



女性委員会の活動紹介

2017年7月18日
株式会社アイネット
女性委員会
委員長 宮川 佳子

Agenda

●会社紹介

- 会社情報
- 事業展開
- 女性社員の支援

●女性委員会のとりくみ

- 女性委員会とは
- キャッチコピー・活動方針
- これまでの主な活動
- 意識調査アンケートや座談会から抽出された課題と対応案（一例）
- 今後の活動について

会社情報

商号：株式会社アイネット I-NET CORP.

本社：〒220-8401

横浜市西区みなとみらい3丁目3番1号 三菱重工横浜ビル23階

設立：1971年4月22日【47年目】

資本金：3,203,000千円

上場：東京証券取引所市場第一部（証券コード：9600）

従業員：連結 1,397名、単独 920名（男性：716名、女性：204名）2017年4月1日現在

事業内容：情報処理サービス、システム開発サービス、システム機器販売

データセンター：神奈川県（横浜市）、北海道（石狩市）、長野県（長野市）、
大阪府（大阪市）

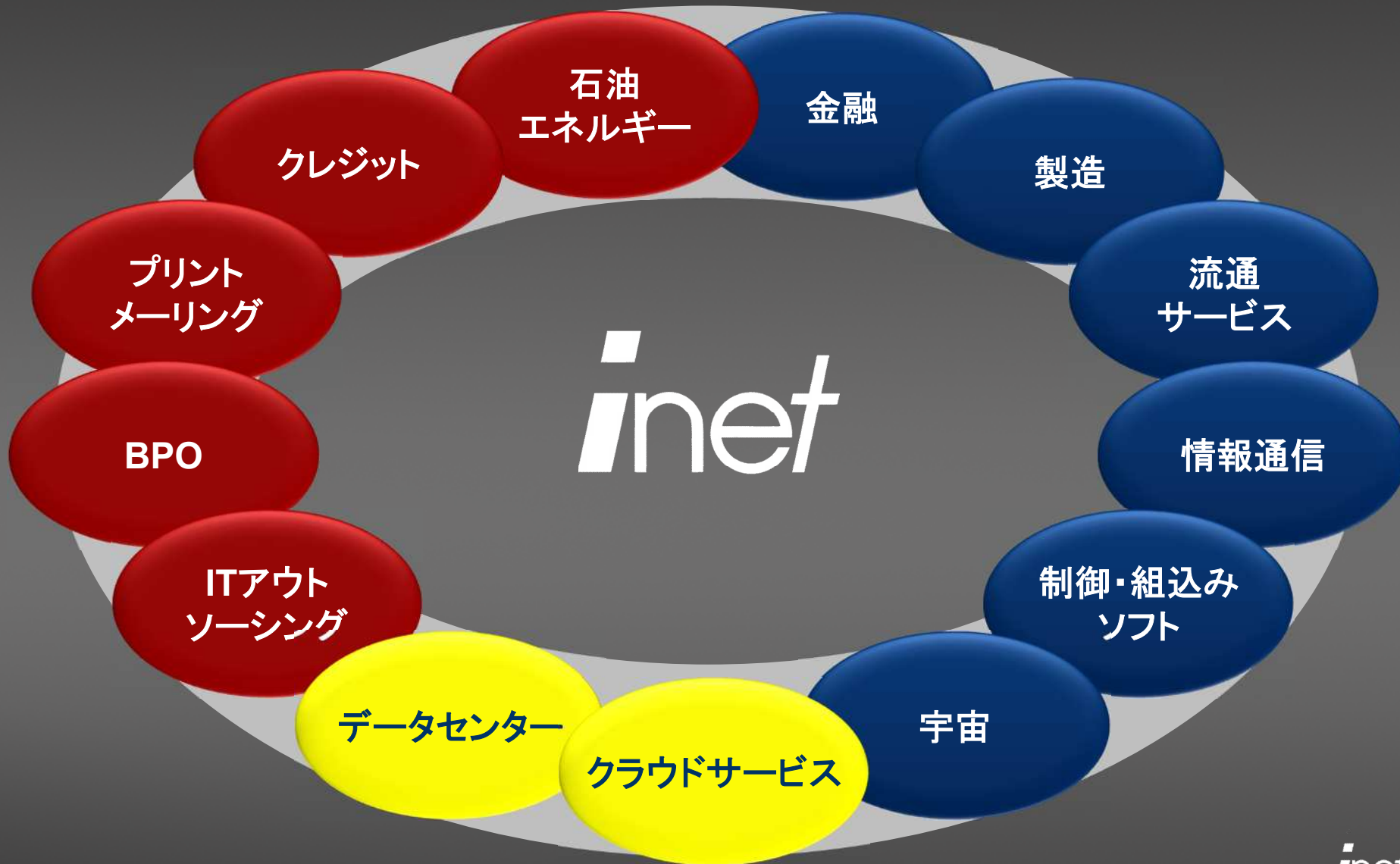
#1 Bldg.1,2



#2 Bldg.1,2



事業展開



女性社員の支援

女性社員が働きやすい環境づくりを、会社全体で支援しています。



アイネットは、平成24年5月31日付けで、次世代育成支援対策推進法に基づき、『子育てサポート企業』として厚生労働大臣（神奈川県労働局長委任）より認定され、次世代認定マーク（くるみん）を取得しました。



