

## 第2回「働き方改革そして女性活躍支援分科会」

平成30年2月27日  
午後3時～4時30分  
協会 第1会議室

### 次 第

1. メンバー会社（東海東京証券、岡三証券、むさし証券）による取組事例の紹介
2. 意見交換

以 上

# 女性活躍推進と働き方改革（生産性向上）

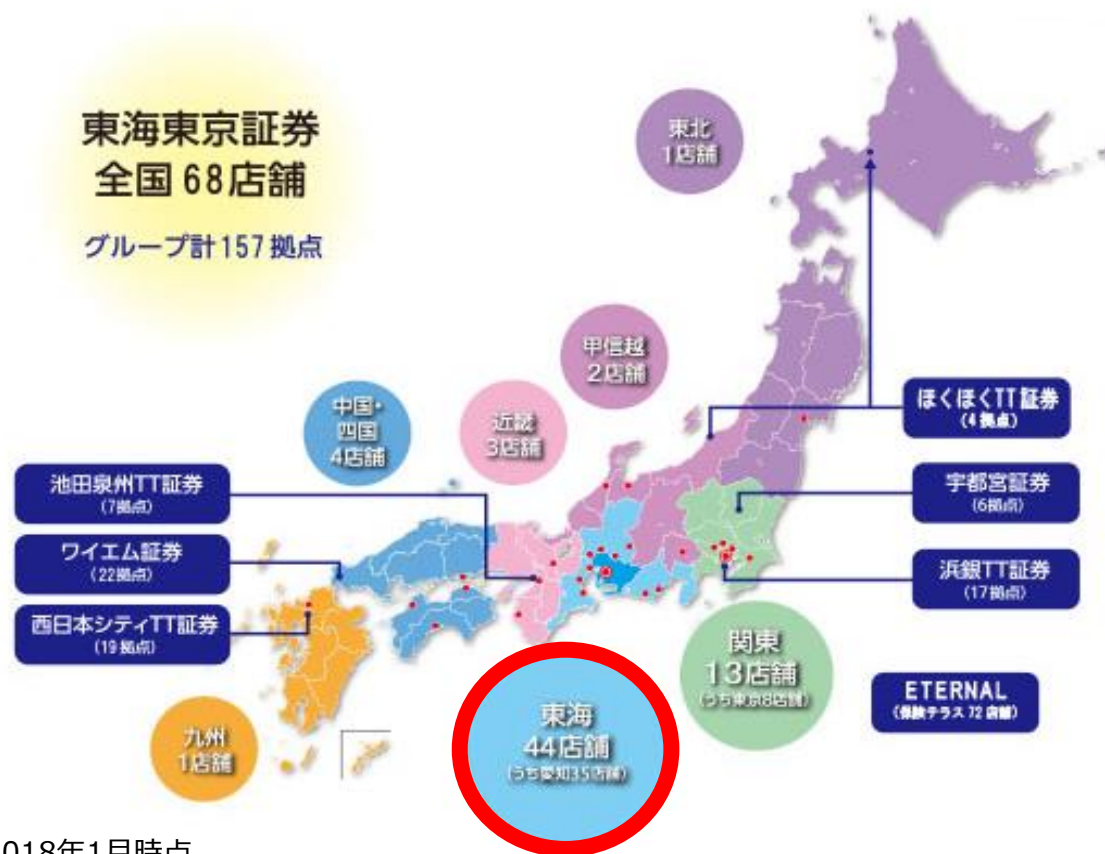


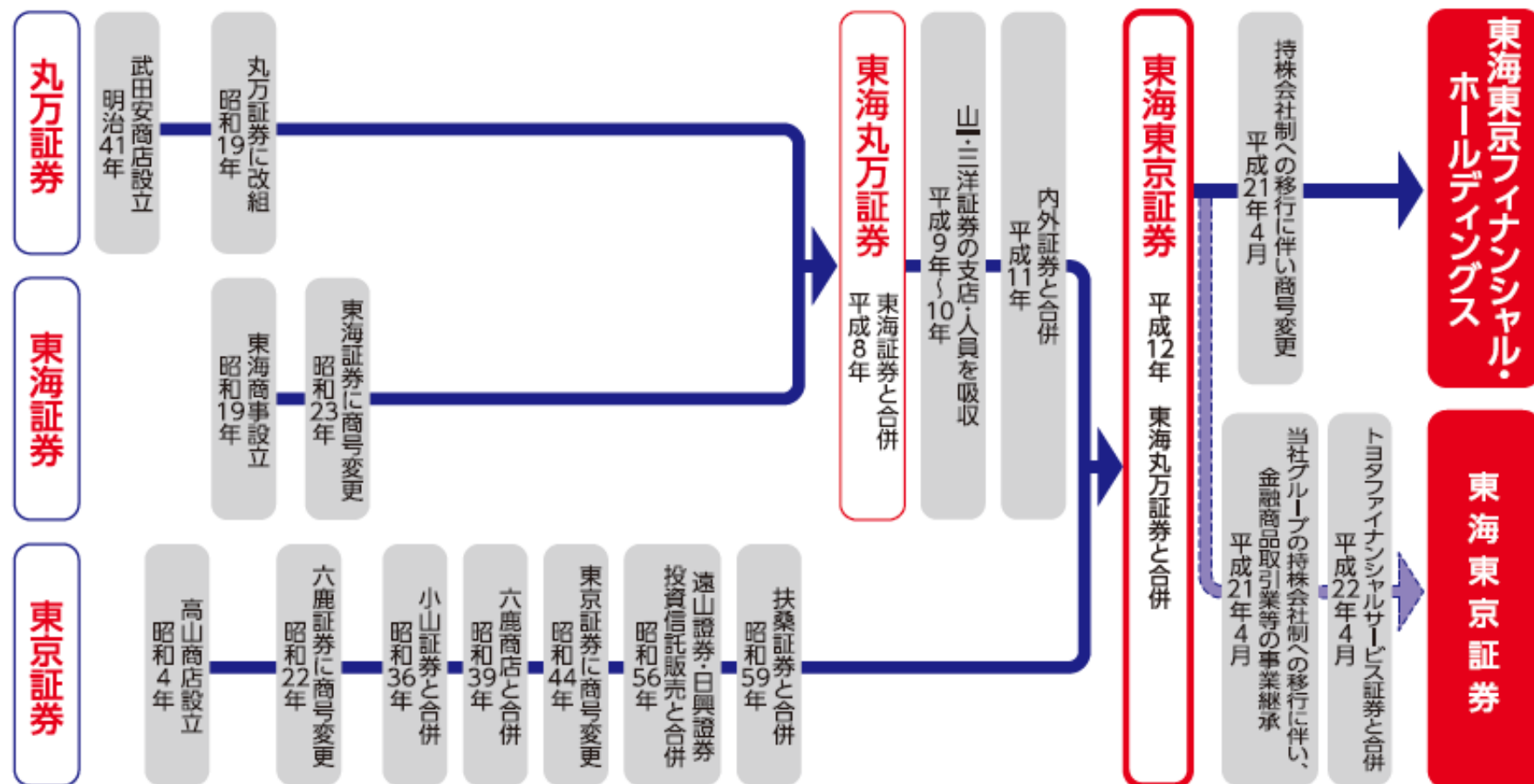
**New Age's, Flag Bearer**   
～新時代の旗手～

2018年2月  
東海東京証券株式会社

|      |                            |     |                         |
|------|----------------------------|-----|-------------------------|
| 会社名  | <b>東海東京証券株式会社</b>          |     |                         |
| 従業員数 | 2,170名<br>(うち女性830名 38.2%) | 役員数 | 52名 ※執行役員含む<br>(うち女性3名) |

※親会社である東海東京フィナンシャル・ホールディングス(株)との合計値







持株会社(上場会社)

東海東京フィナンシャル・ホールディングス

証券コード:8616

東海東京証券

高木証券

東海東京アセットマネジメント

東海東京インベストメント

東海東京ウェルス・コンサルティング

東海東京調査センター

東海東京アカデミー

東海東京サービス

東海東京ビジネスサービス

ETERNAL

ピナクル

東海東京証券香港

東海東京証券ヨーロッパ

東海東京証券アメリカ

東海東京シンガポール

東海東京グローバル・インベストメンツ

ワイエム証券

浜銀TT証券

西日本シティTT証券

池田泉州TT証券

ほくほくTT証券

宇都宮証券

エース証券

オールニッポン・アセットマネジメント

フィリップ東海東京インベストメント・マネジメント

子会社

関連会社

## Management Philosophy

Our Vision

Our Mission

Our Action

### Our Mission

私たちが、目指す姿には、ステークホルダーの皆様の信頼を得ることが欠かせません。  
当社グループは、次の使命を持っています。

(Customer)

お客様の資産を活かし、豊かなライフマネジメントの実現と、企業価値向上を支援するために、  
全力で努力する企業グループであり続けます

(Global)

時代の流れを的確にとらえ、グローバルな視点を持ち、常にイノベティブな企業グループであり続けます

(Region)

地域を大事に思い、地域の繁栄・未来に貢献する企業グループであり続けます

(Employee)

社員の成長を重んじ、個性を生かし、専門性に優れた、きらきら輝く社員の自己実現をサポートする  
企業グループであり続けます

(Trust)

時代のいかなる激流にも耐え、ステークホルダーの信頼を勝ち得る強くたくましい企業グループであり続けます

### Catchphrase

わくわくする会社

強くたくましい会社

学び続ける会社

誠実な会社

仲間を大切にする会社

2006年

- ✓ ウーマンパワーアップ・ワーキングチーム発足（女性活躍の議論開始）

経営計画 “ Ambitious 5 ”

