

基本情報

◆ **主な事業内容**

建設コンサルタント等

◆ **所在地**

東北地方

◆ **設立**

1940年代

◆ **従業員数**

355人(うち女性54人)
(女性比率15.2%)

◆ **平均年齢**

男性: 36~40歳

女性: 41~45歳

◆ **女性採用比率**

41.7%(H28) → 38.5%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性: 5年、女性15年

◆ **一月当たり平均残業時間**

14時間(H28) → 13時間(H29)

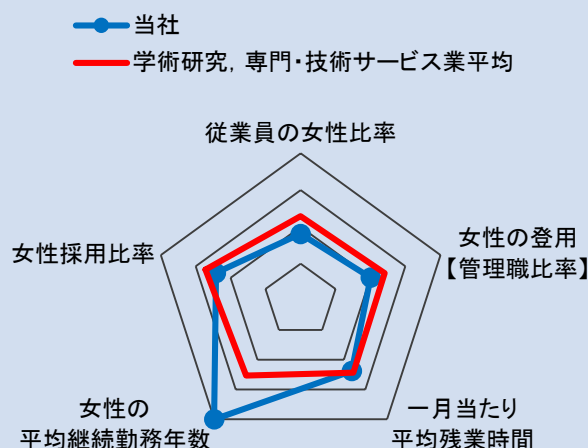
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

58.3%(H28) → 56.0%(H29)

【管理職比率】

2.0%(H28) → 1.0%(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、その傾向として男性社会であるところ、近年は新卒採用が売手市場となり、人材の確保に苦慮するようになったことから、女性の社会進出の流れもある中で、女性の力を活用したいと考えるに至った。
- 従来(平成26年度以前)から、育休については法定期間を超える3歳まで取得可能とするなどして、地方公共団体から子育て支援に積極的な企業として表彰を受けるなど、女性活躍に関連した取組につながる下地はあった。
- 男性の育休の取得に当たっては、給与面の不安をなくす観点から、取得日数を問わず奨励金20万円を支給する制度を平成30年度から始めるなど、両立支援や女性活躍に関連した取組を積極的に実施
- このような各種取組や女活法に基づく事業行動計画に基づく取組(平成28年5月以降)を行ってきた結果、応募者の女性割合は年々増加。特に、平成30年度の採用活動では、基幹職(幹部候補職)と一般職を合わせた応募者数の約半数が女性で、基幹職であっても女性の応募者が4割に達するなど、従来では考えられなかった結果が出ている。
- 一方、女性の管理職登用が十分に図られてこなかった(29年度:管理職102人のうち女性は1人)ことから、登用を通じて社内の活性化を図りたいと考えているところ、基幹職の女性従業員は比較的年齢が若いことから、今後は職場環境の整備や研修等を更に充実させることで、まずは離職の減少を目指し、長期的なキャリア形成、管理職登用につなげる女性活躍のモデルを形成していきたいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○ 残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- それまで常態化していた長時間労働を改善するため、平成26年度以降、ワーク・ライフ・バランスの改善活動の強化の一環として、①ノー残業デーの設定、②休日出勤の許可制の導入などといった残業時間の削減のための取組を実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 長時間労働が発生する要因については、顧客本位という考えを重視し過ぎて、24時間対応することを良しとしてきた経緯があるなど、会社の伝統的な慣習が影響していると考えられる。
- このことから、顧客(発注者)との打合せの際などの機会を捉えて協力を求め、対応の受付時間を区切ることなどを始めた。

○残業時間の削減に向けた取組(つづき)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 特に、働き方改革の機運が高まっているここ1、2年は、建設業界全体にとって長時間労働の是正が課題として位置付けられていることから、顧客である行政機関等からも理解が得られやすい。また、ノー残業デーの際に実施しているパソコンの強制シャットダウンや休日出勤の許可制の導入など業務を処理しなければならない従業員からみれば強硬的な手段についても、反発はありつつも、一定程度の理解を得ながら実施できている。
- 一方、東日本大震災以降の建設需要の高まりが現在も継続していることが、残業時間の削減を抑制しており、社内では、仕事をやりたい営業部門と、当該業務を処理する技術部門との間で利益相反の状態にある。この点については、経営層からの指示により、技術部門の業務の外注比率を上げることで自社業務を削減するなどの対策を取って対応せざるを得ない状況であり、苦慮している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 一月当たりの平均残業時間については、微減(平成28年度14.2時間→29年度13.4時間)しているものの、建設需要の高まりなどから、更なる改善が必要
- 女性の平均継続勤務年数が約16年(平成28年度(基幹職8年、一般職23年))であるのに対し、男性の平均継続勤務年数が6年(同(基幹職8年))と短い。これは、主に一般職に従事する女性従業員については育休等の定着によって近年育児等を理由とした離職が発生していないのに対して、基幹職に従事する男性従業員は長時間労働を強いられるケースが多く、家族からの強い要望などを受けて異業種に転職する従業員が多いといった状況に起因しているものと考えている。
- 長時間労働の是正は女性活躍のためだけでなく、男性従業員の定着率向上のためにも重要
- 一方、女性活躍の推進という観点からみれば、幹部候補となる基幹職の女性が比較的若いため、「離職減少→長期的なキャリア形成→管理職登用」というモデルを想定していることから、まずは、残業時間の削減等の取組によって離職を減少させ、会社に定着させることが必要

