内容

- ①メンバー間の情報共有
- ②市内企業・地域への広報・PR
- ③課題解決に向けた具体的検討

分科会は年度ごとにテーマを設けます。(設置数は必要に応じて決定)

※この冊子は「女性の登用推進と働き方の見直し」分科会メンバーが3回の検討を重ね、まとめた行動プランを掲載しています。是非、ご一読ください。

【横浜市女性活躍推進協議会構成メンバー】※平成28年4月1日現在

横浜商工会議所、神奈川経済同友会、神奈川県経営者協会、横浜貿易協会、横浜銀行協会、横浜港振興協会、横浜青年会議所、神奈川県中小企業家同友会、横浜市男女共同参画推進協会、横浜市、ほか有識者

### 横浜市にはこのようなサポート制度があります！



#### 助成金

- ◎女性活躍推進のための経費
- ◎テレワーク導入の経費

#### 融資

- ◎横浜市の中小企業融資制度  
「よこはまプラス資金」

#### 個別対応

- ◎社会保険労務士による経営相談
- ◎専門家を企業に直接派遣

#### セミナー

- ◎経営者・人事担当者向けセミナー
- ◎女性対象セミナー・交流会

目標 2021年までに、採用に占める女性比率30%以上!

現状と課題



- 女性管理職率が低い
- 女性正社員率が低い
- 男女共に働きやすい職場環境の整備が必要
- 活躍するロールモデルがない

解決のアイデア



- 女性の正社員率アップ(新卒採用時点の比率を上げる)
- ロールモデルの構築(教育の実施)
- 働きやすい職場環境につながる制度(在宅勤務、キャリアカムバック制度)

解決のための具体的な行動プランとは…!?

第一に「女性正社員比率を上げること」

→「配属可能な部署の拡大と周囲の理解」が必要

- 1 各部署とのヒアリング・社内全体に対する教育
- 2 産休育休を取得する際に安心して休めるような体制づくり  
(人員を増やす、または引き継ぎすることを明確化する等)
- 3 復帰した際にスムーズに戻れるような体制づくり



横浜市の制度

女性活躍推進助成金

市内中小企業の皆さまが、女性の活躍を推進する社内環境づくりに取り組む際、費用の一部を助成します。

●参考 国の助成制度「中小企業両立支援助成金」  
育児休業取得者の代替要員の確保や、休業取得者の原職への復帰等について、助成金を支給しています。

活用できるかも!?

目標 常に社内の風通しが良い社風を目指す!

現状と課題



- 運輸業界への関心と興味が薄く、女性に限らず人材の確保が難しい
- 女性活躍についても、まず人材確保のステップが必要な状況

解決のアイデア



人材を確保することが重要

- 学校の先生等と意見を交わす機会を確保する
- 社内を活性化させることなどにより、雇用促進・定着を目指す

解決のための具体的な行動プランとは…!?

- 1 継続的に学校を訪問し、先生と意見交換を行う
- 2 現在いる従業員から提案を受け付ける(総務総括宛メールなどの活用)
- 3 “大黒チャレンジ”の一環として、社内から雇用促進・定着のためのプロジェクトを立ち上げる

その他、対外的アプローチとして横浜市や業界団体の担当部署を訪問し、意見交換を実施!



横浜市の制度

専門家相談  派遣

経営に関する悩みを抱える企業の皆さまに対して、社会保険労務士等による企業経営相談を行っています。

また、女性活躍推進の取組方法に悩む企業の皆さまに対して、専門家を企業に直接派遣し、ニーズ(就業規則の変更相談、社員研修等)に応じた支援を実施しています。

活用できるかも!?

制度うんぬんは問題じゃない。  
社員がもっと互いに理解しあわなきゃ!

上野興産株式会社 社員数 / 66人

目標

2017年3月末までに、女性も男性も働きやすい職場環境を実現するため、社員間のワークショップを開催します!

現状と課題



- さまざまな社員が持つ個人の悩みや家庭などの問題について、相互理解が不足している(役割、責任、家庭と仕事の優先度、仕事の取り組み方等のギャップ)

解決のアイデア



- 女性・男性、管理職・一般職、既婚・未婚、子どものある人・ない人など、相互の意見を理解する機会の創出  
→ 交わした意見をもとに職場改善を図る

解決のための具体的な行動プランとは…!?!

