

## 基本情報

### ◆主な事業内容

自動車教習所の運営

### ◆所在地

南関東地方

### ◆設立

1950年代

### ◆従業員数

575人(うち女性172人)  
(女性比率29.9%)

### ◆平均年齢

男性:36~40歳

女性:36~40歳

### ◆女性採用比率

25.0%(H27)→26.5%(H29)

### ◆平均継続勤務年数

男性:15年、女性:12年

### ◆一月当たり平均残業時間

37時間(H27)→33時間(H29)

### ◆女性の登用

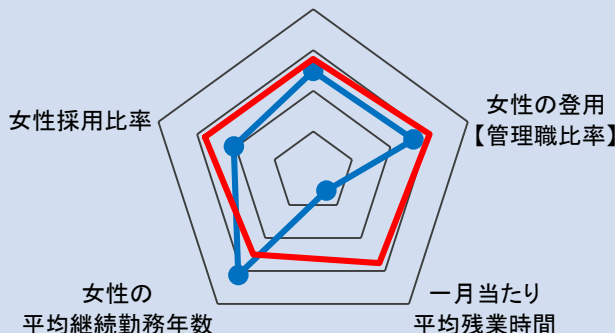
#### 【係長級比率】

14.0%(H27)→17.0%(H29)

#### 【管理職比率】

12.0%(H27)→12.8%(H29)

● 当社    ● 教育、学習支援業平均  
従業員的女性比率



## 概要

### 【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従来、「教習所は男性の職場」というイメージがあり、女性インストラクター(教員指導員)の採用に対しては社内に戸惑いの声もあったが、当時の社長が欧州視察に行った際、海外の女性の働きぶりを目の当たりにし、管理職含め、従業員は男女同数が望ましいという社長の考えの下、1980年代から同業他社に先駆けて女性を積極的に採用。以降、女性用の更衣室やトイレの設置等の環境整備も図ってきた。
- ▶ 現在では、女性インストラクターは定着しており、従業員の3割を女性が占める。
- ▶ 女性インストラクターが多いことが、女性教習生の安心感(女性の指導員を指名できる)につながり、女性の入校者数の増加に寄与していることから、女性従業員は重要な人材であると認識

### 【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

##### (内容)

- 女性従業員からの要望を受け、平成15年度から、短時間勤務制度について、子どもが小学校6年生になるまでの期間利用できるようにしている。
- 平成18年度からは、正社員だけではなく、非正社員にも対象を拡大

##### (取組の効果、今後の見通し)

- 正社員・非正社員ともに利用できる子育て支援制度を整備し、出産や子育てがハンディにならないよう配慮。実際に制度を利用している従業員も多数いる。
- 女性が継続して、安心して働ける環境を整えることができていると認識

#### ②男性の育休取得促進

##### (内容)

- 従業員の子育て支援のため、平成27年度以降、次世代法に基づく「くるみん」認定の取得を目指し、男性の育休取得を推進
- 実際に育休を取得した男性従業員の体験談を社内報で周知するとともに、育休のセミナーに男性従業員も参加させるといった取組を実施

##### (取組の効果、今後の見通し)

- 従業員の意識が徐々に変わり、男女ともに育休や育児短時間勤務制度を利用しやすい職場の雰囲気醸成につながっている。
- 平成27年度から30年度までの間に、4人の男性従業員が育休を取得(うち1人は1年間取得)。また、育休を取得した管理職の男性も存在(取得期間:1か月)。
- 育休だけではなく、男性従業員の短時間勤務の取得についても推進しており、現在は3人の男性従業員が育児のために短時間勤務制度を利用

## 基本情報

### ◆主な事業内容

資格試験等の受験指導

### ◆所在地

東海地方

### ◆設立

1980年代

### ◆従業員数

277人(うち女性118人)  
(女性比率42.6%)

### ◆平均年齢

男性:46~50歳  
女性:31~35歳

### ◆女性採用比率

75.0%(H27)→54.5%(H29)

