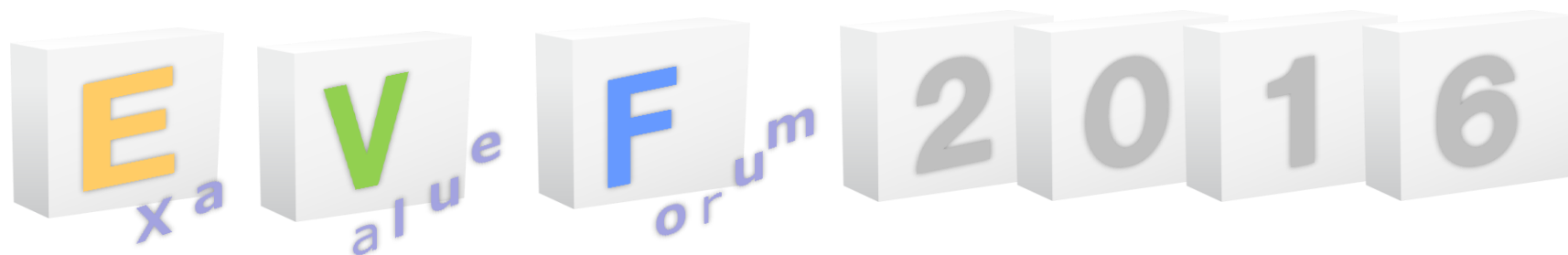


社員総活躍推進 検討状況報告

2016年7月7日

株式会社エクサ

社員総活躍推進事務局



Agenda

1. エクサの女性活躍推進活動実績
2. 社員総活躍推進 検討状況
3. 今後に向けて



Agenda

1. エクサの女性活躍推進活動実績

- 1) エクサのこれまでの取り組み
- 2) 数字で見る「女性活躍推進」
- 3) 行動計画について（女性活躍推進法への対応）



1-1. エクサのこれまでの取り組み ①



- エクサはこれまでも、**「女性活躍推進」**を経営目標の一つとして、継続した取り組みを行ってきました。
- 特に、2007年に**「e-ハーモニー」**を発足。女性活躍推進のKEYタスクとして、会社として積極的に取り組んできました。



社員から募集・決定した
シンボルマーク

1-1. エクサのこれまでの取り組み ②

2007.4 e-ハーモニー発足

女性社員の活躍や登用を推進する施策を経営に提言
「エクサ全体の活性化は、まず女性から」

[主な活動内容]

- ◇ 他社（お客様・同業他社）との情報交換
- ◇ 社員向けアンケート調査
- ◇ 経営幹部へ提言
- ◇ 両立支援ガイド制作、メルマガ発信
- ◇ フォーラム開催、学生や新人への活動説明 等
- …上記活動は、メンバーを交替しながら、2015年迄毎年継続

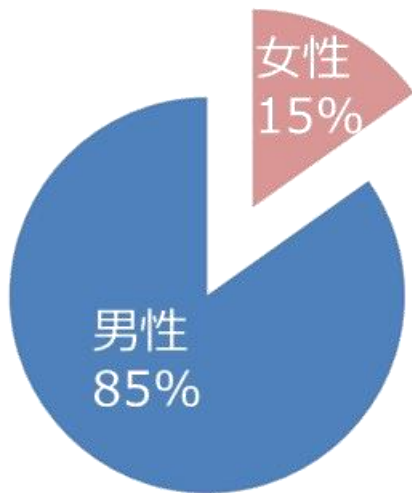
2014.10

「均等・両立推進企業表彰」
神奈川労働局優良賞を受賞

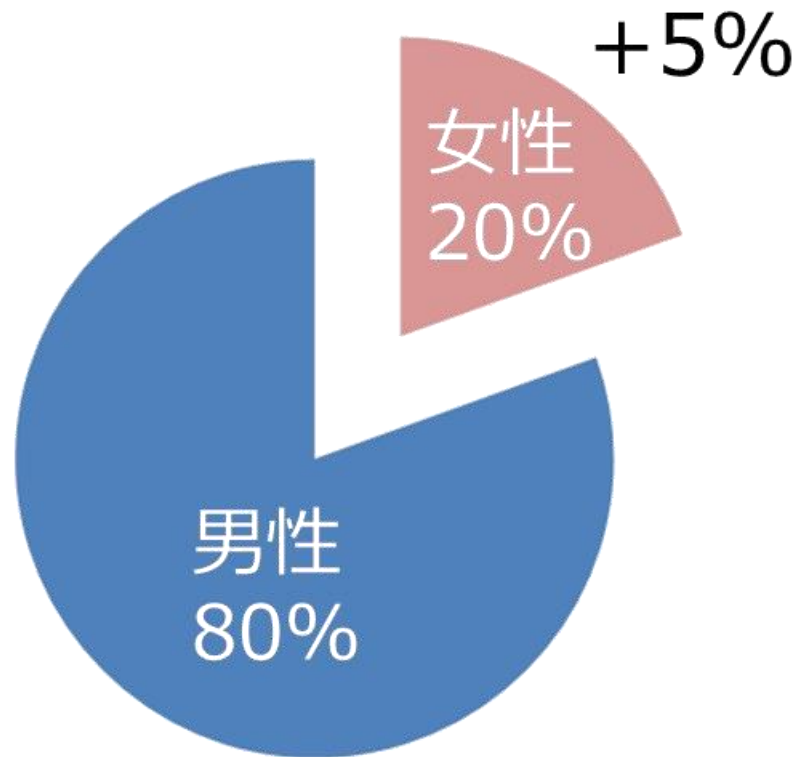


1-2. 数字で見る「女性活躍推進」①

社員数（女性比率）



(2006年)



