



ダイバーシティ戦略に役立つ女性活用躍進 のあり方

～今がチャンス！LADY TO GO！～

研究活動 関東9グループ

Foresight in sight

住友林業情報システム株式会社
川副 静香
株式会社東日本計算センター
杉内 浩行

本日のGOAL

① 女性活躍推進の必要性

② 今、中小IT企業は女性活躍推進に取り組むチャンス



AGENDA

- **メンバー紹介**
- **研究活動の目標・研究プロセス**
- **ダイバーシティとは**
- **どうして今女性活躍推進**
- **中小IT企業における女性活躍推進のあり方**
- **成果物**
- **当研究会に残された課題**



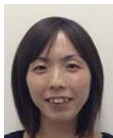
関東9G MEMBER

LEADER



住友林業情報システム株式会社 川副 静香

SUB LEADER



株式会社DNP情報システム 田上 ちあき

MEMBER



株式会社DNP情報システム 宮本 貴子



株式会社東日本計算センター 杉内 浩行



株式会社ティージー情報ネットワーク 四元 真紀子



ANAシステムズ株式会社 窪田 倫子

研究活動の目標

目標 1

女性活躍推進の状況調査・理解

目標 2

中小企業が女性活躍推進をする際のポイント整理

自社(中小IT企業)で女性活躍推進をするには、どのように取り組むべきか？

目標 3

女性活躍推進をする上でのIT企業特有の働き方の考察



研究活動プロセス

女性活躍推進の現状調査

目標 1

ヒアリングの実施・まとめ

調査内容の集約

目標 2

目標 3

企業規模の観点からの考察

IT業界の観点からの考察

研究活動プロセス

女性活躍推進の現状調査

目標 1

ヒアリングの実施・まとめ

調査内容の集約

目標 2

目標 3

企業規模の観点からの考察

IT業界の観点からの考察

ダイバーシティとは？

「多様性」

「幅広く性質の異なるものが存在すること」「相違点」

ダイバーシティ戦略

ダイバーシティを利用した企業戦略

多様性を持たせることそのものが目的ではなく
経営上の効果につなげることが目的



どうしてダイバーシティ？！

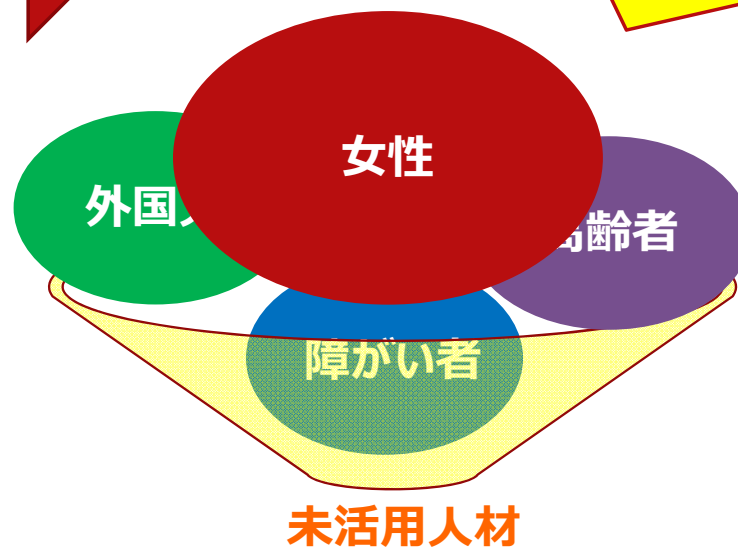
●少子高齢化

2010年
1億2,806万人

50年後

2060年

8,674万人



どうして今女性活躍推進？！①

●世界的に遅れた状況

社会進出における男女格差を示す指標(ジェンダー・ギャップ指数)
(世界経済フォーラム (WEF))

