

2019年度 認定NPO法人日本BPW連合会

中部ブロック研究会

# 男女格差解消を目指して

— G G G I 1 2 1 位からの脱却の方策を考える —

基調報告

## 企業での男女格差是正の実践報告」



中部電力株式会社  
熱田営業所  
大谷 まさみ

2020年2月29日(土)

## 1. 自己紹介

## 2. 企業紹介（会社概要）

## 3. 当社の女性活躍の取り組み

## 4. メッセージ

## ● 営業所業務

- ・ 新入社員（契約受付） → 現在（2018年7月に所長就任）



## ● 人財育成・教育業務（人財開発センター）

- ・ 階層別研修（新入社員研修、主任研修等）
- ・ 職場いきいき研修



## ● 広報業務

- ・ 社内報・社外広報誌の編集・制作
- ・ 新聞広告・Facebook等による情報発信
- ・ エネルギー・環境広報業務  
（見学会・講演会・対話活動等の事務局業務）



1. 自己紹介

2. 企業紹介（会社概要）

3. 当社の女性活躍の取り組み

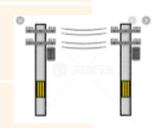
4. メッセージ

# 企業紹介①

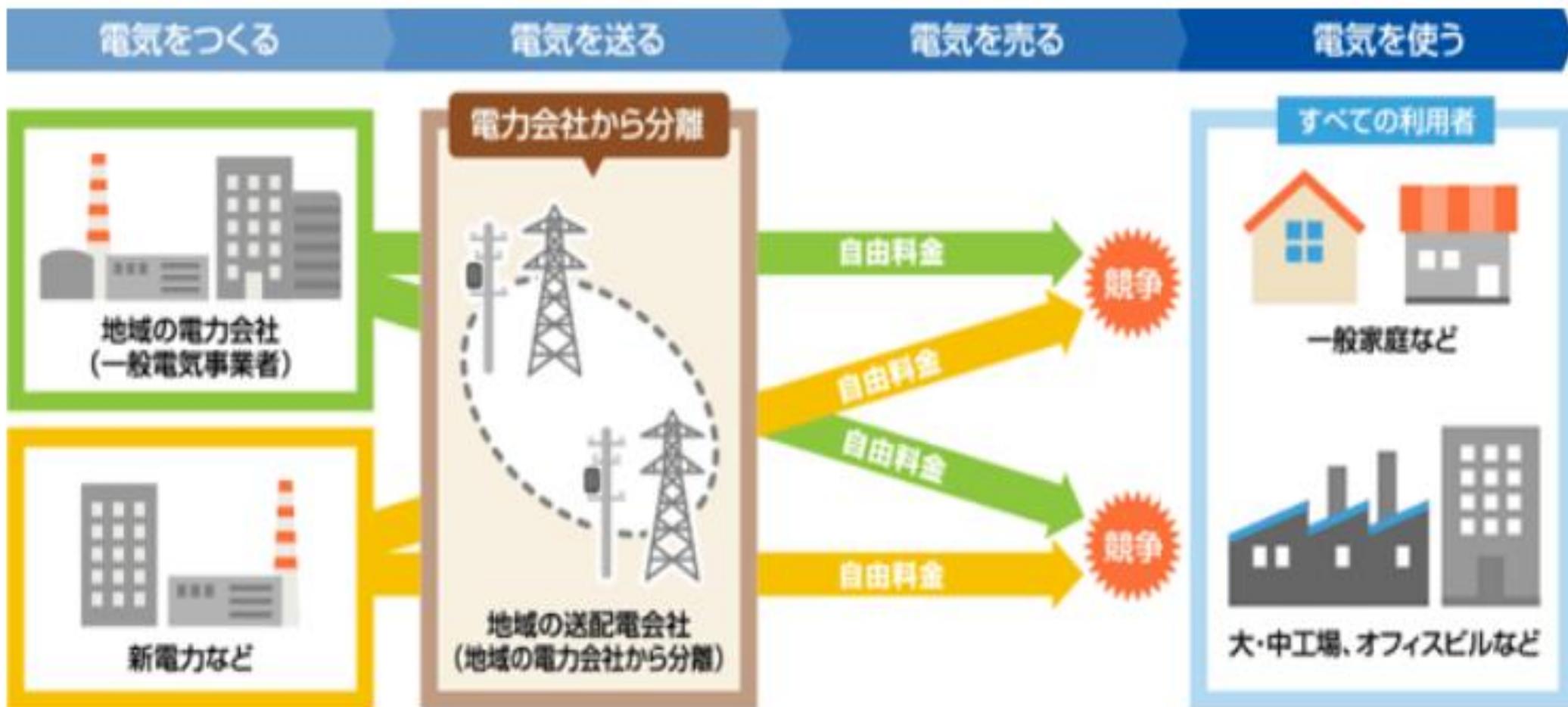
会社名	中部電力株式会社
本店所在地	名古屋市東区東新町1番地
代表者	代表取締役社長 社長執行役員 勝野 哲
設立	1951年（昭和26年）5月1日
事業概要	電気事業およびその附帯事業、ガス供給事業、蓄熱受託事業、分散型エネルギー事業、海外コンサルティング・投資事業、不動産管理事業、IT事業など
資本金	4,307億円
株主数	245,801名
発行済株式総数	7億5,800万株
従業員数	16,461人

