
カエル！ジャパン通信 Vol.185 令和4年3月7日

発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

<<<今号の目次>>>

1. 開催報告

経団連・内閣府男女共同参画局共催「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」

2. 取組紹介

「従業員とともに進めるダイバーシティの推進とワーク・ライフ・バランスの実現」

3. 最新情報

《地方公共団体等の動き》 9件

■□■ 1. 開催報告



経団連・内閣府男女共同参画局共催「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」

ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を可能にし、多様な人材が活躍できる職場風土を作ることは、職場のダイバーシティを進める一助となります。

経団連と内閣府男女共同参画局は2022年2月2日、共催で、「ダイバーシティ&インクルージョン時代における初期キャリア形成」をテーマにダイバーシティ・マネジメントセミナーをオンラインで開催し、全国から約1000名以上が参加しました。

西井孝明 味の素 取締役 代表執行役社長 最高経営責任者による基調講演の後、淡路睦 千葉銀行 取締役常務執行役員（グループCHRO）、本島なおみ MS&ADインシュアランスグループホールディングス 執行役員（ダイバーシティ&インクルージョン担当）が自社の取組事例を紹介しました。

■基調講演「味の素株式会社のD&I推進～女性リーダーの育成を中心に～」

西井氏は、自社で進めている“キャリアダイバーシティ”（社内には多様なキャリアの可能性のあることを社員に知ってもらい、マネジメントサイドが社員に対して入社早期から対話を切らさず、期待を伝え続ける取組）を踏まえ、「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を重要な経営戦略に位置付け、“キャリアダイバーシティ”によって社員から『働き続けたい』と選ばれる会社を目指している」と強調しました。

「D&Iを推進するためには、経営者のリーダーシップ、制度などの環境づくり、本人への動機付けの3つが必要であり、経営者は男性中心のボーイズクラブ的な発想を打破する覚悟が必要」と訴えました。

■事例紹介

淡路氏は、「地域金融機関として、地域全体にダイバーシティ推進を広げていく」ことを使命としていると強調しました。事例として、(1) 企業・団体が所属する「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」を発足し、研修を通じて、参考になる取組を相互に紹介していること、(2) 所属長の評価項目に「ダイバーシティ」等を追加し、管理職の意識改革に取り組んでいることを紹介しました。

本島氏は、『多様なリスクを見つけて伝え、リスクの影響を小さくし、経済的負担を軽減する』というビジネスモデルを実現するには、組織で多様な考え方や価値観が健全にぶつかり合うことが不可欠」と説明しました。事例として、若手社員と経営層でゼミを結成しオンラインで論議する「e-ビジネスゼミ」など、多様性を尊重する企業カルチャーの創出につながる取組を紹介しました。

セミナー実施後のアンケートでは、「とても良かった」「良かった」の合計が 95.2%と、大変好評をいただきました。参加者からは、「事例が非常に具体的で、自社の取組に反映しやすいと感じた。」「地方だとダイバーシティの取組等の情報を得ることが難しいため、とても有意義だった。」といった声をいただきました。

(経団連タイムス 2022 年 3 月 3 日 No. 3535 を基に改編)

※セミナーの概要は下記 URL を御覧ください。

<http://www.cao.go.jp/wlb/event/meeting.html>

■□■ 2. 取組紹介



「従業員とともに進めるダイバーシティの推進とワーク・ライフ・バランスの実現」

今号では、プラチナくるみに認定されるとともに、内閣府の「女性が輝く先進企業表彰 2020」を受賞するなど、多様な働き方の支援等により、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進されている田辺三菱製薬株式会社の取組を御紹介いただきます。

【会社情報】

会社名：田辺三菱製薬株式会社

事業内容：医療用医薬品を中心とする医薬品の製造・販売

本社所在地：大阪府中央区道修町 3-2-10

社員数：6,728 人（連結）3,383 人（単独）（2021 年 3 月 31 日現在）

田辺三菱製薬では、多様な人材を活かし成果を最大化することが、イノベーションの源泉になると考え、ダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略の1つと位置付けています。

当社では、女性活躍推進の部門横断プロジェクト DIPT (Diversity and Inclusion Project Team) を立ち上げ、女性活躍推進の課題とその解決方法について話し合い、会社施策案を経営メンバーに提言しました。経営メンバーはこれらの施策実現をコミットし、その多くが実現しています。以下、当社施策の一部を紹介します。

●ライフステージにあわせたキャリア支援

DIPT での分析で、女性は出産・育児などのライフイベントにより、キャリア形成の遅れが生じるという課題が抽出されました。これを解消するために、ライフイベント前の若手女性を対象としたキャリア研修や、育児休業中のキャリア支援（語学学習などの費用を会社が負担）、営業活動時間確保を目的とした保育園送迎への営業車使用許可など、ライフステージにあわせたキャリア支援施策を実施しています。

