

# 女性活躍の推進に向けた取組事例集

## 【目次】

### 1.建設業（24事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	インフラ工事	①育休後、休業前と同一の職務に復帰できる制度 ②ノー残業デーの設定と時短推進カレンダーの作成・配布	1
2	インフラ・ビル等の建築	①過去取得しなかった年休の一部を積立て可能とするもの ②テレワーク（在宅勤務制度）の導入 ③残業時間の削減に向けた取組	2
3	インフラ・ビル等の建築	①残業時間の削減に向けた取組 ②一般職から総合職への職種転換と管理職等への登用	4
4	道路・集合住宅等の建築	○女性技術者同士の交流の場を立ち上げ	6
5	公共施設等の建築	○育休から女性技術者が復帰する場合の配慮	8
6	道路等の建設	○半日単位で取得できる有給休暇制度	9
7	道路等建設、介護事業	○育休後、休業前と同一以上の階級や職務に復帰できる制度	10
8	マンション・ビル空調工事	①育休後、休業前と同一以上の階級や職務に復帰できる制度 ②半日単位で取得できる有給休暇制度の整備	11
9	橋梁、ビル等の建築	○原因分析も踏まえた残業時間の削減に向けた取組	12
10	電気・空調等設備工事	①年功序列を廃止し、新たな人事制度（付加価値報酬）を導入 ②事務職以外の職域での女性採用を推進	13
11	土木業	○女性の技術従業員の採用を目的とした、市内工業高校の女子生徒に対するインターンシップ活動	15
12	土木、建築事業等	○女性技術職の採用	17
13	建設工事の企画・設計等	①コース別雇用の転換と女性総合職の積極採用 ②実力主義の人事制度の導入と女性管理職の登用	18
14	土木工事・建設の設計・施工等	○女性従業員のための安全衛生に係るパトロール隊による職場環境の確認	20
15	さく井工事	①法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入 ②残業時間の削減に向けた取組	21
16	各種建材の製造・販売等	①女性総合職の積極採用と新たな職域への配置 ②残業時間の削減と業界特有の難しさ	23
17	建設コンサルタント業等	○事業計画の策定を通じた女性従業員の意識改革	25
18	土木、建設工事	①女性従業員のための研修会の開催 ②一般職女性を総合職に転換	26
19	土木、建設、造園等	○女性従業員のための課題検討チームを発足	27
20	商業施設等建設	①管理部門と技術職女性従業員との意見交換 ②育児支援を目的とした時差出勤制度 ③残業時間の削減に向けた取組 ④採用予定者（女性）への両立支援制度の説明等の実施	28

### 1.建設業（つづき）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
21	建築・土木施工等	①男性の育休取得の促進に向けた取組 ②残業時間の削減に向けた取組	31
22	断熱工事等	○一般職の管理職登用制度の導入	33
23	建築・土木工事	○建設分野での女性確保	34
24	土木、建築工事業	①女性技術職の採用と施設整備 ②事務職の女性による建築現場見学会の開催	35

### 2.製造業（42事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	印刷業	①育休後、休業前と同一以上の階級・職務に復帰できる制度 ②過重労働防止対策として、全社的に残業時間削減を検討	37
2	食品加工業	①育休後、休業前と同一以上の階級・職務に復帰できる制度 ②短時間勤務期間も給与を「全額」支給	39
3	工業用カッター等の製造	○女性が活躍できる職域が限定	41
4	医療機器等製造	○女性を中心に据えたプロジェクトを開始	42
5	工業用カッター、ドリル製造	①長時間労働を正を目的とした作業のコンピュータ化と多能工化 ②法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度等の導入	43
6	鋼管（水道管等）の製造	○管理職登用における最低滞留年数の撤廃と係長級への登用	45
7	自動車部品の製造	○将来の管理職候補の積極採用と研修の実施	46
8	化学工業薬品の製造・販売	○リーダー研修等への女性従業員の参加と「ロールモデル」の育成	47
9	菓子、食品の製造・販売	①育休等取得者のための「復職支援シート」の導入 ②男性の育休取得促進	48
10	菓子の製造・販売	①担当以外の業務習得による女性の継続就業 ②残業時間の削減に向けた取組 ③女性従業員をトップとする社内委員会の設置と男性の意識改革	50
11	化粧品等の製造等	①管理職研修の対象候補拡大と管理職候補者への意識付け ②残業時間の削減に向けた取組 ③男性の育休取得の促進	53
12	印刷業	○社内の各委員会委員長への女性起用（女性リーダーの育成に向けた取組）	55
13	工業用ゴムの製造・販売	○働きやすい職場環境づくりのためのニーズ把握	56
14	食品の製造・販売	①最低滞留年数を昇進要件としない ②男性の育休取得の促進	57
15	除雪機等の製造・販売	①働きやすい職場環境の整備 ②女性特有の感性の活用（職域拡大）	59

## 2. 製造業（つづき）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
16	自動車等の部品製造	①製造現場への女性技術職の配置と働きやすさの配慮 ②フレックスタイムの導入と導入が困難な部門への配慮	61
17	異型押出成形等	①男性の育休取得の促進 ②法定以上の期間取得可能な育休制度の導入 ③残業時間の削減に向けた取組	63
18	家具の製造	○女性の管理職登用にに向けた取組	65
19	野菜類の加工、販売	①事業所内保育施設を設置 ②残業時間の削減に向けた取組	66
20	食用油の製造、販売	○若手女性従業員によるプロジェクトチームの設置	68
21	自動車用部品の製造	①女性活躍推進のためのプロジェクトの実施 ②残業時間が多い従業員にバッジを配布	69
22	ガラス、セラミック等の製造	○法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度	70
23	キッチン、浴室製品の製造	○一度離職した従業員の再雇用制度	71
24	計測器・検査装置の製造	①法定以上の期間取得可能な育休制度等の導入 ②管理職昇進考課制度の改正（能力ポイント制） ③残業時間の削減に向けた取組（属人的対応の解消等）	72
25	電子基板等の製造	①女性活躍推進のためのプロジェクトの実施 ②法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入 ③半日単位の年休制度 ④女性従業員向けの管理職候補育成研修等	75
26	計量器等の製造	①フレックスタイム制度の導入 ②男性の育休取得促進のための取組	79
27	建設資材の製造・販売等	①女性従業員の職域の拡大 ②出産・子育て離職者の再雇用制度	81
28	化学薬品等の製造	①女性活躍プロジェクトチームの発足と女性従業員向け研修の実施 ②育休中の金銭支給	83
29	段ボール製造等	○人事制度の見直しと女性の登用	84
30	自動車パーツ部品等の製造	①法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入 ②管理職候補等の意識啓発のための研修	85
31	工業用潤滑油等の製造	①コース別雇用管理の一元化と管理職への登用 ②保育施設に子どもを預ける場合の保育料補助 ③意見聴取の機会の設定 ④法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度等の導入	87
32	精密鋳造部品の製造等	○職場環境の整備と従業員の多能工化	90
33	各種レグニット（靴下）の製造・販売	①育休前と同一の階級・職務に復帰できる制度等 ②男性従業員を対象とした出産時育児休暇制度の導入	91
34	化粧品製造・販売等	①育休前と同一の階級や職務に復帰できる制度 ②事業拡大を契機に残業時間を徹底管理	92
35	電機機器の製造	○半日単位で取得できる年休制度の導入	93

## 2. 製造業（つづき）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
36	包装資材の製造等	○会社情報の開示	94
37	コンクリート製品の製造販売	①女性の管理職候補（係長級）への積極登用と新たな職域での採用 ②男性の育休取得への不安解消	95
38	ナット・パーツ等の製造販売	○法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入	97
39	印刷、製本、IT支援	○フレックスタイム（コアタイムなし）の導入	98
40	半導体装置の製造	①育休前と同一階級・職務に復帰できる制度 ②時差出勤の導入	99
41	衣料品の製造	○女性の管理職登用にに向けた取組	100
42	野菜類の加工、販売	①女性の管理職への登用 ②女性の営業職への配属	101

## 3. 情報通信業（15事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	マスメディア	○残業時間の削減に向けた取組	102
2	流通システム等の開発	○フレックスタイム制度の導入	104
3	システム開発・運用	○法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度等の導入	105
4	マスメディア	○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	106
5	システム開発等	○男性の育休取得の促進	107
6	ソフトウェア開発	○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	108
7	モバイルコンテンツサービスの提供等	①成果を給与に反映させる短時間勤務制度の導入 ②テレワーク制度の適用範囲の拡大	109
8	システムコンサルティング	○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	111
9	ソフトウェア開発等	○係長級の役職者養成を目的とした女性キャリア研修	112
10	システム開発等	①短時間勤務制度取得対象者の拡大 ②研修の実施と男性の育休取得の促進	113
11	システム開発等	①フレックスタイム制度の導入 ②テレワーク制度の導入	115
12	データエントリー業務	○育休前と同一以上の職位への復帰	117
13	システム構築・運用	①女性活躍等に向けた取組 ②残業時間の削減に向けた取組	118

### 3.情報通信業（つづき）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
14	ソフトウェア開発等	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 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	120
15	ソフトウェア開発	○経営戦略の転換等による残業時間の削減	122

### 4.運輸業、郵便業（10事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	タクシー事業	○ポジティブ・アクション情報ポータルサイトへの女性活躍推進宣言の公表	123
2	タクシー事業	①法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度 ②企業内保育所の設置	124
3	タクシー事業	○家庭状況を考慮した勤務体系の整備等	126
4	食品物流業	①「社内公募」による管理職登用 ②インセンティブを備えた業務の効率化と残業の縮減	128
5	総合物流業	①昇進要件として最低滞留年数を設定していない ②残業の削減に向けた取組	130
6	鉄道事業	○男性従業員の意識改革のための研修	132
7	タクシー事業	○女性従業員にとって快適な職場環境の整備	133
8	輸出入業	○女性の総合職を登用するための体制整備	134
9	タクシー事業	○乗務員の給与保証期間の延長	135
10	総合物流業	○様々な部署への女性の配属	136

### 5.卸売業、小売業（17事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	アクセサリー販売業	①出産や子育てに伴う退職者の再雇用制度 ②計画的な年休の取得を促進	137
2	業務用厨房機器の販売等	①残業時間の削減と有給休暇取得促進の取組 ②男性の育休取得の促進	139
3	ファッション製品の販売	○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	141
4	軽自動車販売	①社員満足度（ES）向上のための取組 ②雇用形態の転換による女性管理職候補の育成	143
5	石油卸売・販売等	○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	145

### 5.卸売業、小売業（つづき）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
6	自動車販売業	○係長候補者への指導・ケアの積極的な実施	147
7	鉄鋼・資材等の輸出入・販売	○一般職から総合職への転換と職域の拡大	148
8	宝飾品販売	①残業時間の削減に向けた取組と効果 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	149
9	電子部品等の輸出入、販売	①女性の管理職への登用と「ロールモデル」の不在 ②残業時間の削減等による職場環境の改善	151
10	自動車の販売・修理	①女性従業員を中心とした店舗の設置 ②育休に伴う段階的（育休前、育休中、育休後）な面談の実施	153
11	薬品等の店舗販売	①法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度等の導入 ②夜間責任者制度の導入	155
12	浄水器等製造	○女性活躍に向けたプロジェクトチームの活動	157
13	百貨店業等の事業	○再雇用登録制度の導入	158
14	カジュアルウェア等の販売	○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	159
15	アパレル卸・小売等	○法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入	160
16	食肉、総菜等の販売	○プロジェクトチームに女性従業員を参画	161
17	化粧品、健康食品の販売	①キッズルームの設置 ②孫の育休制度	162

### 6.金融業、保険業（7事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	預金・貸付等業務	①女性従業員のプロジェクトチームによる取組 ②残業時間の削減に向けた取組	163
2	預金・貸付等業務	①女性の職域拡大に向けた取組 ②経営トップ直轄の委員会（女性従業員のみで組織）によるCS活動 ③再就職支援ネットワークの活用による継続就業支援	165
3	預金・貸付等業務	①総合職と一般職の統合など人事制度の見直し ②女性従業員だけで構成する部署の設置	168
4	預金・貸付等業務	①女性従業員によるプロジェクトチームの立ち上げ ②預金担当役席者（責任者）への女性の登用 ③男性育休や配偶者出産休暇の取得促進	170
5	預金・貸付等業務	○育休後の職場復帰を促す取組	172
6	預金・貸付等業務	○管理職を養成するための研修の実施	173
7	預金・貸付等業務	○ネットワークを活用した女性の再就職支援	174

## 7. 不動産業、物品賃貸業（2事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	公共施設等の建設	①法定以上の期間所得可能な短時間勤務制度と両立支援制度に対する意識改革 ②男性の育休の取得促進に関する取組	175
2	マンションの分譲・買取再販等	○管理職への昇進意欲喚起等を目的としたプレ管理職研修の実施（予定）	177

## 8. 学術研究、専門・技術サービス業（3事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	建設コンサルタント等	○残業時間の削減に向けた取組	178
2	通訳・翻訳サービス等	①育休取得者（予定含む）の職場復帰に向けた取組 ②残業時間の削減に向けた取組 ③退職者の再雇用（ジョブ・リターン）登録制度	180
3	機械設計、ソフトウェア開発	○女性の管理職候補者の育成	182

## 9. 宿泊業、飲食サービス業（5事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	ホテル運営	○女性を含め多様な人材が活躍できる環境づくりの整備	183
2	ホテル運営	○残業時間の削減に向けた取組	185
3	ホテル運営	○短時間勤務の女性従業員の管理職への登用	186
4	飲食店経営	①女性が働きやすい現場の整備を図るため、女性の会議体を設置 ②短時間勤務制度の充実や短時間正社員制度の導入	187
5	ホテル運営	①宴会サービスを担当する女性従業員への配慮 ②法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入	189

## 10. 教育、学習支援業（6事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	自動車教習所の運営	①法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度 ②男性の育休取得促進	191
2	資格試験等の受験指導	○終業時間前の退社の推奨	192
3	調理専門学校の運営	○女性職員向けのキャリア研修	193

## 10. 教育、学習支援業（つづき）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
4	自動車教習所の運営	○成果報酬型の人事評価制度を実施	194
5	短大、専門学校等の運営	○就業規則への短時間勤務制度の明示と周知・啓発	195
6	大学、幼稚園等の運営	○管理職候補を育成するための教育訓練、研修等の実施	196

## 11. 医療、福祉（19事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	治験コーディネイト業	○テレワーク（在宅勤務制度）の促進による残業時間の削減に向けた取組	197
2	健康診断の実施	○保育園等送迎に自動車を利用する従業員に対する社有地駐車場の無償貸出	199
3	保育園・介護施設の運営	○子育て中の職員に対する通勤手当の支給	200
4	介護施設の運営	○離職防止の観点から、6年目研修と定期的な異動ローテーションを実施	201
5	病院・介護施設の運営	○新人を「子」とするファミリー制度の導入	202
6	介護施設の運営	①出産や子育てによる離職者等を再雇用する際の配慮 ②週休3日制の導入	203
7	介護施設の運営	①男性の育休取得の促進と課題 ②最低滞留年数を昇進要件とする規則の廃止	204
8	病院・介護施設の運営	①女性の管理職への登用 ②男性の育休取得	206
9	介護施設の運営	①業務体制の見直し（4週8休の導入）による残業時間の削減 ②有給休暇取得率の向上に関する取組	208
10	リハビリテーション医療事業	○休日利用も可能な事業所内託児所の設置	210
11	障害者支援施設の運営	①産前・産後期間中の給与支給と休業期間の勤務年数への算入 ②残業時間の削減に向けた取組 ③最低滞留年数を要件としない人事評価による昇進	211
12	障害者支援施設の運営	○両立支援制度の周知	213
13	病院・介護施設の運営	①正規職員とパートタイムの相互転換 ②残業時間の削減に向けた取組と離職者の防止	214
14	調剤薬局等の運営	○大手傘下に入ったことを契機に両立支援に係る取組等を開始	216
15	病院の運営	①法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入 ②法定以上の期間取得可能な介護休業と職員への周知	217
16	介護施設の運営	○継続就業を目的とした企業内託児所・保育所の設置	219



## 11.医療、福祉（つつき）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
17	病院の運営	○診療受付時刻の変更や電子カルテの導入等による残業時間削減に向けた取組	220
18	病院・介護施設の運営	○法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入と対象者の拡大	221
19	病院・介護施設の運営	○院内保育所の設置	222

## 12.複合サービス事業（2事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	農業協同組合	①残業時間削減等に向けた窓口営業時間の短縮 ②女性がこれまで参画していない部門における女性の活躍	223
2	漁業協同組合	○新たな職域での女性従業員の管理職への登用	225

## 13.サービス業（他に分類されないもの）（12事業者）

事例番号	主な事業内容	紹介事例 (主な取組内容と状況等)	頁
1	ビルメンテナンス業	○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	226
2	美容院の運営	○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	227
3	土地改良事業	○資格取得時の費用負担とスキルアップ	228
4	人材紹介事業等	①育休中従業員への情報提供と男性の育休取得の浸透 ②従業員の定着率向上に向けた残業時間削減の取組	229
5	業務用ソフトのマニュアル作成	○テレワーク制度の導入	231
6	産業廃棄物リサイクル	①残業時間の削減に向けた取組 ②女性従業員のニーズの積極的把握	232
7	市場調査の企画・実施等	①フレックスタイム制度（コアタイムなし）の導入 ②子の看護休暇の有給化	233
8	警備業務	○残業時間の削減に向けた取組	234
9	環境分析・測定、保全等	①テレワーク制度の導入 ②フレックスタイム制度の導入	235
10	産業廃棄物処理等	①女性活躍の推進のためのプロジェクトの実施 ②フレックスタイム制度（コアタイムなし）の導入 ③テレワーク制度の導入	237
11	人材派遣、データ処理等	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 ②テレワーク（在宅勤務）制度の導入	239
12	商工業者の育成等	○総合職への転換・管理職への登用試験の受験の推奨	241

(注) 1 ( )内の数字は掲載事業者数（計 164事業者）

2 産業ごとの分類は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）における大分類の項目に基づく。

<基本情報（企業情報）>

基本情報	説明			
所在地	企業（本社）が所在する都道府県について、以下の地域区分に基づき分類したもの（沖縄県除く）			
	区分	都道府県	区分	都道府県
	北海道地方	北海道	北陸地方	富山、石川、福井
	東北地方	青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島	近畿地方	滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山
	甲信越地方	新潟、山梨、長野	中国地方	鳥取、島根、岡山、広島、山口
	北関東地方	茨城、栃木、群馬	四国地方	徳島、香川、愛媛、高知
	南関東地方	埼玉、千葉、東京、神奈川	九州地方	福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島
	東海地方	静岡、岐阜、愛知、三重		
(注) 上記は「地域経済動向」（内閣府）の地域区分に基づく。				
従業員数	平成30年3月31日現在の常用雇用者数（常時雇用する労働者の数） ※常勤役員を含み、パート・アルバイト、契約社員なども含む（派遣労働者や請負労働者は含まない）			
平均年齢	原則として、平成30年3月31日現在の男女別正社員（通常の労働者（パートタイム労働法第2条）。以下同じ。）の平均年齢（5歳刻み）			
女性採用比率	各年度における正社員採用者（中途採用者含む）に占める女性採用者割合			
平均継続勤務年数	原則として、平成30年3月31日現在の男女別平均継続勤務年数（期間の定めのない労働契約に基づく労働者）			
一月当たりの平均残業時間	各年度における1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数÷12ヶ月÷対象労働者数 ただし、対象労働者からは、管理監督者や短時間労働者などは除く。			
女性の登用 【係長級比率】 【管理職比率】	<p><b>【係長級比率】</b> 原則として、各年度末における係長級に占める女性の割合 係長級とは、課長級より下位の役職であって、①事業所で通常「係長」と呼ばれている者、又は②同一事業所においてその職務と内容及び責任の程度が「係長」に相当する者</p> <p><b>【管理職比率】</b> 原則として、各年度末における管理職（課長級及び課長級より上位の役職（役員を除く）にある者）に占める女性の割合 課長級とは、①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）のもの、又は②同一事業所において、課長の他に呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）</p>			

(注) 基本情報において「－」としているものは事業者から回答が得られなかったデータ

## <基本情報（レーダーチャート）>

- ◆ 事業者における各指標（①従業員の女性比率、②女性採用比率、③女性の平均継続勤務年数、④一月当たり平均残業時間、⑤女性の登用【管理職比率】）（注）と、各事業者が属する産業（業種）における各指標の平均値（平成29年）をレーダーチャート形式で比較（評価が高い指標ほど外側にプロット）
  - ◆ 各産業における各指標の平均値を算出するに当たっては、産業ごとに、以下のデータを利用
  - ◆ 企業における各指標は把握可能であった直近（原則として、平成30年3月末時点）のデータを利用。ただし、データが不明である指標は、当該事業者が属する産業（業種）の平均値を利用
- （注）事業者における各指標は、実地調査の結果得られた情報に基づく。

	指 標	説 明
①	従業員の女性比率	<p>常用雇用者（「常雇」<sup>（注1）</sup>）における女性比率</p> <p>（注）1 役員及び1年を超える又は雇用期間の定めのない契約で雇われている者 2 平成29年（2017年）労働力調査（速報）（総務省）の結果に基づく。</p>
②	女性採用比率	<p>5人以上の常用労働者<sup>（注1）</sup>を雇用する事業所における一般労働者<sup>（注2）</sup>の産業（業種）ごと入職者数の女性比率</p> <p>（注）1 i）期間を定めずに雇われている者、ii）1か月を超える期間を定めて雇われている者等 2 常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者 3 平成29年（2017年）雇用動向調査（厚生労働省）の結果に基づく。</p>
③	女性の平均継続勤務年数	<p>5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所を対象として、一般労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日（平成29年6月末）までに勤続した年数</p> <p>（注）平成29年（2017年）賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の結果に基づく。</p>
④	一月当たりの平均残業時間	<p>常用労働者数5人以上の事業所を対象とした、一般労働者1人当たりの月平均所定外労働時間（対象期間：平成29年1月～12月）</p> <p>（注）1 平均残業時間については、残業時間数が短ければ短いほど評価が高いという基準に基づき評価。残業時間数が短ければ短いほど、レーダーチャートの外側にプロットされる。 2 平成29年（2017年）毎月勤労統計調査（厚生労働省）の結果に基づく。</p>
⑤	女性の登用【管理職比率】	<p>常用労働者が100～499人規模の企業における課長級及び部長級（役員を含まない）に占める女性比率</p> <p>（注）平成29年（2017年）賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の結果に基づく。</p>

## <用語の解説>

本事例集において用いている主な用語は以下のとおり

用語	説明
女活法	女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号））
次世代法	次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）
育児・介護休業法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）
年休	年次有給休暇（労働基準法第39条）
産休	産前・産後休業（労働基準法第65条）
育休	育児休業（育児・介護休業法第5条）。法定では、1歳に満たない子どもを養育する男女労働者は、会社に申し出ることにより、子どもが1歳になるまで希望する期間、育児のために取得可能 なお、保育園への入所を希望しているものの、入所できない場合などは、子どもが2歳に達するまで期間の延長が可能
子どもの看護休暇	子の看護休暇（育児・介護休業法第16条の2）。小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために取得が可能な休暇
短時間勤務制度	1日の所定労働時間を原則として6時間に短縮する措置のことで、育児のために短時間勤務制度を利用する場合、法定では子どもが3歳になるまで取得可能（育児・介護休業法第16条の8）
フレックスタイム制	1日の労働時間の長さを固定的に定めず、一か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度（労働基準法第32条の3）。なお、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、労働者自身で決めた労働時間帯の中であればいつ出退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けることが一般的だが、コアタイムの設定は義務とはされていない。
テレワーク	ICT（情報通信技術）を活用し、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方。働く場所によって、①在宅勤務（自宅において、インターネット、電話、ファックス等を連絡手段とするもの）、②モバイルワーク（施設に依存せずパソコンや携帯電話等を連絡手段とするもの）及び③サテライトオフィス勤務（勤務先以外のオフィススペースでパソコン等を連絡手段とするもの）に分けられる。
最低滞留年数	上位の職に昇格するまでに、その等級（役職）に滞留しなければならないとされる必要最低限の年数



# 1. 建設業（24事業者）

## 基本情報

### ◆主な事業内容

インフラ工事

### ◆所在地

北海道地方

### ◆設立

1920年代

### ◆従業員数

250人(うち女性15人)  
(女性比率6.0%)

### ◆平均年齢

男性:46~50歳

女性:41~45歳

### ◆女性採用比率

10.0%(H28)

### ◆平均継続勤務年数

男性:19年、女性:15年

### ◆一月当たり平均残業時間

46時間(H28)→42時間(H29)

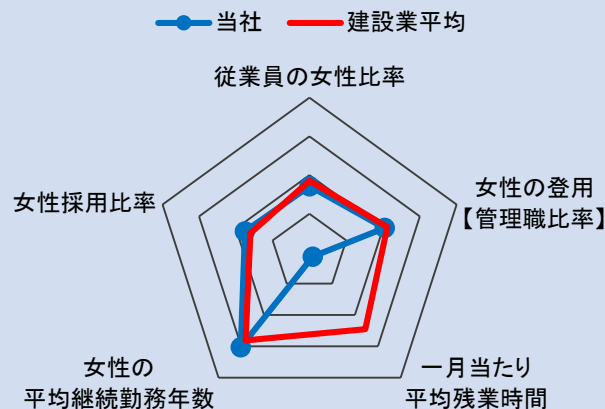
### ◆女性の登用

【係長級比率】

2.0%(H29)

【管理職比率】

1.2%(H29)



## 概要

### 【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 女性は、既に女性が勤務している企業を選んで就職活動を行う傾向があり、女性技術者がいない当社において女性管理職比率等を改善していくためには、まず女性技術者を雇用することが重要
- ▶ 人手不足の解消のため、積極的に女性技術者を採用したいと考えているが、技術系の女子学生自体が少なく、当社への応募者さえいないことから、女性の採用が困難な状況
- ▶ なお、従来から管理部門に配属されている女性従業員は、将来、管理職に昇進する可能性がある。

### 【主な取組内容と状況】

#### ①育休後、休業前と同一の職務に復帰できる制度

##### (内容)

- 育休規程に基づき、育休期間が終了した従業員については、i)復職後の給与は休業前の給与を下回らないものとし、ii)原則として、育休開始日の前日に配置されていた部署に復職させることとしている(平成27年度以降、女性従業員1人が当該制度を利用し、復職)。

##### (取組の効果、今後の見通し)

- 本制度を利用して復職した女性従業員は、将来管理職として活躍できる人材である。
- 本制度を継続させることで、育休後の職場復帰を容易にし、女性の継続就業を促すことで、将来的には好影響・好循環が現れるものと考えており、今後も継続していきたい。

#### ②ノー残業デーの設定と時短推進カレンダーの作成・配布

##### (内容)

- 毎月第1・第3水曜日を「ノー残業デー」として設定し、残業時間を削減。「時短推進カレンダー」を作成・配布し、全社的な周知を図っている。

##### (工夫又は苦慮した(している)点)

- 従前から、現場事務所の残業時間削減の取組として、「ノー残業デー」を呼び掛けてきたものの、実際には「ノー残業デー」を設定しているだけで、形骸化。効果の検証も行われてこなかった。
- そこで、平成27年、次世代法に基づく事業主行動計画を策定し、「ノー残業デー」の設定を目標項目として取り上げることで、改めて全社的に周知・啓発を促し、「ノー残業デー」の定着と促進を図った。

##### (取組の効果、今後の見通し)

- 本取組等を通じて、平均残業時間は近年、減少傾向(平成28年:46時間→29年:42時間)
- 今後は、「働き方改革」の観点から、業務のやり方を検証し、「ノー残業デー」が労働時間の削減に効果的な方策なのかどうか、定着と促進の方法を含め、社内での更なる検討が必要だと認識

基本情報

◆主な事業内容

インフラ・ビル等の建築

◆所在地

北海道地方

◆設立

1930年代

◆従業員数

228人(うち女性33人)  
(女性比率14.5%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:31~35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

—

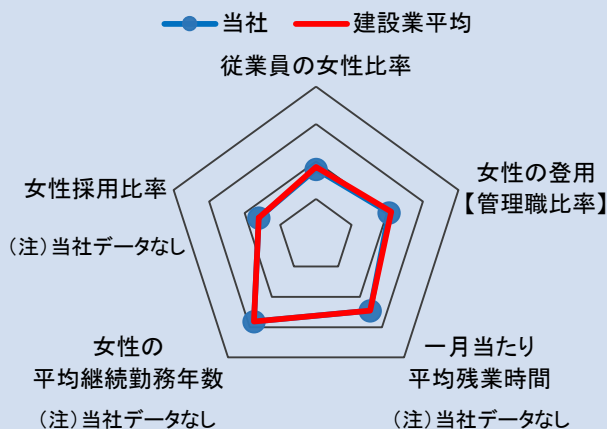
◆女性の登用

【係長級比率】

—

【管理職比率】

1.9%(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33人(全従業員の14.5%)と少なく、管理職となり得る者はこのうち総合職の8人(事務職2人、技術職6人)のみ。女性従業員の多く(25人)は一般職で採用されているため、職域が限定されているとともに、男女問わず、技術職が不足している社会情勢を考慮すれば、今後、女性を積極的に採用し、活躍できる場を提供する必要性があると認識
- ▶ 過去、技術職(土木)の女性従業員が入社3年程度で離職したことがあり、離職理由の一つに「仕事がきつい」といった理由があったため、特に女性技術職に継続就業してもらうには、複数人の女性を配置し、チームやグループを形成して女性同士が相談できる体制づくりが必要と認識
- ▶ 将来、現場長や管理職に就く女性従業員を育成していく必要があると考えていることから、このような体制整備も行いながら、女性技術職を積極的に採用し、増やしていきたい。

【主な取組内容と状況】

①過去取得しなかった年休の一部を積立て可能とするもの

(内容)

- 平成26年度以降、未取得となっている年休の有効活用を目的として、権利発生後2年間、消化し切れなかった年休の積立てができるようにした。
- 積立てできる年休の日数は年10日を限度、年間の総年休日数は50日を上限とし、家族の看護や育児を目的する場合などに使用できるとしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 育児を目的とした使用については、育児・介護休業法の改正(育児目的休暇の新設の努力義務)に伴って平成29年に追加したもの。現時点では追加して間もないことから、利用実績がなく、効果は分からない。
- ただし、子育てを行っている従業員にとっては利便性が高いものであると考えられることから、今後もこの取組を継続させていきたい。

