

2017年12月22日

～ダイバーシティの推進が高く評価されました～
「平成29年度 東京都女性活躍推進大賞」優秀賞受賞

アフラック（日本における代表者・社長：古出 眞敏）は、この度「平成29（2017）年度 東京都女性活躍推進大賞」において、「優秀賞」（産業分野）を受賞しました。

本賞は、東京都が、すべての女性が意欲と能力に応じて、多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて、女性の活躍推進に取り組む企業・団体や個人に贈呈するもので、4回目の開催となる今回、当社が産業分野において優秀賞を受賞しました。2018年1月18日（木）に東京都庁で開催される贈呈式において、表彰いただく予定です。

当社は、すべての社員の多様性を尊重し、その能力を最大限発揮できる環境を創ることで、持続的な成長を目指すダイバーシティの推進に積極的に取り組んでいます。その第一歩として、女性の活躍推進を重要な経営戦略の一つとして定めており、2014年から「女性の活躍推進プログラム」をスタートさせています。同プログラムでは、指導的立場（管理職・課長代理）に占める女性社員の割合を2020年末時点で30%、ライン長ポストにおける女性比率（女性ライン長比率）を2025年までに30%（マイルストーンとして2020年に20%を目指す）以上とする目標を設定するなど、成長意欲のある女性社員がより活躍できる企業を目指しています。

今回の受賞は、意識及び行動改革を図るべく構築したダイバーシティの推進体制や仕事の進め方を抜本的に見直す働き方改革「Work SMART」の推進などが評価*されました。

当社は今後も、女性をはじめとする多様な人材が最大限に能力を発揮できる環境を整備することで、ビジネスの持続的な成長を目指すダイバーシティの推進に積極的に取り組んでいきます。

*詳細は別紙を参照

別紙

【評価されたポイント】

1. 推進体制の構築及び管理職の意識改革
 - ・ 社長が委員長の「ダイバーシティ推進委員会」及び社員による施策提言機関としての「ダイバーシティカウンスル」を設置し、トップダウン及びボトムアップによる推進体制を構築している
 - ・ 社長が自ら全国の拠点を回り、女性活躍推進について社員と直接対話するためのタウンホールミーティングを開催しているほか、研修・会議等で社長自らメッセージを発信している
 - ・ 管理職の評価項目に「ダイバーシティ推進」を設定
2. 女性社員のパイプライン形成
各層に応じた、キャリア開発・育成・登用に関する取組や両立支援策を実施し、女性の課長・部長・役員を継続的に生み出せる仕組みを構築している（育成計画、研修、メンタリング、ロールモデル紹介、キャリアと育児を両立するためのハンドブック配布、多様な短時間勤務、シフト勤務制度を整備「短時間勤務 10 パターン、シフト勤務 8 パターン」）
3. 仕事の進め方を抜本的に見直す働き方改革「Work SMART」の推進
時間外労働の削減・有給休暇取得率・配偶者出産休暇取得率について数値目標を設定し、「Work SMART」を推進している。特に、配偶者出産休暇は取得率 100%かつ平均取得日数 4 日以上を掲げ、取得者を社内で紹介するとともに、取得状況を毎月モニタリングし、ダイバーシティ推進部が所属長に状況確認している

【実績】

- ・ 指導的立場に占める女性社員の割合の向上
(2014 年 : 17.5% → 2017 年 : 26.2%)
- ・ 男性の配偶者出産休暇の取得率の向上
(2014 年 : 55.8% → 2017 年 9 月末 : 100%)

【参考】

女性活躍推進法に基づく当社の行動計画

http://www.ryouritsu.jp/hiroba/positive_planfile/201603301414541697724_1.pdf

女性の活躍推進に関する主な当社の動き

2014 年 10 月	人事部に「ダイバーシティ推進室(現ダイバーシティ推進部)」を設置
2015 年 3 月	経済産業省「平成 26 年度ダイバーシティ経営企業 100 選」を受賞
2016 年 3 月	「2016 J-Win ダイバーシティ・アワード ベーシックアチーブメント大賞」を受賞
2016 年 7 月	厚生労働省「えるぼし」を取得 ※最高評価「三段階目」に認定
2017 年 3 月	「2017 J-Win ダイバーシティ・アワード 経営者アワード」を受賞