# 企業紹介②

販売電力量	低圧	38,787百万kWh
	高圧・特別高圧	82,644百万kWh
	合計	121,431百万kWh
発電設備	火力 10ヶ所	25,470.8千kW (内燃火力含む)
	水力 197ヶ所	5,459千kW
	原子力 1ヶ所	3,617千kW
	風力 1ヶ所	22千kW
	太陽光 3ヶ所	16.5千kW
	合計 212ヶ所	34,585千kW
送電設備	送電線路亘長	12,200km
変電設備	変電所数	937ヶ所
	出力	125,260,900kVA
配電設備	配電線路亘長	134,297km

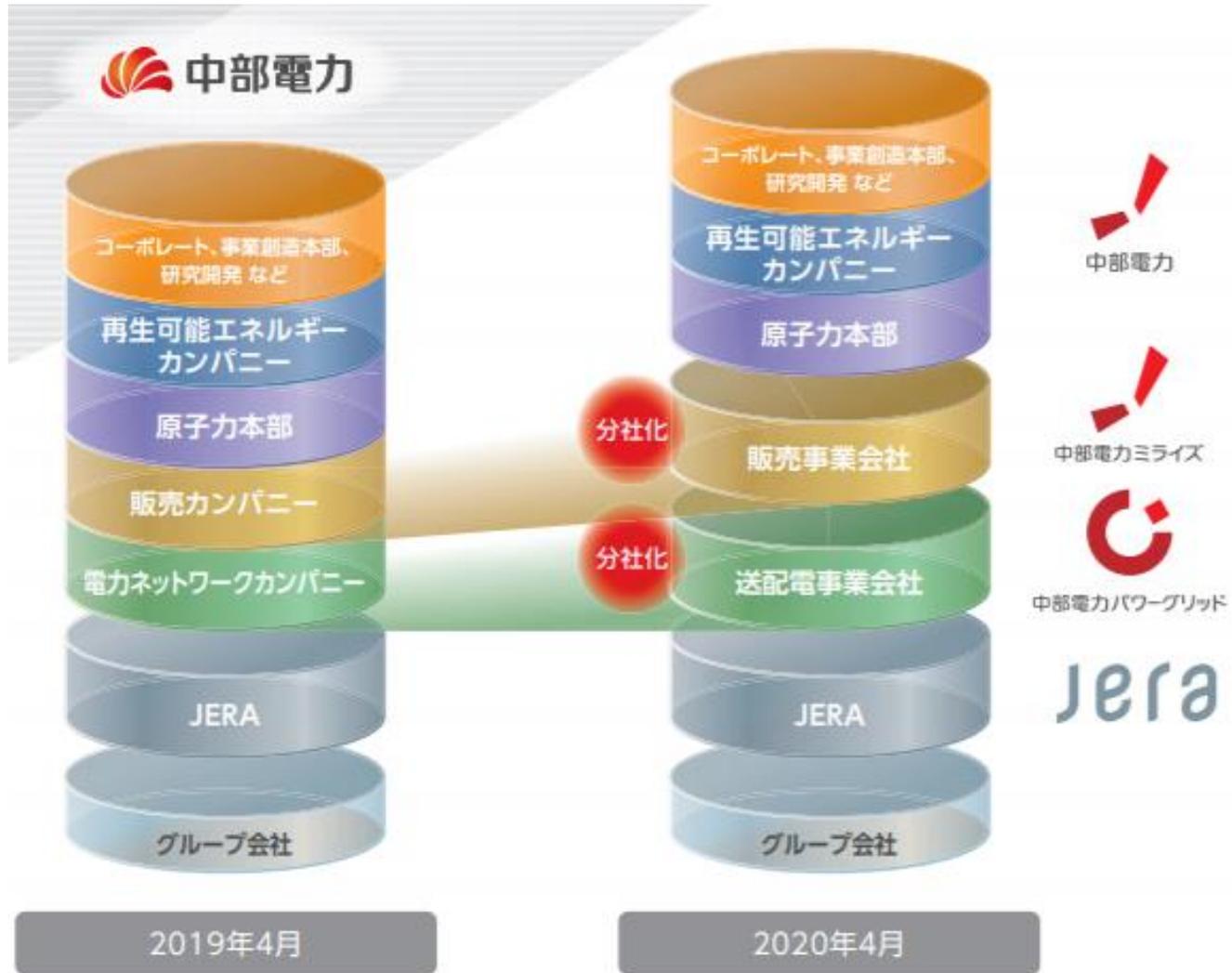


# 企業紹介③ (自由化)



# 企業紹介④

# (分社化)



- 2019年4月のJERAへの火力事業統合
- 2020年4月に送配電・販売の各部門を分社化

熱田営業所

# ご存知でしたか？！



中部電力

持株会社



中部電力パワーグリッド

送配電事業会社



中部電力ミライズ

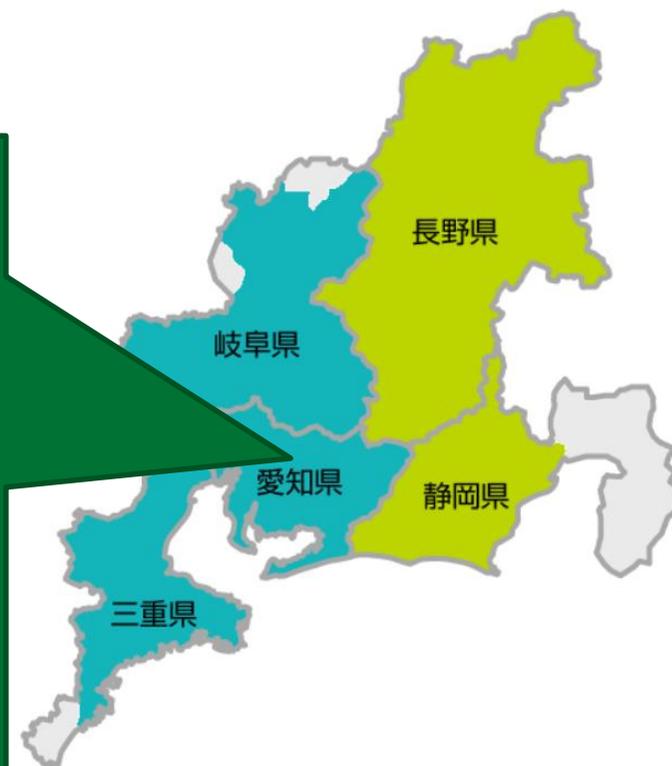
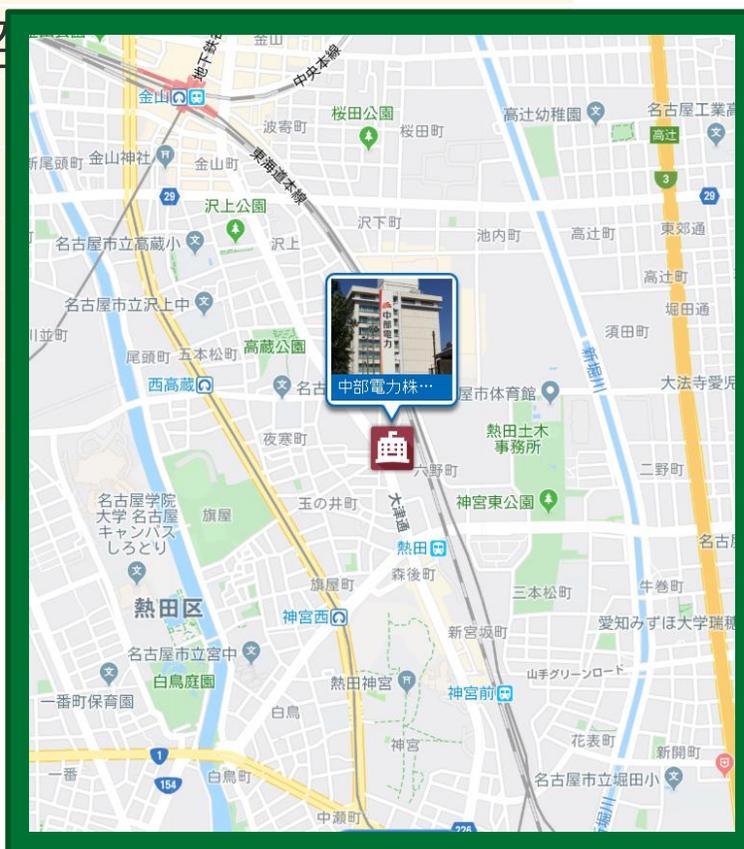
販売事業会社

