

7Cプロジェクトからの提言 2017

「女性が生き生きと働き続けられる職場」の 実現にむけて

2018年3月

— 目 次 —

はじめに	1
1. 提言 1：活躍しやすい環境が整ったと『実感』の持てる環境へ	2
1.1. 制度面での充実から利用へ	2
1.2. 交流促進	3
2. 提言 2：個人の意向を踏まえた上で育成する仕組みの構築を	4
2.1. 個人の意向を踏まえる仕組み	4
2.2. 女性の意識改革	5
2.3. 更なる成長を望む層の拡大と育成	5
2.4. 女性の採用	6
3. 提言 3：女性活躍の鍵を握る部門長の意識改革	8
3.1. 部門長の意識改革	8
3.2. 部門長の評価	9
4. 提言 4：多様な働き方により活躍し続けられるプラットフォームづくりを	10
4.1. 組織のシステム全体の見直し	10
4.2. 男性社員の意識改革、行動改革	10
4.3. 多様な働き方を受け入れる風土、活かす力	10
5. 提言 5：従来の働く概念を抜本的に変えていく「働き方改革」の更なる推進	12
5.1. 働き方改革の本質	12
5.2. IT化による効率化・生産性向上の促進	12
6. 7Cプロジェクト活動	14
7. 「はじめてみよう、自分から」 「変えてみよう、この職場や組織」	15

はじめに

長大の働き方改革は、48 期に『新たな人事施策を考える委員会』が発足しスタート、「女性の活躍促進」「介護支援策」「長時間勤務解消」「高齢者雇用制度の再検討」と課題毎のWGが編成され、社内アンケート結果等を踏まえた 74 の施策が提言されました。49 期には整理の視点を変え、WGを「評価・考課制度」「雇用・勤務制度」「勤務体系・働き方支援」「研修・啓発制度」「経営シミュレーション」に再編、更なる検討により 48 の施策に集約されました。50 期は『働き方改革元年』と位置づけられ、「多様な働き方支援」「長時間労働解消支援」「人事評価・報酬」といった詳細の制度設計に着手、51 期は新制度運用が始まっています。

また、50 期からの 3 事業年度の新中期経営計画「長大持続成長プラン 2016」の必要施策の中でも「多様な能力の人材とダイバーシティを活かす企業」を目指すことが示されています。

ダイバーシティのイントロダクションと位置づけられている女性活躍促進について、「女性活躍推進法」に基づき、2016 年 3 月に一般事業主行動計画を策定（目標：女性の平均勤続年数を男性の平均勤続年数の 70%以上とする／計画期間は 2016.4.1～2018.3.31 の 2 年間）、11 項目のアクションプランを実践しているところです。さらに、これら行動計画をより実効性のあるものとするために、全女性社員をメンバーとする『7Cプロジェクトチーム』を立上げ、11 名の 7C プロジェクトリーダーを中心に女性社員向けメールマガジンの配信やアンケート調査などの活動、また各アクションプランの実施などに取組んでいます。アクションプランの一つである『女性社員交流会』は、全国で活躍する 100 人を越える全女性社員（正社員・契約社員）同士の交流を深め、生き活きと働き続けることができる職場環境や仕事のあり方についての認識を深めることを目的として 2017 年 11 月に初開催、当日のグループディスカッションやアンケートを通じてメンバーから多くの前向きな取り組み提案がなされました。

本提言は、メンバーからの多くの取り組み提案や 7C プロジェクトリーダーが約 1 年に亘り取り組んだ 7C 活動を踏まえて、7C プロジェクトリーダーが中心となり「提言化」することで女性社員と会社との双方向の未来志向に基づいた協働体制の構築や、『女性が生き活きと働き続けられる職場』の実現にむけて、よいと思うことは全てやっていく気概をもって、短期的に取り組める内容を中心にとりまとめたものです。女性活躍が促進され、7C プロジェクトキャッチコピーである『花ひらく、自分らしく』をイメージするような、「自らの可能性や強みをもっともっと花ひらかせるために、女性社員それぞれが自分らしくありながら、自分らしい働き方を選び、働きつづけられるように」なることを目指して行きます。

7C プロジェクトチーム・リーダー 一同

【女性活躍推進法】正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64 号）
パートやアルバイトを含む常勤労働者を 301 人以上雇用している政府、自治体、民間企業などに女性の活躍に向けた行動計画の策定を義務づけた法律。女性が職場で活躍できる環境を整え、人口減少による労働力不足を補うねらいがある。行動計画には、管理職に占める女性比率、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、多様なキャリアコースの設定などの職場環境を把握・分析し、数値目標や改善策を盛り込み、都道府県労働局へ届けなければならない。ホームページなどで内外への公開が義務づけられる。数値目標を達成した企業・団体は、厚生労働大臣から優良企業・団体として認定を受けると、自社商品などに認定マーク「えるぼし」を付与できる。2016 年 4 月 1 日施行、10 年間の時限立法。