### ◆平均継続勤務年数

男性:18年、女性:8年

### ◆一月当たり平均残業時間

30時間(H27)→30時間(H29)

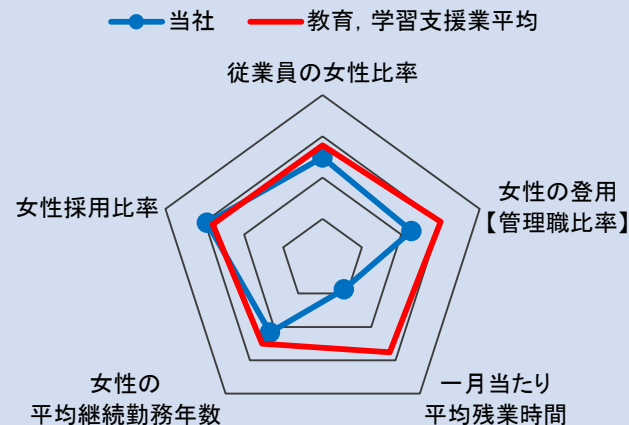
### ◆女性の登用

#### 【係長級比率】

7.0%(H27)→8.0%(H29)

#### 【管理職比率】

0.0%(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】

- 従業員の働きやすさを目的とした両立支援の対応が必要と考えている。
- 近年、女性も結婚や出産を契機とした退職はせず、育休を取得して仕事を継続する従業員も増えてきたため、配偶者の転勤があっても通勤が可能なエリアに異動させるなど、個々の要望に配慮
- 制度として確立しているわけではないが、結婚や育児を理由に退職した従業員であっても、再雇用を希望する場合は相談に応じている。

### 【主な取組内容と状況】

#### ○終業時間前の退社の推奨

##### (内容)

- 日中の授業を担当している教員の場合、残業を行うのが常態化し、勤務時間が長くなる傾向。そのため、平成29年から、業務の整理がついて早期の退庁が可能な日については、終業時間より1時間早い17時10分に退勤することを認めている(便宜的にフルタイム勤務したものとみなすもの)。

##### (取組の効果、今後の見通し)

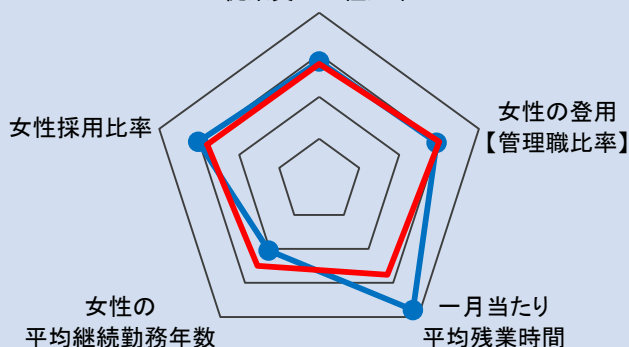
- 子育てしながら勤務している教員も増えてきたことから、ワークライフバランスへの取組にはなっており、本取組を継続していきたいと考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
調理専門学校の運営
- ◆ **所在地**  
近畿地方
- ◆ **設立**  
1930年代
- ◆ **従業員数**  
210人(うち女性120人)  
(女性比率57.1%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**  
25.0%(H27)→57.1%(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**  
1時間(H27)→2時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
50.0%(H27)→27.8%(H29)  
【管理職比率】  
17.1%(H27)→20.0%(H29)

