

基本情報

◆主な事業内容

アクセサリー販売業

◆所在地

北海道地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

110人(うち女性107人)
(女性比率97.3%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

100%(H27)→100%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:11年、女性:7年

◆一月当たり平均残業時間

3時間(H29)

◆女性の登用

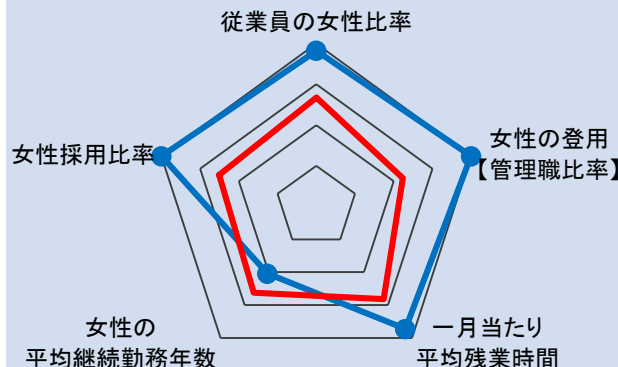
【係長級比率】

80.0%(H28)→71.4%(H29)

【管理職比率】

83.3%(H28)→100%(H29)

● 当社 ● 卸売業、小売業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 扱っている商品の多くが女性用であることもあり、採用希望者はほとんどが女性。平成30年3月現在、従業員110人のうち、女性107人と、女性が大きな割合を占めている。
- このため、女性従業員が活躍するのは当然であり、女性活躍について改めて意識したことがない。
- 管理職に占める女性の割合が100%(5人中5人)、係長級に占める女性の割合が71.4%(7人中5人)と、既に女性が管理職としても十分活躍していると認識しているが、従業員が継続して働けるような環境づくりのため、年次休暇取得率の向上等の取組を行っている。

【主な取組内容と状況】

① 出産や子育てに伴う退職者の再雇用制度

(内容)

- 当社への勤務経験があれば、アクセサリーの販売に関するスキルがあり、教育訓練を行わずに勤務可能であることから、従来(平成26年度以前)から実施
- 出産に伴う体調不良やその他の事情で過去退職した女性従業員に対して、育休の取得等で従業員の補充が必要になった際に声かけを行うことで、希望者を再雇用しており、希望に応じて正社員又はパート社員の雇用形態をとっている。
- 平成28年度以降に2人の再雇用の実績があり、現在のパート社員約15人の多くが本制度を利用した再雇用者である。

(取組の効果、今後の見通し)

- 従業員の育休取得時の代替要員の確保として有益な取組であると考えており、従業員が育休を取得しやすい環境を提供し、育休取得の促進にも効果を上げていると認識

② 計画的な年休の取得を促進

(内容)

- 次世代法に基づく事業主行動計画(平成28年4月からの5か年計画)において、年次有給休暇の取得率65%を目標として掲げている。
- 従業員の仕事と子育ての両立、働きやすい環境づくりを目的として、年度初めに5日間分の休暇予定をスケジュール表に記入することで、計画的な年休の取得を促進
- 年次有給休暇制度を利用しやすいよう、30分単位での取得も可能としている。

②計画的な年休の取得を促進(つづき)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

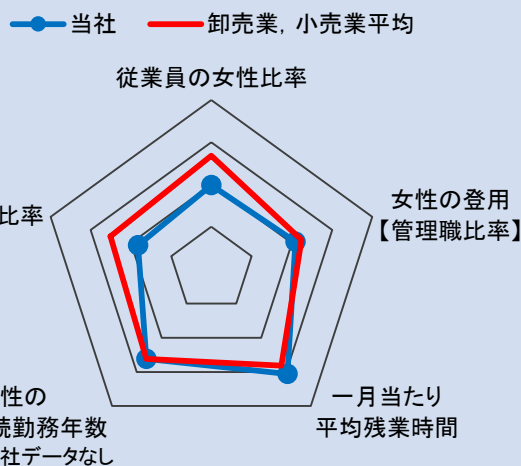
- 管理職が部下のスケジュール表をチェックし、休暇を計画的に取得するように、頻繁に声をかけている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 取組の結果、年休の取得率は、平成27年度52%、28年度58%、29年度65%と年々上昇しており、29年度時点で当初の目標(65%)を達成
- 当該取組が女性管理職比率等の改善に直接つながっているとは考えていないが、働きやすい環境づくりを進める取組として、一定の効果があると考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
業務用厨房機器の販売等
- ◆ **所在地**
東北地方
- ◆ **設立**
1970年代
- ◆ **従業員数**
502人(うち女性112人)
(女性比率22.3%)
- ◆ **平均年齢**
男性:36~40歳
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**
20.0%(H28)
- ◆ **平均継続勤務年数**
—
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
9時間(H28)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
5.9%(H28)
【管理職比率】
2.7%(H28)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 平成16年頃までは、男女ともに長時間労働が常態化しており、従業員の2割弱が離職(約400人中、離職者約75人(平成16年))している状態にあった。
- 当時の社内には、残業時間の削減やワーク・ライフ・バランスといった考えは全く浸透しておらず、「働く時間が短くなれば売上げが下がる」という感覚が会社全体を覆っていた。
- そのような中、当時育休から復帰した総務担当の女性従業員が、社長に対して、「離職者が出ないようワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、企業のイメージアップが図られ、結果として売上げが約1億円アップする(試算値)」といったプレゼンテーションを行ったところ、社長の心をつかみ、会社として本格的に働きやすい職場環境づくりに取り組むこととなった。

【主な取組内容と状況】

① 残業時間の削減と有給休暇取得促進の取組

(内容)

- 有給休暇の取得と残業時間について、部署ごとに数値目標を設定するとともに、個々人の実績を全社員が確認できるよう「見える化」し、毎月の幹部会で報告

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 繁忙期のためどうしても目標を達成できない部署も存在。そのような部署長に対しては、幹部会などで「繁忙期なのは承知しているが、メリハリを付けられるよう指導・啓発願う」といった指導を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 残業時間を定量的に把握できるようになったことで、会社側は指導しやすくなり、部署間・個人間で良い競争・刺激も生まれた。結果として、以前より残業時間を減らすことができ、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現できたことで、仕事に積極的に取り組む従業員が増えた。
- 平成16年から28年にかけて、有給取得率は、17%から77%と大幅に上昇し、離職者は約75人から8人まで減少。また、売上げも取組開始前(平成16年)から約50%上昇(28年)
- また、平成27年には、本取組などによって、両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業として国(厚生労働省)から認定を受けることができ、企業のイメージアップにつながった結果、平成16年当時は社内に若干名しかいなかった女性従業員が、現在112人まで増加

②男性の育休取得の促進

(内容)

- 以前、男性従業員から、「育休により収入が減る」という意見が多くあり、男性の育休取得が進まなかったことから、取得を促進するため、「育休奨励金制度」を整備し、育休を取得した従業員には(男女問わず)奨励金を支給
- また、男性については、その育休中の家庭での様子をレポートにし、社内に配信

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 特に効果があった事例は、顧客との対応などを理由として、育休取得が困難とされていた営業部門の男性管理職による取得である。
- 営業職ということもあり、当初、本人は取得が不可能と言っていたが、社長から直々に育休を取得するようにと電話し、半ば強制的に育休を取得
- 結果、男性管理職は、「そのときにしか見られない子どもの姿が見られ妻の手助けもできたので、育休を取って非常に良かった」と言っており、自分の部下にも積極的に育休取得を勧め、当該管理職が管轄している部署では、これまで10人の男性従業員が育休を取得

(取組の効果、今後の見通し)

- 男性の育休取得率は、平成28年には33%まで向上(期間は平均して2週間程度)
- また、子どもに向き合う貴重な経験ができたことで、会社への感謝の気持ちから仕事に対するモチベーションが上がったという男性従業員が増えた。

基本情報

◆主な事業内容

ファッション製品の販売

◆所在地

東北地方

◆設立

1960年代

◆従業員数(常用雇用者)

