

# **SAKAI Women's Active Meeting**

～堺で働く女性の活躍推進のための官民連携交流会～

2021 Final report

## SAKAI Women's Active Meeting について

多様な人材が活躍し、様々な分野において働く女性の個性と能力が発揮される社会を実現するため、堺市においても庁内外の女性活躍に対して積極的に取り組んでいく必要がある。

堺市域において働く女性のネットワークを形成し、女性活躍の推進に向けた課題を官民で共有し、解決に向けて取り組む、SAKAI Women's Active Meeting を実施した。

地域をあげた SDGs への取り組みへの貢献をめざしつつ、女性のエンパワメントを図り、今後の女性活躍推進体制のネットワーク化のきっかけとする。

### 参加企業・事業所 (※) 包括連携企業

イオンリーテル株式会社 (※)、大阪ガス株式会社、株式会社クボタ堺製造所、株式会社サカイ引越センター、株式会社シマノ、株式会社ダイネツ、株式会社マスター、関西電力送配電株式会社、コーナン商事株式会社、堺市、堺ヤクルト販売株式会社、社会医療法人ベガス・社会福祉法人風の馬、ダイキン工業株式会社堺製作所、大醬株式会社、東京海上日動株式会社 (※)、西日本電信電話株式会社 (※)、明治安田生命保険相互会社 (※) (50 音順)

### 実施経過

| 実施月日             | 実施内容  |                       |
|------------------|-------|-----------------------|
| 令和 3 年 5 月 26 日  | 第 1 回 | キックオフミーティング (オンライン)   |
| 令和 3 年 7 月 7 日   | 第 2 回 | グループ別意見交換             |
| 令和 3 年 9 月 2 日   | 第 3 回 | グループ別意見交換 6 回 (オンライン) |
| 令和 3 年 9 月 8 日   |       |                       |
| 令和 3 年 9 月 10 日  |       |                       |
| 令和 3 年 10 月 13 日 | 第 4 回 | 全体意見交換                |
| 令和 4 年 1 月 25 日  | 第 5 回 | クロージングミーティング          |