● 当社    ● 教育、学習支援業平均

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】

- ▶ 女性活躍を推進していくという世論の流れがある中で、学校長(女性)が「女性活躍推進をモデル的に行うべき」との考えを持っていることから、女性の活躍には力を入れていくべきと考えている。
- ▶ 従来から、女性の応募や採用が多く、調理の専門学校という業種柄、女性の活躍は必要不可欠
- ▶ 評価に際しては男女を平等に扱い、特に女性を優先して登用するという取扱いは行っていない。
- ▶ 近年の採用面接では、結婚後や産休育休後のキャリアについての質問が多くあり、キャリア志向を持つ女性が集まってきていることを実感している。
- ▶ 今後、女性が働きやすい職場というイメージアップと、女性が活躍している学校であることをアピールするため、女活法に基づく企業認定(「えるぼし」)の取得を検討中。認定基準では、「採用競争倍率が男女同等であること」が求められているが、毎年女性の応募が男性の数倍はあることから、当該基準をどうしても満たすことができない状況にある。

【主な取組内容と状況】

○女性職員向けのキャリア研修

(内容)

- 管理職候補者の育成を目的としたものではないものの、女性活躍を念頭に置いた研修として、今後育児期を迎える可能性のある女性職員を対象に、「女性活躍のためのキャリアビジョン研修」を平成28年度から実施
- 年1回(半日)の集合研修で、強制参加ではなく、業務に支障のない範囲で参加を促すものであり、女性が働きやすい環境づくりや、女性が活躍していくための不安を払拭することを目的に、商工会議所にも相談した上で実施。研修内容は以下のとおり。
  - ① 外部講師による講演(女性によるキャリアの築き方や仕事と家庭のバランスなど)
  - ② 育休を取得した先輩職員との懇談
- 実施後には、研修の満足度や各種制度についての意見・要望を記載できるアンケートを実施。

(取組の効果、今後の見通し)

- 研修対象者は、今後継続して勤務すれば将来的には管理職になり得る女性職員であり、研修の実施が職員のモチベーション向上に寄与しているのではないかと考えている。
- 研修後のアンケート結果では、育児等に関する各種制度に関する前向きな意見等が聞かれたことから、実施の効果はあったと考えている。

基本情報

◆主な事業内容

自動車教習所の運営

◆所在地

九州地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

130人(うち女性72人)  
(女性比率55.4%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:31~35歳

◆女性採用比率

61.1%(H27)→60.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

30時間(H27)

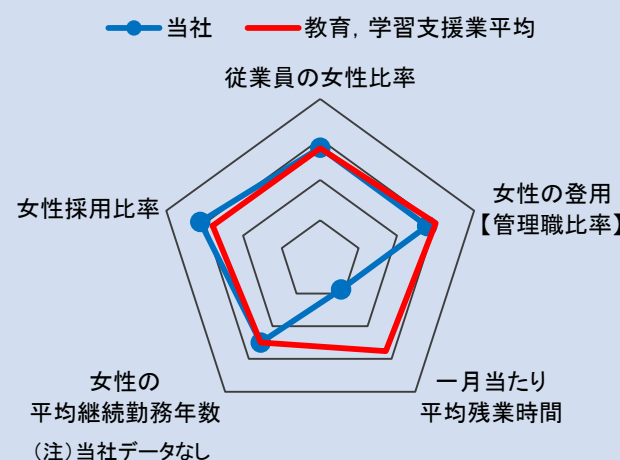
◆女性の登用

【係長級比率】

24.0%(H27)→29.0%(H29)

【管理職比率】

20.0%(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】

- ▶ 女性従業員を特別扱いせず、性別に関係なく、個人の能力を公平に評価し、管理職や役員に女性を登用したいというのが社長の意向
- ▶ 女性活躍に関する取組は多々あるが、重要なことは、女性は男性のお手伝い程度の業務さえしておけばよいといった男尊女卑的な考え方を経営者が改め、男女を公平に評価することではないかと認識

【主な取組内容と状況】

○成果報酬型の人事評価制度を実施

(内容)

- 入校する生徒は大学生などの若者が多く、教習指導員には、生徒との信頼関係を築く技量、生徒を見守り育成する能力、そして何よりも人が好きであることが強く求められる。そのため、教習所本来の役割に加え、生徒に学習の楽しさや人との出会いの楽しさを教えるという新しい経営理念を掲げた。
- 当該理念の達成のため、平成24年に年功序列制度を廃止し、生徒からの教習指導員の指名回数や、生徒による教習指導員のアンケート結果などに基づき、男女関係なく客観的に能力を評価する成果報酬型の人事評価制度を取り入れ、昇格や昇級に反映

