

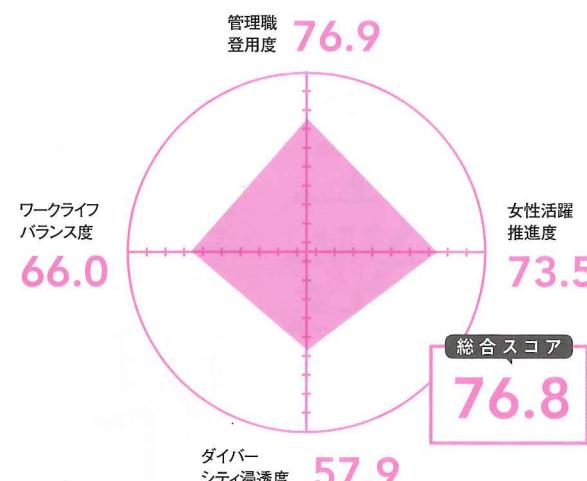
## 女性が働きやすい 会社ランキング

# ベスト3社

「働きがい」と「働きやすさ」を重視した「企業の女性活用度調査2017」。ここでは、BE

### セブン&アイ・ ホールディングス

男女共に  
働き続けやすい環境を整備



#### イクメン推進プログラムで 男性の育児参加が進む

男性社員の育児参加を促進するために、「イクメン推進プログラム」を実施。外部から講師を招き、勉強会を行う。グループ19社から累計1020人が参加。男性の育児休暇取得を推奨し、現在取得率は69%に。



#### 祝日勤務スタッフが使える 「スポット保育」を導入

店舗で働く育児中社員のため、休日・祝日に子供を預けられる「スポット保育」制度を2016年に開始。全国17カ所でビルの会議室などを使用し、一時に預けられる場所を提供。利用者の3割は男性。



私が担当しています  
藤本圭子さん

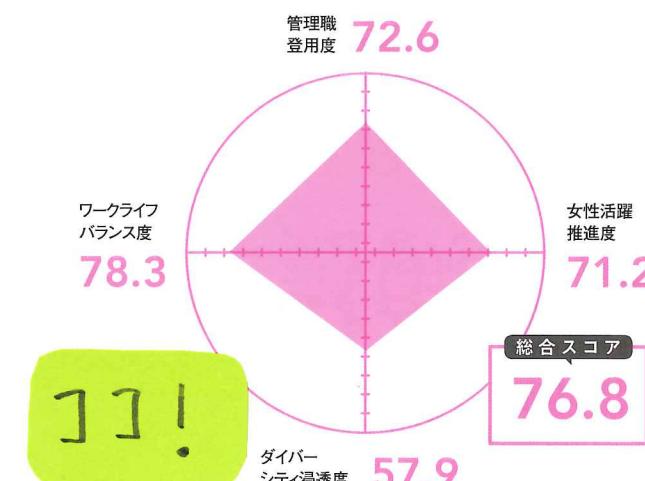
12年から地道に活動を続けてきました。今後はワークライフ・シナジーのさらなる創出に向け、グループ一丸となり、女性を含めた多様な人材の活躍推進を加速させて参ります。

セブン-イレブン・ジャパン 取締役常務執行役員  
藤本圭子さん



### 住友生命保険

トップが積極的に関与し、  
女性が活躍できる会社へ！



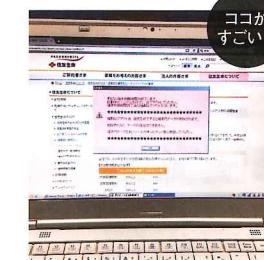
#### 女性管理職育成研修で 着実にリーダーを輩出

各職種・階層別に、女性管理職育成研修を実施。一般職にはキャリアステップ研修を行い、業務職(転勤のない総合職)への職種変更を後押しする。既に管理職の業務職向けには選抜研修を行い、上位職を輩出。



#### 全社20時にPCが 強制的にシャットダウン

全社で20時にPCのシャットダウンを徹底。それ以上の残業は所属長の許可が必要だ。制度導入前と比べ、総合職全体の残業時間は約4割減少。業務を効率化し、限られた時間で仕事を集中する風土が醸成されている。



私が担当しています  
小野寺成子さん

営業職員を含め、女性が社員の9割を占める当社において、女性活躍推進は経営上の大きなテーマです。これからも、制度の充実と能力発揮に向けて取り組み続けたいと思います。