104位 / 142ヶ国

主要先進国最下位！

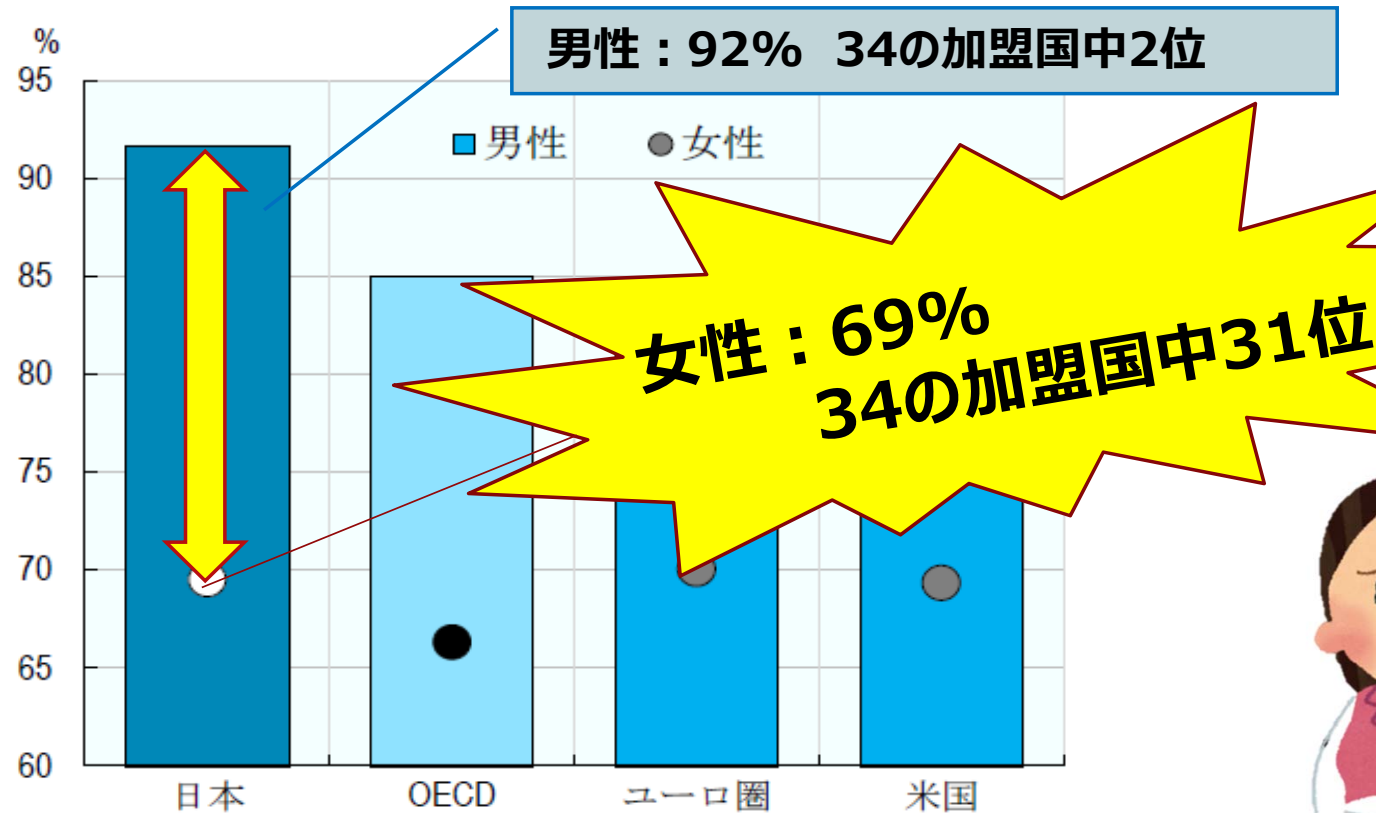
女性の政治や経済への参画 (国連開発計画 (UNDP))

