

図表2: 企業における女性活用の事例(第二の時代: 2000年代)

年	<両立支援> ● 両立支援制度の導入・充実、■ 両立しやすい職場環境の整備	<均等推進> △ コース別雇用管理、◇ 女性の育成・登用
2002	<ul style="list-style-type: none"> ■ NEC/多様な制度で社員をサポート、育児諸制度の利用者は着実に増加(1.4、No.3521) ■ キューマン/20年以上の運用で完全定着、最近5年は育児による退職者がゼロ(1.4、No.3521) ● 旭化成/休業期間は最長で4年、育児環境の改善と柔軟な選択を実現(1.4、No.3521) <ul style="list-style-type: none"> ◇ 資生堂/ジェンダーフリー推進を強化、女性管理職候補者のための研修をスタート(8.9、No.3550) ◇ ニフレイ/女性管理職比率5%達成を目標、3年間の時限措置で女性を積極活用(8.9、No.3550) 	
2005	<ul style="list-style-type: none"> ■ 花王/きめ細かい休職者への対応で育児休業取得率94%、ワーク&ライフバランスの推進をさらに強化(3.25、No.3650) ■ リコー/満2歳までの育児休業と満3歳までの育児短時間勤務。どちらも利用率は90%(3.25、No.3650) ■ ローランド/子が1歳到達後の3月末まで取得できる休業制度の利用率は100%。有期雇用者も対象(3.25、No.3650) ● カティ/事業所内託児所を運営。3歳までの育児休業に加え、育児関連の有給休暇制度が充実(3.25、No.3650) <ul style="list-style-type: none"> △ 明治製菓/業務遂行能力の開発を促す「コース別職能資格制度」を基軸に、「職務グレード」を導入(9.9、No.3661) △ 味の素/管理職に複線型人事制度を導入、組合員には総合職と実務職の中間職を新設(9.9、No.3661) △ 東洋製作所/成果の質と困難度により一般社員を2コースに区分、本人に主体的に選択させる(9.9、No.3661) △ 新キャピタル三菱/職務特性に応じた処遇を重視し、スタッフ職・現業職を別系列に分類(9.9、No.3661) ■ ジェイティービー/マネジメントによる労務管理徹底と社員の自己管理意識向上に向け「ITM運動」を全社で展開(10.14、No.3663) ■ 東京電力/労働時間管理の在り方と働き方の文化の抜本見直し(10.14、No.3663) ■ JFEスチール/トップのリーダーシップで意識改革、新システムの導入など多様に展開(10.14、No.3663) ■ 金属製品製造A社/全社の部長をメンバーとする時間管理委員会で四半期ごとに取り組みを検討(10.14、No.3663) ■ 日本テレコム/オフィスでの固定席廃止とテレワーク制度により「どこでもオフィス」を実現(12.23、No.3668) 	
2006	<ul style="list-style-type: none"> ● ソニー/一般事業主行動計画に基づき、育児休業期間の延長や在宅勤務制度の導入等を実施(7.28、No.3682) ● 大和ハウス工業/子供1人誕生につき100万円を支給(7.28、No.3682) ● キリンビール/短時間勤務取得可能期間を「小学校3年生の学年末に達するまで」に拡大(7.28、No.3682) ● セントラル硝子/育児短時間勤務制度、出産・育児理由退職者の再雇用制度など、子育て支援策を拡充(7.28、No.3682) ● ユニ・チャーム/生活と仕事のニーズによって、育児短時間勤務とライフサポートフレックスタイムを活用(7.28、No.3682) ● オタワカ/休業中のコミュニケーション促進と自己啓発支援施策が充実(7.28、No.3682) <ul style="list-style-type: none"> ■ 石川島播磨重工業/時間労働者意識の払拭とアウトプット重視の意識改革(10.27、No.3688) ■ 日立電線/専門業務型・企画業務型を併用した「Sワーク制度」により意識改革と生産性向上を目指す(10.27、No.3688) ■ 資生堂/管理職登用前の研究員に専門業務型を一律適用、マネジメント力発揮を促し、働き方の意識改革を図る(10.27、No.3688) <ul style="list-style-type: none"> ◇ 日産自動車/ダイバーシティ推進活動の一環として女性の能力活用に向けた環境整備を図る(12.22、No.3692) ◇ 松下電工/社長直轄の女性躍進推進室が中心となって女性の管理職登用・職域拡大に取り組む(12.22、No.3692) ◇ 住友スリーエム/メンター制度やセミナーを通じて女性社員の育成を加速(12.22、No.3692) 	