200人(うち女性160人)
(女性比率80.0%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:41~45歳

◆女性採用比率

88.1%(H28)→90.6%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:13年、女性6年

◆一月当たり平均残業時間

—

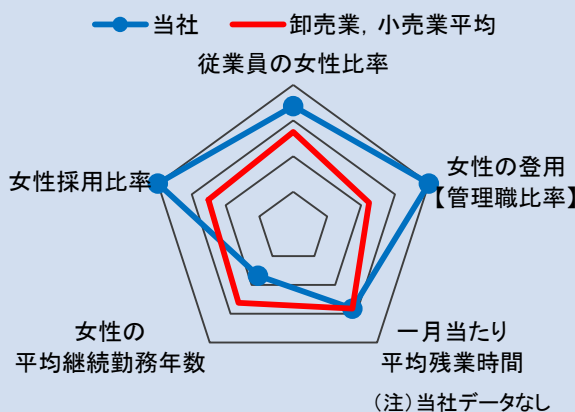
◆女性の登用

【係長級比率】

—

【管理職比率】

76.7%(H28)→75.6%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ①女性従業員が多く、女性活躍は当然であること、②厳しい雇用情勢(人手不足の状況)では、賃金の上昇や残業時間の削減など社内環境の改善を講じなければならないこと、③国が女性活躍の推進という方向性を打ち出して取り組んでいること等により、女活法に基づく事業主行動計画を策定・公表
- 現役の店長の中には、産休・育休の取得や短時間勤務等を経て、職場復帰し、店長に登用された事例も多く、継続就業を希望する従業員が働き続けられる環境はある程度構築されていると認識
- 特に、育休等を経験した店長は、①他の従業員が同様の課題に直面した際の支援役として適任であること、②長年磨いてきた接客技術や経験と販売額との相関が高く、会社としても貴重な人材であることから、出産や育児などといったライフイベントを経た従業員にも長く働いてもらいたいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○要望の把握・不満の解消に向けた本部(総務部長)による全員面談

(内容)

- 平成28年の女活法に基づく事業主行動計画策定を契機として、その目標の一つとして掲げている「働きやすい職場環境の整備」に向けて、従業員が抱える要望の把握や不満の解消のため、本部の総務部長が全ての店舗を順次巡回。男女問わず、全従業員と1対1の面談を実施
- 昨今の人手不足状況下における人材確保のためには、賃金向上や残業時間の削減などといった社内環境の改善策を講じなければならないものの、売上げの大幅な減少(最近10年で年間約40億円→約30億円に減少)にも直面しており、賃金向上の実現は現状では困難であることなどから、それ以外の部分で従業員の満足度を高め、継続就業につなげる(平均継続勤務年数を伸ばす)ことを企図

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 売上げの減少による影響で、総務部門の人手や予算にも制約が生じ、総務部長の職務についても従来は人事関係の業務を中心としていたものの、最近ではその他の総務業務の比重が増えている。
- そのため、面談のために本部を離れることが困難な場面も多く、平成28年9月に始めた本取組は、29年夏までに終える予定であった目標が先延ばしとなってしまい、同年12月まで時間を要した。
- ファッション関係の小売業者であるため、若い女性の入社が多く、出産や育児等ライフイベントの影響を受けやすいことから、早急に環境整備し、定着率の向上につなげることで、人手不足による影響を最小限に抑えていく必要がある。

○要望の把握・不満の解消に向けた本部(総務部長)による全員面談(つづき)

(取組の効果、今後の見通し)

- ①当初企図した社内の環境改善のための意見収集のほか、②互いに顔を知ることによるコミュニケーションの円滑化、③従業員のライフプランに基づいたタイムリーな支援や求人・採用活動の推進などといった効果が得られた。
- 特に、上記③については、従業員の結婚や出産などといったライフプランを把握した場合、利用できる法制度や社内制度について個別具体的かつタイムリーに提示できたことで、本部と従業員との間で信頼関係を構築できるようになったとともに、今後の求人や採用計画に反映させることができた。
- 小売業の特色として、比較的、離職者が多く、それに伴う新規採用も多いことから、現段階では女性従業員の平均継続勤務年数について、数字上は効果が現れていないものの、今後、これらの取組を通じて、継続就業を促し、従業員の定着率向上につながることを期待

基本情報

◆**主な事業内容**

軽自動車販売

◆**所在地**

東北地方

◆**設立**

1970年代

◆**従業員数**

287人(うち女性69人)

(女性比率24.0%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳

女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

50.0%(H27)→30.0%(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**

13時間(H27)→12時間(H29)

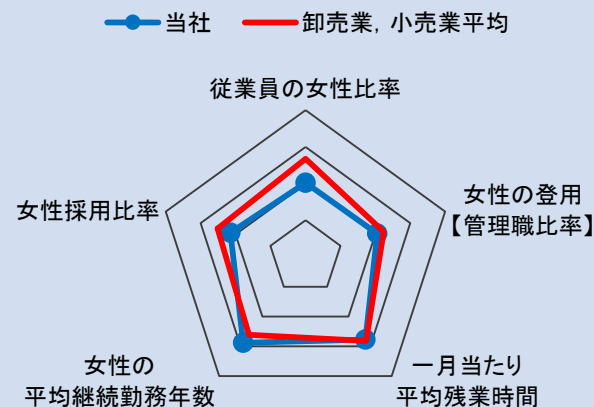
◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

11.0%(H27)→15.0%(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**】

- ▶ 顧客の6割は女性が占めており、女性従業員も2割を超えていることから、女性にも第一線で活躍してもらうことを基本としている。
- ▶ 平成25年に就任した現場出身の社長が、当時の女性従業員に対して、「男性より一歩下がって控えめに働いている」、「意見もあまり言わない」といった印象を持ったことを契機に、社長自ら各店舗を巡回
- ▶ 女性従業員の意見を聴取・把握するなど、女活法の施行前(平成26年度以前)から、女性活躍の推進に取り組んできており、社長によるトップダウンで女性活躍に向けた社内の機運を盛り上げてきた。

【**主な取組内容と状況**】

①**社員満足度(ES)向上のための取組**

(**内容**)

- 「良い人材を採用しても辞めれば企業損失」との社長の考えの下、いかに「辞めない会社」にするかを重視してきた。その実現のためには、「自分の会社や仕事に誇りをもつこと」、すなわち、従業員が働く意義を強く抱けるようにする必要があると認識
- そのためには、顧客満足度(CS)以上に社員満足度(ES)が重要であるため、社員満足度(ES)の向上のための取組を実施
- 具体的には、①全営業職(約100人)に新しいジャケット及びパンツを2本ずつ貸与、②土日勤務を強いられる業種であるものの、月1回、土日に休暇を取得できる環境づくりを実現

(**工夫又は苦慮した(している)点等**)

- 新しいジャケットやパンツは個々のサイズに合うようセミオーダーで新調。なお、社長自らのトップダウンによる取組であることから、進めるに当たって苦慮した点はない。

(**取組の効果、今後の見通し**)

- 残業時間削減に向けた取組や女性が働きやすい環境整備(整備工場内の専用トイレや暖房設備の設置、負荷の大きい作業を軽減する機材の導入など)も実施しており、本取組単独での効果ではなく、これらの取組全体として効果を捉える必要がある。
- これらの取組は、離職を減らすことに一定の効果があったと考えており、長期にわたって女性の人材を育成できる環境が整った。その結果、平成29年、初の女性管理職(1人)が誕生
- 今後、更に女性の管理職の増加を期待

②雇用形態の転換による女性管理職候補の育成

(内容)

