

サービス業(他に分類されないもの)①

基本情報

◆主な事業内容

ビルメンテナンス業

◆所在地

北海道地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

341人(うち女性154人)
(女性比率45.2%)

◆平均年齢

男性:61~65歳

女性:61~65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】

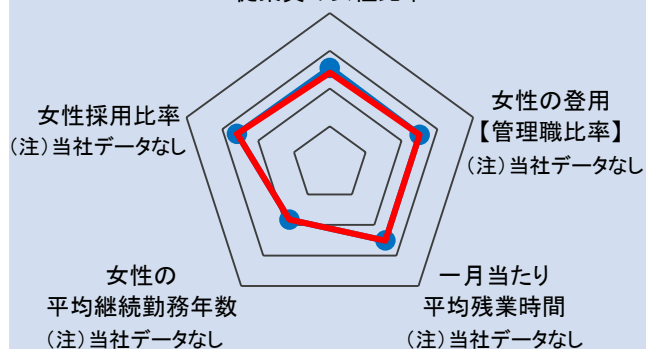
—

【管理職比率】

—

● 当社
— サービス業(他に分類されないもの)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】

- 建物の設備管理業務、警備業務及び清掃管理業務を行っているが、清掃管理業務は、男性の場合、女性用トイレ・更衣室等の清掃ができないなどの制約があるため、女性を優先し採用していることもあり、女性活躍は一定程度進んでいると認識(全従業員の5割弱が女性)
- しかし、i)ビルメンテナンス業界の特徴として、若年層の就職希望者が少なく、40~60歳代の転職者等の応募・採用が多いため、従業員の平均年齢が60歳を超えていること、ii)管理部門の従業員は本社、営業所で10数名しかおらず、大部分の従業員は、有期雇用の現場作業員であり、業界特有の慣行から、人材の流動性が高いことから、特に中小企業におけるビルメンテナンス業界は、女性活躍の推進になじまないと考えており、現段階では、女性活躍の必要性や取組について、特段の考えを有していない。

【主な取組内容と状況】

○半日単位・時間単位など1日より短い単位で取得できる有給休暇制度

(内容)

- 平成22年4月に施行された、改正労働基準法に伴い、労使協定に基づく時間単位での休暇取得が可能となったことから、所定の年休のうち、1年について5日の範囲内で、時間単位の年休を与えているもの。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- ビルメンテナンス業務では、従業員が有給休暇を取得した際に代替の従業員を手配する必要があり、有給休暇の取得は、時間単位よりも一日単位の方が事業者にとって代替の従業員の手配が容易であるなど、業界特有の事情があるため、実際に適用することは困難ではないかと考えている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 現時点において利用実績はないが、今後も制度としては継続していくこととしている。

サービス業(他に分類されないもの)②

基本情報

◆主な事業内容

美容院の運営

◆所在地

北海道地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

217人(うち女性141人)
(女性比率65.0%)

◆平均年齢

男性:30~35歳

女性:30~35歳

◆女性採用比率

63.0%(H27)→77.3%(H29)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

—

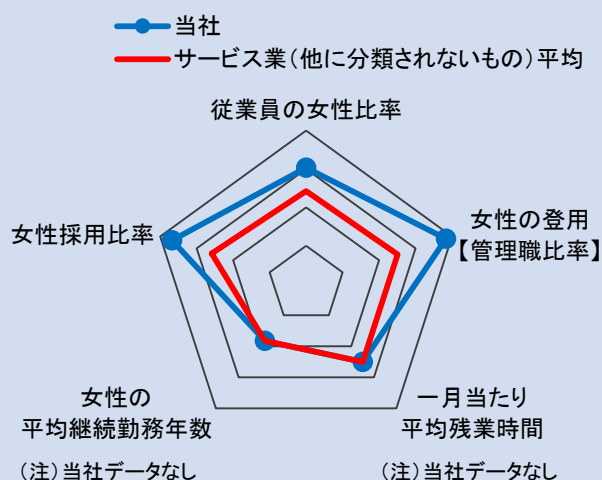
◆女性の登用

【係長級比率】

53.3%(H27)→46.7%(H29)

【管理職比率】

42.1%(H27)→38.1%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 美容業界は、女性が占める割合が高く、女性が活躍できる職場として、毎年多くの女性従業員を採用(平成29年度には採用者22人のうち女性が17人)
- ▶ しかし、スタイリストや美容師を希望する者の多くが、高い技術力を身につけることを求めているほか、いずれは自分が理想とする店を開業する希望を持っていることなどから、スキルアップのための他店への移籍や独立開業による離職のほか、結婚・出産等のライフイベントを契機とした退職者も少なくないなど、人材の確保に苦慮している。
- ▶ このため、従業員の定着を図るため、仕事と家庭の両立に向けた男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。
- ▶ 出産や育児による退職者の中には、継続就業を希望しながら、日々進歩する美容技術や流行の変化等に追いつけないことを理由に、離職する者が少なくないことから、子育て後の就業希望者を受け入れ、パート従業員として就労しながら、美容技術の研鑽や新しい技術を習得し、復職につなげてもらう、「休眠美容師」の掘り起こしにも積極的に取り組んでいる。
- ▶ 女性活躍の推進は、日常的な取組の一つであり、改めて女性活躍を意識した取組は行っていないものの、このような女性の就労機会の提供の積み重ねが、時間は要するものの、今後の女性活躍の推進にもつながっていくものと考えている。

【主な取組内容と状況】

○法定以上の期間取得可能な短時間勤務や半日単位で取得可能な休暇制度

(内容)

