

地域ダイバーシティin横浜

2016年度 年間テーマ
「働き方改革」

報告シート

企業／グループ名

税理士法人アイ・パートナーズ

報告用シート

働き方改革

項目

内容

気づき・学び

討議を通して知ったこと

・多様な人材が活躍できる企業の重要性
今後、顧客の要求が多様化してくることが考えられる。そこに対応するためには多様なバックグラウンドを持った人材の活躍が必要。様々な考えを持つ人が集まれば、意思決定は効率的ではなくなるが、企業として優先すべきは顧客の価値創造だと考える。

自社の取り組み

自社内で行われた
取組などを紹介

・パート職員の業務拡大
今まで固定概念として決まっていたパートの業務を見直しし、パートは勤務時間が短い社員との認識で仕事をしてもらう。(具体例:電話対応、外回り等)
・ITソフトの導入
自動仕分けや取り込み機能があるITソフトを導入し、担当者の作業時間を削減する。

その他

企業／グループ名

佐川急便 株式会社

報告用シート

働き方改革

項目

内容

気づき・学び
討議を通して知ったこと

- ・働き方改革が進んでいる企業は、採用時から就業内容等に男女の差がない
- ・柔軟な働き方ができる仕組みづくり
- ・子育て支援やワークライフバランスの制度
- ・男女の働き方を変えていくには、家庭での男女の役割が平等になっていくことが必要

自社の取り組み
自社内で行われた
取組などを紹介

- ・女性従業員向けに社内報《WakuWaku》を発行。当社の取り組みや、ロールモデルを紹介
- ・妊娠・出産・育児に関する制度やサポートを紹介する《ワーキングパパ&ママ・ガイド》の配布
- ・《さがわワクワク・アワード》の開催
- ・年次有給休暇の取得促進、時間単位年休および半日年休制度の導入
- ・NO残業デーの実施（本社、毎週水曜日）

その他

- ・各企業共通して《長時間働くことが活躍している》との意識がある。長時間労働の是正を実現するには、仕事の成果の出し方、それを評価できる制度が必要

企業／グループ名

(株)日本政策金融公庫 横浜支店

全社では、本店に女性活躍・職場環境向上推進室を設けて取組みを進めていますが、本シートでは、横浜支店独自の取組みを記載させていただきます。

報告用シート

働き方改革

項目	内容
<p>気づき・学び 討議を通して知ったこと</p>	<p>・参加企業各社の働きやすい職場とするための制度と比較して、自社の制度をみると、テレワークの推進など未だ拡充余地はあるものの、ある程度は揃っていることに気付いた。</p> <p>・一方で、制度の活用については、個人、支店毎に差があることにも気づき、制度自体の周知や制度を活用しやすい職場風土づくりを更に進めていく必要があると感じた。</p>
<p>自社の取り組み 自社内で行われた 取組などを紹介</p>	<p>①女性、男性問わず関係がある「イクボス」をテーマとしたセミナーを実施。 イクボスの第一人者である講師を招聘し、支店内では男性職員を中心に参加を募った。結果、男性参加者が全参加者中2/3(59/92名)を占め、アンケートでも好評を得た。</p> <p>②次世代法及び女性活躍法に係る「一般事業主行動計画」の勉強会を、政策を推進する当局から講師を招き、融資担当職員向けに実施し、女活関連融資制度(※)の利用促進を図った。(※一般事業主行動計画の届出を行った企業を対象に特別利率を適用できる制度)</p>
<p>その他</p>	

企業／グループ名

プルデンシャル生命保険株式会社

報告用シート

働き方改革

項目

内容

気づき・学び
討議を通して知ったこと

佐川急便さまは、男性中心の企業さんであったが、トップダウンとワクワク課さんのパワーで、現在は女性が働きやすい企業さんになられている。
会社を変えられると信じて、周囲を巻き込みながらアクションを起こしていく大切さを学んだ。

自社の取り組み
自社内で行われた
取組などを紹介

- ・全国女性ライフプランナーの会を年1回開催
- ・多様化推進チームが支社をまわって説明会を実施。
- ・全国の所長が集まって女性採用のための勉強会を実施。

その他

地域ダイバーシティin横浜に参加させていただいたことをきっかけに、私も社内でのアクションを起こしていきたいと決心しました。
また女性がもっともっと働きやすい社会になるよう、さまざまなコミュニティに参加しておりますため、相乗効果を生めるよう、双方へのご紹介や勧誘等、今後も積極的に行って参ります。