- 社長が女性従業員に対して抱いた印象等(i) 男性よりも一歩下がって控えめに働き、意見もあまり言わないこと、ii) 学歴があり能力も高いこと、iii) 顧客の6割が女性で女性には第一線で活躍してもらいたいことから、平成25年以降、将来の管理職登用を念頭に、それまで「事務職」として勤務していた女性を「営業職」へ転換(実績:平成27年2人、29年2人)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 自動車販売業では、女性の営業職が少ないこともあり、中間管理職(男性のみ)の中には、女性に営業は無理だと考える者が少なくないことから、女性の「事務職」を「営業職」へ転換する意義を納得(意識改革)するまで説明するのに苦慮
- そのため、女活法に基づく事業主行動計画(第2期(平成30年4月～))の中に、「女性スタッフの管理職(準ずる職位を含む)を倍増にする」などの目標を掲げ、女性を管理職に登用していくとの方針を社外にも積極的に宣言。社内に「待ったなしの状況」を作ることで、営業職への転換を推進
- ただし、全ての女性従業員が管理職を望むわけではないことから、管理職への昇進を希望しない女性を抜擢することは避け、周囲に必然と認められる女性に限って管理職への昇進を打診することとしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組の結果、初の本社勤務の管理職候補が誕生しており、管理職登用への道筋が見えてきたところ
- 今後、取組を継続していくことで、現在1人である女性管理職を更に増加させることができると期待している。

基本情報

◆主な事業内容

石油卸売・販売等

◆所在地

東北地方

◆設立

1940年代

◆従業員数

375人(うち女性127人)
(女性比率33.9%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:41~45歳

◆女性採用比率

12.5%(H27)→14.3%(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

20時間(H28)→20時間(H29)

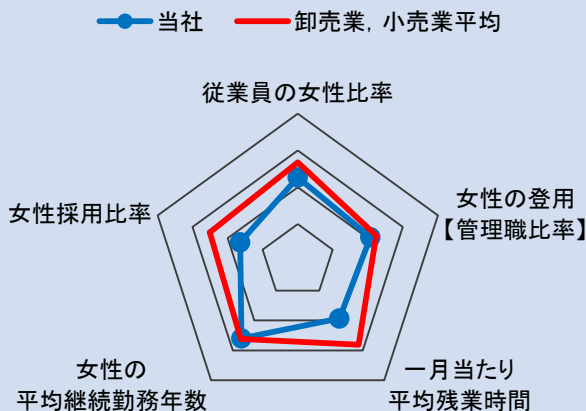
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H28)→0.0%(H29)

【管理職比率】

5.0%(H27) → 2.5%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 「石油卸売業」という危険物を扱う事業を主としており、業界の傾向として男性中心であったことや、創業から約80年の歴史と企業風土から、男性中心の職場風土が根付いており、これまで女性の活用が十分に図られてこなかった。
- ▶ しかし、近年、飲食やレンタカー等の事業に参入したことで新規採用の女性割合が3割に至り、今後も女性従業員の割合が更に増加すると見込まれる中で、従来からの男性中心の職場風土を変革する必要があると認識
- ▶ また、地方公共団体が実施した女性活躍に関する実態調査において、自社の実態を数値で把握した結果、男女の平均継続勤務年数に差異があるといったデータ(男性17年、女性9年)が得られたことから、これまで女性の活用に積極的に取り組んでこなかったことを改めて認識
- ▶ 職場風土の改善や多様な働き方の導入により、女性従業員の定着を図っていききたい。さらに、意識や能力が高い女性従業員に力を発揮してもらうことで、男性従業員を奮発させ、職場の活性化にもつなげていききたいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○多様な働き方の導入に向けた就業規則や情報システムの整備

(内容)

- 特に、女性従業員の定着のための職場の環境整備の一環として、フレックスタイムや短時間勤務などといった多様な働き方の導入に向けた就業規則等規程類の整備や、新たな就業形態を踏まえた人事・給与に関する情報システムの改修を進めている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- フレックスタイムや短時間勤務など、新たな勤務体系の導入を進めるに当たっては、人事・給与の情報システムを整備する必要がある。
- しかし、グループ企業を除いても40事業所に約370人が勤務しており、その内訳は主たる事業である石油卸売業以外に、ガソリンスタンド等の石油小売事業、自動車用品関連事業など、複数の事業で構成されていることから、勤務時間や雇用体系が多岐にわたっており、複雑な人事・給与体系となっている。
- これらのことから、当該情報システムの整備に多額の費用と時間を要している(平成28年度から31年度までの4年間の整備計画。総額約1,400万円)。

○多様な働き方の導入に向けた就業規則や情報システムの整備(つづき)

(取組の効果、今後の見通し)

- これらの取組によって、従業員それぞれの状況に応じた多様な働き方を可能とすることで、特に女性従業員の職場への定着を図りたいと考えている。
- 実際に平均勤続勤務年数等の向上につながるかは分からないものの、長い歴史の中で当社に根付いている企業風土を踏まえながら改善を進めていく必要があるとともに、比較的若い女性従業員が多く、これから様々な職務を経験させる必要があることから、性急に女性の管理職登用を行うのではなく、まずは、これらの取組を通じて、制度や環境の整備を行い、キャリアを積みやすい環境を整えていく必要があると考えている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

自動車販売業

◆ **所在地**

北関東地方

◆ **設立**

1970年代

◆ **従業員数**

263人(うち女性37人)

(女性比率14.1%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳

女性:36~40歳

◆ **女性採用比率**

11.1%(H27)→28.6%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:18年、女性:15年

◆ **一月当たり平均残業時間**

13時間(H28)→13時間(H29)

◆ **女性の登用**

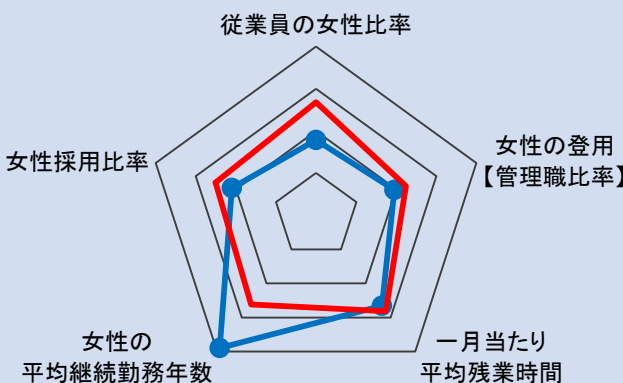
【**係長級比率**】

7.1%(H28)→5.8%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 卸売業、小売業平均



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- 自動車販売業では、営業担当者の個性によって獲得できる顧客の属性が異なる傾向。現在、営業担当者の多くは男性であるが、女性の営業担当者であれば、更に新しい属性の顧客を獲得できる(新しい客層を獲得できる)と考えていることから、女性活躍の必要性を認識
- これまで女性従業員が管理職(店長)に登用されることがなかったため、平成29年に策定した女活法に基づく事業主行動計画では、すぐさま女性管理職比率の改善を目標に掲げても実現は困難と考え、まずは、管理職(店長)の直近下位の役職である係長比率を全従業員に占める女性割合と同等(約12%)とすると設定した上で、次のステップとして女性管理職比率の改善を目指すこととした。

【**主な取組内容と状況**】

○ **係長候補者への指導・ケアの積極的な実施**

(内容)

- 周囲がサポートしなくても自らの努力で実績を上げてきた従業員を評価する社風を転換し、会社側が係長手前(主任)への指導・ケアを積極的に行う方針とした。
- 具体的には、人事考課の際の評価者と被評価者の面接を徹底。係長職の手前の従業員(被評価者)に、係長職に登用されるために期待される内容を評価者から確実に伝えるとともに、不足している点や改善すべき点等も伝え指導することとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女活法に基づく事業主行動計画において、取組内容を明文化し、女性活躍に対する会社としての方針を明確にすることで、女性従業員には、頑張っても女性は係長にはなれないといった認識を払拭してもらい、自分たちも係長になれること、会社は女性に期待しており、男女を均等に評価していることを分かってもらえるようにした。
- 昇進すればするほど、会社が従業員に求める内容(販売台数等)の難易度も高くなるほか、管理職のポストは限られているため、男女問わず管理職(店長)になるのは容易ではない。
- 人事考課に当たっては、例えば、業務内容等について具体的かつ詳細に改善方法等をアドバイスする評価者がいる一方、指導を行っても必ずしも営業成績には結び付かないためそれほど力を入れない評価者も存在する。