# **SAKAI Women's Active Meeting**

～堺で働く女性の活躍推進のための官民連携交流会～

2021 Final report

## 概 要

## 《 議論の目的 》

女性の就労にかかる諸問題についての課題解決

## 《 アウトプット 》

### 堺らしい取組提案と推進体制の構築

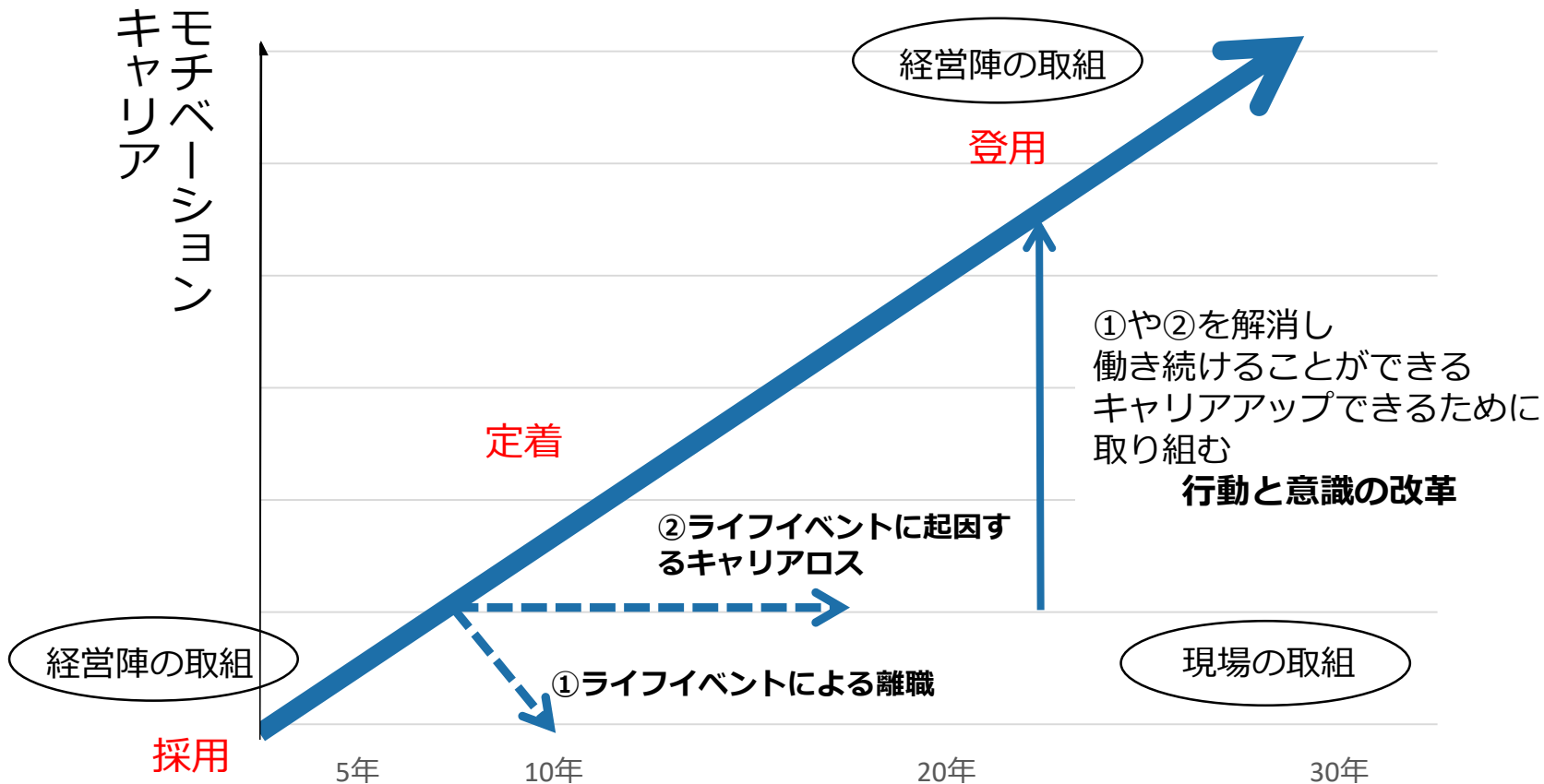
## 《 議論の内容 》

《 STEP 1 》      女性の就労にかかる課題の全体像

《 STEP 2 》      中心となる課題の特定と解決策の検討

《 STEP 3 》      解決に向けた具体的な取組

## 女性の就労にかかる課題について（参考）



## 《STEP 1 女性の就労にかかる課題の全体像》

ライフイベントによる離職、意思決定過程への女性の参画等、働く女性の諸問題について課題を分類

| 採用            | 定着                     | 登用          |
|---------------|------------------------|-------------|
| • 女性従業員の獲得・増加 | • ワークライフバランスを重視した環境づくり | • 女性リーダーの育成 |

(採用や登用) **経営の取組課題**の要素が大きい

(定着) ワークライフバランス推進の課題  
制度運用の課題、従業員の意識改革等、**現場の取組**が中心

## 《STEP 2 中心となる課題の特定と解決策の検討》

### 【中心となる課題】

**ワークライフバランスを重視した職場の環境づくり**に関する課題が最も多い  
＝業種、規模を超えた事業所企業の共通課題

～課題は相互かつ密接に関連～

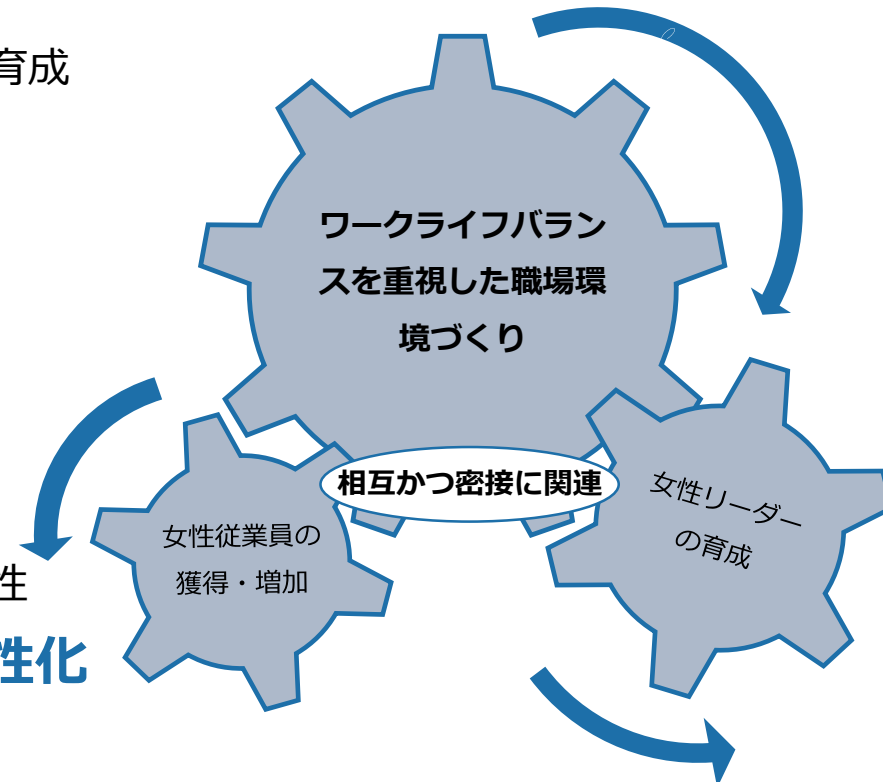
女性従業員をはじめとする人材確保、女性リーダーの育成  
にも**ワークライフバランスの推進**が影響する