アイネットは、神奈川県から平成20年7月3日付で"神奈川県子ども・子育て支援推進条例"に基づく推進事業者として認証を受けました。神奈川県子ども・子育て支援推進条例に基づく認証制度は、従業員のための子ども・子育て支援を制度化している事業者を県が『かながわ子育て応援団』として認証する制度です。



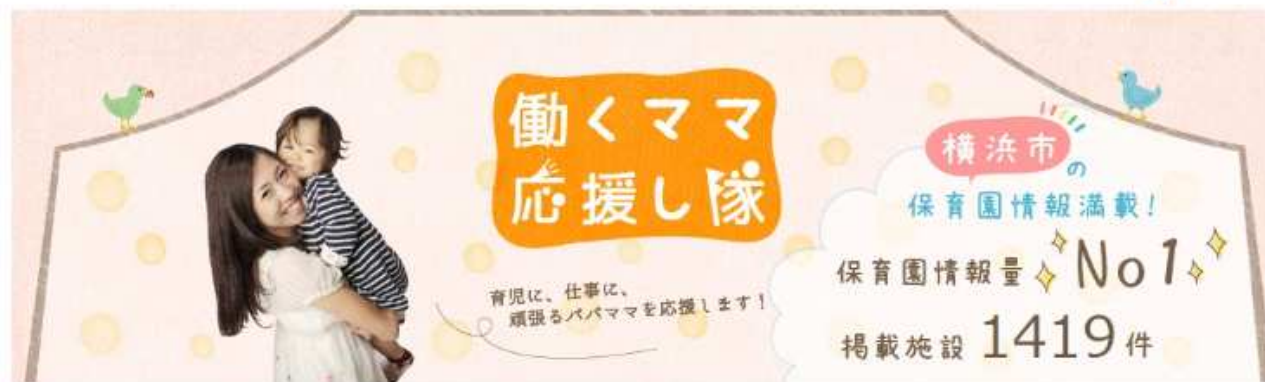
発足当初より応援団のメンバーとして、アイネット 取締役会長：池田典義が参画しています。本応援団は、性別に関係なく働き続け、女性が個性と能力を発揮できる社会の実現に向けて、会社全体で女性の活躍を応援する機運を高めていくことを目的とし、神奈川県主導の下、2015年11月に発足・結成されました。

女性社員の支援（最新トピックス）

アイネット、横浜市オープンデータを活用した保育施設検索サイトを開設し運営開始へ

平成29年6月7日、横浜市が発信するオープンデータを活用した保育施設検索ウェブサイト「働くママ応援し隊」を開設し、運営を開始いたしました。

この「働くママ応援し隊」は、横浜市が発信するオープンデータに加え、保護者が保育施設を選ぶ際に必要とされる、より詳細な情報を独自で収集しマッシュアップして公開することで、ネット社会における充実した情報発信、検索の利便性向上を図っており、保育施設を探す保護者にとって「わかりやすい」「検索しやすい」「多くの情報が掲載されている」サイトです。また、アイネットは、本サイトをPPP（パブリック・プライベート・パートナーシップ）として位置付け、CSR活動推進の一環として運営してまいります。