2012年

- ✓ **ダイバーシティ推進室 設置**
- ✓ 育児支援制度の充実、キャリアブリッジ制度の導入
- ✓ ダイバーシティバイブル配布、ダイバーシティNEWS配信スタート
- ✓ 育児休業復職者研修の開始
- ✓ PC強制シャットダウンの開始
- ✓ 女性管理職数値目標策定（KPI経営管理指標としてモニタリング）

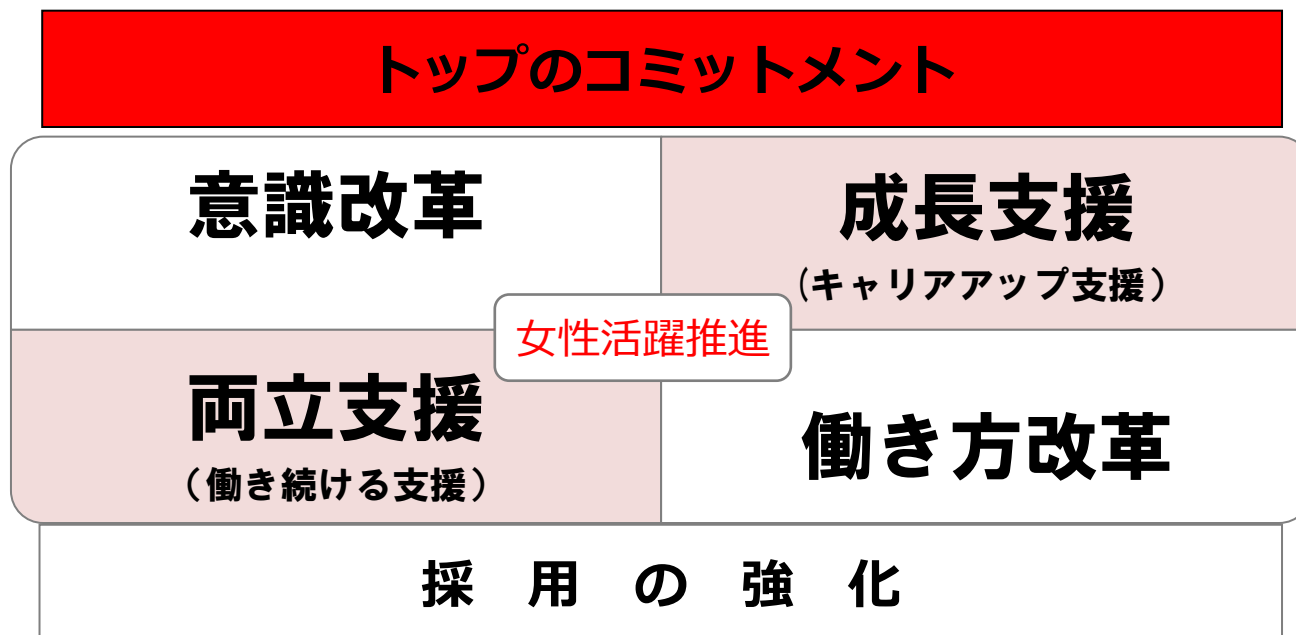
2015年

- ✓ 女性のためのキャリアデザイン研修の開始
- ✓ 一般職のマイスター制度導入
- ✓ ロールモデル活動の開始
- ✓ スマートリターン面談の開始
- ✓ 男性部支店長向け「女性活躍マネジメント研修」
- ✓ ビジネスネーム使用要領の策定

2017年

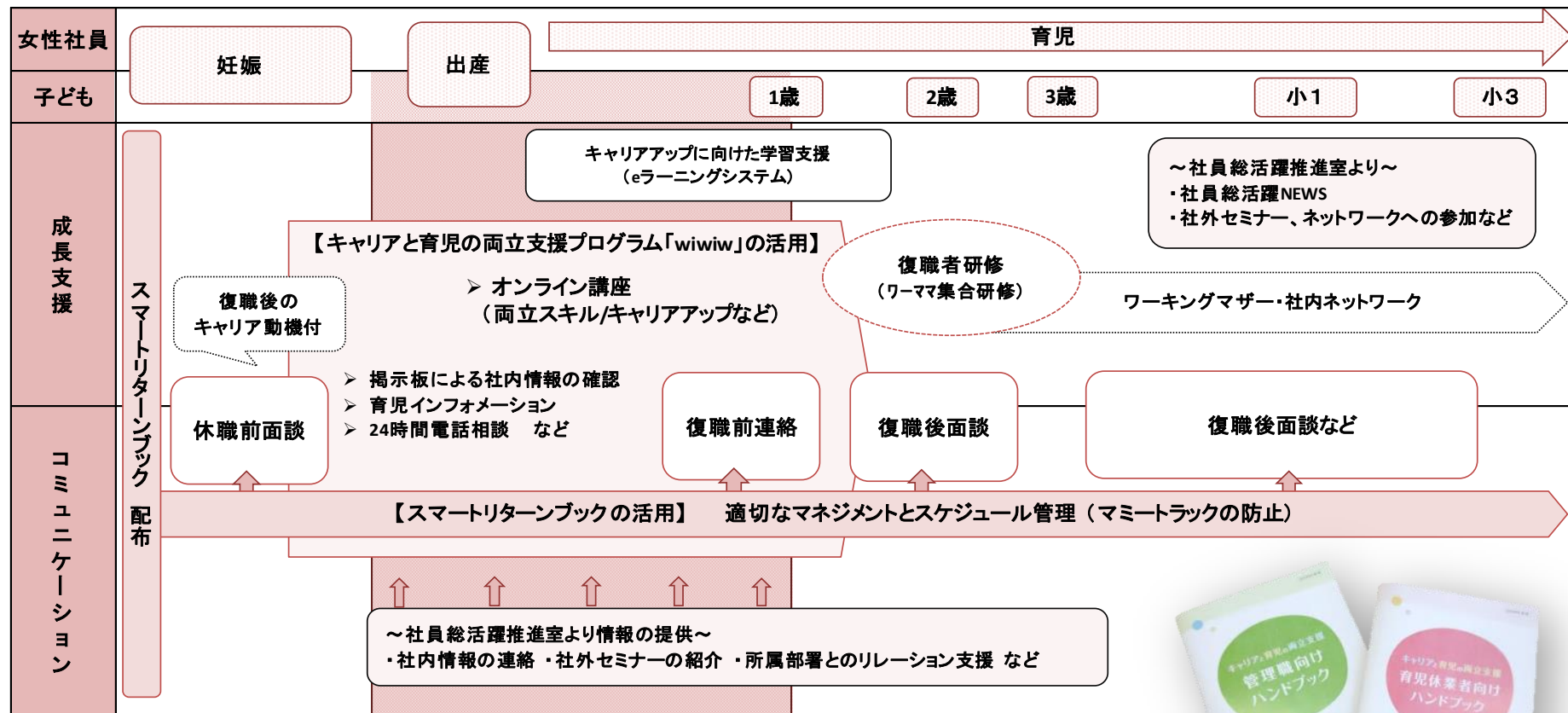
新経営計画 「 New Age's, Flag Bearer 5 ～新時代の旗手～」