2007	<ul style="list-style-type: none"> ■ キヤノン/在社時間と就労時間の差異を把握し、マネジメントの意識を改革(7.27、No.3706) ■ ヤマハ/労使が「タイム」の策定と講習会実施で、時間外・休出を徹底削減(7.27、No.3706) ■ 日本郵船/労使共同による「時間の達人委員会」で情報共有、是正に向けた対応策を協議(7.27、No.3706) ■ 新日鉄リユース/戦力の高度化、高付加価値化を目指し、深夜残業・休日出勤を原則禁止(7.27、No.3706) 	
2008	<ul style="list-style-type: none"> △ 野村證券/職務・権限に差を設けた総合職・一般職区分を廃止し、転居転勤の有無のみによる2コース制へ移行(6.27、No.3728) △ あいおい損害保険/合併以前からの職種・職務コースを整理・統合し、転居転勤の有無で区分した2コース体系へ移行(6.27、No.3728) △ ユニコロ/地域限定正社員と有期雇用者の役割・時間当たり賃金を同一にすることで、コース転換に柔軟性を持たせる(6.27、No.3728) △ 飛鳥建設/「EJ」総合職の導入で、優秀社員の確保・定着を図る(6.27、No.3728) ● エトワール海渡/事業所内保育園を運営、育児休業からの復職者ほぼ全員が短時間勤務を利用(8.8、No.3731) ● フューチャーアーク/充実した社内サポート体制と保育支援、柔軟な勤務制度(8.8、No.3731) ● 浜屋/期限のない育児短時間勤務、第3子出産で40万円の時給金など制度を拡充(8.8、No.3731) ● サイボウズ/最長6年間、分割取得可能な育児休業と、妊娠時から無期限で利用できる短時間勤務(8.8、No.3731) <ul style="list-style-type: none"> ■ 日立ソフトウェアエンジニアリング/長時間残業を経営課題ととらえ、管掌執行役の改善策主導など各種施策で成果を上げる(10.10、No.3735) ■ 近鉄エクスプレス/ノー残業デー等を通じた「意識改革」、業務分析や生産性の追求による「業務改革」の二本柱で時間管理を推進(10.10、No.3735) ■ 新日本石油/個々人の「早く帰る」意識改革と、管理職のマネジメント改革の視点から、八つの残業削減策を展開(10.10、No.3735) ■ 大京/被評価者アンケートで現場のマネジメント力を高め、ゆとりある勤務環境づくりを推進(10.10、No.3735) 	
2009	<ul style="list-style-type: none"> ● 帝人/ダイバーシティ推進の一環として「家庭事情による退職者再雇用制度」を実施(1.9、No.3741) ● INAX/結婚・育児・介護等でやむを得ない事情での退職者を正社員として再雇用(1.9、No.3741) ● NTTデータ/(在宅勤務:筆者註)社員からのボトムアップで実現、セキュリティ対策には最大限の配慮を行う(6.12、No.3751) ● 富士通ワイエフシー/(在宅勤務:筆者註)女性活性化の視点から検討開始。社員のタイムマネジメント意識向上などの効果も(6.12、No.3751) ● ハルティスファーマ/(在宅勤務:筆者註)各人ごとに6か月間の試行を経て、本人・組織のパフォーマンスをチェック(6.12、No.3751) ● 高島屋/「仕事と生活の調和推進」をトップ方針として、関連制度をさらに拡充(8.14、No.3755) ● アステラス製薬/金曜日は午後4時終業の「ファミリー・フライデー」。育児・介護支援制度も拡充(8.14、No.3755) ● 住友商事/時間外勤務縮減、年休取得促進の取り組みに加え、出産・育児支援を拡充し、事業所内託児所を開設(8.14、No.3755) ● アクアホーム/出産で100万円の祝い金を支給。今後の施策は女性活躍推進を重点に(8.14、No.3755) ● 太陽商工/社員の事情に応じて制度を柔軟に運用。仕事と生活の両立を「お互い様」の風土が支える(8.14、No.3755) <ul style="list-style-type: none"> ■ 旭化成/2006年の制度開始以来、累計で約900人の男性社員が育児休業を取得(12.25、No.3764) 	

注:「年」は事例が掲載された年。事例の末尾は(刊行月日、号数)。

資料: 労務行政『労政時報』をもとに、筆者作成。