- 1 女性社員と男性社員とのワークショップを実施(自由な意見交換を行う)
- 2 上司と部下が参加するワークショップを実施(他部署同士の上司・部下というパターンを含む)

ネットとなりそうな事… 就業時間中に皆が集合するのは難しい

そこで… 活動を会社としてバックアップしてもらえるように働きかける(時間・場所・招集方法など)



横浜市の制度

☑ 経営者・人事担当者向けセミナー

企業の経営者、人事担当者の皆さまを対象に、女性の活躍で業績を向上させた企業経営者の実践例を始め、企業が経営戦略として女性活躍をどう位置付けていくのかなど、ノウハウを学べるセミナーを開催しています。

活用できるかも!?



リーダーとなる女性が育ちにくい…

株式会社ジェイエスピー 社員数 / 120人

目標

2017年度社内研修でリーダーシップを発揮するための“マインドセット”を行うプログラムを組み込み、実施! →意思を持って行動できる人材を育成します!

現状と課題



- 女性エンジニアとしてのロールモデルが少ない
- ビジネスの特性上、自社で出来る対応には限界があり、職種も限られている
- 会社として女性が長く働くことには前向きで何とかしたい雰囲気はある

解決のアイデア



- 若手階層別研修にマインドセットプログラムを組み込む等により、リーダーシップマインドを醸成する
- 自社製品を拡大することは、自社裁量で働き方をコントロールすることにつながる(自社製品を生む発想のトレーニング、アイデアを生む柔軟な環境)

解決のための具体的な行動プランとは…!?!

2017年度社内研修計画において、「女性のリーダーシッププログラム」を定期的実施する

→「自己啓発」ではなく、「研修」として実施する  
(忙しさを理由に研修を受けないということがないように留意!)



横浜市の制度

☑ 女性対象セミナー

市内中小企業の女性社員の皆さまを対象に、リーダーシップの発揮やキャリア形成等に役立つ講座(交流会もあり)を開催しています。

活用できるかも!?





## ホテル業

各部門に女性社員が多数在籍。  
今後はその中から管理職を育てていく事が課題。

株式会社横浜グランドインターコンチネンタルホテル 社員数 / 516人

## サービス業

女性活躍は進んでいる。  
でもまだ、工夫の余地はあるはず!

公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会 社員数 / 53人

### 目標

女性社員がライフイベントを経ながら働き続けられる環境を整備し、  
2020年3月31日までに女性管理職を30%へ増やす!

#### 現状と課題



- 女性社員数は男性社員とほぼ同数だが、女性社員の勤続年数は男性社員の半分しか届いていない
  - 結婚後に妊娠し、出産前に退職せざるを得ないケースもある
  - 育児休業取得後に復帰できる場合も、夜勤やシフト制の働き方が継続不可能な現状では、キャリア形成が難しい
- 一般社員から管理職へ昇進する女性社員が不在

#### 解決のアイデア



- ライフイベントを迎えた際、希望に合わせて雇用形態を変更し、長く働くことが可能な制度や環境を作る
- 当事者の女性社員と受け入れる現場側が共に働くための相互理解を深める

## 解決のための具体的な行動プランとは…!?! /

- 1 女性管理職になり得る候補者に対して、リーダーシッププログラム等の研修を通じてキャリア形成について啓発をする
- 2 ワークシェアリング、在宅勤務の制度制定  
(接客業という特殊性もあるが、実現の可能性を探る)
- 3 育児だけではなく、介護のために働き方に制約がある社員と共に働く上での相互理解を深めるセミナーを開催

そのほか、地域共同経営保育園の設置やベビーシッター費用の一部助成などの制度制定に向けても動いていく!



### 横浜市の制度

#### ☑ テレワーク推進企業モデル事業

テレワークの導入を検討している企業へのノウハウの提供や、導入経費の助成も行っています。

- 参考 国の助成制度「企業主導型保育事業」  
従業員のための保育園設置・運営費用に対する助成が行われます。

活用できるかも!?

### 目標

業務改善プロジェクトを実施して、  
業務マニュアルを更に工夫し、業務を「見える化」!

