

大阪労働局 女性活躍推進ワークショップ

～ ビジネスに寄り添う I Tパートナー ～

株式会社システムリサーチ

女性活躍推進事例

2021年8月26日

# 3. 女性活躍推進の経緯①

2017年

当時、現社長「平山」より、  
SRのさらなる成長に向け  
①女性活躍推進をしたいと  
スタート

※男女平等の給与体系で  
あったが、女性管理職が  
少なかった

女性活躍推進PJを発足  
※社内アンケートを実施  
※課題の洗い出し  
※取組・数値目標の  
見直し検討

2018年

- ・トップメッセージの策定
- ・一般事業主行動計画の見直し
- ・女性の活躍推進行動計画の見直し

【内閣府】

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言  
2018年9月26日宣言

【愛知県】

あいち女性の活躍促進宣言 2018年7月6日宣言

あいち女性輝きカンパニー 2018年9月28日認証

【名古屋市】

名古屋市女性の活躍推進企業 2019年1月29日認定

【大阪市】大阪市女性活躍リーディングカンパニー

2018年11月1日認証

特別賞受賞

2019年3月8日

## 3. 女性活躍推進の経緯②

2019年～

### ダイバーシティ推進委員会の発足

#### 【一般事業主行動計画】

目標1：育児休業の取得率

男性 7% ⇒達成 (38.7%)

女性 100% ⇒達成

目標2：

残業月平均20時間 ⇒達成 (16.4時間)

有休取得率を80% ⇒75%

#### 【女性の活躍推進行動計画】

目標1：

男性の平均勤続年数に対する女性勤続年数の割合を70%以上 ⇒未達 (約6割)

目標2：女性役務者の割合7% ⇒7%

2021年～

### サステナビリティ推進委員会へ進化

#### 【一般事業主行動計画】再策定

目標1：両立支援のための改善検討

目標2：有休取得数

平均12日以上/一人

#### 【女性の活躍推進行動計画】再策定

目標1：新卒採用継続雇用割合を男性と同水準にする(80%以上)