1. 提言 1：活躍しやすい環境が整ったと『実感』の持てる環境へ

1.1. 制度面での充実から利用へ

第1期行動計画策定時の長大は女性の勤続年数（8.8年程度）が男性（14.7年程度）に比べて短く、特に女性の技術職（4年程度）が極端に低い傾向にあります。第1期行動計画では、「多様な働き方」を支援する、社員一人ひとりが安心して仕事を続けることができ、更なる活躍をサポートするために、ライフイベント毎に利用できる制度の整備、法定以上の拡充といった制度改革があげられ、51期より利用できるようになっていきます。

しかしながら、制度の利用者が少ない、本当に使えるのか、周囲の反応が不安など、まだまだ活躍しやすい環境が整った、制度を利用しやすい環境になったと『実感』するに至っていません。

(1) 制度の周知

2018年1月に入社から定年退職後までライフステージに応じて起こりうるイベント（結婚、出産、育児、介護等）の各段階において、利用できる社内の施策・規定の概要について整理し、わかりやすく構成した「ライフスタイルハンドブック」が配布されました。既に育児休業を取得した女性社員から「私の休業の時にあったらよかったのに」、今後出産を考えている女性社員からは「制度がわかりやすく案内されていて、制度を利用できるという安心感につながりました」といった声を聞いています。様々なライフイベントを迎えても制度を利用して働き続けることができるということを社員全員が認識している必要があります。

(2) 制度利用者からの情報収集と情報提供

制度利用者が少なく、身近に経験者がいないと感じられている中で、育児や介護などの制度を利用した社員に協力を求めて、制度の改善ニーズや有用な情報を収集し、社員へ情報提供していくことで、制度が利用できることを認識してもらい、様々な不安を軽減していくことが大切です。さらに、制度利用者これから制度を利用する人が一緒になって、より良い両立のあり方を考えることで、結果として長時間労働解消にも繋がると考えられます。

制度を利用した社員に対しては自分のライフイベント経験を必要とされることで、経験をマイナスではなく、前向きにとらえられるのではと推察されます。

(3) ロールモデル

社内に女性管理職や制度を利用した女性の存在を知らず、「自らが活躍するイメージを描くことができない」「両立していく自信がない」といった声が聞かれています。職種、働き方や価値観、世代や家庭の状況などが多様化する中で、「この人が私のロールモデル」というようなすべてを手本にした存在を見つけるのは困難です。複数の人から、いいと思うところを少しずつ取り入れて「自分なりのロールモデル」を作り上げていくことが重要だと思われれます。そのためには社内の多くの女性にロールモデルになってもらうことが必要です。

1.2. 交流促進

組織という枠をはずして、同じ課題に直面しているもの同士をつなぐ仕組み=ネットワークの構築が重要です。

(1) 女性社員交流会

2017年11月に開催された「女性社員交流会」の当日アンケートでは、また今後女性社員交流会があったら参加したいという女性社員が8割を超えていました。女性社員交流会に参加して得られたものとしては、「いろいろな意見が聞けて良かった、有意義だった」「他拠点、違う職種の方と話ができよかった」「同じ思い、悩みをもっていることを共有できた」などの意見がありました。

全女性社員で集まる「女性社員交流会」といった形式だけでなく、支社単位など規模を縮小しての交流会の開催など、女性社員のニーズにあわせて、女性社員の声の届く仕組みの一つとしても非常に重要であると考えています。

(2) リーダーからのプッシュ型の情報提供からメンバーも巻き込んだ双方向型へ

現在、7Cプロジェクトではリーダーが女性社員向けのメールマガジンを配信しています。今後はメンバーを巻き込んだ双方向型も視野に入れたメールマガジンの発行を予定しています。例えば女性社員交流会前に配信した「拠点紹介」の+α版などです。女性社員がお互いを更に知るきっかけづくり、7Cプロジェクトへの参加機会の創出を目的としています。

アクションプラン

■ 7Cプロジェクト活動

A1-1 社内向け広報活動（情報発信）

- ・社内イントラネットで関連情報を社員に周知
- ・育児・介護の両立支援制度利用者の体験談を社内広報
- ・部門長研修内容をイントラネットで社員へ周知
- ・メルマガ、7Cプロジェクト通信の継続