- 従業員(パート従業員含む。)の希望に応じて、養育する子どもが3歳を超えて小学校に入学するまでの期間についても短時間勤務の利用を可能としているとともに、半日単位での年休の取得を可能としている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 各店舗では、業務の繁閑に応じて従業員相互の理解や協力も得ながら、柔軟な勤務シフトを組むこととしており、現在のところ、短時間勤務制度の利用によるしわ寄せなどといった不満は聞かれない。
- また、有給休暇については、時間単位での取得も検討したものの、勤務状況の把握や顧客管理・サービス提供の面から難しいため、現時点では半日単位での運用を行っており、従業員の間にも浸透している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 労働時間が長時間になりがちであるからか、結婚や出産を契機に退職する従業員も少なくないため、従業員の定着に向けた職場環境の整備を図っていくことが、将来、女性管理職への登用を含め女性の活躍につながるのではないかと考えている。

サービス業(他に分類されないもの)③

基本情報

◆主な事業内容

土地改良事業

◆所在地

東北地方

◆設立

1950年代

◆従業員数(常用雇用者)

129人(うち女性44人)

(女性比率34.1%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:26~30歳

◆女性採用比率

25.0%(H27)→14.3%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:約40年、女性:約40年

◆一月当たり平均残業時間

15時間(H27)→19時間(H29)

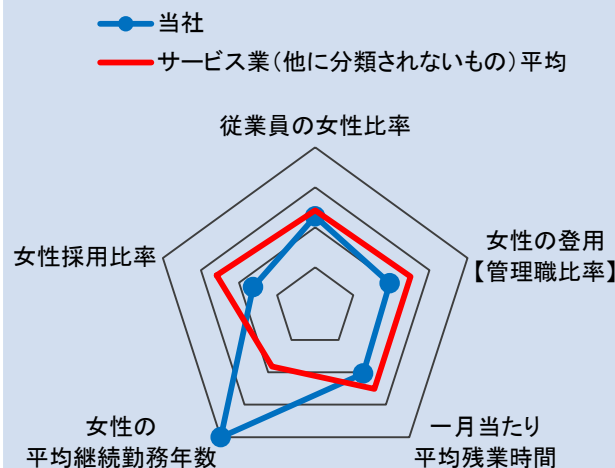
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率(課長級以上)】

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、女性職員(正社員。以下同じ。)は、総務部門に数人いるのみで、管理職に就くことが想定されていなかったところ、男女雇用機会均等法の改正(平成19年)を契機として、管理職に就くことも念頭に、技術職においても女性の採用を積極的に進めてきた。
- ▶ また、採用に際しては、地方公共団体の技術職採用と競合が生じることが多く、特に最近では、少子化の影響や地方公共団体での採用増などの影響もあり、男性だけでは十分な人数を採用できないことから、女性技術職についても積極的に採用することとしている。
- ▶ 公共事業の請負が主たる事業であるところ、近年、地方公共団体が発注する公共事業の入札参加資格審査において、女性活躍に取り組む事業者に対し評点を付与する制度が導入されたことや、日頃の課題認識(職員の資格取得の促進、有給休暇取得率の向上など)から、女性活躍の推進に取り組むこととしており、平成29年には女活法に基づく事業主行動計画を策定

【主な取組内容と状況】

○資格取得時の費用負担とスキルアップ

(内容)

- 特に技術職においては、各種資格の取得が実務において非常に重要
- 各種資格の取得には、更新料等を含め負担が大きいといった悩みが職員からしばしば聞かれていたこともあり、業務に関連する資格の取得に際して掛かる費用全額(旅費、受験料、合格登録料、更新料など、当該資格の取得及び維持に必要な費用)を支給。男女の別なくスキルアップが図れる体制を構築

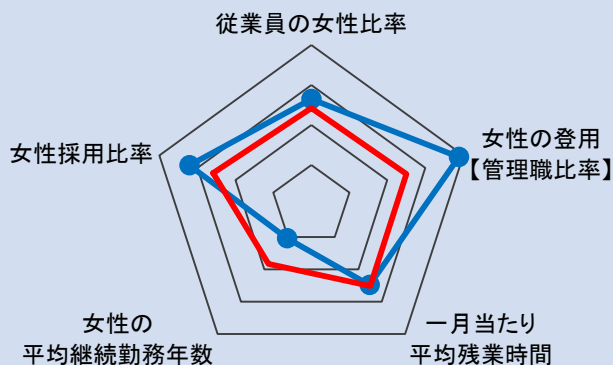
(取組の効果、今後の見通し)

- 管理職(課長級以上)になるには、通常、49歳前後であるところ、現時点ではそこまでの年齢に到達する女性職員がおらず(女性職員の年齢構成は18~29歳6人、30~39歳0人、40歳以上1人)、女性の管理職はいない。
- そのため、今後、本取組によるスキルアップの奨励や、有給休暇を取得しやすい環境整備などといった各種制度の運用改善を行うことで、人材を定着させ、将来的には女性管理職の誕生につなげたいと考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
人材紹介事業等
- ◆ **所在地**
南関東地方
- ◆ **設立**
1990年代
- ◆ **従業員数**
約650人(うち女性約320人)
(女性比率49.2%)
- ◆ **平均年齢**
男性:26~30歳
女性:26~30歳
- ◆ **女性採用比率**
62.9%(H28)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:4年、女性:3年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
14時間(H28)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】57.0%(H28)
【管理職比率】35.0%(H28)

● 当社
● サービス業(他に分類されないもの)平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 顧客企業や求職者・転職希望者とのきめ細かいコミュニケーションが重要な仕事であるため、女性が活躍しやすい業務と認識
- 女性が多い職場で、従来から女性が働きやすい職場環境を整えてきたところであり、女活法に基づく事業主行動計画の策定等に当たっては、社長から「なぜ今更なのか」と問われたほどで、男女平等に評価を行ってきた結果、現在の女性管理職比率(約4割)につながっている。
- 一方、「完全実力主義」、「新規顧客の獲得が業務の中心」であることから、ストレスを感じやすい業務内容であり、「離職率」が高いことが課題であると認識(男女ともに平均継続勤務年数が5年未満)

