

基本情報

◆主な事業内容

マスメディア

◆所在地

北海道地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

268人(うち女性56人)
(女性比率20.9%)

◆平均年齢

男性:46~50歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

71.0%(H27)→44.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:23年、女性:8年

◆一月当たり平均残業時間

21時間(H27)→20時間(H29)

◆女性の登用

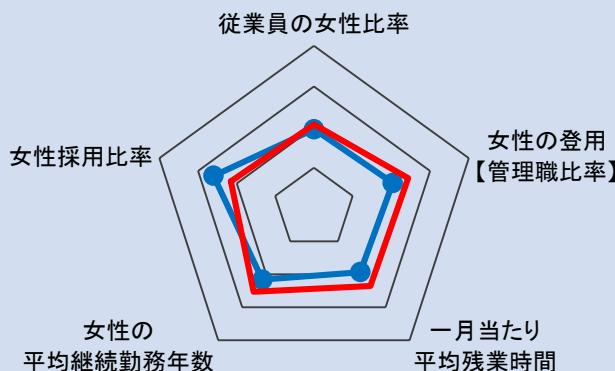
【係長級比率】

6.7%(H27)→9.5%(H29)

【管理職比率】

4.2%(H27)→1.6%(H29)

● 当社 ● 情報通信業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 6~7年前から、女性採用比率が男性と変わらなくなってきており、20歳代や30歳代の女性従業員の数が増えている。このため、採用した女性従業員には継続就業して活躍してもらいたいと考えているものの、採用しても、早期に結婚や転職のために退職してしまう女性が少なくない状況が続いている。
- ▶ これまで出産・育児のための休暇等の取得期間を法定以上にするなど、各種取組を行ってきたものの、離職する女性従業員が減らないことから、平成28年、その他の継続就業を促進するための様々な取組を行った方がよいということになり、女性従業員からヒアリングを行いつつ、独自計画の策定や出産・育児に関する制度の周知を始めたところ
- ▶ 今後、女性従業員が潜在力を十分発揮できるよう、女性従業員だけでなく、全ての従業員が仕事と家庭生活とのワーク・ライフ・バランスを保ち、女性従業員が仕事と子育てを両立できる環境づくりを目指し、平成29年から5か年計画で、女性従業員の職域拡大や男性従業員の育児参加の奨励、女性従業員の活躍に関する情報の公開などについて取り組んでいくこととしている。

【主な取組内容と状況】

○残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 部署ごとの残業時間をデータ化し、管理職に周知することで所定外労働時間の削減に対する意識を啓発するとともに、平成29年から、残業時間が多い従業員がいる場合、人事部から該当部署の管理職に直接連絡し対応させることとしている。
- さらに、平成30年以降、毎日、従業員から管理職に対し前日の勤務時間を報告させることとしており、従業員が残業を行うに当たっては、管理職が承認ボタンを押さなければ従業員のパソコンにロックがかかるようシステムを改修している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 部下の勤務時間を管理するという意識が低い管理職がおり、意識を高めるためにどのようにすべきか苦慮
- 特に、マスメディアに関する業務は裁量性の高い業務であるため、勤務時間の厳格な管理が求められ、より早い時期から、管理職への意識啓発を行ってきたものの、部下の勤務時間管理に対する意識が低い管理職がいた。このため、人事部から該当部署の管理職に直接連絡するとともに、週ごとの残業時間を把握し、月の前半に残業の多い従業員に対しては、月の後半で調節するなどの方法によって、一月の労働時間の平準化を図れるようにしている。

○残業時間の削減に向けた取組(つづき)

(取組の効果、今後の見通し)

- これまで同一部署で突出して月80～90時間残業する従業員がいたが、人事部から当該従業員が所属する管理職に対して直接連絡する取組を始めてからはそのような従業員がいなくなったという印象
- 現時点では残業時間は横ばいで推移しているものの、残業時間の削減に係る取組は、従業員の継続就業を促進し、女性管理職比率等の改善につながっていくものと考えている。

基本情報

◆**主な事業内容**

流通システム等の開発

◆**所在地**

北海道地方

◆**設立**

1990年代

◆**従業員数**

128人(うち女性24人)
(女性比率18.8%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

30.0%(H27)→40.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:12年、女性:8年

◆**一月当たり平均残業時間**

28時間(H27)→17時間(H29)

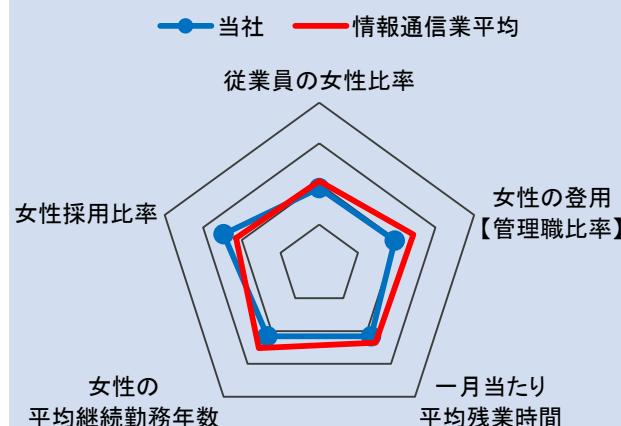
◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

4.0%(H27)→3.8%(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、女性従業員は転職、結婚、育児等の理由によって、早期に離職することが多かったが、合併を機に経営層の意識が変わるとともに、親会社から働き方改革やワーク・ライフ・バランスに関する取組内容の情報提供があるほか、グループ会社全体として、年休の取得率(100%)及び残業時間の削減(月平均20時間未満)の数値目標が設定された。
- ▶ これらの取組を契機として、女性活躍の推進について意識するようになり、平成25、26年頃から、親会社の取組を参考としつつ、年休の取得の推進やマタニティ休暇など、育児に関する取組、働きやすい環境づくりに関する取組等を積極的に行っている。

【**主な取組内容と状況**】

○**フレックスタイム制度の導入**

(内容)

- 平成28年以降、毎月1日を起算日として、勤務日(営業日)に所定労働時間7時間40分を掛けた時間を総労働時間とし、各勤務日の5時から22時まで(12時から13時までは休憩時間)の時間帯の中で、始業及び終業時刻を各従業員が決められるフレックスタイム制度を導入
- 平成30年6月現在、休職明けで仕事の内容や時間帯に制限がある等の事情がある従業員数人を除きほぼ全員が利用
- 運用に当たっては、コアタイム(勤務しなければならない時間帯)を設定しなければ、従業員が集まる機会が減り、会議や打合せの実施に支障が出る可能性があると考え、当初は11時から15時までをコアタイムとしていたものの、導入後1年が経過し、コアタイムの設定がなくても業務に支障を来さないと判断。平成29年度以降、コアタイムを廃止した。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本制度の導入によって、毎日の始業・終業時刻、勤務時間の長さを変えられるため、従業員個々のライフスタイルに合わせた働き方が可能となり、育児をしながら働く女性従業員にとっては働きやすくなったと考えている。
- なお、本制度導入後、育休取得後に復帰した女性従業員は短時間勤務ではなく、本制度を利用することでフルタイムでの勤務を実現できている。
- 働きやすい環境づくりに効果があると考えられるため、女性従業員の継続就業を促進し、女性管理職比率等の改善につながっていくものと考えており、今後も取組を続ける予定