- ✓ ダイバーシティ推進室を「**社員総活躍推進室**」に
- ✓ 新数値目標の策定
- ✓ 人事制度改革に着手、全社員実態調査の実施



「ダイバーシティ・バイブル」を全役社員に配付





スマートリターン・ブック

## 研修や社内報を通じて、ロールモデルの“パーソナリティ”を披露

- ・ キャリアやパーソナリティの異なるロールモデルを同時に5～6名登用。
- ・ 1年任期でメンバーを交代しながら活動を継続。



## ・ 研修の実施

「キャリアデザイン研修」

「子育て社員のキャリア研修」

「仕事と介護の両立支援セミナー」

「女性活躍推進マネジメント研修」

「ダイバーシティ/人権研修」

その他、社外セミナーの参加（異業種交流）



## ・ 情宣活動

社内イントラサイト「社員総活躍情報」

社内イントラ配信「社員総活躍NEWS」

社内報(冊子)「T T P L U S」



## <成果>

- ・ 役員や管理職における女性比率向上、ワーキングマザーの増加。
- ・ ダイバーシティ意識の醸成。



名古屋市 女性の活躍推進企業認定マーク



あいち女性輝き  
カンパニー



名古屋市 子育て支援企業認定マーク



※東海東京フィナンシャル・ホールディングス(株)にて

## <課題>

- ・ あらゆる人財の活躍推進。
- ・ 全体の働き方改革・生産性の向上。

もう一段上の女性活躍推進

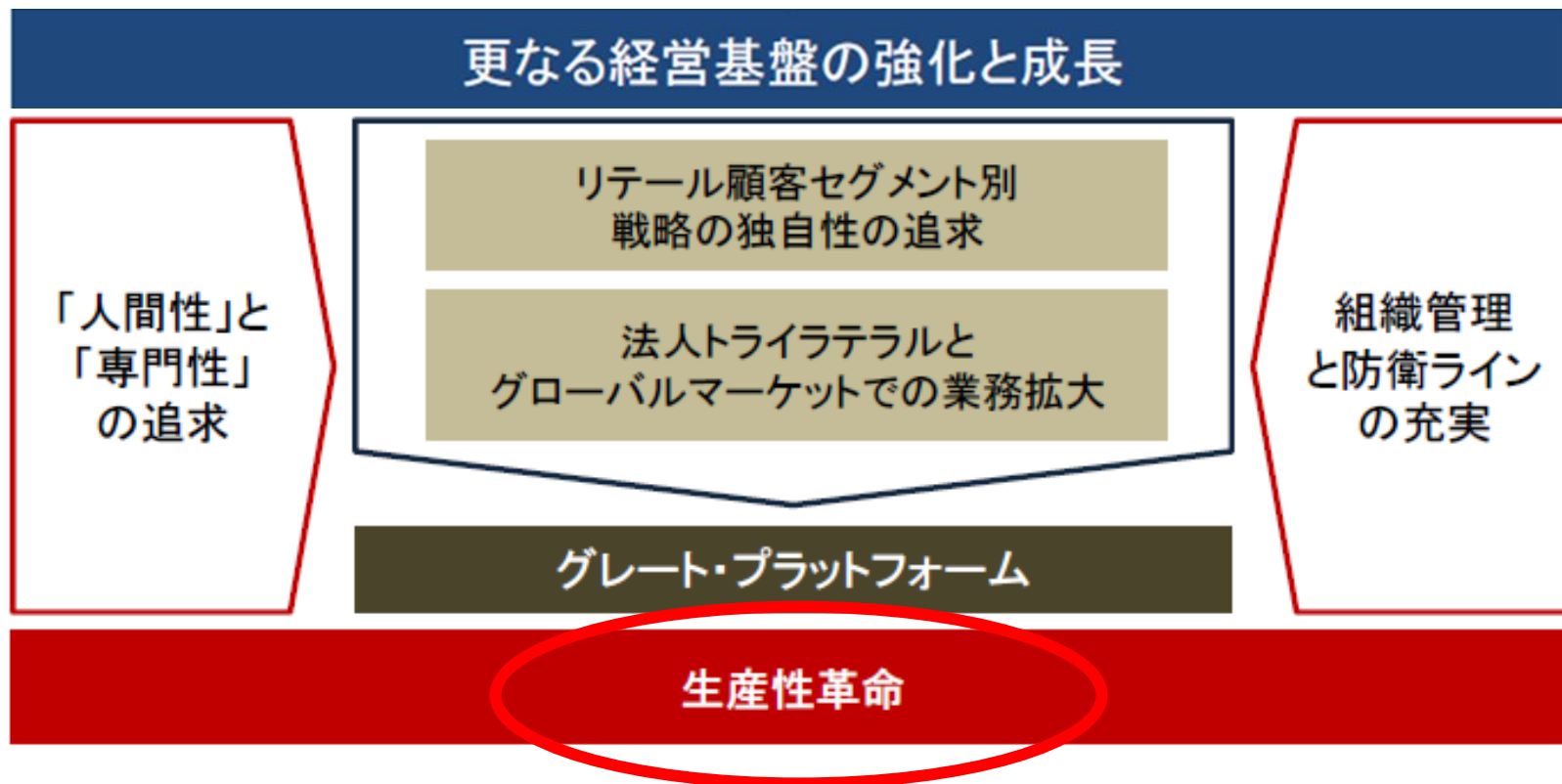
## 女性活躍推進法 一般事業主行動計画

【計 画 期 間】 2017年9月～2019年度末

【目 標】 (1) 女性管理職比率25%  
(2) 高度な専門性を持つ女性社員比率50%  
(3) 男性の育児関連休暇取得率30%以上

【取組み内容】 (1) 教育機会  
(2) 多様なキャリアパス  
(3) 両立支援環境

## 生産性革命を経営基盤の強化・成長の土台と位置付け



社員一人ひとりの  
人間性（ハート）と専門性（プロフェッショナルリティ）を追及

## 人事制度

社員の専門分野の  
明確化と専門教育

専門性を評価・処遇する  
人事制度の見直し

## 組織

営業推進  
(リテール・対面／非対面)

システム・インフラ

働き方改革

[illegible]



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



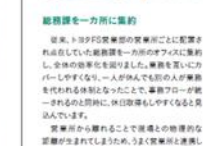
**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



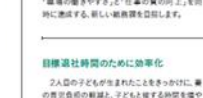
**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



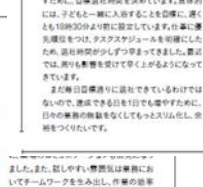
**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



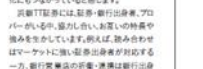
**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん

## PART 2

### 今日から始める

### 働き方を変える 第一歩

各県各店で開催されている取り組みを紹介いたします。



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん



**医師 高橋 哲也**  
法人・作業療法士 1500  
メンバー  
石井 浩嗣さん

14

## SCRAP & BUILD

### 効率化

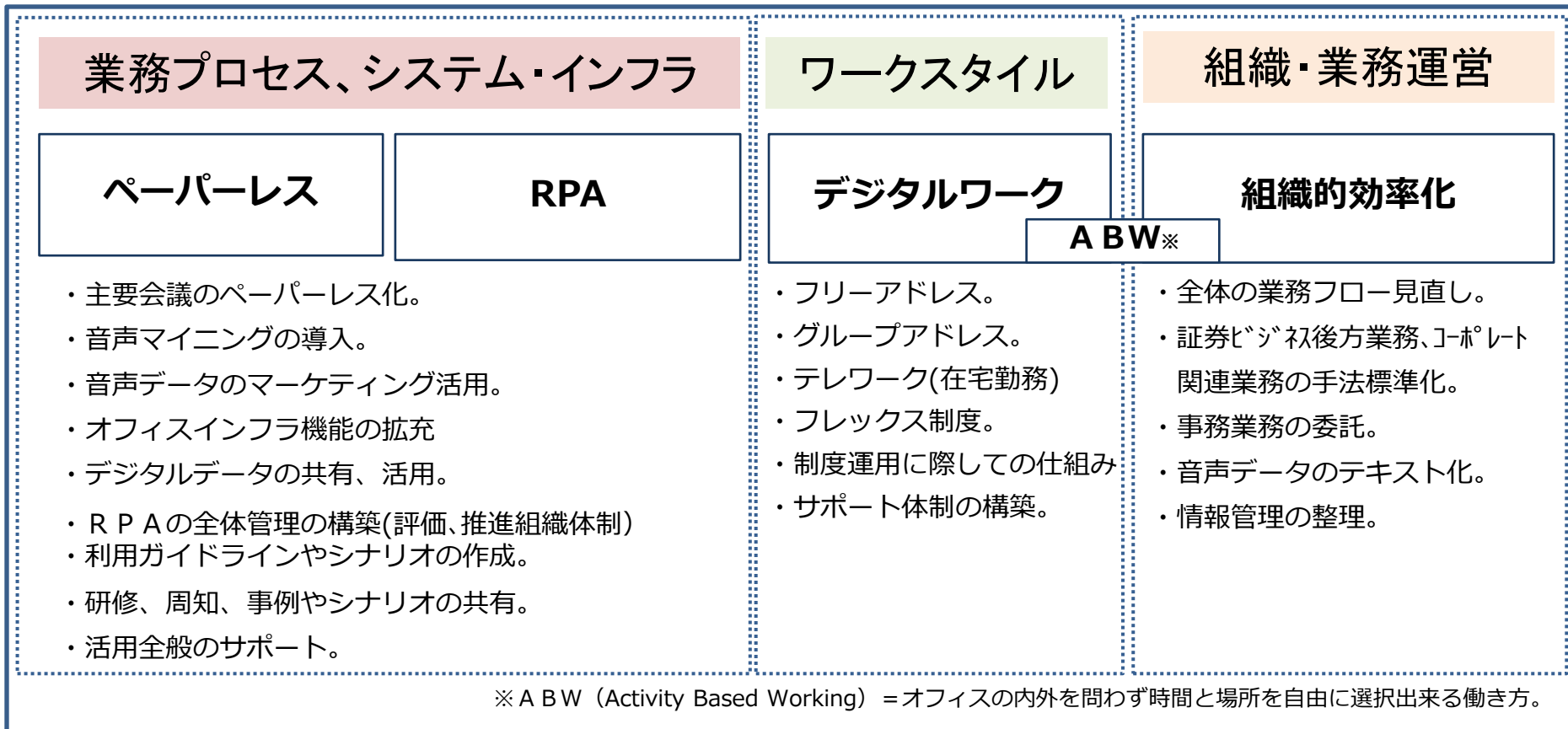
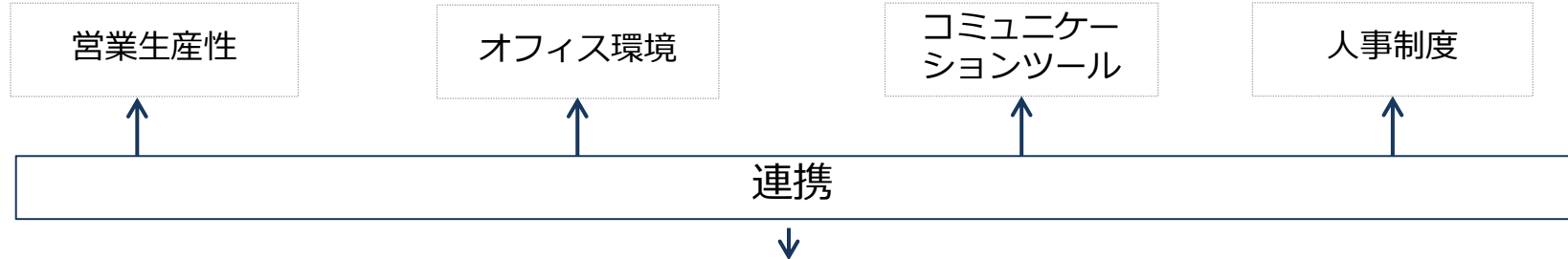
- ・ 単純定型業務の時間削減。
- ・ 業務プロセス効率化。
- ・ 業務スピードのアップ。
- ・ 会議体の見直し。

