

基本情報

◆主な事業内容

インフラ工事

◆所在地

北海道地方

◆設立

1920年代

◆従業員数

250人(うち女性15人)
(女性比率6.0%)

◆平均年齢

男性:46~50歳

女性:41~45歳

◆女性採用比率

10.0%(H28)

◆平均継続勤務年数

男性:19年、女性:15年

◆一月当たり平均残業時間

46時間(H28)→42時間(H29)

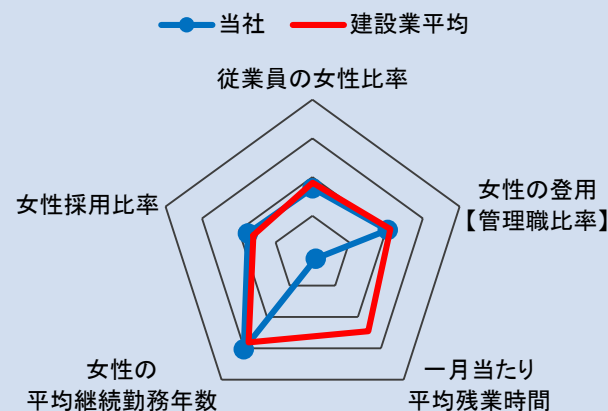
◆女性の登用

【係長級比率】

2.0%(H29)

【管理職比率】

1.2%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 女性は、既に女性が勤務している企業を選んで就職活動を行う傾向があり、女性技術者がいない当社において女性管理職比率等を改善していくためには、まず女性技術者を雇用することが重要
- ▶ 人手不足の解消のため、積極的に女性技術者を採用したいと考えているが、技術系の女子学生自体が少なく、当社への応募者さえいないことから、女性の採用が困難な状況
- ▶ なお、従来から管理部門に配属されている女性従業員は、将来、管理職に昇進する可能性がある。

【主な取組内容と状況】

①育休後、休業前と同一の職務に復帰できる制度

(内容)

- 育休規程に基づき、育休期間が終了した従業員については、i)復職後の給与は休業前の給与を下回らないものとし、ii)原則として、育休開始日の前日に配置されていた部署に復職させることとしている(平成27年度以降、女性従業員1人が当該制度を利用し、復職)。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本制度を利用して復職した女性従業員は、将来管理職として活躍できる人材である。
- 本制度を継続させることで、育休後の職場復帰を容易にし、女性の継続就業を促すことで、将来的には好影響・好循環が現れるものと考えており、今後も継続していきたい。

②ノー残業デーの設定と時短推進カレンダーの作成・配布

(内容)

- 毎月第1・第3水曜日を「ノー残業デー」として設定し、残業時間を削減。「時短推進カレンダー」を作成・配布し、全社的な周知を図っている。

(工夫又は苦慮した(している)点)

- 従前から、現場事務所の残業時間削減の取組として、「ノー残業デー」を呼び掛けてきたものの、実際には「ノー残業デー」を設定しているだけで、形骸化。効果の検証も行われてこなかった。
- そこで、平成27年、次世代法に基づく事業主行動計画を策定し、「ノー残業デー」の設定を目標項目として取り上げることで、改めて全社的に周知・啓発を促し、「ノー残業デー」の定着と促進を図った。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組等を通じて、平均残業時間は近年、減少傾向(平成28年:46時間→29年:42時間)
- 今後は、「働き方改革」の観点から、業務のやり方を検証し、「ノー残業デー」が労働時間の削減に効果的な方策なのかどうか、定着と促進の方法を含め、社内での更なる検討が必要だと認識

基本情報

◆主な事業内容

インフラ・ビル等の建築

◆所在地

北海道地方

◆設立

1930年代

◆従業員数

228人(うち女性33人)
(女性比率14.5%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

—

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

—

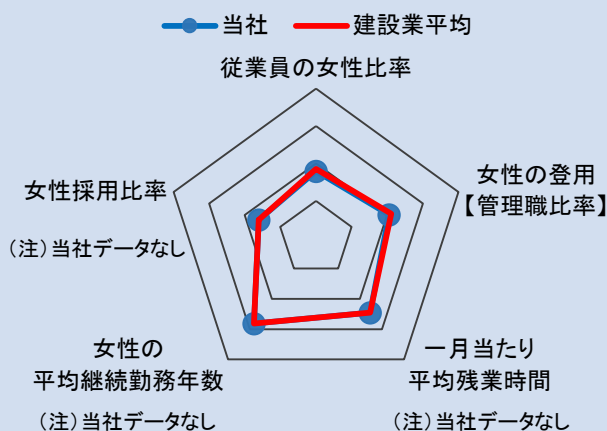
◆女性の登用

【係長級比率】

—

【管理職比率】

1.9%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 女性従業員が33人(全従業員の14.5%)と少なく、管理職となり得る者はこのうち総合職の8人(事務職2人、技術職6人)のみ。女性従業員の多く(25人)は一般職で採用されているため、職域が限定されているとともに、男女問わず、技術職が不足している社会情勢を考慮すれば、今後、女性を積極的に採用し、活躍できる場を提供する必要性があると認識
- ▶ 過去、技術職(土木)の女性従業員が入社3年程度で離職したことがあり、離職理由の一つに「仕事がきつい」といった理由があったため、特に女性技術職に継続就業してもらうには、複数人の女性を配置し、チームやグループを形成して女性同士が相談できる体制づくりが必要と認識
- ▶ 将来、現場長や管理職に就く女性従業員を育成していく必要があると考えていることから、このような体制整備も行いながら、女性技術職を積極的に採用し、増やしていきたい。

【主な取組内容と状況】

①過去取得しなかった年休の一部を積立て可能とするもの

(内容)

- 平成26年度以降、未取得となっている年休の有効活用を目的として、権利発生後2年間、消化し切れなかった年休の積立てができるようにした。
- 積立てできる年休の日数は年10日を限度、年間の総年休日数は50日を上限とし、家族の看護や育児を目的する場合などに使用できるとしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 育児を目的とした使用については、育児・介護休業法の改正(育児目的休暇の新設の努力義務)に伴って平成29年に追加したもの。現時点では追加して間もないことから、利用実績がなく、効果は分からない。
- ただし、子育てを行っている従業員にとっては利便性が高いものであると考えられることから、今後もこの取組を継続させていきたい。

②テレワーク(在宅勤務制度)の導入

(内容)

- 育休中の女性従業員(技術職)から、育休となっている期間も働きたいといった希望があったことをきっかけに、平成30年から開始
- 当該従業員が育休の取得を希望した期間のうち、特に1~3月は、入札対応等で多忙な時期であったことから、会社側の都合もあり、当該期間中は育休ではなく、テレワーク(在宅勤務制度)による勤務を実施

②テレワーク(在宅勤務制度)の導入(つづき)

(取組の効果、今後の見通し)

- 本制度導入のきっかけとなった女性従業員は、1～3月はテレワークによる勤務を実施し、平成30年度からはテレワークから通常の勤務形態に復帰
- 導入から間もないため、目に見える形で大きな効果は現れていないものの、育児を行いながら働いている従業員にとっては利便性が高く、かつ通常勤務と同様の収入を得られるといったメリットがあることから、継続就業への効果があると考えている。

③残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 従来、残業時間の管理に当たっては、従業員からの自己申告に基づいて管理していた経緯
- 残業時間の削減と適正化を図ることを目的として、平成30年以降、時間外の勤務を行う場合は超過勤務命令簿を作成し、残業の管理を徹底

(工夫又は苦慮した(している)点)

- 官庁が発注する土木工事等の場合、週休2日を前提として工期や工事単価が設定されており、従前と比較すれば余裕が生じてきているが、民間事業者が発注する建築工事の場合、依然として、工期が短く、工事単価が安価に設定されていることから、個々の建設業者だけの取組だけでは、残業時間の削減が困難であると感じている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 取組開始から間もないことから、具体的な効果はまだまだこれからだと考えている。
- 残業時間の適切な管理を行うことで、女性にとって継続就業が可能な環境を整備することは、女性管理職の育成にも寄与するものと考えている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

インフラ・ビル等の建築

◆ **所在地**

北海道地方

◆ **設立**

1920年代

◆ **従業員数**

161人(うち女性18人)
(女性比率11.2%)

◆ **平均年齢**

男性:46~50歳
女性:36~40歳

◆ **女性採用比率**

0.0%(H27)→18.0%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:21年、女性:11年

◆ **一月当たり平均残業時間**

30時間(H28)→37時間(H29)

◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

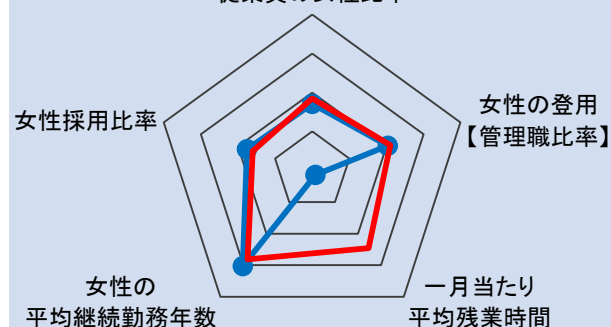
7.4%(H27)→18.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→1.8%(H29)

● 当社 ● 建設業平均

従業員の女性比率



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 女性の管理職登用が進んでいない理由としては、i) 女性従業員が少ない(18名)こと、ii) 女性は総合職の補助者として、主に一般職として採用されてきた経緯があり、新規の女性採用も離職者(主に一般職)の補充であること、iii) 一般職からの管理職登用を行ってこなかったこと、が挙げられる。
- ▶ 特に技術職の人手不足の解消のためには、男性の採用だけでは解決できないことから、女性も積極的に採用していきたいと考えてはいるものの、女性の応募者自体がおらず、採用に至っていないのが現状。
- ▶ なお、女性従業員18人のうち、(総合職では求められる)転勤に同意し、かつ、職種の転換を希望した4人を一般職から総合職に転換。現在、係長級に3人、課長級に1人の女性が就任している。
- ▶ このような職種の転換や育児と仕事の両立支援の取組等を進めることで、特に女性の継続勤務年数が延び、結果として、今後、女性管理職比率等が改善されていくものと考えている。

【**主な取組内容と状況**】

① **残業時間の削減に向けた取組**

(内容)

- 平成30年4月、社長が、建設業ではまだ浸透していない4週8休(週休2日)の実現(3か年計画)や残業時間の削減方針を全従業員に表明し、まずは残業時間の削減に向けた取組(従業員の残業時間の実態把握)を開始

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 官庁が発注元となっている土木工事の多くは、週休2日や残業が発生しないように工期が設定されているが、民間事業者が発注元となっている建築工事の場合、「早く安く」を求められ、残業時間を削減するにしても限界がある。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組は従業員の離職を防止し、継続就業を促進するための取組でもあるが、まずは従業員の残業時間の実態把握を始めたばかり。
- 女性管理職比率等の改善につながるかどうかは分からないが、今後、女性技術職が現場に配属されることも念頭に置きながら、今の段階から取り組む必要があると考えている。

②一般職から総合職へ職種転換と管理職等への登用

(内容)