57位 / 測定可能な109ヶ国

社会参画が不十分！

どうして今女性活躍推進？！②

●日本女性の就業状況

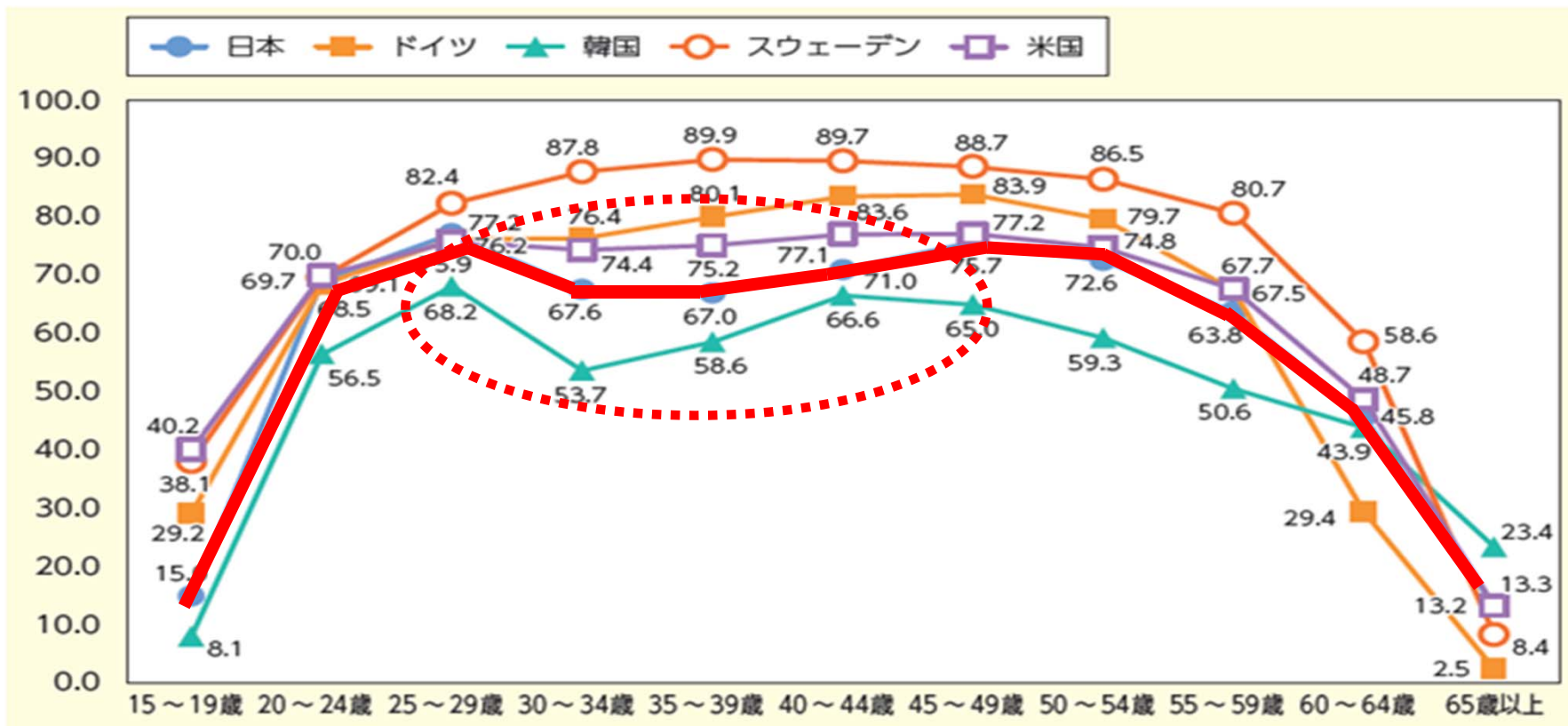


男女別・働き盛り世代（25～54歳） 2013年第1四半期（OECD）



どうして今女性活躍推進？！③

●女性労働力率



女性の年齢層別労働力率の国際比較 (内閣府男女共同参画局)

女性活躍の取り組み

就業継続のための取り組み

仕事と家庭の両立支援

時短勤務
産休・育休
看護休
男性の育児休暇
テレワーク
など



会社の利益に貢献するための取り組み

女性活躍推進

女性本人への研修
管理職研修
女性採用強化
キャリアパスに従った育成計画
女性のポスト登用
人事評価
など



研究活動プロセス

女性活躍推進の現状調査

目標 1

ヒアリングの実施・まとめ

調査内容の集約

目標 2

目標 3

企業規模の観点からの考察

IT業界の観点からの考察

ヒアリング結果 ①

企業規模

大手企業

NECソリューションイノベータ
株式会社



株式会社日立ソリューションズ



中小企業

株式会社イノス



IT業界

業界団体

一般社団法人情報サービス産業協会
(JISA)