### 付加価値向上

- ・ デジタル情報の活用。
- ・ 専門性の高い人材の活躍。
- ・ コワークの活性化。

### ハートとプロフェッショナリティ

- ・ 多様なワークスタイルによるライフの充実。
- ・ 専門性と生産性の向上を目指す社員意識の定着。



## ＜カフェテリア研修＞ 社員の主体的な学びを支援

### 「TT School」 週末を利用した集合研修

日々のビジネスに役立つ知識とスキルの習得。  
研修受講後資格マイレージを付与。

### 「TT Learning」 通信教育講座

金融、語学、資格取得、一般スキルの4つのカテゴリー。  
受講終了後に資格マイレージを付与。受講料の一部を還付。

### 「5分間ドリル」 Eラーニング

金融知識を身につけるための、1日1項目のEラーニング。  
年度内3講座以上終了で資格マイレージを付与。

## 社員の“仕事以外”の活動を奨励

### ＜わくわくギネス＞



### ＜毎年クラブ活動報告会を開催＞

#### ◆役員の投票により選ばれた「ベストクラブ賞」

- 1位 東海東京野球部
- 2位 東海東京ランナースクラブ
- 3位 関西文化史跡研究会

#### ◆参加者及びオーディエンスの投票により選ばれた「特別賞」

- 1位 小さな旅倶楽部
- 2位 京都ラテンダンス部
- 3位 東海東京歴史研究会「飛鳥の風」

#### 【報告会参加クラブ】

| クラブ名称          | 内容     | クラブ名称         | 内容      |
|----------------|--------|---------------|---------|
| オーバー170の会      | ボウリング  | 東海東京フットサル部    | サッカー    |
| 東京マリン倶楽部       | クルージング | ブルーマリン倶楽部     | クルージング  |
| SITT フィッシングクラブ | 釣り     | 関西文化史跡研究会     | 文化・史跡研究 |
| 京都ラテンダンス部      | 社交ダンス  | 歴史研究会「飛鳥の風」   | 歴史研究    |
| 東海東京ランナースクラブ   | マラソン   | トレッキング&アウトドア部 | 登山      |
| T Tテニス部        | テニス    | 東海東京野球部       | 野球      |
| 小さな旅倶楽部        | 小旅行・観光 |               |         |

---

新時代の旗手を目指して  
一人ひとりのハートとプロフェッショナルリティを追求



東海東京証券

# 岡三証券の働き方改革および 女性活躍推進について

2018年2月27日（火）

**岡三証券株式会社**

## ■ 岡三証券の概要

(注) データは2018年1月末現在

### 【拠点数】

国内62拠点  
海外 3拠点  
(駐在員事務所)