基本情報

◆主な事業内容

システム開発・運用

◆所在地

南関東地方

◆設立

1990年代

◆従業員数

279人(うち女性60人)
(女性比率21.5%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

41.4%(H27)→41.7%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:9年、女性:6年

◆一月当たり平均残業時間

24時間(H27)→21時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

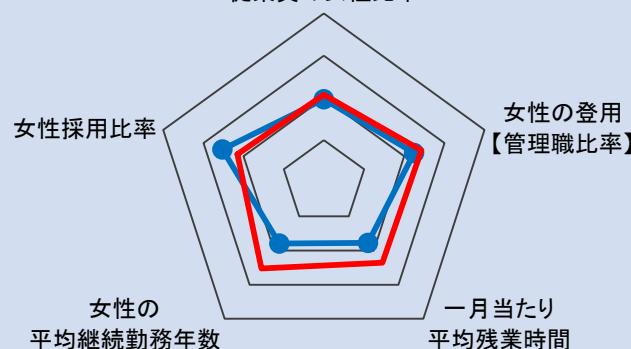
33.3%(H27)→28.6%(H29)

【管理職比率】

13.3%(H27)→5.9%(H29)

● 当社 ● 情報通信業平均

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】

- 労働人口が減少してきている中、特にITエンジニアは圧倒的に数が不足(平成27年時点で約17万人不足(出典:平成28年度経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」))していることから、優秀な女性エンジニアの確保は必須
- これまでも産休や育休の基本的な制度を整備してきたが、活用実績はあまりなく、いつの間にか離職してしまうケースが多かった(女性従業員35人のうち4人が退職(平成27年))。
- 優秀な女性エンジニアの流出は会社にとって大きな損害であり、何とかしたいと考えており、そのためには、柔軟な勤務が可能な環境を提供し、働いている女性が離職することなく、長く働き続けてくれるようにすることが重要と認識。
- 最近では、人手不足を解消するため、子育て中の女性を積極的に採用し、人材確保に努めている。

○法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度等の導入

(内容)

- 女活法の全面施行(平成28年)を契機に、社長によるトップダウンで女性の採用を積極的に実施することとなった(目標:「2020年までに女性社員比率30%」)。
- また、当該時期に、女性従業員から、子どもの面倒を見るために「短時間勤務としたい」、「家で仕事をさせてほしい」といった要望があったことから、短時間勤務制度やテレワーク(在宅勤務制度)を導入
- 短時間勤務制度については、子育て中の従業員だけではなく、妊娠中の女性従業員も利用可能としており、平成30年6月現在、女性従業員60人中6人が短時間勤務による勤務形態となっている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 取組開始当初は、短時間勤務をしている女性従業員に対し、「自分は残業しているのに」といった不満を漏らす従業員もいたが、当該女性従業員の家庭の状況に関する理解が浸透するにつれて、このような不満の声はなくなり、現在では短時間勤務取得者に対する反発等はなくなっている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 採用希望者の中には、短時間勤務が可能という情報を見て応募してくる者もあり、取組の実施が人材の確保につながっている。
- また、柔軟な働き方を提供することで、現在働いている女性従業員が今後も長く勤務してもらえると期待しており、さらに、エンジニア不足の解消にも効果があり、経常利益の上昇(売上高は前年度比8%増(平成29年度))にもつながっていると感じている。
- その他、従業員の要望を幅広く聞くため、半年に1回、従業員の面談を実施。短時間勤務制度以外にも、看護や介護休暇の日数の延長を要望する声があったため、これらの要望を基に、今後社内規則の改正を予定

基本情報

◆主な事業内容

マスメディア

◆所在地

北関東地方

◆設立

1910年代

◆従業員数

215人(うち女性56人)
(女性比率26.0%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:36~40歳

◆女性採用比率

83.3%(H27)→22.2%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:20年、女性:12年

◆一月当たり平均残業時間

8時間(H28)→5時間(H29)

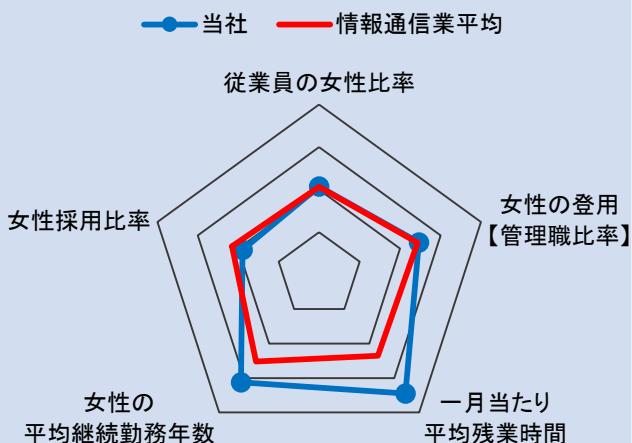
◆女性の登用

【係長級比率】

20.0%(H27)→15.0%(H29)

【管理職比率】

11.8%(H27)→10.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 女性に特化した取組を嫌う社風(女性従業員からも「女性ということで区別しないしてほしい」という声)があり、男女ともに多様な働き方ができる環境の整備という観点から取組を実施
- ▶ 働き方や心身の健康について考える場として設置したワーク・ライフ・バランス推進委員会の委員長(男性)が労務担当の役員に就任した平成26年頃から、就業規則の整備や賃金体系の変更等を行い、多様な働き方について検討している。

【主な取組内容と状況】

○ワーク・ライフ・バランス推進のための委員会の設置と残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 安全衛生委員会や労使協議において、長時間労働や年休未消化の問題がしばしば取り上げられていたため、働き方や心身の健康を考える場として、平成26年から、ワーク・ライフ・バランス推進のための委員会(労使それぞれ4人ずつで構成)を設置し、定期的に会合を開催
- 平成27、28年度には男性の育休取得促進(子育て応援ハンドブックの作成・配布)に取り組んできたところ、29年度からは残業時間の削減に向けた取組として以下を実施
 - i)リフレッシュデーの周知徹底
従前から毎週水曜日をリフレッシュデーとしていたが、意識付けが進んでいなかったため、定時退社カードをデスク上に置いたり、ポスターを掲示することで周知
 - ii)部署ごとの残業削減の検討
部署単位でどうすれば残業を減らせるか、休暇を取得できるのかを話し合いレポートを作成し、人事担当がとりまとめてフィードバック

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 業務の性質上、選挙や災害、大きな事件等が起きると残業が増加(平成28年度)
- 社内には、仕事が好きで長時間働いていたり、プライベートとの区別ができていなかったりする従業員もいるとともに、上司が残っていると部下が帰りづらい雰囲気もあることから、「人は人、自分は自分」と割り切るべきと考えるが、決定打となる取組が見付からず苦慮

(取組の効果、今後の見通し)