(取組の効果、今後の見通し)

- 現段階では、女性の係長比率の上昇はみられないものの、係長級の直近下位の役職である主任の女性比率は2割弱となっている。
- 今後、女性の係長が増えれば、結果として女性管理職が誕生すると考えている。

基本情報

◆主な事業内容

鉄鋼・資材等の輸出入・販売

◆所在地

南関東地方

◆設立

1940年代

◆従業員数

310人(うち女性79人)
(女性比率25.5%)

◆平均年齢

男性:41~45歳
女性:41~45歳

◆女性採用比率

16.7%(H27)→0.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性:14年

◆一月当たり平均残業時間

8時間(H27)→8時間(H29)

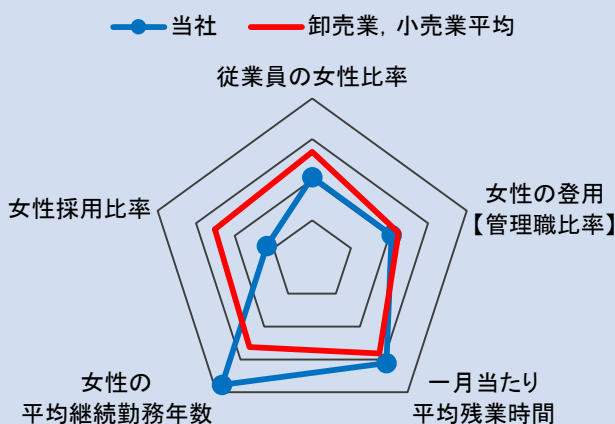
◆女性の登用

【係長級比率】

—

【管理職比率】

2.0%(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】

- 取り扱う製品が鉄鋼や建設鋼材であることから、業務の性質上、従前は女性を営業担当とすることはなかったが、業界全体の人材不足や優秀な女性を活用する観点等から、現在は女性を営業職にも登用
- 鉄鋼など、日本の伝統的産業を担っていることから、社内で硬直的な考え方の従業員が多い傾向にあるが、女性による新しい発想とそれに伴う社内のイノベーションの面からも是非女性登用を進めたいと考えており、女性に活躍してもらうメリットは非常に大きいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○一般職から総合職への転換と職域の拡大

(内容)

- これまで女性従業員は、一般職での採用が多くを占めており、総合職と比較した場合、一般職に長年従事することで任される業務内容の高度化と、それに見合った賃金水準との格差に対する不満が、一部の一般職の女性従業員の間にあったことから、平成19年頃から、「一般職」から「総合職」へ転換できる制度を開始
- さらに、平成21年度以降、女性総合職の採用を推進するとともに、営業職への職域拡大を実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 一般職で入社した女性の場合、総合職になりたいという従業員がそもそもおらず、転換の実績は、平成19年度に1人(応募者2人)、29年度に1人(応募者1人)の計2人
- その理由として、総合職には原則として転勤が伴うことや、一般職の女性従業員は、一部総合職との賃金格差に不満がある者がいるものの、その多くが現状の業務内容と給与にほぼ満足していることが挙げられる。
- 最近の売手市場の影響もあり、学生の応募自体少なく、女性総合職の採用は近年1人又は0人とほぼ横ばいであり、女子学生の獲得に苦戦。採用者を増やしたくても増やせない状況
- ゼネコン関連(鉄鋼・建設)の営業部では、まだまだ男社会が色濃く残っており、「大手ゼネコンからの下請業務を行う際、女性では相手方からの厳しい要求に精神的にも体力的にも応えられない」といった意見が社内存在。このため、現時点では、営業部への女性の配属を積極的に行いたくてもなかなか行えない状況にある。
- なお、女性総合職を配置する場合、なるべく厳しい顧客のいる部署は避ける、直属の上司となる従業員とはよく事前相談をした上で配置するなど、配属先にはかなり配慮しているのが現状

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性総合職の営業部への配属については、上記のとおり一部否定的な意見は依然としてあるものの、実際に総合職として採用した女性が、営業業務で中国への単身出張を幾度となく行い、実績を上げるなどといった活躍を見て、女性でも営業職が務まるといった認識は社内で広がりつつある。

基本情報

◆主な事業内容

宝飾品販売

◆所在地

南関東地方

◆設立

1930年代

◆従業員数

410人(うち女性346人)
(女性比率84.4%)

◆平均年齢

男性:36~40歳
女性:31~35歳

◆女性採用比率

91.9%(H27)→87.6%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:10年、女性:7年

◆一月当たり平均残業時間

8時間(H27)→6時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

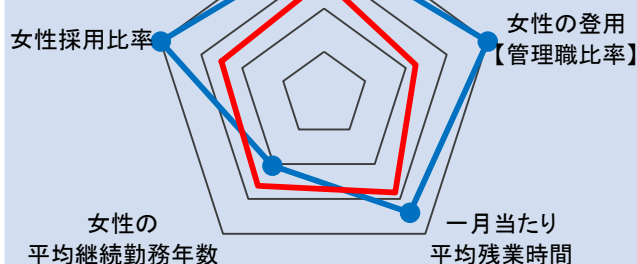
—

【管理職比率】

53.5%(H27)→55.1%(H29)

● 当社 ● 卸売業、小売業平均

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】

- 従来から業種柄、女性が多数を占めており、女活法の全面施行前(平成27年度以前)から女性が活躍しているが、昨今の人手不足の影響を受けて、男女ともに、人材確保の困難さを感じている。
- 現在、離職率(4人に1人が離職)を低下させることが課題
- 特に多くを占める販売職について、接客のノウハウの蓄積や継承等も考慮し、男女問わず可能な限り長く働いてほしいと考えており、子育てをしながらも働きやすいよう、正社員とパート間の雇用職種の転換や、結婚に伴う転居先付近の店舗への異動など、ライフイベントを経ても継続就業できるような環境を整えている。
- しかし、保育園の待機児童問題など、企業側の努力ではどうにもできない場合も多く、ライフイベントに伴う女性社員の退職や転職を防ぐにも限界があり、行政側の役割を期待。特に、女性社員が多い接客・販売業では土日勤務が存在するが、土日保育の受入先が少なく、継続就業したくても続けられない女性が多く存在しているのが現状

【主な取組内容と状況】

① 残業時間の削減に向けた取組と効果

(内容)

- 平成29年以降、女活法に基づく事業主行動計画に基づく取組として、社内ポータルから店舗ごとの平均残業時間(所定外労働時間)を確認できるようにシステムを改修
- これにより、残業時間の「見える化」による時間管理の意識改革を行った。

(取組の効果、今後の見通し)

- これまで販売職は、店舗ごとの平均残業時間に差があったところ、他の店舗との比較ができるようになったことから「けん制効果」が生まれ、販売職の平均残業時間は、平成27年から30年にかけて、8時間から6時間に2時間縮減

②昇進に当たって、特定の役職での最低滞留年数を要件としていない

(内容)

- 従業員の8割以上を女性が占めており、中途採用者が採用者全体の約7割を占めているところ、最低滞留年数の設定は優秀な人材の管理職への登用を阻害するものと認識
- 優秀な人材を積極的に活用する観点から、従前(10年以上前)から完全実力主義の昇進制度を採用。実績や適性、本人の希望があれば、年齢や経験年数を問わず店長に抜擢(早ければ採用から2年程度で店長に抜擢される例も存在)

(取組の効果、今後の見通し)