- 女活法に基づく事業主行動計画における目標(女性管理職比率3%以上)を達成するため、本人の意思や希望も取り入れながら、一般職の女性従業員18人のうち4人を総合職に転換
- 係長級に3人(平成28年度1人、29年度2人)、課長級に1人(28年度)を登用

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 総合職の場合、支社への転勤の可能性が考えられるものの、頻度はそれほど多くないことから、総合職登用において懸念される転勤の有無が、職種転換の実施に当たっての支障となることはなかった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 現時点では、上記の目標(女性管理職比率3%以上)は達成していないものの、職種転換や育児と仕事の両立支援に係る取組等を進めることで、女性の継続勤務年数が延び、結果として、女性管理職比率等が改善されていくものと考えている。
- 職種転換に当たっては、本人の希望や意思を尊重しつつ、更に希望者が出てきた場合は積極的に対応していきたいと考えている。

基本情報

◆**主な事業内容**

道路、集合住宅等の建築

◆**所在地**

北海道地方

◆**設立**

1940年代

◆**従業員数**

162人(うち女性26人)
(女性比率16.0%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

33.0%(H27)→20.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:12年、女性:6年

◆**一月当たり平均残業時間**

24時間(H28)

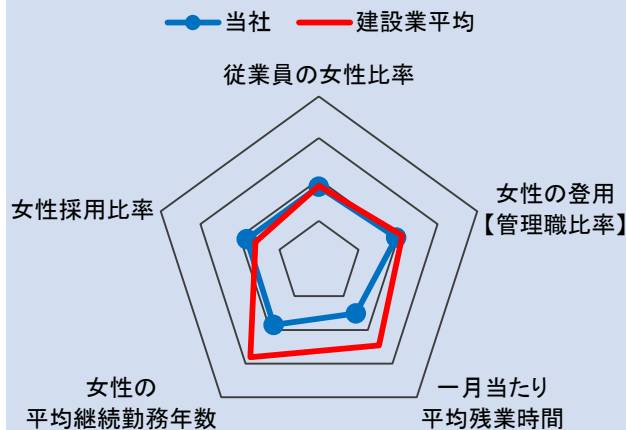
◆**女性の登用**

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 管理職(課長級以上)23人、係長級14人の中に女性従業員はおらず、係長級下位職の主任の中に女性が3人(事務職1人、技術職2人)いるだけで、女性の登用は進んでいないのが現状
- 事務職に多く配置されている女性従業員は管理職への登用を前提としない一般職として採用されていることや、結婚・出産を契機に離職する者が多かったことが、女性の継続勤務年数や管理職比率が改善しない要因であると考えている。
- しかし、人手不足解消のため、女性の活躍を期待し、平成23年度以降、女性技術職(管理職への昇進が可能な総合職としての位置付け)の採用を積極的に進め、27年度からは事務職においても、性別に関係なく、総合職としての採用を積極的に推進
- 社長の方針に基づき、女活法の施行前(平成26年度以前)から、社内環境の改善を進めてきたが、26年度以降の女性技術者の採用を契機として、既存の男性独身寮を改修し、女性寮を整備。さらに、女性技術者が所属する土木部門のある本社に女性用トイレを設置するなど、これまでの男社会を前提とした職場環境を女性が働ける環境に整備してきた。
- また、グループ会社とともに女性技術者同士の交流の場を設けたり、大学訪問や採用イベントに女性技術者を同行させ、女性技術者が働きやすい職場であることをアピール。
- 女性技術者の存在は、作業現場が和む傾向にあり、内装やインテリア等の面で女性ならではの感性がいかされるとともに、若手技術者の教育体制の見直しにもつながることから、女性の採用や環境整備に積極的に取り組むことで、辞めずに働き続けてくれる女性従業員を増やすことを重視している。

【主な取組内容と状況】

○女性技術者同士の交流の場を立ち上げ

(内容)

- 平成27年、グループ会社を設立したことを契機に、グループ会社との間で女性技術者同士の交流の場を提供。現在、グループ会社の女性技術者2人を含め、計10人で活動している。
- 交流では、女性技術者の知識や技術力向上のために、年1、2回程度、施設見学やお互いの現場訪問等を実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- グループ会社を含め、社内の女性技術者の人数がまだまだ少ないことから、女性技術者同士の交流の機会を会社側が積極的に提供することで実現。
- 一方、開催に当たっては、グループ会社との日程調整や、土木部門と建設部門における繁忙期の相違に伴う部門間調整に苦慮している。

○女性技術者同士の交流の場を立ち上げ(つづき)

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性管理職への登用など、具体的な成果にはまだ結び付いていないが、女性技術者からの反応として、女性同士の交流の場が「刺激になった」、「勉強になった」など、肯定的な意見が多く聞かれる。
- 結果として、「やる気」につながっていることから、今後も継続していきたいと考えており、当該取組や女性が働きやすい環境の整備を行うことで、女性の継続就業につなげ、将来的に女性技術者等が管理職に就くことを期待している。

基本情報

◆主な事業内容

公共施設等の建築

◆所在地

北海道地方

◆設立

1910年代

◆従業員数

141人(うち女性13人)
(女性比率9.2%)

◆平均年齢

男性:46~50歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

15.4%(H28)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

—

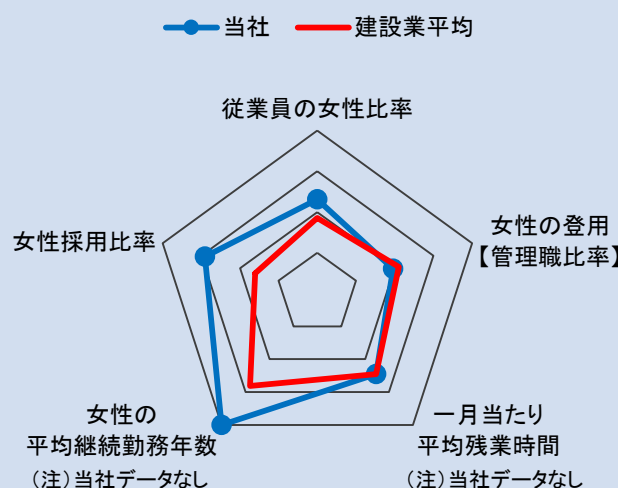
◆女性の登用

【係長級比率】

—

【管理職比率】

0.0%(H28)→14.3%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 建設業は受注産業であり、発注者に沿った工事を行うことが基本とされているが、受注者としてより良い工事を完成させるため、発注者に対して提案を行うことも重要な役割であると考えている。
- ▶ 発注側は女性が担当している場合もあることから、受注側としても女性の感性や視点を持つことは重要であり、女性の技術職は貴重な存在。
- ▶ また、発注者側が男性であったとしても、女性ならではの「表現力」や「説得力」を発揮することで成果を上げているとともに、現場での安全確保に当たっては、女性が持つ「気付き」の観点から無事故の達成にも貢献している。
- ▶ 10年以上前、女性の技術職が自身の評価が男性に比べて低いと感じ、職場環境も女性には適応していない等の理由で離職。一定期間、女性の技術職がない状態が続いたことがある。
- ▶ これらの経緯もあり、従業員の離職防止の観点から、全従業員にアンケート調査を実施し、現場への女性用トイレの設置など、女性が働きやすい職場環境づくりや、性別に左右されない人事評価制度の創設にも取り組んできた。

【主な取組内容と状況】

○育休から女性技術者が復帰する場合の配慮

(内容)

- 育休後は原則として、休業前と同一以上の階級や職務に復帰できることとしているところ、特に、女性技術者が「現場代理人」^(注)として職務に復帰する場合、どのような不都合が生じるかといった観点から、復帰時の業務の見直しを行った。

(注) 注文者との建設工事の請負契約において、請負人(法人の場合は、代表権を有する取締役。個人の場合は事業主)の契約の定めに基づく法律行為を、請負人に代わって行使する権限を授与された者

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 現場代理人には、i) 工事現場での常駐義務があること、ii) 工事従事歴に基づく工事を受注している場合、性別を問わず、当該者を現場の担当から外すことはできないことなどから、育休後、女性技術者を直ちに現場代理人として復帰させることは困難。
- このことから、現場代理人であった女性技術者が育休から復帰する際は、通勤や出張の可否等も総合的に判断し、本人とも協議の上、安全衛生や積算担当などの育児に支障が生じない部署に復帰させるなどといった配慮を行うこととしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- これまで実績はないものの、育休から復帰する従業員(特に女性技術者)にとっては、継続就業の観点から役立つ制度であることから、継続していきたい。

基本情報

◆**主な事業内容**

道路等の建設

◆**所在地**

北海道地方

◆**設立**

1940年代

◆**従業員数**

137人(うち女性14人)
(女性比率10.2%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆**女性採用比率**

0.0%(H27)→0.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:18年、女性:20年

◆**一月当たり平均残業時間**

10時間(H27)→12時間(H29)

◆**女性の登用**

【係長級比率】

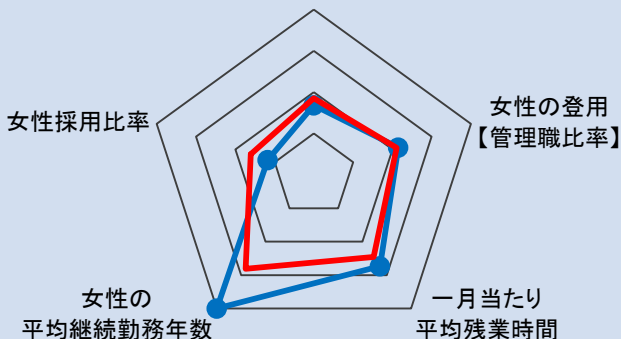
—

【管理職比率】

4.2%(H27)→4.0%(H29)

● 当社 ● 建設業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 建設業界は男性中心の業界であったことから、工業高校を卒業した男性を中心に採用活動を行ってきたが、少子化の進行や建設業界の不人気の影響もあり、必要な人材を確保することが困難になっている。
- 男性の平均継続勤務年数より女性の平均継続勤務年数の方が長い傾向(男性18年、女性20年)があり、特に、技術職・事務職問わず、女性の継続勤務年数が伸びてきていることから、現時点では、女性にとっては継続就業しやすい職場環境なのではないかと考えている。

【主な取組内容と状況】

○半日単位で取得できる有給休暇制度

(内容)

- i)数年前、年休の取得率が4.6%と低水準な時期があったこと、ii)従業員の平均年齢の高齢化(40歳超)に伴い、通院や子どもの学校行事等への参加のために1日を要しない休暇制度の創設の要請があったこと、iii)建設業界全体で働き方改革が行われていることなどを踏まえ、就業規則を改正し、平成28年度以降、これまで1日単位でしか取得できなかった年休を「半日単位」でも取得できることとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 理想としては、時間単位での年休の取得にまで踏み込むことが求められるところ、給与計算が複雑になることから、時間単位での年休は導入しなかった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 従業員からの評判も良く、働きやすい職場環境の整備の一環であると認識。目に見える形での大きな効果は出ていないが、今後も継続し、従業員の継続就業に寄与することを期待している。
- 数年前は5%に満たなかった年休の取得率は、平成29年に18.3%にまで上昇