### 【解決策の検討】

仕事に紐づく男女のイメージが影響  
＝無意識の思い込み（＝アンコンシャスバイアス）

コミュニケーションをとることでお互いの理解を促進  
意識改革＝意識を変える行動（アクション）の必要性

**“相互理解”を促すコミュニケーションの活性化**  
に着目した取組を進める



## 《 STEP 3 解決に向けた具体的な取組の提案 》

堺市の女性活躍推進のムーブメントを起こすための**キーメッセージの発信**

「働く×ライフ×自分らしく」  
～堺で始めるコミュニケーション～ （通称 はた 働コミ）

【ロゴマーク】



すべての人が自分らしく、やりがいを感じて働き続けられる社会の実現に取り組むことが、堺市の考える女性活躍推進の取組です。

このメッセージには、すべての人の働き方、生き方を大切にしたいという思いが込められています。

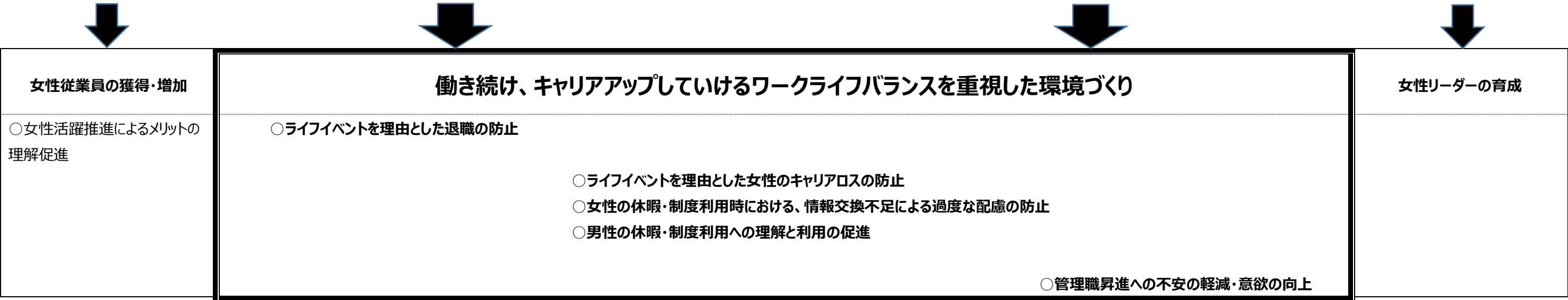
働く × ライフ × 自分らしく  
～堺ではじめるコミュニケーション～

# SAKAI Women's Active Meeting

～堺で働く女性の活躍推進のための官民連携交流会～

＊ ＊ SWAM の経過 ＊ ＊

| 採 用                                                                                                                            |                                                                                                                 | 定 着                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                 | 登 用                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                            |                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 【SWAM 参加者が感じる問題点】                                                                                                              |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                 |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                            |                                                                              |
| 女性従業員の採用                                                                                                                       | 働き続ける                                                                                                           | ライフイベントに係る休暇・制度                                                                                                                                                                                                                        | リモートワーク等新しい働き方                                                  | 評価                                                                                                                                                                                 | 管理職への登用                                                                                                                                                                    | 女性管理職の現状                                                                     |
| ○自社において正職員採用が少ない<br>○業務時間、内容が固定され、働き方の選択ができない<br>○女性専用のトイレ、更衣室等職場環境の整備が進んでいない<br>○雇用する必要性・メリットが認識されていない<br>○職種のイメージが先行し、応募が少ない | ○ライフイベントに伴う休暇、制度（以下「休暇・制度」）利用により、周囲に迷惑がかかるという雰囲気があり利用が困難<br>○代替職員がいないため、休暇、制度の利用が困難<br>○ライフイベントに伴う（本意ではない）退職    | ○休暇・制度利用の主体が女性と考えられており、男性の休暇・制度利用が進まない<br>○休暇・制度の利用対象、利用方法等に係る周知が進んでいない<br>○休暇・制度を利用することで、（本意ではない）業務内容の変更、補助的業務への配置換等キャリアロスが起こる<br>○ハラスメントへの懸念から、上司・同僚が休暇・制度利用に係る状況を把握するのを躊躇し、情報共有がしづらい<br>○休暇・制度利用経験のない管理職（特に男性）が多く、休暇・制度利用に係る相談がしづらい | ○長時間労働の増加<br>○勤怠管理が困難<br>○コミュニケーションがとりにくい<br>○自己管理、自己判断を行う機会の増加 | ○評価において、休暇・制度利用に伴う、評価の低下が起こる<br>○長時間勤務が評価される風土が残っている<br>○休暇・制度利用に伴う、（本意ではない）業務内容の変更、補助的業務への配置換等により評価低下が起こる<br>○昇進昇格等職場内での地位が業績成果という考え方が主流<br>○評価面談の中で休暇・制度利用とキャリアの両立について相談できる環境がない | ○女性管理職が少なく、ロールモデルがない<br>○管理職への昇任に魅力を感じない<br>○管理職の業務内容がわからない<br>○管理職の業務は、長時間勤務、休日出勤等プライベートが犠牲になるイメージがある<br>○管理職になるための経験が（男性に比べて）乏しく、自信が持てない<br>○業務に係る人員体制・昇進昇格等を決定する場に女性がない | ○女性管理職が就くポストが固定化している<br>○意見を言う際、男性は「個人の意見」として捉えられるが、女性の場合「女性の意見」と一括りになる傾向がある |
| ↓                                                                                                                              | ↓                                                                                                               | ↓                                                                                                                                                                                                                                      | ↓                                                               | ↓                                                                                                                                                                                  | ↓                                                                                                                                                                          | ↓                                                                            |
| 【SWAM 参加者が考える問題解決への提案】                                                                                                         |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                 |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                            |                                                                              |
| ○女性を採用するメリットの明確化<br>○正確な情報発信による、自社の魅力の PR                                                                                      | ○業務を共有することで属人化を防ぐ<br>○業務を効率化、マニュアル化し、職場内で共有<br>○先輩職員との意見交換を行うことで、職場内における不安を払拭<br>○自社以外のロールモデルを共有することで、働き方の参考にする | ○男性の休暇・制度の利用促進<br>○休暇・制度利用状況について、上司、同僚と情報交換を行うことで、必要な配慮を共有<br>○休暇・制度利用について、誰もが必要な時に利用できる旨の周知<br>○休暇・制度を利用しても、キャリアロスなく、最大限の能力を発揮できる仕組み                                                                                                  | ○リモートワーク実施時のルール作り<br>○個々の業務内容・スケジュールの見える化<br>○IT 化による事務軽減       | ○「定量」のみでなく「定性」で評価される仕組み<br>○業務の効率化が評価される仕組み<br>○「長時間勤務」を評価する意識をなくす<br>○現在の業務と今後のキャリアの両方を意識できる評価面談<br>○「働く意義」を意識できる評価面談                                                             | ○管理職の業務の見える化<br>○「仕事優先タイプ」、「ライフイベントとキャリア共存タイプ」等様々なロールモデルの共有<br>○自社以外の管理職ロールモデルの共有                                                                                          | ○管理職同士が情報共有を行い、横断的に業務を把握                                                     |
| 【SWAM 参加企業が始めている取組】                                                                                                            |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                 |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                            |                                                                              |
| ○化粧室・更衣室等の改修<br>○業務内容見直しによる、担当業務の男女不均等の解消                                                                                      |                                                                                                                 | ○休暇・制度について、特に男性も利用できる旨を周知するためのパンフレットの作成<br>○休暇・制度利用に係る面接実施                                                                                                                                                                             |                                                                 | ○休暇・制度利用とキャリアの両立を意識した評価制度<br>○項目の精査、システム化による平等な評価<br>○「個人の活動・ユニークさ」を評価する仕組み作り                                                                                                      | ○人事部署によるキャリアに特化した面接の実施<br>○キャリアの選択・方向変更ができる環境整備<br>○女性管理職との面談                                                                                                              |                                                                              |