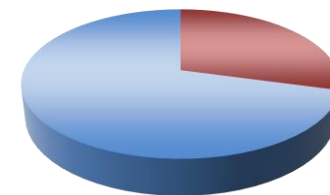
### 【従業員数】

|    |        |
|----|--------|
| 全  | 2,622名 |
| 男性 | 1,855名 |
| 女性 | 767名   |

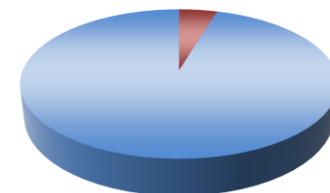


### 【女性比率】

女性比率  
29.3%



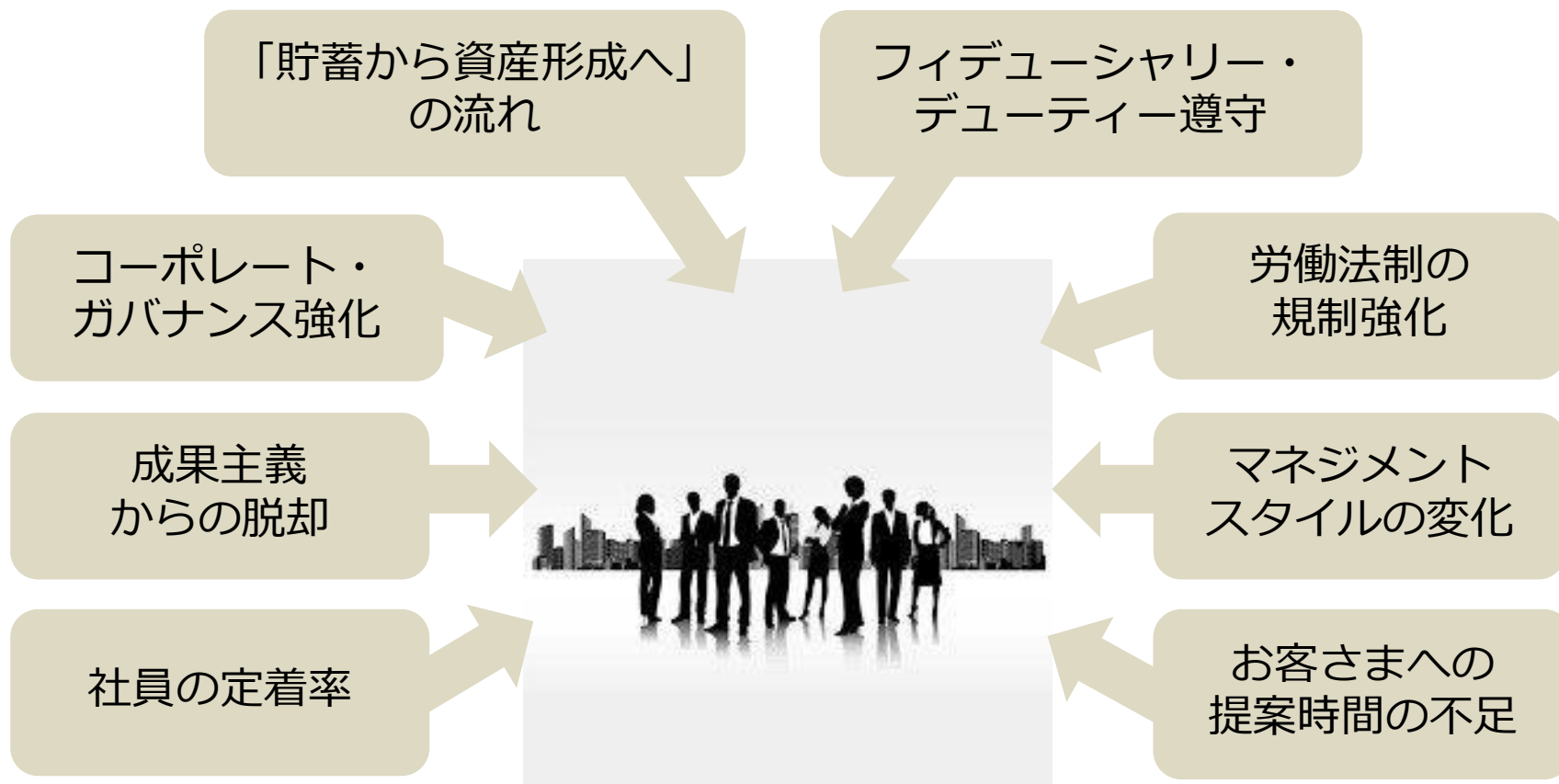
女性管理職比率  
4.7%



### 【経営理念】

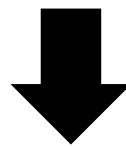
「すべてはお客さまのために」

## ■会社を取り巻く環境



→会社経営や法規制、さらには社員個々の「働く意識」も大きく変化している

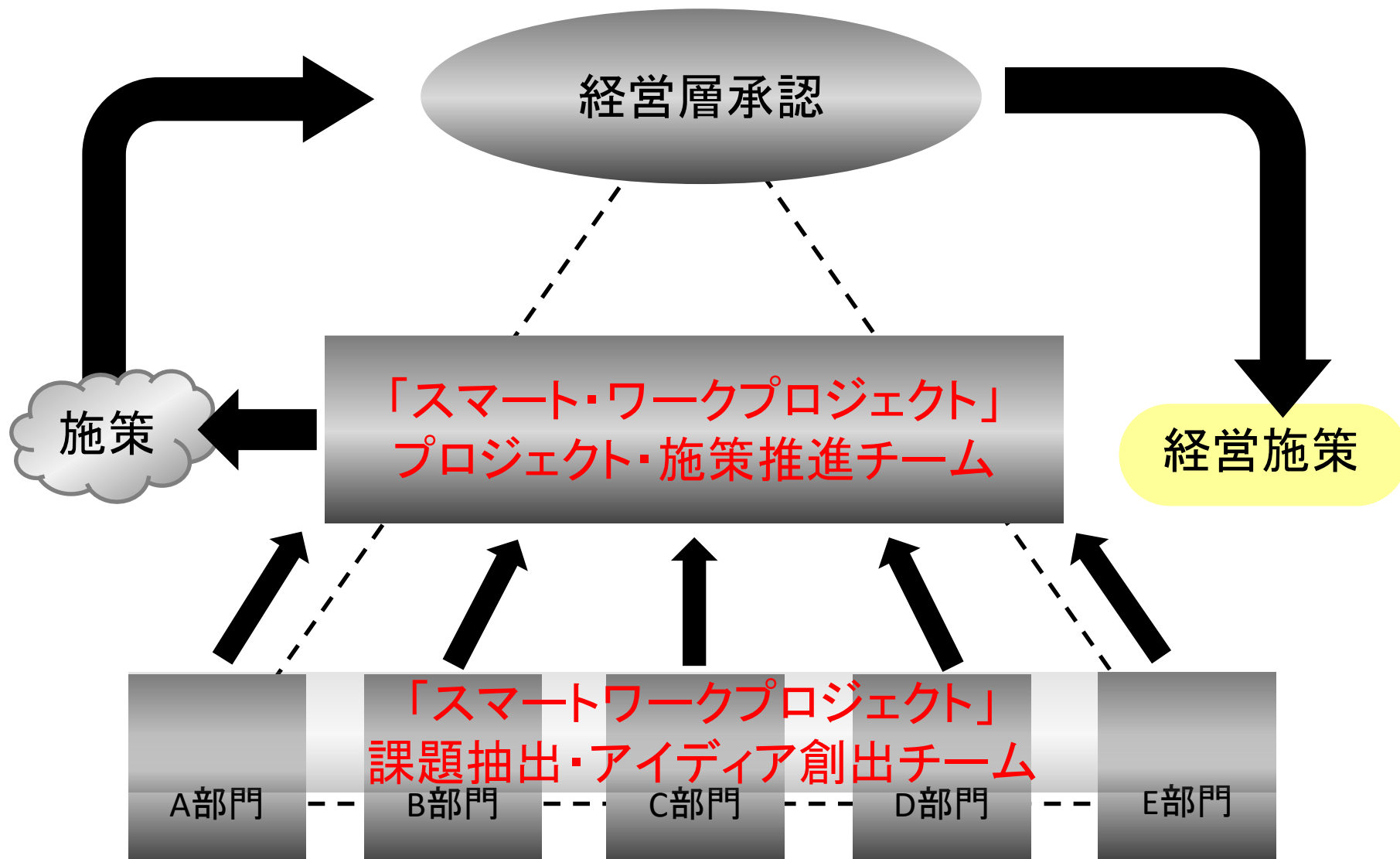
- 岡三証券が大切にしている価値観  
「お客さま大事」「ひと大事」「仲間大事」



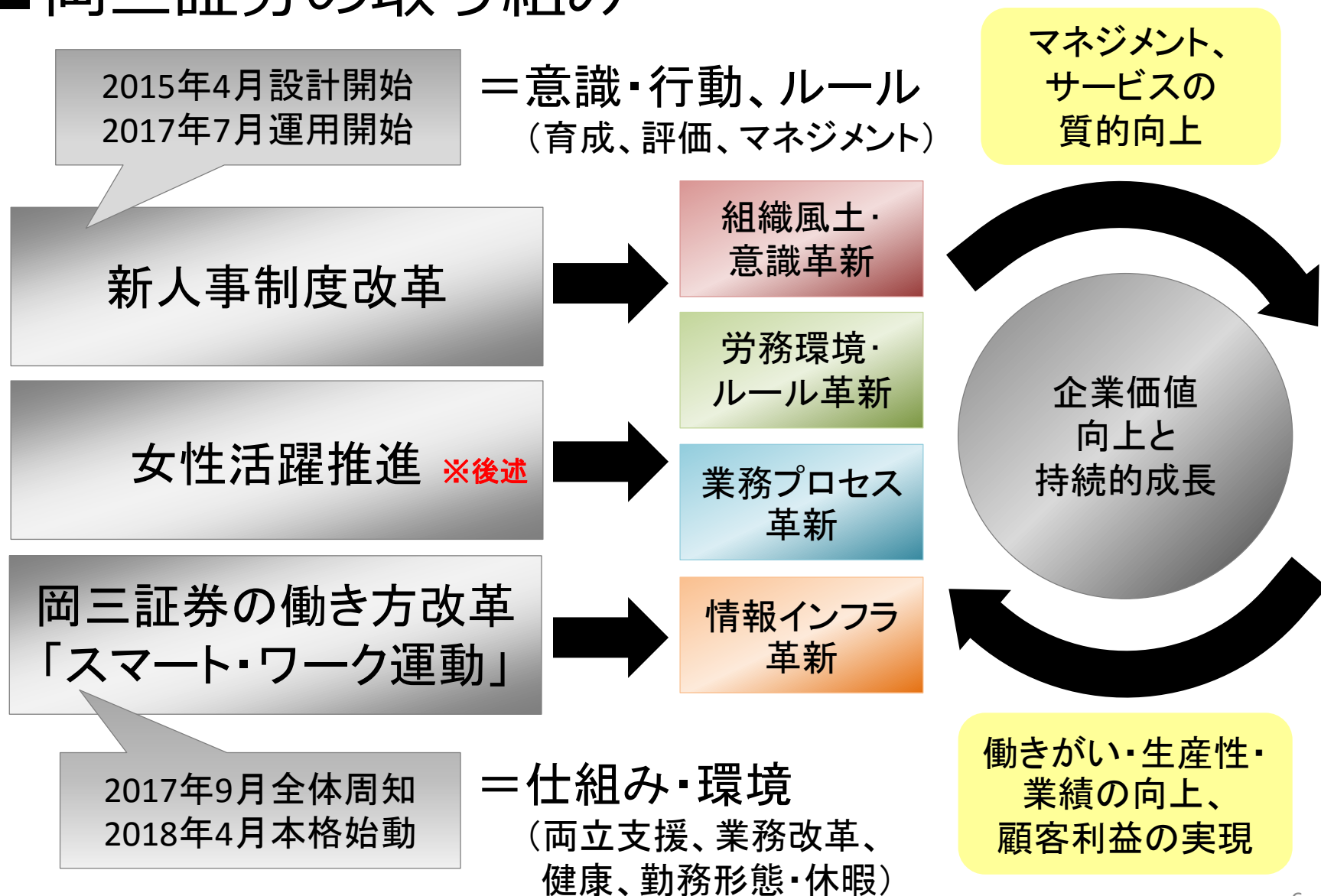
会社経営の根源は、「人」

- 岡三証券の働き方改革  
「スマート・ワーク運動」
  - 社員の働きがい・働きやすさを向上させ、会社としての生産性を向上させる
  - 2018年4月、スマート・ワークプロジェクトチーム発足