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 低い評価を受けた男性の教習指導員が離職してしまい、平成25年頃に教習指導員の人数が不足した結果、教習所の運営に支障が生じる事態になった。このため、出産等でやむなく離職した有能な女性の元教習指導員に復職してもらった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 現在の女性管理職の1人は、成果報酬型の人事評価制度に基づき登用。なお、生徒からの指名ランキング上位10人のうち9人が女性の教習指導員
- 女性指導員のきめ細かな生徒への対応が好評であるため、女性指導員の登用が入校者数を多数確保することにも結び付いている。
- 若手の女性教習指導員の中には、努力したことが公平に評価されたことで、仕事のやりがいや楽しさを感じ、女性管理職を目指し、もっと会社を良くしたいと考える者が増えた。

基本情報

◆主な事業内容

短大、専門学校等の運営

◆所在地

九州地方

◆設立

1930年代

◆従業員数

171人(うち女性123人)  
(女性比率71.9%)

◆平均年齢

男性:46~50歳

女性:41~45歳

◆女性採用比率

85.7%(H27)→88.9%(H29)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

—

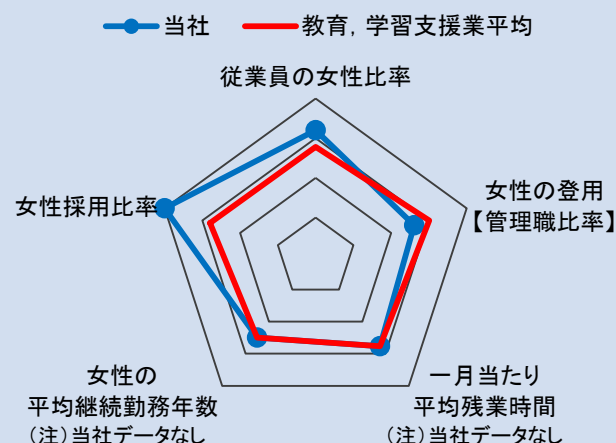
◆女性の登用

【係長級比率】

67.0%(H28)→67.0%(H29)

【管理職比率】

13.3%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 短大や幼稚園等を経営しているため、女性目線の経営を意識せざるを得ない。
- ▶ 従来から、育児と仕事の両立を図るため、就業規則に設けていなくても、運用上は短時間勤務を認めるなど、家庭環境等に応じて柔軟に対応することで、働きやすい環境を構築してきた。

【主な取組内容と状況】

○就業規則への短時間勤務制度の明示と周知・啓発

(内容)

- これまでも短時間勤務を運用上は認めていたが、平成29年、育児・介護休業規程を改正し、育児のための短時間勤務制度を設け、教職員の権利として明確に位置付けた。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 育児・介護休業法が平成4年に施行された当初は、事務職の年配の女性から、「自分が若い頃は、育休や短時間勤務の制度はなく、子育てしながら仕事していた。」との苦言も聞かれた。
- しかしながら、短時間勤務制度を就業規則に明確に位置付けるとともに、事務局長が年度当初に全ての従業員を集めた朝礼会で育児短時間勤務制度を周知し普及啓発に努めていること、また、近年は、国がワーク・ライフ・バランスや働き方改革を推進し、育休等の活用が一般的になっていることから、上記の苦言も減った。
- また、教員が短時間勤務制度を利用する場合は、退庁時間を考慮して、授業時間を変更することができるため、柔軟に対応することができるが、事務職の従業員が同制度を利用する場合は、他の従業員にどうしても「しわ寄せ」の業務が発生することが悩みである。