- 「管理職は長時間働かなければならない」という認識があり、家庭や子育てを理由に管理職になりたがらない女性が多いことから、まずは残業時間を減らし、意識を変えていくことが必要であると認識
- 上記 ii) の検討に際しては、「残業時間の削減について上司と話合いの場が持てて良かった」という意見がみられ、話合いを通して残業時間削減の意識付けができた。平成30年度からは勤怠管理システムを試行的に導入する予定であり、引き続き残業時間の削減に向けて取り組んでいく。

基本情報

◆主な事業内容

システム開発等

◆所在地

甲信越地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

167人(うち女性32人)
(女性比率19.2%)

◆平均年齢

男性:36~40歳

女性:31~35歳

◆女性採用比率

11.1%(H27)→15.4%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:11年、女性:9年

◆一月当たり平均残業時間

14時間(H27)→11時間(H29)

◆女性の登用

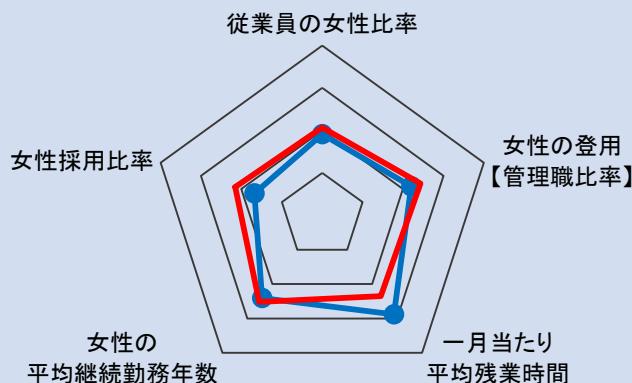
【係長級比率】

7.0%(H27)→12.0%(H29)

【管理職比率】

5.0%(H27)→5.0%(H29)

● 当社 ● 情報通信業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 基幹的な職種(プログラマー、SE)において性差はなく、男女問わず資格取得を奨励。従業員には実力で管理職を目指してほしいと考えている。
- 男女問わず長く働いてもらいたいという考えから、従来から、法定を上回る両立支援制度を整備しているが、結婚に伴う退職や自己都合による離職など、これらの制度を利用する前の段階で辞める女性従業員が多い。
- 女性が継続就業できるようにするためには、従業員個々の事情にあった制度が必要と考えており、配偶者に同行するため離職してしまうようなケースの防止を目的としたテレワーク制度や、従業員個々の育児の事情に合った制度の導入を検討しているところである。

【主な取組内容と状況】

○男性の育休取得の促進

(内容)

- 平成25年に社内で初めて男性従業員が育休(5か月間)を取得した際、当該従業員から総務部に対し、両立支援制度やその手続について頻繁に問合せがあったことから、社内制度の周知が十分ではなかったと認識
- また、育休取得に関する取組は、次世代法に基づく企業認定(「くるみん」認定)の取得に有益であると考えたことから、男女別の両立支援制度等(根拠法令、制度内容、必要書類、手続の方法)についてまとめたパンフレットを作成

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 育休期間が5か月と長かったこともあり、当初は男性従業員の所属部署では不安もあったようだが、社内風土としてお互いを助け合う慣習があったことから、特段の問題は生じなかった。
- これまでの男性による育休は、いずれも男性従業員が自主的に取得している状況を鑑みれば、管理職から育休の取得を特に働きかけたりしなくとも、育休を取得できる風土が醸成されていると認識

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成25年以降、男性従業員3人が1か月から5か月の期間で育休を取得
- 本取組自体が女性の管理職比率等の改善に直接結び付くとは考えていないが、取組を進めることで受けられる国等からの企業認定は求職者からの評判が良い。
- 企業認定により、男性の育休取得が進んでいることをPRできれば、従業員の家族を大切にしている企業というメッセージとなり、企業のイメージアップが図られ、結果として、採用応募者の増加にもつながると考えている。

基本情報

◆主な事業内容

ソフトウェア開発

◆所在地

甲信越地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

224人(うち女性42人)
(女性比率18.8%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

20.0%(H27)→25.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:15年、女性:11年

◆一月当たり平均残業時間

19時間(H28)→17時間(H29)

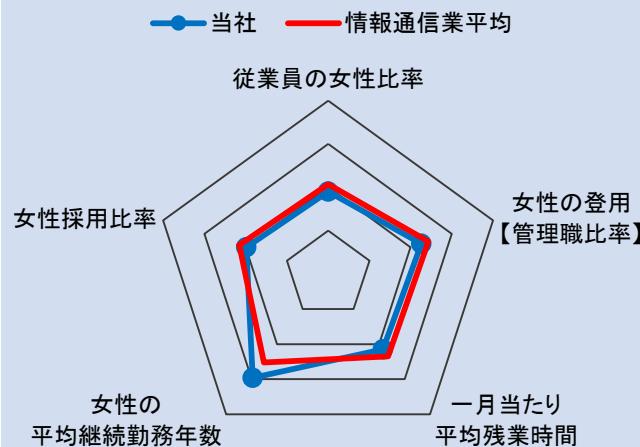
◆女性の登用

【係長級比率】

16.0%(H27)→21.0%(H29)

【管理職比率】

6.6%(H27)→6.3%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 「働いている従業員が会社の財産」を企業理念とし、特に女性従業員については、「結婚や出産等の事情によりノウハウや取引先との関係が失われるのはもったいない」と考え、従来から働きやすい職場環境づくりに取り組んできた。
- ▶ また、地方の中小企業にとって、人材不足は深刻であり、県内に若年層(特に女性)がいない中で、女性が活躍できる職場環境を整備することにより、従業員満足度の向上、企業イメージの向上、優秀な人材の確保や生産性の向上につながるため、女性活躍推進の必要性はあると考えている。
- ▶ 平成9年から、仕事と家庭の両立支援制度の整備等により働きやすい職場環境の整備に取り組み、育休の取得や短時間勤務の利用などによるライフイベントを経た継続就業への理解がある職場風土も形成され、女性管理職比率についても、情報通信業の平均(6.4%(平成29年))と同程度となっている。
- ▶ しかしながら、女性管理職比率を更に引き上げるに当たっては、「管理職を目指す女性が少ない」、「継続就業年数9~11年目における女性割合が低い」などといった課題を把握しているものの、必要な取組が分からないのが現状

【主な取組内容と状況】

○育児の支援に理解のある職場風土の醸成と育休中の従業員の不安払拭

(内容)

- 平成9年に初めて育休取得者(女性)が出たことを契機に、育休から職場復帰に至るまでのプランを明確化した「育児支援制度」を開始。育休中の従業員に社内報を月1回送付、従業員専用WEBによる情報提供、社内イベントへの参加呼び掛け等により会社への意識付けを図り、育児の支援に理解のある職場風土の定着だけでなく、育休従業員の疎外感からくる不安の払拭に努めている。
- さらに、平成18年に次世代法に基づく事業主行動計画を策定した際には、同計画を推進する上で従業員の協力が不可欠と考え、以下の取組を通して、各種制度を気兼ねなく利用できる環境を整えた。
 - ① 社内全体会議において、次世代法を従業員へ意識付け
 - ② 全従業員参加型の教育研修会や広報委員会が担当する社内報を通じ、従業員に事業主行動計画の周知・啓発
 - ③ 事業主行動計画や社内規則等を従業員が閲覧できるよう、全従業員共有のWEB掲示板に掲載