など

A1-2 ロールモデルの提示

A1-3 ライフイベント経験者を囲む会の開催

A1-4 女性社員交流会の継続

2. 提言 2：個人の意向を踏まえた上で育成する仕組みの構築を

2.1. 個人の意向を踏まえる仕組み

働き方やキャリアプランについて意向を伝える機会が少ないという現状があります。多様な働き方を受容する環境整備とともに、職種を問わずどのような働き方をしたいか、例えば「将来管理職を目指したい」「ワークライフバランスを重視したい」「ライフイベントにあわせて働き方を考えていきたい」「新たな職域に挑戦してみたい」などの個人の意向を踏まえた女性社員の育成、働く意欲の向上を図ることが重要です。

(1) キャリアプランの設定

ロールモデルがないとされる中、漠然としたキャリア感では、ライフイベントを迎えた時やキャリアアップを図る時期、またそれ以前に不安に感じ、退職を考える女性社員が少なからずいるのではないかと推察されます。個人の意向と働き方の選択肢をまずは自分自身で確認したうえで、キャリアプランを設定し、逐次見直すことで、不安の軽減、キャリア形成の動機づけになることが期待されます。

(2) 面談のあり方と実施の徹底

個人の意向を踏まえることとあわせて、会社が本人に期待すること、スキルアップのためにどのような取り組みを行っていけばよいかなど、部門長を通じて目標と評価、評価のフィードバックがあつてこそそのキャリア形成です。自分よりも部門長の異動が多いことや日々のルーティンワークに追われるなど、一人では「キャリア」そのものを見出すことが非常に困難な場合もあります。多様な働き方を選択することが可能となったことで、部署によっては形骸化している面談のあり方や実施の徹底についての再考とキャリアプランと一体化させた運用が重要です。

(3) 客観的かつ公平な評価

部門、部署毎で評価の違いがあるのではないかと、頑張っているのを評価されていないのではないかと、本人の頑張りが足りないのではないかと、など、不安を持っている人もいるかもしれません。個人の頑張りと、目標達成度、今後の目標などを、部門長より客観的に示された上で本人が納得することが、モチベーションの維持や面談における本人と部門長とのコミュニケーション、以降のキャリア形成において重要です。

2.2. 女性の意識改革

2015年の女性WGでのアンケート結果では管理職を目指している女性社員がわずか1割と非常に低い状況です。女性社員は管理職志向を持つように育成されてこなかったことに加えて、女性管理職のロールモデルが皆無なこと（現状資格Ⅲは技術職1名のみ）も一因と推察されます。

(1) 女性社員全員が活躍促進の対象であることを認識

自分は活躍促進の対象ではないと思っている女性が少なからずいるのではないかと推測されます。年代や職位、職種を問わず、全女性社員が組織への貢献意識を持てる取り組み、活躍する女性を増やすことが重要です。

(2) リーダーのモデルは一つではない ～新たなリーダー像を作ろう～

現在の部門長や管理職の長時間労働、プレイングマネージャーとして奔走している姿と自分とのギャップ、昨今の働き方改革やコンプライアンス（法令順守）の徹底など、リーダーの負担は増す一方だと感じています。両立の難しさから「向かない」「無理」と思い込む女性社員が多いのではないのでしょうか？

多様性を受け入れる風土が醸成されてくれば、リーダーのモデルも画一化されたモデルである必要はないと思われます。女性社員だけでなく、男性社員も含めて、新たなリーダー像の構築が求められます。

2.3. 更なる成長を望む層の拡大と育成

女性社員交流会事後アンケート結果では、継続就業を望む社員が約5割（うち、「仕事の内容にかかわらず、ステップアップしながら、働き続けたい」と望む層が全体の2～3割程度）であり、継続的なキャリア形成、キャリアプランの明確化が急務です。

(1) キャリアアップへの動機づけ

能力があるにもかかわらず、家庭との両立への不安などから女性自身の意識が活躍にブレーキをかけている面があると推測されます。キャリアアップを前向きにとらえられるような個人の意識改革や行動改革を後押しする施策が重要です。

(2) キャリア形成

キャリア形成、自らの目指すべき方向を考えるのは簡単なことではありません。技術職は、業務評価点など目に見える形での評価はあるものの、自分自身への直接的な評価だと実感する人は多くないかもしれません。ましてや事務職では、そのような外部からの評価を受ける機会がなかなかありません。そのため、自分の強みや弱みを主観的には感じているものの、客観的に認識していない状態です。キャリア形成を考える初めの一步として、まずは己を知るところから始めていくことが必要と思われます。