【ACTION!!】 仕事に紐づく男女のイメージ（無意識の思い込み（＝アンコンシャスバイアス））を解消していく

相互理解を促すコミュニケーション

＊ ＊ SWAM からの提案 ＊ ＊

【キーメッセージ】

「働く×ライフ×自分らしく」～堺で始めるコミュニケーション～ （通称：働コミ）

【情報共有のネットワーク】

| 企業における制度事例                                                | ロールモデル                                                                                      | 女性採用、登用による成功事例                                |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| ①利用することで両立が可能となったライフイベントに係る休暇、制度<br>②キャリアデザインを考える際に役立った制度 | ①ライフイベントとキャリアを両立している女性<br>②ライフイベントとキャリアを両立している男性<br>③女性管理職など<br>④良好なコミュニケーションを築いている職場、上司と部下 | ①女性を雇用することで業績が良かった企業<br>②女性の働きやすい職場環境を作っている企業 |

【行動を起こすためのネットワーク】

（仮称）「働コミ」プロジェクトコンソーシアムの創設

## **SAKAI Women's Active Meeting**

～堺で働く女性の活躍推進のための官民連携交流会～

2021 Final report

# 制度事例集

SWAMに参加いただいたみなさんの会社には、どのような制度があり、どのように使われているのか、社員のおすすめポイントも一緒に情報提供いただきました。

内容につきましては、連絡先を含め、ご提供いただいたそのまゝを掲載させていただいております。

今後の取組の参考にご活用ください。

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                                                 |                                                                                                                                                      |                   |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <p><b>イオンリテール（株）</b><br/><b>イオンスタイル堺鉄砲町</b></p> | <p>所在地</p>                                                                                                                                           | <p>堺市堺区鉄砲町1丁1</p> |
| <p>制度名</p>                                      | <p><b>長期休日制度</b></p>                                                                                                                                 |                   |
| <p>（種別）</p>                                     | <p>ワークライフバランス</p>                                                                                                                                    |                   |
| <p>利用対象者</p>                                    | <p>日給月給社員</p>                                                                                                                                        |                   |
| <p>利用時期</p>                                     | <p>通年（繁忙期を除く）</p>                                                                                                                                    |                   |
| <p>制度内容</p>                                     | <p>日々の休日ではなかなか実現しにくい、余暇の充実・家族とのふれあい、心身のリフレッシュ・自己啓発などの為に連続して取得する休日です。<br/>業務に支障をきたさないように、年度初めに「個人別年間計画」で計画を行います。<br/>年間で20日間休みを取ることができる制度となっています。</p> |                   |
| <p>制度のメリット</p>                                  | <p>小売業は他の業種と違い年末・年始・お盆等は繁忙期で休むことができません。<br/>その代わりに他の期間で長期の連休を取得することができるので個人のモチベーションアップに繋がります。</p>                                                    |                   |
| <p>社員からの<br/>おすすめポイント</p>                       | <p>連休については繁忙期をさけた好きな期間にとることができ、連休取得の期間も<br/>① 20日×1回、②10日×2回、③10日×1回・5回×2回、④5日×4回と決めることができます。</p>                                                    |                   |