②テレワーク(在宅勤務制度)の導入

(内容)

- 育休中の女性従業員(技術職)から、育休となっている期間も働きたいといった希望があったことをきっかけに、平成30年から開始
- 当該従業員が育休の取得を希望した期間のうち、特に1~3月は、入札対応等で多忙な時期であったことから、会社側の都合もあり、当該期間中は育休ではなく、テレワーク(在宅勤務制度)による勤務を実施

## ②テレワーク(在宅勤務制度)の導入(つづき)

## (取組の効果、今後の見通し)

- 本制度導入のきっかけとなった女性従業員は、1～3月はテレワークによる勤務を実施し、平成30年度からはテレワークから通常の勤務形態に復帰
- 導入から間もないため、目に見える形で大きな効果は現れていないものの、育児を行いながら働いている従業員にとっては利便性が高く、かつ通常勤務と同様の収入を得られるといったメリットがあることから、継続就業への効果があると考えている。

## ③残業時間の削減に向けた取組

## (内容)

- 従来、残業時間の管理に当たっては、従業員からの自己申告に基づいて管理していた経緯
- 残業時間の削減と適正化を図ることを目的として、平成30年以降、時間外の勤務を行う場合は超過勤務命令簿を作成し、残業の管理を徹底

## (工夫又は苦慮した(している)点)

- 官庁が発注する土木工事等の場合、週休2日を前提として工期や工事単価が設定されており、従前と比較すれば余裕が生じてきているが、民間事業者が発注する建築工事の場合、依然として、工期が短く、工事単価が安価に設定されていることから、個々の建設業者だけの取組だけでは、残業時間の削減が困難であると感じている。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 取組開始から間もないことから、具体的な効果はまだまだこれからだと考えている。
- 残業時間の適切な管理を行うことで、女性にとって継続就業が可能な環境を整備することは、女性管理職の育成にも寄与するものと考えている。



基本情報

◆**主な事業内容**

インフラ・ビル等の建築

◆**所在地**

北海道地方

◆**設立**

1920年代

◆**従業員数**

161人(うち女性18人)  
(女性比率11.2%)

◆**平均年齢**

男性:46~50歳  
女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

0.0%(H27)→18.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:21年、女性:11年

◆**一月当たり平均残業時間**

30時間(H28)→37時間(H29)

◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

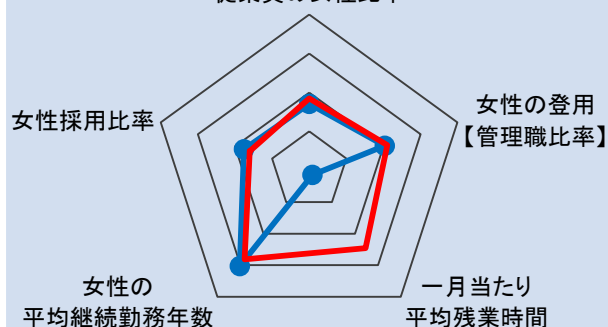
7.4%(H27)→18.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→1.8%(H29)

● 当社    ● 建設業平均

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**】

- ▶ 女性の管理職登用が進んでいない理由としては、i) 女性従業員が少ない(18名)こと、ii) 女性は総合職の補助者として、主に一般職として採用されてきた経緯があり、新規の女性採用も離職者(主に一般職)の補充であること、iii) 一般職からの管理職登用を行ってこなかったこと、が挙げられる。
- ▶ 特に技術職の人手不足の解消のためには、男性の採用だけでは解決できないことから、女性も積極的に採用していきたいと考えてはいるものの、女性の応募者自体がおらず、採用に至っていないのが現状。
- ▶ なお、女性従業員18人のうち、(総合職では求められる)転勤に同意し、かつ、職種の転換を希望した4人を一般職から総合職に転換。現在、係長級に3人、課長級に1人の女性が就任している。
- ▶ このような職種の転換や育児と仕事の両立支援の取組等を進めることで、特に女性の継続勤務年数が延び、結果として、今後、女性管理職比率等が改善されていくものと考えている。

【**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)

- 平成30年4月、社長が、建設業ではまだ浸透していない4週8休(週休2日)の実現(3か年計画)や残業時間の削減方針を全従業員に表明し、まずは残業時間の削減に向けた取組(従業員の残業時間の実態把握)を開始

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 官庁が発注元となっている土木工事の多くは、週休2日や残業が発生しないように工期が設定されているが、民間事業者が発注元となっている建築工事の場合、「早く安く」を求められ、残業時間を削減するにしても限界がある。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組は従業員の離職を防止し、継続就業を促進するための取組でもあるが、まずは従業員の残業時間の実態把握を始めたばかり。
- 女性管理職比率等の改善につながるかどうかは分からないが、今後、女性技術職が現場に配属されることも念頭に置きながら、今の段階から取り組む必要があると考えている。

## ②一般職から総合職へ職種転換と管理職等への登用

## (内容)

- 女活法に基づく事業主行動計画における目標(女性管理職比率3%以上)を達成するため、本人の意思や希望も取り入れながら、一般職の女性従業員18人のうち4人を総合職に転換
- 係長級に3人(平成28年度1人、29年度2人)、課長級に1人(28年度)を登用

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 総合職の場合、支社への転勤の可能性が考えられるものの、頻度はそれほど多くないことから、総合職登用において懸念される転勤の有無が、職種転換の実施に当たっての支障となることはなかった。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 現時点では、上記の目標(女性管理職比率3%以上)は達成していないものの、職種転換や育児と仕事の両立支援に係る取組等を進めることで、女性の継続勤務年数が延び、結果として、女性管理職比率等が改善されていくものと考えている。
- 職種転換に当たっては、本人の希望や意思を尊重しつつ、更に希望者が出てきた場合は積極的に対応していきたいと考えている。

基本情報

◆**主な事業内容**

道路、集合住宅等の建築

◆**所在地**

北海道地方

◆**設立**

1940年代

◆**従業員数**

162人(うち女性26人)  
(女性比率16.0%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳  
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

33.0%(H27)→20.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:12年、女性:6年

◆**一月当たり平均残業時間**

24時間(H28)

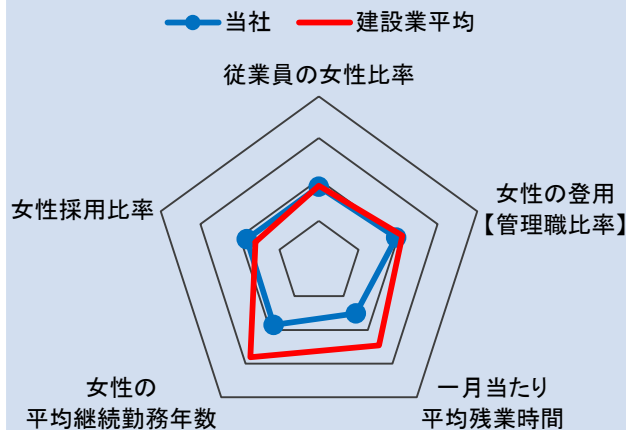
◆**女性の登用**

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 管理職(課長級以上)23人、係長級14人の中に女性従業員はおらず、係長級下位職の主任の中に女性が3人(事務職1人、技術職2人)いるだけで、女性の登用は進んでいないのが現状
- 事務職に多く配置されている女性従業員は管理職への登用を前提としない一般職として採用されていることや、結婚・出産を契機に離職する者が多かったことが、女性の継続勤務年数や管理職比率が改善しない要因であると考えている。
- しかし、人手不足解消のため、女性の活躍を期待し、平成23年度以降、女性技術職(管理職への昇進が可能な総合職としての位置付け)の採用を積極的に進め、27年度からは事務職においても、性別に関係なく、総合職としての採用を積極的に推進
- 社長の方針に基づき、女活法の施行前(平成26年度以前)から、社内環境の改善を進めてきたが、26年度以降の女性技術者の採用を契機として、既存の男性独身寮を改修し、女性寮を整備。さらに、女性技術者が所属する土木部門のある本社に女性用トイレを設置するなど、これまでの男社会を前提とした職場環境を女性が働ける環境に整備してきた。
- また、グループ会社とともに女性技術者同士の交流の場を設けたり、大学訪問や採用イベントに女性技術者を同行させ、女性技術者が働きやすい職場であることをアピール。
- 女性技術者の存在は、作業現場が和む傾向にあり、内装やインテリア等の面で女性ならではの感性がいかされるとともに、若手技術者の教育体制の見直しにもつながることから、女性の採用や環境整備に積極的に取り組むことで、辞めずに働き続けてくれる女性従業員を増やすことを重視している。

【主な取組内容と状況】

○女性技術者同士の交流の場を立ち上げ

(内容)

- 平成27年、グループ会社を設立したことを契機に、グループ会社との間で女性技術者同士の交流の場を提供。現在、グループ会社の女性技術者2人を含め、計10人で活動している。
- 交流では、女性技術者の知識や技術力向上のために、年1、2回程度、施設見学やお互いの現場訪問等を実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- グループ会社含め、社内の女性技術者の人数がまだまだ少ないことから、女性技術者同士の交流の機会を会社側が積極的に提供することで実現。
- 一方、開催に当たっては、グループ会社との日程調整や、土木部門と建設部門における繁忙期の相違に伴う部門間調整に苦慮している。

## ○女性技術者同士の交流の場を立ち上げ(つづき)

## (取組の効果、今後の見通し)

- 女性管理職への登用など、具体的な成果にはまだ結び付いていないが、女性技術者からの反応として、女性同士の交流の場が「刺激になった」、「勉強になった」など、肯定的な意見が多く聞かれる。
- 結果として、「やる気」につながっていることから、今後も継続していきたいと考えており、当該取組や女性が働きやすい環境の整備を行うことで、女性の継続就業につなげ、将来的に女性技術者等が管理職に就くことを期待している。



## 基本情報

### ◆主な事業内容

公共施設等の建築

### ◆所在地

北海道地方

### ◆設立

1910年代

### ◆従業員数

141人(うち女性13人)  
(女性比率9.2%)

### ◆平均年齢

男性:46~50歳

女性:31~35歳

### ◆女性採用比率

15.4%(H28)

### ◆平均継続勤務年数

—

### ◆一月当たり平均残業時間

—

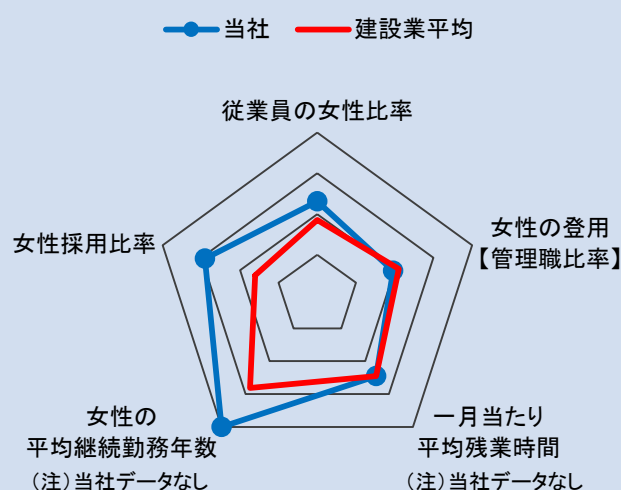
### ◆女性の登用

【係長級比率】

—

【管理職比率】

0.0%(H28)→14.3%(H29)



## 概要

### 【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 建設業は受注産業であり、発注者に沿った工事を行うことが基本とされているが、受注者としてより良い工事を完成させるため、発注者に対して提案を行うことも重要な役割であると考えている。
- ▶ 発注側は女性が担当している場合もあることから、受注側としても女性の感性や視点を持つことは重要であり、女性の技術職は貴重な存在。
- ▶ また、発注者側が男性であったとしても、女性ならではの「表現力」や「説得力」を発揮することで成果を上げているとともに、現場での安全確保に当たっては、女性が持つ「気付き」の観点から無事故の達成にも貢献している。
- ▶ 10年以上前、女性の技術職が自身の評価が男性に比べて低いと感じ、職場環境も女性には適応していない等の理由で離職。一定期間、女性の技術職がない状態が続いたことがある。
- ▶ これらの経緯もあり、従業員の離職防止の観点から、全従業員にアンケート調査を実施し、現場への女性用トイレの設置など、女性が働きやすい職場環境づくりや、性別に左右されない人事評価制度の創設にも取り組んできた。

### 【主な取組内容と状況】

#### ○育休から女性技術者が復帰する場合の配慮

##### (内容)

- 育休後は原則として、休業前と同一以上の階級や職務に復帰できることとしているところ、特に、女性技術者が「現場代理人」<sup>(注)</sup>として職務に復帰する場合、どのような不都合が生じるかといった観点から、復帰時の業務の見直しを行った。

(注) 注文者との建設工事の請負契約において、請負人(法人の場合は、代表権を有する取締役。個人の場合は事業主)の契約の定めに基づく法律行為を、請負人に代わって行使する権限を授与された者

##### (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 現場代理人には、i) 工事現場での常駐義務があること、ii) 工事従事歴に基づく工事を受注している場合、性別を問わず、当該者を現場の担当から外すことはできないことなどから、育休後、女性技術者を直ちに現場代理人として復帰させることは困難。
- このことから、現場代理人であった女性技術者が育休から復帰する際は、通勤や出張の可否等も総合的に判断し、本人とも協議の上、安全衛生や積算担当などの育児に支障が生じない部署に復帰させるなどといった配慮を行うこととしている。

##### (取組の効果、今後の見通し)

- これまで実績はないものの、育休から復帰する従業員(特に女性技術者)にとっては、継続就業の観点から役立つ制度であることから、継続していきたい。

基本情報

◆**主な事業内容**

道路等の建設

◆**所在地**

北海道地方

◆**設立**

1940年代

◆**従業員数**

137人(うち女性14人)  
(女性比率10.2%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆**女性採用比率**

0.0%(H27)→0.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:18年、女性:20年

◆**一月当たり平均残業時間**

10時間(H27)→12時間(H29)

◆**女性の登用**

【係長級比率】

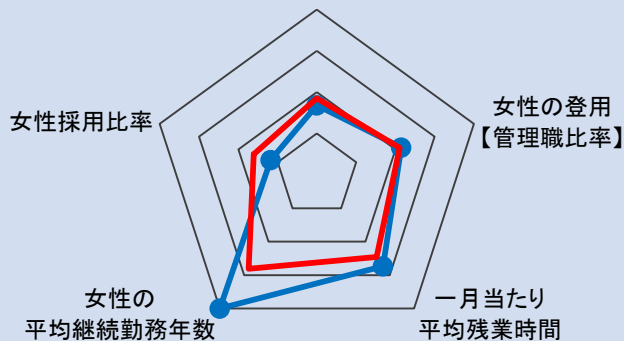
—

【管理職比率】

4.2%(H27)→4.0%(H29)

● 当社    ● 建設業平均

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】

- 建設業界は男性中心の業界であったことから、工業高校を卒業した男性を中心に採用活動を行ってきたが、少子化の進行や建設業界の不人気の影響もあり、必要な人材を確保することが困難になっている。
- 男性の平均継続勤務年数より女性の平均継続勤務年数の方が長い傾向(男性18年、女性20年)があり、特に、技術職・事務職問わず、女性の継続勤務年数が伸びてきていることから、現時点では、女性にとっては継続就業しやすい職場環境なのではないかと考えている。

【主な取組内容と状況】

○半日単位で取得できる有給休暇制度

(内容)

- i)数年前、年休の取得率が4.6%と低水準な時期があったこと、ii)従業員の平均年齢の高齢化(40歳超)に伴い、通院や子どもの学校行事等への参加のために1日を要しない休暇制度の創設の要請があったこと、iii)建設業界全体で働き方改革が行われていることなどを踏まえ、就業規則を改正し、平成28年度以降、これまで1日単位でしか取得できなかった年休を「半日単位」でも取得できることとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 理想としては、時間単位での年休の取得にまで踏み込むことが求められるところ、給与計算が複雑になることから、時間単位での年休は導入しなかった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 従業員からの評判も良く、働きやすい職場環境の整備の一環であると認識。目に見える形での大きな効果は出ていないが、今後も継続し、従業員の継続就業に寄与することを期待している。
- 数年前は5%に満たなかった年休の取得率は、平成29年に18.3%にまで上昇

基本情報

◆**主な事業内容**

道路等建設、介護事業

◆**所在地**

北海道地方

◆**設立**

1940年代

◆**従業員数**

202人(うち女性72人)  
(女性比率35.6%)

◆**平均年齢**

男性:46~50歳  
女性:41~45歳

◆**女性採用比率**

45.5%(H27)→53.6%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:23年、女性:17年

◆**一月当たり平均残業時間**

—

◆**女性の登用**

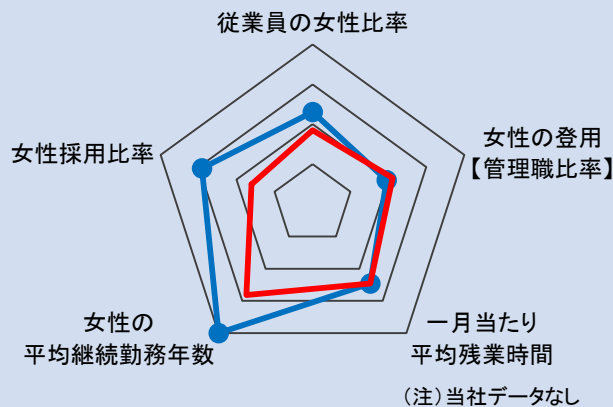
【**係長級比率**】

5.9%(H27)→14.8%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 建設業平均



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 当社は、土木、建築、介護、総務(人事労務等)の4部門から構成されており、特に、土木・建築の部門では女性の応募者自体が少なく、平成29年に建築部門で女性技術職を採用するまでの数十年間、女性の新規採用はなかった。
- ▶ そのため、現在、建築現場に女性用トイレや更衣室を設置するなど、職場環境の整備を整えつつあるところであり、女性が働ける環境づくりを始めたばかりの状態である。
- ▶ なお、介護部門は全て中途での採用であり、従業員の7~8割が女性。今後、管理職として登用される女性も存在する。総務部門は、従前であれば結婚に伴う退職が慣例となっていたが、近年は結婚や出産などといったライフイベントを経た女性も就業を継続しており、当該部門においても将来的に管理職への登用が考えられる女性がいる。
- ▶ いずれの部門においても、男女区別なく積極的に採用し、採用した女性には長く勤務してもらいたいと考えている。

【**主な取組内容と状況**】

○**育休後、休業前と同一以上の階級や職務に復帰できる制度**

(内容)

- 育休を取得した場合であっても、休業前と同じ階級や職務に復帰できることとしており、これまで育休を取得した女性は全て同一の階級や職務での復帰を果たしている。

(工夫又は苦慮した(している)点)

- 従前から取り組んでおり、従業員には浸透している。
- そもそも、育休取得後に階級を下げたり、職務を変更したりするといった発想自体なく、取得前の階級や職務のまま復帰することが当然であると考えている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性の平均継続勤務年数が比較的長く、男性の平均継続勤務年数との差異もそれほど大きくないことから、女性の継続就業に一定程度貢献しているのではないかと考えている(男性23年・女性17年(平成29年))。



基本情報

◆主な事業内容

マンション・ビル空調工事

◆所在地

北海道地方

◆設立

1930年代

◆従業員数

175人(うち女性21人)  
(女性比率12.0%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:41~45歳

◆女性採用比率

0.0%(H27)→0.0%(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

—

◆女性の登用

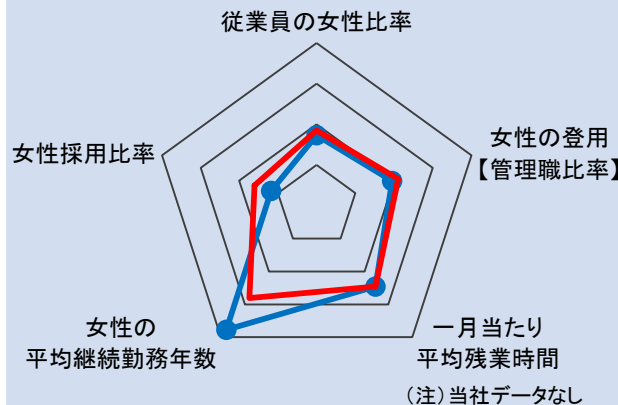
【係長級比率】

8.8%(H27)→12.1%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 建設業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 建設業界では技術職の人材が不足しており、いずれは女性技術職を積極的に採用する必要があると考えているものの、建設業界(技術職)は特に女性からの人気がなく、採用希望者が少ない。
- また、i)現場ごとに衛生環境が異なり、女性にとっては勤務環境が悪いこと、ii)女性は男性よりも仕事以外の充実を望む傾向(印象)があるが、休日や夜間の工事が多いこと、iii)へき地であっても一定期間滞在して仕事をしなければならず、転勤を望まない女性には向かないこと、iv)地域的に業界全体で女性技術職の活躍を推進している印象がないことから、現時点では、女性技術職の積極的な採用には至っていない。
- 当社で根幹をなす業務は工事の施工であることから、技術職が就くこととなる工事現場の現場代理人を経験した従業員がその他の分野でも、現場の経験をいかせることが非常に多い。そのため、工事現場を経験した従業員の方が評価が高く管理職になる傾向がある。これらを考慮すれば女性の技術職がないことも女性の管理職がない要因になっていると考えられる。

【主な取組内容と状況】

①育休後、休業前と同一以上の階級や職務に復帰できる制度

(内容)

- 就業規則において、育休後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とすることと定めている。

(取組の効果、今後の見通し)

- これまで育休を取得し復帰した者はいないが、育休の取得を促進するために重要な取組と考えるため、今後も続ける予定

②半日単位で取得できる有給休暇制度の整備

(内容)

- 就業規則において、半日単位で年休を取得できることと定めている。
- 工事現場で現場代理人(施工管理職)を行う者は、基本的に年休を取らないため、事務職、営業職が取得している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性管理職比率等の改善への影響の有無は分からないが、働きやすい環境づくりにはつながる取組であるため、今後も続ける予定



基本情報

◆主な事業内容

橋梁、ビル等の建築

◆所在地

北海道地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

247人(うち女性29人)  
(女性比率11.7%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:41~45歳

◆女性採用比率

18.2%(H27)→22.2%(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

38時間(H27)→24時間(H29)

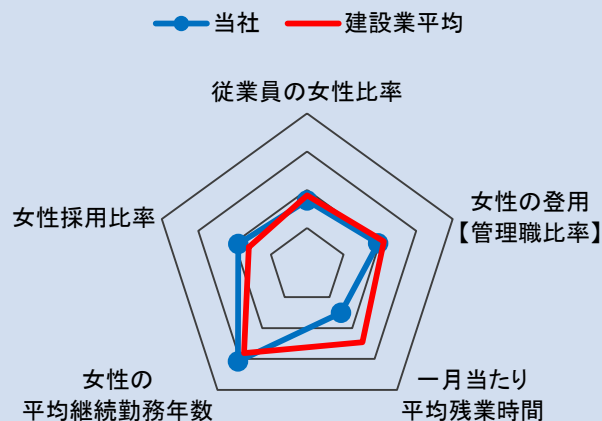
◆女性の登用

【係長級比率】

1.7%(H27)→3.4%(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】

- ▶ 職種ごとの割合をみると、技術職8割、事務職2割であるが、女性は技術職での採用希望者が少ないこともあり、技術職における女性割合が低く、女性従業員29人のうち、技術職は3人のみ(10.3%)となっている。
- ▶ 一方、建築学等を選ぶ女性は概して関連する職種に対して強い意志を持っており、知識や技術の吸収が早く、優秀であるとともに、最近では結婚しても離職しない女性が増え、長い目でみても企業戦略上、戦力として役に立つと考えられることから、女性技術職の採用を積極的に行いたいと考えている。
- ▶ これまで女性で管理職に就いた従業員はいないものの、育休を取得して継続就業する者も増え、管理職候補となる女性技術者も出てきていることから、将来的に女性活躍が進むものと考えている。
- ▶ 一方で、管理職に適した能力があっても、女性従業員自身の問題として、管理職になることに対して抵抗があったり、本人が希望しないこともあることから、意識を変えていく必要性も感じている。

【主な取組内容と状況】

○原因分析も踏まえた残業時間の削減に向けた取組

(内容)

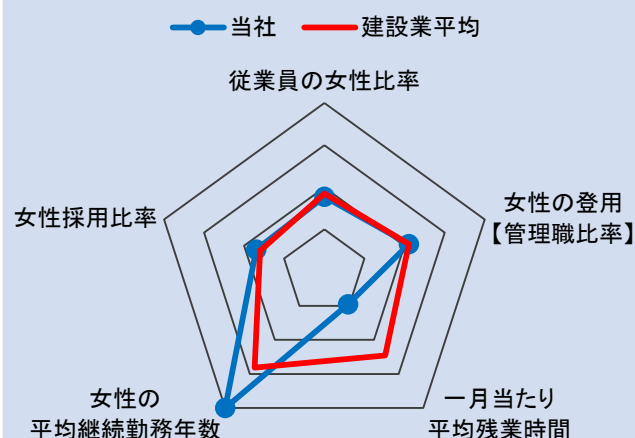
- 従来から、社長が働きやすい職場環境づくりに向けて、残業時間の削減に係る取組を重視していたところ、企業の過労死が世間で問題になったこともあり、残業時間の削減に向けた取組を徹底。
- 平成26年以降、一月当たりの平均残業時間を45時間以内とすることを目標とし、「ノー残業デー」を設定したほか、取組が形骸化しないように、60時間を超過した従業員に対しては、残業の原因分析等を実施し、報告書の提出を義務付けるとともに、所属長とも話し合い、3か月の残業計画の作成・報告を義務付けている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 一月当たりの平均残業時間は目標を達成しており、平成27年度以降、年々減少傾向にある(平成27年度:38時間→29年度:24時間)。
- これらの取組を行うことで、従業員の継続就業につなげ、さらに、将来的には女性管理職の誕生につなげられるのではないかと期待している。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
電気・空調等設備工事
- ◆ **所在地**  
東北地方
- ◆ **設立**  
1940年代
- ◆ **従業員数**  
359人(うち女性50人)  
(女性比率13.9%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**  
25%(H27)→16%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:17年、女性:16年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
29時間(H27)→29時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
3.7%(H27)→3.5%(H29)  
【管理職比率】  
3.1%(H27)→3.1%(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」ということで、従来から男性中心であったが、人手不足の中、女性を採用しないと会社が回らないため、経営トップの判断により、女性の採用に力を入れるようになった。

【主な取組内容と状況】

①年功序列を廃止し、新たな人事制度(付加価値報酬)を導入

(内容)

- 社長の経営判断により、平成17年度から年功序列制度を廃止し、新たな人事制度(付加価値報酬制度)を導入。これにより、年齢や性別に関係なく、仕事の難易度や実績に基づき公正に人事評価が行われることとなった。
- 従来、建設業界は「職人の世界」ということもあり、評価者が個々人の判断で人事評価に手心を加えることも珍しくなかった。しかし、社内には他業種(銀行業)の従業員から、社長に対して、「現状の人事評価制度では、いわゆる「ぶら下がり社員」(指示された仕事しかしない従業員)をなくせず、会社の生産性向上は望めない。生産性向上のためには、人事評価の透明性を拡大し、社員の意識改革が必要」といった提案があり、それを受けて実施したもの

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 本制度導入直後には、本制度に反発して退職した年配の従業員も存在

(取組の効果、今後の見通し)

- 若手従業員にとっては、モチベーションの向上にもつながったようで、公正な人事評価の結果、優秀な成績により30歳代で営業所の所長になった従業員も誕生
- 本制度では、実績がなければ評価できないことから、今後女性従業員が結婚や出産によって育休を取得することになった場合、その分昇進は遅くなることとなる。
- 基本的には、「ノーワーク・ノーペイ」の世界であり、実績のない育休期間中を評価してしまうと、他の従業員からの反発も大きいと考えられ、その点は女性に覚悟して入社してもらわなければならないと認識。そのようなことを前提にした上で、優秀な女性がいれば、積極的に管理職として登用していきたい。

## ②事務職以外の職域での女性採用を推進

## (内容)

- これまで女性は事務職として採用されることが多かったが、上記の新人事制度の導入に伴い、平成21年度頃から事務職以外の職域(技術職や営業職)での女性の採用を推進
- なお、現在は2人の女性管理職(課長級)がおり、それぞれ経理や法務関係の業務を担っている(以前は現場監督に係る業務も担っていた。)

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 開始当初、男性従業員から、「なぜ建設業(特に現場)で女性を採用するのか」、「現場の仕事は女性には無理」といった反発の声が聞かれた。
- しかし、実際に女性の採用を推進すると、女性がいることで現場の雰囲気は明るくなり、気配りもよくできることから、評価は次第に上がり、現在は女性の配置に対する不満の声はない。
- また、これらの女性の職域拡大後に採用された文系短大卒の女性従業員が、入社後、これまで学んできた分野とはまったく異なる分野である電気工業系の資格(第一種電気工事士など)を全て取得し、業務に熱心に取り組む姿勢が見られたことも、建設現場の男性従業員の女性に対する見方を変えた一因になったと考えている。



基本情報

◆ **主な事業内容**

土木業

◆ **所在地**

東北地方

◆ **設立**

1960年代

◆ **従業員数**

113人(うち女性7人)  
(女性比率6.2%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆ **女性採用比率**

60%(H27)→50%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:13年、女性:7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**】

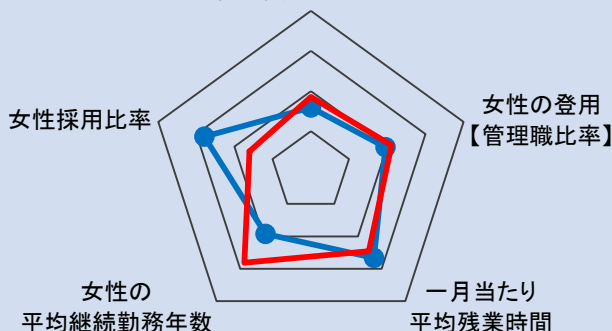
33.0%(H27)→33.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 建設業平均