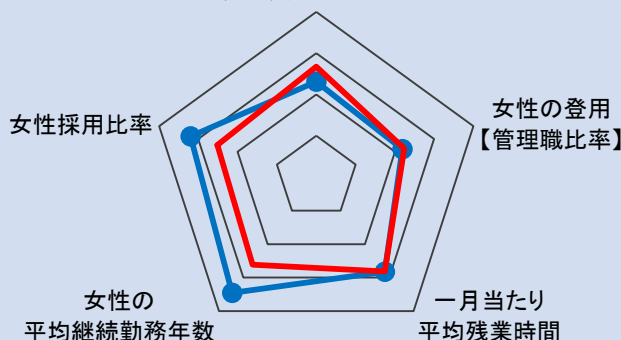
- 最低滞留年数は昇進要件に考慮しないものの、出産や育児などといったライフイベントに伴う休業期間のある女性従業員に比べれば、経験と実績を重ねやすい男性従業員の方が管理職に昇進しやすい傾向があり、女性で部長級以上の管理職はこれまで存在しなかった。
- しかし、本取組を続けてきた結果、平成30年から、(ライフイベントを経た者ではないものの、)30歳代半ばの女性従業員1人が5ポストある営業部長職のうちの1ポストに就任。今後結果を出して、女性活躍のロールモデルになってくれることを期待

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
電子部品等の輸出入、販売
- ◆ **所在地**
南関東地方
- ◆ **設立**
1950年代
- ◆ **従業員数**
448人(うち女性160人)
(女性比率35.7%)
- ◆ **平均年齢**
男性:41~45歳
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**
62.5%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:18年、女性:13年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
11時間(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
—
【管理職比率】
4.8%(H30)

● 当社 ● 卸売業、小売業平均

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】

- 少子化に伴う人材不足の影響等もあり、今後、人材確保の観点からも従来のように男性だけの職場環境ではやっていけないと認識
- 女活法に基づく事業主行動計画(平成30年度以降の計画)では、「女性が活躍できる職場環境の実現に向けたサポート」を目標に掲げ、これまで少なかった女性総合職の採用等について積極的に取り組むこととしている。
- 従来から、女性総合職の採用を行っているものの、管理職(課長級以上)に占める女性の割合は5%に満たず(62人中3人)、女性の管理職登用は進んでいない。

【現状と今後の見通し】

①女性の管理職への登用と「ロールモデル」の不在

(現状)

- 従来、新卒の女性は管理職候補ではない一般職を中心とした応募が多かったが、ここ最近では女性でも大きなビジョンを持つようになってきており、転勤も厭わないなどの理由から、管理職候補とされている「総合職」での採用が3年ほど前から増加傾向にある。

(今後の見通し)

- 現在、総合職として採用され、営業担当として第一線で活躍している女性は育ってきているものの、従来、女性の総合職での採用が少なかったことから、管理職直下の役職(係長級等)の女性も極めて少なく、女性が管理職として積極的に登用されるのはまだまだこれからなのが現状
- また、現在管理職として働いている女性は3人(全員50歳代)いるものの、結婚はしていても、出産や育児などは経験しておらず、女性のライフイベントを前提としたロールモデルは現時点では存在していない。

②残業時間の削減等による職場環境の改善

(内容)

- 女性が活躍できる職場環境の実現などを目的として、平成29年以降、21時以降の残業を原則禁止としており、21時以降も残業せざるを得ない場合は、管理部門の役員に報告書の提出を義務付け
- また、従業員に対して、一定日数以上の有給休暇の取得を促し、年に一度、有給休暇取得消化計画の提出を義務付け

(今後の見通し)

- 業務内容が、仕入先と顧客との仲介が中心であることから、仕入先や顧客を優先し、長時間労働を前提とした働き方が行われてきたところ、本取組とともに、顧客側での働き方改革等の影響もあり、結果として、一月当たりの平均残業時間は約20時間(平成28年度)から14時間程度(30年度)に縮減(総合職)
- また、有給休暇についても、従来、約5割程度であった取得率が6割を超える程度にまで上昇
- 一方、これらの影響からか、管理職における有給休暇の取得率が伸びず、結果として、業務の「しわ寄せ」が生じている。こういった課題を今後どう解決するか悩ましい。

基本情報

◆ **主な事業内容**

自動車の販売・修理

◆ **所在地**

東海地方

◆ **設立**

1960年代

◆ **従業員数**

290人(うち女性64人)
(女性比率22.1%)

◆ **平均年齢**

男性: 36~40歳
女性: 31~35歳

◆ **女性採用比率**

27.3%(H27) → 16.7%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

—

◆ **一月当たり平均残業時間**

17時間(H27) → 18時間(H29)

◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

5.9%(H27) → 6.7%(H29)

【**管理職比率**】

7.7%(H27) → 8.5%(H29)

● 当社 ● 卸売業、小売業平均

従業員の女性比率

女性採用比率

女性の登用
【管理職比率】

女性の
平均継続勤務年数
一月当たり
平均残業時間

(注)当社データなし

概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- 顧客の6割は女性であり、ディーラーの業務は女性に適していると考えているが、従来は、女性従業員は結婚や出産を契機に辞めるのが当たり前で、あまり定着しなかった。
- 早く辞めてしまうと、新たに従業員を育てなければならず、その分のコストもかかってしまうことから、女性従業員には長く勤めて経験とキャリアを積み重ねてほしいと考えている。
- 採用面接をしても、女性の方が優秀な傾向があり、経営戦略の観点からも女性をより多く採用したいと感じる。女性応募者に関心をもってもらうためにも、女性が働く姿を見せなければならないと考えている。

【**主な取組内容と状況**】

① **女性従業員を中心とした店舗の設置**

(内容)

- 最近オープンした新店舗について、社長から、女性活躍に取り組むモデル店にしようという提言があったため、新店舗の従業員を店長含め女性中心とし、内装についても女性従業員だけで検討
- 平成30年7月現在、新店舗の営業スタッフ8人中6人が女性

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性従業員が多く集まる職場をまとめることに苦労。女性同士の間人間関係への配慮をきめ細かく行う必要があり、時には、女性従業員の話を2時間以上付き合っけて聞くようなことも必要である。
- 新店舗の女性店長は女性従業員との関係をうまくこなしているものの、代替は効かないと感じる。このことから、類似の店を今後複数設置することは難しいのではないかと感じている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 採用前に新店舗への会社見学を実施し、店長を含む女性従業員が働いている現場を見てもらうことで、女性従業員(特に営業職)の採用が新店舗オープン前後で、28%(営業担当の採用者7人中2人が女性)から45%(同じく11人中5人が女性)(内定者)に増加するなどの効果が現れている。

②育休に伴う段階的(育休前、育休中、育休後)な面談の実施

(内容)

- 平成29年度から、i)妊娠報告を受けた時点、ii)休業の2か月前、iii)休業終了予定の1、2か月前、iv)復帰後2か月経過時の計4回、女性従業員及びその直属の上司と面談
- 育休中、本人に現状確認のためのアンケートシートを郵送し、返送してもらい、休業終了予定の1、2か月前の面談に活用している。
- 従来から、「育休で会社を離れると距離を感じる」といった意見があったことから、育休中の従業員の疎外感を解消し、育休中の従業員の気持ちを把握するため、面談を実施しており、従業員と話し合っ、短時間勤務や就業時間の繰下げなど、個別の対応を行っている。
- 以前は、育休明けの従業員に配慮したつもりで配置転換等を行っても、本人の意図しないものだったということもあったため、従業員の気持ちを的確に確認することが大事だと考えている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