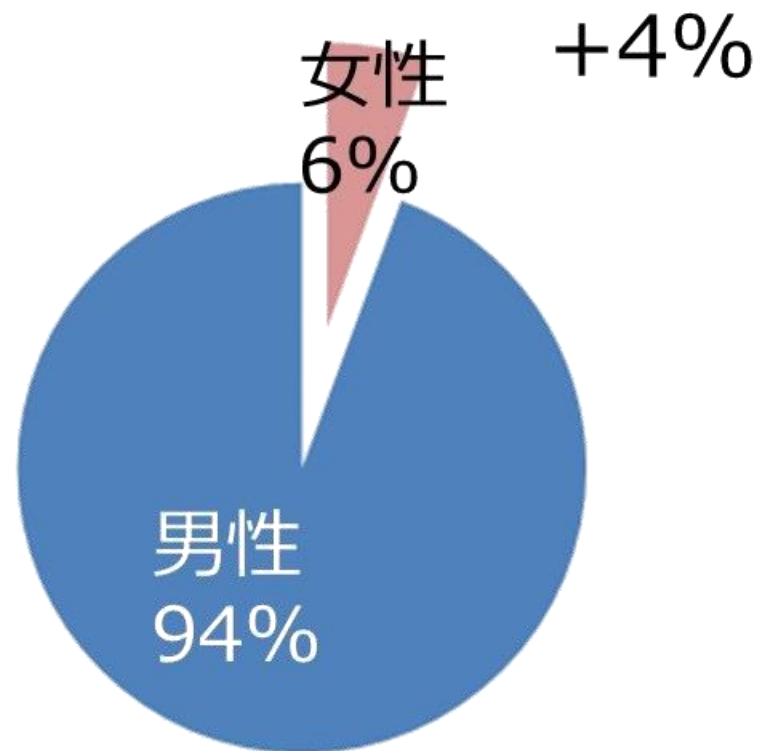
(2016年)

1-2. 数字で見る「女性活躍推進」②

管理職数（女性比率）



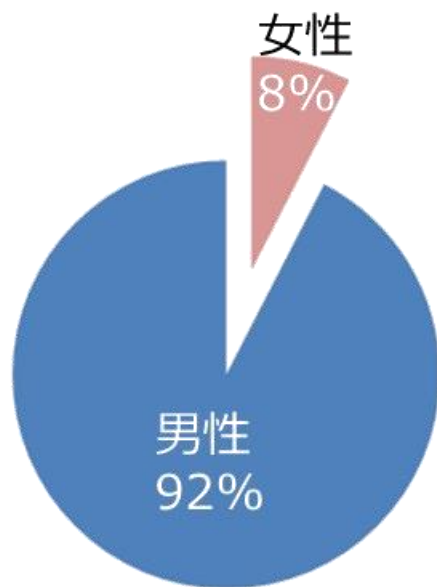
(2006年)



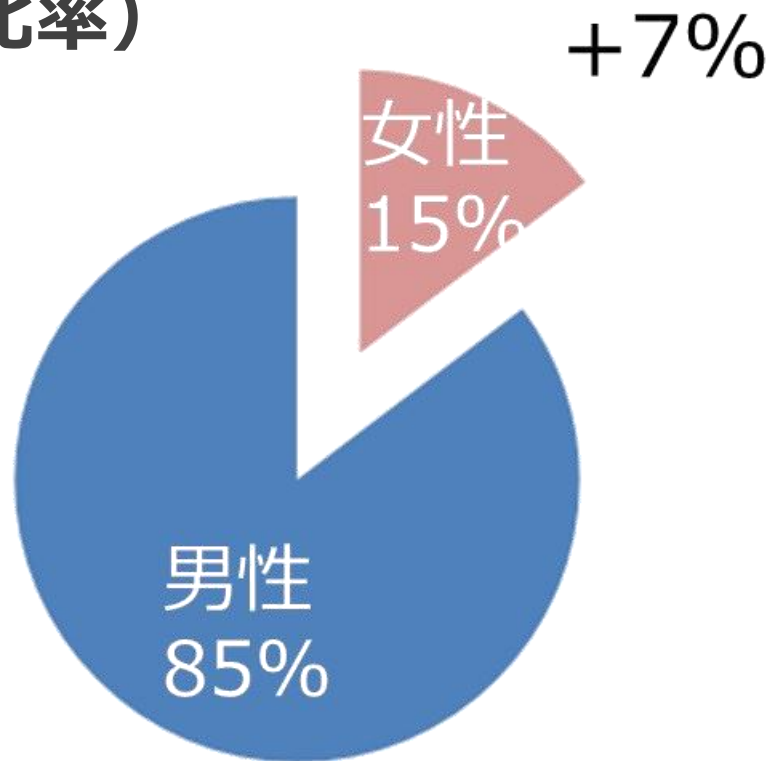
(2016年)