(取組の効果、今後の見通し)

- 近年、育休を取得した女性従業員は全員復帰し、離職することなく継続して勤務している。
- 家庭と仕事の両立や女性が働きやすいよう支援する職場風土が形成されることが、各種制度を利用する上で重要であり、本取組は、女性採用比率の向上(20%(平成27年)→25%(29年))や、女性の平均継続勤務年数の向上(9年(27年)→11年(29年))、女性係長比率の向上(16%(27年)→21%(平成29年))などに結び付いている。

基本情報

◆主な事業内容

モバイルコンテンツサービスの提供等

◆所在地

南関東地方

◆設立

1990年代

◆従業員数

266人(うち女性128人)
(女性比率48.1%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

42.6%(H27)→50.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:4年、女性:4年

◆一月当たり平均残業時間

33時間(H27)→27時間(H29)

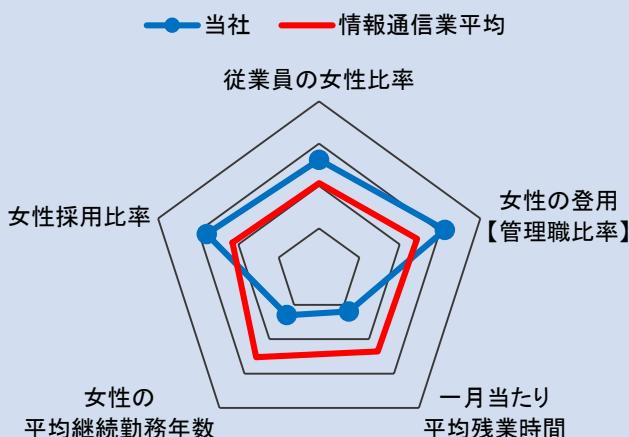
◆女性の登用

【係長級比率】

20.8%(H27)→28.1%(H29)

【管理職比率】

22.1%(H27)→23.6%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 主力事業は女性を対象としたモバイルコンテンツ事業であり、多くの若い女性従業員が活躍
- 平成28年度には女活法に基づき、女性の活躍状況等が優良な企業に与えられる「えるぼし」認定を取得。どのような取組を実施しているかを従業員等に示すことで、結婚、出産などといったライフイベントを迎えても働き続けられる会社であることをアピールし、従業員のモチベーションを上げている。
- また、多様なサービスを提供するため、性別や国籍を問わず多様な人材を活用していきたいと考えている。
- 一方、人材の流入が激しい業界であり、会社の制度とは関係なく、従業員個々の希望次第で同業他社に転職することも多く、必ずしも制度を整備すれば勤続年数が延びるとは考えていないことから、管理職についても従来から性別に関係なく成果主義で登用。そのため、女性の割合が増えたからといって女性管理職が増えるものではなく、今後優秀な女性が増えれば女性管理職が更に増えると考えている。
- 元々ベンチャー企業であり、残業時間が多く体調を崩す従業員がいたことから、健康管理の面から、また、特に近年の求職者は労働環境や福利厚生に関心が高いこともあり、働き方改革の一環として、残業時間の削減に向けて、残業時間の管理の徹底などにも取り組んでいる。

【主な取組内容と状況】

①成果を給与に反映させる短時間勤務制度の導入

(内容)

- 育児しながらでも仕事を制限することなく、キャリアを伸ばしたいと考える従業員から相談や要望が多く寄せられたことから、平成28年度以降、勤務時間を短縮して給与が減額される通常の短時間勤務制度とは別に、育児を行っている従業員を対象に、労働時間に関係なく成果によって評価し、通常勤務と同等の給与とする短時間勤務制度を新たに導入(平成29年時点では3人が利用)
- モチベーションの高い従業員には継続就業してもらいたいため、従業員個々の希望によって、通常の短時間勤務を取得するか、成果による評価を前提とした短時間勤務を取得するか、働き方を柔軟に選択できるようにしている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 産前休暇に入る前の育児面談の際に個別に説明し、休暇に入る前から復帰後の働き方について考える機会を与えている。
- 制度があっても活用されなければ意味がないため、管理職は短時間勤務職員をサポートし、多様な働き方があることを周りの従業員に実際に見せていくことで、理解を一層促進させた。

(取組の効果、今後の見通し)

- 男女関係なく多様な働き方を実現し、「生活のリズムに適した働き方を選択できる企業」とであると認識してもらうことで、離職率の高い現状の改善(勤続年数の延伸)に結び付くことを期待

②テレワーク制度の適用範囲の拡大

(内容)

- テレワーク制度(在宅勤務制度)については、平成27年度から、1人で対応が可能な業務に従事する従業員に限定して導入していたが、育休から復帰して継続就業する従業員も増えたため、平成29年から、育児への対応であれば職種に限らず誰でも活用できるものとした(29年時点では3人が利用)。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

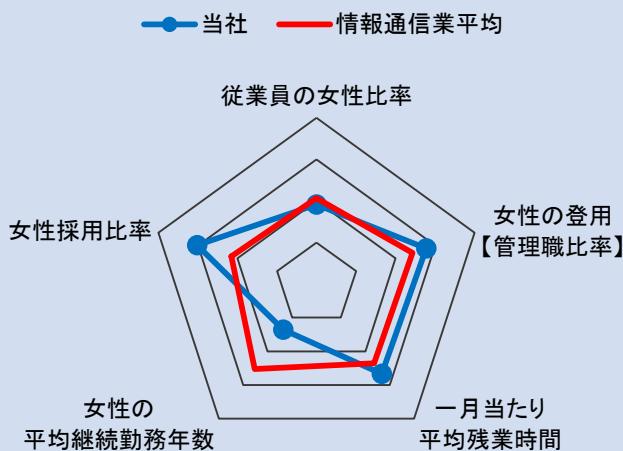
- チャットやメール、電話での連絡となるため、コミュニケーションが取りづらく、マネジメントしにくいことが一番の課題
- チームで業務を進めることが多いため、どの程度出勤すればチームに負担がかからないのかを検討した結果、テレワークによる勤務は「週3日まで」と制限をかけており、コミュニケーションを取る必要のない作業的な業務を中心に行うこととしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 子どもが病気の際などに従業員が仕事と育児の「板挟み」になることなく、精神的な余裕ができています。
- 若い女性従業員は、周りにテレワークを行っている従業員がいることで、そのような働き方が可能であると認識しており、仕事と家庭の両立の観点から、テレワークを行っている従業員が良いロールモデルとなっている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
システムコンサルティング
- ◆ **所在地**
南関東地方
- ◆ **設立**
2000年代
- ◆ **従業員数**
180人(うち女性35人)
(女性比率19.4%)
- ◆ **平均年齢**
男性:31~35歳
女性:26~30歳
- ◆ **女性採用比率**
12.5%(H28)→57.1%(H30)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:6年、女性:4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】
—
【管理職比率】
18.2%(H27)→16.7%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 社長の方針もあり、有給休暇等の福利厚生面を充実させ、家庭と仕事の両立支援に係る対策にも注力してきたことなどから、従来は離職者はそれほど多くなかったものの、平成23年頃から、長時間勤務や精神疾患を理由とした離職者が目立ち始めた。
- ▶ 従業員を定着させるための職務環境の改善に向けて、従業員が真に望んでいる取組を行うため、まずは従業員が何を望んでいるのかを把握する必要があると判断
- ▶ 従業員が自発的な活動を行う必要があると考え、平成23年、従業員(有志)で構成する職場環境の改善のための委員会を発足。従業員へのアンケート調査や子育て中の従業員との座談会などの活動を通して、26年には、国から、「子育てサポート企業」として、「くるみん」(次世代法に基づくもの)等の企業認定を取得するなど、従業員の両立支援の推進に積極的に取り組んできた。その結果、男子学生(理系)からの応募が中心であった採用活動においても、女子学生からの応募が増加傾向にあり、人手不足解消にもつながっている。