Jera

燃料・火力発電事業会社

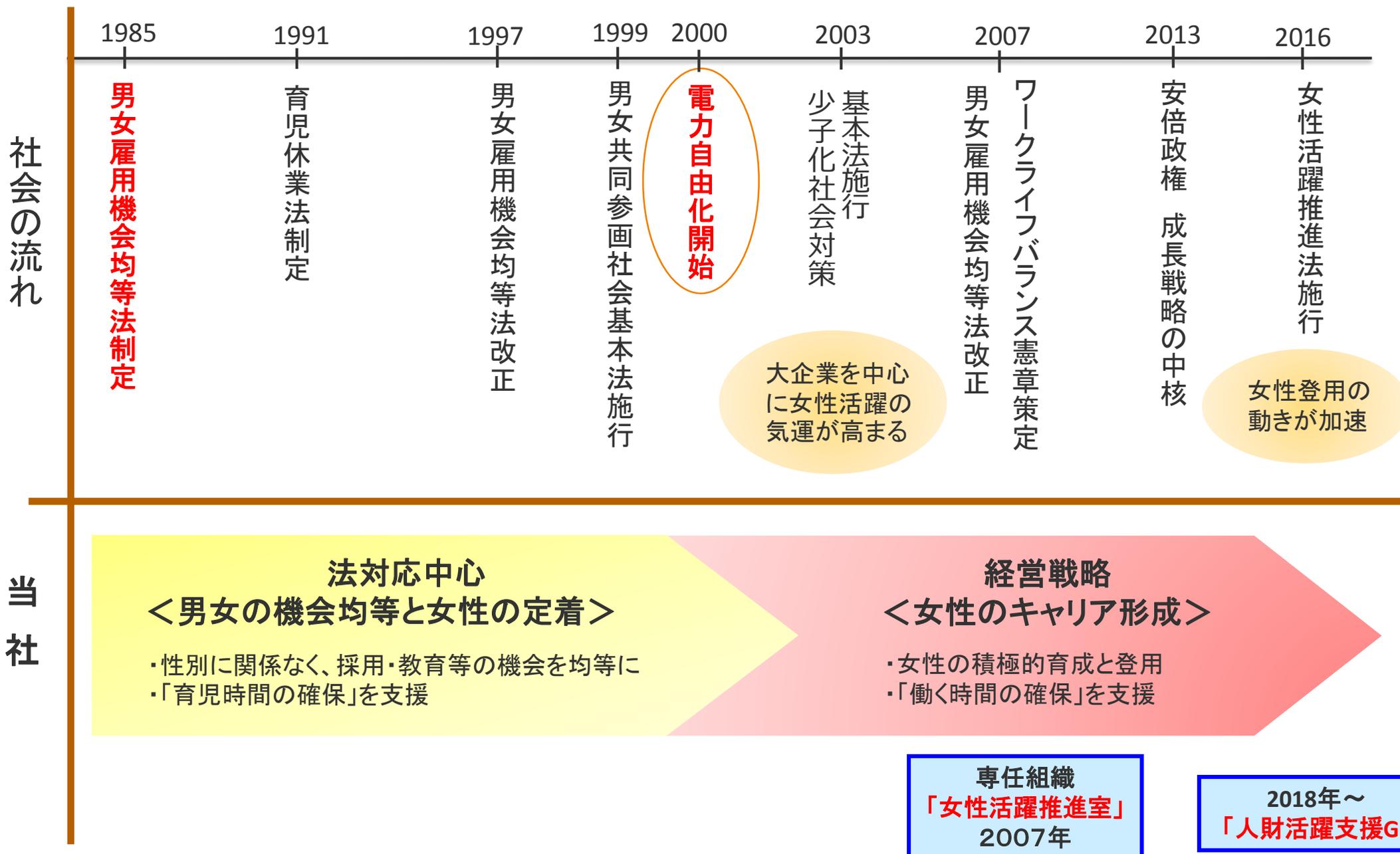
# 企業紹介⑤

事業場名	熱田営業所
所在地	名古屋市熱田区横田 2 丁目3-24
管轄区域	熱田区、昭和区
面積	30km <sup>2</sup>
人口	28万人
契約口数	198千口
販売電力量	7億kWh
配電線	158f
従業員数	97人



1. 自己紹介
2. 企業紹介（会社概要）
3. **当社の女性活躍の取り組み**
4. メッセージ

# 中部電力のダイバーシティ促進の経緯



## ① 仕事と家事（育児・介護）の 両立支援

**ライフ・ワーク・バランス**の環境整備  
= 主には男性の働き方改革

- ・男女ともに仕事と家事を両立できる制度  
および風土
- ・男性の家事参加促進
- ・長時間労働の是正

## ② 女性のキャリア形成

**女性の能力発揮に向けた積極的取組**  
= **ポジティブアクション**

- ・女性の職域拡大