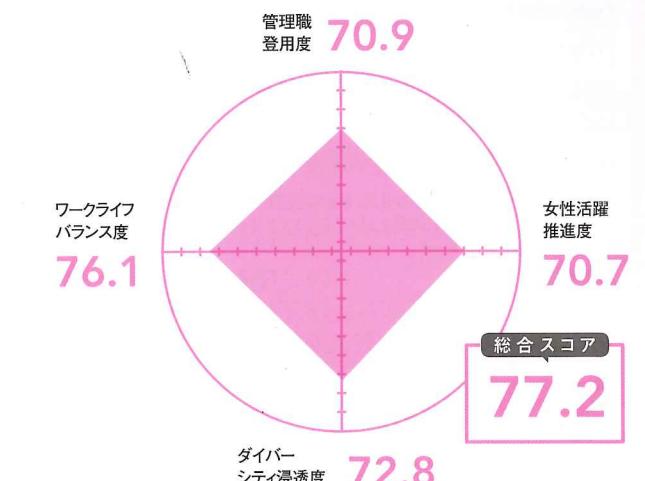
# はココがすごい！

ST3社が取り組む女性活躍やワークライフバランス施策を詳しく紹介します。※各社チャートの数値はすべて偏差値です。



### 第一生命保険

働きがいと働きやすさ施策が  
バランスよく進む！



#### 研修に役員が携わり、 次世代リーダーを育成

管理職手前、課長、ライン課長、部長と、階層別に女性リーダー育成研修を実施。すべてに役員が関わり、キャリア意識の醸成や、昇進・昇格の後押しなどを行う。このほか、社長自ら女性役員候補を育成する「社長塾」を実施。



#### 「がんばるタイム」導入など 業務効率を上げる施策あり

社員一人ひとりの生産性を上げるために、「がんばるタイム」制度を導入。自分のデスクを離れ、専用スペースで1時間を目安に作業に集中できる。在宅勤務なども含めた業務効率を上げる施策で、働きやすい環境を整備。



私が担当しています  
富所幸子さん

総合1位、大変うれしく光榮です！ 繼続して取り組みを続け、社員一人ひとりが頑張ってきた成果だと思います。今後も多様な人材が輝ける会社を目指し、全力を尽くします。

ダイバーシティ&インクルージョン推進室長  
富所幸子さん

**女性が多く活躍する  
生保2社が上位を独占！**

日経ウーマンと日経ウーマンミックス・プロジェクトによる「企業の女性活用度調査2017」。その回答結果を基に採点した「女性が活躍できる会社BEST100」、2017年はトップ3社のうち、2社が生命保険会社となつた。「多くの女性が活躍する業界。各社が足並みをそろえ、両立支援制度の整備や、女性活躍推進に力を注いでいます」(法政大学の武石恵美子さん)。なかでも総合1位の第一生命

保険は、社員約5万6000人のうち9割が女性。管理職登用度をはじめ、4つの指標がいずれも高スコアで、バランスが良いのが特徴だ。現在は営業職・内勤職共に、キャリアアップを目的とした研修を実施し、女性内勤職比率上昇を狙う。一方、2位の住友生命保険は、両立支援制度の拡充や残業削減策が進み、「ワークライフバランス度」のスコアが高い。17年は新たに、部門・支社別に週1日の早帰りを徹底。今後3年で、社員一人当たりの総労働時間1割削減を目指す。

**今後は各社の課題別に  
独自の施策が必要**

今年の調査では、審査員のドバイスの下、一部の質問項目や採点基準を見直した。キャリアンの河野真理子さんは、「上位

3位はセブン&アイ・ホールディングス。管理職の意識改革研修に加え、グループ各社を横断した女性管理職やワーママを対象としたネットワーキングで、働く意欲を高めている。女性管理職比率(課長級)は14.2%(12年)から23.0%(16年)にアップした。

企業は制度の整備だけではなく、運用面にも長けている」と話す。「とはいっても、業界によっては施策が横並びの印象も。今後は、各社独自の施策を打ち出すなど、活動にオリジナリティが出てくることを期待します」。これには武石さんも同意見だ。一方、聖心女子大学の大槻奈巳さんは「トップや人事の意識が高い企業が上位に入っている。ただし、なかには職種や仕事の考え方で男女の偏りがある企業も。今後、改善が必要」と指摘する。

左では、上位3社の取り組みを紹介しよう。

**この人たちに聞きました**

法政大学教授  
武石恵美子さん

キャリアン代表取締役  
河野真理子さん

聖心女子大学  
大槻奈巳さん

→ p.92