【主な取組内容と状況】

① 育休中従業員への情報提供と男性の育休取得の浸透

(内容)

- 平成26年以降、法定以上の期間(最長3歳まで)、育休を取得できるようにしており、常時10人程度の女性社員が利用。復帰率はほぼ100%
- 復帰に当たっての精神的なハードルを下げるため、育休中の従業員に対しては、社内情報の定期的な提供を実施
- 全社のトピックスを掲載した社内報(月2回)のほか、特に管理職の地位にある従業員に対しては部下に関する情報(表彰等)なども提供することで会社との関係性を確保

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成15年頃から、完全実力主義としており、人事評価も年4回あり、短いスパンで業績評価が行われ、その都度昇進の機会があることから、特に男性従業員を中心として一時的でも業務から離れることに不安がある。
- 結果として、男性従業員の間で育休取得がなかなか浸透しない。
- 男女を平等に扱う会社であることから、今後は男性従業員にも育休取得を促していく必要があると認識

②従業員の定着率向上に向けた残業時間削減の取組

(内容)

- 上記のとおり、離職率が高く、特に男女問わず営業職からの離職者が多いことから、定着率向上のために働き方改革の一環として、残業時間の削減に向けた取組を実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 全従業員の残業時間を一覧化し、役員会議に提出。可視化による効果を見込んでいる。
- 一方、管理職未満の従業員を残業させないことによって、超過勤務手当のつかない管理職への業務の「しわ寄せ」が発生している例が散見される。

サービス業(他に分類されないもの)⑤

基本情報

◆主な事業内容

業務用ソフトのマニュアル作成

◆所在地

南関東地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

250人(うち女性129人)

(女性比率51.6%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:36~40歳

◆女性採用比率

50.0%(H28)→66.7%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:18年、女性:16年

◆一月当たり平均残業時間

14時間(H28)→13時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

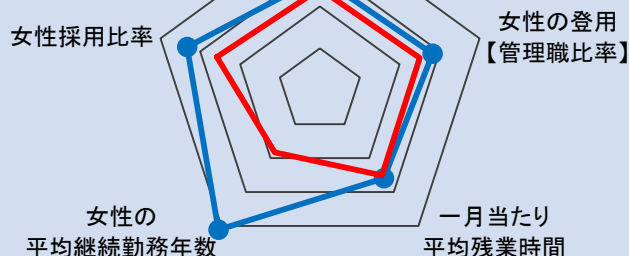
—

【管理職比率】

21.2%(H28)→17.6%(H29)

● 当社
● サービス業(他に分類されないもの)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】

- 業務内容が女性に向いているためか、会社設立当初から女性比率が高く、産休・育休等の両立支援に係る取組を行わなければ業務が回らない。
- そのため、両立支援に係る各取組を行ってきた結果、現在では女性にとって働きやすい職場環境が整備されたと認識

【主な取組内容と状況】

○テレワーク制度の導入

(内容)

- 育児や介護を行う必要がある者、管理監督者、長距離通勤者、本人又はその家族にその他の事情がある者などを対象として、平成29年に試行、30年に全社的に正式導入
- 自宅やサテライトオフィスにおいて、情報セキュリティが確保された専用端末を使用し、職場のイントラネットを介して業務を行えるようにしている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 情報セキュリティを確保するため、在宅用の専用端末を従業員に貸与しており、同端末を配備するための費用が必要
- また、導入に難色を示す顧客はいなかったものの、顧客情報を扱う関係上、顧客からテレワークを導入することについての了承を得る必要があった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 以下のような効果があった。
 - i) インフルエンザの子どもの回復期に、医師による保育園の登園許可の診察後48時間を経過した後でなければ出社できないとされているところ、テレワークで対応
 - ii) 日中の一部の時間帯で開催される小学校のPTAの会議に出席しなければならない場合、これまでは終日休暇を取得する必要があったが、テレワークを利用することで対応

サービス業(他に分類されないもの)⑥

基本情報

◆主な事業内容

産業廃棄物リサイクル

◆所在地

南関東地方

◆設立

1990年代

◆従業員数

312人(うち女性110人)
(女性比率35.3%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:36~40歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→66.7%(H29)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

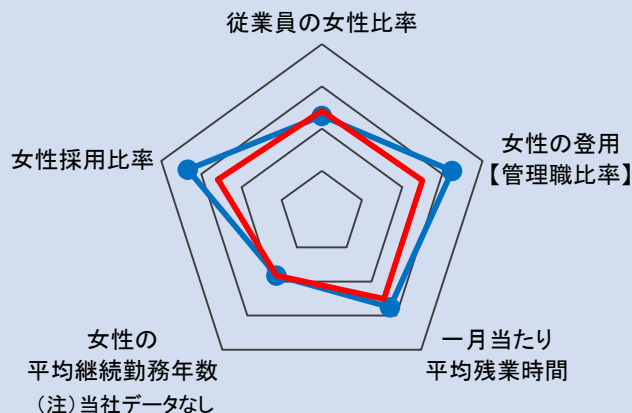
12時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】2.0%(H29)

【管理職比率】26.2%(H29)

