

(3) 取組内容

D 職場環境、風土の改善

夫婦共稼ぎの場合、家庭状況に配慮

- ・ 中堅社員の配置転換にあたり、特に社内共働き労働者への配慮として、可能な限り本人希望を入れて夫婦同時期、同一居住地域への異動が行えるよう配慮している。
(岐阜県・製造業 労働者数 782 名、うち女性 207 名) →中・小製造業 C
- ・ 子供が小さい者、介護を行っている者については、自宅の近隣の店舗へ配置するようになっている。
(福井県・金融・保険業 労働者数 126 名、うち女性 36 名 他 7 社)
- ・ 原則として、異動は通勤可能な範囲で行っている。
(神奈川県・卸売・小売業 労働者数 814 名、うち女性 153 名)

社内会議・各種委員会に女性社員をメンバーとして出席させる

- ・ 会議では担当部署の女性を可能な限り出席させ、率先して女性をテーマリーダーに推薦させ、発表の機会を与えている。
(滋賀県・製造業 労働者数 300 名、うち女性 25 名 他 13 社) →中・小製造業 D
- ・ 商品企画のチームリーダーに女性を登用。
(広島県・製造業 労働者数 1,789 名、うち女性 418 名 他 3 社) →大手製造業 I
- ・ 意識的にプロジェクトメンバーに女性を入れるようにしており、プロジェクトリーダーが行うメンバー選定については、人事が随時チェックを行っている。
(静岡県・運輸業 労働者数 252 名、うち女性 45 名 他 1 社)
- ・ 部・店舗ごとの定例会議の議長を、役職や性別に関わりなく順番に担当させている。
(栃木県・金融・保険業 労働者数 70 名、うち女性 22 名 他 1 社)
- ・ 本社のセクハラ防止委員会の副委員長、販売部門向け研修トレーナー、生産部門大卒女性研修のインストラクターに、それぞれ女性を登用している。
(東京都・製造業 労働者数 17,246 名、うち女性 2,401 名 他 6 社) →大手製造業 B