公表日 2021/10/13

|     |                |              |      |  |
|-----|----------------|--------------|------|--|
| 連絡先 | 担当部署 AS堺鉄砲町総務部 |              |      |  |
|     | 電話             | 072-221-0006 | MAIL |  |
| 記入者 | イオンスタイル堺鉄砲町 寺坂 |              |      |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                     |                                                               |     |                 |
|---------------------|---------------------------------------------------------------|-----|-----------------|
| イオンリテール(株)<br>堺北花田店 |                                                               | 所在地 | 堺市北区東浅香山町4丁1-12 |
| 制度名                 | 看護休暇                                                          |     |                 |
| (種別)                | ワークライフバランス                                                    |     |                 |
| 利用対象者               | 全従業員                                                          |     |                 |
| 利用時期                | 適時                                                            |     |                 |
| 制度内容                | 小学生以下のお子様、介護が必要な家族をお持ちの方が、看護の為に欠勤・早退が発生した時に使用できる休暇（有給5日・無給5日） |     |                 |
| 制度のメリット             | 子供さんの看護や介護のために休まなくてはならない時、使用できるので有給休暇を残しておくことができる。            |     |                 |
| 社員からの<br>おすすめポイント   | 1日単位、時間単位どちらでも使用できるので便利                                       |     |                 |

公表日 2021/10/13

|     |      |    |      |  |                    |  |  |  |
|-----|------|----|------|--|--------------------|--|--|--|
| 連絡先 | 担当部署 |    |      |  | イオンリテール(株)堺北花田店 総務 |  |  |  |
|     | 電話   |    | MAIL |  |                    |  |  |  |
| 記入者 |      | 三浦 |      |  |                    |  |  |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                         |                                                                                              |                |                |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| 社会医療法人ペガサス<br>社会福祉法人風の馬 |                                                                                              | 所在地            | 堺市西区鳳北町10丁31-1 |
| 制度名                     | ペガサスジョブローテーション制度                                                                             |                |                |
| (種別)                    | 人材獲得                                                                                         | スキルアップ・キャリアアップ |                |
| 利用対象者                   | 新入職員・意向調査により総合職を希望する一般職員                                                                     |                |                |
| 利用時期                    | 2年間                                                                                          |                |                |
| 制度内容                    | 総合職を希望する職員が法人内を異動、職務を変更する制度                                                                  |                |                |
| 制度のメリット                 | ①法人内を異動し様々な業務を経験することにより職員の能力開発を行い、グループ内のネットワークの構築および属人化を防止できること。<br>②年齢や性別関係なく意欲があれば挑戦できること。 |                |                |
| 社員からの<br>おすすめポイント       | 次世代育成支援および女性管理職者比率の向上を目的に、2021年4月より制度を導入。<br>2021年度入職者および総合職希望者を対象に現在実施中である。                 |                |                |

公表日            2021/10/13

|     |               |              |      |  |
|-----|---------------|--------------|------|--|
| 連絡先 | 担当部署          |              | 人事課  |  |
|     | 電話            | 072-265-9089 | MAIL |  |
| 記入者 | リハビリテーション部 碓山 |              |      |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                            |                                                   |     |                |
|----------------------------|---------------------------------------------------|-----|----------------|
| <b>関西電力送配電株式会社<br/>大阪南</b> |                                                   | 所在地 | 堺市堺区熊野町東2丁2-20 |
| 制度名                        | <b>早期復職支援メニュー</b>                                 |     |                |
| (種別)                       | 人材獲得                                              |     |                |
| 利用対象者                      | 育児休職（産後休暇含む）を6週間以上取得後、子が満12カ月未満で復職した者             |     |                |
| 利用時期                       | 子が満 2 歳に達するまで                                     |     |                |
| 制度内容                       | 子が満12カ月未満で復職した場合に、保育等にかかる費用を支援する制度                |     |                |
| 制度のメリット                    | 保育等にかかる費用を支援することで、早期に復職する意欲を醸成することができる。           |     |                |
| 社員からの<br>おすすめポイント          | 保育利用料だけでなく、ベビーシッター利用料、延長保育利用料、病児保育利用料など幅広い用途に使える。 |     |                |

公表日 2021/10/13

|     |                             |  |      |  |
|-----|-----------------------------|--|------|--|
| 連絡先 | 担当部署 人財・安全推進室 ダイバーシティ推進グループ |  |      |  |
|     | 電話                          |  | MAIL |  |
| 記入者 | 大阪支社 大阪南電力本部 託送営業グループ 田中    |  |      |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                  |     |            |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------|
| 株式会社サカイ引越センター     |                                                                                                                                                                                                                                                  | 所在地 | 堺市堺区石津北町56 |
| 制度名               | <b>HWP：ハローウーマンプロジェクト</b><br><b>(女性管理職研修/女性管理職候補研修)</b>                                                                                                                                                                                           |     |            |
| (種別)              | スキルアップ・キャリアアップ                                                                                                                                                                                                                                   |     |            |
| 利用対象者             | 今後活躍を期待される女性社員                                                                                                                                                                                                                                   |     |            |
| 利用時期              |                                                                                                                                                                                                                                                  |     |            |
| 制度内容              | <p>◆女性管理職研修◆<br/>女性目線の業務改善提案を行っています。<br/>また、将来管理職を目指す女性職員を対象に、すでに管理職として活躍している女性職員から直接ノウハウを学ぶ女性管理職候補研修を定期的で開催しています。</p> <p>◆女性ドライバー研修◆<br/>各地区で選出された女性ドライバーが集まり研修を行っています。現在の仕事の状況確認や女性ドライバーを育成していく上での注意点等をディスカッションしています。<br/>今後は女性現業講師を目指します！</p> |     |            |
| 制度のメリット           |                                                                                                                                                                                                                                                  |     |            |
| 社員からの<br>おすすめポイント | <p>弊社では、故田島治子副会長や中野専務をはじめとして数多くの女性従業員が活躍してきました。年初方針でも、「女性従業員の働きやすい環境を整え、次の女性管理職を育成するための土壌を作る」としています。</p> <p>女性が集まることで、同じ悩みを共有したりネットワークをつなげる場となっています。</p> <p>また女性管理職を目指す者同士が集まることで、モチベーションの向上にもなっています。</p>                                        |     |            |