1-2. 数字で見る「女性活躍推進」③

スペシャリスト数（女性比率）



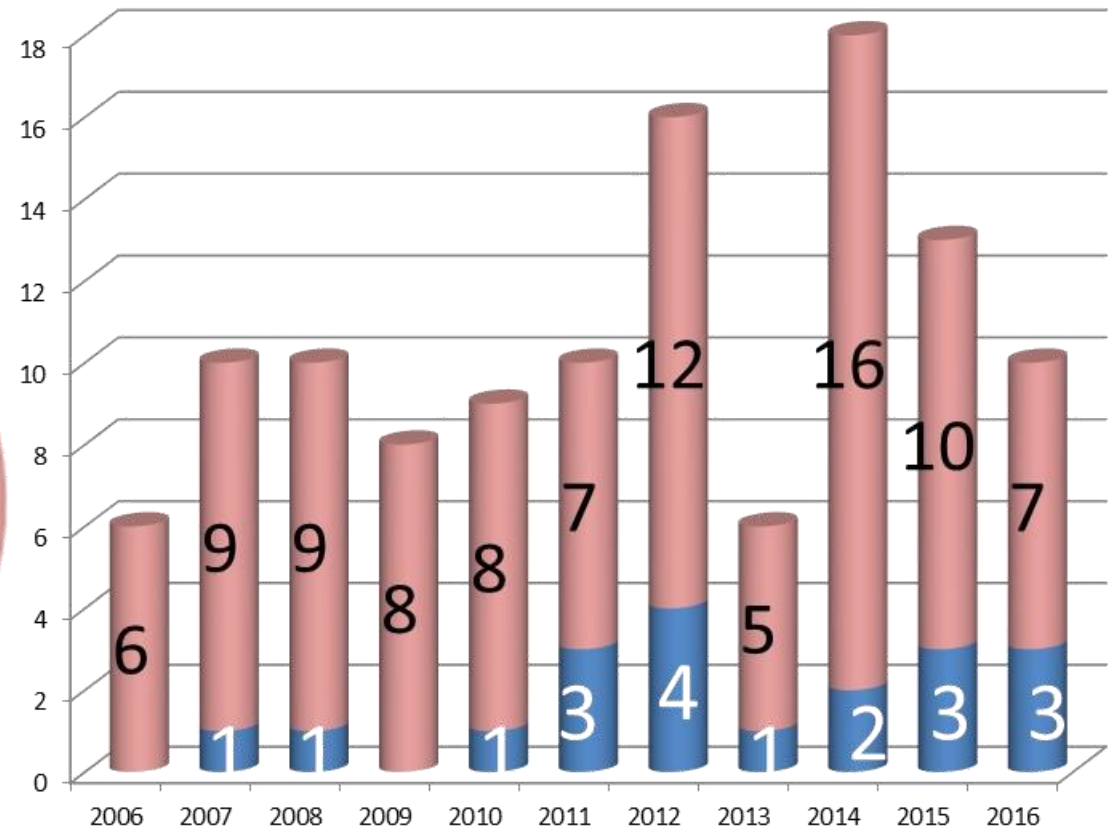
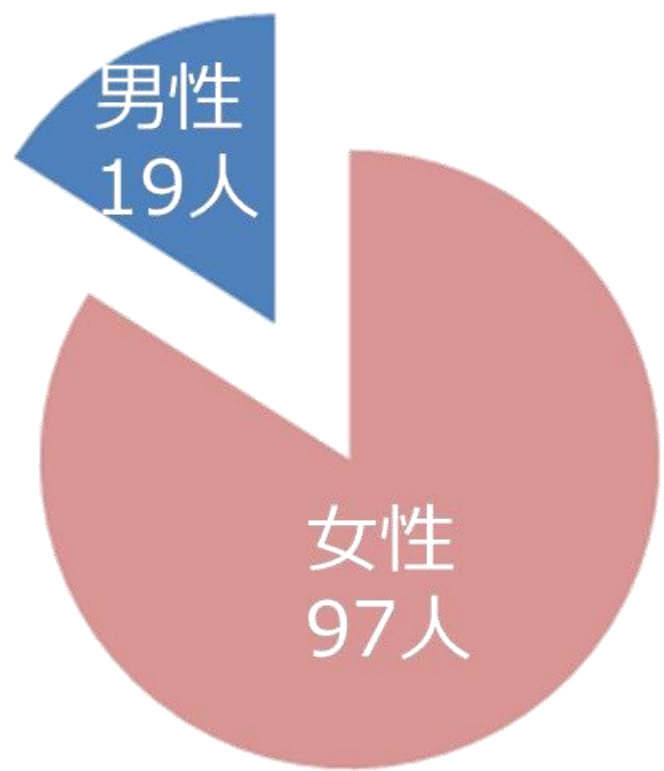
(2006年)



(2016年)