●不妊治療に対する支援

不妊治療を必要とする従業員が利用できる時短勤務や治療休暇（月最大5日）があります。また、不妊治療を受けているものの、配偶者と別居状態という物理的な距離が原因で不妊治療が困難な従業員や、配偶者と同居していても通院の負担が大きい高度生殖医療による不妊治療を受けている従業員は、最大1年間休職することができます。

●男性が育児参加できるための取組

男女の「仕事と育児の両立」支援のため、「イクパパ休暇」（育児休業のうち最初の5日間を有給化）を導入しました。男性のイクパパ休暇取得率は制度導入後に大きく増加し、2020年度は88%となりました。昨今は、長期の育児休業を取得する従業員も増え、「お子さんが生まれたら男性も育児休業を取るのが当たり前」の社内風土が醸成されています。育児休業を半年間取得した従業員からは、「周囲の業務負担を考慮し、早めの業務引継ぎを意識した。職場復帰後は変更になった業務など新たに覚えることもあったが、2週間程度で勤を取り戻し、支障はなかった。妻は私が育休を取得してくれて助かったと喜んでくれ、自分自身も子の成長を間近で見られる貴重な機会だった」との感想をいただいています。

●柔軟な勤務制度

コアタイムなしのフレックスタイム制度や回数・取得事由・勤務場所を制限しないテレワーク勤務制度など、従業員の柔軟な働き方と生産性向上に資する制度の充実に取り組んできました。育児介護等の時短勤務者も、これらの制度を利用可能です。

これらの施策は、経営層の理解と従業員の声を丁寧に拾い上げる努力があって実現したものと考えます。また制度によっては、導入前に現場の混乱を不安視する声もありましたが、半年間のトライアル導入を実施することで、実際にやってみると大きな問題はないことがわかることも多く、不安視して立ち止まるより小規模なトライアルでいいからやってみる、

問題が起こればその段階で修正するという姿勢で取り組むことが重要と感じています。

■□■ 3. 最新情報



《地方公共団体の動き》

【千葉県】

令和3年度「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」結果

→今回の調査では、「働き方改革への取組状況」や感染症対策の中で導入促進が求められている「テレワーク」など、社会の変化に対応する項目について設問を一部更新・拡充して実施しました。千葉県としては、調査結果を参考に、働き方改革のさらなる推進及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、県内企業への支援などに取り組んでまいります。

<https://www.pref.chiba.lg.jp/koyou/worklifebalance/survey/r3.html>

【東京都】

オンラインセミナー

→育児休業後に職場復帰する際には、育児と仕事との両立について様々な不安が生じます。本セミナーでは、こうした不安を解消するため、職場での仕事やコミュニケーションの方法、パートナーとの役割分担、様々なサービスの利用など、両立のためのポイントを解説します。また、育休から復帰された経験者の体験談も掲載しています。時間や場所を気にすることなく、何度でも視聴可能です。ぜひパートナーと一緒に御覧ください。

- ・内容：育休パパ・ママの職場復帰セミナー
- ・配信期間：2022年10月31日（月）まで
- ・講師：小川嘉代子氏（国家資格 キャリアコンサルタント 育休後アドバイザー）

https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/sodan/seminar/ikukyu_online/index.html

【神奈川県】横浜市

「育児・介護休業法」「女性活躍・ハラスメント規制法」に関するオンラインセミナー

→改正により2022年度から多くの企業で対応が必要となった「育児・介護休業法」「女性活躍・ハラスメント規制法」の改正の内容と対策方法について、ポイントをしばって御説明します。企業の経営者、人事・労務担当者のほか、従業員の方も御自身が利用できる制度を、わかりやすく知ることができます。

- ・内容：
 - 〈第1部〉「育児休業の基本的知識と令和4年度からの新たな仕組み」
 - 〈第2部〉「これもハラスメント？ ～あなたに潜むグレイゾーン～」
- ・講師：桐生英美氏（神奈川働き方改革推進支援センター 社会保険労務士）
- ・配信期間：2022年3月25日（金）17時まで
- ・対象：横浜市内の中小企業、事業所がある企業の方

- ・ 申込方法：メールにてお申込みください。
- ・ 申込期限：3月18日（金）

<https://www.city.yokohama.lg.jp/business/koyosyugyo/hataraku/workstyleinnovation.html>

【長野県】

ながの子育て応援企業同盟

→長野県将来世代応援県民会議の呼び掛けにより、仕事と子育ての両立ができる社会の実現と子育てに温かな社会気運の醸成を図ることを目的に、行政と企業等の連携の下、ゆるやかなつながりを持った「ながの子育て応援企業同盟」が2021年11月に発足しました。参加御希望の企業は、県民会議事務局宛てに申込書をメールで送信し、お申込みください。