2.4. 女性の採用

採用に成功している企業の共通点の一つは、「女性活躍の職場づくり」を積極的にアピールできているところです。自分なりのワークライフバランスを実現できる職場は、やはり女性の関心が高く、女性のみならず男性からも支持され、人気を集めています。

(1) 7Cプロジェクト活動報告

女性活躍促進プロジェクト「7Cプロジェクト」を新聞やホームページなどを通じて広報していくことが有効と考えられます。

株主だけでなく、学生やエンドユーザーまであらゆる人を対象とした広報を展開していく必要があります。

(2) リクルーター

リクルーターに女性を選出することも有効と考えられます。女性ならではの入社前の不安や気になる点などに答え、女性社員が7Cプロジェクトについて説明することで、「女性が活躍している」所を積極的にアピールすることが可能です。また、先輩社員が既にロールモデルとしての存在になり、現実に活躍していることを実感してもらうことができます。

(3) インターンシップ

インターンシップで、会う学生に笑顔を見せることが大切です。長大を選んで入社してもらうためには、入社前によりイメージを抱いてもらうことが必要不可欠です。その笑顔が職場の雰囲気を示していると判断されます。

また、インターンシップに参加する学生の多くは若手社員との交流を目的の一つとしています。まず直接接する機会が多い若手社員に、仕事内容だけでなく、働き方に選択肢があることを理解しておいてもらうことも必要です。

アクションプラン

■ 7Cプロジェクト活動

A2-2 女性社員対象セミナーの実施

A2-4 社外向け広報活動（情報発信）

- ・ 7Cプロジェクト活動をホームページに掲載
- ・ 7Cプロジェクト活動のパンフレット作製
- ・ 7Cプロジェクトロゴマークを名刺へ表記
- ・ ホームページ上に関連情報を掲載
- ・ 学生向け説明会等で関連情報を紹介
- ・ マスメディア等で関連情報を紹介
- ・ くるみん取得のアピール

など

■ 会社とともに歩むべきこと

A2-1 面談実施の徹底

A2-3 働き方やキャリア構築に関する階層別研修の実施

3. 提言 3：女性活躍の鍵を握る部門長の意識改革

3.1. 部門長の意識改革

ライフイベント毎に利用できる制度の整備、法定以上の拡充といった制度改革が行われた一方で、部門長が制度改革の内容や目的を十分に理解している状況までには至っていません。男性中心の職場風土や従来の働き方を変えることなく、女性の育成・登用や両立支援だけを進めても女性活躍促進の効果はあがりません。「女性だけに働きかけるだけでは限界」があります。女性活躍の鍵を握る部門長の意識改革が必要不可欠です。

(1) 部門長の役割の明確化

部門長が自らの役割の中で、ワークライフバランスをしっかりと考え、部門を運営していく方針をメンバーに示していくことがとても重要です。

- ・多様な価値観、生き方、ライフスタイルを受容できる職場づくり
- ・社員の「時間制約」を前提とした仕事管理・働き方の実現
- ・WLB支援のための制度の導入と制度を利用できる環境づくり

(2) 職場風土改善

職場風土の改善は、男女の固定的な役割分担の見直しや格差意識の解消を部門長自らが率先して行っていくことで進み、制度を利用しにくい雰囲気の解消にもつながります。あわせて、部下が相談しやすい環境を整えておくことが重要です。

(3) 職場マネジメント

部門長が部下の仕事への熱意（エンゲージメント）を向上させることが定着、活躍の視点で非常に重要です。社員の意欲を最も左右するのは直属の上司との関係です。部下一人ひとりとはよく話し、男女の区別なく「強み」に着目して能力向上を期待した上で仕事を配分し、育成支援するかどうかは女性の活躍の大きなポイントとなっています。

制度を利用する部下とは、本人の希望を尋ねたうえで業務の調整を行うなど、他の社員とも業務が円滑に進むように情報の共有が重要です。

また、いくら女性にだけ優しくしても、まわりが長時間労働で休みをとれないような状況では女性は肩身がせまく、職場の摩擦は拡大していきます。そういった視点で、職場をマネジメントしていくことが大切になってきます。

(4) イクボス

現在は男性も子育てに関わることが大事な時代です。女性の社会進出が進み、配偶者が共働きで家事も折半が一般的です。当然、男性社員でも育児休業の取得もします。部門長は、自分の部下にこれまでの自分と同じような仕事の仕方、仕事についての考え方、人生観を求めるのではなく、これまでの価値観をかえていくこと、理解しようと努力していく必要があります。