基本情報

◆**主な事業内容**

道路等建設、介護事業

◆**所在地**

北海道地方

◆**設立**

1940年代

◆**従業員数**

202人(うち女性72人)
(女性比率35.6%)

◆**平均年齢**

男性:46~50歳
女性:41~45歳

◆**女性採用比率**

45.5%(H27)→53.6%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:23年、女性:17年

◆**一月当たり平均残業時間**

—

◆**女性の登用**

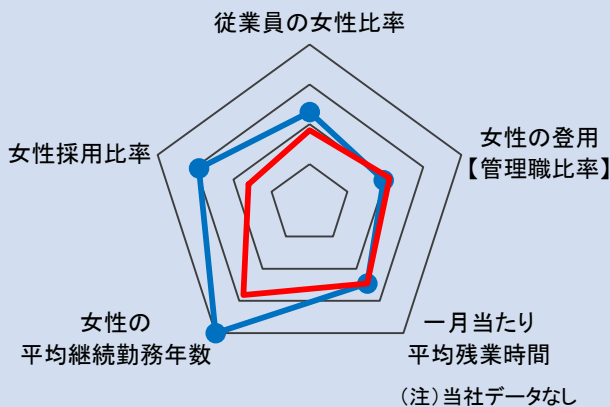
【**係長級比率**】

5.9%(H27)→14.8%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 建設業平均



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 当社は、土木、建築、介護、総務(人事労務等)の4部門から構成されており、特に、土木・建築の部門では女性の応募者自体が少なく、平成29年に建築部門で女性技術職を採用するまでの数十年間、女性の新規採用はなかった。
- ▶ そのため、現在、建築現場に女性用トイレや更衣室を設置するなど、職場環境の整備を整えつつあるところであり、女性が働ける環境づくりを始めたばかりの状態である。
- ▶ なお、介護部門は全て中途での採用であり、従業員の7~8割が女性。今後、管理職として登用される女性も存在する。総務部門は、従前であれば結婚に伴う退職が慣例となっていたが、近年は結婚や出産などといったライフイベントを経た女性も就業を継続しており、当該部門においても将来的に管理職への登用が考えられる女性がいる。
- ▶ いずれの部門においても、男女区別なく積極的に採用し、採用した女性には長く勤務してもらいたいと考えている。

【**主な取組内容と状況**】

○**育休後、休業前と同一以上の階級や職務に復帰できる制度**

(内容)

- 育休を取得した場合であっても、休業前と同じ階級や職務に復帰できることとしており、これまで育休を取得した女性は全て同一の階級や職務での復帰を果たしている。

(工夫又は苦慮した(している)点)

- 従前から取り組んでおり、従業員には浸透している。
- そもそも、育休取得後に階級を下げたり、職務を変更したりするといった発想自体なく、取得前の階級や職務のまま復帰することが当然であると考えている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性の平均継続勤務年数が比較的長く、男性の平均継続勤務年数との差異もそれほど大きくないことから、女性の継続就業に一定程度貢献しているのではないかと考えている(男性23年・女性17年(平成29年))。

基本情報

◆主な事業内容

マンション・ビル空調工事

◆所在地

北海道地方

◆設立

1930年代

◆従業員数

175人(うち女性21人)
(女性比率12.0%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:41~45歳

◆女性採用比率

0.0%(H27)→0.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:18年、女性:14年

◆一月当たり平均残業時間

—

◆女性の登用

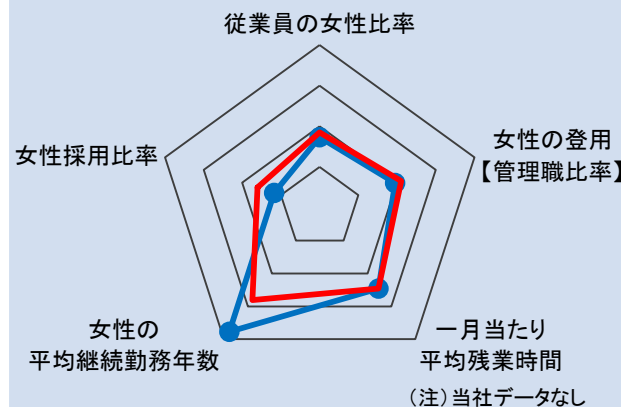
【係長級比率】

8.8%(H27)→12.1%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 建設業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 建設業界では技術職の人材が不足しており、いずれは女性技術職を積極的に採用する必要があると考えているものの、建設業界(技術職)は特に女性からの人気がなく、採用希望者が少ない。
- また、i)現場ごとに衛生環境が異なり、女性にとっては勤務環境が悪いこと、ii)女性より男性よりも仕事以外の充実を望む傾向(印象)があるが、休日や夜間の工事が多いこと、iii)へき地であっても一定期間滞在して仕事をしなければならず、転勤を望まない女性には向かないこと、iv)地域的に業界全体で女性技術職の活躍を推進している印象がないことから、現時点では、女性技術職の積極的な採用には至っていない。
- 当社で根幹をなす業務は工事の施工であることから、技術職が就くこととなる工事現場の現場代理人を経験した従業員がその他の分野でも、現場の経験をいかせることが非常に多い。そのため、工事現場を経験した従業員の方が評価が高く管理職になる傾向がある。これらを考慮すれば女性の技術職がないことも女性の管理職がない要因になっていると考えられる。

【主な取組内容と状況】

①育休後、休業前と同一以上の階級や職務に復帰できる制度

(内容)

- 就業規則において、育休後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とすることと定めている。

(取組の効果、今後の見通し)

- これまで育休を取得し復帰した者はいないが、育休の取得を促進するために重要な取組と考えるため、今後も続ける予定

②半日単位で取得できる有給休暇制度の整備

(内容)

- 就業規則において、半日単位で年休を取得できることと定めている。
- 工事現場で現場代理人(施工管理職)を行う者は、基本的に年休を取らないため、事務職、営業職が取得している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性管理職比率等の改善への影響の有無は分からないが、働きやすい環境づくりにはつながる取組であるため、今後も続ける予定

基本情報

◆主な事業内容

橋梁、ビル等の建築

◆所在地

北海道地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

247人(うち女性29人)
(女性比率11.7%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:41~45歳

◆女性採用比率

18.2%(H27)→22.2%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:17年、女性:11年

◆一月当たり平均残業時間

38時間(H27)→24時間(H29)

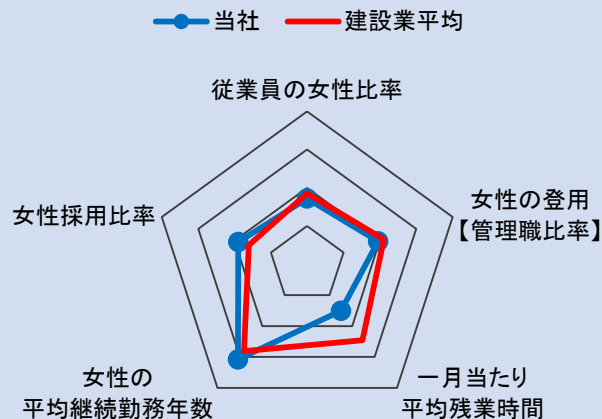
◆女性の登用

【係長級比率】

1.7%(H27)→3.4%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 職種ごとの割合をみると、技術職8割、事務職2割であるが、女性は技術職での採用希望者が少ないこともあり、技術職における女性割合が低く、女性従業員29人のうち、技術職は3人のみ(10.3%)となっている。
- ▶ 一方、建築学等を選ぶ女性は概して関連する職種に対して強い意志を持っており、知識や技術の吸収が早く、優秀であるとともに、最近では結婚しても離職しない女性が増え、長い目でみても企業戦略上、戦力として役に立つと考えられることから、女性技術職の採用を積極的に行いたいと考えている。
- ▶ これまで女性で管理職に就いた従業員はいないものの、育休を取得して継続就業する者も増え、管理職候補となる女性技術者も出てきていることから、将来的に女性活躍が進むものと考えている。
- ▶ 一方で、管理職に適した能力があっても、女性従業員自身の問題として、管理職になることに対して抵抗があったり、本人が希望しないこともあることから、意識を変えていく必要性も感じている。

【主な取組内容と状況】

○原因分析も踏まえた残業時間の削減に向けた取組

(内容)

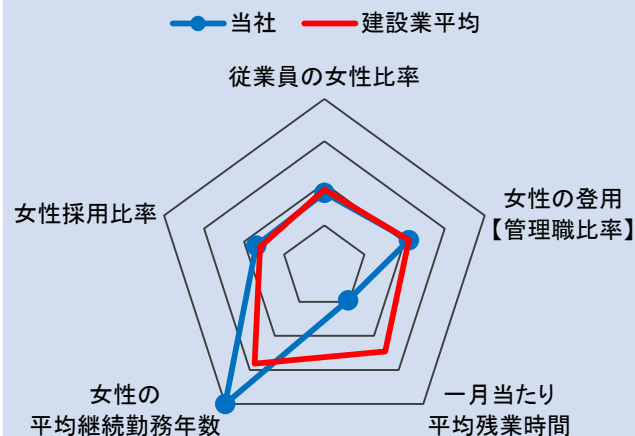
- 従来から、社長が働きやすい職場環境づくりに向けて、残業時間の削減に係る取組を重視していたところ、企業の過労死が世間で問題になったこともあり、残業時間の削減に向けた取組を徹底。
- 平成26年以降、一月当たりの平均残業時間を45時間以内とすることを目標とし、「ノー残業デー」を設定したほか、取組が形骸化しないように、60時間を超過した従業員に対しては、残業の原因分析等を実施し、報告書の提出を義務付けるとともに、所属長とも話し合い、3か月の残業計画の作成・報告を義務付けている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 一月当たりの平均残業時間は目標を達成しており、平成27年度以降、年々減少傾向にある(平成27年度:38時間→29年度:24時間)。
- これらの取組を行うことで、従業員の継続就業につなげ、さらに、将来的には女性管理職の誕生につなげられるのではないかと期待している。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
電気・空調等設備工事
- ◆ **所在地**
東北地方
- ◆ **設立**
1940年代
- ◆ **従業員数**
359人(うち女性50人)
(女性比率13.9%)
- ◆ **平均年齢**
男性:36~40歳
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**
25%(H27)→16%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:17年、女性:16年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
29時間(H27)→29時間(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
3.7%(H27)→3.5%(H29)
【管理職比率】
3.1%(H27)→3.1%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

➤ 「建設業」ということで、従来から男性中心であったが、人手不足の中、女性を採用しないと会社が回らないため、経営トップの判断により、女性の採用に力を入れるようになった。

【主な取組内容と状況】

①年功序列を廃止し、新たな人事制度(付加価値報酬)を導入

(内容)