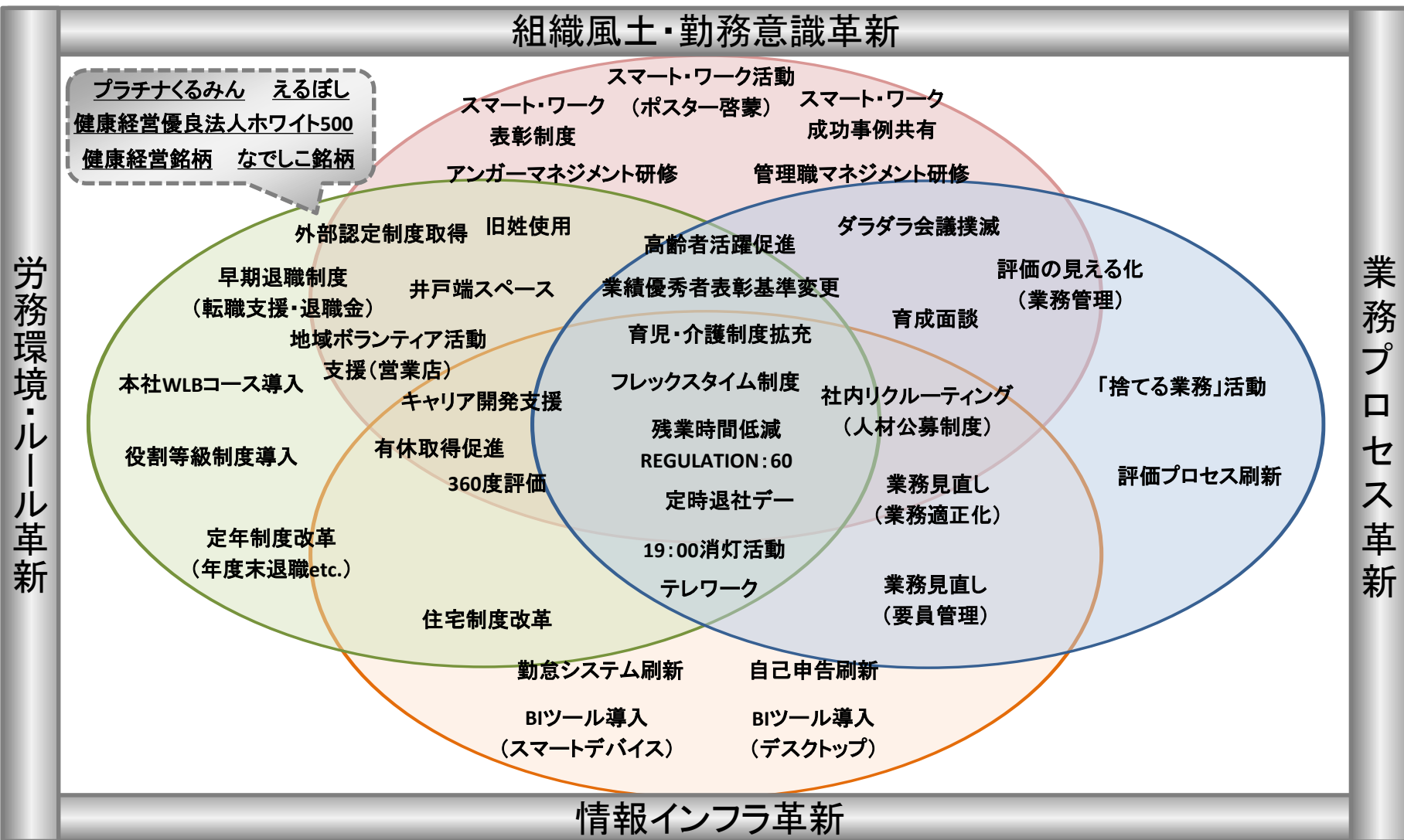
## ■ 働き方改革の推進体制



## ■ 岡三証券の取り組み



# ■ 岡三証券の推進施策



## ■ 女性活躍推進

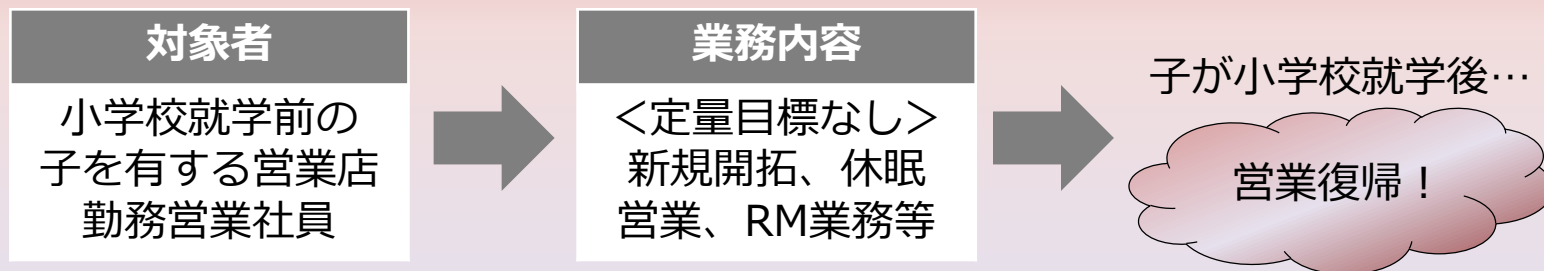
|          |                                                                                             |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2014年 7月 | 女性活躍推進プロジェクトチーム発足                                                                           |
| 2015年 7月 | 営業店勤務営業社員WLB育児コース導入<br>再入社支援制度導入<br>育児短時間勤務・所定外勤務免除対象者の範囲拡充                                 |
| 2016年11月 | ベビーシッター育児支援再整備                                                                              |
| 2017年 3月 | くるみん取得  |
| 2018年以降  | 配偶者の転勤に合わせて異動できる制度<br>女性管理職者数・女性比率向上(=定着率向上)                                                |

## ■ 女性活躍推進

### 営業店勤務営業社員WLB※育児コース導入

営業店勤務営業社員を対象として、育児環境に合わせ、職務を限定した新しい勤務形態を導入

※ WLB = 「Work Life Balance」の略



### 育児短時間勤務・所定外労働勤務免除対象者の範囲拡充

女性のライフステージとキャリアパターンに合わせた多様な働き方を推進すべく、各適用期間を法定以上の内容に拡充

|          | 変更前                   | 変更後             |
|----------|-----------------------|-----------------|
| 育児短時間勤務  | 3歳に満たない子を養育する社員 (=法定) | 小学校就学前の子を養育する社員 |
| 所定外勤務の免除 | 3歳に満たない子を養育する社員 (=法定) | 小学校就学前の子を養育する社員 |

## ■ 女性活躍推進

### 女性活躍推進による取り組み状況

(単位：人)

| 年 度    | 産前産後<br>休暇取得 | 育児休暇<br>取得 | 短時間<br>勤務取得 | 計  | 女性管理職<br>比率 |
|--------|--------------|------------|-------------|----|-------------|
| 2012年  | 9            | 12         | 13          | 34 | 3.30%       |
| 2013年  | 6            | 15         | 10          | 31 | 4.21%       |
| 2014年  | 10           | 15         | 9           | 34 | 4.21%       |
| 2015年  | 18           | 21         | 12          | 51 | 4.73%       |
| 2016年  | 23           | 34         | 22          | 79 | 4.63%       |
| 2017年※ | 22           | 35         | 27          | 84 | 4.65%       |