<https://www.pref.nagano.lg.jp/jisedai/20211005.html>

【愛知県】

「あいち働き方改革 トリセツ Vol.4 実践編」

→新型コロナウイルス感染拡大の影響により、企業は感染対策と事業活動との両立に加えて、働き方改革を進めていくことが求められています。そこで、愛知県では、県内企業の働き方改革の取組の参考としていただくため、啓発冊子「あいち働き方改革 取扱説明書（トリセツ）vol.4 実践編」を作成しました。この冊子では、コロナ禍における働き方改革の取組状況等の調査結果や企業の働き方改革の取組事例、相談窓口等を紹介しています。県内企業の経営者、管理職、人事労務担当者、労働者等の皆様は、是非御活用ください。

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/rodofukushi/torisetsu4.html>

【兵庫県】

令和3年度 学生向け WLB 表彰企業事例集「WLB な会社ガイド」

→これから就職活動をはじめ学生の方々が、ワーク・ライフ・バランス（WLB）の観点から、自らの能力を発揮できる就職先を選択してもらうため、県内で WLB を先進的に取り組む表彰企業の事例を紹介した冊子を発行しました。「ワーク・ライフ・バランスとはどういうこと？」「WLB な会社とはどんな会社？」を伝えるとともに、企業・団体の皆さまにも、WLB な会社のポイントを知っていただくことのできる内容となっています。成功事例として参考になる情報が満載です。ぜひ、御一読ください。

<https://www.hyogo-wlb.jp/news/oshirase/item8456>

【広島県】 福山市

男女共同参画推進出前講座

→イコールふくやまでは、個性と能力が生かされる男女共同参画社会の実現を目的としたセミナー・研修会の講師として、男女共同参画推進員を派遣します。詳細はお問い合わせください。

<https://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/soshiki/equal/demae-kouza.html>

【福岡県】福岡市

「働くあなたのガイドブック」

→労働者が知っておくと役に立つ労働に関する法律や各種相談窓口などを冊子にまとめた「働くあなたのガイドブック」（令和4年版）を作成しました。よくある疑問をQ&A方式で分かりやすく解説しているほか、働き方改革関連法のポイントなどもまとめています。無料で配布していますので、ぜひ、御活用ください。なお、2022年1月時点の内容を掲載しており、その後の法律改正等により、内容が変わる場合がありますので、御了承ください。

https://www.city.fukuoka.lg.jp/keizai/keieishien/life/hataraku_guidebook.html

【宮崎県】

「働きやすい職場「ひなたの極」認証企業取組事例集 2021」

→本事例集は、働きやすい職場「ひなたの極」認証企業のうち14社の取組内容をまとめたものです。働きやすい職場づくりに取り組まれている皆様のほか、これから取り組まれる皆様の参考となる事例が多数記載されていますので、ぜひ御一読ください。

https://www.pref.miyazaki.lg.jp/rodoseisaku/shigoto/rodo/rouseifukusi_panfu.html

【編集後記】

冒頭の田辺三菱製薬株式会社様の取組紹介にもあるように、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、制度等の環境整備と意識改革が共に進むことが重要です。

東京都が、未就学児の子を持つ夫婦等を対象に、家事・育児分担に関する実態や男性の家事・育児参画状況について実施した調査によると、コロナ禍における働き方の変化と平日の家事・育児への影響として、「平日の在宅時間のうち仕事以外に使える時間が増加した」人が全体の4割でした。テレワークの実施状況別にみると、テレワークを行っている人では仕事以外に使える時間が増加した人が男女ともに6割を超える一方、行っていない人では約2割にとどまりました。「平日の在宅時間のうち仕事以外に使える時間が増加した」人のうち「家事・育児時間が増加した」人及び「生活を重視するようになった」人はともに7割超となったとのことでした。

また、男性の家事・育児参画を進めるために必要なことを聞いたところ、「夫婦や家族間のコミュニケーション」（50.0%）がもっとも多く、続いて「男性自身の抵抗感をなくすこと」（47.5%）、「労働環境整備」（45.5%）となっています。

コロナ禍で定着してきたテレワークが今後も引き続き活用されると同時に、男性の家事・育児参画への意識改革が進むことによって、さまざまな人が多様な働き方や生き方を実現できるようになることが望まれます。

※「令和3年度男性の家事・育児等参画状況実態調査報告書」（東京都生活文化局／2021年9月）

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/wlb_top/0000001633.html

このメールは送信専用メールアドレスから配信されております。
このまま御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>