● 当社
● サービス業(他に分類されないもの)平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 社長自ら、特に育児中の女性従業員を大切に考えており、「育児中の女性従業員は仕事よりも育児を第一に考えて、仕事は二の次でよい」との考え方が社内に浸透。会社としても両立支援に係る取組を重点的に考えている。
- ▶ 特に女性従業員については、育休等の両立支援制度は継続就業に影響するものと考えており、従業員の平均継続勤務年数は把握していないものの、これらの取組の結果、当社では継続勤務年数が比較的長く、結果として女性の管理職比率も高くなっているものと認識

【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)

- 業務の効率化のほか、従業員間で生じていた業務のバランスの是正を目的として、平成26年頃、ノー残業デーを設定
- 特定の曜日で全社一律に設定することは困難だったため、各部署の業務の都合に応じて、週1回の割合で設定

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 特に営業職については、顧客先で商談等を行い、帰社後その日のうちに契約書や見積書等を作成しなければならないため、どうしても残業が避けられなかった。そこで、営業職2人に対し1人を事務補助者として設定し、出張先の営業職から連絡を受けた事務補助者が、営業職が帰社するまでの間に必要書類を作成しておくという体制を構築

(取組の効果、今後の見通し)

- 数値は把握していないものの、当該取組の効果として残業時間が減少していると考えている。

②女性従業員のニーズの積極的把握

(内容)

- 女性活躍の推進に関する意見やニーズ等を把握するための調査等は実施していないものの、社長が幹部に対し間接的に確認したり、部署ごとに昼食会(不定期)を開催して女性従業員から両立支援対策等についての意見を聴取したりするなど、積極的に従業員個々のニーズの把握に努めている。

(取組の効果、今後の見通し)

- これらの意見も踏まえ、フレックスタイムや短時間勤務制度等を包含した独自の制度(業務の繁閑を考慮しつつ、従業員の事情に応じ、従業員ごとに一月の勤務日数(月15日以上)、曜日、時間等を設定し、柔軟な働き方を可能とする制度)について、平成30年中の導入を検討中

サービス業(他に分類されないもの)⑦

基本情報

◆主な事業内容

市場調査の企画・実施等

◆所在地

南関東地方

◆設立

1990年代

◆従業員数

246人(うち女性193人)
(女性比率78.5%)

◆平均年齢

男性:46~50歳

女性:41~45歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→50.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:16年、女性:9年

◆一月当たり平均残業時間

18時間(H27)→13時間(H29)

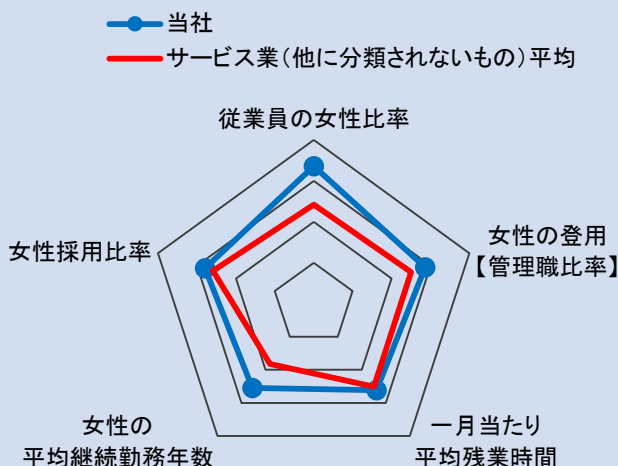
◆女性の登用

【係長級比率】

38.0%(H28)→25.0%(H29)

【管理職比率】

11.5%(H27)→18.5%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 女性活躍の必要性は当然感じており、従業員に占める女性割合(78.5%)に比して、女性の管理職比率が低い(18.5%)ため、女活法に基づく事業主行動計画では「女性管理職比率20%以上」を目標としている。
- ▶ 近年、契約や派遣といった業態の従業員から正社員への転換を多数行っており(平成28年度:26人、29年度:9人)、女性の従業員は増加傾向
- ▶ これまで仕事と家庭の両立支援のための取組については、会社としては十分制度化してきたと認識。今後はどのようにすれば、これらの制度が有効に利用されるのかの検討が必要であると認識

【主な取組内容と状況】

①フレックスタイム制度(コアタイムなし)の導入

(内容)

- 7時から22時までの間の希望する時間に勤務が可能。過去、勤務を必要とするコアタイムを設定していたが、「コアタイムがあると通院時に使えない」との意見
- コアタイムを廃止しても、業務の性質上問題がなかったことから、平成29年からコアタイムを全廃。勤務時間を1か月150時間確保できれば、「1日1分」の勤務も可能とした。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性が多い職場であることから、ほぼ全従業員が利用。特に小さな子どもがいる従業員がテレワーク(平成29年に導入)と併用して利用
- コアタイムを廃止したことで利便性が向上。子育てや介護が必要な従業員の継続就業には有効な取組であり、今後も継続していきたいと考えている。

②子の看護休暇の有給化

(内容)

- 子のための看護休暇として従来運用していた制度(無給、半日単位での取得)は利便性が低いことから、利用する従業員がいなかった。
- 仕事と家庭の両立支援の観点から、効果が見込まれたため、休暇中は有給とし、利用の促進を図ったところ、平成29年度は1人が1日、30年度は1人が4.5日取得

(取組の効果、今後の見通し)

- 有給として以降、毎年利用者が出ていることから、従業員の仕事と家庭の両立支援のために意義のある制度であると認識しており、特に、近年、若い女性従業員が増えているため、今後より一層の効果が見込まれる。

サービス業(他に分類されないもの)⑧

基本情報

◆主な事業内容

警備業務

◆所在地

南関東地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

287人(うち女性24人)
(女性比率8.4%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

10.0%(H27)→26.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:10年、女性:3年

◆一月当たり平均残業時間

56時間(H27)→53時間(H29)