【主な取組内容と状況】

○従業員主体の委員会によるニーズの把握と両立支援に関する制度の導入

(内容)

- 上記の委員会によって、従業員からのニーズを把握した結果、主に以下の取組を実施
 - ① 法定以上の期間取得可能な短時間勤務(子どもの小学校卒業まで)
 - ② 子どもの通院のために利用できる時間単位での年休
 - ③ 有給で取得できる育児のための特別休暇(「育休を取得すると収入が減少してしまうため、取得しにくい」との男性従業員の意見に基づくもの)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 上記委員会で把握した従業員からのニーズについては、次世代法に基づく事業主行動計画に盛り込み、会社の目標として明確に位置付け

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組によって、離職者が減少
- 「子育てサポート企業」として、国からの企業認定を受け、自社ホームページにおいて広報したところ、女子学生の応募者が増加。結果として、女性採用者数も年々増加し、平成28年には12%(16人中2人)だった女性採用比率は、29年には57%(14人中8人)と、女性の採用が半数を超えるまでに上昇

基本情報

◆主な事業内容

ソフトウェア開発等

◆所在地

南関東地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

254人(うち女性69人)
(女性比率27.2%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:36~40歳

◆女性採用比率

25.0%(H27)→23.1%(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

19時間(H27)→14時間(H29)

◆女性の登用

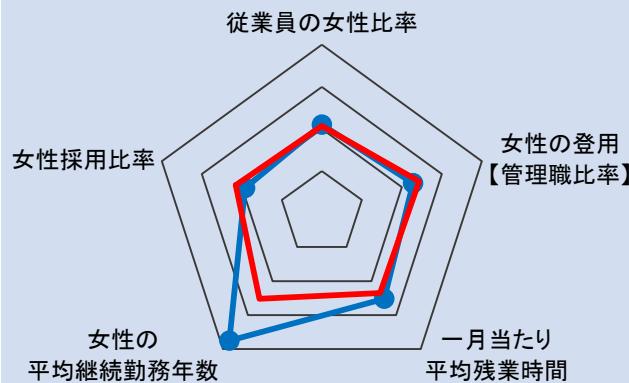
【係長級比率】

2.6%(H27)→2.9%(H29)

【管理職比率】

4.3%(H27)→6.7%(H29)

● 当社 ● 情報通信業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 平成15年頃まで、女性の多くは事務職(一般職)として採用されており、その多くが結婚・出産等を契機に退社。40~50歳代の女性従業員には、これまで係長級以上になることを考えたことがない者が多い。
- ▶ 一方、近年、技術職として採用されている女性従業員にはキャリア意識が高い者もあり、会社としても長く活躍し、係長級や管理職になってもらいたいと考えている。
- ▶ 技術職の女性従業員はまだ経験年数が少なく(35歳以下)、すぐさま女性の管理職比率を伸ばすことは難しいため、まずは女活法に基づく事業主行動計画において、女性の係長比率の数値目標(10%以上)を設定し、モチベーションを上げるための取組を実施しているが、「管理職になりたい」と考える女性従業員は少ない。

【主な取組内容と状況】

○係長級の役職者養成を目的とした女性キャリア研修

(内容)

- 平成29年度から、外部講師を招いて、係長級手前の女性従業員を対象としたキャリア研修(グループワーク等を含めて所要3時間)を開催。対象となる女性従業員の多くが参加(計32人)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性従業員の中でも、年齢層(30歳代~50歳代)によってキャリアに対する考え方にギャップがあり、これらの年齢層の従業員をまとめて研修することは難しいと感じている。

(取組の効果、今後の見通し)

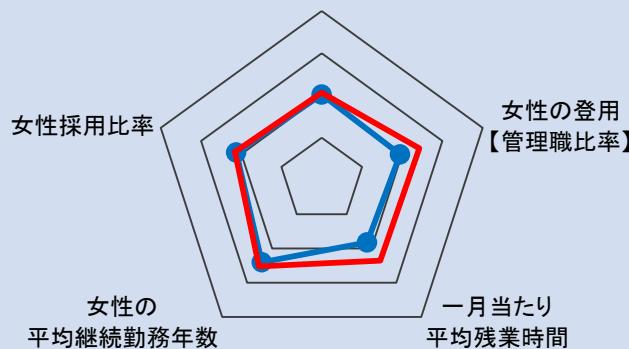
- 初めての開催であったこともあり、難易度には留意したが、制限時間内にグループワークを終えられず、研修後のアンケートでは「イメージした研修内容と違う」といった声が聞かれるなど、不評
- 「なぜ女性従業員だけが研修を受けなければならないのか」といった意見が女性従業員から出ていることから、まずは意識を変えていかなければならないと考えてはいるが、何かしらやらなければ意識は変わらないため、今後の研修を通してキャリアに対する意識が変わることを期待
- 研修後のアンケートでは、普段顔を合わせない従業員と一堂に会し研修できたことが有意義だったとの意見もみられ、40~50歳代の女性従業員の中にも管理職の素養を持った従業員がいることから、研修で刺激を与え続けることで、意識を変えていきたいと考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
システム開発等
- ◆ **所在地**
東海地方
- ◆ **設立**
2000年代
- ◆ **従業員数**
268人(うち女性64人)
(女性比率23.9%)
- ◆ **平均年齢**
男性: 36~40歳
女性: 31~35歳
- ◆ **女性採用比率**
25.0%(H27)→29.2%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性: 12年、女性9年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
24時間(H27)→21時間(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
5.0%(H27)→2.0%(H29)
【管理職比率】
0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 情報通信業平均

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】

▶ 労働力、特にシステムエンジニア(SE)やオペレーターは不足しているため、会社の業務維持及び組織の活性化のために女性の活躍は必須である。

【主な取組内容と状況】

①短時間勤務制度取得対象者の拡大

(内容)

■ 短時間勤務制度の対象となる子どもは、「未就学児まで」としていたところ、平成30年4月に小学校に入学する子どもがいる女性従業員から、短時間勤務制度を引き続き利用したいとの申出があり、当該従業員が有能な人材で、短時間勤務ができなくなったことを理由に離職してほしくなかったことから、平成30年度からは臨時的に1年間、小学校に入学した子どもを持つ従業員についても短時間勤務を認めている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