企業／グループ名

ホンダカーズ横浜

報告用シート

働き方改革

項目

内容

気づき・学び
討議を通して知ったこと

- ・他社の事例紹介を聞き 導入したい制度が明確になった
- ・既成概念に縛られずチャレンジする
- ・意識改革が必要
- ・産休 育休 介護休暇制度の見直しを早急に整える必要性

自社の取り組み
自社内で行われた
取組などを紹介

- ・多様性委員会に検討委員会(7名構成)を設けて 月2回の開催に増やした
- ・社長と直結している委員会となり スピードをもって対応中
- ・労働力不足への対応策検討
- ・キャリアステップ実現への対応
- ・柔軟な働き方の検討(時間有給制度導入に向けて準備中)

その他

- ・誰もが定年後も「生き生き」と働く事で豊かな人生を送れる会社
- ・最強のホンダカーズ横浜ブランド構築の為に奮闘中です。
- ・育児 介護ハンドブックを作成中
(当時者と管理者との心得～現行ルールを分かりやすく解説)

企業／グループ名

三菱重工環境・化学エンジニアリング株式会社

報告用シート

働き方改革

項目

内容

気づき・学び
討議を通して知ったこと

- ①男性社員の育休取得は少ないながらも他社では実例がある。
- ②様々な働き方(在宅勤務等)の実施
- ③上司への働きかけ方(上司の評価基準に盛り込む)、会社の姿勢(トップダウン・制度)
- ④他社に比べて自社の制度・業務体系が充実している(土日業務としている女性社員の方々の苦勞を知った)
権利を主張するのではなく、上手に制度を活用することが重要

自社の取り組み
自社内で行われた
取組などを紹介

- ①管理職向けダイバーシティ研修(10/18)→管理職に問題意識をもってもらうための機会を設けた。
- ②女性のためのキャリア研修(11/8、11/15)→女性社員に自分の将来を意識的に考えてもらうための機会とした
- ③面談チェックシート(産休取得～育児休業中)作成→産休・育休取得に関する諸手続きをスムーズに進めるために作成。チェック項目として休暇、復職に関する連絡事項(要望含む)、休暇中の連絡方法等を記録し、上司が変わってもスムーズに情報を引き継げるようにした。
- ④ガイドブック(産休編、介護編)／妊娠・出産・育児・介護のハンドブック→制度を利用する側の視点で、就業規則等から関連項目をまとめてガイドブックを作成した。
- ⑤キャリアデザインシート→上司と配下(女性社員)の面談において、特にキャリアに関する希望を申し出るために作成したもの。
- ⑥8時間労働励行日の実施 →長時間労働の低減のため全社員対象に実施
- ⑦毎日22時一斉消灯 (H28/2/1～)
- ⑧トップメッセージ (女性活躍推進は経営戦略)の発信【社内報・ポータル】

その他

企業／グループ名

株式会社 横浜銀行

報告用シート

働き方改革

項目

内容

気づき・学び
討議を通して知ったこと

- ・「男性の意識改革」「管理役職者の意識改革」が重要であり、各社で共通の課題であることが分かった。
- ・「男性の意識改革」では、育児休業取得促進への工夫や、働き方を見直すための工夫などが参考になった。
- ・「管理役職者の意識改革」では、トップの本気度を示すことが重要であると分かった。

自社の取り組み
自社内で行われた
取組などを紹介

- ・平成27年4月より、終業時刻を原則19時までとする「働き方改革」に取り組んでいる。
- ・営業店および本部の業務効率化のためのルール改定やシステムを導入した。
- ・各職場において勉強会を実施し、「業務効率化」や「退行時刻を早める工夫」についてディスカッションを行い、「働き方改革推進施策」を策定した。
- ・部店長の会議等において、各部店の好事例を随時周知し、共有している。
- ・営業店の評価項目に「働き方改革への取組み状況(19時以降の勤務状況等)」を入れている。