基本情報

◆ **主な事業内容**

通訳・翻訳サービス等

◆ **所在地**

南関東地方

◆ **設立**

1960年代

◆ **従業員数**

197人(うち女性163人)
(女性比率82.7%)

◆ **平均年齢**

男性: 41~45歳

女性: 36~40歳

◆ **女性採用比率**

86.7%(H27)→83.3%(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)→26時間(H29)

◆ **女性の登用**

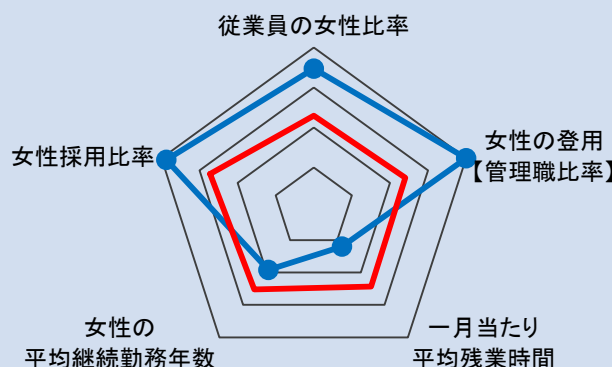
【係長級比率】

88.0%(H29)

【管理職比率】

68.4%(H28)→66.7%(H29)

● 当社
● 学術研究, 専門・技術サービス業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 基幹業務である通訳者と企業のコーディネートに当たっては、きめ細かな対応が必要となることなどから、女性に向けた仕事として捉えられており、女性従業員の比率は8割超
- ▶ 女性が長く勤務するためには、仕事と家庭の両立支援の取組が必要であると考えており、社長の指摘なども踏まえて、両立支援制度を充実させた。その結果、女性が働きやすい職場としてますます評判となり、女性従業員が更に増え、女性が働きやすく、女性が活躍できる会社になったと認識
- ▶ 管理職への登用については、ポストに適任であるかに重点を置き、男女関係なく、能力主義で登用しているが、女性従業員が多いことや、育児中の女性管理職には可能な限り残業させないなど配慮している結果、女性の管理職比率は従前から6割以上と高い状況

【主な取組内容と状況】

① 育休取得者(予定含む)の職場復帰に向けた取組

(内容)

(1) 制度を周知するリーフレット等の作成

- 育休は年間15人ほど取得しているが、これまで両立支援に関する制度や手続について従業員に周知する資料が整備されていなかったため、平成29年、女活法に基づく事業主行動計画の策定を契機として、産前産後や育休に係る制度を従業員に周知するためのリーフレットの作成に取り組むこととした。
- 人事部門で当該リーフレット案を作成したが、従業員にとって見やすく分かりやすい内容ではなかったため、「Q&A」を取り入れるなど、従業員にとって分かりやすいガイドブックとして作り直す作業を現在進めているところ

(2) セミナーの開催

- 育休から職場復帰する従業員の不安解消のため、平成29年度以降、復帰直前の従業員を対象にセミナーを開催。育休期間における会社の動向等を説明した。

(取組の効果、今後の見通し)

- 上記(2)については、育休者の職場復帰の不安解消に一定の効果はあったと考えている。
- 育休取得者に対しては、更に育休期間中における情報提供やコミュニケーションツールによる「会社とのつながりの明確化」を図る取組が別途必要であると認識しており、今後の検討課題
- 一方、育休取得者だけのシステムを作る(優遇する)ことについては、他の従業員とのバランスを考慮する必要があり、難しい課題

②残業時間の削減に向けた取組

(内容)