◆女性の登用

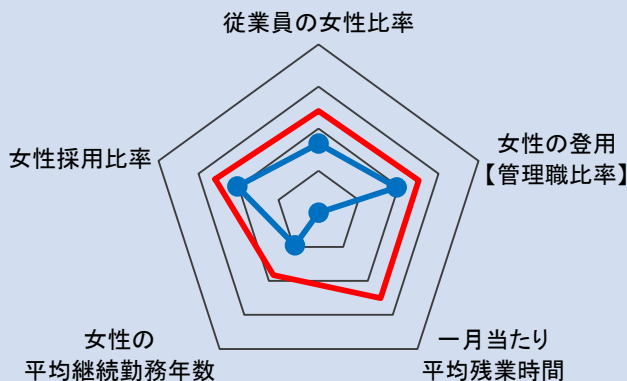
【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社
— サービス業(他に分類されないもの)平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 警備業務は男性の仕事のイメージが強く、女性は当該業務を一生涯の仕事とは捉えていないことから、2、3年で転職してしまう女性従業員が多いため、採用10年前後の継続雇用割合は16%(平成29年)と低く、女性従業員にいかに継続就業してもらうかが課題
- ▶ 一方、近年、施設警備(大型商業施設、イベント会場等)における女性トイレの巡回や迷子、お年寄りへの対応、ビルの受付業務等、気配りが求められる現場が増加
- ▶ 顧客からも女性警備員の配置を求められることが増えており、警備業務における女性活躍の必要性は高まってきていることから、女性従業員の配置に当たっては、トイレや更衣室など女性が利用できる施設が現場にあるか否かを確認する、悩みを一人で抱え込まないよう現場には複数の女性警備員を配置するなど配慮
- ▶ 今後、女性警備員の採用を積極的に増やしていくとともに、平成30年6月現在では女性の管理職がないため、より女性の感性をいかした施策の実現を促すために有望な人材の発掘に努めることが必要

【主な取組内容と状況】

○残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 一月当たりの平均残業時間が50時間以上となっており、「長時間労働による仕事と家庭の両立の困難さ」は、従業員の昇進意欲にも影響しうることから、集中的かつ効率的に業務を行う職場の環境づくりが必要と認識
- そのため、女活法に基づく事業主行動計画に基づき、平成28年度以降、週1日(水曜日)のノー残業デーの設定や、定時後の管理職による見回りを実施するとともに、30年度以降は、管理部門(総務系)においても、特定の者に業務が偏らないよう仕事の平準化に取り組み、業務量の不均衡の解消に努めている。
- また、残業時間の削減に当たっては、現場(施設警備)における適正な人員配置が必要であることから、採用専担の課を新設し、人材確保にも積極的に取り組んでいる。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組を継続して行うこととしており、今後、管理部門ではノー残業デーを2日間設定することを検討中

基本情報

◆**主な事業内容**

環境分析・測定、保全等

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1950年代

◆**従業員数**

303人(うち女性85人)
(女性比率28.1%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳
女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

31.0%(H27)→44.2%(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**

12時間(H27)→13時間(H29)

◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

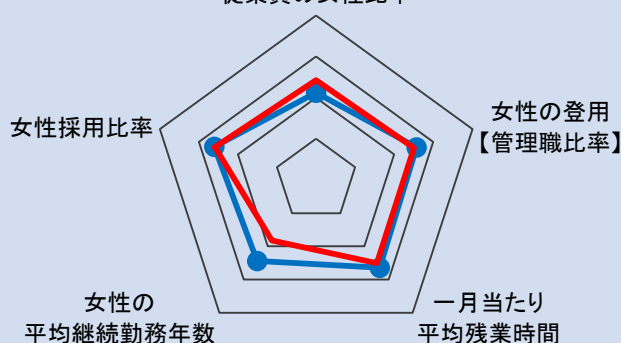
5.9%(H27)→5.9%(H29)

【**管理職比率**】

12.5%(H27)→12.5%(H29)

● 当社
● サービス業(他に分類されないもの)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**】

- ▶ 人材が集まりにくい業種であるため、経験と実績のある有能な従業員を出産や育児等で失うことは痛手であり、女活法施行前(平成26年度以前)から、従業員の継続就業に必要な取組を積極的に進めてきた。
- ▶ 性別や雇用形態を問わず、従業員の働きやすい環境づくりを進め、定着率を高めることが、結果として女性活躍の推進につながると考えている。中でも、「休日の確保」と「残業の削減」が重要であると考えており、体制の制約等から実施できていない完全週休2日制の実現を目指している。
- ▶ 女性活躍の推進の必要性について、社長の理解はあるものの、各部門長クラス等にはまでは十分浸透していないのが実情である。様々なことを一度には行えない中で、少しずつ改善していく方針である。
- ▶ 女性の管理職登用に当たって、女性を特に優遇していないものの、有能な従業員の継続就業のための取組(テレワークの導入等)を進めてきた結果、将来管理職候補となる女性(係長や係長候補)が出てきている。

【**主な取組内容と状況**】

①**テレワーク制度の導入**

(**内容**)

- 平成25年、新規事業プロジェクトの中核を担う女性管理職候補が、育児と仕事との両立に悩み、離職を申し出たことが契機となってテレワークを導入。短時間勤務によっても両立に対応できなかったことから、テレワークを試験導入し、その後、他の従業員も利用できるよう制度を整えて本格導入に至った。
- 個人端末(パソコン等)を持ち帰って自宅等で勤務(勤怠管理は端末のログで行う)し、他の従業員とのやりとりや業務成果の確認は電子メールで行うが、従業員間のコミュニケーションの必要性等から、週1回オフィスに出勤させている。
- なお、利用の可否と実施方法については、従業員からの申出を受けて、当該従業員の所属部門長と総務部門で判断