■ 就業規則では、短時間勤務の対象は「未就学児まで」となっているため、規定の変更が必要であったが、時間的に規定を変更することができなかったため、現在1年間の期限付きということで臨時的に認めている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 出産後、女性が短時間勤務を選択し、継続勤務が当たり前となってきているが、保育園や学童保育での預かり時間の関係で、子どもが大きくなっても短時間勤務を希望する場合があります、短時間勤務ができないことが、結果的に離職に結びつくこともあることから、短時間勤務の対象の拡大は女性の継続雇用につながると考えている。
- 現在は、臨時的に1年間限定で短時間勤務の延長を認めているが、対象の拡大範囲等について検討を予定している。

②研修の実施と男性の育休取得の促進

(内容)

- 男性の育休取得の促進のため、平成29年3月に改正(同年10月施行)された育児・介護休業法について、全従業員に社内のイントラネットで周知を行うとともに、同法の内容や男性の育休取得について、管理職を対象に研修を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成30年3月から、当社では初めて、男性従業員(1人)が5か月(のち1年間に延長)の育休を取得
- これまで男性従業員は育休についてほとんど関心がなかったが、実際に取得者が発生したことで育休の認知が広まっている。男性の育休取得者が今後も出てくるよう、引き続き、周知、研修を実施することとしている。
- なお、男性の育休取得は初めての事例であることから、今後の復帰に向けた対応や復帰後の状況が、更なる男性の育休取得につながるかどうかの鍵になると考えている。

基本情報

◆**主な事業内容**

システム開発等

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1990年代

◆**従業員数**

159人(うち女性50人)
(女性比率31.4%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

22.2%(H27)→44.4%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:8年、女性:7年

◆**一月当たり平均残業時間**

18時間(H27)→19時間(H29)

◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

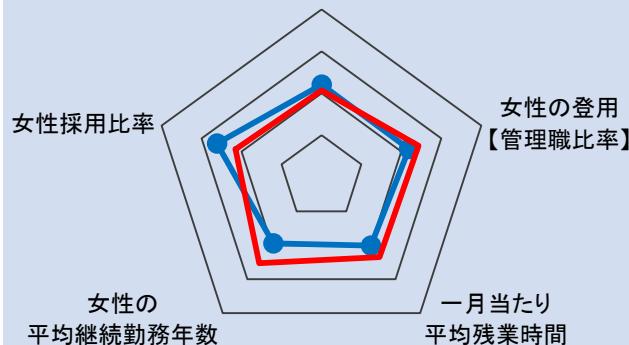
7.1%(H27)→9.1%(H29)

【**管理職比率**】

5.6%(H27)→4.8%(H29)

● 当社 ● 情報通信業平均

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**】

- ▶ 女性を特別優遇しているわけではないが、社長がワーク・ライフ・バランスのための取組を重視しており、男女の区別なく、従業員が働きやすい環境づくりに取り組んでいる。具体的には、「スモールスタート」と「マイナーチェンジ」を念頭に、実際に利用しやすい制度とするため、運用しながら、利用する従業員の声を吸い上げてマイナーチェンジを重ねることが大切と考えている。
- ▶ 近年、出産や育児を理由とした女性の離職者はおらず、求職者からも長く働ける企業と思ってもらえていることから、採用活動における優秀な人材の確保につながっている。
- ▶ 風通しの良い社風であると認識しているが、両立支援制度を含めた職場環境についての更なるニーズ把握のため、平成25年度から社内の衛生委員会が全従業員を対象とした職場環境アンケートを年1回実施している。

【**主な取組内容と状況**】

①**フレックスタイム制度の導入**

(**内容**)

- 勤務を必要とするコアタイム(10時~15時)以外は柔軟に勤務時間の設定が可能で、理由を問わず随時、全従業員が利用可能なものとしてフレックスタイムを導入
- 従業員自身が共通フォーマットの予定表(電子媒体)に業務予定とともに出勤時間を記載しており、フレックス勤務の報告は事後でも可能。勤務時間の管理は各部署の管理職が行っている。
- 平成14年、ワーク・ライフ・バランスの第一歩として取組を開始したものであり、子どもの保育所への送迎等を含め、個々のプライベートの事情に合わせた効率的な勤務を可能とすることをねらいとしたもの

(**工夫又は苦慮した(している)点等**)

- 事後報告も可能であるため、若手従業員がコアタイムである「10時までに出勤すれば良い」と考える傾向にあり、機会をみて制度の理念を周知・徹底することとしている。

(**取組の効果、今後の見通し**)

- 現在、全従業員の半数以上は、何らかの形でフレックス勤務を行っており、育児に限らず、個々のワーク・ライフ・バランスの希望により広く利用されている。

②テレワーク制度の導入

(内容)

- 上記の職場環境アンケートにおいて、テレワーク制度の導入を希望する従業員の声を把握したことから、育児や介護、自身の疾病治療など、1か月以上テレワークを必要とする状態が継続する従業員を対象に、平成27年度以降、場所を選ばず勤務が可能なテレワークを導入
- ただし、従業員間のコミュニケーションの必要性を考え、週に1回はオフィスに出勤することを義務付けている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 通常勤務の従業員から不平等感が生まれることがないよう、テレワーク利用者一人一人に人事総務部長が制度の理念を説明し、楽をするためのものではなく、戦力として責任を果たしてもらう必要があることを理解してもらっている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 現在は10人程度が利用しており、大半は週1、2回のテレワーク勤務で、育児中の従業員の利用が多い。

基本情報

◆主な事業内容

データエントリー業務

◆所在地

近畿地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

267人(うち女性210人)
(女性比率78.7%)

◆平均年齢

男性:31~35歳
女性:36~40歳

◆女性採用比率

94.1%(H28)→70.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:2年、女性:3年

◆一月当たり平均残業時間

19時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

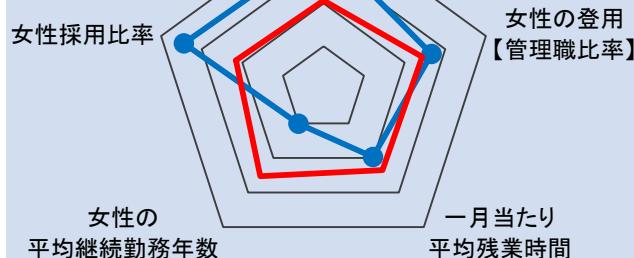
0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→14.3%(H29)

● 当社 ● 情報通信業平均

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】

- ▶ 男女雇用機会均等法が施行される前まで、主力のデータエントリー業務については、業務の特性上、女性向きの業務と判断していたこともあり、女性に限定した募集をしていたため、女性が約8割を占めており、女性を主戦力として強く意識している。
- ▶ 関連業務の経験がある者の中途採用が多い業界であり、昇進にあたっては、データエントリーやIT分野に関する営業経験など、男女を問わずITに関する専門業務の経験がどの程度あるかということに主眼を置いており、能力主義を前提としている。
- ▶ 現在、女性の管理職は在籍していないが、全国の支所等には業務経験を積んだ有望な中堅女性従業員が複数おり、今後、管理職などとして活躍することを期待
- ▶ なお、男女ともに、平均継続勤務年数が極端に低くなっているが、これは近年の業務拡大に伴う新規採用者(中途採用を含む。)の大幅増に伴うもの