出産・育児を迎える社員には、休業までの働き方、利用する制度や復帰後の働き方について、ライフスタイルハンドブックにある「産休・育児復帰面談シート」を活用し、面談により本人の希望を確認することが、スムーズな職場復帰に重要です。

3.2. 部門長の評価

(1) 部門長評価への反映

部門長がダイバーシティ（多様性）の重要性を自覚することに加え、多様性の実現を部門長の業績評価に組み入れるなど、実効性のある取組が必要です。

アクションプラン

■ 7Cプロジェクト活動

- A3-1 イクボス宣言の継続
・ 部長級を対象

■ 会社とともに歩むべきこと

- A3-2 部門長研修の実施
- A3-3 『育児休業職場復帰支援プログラム』の継続
(ライフスタイルハンドブックの「産休・育休復帰支援面談シート」の活用)
- A3-4 部門長の業績評価への反映

4. 提言 4：多様な働き方により活躍し続けられるプラットフォームづくりを

4.1. 組織のシステム全体の見直し

多様な働き方を活かすには、女性の育成や両立支援に関する部分だけでなく、働き方や業務のプロセス、人事評価などの組織のシステム全体を見直す必要があります。組織にその力がすぐに備わるものではなく、小さな成功体験を積み重ねていくことが大切です。

(1) 多様な働き方にマッチした評価のあり方

44 期に改定された人事評価制度について、51 期に継続的な能力向上や企業貢献度の向上意識を促し、意図しない低評価者を作らないような「評価区分と評価ルール」が改定されました。しかしながら、従来の画一的な勤務制度に基づく人事評価制度であり、未だ解決策が明確に示されておられません。多様な働き方にマッチした評価のあり方、例えば生産性を評価する指標や制度利用者の評価基準の明確化、チーム貢献度などを含めた評価のあり方を見直し、社員に周知することが必要です。何をすれば評価されるのか、どのような働き方を選択しても、その評価が会社から自分自身に対しての成長期待として前向きにとらえられるような評価軸となっているかが重要です。

4.2. 男性社員の意識改革、行動改革

女性の更なる活躍には、職場・家庭の双方で男性の意識改革、行動改革が不可欠です。

(1) イクメン

育児休業を取得する男性社員はまだ極めて少数に留まっています。そこには本人や職場風土ともに男性が育児休業を取得することに大きな抵抗感が感じられます。女性が育児休業を取得することが当たり前だと考える意識、取りたいと考えていても、言い出しにくい職場環境、取得している間の上司同僚や評価等への不安など、様々なことが要因と考えられます。配偶者の妊娠がわかった時に、まず男性社員自らも今後自分がどのように育児に携わり、どのように働きたいのかを考え、家族や部門長と話をすることも現在男性に求められているキャリアの一つだと考えます。女性の活躍促進において検討されるべき課題は、男性の今後の働き方改革へも大きく関係しています。

4.3. 多様な働き方を受け入れる風土、活かす力

多様な働き方を受け入れ、その中で一人ひとりが能力を十分に発揮していくには、職場環境の醸成、体制づくりが必要です。

(1) 専門組織の必要性

社員数の増加した現在、人材開発や、事業部をまたがる業務の人員調整、また、再雇用制度の新設などによる人事管理等、さまざまな調整管理、研修が益々必要となります。継続的に一元管理できる専門組織の必要性が増してきました。

また、時間制約付き社員の存在が当たり前となった時に、体制や評価、賃金を客観的に判断できる組織が必要となります。上長の判断で偏ること無く、柔軟な制度利用を可能とし、さらに制度利用者の所属する部門の負担も過多にならない体制づくりが必要です。

(2) 働き方改革推進室の拡充

現在、働き方改革として様々な制度整備がなされ、運用が開始されていますが、今後も継続し、改革を推進していく力が必要となります。今後、さらに推進していくには、規程や制度も作りっぱなしになるのではなく、今後の世相を反映した柔軟な対応（見直し）と会社として、部門として、取り組んでいくためのPDCAマネジメントが必要です。せっかく整備された制度も利活用されないのでは、これまでの長大との変化の実感を持ってないままになってしまいます。本改革が画餅にならないために、継続していくための体制づくりが必要です。

アクションプラン

■ 7Cプロジェクト活動

A1-1 社内向け広報活動（情報発信）

- ・社内イントラネットで関連情報を社員に周知
- ・育児・介護の両立支援制度利用者の体験談を社内広報
- ・部門長研修内容をイントラネットで社員へ周知
- ・メルマガ、7Cプロジェクト通信の継続