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、社長の意向に基づき、i)女性技術職の採用と定着、ii)女性従業員を対象とした外部研修の参加促進などに取り組むたいと考えていたことから、女活法に対しては、平成28年度の全面施行前から関心は持っていたものの、男性の育休促進等を目標に掲げた次世代法に基づく事業主行動計画を策定し、当該計画に基づく取組を既に行っていたことから、一度に二つの計画に取り組むことは困難であると考え、女活法に基づく計画の策定については様子を見かねていた。
- ▶ その後、平成29年度末に、地方公共団体が、女性活躍の推進に取り組む事業者に対し、入札参加資格審査における評点を付与する制度を始めたことから、会社としてメリットにつながると考え、平成30年4月、女活法に基づく事業主行動計画を策定。同計画に基づく取組を開始した。

【**主な取組内容と状況**】

○ **女性の技術従業員の採用を目的とした、市内工業高校の女子生徒に対するインターンシップ活動**

(内容)

- 行政が発注する工事を受注する機会が多いため、女性の技術職の存在が、「女性活躍を推進している企業」として、女性活躍を推進する行政へのアピール材料にもなると考えており、毎月実施している社長等幹部による現場巡視の際に、現場を統括する監督からも「女性(技術職)をもっと採用してほしい」といった要望が出されることがある。
- このことから、現状0人である女性の技術職を採用し定着させるための取組として、土木工事を主とする業種に対する女性からのイメージが良くないことや、中小企業で知名度が高くないことも考慮し、まずは当社を知ってもらうことが必要であると考えた。
- そのため、女活法に基づく事業主行動計画(平成29年策定)では、女性技術従業員の1人以上の採用と定着を目標として掲げている。また、同計画の策定前(平成29年度以前)から、市内にある工業高校と連携して、在学する女子生徒を対象にインターンシップを実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 工業高校において、そもそも土木を専攻している女子生徒が少なく(市内で数人程度)、土木を専攻していたとしてもインターンシップ活動に介護業務などを選択
- そのため、インターンシップ候補者がほぼ残らず、インターンシップ自体の実績が上がっておらず、女性の技術職の採用にまで至っていないのが現状(近隣の同業他社でも同様)
- なお、同校の教員の間では、「女性活躍は大企業が取り組むべきもの」との考えがあるためか、地元企業における女性活躍に係る取組に対する理解が教員の中でも深まっていないことも影響しているのではないかと考えている。



○女性の技術従業員の採用を目的とした、市内工業高校の女子生徒に対するインターンシップ活動(つづき)

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性管理職比率の向上なども含めた女性活躍を進めるためには、従来の事務職(一般職)だけではなく、まずは女性技術職の採用を行い、定着させることが必要
- しかし、上記の理由から採用にまで至っておらず、女性技術職の応募自体もない状況であることから、残業時間の削減や育休等の利用促進、女性従業員の受入環境の整備などと併せて、引き続き取り組んでいきたいと考えている。

基本情報

◆主な事業内容

土木、建築事業等

◆所在地

東北地方

◆設立

1870年代

◆従業員数

183人(うち女性13人)  
(女性比率7.1%)

◆平均年齢

男性:31~35歳  
女性:31~35歳

◆女性採用比率

6.3%(H30)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性:6年

◆一月当たり平均残業時間

—

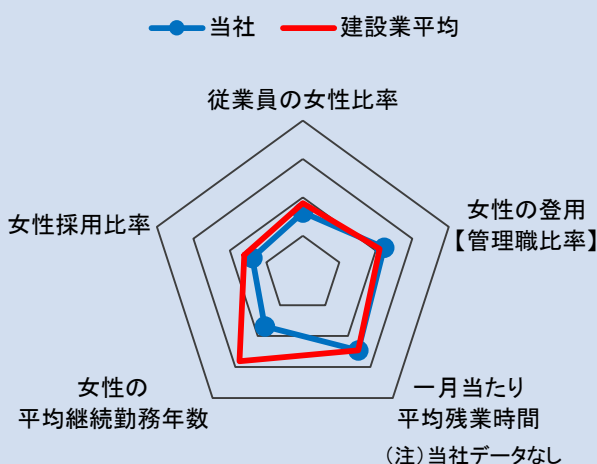
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H30)

【管理職比率】

5.7%(H30)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 創業から140周年を迎えることを契機に、将来の経営方針についての検討を開始
- ▶ 検討の結果、働き方改革やITの利用による業務の効率化等によって、職場環境の改善を図ることを目標の一つとして設定
- ▶ 主たる事業が公共工事の受注であるところ、近年、地方公共団体による公共工事の入札における加点対象に女性活躍の取組を加えるといった検討が行われていたことなどもあり、女性の雇用を増やすこととした。
- ▶ 具体的には、建設工事の現場での女性用トイレの設置などといった女性が長く働き続けられる職場環境の整備(女性の受入態勢の整備)を通じて、人材不足が特に顕著な技術職の女性の雇用を増やすこととし、女活法に基づく事業主行動計画の目標の一つとして掲げている(毎年1人採用)。

【主な取組内容と状況】

○女性技術職の採用

(内容)

- 課題として、女性従業員の大半が内勤者(事務職)であり、現場(技術職)への女性従業員の配置が少なく、女性の配置に偏りがある。
- このようなことから、女性が継続的に働けるような職場環境の整備を進めることと併せて、技術職の女性を毎年1人は採用することを目標として取り組んでいる。過去2年間(平成29年及び30年入社)は技術職の女性1人を採用(又は内定)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

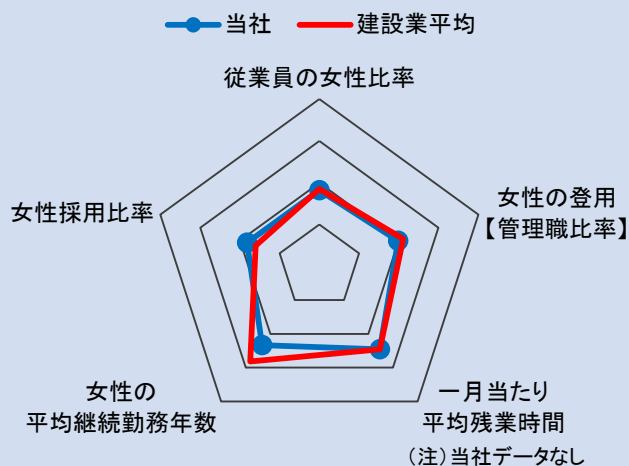
- 平成29年の新卒採用活動では、3人の内定を出していたものの、2人が内定を辞退
- 選ばれる会社になるよう、より一層会社としての魅力を高める必要があると認識
- また、施工管理ができる現場向けの技術職を採用したいと考えているものの、女性の学生の多くが設計業務を希望する傾向にあり、当社の希望と学生の間ギャップが存在

(取組の効果、今後の見通し)

- 主に女子学生に対して、就業体験の機会を提供するインターンシップの受入れやマスコットキャラクターの設定など、女子学生に興味を持ってもらうための方策を検討
- 引き続き、技術職の女性の採用活動に重点を置いた取組を行っていききたい。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
建設工事の企画・設計等
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
1940年代
- ◆ **従業員数**  
642人(うち女性101人)  
(女性比率15.7%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:41~45歳  
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**  
28.0%(H27)→20.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:17年、女性:8年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
—
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
1.1%(H27)→1.8%(H29)  
【管理職比率】  
1.1%(H27)→0.6%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 男性従業員ばかりを登用して、優秀な女性従業員を登用しないというのでは、会社にとって大きな損失であり、また、企業イメージをダウンさせることにもつながりかねないため、近年では、女性活躍に力を入れるようになった。

【主な取組内容と状況】

①コース別雇用の転換と女性総合職の積極採用

(内容)

- 従来から、男性は総合職(管理職候補として、職域と勤務地に制限なし)、女性は一般職(職域限定・転勤なし)として採用することが多かったが、優秀な一般職女性には、より広い職域や勤務地で活躍してもらうことが企業の利益になると考え、平成10年度前後にコース別雇用の転換制度を導入。本人の意思次第で、一般職から総合職への転換を可能とした(実績:平成27年度に3人、28年度に5人が転換)。
- その後、大手ゼネコンにおいて、総合職女性の積極的な採用が推進され、社内でもそれに倣うべきといった流れがあったところ、時期を同じくして女性の総合職での応募があったことから、平成20年度に初めて総合職として女性を1人採用
- 以降、総合職の女性は毎年1、2人継続して採用されており、平成30年度時点では約20人の女性が事務系又は技術系の総合職として勤務

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 業界の中でも男性中心の営業職では、依然として内外からの抵抗があり、現在でも、女性従業員の配置には慎重にならざるを得ない。

(取組の効果、今後の見通し)

- 従来、事務系には一般職の女性従業員が多く、仕事ぶりが非常に丁寧で、周囲からの評価が高い。また、技術系においても、従業員は年齢・性別を問わず、「監督」として現場に派遣されるところ、女性であることを理由に現場の作業員から抵抗されることはなく、むしろ、女性がいることで現場の雰囲気が良い、女性の現場監督の方が作業員の聞き分けが良く、助かるといった話を聞く。
- 今後はコース別雇用の転換制度の積極的な活用と、総合職女性の新規採用により、優秀な女性を登用していきたい。また、多様な働き方の選択肢として、勤務地に一定の制限のある地域総合職枠や男性における一般職枠を導入していくことも検討中
- 経営層から、女性活躍の推進について特に指示はないものの、女性が幅広い分野で活躍している企業であることは少なからずプラスイメージに働いていると認識

## ②実力主義の人事制度の導入と女性管理職の登用

## (内容)

- 「より従業員の努力や能力に即した人事制度にしたい」という社長の意向に基づき、平成27年度から、課長級以上の管理職等への登用については完全な実力主義の人事制度を導入。能力さえ伴えば年齢を問わず管理職に就けるようにした。
- 従来から、係長や管理職への昇進要件として、「総合職であること」は含まれておらず、特に事務系においては一般職・総合職といったコース別の雇用管理を問わずに女性が係長や管理職として活躍。
- 技術系に先行して、女性管理職を配置している事務系の部門においては、育児への対応などによる管理職の急な休暇等に対応するため、複数人で業務に当たったり、引継ぎを毎日欠かさずに行ったりするなど、可能な限り、部門内の取組によって管理職の負担を減らしている。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 技術系では、管理職となった女性従業員が、目標が達成できなかった時のプレッシャーや体力的な負担に耐えられず、離職してしまった事例や、事務系の部署への配置換えを希望した事例が生じている。
- こういった問題は、ゼネコン業界全体で生じている課題であると認識
- 管理職という職責に加えて、女性が出産・育児などといったライフイベントで負担が増大する時期と重なったことから、体力的にも精神的にも許容できなかったのではないかと考えている。

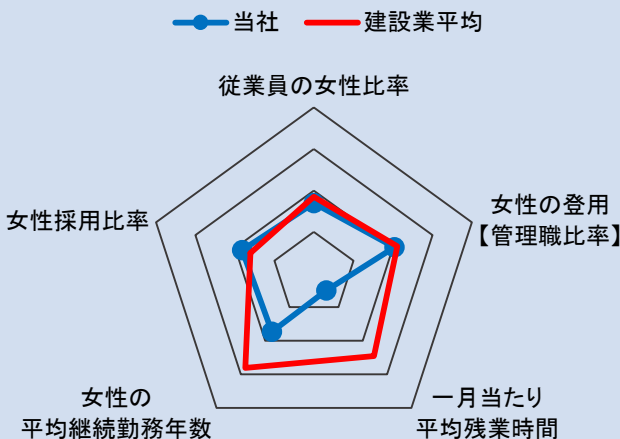
## (取組の効果、今後の見通し)

- 平成27年度からの取組であり、効果が現れるのはこれからであると認識
- 今後は、平成20年度以降に採用した総合職女性が技術系の部署において管理職となり得る年齢となってくるため、事務系の管理職の過去の事例も参考にしながら、女性管理職を増やしていきたい。



基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
土木工事・建設の設計・施工等
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
1940年代
- ◆ **従業員数**  
187人(うち女性20人)  
(女性比率10.7%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:41~45歳  
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**  
20.0%(H27)→20.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:17年、女性:6年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
33時間(H28)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
0.0%(H27)→0.0%(H29)  
【管理職比率】  
1.7%(H27)→1.7%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 過去(平成10年代)には女性の技術者(大学等の理系学部卒)を採用していたものの、結婚等によりほぼ全員が退職。しばらく女性技術者の新規採用は途絶えていたが、近年、建設業全体が人手不足にある中、平成25年から、女性技術者の積極的な採用を開始
- 近年、1級建築施工管理技士や1級建築士の資格を保有する女性従業員が増加しており、当該資格は契約に当たって相手方の信頼を獲得するのに必要不可欠であることから、契約の獲得に有利な女性従業員が増えている。
- 一方、女性技術者の定着のためには、女性が働きやすい制度の導入、施設・設備の改善が必要
- 女性の管理職登用という意識が、まだまだ建設業全体に浸透していないため、今後は、男女を問わず管理職を育てることが重要と考えている。

【主な取組内容と状況】

○女性従業員のための安全衛生に係るパトロール隊による職場環境の確認

(内容)

- 平成28年度以降、「女性視点」の積極的活用と女性の職域拡大を目的として、女性従業員のみで構成された安全衛生に係るパトロール隊を組織
- 女性目線の「気付き」による工事現場の安全衛生面の監視だけでなく、より働きやすい職場環境の整備を目指す。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 本来は女性視点をいかす目的で組織されたものの、「女性だから気付く」ことはそれほど多くない。「女性＝細やかな目線」といった固定観念があり過ぎ、かえって活躍の場を狭めている面がある(※パトロールの発案者は男性)。

(取組の効果、今後の見通し)

- 働きやすい職場環境の整備に対する意識の向上や女性活躍という観点でのイメージアップにつながってはいるものの、現時点で具体的な改善効果はみられない。
- パトロールの際に使用するチェック項目を改善し、さらに「働き方」や「女性の働きやすい職場環境(=男性にとっても働きやすい職場環境につながる)」という観点も強化していく予定

基本情報

◆主な事業内容

さく井工事

◆所在地

南関東地方

◆設立

1910年代

◆従業員数

241人(うち女性77人)  
(女性比率32.0%)

◆平均年齢

男性:46~50歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

30.8%(H27)→37.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性:8年

◆一月当たり平均残業時間

15時間(H27)→16時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

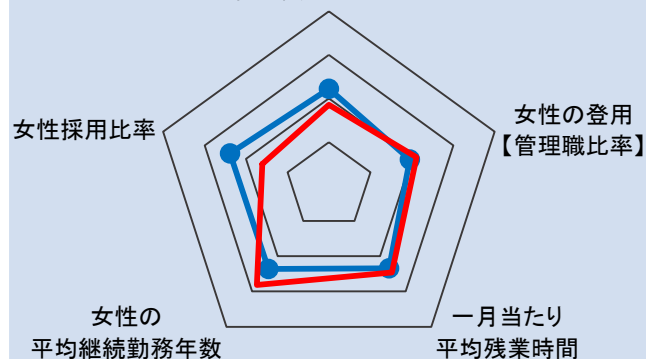
21.1%(H27)→53.9%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 建設業平均

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】

- ▶ さく井業界・地質調査業界そのものが全体的に人手不足であり、女性従業員の増加及び女性の進出は人手不足の改善に寄与するものと認識している。また、女性活躍の推進により、女性従業員の士気を高め、会社内部を活気付けることができると考えている。
- ▶ 女活法の施行(平成27年)に伴い、女性従業員を積極的に登用していくべきとの役員の考えから、人事評価の結果等を考慮して積極的に働きかけを行った結果、平成27年時点では約2割であった女性係長比率が29年には5割を超すまでに向上するとともに、30年には、これまでいなかった女性管理職が3人誕生するに至った。
- ▶ 女性管理職比率等が改善したことで、女性従業員の士気が上がっていると感じているとともに、女性の上司の方が相談しやすいといった肯定的な意見も従業員から聞かれる。

【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の導入

(内容)

- 業務全般について従業員からの意見・提案を吸い上げ、その採用可否を役員会で審議する制度を設けているところ、短時間勤務制度の利用対象を小学校3年まで拡大する提案が行われた。
- 内容を検討した結果、小学校3年まで対象を拡大した場合、最長9年間の短時間勤務となり、周囲の従業員等への影響が懸念されることなどから、小学校就学の始期に達するまでの子どもを持つ従業員を対象とした。

(取組の効果、今後の見通し)

- 多数の女性従業員が結婚や出産を契機に退職していた過去の状況からの変化や、女性の平均継続勤務年数の向上から判断して、本取組は他の取組と併せて、女性の継続就業に効果を果たしているものと認識

## ②残業時間の削減に向けた取組

## (内容)

- 従業員によって業務の繁閑が異なるため、ノー残業デーを特定の曜日に設定する方法ではなく、従業員ごとに週1回定時退社する方法を採用
- パート従業員を除く全従業員が部署ごとにエクセルファイルのカレンダーにノー残業デーの予定日にあらかじめ「○」を入力し、実施状況に応じて「○」又は「×」を入力することで、一覧化。以前から行っていたが、国による働き方改革を契機として取組を強化した。
- 平成20年度からは、夜間入室禁止時間帯を設け(22時～翌日5時)、残業禁止を徹底している。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 技術系従業員は作業現場から会社のオフィスへ戻って事務作業を行うことが多いため、残業時間が増えてしまう。
- また、建設業全体の課題として、技術系従業員の人員不足が続いており、技術系従業員の負担の増大により、残業時間が多くなることもある。
- それぞれの部署の上司により、残業時間削減に対する意識の違いがあり、今後管理職を対象に人事考課研修を行い、均等化を図っていく。

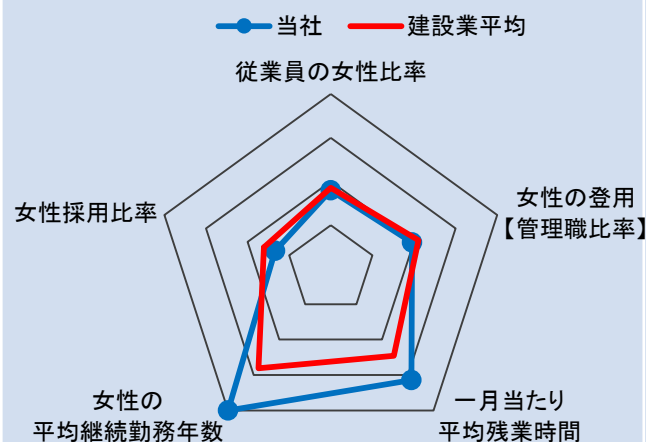
## (取組の効果、今後の見通し)

- 残業時間は、平成28年の17時間から29年には16時間と減少



基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
各種建材の製造・販売等
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
1940年代
- ◆ **従業員数**  
466人(うち女性68人)  
(女性比率14.6%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**  
11.8%(H27)→5.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:17年、女性:24年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
8時間(H27)→8時間(H28)
- ◆ **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)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 建設業界は男社会であり、これまで特に、現場では「女性と一緒に働く」ということ自体、全くイメージできなかったが、最近では構造的な人手不足であり、また、大卒理系(建築学科)の優秀な女性が増えてきている中、女性を採用しなければこの先企業として立ちゆかなくなると考えられることから、女性を積極的に採用する方針に転換

【主な取組内容と状況】

①女性総合職の積極採用と新たな職域への配置

(内容)

- 取引先である大手設計事務所では女性従業員が増えており、取引先からの抵抗も少ないと考えられたことから、平成26年に初めて総合職の女性が1人採用され、営業部門に配置
- 現在では、設計事務所だけでなくゼネコン担当者に対する営業活動も担わせている。
- 営業部門の他、女性がこれまであまり従事してこなかった職域(施工管理部門や技術・設計部門)にも、女性を1人ずつ配置

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 地方ではいまだに女性の営業担当者を嫌がる取引先が存在するとともに、建設現場では女性用の設備(トイレ等)が整っていないなど、地方における女性の活躍は進んでいないとの実感
- これらのことから、地方での総合職の女性登用にはまだ自信がない。

(取組の効果、今後の見通し)

- 営業部門に総合職の女性を配置した結果、大手設計事務所の担当者(女性)からは「女性同士の方が仕事しやすい」という好意的な意見も寄せられ、特に抵抗なく受け入れられた。
- 総合職の女性が、取引先だけでなく、社内の男性従業員からも受け入れられるか非常に懸念があったが、現場の先輩である男性従業員から業務内容を教わりながら生き生きと働いている。
- しかしながら、総合職の女性が今後管理職になったとき、男性従業員の理解を得られるかは別問題として考えており、おそらく反発もあると認識
- そのような中、最近では大手ゼネコンでは女性管理職の登用が進んできていることを「女性活躍推進データベース」(厚生労働省)で確認できたことから、これらのデータを示すことで、女性が管理職になることについて理解のない男性従業員を啓発ができると考えている。そういった意味でも今後は、同業他社の情報を活用し女性の活躍を着実に進めていきたい。



## ②残業時間の削減と業界特有の難しさ

## (内容)

- 残業時間の削減等に向けた取組として、平成30年度中に、スケジュールや受注管理のシステムを構築することで業務を3割削減する見込み

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 建設業という会社の性質上、必然的にゼネコンの都合に合わせて、残業や土曜勤務などをせざるを得ない場合も多く、業務の性質や当社の事業規模(中小企業であること)を考えると、ゼネコン等の大手の同業他社に先んじて残業削減に向けた大きな取組を行うのは難しい。

基本情報

◆主な事業内容

建設コンサルタント業等

◆所在地

甲信越地方

◆設立

2000年代

◆従業員数

304人(うち女性33人)  
(女性比率10.9%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

22.2%(H27)→27.3%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:18年、女性:7年

◆一月当たり平均残業時間

25時間(H27)→19時間(H29)

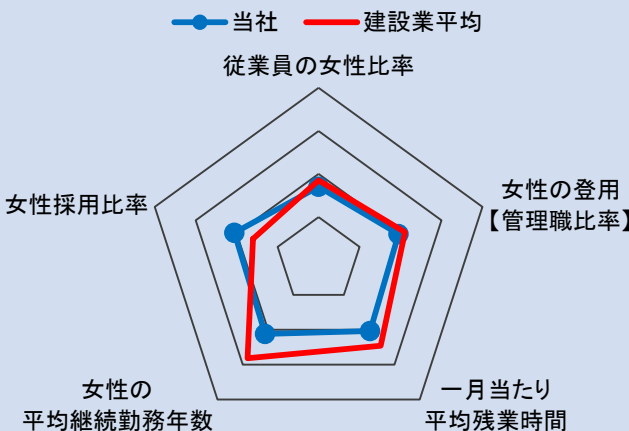
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

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】

- ▶ 従来から、男性技術者が多い会社であるものの、少子化や人手不足により男性技術者の確保が困難な状況。技術者を確保するためには、女性技術者の積極的な採用が必要であると認識
- ▶ そのため、平成27年度以降、次世代法に基づく企業認定(「くるみん」)の取得に向けた取組や女活法に基づく事業主行動計画の目標に合わせて、毎年1人の女性技術者の採用を開始(平成26年では5人であった女性技術者は、30年には9人に増加)
- ▶ 女性従業員が働きやすい環境を整備するためには、女性が主体的に女性活躍の推進について考える必要があるとの社長の方針から、事業計画や女活法に基づく行動計画の策定に女性を参画させており、これらの計画に基づき、平成27年度以降、女性用作業服の導入や女性更衣室のドレッサーの設置など、女性が働きやすい環境を女性従業員自ら整備する取組を行っている。
- ▶ しかし、地方都市ということもあり、女子学生の求職者は元々少ない中、技術系の女子学生は更に少なく、冬期の積雪等勤務環境も良くない中で道路の維持管理等の業務に興味を持ってもらうことは難しいといった課題も抱えている。

【主な取組内容と状況】

○事業計画の策定を通じた女性従業員の意識改革

(内容)

- 女性が働きやすい環境を整備するため、平成29年度以降の会社の事業計画にワーク・ライフ・バランスや両立支援に関する取組を追加するに当たって、社長から、これらの項目の検討は女性従業員に取り組ませるよう指示があった。
- 当該指示に基づき、各部門の女性従業員(本社・支社、技術部・総務部等)数人から成る事務局が中心となり、意見の吸い上げや集約を行い、計画に盛り込む内容を検討
- 毎年度、事務局が実績をまとめ、次年度の実施行程と併せて、経営会議に報告している。

(工夫又は苦慮した(している)点)

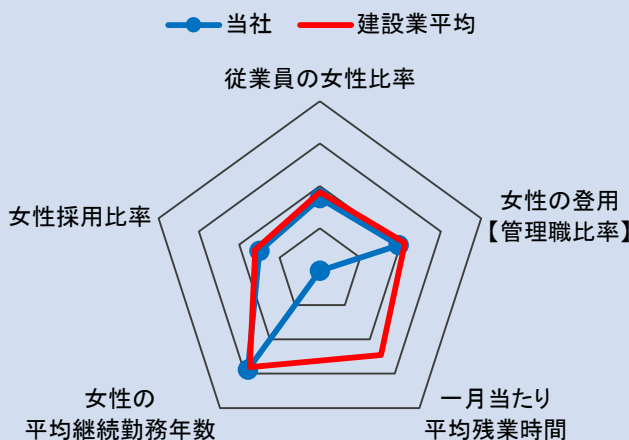
- 「会社側(男性管理職)が女性従業員のための環境を作り、その環境に女性従業員を適応させることではうまく行かない」との考えの下、女性従業員が働きやすい環境を自ら考え、意見を出し合うなど、女性が主体となって働きやすい環境づくりを行うことで、女性従業員のモチベーションアップを期待

(取組の効果、今後の見通し)

- 会社、女性従業員双方で試行錯誤しながら進めている段階であり、自発性の育成には時間を要する。
- 一方、女性従業員の多くはこれまで補助的な業務を任されていたこともあり、指示された業務は的確に実行できるが、自発的な提案をしない傾向にあったが、事業計画の策定に携わることで、自発的に業務に取り組む者も出てきている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
土木、建設工事
- ◆ **所在地**  
東海地方
- ◆ **設立**  
1970年代
- ◆ **従業員数**  
293人(うち女性33人)  
(女性比率11.3%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:41~45歳  
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**  
5.6%(H27)→10.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:14年、女性:11年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
50時間(H27)→45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)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 会社全体を働きやすくすることで、結果として職場環境が良くなり女性の活躍にもつながると考えている。
- ▶ 従業員から建設技術や職場環境改善のためのアイデアを募集するコンテストを年1回実施しており、コンテストでの提案に基づき、半日単位で有給休暇を取得できる制度や、失効する有給休暇を1年5日を限度として最大60日まで積み立て、病気・介護・育児のために使用することを可能とする制度を導入するなど、働きやすい職場環境につながる取組を実施

【主な取組内容と状況】

①女性従業員のための研修会の開催

(内容)

- 女性の活躍の幅を広げるために、キャリア形成及び意識改革の一環として、女性従業員のための研修会を外部委託により開催。平成29年度及び30年度の2年間で、全ての女性従業員を参加させる予定(年4回実施)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- キャリア向上意識のない女性従業員の中には、業務の幅を広げるという研修の目的自体を疑問視する者もいる。

(取組の効果、今後の見通し)

- 表現力やコミュニケーション力、コーチング、リーダーシップ力に関する研修を受講させることで、管理職として活躍する意識等が醸成されると考えており、今後も継続して実施していきたいと考えている。

②一般職女性を総合職に転換

(内容)

- 現在、総合職女性の採用を積極的に進めているが、女性の総合職採用が多くなかった時代に一般職として採用された女性から不満が出ないようにするため、また、女性の活躍のチャンスを広げることを目的として、一般職女性で希望者に対しては、総合職(技術職)への転換を実施
- 総合職(技術職)に転換した従業員に対しては、必要な資格取得に向けた支援も今後行う予定

(取組の効果、今後の見通し)

- 全ての女性従業員に声をかけて希望者を募った結果、複数の応募があり、選考の結果、平成29年、一般職女性1人を総合職に転換
- 女性総合職の採用は平成29年度から継続して行っているが、労働力不足の中で新規採用者数には限りがあるため、既に入社している従業員から将来の管理職候補として女性を登用することは、今後、女性管理職の誕生につながるものと考えている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

土木、建設、造園等

◆ **所在地**

東海地方

◆ **設立**

1950年代

◆ **従業員数**

295人(うち女性54人)  
(女性比率18.3%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆ **女性採用比率**

0.0%(H27)→19.0%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:13年、女性:11年

◆ **一月当たり平均残業時間**

28時間(H27)→31時間(H29)

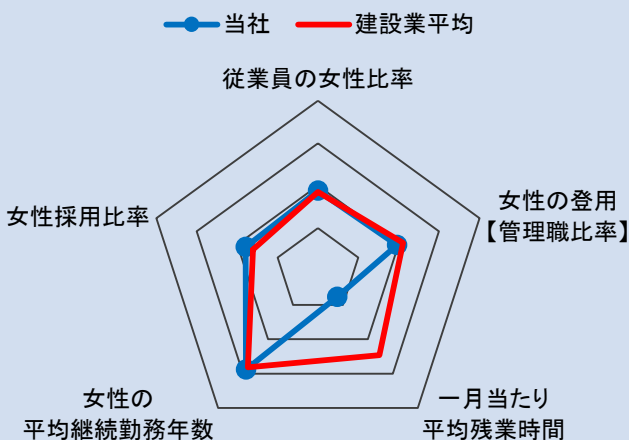
◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

0.0%(H27)→1.0%(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**】

- ▶ ビルの緑地管理といった分野は、女性の感覚が顧客から求められることもあるため、女性が活躍できる業務である。
- ▶ 女性の活躍に向けた取組はグループ全体で行っていることから、グループとして決定した事項に従うこととなるため、当社単独での取組を実施することは難しい。

【**主な取組内容と状況**】

○ **女性従業員のみの課題検討チームを発足**

(内容)

- 平成29年度から、従業員が業務の改善点について、月に1度意見交換を行い、課題を把握・検討する取組を開始
- さらに、女性同士でコミュニケーションをとりながら、業務に対するモチベーションを上げることで、女性に活躍してもらいたいとの狙いから、平成30年度以降、意見交換のメンバーを女性に限定し、特に女性の視点からの改善点を検討