当社ニュースリリース：<https://www.inet.co.jp/news/docs/20170607.pdf>

アイネットの女性委員会とは

女性の更なる社会進出及び重用の動きを受け、2014年10月、アイネットでは『女性委員会』を立ち上げました。自薦・他薦を含めたメンバー7名（2017年7月現在）で活動しております。（約半数がワーキングマザー）本委員会では、女性社員が長く安心して働ける環境を整備すると共に、会社を「自己実現の場」として活用し、やりがいをもって仕事に取り組めるよう、課題・要望の掘り起こしを元にした働きかけを行っております。また、これらを実現するに当たり必要となる女性社員および男性社員へのアンケート調査やヒヤリング、意識改革を推進し、女性社員の就業環境の向上を目指します。

**本社
スタッフ部門**



**蒲田事業所
ソフトウェア開発部門**



**本社
ITサービス企画開発・営業部門**



**舞岡事業所
ITサービスデリバリ部門**



キャッチコピー・活動方針

私らしさを活かす職場作りのお手伝い

～あなたの「やりがい」「働き方」をサポートします！～

<活動方針>

- 女性の強み（共感力、受容力、包容力）を活かした**企業活動への貢献**を実現する。
- 企業活動は個人の人生の一部であることを再認識し、個々がライフスタイルや希望に応じた働き方を見出し、**生き生きと働き続ける**ことができる環境を整える。また、個々の活動が評価に繋がり、喜びを享受出来るようにする。
- 「性別（男女）の違い」＝多様性を互いに尊重すると共に、それぞれの相違点を強みとする組織風土を醸成し、**企業活動の展開**に繋げる。

～ アイネットの女性活躍推進の特徴 ～

- ✓企業も女性社員もWin Winの関係を目指す
- ✓社員に寄り添って声を拾う、密着型の進め方

これまでの主な活動

- 定例会議開催（基本月1回）
- 外部セミナー参加
- 社内外交流
 - 株式会社ISTソフトウェア様（グループ企業）
 - リコージャパン株式会社神奈川支社様
- 女性社員の意識改革セミナー開催
- 女性社員が抱える課題・要望の抽出
 - 意識調査アンケート
 - 座談会
- 男性社員が抱える課題・要望の抽出
 - 意識調査アンケート
- 上記インプットを元にした女性活躍推進活動の展開

活動例①

●女性社員の意識改革セミナー開催

外部（株式会社Woomax様）講師を招いて、女性社員の意識改革をはかるためのセミナーを開催。ISTソフトウェア様と共同で開催。

2014年7月～10月開催 第1回女性フォーラム
テーマ：「違いを知る」「違いを活用する」

2015年11月～12月開催 第2回女性フォーラム
テーマ：「キャリアを考える」



活動例②

●意識調査アンケート（女性社員／男性社員）

女性活躍推進に関する意識調査

今期施策として女性社員の活躍推進を重点的に取り組む予定です。それに先立ち、全女性社員を対象にアンケートを実施し、ご協力をお願いします。アンケートの回答所要時間は15分程度です。

◆◆本アンケート回答の利用範囲◆◆
・回答内容は女性委員会のみが扱い、今後の委員会活動に役立てる為に回収・集計・分析します。（人事部は扱いません）
・回答者が特定されるデータは開示しません。

*必須

所属 *
SOL)クラウ

年代 *
40代

職種 *
技術職

住まい *
大・子と同席

続行 >>

女性活躍推進に関する意識調査

1. 結婚について (共通)

Q4. 結婚後も仕事を続ける理由は何ですか？ (複数回答可) *

経済的理由
 今の仕事が好きだから
 社会との関わりを持っていたいから
 その他

「その他」を選ばれた方は、その内容についてご回答ください。

「戻る」 続行 >>

25% 完了

【男性社員対象】 意識調査アンケート

現時点の意識を調査するため、アンケートへのご協力をお願いします。アンケートの回答所要時間は15分程度です。

◆◆本アンケート回答の利用範囲◆◆
・回答内容は女性委員会のみが扱い、今後の委員会活動に役立てる為に回収・集計・分析します。（人事部は扱いません）
・回答者が特定されるデータは開示しません。