A4-2 イクメン紹介

■ 会社とともに歩むべきこと

A4-1 多様な働き方にマッチした評価のあり方構築

A4-3 人材開発を専属で担う組織の設置

A4-4 （仮）職場環境づくり賞の創設

5. 提言 5：従来の働く概念を抜本的に変えていく「働き方改革」の更なる推進

5.1. 働き方改革の本質

(1) 労働力の確保

総務省によると、2017年の労働人口は6,720万人で、2016年比で47万人増となっている一方、25~44歳は2,664万人と43万人も減少し、少子化で若年層の労働力確保が厳しくなり、人手不足も深刻化しています。企業は経験豊富なシニアを定年延長などで確保するなどの施策で対応しています。長大においても同様で、10年後には若手社員の出産ラッシュ、団塊ジュニア世代の介護ラッシュ、加えて今後を担う中堅世代がそもそも非常に少ないという状況で全社員の2人にひとりが『時間制約付き社員』となる可能性があり、「男女ともに、多様な人材（属性、ライフスタイル、価値観など）が最大限の力を発揮できる労働環境を整備し、短期間で成果を出す」というような働き方にシフトしていかざるを得ない状況です。

(2) 柔軟で効率的な勤務形態

働き方改革の本質は、単に長時間労働を削減する、有給休暇の消化率をあげる、女性や高齢者の活躍を促すだけでなく、時間と場所にとらわれず、柔軟で効率的な勤務形態で生産性を向上し、従来の「働く」概念を抜本的に変えていこうというものです。場所にとられない働き方は「テレワーク」と言われ、在宅勤務やモバイルワーク、サテライトオフィスなどです。時間を固定しない働き方は「フレックス」と呼ばれています。長大でも育児、介護を行っている社員の在宅勤務や時差出勤制度の利用が可能となっています。しかし、現在の在宅勤務の対象者は、一定程度の実務経験が有している者が対象となるため、育児に活用される可能性が低く、今後段階的な拡充が求められています。

5.2. IT化による効率化・生産性向上の促進

(1) 基幹システム改修にあわせた社内帳票の電子申請化により事務作業軽減

社内では、業務マネジメントシステムや稟議決裁などにおいては電子承認が可能となっていますが社内帳票については、未だ書面での承認印、回付が求められており、それら書類のファイリングや送付など、1枚の書類に係る時間と労力が掛かっています。多様な働き方が進んでくると制度を利用するための申請書類等の発出も増えることが予想されます。

管理系・販売系業務における生産性向上は個人のスキルアップだけでは難しい面も非常に多く、技術部門のような「Better is Best から要求仕様満足型へ」の転換や「過剰なこだわり」からの脱却では対処しにくい面も多く、総量の圧縮が求められています。

外的には依然として書面信仰が多いですが、社内では将来の働き方の大転換への移行準備として、電子申請化と処理の進捗がわかるシステムの導入が望まれます。

(2) 会議資料のペーパーレス化

社内は依然として、会議は紙ベースで実施されるのが中心です。ISO14001でも用紙使用量の削減が求められているのに対し、現在の紙ベースの対応では、限界が見えています。電子データを作成しているのであれば、タブレット等を使用することで完全ペーパーレス化が図れます。大量の会議資料の出力にかかる時間の削減、会議資料のファイリングといった事務系作業の軽減や物理的に集まって行う会議が減少することで、長時間労働解消につながると推察されます。また、タブレット等が配布されることにより、帰社しなればできなかった作業が出先で行えるようになります。さらに短期間突発的に発生する子どもの学級閉鎖や流行性疾患の罹患により在宅に拘束される場合は、従来では有給休暇を使用せざるをえませんでした。タブレット等の導入により在宅での対応が容易になるなどの将来的な制度拡大へのシフトもスムーズに行えると思われま。

(3) IT化によるナレッジマネジメント及び業務の効率化

社内で保有しているノウハウを体系的にデータベース化することで、必要な情報を迅速に入手できる環境を構築し、業務の効率化を図ることができます。過年度業務成果のデータベース化や業務に必要な法令や参照図書の検索システム等を構築し、一人ひとりの作業負担を軽減しコア業務への傾注を図ることで、さらに働き方改革を推進できると考えます。また、各人の作業量を把握できる業務管理システムの構築、コミュニケーションを円滑化するためのICT技術の活用、スケジュール管理システムの導入をあわせて実施することで、作業負担の平準化や業務の効率化を図ることが必要と思われま。