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員のモチベーションの向上が見込まれる。
- これまで女性は事務系以外の分野にはいなかったところ、平成30年度には、現場の施工管理を行う技術職の女性を3人採用。今後、これらの従業員の意見も参考にしながら、本取組を進めていきたいと考えている。



基本情報

◆**主な事業内容**

商業施設等建設

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1963年代

◆**従業員数**

373人(うち女性61人)  
(女性比率16.4%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

36.4%(H27)→37.5%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:7年、女性:5年

◆**一月当たり平均残業時間**

37時間(H27)→29時間(H29)

◆**女性の登用**

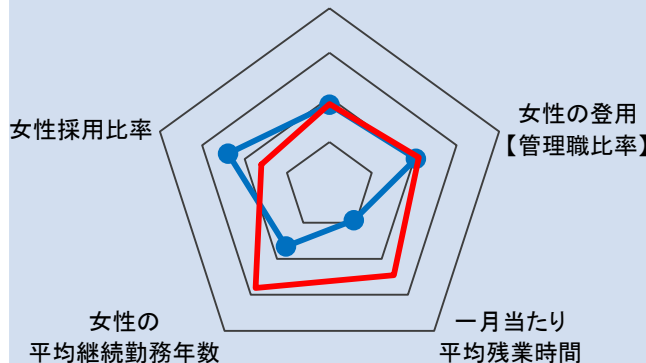
【**係長級比率**】

9.6%(H27)→13.3%(H29)

【**管理職比率**】

3.2%(H27)→1.7%(H29)

● 当社 ● 建設業平均  
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、建設業は男性従業員の比率が高い業種(特に現場管理を含む技術職や営業職等)であったが、技術職や営業職でも女性の方が優れたデザイン力や企画力を発揮しているケースがあり、顧客(商業施設)ニーズの把握や施設整備(女性トイレ、休憩施設等)の点でも、女性の活躍が大いに期待される。
- ▶ 会社の重要な戦力として女性の採用を確保した上で、女性従業員に長く働いてもらうことが必要と考えており、男女問わず従業員全体の職場環境を改善し、その上で、女性従業員の勤務に必要な事項についても改善を検討していきたいと考えている。
- ▶ 現在、業務の効率化や顧客への理解の浸透など、長期的な改善検討が必要な事項もあるが、働きやすい環境を整えるための取組等を順次実施している。
- ▶ これらの取組は、長期的に見れば女性の管理職比率の向上に結び付くと考えている。まだ数値として表れていないが、従業員の定着化という観点から、これらの取組により、女性従業員が育児と仕事の両立が図れず離職することを防止していると考えている。
- ▶ 実際に、将来の管理職候補としての女性従業員(技術職、営業職等の30歳代後半、40歳代前半)は確実に増えており、今後10年程度で女性管理職が増加する見込みである。

【**主な取組内容と状況**】

①**管理部門と技術職女性従業員との意見交換**

(内容)

- 女活法に基づく事業主行動計画において、女性の採用割合を高める取組の一つとして「自社ホームページ等で女性が活躍していることを広く紹介する」としたことに関連して、女性従業員(技術職)の現況や意見を把握する必要があると考え、平成29年に、女性従業員(技術職)15人と総務課職員との意見交換会を実施した。
- その結果、以下のような要望が挙げられたことから、適宜対応を行っている(対応済み又は平成30年度中に対応予定)。
  - ① 女性用作業服は窮屈なので、ユニセックスタイプを導入してほしい。
  - ② 男性用ヘルメットは使いにくいので、女性用ヘルメットを導入してほしい。
  - ③ 夜間作業時用の不安を取り除くため、防犯グッズ(緊急時自動通報端末)を携行させてほしい。

(取組の効果、今後の見通し)

- これまで女性従業員(技術職)が抱えていた悩みや不安を少しでも改善し、働きやすさが向上すると考えている。

## ②育児支援を目的とした時差出勤制度

## (内容)

- 平成28年度、育児中の従業員から、「現在の勤務時間では保育所への送迎に間に合わない」との意見が出されたことを契機に、他の従業員とのバランスも考慮し、前後45分の時差であれば特に支障はないと判断。平成29年度以降、小学校入学前までの乳幼児を持つ従業員全員を対象として、始業及び終業時間を前後に45分ずらすことができる制度を導入

## (取組の効果、今後の見通し)

- 育休からの復帰後、短時間勤務制度と合わせて利用している者が多く、平成29年には男性1人を含む5人が、30年は男性1人含む3人が利用
- 女性管理職の増加などにすぐさま効果を及ぼす見込みは今のところないが、職場環境を整えることで女性従業員が継続就業できるようになり、結果として、女性管理職の増加につながるのではないかと考えている。

## ③残業時間の削減に向けた取組

## (内容)

- 国の働き方改革の流れを受け、会社の長期的な成長も見据え、女活法に基づく事業主行動計画において、比較的長い残業時間を月80時間を限度とする目標を定め、平成29年度から毎週水曜日をノー残業デーに設定
- これまで集合方式で実施していた会議をテレワークで行うこととして移動時間を節約(全国各地の支社から本社への移動)するなど、業務の効率化を図っている。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 社内の対応だけでは限界があり、取引先のニーズへの対応や納期の厳守などの厳しい状況から、現状では、全従業員には目標時間を守らせることはできていない。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 平均残業時間は減少(37時間(平成28年)→29時間(29年))
- 社内アナウンスの徹底により、業務の効率化や平準化にも取り組んでいるが、建設業ではどうしても繁忙期があり、長期的な課題として、社外との調整(特に納期や取引先との調整)も必要であると認識

## ④採用予定者(女性)への両立支援制度の説明等の実施

## (内容)

- 女性人材の確保のため、平成29年度から、女性の応募者に対し、面接終了後から内定までの間に、採用担当者(入社3~5年目の若手女性)が業務概要の説明のほか、育児支援制度等の実情について説明する機会を設けることとした。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 本取組の効果もあり、平成29年には4割弱であった女性採用比率(新規・中途)は30年には5割を超えた。



基本情報

◆主な事業内容

建築・土木施工等

◆所在地

近畿地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

252人(うち女性37人)  
(女性比率14.7%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:31~35歳

◆女性採用比率

21.4%(H27)→33.3%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:22年、女性:8年

◆一月当たり平均残業時間

11時間(H27)→11時間(H29)

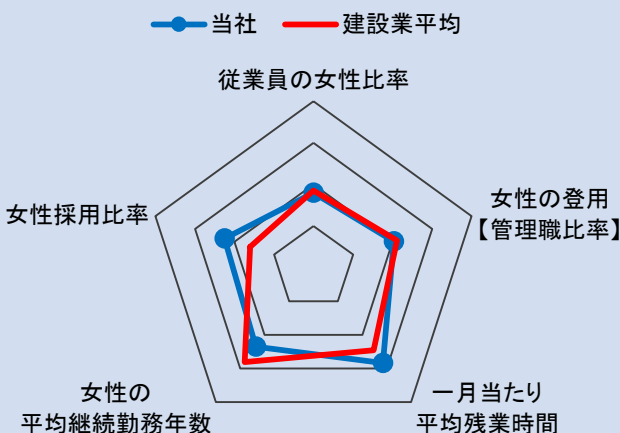
◆女性の登用

【係長級比率】

19.0%(H27)→30.0%(H29)

【管理職比率】

1.5%(H27)→1.5%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従来、女性を総合職として採用しても結婚等で離職する者が多かったが、近年は両立支援のための取組を利用して継続就業が当たり前という社内風土が培われてきている。男女関係なく活躍の機会を拡大していくことを前提としつつ、今後は資格を取得するなどのキャリアアップを図り、管理職業務に対してやる気を持った従業員であれば、一般職であっても総合職に転換させるなどして、女性の活躍を期待
- ▶ しかし、現在、管理職以上に占める女性は役員級のみであり、課長や部長級の女性はおらず、主任や係長級(30歳代)の女性従業員にも、「責任が重くなる管理職は負担が大きい」との感覚が強くなることから、出世せずに現状維持を望んでいる従業員が多い。このため、女性従業員に特化した「キャリア教育」による意識改革や、女性従業員に幅広い業務や経験を多く積んでもらうことを計画しているところであり、全従業員へ示した中期の経営計画では、戦略の一つとして「女性の活躍機会拡大」を位置付け、キャリア教育や部署のローテーション、一般職から総合職への転換などを具体的な強化施策としている。
- ▶ 現時点では、女性従業員は経験年数が少ない者が多く(主任級は30歳代前半が中心)、女性の管理職比率が増加するには、今後10年から20年ほどかかると思われる。女性の管理職の人数を伸ばすことを前提とした取組ではなく、様々な取組の結果、将来の女性管理職が増えていくことが望ましい。

【主な取組内容と状況】

①男性の育休取得の促進に向けた取組

(内容)

- これまで男性の育休取得実績はなく、申出もなかったが、次世代法に基づく事業主行動計画で、男性の育休取得を目標として設定したこともあり、平成29年度以降、対象者に対する個別シミュレーションの提示(休業中の収入や保険代等)や、上司に業務への影響説明も含めた協力要請を行っている。
- 男性が育休を取得することで、働きがいの実感につながるほか、他の男性従業員にも意識を持ってもらいたいと考えているとともに、求職中の学生に対するアピール材料になると考えている。

(工夫又は苦慮(した)している点等)

- 特に、中小企業では一人当たりのウェイトが大きく、常に多忙のため、一人が休むことによる影響を周囲も自らも考えてしまい、取得することを遠慮してしまう傾向

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成30年度中には、3人の男性従業員が育休の取得を前向きに考えており、取得が実現予定。これらがロールモデルとなればその後も取得者が続くものと考えている。
- 採用に当たっては、学生はその会社の育休実績を見ていることから、男女ともに育休を取得しているという実績は企業のイメージアップにつながるほか、男女とも働き方の一つとして提示できる。



## ②残業時間の削減に向けた取組

## (内容)

- 従来、建設業は残業時間がかなり長く、「きつい・汚い・危険」といった、いわゆる3K企業としてのイメージがついて回っていた。
- このため、学生に希望を持って入社してもらうための企業努力が必要であると感じ、ノー残業デーを平成26年から週一回設定し、30年からは終業時の音楽放送と社内巡回を実施

## (工夫又は苦慮した(している)点)

- 中小規模の建設業であることから、災害や納期(顧客との関係)の影響もあり、特に技術職の従業員はどうしても土日出勤や残業が多くなってしまい、平均残業時間の大幅な削減にまでは至っていない。(技術部門:10時間(平成27年)→15時間(29年)、工事部門:22時間(27年)→19時間(29年))
- 従業員の残業時間が減少しても、結果として管理職がその分の業務を抱えてしまうことから、負担が増えている。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 残業削減による働きやすさ改善により、勤務意欲やモチベーション向上という効果はあると考えている。
- 残業削減を更に徹底するため、今後、一定の時間になれば強制的にパソコンの電源がOFFになるようなシステムや、コンピュータ上で残業時間申請を行うシステムを導入する予定

基本情報

◆ **主な事業内容**

断熱工事等

◆ **所在地**

近畿地方

◆ **設立**

1940年代

◆ **従業員数**

326人(うち女性66人)  
(女性比率20.2%)

◆ **平均年齢**

男性:36~40歳

女性:31~35歳

◆ **女性採用比率**

42.9%(H27)→18.8%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:15年、女性:10年

◆ **一月当たり平均残業時間**

—

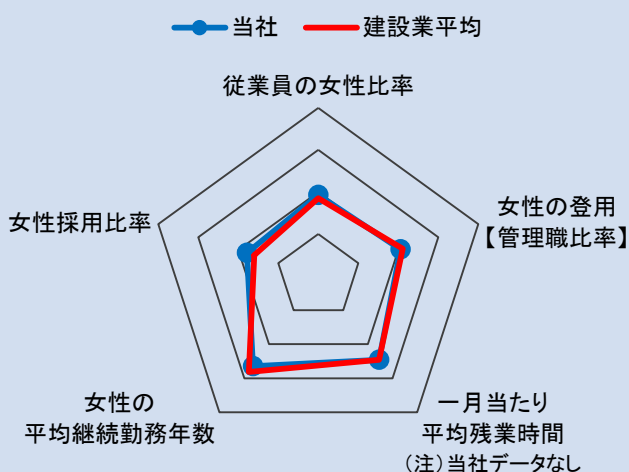
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

12.7%(H27)→12.5%(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】

- 国の施策や世間の風潮を受けて、これから人材を確保していくためには、女性従業員が活躍できる環境づくりが重要と考えているが、これまでの経緯もあり、工事や施工管理、営業を担う総合職は全て男性、事務作業を担う一般職は全て女性といった構成。これを課題と考え、女活法に基づく事業主行動計画の策定に当たっては、総合職の女性の採用を目指すとともに、一般職であっても管理職に登用される制度を整備
- しかし、女性の総合職採用については、平成29、30年度において、それぞれ一人の女性に内定を出したものの、辞退され入社には至らず。総合職女性の不在が結果として、女子学生からの敬遠につながっていると感じている。
- 一方、一般職の女性従業員に対しては、これまで、次世代法に基づく事業主行動計画に沿って両立支援の取組を進めてきており、平成30年時点で5人の従業員が育休を取得しているとともに、復帰した従業員の7、8割は短時間勤務を利用することで継続就業するなど、両立支援制度の利用が浸透。過去数年間、出産や育児等を理由とした離職例はなく、働きやすい職場環境は定着してきていると考えている。

【主な取組内容と状況】

○ **一般職の管理職登用制度の導入**

(内容)

- 就業規則上、一般職の女性が管理職に登用されることはなかったが、女性従業員のモチベーション向上と女活法に基づく事業主行動計画の目標(2人以上の女性を管理職に登用)達成に向けて、平成29年度以降、一般職でも管理職に就任できることとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 現在の女性管理職は、初めての女性管理職となる上、一般職からの登用ということで、当初、本人たちには戸惑いもあるようだった。しかし、登用したのは、いずれも能力とモチベーションが特に高い従業員だったこともあり、会社側と数回話し合いを持つ中で引き受けてもらえることとなった。
- 今後、研修等で事前に十分な意識付けをする必要があると考えており、その内容を検討する予定
- 女性であっても管理職になれることが周囲に浸透しやすいよう、一般職の女性が主に担当する営業事務、総務人事、財務管理、調達の4業務のうち、3業務(総務人事、財務管理、調達)を担当する部署で女性管理職を誕生させている。

(取組の効果、今後の見通し)

- これまで存在しなかった女性管理職が平成29年度に2人、30年度に1人誕生
- 初の女性管理職が誕生したばかりであり、効果はまだこれからと考えているが、同じ部署の女性従業員にとってのロールモデルとなってもらえることを期待

基本情報

◆ **主な事業内容**

建築・土木工事

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1950年代

◆ **従業員数**

338人(うち女性40人)  
(女性比率11.8%)

◆ **平均年齢**

男性:36~40歳

女性:26~30歳

◆ **女性採用比率**

17.2%(H27)→27.6%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:12年、女性:6年

◆ **一月当たり平均残業時間**

20時間(H29)

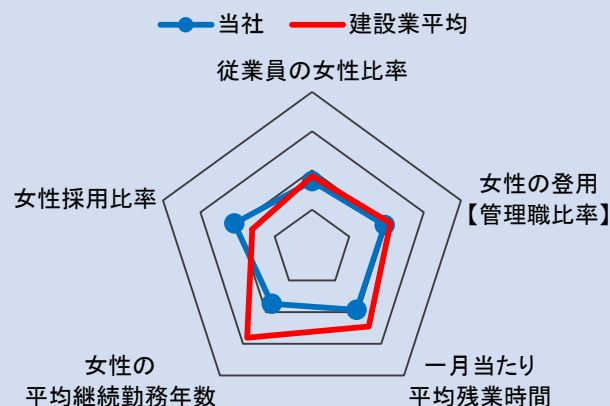
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 近年、全国的に4年制大学(大学院を含む。)の工学部建築学科に在籍する学生数が減少し、建設業界では、技術職員(建築)の採用活動が活発化。他方、建築学科に在籍する女子学生は増加傾向にあり、当業界では、男性だけでなく、女性を採用しなければ、人材を確保できない現状にある。
- このような傾向は、当社でも同様であり、女性を採用しなければ人材が確保できない状況。
- これらのことから、当社で勤務している女性従業員については、できるだけ長く勤務してもらわなければならないと考えており、女性活躍の取組は必要であると認識。
- しかし、現状では、法定以上の女性活躍の取組を実施するまでには至っていないのが現状。

【課題】

○ **建設分野での女性確保**

(内容)

- 男子学生に限らず、女子学生も採用しようとしているが、女子学生は内装のデザインを行う企業を志望する傾向にあり、建設業務を行う当社を志望する女子学生は少なく、女性の確保に非常に苦労しているところである。



基本情報

◆**主な事業内容**

土木、建築工事業

◆**所在地**

九州地方

◆**設立**

1940年代

◆**従業員数**

124人(うち女性17人)  
(女性比率13.7%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

0.0%(H27)→15.4%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:16年、女性:7年

◆**一月当たり平均残業時間**

2時間(H27)→3時間(H29)

◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

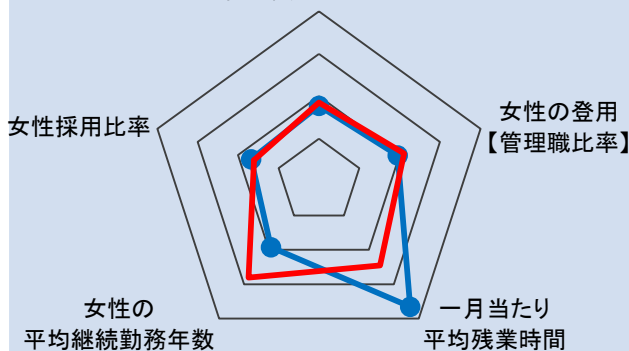
0.0%(H27)→0.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 建設業平均

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**】

- ▶ 人材不足が深刻な中、建設業は、①「3K」(きつい・汚い・危険)のイメージが強く、就業希望者が少ないこと、②従業員の高齢化により今後大量の離職が見込まれること、③設計・施工管理には多くの資格取得が必要であり育成に時間を要することから、人材確保に向けた取組が急務となっている。
- ▶ 人材不足の解消、女性の視点を取り入れた施工による顧客満足度の向上、企業のイメージアップを図るため、女性を積極的に採用
- ▶ 業界特有の課題として男性優位の価値観が残っていることもあり、管理職への昇進に意欲のある女性従業員がおらず、女性管理職はまだ誕生していない。

【**主な取組内容と状況**】

①**女性技術職の採用と施設整備**

(内容)

- 人材不足の解消と、需要の高い女性の視点を取り入れた施工を目的として、技術職の女性の採用を積極的に推進していたところ、平成30年4月、初めて女性技術職1人(工業高卒・建築)の採用に至った。
- 採用に当たり、建築現場では、これまで設置されていなかった女性用トイレや更衣室、休憩所を設置

(取組の効果、今後の見通し)

- 高校や大学のインターンシップでも女性を積極的に受け入れるなどして採用拡大に向けた対応を行っており、平成31年度も、継続して技術職の女性従業員1人(大卒・土木)の採用を予定(内定)

②**事務職の女性による建築現場見学会の開催**

(内容)

- 住宅事業の顧客満足度向上のためには女性の視点を取り入れた施工が必要と考え、平成29年度以降、事務職の女性従業員の会議体を組織し、建築現場見学会を開催。女性独自の目線による業務改善に関する提案を募っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 社長の妻を「女性活躍推進担当幹事」に任命し、女性従業員の意見を社長に伝えやすくしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員の経営参画意識の向上が図られ、「建物を建築している会社の一員」としての一体感が高まっていると感じている。



## ③育休前と同一階級・職務に復帰できる制度

## (内容)

- 育休を取得する場合、復帰後はただでさえ育児との両立が難しいので、どのような職務を担当させられるか不安にさせないため、休業前と同じ階級・職務に復帰させている。平成28年度に育休を取得した2人の女性従業員も、復帰の際は休業前と同じ階級・職務に配置
- 男女とも育休を取得しやすくするため、業務が属人的にならず、各従業員が担当業務以外の複数の業務を代替できるよう、空いた時間に他の従業員の業務を手伝うことで、担当業務の多様化を図っている。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 育休からの復帰後に別の部署へ配置転換していたら離職した従業員もいたかもしれず、育休取得者を休業前と同一階級・職務に復帰させることで、安心して継続就業できる環境を整えることができている。

## ④看護休暇(有給)の利用促進

## (内容)

- 育児・介護休業法では、子どもの看護休暇を有給にすることまで義務付けられていないため、これまで子どもの看護休暇は無給としていた。
- 平成29年、福利厚生の内容の見直しを行ったところ、子どもの看護休暇の取得実績がないことが判明。その原因は、無給であることと考え、平成30年4月に就業規則を改正して看護休暇を有給にすることにより、看護休暇の利用の促進を図った。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 平成30年4月に制度を改正したところ、同年9月時点で女性従業員3人が計5回の看護休暇を利用した。

## 2. 製造業（42事業者）

基本情報

◆ **主な事業内容**

印刷業

◆ **所在地**

北海道地方

◆ **設立**

1920年代

◆ **従業員数**

163人(うち女性45人)  
(女性比率27.6%)

◆ **平均年齢**

男性:46~50歳  
女性:31~35歳

◆ **女性採用比率**

60.0%(H27)→0.0%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

—

◆ **一月当たり平均残業時間**

17時間(H27)→27時間(H29)

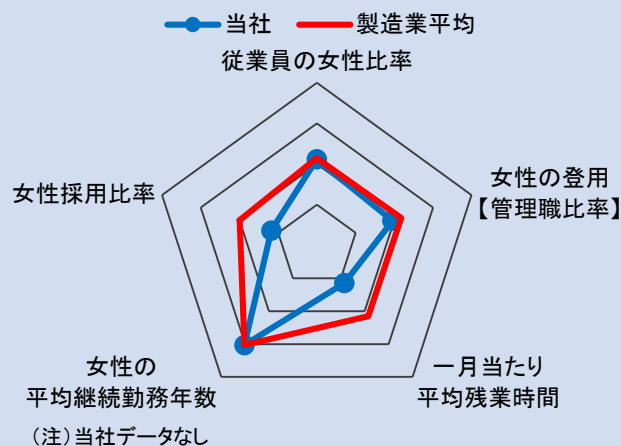
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 会社設立から一定の期間を経た事業の一環として、平成28年に「働きがいのある会社中長期計画」を策定。現在は従業員の満足度向上や働き方の見直し等の土台づくりを行っている段階であり、女性の活躍推進については、女性従業員が増えてきたこともあり、時代に乗り遅れないようにするためにも、女活法に基づく事業主行動計画の策定含め、今後検討していく段階にある。
- ▶ もともと印刷業界は職人気質の男社会であったが、平成20年頃から印刷機器等の技術革新やコンピュータの導入等により、女性が活躍できる職種や場面も増えており、現在は営業部門、プリプレス部門、管理部門等で女性が活躍している。特に女性を意識的に増やしていこうという戦略や考えは有しておらず、採用に当たっては男女半々を前提に進めることを前提に考えているが、近年は、昇格したいというキャリア志向の女性従業員も増えてきており、それには対応していきたい。一方、女性従業員の中には、やりがいの喪失や結婚などのライフイベントを契機とした離職が依然として存在し、これらを防止するには、女性従業員が継続就業できる環境(仕組み)を整備した上で、女性従業員にとってロールモデルとなる従業員を育成し、増やしていくことが必要だと考えている。
- ▶ 女性活躍の推進に関しては、施策で推進すること自体は賛成であるが、これらを行うには費用も必要であり、中小企業にとっては負担となっていることも正直なところ。よって、女性活躍の推進とは、まずは金銭的に余裕のある事業規模の大きい企業を対象とした施策だと考えている。

【主な取組内容と状況】

① 育休後、休業前と同一以上の階級・職務に復帰できる制度

(内容)

- 就業規則等に明文化していないものの、労働生産性の維持や、新規の従業員より育成コストが低いなどといったメリットから、育休後に休業前と同一の階級や職務内容で復帰できることとしており、平成24年度以降4名の適用実績がある。
- 本制度については、従業員の家庭の経済的事情の影響から、利用者は増加傾向にある。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 従業員が育休を取得した場合に、その代替として必要となる従業員の確保が困難である。また、育休を取得した従業員が復帰した場合、代替要員として雇用した従業員の処遇をどのようにすればよいか苦慮している。

## ①育休後、休業前と同一以上の階級・職務に復帰できる制度(つづき)

## (取組の効果、今後の見通し)

- 従業員の継続就業が可能となる。また、継続就業によって女性従業員が増えることで、将来的には女性で管理職に就く従業員も出てくることが見込まれる。(現在、女性の管理職は0人。)

## ②過重労働防止対策として、全社的に残業時間削減を検討

## (内容)

- 平成28年、従業員の満足度向上を目的として「働きがいのある会社中長期計画」を策定
- 本計画に基づき、安全衛生委員会と共同で、過重労働防止対策として、全社的に残業時間の削減に取り組んでおり、残業時間を各部署に通知したり、ノー残業デーを設定するなどしている。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 本取組の結果、役員や従業員の間で、残業時間に対する意識が変わってきていることを実感しており、両立支援や人件費抑制のためには優先順位が高い取組であると認識している。
- 現段階では、取組から間もないため、残業時間の削減に具体的な効果は現れていないものの、将来的には残業時間の削減につながり、結果として女性の継続就業等に好影響を与えることを期待している。



基本情報

◆主な事業内容

食品加工業

◆所在地

北海道地方

◆設立

1930年代

◆従業員数

185人(うち女性114人)  
(女性比率61.6%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:31~35歳

◆女性採用比率

0.0%(H27)→0.0%(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

26時間(H27)→21時間(H29)

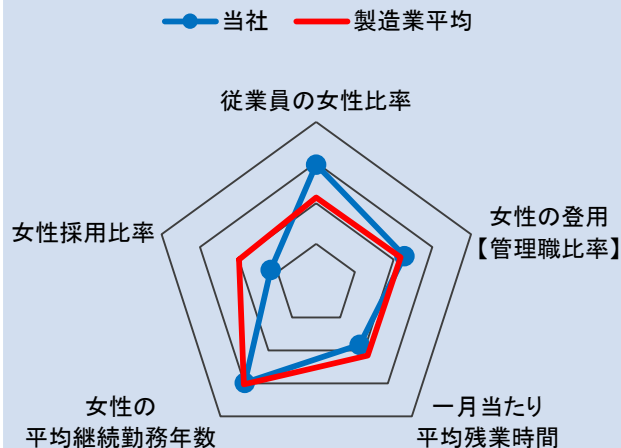
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

7.7%(H27)→6.7%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 男女共に採用5~6年で職場に見切りをつけ、他にやりがい求めて転職をする者や社内結婚等で中途退職する若手・中堅従業員が少なくないことから、従業員の定着、継続就業等の労働力の確保が課題になっている。
- ▶ このため、女性従業員についても、男性従業員と同様、貴重な労働力であり、継続して働いてもらうために出産・育児等における休業や短時間勤務制度、職場復帰等の仕組みを整えるなど、男女ともに働きやすい職場環境づくりとして、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいるものの、女性従業員の採用応募者は少なく、従業員に占める女性の割合も低いことから、特に女性従業員を意識した女性活躍の推進に関する取組は行ってない。また、新たな取組を行うにしても、現在の社内の人員体制では事務負担等が大きく難しい。
- ▶ しかし、女性従業員の仕事ぶりに期待することは小さくないことから、今後は女性従業員を中心とした工場作業班のグループリーダー(班長)の育成等を行っていく中で、女性活躍の推進に関する取組については、その必要性を含めて検討していきたい。

【主な取組内容と状況】

①育休後、休業前と同一以上の階級・職務に復帰できる制度

(内容)

- 若手・中堅従業員の中途退職者が少なくなく、労働力を確保するための従業員の離職防止・継続就業等が課題となっており、従業員の仕事と家庭の両立支援の充実及び働き続けられる環境整備のため育児や介護に関する就業規則を制定し、平成21年4月1日から実施
- 平成21年以降、育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とすることとしており、これまでに、本社勤務の女性従業員2人が、育休後に元の職務に復帰

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 育休取得者の職場復帰への不安解消を図るため、従業員からの申出等に応じて、育休中の会社の状況や業務の説明を行っており、また、復職する職場においても円滑に従業員を受け入れている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 仕事と家庭の両立支援等、従業員の継続就業に向けた職場環境の整備を図っていくことが、結果として女性管理職比率等の改善にもつながるのではないかと考えており、継続して取り組んでいきたい。

**②短時間勤務期間も給与を「全額」支給****(内容)**

- 上記の就業規則に基づき、3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより所定労働時間8時間を6時間に短縮する「育児短時間勤務」を実施
- 短時間勤務の適用期間の給与については、減額することなく、基本給、諸手当の全額を支給することとしており、これまでに、本社勤務の女性従業員1人が、本制度を利用

**(取組を実施するに当たって苦労(苦慮)・工夫した(している)点**

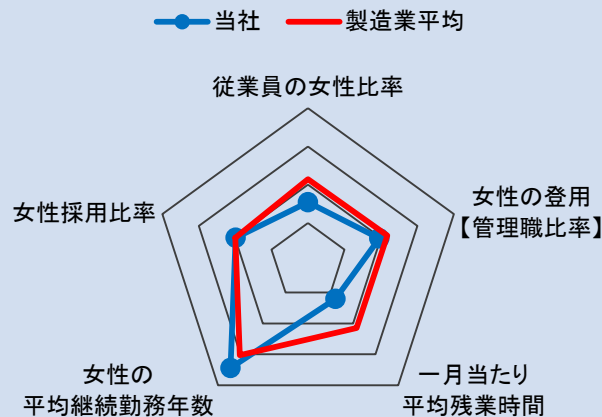
- 本制度の実施に当たり、限られた人数の中で短時間勤務従業員の業務をカバーすることに従業員から反発を受けたが、男女共に貴重な労働力であり、離職されたら自分達が困るとの認識が浸透し、現在では、従業員の継続就業に向けた会社の取組に理解を得られている。