その他

- ・本交流会に、もっと男性に参加いただくのも有効だと感じた。

企業／グループ名

(公財) 横浜市男女共同参画推進協会

報告用シート

働き方改革

項目

内容

気づき・学び
討議を通して知ったこと

～時間制約がある社員が働きやすく、働きがいを持ちながら働くためには～
・長時間労働をよしとする評価を変える
・仕事の内容の見える化・共有化をすすめ、属人的な業務のやり方を変える
・全員の働き方の見直しにかかわるので、トップダウンも有効

自社の取り組み
自社内で行われた
取組などを紹介

- ① 残業削減に向けた取組み
- ② 業務改善に向けた取組み
- ③ WEB会議導入検討中

その他

書類整理
データ整理

企業／グループ名

株式会社Waris

報告用シート

働き方改革

項目

内容

気づき・学び
討議を通して知ったこと

- ・業務が属人化してしまうと、クライアントの都合などでどうしても働き方をフレキシブルにすることができない。
- ・方法や制度の前に業務の棚卸と共有が必要。

自社の取り組み
自社内で行われた
取組などを紹介

- ・業務の進捗について常に共有する。
- ・代理対応者の設定。
- ・より効率的に工数を削減するために、新システムを導入。

その他

- ・働き方の改革は、常に企業利益が減少しないことを意識しておかなければならない。
- ・部分最適ではなく全体最適を意識して促進する必要があり、社内での共有が必要。

企業／グループ名

損保ジャパン日本興亜

報告用シート

働き方改革

項目

内容

気づき・学び
討議を通して知ったこと

- システムや制度が整備されることにより、働き方の幅が生まれたが、プライベートとの境界線を引きづらくなった。
- 消化できなかった有給休暇をポイント化し、将来の介護休暇等に当てるなどの制度が他社であった。
- 育児だけでなく、介護制度の整備も業種問わず急務となっている。

自社の取り組み
自社内で行われた
取組などを紹介

- アモーレサポート
- ワークスタイルイノベーション
- 産休・育休プラン(神奈川地区独自)
- 継続就業環境の整備(介護・育休制度)
- ライフ&キャリア応援休暇
- 2016年12月 『平成28年度「女性が輝く先進企業表彰」』受賞

その他

- 全国の地域へのダイバーシティ活動の普及(14都市)
- ダイバーシティを活用した企業ブランドの構築

企業／グループ名

横浜市

報告用シート

働き方改革

項目

内容

気づき・学び
討議を通して知ったこと

- ・時間休制度をはじめ、様々な制度が整っており、この点は横浜市の強みである。
- ・長時間労働や人員不足は、どの会社にも共通している課題である。
- ・女性は出産後に働き方を変えざるを得ない場面に直面する機会が多いが、男性はそういった機会が少ない。「こどもが産まれたからより一層(長時間でも)仕事を頑張ろう」と思う男性もおり、女性と男性の意識の差がある。
- ・トップの意識が会社全体の働き方への意識・意気込みに大きく影響すると考えられる。

自社の取り組み
自社内で行われた
取組などを紹介

- ・イクボス宣言(平成28年度から)
- ・テレワーク試行(平成28年度から。政策局、総務局、財政局の職員対象)
- ・残業の縮減(課ごとに残業時間縮減目標を立て、状況を把握。ノー残業デイ、みんなでカエルデイ。)
- ・時間休制度
- ・休暇の取得促進(年次休暇10日以上)
- ・男性職員育児休業13%以上、子どもの出生時等の3日以上 of 休暇100%を目標に、責任職が取得を促す取組
- ・育休代替制度(任期付職員)
- ・職場復帰支援セミナー

その他

・働き方改革に、特効薬はない。政府がいくら旗を振っても、組織のトップの本気が職場全体に浸透しなければ、実現できない。

～事務局から～

横浜市から市内企業への働きかけとして、

- ・市内企業団体をメンバーとする女性活躍推進協議会において、「女性の登用推進と働き方の見直し」について賛同企業が取組宣言を実施、事例集の発行(3月上旬予定)
- ・ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業への、公共調達におけるインセンティブ等の付与
- ・ワーク・ライフ・バランス等の働きやすい職場基準を満たしている企業を、よこはまグッドバランス賞として認定