- 部署ごとに残業時間の数値目標を設定し、正確な残業時間を把握した上で、部門長会議において各部署の残業時間を公開。目標を上回る部門の長と個別改善策を検討している。
- 従来は勤怠管理が徹底されておらず、残業時間は「見込時間」で把握していたが、女活法に基づく企業認定(「えるぼし」)を見据え、同法に基づく事業主行動計画を策定した際、「残業時間を月平均30時間以内とする」との目標を設定

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 通訳者が必要となるイベントが多く開催される繁忙期(10、11月)には残業時間が増加
- 通訳関係の資機材を取り扱う部署では、イベント会場等に常駐する必要があり、残業時間が多い。当該部門長と改善策を検討しているが、顧客との関係で現場を離れることが難しいため、残業時間を減らす取組は困難であり、今後、必要に応じて、フレックスタイム制度を導入し、現場の状況に合わせて働くことができるよう検討する予定

(取組の効果、今後の見通し)

- 現時点で効果は現れていないが、部署ごとの残業時間を公開し、個別改善策を講ずることにより、残業時間削減につながるのではないかと考えている。

③退職者の再雇用(ジョブ・リターン)登録制度

(内容)

- 正社員又は契約社員であった従業員で、配偶者の転勤や出産・育児、介護等やむを得ない事由によって退職した者を対象として、退職後3年以内であれば再雇用できる制度を平成20年度以降取り入れている。

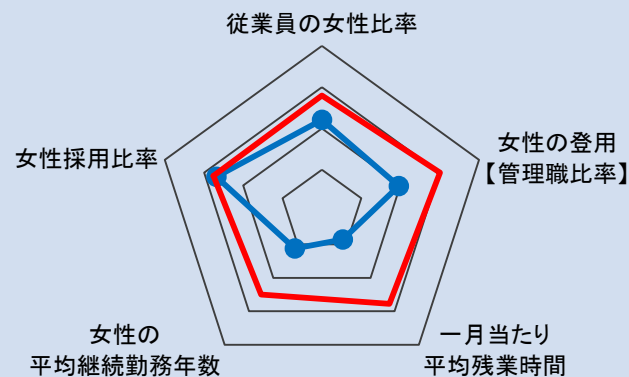
(取組の効果、今後の見通し)

- 現在、本制度が従業員に利用されていないことから、例えば、上記の退職理由や退職後の期間の条件を廃止し、キャリアを積んだ優秀な者に気軽に復帰してもらえるような制度に改善することを検討中

基本情報

- ◆ **主な事業内容**
機械設計、ソフトウェア開発
- ◆ **所在地**
東海地方
- ◆ **設立**
1980年代
- ◆ **従業員数**
311人(うち女性98人)
(女性比率31.5%)
- ◆ **平均年齢**
男性:31~35歳
女性:26~30歳
- ◆ **女性採用比率**
44.7%(H27)→46.7%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**
男性:6年、女性:3年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**
34時間(H27)→30時間(H29)
- ◆ **女性の登用**
【係長級比率】
0.0%(H27)→3.0%(H29)
【管理職比率】
0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社
● 学術研究、専門・技術サービス業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 従来、設計業務は男性中心の職務であったが、3DCAD(設計や作図を立体的に行うことができる技術支援ソフト)等の利用により、文系女性でも研修を受けることで業務が可能となり、女性従業員の採用が最近増加している。
- 採用した女性従業員の継続勤務のため、今後はキャリア形成の研修や相談を充実させ、女性の管理職を増やしていきたいと考えている。
- 短時間勤務制度を利用していた女性従業員が、子どもが3歳を超えた際に制度を利用できなくなり、子どもの送り迎えに便利な企業に転職するケースが複数あったため、今後は対象となる子どもの年齢を未就学児まで拡大することを検討

【主な取組内容と状況】

○女性の管理職候補者の育成

(内容)

- 女性従業員の中から管理職候補者を選定し、必要な能力を付与するための研修を実施
- 管理職候補となり得る女性技術者の採用が始まってまだ5年程度であることから、女性の管理職はまだ0人である(管理職になるには早くてもおおむね10年程度)。
- 今後、女性が管理職になることも見据え、候補者の選定、面談、会社の各種会議への参加などを通じて、女性管理職への意識を高めてもらっている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 会社が期待する役割が本人にとって重荷になっていないか、本人の希望とずれていないかを常に気にしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員の勤続年数が男性に比べて短いこと、管理職の女性がいないことが当面の課題である。将来の管理職候補を意識的に育成していくことが、勤続年数の長期化や管理職の誕生につながると考えているため、今後も本取組を継続していく。