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成27年度から29年度までの間、取得対象者全員が利用
- 出産後も引き続き勤務することが一般的となったため、今後、他の取組ともあいまって、離職者が減少し、勤続年数が伸びることで、女性管理職が増えていくことを期待

基本情報

◆主な事業内容

大学、幼稚園等の運営

◆所在地

九州地方

◆設立

1930年代

◆従業員数

309人(うち女性212人)  
(女性比率68.6%)

◆平均年齢

男性:51~55歳  
女性:46~50歳

◆女性採用比率

77.3%(H27)→90.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:18年、女性:12年

◆一月当たり平均残業時間

—

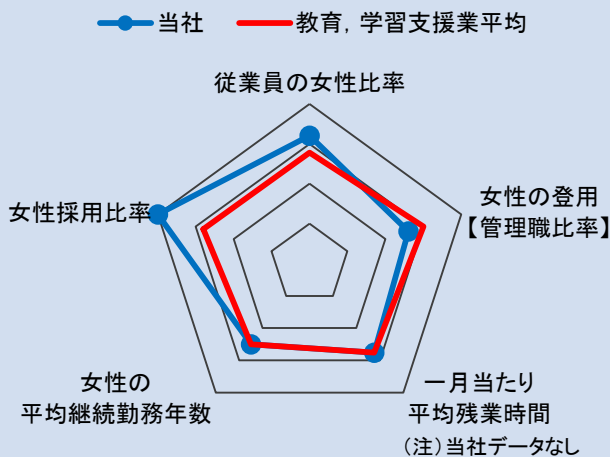
◆女性の登用

【係長級比率】

37.5%(H29)→50.0%(H29)

【管理職比率】

33.3%(H27)→41.2%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 女性従業員が多く、業務の重要な担い手になってもらうため、従来から、女性が活躍できる職場づくりに取り組んでいる。
- ▶ 社会の半数は女性であることから、性別に関係なく自己の能力を発揮することが重要であり、そのためにも、今後も、性別に関係なく計画的に、問題解決能力や企画力、マネジメント能力の向上を図るための外部研修に参加させて女性を育成したいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○管理職候補を育成するための教育訓練、研修等の実施

(内容)

- 事務職の従業員については、事務能力のほか責任感や調整能力が高く、リーダーの素質のある者を、性別に関係なく、問題解決能力、企画力及びマネジメント能力の向上を図るための外部研修に参加させて将来の管理職候補を計画的に育成
- 教員については、大学協議会のリーダー研修や私学経営協会のセミナー等に派遣している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性従業員の中には、自らの職責を的確に果たせるにもかかわらずリーダーシップを発揮することを敬遠する者が多い。理由としては、一般的に男性よりも女性の方が家庭生活を重視する傾向が強く、今まで以上に仕事と家庭の両立が難しくなる管理職への昇進を負担と感じているためと考えている。
- しかしながら、家庭生活の状況次第では、職業観も変化する場合があるため、リーダーの素質のある従業員に対しては、一度研修への参加を断られても、時期をおいて(育児が落ち着いたときなど)、研修への参加を再度打診するなど粘り強く対応
- また、女性の多い職場では、昇進した女性に対する嫉妬が多く、上司と部下が女性の場合は人間関係が悪化することがあるほか、努力して昇進した女性管理職の中には、良かれと思って部下に対しても自分と同じような努力を要求する傾向があるため、指示の方法を誤るとパワーハラスメントになってしまうおそれがある。

(取組の効果、今後の見通し)

- 研修に参加した女性の中には、同じような境遇にあっても前向きに仕事にチャレンジしている他の女性参加者から刺激を受けて視野が広くなり、自分も頑張ろうという意識が醸成される者もいる。
- 自己実現意欲が高まったことで、徐々に管理職への昇進を肯定的に考える女性従業員も出ており、その結果、管理職に占める女性の割合(事務職と教員の合計)は、平成27年度33%、28年度38%、29年度41%と年々増加傾向にある。