- 社長の経営判断により、平成17年度から年功序列制度を廃止し、新たな人事制度(付加価値報酬制度)を導入。これにより、年齢や性別に関係なく、仕事の難易度や実績に基づき公正に人事評価が行われることとなった。
- 従来、建設業界は「職人の世界」ということもあり、評価者が個々人の判断で人事評価に手心を加えることも珍しくなかった。しかし、社内には他業種(銀行業)の従業員から、社長に対して、「現状の人事評価制度では、いわゆる「ぶら下がり社員」(指示された仕事しかしない従業員)をなくせず、会社の生産性向上は望めない。生産性向上のためには、人事評価の透明性を拡大し、社員の意識改革が必要」といった提案があり、それを受けて実施したもの

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 本制度導入直後には、本制度に反発して退職した年配の従業員も存在

(取組の効果、今後の見通し)

- 若手従業員にとっては、モチベーションの向上にもつながったようで、公正な人事評価の結果、優秀な成績により30歳代で営業所の所長になった従業員も誕生
- 本制度では、実績がなければ評価できないことから、今後女性従業員が結婚や出産によって育休を取得することになった場合、その分昇進は遅くなることとなる。
- 基本的には、「ノーワーク・ノーペイ」の世界であり、実績のない育休期間中を評価してしまうと、他の従業員からの反発も大きいと考えられ、その点は女性に覚悟して入社してもらわなければならないと認識。そのようなことを前提にした上で、優秀な女性がいれば、積極的に管理職として登用していきたい。

②事務職以外の職域での女性採用を推進

(内容)

- これまで女性は事務職として採用されることが多かったが、上記の新人事制度の導入に伴い、平成21年度頃から事務職以外の職域(技術職や営業職)での女性の採用を推進
- なお、現在は2人の女性管理職(課長級)がおり、それぞれ経理や法務関係の業務を担っている(以前は現場監督に係る業務も担っていた。)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 開始当初、男性従業員から、「なぜ建設業(特に現場)で女性を採用するのか」、「現場の仕事は女性には無理」といった反発の声が聞かれた。
- しかし、実際に女性の採用を推進すると、女性がいることで現場の雰囲気明るくなり、気配りもよくできることから、評価は次第に上がり、現在は女性の配置に対する不満の声はない。
- また、これらの女性の職域拡大後に採用された文系短大卒の女性従業員が、入社後、これまで学んできた分野とはまったく異なる分野である電気工業系の資格(第一種電気工事士など)を全て取得し、業務に熱心に取り組む姿勢が見られたことも、建設現場の男性従業員の女性に対する見方を変えた一因になったと考えている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

土木業

◆ **所在地**

東北地方

◆ **設立**

1960年代

◆ **従業員数**

113人(うち女性7人)
(女性比率6.2%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆ **女性採用比率**

60%(H27)→50%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:13年、女性:7年

◆ **一月当たり平均残業時間**

14時間(H27)→13時間(H29)

◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

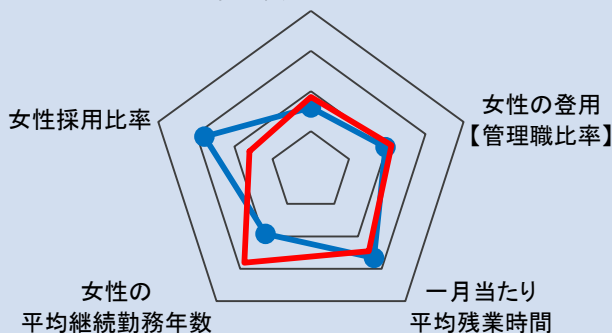
33.0%(H27)→33.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 建設業平均

従業員の女性比率



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 従来から、社長の意向に基づき、i)女性技術職の採用と定着、ii)女性従業員を対象とした外部研修の参加促進などに取り組むたいと考えていたことから、女活法に対しては、平成28年度の全面施行前から関心は持っていたものの、男性の育休促進等を目標に掲げた次世代法に基づく事業主行動計画を策定し、当該計画に基づく取組を既に行っていたことから、一度に二つの計画に取り組むことは困難であると考え、女活法に基づく計画の策定については様子を見かねていた。
- ▶ その後、平成29年度末に、地方公共団体が、女性活躍の推進に取り組む事業者に対し、入札参加資格審査における評点を付与する制度を始めたことから、会社としてメリットにつながると考え、平成30年4月、女活法に基づく事業主行動計画を策定。同計画に基づく取組を開始した。

【**主な取組内容と状況**】

○ **女性の技術従業員の採用を目的とした、市内工業高校の女子生徒に対するインターンシップ活動**

(内容)

- 行政が発注する工事を受注する機会が多いため、女性の技術職の存在が、「女性活躍を推進している企業」として、女性活躍を推進する行政へのアピール材料にもなると考えており、毎月実施している社長等幹部による現場巡視の際に、現場を統括する監督からも「女性(技術職)をもっと採用してほしい」といった要望が出されることがある。
- このことから、現状0人である女性の技術職を採用し定着させるための取組として、土木工事を主とする業種に対する女性からのイメージが良くないことや、中小企業で知名度が高くないことも考慮し、まずは当社を知ってもらうことが必要であると考えた。
- そのため、女活法に基づく事業主行動計画(平成29年策定)では、女性技術従業員の1人以上の採用と定着を目標として掲げている。また、同計画の策定前(平成29年度以前)から、市内にある工業高校と連携して、在学する女子生徒を対象にインターンシップを実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 工業高校において、そもそも土木を専攻している女子生徒が少なく(市内で数人程度)、土木を専攻していたとしてもインターンシップ活動に介護業務などを選択
- そのため、インターンシップ候補者がほぼ残らず、インターンシップ自体の実績が上がっておらず、女性の技術職の採用にまで至っていないのが現状(近隣の同業他社でも同様)
- なお、同校の教員の間では、「女性活躍は大企業が取り組むべきもの」との考えがあるためか、地元企業における女性活躍に係る取組に対する理解が教員の中でも深まっていないことも影響しているのではないかと考えている。

○女性の技術従業員の採用を目的とした、市内工業高校の女子生徒に対するインターンシップ活動(つづき)**(取組の効果、今後の見通し)**

- 女性管理職比率の向上なども含めた女性活躍を進めるためには、従来の事務職(一般職)だけではなく、まずは女性技術職の採用を行い、定着させることが必要
- しかし、上記の理由から採用にまで至っておらず、女性技術職の応募自体もない状況であることから、残業時間の削減や育休等の利用促進、女性従業員の受入環境の整備などと併せて、引き続き取り組んでいきたいと考えている。

基本情報

◆主な事業内容

土木、建築事業等

◆所在地

東北地方

◆設立

1870年代

◆従業員数

183人(うち女性13人)
(女性比率7.1%)

◆平均年齢

男性:31~35歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

6.3%(H30)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性:6年

◆一月当たり平均残業時間

—

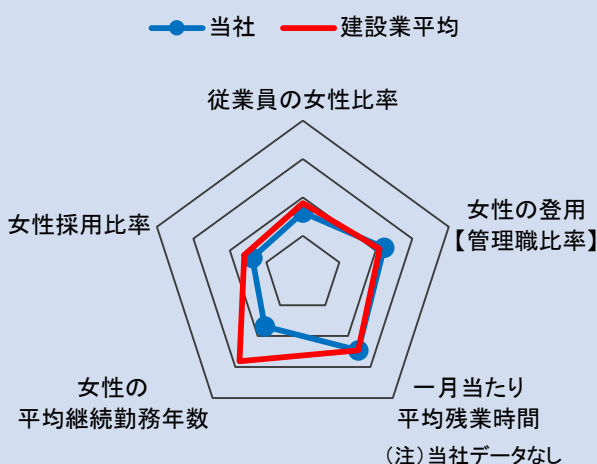
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H30)

【管理職比率】

5.7%(H30)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 創業から140周年を迎えることを契機に、将来の経営方針についての検討を開始
- ▶ 検討の結果、働き方改革やITの利用による業務の効率化等によって、職場環境の改善を図ることを目標の一つとして設定
- ▶ 主たる事業が公共工事の受注であるところ、近年、地方公共団体による公共工事の入札における加点対象に女性活躍の取組を加えるといった検討が行われていたことなどもあり、女性の雇用を増やすこととした。
- ▶ 具体的には、建設工事の現場での女性用トイレの設置などといった女性が長く働き続けられる職場環境の整備(女性の受入態勢の整備)を通じて、人材不足が特に顕著な技術職の女性の雇用を増やすこととし、女活法に基づく事業主行動計画の目標の一つとして掲げている(毎年1人採用)。

【主な取組内容と状況】

○女性技術職の採用

(内容)

- 課題として、女性従業員の大半が内勤者(事務職)であり、現場(技術職)への女性従業員の配置が少なく、女性の配置に偏りがある。
- このようなことから、女性が継続的に働けるような職場環境の整備を進めることと併せて、技術職の女性を毎年1人は採用することを目標として取り組んでいる。過去2年間(平成29年及び30年入社)は技術職の女性1人を採用(又は内定)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

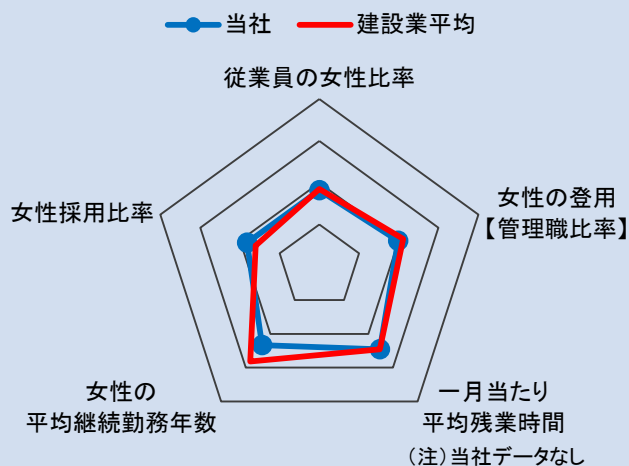
- 平成29年の新卒採用活動では、3人の内定を出していたものの、2人が内定を辞退
- 選ばれる会社になるよう、より一層会社としての魅力を高める必要があると認識
- また、施工管理ができる現場向けの技術職を採用したいと考えているものの、女性の学生の多くが設計業務を希望する傾向にあり、当社の希望と学生の間ギャップが存在

(取組の効果、今後の見通し)

- 主に女子学生に対して、就業体験の機会を提供するインターンシップの受入れやマスコットキャラクターの設定など、女子学生に興味を持ってもらうための方策を検討
- 引き続き、技術職の女性の採用活動に重点を置いた取組を行っていききたい。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
建設工事の企画・設計等
- ◆ **所在地**
南関東地方
- ◆ **設立**
1940年代
- ◆ **従業員数**
642人(うち女性101人)
(女性比率15.7%)
- ◆ **平均年齢**
男性:41~45歳
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**
28.0%(H27)→20.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:17年、女性:8年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
—
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
1.1%(H27)→1.8%(H29)
【管理職比率】
1.1%(H27)→0.6%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 男性従業員ばかりを登用して、優秀な女性従業員を登用しないというのでは、会社にとって大きな損失であり、また、企業イメージをダウンさせることにもつながりかねないため、近年では、女性活躍に力を入れるようになった。

【主な取組内容と状況】

①コース別雇用の転換と女性総合職の積極採用

(内容)