*必須

所属 *
選択

年代 *
選択

職種 *
選択

【男性社員対象】 意識調査アンケート

1. 結婚について

現在結婚されていますか？ *

独身
 配偶者あり・子供なし
 配偶者あり・子供あり
 回答しない

結婚後の「共働き」について、どう考えていますか？ *

賛成
 女性は結婚したら家庭に入った方がよい
 女性は子供が生まれたら家庭に入った方がよい
 回答しない

活動例③

●座談会

2015年1月～3月開催 ワーキングマザーを対象とした座談会を開催。

内容：先輩ワーキングマザー（3名）の実体験を語るライトニングトーク、
ワールドカフェ形式のグループディスカッション、総括
ワールド・カフェのテーマ：①短時間勤務・看護制度について
②産休・育休制度について
③復職支援制度について



意識調査アンケートや座談会から抽出された 課題と対応案（一例）

課題	対応案
働き方の選択肢拡大	<p>時短勤務や産前・産後に利用できる制度の周知 →女性社員向け冊子による制度の認知度向上、育児復職支援コミュニケーションシートの利用推進、子育てロードマップ作成</p> <p>（キャリアアップや育児・介護との両立等について） 社内外の事例やロールモデル・ロールパーツとなる女性社員の紹介 →社内外研修や座談会の開催、社内報掲載他による情報提供。 （座談会のテーマ例：ワーキングマザー（全体、技術）、技術職ワークライフバランス、女性営業職、管理職、フォロワー）</p> <p>育児・介護などで通勤が困難な期間の救済策 →在宅勤務、フレックス制度、サテライトオフィス、通勤区間の一時拡大（保育施設不足により通勤区間と重ならない所に預けざるをえず、十分な勤務時間が確保できない場合等）</p>
コミュニケーション改善	<p>アサーティブコミュニケーションの習得 →職場にふさわしい「自分も相手も尊重しあいながら人間関係を築く、あるいは自己主張・自己表現する方法」を習得し、男女間あるいは上司部下のミスコミュニケーションから生じる無用な摩擦や争いを無くす。習得手段として、参考図書の紹介や社内外セミナーを活用する。</p>

対応例①

●女性社員向け冊子による制度の認知度向上

時短勤務や産前・産後に利用できる制度を、広く深く知ってもらうために冊子を作成して社員に配布。この内容作成に関わり、活動から得た女性社員の意見を反映。



対応例②

●育児復職支援コミュニケーションシート

育児休暇取得前後の上司とのコミュニケーションを円滑にすることで、家庭・会社それぞれの思いを反映した望ましい働き方を実現。厚生労働省のフォーマットを参考として自社向けに作成。（女性版と男性版あり）