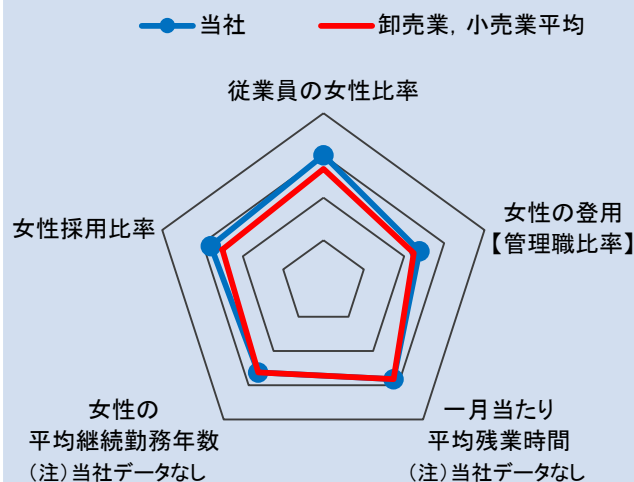
- 対象となる上司に対しては、事前に子育て支援に関する制度について知ってもらうため、制度の説明等を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 面談を行うことで、育休取得者が考えていることや個別の事情を把握することができ、それぞれの事情に合わせて対応することができる。
- また、育休を取得した従業員が復帰後に仕事しやすい環境を整備することで、長く働いてもらうことにつながると考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
薬品等の店舗販売
- ◆ **所在地**
近畿地方
- ◆ **設立**
1940年代
- ◆ **従業員数**
1,154人(うち女性739人)
(女性比率64.0%)
- ◆ **平均年齢**
男性: 36~40歳
女性: 36~40歳
- ◆ **女性採用比率**
42.5%(H28)→50.0%(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】
—
【管理職比率】
8.8%(H28)→8.8%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 薬機法上、薬局には薬剤師や医薬品の登録販売者などの有資格者を置かなければならないため、男女問わず人材の流出を食い止めることが課題と感じている。
- 薬局における主な顧客が女性であることから、マーケティングに女性従業員の力を活用したいと考えている。
- 離職率0%を目指すことを第一の目標とし、女性店長については積極的に登用を図ろうと取り組んでいる。

【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等の導入

(内容)

- 従前の短時間勤務制度(子どもが法定の年齢に達するまで)に対して、労働組合から、「保育園にまだ行っているうちに復帰することになるので使いづらい」との意見があったことから、平成28年度から、子どもが小学校入学の月まで短時間勤務を利用できることとした。
- なお、子どもが3、4歳になった段階で、フルタイム勤務で復帰するかパートに転換する場合はほとんどであることから、小学校入学の月まで利用された実績はない。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 短時間勤務の利用者を子どもが通う保育所近くの店舗に配属させるなど、保育園への送迎に配慮

(取組の効果、今後の見通し)

- 短時間勤務制度は社内でも好評で、育休に続く制度として利用されており、これらの制度を利用して、取得者全員が職場復帰していることから、人材流出の防止としては有用
- その一方で、親会社の既存人事制度と合わせるため、平成30年度から管理職への昇進要件として、特定の役職での経験年数を条件とする最低滞留年数の設定と昇進試験が新たに追加されており、育休期間(滞留年数にカウントされない)分が空白になる上、短時間勤務によって従業員の職務従事時間が短くなることによって職務経験上の空白も生じるため、今後キャリア形成に支障を来す可能性がある。

②夜間責任者制度の導入

(内容)

- 深夜まで営業している店舗が大半であることに加えて、親会社の経営方針に従って夜間の医薬品販売を可能としていることから、店長(有資格者)の勤務時間は深夜に及ぶ。
- 家庭のある女性従業員にとって夜勤は重い負担となっており、店長(管理職)への就任を打診しても育児等を理由に辞退したり、既に店長となっても降格を願い出たりして、店次長になるケースがある(平成28年から30年までの2年間で、女性店長2人が家庭の事情で店次長に降格)。
- そこで、法定どおりの制度を導入しているだけでは女性店長を増やすことはできないと考え、「夜間責任者制度」を導入
- 本制度は、家庭のある店長の負担軽減のため、店長を日勤とし、夜間時間帯は店長ではなく夜間責任者に任せるものであり、夜間責任者10人を確保して運用している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

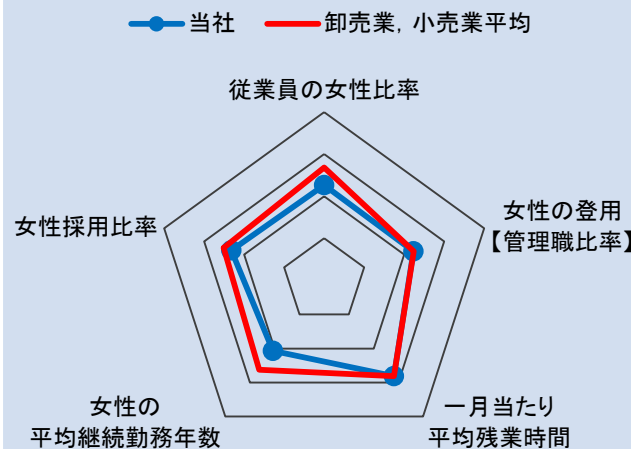
- ライフイベント後のライフスタイルと勤務形態が合わなくなったことを理由として、女性店長から降格や辞職希望が出されることは避けられない。
- これらの事情を余儀なくされる女性従業員の負担を軽くする分、それを補う男性従業員の確保は急務

(今後の見通し)

- 各従業員のライフスタイルと職場での勤務形態をよく話し合うことで、無理のない範囲で折り合いを付けるしかないと考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
浄水器等製造
- ◆ **所在地**
近畿地方
- ◆ **設立**
1970年代
- ◆ **従業員数**
326人(うち女性110人)
(女性比率33.7%)
- ◆ **平均年齢**
男性: 36~40歳
女性: 31~35歳
- ◆ **女性採用比率**
45.5%(H27) → 35.3%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性: 11年、女性: 7年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
—
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
22.0%(H27) → 23.4%(H29)
【管理職比率】
3.6%(H27) → 5.6%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 会長の「女性活躍にもっとスポットライトを当てるべき」との考えから、それを具現化するための組織として、平成26年度以降、女性活躍のためのプロジェクトチームを立ち上げ、女性活躍の推進に取り組んでいる
- ▶ 同チームでは、2020年に向けた販売・営業力強化のため、女性を積極的に活躍・登用していくことを目的として、①女性が仕事を続けられる職場環境づくり(ワーク・ライフ・バランス支援や育児・介護サポート)、②活躍している女性の増加(配属先の拡大と管理職登用のための育成・サポート体制の構築)、③女性の能力の積極的な活用(女性の特性をいかした新商品の開発や、ロールモデル人材の育成)の三つを活動理念として掲げている。
- ▶ また、既存の制度では育児等に支障が出る従業員がいた場合、従業員からの申出を受けて稟議にかけた上で、業務上支障がない限り、申出内容を認めるよう個別に対応。原則として、従業員が育児等で辞めることがないよう柔軟な対応を取っていることもあり、近年では、出産や育児に伴う離職者はいない。

【主な取組内容と状況】

○女性活躍に向けたプロジェクトチームの活動

(内容)

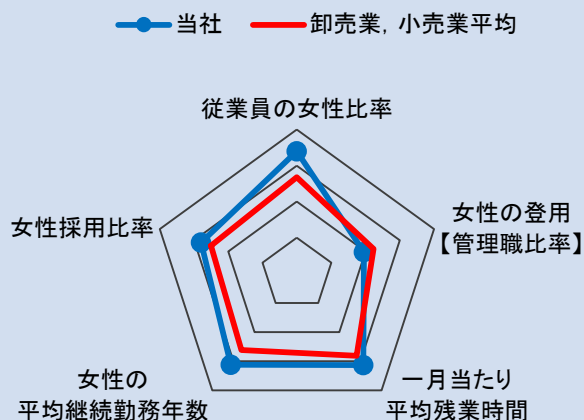
- 上記のとおり、女性活躍のためのプロジェクトチームを発足させ、会社の3大プロジェクトの1つとして女性活躍に関する各種制度や、セクハラ防止も含む職場環境の改善等に取り組んでいる。

(取組の効果、今後の見通し)

- 全国の女性従業員を集めて、問題点や改善してほしい制度などを女性の視点から話し合うところから始め、女性活躍推進に関するロゴを作成することで社内への周知と浸透を図った結果、活動に協力的な部署や男性従業員も増加。また、対外的なアピールも行ってきた結果、平成27年度末には、地方公共団体から女性活躍のリーディングカンパニーとして認定されるに至った。
- 本チームの活動を含めた従業員の育児支援等のための取組実施によって、働きやすい環境が整ってきており、これらの積み重ねが、結果として女性管理職比率の上昇につながっているのではないかと考えている。
- 若手の女性従業員にとっては、女性管理職のロールモデルがあれば、この先進むべきステップがあることを認識し、そこに向けて努力しようというモチベーションを高められる効果が期待できると考えている。
- また、モチベーションの向上によって、営業職の女性従業員が業績トップになることも多々あり、結果として、これらの取組が会社の売上げにも貢献