目標2：女性役務者の割合7%

健康経営認定への推進

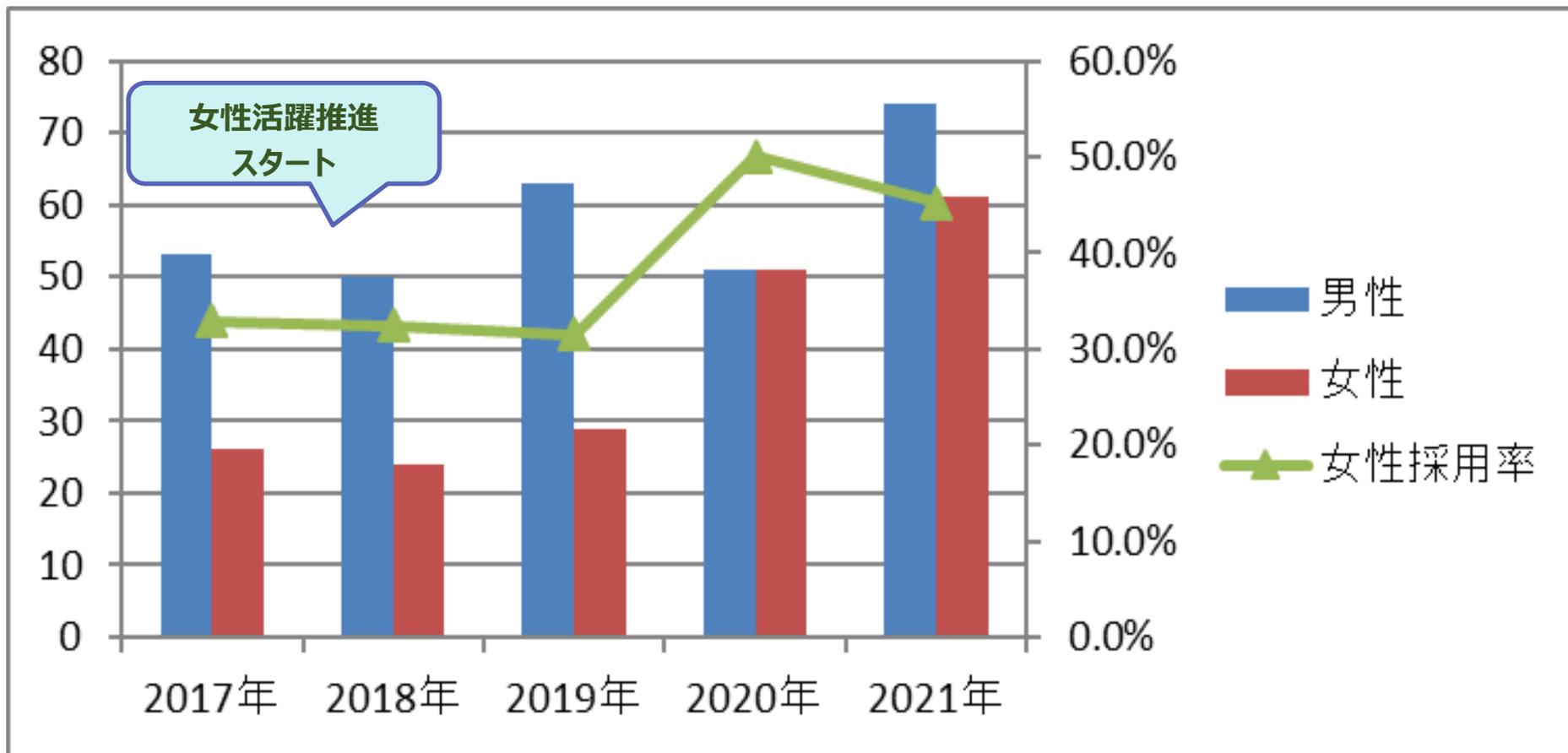
SDGsへの取り組み推進

(女性活躍、両立支援は包括)

