

図表1: 企業における女性活用の事例(第三の時代: 2010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
2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 住友生命保険/育児有給休暇や小学校卒業までの短時間勤務など、手厚く多彩な支援メニューを構築(1.8、No.3765)</li> <li>● ベネッセホールディング/充実の制度を“どう使うか”社員一人ひとりが責任を持ち、自らのワークライフをマネジメントする(1.22、No.3766)</li> <li>● パンダイ/ボトムアップ型のプロジェクトで、男性社員の育児参加を促した「チャイルドケア支援金」等を展開(2.12、No.3767) <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ パナソニック電工/ポジティブアクション、シフトダイエツなどを通じ、能力を最大限発揮できる環境・風土作りを目指す(2.26、No.3768)</li> </ul> </li> <li>● リコー/育児・短時間勤務制度は約20年の実績。キャリア継続・両立支援の両視点から改善を重ねる(3.12、No.3769) <ul style="list-style-type: none"> <li>■ サイバーエージェント/業務の無駄を省く「棚おろし会議」により、成果と時間のメリハリを両立(4.23、No.3772)</li> <li>■ フジスタッフ/「就業管理システム」「残業削減POP」などの多彩な仕掛けで、“残業は美德”という意識を“早く帰らなければ”に変化させる(4.23、No.3772)</li> <li>■ コクヨ/グループ各社に合った形で“働き方見直しプロジェクト”を実施。労働時間の削減、業務の効率化を果たす(4.23、No.3772)</li> <li>■ パナソニック電工/労働時間削減策と業務効率化活動の相乗効果で、働き方の質を高める(4.23、No.3772) <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ キリンビール/フォーラムやメンタリング等でネットワークを広げ、女性がキャリアビジョンを描ける支援策を展開(7.23、No.3778)</li> <li>◇ INAX/ダイバーシティ・マネジメント研修等を通じて、女性活躍推進風土の醸成に成果を上げる(7.23、No.3778)</li> <li>◇ 大日本印刷/女性社員の長期的なキャリア形成支援に向け、管理職を巻き込んだ研修を展開(7.23、No.3778)</li> <li>◇ リソナホールディングス/Women's Councilの活動が起爆剤となり女性活躍推進の風土や制度が醸成・定着(7.23、No.3778)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● 日本ヒューレット・パッカド/在宅勤務や短縮勤務等、社員のライフスタイルに合わせた多様な働き方を実現(12.10、No.3787)</li> <li>● 日本IBM/「時間」と「空間」のフレキシビリティを高め、多様なワークスタイルを可能に(12.10、No.3787)</li> <li>● 住友生命保険/子どもが小学校卒業までの育児短時間勤務、ファミリーサポート転勤制度等、長く活躍できる制度を充実(12.10、No.3787)</li> <li>● ファイザー/MR(医療情報担当者)の「勤務地定住制度」「結婚による勤務地選択制度」「短縮勤務制度」を導入(12.10、No.3787)</li> <li>● モロゾフ/ショートタイム社員の導入など、働き方の多様化に応じた柔軟な人事制度を構築(12.10、No.3787)</li> <li>● 平和堂/育児、介護、地域ボランティア活動、生涯学習を理由に利用できる休業・短時間勤務・再雇用制度(12.10、No.3787)</li> </ul>	
2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 東芝/会社と従業員のWin-Winの関係を指し、効率的な働き方を促す「ワークスタイルイノベーション」(3.11、No.3793)</li> <li>● アメリカンホーム保険/役員、部門長によるタスクチームが働きがいと働きやすさの向上策を推進(3.11、No.3793)</li> <li>● 大成建設/「いきいき推進活動」や「ワークライフ・バランス研修」により働きやすい環境を整備(3.11、No.3793)</li> </ul>	
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 野村総合研究所/深夜・休日労働等の実態データを系統的に「見える化」し、目標設定を明確化(1.11、No.3837)</li> <li>■ 図書印刷/変形労働時間制の活用で社員ニーズに即し休日創出、残業抑制につなげる(1.11、No.3837)</li> <li>■ NTTコミュニケーションズ/時間外労働縮減、ワークライフ・バランス実現を目指し労使共同で委員会、プロジェクト活動を推進(1.11、No.3837)</li> <li>● 明治安田生命保険/育児・介護を事由とした短時間勤務制度、1日6時間または5時間勤務が可能(2.8、No.3839)</li> <li>● 大丸松坂屋百貨店/育児・介護短時間勤務制度のほか多様なニーズに対応した勤務選択制度を実施(2.8、No.3839)</li> <li>● クロスカンパニー/“全員正社員”の理念の下に、短時間勤務制度と短時間正社員制度を運用(2.8、No.3839) <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 第一生命/職場に女性リーダーを「ダイバーシティ推進者」に任命し付加価値の高い職務を実践(4.26、No.3844)</li> <li>◇ リコー/管理職としてのマインドセットとスキル強化を目指す階層別プログラム実施(4.26、No.3844)</li> <li>◇ ソニー/ダイバーシティ開発部とプロジェクト「DIVI」が連携、トップダウンとボトムアップ双方で推進(4.26、No.3844)</li> </ul> </li> <li>■ SGホールディングス/女性が考える女性が働きやすい職場づくりを、グループ横断型プロジェクトで推進(7.12、No.3849)</li> </ul>	

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。