【主な取組内容と状況】

○育休前と同一以上の職位への復帰

(内容)

- 育休取得後、取得前の業務経験を重視し、原則として同一業務・職位で復帰させている。
- なお、育休を取得した従業員の業務は、新規採用や派遣従業員で補充することなく、拠点ごとに業務を割り振って分担することで対応

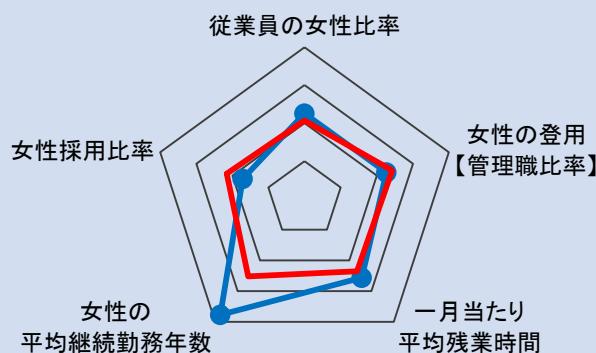
(取組の効果、今後の見通し)

- 平成28年度に3人、29年度に5人が育休を取得し、いずれも復帰
- 育休の取得・対応については、従業員間でよく周知・理解されており、業務の割り振り分担についても、特に不満等は聞こえず、支障等は生じていない。
- データエントリー業務やIT営業業務は、専門知識と経験を要する業務であり、これらの経験を積んだ従業員は貴重で有用な戦力として必要であることから、これらの人材の流出を防ぐものとしても有益な取組であると認識(育休からの女性の復職率は100%)

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
システム構築・運用
- ◆ **所在地**
中国地方
- ◆ **設立**
1970年代
- ◆ **従業員数**
288人(うち女性96人)
(女性比率33.3%)
- ◆ **平均年齢**
男性:41~45歳
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**
33.3%(H27)→16.7%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:18.9年、女性14.7年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
18時間(H27)→14時間(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
9.1%(H27)→14.3%(H29)
【管理職比率】
0.0%(H27)→6.3%(H29)

● 当社 ● 情報通信業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ グループ企業である金融機関からの役職出向者が多く、これらの経営陣の考え方が社の方向性を決定付けていたこともあり、数年前まで女性は、金融機関における、いわゆる「窓口係」程度の考えしかなく、女性の登用に対して否定的な社内風土があった。
- ▶ 近年は、女性の社会進出がみられるようになったこともあり、働き方改革や女性活躍に理解のある経営層となりつつあることから、従来に比べて女性活躍に向けた取組を行いやすい環境にある。
- ▶ 平成29年、地方公共団体が実施する働き方改革の事業への参加を契機として、年休取得率の向上や女性の活躍を目的とした取組を開始したこともあり、社内にも女性の活躍が重要な案件であるといった考え方が浸透。同年度中に、女性従業員1人を管理職に登用している。
- ▶ 一方、情報通信業界(IT業界)では、1年でも職場を離れると、IT技術の進展のスピードについて行けなくなることから、女性従業員は育児がある程度終了した段階で早期の復帰が望ましいところ、当社では子どもの預け先がなく、育休の延長や退職を余儀なくされる従業員もおり、行政等による待機児童の解消が課題になっていると考えている。

【主な取組内容と状況】

①女性活躍等に向けた取組

(内容)

- 平成29年の地方公共団体が実施する働き方改革の事業への参加を契機として、社長を責任者とする働き方改革推進本部を社内に立ち上げ、女性活躍推進を検討する部会を設置。女性の活躍を見据え、両立支援への対応とともに、女性管理職を増やすことなどを念頭にした取組を実施
- これらの取組の中で行われた女性従業員に対するアンケート調査では、育休後の職場復帰や育休・短時間勤務制度についてのニーズを把握。これを基に、これまでは不可能とされてきた短時間勤務を利用している女性従業員の役職登用を可能にするとともに、フレックスタイム制度の導入や、育休及び短時間勤務の取得期間の延長(法定以上)等を実現

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 多くの従業員を他社に派遣していることから、勤務時間の管理等については、派遣先企業での労務管理の取扱いに合わせることが求められる。
- 派遣先企業では、当社が行っているような働き方改革に係る取組が行われていない場合もあり、勤務時間の管理など各従業員の働き方については、当社と派遣先企業間での相互理解が必要

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成29年以降の取組であることから、現時点での効果は不明であるものの、社内に女性活躍に向けた取組等の重要性が認識されつつある。

②残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 情報処理に係る事業を展開していることから、従業員はパソコンを使用する時間が長く、また、顧客の要望に応えるため、その日のうちに作業を完了したいと考える従業員が多く、残業時間の削減が課題となっていた。
- 平成29年の地方公共団体が主催する働き方改革の事業に参加したことを契機に、働き方改革のために設定した取組目標として、一月当たりの総実労働時間の削減を掲げ、社内のパソコンの電源を20時以降は自動的に切れるよう設定。また、毎週水曜日をノー残業の日として、当該日には18時にパソコンの電源が切れるよう設定

(工夫又は苦慮した(している)点等)

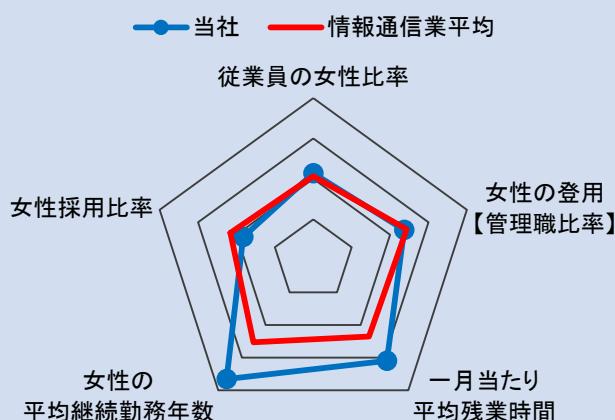
- パソコンの電源の自動切断は荒療治だったこともあり、取組開始当初、仕事が翌日に回るなどの苦情があるなど、賛否両論
- 取組を進めるに当たっては、部長級以上の従業員については、毎日18時にはパソコンの電源が切れる設定として、管理職自らが早く退社することで、部下の従業員の早期退社を促すような状況を作り出している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成29年に開始した取組であることから、現時点での効果は不明であるが、女性活躍も含む働き方改革に関する取組の重要性が社内に認識されつつある。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
ソフトウェア開発等
- ◆ **所在地**
九州地方
- ◆ **設立**
1960年代
- ◆ **従業員数**
398人(うち女性113人)
(女性比率28.4%)
- ◆ **平均年齢**
男性:41~45歳
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**
42.9%(H27)→20.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:16年、女性:14年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
17時間(H27)→8時間(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
11.6%(H28)→11.7%(H30)
【管理職比率】
4.9%(H28)→8.4%(H30)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 平成24年に就任した社長は、社内の業務改革に熱心であり、特に女性のライフイベントに伴う給与等の格差を解消することを目的として、それまで年功序列の考えに基づき行ってきた人事制度を刷新。また、これらの取組と併せて、新たな業務管理制度を導入し、従業員の残業時間を削減する取組も実施してきた。
- ▶ さらに、従業員が育休や短時間勤務等を取ることで、特定の従業員へのしわ寄せが発生しないよう配慮することとしており、社長は、属人的な業務を極力やめて業務をタスク化し、共有することで、常に代替できる人がいる環境を整えておくよう従業員に指示。家庭と仕事との両立を実現できる環境を整えることとしている。
- ▶ 一方で、IT業界という業種の特性上、刻一刻と技術や業務内容が進展することから、育休などによって長期間業務から外れていると復帰時に業務についていけないといった課題がある。
- ▶ そのため、休業中の従業員に対する研修などによるフォローを行うことが重要と考えており、そのための体制整備を現在進めているところである。
- ▶ 女性の登用に当たっては、家庭等との両立から断る従業員も多いが、女性それぞれの多様性も重視しており、これらの意見を後ろ向きには捉えることとしていない。