アクションプラン

■会社とともに歩むべきこと

A2-3 働き方やキャリア構築に関する階層別研修の実施

A5-1 IT化の推進

- ・新基幹システム（社内申請資料の電子化、見つけやすい社内資料の検索）
- ・タブレット等の導入（会議時の紙ベース資料の廃止、Web会議、在宅勤務の拡大対応）

6. 7Cプロジェクト活動

7Cプロジェクトのアクションプランは女性のキャリア形成を行う上で、様々な視点を網羅するものとなっています。

7Cプロジェクト概念とアクションプランとの関係性は図6.1のとおりとなります。

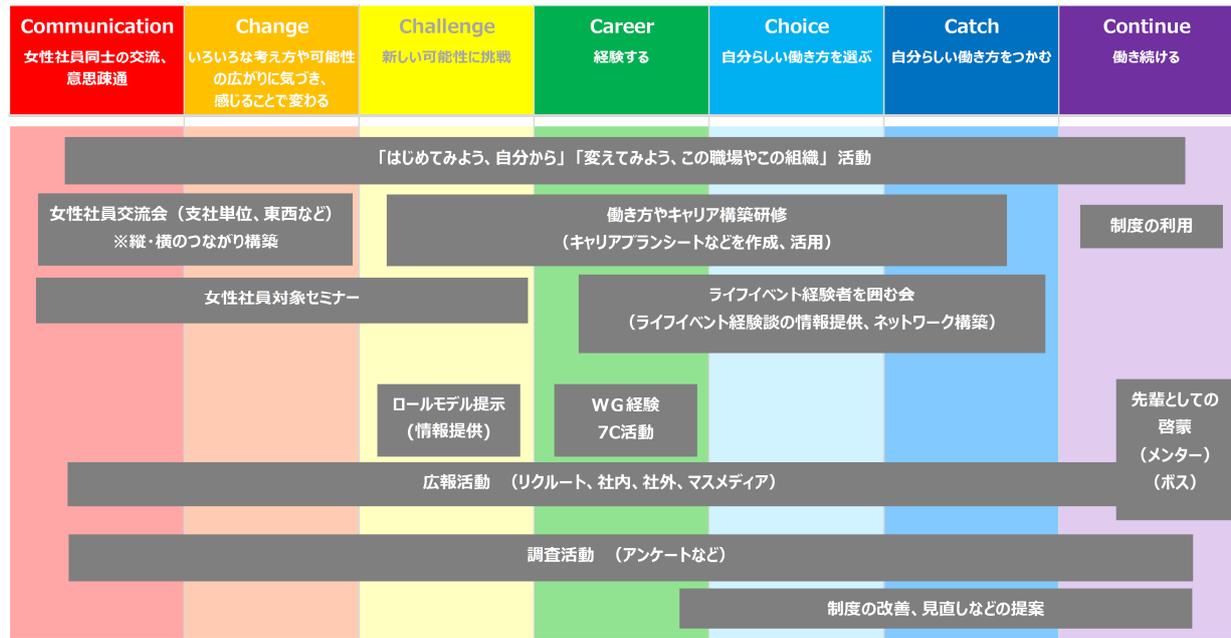


図6.1 7Cプロジェクト概念と7Cプロジェクトアクションプラン

7. 「はじめてみよう、自分から」 「変えてみよう、この職場や組織」

『女性が生き活きと働き続けられる職場』の実現にむけて、自分でできることを「はじめてみよう、じぶんから」、自分たちでできることを「変えてみよう、この職場や組織」として、取り組みアクション例を列記します。