産休・育児復職支援面談シート<休業中・復帰後>				
休業終了予定の1~2か月前になったら、今後の働き方について上司と話し合います。				
質問事項	記載方法	記載内容		
職場復帰の意思希望はありますか？	変更の有無と、変更の場合は日付を記載してください。	①あり（ 年 月 日） ②なし		
就業中の保育者（予定）を教えてください。	該当するものをのりをつけてください。	① 認可外保育施設 ② 認可外保育施設 ③ 認可外保育施設 ④ その他（ ）		
就業中の保育者（予定）を教えてください。	該当するものをのりつけてください。	① 保育 ② 育児 ③ 育児 ④ その他（ ）		
就業中の保育者（予定）を教えてください。	該当するものをのりつけてください。	① 勤務 ② 育児 ③ 育児 ④ その他（ ）		
就業中の保育者（予定）を教えてください。	該当するものをのりつけてください。	① 勤務 ② 育児 ③ 育児 ④ その他（ ）		
勤務時間についての希望をお聞かせください。	該当するものをのりつけてください。①～④については、希望時間を記載してください。	① 育児前（前）の勤務時間（例） ② 1日4時間（1日勤務が少なくとも30分、予定） ③ 育児前（前）の勤務時間（例） ④ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑤ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑥ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑦ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑧ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑨ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑩ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑪ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑫ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑬ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑭ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑮ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑯ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑰ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑱ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑲ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑳ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉑ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉒ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉓ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉔ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉕ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉖ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉗ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉘ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉙ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉚ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉛ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉜ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉝ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉞ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉟ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊱ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊲ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊳ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊴ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊵ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊶ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊷ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊸ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊹ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊺ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊻ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊼ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊽ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊾ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊿ 育児前（前）の勤務時間（例）		
所定外・時間外労働に際して高値が発生しますか？	該当するものをのりつけてください。	① 育児前（前）の勤務時間（例） ② 育児前（前）の勤務時間（例） ③ 育児前（前）の勤務時間（例） ④ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑤ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑥ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑦ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑧ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑨ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑩ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑪ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑫ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑬ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑭ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑮ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑯ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑰ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑱ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑲ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑳ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉑ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉒ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉓ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉔ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉕ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉖ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉗ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉘ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉙ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉚ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉛ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉜ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉝ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉞ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉟ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊱ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊲ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊳ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊴ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊵ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊶ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊷ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊸ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊹ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊺ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊻ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊼ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊽ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊾ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊿ 育児前（前）の勤務時間（例）		
遠距離の出社や出張に際して高値が発生しますか？	該当するものをのりつけてください。	① 育児前（前）の勤務時間（例） ② 育児前（前）の勤務時間（例） ③ 育児前（前）の勤務時間（例） ④ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑤ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑥ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑦ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑧ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑨ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑩ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑪ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑫ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑬ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑭ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑮ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑯ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑰ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑱ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑲ 育児前（前）の勤務時間（例） ⑳ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉑ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉒ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉓ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉔ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉕ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉖ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉗ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉘ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉙ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉚ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉛ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉜ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉝ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉞ 育児前（前）の勤務時間（例） ㉟ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊱ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊲ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊳ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊴ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊵ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊶ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊷ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊸ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊹ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊺ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊻ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊼ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊽ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊾ 育児前（前）の勤務時間（例） ㊿ 育児前（前）の勤務時間（例）		
産休・育児復職支援面談シート<休業前>				
上司に妊娠報告をしたら、休業前までの働き方について上司と話し合います。				
質問事項	記載方法	記載内容		
出産予定日はいつですか？	日付を記載してください。	年 月 日		
産前休業はいつから取得しますか？	産前休業は、出産予定日をきめ42日取得可能です。取得する場合は、取得開始予定日を記載してください。	年 月 日		
育児の取得予定はありますか？	取得予定期間を記載してください。	年 月 日～ 年 月 日 ※休業後等、取得が決定してから、申請を提出してください		
休養中、月間配属してほしいことはありますか？	休養中で何か気になることがあれば記載してください。			
業務の引き継ぎスケジュールを話し合います。	休業前に、業務の進捗状況を整理し、上司に「進捗」「いつ」「どうやって」を相談してください。			
上司 記入欄	本人	上司	人事部	
面談日	/ /	/ /		

(参考サイト)

～円滑な育休取得から職場復帰に向けて～

中小企業のための「育休復帰支援プラン」

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 H27.11

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000067263_4.pdf

対応例③

● コミュニケーション・ワークショップ

リコージャパン株式会社神奈川支社様とアイネット女性委員会の共同企画で、会社・男女・世代・上司部下の混成10グループに分かれて、それぞれ3つのテーマについてディスカッション。

2017年6月開催 男性社員（管理職中心）、女性社員を対象
内訳：62名（男性社員 計32名、女性社員 計30名）

内容：テーマ説明（問題提起）、グループディスカッション、総括
テーマ：『多様化社会におけるコミュニケーション・ワークショップ
～違いについて考えてみよう～』

- ① 男女の違い
- ② 世代の違い（＝仕事の価値観、多様性）
- ③ 上司部下の違い

対応例③

● コミュニケーション・ワークショップ



今後の活動について

- 女性社員の身近な存在として

会社に対して声を上げにくいことも女性委員会を通じて拾い上げ、経営者へ届けることによって早期解決、あるいは今後の改善・検討につなげる。また、なりたい自分の姿（キャリアプラン）が描きやすいよう、ロールモデル・ロールパーツとなる方々との社内外交流の機会を創出する。

- 男女を対象とした『職場』に関する課題抽出・解決促進

これまでの活動から、「女性活躍推進」で着目されがちな結婚・出産・育児といったライフイベントだけに限らず、日々の仕事上で生じている課題を“生の声”をもって具体的に認識することができた。女性委員会が中心となって対応するだけでなく、対応できない範囲の事柄は適所へ橋渡しをすることで、解決を促進する役割も担う。

女性社員が活躍する ⇔ 企業が発展する

Bring innovation to your working style