- ・中長期的な育成を考慮した配置・ローテーション
- ・育児期の成長促進  
「育児時間の確保」→「働く時間の確保」

**男女ともに、個々の能力が十分に発揮でき、  
認め合える風土の醸成**

## [目標]

- 女性をはじめとしたダイバーシティの促進を通じて企業競争力を高める
- 2020年度に女性役付職を2014年度の2倍以上とすることを目指し、  
**女性を継続的に育成**する

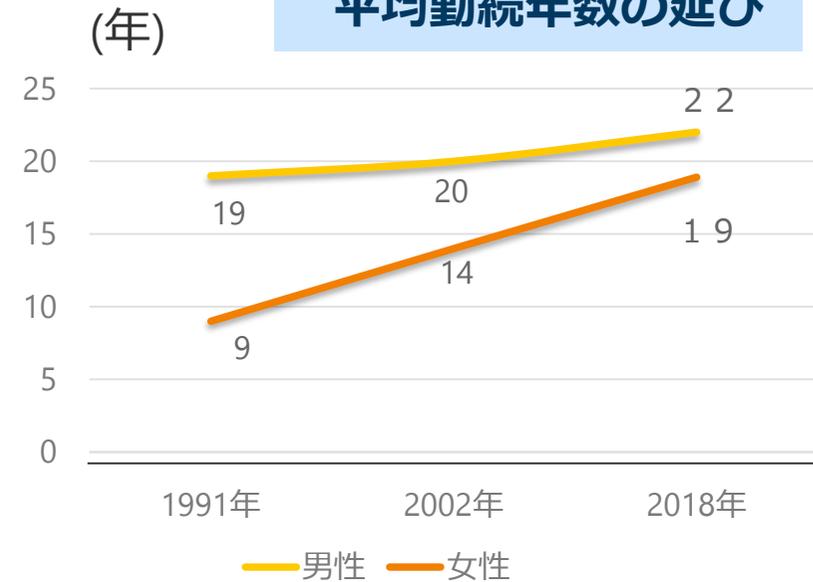
## [今後の取り組み]

- 女性を育てる意識をさらに高める（管理職）
- 育児期の女性の成長をさらに高める（女性）
- 働き方の見直し、男性の家事・育児参画促進（全員）

## 女性リーダー層の増加（2019.8現在）

年度	2009	2014	2017	2019
管理職	75 (1.4%)	109 (1.8%)	145 (2.4%)	181 (3.0%)
主任	225 (4.7%)	428 (8.0%)	498 (9.8%)	53 (11.3%)