1-2. 数字で見る「女性活躍推進」④

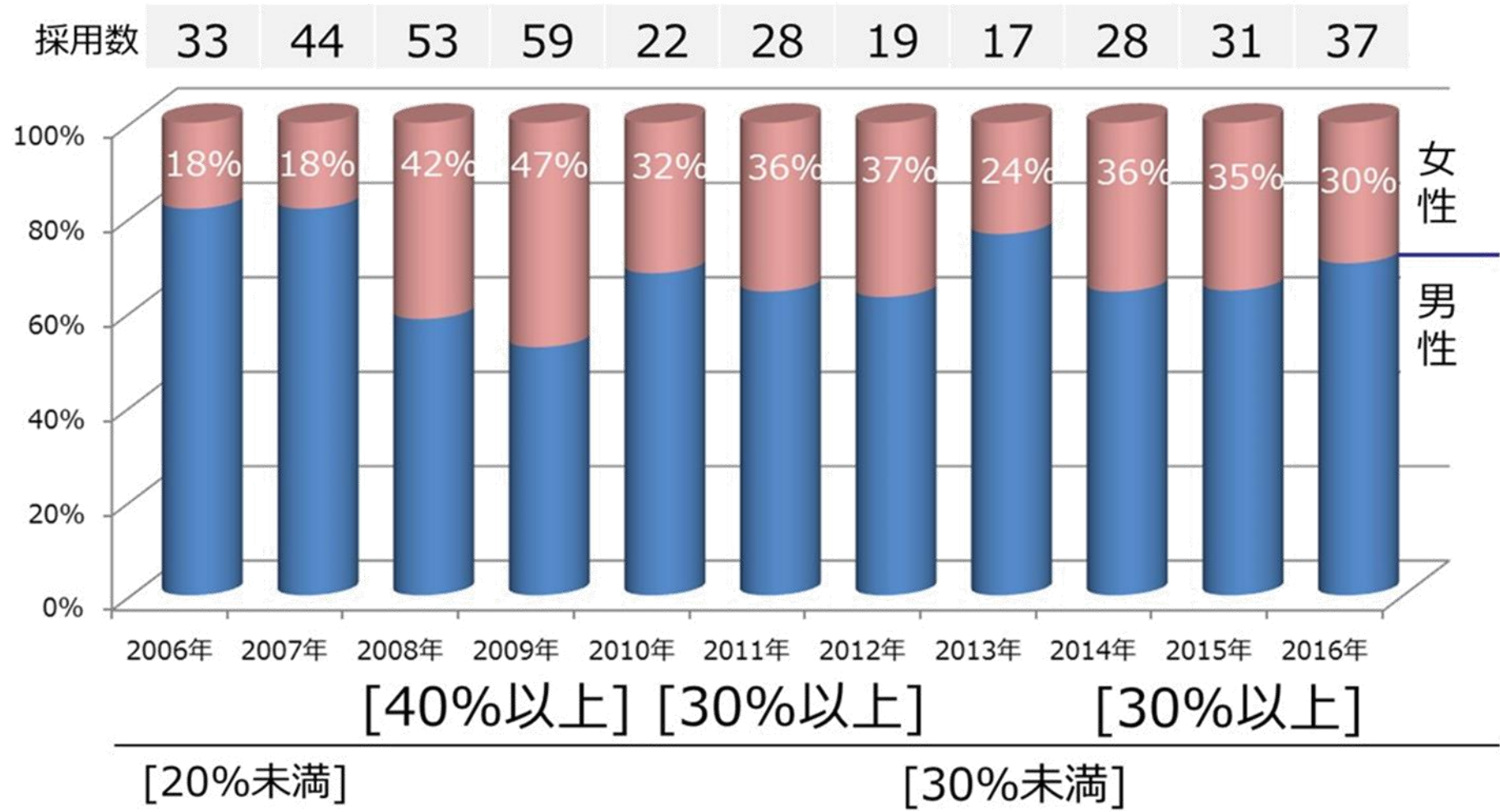
育休取得者（10年間・延べ人数）



↑ 男性育休取得 第1号

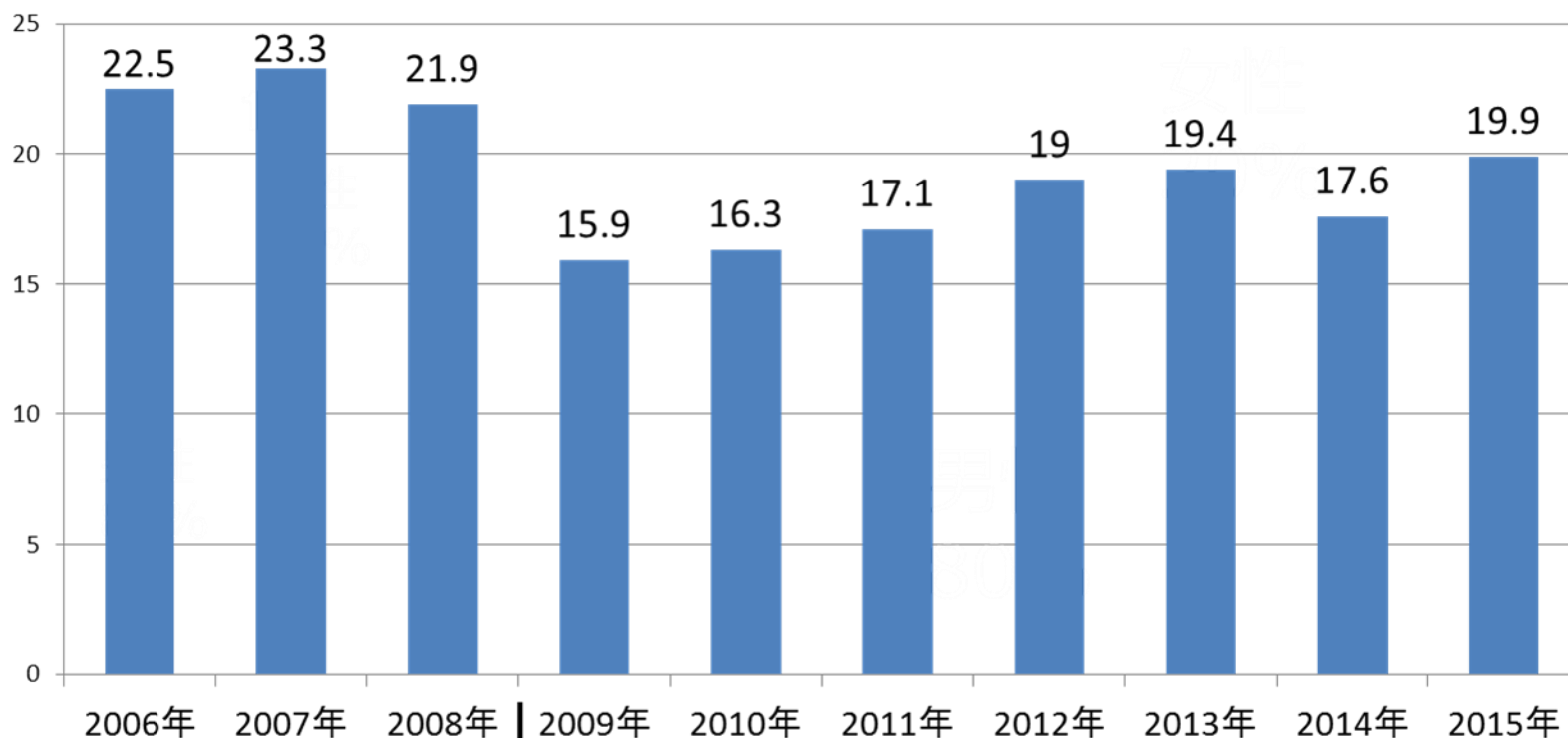
1-2. 数字で見る「女性活躍推進」⑤

社員数（採用比率）



1-2. 数字で見る「女性活躍推進」⑥

残業時間平均（時間/月）

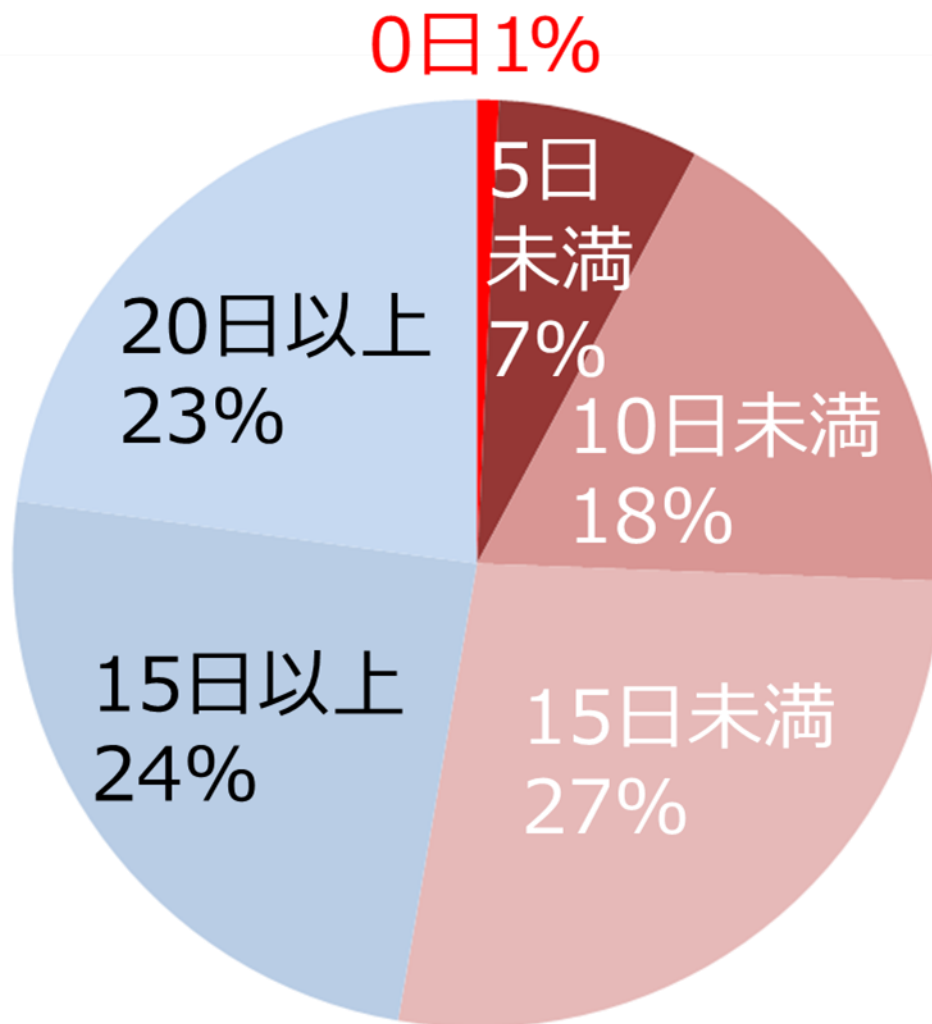


[20時間以上]

[20時間未満]

1-2. 数字で見る「女性活躍推進」⑦

年次有給休暇取得平均（日/年）



年間平均
14.3日/年

まだまだ、道半ばです。。。

1-3.行動計画について（女性活躍推進法への対応）



女性社員が、十分に能力を発揮し、
活躍できる環境を整備するため、
男性・女性問わず、
ワークライフ・バランスを促進し、
次世代育成支援に資するため、
行動計画を策定しました。

- ▷ 目標① 「採用の女性比率40%以上」
- ▷ 目標② 「管理職の女性比率を10%以上」
- ▷ 目標③ 「時間外労働時間・年休の偏在解消」
(2016年4月1日～2021年3月31日(5年間))
 - 女性活躍推進法における、女性比率（採用・管理職）目安基準「20%」
 - 女性活躍推進法における、長時間の時間外労働基準「45hr/月」

Agenda

1. エクサの女性活躍推進活動実績

2. 社員総活躍推進 検討状況

1) 活動の経緯

2) 検討結果



2-1. 活動の経緯 ①

「e－ハーモニー」を中核とする
女性活躍推進活動が一定の成果を得たことから
エクサは、**次のステージ**へ移る決意をしました！

それは… 男性社員も含めた、全社員の働きがいを向上する
「**社員総活躍推進活動**」

「社員総活躍推進」について、3つの大きな軸を定義し進めます。

- ① 社員が多様化し、コラボレーションにより新たな価値を創造する。
 - 女性活躍推進は、多様化（ダイバーシティ）の大きな軸の1つとして、引き続き強力に推進していきます。
- ② 社員が総「専門家」になる。
- ③ 社員が生き生き、イノベティブになる。

