



男女がともに活躍できる職場を目指し、人財育成・働き方改善を推進

取組内容

【女性リーダーの登用や育成】

- 将来の女性管理職の発掘や育成を目的に、女性マネージャー育成塾を開催。理解促進や育成強化を図るために、開催前には参加者の上司を対象とした研修も実施。また既存の女性管理職に対しては、将来の幹部候補として外部研修へ積極的な参加を推奨



【男性の育児参画を促進し、女性の働き方に対する理解を深耕】

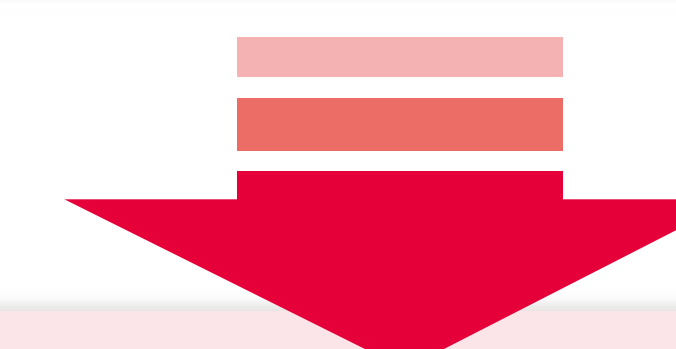
- 育休対象者への意識づけ（会社の制度に加え育児ノウハウなども盛り込んだ「パパの育児ガイドブック」を配布）と周囲への啓発活動（管理・監督職への研修開催や全従業員への制度周知）を通じて男性の育児休業取得を推進。男性が育児に参画することで、子育て中の女性の働き方に対する理解を深耕



子育て中男性社員

【全社員のライフ・ワーク・バランス推進】

- 徹底的に業務の見直しを行い、不要な業務の撤廃や作業手順の見直しなどを通して総労働時間の削減や有給休暇の取得を推進。仕事と育児の両立支援に加え、テレワークやフレックス勤務など多様な勤務形態を導入



効果

- 女性の管理・監督職の比率が上昇
（管理職 平成25年度：4.5% → 平成30年度：9.3%、監督職 平成25年度：16.8% → 平成30年度：25.0%）
- 未就学児を子育て中の役職者の増加（平成25年度：17名 → 平成30年度：125名）
- 男性の育児休業取得率の上昇（平成25年度：21% → 平成29年度：63%）
- 「《育児中の女性の働き方》への理解・共感が深まった」という役職者や男性社員の声が聞かれるようになった



社員集合写真

【設立】平成9年8月

【代表者】代表取締役 井上 裕雄

【正社員数】5,255人（女性2,647人、男性2,608人）

【所在地】新宿区

【事業概要】携帯電話の卸売・販売及び携帯電話を利用したソリューションサービスの提供

背景・経緯

- 結婚、妊娠、出産を機に退職する女性従業員が多かったため、両立支援を拡充
- 子育てをしていない社員への負担の集中、長時間労働の常態化などの課題に対処するため、働き方改善活動を実施