※ 2017年度は2018年1月末までのデータ

## ■ 業務改革

### ＜営業店＞

IT活用による業務改革・営業力強化

高年齢者活用（人材育成、営業サポート）

→ お客さまへの提案時間・内容のさらなる充実

### ＜本社部門＞

RPA(Robotic Process Automation)活用  
による業務の自動化・効率化推進

業務の見直し、要員管理

→ サービス力・レスポンス力のさらなる強化

## ■働き方・休み方改革

### 新勤怠管理システム導入による厳格管理

自律的な労働時間管理の徹底  
システム活用による長時間労働者・上長への警告実施

### 労働時間低減施策

従業員組合と連携し全店部に対する方策を検討・実施

### 有給休暇取得促進制度「プラス5」

特別休暇と有給休暇を組み合わせた長期休暇の取得促進

### フレックスタイム制・裁量労働制導入検討

柔軟な働き方・勤務形態の導入検討

## ■ 健康経営

### 健康管理体制の構築・運用

専門職によるアフターフォロー徹底  
産業医による改善状況把握・就業判定（就業制限指導）

### 重症化予防施策（2018年度ターゲット「大腸」）

項目・目的別ターゲット層へのさらなる支援施策の展開

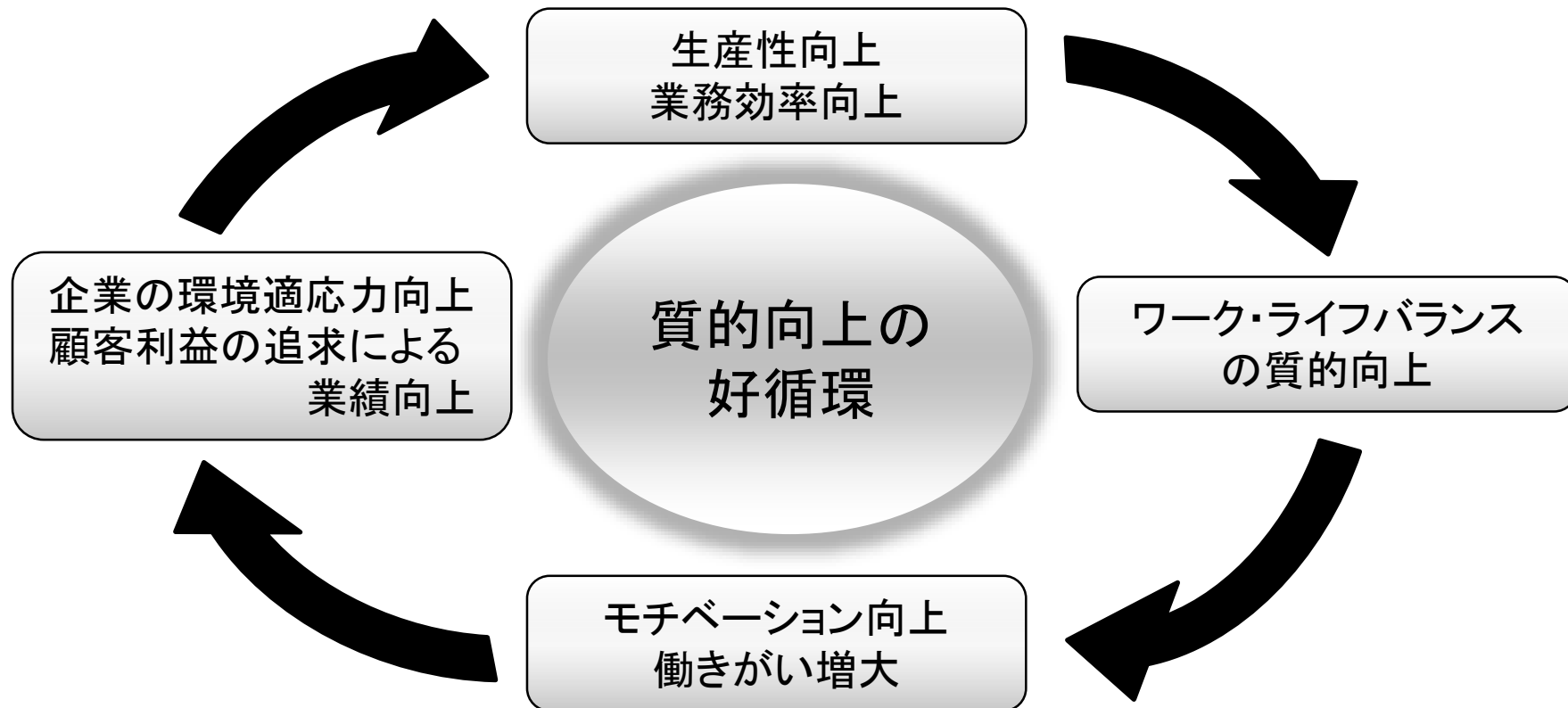
### ストレスチェック&フォローアップ

2017年度ストレスチェック実施率99%  
高ストレス者に対する支援体制の充実

### コラボヘルス（東京証券業健康保険組合連携）

健保組合連携によるデータヘルス・支援施策の充実

## ■ 「スマート・ワーク」の目指す姿



→質的向上の好循環を作り出し、  
お客さまに対するサービスの質を高める

## 資料 3

# ウーマノミクス推進委員会による 女性活躍支援を目的とした 働き方改革の提案と 当社の取組みについて

平成30年2月27日  
むさし証券株式会社

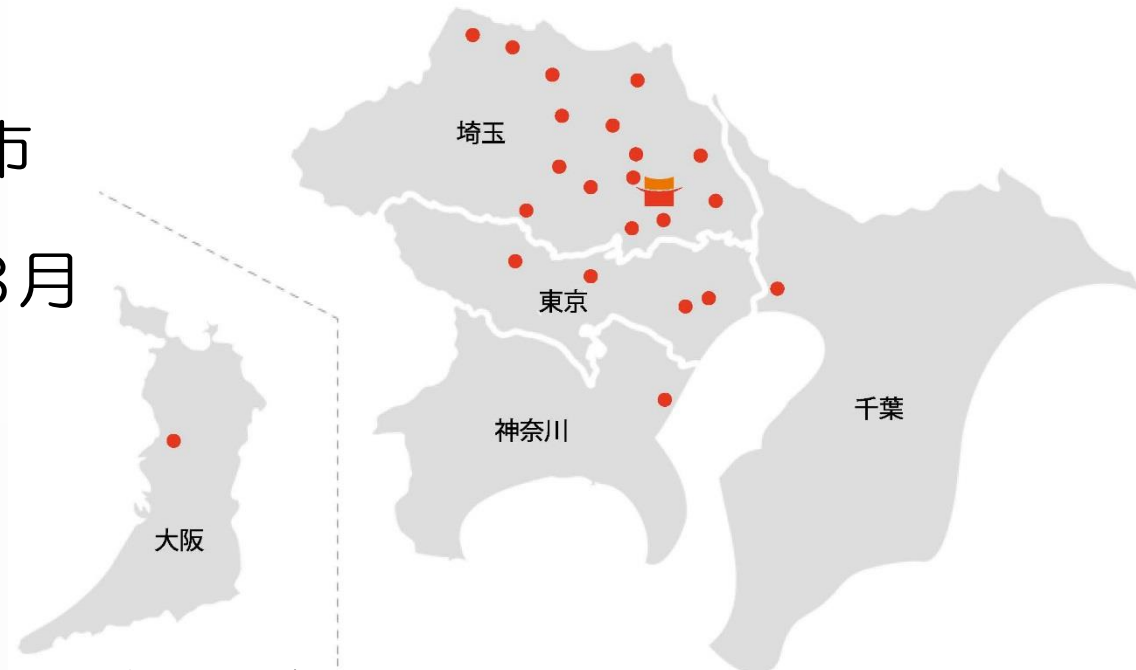
## ■ むさし証券 会社概要

■ 本社所在地；  
埼玉県さいたま市

■ 創業；大正8年3月

■ 拠点数；23  
（内、埼玉県内16）

■ 役職員数；366名  
（男性；278名）  
（女性；88名）



## ■ 取組内容

- 時間外労働の削減
- 有給休暇取得率の向上
- 女性の身だしなみ向上
- 女性の採用強化
- ホームページリニューアル
- 人事考課の明確化
- 女性営業交流会の開催
- 婦人科検診の受診推奨
- 女性の上位役職への登用
- 育児休業明け復職社員のサポート体制構築
- 埼玉県「多様な働き方実践企業」プラチナ認定



## ■ 取組内容

| 項目                  | 内容                                                                          |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 時間外労働の削減            | 20時以降残業禁止／19時前退社推奨／7時30分前出社禁止／8時出社推奨／プレミアムフライデー定時（17時退社実施）／時間外申告のモニタリング定例実施 |
| 有給休暇取得率の向上          | 誕生日月休暇1日増加                                                                  |
| 女性の身だしなみ向上          | 女性社員への社章貸与／制服の廃止／身だしなみガイドブック制定                                              |
| <u>女性の採用強化</u>      | ジョブリターン制度導入／高卒者の採用／ <u>採用担当に女性加入</u>                                        |
| <u>ホームページリニューアル</u> | <u>採用ページリニューアル／ウーマノミクスページ新設／デザイン全面リニューアル</u>                                |
| 人事考課の明確化            | 考課手引きの公表／評価のフィードバックの徹底                                                      |
| 女性営業交流会の開催          | 各営業店の女性営業員を一同に集め、交流・話し合いの場を創出                                               |
| 婦人科検診の受診推奨          | 就業時間内の受診可／交通費会社負担                                                           |
| <u>女性の上位役職への登用</u>  | 女性副支店長2名誕生                                                                  |
| 育児休業明け復職社員のサポート体制構築 | 個別面談の実施／復職後カリキュラムの策定                                                        |
| 埼玉県「多様な働き方実践企業」     | ゴールド認定→プラチナ認定                                                               |

## ■ ウーマノミクス推進委員会の歩み



| 年月                 | 事柄                                             |
|--------------------|------------------------------------------------|
| 2015年9月<br>(平成27年) | 埼玉県 of ウーマノミクスプロジェクト に応募、社内でメンバーを募集し発足 (第1期)   |
| 2016年2月<br>(平成28年) | 当社が取り組むべき課題と施策について経営陣へプレゼンテーション、意見交換           |
| 2016年3月<br>(平成28年) | 埼玉県 of ウーマノミクスプロジェクト の発表会で半年間の取組みについてプレゼンテーション |
| 2016年4月<br>(平成28年) | 当社独自の取組みとして第2期スタート                             |
| 2017年4月<br>(平成29年) | 第3期スタート                                        |

# ■ ウーマノミクス推進委員会の歩み

## ■ ウーマノミクスページ（当社コーポレートサイトより）


**むさし証券** Musashi Securities Co., Ltd.

[お問い合わせ・ご意見](#)
[サイトマップ](#)
 文字サイズ: [小](#) [中](#) [大](#)

[ログイン](#)

[HOME](#)
[商品案内](#)
[サービス案内](#)
[店舗案内](#)
[決算IR情報](#)
[会社案内](#)

### ウーマノミクス推進委員会




当社は平成27年9月に埼玉県のウーマノミクスプロジェクトに参加し、「ウーマノミクス推進委員会」を発足、活動しています。埼玉県の事業としての活動は平成28年3月で終了しましたが、引き続き当社独自の取組みとして継続して活動しています。

発足当初は「女性社員の職域の拡大や働き方の見直しへの取組みが、企業の利益に繋がることが実証されている中、当社の課題を抽出し女性社員が更なる活躍ができる会社をすること」を目的としていましたが、現在は加えて男性社員も共に活躍できる会社を目指して取り組んでいます。

#### ウーマノミクス

- ウーマノミクス推進委員会
- むさし証券で働く女性社員
- 女性活躍推進法に基づく行動計画

#### フォトライブラリー

平成28年10月  
女性営業交流会を開催しました。



平成28年3月  
経営陣へのプレゼンテーションを行い、意見を交換しました。



# ■ 第1回アンケート（2015年11月実施）用紙

【回答期限：10/28（水）まで】

（該当する方にご記入ください）

・あなたの性別は 

|    |    |
|----|----|
| 男性 | 女性 |
|----|----|

・あなたの職種は 

|    |     |
|----|-----|
| 営業 | 非営業 |
|----|-----|

### ウーマノミクス推進委員会よりアンケートのお願い

この度、むさし証券100周年に向けて、女性社員の活躍推進を加速させるためにウーマノミクス推進委員会が発足いたしました。私たちは女性社員の活躍だけでなく、全社員が一層活躍できる会社を目指しています。社員皆さまのご意見をお聞かせいただき、より良い職場環境にするため今後の委員会活動に活かしていきたいと思っております。お手数ですが、アンケートにご協力をお願いします。

尚、アンケートは無記名で部署店も特定されないよう配慮しています。率直な気持ちをご記入ください。正直につけて下さい。

- 現在の職場環境に満足していますか？
 

|      |      |        |        |
|------|------|--------|--------|
| 全く違う | 少し違う | 少しその通り | 全くその通り |
|------|------|--------|--------|
- 仕事と私生活のバランスはとれていますか？
 

|      |      |        |        |
|------|------|--------|--------|
| 全く違う | 少し違う | 少しその通り | 全くその通り |
|------|------|--------|--------|
- ご自身の仕事を正しく評価されていると思いますか？
 

|      |      |        |        |
|------|------|--------|--------|
| 全く違う | 少し違う | 少しその通り | 全くその通り |
|------|------|--------|--------|
- 男女の業務内容に公平さを感じていますか？
 

|      |      |        |        |
|------|------|--------|--------|
| 全く違う | 少し違う | 少しその通り | 全くその通り |
|------|------|--------|--------|
- 女性社員の活躍は必要だと思いますか？
 

|      |      |        |        |
|------|------|--------|--------|
| 全く違う | 少し違う | 少しその通り | 全くその通り |
|------|------|--------|--------|
- より良い会社にするため、改善すべきと思われる点がありましたらお書き下さい。
- ウーマノミクス推進委員会に取り組んで欲しいこと、期待すること等がありましたら忌憚なきご意見をお書き下さい。