ヒアリング結果 ②

大手企業

中小企業

- 仕事と家庭の両立支援制度
- トップダウン
- 組織、推進担当者の配置
- 管理職の意識改革
- 女性本人の意識改革
- 評価制度についての取り組み



ヒアリング結果

業界団体

- ITインフラを活用した多様な働き方が可能
- 業務内容に性別による区別がない



同等の仕事のアサイン・育成・評価が可能

考察：企業規模の観点

目標2

中小企業が女性活躍推進をする際のポイント整理



女性活躍推進の取り組みポイントは
企業規模に左右されない



考察：IT業界の観点

目標3

女性活躍推進をする上でのIT企業特有の働き方の考察



ITインフラを活用した多様な働き方が可能なため
就業継続しやすい



性差に関係ない仕事のアサイン・育成・評価が可能なため
女性活躍推進に取り組みやすい

IT業界としての改善・留意すべき点



- 長時間労働・就業時間外の仕事が多い



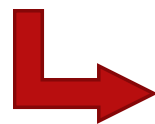
働き方の見直しそのものが必要

- 業務内容によっては客先常駐が多い




理解を得るための働きかけが必要

- テレワーク等の多様な働き方が可能





セキュリティの確保・運用ルールの整備/評価制度の検討

中小IT企業における女性活躍推進のあり方①



企業規模に関わらず取り組みが可能



国の後押し
IT業界の後押し



IT業界は取り組みやすい



今、中小IT企業は女性活躍推進に取り組むチャンス！！

中小IT企業における女性活躍推進のあり方②

中小IT企業ならではの工夫が必要なポイント

- トップによる宣言
- 管理職研修
- 女性本人への研修
- ネットワーキング
- キャリアパスに従った計画的育成
- テレワーク
- ダブルアサインメント／マルチタスク
- 評価制度

中小企業が持つ
柔軟性と機動力



IT企業だからこそ可能な
多様な働き方

成果物



中小IT企業向け女性活躍推進ヒントブック

■ Chapter

第1章 早わかり! 女性活躍推進

第2章 実践! 女性活躍推進

具体的な実践方法・取り組み
進めるうえでの助成金等



当研究会で残された課題

- 男性を含めた働き方の変革の提案

量より質の働き方



- IT企業における次世代の働き方の具体案の提示



次世代の働き方
長時間労働の解決

あれから3ヶ月・・・

自社における取り組み

- 社内制度の拡充に向けて活動中
- 女性社員間のネットワーキングの場作り
- 社長に直談判（2社）

社会の状況

- 女性活躍推進法案の策定による義務化
- 介護問題（男女共に関わる大きな課題）





**THANK YOU FOR
LISTENING !!**



関東9G

ヒアリングのポイント

ヒアリングのポイント

- IT業界全体における女性活躍推進の取り組み状況
- IT業界として女性活躍推進への取り組みやすさ
- IT業界として女性活躍推進の取り組みを進めるうえでの課題
- 大手企業における女性活躍推進の取り組み状況
- 大手企業で成功している取り組み調査
- 中小企業における女性活躍推進の取り組み状況
- 中小企業で女性活躍が活発な企業の成功のポイント

IT業界全体の取り組みポイント

大手企業の取り組みポイント

- IT業界は、
インフラをしようして男女問わず多様な働き方が可能
- 性別による仕事内容の差がないため、
入社当初から性差関係ない仕事のアサインが可能
- 情報サービス業界における女性の活躍と定着の割合は
全業界平均より高い値になっている
- ただし長時間労働や集合時間外の労働が多い業界のため
働き方の改善や生産性向上についても取り組みが必要

大手企業の取り組みポイント

大手企業の取り組みポイント

- WLBなどの両立支援の制度だけでなく、制度利用者に対して両立支援セミナーを実施
- ダイバーシティ推進を経営戦略として、トップダウンで取り組みを実施
- 管理職の意識改革についての取り組みを実施
- 女性本人のキャリア形成についての取り組みを実施
- 評価制度についての取り組みを実施