【主な取組内容と状況】

① ライフイベントに伴う給与等格差の解消を目的としたグレード(職務等級)制の導入

(内容)

- 系列(出資)会社の制度を参考にしながら、外部専門家からの助言も得て、平成28年頃から、従業員の「役割」に対して「給与」を対応させる「グレード(職務等級)制」を採用
- 従来、年功序列による人事を行ってきたものの、業務でさほど成果を出していなくても、経験年数が長いというだけで多くの給与をもらっている従業員がいることに対して社内で不満があったこと、社長が業務改革に積極的だったこと、さらに、ライフイベントに伴う給与等の格差を解消するといった目的などから、導入
- グレードは、G1を事業部長、G2を部長級、G3を課長級、G4を係長級、G5をプロジェクトリーダー、G6を担当員と位置付け、それぞれの役割によってグレードが付与されることから、例えば、プロジェクトによってはG4とG5を行き来するなど、グレードの昇降が存在する(ただし、管理職(G3以上)になるためには、各種試験に合格する必要あり)。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 導入に当たっては、年配者等からの反発は特段なく(導入すること自体は決まったのだから反対しても仕方ないというあきらめムードもあった)、比較的スムーズに導入できた。
- グレードを従業員に割り当てる際には、妊娠や出産、育児等のライフイベントの影響で特定の役職での経験年数が少なく、役職が低くなっていた女性従業員を洗い出し。洗い出した従業員の実績を考慮した結果、上の役職を割り当てるなどの整理を行うことで、ライフイベントに伴う給与等の格差を解消

①ライフイベントに伴う給与等格差の解消を目的としたグレード(職務等級)制の導入(つづき)

(取組の効果、今後の見通し)

- 役職が上がるだけでなく、与えられた役割に応じて給与が決定する柔軟な制度であることから、出産などといったライフイベントでの休業等に伴う給与等の格差を解消するものとして、育休等から復帰する女性従業員にとって有益な制度になっている。

②新たな業務管理等の導入による残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 平成24年以降、業務改革の一環として、残業時間の削減に取り組みはじめ、PMO(プロジェクトマネジメントオフィス)による業務管理の実施を開始
- 従来、受注してから納期までの期間が短く、受注後に顧客から追加の要望があっても、締切りを変更せずに対応していたため恒常的に残業が発生。PMOによる業務管理では、受注する際に内容を審査し業務が終了するまでの計画を立て、受注状況を常に細かく監視しており、顧客からの発注が追加されれば、新たにどれくらいの時間を要するか計算することで、納期の延長を顧客側に事前に伝えて業務を平準化
- また、ボーナス月(7月と12月)にはスーパーノー残業デーを設定し、ボーナス支給日には必ず定時退社し、家族サービスなどを行うよう奨励。残業が発生する場合は事前の申請を必要とすることや、単月で60時間以上の残業があった場合、当該従業員の上司は部長室と社長室に説明に行かなければならないようにするなど、従業員への意識付けも積極的に実施

(取組の効果、今後の見通し等)

- 業務の多寡によって左右される面はあるものの、月平均残業時間が平成28年度は17.6時間であったものが、29年度と30年度は8時間と減少傾向にある。

基本情報

◆**主な事業内容**

ソフトウェア開発

◆**所在地**

九州地方

◆**設立**

1970年代

◆**従業員数**

258人(うち女性47人)
(女性比率18.2%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳
女性:36~40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**

15時間(H29)

◆**女性の登用**

【係長級比率】

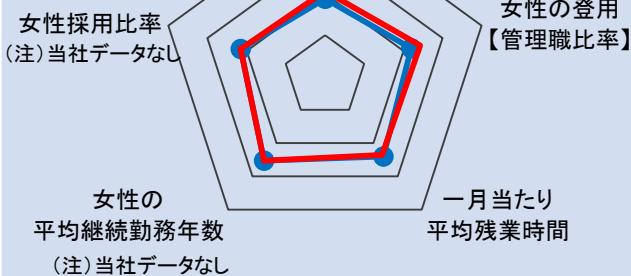
—

【管理職比率】

5.0%(H29)

● 当社 ● 情報通信業平均

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**】

- 残業時間を削減するなど、職場環境を改善するとともに、企業のイメージを向上させることで、男女を問わず優秀なIT技術者を獲得したいと考えている。
- 一方、依然として、「IT業界=男性の職場」というイメージが業界全体に残っているほか、女性の求職者からもIT業界に悪印象(激務・男性優位の職場・長時間残業が常態化等)を抱かれていることが悩み

【**主な取組内容と状況**】

○**経営戦略の転換等による残業時間の削減**

(内容)

- 平成20年度以前まで、従業員一人当たりの平均残業時間が50時間超となるなど、長時間労働・深夜残業が常態化。男女を問わず従業員の士気が低下し、企業イメージも低迷していた。
- そうした中、平成20年頃、課長クラスの従業員の意見をきっかけに、営業利益の確保と従業員のワーク・ライフ・バランスの両立を図るため、従来の「顧客主導により仕様や納期が設定される受託開発中心」から、厳密な納期に縛られず「自社のタイミングで開発・販売が可能となるパッケージ開発(自社製品の開発)中心」へ営業戦略を転換
- さらに、平成29年頃、①ノー残業デーを設定、②勤務時間終了後の一定時間経過後、パソコン画面に退社を促すポップアップが自動的に表示されるシステムを開発・導入

(取組の効果、今後の見通し)

- 従業員の平均残業時間は15時間(平成29年度)となり、20年度以前の約50時間超と比べ大幅に削減。ここ数年、勤務時間を含む労働環境を不服として離職する従業員はなくなり、男女を問わず従業員の士気が向上していると実感
- また、パッケージ開発製品等のシェア拡大に伴い、平成16年4月期と26年4月期を比較すると、営業利益は約200%増加。背景として、職場環境の改善により、従業員が生き生きと働いていることも影響していると考えている。