



女性活躍推進

女性だけでなく全社一丸で取り組もう

クラブウでは、すべての社員がいきいきと働ける職場環境・風土を作るため、ダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I）を推進しています。その一環として、女性の活躍推進にも取り組んでいます。今回は企業が女性活躍推進に取り組む意義やクラブウの取り組みを紹介します。



取り組む意義

女性活躍推進に取り組むことは、企業経営に次のメリットをもたらします。

- 組織が多様化することで、日々急速に変化する市場環境・ニーズに対応することができ、市場競争力が高まる
- 少子高齢化により労働力人口が減少する中で、性別などの属性に関わらず優秀な人材を

確保することにより、企業の持続的な発展につながる

- 性別に関わらず活躍できる職場環境・風土の整備に取り組むことで、それまで気づかなかった課題が明らかとなり、企業全体の職場環境・風土の改善につながる

- 女性が活躍している企業は「多様な人材を生かすマネジメント能力がある」「環境変化への適応力がある」と、消費者、取引先、投資家などから評価されると同時に、企業イメージも向上する

多様な人材がいきいきと活躍できる職場となり、学生等の求職者にとっても魅力的な企業となる



女性活躍推進法

厚生労働省の調査によると、日本の女性活躍推進には、次の課題があるとされています。

- 働きたくても働けない女性が約300万人いる
- 第1子出産を機に約6割の女性が離職する
- 女性雇用者における非正規雇用率は56・6%で、育児後の再就職は、パート・アルバイトになるケースが多い
- 女性の管理職比率は約1割で、国際的に見ても低水準

こういった課題を解消し、働く女性の活躍を後押しするため、2016年4月に、いわゆる女性活躍推進法が施行されました。

この法律は正式には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」と言います。女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的として施行されました。企業に対し、次の3ステップで女性活躍の取り組み実施を義務付けています。

ステップ①
自社の女性活躍に関する状況を把握し、課題を分析する

ステップ②
分析結果をもとに行動計画を策定し、行動計画の社内周知と社外への公表を行う

ステップ③
行動計画を労働局に届け出る

クラブウでも法に基づき行動計画を策定し、社内への周知・公表および労働局への届け出を行っています。

クラブウの行動計画

クラブウは2016年4月から女性活躍に関する行動計画を策定しており、2021年4月に更新しました。

新たな行動計画では、特に女性割合の低い総合職社員（K職・S職）に着目し、次の2点を目標としています。

- ① 総合職社員に占める女性割合を増やす
- ② 総合職の女性を配置する部署を増やす



これまでの取り組み

クラブオウでは、これまでも女性活躍推進に取り組んできました。

●2016年に「女性活躍推進委員会」を発足し、女性活躍推進のために取り組むべき課題の抽出、目標の策定、諸施策の提案を実施（2019年からは、委員会を解散し、D&I推進の一環として取り組んでいる）

●新卒総合職採用における女性採用比率を3割以上とすることを目標とし、女性総合職を積極的に採用している

クラブオウの女性活躍に関する行動計画

1. 計画期間

2021年4月1日～2025年3月31日

2. 目標

- (1) 総合職社員に占める女性割合を13%以上とする
- (2) 総合職の女性を配置する部署（課）を45%以上とする

3. 取り組み内容および実施時期

- (1) 2021年4月以降、女性の総合職社員を積極的に採用する
 - (2) 2021年4月以降、女性の総合職社員がいない部署に女性の総合職を積極的に配置する
 - (3) 2021年4月以降、女性が長期的に活躍できるよう、環境・風土、制度、働き方等の改革・整備を進める
- ・性別役割分担意識の解消に努める
 - ・管理職に対して、ワーク・ライフ・バランスやD&Iに関する意識啓発に努める



●D&Iに関する研修や啓発を実施し、性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消に努めている

●時差出勤制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、テレワーク制度、時間単位有休制度などを導入し、柔軟な働き方を推進している

これら女性活躍に関する取り組みが評価され、クラブオウは「大阪市女性活躍リーダーディングカンパニー」や「大阪府男女いきいきプラス事業者」の認証を受けています。同認証は、コーポレートサイト等で社外にもアピールをしています。



最後に

女性活躍推進は、女性だけが努力したり、取り組んだりすればよい、という課題ではありません。女性がその力を発揮し活躍するためには、上司や同僚といった周囲の人々の理解と協力が欠かせません。クラブオウは女性活躍を、会社全体で取り組むべき課題と考えています。

一昨年のD&I推進開始当初、性別を問わず多くの社員から「もっと女性活躍を推進してほしい」「女性の管理職を増やすべきだ」といった声が寄せられました。

女性がいきいきと働ける職場は、個性が尊重され、柔軟で多様な働き方ができる職場であり、女性に限らず、すべての社員がいきいきと働ける職場でもあります。

冒頭で述べたとおり、女性活躍推進は企業経営に良い影響を与えるということを理解し、今後も全社一丸となって、女性活躍推進を含む、D&I推進に取り組んでいきましょう。

（人材開発課 中田 望月 記）