- 従来から、男性は総合職(管理職候補として、職域と勤務地に制限なし)、女性は一般職(職域限定・転勤なし)として採用することが多かったが、優秀な一般職女性には、より広い職域や勤務地で活躍してもらうことが企業の利益になると考え、平成10年度前後にコース別雇用の転換制度を導入。本人の意思次第で、一般職から総合職への転換を可能とした(実績:平成27年度に3人、28年度に5人が転換)。
- その後、大手ゼネコンにおいて、総合職女性の積極的な採用が推進され、社内でもそれに倣うべきといった流れがあったところ、時期を同じくして女性の総合職での応募があったことから、平成20年度に初めて総合職として女性を1人採用
- 以降、総合職の女性は毎年1、2人継続して採用されており、平成30年度時点では約20人の女性が事務系又は技術系の総合職として勤務

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 業界の中でも男性中心の営業職では、依然として内外からの抵抗があり、現在でも、女性従業員の配置には慎重にならざるを得ない。

(取組の効果、今後の見通し)

- 従来、事務系には一般職の女性従業員が多く、仕事ぶりが非常に丁寧で、周囲からの評価が高い。また、技術系においても、従業員は年齢・性別を問わず、「監督」として現場に派遣されるところ、女性であることを理由に現場の作業員から抵抗されることはなく、むしろ、女性がいることで現場の雰囲気が良い、女性の現場監督の方が作業員の聞き分けが良く、助かるといった話を聞く。
- 今後はコース別雇用の転換制度の積極的な活用と、総合職女性の新規採用により、優秀な女性を登用していきたい。また、多様な働き方の選択肢として、勤務地に一定の制限のある地域総合職枠や男性における一般職枠を導入していくことも検討中
- 経営層から、女性活躍の推進について特に指示はないものの、女性が幅広い分野で活躍している企業であることは少なからずプラスイメージに働いていると認識

②実力主義の人事制度の導入と女性管理職の登用

(内容)

- 「より従業員の努力や能力に即した人事制度にしたい」という社長の意向に基づき、平成27年度から、課長級以上の管理職等への登用については完全な実力主義の人事制度を導入。能力さえ伴えば年齢を問わず管理職に就けるようにした。
- 従来から、係長や管理職への昇進要件として、「総合職であること」は含まれておらず、特に事務系においては一般職・総合職といったコース別の雇用管理を問わずに女性が係長や管理職として活躍。
- 技術系に先行して、女性管理職を配置している事務系の部門においては、育児への対応などによる管理職の急な休暇等に対応するため、複数人で業務に当たったり、引継ぎを毎日欠かさずに行ったりするなど、可能な限り、部門内の取組によって管理職の負担を減らしている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

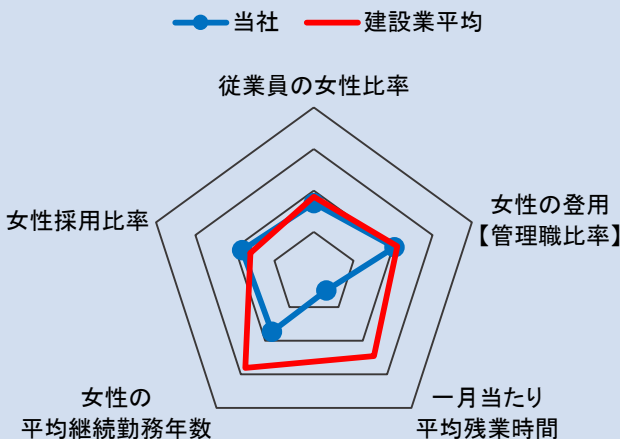
- 技術系では、管理職となった女性従業員が、目標が達成できなかった時のプレッシャーや体力的な負担に耐えられず、離職してしまった事例や、事務系の部署への配置換えを希望した事例が生じている。
- こういった問題は、ゼネコン業界全体で生じている課題であると認識
- 管理職という職責に加えて、女性が出産・育児などといったライフイベントで負担が増大する時期と重なったことから、体力的にも精神的にも許容できなかったのではないかと考えている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成27年度からの取組であり、効果が現れるのはこれからであると認識
- 今後は、平成20年度以降に採用した総合職女性が技術系の部署において管理職となり得る年齢となってくるため、事務系の管理職の過去の事例も参考にしながら、女性管理職を増やしていきたい。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
土木工事・建設の設計・施工等
- ◆ **所在地**
南関東地方
- ◆ **設立**
1940年代
- ◆ **従業員数**
187人(うち女性20人)
(女性比率10.7%)
- ◆ **平均年齢**
男性:41~45歳
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**
20.0%(H27)→20.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:17年、女性:6年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
33時間(H28)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
0.0%(H27)→0.0%(H29)
【管理職比率】
1.7%(H27)→1.7%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 過去(平成10年代)には女性の技術者(大学等の理系学部卒)を採用していたものの、結婚等によりほぼ全員が退職。しばらく女性技術者の新規採用は途絶えていたが、近年、建設業全体が人手不足にある中、平成25年から、女性技術者の積極的な採用を開始
- 近年、1級建築施工管理技士や1級建築士の資格を保有する女性従業員が増加しており、当該資格は契約に当たって相手方の信頼を獲得するのに必要不可欠であることから、契約の獲得に有利な女性従業員が増えている。
- 一方、女性技術者の定着のためには、女性が働きやすい制度の導入、施設・設備の改善が必要
- 女性の管理職登用という意識が、まだまだ建設業全体に浸透していないため、今後は、男女を問わず管理職を育てることが重要と考えている。

【主な取組内容と状況】

○女性従業員のための安全衛生に係るパトロール隊による職場環境の確認

(内容)

- 平成28年度以降、「女性視点」の積極的活用と女性の職域拡大を目的として、女性従業員のみで構成された安全衛生に係るパトロール隊を組織
- 女性目線の「気付き」による工事現場の安全衛生面の監視だけでなく、より働きやすい職場環境の整備を目指す。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 本来は女性視点をいかす目的で組織されたものの、「女性だから気付く」ことはそれほど多くない。「女性＝細やかな目線」といった固定観念があり過ぎ、かえって活躍の場を狭めている面がある(※パトロールの発案者は男性)。

(取組の効果、今後の見通し)

- 働きやすい職場環境の整備に対する意識の向上や女性活躍という観点でのイメージアップにつながってはいるものの、現時点で具体的な改善効果はみられない。
- パトロールの際に使用するチェック項目を改善し、さらに「働き方」や「女性の働きやすい職場環境(=男性にとっても働きやすい職場環境につながる)」という観点も強化していく予定

基本情報

◆主な事業内容

さく井工事

◆所在地

南関東地方

◆設立

1910年代

◆従業員数

241人(うち女性77人)
(女性比率32.0%)

◆平均年齢

男性:46~50歳
女性:36~40歳

◆女性採用比率

30.8%(H27)→37.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性:8年

◆一月当たり平均残業時間

15時間(H27)→16時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

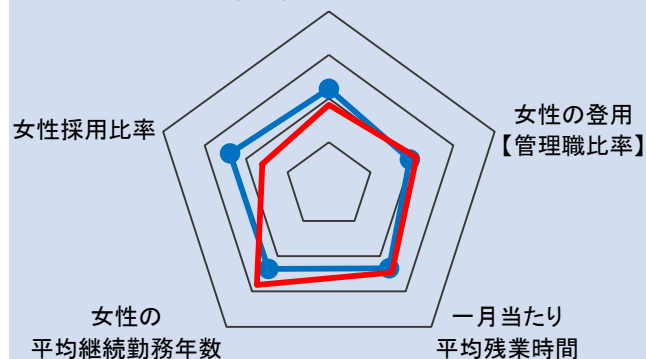
21.1%(H27)→53.9%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 建設業平均

従業員の女性比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ さく井業界・地質調査業界そのものが全体的に人手不足であり、女性従業員の増加及び女性の進出は人手不足の改善に寄与するものと認識している。また、女性活躍の推進により、女性従業員の士気を高め、会社内部を活気付けることができると考えている。
- ▶ 女活法の施行(平成27年)に伴い、女性従業員を積極的に登用していくべきとの役員の考えから、人事評価の結果等を考慮して積極的に働きかけを行った結果、平成27年時点では約2割であった女性係長比率が29年には5割を超すまでに向上するとともに、30年には、これまでいなかった女性管理職が3人誕生するに至った。
- ▶ 女性管理職比率等が改善したことで、女性従業員の士気が上がっていると感じているとともに、女性の上司の方が相談しやすいといった肯定的な意見も従業員から聞かれる。

【主な取組内容と状況】

①法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入

(内容)

- 業務全般について従業員からの意見・提案を吸い上げ、その採用可否を役員会で審議する制度を設けているところ、短時間勤務制度の利用対象を小学校3年まで拡大する提案が行われた。
- 内容を検討した結果、小学校3年まで対象を拡大した場合、最長9年間の短時間勤務となり、周囲の従業員等への影響が懸念されることなどから、小学校就学の始期に達するまでの子どもを持つ従業員を対象とした。

(取組の効果、今後の見通し)

- 多数の女性従業員が結婚や出産を契機に退職していた過去の状況からの変化や、女性の平均継続勤務年数の向上から判断して、本取組は他の取組と併せて、女性の継続就業に効果を果たしているものと認識

②残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 従業員によって業務の繁閑が異なるため、ノー残業デーを特定の曜日に設定する方法ではなく、従業員ごとに週1回定時退社する方法を採用
- パート従業員を除く全従業員が部署ごとにエクセルファイルのカレンダーにノー残業デーの予定日にあらかじめ「○」を入力し、実施状況に応じて「○」又は「×」を入力することで、一覧化。以前から行っていたが、国による働き方改革を契機として取組を強化した。
- 平成20年度からは、夜間入室禁止時間帯を設け(22時～翌日5時)、残業禁止を徹底している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

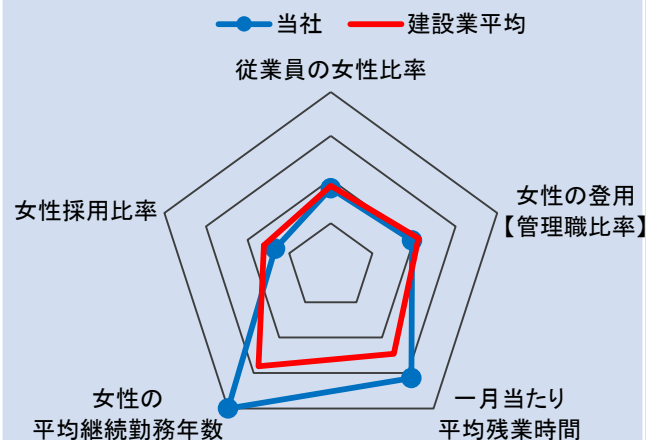
- 技術系従業員は作業現場から会社のオフィスへ戻って事務作業を行うことが多いため、残業時間が増えてしまう。
- また、建設業全体の課題として、技術系従業員の人員不足が続いており、技術系従業員の負担の増大により、残業時間が多くなることもある。
- それぞれの部署の上司により、残業時間削減に対する意識の違いがあり、今後管理職を対象に人事考課研修を行い、均等化を図っていく。