(**工夫又は苦慮した(している)点等**)

- 通常勤務している従業員の中には不公平感を感じている者もいるようである。このため、両立支援を必要とする事情や業務の状況だけでなく、当該従業員の人間性や信頼性も考えた上で、制度の利用を認めるケースを検討するとともに、周囲の従業員へ理解を求めるための説明も行う必要がある。
- セキュリティ管理の面から、オフィス以外の場所で取り扱える情報の判断も必要となる。

(**取組の効果、今後の見通し**)

- 利用者数は現在4人(育児等のライフイベントを機に利用開始。全員女性)。現在育休中の女性従業員1人からも、復帰後に利用したいとの希望を聞いている。
- 今後も利用希望者それぞれの状況を考慮しながら、女性活躍の機会を広げる手段の一つとして、本制度を活用していきたいと考えている。

②フレックスタイム制度の導入

(内容)

- 通常勤務時間(8時15分～17時15分)に対し、当該従業員の所属部門長と総務部門の許可を得た上で、柔軟な勤務を可能としている。事前申請を原則としているが、急な事情等の場合、当日申請を認めている例もある
- 元々、生産部門からの要望を受け、工場の機械を動かし続けるため交代勤務に活用することを目的に導入を検討し、これを契機に平成25年から全社で制度化した。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 従業員によって勤務時間が区々になるため、適正な勤務管理に苦労
- そのため、利用の可否や日々の勤務管理を、まず部門長が行うこととしているが、総務部門でも確認している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 具体的な利用実績は把握していないが、利用者は多い。生産部門で交代勤務に活用している従業員が多いが、育休明けの短時間勤務中の女性従業員(3人(平成29年))による利用実績もあり、女性活躍の機会を広げる手段の一つとなっている。
- 今後も利用希望者それぞれの状況を考慮しながら、女性活躍の機会を広げる手段の一つとして、本制度を活用していきたいと考えている。

サービス業(他に分類されないもの)⑩

基本情報

◆主な事業内容

産業廃棄物処理等

◆所在地

近畿地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

312人(うち女性77人)
(女性比率24.7%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:36~40歳

◆女性採用比率

0.0%(H27)→45.5%(H29)

◆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

10時間(H27)→15時間(H29)

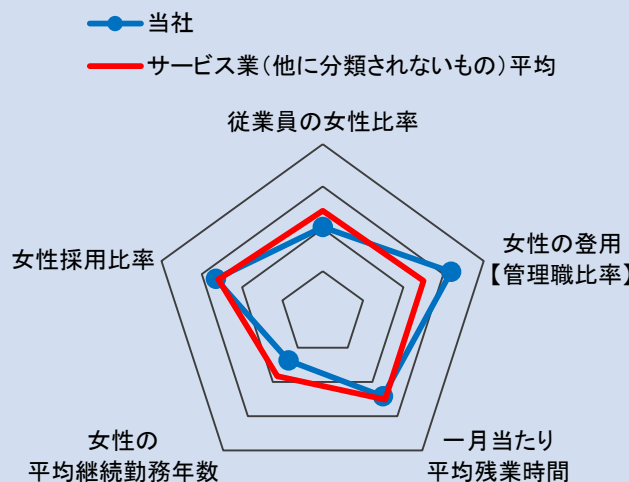
◆女性の登用

【係長級比率】

—

【管理職比率】

0.0%(H27)→25.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 男女問わず従業員が働きやすい環境にすることを経営方針としており、そのための方策として、従来から短時間勤務などの従業員の子育て支援に積極的に取り組んでいる。
- ▶ 平成23年には、「子育てサポート企業」として次世代法に基づく企業認定(「くるみん」)を受け、当該認定を受けたことを公開することで、会社のイメージアップにもつながっている。
- ▶ さらに、顧客と接する現場業務(搬入や荷受など)の中で、女性ならではの細やかな配慮が、会社にとって良い評判につながっていることから、現場の女性従業員の増加を推し進めているところ。このため、新規採用者には、まず現場業務を行わせており、その先も様々な業務で活躍してもらうことによって、将来管理職への登用も可能になると認識している。

【主な取組内容と状況】

①女性活躍の推進のためのプロジェクトの実施

(内容)

- 男女問わず従業員にとって働きやすい環境を目指していたが、実際には、育休からの復帰時に職場環境の変化に対応できなかった女性がいたり、管理職になる上で現場職としての経験が必要であるとされているものの、それまで現場で働いた経験のある女性従業員はいなかった。
- 細かな配慮のできる女性の意見を反映させることの有効性を認識したことに加えて、女性が働きやすい環境等を整備することで現場職の女性が誕生すれば、女性の管理職への登用も可能となることから、働きやすい環境の整備に向けて女性の意見を取り入れるため、平成28年以降、女性活躍推進のためのプロジェクトを実施
- 女性従業員10人~20人で数か月ごとに会議を開催するほか、地方拠点の女性メンバー間で意見交換や交流会を実施して意見を把握し、女性が働きやすくなるための要改善事項(施設面や女性現場職への配慮)の提案を行っている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本プロジェクトで提案された改善事項等が、以下のような施設等の改善につながっている。
 - 女性の意見を踏まえた女性用作業衣、安全靴等の新調、女性用トイレの増設
 - 女性ができる現場作業の洗い出しや注意点等を掲載した作業手順書の作成
 - 現場職の女性に対する美容手当の新設(日焼け対策)
- 本取組や両立支援に係る取組の結果、平成27年当時いなかった女性の管理職は、28年には1人、29年には3人と、増加傾向
- 本プロジェクトの期限は特に定めておらず、具体的な目標も特に定めていないが、将来的には従業員の男女比率が同程度になり、女性の役員が誕生するような状況が理想的であると考えている。