## 平均勤続年数の延び



# これまでの成果（外部からの評価）

評価者	受賞年度	受賞名	
厚生労働省	2010 2013 2016	「次世代育成支援対策推進法」 認定マーク（くるみん）の取得	
	2013	均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門） 愛知労働局長優良賞	
	2016	えるぼし認定	
経済産業省	2014	ダイバーシティ経営企業 100選	
	2015	なでしこ銘柄	
	2016	準なでしこ	
愛知県	2010	ファミリー・フレンドリー企業表彰	
	2015	あいち女性輝きカンパニー 企業認証	
	2016	あいち女性輝きカンパニー 優良企業表彰	
名古屋市	2009	子育て支援企業 優秀賞	
	2010	女性の活躍推進企業 優秀賞	
	2018	ワーク・ライフ・バランス推進企業	

## ① 固定的役割分担意識の払拭

- ・従業員の40%が固定的役割分担意識を感じている。
- ・女性への過度な配慮がある。

## ② ライフ・ワーク・バランスの促進

- ・男性の育児休職取得に関して、男女とも意識は高いが実績とのかい離がある。
- ・職場の理解が得にくい。

## 「いかすボス」とは・・・

人財・時間・制度をいかして、職場をいきいきさせるリーダーのこと

ライフ・ワーク・バランスを推進するうえで上司にフォーカスを当てた当社の取り組み方の1つ

### ①ダイバーシティの推進

多様な人財を活かして能力発揮の機会を作り、価値創造につなげている。

### ②労働時間を適切管理

部下の日々の労働時間を把握し、負荷が集中している 部下のサポートをしている。

### ③業務の進捗確認・分担の適正化

業務の進捗確認をし、分担の偏りや、特定の人が残業や深夜業を行うことがないようにしている。

### ④チームワークの醸成

チームの業務が滞らないための業務体制の整備を行う。

### ⑤隗より始めよ

ボス自ら、ライフ・ワーク・バランスを取り、人生を楽しんでいる。

# 大谷も「いかすボス宣言」しています！



## いかすボス宣言

私は、部下のライフ・ワーク・バランスを  
応援するため、以下の事項を約束します。

あ かるく 温かく

つ ながりも大切に