(取組の効果、今後の見通し)

- 残業時間は、平成28年の17時間から29年には16時間と減少

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
各種建材の製造・販売等
- ◆ **所在地**
南関東地方
- ◆ **設立**
1940年代
- ◆ **従業員数**
466人(うち女性68人)
(女性比率14.6%)
- ◆ **平均年齢**
男性:36~40歳
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**
11.8%(H27)→5.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:17年、女性:24年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
8時間(H27)→8時間(H28)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
0.0%(H27)→0.0%(H29)
【管理職比率】
0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 建設業界は男社会であり、これまで特に、現場では「女性と一緒に働く」ということ自体、全くイメージできなかったが、最近では構造的な人手不足であり、また、大卒理系(建築学科)の優秀な女性が増えてきている中、女性を採用しなければこの先企業として立ちゆかなくなると考えられることから、女性を積極的に採用する方針に転換

【主な取組内容と状況】

①女性総合職の積極採用と新たな職域への配置

(内容)

- 取引先である大手設計事務所では女性従業員が増えており、取引先からの抵抗も少ないと考えられたことから、平成26年に初めて総合職の女性が1人採用され、営業部門に配置
- 現在では、設計事務所だけでなくゼネコン担当者に対する営業活動も担わせている。
- 営業部門の他、女性がこれまであまり従事してこなかった職域(施工管理部門や技術・設計部門)にも、女性を1人ずつ配置

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 地方ではいまだに女性の営業担当者を嫌がる取引先が存在するとともに、建設現場では女性用の設備(トイレ等)が整っていないなど、地方における女性の活躍は進んでいないとの実感
- これらのことから、地方での総合職の女性登用にはまだ自信がない。

(取組の効果、今後の見通し)

- 営業部門に総合職の女性を配置した結果、大手設計事務所の担当者(女性)からは「女性同士の方が仕事しやすい」という好意的な意見も寄せられ、特に抵抗なく受け入れられた。
- 総合職の女性が、取引先だけでなく、社内の男性従業員からも受け入れられるか非常に懸念があったが、現場の先輩である男性従業員から業務内容を教わりながら生き生きと働いている。
- しかしながら、総合職の女性が今後管理職になったとき、男性従業員の理解を得られるかは別問題として考えており、おそらく反発もあると認識
- そのような中、最近では大手ゼネコンでは女性管理職の登用が進んできていることを「女性活躍推進データベース」(厚生労働省)で確認できたことから、これらのデータを示すことで、女性が管理職になることについて理解のない男性従業員を啓発ができると考えている。そういった意味でも今後は、同業他社の情報を活用し女性の活躍を着実に進めていきたい。

②残業時間の削減と業界特有の難しさ

(内容)

- 残業時間の削減等に向けた取組として、平成30年度中に、スケジュールや受注管理のシステムを構築することで業務を3割削減する見込み

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 建設業という会社の性質上、必然的にゼネコンの都合に合わせて、残業や土曜勤務などをせざるを得ない場合も多く、業務の性質や当社の事業規模(中小企業であること)を考えると、ゼネコン等の大手の同業他社に先んじて残業削減に向けた大きな取組を行うのは難しい。

基本情報

◆主な事業内容

建設コンサルタント業等

◆所在地

甲信越地方

◆設立

2000年代

◆従業員数

304人(うち女性33人)
(女性比率10.9%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:36~40歳

◆女性採用比率

22.2%(H27)→27.3%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:18年、女性:7年

◆一月当たり平均残業時間

25時間(H27)→19時間(H29)

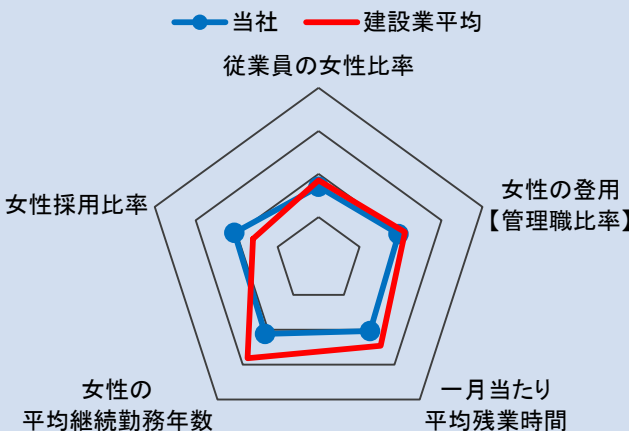
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従来から、男性技術者が多い会社であるものの、少子化や人手不足により男性技術者の確保が困難な状況。技術者を確保するためには、女性技術者の積極的な採用が必要であると認識
- ▶ そのため、平成27年度以降、次世代法に基づく企業認定(「くるみん」)の取得に向けた取組や女活法に基づく事業主行動計画の目標に合わせて、毎年1人の女性技術者の採用を開始(平成26年では5人であった女性技術者は、30年には9人に増加)
- ▶ 女性従業員が働きやすい環境を整備するためには、女性が主体的に女性活躍の推進について考える必要があるとの社長の方針から、事業計画や女活法に基づく行動計画の策定に女性を参画させており、これらの計画に基づき、平成27年度以降、女性用作業服の導入や女性更衣室のドレッサーの設置など、女性が働きやすい環境を女性従業員自ら整備する取組を行っている。
- ▶ しかし、地方都市ということもあり、女子学生の求職者は元々少ない中、技術系の女子学生は更に少なく、冬期の積雪等勤務環境も良くない中で道路の維持管理等の業務に興味を持ってもらうことは難しいといった課題も抱えている。

【主な取組内容と状況】

○事業計画の策定を通じた女性従業員の意識改革

(内容)

- 女性が働きやすい環境を整備するため、平成29年度以降の会社の事業計画にワーク・ライフ・バランスや両立支援に関する取組を追加するに当たって、社長から、これらの項目の検討は女性従業員に取り組ませるよう指示があった。
- 当該指示に基づき、各部門の女性従業員(本社・支社、技術部・総務部等)数人から成る事務局が中心となり、意見の吸い上げや集約を行い、計画に盛り込む内容を検討
- 毎年度、事務局が実績をまとめ、次年度の実施行程と併せて、経営会議に報告している。

(工夫又は苦慮した(している)点)

- 「会社側(男性管理職)が女性従業員のための環境を作り、その環境に女性従業員を適応させることではうまく行かない」との考えの下、女性従業員が働きやすい環境を自ら考え、意見を出し合うなど、女性が主体となって働きやすい環境づくりを行うことで、女性従業員のモチベーションアップを期待

(取組の効果、今後の見通し)

- 会社、女性従業員双方で試行錯誤しながら進めている段階であり、自発性の育成には時間を要する。
- 一方、女性従業員の多くはこれまで補助的な業務を任されていたこともあり、指示された業務は的確に実行できるが、自発的な提案をしない傾向にあったが、事業計画の策定に携わることで、自発的に業務に取り組む者も出てきている。

基本情報

◆主な事業内容

土木、建設工事

◆所在地

東海地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

293人(うち女性33人)
(女性比率11.3%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆女性採用比率

5.6%(H27)→10.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性:11年

◆一月当たり平均残業時間

50時間(H27)→45時間(H29)

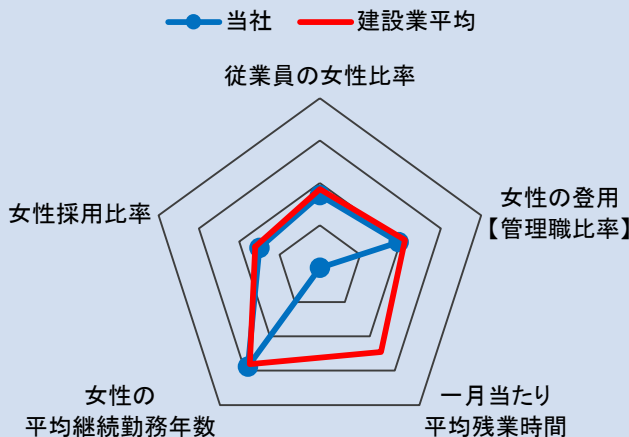
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 会社全体を働きやすくすることで、結果として職場環境が良くなり女性の活躍にもつながると考えている。
- ▶ 従業員から建設技術や職場環境改善のためのアイデアを募集するコンテストを年1回実施しており、コンテストでの提案に基づき、半日単位で有給休暇を取得できる制度や、失効する有給休暇を1年5日を限度として最大60日まで積み立て、病気・介護・育児のために使用することを可能とする制度を導入するなど、働きやすい職場環境につながる取組を実施

【主な取組内容と状況】

①女性従業員のための研修会の開催

(内容)

- 女性の活躍の幅を広げるために、キャリア形成及び意識改革の一環として、女性従業員のための研修会を外部委託により開催。平成29年度及び30年度の2年間で、全ての女性従業員を参加させる予定(年4回実施)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- キャリア向上意識のない女性従業員の中には、業務の幅を広げるという研修の目的自体を疑問視する者もいる。

(取組の効果、今後の見通し)

- 表現力やコミュニケーション力、コーチング、リーダーシップ力に関する研修を受講させることで、管理職として活躍する意識等が醸成されると考えており、今後も継続して実施していきたいと考えている。

②一般職女性を総合職に転換

(内容)

- 現在、総合職女性の採用を積極的に進めているが、女性の総合職採用が多くなかった時代に一般職として採用された女性から不満が出ないようにするため、また、女性の活躍のチャンスを広げることを目的として、一般職女性で希望者に対しては、総合職(技術職)への転換を実施
- 総合職(技術職)に転換した従業員に対しては、必要な資格取得に向けた支援も今後行う予定

(取組の効果、今後の見通し)

- 全ての女性従業員に声をかけて希望者を募った結果、複数の応募があり、選考の結果、平成29年、一般職女性1人を総合職に転換
- 女性総合職の採用は平成29年度から継続して行っているが、労働力不足の中で新規採用者数には限りがあるため、既に入社している従業員から将来の管理職候補として女性を登用することは、今後、女性管理職の誕生につながるものと考えている。

基本情報

◆**主な事業内容**

土木、建設、造園等

◆**所在地**

東海地方

◆**設立**

1950年代

◆**従業員数**

295人(うち女性54人)
(女性比率18.3%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆**女性採用比率**

0.0%(H27)→19.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:13年、女性:11年

◆**一月当たり平均残業時間**

28時間(H27)→31時間(H29)

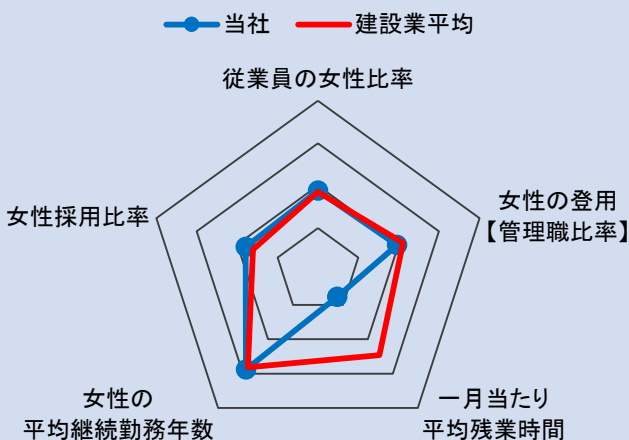
◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