**(取組の効果、今後の見通し)**

- 労働条件の改善や職場環境の整備を図っていくことが、従業員の離職防止や就業継続につながり、女性管理職比率等の改善にもつながっていくのではないかと考えており、継続して取り組んでいきたい。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
工業用カッター等の製造
- ◆ **所在地**  
東北地方
- ◆ **設立**  
1920年代
- ◆ **従業員数**  
199人(うち女性9人)  
(女性比率4.5%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**  
0.0%(H27)→25.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:16年、女性:13年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
19時間(H27)→26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)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

▶ 労働力人口の減少に伴い、女性の活躍が必要だと認識しているものの、役員が「事務職のみに女性を配置すれば良い」と認識しており、女性活躍の推進に向けた各種取組の実施には至っていない。

【課題と今後の見通し】

○女性が活躍できる職域が限定

(課題)

- i) 事務職には女性従業員が在籍(18人中8人)しているが、製造職には女性従業員がいないこと(142人中0人)、ii) 役員が製造職や営業職は女性には向かないと考えていること、iii) 製造業を本業としており、いわゆる職人気質の男性従業員が多く、女性には力仕事中心の製造現場は務まらないと考えていることなど、会社全体として女性の活躍についての関心が薄く、女性の職域が限定されている。
- 平成27年頃に担当者が役員に対して女性活躍の必要性をアピールした結果、現在は営業職に女性を1人配置
- 過去、営業職に女性従業員を2人配置していたが、工業用の金属カッターを主に取り扱っていることから、重量があることや、修理の際の製品の搬出作業・修理後の搬入作業など肉体的な負担が大きいことなどを理由に、2人とも退職した経緯がある。
- これらの経緯もあることから、営業職よりも更に負担が大きいと考えられる製造職への女性の職域拡大は困難であると考えている。

(今後の見通し)

- 上記のとおり、会社全体として女性の活躍についての関心が薄く、女性活躍の推進のための取組も特段実施していないことから、まずは男性従業員の意識改革から始める必要があると考えている。



基本情報

◆主な事業内容

医療機器等製造

◆所在地

東北地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

159人(うち女性79人)  
(女性比率49.7%)

◆平均年齢

男性:36~40歳

女性:36~40歳

◆女性採用比率

58.3%(H27)→61.9%(H29)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

16時間(H27)→10時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

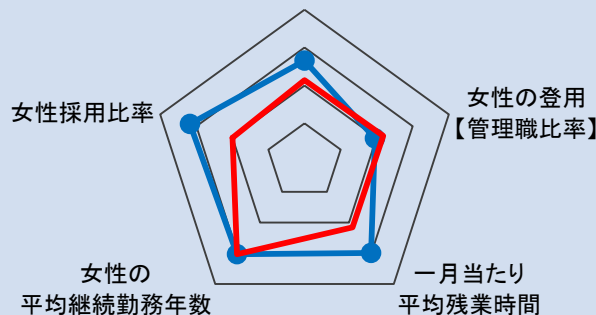
0.0%(H27)→100%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 製造業平均

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】

- ▶ 製造ラインはベルトコンベア式の流れ作業による単純作業が中心であることから、従来から地元の女性を多く採用してきた。現在、電子部品等製造工場には約80人の従業員がいるが、約6割(50人弱)が女性
- ▶ これらのことから、社長(男性)が女性の上に立つのは女性であるべきと考え、平成15年頃から、製造ラインにおいて、女性リーダー(係長級直下相当の役職)を配置し、女性の管理職候補の育成に取り組んでいる。
- ▶ また、社会保険労務士からの助言もあり、平成28年に、女活法に基づく事業主行動計画を策定。「課長級以上の女性管理職を1人以上にする」といった目標を掲げて、女性リーダーに対して、管理職に関する意識調査を実施するなど、まずは実態把握に努めることで、女性の管理職登用に向けた取組を進めている(平成30年7月時点、当社では女性の管理職は存在しない)。

【主な取組内容と状況】

○女性を中心に据えたプロジェクトを開始

(内容)

- 平成29年、社長直轄の生産戦略プロジェクトを開始
- 本プロジェクトでは、「仕事力」や「業務の改善力」のある係長級の女性を中心に据え、人員の管理と全社の改善を進めることとしており、特に、人事管理・改善に関しては、組織の中の管理監督者の意見よりも、この女性係長の意見や視点を重視するといった新しい考え方に基づき実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 社長などによるトップダウンで女性活躍を推進すれば、「やらされている感」が拭えないが、本プロジェクトを立ち上げ、女性を参画させると自らやる気持ちを育むことができ、大きな効果が期待できるのではないかと考えている。

(取組の効果、今後の見通し)

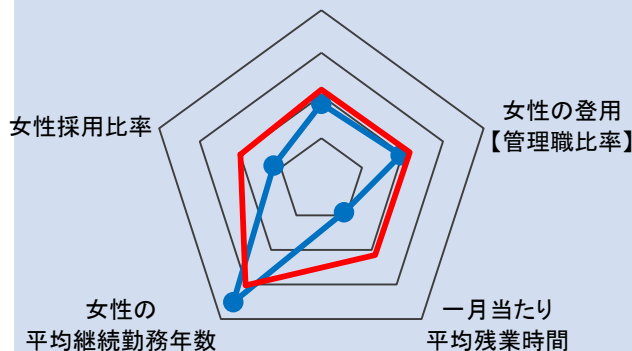
- これまで遠慮がちであった社内のコミュニケーションが、この女性係長を中心に活性化
- また、これらの取組の成果として、工場内のトイレを改善。従業員だけでなく、来客からも好評を得ている。



基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
工業用カッター、ドリル製造
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
1960年代
- ◆ **従業員数**  
118人(うち女性18人)  
(女性比率15.3%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:41~45歳  
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**  
20.0%(H27)→0.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:17年、女性:13年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
29時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
0.0%(H29)  
【管理職比率】  
0.0%(H29)

● 当社 ● 製造業平均  
従業員女性の比率



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 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、最近2年間で女性の採用実績が無い要因を分析したところ、長時間労働が常態化していることが要因であると考えられたことから、一月当たりの平均残業時間を20時間以内とすることなどを目標として、これらを改善するための取組を開始
- 製造業、特に中小企業の場合、取引先である大手企業の要望を気にすることから、例えば、取引先が女性活躍の推進を積極的に行っている事業者の製品を優先的に仕入れる、といった条件をつければ、多くの事業者が率先して女性活躍を推進すると考えられ、そのような強制力のあるような状況にならなければ、中小企業では女性活躍のための取組はなかなか進まない

【主な取組内容と状況】

① 長時間労働是正を目的とした作業のコンピュータ化と多能工化

(内容)

- 同業他社において、長時間労働を理由に、労働基準監督署から指摘されたことがあり、従前から長時間労働の是正に向けて取り組まなければならないと考えていた。
- そのため、当社では、長時間労働の改善のため、①工場での作業のコンピュータ化、②多能工(特定の技術のみではなく、複数の業務や工程をこなす作業員)の育成を行っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 工場の作業において、必ずしも人の手で行わなくても良いものについては、コンピュータ化することで作業効率を上げられるとともに、手作業を減らすことで現場の危険度が下がり、性別に関係なく誰でも作業できるような環境を作ることができる。
- また、多能工を育成することで業務が一人に集中することを避けることができ、より柔軟な勤務シフトを組むことができる。

(効果、今後の見通し)

- 多能工の育成のためには、研修の実施やOJTが必要で少なくとも2、3年の期間が必要であり、すぐには効果は現れない。
- 取組を進めていけば、長時間労働が是正され、職場環境の整備につながり、ひいては女性の従業者数の増加にも結び付くと考えるため、今後も引き続き作業のコンピュータ化及び多能工の育成を進めていく。

## ②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)

- 小さい子どもを持つ従業員の短時間勤務や、要介護者が家族にいる従業員の休業・短時間勤務といった取組を他社で積極的に行っているとの情報を聞いたこと、従業員全体の年齢構成をみると、小さい子どもや介護が必要な家族を持つ従業員が多いと考えられたことから、平成30年4月に取組を開始

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- カッターやドリルの製造など、高い技術を有する者にしかできない作業に従事する従業員からは、その従業員しか当該作業ができないため、本制度を活用できないとの不平不満があった。
- これに対しては、今後、多能工の育成に力を入れるなどして、業務が特定の従業員に偏らないようにすることで、従業員が平等に本制度を利用できる環境整備を進めていくと説明し、理解を求めた。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 従業員118人のうち、本制度を利用しているのは嘱託職員の2、3人程度であり、定着はまだしていない。

基本情報

◆主な事業内容

鋼管(水道管等)の製造

◆所在地

南関東地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

168人(うち女性46人)  
(女性比率27.4%)

◆平均年齢

男性:36~40歳  
女性:31~35歳

◆女性採用比率

29.6%(H27)→22.2%(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

16時間(H27)→16時間(H29)

◆女性の登用

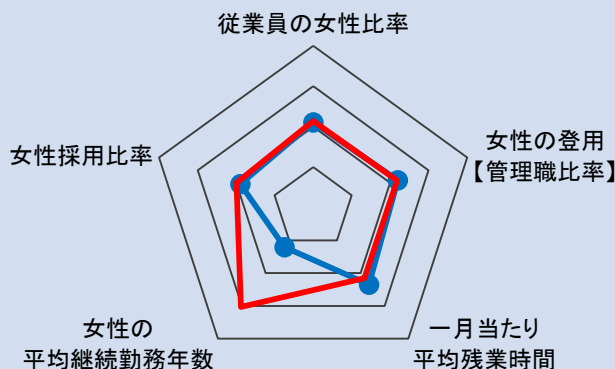
【係長級比率】

0.0%(H27)→29.0%(H29)

【管理職比率】

4.0%(H27)→5.0%(H29)

● 当社 ● 製造業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

▶ 従業員数が少なく、男性だけでは優秀な従業員も限られていることから、経営トップは、従来から女性にも管理職に着任して業務に携わってもらう必要性を感じており、「女性従業員の管理職への積極登用」という方針を示している。

【主な取組内容と状況】

○管理職登用における最低滞留年数の撤廃と係長級への登用

(内容)

- 女性の管理職(現在1人)への登用に際しては、最低滞留年数を要件としないこととした。
- さらに、平成29年に、事務職の女性従業員5人を管理職直近下位の係長級に登用

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性従業員は、全員管理職候補としての育成が想定されていない「一般職」として採用されており、自分が管理職になることを想定していない人が多い。過去に、ある一般職採用の女性を、在職年数にかかわらず、将来の管理職候補として重要な仕事をどんどん任せるなどして、一刻も早く女性管理職を育成しようとした結果、当該女性は職務の重責に耐えきれず、病気になってしまい、離職してしまったことがあった。
- このことを受けて、女性管理職を育成するにしても、ゆっくりと時間をかけて丁寧に育成しなければならぬことを痛感
- この反省を踏まえ、①管理職直近下位(係長級)への登用の前後で、女性従業員が自分の将来のキャリアパスを考えられるよう、役員との面談を定期的実施、②平成30年以降、新たに社内に産業医を常駐させるなど、きめ細かく丁寧な対応を心がけているが、うまくいくかどうか正直不安
- また、女性管理職としてロールモデルとなる従業員がいないためか、係長級に登用された女性従業員も自分の役割について悩んでいる部分があり、今後どう対応するかが課題

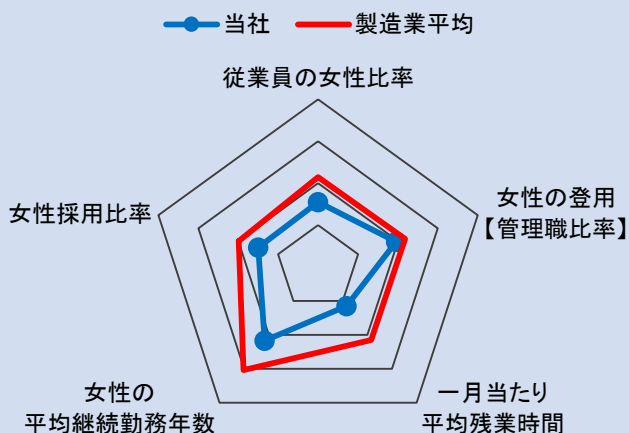
(今後の見通し)

- 不安はあるものの、当面は上記のようなきめ細かく丁寧なフォローを行っていきたいと考えており、取組を進めていく中で課題が発生すれば、その際に検討していきたい。



基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
自動車部品の製造
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
1950年代
- ◆ **従業員数**  
291人(うち女性13人)  
(女性比率4.5%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**  
7.1%(H27)→10.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:19年、女性:8年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
23時間(H27)→27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)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 平成28年頃から、人材確保について危機感を抱いた役員からのオーダーで、女性活躍の推進に関する取組を実施
- 女活法の全面施行前(平成27年度以前)はそれなりに女性からの応募があったものの、同法施行後(平成28年度以降)は、大企業が女性採用に関する数値目標を立てて積極的な採用を行っていることから、応募者が大企業に集中。中堅企業には採用説明会にすら人が集まりにくくなっている。

【主な取組内容と状況】

○ 将来の管理職候補の積極採用と研修の実施

(内容)

- 昨今の人手不足から、幹部候補となる人材の確保及び育成に注力する必要性を感じ、平成27年から、男女問わず大卒事務職(総合職)の採用を積極的に進めるとともに、幹部候補生としての教育を含めた研修を行っている(平成29年までの3年間で男性8人、女性2人採用)。
- 具体的には、外部委託業者によるキャリアコンサルティングや各種資格講座(オンライン英会話サービスを利用した英語講座、産業カウンセラー資格講座など)の受講を奨励し、費用は当社が負担

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 研修の実施自体には苦慮していないが、今後、女性の管理職を増やすに当たっては、当社の規則上、係長級への昇進には最低10年の勤務経験(実際には12~15年で係長に昇進するケースが多い)、課長への昇進には係長級で5年の勤務経験が必要
- 特に、ライフイベントで長期休暇を取得せざるを得ない女性にとっては、更に昇進に時間がかかってしまうことが、今後管理職を増やすに当たって支障になると考えている。
- そのため、今後、当該規則を改正したいと考えているが、規則を改正するには役員決裁が必要であり、人事は特に繊細な問題なので、慎重に進めていかなければならないと考えている。
- なお、現場(生産部門)には勤続年数の長い女性(50歳代等)もいるが、これまで管理職としての教育を行ってこなかった経緯もあり、管理職として現場をまとめる意欲のある者はおらず、これらの従業員を管理職として登用していくのは困難

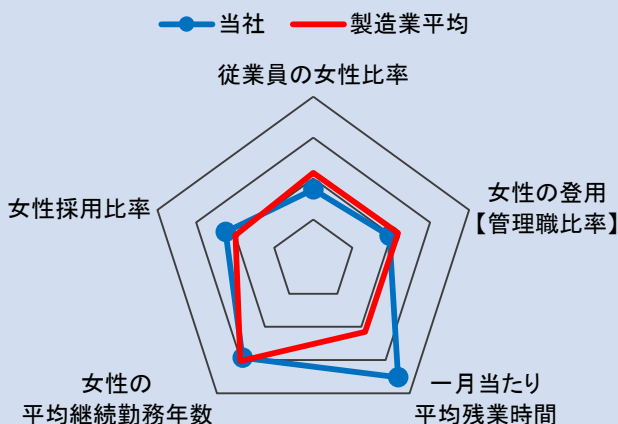
(取組の効果、今後の見通し)

- 近年採用している大卒事務職には、最初から当社の幹部候補であることを明確に伝えており、上記の取組を継続していくことで、女性の管理職も増やしていきたい。



基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
化学工業薬品の製造・販売
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
1930年代
- ◆ **従業員数**  
377人(うち女性46人)  
(女性比率12.2%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:41~45歳  
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**  
25.0%(H27)→33.0%(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**  
4時間(H27)→4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)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 従来、男性従業員からは「女性が作業着を着て粉まみれになって仕事をするなんてかわいそう」といった意見がよく聞かれたが、女活法に基づく事業主行動計画に、課題として「性別による役割分担の意識の払拭が十分に行われていない」と記載したことや、入社する女性も、粉まみれになる業務内容であることを覚悟の上で入社し、現場で実績を上げていることから、最近では、社内では固定的な性別役割分担の意識が薄らいできている。
- また、従来は、女性が営業部門にいることに対し、顧客から「女性に営業は務まらない」として難色を示されることもあったが、営業担当の女性はそういった意見にもめげず顧客に製品のカスタマイズを提案し続け、結果として、顧客からの評価を得た。結果、現在では、その顧客からは「あの女性従業員でなければ話を聞かない」といった関係にまでなった事例もあり、女性が着実に実績を上げてきている。

【主な取組内容と状況】

○リーダー研修等への女性従業員の参加と「ロールモデル」の育成

(内容)

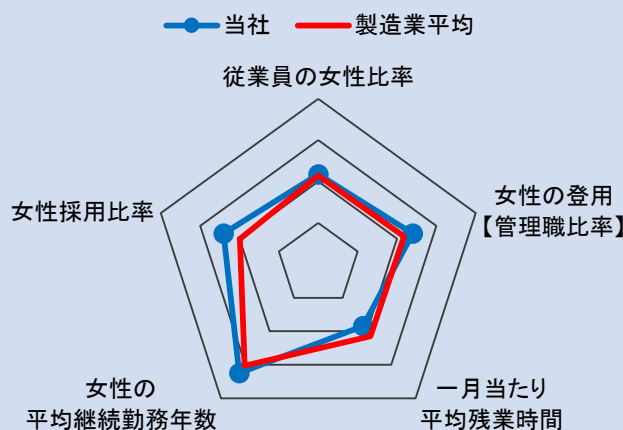
- 外部団体が実施しているリーダー研修や、親会社で実施しているダイバーシティ(多様性)について考える研修(平成29年度実施)に本社の女性従業員を参加させている。
- ダイバーシティの研修自体は毎年実施しているものではないが、意見交換やグループディスカッションを通して、各社で課題と考えている事項について情報共有ができ、女性活躍の参考になる内容であったことから、今後も実施されれば、本社だけではなく現場(工場)の従業員にも参加してほしいと考えている。

(取組の効果、今後の見通し)

- これらの研修等を通じて、実績を着実に積み上げている女性従業員を今後、係長級、管理職としていき、ロールモデルと言えるような女性をこれから増やしていきたい。
- ロールモデルとなる女性の育成を図ったとしても、従業員によりそれぞれ状況は区々であることから、完全に自分自身にあてはまるロールモデルというものはない可能性が高いと考えている。いろいろな従業員の例を参考に、自身にあったモデルを組み立てていくよう周知していくことが重要と認識

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
菓子、食品の製造・販売
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
1950年代
- ◆ **従業員数**  
約500人(うち女性約150人)  
(女性比率約30%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**  
41.7%(H28)→37.9%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:16年、女性:12年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
19時間(H28)→20時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級】  
21.6%(H28)→24.5%(H29)  
【管理職比率】  
5.1%(H28)→9.1%(H30)



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、製菓・販売業界は男性社会で、女性は主に、経理・庶務を担当する専門職に限定されてきた。
- 平成20年頃から、総合職(管理職候補)として、女性の採用を積極的に進めてきたものの、依然として「アンコンシャスバイアス」(無意識の偏見)の強い会社で、男性管理職側にも、「女性を男性と同等に扱うべきではない」等の根深い意識が存在し、女性従業員の扱いに戸惑っている。
- 実際、女性従業員に対して、無意識のうちに、簡単な案件を振ったり、男性従業員だけに残業するよう指示したりした結果、平等な取扱いを望む女性従業員の不興を買っている面もある。
- 取引先(卸業)においても、担当の営業が女性の場合、産休・育休などで不在になる可能性もあるため、男性の担当が好ましいという企業が多い。
- しかしながら、菓子の主な購買・消費主体は女性であり、女性に買ってもらうための商品開発やマーケティングを行うには、女性の視点が不可欠。女性活躍推進を含め、ダイバーシティを推進していくことが成長につながるかと考えている。

【主な取組内容と状況】

① 育休等取得者のための「復職支援シート」の導入

(内容)

- 育休取得者向けに、厚生労働省が公表しているひな形をベースに、独自の「復職支援シート」を作成
- 当該シートは、時期や各段階(妊娠が判明したとき、産休前、産休・育休中、復帰直前、復帰後)に応じて、会社と従業員がお互いに把握しておくべき事項を整理したものであり、従業員が記入したものを基に面談を実施
- なお、女性の育休取得者は年間6、7人で、対象者の取得率は100%

(取組の効果、今後の見通し)

- 取得者自身の復帰への精神的なハードルを低くする効果だけでなく、所属部門の上長や人事担当者間のコミュニケーションツールとして好評
- 特に、人事担当者と当事者だけのやり取りに終始しがちである育休中等のコミュニケーションにおいて、所属部門との間でもコミュニケーションが図れるツールとして有効と考えており、「言いたいと言えない本人」と「聞きたいが聞けない上司」との間のコミュニケーションを円滑に行えるものとなっている。

## ②男性の育休取得促進

## (内容)

- 従来、育休は長期間取得するという前提で申請を早い段階から行うよう要請
- 平成28年度以降、男性でも育休を取得しやすいよう、短期間での取得も可能であることを周知。育休取得前ぎりぎりまで申請を受け付けることとした。
- 男性の育休の取得は、男性従業員が勤める企業にとって必ずしも直接的な利益にはつながらないものの、女性が働きやすい環境の整備を社会全体の問題として捉え、企業の社会貢献として取り組んでいかなければならないと認識

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- これまで男性の取得率は6、7%弱(年間1、2人)と低水準。取得したとしても短期間(平均1、2日。最大5日程度)。
- 男性管理職には、男性による育休の取得が一般的ではなかった世代が多く、依然として社内では理解が得られにくく、育休を取得しづらい雰囲気が残っている。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 共に当社の従業員で出産を迎えた夫婦がおり、妻の産後休暇8週間と、今後妻が復帰を予定している平成31年1月からの約3か月間、子どもの保育園入所等のため、夫が育休を取得予定
- まずは、これを一つのモデルケースとして、男性の育休取得を拡大したいと考えている。



基本情報

◆主な事業内容

菓子の製造・販売

◆所在地

南関東地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

237人(うち女性175人)  
(女性比率73.8%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:31~35歳

◆女性採用比率

60.0%(H27)→75.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:12年、女性:6年

◆一月当たり平均残業時間

18時間(H27)→12時間(H29)

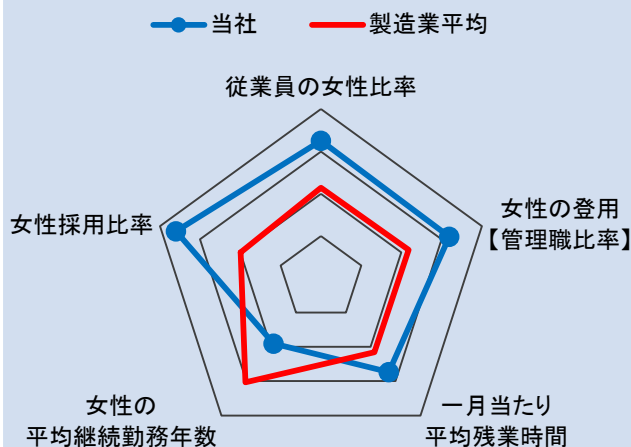
◆女性の登用

【係長級比率】

33.0%(H27)→33.0%(H29)

【管理職比率】

27.0%(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】

- ▶ 従前は男性従業員の中に、「女性は発言するな」という風潮や「女性は男性従業員の補佐役で十分」との意識が根強くあった。
- ▶ 社長は、優秀な女性が男性の補佐役に甘んじることに疑問を感じ、女性従業員が7割を占めている当社において、女性の潜在能力を眠ったままにしてはもったいないと考え、強いリーダーシップを発揮し、女性活躍の推進に取り組んでいる。
- ▶ 特に、菓子の購買者は女性が多く、「女性目線」での商品開発が重要であると考えている。

【主な取組内容と状況】

①担当以外の業務習得による女性の継続就業

(内容)

- 他の従業員が業務を代行できる体制を構築することで、育休、短時間勤務等の出産、育児等に係る制度を使いやすくすることを目的として、平成15年以降、担当業務以外に二つ以上の業務を習得し、必要などきに他部署からでも仕事をフォローし合える制度を導入
- 数十年前から導入している「多能工制度」(=工場において一人の作業員が複数の業務を担うこと)の仕組みを「事務職」の分野にも活用

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 定期的に業務の棚卸しを行い、業務の割り振りが容易になるよう業務を効率化
- 各従業員の担当以外の業務の習熟度(6段階)を社内に公開することで、上長にとっては、担当者以外の誰にどの業務を任せられることができるか、予定外の休暇発生の際の代理を誰に依頼できるかなどが一旦瞭然となり、他の従業員にとってはスキルアップのモチベーション向上にもつながっている。
- さらに、本制度により得たスキルを評価する人事評価制度を導入

(取組の効果、今後の見通し)

- 各種両立支援に係る制度が使いやすくなり、男女問わず、継続して勤務できる環境が整備された結果、継続就業する女性が増加し、平成10年には0%であった女性管理職比率は、30年には25%まで上昇
- 従業員同士がお互いに助け合う企業風土が培われ、このような企業風土の下で、新入社員の女性によって考案された商品がヒット。現在では、売上全体の約1割を占める主力商品になるなど、成果につながっている。
- 従業員個々のスキルアップにつながり、他の従業員の仕事を理解したことで社内のコミュニケーションが活発化。業務を代行できる従業員が複数いることで、仕事の抱え込みがなくなり、休みやすい職場環境になった。



## ②残業時間の削減に向けた取組

## (内容)

- 女性従業員から意見を聴いた結果、女性が育児をしながら継続就業し、管理職に就く場合に一番に支障となる要因が、「時間外労働が多いこと」であると判明したことから、残業時間の削減に向けた取組を開始
- 平成15年以降、時間外労働を行う場合の所属長への事前申請制度を導入するとともに、29年からは、全社一斉に月1回のノー残業デーを設定

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 残業しないことに対するプラスイメージの発信に努め、従業員の意識改革を促し、徐々に残業せずに帰るスタイルが浸透
- 定時退社時間に強制的に消灯・施錠を行うことにより、物理的に残業できない状況を作った。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 一月当たりの平均残業時間が年々減少傾向(18時間(H27)→12時間(H29))
- 従前から「お客様至上主義」で取引先の要望どおりに仕事を行っていた製造工場や営業部門に対し、取引先との関係においてもノー残業デーを組み込んだ上での年間の業務スケジュールを立てるよう指示した結果、月1回、全社一斉のノー残業デーを設定することが可能になった。
- 「お客様第一主義」で自分の人生を犠牲にしていた従業員の意識が変わり、「女性が働きやすい会社」との意識が社内で高まった。
- 若い女性従業員の中には、自ら管理職になりたいと考える者が出てきており、今後、女性管理職比率の向上(目標:2020年までに35%)に寄与する取組になるものと考えている。

## ③女性従業員をトップとする社内委員会の設置と男性の意識改革

## (内容)

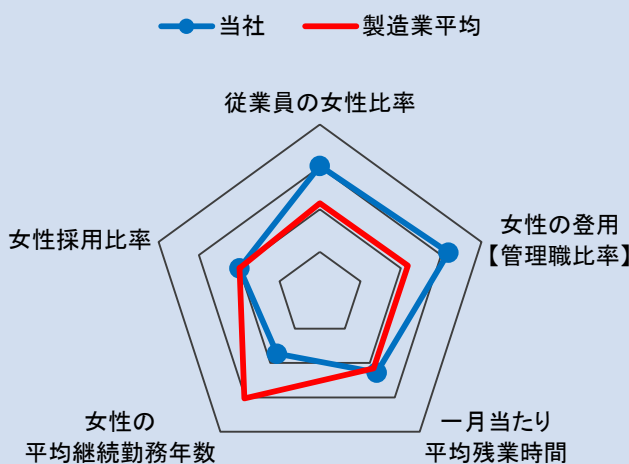
- 女性活躍の推進をトップの意気込みだけで進めるのは難しいと感じた社長の指示により、女性従業員を委員長とした、部門横断的な女性活躍を推進する社内組織を設置
- アンケートや聞き取り調査を基に、従業員のニーズにあった男女共同参画の推進に必要な制度の検討や、育児、介護、セクハラに関する相談窓口の設置等の取組を実施

## (取組の効果、今後の見通し)

- 職場における男女共同参画の推進には、女性の従業員は当然であるが、男性管理職の意識改革も必要であるため、本委員会の取組として、外部専門機関による男性管理職への研修を実施(平成19年から2年間)
- 研修を受けた男性管理職は、「それまでは会社の切り盛りは男性がしなければならないと思っていたが、中小企業では限られた人材が男女関係なく協力し合う必要がある。従業員同士が個々ではできないことを男性・女性関係なく、仲間として考えて行く必要があることを理解した」などと認識を改めた。
- 意識改革が最も難しいと考えていた男性管理職が最初に女性活躍の重要性を理解したことは、その後の女性活躍の推進に大きく寄与
- 社長は、女性管理職比率の数値目標(2020年までに35%)を達成するため、本委員会をサポートすると宣言しており、従業員主導で女性活躍推進の取組を検討・実行する委員会の存在は女性管理職比率の向上に大きな役割を果たすものと考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
化粧品の製造等
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
2000年代
- ◆ **従業員数**  
133人(うち女性86人)  
(女性比率64.7%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**  
—
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:6年、女性:6年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
16時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
42.0%(H28)  
【管理職比率】  
18.2%(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】

- ▶ 少量多品目の化粧品を製造するOEM(Original Equipment Manufacturing)事業を展開しており、作業工程では、手先の器用さと小さな違いに気付くきめ細かさが求められることから、女性に向いている事業内容であり、実際に、パート従業員の9割は女性が占めている。
- ▶ 人手不足のため、同じ地域の他社工場と人材の奪い合いが激化。また、女性の力が特に必要な業種であるため、新工場の竣工に伴い女性を中心に採用を拡大することが喫緊の課題だった。そのため、女性活躍の推進に関する各種取組を行うことで、平成29年には女活法に基づく企業認定(「えるぼし」認定)を取得し、女性が働きやすい職場としてブランディングすることで、他社との差別化を図っている。
- ▶ さらに、働きやすい職場とするため、テレワークの導入や工場に隣接した事業所内保育所を新設するなど、子育て中でも就業できる環境を整えている。