#### 現状と課題



- 性別役割分担意識は低く、数値的にも女性活躍が進んでいる
- 育児休業の職員に対しても理解ある風土
- シフト制のため、職員の急な休みや長期休暇の際に、市民サービス水準を保つ工夫が必要

#### 解決のアイデア



- 業務マニュアルを改善し、急な休みでも他の職員が対応できるようにする
- 業務の見える化を進めることで、異動やジョブローテーションでも、引き継ぎがスムーズに → 業務効率化へ

## 解決のための具体的な行動プランとは…!?! /

- 1 マニュアル化が必要な業務の洗い出し
- 2 業務マニュアルの作成、職員への周知
- 3 業務マニュアルに沿った業務実施、マニュアル更新・整備
- 4 業務マニュアルの効果検証



### 横浜市の制度

#### ☑ 公共調達受注機会増大

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・届出をしている場合、公共調達の受注に関して、横浜市として積極的に評価することを進めています。

- 参考 国の助成制度「女性活躍加速化助成金」  
女性の活躍に関する数値目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組む事業主や、その取組の結果当該数値目標を達成した事業主に対して助成金を支給します。

活用できるかも!?

制度を整えて満足してちゃダメ!  
話し合い、考え続けることで、より良い職場を!

株式会社栄港建設 社員数/24人

## 目標

新社屋に保育室スペースを設置!  
場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の一つとして  
テレワークを導入し、制度を整える!

## 現状と課題



- 社則として産休・育休等整備されつつあるが、各個人の意識には根付いておらず、昔と同じようなままの働き方になっている(男性の育休・介護休は取得しにくいなど)
- トイレが男女共同使用となっているなど、環境が整備されていない面がある
- 時短社員は仕事の振り方が難しく、仕事を誰かに頼むのが申し訳ないという悩みを抱える一方、フォローする側もフォローの仕方を模索しているなど、体制整備が発展途上段階にある

## 解決のアイデア



- 新社屋における設備整備
- 時短勤務のほか、在宅勤務などの多様な働き方を制度化する
- 同業種等の会社単位で集まり、取組を共有することで、自社の位置づけを確認しつつ、競争心を煽る
- 定期的に第三者視点で両立診断を受け、結果・評価を社内でも共有する

## 解決のための具体的な行動プランとは…!?

厚生労働省の「両立診断サイト」等社内環境を診断できるものを活用し、定期的に診断してもらい、結果を共有するとともに話し合いの場を持つ

社員が集まるのは現実的に難しいなか、定期的な話し合いの場を持つよう、全体会議や部長会議で話し合いの場を持つことを決めておく。また、全体で集まることが出来ない場合でも、課の代表者を決めて参加するようにする。

例えば、一斉メールでお知らせするだけで「共有した」とならないように、共有するとはどういうことなのか、社内で明確に定義づける。



### 横浜市の制度

#### よこはまグッドバランス賞

女性の活躍推進・仕事と家庭の両立に取り組む企業を認定・表彰し、その取組を広報誌やホームページなどで積極的にPRしています。

また、横浜市公共調達における受注機会の増大などの認定によるメリットがあります。

活用できるかも!?

# 女性が元気に働く企業の My Action

## 株式会社 勝烈庵



代表取締役社長  
本多 初穂さん

### ライフステージに合わせて「正社員→パート→社員」といった柔軟なキャリア選択

昭和2年創業の老舗飲食店である「勝烈庵」は、接客業であることから従業員には社員のほかパートも多く、女性の割合が高い。事務職では、子育てをしながら働く女性同士が互いの都合をすり合わせながら、柔軟にシフトを補完するような関係を自主的に作っている。一方、子育て中であっても夜の時間帯の勤務もあるなど、「皆と同じように働く」という考え方が浸透しており、誰かを優遇するというやり方はしていない。また、女性従業員に男性上司から言うとはばかられるような働き方のアドバイスも、同性の上司だからこそ言えることもあるという。定年を設けず、ライフステージに合わせて「正社員→パート→社員」といった柔軟なキャリア選択も可能にしており、長く勤め続けられる職場風土がある。

## 株式会社 VM

(ビタミンママ)