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
百貨店業等の事業
- ◆ **所在地**
中国地方
- ◆ **設立**
1970年代
- ◆ **従業員数**
139人(うち女性111人)
(女性比率79.9%)
- ◆ **平均年齢**
男性:41~45歳
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**
50.0%(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(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
42.0%(H29)
【管理職比率】
0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 主要業務である顧客への接客については、きめ細かな配慮等が求められることから、主に女性従業員が担当。そのため、女性が従業員の約8割を占めており、重要な役割を果たしている。
- ▶ しかし、結婚や出産、育児を理由とした離職が多いことから、労働組合が中心となって、離職の防止や女性の活躍を目的として、育休中の女性従業員を集めた会を年2回開催。ここで出た意見や要望を受け、育休を取得した女性従業員が退職しないような取組(法定以上の期間取得可能な育休や短時間勤務制度等)やキャリア形成の在り方などについて、経営側とも協力しながら進めている。
- ▶ 現在、女性の管理職への登用に関しては、責任や業務の量が増えるなど不安な面が多いことを理由に昇進を望まない女性従業員が多く、現状維持で良いとする傾向にある。そのため、女性の意識改革が必要だと考えているが、まずは、短時間勤務制度などの両立支援の取組を進めることで、継続就業の向上に重点を置くことが重要であると考えており、意識改革については、その後取り組むものと考えている。

【主な取組内容と状況】

○再雇用登録制度の導入

(内容)

- 育休中の女性従業員を集めた会で出た意見等を受け、平成30年、女性従業員の離職防止や人材確保の観点から、「再雇用登録制度」を導入
- 育休中や育休を取得予定の女性従業員については、育休からの復帰後の職種や部署の希望を聴取した上で登録。さらに、既に離職した女性従業員についても、再雇用を希望する場合は、希望する働き方等を聴取し、登録している。

(今後の見通し)

- 平成30年に取り組み始めたところであり、効果が出るのはこれからであるが、継続して取り組んでいきたいと考えている。
- また、今後は、子どもが高校を卒業するまでの子育て世代の従業員、介護が始まるであろう年代の従業員、それぞれのライフスタイルに合わせた働き方が可能となるような取組についても検討していきたいと考えている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

カジュアルウェア等の販売

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1980年代

◆ **従業員数**

240人(うち女性137人)

(女性比率57.1%)

◆ **平均年齢**

男性:31~35歳

女性:26~30歳

◆ **女性採用比率**

62.5%(H27)→62.5%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:11年、女性:7年

◆ **一月当たり平均残業時間**

14時間(H28)→11時間(H30)

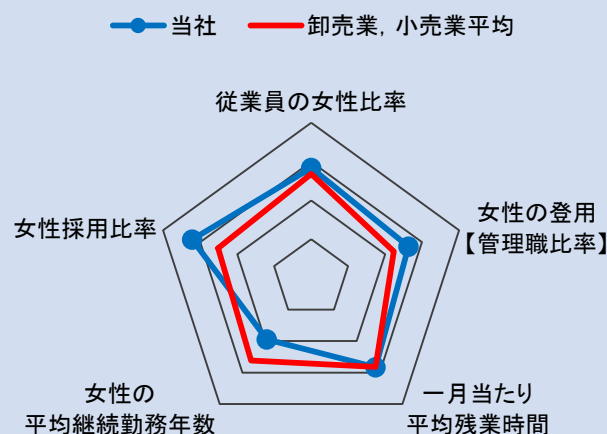
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

35.1%(H27)→33.3%(H29)

【管理職比率】

17.0%(H27)→13.9%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 従来、女性従業員が結婚や出産をきっかけに離職するケースが多かった。このような中、平成23年4月、次世代法に基づく事業主行動計画の策定義務が「従業員301人以上」から「同101人以上」の企業に拡大されたことを契機に、同計画を策定。同計画に基づき、女性が働きやすい職場環境の整備を行うこととした。
- 女性従業員に長期間勤務してもらうことで、当社で培ったスキルをいかし、会社の成長につなげたいと考えている。
- 当社はメーカーから商品を搬入する卸部門と商品を販売する店舗を持っているが、店舗については、重量のある商品を扱う重労働が多い。そのため、当該店舗の店長は、女性では対応が困難な業務となっております。女性が管理職になれるポストが限られている。
- 女性の管理職を増やすため、これまで管理職が男性のみだった卸部門に女性管理職を配置するなどの対応をとってはいるが、現状では、これ以上女性管理職を増やすことは難しい。
- 一方で、従業員全体のモチベーションを少しでも向上させるため、平成29年以降、「販売マイスター制度」を導入。販売マイスターとなった従業員(平成30年6月時点で男性4人、女性3人)に対して手当を支給するなどの取組を実施している。

【主な取組内容と状況】

○女性プロジェクトチームによる短時間正社員制度の導入

(内容)

- 平成25年以降、子どもの育児や家族の介護等と仕事の両立を可能とするため、フルタイム正社員と比較して短時間で勤務が可能な短時間正社員制度を導入。正社員であっても、1週間の所定労働時間を20時間から40時間までとする勤務を可能とした(フルタイム正社員の場合、1週間の所定労働時間が40時間程度)。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 次世代法に基づく事業主行動計画を策定するに当たっては、従来のような女性従業員が結婚や出産を契機に退職していた現状を改善する必要があると考え、女性従業員によるプロジェクトチームを発足
- 同チームでは、女性が働きやすく、継続就業できる環境とするため、多くの意見を受け付けた結果、女性従業員から要望のあった本制度を導入
- 本制度は、育児目的に限らず、今後多くなると考えられる介護等にも対応できるものとした。

(取組の効果、今後の見通し)

- 従前と比較して仕事と家庭の両立がしやすくなり、子どもを育てる環境が定着してきた結果、女性の平均継続勤務年数が増加傾向にあると感じている(ただし、従前のデータがないことから、定量的な効果は不明)。

基本情報

◆**主な事業内容**

アパレル卸・小売等

◆**所在地**

四国地方

◆**設立**

1988年

◆**従業員数**

128人(うち女性103人)
(女性比率80.5%)

◆**平均年齢**

男性:31~35歳
女性:26~30歳

◆**女性採用比率**

—

◆**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**

—

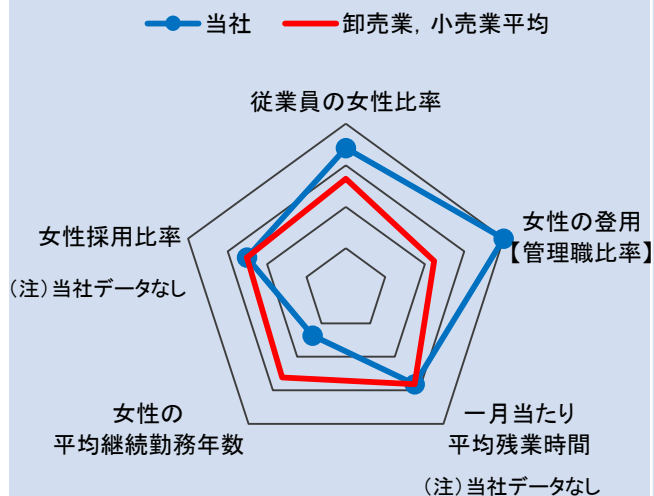
◆**女性の登用**

【係長級比率】

—

【管理職比率】

80.6%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ アパレル業界ということもあり、当初から女性が多く、女性活躍の必要性を特に意識せずとも女性が働きやすい職場環境の整備に取り組んできた。
- ▶ 顧客もほぼ女性であり、販売業務においても女性の接客による売上げの効果もあり、女性の存在は必要不可欠であると考えている。
- ▶ 女性管理職も8割を超えており、短時間勤務制度等を導入して働きやすい職場づくりに努めてきたが、最近では、子育て中の女性従業員だけでなく、結婚して間もない女性従業員からも短時間勤務(早番)制度の利用希望が増えてきており、店舗を運営する上でのスタッフの確保に苦慮
- ▶ 遅番勤務がない場合は他店舗からの応援で何とか対応している状況で、余裕をもって店舗を運営できる状態ではない。従業員の希望を叶えたいという意思はあるものの、人材確保の観点からみると難しさを感じている。