公表日            2021/10/13

|     |        |  |      |  |
|-----|--------|--|------|--|
| 連絡先 | 担当部署   |  | 人事部  |  |
|     | 電話     |  | MAIL |  |
| 記入者 | 人事部 宮本 |  |      |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |     |             |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------|
| <b>ダイキン工業株式会社<br/>堺製作所</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 所在地 | 堺市北区金岡町1304 |
| 制度名                        | <b>育児支援カフェテリアプラン</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                        |     |             |
| (種別)                       | ワークライフバランス                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |             |
| 利用対象者                      | 小学校6年生までの子を持つ「共働きの従業員」および「母子家庭・父子家庭の従業員」                                                                                                                                                                                                                                                                    |     |             |
| 利用時期                       | 小学校6年生まで                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |     |             |
| 制度内容                       | <p>時間外労働・出張や子どもの病気、学童保育終了後や災害等による保育所・小学校の休園・休校時などの際に発生する育児関連の費用を補助<br/> 1人あたり年間20万円</p> <p>a. (株)マザーネット利用<br/> b. 全国保育サービス協会加盟会社のサービス利用<br/> c. 個人契約のベビーシッター利用<br/> d. 各市町村の「ファミリーサポートセンター」利用<br/> e. 実家の親の支援を受けるための交通費□(別居の親に、ある一定期間、自宅で子どもの面倒をみてもらうための交通費)<br/> f. 保育所の延長保育費用<br/> g. 病児保育施設の利用にかかる費用</p> |     |             |
| 制度のメリット                    | <p>子を持つ従業員が、子を持つことによる様々な事由に前向きに対応し、仕事と育児の両立を図ろうとする自助努力に対して支援を行うことで、仕事のピーク時や突発事態を乗り越えることが出来る。</p>                                                                                                                                                                                                            |     |             |
| 社員からの<br>おすすめポイント          | <p>出張・残業が必要な際はマザーネットに依頼するなど、他、様々な支援を受けることが出来ます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                         |     |             |

公表日            2021/10/13

|     |      |  |      |  |
|-----|------|--|------|--|
| 連絡先 | 担当部署 |  |      |  |
|     | 電話   |  | MAIL |  |
| 記入者 | 岡本   |  |      |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                   |                                                                                                    |     |                |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------|
| 大醬株式会社            |                                                                                                    | 所在地 | 堺市堺区石津北町20     |
| 制度名               | パートタイマーから契約社員もしくは正社員への転換制度                                                                         |     |                |
| (種別)              | 人材獲得                                                                                               |     | スキルアップ・キャリアアップ |
| 利用対象者             | パートタイマー                                                                                            |     |                |
| 利用時期              | 通年                                                                                                 |     |                |
| 制度内容              | パートタイマーとして勤務し、その後契約社員もしくは正社員への転換を希望する者であり、かつ所属長の推薦がある者について、会社は勤務成績等を勘案し、基準を満たした者を契約社員もしくは正社員に転換する。 |     |                |
| 制度のメリット           | 意欲と能力のあるパートタイマーのキャリアアップ。                                                                           |     |                |
| 社員からの<br>おすすめポイント | 記入時点の在職者に限っても10名以上（ほとんど女性）がパートタイマーから契約社員や正社員に転換しており、制度があるだけでなく、意欲と能力のあるパートタイマーを積極的に登用している。         |     |                |

公表日            2021/10/13

|     |        |              |      |                           |
|-----|--------|--------------|------|---------------------------|
| 連絡先 | 担当部署   |              | 総務部  |                           |
|     | 電話     | 072-243-0184 | MAIL | s.takemitsu@dai-sho.co.jp |
| 記入者 | 総務部 竹満 |              |      |                           |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                            |                                                                                                                            |     |               |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------|
| 東京海上日動火災保険株式会社<br>大阪南支店堺支社 |                                                                                                                            | 所在地 | 堺市堺区熊野町西2丁1-3 |
| 制度名                        | JOBリクエスト制度（Iターン制度）                                                                                                         |     |               |
| （種別）                       | 人材獲得                                                                                                                       |     |               |
| 利用対象者                      | 転居を伴う異動のないエリアコース社員                                                                                                         |     |               |
| 利用時期                       |                                                                                                                            |     |               |
| 制度内容                       | 転居を伴う異動のないエリアコース従業員が、結婚や親・配偶者の転勤などに伴い従来の勤務地での就業が難しくなった場合に、勤務エリアを変更することで継続して勤務できる応募型の人事異動。Stage(等級)や処遇等を維持したままで勤務エリアの変更が可能。 |     |               |
| 制度のメリット                    | キャリアアップ、キャリア形成につながる。                                                                                                       |     |               |
| 社員からの<br>おすすめポイント          | 社内公募型であり、多くのエリアコース従業員が利用している制度である                                                                                          |     |               |