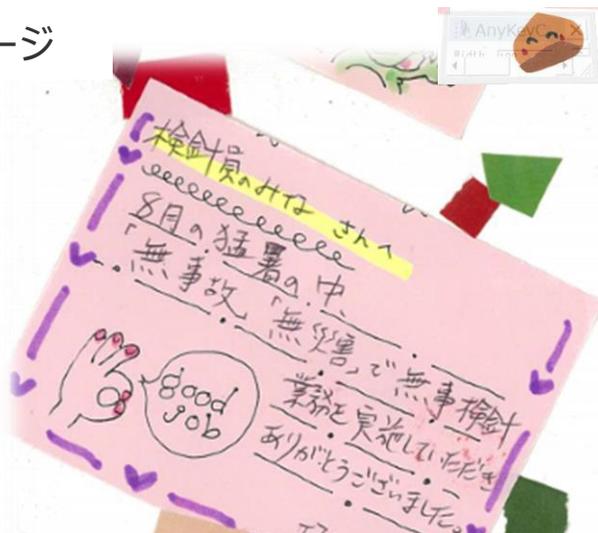
た のしく 高めあう 職場づくりを努めます！

Changeを  
Chanceと捉え  
Challenge  
して、いく人を応援し封

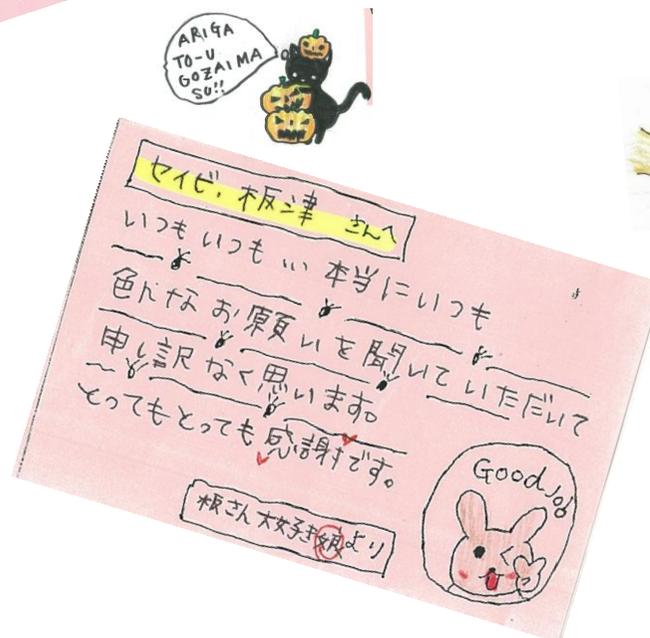
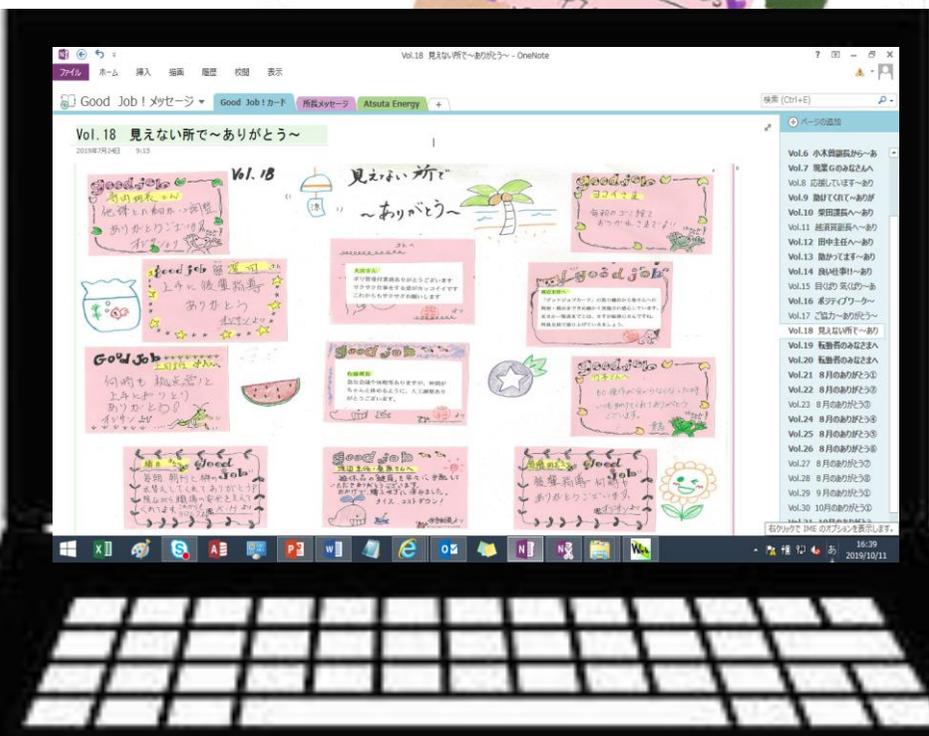


宣言者 大谷 まさみ

## Good Job メッセージ



いつも  
ありがとう



## 《女性社員向け》

- ・ ロールモデルフォーラム
- ・ 女性主任ステップアップ研修
- ・ キャリア面談 など



パートナーも参加！



## 《両立支援》

- ・ 育児休職復職者向けセミナー

## フレックスタイム勤務制

### ★育児時短→

育児フレックスタイム勤務制  
へのシフト者増加

### ★育児制度利用状況

(2018年度/人)

	育児 休職	育児 時短	育児 フレ
女性	190	97	225
男性	19	0	12

## テレワーク

### ★在宅勤務

### ★モバイルワーク

### ★サテライトオフィス



## 「中部ダイバーシティNet」

中部地域の企業が連携し、ダイバーシティ推進に関する情報や各社の情報を共有することにより、人財の多様性を認め尊重する企業風土を醸成することを目的にして、平成19年（2007年）1月に設立された任意団体。

**（幹事企業）**

**（株）デンソー**

**豊田通商（株）**



**会員：81社・団体**

（2019年7月現在）

＜主な活動内容＞

- ◆人事担当者向け勉強会「フォーラム」
- ◆女性社員向けキャリア研修「異業種合同研修」
- ◆経営層に向けた「ダイバーシティ講演会」など

- ① トップメッセージの発信  
→ 必要性の浸透、本気度を見せる
- ② 関係部署、管理職の協力・支援体制の構築  
→ 専任部署だけが必死になっても進まない
- ③ 男性・女性両方の一層の意識変革  
→ 「固定的役割分担意識」はまだまだある
- ④ 社内の多様なロールモデルを積極的に活用  
→ 身近な「生の声」は効果大
- ⑤ 社内制度の充実と実態に合わせた見直し  
→ 効果のある「働き方の選択肢」、職場風土醸成

