

フジタの主な女性活躍推進の取り組み

年	F-net（女性総合職ネットワーク）	会社
2007年～ 	発足時 49 名（全体の 2%）でスタート 主に環境改善・課題の調査 ・作業所環境改善の提案 ・新作業服の作製 ・育児・介護シミュレーションの作成 ・ワークライフバランスの取組提案 ・ニーズの高い制度導入の提案 ・総会、全体ミーティングの開催 ・意識調査の実施（以後年 1 回定点実施） ・ホームページ、F-net Report	ダイバーシティ社長方針発表 ・ダイバーシティがフジタを強くする ・ダイバーシティの実現のために、まず多様性の理解の向上と、女性の活躍支援・機会提供に注力 半日有休制度を導入
2009年～	主にネットワークづくり、啓発 ・メンバー専用サイトの更なる活用 ・社員向けサイトの改定 ・ライフキャリアデザインシートの作成 ・意見交換会の実施	ダイバーシティ推進室新設 初の女性管理職誕生 育児・介護休職制度拡充（短時間勤務、フレックス制度新設等） 育児・介護等退職再雇用制度新設
2011年～	主体的に支店展開 ・支店ごとにテーマ設定し、企画、活動 ・全店リーダー会議（TV会議）、拡大全店リーダー会議の開催 ・F-net メンバーサイト更新、ブログ活用 ・F-net Report（各店） ・総会	<F-net サイト> 
2012年～	全店共通テーマ「ライフイベントの壁を乗り越え、働き続けるためには」を設定 支店活動の一つの柱とする ・働き続けるためにはどうしたらよいか自ら考える（漠然とした不安を明確にし、各自解決策を考える機会を持つ） ・全店作業所勤務者意見交換会（作業所で長く働き続けるためには）	くるみん取得 育児休職制度拡充（短時間勤務他小学3年終了時まで利用拡大） 仕事と介護の両立支援サービス導入 介護セミナー開催 海外で働く女性社員を社内報で紹介 産休・育休ハンドブック作成、面談実施
2016年～	<全店作業所勤務者意見交換会> 	会社と F-net が共同で更なる女性活躍の推進 ・新ダイバーシティ社長方針発表 ・時間有休の導入 ・第 4 回全店作業所勤務者意見交換会
2017年～	多様な働き方を導入し、女性活躍の推進体制を整える ・在宅勤務制度、サテライトオフィスの導入 ・育児短時間勤務者意見交換会実施 ・保活アンケート実施、後進へ情報共有 ・意識調査の実施（10 回目） 女性活躍推進開始から 10 年で 262 名（全体の 9.6%）	