【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制度の導入

(内容)

- 育児のための短時間勤務の取得可能な期間を、小学校就学前までに拡大
- 育休から復帰した女性従業員が短時間勤務制度(対象児童年齢は法定の3歳まで)を利用していたが、当該従業員の子どもの年齢が3歳を超える平成27年頃に、今後も引き続き短時間勤務ができないかとの要望が出されたことを契機として、社内で短時間勤務制度の改正について検討した結果、平成27年以降、対象児童年齢を0歳までに拡大(平成30年時点で1人利用)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 販売店の営業時間は通常11時(又は10時)から20時(又は21時)までであるが、従業員の勤務形態は、i)早番(例:10時~18時)、ii)遅番(例:13時~21時)、iii)シフト制の3形態
- 短時間勤務制度を活用した場合、通常早番となるが、短時間勤務の従業員ばかりを早番とすることで、他の従業員から不満が出たことがあった。
- このような不満を解消するため、「遅番をしない分、給与が下がり、フルタイムと短時間勤務の従業員との公平さを担保している」旨、従業員に丁寧に説明
- その結果、現在では、短時間勤務に対する不平は聞かれなくなった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 育児中の従業員にとっては、非常に働きやすくなったと考えられるものの、平成27年からの取組であり、勤続年数の向上などといった効果はまだ出ていない。

基本情報

◆ **主な事業内容**

食肉、総菜等の販売

◆ **所在地**

九州地方

◆ **設立**

1960年代

◆ **従業員数**

146人(うち女性108人)
(女性比率74.0%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳
女性:36~40歳

◆ **女性採用比率**

65.4%(H27)→71.2%(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**

22時間(H27)→18時間(H29)

◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

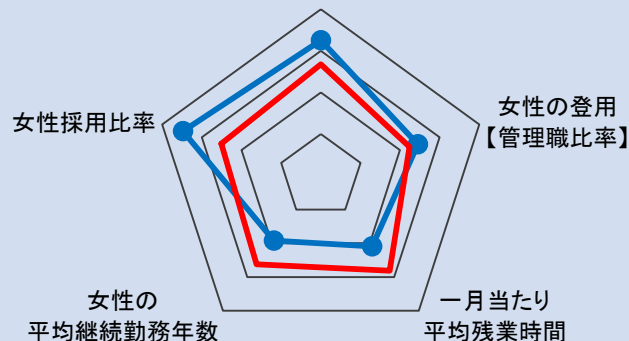
9.0%(H27)→0.0%(H29)

【**管理職比率**】

15.4%(H27)→10.0%(H29)

● 当社 ● 卸売業、小売業平均

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**】

- 顧客の大半は女性であり、経営戦略として女性の視点を活用することは重要であるため、女性活躍の必要性は十分に認識しており、経営戦略の会議にも女性従業員を参画させている。
- 正社員20人のうち、男性は16人、女性は4人と男性が過半数を超えており、女性のうち管理職1人(勤続25年以上)を除く3人は、採用後10年未満で管理職候補として現在育成している段階にある。
- 管理職に登用されれば、パートやアルバイトの労務管理や顧客対応など責任感が大きくなるため、管理職に就きたいと考える女性従業員が少ないことが大きな課題。会社を支える責任感のある女性を育てることが重要であるが、どのように意識改革や育成を行えばよいかよく分からず、解決策を模索しているところである。
- なお、以前から、パート従業員から正社員への転換を運用上行っていたが、平成25年度にパート従業員を対象にした人事評価基準を制定し、正社員登用の基準を明文化した。これにより、パート従業員が正社員になることができるというインセンティブが働くと考えられ、実際に、平成28年度末時点で、女性のパート従業員の1人が正社員に転換している。

【**主な取組内容と状況**】

○ **プロジェクトチームに女性従業員を参画**

(内容)

- 平成28年に新規オープンした店舗について、初めて企画段階から女性従業員をプロジェクトチームに入れ、店舗のデザインや商品企画を進めた。
- 顧客の大半は女性であるものの、これまでは男性中心の経営や商品開発が行われていた。その結果、一般的に食品販売業は顧客の80%を女性が占めていると言われていた中、当社製品の場合は女性客が65%となっており、女性客の支持を増やす必要性を感じていたことから、女性目線の経営や販売戦略が必要であると考え実施したものである。

(取組の効果、今後の見通し)

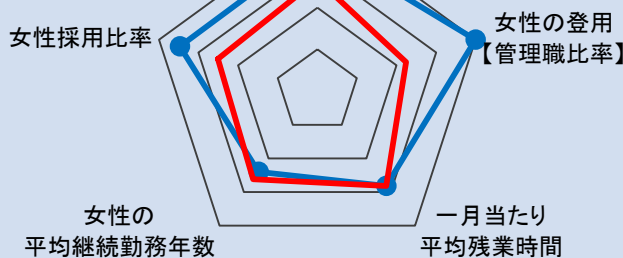
- 市内にある社外の建築業者(女性建築チーム)と合同で女性のみチームを結成して女性目線での店舗作りをアレンジしたり、女性からの反応が良さそうな「父の日」のプレゼント用包装やリボンなどについて工夫
- このような女性ならではの気配りのある販売を行うことで、女性客や子どもには大変喜ばれており、改めて女性の活躍の必要性を実感

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
化粧品、健康食品の販売
- ◆ **所在地**
九州地方
- ◆ **設立**
1990年代
- ◆ **従業員数**
187人(うち女性159人)
(女性比率85.0%)
- ◆ **平均年齢**
男性:36~40歳
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**
71.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:7年、女性:9年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
—
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
60.0%(H29)
【管理職比率】
75.0%(H29)

● 当社 ● 卸売業、小売業平均

従業員の女性比率



(注)当社データなし

概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 主な顧客は女性であり、従業員の大半も女性である。このため、「従業員が結婚や出産後も戻ってこられる実家のような職場を作りたい」という社長(女性)の考えや社風に基づき、従来から、女性の継続就業や活躍、家庭と仕事の両立を支援しているとともに、これらの取組を広報することで企業のイメージアップを図っている。
- その結果、結婚や育児を理由とした離職は10年近く存在せず、育休後も全員が職場に復帰している。

【主な取組内容と状況】

①キッズルームの設置

(内容)

- 平日の営業時間内に子どもが無料で利用できるスペースとして、本社建築時から社内にキッズルームを設置(保育施設ではないため、保育士は駐在していない。)
- 従業員が育休から職場に復帰する際、保育所への入園が決まっていなかった場合等に、子どもと一緒に出勤して子どもを自由に遊ばせることができるほか、小学校に進学した場合でも、放課後や夏休み等に自由に利用することができることとしている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 保育施設ではないため、保育料は徴しておらず、保育士の配置もないため、父母である従業員のほか、子育て経験のある女性従業員に、業務の合間を縫って自発的に子どもの面倒を見てもらっている。
- なお、子どもの面倒を見る従業員については、その間、職務専念義務を免除

(取組の効果、今後の見通し)

- 結婚や育児を理由とした離職は10年近くないことから、キッズルームの設置が、女性の継続就業や活躍、家庭と仕事の両立に役立っていると思われる(定量的な効果は不明)。

②孫の育休制度

(内容)

- 従業員に孫が産まれた際、1か月を上限として、子どもの育休と同様に無給で休職できる。

(取組の効果、今後の見通し)

- 孫の育休制度を利用した従業員(女性)は2人(平成30年)