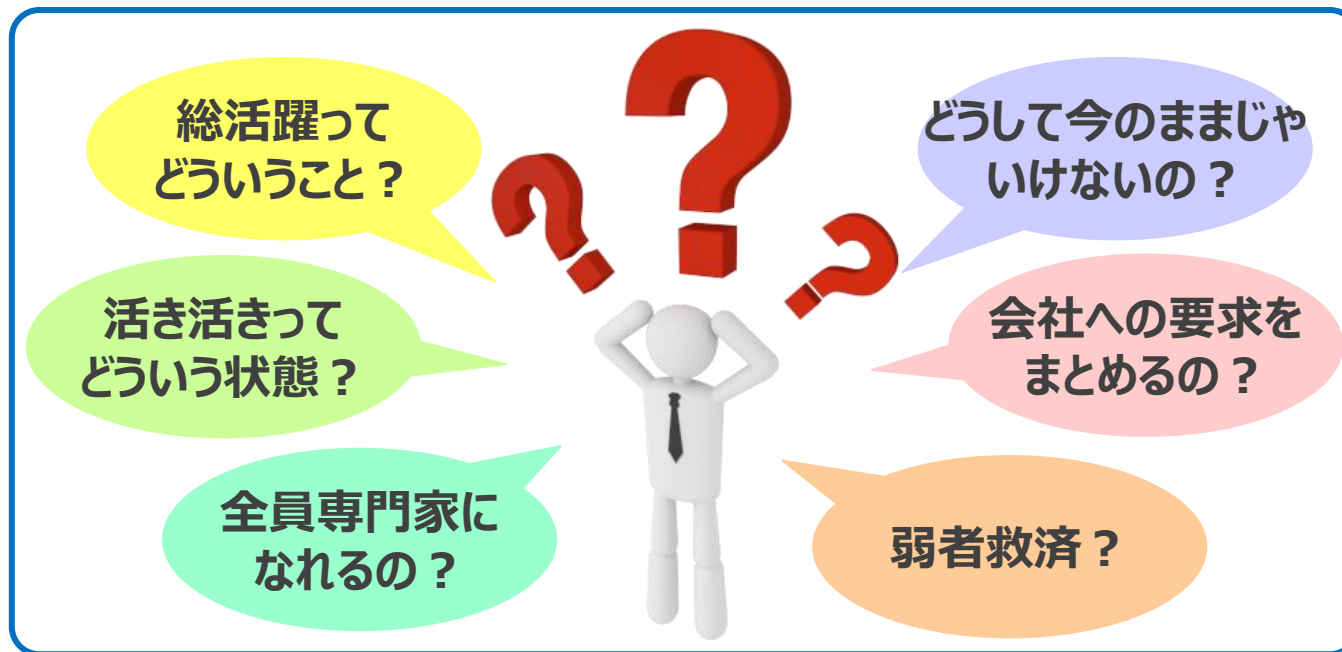


2-1. 活動の経緯 ②

実活動(アクション)の前段として、社内から選出したメンバによる事前検討会議を実施しました。

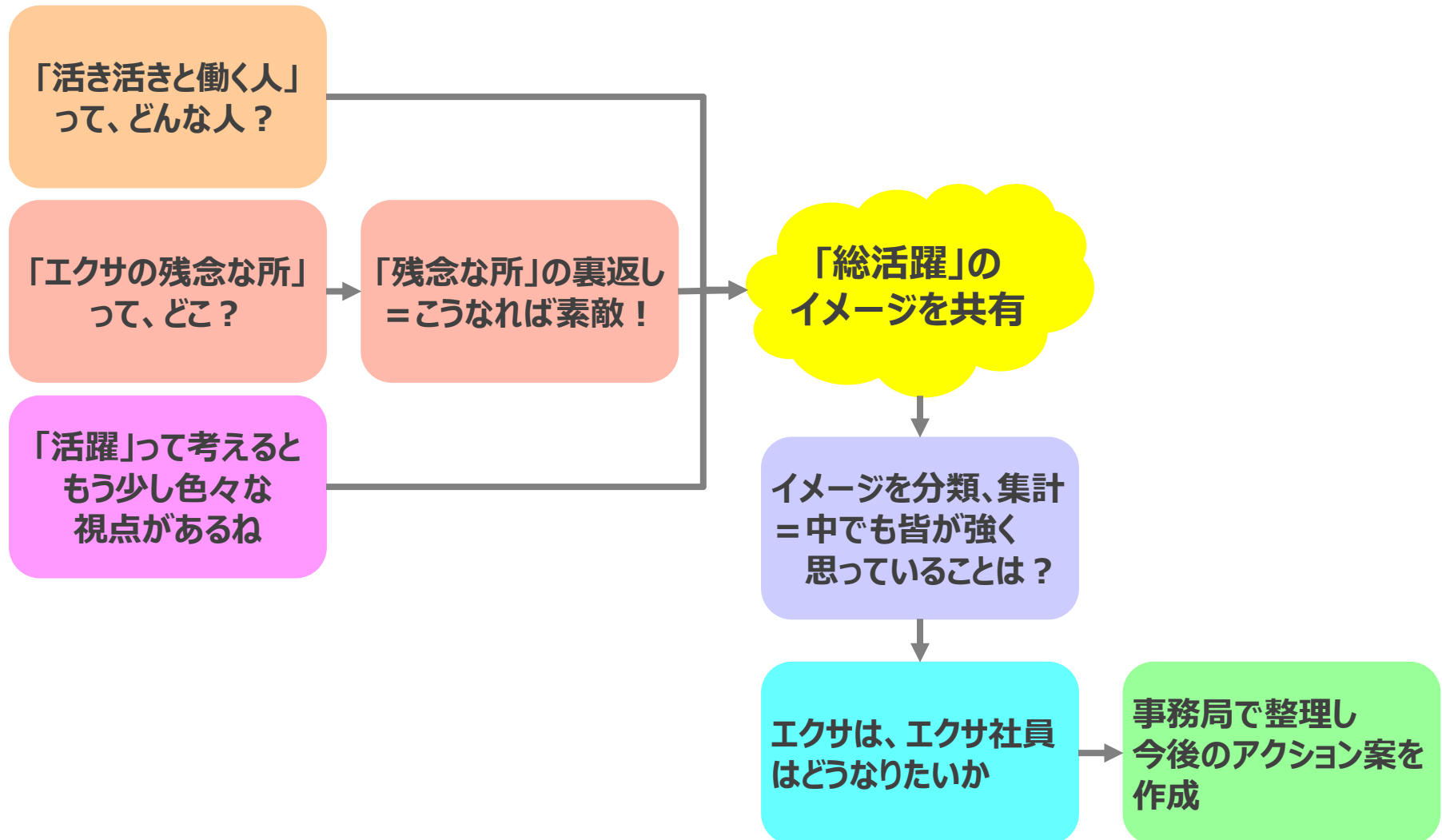
	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	
活動計画	①社員総活躍活動検討会議 ②レビュー ③社員総活躍 実活動開始										
活動①	・各職種・年代・男女から企画メンバーを選定、活動内容及び活動形態を協議 - “生き活きている状態”とは？ - エクサの残念なところ再確認 - 活躍する環境とは？ 等 社員がイノベータティブになるための検討 ●KickOff (2/24) ●第5回会議 (4/27) ●第2回会議 (3/8) ●第6回会議 (5/17) ●第3回会議 (3/18) ●第7回会議 (6/3) ●第4回会議 (3/29)										
活動②	・オーナー(社長)、及び施策実行に関する関係部署に検討結果をレビュー										
活動③	・具体的な活動の開始										