②フレックスタイム制度(コアタイムなし)の導入

(内容)

- 従業員個々の事情に合わせて好きな時間に出社・退社できる、コアタイムのないフルフレックスタイム制度を導入しており、現在全従業員の半数以上が利用
- 従来から、特定の者に業務が偏ったり、時期によって残業時間が多くなったりする傾向があったことから、勤務時間を柔軟に変えられるようにすることで、仕事の抱え込みをなくし、組織として業務の平準化を図るとともに、残業時間の削減につなげることとした。

(取組の効果、今後の見通し)

- 残業時間0を目指しているが、平成27年度から、平均して月10時間前後の残業実績となっている(10時間(H27)→15時間(H29))。
- フレックスタイム制度は、ワーク・ライフ・バランスに資する制度であり、各人のライフスタイルに合った勤務が可能となり、結果として残業時間も削減できれば、継続就業しやすい職場になると考えられる。
- 求職者等にこの制度があることを広報することで、働きやすい職場であることをアピールできる。

③テレワーク制度の導入

(内容)

- 身体障がいのある従業員が継続就業できることを目的として、平成29年、テレワークを導入。パソコンにより業務を行う事務職については、パソコンを持ち帰っての在宅勤務が可能となっている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 現在午前中のみテレワークを利用している男性従業員(身内の介護支援)は、在宅勤務と出勤を組み合わせるスタイルにより、離職せず継続就業が可能となっている。
- 女性に限らず、何らかの家庭事情等を抱える従業員であっても、職場以外で勤務できる環境があれば、継続就業しやすくなる。

サービス業(他に分類されないもの)⑪

基本情報

◆主な事業内容

人材派遣、データ処理等

◆所在地

近畿地方

◆設立

2000年代

◆従業員数

384人(うち女性278人)

(女性比率72.4%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆女性採用比率

70.0%(H27)

◆平均継続勤務年数

男性:5年、女性:4年

◆一月当たり平均残業時間

1時間(H27)→4時間(H29)

◆女性の登用

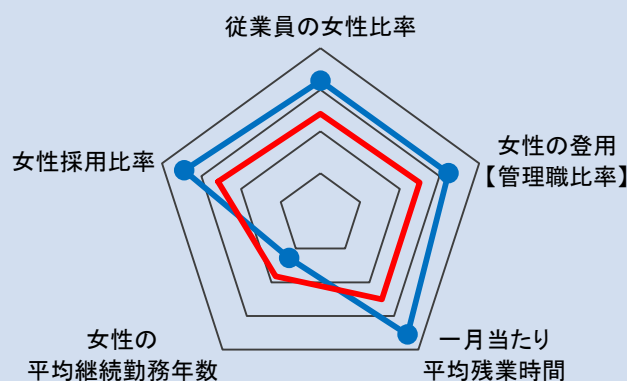
【係長級比率】

62.2%(H27)→44.4%(H29)

【管理職比率】

12.5%(H27)→25.9%(H29)

● 当社
● サービス業(他に分類されないもの)平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 男性の採用が少なく、女性が約7割を占めている。男性の多くが外部からの出向者で、将来的には出向元に戻ることにされていることから、管理職候補となり得る男性従業員がそもそも少ない状況にあり、女性を管理職に登用していく必要がある。
- ▶ 毎年度策定している会社の運営方針の柱の一つとして掲げる「人材育成」の中に「女性活用の強化」を盛り込むとともに、女活法に基づく事業主行動計画(平成28年策定)や社長訓示においても、女性の登用を増やしていく方針を示しており、基幹従業員向けの研修では、若手の女性従業員を参加させることで、従業員を統率するための意識を醸成
- ▶ 女性活躍の推進に当たっては、「女性従業員のキャリア意識向上」と「男性従業員の意識変革」が必要であると認識。各種制度を整えたとしても重責を理由に管理職になりたがらない女性が多く、子どもを持たない既婚者や未婚者だけ上昇志向が高まる傾向にあり、ライフイベントを経て復帰し、マインドが家庭に向きがちである女性従業員のキャリア志向をいかに醸成するか、また、管理職を含めた男性従業員の「男は仕事、女は家庭」といった意識をどのように変えていくべきかが重要であると考えている。
- ▶ これらの取組の過程で、係長級の従業員からは、もっと女性活躍を進めていくべきとの意見が出るなど、社内風土の変化も出始めている。

【主な取組内容と状況】

①意識醸成等を目的とした管理職研修への女性従業員(一般従業員)の参加

(内容)

- 女性従業員の意識醸成と登用を目的として、従来から実施していた管理職(基幹従業員)を対象とした研修に、平成29年度以降、将来の管理職候補と期待される女性従業員(管理職前のリーダー職以下の従業員)に参加してもらい、管理職としての心構えやスキル等について学ぶ機会を提供
- 平成29年度は、管理職17人(うち女性3人)に加え、女性従業員12人が参加

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 参加する女性従業員には、将来的に管理職になってもらいたいことを前提とした上での参加であることを明確にした上で参加させている。
- 男性従業員の意識改革を重視しているところ、女性従業員から、「男性従業員の意識改革に向けてもっと教育すべき」との声もあったことから、平成29年度の研修では女性活躍の推進に関する内容を新たに盛り込んだ。
- グループ会社本社的女性取締役を講師として、「女性幹部従業員の登用への動機づけ」をテーマとした研修を開催。研修に当たっては、研修に参加する女性従業員から、講師に聞いてみたい内容(女性管理職への部下からのやっかみがあった場合の対処法など)を事前に報告させ、当日の講演で講師がそれに答える形式で行うこととし、参加者が関心のある事項に絞った研修内容とした。