1. 自己紹介
2. 企業紹介（会社概要）
3. 当社の女性活躍の取り組み
4. メッセージ

# 内閣府女性リーダー育成プログラム参加 中部電力

【期間】 2019年10月～2020年2月（6回）

【会場】 名古屋商科大学大学院

## 【目的】

- ◆ 地域で活躍する女性リーダー同士のネットワークづくり
- ◆ 役員就任に向けた一歩として、また、自身のブラッシュアップの機会として学びを促し、マインドを刺激する

詳細は、内閣府ホームページをご覧ください。

[http://www.gender.go.jp/public/event/2019/officers\\_training.html#aichi](http://www.gender.go.jp/public/event/2019/officers_training.html#aichi)

# 内閣府女性リーダー育成プログラムの様子



## 【内容】

- ◆ 現役の企業トップや女性役員、経営学研究者、実務家教員による、講演、講義・ディスカッション
- ◆ 勉強会ゼミ



詳細は、名古屋商科大学ビジネススクールのMBAニュースをご覧ください。  
<https://mba.nucba.ac.jp/news/>

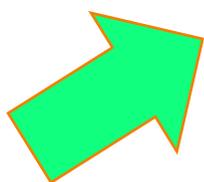
# 内閣府女性リーダー育成プログラムの様子



# 内閣府女性リーダー育成プログラムからの学び



活発な  
意見交換



知識・経験



ネットワーク  
(人脈)

リーダーとしての  
姿勢・覚悟

# キャリア・プラン

リソース	PHPビジネスコーチ 上級、PHPチームコーチ認定、GCDF、国家資格キャリアコンサルタント 2 級、消費生活アドバイザー
どんな問題に直面している？	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> 時間が足りない。</li><li><input type="checkbox"/> 段取りが悪い。スケジュール管理（先行管理）が苦手。</li><li><input type="checkbox"/> Noが言えない、言いにくい。→自分で負担を背負い込む。</li><li><input type="checkbox"/> 「リスクを取る、責任を取る」勇気・覚悟が欠如している。</li></ul>
今後どのようなキャリアを志向する？	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> 若手や女性の後継者（後輩）を育てる。</li><li><input type="checkbox"/> 出世に執着は全くないが、私の存在が必要とされているポジションがあれば「はい、喜んで！」と引き受けていく。</li></ul>

<p>ビジョン</p>	<p>次世代が、「やる気」「本気」「勇気」の炎を燃やして、成長を続ける社会を実現すること。</p>
<p>ミッション</p>	<p><b>伝道師</b>になる。</p> <p>魔法の杖はない。 地道にコツコツ、じわじわ育て、じわじわ浸透させていく。 できることからでいい、スモールステップでいい、 最初から完璧を目指さなくていい。 とにかく始めてみて、共感してくれる仲間を作っていく、 諦めずに続けること。</p>

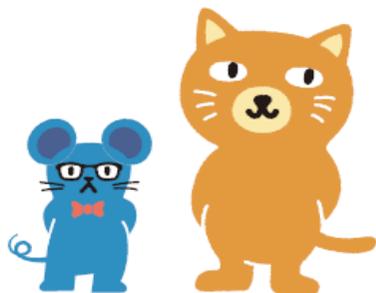
### バリュー

- **「ま」まごころ** :
  - ✓ 自分と相手に誠実か？
  - ✓ 相手の立場で考えているか？
  - ✓ うそ偽りはないか
- **「さ」さわやか** :
  - ✓ 自分も相手も清々しい気持ちか？
  - ✓ 嫌味でないか？ 自然体か？
  - ✓ 押し付けがましくなっていないか？
  - ✓ 髪を振り乱していないか？
- **「み」みなぎる元気** :
  - ✓ 自分も元気で、周囲にも元気を与え、明るく照らしているか？

# さいごに・・・

(ワールドカップ・ラグビー 日本代表チームのように)

スクラムを組み  
意見・知恵をパスし合いながら  
果敢にトライ（挑戦）し  
GGGIの上位を狙っていきましょう！



ご清聴ありがとうございました