代表取締役社長  
渡辺 順子さん

### 柔軟な働き方を積極的に取り入れつつ仕事のクオリティも維持!

横浜・川崎地域密着型のママ向け情報雑誌「ビタミンママ」などを発刊しているVMには、主にライターなどの雑誌・Web制作スタッフと営業職があり、約60人のうち正社員は10人ほど。正社員以外は、在宅で働くライターやDTPオペレーターなど、各人が子育てなどの状況に合わせた働き方をしている。時短勤務、在宅勤務、時間単位で取得できる有給休暇の利用率アップを推し進めるなど、仕事と生活の調和に積極的に取り組んでいる。子どもの急な体調不良などにも臨機応変に対応できるほかPTA等子どもに関わる行事などにも積極的に出席するよう言っているという。柔軟な働き方を取り入れる一方、仕事のクオリティへの妥協は許さない姿勢を大切にしている職場である。

## +Report

### 株式会社横浜銀行の Woman+Innovation

人財部ダイバーシティ&インクルージョン推進室 室長 堀田 貴子さん

#### 横浜銀行ではどんなことに力を入れていますか?

女性行員の多様な職務への挑戦やキャリアアップを促すとともに、ワークライフバランスの実現に向けた取組を実施し、女性が輝き続け、お客さまに上質なサービスを提供する銀行を目指しています。

#### 今後取組を進めていくにあたっての思いを一言

横浜銀行では女性活躍推進に取り組み、行員一人ひとりの「やりがい」と「働きがい」を醸成し、高度化・多様化するお客さまのニーズにお応えするため、企業として多様性を活かす風土づくりを推し進めています。

# 自社の課題と対策を導き出す方法

「女性の登用推進と働き方の見直し」分科会で実施

Flow

1

## 女性が活躍することのメリットを探る

本事例では、各企業からの参加者がワールドカフェ形式(※)によりグループワークを行った。  
(企業内で実施する場合は、部署の異なる社員をバラバラに班に配置するなど、色々工夫できる。)

※ワールドカフェ形式の流れ

- 1 一つの用紙に各々の考えを書き出し、意見交換
- 2 別の班に移動し、再度意見交換
- 3 元の班に戻り、②の内容をフィードバックしながら意見交換



### 次のテーマでグループワークを実施

- 企業の中で「女性が活躍する」とはどのようなことを指すのか
- 女性が活躍するとどのような「良いこと」があるのか

〈例えばこんな意見が…〉

- ・女性の目線がマーケティングや接客に役立つ
- ・男女のバランスが取れることで、雰囲気良くなる
- ・男女問わず、その人に合った働き方を実現することにつながる
- ・生産性の高い人を評価するなど、仕組みを変えていく事につながる



Flow

2

## 女性が活躍するために解決すべき課題を洗い出し、ヒントを得る

- 1 女性の活躍を阻む自社の課題
- 2 先進的に取り組んでいる企業の事例(P10参照)から得られたヒント
- 3 課題解決のためのアイデア

の3つの観点でKJ法(※)を用いたグループワークを実施

※一つのカードに一つの考えを記入して出し合い、そのカードをグループごとにまとめることで図解しながら問題解決を話し合う方法



例えばこんなイメージ…

- 1 〈自社の課題〉  
・男性の意識改革 ・女性が昇進する際のハードルが高い
- 2 〈事例から得られるヒント〉  
・アドバイザー等の設置、柔軟な働き方の導入
- 3 〈解決のアイデア〉  
・出産、育児を「優遇」するのではなく、「同じ働き方」ができることを前提に、昇進を目指す意識を持つための教育・ロールモデルの紹介

Flow

3

## 課題解決のための具体的なアクションを定める

女性活躍のメリット、自社の課題と解決のアイデアをもとに、具体的な行動プランを考える。  
分科会では、次のような様式に記入していく方法をとった。

〈社名〉

〈自社の現状と課題〉

▼ 課題の解決に結び付きそうなアイデアは？

〈解決のアイデア〉

▼ 実際に実行できそうなことは何か？

〈実践可能な行動プラン〉

▼ より実効性を高めるために、企業としての宣言も実施した。

〈女性が活躍するための自社の取組〉

時期や期限、取組の内容について具体的に記載。

「平成●●年までに△△をする」など

署名：(代表者名)

横浜市の制度は、次のサイトからご案内しています

ウーマンポート横浜

検索



A large white rectangular area with rounded corners, containing 25 horizontal dashed lines for writing.A large white rectangular area with rounded corners, containing 25 horizontal dashed lines for writing.