

「エンパワメント大賞」 受賞組織

●株式会社 セブン&アイ・ホールディングス（東京都）

グループ全体で横断的な活動を展開し、女性管理職が大幅に増加

●P&G（兵庫県）

「多様性推進とその活用」を経営戦略として取り組み、工場長に女性就任

<奨励賞>

●鳥取大学医学部附属病院（鳥取県）

全職種へのメンター配置の取り組みとシングルマザーの活躍を支援

●トヨタファイナンス 株式会社（愛知県）

「人材マネジメント方針」に基づき企業文化変革で女性の能力拡張を支援

●株式会社 光機械製作所（三重県）

女性の職域拡大で、新たな発想から熟練技術不要な研削盤開発を実現

参考

「エンパワーメント大賞」 受賞組織の主な取り組み内容

組織名	取り組みの主なポイント	組織概要
株式会社 セブン&アイ・ ホールディングス (東京都千代田区)	<p>グループ全体で横断的な活動を展開し、女性管理職が大幅に増加</p> <ul style="list-style-type: none"> ○早くから経営トップの女性活躍に対する意識が高く、1993年には女性の取締役が誕生し、その後もグループ各社の横断的な活動を展開し、女性を積極的登用。 ○全幹部社員を女性とした店舗運営で、新たな視点による売場編成・サービスの向上・業務の見直しが進み、女性の職域が拡大。女性管理職のネットワーク構築支援の「ウイメンズ マネジメント コミュニティ」や育児中の女性の為の「ママ's コミュニティ」、男性の育児参加風土を醸成する「パパ's コミュニティ」を実施。 ○グループ各社で女性役員は2010年18名から2012年25名、女性課長職は2010年115名から2012年383名と大幅に増加し、管理職比率は20%以上。等 	<p>業種：流通・小売・サービス業</p> <p>従業員： 単社418名、 グループ81,257名 (男性:30,036名、 女性:51,221名) ※主要8社</p>
P&G (兵庫県神戸市)	<p>「多様性推進とその活用」を経営戦略として取り組み、工場長に女性就任</p> <ul style="list-style-type: none"> ○長年、「多様性推進とその活用」を経営戦略の一つに位置づけ、女性が活躍できる組織風土を醸成。世界共通の人材レビューシステムに加え、「マネジメント養成トレーニング」など次世代・次次世代の育成プログラムを長期計画で推進。 ○各部門長に対する成果評価基準の一つに「女性活躍推進の目標数値達成」を加えて、各部門における取り組みを強化。 ○工場で働く女性の成長と活躍に力を注ぎ、女性活躍の難しかった生産部門・国内3工場のうち、女性2名が工場長に就任。女性役員数は2011年4名から2012年7名と増加。2013年女性管理職比率は34.1%となり、目標の30%を達成。等 	<p>業種： 消費財製造・販売</p> <p>従業員：3,946名 (男性:1,453名、 女性:2,493名)</p>

<奨励賞>

鳥取大学医学部 附属病院 (鳥取県米子市)	<p>全職種へのメンター配置の取り組みとシングルマザーの活躍を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○働きやすさトップクラスを目指し、職場環境改善のためWLB支援センターを設立。また、育児・介護の相談に特化した「面談パートナー制度」を新設。 ○「メンター制度」を導入し、メンター養成に積極的に取り組み、修了したメンター13名を全職種に配置し、幅広い年齢層に対応できる仕組みを構築。 ○ひとり親に対して、住宅情報の提供や24時間体制の院内保育所、超過勤務への配慮などで、シングルマザーの活躍を支援。等 	<p>業種：大学病院</p> <p>従業員：1,960名 (男性:655名、 女性:1,305名)</p>
トヨタファイナンス 株式会社 (愛知県名古屋市)	<p>「人材マネジメント方針」に基づき企業文化変革で女性の能力拡張を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○①フェアネスを貫く、②多様性を認め合う、③人を育てる、の3本柱で構成された「人材マネジメント方針」を展開することにより、全社レベルでの企業文化変革に挑戦し、女性が活躍する環境を整備。 ○女性社員の能力拡張のため、職場での戦略的OJT実践や、個々の3～5年後を見据えた育成計画を話し合う「キャリア育成会議」などの各種施策を実施。 ○女性管理職数は2010年8名から、2012年13名と増加。等 	<p>業種：金融業</p> <p>従業員：1,772名 (男性:933名、 女性:839名)</p>
株式会社 光機械製作所 (三重県津市)	<p>女性の職域拡大で、新たな発想から熟練技術不要な研削盤開発を実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ○性別による壁をなくし、専門性を磨きキャリアアップする企業文化を醸成し、女性社員を経営サポートや製造、設計部門に積極的に配置。 ○各部門選抜の女性が参加し、「軽いハンドル操作」など新しい発想のもと、熟練技術不要な研削盤を開発。また、工場の生産管理に女性社員を配属し、男女連携で生産管理の見える化を行い、経営品質の向上に貢献。 ○女性社員の比率は10年前の17%から、2012年27%と上昇。等 	<p>業種：工作機械 製造業</p> <p>従業員：91名 (男性:66名、 女性:25名)</p>