公表日            2021/10/13

|     |            |  |      |  |
|-----|------------|--|------|--|
| 連絡先 | 担当部署       |  | 人事部  |  |
|     | 電話         |  | MAIL |  |
| 記入者 | 大阪南支店堺支社 東 |  |      |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                            |                                                                                                                                                     |     |               |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------|
| 東京海上日動火災保険株式会社<br>大阪南支店堺支社 |                                                                                                                                                     | 所在地 | 堺市堺区熊野町西2丁1-3 |
| 制度名                        | JOBリクエスト制度（Uターン制度）                                                                                                                                  |     |               |
| （種別）                       | スキルアップ・キャリアアップ                                                                                                                                      |     |               |
| 利用対象者                      | 転居を伴う異動のないエリアコース社員                                                                                                                                  |     |               |
| 利用時期                       |                                                                                                                                                     |     |               |
| 制度内容                       | 転居を伴う異動のないエリアコース従業員が元の勤務エリアへ戻ることを条件に、一定期間転居を伴いながら、自らの適性を生かして、これまでとは異なる新たな役割等にチャレンジできる応募型の人事異動。キャリアアップを目指すエリアコース従業員が、従来の枠を超えた新しい仕事にチャレンジする機会を提供する制度。 |     |               |
| 制度のメリット                    | キャリアアップ、キャリア形成につながる。                                                                                                                                |     |               |
| 社員からの<br>おすすめポイント          | 社内公募型であり、多くのエリアコース従業員が利用している制度である                                                                                                                   |     |               |

公表日            2021/10/13

|     |            |  |      |  |
|-----|------------|--|------|--|
| 連絡先 | 担当部署       |  | 人事部  |  |
|     | 電話         |  | MAIL |  |
| 記入者 | 大阪南支店堺支社 東 |  |      |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                            |                                                                                                                |     |               |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------|
| 東京海上日動火災保険株式会社<br>大阪南支店堺支社 |                                                                                                                | 所在地 | 堺市堺区熊野町西2丁1-3 |
| 制度名                        | JOBリクエスト制度（お役に立ちたい）                                                                                            |     |               |
| （種別）                       | スキルアップ・キャリアアップ                                                                                                 |     |               |
| 利用対象者                      | 転居を伴う異動のないエリアコース社員                                                                                             |     |               |
| 利用時期                       |                                                                                                                |     |               |
| 制度内容                       | 「今までの自分のキャリアを生かして、会社・組織の役に立ちたい」「新たな環境の中で周囲のメンバーと共に自身を成長させたい」などの思いを持ったエリアコース従業員に、会社が指定したポストに自らの発意で異動することができる制度。 |     |               |
| 制度のメリット                    | キャリアアップ、キャリア形成につながる。                                                                                           |     |               |
| 社員からの<br>おすすめポイント          | 社内公募型であり、多くのエリアコース従業員が利用している制度である                                                                              |     |               |

公表日            2021/10/13

|     |            |  |      |  |
|-----|------------|--|------|--|
| 連絡先 | 担当部署       |  | 人事部  |  |
|     | 電話         |  | MAIL |  |
| 記入者 | 大阪南支店堺支社 東 |  |      |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                   |                                                                                             |     |                   |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------|
| 西日本電信電話株式会社       |                                                                                             | 所在地 | 大阪府大阪市西区阿波座2-1-11 |
| 制度名               | リモートワーク制度                                                                                   |     |                   |
| (種別)              | ワークライフバランス                                                                                  |     |                   |
| 利用対象者             | 主体的かつ効率的な業務遂行が可能な社員                                                                         |     |                   |
| 利用時期              | 制限なし                                                                                        |     |                   |
| 制度内容              | 業務に専念でき、安全衛生及び情報セキュリティが十分に確保されると上長が判断した場所であれば、リモートワークを行うことができる。                             |     |                   |
| 制度のメリット           | 勤務事業所への出社を前提とした働き方ではなく、リモートワークを中心として、主体的に就業場所を選択または組み合わせる働き方を推進することにより、創造性の発揮及び生産性の向上を促すこと。 |     |                   |
| 社員からの<br>おすすめポイント | ワークライフバランスだけではなく、コロナ禍における公共交通機関を利用した出社・帰社での不安を解消するために利用することもできます。                           |     |                   |