「はじめてみよう、自分から」

視点	提言	アクション (例)
女性定着	提言 1 活躍しやすい環境が整ったと『実感』のもてる環境へ	
	① 制度面での充実から利用へ ② 交流促進	<input type="checkbox"/> 夫の協力体制を築く <input type="checkbox"/> 女子会の開催 (情報交換、悩み共有) <input type="checkbox"/> コミュニケーションをたくさんとるよう心がける
女性活躍	提言 2 個人の意向を踏まえた上で育成する仕組みの構築を	
	① 個人の意向を踏まえる仕組み	<input type="checkbox"/> 人事考課で指摘された事項についての改善 <input type="checkbox"/> 信頼関係の構築 (自分の意見を言える関係を築く)
	② 女性の意識改革	<input type="checkbox"/> 研修への参加
	③ 更なる成長を望む層の拡大と育成 ④ 女性の採用	<input type="checkbox"/> 資格取得 <input type="checkbox"/> 採用活動への協力 (リクルーター) <input type="checkbox"/> リクルーターによる7C活動宣伝 <input type="checkbox"/> インターン生のスカウト <input type="checkbox"/> インターンシップで会う学生へ笑顔で応対 <input type="checkbox"/> 今いる人が働き続ける
管理者層	提言 3 女性活躍の鍵を握る部門長の意識改革	
	① 部門長の意識改革 ② 部門長の評価	<input type="checkbox"/> 頑張った結果、自分で解決出来ないこと(時)は頼る
男女双方	提言 4 多様な働き方により活躍し続けられるプラットフォームづくりを	
	① 組織のシステム全体の見直し	<input type="checkbox"/> 仕事の見える化
	② 男性社員の意識改革、行動改革 ③ 多様な働き方を受け入れる風土、活かす力	<input type="checkbox"/> メールだけに頼らず、直接言葉で言い合える <input type="checkbox"/> 全員が目を見て、笑顔で挨拶をする <input type="checkbox"/> 電話の横に鏡を置き、自分を見つめなおす & 笑顔
働き方改革	提言 5 従来の働く概念を抜本的に変えていく「働き方改革」の更なる推進	
	① 働き方改革の本質 ② IT化による効率化・生産性向上の促進	<input type="checkbox"/> 定時退社、ノー残業デーアピール <input type="checkbox"/> 有休を意識的に取得 <input type="checkbox"/> 趣味をつくる <input type="checkbox"/> 毎日5分の片付けタイム <input type="checkbox"/> クリーンデー (年末大掃除等一斉グリーン活動) <input type="checkbox"/> 会議資料作成の電子化・ペーパーレス <input type="checkbox"/> ToDoリストの作成

「変えてみよう、この職場や組織」

視点	提言	アクション（例）
女性 定着	提言 1 活躍しやすい環境が整ったと『実感』のもてる環境へ	
	① 制度面での充実から利用へ	<input type="checkbox"/> 制度利用者を囲む会の開催
	② 交流促進	<input type="checkbox"/> 女子会の開催（情報交換、悩み共有）
女性 活躍	提言 2 個人の意向を踏まえた上で育成する仕組みの構築を	
	① 個人の意向を踏まえる仕組み	<input type="checkbox"/> 将来に向けての目標とそれに向けてのプロセスが必要か 部門長と面談で話し合う
	② 女性の意識改革	<input type="checkbox"/> 部内勉強会の開催
	③ 更なる成長を望む層の拡大と育成	<input type="checkbox"/> 資格取得の支援
	④ 女性の採用	<input type="checkbox"/> インターンシップで女性を積極的に受け入れる <input type="checkbox"/> 採用活動への協力（情報共有） <input type="checkbox"/> インターンシップで会う学生へ笑顔で応対
管 理 者 層	提言 3 女性活躍の鍵を握る部門長の意識改革	
	① 部門長の意識改革	
	② 部門長の評価	
男 女 双 方	提言 4 多様な働き方により活躍し続けられるプラットフォームづくりを	
	① 組織のシステム全体的見直し	<input type="checkbox"/> 仕事の見える化⇒年間スケジュール共有、流れ共有
	② 男性社員の意識改革、行動改革	<input type="checkbox"/> 自分のことは自分でする (お茶だし廃止、ゴミ片付け等固定業務の廃止)
	③ 多様な働き方を受け入れる風土、活かす力	<input type="checkbox"/> (裁量労働制)チーム内で事前に入社・退社時刻の確認 電話応対等負荷をチーム全体で分散 <input type="checkbox"/> 業務着手初期段階での人手の確保、増員計画 <input type="checkbox"/> 挨拶 ⇒ 日常化のための周知 <input type="checkbox"/> ライフイベント経験者を囲む交流会の開催 <input type="checkbox"/> メンタルヘルスクアの周知・掲示
働 き 方 改 革	提言 5 従来の働く概念を抜本的に変えていく「働き方改革」の更なる推進	
	① 働き方改革の本質	<input type="checkbox"/> 朝メール、夜メールでチーム内で情報共有 <input type="checkbox"/> 業務の属人化解消 <input type="checkbox"/> 有休スケジュール表の作成
	② IT化による効率化・生産性向上の促進	<input type="checkbox"/> クリーンタイム（片付け） <input type="checkbox"/> クリーンデー（年末大掃除等一斉クリーン活動） <input type="checkbox"/> スケジュールの共有 <input type="checkbox"/> 会議資料作成の電子化・ペーパーレス <input type="checkbox"/> 廃棄書類の溶解処理