①意識醸成等を目的とした管理職研修への女性従業員(一般従業員)の参加(つづき)

(取組の効果、今後の見通し)

- 参加者は研修時に内容を理解していても、日常に戻れば業務に追われてしまうため、繰り返し行っていくことが重要と考えている。
- 女性の取締役を研修講師とし、これまでの体験談や女性管理職としての考え方、心構え等を話してもらったことで、これまで社内にはなかった「女性活躍の風穴」を開けてくれたと感じており、結果として、受講した女性従業員のうち2人が平成30年1月に管理職として登用され、女性の管理職比率の増加につながっている。

②テレワーク(在宅勤務)制度の導入

(内容)

- グループ会社からの受託業務など、業務が拡大する中で、一定数の人員増加は余儀なくされるものの、人員を増やすことは、コストや人材確保の面でも厳しくなっている状況
- そのため、他の法人から受注したFAXの内容をパソコンに入力処理するコンタクトセンターの従業員など100人以上を対象として、育休中の従業員の有効活用(法令に基づき、月80時間以内の就労)など、今ある人材を活用する目的で、平成29年、テレワーク制度を導入
- また、従業員数の増加によって、既存の事務所(市内3か所)スペースだけでは対応できなくなってきたことから、テレワークが実施可能な従業員については、テレワークによる在宅勤務を行うよう依頼

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 職場のパソコンを持ち帰るため、情報漏えいの防止については利用者への信頼に基づいて運用しているが、その対策では不十分であると認識。対策のためには、シンクライアントを導入するべきであるが、相当なコストがかかることから実現できていない。
- また自然災害に伴う通勤困難などが相次いでいることから、業務継続計画対策としても有効であると考えているが、そのためには予備機を更に補充する必要があるなど、投資に見合う効果があるか、コスト面で課題がある。

(取組の効果、今後の見通し)

- 100人以上の従業員が利用対象だが、自宅に持ち帰れないデスクトップ型のパソコンを利用している従業員もいることから、実際に利用しているのは6、7人程度にとどまる。
- しかし、人材の有効活用や省スペース化が図られ、従業員にとっても継続就業やキャリア向上につながると考えている。

サービス業(他に分類されないもの)⑫

基本情報

◆主な事業内容

商工業者の育成等

◆所在地

中国地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

288人(うち女性119人)
(女性比率41.3%)

◆平均年齢

男性:46~50歳

女性:46~50歳

◆女性採用比率

12.0%(H27)→27.2%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性15年

◆一月当たり平均残業時間

8時間(H27)→8時間(H29)

◆女性の登用

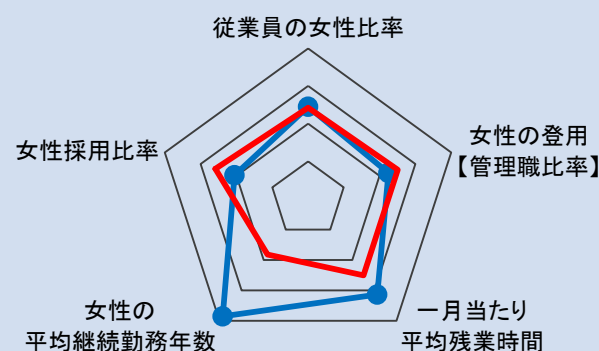
【係長級比率】

19.0%(H27)→7.0%(H29)

【管理職比率】

1.4%(H27)→5.6%(H29)

● 当社
● サービス業(他に分類されないもの)平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従業員の約4割を女性が占めており、女性一人一人がその職種に捉われず、能力を発揮していくことが重要であると考えているところ、国による女性活躍の推進に向けた取組方針の流れも受け、平成27年、次世代法に基づく事業主行動計画の中で、「組織全体の女性管理職の登用促進」を目標の一つに掲げ、目標達成に向けた取組を実施
- ▶ 女性従業員約100人に対するアンケート調査やメンター(女性従業員の相談に応じる者)による面談を実施することで、管理職への登用や心配事項、家庭と仕事の両立に対する意見や要望を把握。これらを基に今後の具体的な措置について、個別に検討を進めているところである。

【主な取組内容と状況】

○総合職への転換・管理職への登用試験の受験の推奨

(内容)

- 上記のとおり、平成27年、女性従業員約100人に対するアンケート調査やメンターによる面談を実施し、女性従業員が抱える管理職登用に向けた考え方や登用等に当たって支障となる事項、心配事項等について把握
- これらの調査等を通じて把握した、一般職から総合職への転換や管理職への登用について逡巡している女性従業員約20人に対して、各従業員の所属長等から総合職への転換や管理職への登用試験の受験を勧奨することとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- アンケート調査により把握した、「管理職に魅力がない」といった意見に対しては、管理職の給与増額で、また、「管理職の責任や業務量増への不安がある」といった意見に対しては、相談室の設置やメンターとの相談の場の機会提供を行うことで対応
- アンケート調査では、総合職への転換や管理職登用後の、「仕事と家庭との両立への不安」、「同僚や先輩、同性従業員からの妬み」、「責任や業務量増によるマイナスイメージ」など、容易に解決できない課題も提起され、女性従業員にとっては管理職が魅力ある役職とはなっていないことが判明

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組の結果、女性の一般職から総合職への転換は、平成27年2人、28年7人、29年1人となっており、これらによって、平成27年度末時点において1人だった女性管理職は、29年度末には4人に増加
- 一方、女性管理職数や比率は向上しているものの、一般職として従事する女性の多くが定年まで勤務するのに対し、総合職や管理職に登用された女性は、これらの職になじめず早期に離職する従業員もいることから、現状、女性の管理職増加が手放しで歓迎できるものとは捉えていない。