公表日 2021/10/13

|     |                              |              |      |                                  |
|-----|------------------------------|--------------|------|----------------------------------|
| 連絡先 | 担当部署 西日本電信電話株式会社 ダイバーシティ推進室  |              |      |                                  |
|     | 電話                           | 06-4793-2860 | MAIL | diversity-nttwest@west.ntt.co.jp |
| 記入者 | 西日本電信電話株式会社 関西支店 堺市ICT推進室 角谷 |              |      |                                  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                   |                                                       |     |                   |
|-------------------|-------------------------------------------------------|-----|-------------------|
| 西日本電信電話株式会社       |                                                       | 所在地 | 大阪府大阪市西区阿波座2-1-11 |
| 制度名               | 個人単位のシフト勤務                                            |     |                   |
| (種別)              | ワークライフバランス                                            |     |                   |
| 利用対象者             | 育児：小学校3年生以下の子を有する社員<br>介護：2週間以上にわたり常時介護を必要とする家族を有する社員 |     |                   |
| 利用時期              | 育児：社員が申し出た期間<br>介護：社員が申し出た期間（最大3年間）                   |     |                   |
| 制度内容              | 午前7時から午後7時までの間で、30分単位で設定可能                            |     |                   |
| 制度のメリット           | 日々の終始業時刻は同一である必要はなく、育児や介護などの実態に合わせた設定が可能              |     |                   |
| 社員からの<br>おすすめポイント |                                                       |     |                   |

公表日            2021/10/13

|     |                                                              |              |      |                                  |
|-----|--------------------------------------------------------------|--------------|------|----------------------------------|
| 連絡先 | 担当部署                                  西日本電信電話株式会社 ダイバーシティ推進室 |              |      |                                  |
|     | 電話                                                           | 06-4793-2860 | MAIL | diversity-nttwest@west.ntt.co.jp |
| 記入者 | 西日本電信電話株式会社 関西支店 堺市ICT推進室    角谷                              |              |      |                                  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                   |                                                                        |     |                  |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------|-----|------------------|
| 株式会社マスター          |                                                                        | 所在地 | 堺市西区北条町 2 丁 30-2 |
| 制度名               | ブラザーシスター制度                                                             |     |                  |
| (種別)              | 人材獲得                                                                   |     |                  |
| 利用対象者             | 新入社員                                                                   |     |                  |
| 利用時期              | 入社から3ヶ月を目途に長くても半年くらい                                                   |     |                  |
| 制度内容              | 同じ部署の年の近い先輩が仕事の進め方や人間関係や社会生活等の不安や悩みを聞きアドバイスを行う人材育成制度                   |     |                  |
| 制度のメリット           | 会社に来て楽しいと思えるように。<br>会社になじ早く慣れるように。<br>ひとり立ちできるように。                     |     |                  |
| 社員からの<br>おすすめポイント | 毎日 週間報告書で意見交換。新入社員（1日の出来事）シスター（コメント）ヒアリング 1ヶ月目は2週間に1回。2ヶ月目～3ヶ月は1ヶ月に1回。 |     |                  |

公表日            2021/10/13

|     |      |              |        |  |
|-----|------|--------------|--------|--|
| 連絡先 | 担当部署 |              | 製造（仕上） |  |
|     | 電話   | 072-278-2244 | MAIL   |  |
| 記入者 |      | 製造 安井        |        |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                   |                                        |     |                  |
|-------------------|----------------------------------------|-----|------------------|
| 株式会社マスター          |                                        | 所在地 | 堺市西区北条町 2 丁 30-2 |
| 制度名               | 1日・半日に加え1時間単位の有給休暇                     |     |                  |
| (種別)              | ワークライフバランス                             |     |                  |
| 利用対象者             | 有給休暇が与えられた全ての従業員                       |     |                  |
| 利用時期              | 随時                                     |     |                  |
| 制度内容              | 1時間単位の有給休暇では仕事の合間でも上司の承諾を得れば抜けることができる。 |     |                  |
| 制度のメリット           | 1時間有給：1時間で済ませる用事などには有効活用することができる。      |     |                  |
| 社員からの<br>おすすめポイント | 平日のみの手続き（役所・銀行など）に有効。                  |     |                  |

公表日            2021/10/13

|     |       |              |        |  |
|-----|-------|--------------|--------|--|
| 連絡先 | 担当部署  |              | 製造（仕上） |  |
|     | 電話    | 072-278-2244 | MAIL   |  |
| 記入者 | 製造 安井 |              |        |  |

## SAKAI Women's Active Meeting 制度事例

|                   |                                                                         |     |                  |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----|------------------|
| 株式会社マスター          |                                                                         | 所在地 | 堺市西区北条町 2 丁 30-2 |
| 制度名               | 女性指導責任者                                                                 |     |                  |
| (種別)              | その他                                                                     |     |                  |
| 利用対象者             | 女性従業員                                                                   |     |                  |
| 利用時期              | 通年                                                                      |     |                  |
| 制度内容              | 各部署の女性従業員の悩み・不安・問題もめ事が大きくなる前に 指導役が各部署の女性従業員（1人ずつ）と面談し意見を聞き相談に応じ解決へと導く制度 |     |                  |
| 制度のメリット           | 働きやすい職場<br>コミュニケーション力を高める                                               |     |                  |
| 社員からの<br>おすすめポイント | 製造部所属の女性が指導責任者なので 内情をよく知りサポートをしてくれる確なアドバイスで迅速に対応して解決します。                |     |                  |

公表日            2021/10/13

|     |      |              |        |  |
|-----|------|--------------|--------|--|
| 連絡先 | 担当部署 |              | 製造（仕上） |  |
|     | 電話   | 072-278-2244 | MAIL   |  |
| 記入者 |      | 製造 安井        |        |  |