0.0%(H27)→1.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ ビルの緑地管理といった分野は、女性の感覚が顧客から求められることもあるため、女性が活躍できる業務である。
- ▶ 女性の活躍に向けた取組はグループ全体で行っていることから、グループとして決定した事項に従うこととなるため、当社単独での取組を実施することは難しい。

【**主な取組内容と状況**】

○**女性従業員のみの課題検討チームを発足**

(内容)

- 平成29年度から、従業員が業務の改善点について、月に1度意見交換を行い、課題を把握・検討する取組を開始
- さらに、女性同士でコミュニケーションをとりながら、業務に対するモチベーションを上げることで、女性に活躍してもらいたいとの狙いから、平成30年度以降、意見交換のメンバーを女性に限定し、特に女性の視点からの改善点を検討

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員のモチベーションの向上が見込まれる。
- これまで女性は事務系以外の分野にはいなかったところ、平成30年度には、現場の施工管理を行う技術職の女性を3人採用。今後、これらの従業員の意見も参考にしながら、本取組を進めていきたいと考えている。

基本情報

◆**主な事業内容**

商業施設等建設

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1963年代

◆**従業員数**

373人(うち女性61人)
(女性比率16.4%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳
女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

36.4%(H27)→37.5%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:7年、女性:5年

◆**一月当たり平均残業時間**

37時間(H27)→29時間(H29)

◆**女性の登用**

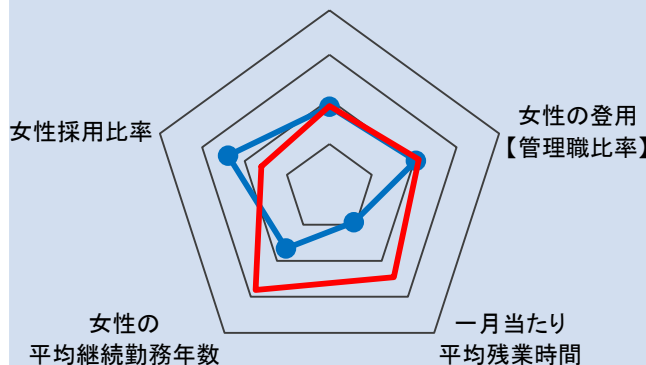
【**係長級比率**】

9.6%(H27)→13.3%(H29)

【**管理職比率**】

3.2%(H27)→1.7%(H29)

● 当社 ● 建設業平均
従業員の女性比率



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 従来、建設業は男性従業員の比率が高い業種(特に現場管理を含む技術職や営業職等)であったが、技術職や営業職でも女性の方が優れたデザイン力や企画力を発揮しているケースがあり、顧客(商業施設)ニーズの把握や施設整備(女性トイレ、休憩施設等)の点でも、女性の活躍が大いに期待される。
- ▶ 会社の重要な戦力として女性の採用を確保した上で、女性従業員に長く働いてもらうことが必要と考えており、男女問わず従業員全体の職場環境を改善し、その上で、女性従業員の勤務に必要な事項についても改善を検討していきたいと考えている。
- ▶ 現在、業務の効率化や顧客への理解の浸透など、長期的な改善検討が必要な事項もあるが、働きやすい環境を整えるための取組等を順次実施している。
- ▶ これらの取組は、長期的に見れば女性の管理職比率の向上に結び付くと考えている。まだ数値として表れていないが、従業員の定着化という観点から、これらの取組により、女性従業員が育児と仕事の両立が図れず離職することを防止していると考えている。
- ▶ 実際に、将来の管理職候補としての女性従業員(技術職、営業職等の30歳代後半、40歳代前半)は確実に増えており、今後10年程度で女性管理職が増加する見込みである。

【**主な取組内容と状況**】

①**管理部門と技術職女性従業員との意見交換**

(内容)

- 女活法に基づく事業主行動計画において、女性の採用割合を高める取組の一つとして「自社ホームページ等で女性が活躍していることを広く紹介する」としたことに関連して、女性従業員(技術職)の現況や意見を把握する必要があると考え、平成29年に、女性従業員(技術職)15人と総務課職員との意見交換会を実施した。
- その結果、以下のような要望が挙げられたことから、適宜対応を行っている(対応済み又は平成30年度中に対応予定)。
 - ① 女性用作業服は窮屈なので、ユニセックスタイプを導入してほしい。
 - ② 男性用ヘルメットは使いにくいので、女性用ヘルメットを導入してほしい。
 - ③ 夜間作業時用の不安を取り除くため、防犯グッズ(緊急時自動通報端末)を携行させてほしい。

(取組の効果、今後の見通し)

- これまで女性従業員(技術職)が抱えていた悩みや不安を少しでも改善し、働きやすさが向上すると考えている。

②育児支援を目的とした時差出勤制度**(内容)**

- 平成28年度、育児中の従業員から、「現在の勤務時間では保育所への送迎に間に合わない」との意見が出されたことを契機に、他の従業員とのバランスも考慮し、前後45分の時差であれば特に支障はないと判断。平成29年度以降、小学校入学前までの乳幼児を持つ従業員全員を対象として、始業及び終業時間を前後に45分ずらすことができる制度を導入

(取組の効果、今後の見通し)

- 育休からの復帰後、短時間勤務制度と合わせて利用している者が多く、平成29年には男性1人を含む5人が、30年は男性1人含む3人が利用
- 女性管理職の増加などにすぐさま効果を及ぼす見込みは今のところないが、職場環境を整えることで女性従業員が継続就業できるようになり、結果として、女性管理職の増加につながるのではないかと考えている。

③残業時間の削減に向けた取組**(内容)**

- 国の働き方改革の流れを受け、会社の長期的な成長も見据え、女活法に基づく事業主行動計画において、比較的長い残業時間を月80時間を限度とする目標を定め、平成29年度から毎週水曜日をノー残業デーに設定
- これまで集合方式で実施していた会議をテレワークで行うこととして移動時間を節約(全国各地の支社から本社への移動)するなど、業務の効率化を図っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 社内の対応だけでは限界があり、取引先のニーズへの対応や納期の厳守などの厳しい状況から、現状では、全従業員には目標時間を守らせることはできていない。

(取組の効果、今後の見通し)

- 平均残業時間は減少(37時間(平成28年)→29時間(29年))
- 社内アナウンスの徹底により、業務の効率化や平準化にも取り組んでいるが、建設業ではどうしても繁忙期があり、長期的な課題として、社外との調整(特に納期や取引先との調整)も必要であると認識

④採用予定者(女性)への両立支援制度の説明等の実施

(内容)

- 女性人材の確保のため、平成29年度から、女性の応募者に対し、面接終了後から内定までの間に、採用担当者(入社3~5年目の若手女性)が業務概要の説明のほか、育児支援制度等の実情について説明する機会を設けることとした。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組の効果もあり、平成29年には4割弱であった女性採用比率(新規・中途)は30年には5割を超えた。

基本情報

◆主な事業内容

建築・土木施工等

◆所在地

近畿地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

252人(うち女性37人)
(女性比率14.7%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

21.4%(H27)→33.3%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:22年、女性:8年

◆一月当たり平均残業時間

11時間(H27)→11時間(H29)

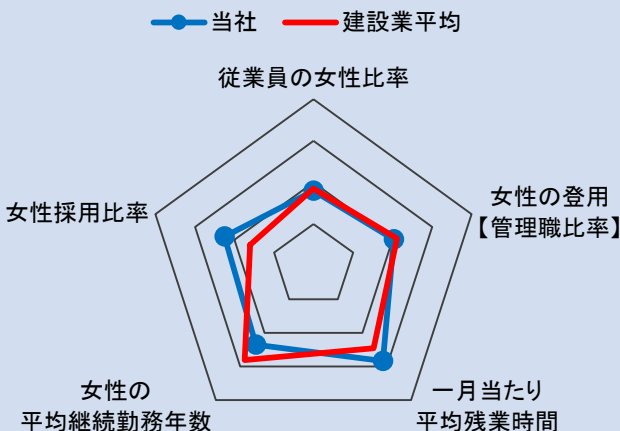
◆女性の登用

【係長級比率】

19.0%(H27)→30.0%(H29)

【管理職比率】

1.5%(H27)→1.5%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従来、女性を総合職として採用しても結婚等で離職する者が多かったが、近年は両立支援のための取組を利用して継続就業が当たり前という社内風土が培われてきている。男女関係なく活躍の機会を拡大していくことを前提としつつ、今後は資格を取得するなどのキャリアアップを図り、管理職業務に対してやる気を持った従業員であれば、一般職であっても総合職に転換させるなどして、女性の活躍を期待
- ▶ しかし、現在、管理職以上に占める女性は役員級のみであり、課長や部長級の女性はおらず、主任や係長級(30歳代)の女性従業員にも、「責任が重くなる管理職は負担が大きい」との感覚が強くなることから、出世せずに現状維持を望んでいる従業員が多い。このため、女性従業員に特化した「キャリア教育」による意識改革や、女性従業員に幅広い業務や経験を多く積んでもらうことを計画しているところであり、全従業員へ示した中期の経営計画では、戦略の一つとして「女性の活躍機会拡大」を位置付け、キャリア教育や部署のローテーション、一般職から総合職への転換などを具体的な強化施策としている。
- ▶ 現時点では、女性従業員は経験年数が少ない者が多く(主任級は30歳代前半が中心)、女性の管理職比率が増加するには、今後10年から20年ほどかかると思われる。女性の管理職の人数を伸ばすことを前提とした取組ではなく、様々な取組の結果、将来の女性管理職が増えていくことが望ましい。

【主な取組内容と状況】

①男性の育休取得の促進に向けた取組

(内容)

- これまで男性の育休取得実績はなく、申出もなかったが、次世代法に基づく事業主行動計画で、男性の育休取得を目標として設定したこともあり、平成29年度以降、対象者に対する個別シミュレーションの提示(休業中の収入や保険代等)や、上司に業務への影響説明も含めた協力要請を行っている。
- 男性が育休を取得することで、働きがいの実感につながるほか、他の男性従業員にも意識を持ってもらいたいと考えているとともに、求職中の学生に対するアピール材料になると考えている。

(工夫又は苦慮(した)している点等)

- 特に、中小企業では一人当たりのウェイトが大きく、常に多忙のため、一人が休むことによる影響を周囲も自らも考えてしまい、取得することを遠慮してしまう傾向

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成30年度中には、3人の男性従業員が育休の取得を前向きに考えており、取得が実現予定。これらがロールモデルとなればその後も取得者が続くものと考えている。
- 採用に当たっては、学生はその会社の育休実績を見ていることから、男女ともに育休を取得しているという実績は企業のイメージアップにつながるほか、男女とも働き方の一つとして提示できる。