ご回答ありがとうございました。今後とも委員会活動へのご協力をお願いいたします。

ウーマノミクス推進委員会

## ■ 経営陣へのプレゼンの様子（2016年2月）



# ■第1回アンケート（2015年11月実施）結果

## ■記述回答より

有給休暇を消化しやすい雰囲気づくり。

時間管理をきちんとしてほしい。

週に1回でも早帰りの日を作してほしい。

ON・OFFをはっきりとして仕事を楽しく出来る様にしたいです。

帰宅時間が遅過ぎる。女性社員が生活と両立できないと思えます。



## ■ 取組内容

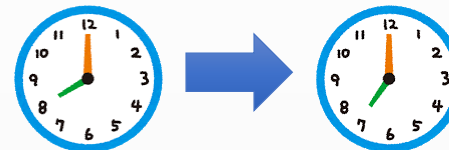
| 項目                  | 内容                                                                          |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 時間外労働の削減            | 20時以降残業禁止／19時前退社推奨／7時30分前出社禁止／8時出社推奨／プレミアムフライデー定時（17時退社実施）／時間外申告のモニタリング定例実施 |
| 有給休暇取得率の向上          | 誕生日月休暇1日増加                                                                  |
| 女性の身だしなみ向上          | 女性社員への社章貸与／制服の廃止／身だしなみガイドブック制定                                              |
| 女性の採用強化             | ジョブリターン制度導入／高卒者の採用／採用担当に女性加入                                                |
| ホームページリニューアル        | 採用ページリニューアル／ウーマノミクスページ新設／デザイン全面リニューアル                                       |
| 人事考課の明確化            | 考課手引きの公表／評価のフィードバックの徹底                                                      |
| 女性営業交流会の開催          | 各営業店の女性営業員を一同に集め、交流・話し合いの場を創出                                               |
| 婦人科検診の受診推奨          | 就業時間内の受診可／交通費会社負担                                                           |
| 女性の上位役職への登用         | 女性副支店長2名誕生                                                                  |
| 育児休業明け復職社員のサポート体制構築 | 個別面談の実施／復職後カリキュラムの策定                                                        |
| 埼玉県「多様な働き方実践企業」     | ゴールド認定→プラチナ認定                                                               |

## ■ 時間外労働の削減

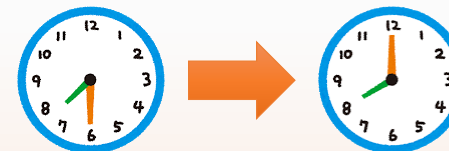
- 20時以降残業禁止
- 19時前退社推奨
- 7時30分前出社禁止
- 8時出社推奨
- プレミアムフライデー定時（17時退社実施）



☾ 退社推奨時間の推移



☀ 出社推奨時間の推移

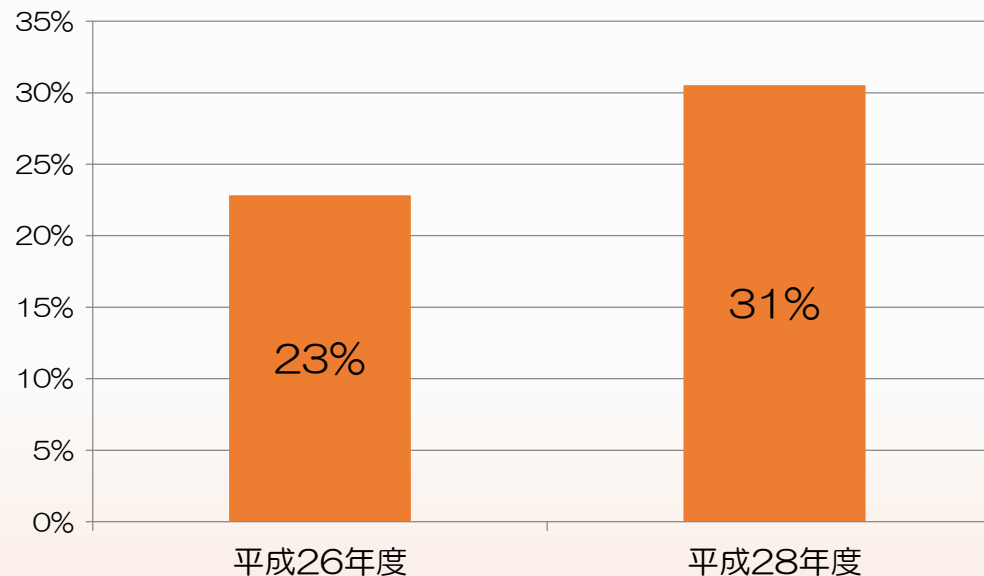


## ■ 有給休暇取得率の向上

■ 誕生日月休暇の日数増加（1日→2日）



■ 有休取得率の変化（平成26年度→平成28年度）



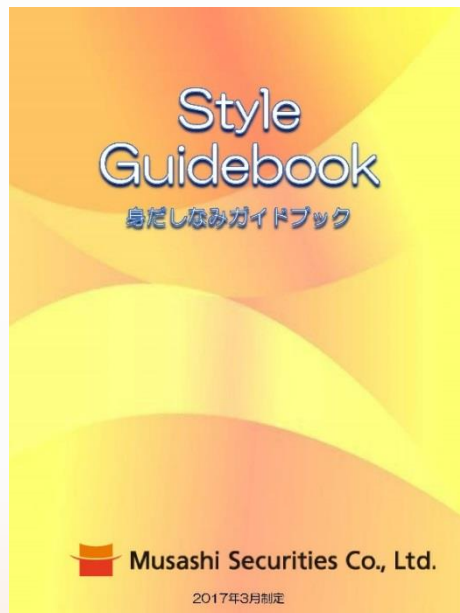
# ■身だしなみに関する施策

■女性社員への社章貸与



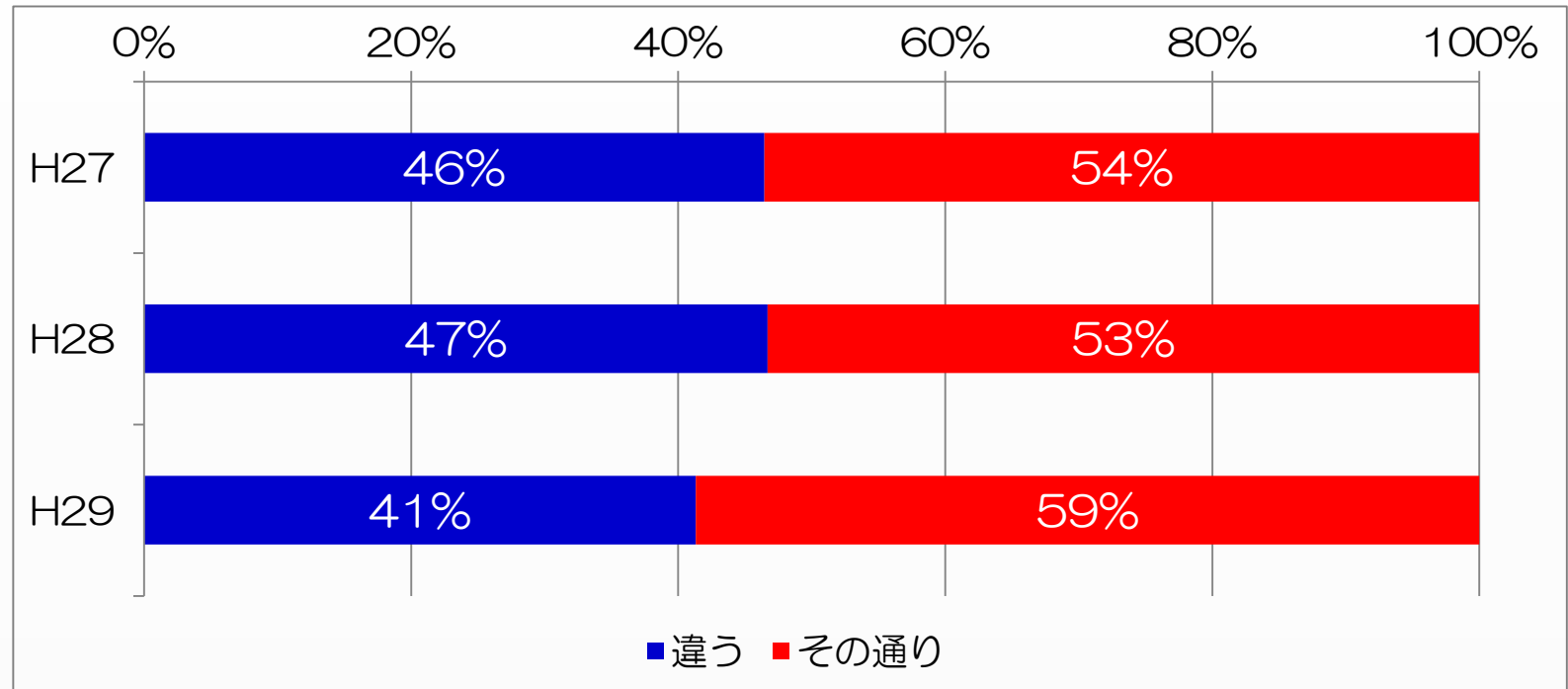
■制服の廃止

■身だしなみガイドブック制定



## ■ アンケート結果

問：仕事と私生活のバランスはとれていますか？（当社アンケートより）



## ■第3回アンケート（2017年11月実施）結果

### ■記述回答より

「ウーマノミクス」に「働き方改革」も加わり、リタイア時間が  
早くなった。今後もより早く業務終了時間を早めてもら  
いたい。

バースデー休暇が2日になった点は大変嬉しい。ありがとうございます。  
今後は更なる有休消化増を全社員が目指せる会社になりほしいです。

退社時間も有休のとり方が改善されたと思います。

時間管理が徹底された。時間外（サニタリズム）がなくなった。  
経営に打ち込む意見申す場が（委員会）でよいこと。良い。