2-1. 活動の経緯 ③



「総活躍」な状態のイメージを共有し
最終的に“どうなりたいか”を明文化

2-1. 活動の経緯 ④



2-1. 活動の経緯 ⑤

「生き生きと働く人」
って、どんな人？

自由に意見を
述べ、採用
される

前向きで
おおらか

役割を自分で
探せる

...

...

何事も
否定しない

何事も
否定しない

好きな事、やり
たい事を実践
している

いつも
笑顔

自分の仕事に
やりがいと誇り
がある

細部に拘らず、
方針を立てて大きな
視点で仕事する

会社に来る事が
楽しく、来る意義を
感じている

自信を
持っている

意識して自分を
ステップアップ
している

新しい事に興味
を持ち、考えて
チャレンジする

目標に向かって
試行錯誤しながら
頑張っている

楽しめる仕事を
自ら取り込める

生活が充実
している

人が好き

自分の業務
分担に線引き
しない

評価に公平感
と納得感を
持っている人

有休を適切に
取得できる

遊び心を持って
仕事に
向き合える

遊び心を持って
仕事に
向き合える

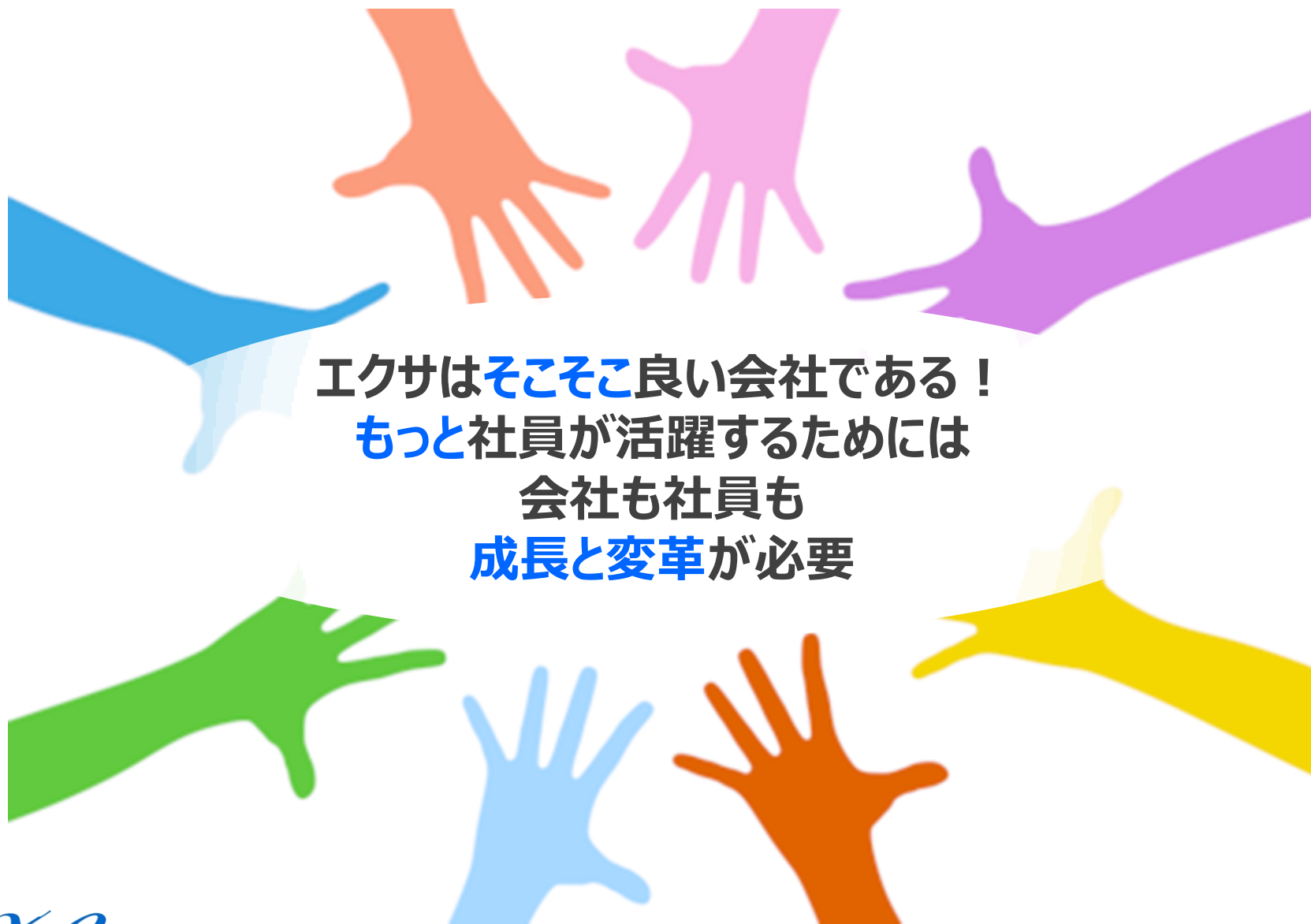
自己評価と
他己評価が
一致している

職場の上司や同僚
と毎日沢山の
会話をしている

最近のアクティビティ
に基づく引出し
が多い

社外に参加でき
るコミュニティを
持っている

2-2. 検討結果 ① 共通認識



エクサは**そこそこ**良い会社である！
もっと社員が活躍するためには
会社も社員も
成長と変革が必要

2-2. 検討結果 ② どうありたいか

意見が多数集まった領域を抽出してみました。



私は、私たちは

- ・ より、遊び心をもってチャレンジしたい。
- ・ より良いコミュニケーションをしたい。
- ・ より、自主性・自発性を発揮して働きたい。



エクサは、エクサの組織は

- ・ より、相互に支援し協力しあう組織でありたい。
- ・ より効率よく業務を行える会社でありたい。
- ・ より、ワークライフバランスの取れた会社でありたい。
- ・ より、ダイバーシティに富んだ会社でありたい。

2-2. 検討結果 ③ 深堀り

意見が多数集まった領域を深堀りしてみました。

私は、私たちは

- ・ より、遊び心をもってチャレンジしたい。
 - ・ より良いコミュニケーションをしたい。
 - ・ より、自主性・自発性を発揮して働きたい。
- チャレンジ心や遊び心を持っている人を更に増やすと共に、よりオープンにし、失敗を恐れないマインドを仕事で発揮したい。
- オープンマインドや尊重が、より表に現れている状態になりたい。