# 7. 女性活躍推進の成果

## (1) 新卒採用の女性増加

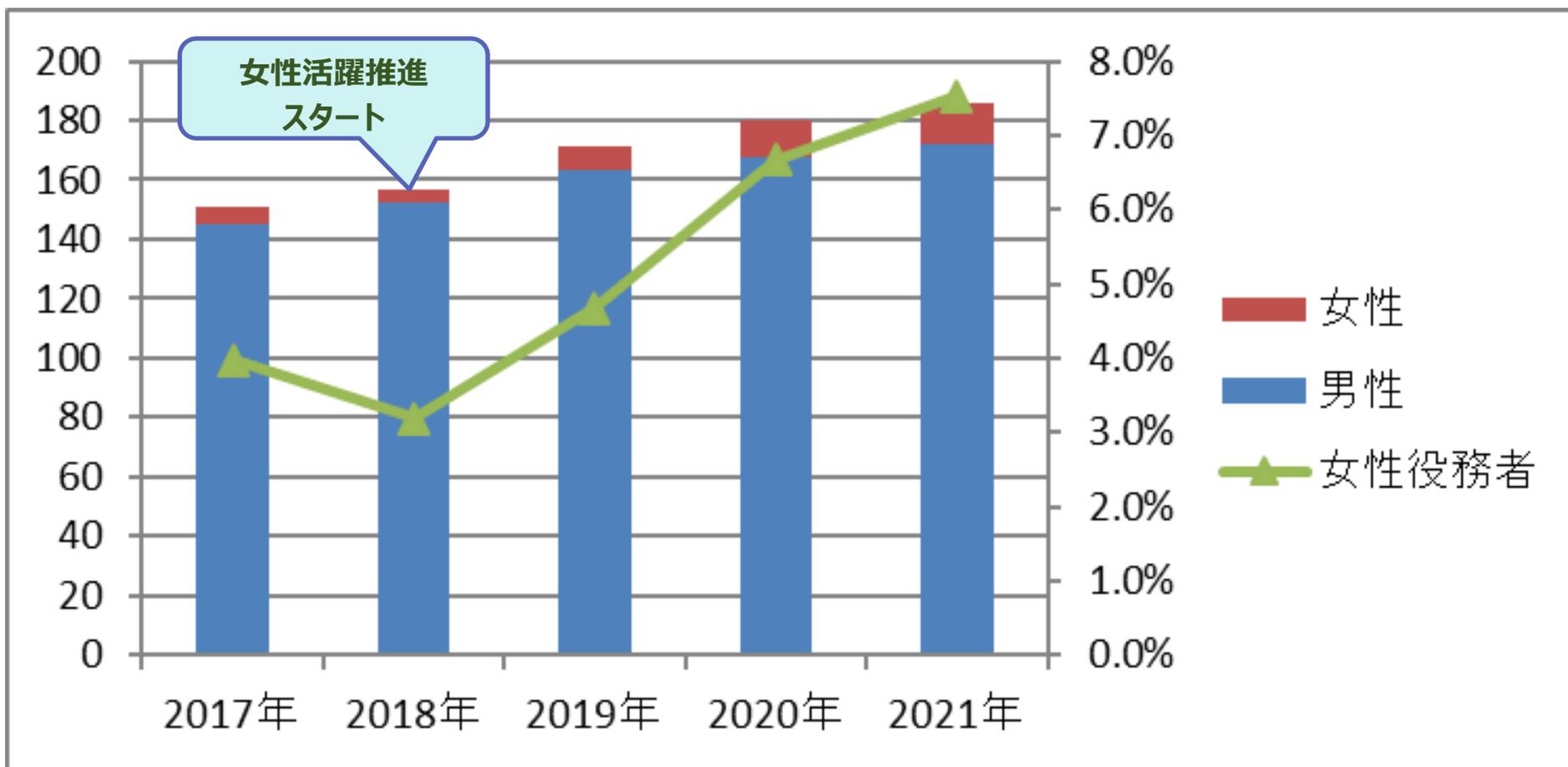
※直近2年は、男女ほぼ同水準の割合で採用ができています



# 7. 女性活躍推進の成果

## (2) 女性役務者の増加

※女性役務者とは係長職以上で役員を除く



# 8. まとめ

## ◆女性活躍推進時のポイント

- 1) 組織の役員・部門長クラスが、自ら理解・推進することで、社内への浸透がスピーディに、漏れなく推進できる **【トップダウン】**
- 2) まずは無意識のバイアスをはずし、「チャレンジ」する、させることが大切  
適宜、キャリア面談を実施し、コミュニケーションをとり、会話をする  
**【アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）からの解放】**
- 3) ライフイベントに応じたキャリアプラン考える  
柔軟な働き方に応じた体制を整える  
**【ワーク・ライフ・バランス】**
- 4) 啓蒙活動はあきらめずに繰り返し行う **【続けることが大事】**

# ◆良かったこと

## 経営者・現場の声



経営者

当社は従来から男女格差の無い採用を行い、仕事においても男女格差の無い環境を提供してきたが、ここ最近の採用状況を見ると**新入社員の約半数が女性**で、この分野に**活躍を求める女性が広がっている**と感じている。

益々**女性が輝いて活躍できる企業**にしていきたい。



現場リーダー

自分にある**無意識の偏見に気付け、女性活躍のメリットを認識**できた。ダイバーシティの取り組みが企業の成長につながり、多様性を受け入れるということ意識した。会社も自身も変わらなければならないと思う。

女性活躍推進には、**両立支援とキャリア形成支援が大事**だとわかった。

女性活躍推進というと、男性と同じレベルで活躍することを押し付けられると思っていたが、**キャリア形成とは、ライフイベントやキャリアデザイン等の個人の状況を加味した上での働き方**について学ぶことができ、大変学びとなった。



社員