②残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 従来、建設業は残業時間がかなり長く、「きつい・汚い・危険」といった、いわゆる3K企業としてのイメージがついて回っていた。
- このため、学生に希望を持って入社してもらうための企業努力が必要であると感じ、ノー残業デーを平成26年から週一回設定し、30年からは終業時の音楽放送と社内巡回を実施

(工夫又は苦慮した(している)点)

- 中小規模の建設業であることから、災害や納期(顧客との関係)の影響もあり、特に技術職の従業員はどうしても土日出勤や残業が多くなってしまい、平均残業時間の大幅な削減にまでは至っていない。(技術部門:10時間(平成27年)→15時間(29年)、工事部門:22時間(27年)→19時間(29年))
- 従業員の残業時間が減少しても、結果として管理職がその分の業務を抱えてしまうことから、負担が増えている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 残業削減による働きやすさ改善により、勤務意欲やモチベーション向上という効果はあると考えている。
- 残業削減を更に徹底するため、今後、一定の時間になれば強制的にパソコンの電源がOFFになるようなシステムや、コンピュータ上で残業時間申請を行うシステムを導入する予定

基本情報

◆主な事業内容

断熱工事等

◆所在地

近畿地方

◆設立

1940年代

◆従業員数

326人(うち女性66人)
(女性比率20.2%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

42.9%(H27)→18.8%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:15年、女性:10年

◆一月当たり平均残業時間

—

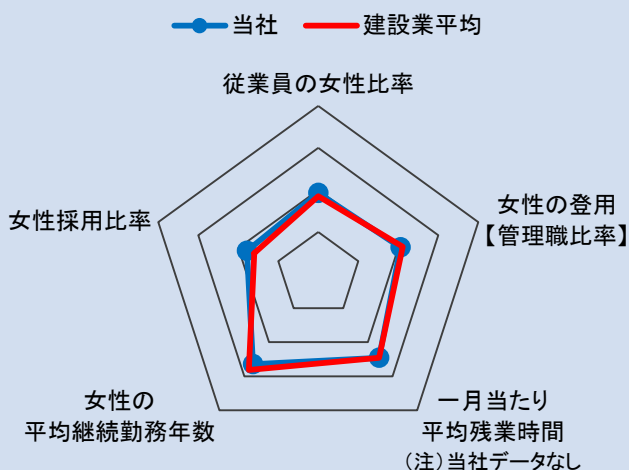
◆女性の登用

【係長級比率】

12.7%(H27)→12.5%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→2.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 国の施策や世間の風潮を受けて、これから人材を確保していくためには、女性従業員が活躍できる環境づくりが重要と考えているが、これまでの経緯もあり、工事や施工管理、営業を担う総合職は全て男性、事務作業を担う一般職は全て女性といった構成。これを課題と考え、女活法に基づく事業主行動計画の策定に当たっては、総合職の女性の採用を目指すとともに、一般職であっても管理職に登用される制度を整備
- しかし、女性の総合職採用については、平成29、30年度において、それぞれ一人の女性に内定を出したものの、辞退され入社には至らず。総合職女性の不在が結果として、女子学生からの敬遠につながっていると感じている。
- 一方、一般職の女性従業員に対しては、これまで、次世代法に基づく事業主行動計画に沿って両立支援の取組を進めてきており、平成30年時点で5人の従業員が育休を取得しているとともに、復帰した従業員の7、8割は短時間勤務を利用することで継続就業するなど、両立支援制度の利用が浸透。過去数年間、出産や育児等を理由とした離職例はなく、働きやすい職場環境は定着してきていると考えている。

【主な取組内容と状況】

○一般職の管理職登用制度の導入

(内容)

- 就業規則上、一般職の女性が管理職に登用されることはなかったが、女性従業員のモチベーション向上と女活法に基づく事業主行動計画の目標(2人以上の女性を管理職に登用)達成に向けて、平成29年度以降、一般職でも管理職に就任できることとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 現在の女性管理職は、初めての女性管理職となる上、一般職からの登用ということで、当初、本人たちには戸惑いもあるようだった。しかし、登用したのは、いずれも能力とモチベーションが特に高い従業員だったこともあり、会社側と数回話し合いを持つ中で引き受けてもらえることとなった。
- 今後、研修等で事前に十分な意識付けをする必要があると考えており、その内容を検討する予定
- 女性であっても管理職になれることが周囲に浸透しやすいよう、一般職の女性が主に担当する営業事務、総務人事、財務管理、調達の4業務のうち、3業務(総務人事、財務管理、調達)を担当する部署で女性管理職を誕生させている。

(取組の効果、今後の見通し)

- これまで存在しなかった女性管理職が平成29年度に2人、30年度に1人誕生
- 初の女性管理職が誕生したばかりであり、効果はまだこれからと考えているが、同じ部署の女性従業員にとってのロールモデルとなってもらえることを期待

基本情報

◆ **主な事業内容**

建築・土木工事

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1950年代

◆ **従業員数**

338人(うち女性40人)
(女性比率11.8%)

◆ **平均年齢**

男性:36~40歳

女性:26~30歳

◆ **女性採用比率**

17.2%(H27)→27.6%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:12年、女性:6年

◆ **一月当たり平均残業時間**

20時間(H29)

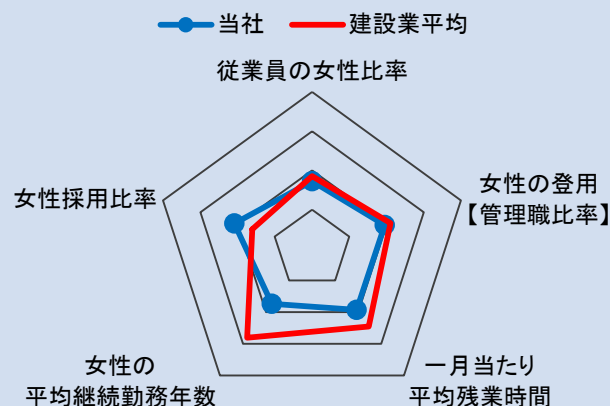
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 近年、全国的に4年制大学(大学院を含む。)の工学部建築学科に在籍する学生数が減少し、建設業界では、技術職員(建築)の採用活動が活発化。他方、建築学科に在籍する女子学生は増加傾向にあり、当業界では、男性だけでなく、女性を採用しなければ、人材を確保できない現状にある。
- このような傾向は、当社でも同様であり、女性を採用しなければ人材が確保できない状況。
- これらのことから、当社で勤務している女性従業員については、できるだけ長く勤務してもらわなければならないと考えており、女性活躍の取組は必要であると認識。
- しかし、現状では、法定以上の女性活躍の取組を実施するまでには至っていないのが現状。

【課題】

○ 建設分野での女性確保

(内容)

- 男子学生に限らず、女子学生も採用しようとしているが、女子学生は内装のデザインを行う企業を志望する傾向にあり、建設業務を行う当社を志望する女子学生は少なく、女性の確保に非常に苦労しているところである。

基本情報

◆**主な事業内容**

土木、建築工事業

◆**所在地**

九州地方

◆**設立**

1940年代

◆**従業員数**

124人(うち女性17人)
(女性比率13.7%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

0.0%(H27)→15.4%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:16年、女性:7年

◆**一月当たり平均残業時間**

2時間(H27)→3時間(H29)

◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

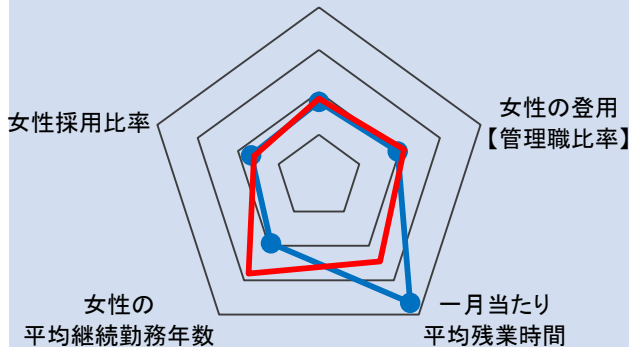
0.0%(H27)→0.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 建設業平均

従業員の女性比率



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 人材不足が深刻な中、建設業は、①「3K」(きつい・汚い・危険)のイメージが強く、就業希望者が少ないこと、②従業員の高齢化により今後大量の離職が見込まれること、③設計・施工管理には多くの資格取得が必要であり育成に時間を要することから、人材確保に向けた取組が急務となっている。
- ▶ 人材不足の解消、女性の視点を取り入れた施工による顧客満足度の向上、企業のイメージアップを図るため、女性を積極的に採用
- ▶ 業界特有の課題として男性優位の価値観が残っていることもあり、管理職への昇進に意欲のある女性従業員がおらず、女性管理職はまだ誕生していない。

【**主な取組内容と状況**】

①**女性技術職の採用と施設整備**

(内容)

- 人材不足の解消と、需要の高い女性の視点を取り入れた施工を目的として、技術職の女性の採用を積極的に推進していたところ、平成30年4月、初めて女性技術職1人(工業高卒・建築)の採用に至った。
- 採用に当たり、建築現場では、これまで設置されていなかった女性用トイレや更衣室、休憩所を設置

(取組の効果、今後の見通し)

- 高校や大学のインターンシップでも女性を積極的に受け入れるなどして採用拡大に向けた対応を行っており、平成31年度も、継続して技術職の女性従業員1人(大卒・土木)の採用を予定(内定)

②**事務職の女性による建築現場見学会の開催**

(内容)

- 住宅事業の顧客満足度向上のためには女性の視点を取り入れた施工が必要と考え、平成29年度以降、事務職の女性従業員の会議体を組織し、建築現場見学会を開催。女性独自の目線による業務改善に関する提案を募っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 社長の妻を「女性活躍推進担当幹事」に任命し、女性従業員の意見を社長に伝えやすくしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員の経営参画意識の向上が図られ、「建物を建築している会社の一員」としての一体感が高まっていると感じている。

③育休前と同一階級・職務に復帰できる制度**(内容)**

- 育休を取得する場合、復帰後はただでさえ育児との両立が難しいので、どのような職務を担当させられるか不安にさせないため、休業前と同じ階級・職務に復帰させている。平成28年度に育休を取得した2人の女性従業員も、復帰の際は休業前と同じ階級・職務に配置
- 男女とも育休を取得しやすくするため、業務が属人的にならず、各従業員が担当業務以外の複数の業務を代替できるよう、空いた時間に他の従業員の業務を手伝うことで、担当業務の多様化を図っている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 育休からの復帰後に別の部署へ配置転換していたら離職した従業員もいたかもしれず、育休取得者を休業前と同一階級・職務に復帰させることで、安心して継続就業できる環境を整えることができている。

④看護休暇(有給)の利用促進**(内容)**

- 育児・介護休業法では、子どもの看護休暇を有給にすることまで義務付けられていないため、これまで子どもの看護休暇は無給としていた。
- 平成29年、福利厚生の内容の見直しを行ったところ、子どもの看護休暇の取得実績がないことが判明。その原因は、無給であることと考え、平成30年4月に就業規則を改正して看護休暇を有給にすることにより、看護休暇の利用の促進を図った。

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成30年4月に制度を改正したところ、同年9月時点で女性従業員3人が計5回の看護休暇を利用した。