- 目標、目的、理想像、フィロソフィーを共有し、それに向かって進みたい。

エクサは、エクサの組織は

- ・ より、相互に支援し協力しあう組織でありたい。
 - ・ より効率よく業務を行える会社でありたい。
 - ・ より、ワークライフバランスの取れた会社でありたい。
 - ・ より、ダイバーシティに富んだ会社でありたい。
- 組織を超えて自然に助け合える会社になりたい。
- ワークスタイル変革や社内業務の整理・ツール強化などにより、社内業務をより効率化したい。
- ラインマネージャがより部下をサポートできるようになりたい。
- 平均値ではなく「万人が」良いワークライフバランスで働ける会社になりたい。

2-2. 検討結果 ④ 現状の確認と対策の方向性

深掘りした領域の現状を確認し、対策の方向性を整理しました。

対策の方向性(集約)	概要、具体例等
場や機会の設定	・ 組織を超えたコミュニケーションの場・機会の創出 ・ 仕事以外の社員間コミュニケーションの場・機会の創出 ・ 社員のライフ充実の場の創出 ・ チャレンジの場（公募、ベンチャー等の次アクション、再チャレンジ優遇）
ビジネスモデルチェンジ	・ 稼働率に依存しないビジネスの創出
仕組みや制度の構築・改訂・運用	・ 強制ローテーション ・ 目標管理制度運用変更（チャレンジ強化） ・ 公募制度見直し ・ 有休取得促進のための取得目標明確化、達成指針作成 ・ 有休制度柔軟化（ボランティア休暇の柔軟な取得など）
部室長パワーアップ	・ 業務負荷軽減、システム化による業務効率化 ・ ラインマネージャ強化策実施(研修等) ・ ラインマネージャのモデルの明確化 ・ ラインマネージャの交代、ローテーション、刷り込み…
フィロソフィー＋意識改革	・ なりたい人、なりたい組織像のベースとなるフィロソフィー作りとそれを腹に落とす場づくり ・ ワークスタイル変革、働く環境改革（ワークライフバランス優秀組織表彰、イクボス育成表彰等）

2-2. 検討結果 ④ 現状の確認と対策の方向性

推進責任を持つ部署を決め、さらに検討が必要なものと、すぐに着手できるものに分類して、下期からそれぞれ推進していきます！

【下期早急に着手すること】

人事部

- ラインマネージャの業務棚卸し
- ローテーションに向けたラインマネージャへの情報提供

企画部

- チャレンジ心や遊び心を発揮できる仕事の間・機会作り
- 仕事以外の社員間コミュニケーションの間作り

人事部 & 企画部

- エクサのフィロソフィー作成
- イクボス推進、年休取得奨励(組織表彰、取得計画作成等)



**社員総活躍に向けて
活動を加速して
いきたいと思います！**

**ご清聴いただきまして
ありがとうございました。**