【主な取組内容と状況】

① 管理職研修の対象候補拡大と管理職候補者への意識付け

(内容)

- 女活法に基づく事業主行動計画の策定(平成28年)に当たって、「一般事業主行動計画策定入力支援ツール」(厚生労働省)を活用したところ、従業員に占める女性比率(約65%)と比較して女性管理職比率が低い(25%)ことが判明
- また、「女性は管理職になりたがらない」という思い込みがあったが、実際に話を聞いてみると、育児が落ち着いた時期など、タイミングさえ合えば管理職になりたいと考える女性もいることから、意識的に取り組む必要があると認識
- そのため、平成27年度から開始した管理職を対象とした研修では、「管理職候補」を対象に含めていなかったことから、次の管理職の育成も視野に、28年度以降、管理職候補(係長級)も研修対象に追加。男女関係なく、会社経営の考え方や他部署との連携などについて、ワークショップ形式での研修を実施している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性比率に比して女性管理職比率が低いといった具体的なデータの把握によって、当社の課題を認識できたと同時に、人事担当者からは経営層に対して女性活躍に関する取組の提案が行いやすくなった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 管理職候補である係長級の従業員が管理職や経営層と一緒に研修を受けることで、目線が上がり、管理職候補としての意識付けができた。
- 男女関係なく管理職候補として研修を実施しており、自分に何が求められているか分かる機会となっている。

**②残業時間の削減に向けた取組****(内容)**

- 毎週水曜日をノー残業デーとし、定時退社を呼び掛け

**(工夫又は苦慮した(している)点等)**

- 納品日の期限があるため、製造工場での実施は困難。最近、訪日外国人の増加に伴うインバウンド需要もあり、他社に仕事を依頼するほど注文が増えている。
- 様々な職種があるため、全従業員を対象とした実施は困難。また、取引先の予定に合わせて商品を作らなければならないため、計画的な業務遂行が困難

**(取組の効果、今後の見通し)**

- 事業が拡大傾向にあるため、本取組が十分にできておらず効果は出ていないが、本取組を実施することで職場環境が改善され、より働きやすい職場になると考えている。
- 今後は、部署によってノー残業デーの曜日を変えるなど、運用面を検討し、無理のない範囲で実施したいと考えている。

**③男性の育休取得の促進****(内容)**

- 妻が出産予定の男性従業員に対し、男性でも育休が取れることを個別に周知
- 女性だけでなく、男性も含めて従業員全員が働きやすい会社を目指しており、次世代法に基づく事業主行動計画においても、計画期間内(平成28年1月～30年7月)に、男性一人以上の育休取得を目標としている。
- 平成29年度の男性の育休取得率は3割程度(対象者3人中1人)

**(工夫又は苦慮した(している)点等)**

- 育休中は収入が減ってしまうことから、取得率が低い。その一方で、年休を取りにくい雰囲気はないため、多くの人が年休の取得で対応しており、育休を取得するメリットがあまりない。
- 人手不足の状況下で、各従業員が複数の担当を兼務し業務が増えているため、育休中の従業員の業務の代替は大きな負担。女性だけでなく男性も含めた全ての従業員が働きやすい職場にすることが理想ではあるが、なかなか難しい。



基本情報

◆ **主な事業内容**

印刷業

◆ **所在地**

南関東地方

◆ **設立**

1920年代

◆ **従業員数**

287人(うち女性82人)  
(女性比率28.6%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆ **女性採用比率**

40.0%(H27)→61.1%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:19年、女性:13年

◆ **一月当たり平均残業時間**

31時間(H27)→31時間(H29)

◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

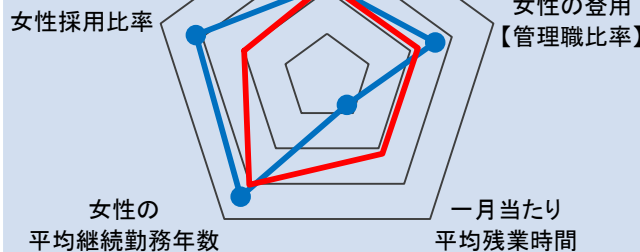
18.7%(H27)→25.0%(H29)

【**管理職比率**】

9.5%(H27)→13.0%(H29)

● 当社    ● 製造業平均

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、「印刷業界は男性の職場」とのイメージがあり、女性従業員は少数であったが、男女雇用機会均等法の施行(昭和61年)以降、性別に関係なく採用活動を行うこととした結果、現在は従業員の約3割が女性
- ▶ 社長が掲げる「男女を問わず、チャンスは平等」との方針の下、女性優先の登用は行わず、従前から男女関係なく能力評価により管理職等に登用。そのため、女性管理職比率は、印刷業界の平均が約4%とされている中で、当社は13%と決して低くはないと認識
- ▶ しかし、面談等で女性従業員の間でリーダーになることにちゅうちょする雰囲気があることから、女性のリーダーの育成に積極的に取り組み始めている。

【**主な取組内容と状況**】

○ **社内の各委員会委員長への女性起用(女性リーダーの育成に向けた取組)**

(内容)

- 上記のとおり、女性従業員がリーダーになることにちゅうちょしている実態があったことから、女性リーダーの育成を目的として、4テーマ(①5S(工場の安全衛生管理(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ))・業務改善、②おもてなし、③社内報、④資格取得促進)の委員会を設置
- 委員会は、従業員主体の運営とし、それぞれの委員会のリーダー(委員長)に女性従業員を起用

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 各委員会のリーダーに女性従業員からの立候補者を募集したものの、立候補者が現れず、最終的には幹部が推薦
- 推薦されてリーダーになった女性従業員は当初不安そうだったが、委員会等の議事進行等を重ねるうちに慣れたようである。
- 委員会のメンバーには男性従業員も入れ、管理職による支援や取締役によるアドバイザーとしてのフォローにより、リーダーとなった女性従業員の不安を解消することに努めた。

(取組の効果、今後の見通し)

- 実際の業務に直接影響を与えるものではないが、議事進行・マネジメントの経験を通して、女性従業員の自信につながっており、女性活躍推進に最も効果があったと考えている。
- 実際、若手女性従業員の中には、管理職への意欲を持つ者も現れている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

工業用ゴムの製造・販売

◆ **所在地**

南関東地方

◆ **設立**

1970年代

◆ **従業員数**

309人(うち女性91人)  
(女性比率29.4%)

◆ **平均年齢**

男性:36~40歳

女性:36~40歳

◆ **女性採用比率**

23.8%(H27)→41.7%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:13年、女性:15年

◆ **一月当たり平均残業時間**

10時間(H27)→18時間(H29)

◆ **女性の登用**

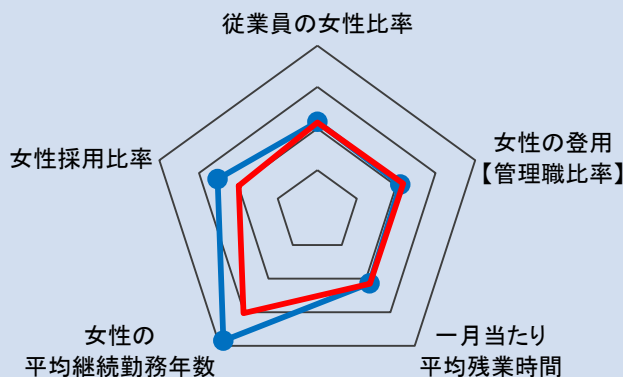
【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

3.1%(H27)→3.1%(H29)

● 当社    ● 製造業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従業員は会社の重要な財産であると捉え、人材育成に注力している。
- ▶ ワーク・ライフ・バランスの推進に力を入れ、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努めてきた結果、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てきた。平成23年には、国から「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」)を受けたほか、平均継続勤務年数は女性が男性を上回っている。
- ▶ しかし、ゴムの製造・作業工程において力仕事があることなどから、男性従業員が約7割と、今もなお男性中心の職場である。
- ▶ 女性の管理職比率の向上に向けては、女性従業員のキャリア形成に向けた取組が十分でないことが課題であると認識しており、①女性従業員を対象としたキャリア研修の実施、②女性従業員の活躍の場を増やすため、女性が少ない部門・職種への積極的な配置(職域拡大)等を実施
- ▶ 女性活躍の推進は、女性がライフイベントを経ても、家庭と仕事を両立しながら継続就業が可能であることや、女性が活躍できる職場であるといった企業のアピールにもつながり、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるものと考えている。

【主な取組内容と状況】

○ **働きやすい職場環境づくりのためのニーズ把握**

(内容)

- 子育て世代にとって働きやすい職場環境づくりのための取組を進めていくに当たって、いかに従業員のニーズを拾い上げ、制度の整備や取組の実施に結び付けるかに苦慮する一方、これまで、工場働く女性従業員が意見や要望を言う機会が少なかった。
- そこで、平成22年、女性従業員が企画運営するコミュニケーションの場を活用し、県内の3工場働く女性従業員を対象に、昼休み休憩の時間を利用して昼食をとりながら意見交換を行い、女性従業員のニーズを把握する機会を設けた。

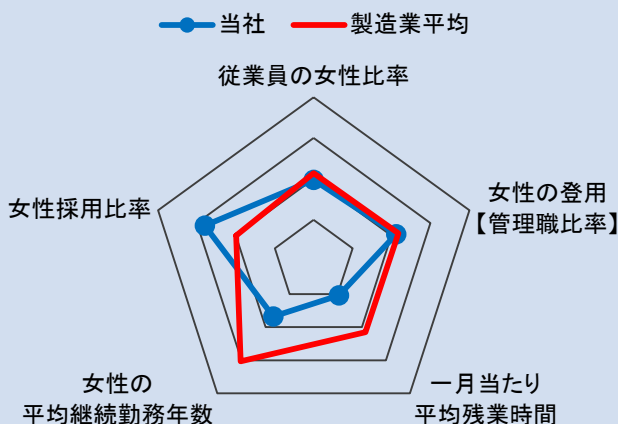
(取組の効果、今後の見通し)

- 現在では、回を重ね、働きやすい職場環境を目指すコミュニケーションの場として定着し、働きやすい職場づくりを目指して、具体的な課題や取組を検討する場として活動を行っている。
- 意見交換で挙げられた意見等を契機として、加湿器の設置やトイレの洋式への改築が行われたほか、平成23年には、子どもの看護休暇について半日単位での取得を可能とする制度を整備
- 本取組や各種両立支援に係る制度が整備され、育休取得や短時間勤務の利用に理解のある職場風土が形成された結果、「子育てサポート企業」としての認定や、女性の平均継続勤務年数の向上にもつながっている(平成27年:13年→29年:15年)。



基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
食品の製造・販売
- ◆ **所在地**  
甲信越地方
- ◆ **設立**  
1940年代
- ◆ **従業員数**  
395人(うち女性105人)  
(女性比率26.6%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**  
60.0%(H27)→50.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:16年、女性:6年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
28時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
5.2%(H27)→4.4%(H29)  
【管理職比率】  
4.1%(H27)→3.3%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- i) 会社全体で女性が増加傾向にあること、ii) 管理職が男性だけでは業務が回らないと判断したこと、iii) 「女性は結婚したら退職するもの」と考える世代の従業員が退職したことなどを契機にして、女性従業員を管理職に登用する動きが始まった。
- また、取引先(大手小売(スーパーマーケット等))による業務監査の内容に、「女性管理職の割合」に係る項目が含まれていたことから、女性管理職を増やしていかなければならないという意識が強まった。
- 男女問わず、育休取得の促進や管理職への登用に当たって特に重要となるものは、「ロールモデル」と「外圧」であると認識。まずはモデルとなる従業員を育成し、それに続く従業員のハードルを下げることで社内の雰囲気醸成するとともに、メディアによる世論形成や国による法定等の外圧があることで、会社としても、これらに取り組みやすくなると考えている。

【主な取組内容と状況】

① 最低滞留年数を昇進要件としない

(内容)

- 優秀な人材を積極的に登用するという観点から、「総合職」や「一般職」といったコース別雇用管理は行っておらず、性別や役職の滞留年数に関係なく、実際の仕事ぶりを見て優秀な人材を管理職に登用(現在、課長級の女性は2人、うち1人は30代前半で課長に登用)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 現在の女性管理職(課長級2人)は、入社当初から優秀で、管理職への意識も高かったが、家庭を持つようになってからは、意識が家庭に向くようになった。
- 優秀な仕事ぶりを評価して管理職就任を何度も打診したが、当初は家庭との両立を理由に拒否。しかし、優秀な人材であったことから、何とか管理職になってもらおうと何度も説得し、ようやく管理職への登用が実現
- このように、入社当初は仕事に積極的な女性でも、結婚し子どもが産まれると意識が家庭に向くようになり、重責や忙しさを憂慮して管理職になることを敬遠する傾向。こういった意識の変化をどう食い止めるか、いかに「管理職になりたい」という入社当初のモチベーションを維持し続けてもらうかが課題

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性管理職の増加につながるような意識改革を工夫して行わなければならないと考えているが、現在、売上げが伸びており(前年度比22%増)、業務が忙しいことから、なかなか手が回らない状況
- 今後の方策として、女性が出産時期(主に30歳前後)を迎える前の早い段階から、管理職を経験させることで、管理職へのハードルを下げるるとともに、育休復帰後も管理職として働けるようサポートし、管理職になって会社を背負っていくという意識付けを図っていききたい。

## ②男性の育休取得の促進

## (内容)

- 社内報に男性の育休取得者の体験記事を掲載するなどして、男性の育休取得について周知を図っている。
- 平成23年に、次世代法に基づく認定制度「くるみん」取得のために開始したもので、当初は「男性で育休後に戻ることができるポジションがあるのか」といった消極的な意見も聞かれたが、最初に育休を取得した男性は、周囲の意見にもめげずに耐えてくれた結果、これが一つのモデルケースとなった。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 休業中の従業員の業務のしわ寄せが他の従業員にいくことになることから、育休取得に当たっては二の足を踏む従業員もいる。
- IT部門や製造部門など、他の者でも代替できるような職種では育休を取得しやすい一方、顧客とのやりとりを行う営業部門などは、その者でないとできない属人的な業務であり、こういった業務に従事する従業員に対し、育休取得のハードルをいかに下げるかが今後の課題であると認識

## (取組の効果、今後の見通し)

- 平成29年には、対象となる男性従業員9人のうち、2人が育休を取得
- 今後も、育休中の従業員に対する的確な支援を行うことで、特に、男性の育休取得者の増加に努めていきたいと考えている。



基本情報

◆**主な事業内容**

除雪機等の製造・販売

◆**所在地**

甲信越地方

◆**設立**

1950年代

◆**従業員数**

139人(うち女性16人)  
(女性比率11.5%)

◆**平均年齢**

男性:46~50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:22年、女性:18年

◆**一月当たり平均残業時間**

8時間(H27)→1時間(H29)

◆**女性の登用**

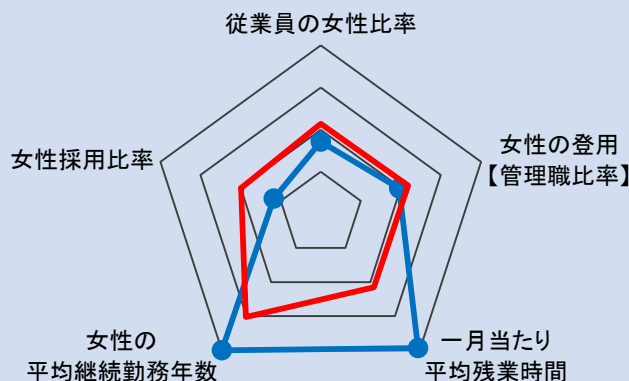
【係長級比率】

0.0%(H27)→1.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 製造業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 変化の激しい市場や多様化する社会構造に対応しなければ企業の存続はあり得ないという理念のもと、女性を含めた多様な人材の採用・登用を進め、ダイバーシティ経営を推進
- ▶ 女性従業員が様々な部署で活躍することで、女性ならではの感覚やアイデアにより、情報発信力が高まり、企業イメージが向上。また、職場における事故の減少、生産性や品質の向上などにつながっている(女性の活用は企業にとって経済的な合理性があると考えている。)
- ▶ 一方、地方の中小企業は、都市圏の大企業のように必要に応じて柔軟に人材を調達することができるわけではないため、既存の人材の可能性を最大限に引き出すことで、企業の競争力につなげていくことが重要
- ▶ 女性を含めた多様な人材を採用・登用することで、組織の活性化を生み、生産性の向上や業績の拡大につながった。

【主な取組内容と状況】

①働きやすい職場環境の整備

(内容)

- 長らく女性の採用がなかったが、平成17年頃から、製造する除雪機や農業機械の利用者に女性や高齢者が増え、誰にとっても利用しやすい製品を生み出すため男性と異なる視点をもった人材が必要となったことから、女性の積極的な採用を開始
- しかし、工場の現場業務を主体とするため女性の応募がない状態が続いたことから、設備の刷新に億単位の投資を行い、オフィスや工場などの環境を整備。女性が働きたいと思える、きれいで使いやすい職場を目指した。

(取組の効果、今後の見通し)

- 徐々に女性従業員の応募が増え、平成20年には女性の新卒採用に成功。その後、継続的に数人の女性を新卒採用
- 女性管理職はまだ誕生していないが、成果を上げている女性従業員は多く、平成29年、女性従業員1人を係長級に登用。管理職候補となる女性従業員は着実に育っている。

## ②女性特有の感性の活用(職域拡大)

## (内容)

■ 以下のとおり、総務、営業、開発等様々な職域で女性活躍を促進

- ① 語学堪能な女性従業員に、語学をいかした広報業務を任せる(英語版のホームページやカタログの作成等)。
- ② 営業部では女性従業員が自ら草刈機を操作する写真でカタログを作成。工場見学では女性従業員が案内役を担当
- ③ 総務部の女性従業員を構成員に含めた安全委員会を設置。女性の視点で、工場の安全や働きやすい職場について意見を求める。

## (取組の効果、今後の見通し)

■ 以下のとおり効果があった。

- ① 機械メーカーの固いイメージから、女性の感性により洗練されたホームページとなり好評。当時、海外への「情報発信力」や「営業力」が大きく伸展
- ② 顧客や社会見学に来る小学生から「親しみやすい」と好評
- ③ 職場における事故や怪我の減少、生産性や品質の向上など経営効率の向上につながっている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

自動車等の部品製造

◆ **所在地**

甲信越地方

◆ **設立**

1960年代

◆ **従業員数**

229人(うち女性75人)  
(女性比率32.8%)

◆ **平均年齢**

男性:36~40歳  
女性:41~45歳

◆ **女性採用比率**

33.3%(H27)→31.3%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:8年、女性:9年

◆ **一月当たり平均残業時間**

15時間(H27)→22時間(H29)

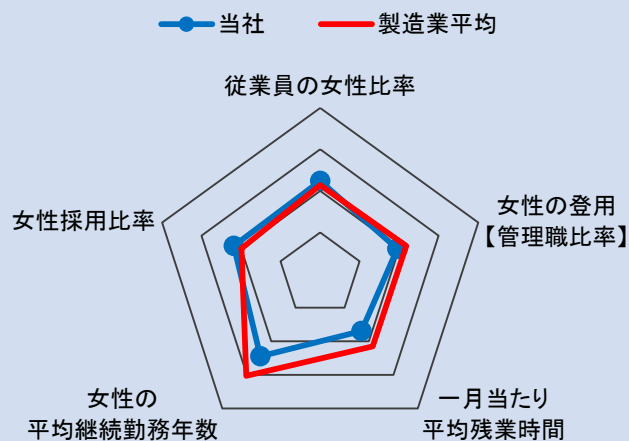
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 平成20年、外資系メーカーとの取引開始を契機に人事制度の改革を実施
- ▶ 外資系メーカーに倣い、年功序列的な人事制度から、実力主義の人事制度を導入。勤続年数等よりも実績により評価される制度とし、併せて子育て支援等の両立支援対策として各種制度(育休及び短時間勤務制度)を導入
- ▶ 特に地方では、女性従業員が取引先や官公庁の窓口を担うことが、女性が活躍している先進的な企業としてイメージアップにつながる傾向が顕著であることから、総務や庶務等の間接部門での対応は主に女性に担ってもらうこととしている。

【主な取組内容と状況】

① 製造現場への女性技術職の配置と働きやすさの配慮

(内容)

- 女性(技術職)を積極的に採用することは、「職場(特に製造作業現場)の雰囲気が明るくなり活気が出る」、「人手不足が解消できる」との考えに基づき、平成28年度以降、技術職の女性の継続的な採用に取り組んでいる。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 製造現場では、女性にも行うことができる作業(軽量素材の切削加工)を新たに設定するとともに、作業工程の見直しや、腕力など体力をそれほど必要としない作業工程の集約化などの工夫を実施
- 現場の男性従業員からは、これまで問題なく行ってきた現場の作業工程を変えることになるため、反発があったが、最終的には社長の指示で実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成27年当時は3人であった技術職の女性従業員は、30年には5人に増加
- 本取組や、両立支援に係る取組を通して得た企業認定(次世代法に基づく「くるみん」)のPR効果もあって、人手不足と言われる中であっても、女性の応募が増えており、女性が採用しやすくなった(欠員が出た場合でも、募集すればそれほど期間を置かずに欠員を解消できるようになってきている。)
- 製造作業の現場に女性を採用すれば、職場の雰囲気が明るくなり活気が出るとともに、女性が増えることで、男性の求職者も増える効果もあり、近年の人手不足の解消に効果

## ②フレックスタイムの導入と導入が困難な部門への配慮

## (内容)

- 子育て中の従業員が一定数いるため、「できるところから」の認識の下、平成28年度以降、総務や庶務等の間接部門(製造現場以外)で導入(勤務を必要とするコアタイムを10時から15時までに設定)

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 常時稼働している製造ラインでの導入は困難である一方、製造部門についても同様の制度を導入しなければ当該部門の従業員から不満がでる(バランスを欠く)ことを考慮し、以下の取組を実施
  - ① 製造部門の勤務時間を13パターン(1時間ずつずれる形)に設定
  - ② 13パターンの中から勤務時間を選択できるようにし、基本の勤務時間(8時～17時)から1時間ずれるごとに、一定の賃金(100円単位)を支給

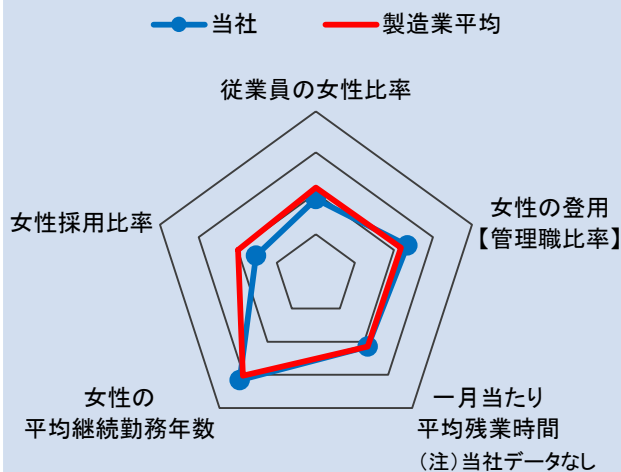
## (取組の効果、今後の見通し)

- 子育て中の従業員にとっては、多様な働き方が可能となった。
- 今後、女性の平均継続勤務年数の向上等の効果が出ると期待
- なお、平成27～29年度にかけて、女性の平均継続勤務年数が短くなっているが、女性採用者数が増加したことが原因である。



基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
異型押出成形等
- ◆ **所在地**  
北陸地方
- ◆ **設立**  
1950年代
- ◆ **従業員数**  
245人(うち女性42人)  
(女性比率17.1%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**  
8.3%(H27)→11.1%(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**  
—
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
—  
【管理職比率】  
7.7%(H27)→8.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 機械を常時稼働させ、3交代制で夜勤もあることから、従来から女性従業員の比率が低く、平成21年頃まではほとんどの女性従業員が結婚や出産、育児等を契機に離職
- しかし、多くの女性従業員は真面目で柔軟性があり、ライフイベントに伴う離職によって、その知識や経験を失うことは企業にとって大きな損失であると考え、女活法の施行(平成27年)以前から、同法の施行を見据え、自主的に独自の行動計画を策定。育休の円滑な取得や復帰に向けた各種取組を開始
- 当初、経営層の女性活躍の推進に対する理解は必ずしも十分でなく、また女性など特定の従業員のみ優遇する措置に対して反発する従業員も存在。会社全体として女性活躍に関する取組実施への理解の醸成に時間を要した。
- 両立支援等に係る各種取組が総合的に作用したことにより、従来のように女性従業員が結婚や出産、育児等を理由に離職する例はほとんどなくなり、国や地方公共団体による企業認定(「くるみん」等)や表彰を受けたことや、誰もが働きやすい職場環境が整備され、会社全体としてメリットがあると実感されるようになったことで、ようやく社内全体の理解が得られるようになった結果、従業員相互に助け合う社内環境が醸成された。

【主な取組内容と状況】

① 男性の育休取得の促進

(内容)

- 平成26年以降、男女問わず、子どもが誕生予定の従業員全てを対象とした出産・育児に関するガイドンスを随時実施することで、男性従業員の育休取得を促進

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 男性が育休取得に当たってちゅうちょする「収入減」について、必要に応じて期間中の収入に関するシミュレーション(おおむね休業前の収入と同等額が得られること)を提示。男性であっても安心して育休が取得できるよう働きかけ
- また、女性従業員と同様、育休期間の代替要員(有期契約従業員)の準備又は応援体制の確立や、個別復職プログラムの策定と個別面談(取得前、休業期間中、復帰前・後)等の取組を併せて実施
- 一方で、これらの取組にもかかわらず、男性の場合、会社での立場や関係性、自身の考え方から必ずしも育休の取得に至らないケースも存在

(取組の効果、今後の見通し)

- 男性の育休取得は、平成27年度7人、28年度5人、29年度3人(おおむね1か月又は3か月の取得)
- 男女問わず、育休を取得しやすい環境や企業風土が整備されたことで、男女の平均継続勤務年数は向上(平成27年:男性13年、女性11年→29年:男性15年、女性12年)
- 取組を通して、従業員を相互に助け合う社内環境が醸成

**②法定以上の期間取得可能な育休制度の導入****(内容)**

- 女活法に基づく事業主行動計画(平成27年策定)における目標を押し進めるため、子どもが3歳になる前日まで、育休の取得を可能とした。
- 育休を取得する多くの女性従業員(平成30年時点で4人が取得)は、本制度を利用して期間を延長

**(工夫又は苦慮した(している)点等)**

- 育休の取得自体に抵抗感を示す経営層や従業員がいたことから、まず育休を取得しやすい環境を整備するため、平成26年以降、以下の取組を実施
  - ① 男女問わず、子どもが誕生予定の従業員全員を対象とした出産育児に関するガイダンスの実施
  - ② 育休期間の代替要員(有期契約)の準備又は応援体制の確立  
なお、平成27年度以降、有期の代替要員は、本人の能力と希望に応じて積極的に正規従業員に転換(6人～8人)
  - ③ タイミングに応じた個別面談(取得前、休業期間中、復帰前・後)、個別復職準備プログラム策定  
なお、個別復職プログラムは、上司への妊娠報告後の個別面談を踏まえて、その後の休業・復帰に向けた支援プランを作成し、これに基づき円滑な休業取得及び職場復帰支援を行うもの
- 上記のほか、休業期間中における復帰の不安等を和らげるため、休業中も定期的に最新の社内情報(月1回、部会会議議事録、顧客品質情報、新規製品情報等)を提供

**③残業時間の削減に向けた取組****(内容)**

- 熱処理を行う機械を常時稼働させる特性上、従来、作業現場における残業時間が多かった。
- 作業現場では土日のみ機械を停止するが、熱処理加工するためには、作業開始前の数時間前から機械を作動させるため、時間外勤務が必要となっていたところ、①機械へのタイマー(自社開発)装着による自動始動(平成7年以降)、②ジョブローテーションによる従業員の多能工化(属人的な業務の排除)(26年以降)、③ノー残業デーの設定(28年以降)などといった取組によって残業時間の削減に向けた取組を実施

**(取組の効果、今後の見通し)**

- 上記①の取組を実施するまで、作業現場における一月当たりの平均残業時間は20時間を超えていたが、同取組により大幅に減少。その後、上記②や③の取組の効果もあって、近年の平均残業時間は具体的なデータはないものの、1時間に満たない程度にまで改善
- 一方、従業員の中には自由に使える時間よりも実収入の増加を求める者も存在。残業が多く、給与が高い同業他社への転職もみられる。

基本情報

◆主な事業内容

家具の製造

◆所在地

東海地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

397人(うち女性56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

13.2%(H27)→7.7%(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

17時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

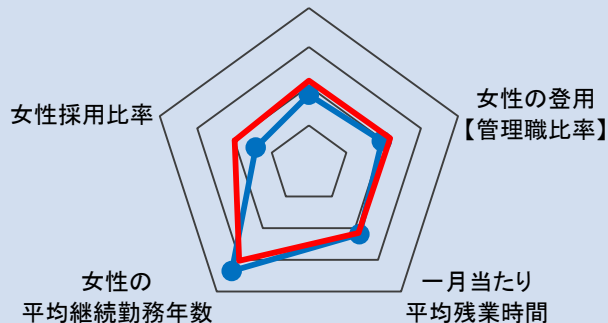
6.3%(H27)→6.7%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 製造業平均

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】

- ▶ 現在、女性管理職がいないことから、社長から「女性管理職の数を増やせ」という指示があった。世間体をおもんばかってという側面はあると思うが、社長は「女性を配置することで何か新しいものが生まれるかもしれない」という期待感がある。
- ▶ 最近では、女性1人を係長(部下3、4人)に昇格させ、特に重要な拠点となっている営業所に配置。
- ▶ 営業部門では、4、5年前までは「営業は女性には無理」という風潮だったが、最近は上層部の意識も変わり、「優秀であれば男女問わない」という風潮。今後は営業部門に女性管理職をどんどん登用していければと考えている。
- ▶ 作業現場であったとしても、例えば、「力仕事」を伴わない検品作業は女性が実施しており、建材のデザインなどは女性のセンスが顧客から評価されると考えている。今後はデザイン部門での女性登用も力を入れていきたい。

【主な取組内容と状況】

○女性の管理職登用に向けた取組

(内容)