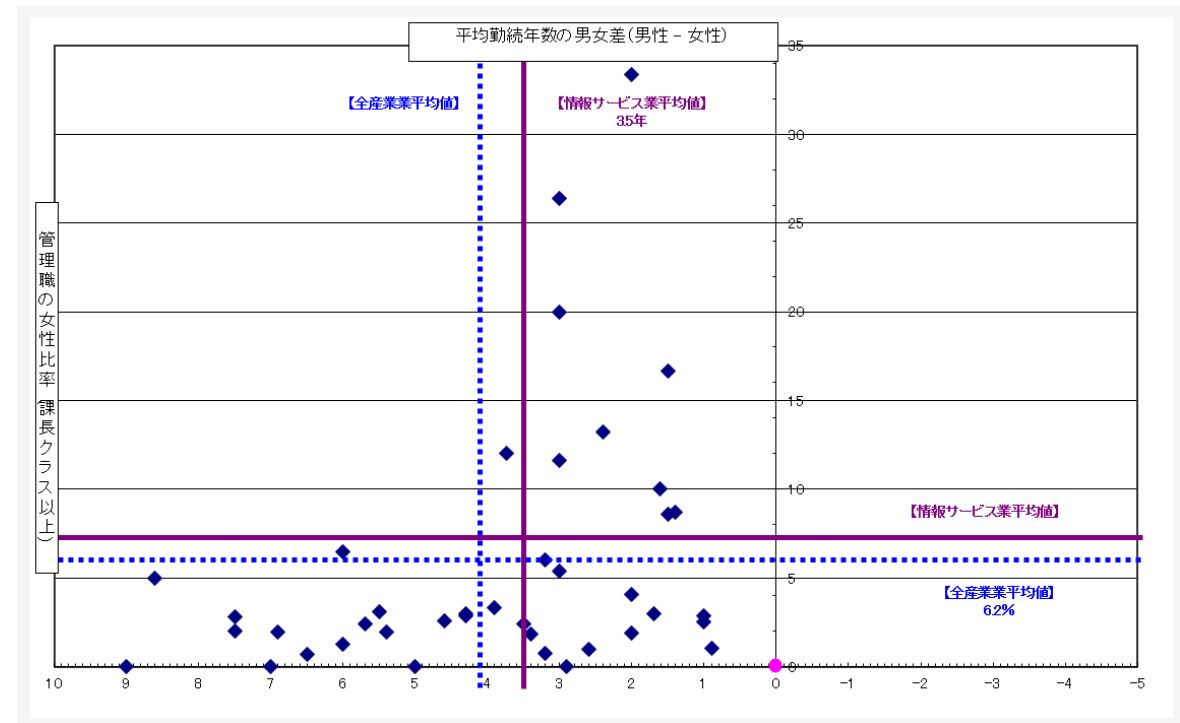
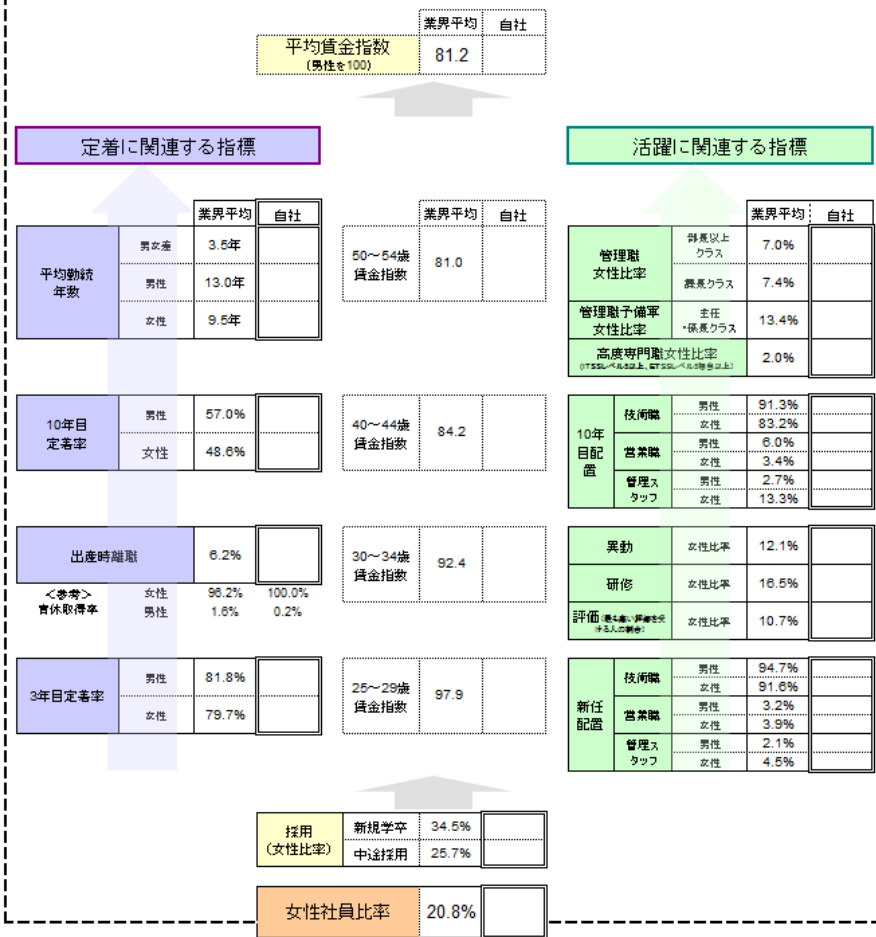
中小企業の取り組みポイント