- 男女関係なく平等に、業務に必要な研修を定期的実施しており、その中で管理職の役割等についての教育も行っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性係長からは、「女性の立場からすると、ロールモデルがいないため、何をどう目指せば良いかイメージできない」との意見
- 「管理職」に対しては、多忙な男性管理職のイメージが強いため、「男性管理職と同じように仕事をする必要はない」と会社からは言っているものの、管理職になることに二の足を踏んでしまう。
- 特に、作業現場における管理職は、「3K(きつい、汚い、危険)」のイメージが強く、女性になりたがらない。作業現場では、現場を経験していなければ管理職になれないわけではないが、現場の作業内容を知らなければ管理職として統括できないことから、この部門の女性管理職への登用は難しい。
- また、地域特性として、「奥ゆかしく、主張の少ない」女性が多い印象があり、当社の女性従業員も任された仕事はこなすが、管理職を希望する者がいない。会社がお膳立てをしても女性側の意識が変わらないと意味がなく、こういった意識改革のための教育から始めるとなると、女性の管理職への登用は長く難しい道のりである。



基本情報

◆主な事業内容

野菜類の加工、販売

◆所在地

東海地方

◆設立

1990年代

◆従業員数

285人(うち女性208人)  
(女性比率73.0%)

◆平均年齢

男性:31~35歳  
女性:26~30歳

◆女性採用比率

36.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:8年、女性6年

◆一月当たり平均残業時間

—

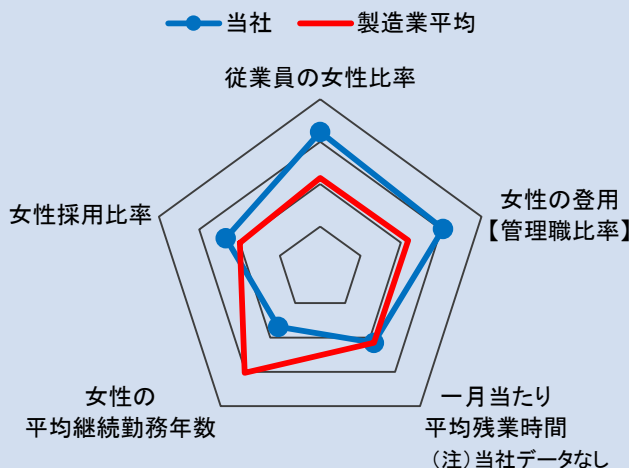
◆女性の登用

【係長級比率】

20.0%(H29)

【管理職比率】

22.2%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 主力商品が食品であり、商品のメインターゲットが女性であるため、「食べる人」、「つくる人」、「買う人」としての視点から、生産や商品開発、安全性への取組、加工、出荷などあらゆる部門で女性従業員が活躍している。
- ▶ また、営業部門や商品開発部門の課長に女性従業員を登用するなど、女性には経営にも積極的に参加してもらっている。加工や出荷の現場では、従業員の7割以上が女性であるため、会社にとって女性はなくてはならない戦力で、結婚や出産後も働き続けられる環境を作るのは当然のことだと考えている。

【主な取組内容と状況】

①事業所内保育施設を設置

(内容)

- 女性にとって働きやすい職場にしたいという社長の提案により、平成20年頃に本社工場が移転したことを契機に、社内1階に事業所内保育施設を設置
- 工場を毎日稼働しているため、保育施設も毎日利用できるようにしており、年中無休で運営している
- 利用時間は8時30分から17時30分までとしており、多い日で20人程度の子どもを預かっている。保育士は5人配置しており、正社員かパート職かに関係なく利用することが可能。子ども優先であるが、定員に余裕があれば孫についても預かることができる。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- できるだけたくさんの従業員に利用してもらいたいと考えているが、利用希望者が多く預かりきれないこともある。預かることができない場合は順番待ちをしてもらうことになるが、待ちきれずに社外の保育施設を利用する者も存在

(取組の効果、今後の見通し)

- 採用面接時に、志望動機として事業所内保育施設の存在を上げる者は多く、事業所内保育施設を設置していることで女性従業員が増えれば、将来的に女性管理職も増えていくと考えている。
- 事業所内保育施設の利用者はパート職の従業員が多いが、正社員の利用者も過去5年で5人おり、女性の継続勤務年数の向上にも寄与していると考えている。
- また、事業所内保育施設に子どもを預けている従業員が社内で活躍することは、他の従業員への刺激にもなっていると考えている。



**②残業時間の削減に向けた取組****(内容)**

- 商品の売行きが好調で業務が拡大していることから、残業が多くなる傾向があるため、残業時間の削減は解決しなければならない課題である。
- 各所属長には、従業員の残業時間の実績を原則毎日伝え、残業時間削減に対する意識の向上を図っている。1か月の残業時間の目標を、間接部門は0時間、生産現場は40時間に設定。人事担当者からは、生産現場の従業員の残業時間が40時間に近くなった時点で、所属長にこれ以上当該従業員に残業させないよう依頼

**(工夫又は苦慮した(している)点等)**

- 正社員の残業時間を減らすためには、パート職の従業員数を確保することが必要であると考えたため、パートの時給を平成29年12月から増額。また、パートの募集方法を再検討し、募集効果の高い民間求職サイトに集中させるとともに、パートの採用面接回数を減らすことで、パート応募者にできるだけ早く現場に入ってもらえるよう工夫

**(取組の効果、今後の見通し)**

- 残業時間を削減することで働きやすい職場となれば、女性の継続勤務年数の向上にもつながると考えるため、引き続き取組を進めていきたい。

基本情報

◆主な事業内容

食用油の製造、販売

◆所在地

東海地方

◆設立

1940年代

◆従業員数

275人(うち女性154人)  
(女性比率56.0%)

◆平均年齢

—

◆女性採用比率

25.0%(H27)→25.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:11年、女性:6年(H27)

◆一月当たり平均残業時間

23時間(H27)→17時間(H29)

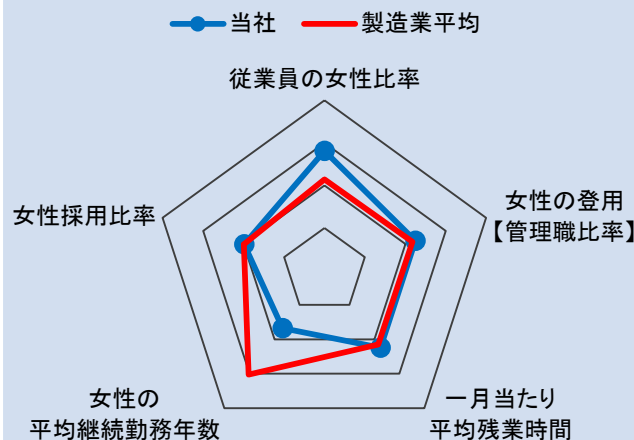
◆女性の登用

【係長級比率】

9.0%(H29)

【管理職比率】

6.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 労働人口の減少が進む中で、男女双方の力をいかしていきたいと考えており、特に、美容と健康を意識した当社の商品の購買主体は女性であるため、女性の視点からデザインも含めた物づくりをする必要があると認識
- ▶ 従来、女性従業員は配偶者の収入だけでも生活していけるといった理由などから、結婚や出産に伴う退職が当然であり、5年程前までは産休取得者すらいなかったが、最近は結婚しても仕事を続ける人が増加
- ▶ 人員配置においても男女の垣根がなくなりつつある。数年前までは、女性は事務、男性は工場(現場)に配置されることが一般的であったものの、現在は工場にも女性従業員が配置されており、生産ラインを任されている。

【主な取組内容と状況】

○若手女性従業員によるプロジェクトチームの設置

(内容)

- インターンシップ(就業体験)の女子学生のアイデアに基づき、商品の知名度等を高めるための取組として、これまで企業関係者に限定していた工場見学を一般消費者向けにも公開。この取組が地元新聞でも取り上げられたことから、大きな反響を呼んだ。
- 一般消費者向けの工場見学は、女性の見学者が多いとともに、女性従業員の方が見学者への気配りができ、説明も耳に入りやすいといった判断から、社外へのPR活動等を担う若手の女性従業員(採用4年未満の女性従業員)による部署横断的なチームを結成し、見学者への対応に当たった。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- チームは、若手の女性従業員だけで構成されていることから、自身の意見を出しやすく、企画から実施まで行えることが大きな魅力となっている。
- 工場見学の案内に際しては、見学を魅力的なものとするため、製造体験などを取り入れるなど、女性目線から、より見学者に楽しんでもらえるような工夫を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- チームのメンバーはそれぞれが活発に意見を出し合い、責任をもって最後まで取り組めることから、主体性ややりがいの向上につながっている。
- 特に、工場見学による取組では、消費者と直接接する機会が少ない部署の女性従業員が直接消費者と接し、自社製品等への理解を深め、知識も備わった。
- なお、本取組などによって、工場見学の回数も増え、結果として、直売店の売り上げが10倍になった。

基本情報

◆**主な事業内容**

自動車用部品の製造

◆**所在地**

東海地方

◆**設立**

1950年代

◆**従業員数**

163人(うち女性97人)  
(女性比率59.5%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

82.1%(H27)→71.4%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:10年、女性10年

◆**一月当たり平均残業時間**

18時間(H27)→25時間(H29)

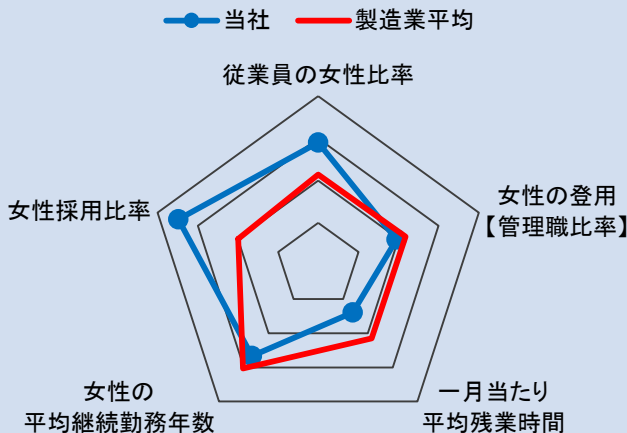
◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

23.1%(H27)→18.2%(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**】

- 工場等の生産現場は女性従業員の方が多いため、女性の能力を活用しない手はないと考えている。総務等の間接部門でも女性が増えてきており、今後は女性従業員への教育の機会を増やしていきたい。
- 平成30年度には、女性従業員3人がそれまでより上の職階に昇進するなど、実際に活躍する女性も現れている。このような女性を見て、「私も責任ある立場で仕事をしたい」と思う人が出てくれることを期待している。

【**主な取組内容と状況**】

①**女性活躍推進のためのプロジェクトの実施**

(内容)

- 女性にとって働きやすい環境を整備するため、女性従業員のみで職場環境に関する議論を行うプロジェクトを平成28年に2回実施(外部のコンサルタントにファシリテーターを依頼)

(取組の効果、今後の見通し)

- プロジェクトで提案された意見をもとに、育児・介護に関する管理職向けの研修会などが実現した。
- プロジェクトで提案された、子どもの看護や介護のための突発有給(事前申請なしの有給)などの導入について実施の方向で検討中であり、働きやすい環境整備を進めている。

②**残業時間が多い従業員にバッジを配布**

(内容)

- 平成28年10月から、残業時間が1か月20時間を越えた者に対して、残業時間が長くなっていることを示すバッジを付けて仕事をしてもらうこととしている。
- 1か月の残業時間は25時間以内にするを原則とし、これを超えて仕事する必要がある場合には、申請書を提出し、役員承認を得ることが必要

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- バッジの発行に当たっては、日々の残業時間の集計を手作業で行わなければならない、事務負担が大きい。

(取組の効果、今後の見通し)

- 周辺に賃金の高い会社が増え、そちらに人材が流れ、十分に従業員を確保できなくなってしまう結果、残業時間が平成27年度から29年度にかけて、18時間から25時間に増加
- 従業員に仕事を長く続けてもらうためには、残業時間を削減することは必要であると考え、方法を見直すかもしれないが、引き続き残業時間の削減に向けた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**

ガラス、セラミック等の製造

◆**所在地**

東海地方

◆**設立**

1910年代

◆**従業員数**

265人(うち女性41人)  
(女性比率15.5%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳  
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

15.4%(H27)→25.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:14年、女性8年

◆**一月当たり平均残業時間**

15時間(H27)→12時間(H29)

◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

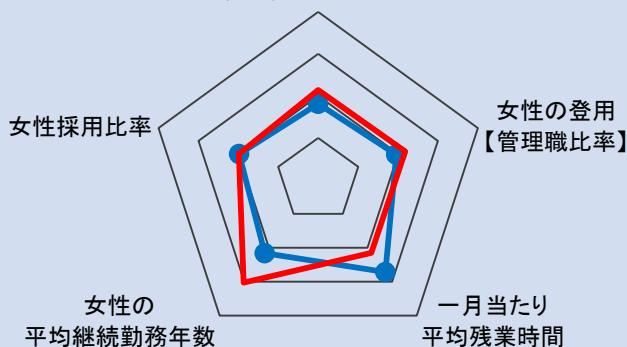
2.3%(H27)→2.3%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 製造業平均

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、大卒の女性の採用はなく、高卒で採用される女性従業員は、結婚等ライフイベントに伴う退社が当然だったが、15年程前(平成15年頃)から、大卒の女性が入社するようになり(何らかの取組を始めたわけではなく、自然と応募が来るようになった。)、ライフイベント後も退職せずに働き続ける女性従業員が増えた。
- ▶ 技術職の女性は、重労働が必要とされる生産現場ではなく、研究所への配属が多く、現在約20人で組織する研究所の従業員の約半数は女性が占めている。
- ▶ 以前は、事務職の女性には簡単な仕事しか任せないという雰囲気があったが、現在では性別や大卒・高卒に関係なく仕事を任せている。

【**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**

(**内容**)

- 平成29年度から、短時間勤務できる期間を子どもが小学校3年生までに延長
- 育休明けの従業員と人事部長が偶然同席する機会があり、その際、育休明けの従業員から、「小学校に入ってからが大変」という声があったことを契機として実施。平成30年7月現在、5人の従業員が活用している。
- また、通常勤務者であれば、年休日数の半分は1日単位で取得しなければならないとされているが、短時間勤務者は、全ての年休を半日単位で取得できることとしている。

(**工夫又は苦慮した(している)点等**)

- そもそも女性従業員が少なく、短時間勤務対象の従業員も少ないため、他の従業員によるフォローもできることから、周りの従業員からも特に反発等はなく、導入に当たって苦労している点はない。

(**取組の効果、今後の見通し**)

- 優秀な人材の流出の可能性を減らすことができたと感じており、今後も継続していきたいと考えている。



基本情報

◆**主な事業内容**

キッチン、浴室製品の製造

◆**所在地**

東海地方

◆**設立**

1980年代

◆**従業員数**

256人(うち女性67人)  
(女性比率26.2%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳  
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

26.7%(H27)→11.1%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:12年、女性10年

◆**一月当たり平均残業時間**

12時間(H27)→12時間(H29)

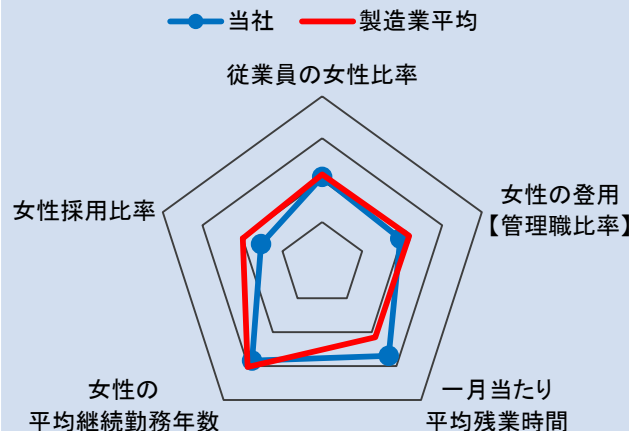
◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

▶ 生産現場では力仕事や塗装を行っているため、男性が中心であったが、労働力人材の不足から、今後は現場においても女性の管理監督者を育成していく必要があると考えている。

【**主な取組内容と状況**】

○**一度離職した従業員の再雇用制度**

(**内容**)

- 結婚や出産、育児、配偶者の転勤などのやむを得ない理由により離職した従業員の再雇用制度を、平成29年9月から開始
- 従業員から要望があったわけではないが、会社として取組を推進しているワーク・ライフ・バランスや次世代育成の観点から必要と考え、実施するに至った。

(**取組の効果、今後の見通し**)

- 現在は結婚や出産を理由に離職する女性従業員は少ないため、この制度が直接的に継続雇用に結び付くわけではないが、このような選択肢を設けることで、女性が安心して応募や勤務できるようになり、女性活躍の推進につながると考えている。
- 再雇用する従業員の条件として、「結婚、出産、育児、配偶者の転勤を理由に離職したこと」としているが、今後は増えてくることが予想される「介護による離職」も含める予定

基本情報

◆**主な事業内容**

計測器・検査装置の製造

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1990年代

◆**従業員数**

286人(うち女性43人)  
(女性比率15.0%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

31.0%(H27)→29.2%(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**

16時間(H27)→14時間(H29)

◆**女性の登用**

【係長級比率】

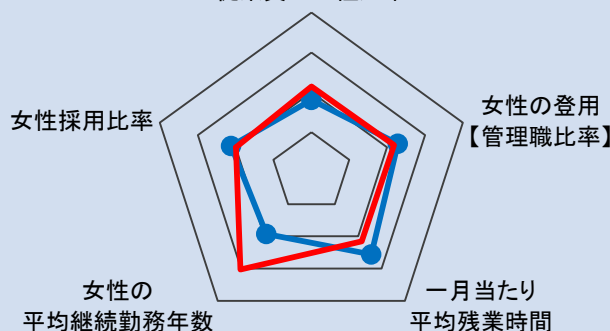
12.0%(H27)→11.0%(H29)

【管理職比率】

3.0%(H27)→6.7%(H29)

● 当社    ● 製造業平均

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】

- ▶ 女活法の成立に伴い、女性の活用を意識するようになった経営層から、「女性が活躍できるような会社にならなければならない」との訓示があったことなどを受けて、「採用数の増加→キャリアアップに向けた意識付け→管理職への登用」といった女性従業員の育成方針を示すことで、長期的な視点で女性の活用を図ることを検討している段階
- ▶ 一方で、家庭と仕事の両立支援に向けては、取引先の都合や受注数量や納期等の変更により突発的な残業等が発生することが課題となっており、特に女性が管理職に就くのを避ける要因にもなっている。女性従業員の多くが現状維持を望んでいる中、女性の管理職登用にに向けた環境整備をどう整えていけばよいか明確な方策を見付けられておらず、手探り状態である。
- ▶ また、女性の管理職登用に当たっては、そもそも理系の女性従業員の採用が少ないことが課題。理系出身者が所属する部署の中でも、女性の配属に偏りがあるため、理系の女性を積極的に採用し、従来女性が少なかった部署に積極的に配属したいと考えているが、女子学生からの応募や採用の増加には至っていない。

【主な取組内容と状況】

①法定以上の期間取得可能な育休制度等の導入

(内容)

- 係長級の女性従業員の出産が続いている時期に、従業員から、復職時期は保育園への入所時期(4月1日)に配慮してもらいたいといった要望があったことを契機として、子どもが3歳の4月1日を迎えるまで育休期間を延長

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員からは好評であり、今後も継続していく予定
- 現在、子どものいる女性管理職がないことから、女性の管理職比率の向上に直接影響を与えるものではないが、女性の離職防止に役立っていると考えている。

## ②管理職昇進考課制度の改正(能力ポイント制)

## (内容)

- 本制度については、従来、年功序列制度の下、上司のさじ加減で昇進が左右されていたところ、男女の区別なく公平な制度とするため、また育休の取得がキャリア形成上の不利益とならないよう、例えば、「語学が堪能」であると評価されれば1ポイント付与するなどといった能力ポイントと昇任試験による客観的な評価に基づくものとした。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 本制度を改正する前には、評価者・被評価者向けの研修を実施したほか、改正後も制度の定着率を高めるため、個別評価書が制度に合った形で記載できているかについて、人事グループによる確認を1年半実施
- 被評価者の行動の一つ一つを人事評価というバックデータを通して評価する制度へ大きく変更することから、導入に際して反対意見が強かった。しかし、最終的には、グループ企業全体の取組でもあることを強調して理解を求め、全社的な合意を得ることができた。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 通常2年かけて取得するポイントを1年で取得した従業員もいるなど、能力に基づく評価が徹底されている。
- 今後、若手従業員からの管理職への登用に際して有益な制度であると考えている。

## ③残業時間の削減に向けた取組(属人的対応の解消等)

## (内容)

- 製造業では突発的な残業が多い上、従業員が少ないため、属人的な業務も多く、特に管理職では、これらの対応に追われ、仕事と家庭が両立できないというイメージがあったことから、女性活躍の推進に向けて、これらのイメージの払拭を図る必要があった。
- そのため、平成27年頃から、働き方改革や女活法の施行に合わせて、残業時間の削減に向けた取組を強化することとし、女活法に基づく事業主行動計画においても残業の削減に係る目標(月25時間以内)を設定し、収益構造や組織構造の改革のための業務効率化や技術の平準化による属人的対応の解消を各部署で検討

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 上長によっては残業時間の抑制に温度差があるとともに、残業に当たっては上長へ申告することにしてはいるが、上長が申告を拒否するケースがなく、申告制が空洞化してしまっている面もある。

## ③残業時間の削減に向けた取組(属人的対応の解消等)(つづき)

## (取組の効果、今後の見通し)

- 全社的に取組を行った結果、「原則残業ゼロ」方針を全社に浸透させることができ、平成29年度末に事業主行動計画の目標(月平均残業時間25時間以内)を達成していることから、一定の効果は得られたと考えている。
- しかし、営業部や技術部において、外的要因により突発的な残業が生じることや、従業員が少ないことから一部では属人的な業務対応が行われていることに変わりはない。
- 平成30年からは、残業を最小限に抑える仕組みづくりに向けた更なる取組の強化を目指している。



基本情報

◆**主な事業内容**

電子基板等の製造

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1960年代

◆**従業員数**

226人(うち女性70人)  
(女性比率31.0%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳

女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

42.9%(H27)→83.3%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:16年、女性:11年

◆**一月当たり平均残業時間**

18時間(H27)→17時間(H29)

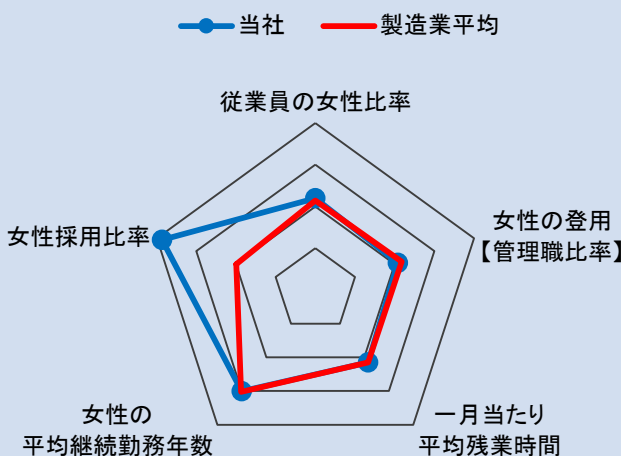
◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

10.0%(H27)→8.8%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→2.6%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 従来、女性従業員比率が製造業の中では高い傾向にあったものの、女性ほとんど一般職としてルーチンワークに従事しており、研究・開発、製造、営業等の重要な職域は男性中心だった。さらに、産休・育休から女性が復帰しても、過剰な配慮から、業務に支障がないよう、女性には単純な事務作業しか任せていなかった。
- ▶ 経営層は、女性活躍についての社会的機運の高まりや、「育休等から復帰した女性の活躍が会社の成長には不可欠であり、女性の能力を最大限発揮させることが企業価値をより一層高める」との考えから、従前から女性活躍の必要性について強く認識しており、平成22年、当時の取締役の提案によって、女性活躍に向けたプロジェクトを発足させた。
- ▶ 本プロジェクトによる活動を踏まえ、平成25年、取締役連名での女活法に基づく事業主行動計画を策定・公表。取組内容や数値目標を明確にすることで、女性活躍の必要性やその取組が会社全体の方針であることを明らかにし、会社全体の問題として確認している。

【**主な取組内容と状況**】

①**女性活躍推進のためのプロジェクトの実施**

(内容)

- 平成22年に、女性の育成・登用のための提案や働きやすい環境の整備に取り組むため、女性従業員の意見を収集、議論し実現するためのプロジェクトチームを発足(各部署から選抜された女性1人ずつ、計8人で構成)
- 現在4期目であるが、1期目には、まず女性従業員の「定着」に力点を置き、働きやすい環境づくりのため、仕事と家庭の両立支援策を実施。2期目には、女性従業員の「育成・登用」に力点を置き、管理職・女性職員の意識改革研修等を実施、3期目以降は、それまでの取組の結果を検証しながら、更に発展させていくことに取り組んでいる。
- また、全女性従業員の意見を聞くアンケート調査を毎年実施し、経年の傾向を集計・分析している(毎年、キャリアに関する同じ設問を設定)。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 当該プロジェクトを開始するに当たっては、次世代法に基づく事業主行動計画に取組内容を明記するなど、全従業員に対して会社としての方針を明確にしたことが効果的だった。
- プロジェクトの方針や取組を社内イントラネットに掲示し、全従業員と情報共有することで、女性活躍を推進することの意義を理解し、男性中心の組織であった意識を変えていくことにつながっている。

## ①女性活躍推進のためのプロジェクトの実施(つづき)

## (取組の効果、今後の見通し)

- 法定以上の期間取得可能な育休制度や短時間勤務制度など、両立支援や女性活躍に関する各種取組のほとんどが、当該プロジェクトでの議論や検討を踏まえて実現したものであり、これにより、女性の平均継続勤務年数と女性管理職比率が改善
- 何の取組も行わないままであれば、旧態依然の体質のまま何も変わらなかったものと想定されるが、各種取組によって女性活躍に係る数値実績が改善し、各種認定・表彰を受けたことで企業ブランドが向上し、目に見える結果が出てきたことで、男性従業員も含めた会社全体のモチベーションが向上した。

## ②法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入

## (内容)

- 上記アンケート調査の中で挙げられた要望に基づき、短時間勤務制度について、平成23年に、子どもの小学校入学まで取得可能とし、さらに、27年には小学校3年生までに期間を延長
- 通常の勤務時間(実働8時間)に対し、短時間勤務として、3パターン(6時間勤務の①早出・②遅出、③7時間勤務)から選択できるとしている。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 管理職からは、「短時間勤務にするより、いっそのこと育休を取ってもらった方が業務の都合が付けやすい」との意見が出されたり、同僚からも「自分たちに業務のしわ寄せが来て負担が増える」という不満が出されたりするなど、現場の声への対応に苦慮した。
- これらの意見や不満への対応として、短時間勤務を利用する前に、総務課主導で従業員とその上司との三者面談を実施し、期間中の業務をどのように調整していくかについて相談してもらうこととしている。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 毎年7、8人の従業員が利用しており、特に、平成27年に小学校3年生までに期間延長した際には、小学校入学と同時に学童保育など子どもの預け先が見付からない、いわゆる「小1の壁」にぶつかった従業員が、本制度により育児をしながら無理なく継続就業ができており、女性従業員にとっても今後のキャリアアップにつながるものと期待

## ③半日単位の年休制度

## (内容)

- 従来、年休の取得は1日単位でしか認めていなかったことから、1日休むことへの抵抗感からか、男性の年休取得率は低い一方(約40%)、女性は育児等による休暇を余儀なくされることから年休取得率は高く(約70%)、年休取得率に男女差があった。
- また、小学生の子どもを持つ女性従業員が学校の参観日に出席するために終日休暇を取得した上で、参観終了後に出社し仕事をしていたという事例もあった。
- このような格差が、ひいては男女の業務経験や機会取得の差につながり、女性活躍を阻害する一因になると考え、男女ともに年休を取得しやすくすることを目的として、半日単位での取得が業務上可能かどうかを検討した上で導入

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 導入に当たっては、上記プロジェクトの中で取得方法等を検討し、これを従業員に提示し意見を聴取
- その際、特に製造部門からは「11時や12時出社の時差出勤者が半日休暇を取ることで、他の従業員が全員出勤している時間帯に出勤しないことになるため、打合せ等ができず問題になるのではないか」などの反対意見も挙げられ、その対応に苦慮した。
- 本制度の導入については、平成25年に策定した女性従業員の育成・登用のための目標の一つとして設定しており、会社の進める施策の一つとして明確にしたことで、上記のような反対意見が出てきても、会社の方針として必要で重要な施策である旨を説明する等の対応を個別に行い、社内のコンセンサスを得ていった。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 本制度は育児中の女性従業員に限るものでなく、男女とも特段の理由がなくとも取得できることから、従業員全体のワーク・ライフ・バランスに寄与している。

## ④女性従業員向けの管理職候補育成研修等

## (内容)

- 女性の育成や登用について、管理職や男性従業員の理解を得るためには、女性従業員も仕事へのプロ意識・キャリア意識を持つ必要がある。しかし、上記アンケートの結果から、管理職候補となるべき女性従業員が昇任・昇格に関する意識に乏しく、また、自身に管理職に見合った能力がないとする意識があることが判明
- そのため、平成25年度から、キャリアデザインやコミュニケーション力を付けられる全女性従業員向けキャリアプラン研修を外部講師を招いて実施
- また、平成29年度以降、各種制度による多様な働き方を推進しつつ、プロ意識を醸成していくため、女性従業員の育成プログラムを設計し、幅広い業種の経験を目的とした所属部以外の部署での勤務(トレーニー研修)等を実施している。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 通常業務を行いながらの研修であるため、受講者にとっては負担が重いものとなっている。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 平成25年のアンケートでは、約6割が「昇進を目指していない」と回答したが、研修実施後には、約7割が「キャリアアップしたい」と回答
- 従来、女性従業員の中で「管理職は責任が重く大変である」といったネガティブなイメージが根付いていたところ、研修を受講していく中で、「自分が管理職になればこんなことに取り組みたい」、「自分がどうすれば会社が良くなっていくか」といったポジティブな考えに変わったとの感想が聞かれた。