中小企業の取り組みポイント

- **WLBなどの仕事と家庭の両立支援制度を整備**
- **ダイバーシティ推進をトップダウンで実施**
- **管理職の意識改革についての取り組みを実施**
- **女性本人の意識改革は実施せずに、男女ともにスキルアップの機会を提供**
- **評価制度についての取り組みを実施**

自社の状況調査①

【情報サービス業界の主要指標】



自社の状況調査②

目的	関東9G参加企業における社員の女性活躍推進意識調査			
対象	関東9G参加企業社員(管理職・一般職含む)			
回収状況	企業	対象者数	有効回答数	回答率
	A社	104	75	72%
	B社	98	49	50%
	C社	852	265	31%
	合計	1,054	389	37%

自由記述形式アンケートは関東9G参加企業3社で実施。

他1社については2012年に別途ポジティブ・アクションに関するアンケートが実施されていたため、その集計結果を参照した。

対象人数：636名 有効回答数393名 回答率62%



ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 労働条件関係 > 働き方・休み方改善ハンドブック

働き方・休み方改善ハンドブック

業種	ハンドブック	リーフレット
宿泊業 (旅館・ホテル業編)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全体版 [27,419KB] ■ 分割版 ■ はじめに [1,260KB] ■ I旅館・ホテル業を取り巻く環境 [3,643KB] ■ II効率的な働き方を実現するための施策 [1,388KB] ■ III働き方・休み方取り組み施策のポイント [12,485KB] ■ IVピックアップ事例 [8,693KB] 	<ul style="list-style-type: none"> ■ リーフレット(宿泊業) [878KB]
情報通信産業 (情報サービス業編)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全体版 [4,549KB] ■ 分割版 ■ はじめに [3,113KB] ■ 1わが国における仕事と生活の調和の推進 [474KB] ■ 2変革期にある情報サービス業 [510KB] ■ 3情報サービス業におけるワーク・ライフ・バランス実現の意義 [380KB] ■ 4ITエンジニアが働く職場の現状 [525KB] ■ 5長時間労働の抑制・年次有給休暇取得促進に関する課題 [538KB] ■ 6長時間労働の抑制・年次有給休暇取得促進のための取組事例 [3,791KB] 	<ul style="list-style-type: none"> ■ リーフレット(情報通信産業) [218KB]

照会先
 労働基準局労働条件政策課
 電話 03(5253)1111(代表) 内線5391

PDFファイルを見るためには、Adobe Readerというソフトが必要です。Adobe Readerは無料で配布されていますので、左記のアイコンをクリックしてダウンロードしてください。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 労働条件関係 > 働き方・休み方改善ハンドブック

■ 長時間労働の抑制・年次有給休暇取得促進に向けての取組

働き方・休み方改善 ハンドブック

情報通信業（情報サービス業編）

IT社会における
ワークスタイル
を求めて