基本情報

◆主な事業内容

計量器等の製造

◆所在地

近畿地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

449人(うち女性117人)  
(女性比率26.1%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆女性採用比率

32.4%(H27)→36.4%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:13年、女性:13年

◆一月当たり平均残業時間

12時間(H27)→10時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

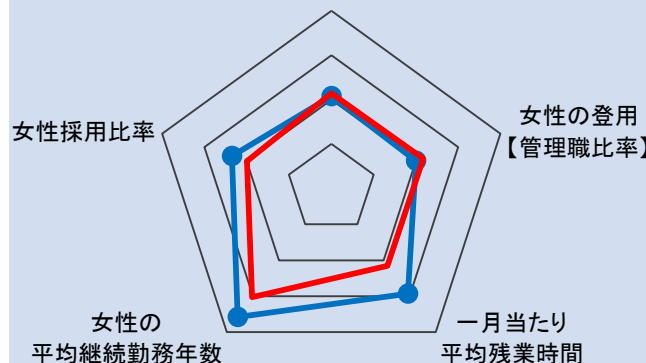
1.3%(H27)→1.2%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→1.0%(H29)

● 当社 ● 製造業平均

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】

- ▶ 女性活躍の推進の観点から、積極的に女性を採用したいと考えているが、実際に応募する女性が少ないのが悩みである。
- ▶ 高度な技能等が必要となる業務の性質上、入社時に必要とされる知識のレベルが高く、採用後の育成を経ても簡単に身に付くものではないことから、採用にまで至っていない。
- ▶ 女性従業員には活躍してもらいたいという意識はあり、平成29年度から、一人の役員に女性の活用について検討する役割を担わせている。しかし、社内や親会社から、女性活躍について強く求める意見や指示等が特段あるわけでないため、現時点で女活法に基づく事業主行動計画において定めている女性役職者の数値目標を達成するための具体的な取組や検討を進めておらず、今後の課題と認識

【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)

- 顧客対応が必要とされるサービス部や全員がそろふ必要のある製造部以外の従業員は、勤務が必要なコアタイムを10時から15時までとして、自由に出退時間を定めることができることとしている。
- 事前申請は必要なく、社内イントラネット上のカレンダーに勤務時間を掲載することにより、組織として情報共有している。
- ワーク・ライフ・バランスの一環として導入

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 「正規時間で勤務する同僚に気が引ける」という従業員もいるが、会社としては、業務上支障がなければ自由に利用してよい旨をアナウンスしている。
- 育児中の従業員の中には、退社時刻が定められている短時間勤務を利用する方が良いという者もみられるが、いずれも勤務時間分の給与として算定されるという意味では同じであり、特に気にすることなくフレックスタイムを利用しても良い旨を説明
- なお、コアタイム以外の時間帯に開催される会議等に強制的に参加させることは禁止しており(実施自体は可)、各従業員がライフスタイルに合わせて主体的な時間や業務の管理を行えるようにしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 育児に限らず自由に出勤時間を決められることもあり、対象となる部署のうち、男性も含めた半数程度は制度を利用。平成29年度に管理職に昇進した女性もフレックスタイムを利用して朝10時出勤としており、管理職であっても利用できる環境となっている。

## ②男性の育休取得促進のための取組

## (内容)

- これまで育休取得者はその期間中無給とされていたが、平成29年以降、男性の育休取得を促すため、保存休暇(有給)<sup>(注)</sup>のうち、最大7日間を育休期間に充当できるようにすることで、育休期間であっても、7日間まで有給とした。
- なお、保存休暇については、(従来から)平成26年度以前から疾病治療や介護などに限定して活用できるよう就業規則に定めていたものを、「育児」を目的とする場合でも活用できるようにしたもの

(注) 保存休暇:(翌年以降に)繰り越せなかった年休のうち、一定の日数積み立てて特定の目的の範囲内で取得可能な休暇

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 1週間程度の育休であれば、課内での業務調整等に大きな支障はなく、男性であっても十分取得は可能であると認識しているものの、これまで取得実績がないことから、男性の育休取得について、社内環境がまだ十分醸成していないと考えている。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 育休取得の対象者があればその都度取得を勧めている(最近も対象者2人に利用を打診)が、対象者が取得したい旨の意向を持っておらず、いまだ男性従業員による取得には至っていない。
- 一方、本取組を進めることで、従業員の子育て支援の取組を推進している会社であることをPRでき、結果として「男性も働きやすい会社」というイメージアップにつながるものと考えている。

基本情報

◆**主な事業内容**

建設資材の製造・販売等

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1910年代

◆**従業員数**

342人(うち女性44人)  
(女性比率12.9%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆**女性採用比率**

0.0%(H27)→7.7%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:21年、女性:21年

◆**一月当たり平均残業時間**

—

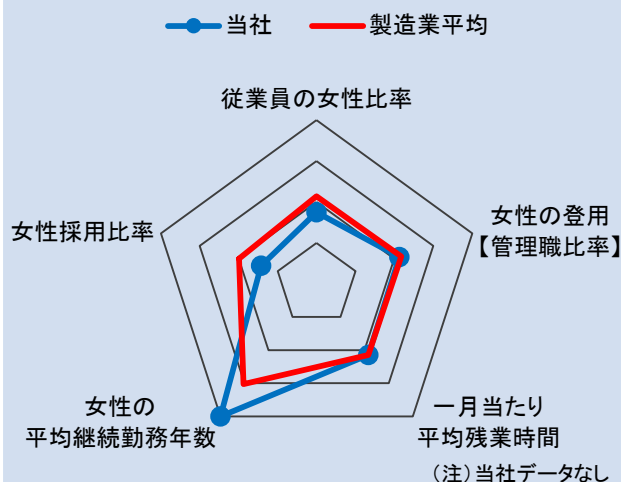
◆**女性の登用**

【係長級比率】

12.0%(H27)→9.4%(H29)

【管理職比率】

4.1%(H27)→3.5%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 同業他社と同様、従業員に占める女性の比率が低く、女性の配属先も事務系職務に偏っていたことから、今後は全ての職種(技術系、販売系及び工場でのラインを含む。)で女性が活躍できる環境整備を進めることを目指している。
- ▶ そのため、これまで男性従業員が担っていた職種(技術系・販売系)での女性採用の増加を図っており、これらの従業員が定着・成長することで、新たな視点や感性での業務活性化を目指している。
- ▶ 現時点では女性管理職の昇進例がなく、目に見える実績につながっていないが、単に従業員の年齢構成上の問題であり、今後、改善していくものと考えている。
- ▶ 近年、女性を積極的に新規採用していることから、女性の平均継続勤務年数はやや低下傾向にある。

【主な取組内容と状況】

①女性従業員の職域の拡大

(内容)

- 女性従業員の配属先が事務系職種に偏っていたことから、女活法に基づく事業主行動計画(公表済み)において全職種で女性を積極採用する方針を策定しており、意欲ある女性従業員の採用を目指している。
- 女性採用比率は向上しており(0%(H27)→14.3%(H30))、女性の採用のうち半分以上が技術系(理系)である。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- これまであまり女性がいなかった職域へ女性従業員を配属しても、手本となるロールモデルがいなければうまく育成できないと考え、これらの職種では、既に管理職として活躍する女性が勤務する部署に重点的に新規採用者を配属するよう配慮している。平成30年度に採用した技術系採用の女性従業員は、女性管理職が在籍している販売部署に配属している。新規採用の技術系女性従業員が、数少ない女性管理職を身近なロールモデルとして参考にしやすい環境を作ることで、育成と今後の活躍が期待できる。

(取組の効果、今後の見通し)

- 過去の採用経緯等から、30歳代中頃の係長級で管理職候補となる女性従業員が少なく、ここ数年間、女性管理職が新たに昇進する例がなかった。
- ただし、近年の採用実績から、30歳以下の女性従業員は一定数在職していることから、中期的(約10年以内)にはより多くの管理職候補者が出てくると見込んでいる。

## ②出産・子育て離職者の再雇用制度

## (内容)

- 男女を問わず、従業員が、結婚、出産・育児、配偶者の転勤、介護等の理由で離職しても、その後の事情変化等で職場復帰可能となった場合、当社又はその関連企業に復帰できる(優先的にキャリア採用を行う)制度を導入している。
- 役員からの提案を端緒として、平成29年度から導入した。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 対象者(離職者)に積極的に声掛けしているものの、本制度による採用実績はまだない。元従業員には、離職した理由や事情等がそれぞれあり、職場復帰できる環境等が整っていないケースが多いことが原因であると考えられる。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 対象者(離職者)には定期的に声掛けを行い、制度として継続実施していく方針である。
- また、本制度は、現在在籍している従業員に対しても周知しており、将来、何らかの事情で離職することであっても、その後、会社に優先的に復帰できる制度があることを事前に理解してもらうことにより、会社がいかに従業員を大切にしているかをアピールするメッセージになっていると考えている。



基本情報

◆**主な事業内容**

化学薬品等の製造

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1960年代

◆**従業員数**

333人(うち女性58人)  
(女性比率17.4%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

30.0%(H27)→21.1%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:13年、女性:5年(H27)

◆**一月当たり平均残業時間**

3時間(H27)

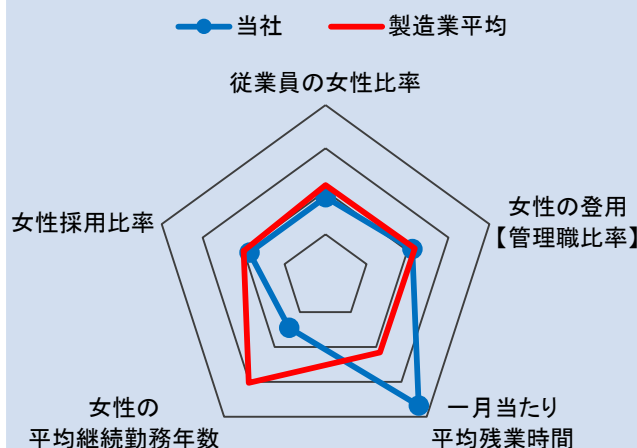
◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

0.0%(H27)→4.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→3.4%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

▶ 労働力が減少する中、優秀な人材を確保することが会社の持続のためには必要であるが、女性の活躍促進を軸にするのではなく、働き方改革を軸として取り組むことで、男女の区別なく活躍できる環境を整備し、結果として女性の活躍を導くものと考えている。

【**主な取組内容と状況**】

①**女性活躍プロジェクトチームの発足と女性従業員向け研修の実施**

(**内容**)

- 家庭と仕事を両立できる社内環境の整備を目的として、女性従業員の意見を聴取するため、平成29年、各部署の代表者(男性2人、女性4人)から成る女性活躍に向けたプロジェクトチームを発足
- 月1回のペースで各部署への聞き取り調査を実施
- その結果、「若手の女性従業員にとってロールモデルとなる女性管理職が少ないため、その代替となるような、自身のキャリアプランを描くために参考となる研修を実施してほしい」との要望があったことを受け、女性従業員を外部の研修(女性のキャリアアップ研修、女性リーダー育成プログラム)に参加させた。

(**取組の効果、今後の見通し**)

- 現時点で取組の効果が顕在化しているものはないが、これらの研修を受講した女性従業員からは、研修への参加のきっかけとなったプロジェクトチームを評価する声が挙がっている。
- プロジェクトチームの発足からまだ間もないことから、これから半年ぐらいは様子を見ていきたいと考えている。

②**育休中の金銭支給**

(**内容**)

- 育休中の収入に係る不安(雇用保険に基づく収入だけでは不安である)を解消するため、育休中の従業員に対して、休業前の基本給の3割を支給(賞与支給はなし)

(**取組の効果、今後の見通し**)

- 育休期間全体で、雇用保険の支給金(原則1年間支給)と合わせて、休業前(給与分)の6割程度の収入を確保できることから、特に男性の育休取得につながっており育休取得者5人のうち3人が男性
- 育休中の収入不安が解消されることで、ライフイベントを迎える女性従業員の離職防止にもつながるのではないかと考えている。

基本情報

◆**主な事業内容**

段ボール製造等

◆**所在地**

近畿地方

◆**設立**

1940年代

◆**従業員数**

186人(うち女性54人)  
(女性比率29.0%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳

女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

100%(H27)→20.0%(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**

5時間(H27)→6時間(H29)

◆**女性の登用**

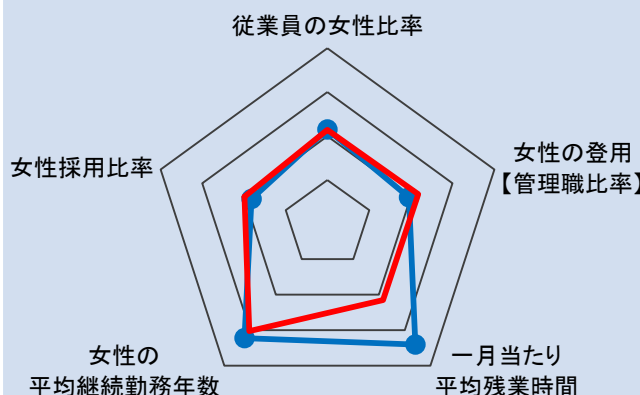
【**係長級比率**】

17.6%(H27)→14.2%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 製造業平均



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

▶ 女性活躍の推進に熱心であった前社長時代は、同社長の発議により、女性活躍のための取組などを検討する委員会を設置し、女性従業員からの意見集約や検討、それらに基づく両立支援制度の拡充等を行ってきた。しかし、平成27年に就任した現社長は「女性だからといって特別扱いせず、男女関係なく機会を平等に与え、どの従業員も意欲的に取り組んでほしい」という考えを基本方針としている。

【**主な取組内容と状況**】

○**人事制度の見直しと女性の登用**

(内容)

■ 従来、総合職には、事実上、転居を伴う「転勤がある者」と「転勤がない者」がいたが、平成27年度末、現社長の「女性を特別扱いするのではなく、男女平等に機会を与える」という方針に基づき、人事制度の見直しを実施。管理職候補であり、転居を伴う転勤を前提とした「総合職」と、転勤を前提とせず職域が限定された「限定職」(一般職)のコース別雇用管理とした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 従来から、女性従業員の中には「管理職は責任が重い」と感じてしまう者が多く、昇進を希望しない傾向。結婚や出産などといったライフイベントを経た後であっても、責任ある仕事を行い、管理職に昇進したという、いわゆるロールモデルとなる女性従業員はおらず、勤務年数が長い女性従業員はいるものの、次の役職への上昇志向のある従業員はいないのが現状
- 転勤を前提とする総合職を希望してまで管理職になりたいと思う女性従業員がいないことから、このままでは女性管理職が誕生することなく、仕事にやりがいを感じてもらえなくなってしまうことを危惧
- 課長職に就いていた女性総合職(2人)が、転勤を前提としない「限定職」を希望し、係長職に降格した(平成28年3月中旬)こともあり、以降、女性の管理職は誕生していない状況が続いている。

(今後の見通し)

■ 平成27年に実施した人事制度の見直しによる結果も考慮し、今後、「地域総合職」を新たに創設することで、広域の転勤を希望しない女性であっても管理職になれる道筋を改めて作る予定



基本情報

◆主な事業内容

自動車パーツ部品等の製造

◆所在地

近畿地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

125人(うち女性21人)  
(女性比率16.8%)

◆平均年齢

男性:36~40歳

女性:36~40歳

◆女性採用比率

20.0%(H27)→30.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:12年、女性:5年

◆一月当たり平均残業時間

10時間(H28)

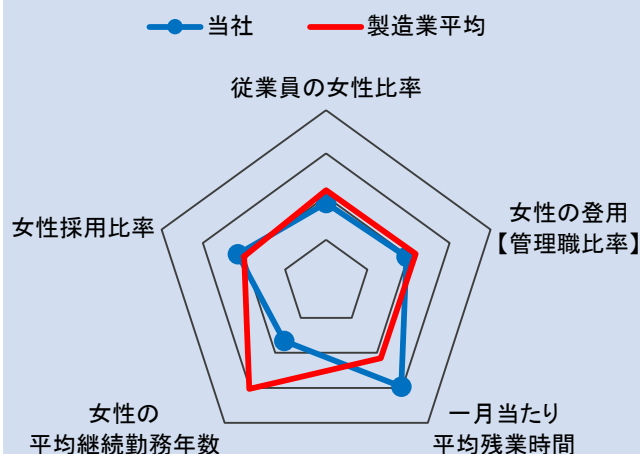
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H27)→25.0%(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】

- ▶ 業界全体でも、ここ10年ほど(平成20年頃以降)、女性の継続就業に向けた職場環境の整備に対する意識が高まってきており、近年は女性採用比率や女性の平均継続勤務年数といった数値にもその効果が現れてきている(女性の平均継続勤務年数は5年と短くなっているが、これは近年の女性採用者数の増加によるもの)。
- ▶ 社長(女性)自身による育児の経験も踏まえ、家庭と仕事の両立支援に力を入れて取り組んでおり、特に、出産からの復帰後に勤務しやすい環境づくりが重要であると認識
- ▶ 各種取組を通じて、出産や育児等を理由とした離職者は6、7年ほど前から出ておらず、男女共同参画に係る表彰等にも結び付いている。今後は、制度整備だけでなく、失敗しても挽回できる土壌の醸成や、チャレンジしてみようという声かけが必要と考えている。
- ▶ 採用や管理職への登用は男女の区別なく公平に実施していきたいと考えているが、特に30歳代後半以上の女性は、身近にロールモデルとなる管理職が少ないことから、管理職登用への抵抗感が強い傾向。20歳代の女性は抵抗感があまりないようだが、経験年数も考慮した場合、女性の管理職を増やしていくのには10年ほどかかると考えている(平成30年4月、女性管理職が1人誕生)。

【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の導入

(内容)

- 育休からの復帰後に勤務しやすい環境づくりが特に重要と考えているところ、「小学校は保育園に比べ自由がきかない」という声を受け、従来、子どもの小学校就学前までとしていた短時間勤務制度の利用期間を、平成27年以降、小学校3年生まで拡大。その後も、取得単位の変更や就業時間中の中抜けを可能とするなど、より利用しやすい制度への見直しを随時行っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性は自分で声を上げたがらない一方、男性は言われなければ理解しない傾向があることから、会社側から双方に働きかけて社内の風土を醸成
- 育休により1年以上ブランクができると業務の状況や部署内の従業員の状況が大きく変わることから、出産後はなるべく早期の職場復帰が望ましいと考えており、半年程度で復帰し、子育てが落ち着くまでは短時間勤務で時間をセーブしながら勤務することを勧めている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 出産や育休から復帰した女性従業員を始め、男女を問わず、育児中の従業員が幅広く利用
- 近年、出産や育児等を理由とした離職者は出ておらず、次世代法に基づく事業主行動計画において、「子育てや介護をしながら働く従業員がより柔軟な働き方を実現できるよう、社内整備を促進する」との目標を掲げているところでもあり、今後も更に取組を進めていきたい。

## ②管理職候補等の意識啓発のための研修

## (内容)

- 男女の区別なく、マネジメントの意識改革やスキルの向上のため、係長及び主任のうち、管理職候補として指名した従業員に対し、外部講師による2日間の研修を実施

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性の管理職育成に当たっては、特に30歳代後半以上の女性従業員において、管理職となることに抵抗感が強い点に苦慮。女性の管理職はロールモデルも少ないことから、登用に向けて背中を押してあげる必要があると感じており、管理職になればその後は大丈夫と思える女性従業員が多いが、管理職になってもらうまでのハードルが高い。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 平成29年度には女性1人を含む3人が受講しており、当該女性従業員は平成30年4月に管理職へ昇進



基本情報

◆主な事業内容

工業用潤滑油等の製造

◆所在地

近畿地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

348人(うち女性76人)  
(女性比率21.8%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

30.8%(H27)→17.9%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:13年、女性:8年

◆一月当たり平均残業時間

9時間(H27)→11時間(H29)

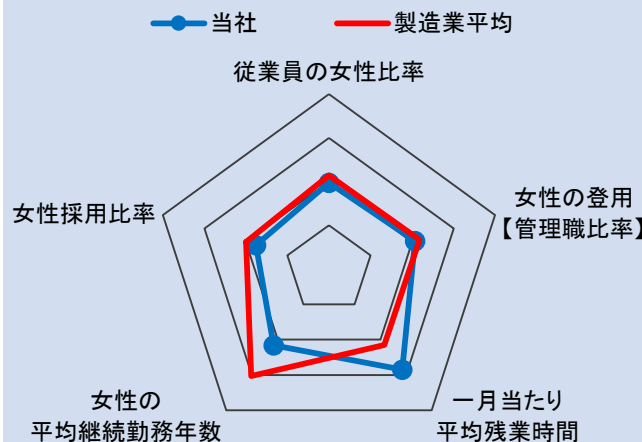
◆女性の登用

【課長補佐級比率】

14.0%(H27)→15.0%(H29)

【管理職比率】

2.3%(H27)→2.3%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 運営方針として、数年前から「多様化」を打ち出しており、これまであまり表立っていなかった女性や外国人など、多様な意見や価値観を持った従業員に活躍してもらい、男女関係なく従業員の意見を会社運営に反映していくことを目指している。
- ▶ 従来、女性の結婚や出産による離職が多かったこともあり、40歳代以上の女性従業員が少なく、今すぐに管理職に昇進できそうな従業員は育っていない。しかし、近年各種制度が充実してきたこともあり、20~30歳代(平成12年以降の入社)の女性従業員は結婚や出産しても辞めずに勤務し続けているため、将来的には女性の管理職や平均継続勤務年数も増加していくと想定(平成30年時点で、女性の課長補佐が8人おり、うち2人が31年に課長(管理職)へ昇格する見込み)
- ▶ なお、平均継続勤務年数については、男女ともに短くなっている傾向にあるが、要因の一つに、子会社との吸収合併に伴う勤務年数の短い従業員の増加が挙げられる。

【主な取組内容と状況】

①コース別雇用管理の一元化と管理職への登用

(内容)

- 平成21年の人事制度の見直しによって、これまで「総合職と地域限定職(一般職)」とされていた採用区分を「総合職」に一元化するとともに、従来の採用コースに関係なく、管理職への登用を可能とした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 従来、管理職候補とされてこなかった地域限定職(一般職)として採用された女性従業員(40歳代)の中には、いわゆる「コピー、お茶汲み」といった業務が中心で、知識や経験の不足から業務への自信がなく、管理職への登用に二の足を踏む女性も多い。
- そのため、当初から総合職として採用され、キャリア志向の高い30歳代以下の女性従業員と40歳代以上の女性従業員をキャリア意識の面で比較すると、大きな格差が存在

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組によって、地域限定職(一般職)として過去採用された女性であっても管理職への道が開けたほか、30歳代以下の女性従業員はキャリア志向が高いことを考慮すれば、今後、管理職となる女性従業員は増えていくと考えている。

## ②保育施設に子どもを預ける場合の保育料補助

## (内容)

- 従業員からの要望を受け、平成26年、保育所に子どもを預けている従業員に対し、1か月当たりの保育料の半額を補助する制度を導入(3歳未満は3万円、3歳以上は1万5,000円を上限)。平成30年現在、10人の従業員が利用している。
- 導入の検討段階では、企業内保育施設の設置についての議論があったものの、単独で設置するほど利用者が見込めず、従業員は自宅に近い保育所を希望するケースが多い現状も考慮した結果、保育料の補助とした。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 女性が安心して保育所に預けられ、継続就業を実現できるなど、従業員の働きやすさにつながっており、女性の継続就業や管理職への登用等に当たって、特に有益な取組であると認識
- 近年、女子学生は出産後も働き続けられる会社かどうかを重視する傾向にあることから、保育料補助があることを、対外的にアピールすることで人材確保にもつながっている。
- 今後も継続していくこととしているが、国による幼稚教育や保育の無償化の状況も踏まえながら対応していく予定

## ③意見聴取の機会の設定

## (内容)

- 従業員個人からの意見の吸い上げは自己申告制度(毎年1回、全従業員が人事部に、自身のキャリア志向や取り組みたい業務、ハラスメントの有無等を申告する制度)によって行い、人事に反映するとともに、必要に応じて本人へのヒアリングや関係者への確認等を実施。また、部署からの意見の吸い上げは、人事部による各部署(上長等)への個別ヒアリングによって行い、業務運営や施設改善の要望等を聴取
- また、平成28年に策定した女活法に基づく事業主行動計画の目標としても掲げている女性活躍の推進を図るため、29年に企業戦略の一環として、社内の全女性従業員による会議(ミーティング)を計5回開催。会議の主宰に課長級及びリーダー職の女性従業員2人を据え、女性の視点を踏まえた意見を聴取した。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 部署からの意見の吸い上げによる取組によって、平成29年、女性従業員が8割を占めるフロアの男子トイレを女子トイレに改修
- また、ミーティングで聴取した意見を集約し、「今後推し進めていける取組」と「実現が難しい取組」に仕分けした上で、今後の人事政策等に反映することでフィードバックすることとしている。

## ④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)

- 平成26年、人事部や総務部の女性従業員4人を中心とした、女性のための施策を検討するためのプロジェクトの取組の一環として、子どもが小学校に就学するまでの期間取得できる短時間勤務制度を導入

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 上記プロジェクトの中核には、将来管理職になってもらいたい課長補佐級の女性従業員を指名することで、積極性などを培わせることとした。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 育休明けの保育園送迎のために利用している従業員が多く、平成30年現在、女性従業員3人が利用
- 本制度により、女性の継続就業が期待できることから、将来の管理職への登用の可能性が高まるのではないかと考える一方で、いわゆる「小1の壁」を不安視する従業員がいることから、すぐさま導入することは困難だが、取得可能な期間の更なる延長について検討していくことも考えられる。

基本情報

◆**主な事業内容**

精密鑄造部品の製造等

◆**所在地**

中国地方

◆**設立**

1970年代

◆**従業員数**

292人(うち女性85人)  
(女性比率29.1%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳  
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

50.0%(H27)→40.0%(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**

11時間(H27)→13時間(H29)

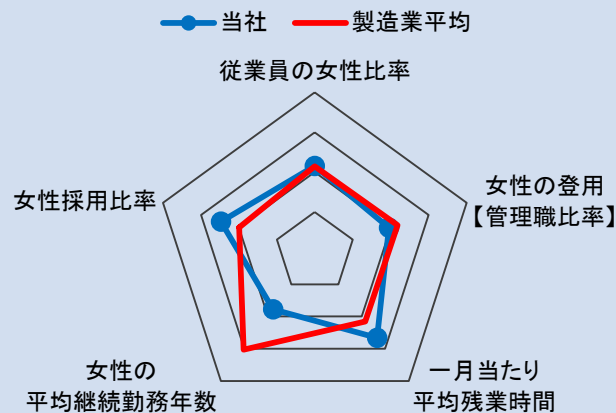
◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 精密部品の製造・販売を主軸としていることから、どちらかと言えば女性に不向きな職場と思われがちであることから、顧客第一であることは当然であるものの、それも従業員があってこそとの考えの下、全ての従業員が喜べるような職場環境を目指している。
- ▶ 近年のAIや3Dプリンタの発展によって、今後、ものづくり企業は危機的な状況に陥るかもしれない中で、女性従業員の意見を商品開発にいかし、他社との差別化を図ることは重要であると認識
- ▶ 女性が活躍できる会社は働きやすい会社と捉え、積極的に女性を採用し、製造現場にも配置。配置に当たっては、ITやロボットの活用などによって、危険の軽減や男女の体力差を補うことで、女性であっても安心して業務ができるような職場を目指している。

【**主な取組内容と状況**】

○**職場環境の整備と従業員の多能工化**

(内容)

- 残業時間の削減に向けて、また、結婚や出産を理由とした離職を防止し、子育て中の従業員が休暇を取得しやすく、働きやすい職場環境を整備するため、一人の従業員が複数の業務を担当できる体制を構築(多能工化)。部署ごとに業務をカバーできる体制(ジョブ・ローテーション)とした。

(取組の効果、今後の見通し)

- 子育て中の従業員が休暇を取得しやすい環境が整備されてきたことで、結婚や出産を理由とした離職は減少傾向。今後は平均継続勤務年数も向上すると期待
- なお、平均継続勤務年数については、勤務年数の長い従業員の退職や、近年の女性採用者が全女性従業員の4分の1を占めていることから、現時点では、数字上の伸びはみられない。



基本情報

◆**主な事業内容**

各種レッグニット(靴下)の製造・販売

◆**所在地**

四国地方

◆**設立**

1960年代

◆**従業員数**

83人(うち女性58人)  
(女性比率69.9%)

◆**平均年齢**

男性:36~40歳  
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

53.8%(H27)→採用なし(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:14年、女性:13年

◆**一月当たり平均残業時間**

10時間(H27)→10時間(H29)

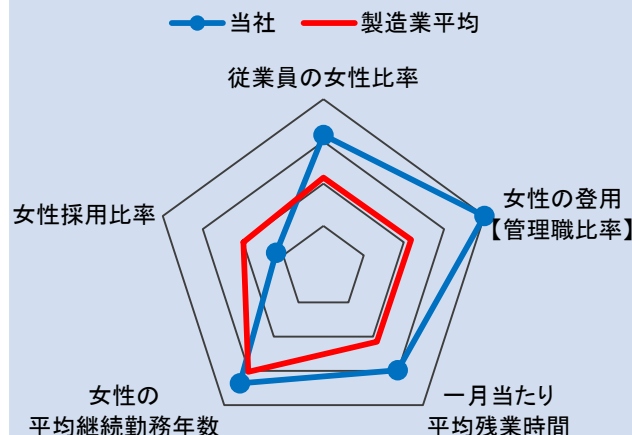
◆**女性の登用**

【係長級比率】

27.0%(H27)→27.0%(H29)

【管理職比率】

50.0%(H27)→50.0%(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7割が女性で、管理職の半分が女性である現状が示すとおり、女性用のレッグニット(靴下)等を中心とする製造業の維持・拡大のためには、新商品開発等の分野でも女性の活用が不可欠であると考えており、女性活躍のための取組の継続が重要であると認識

【**主な取組内容と状況**】

①**育休前と同一の階級・職務に復帰できる制度等**

(内容)

- 育休後に職場復帰する際、育休前と同一の階級・職務に復帰できる制度や、従前は「日単位」でしか取得できなかった年休を「半日単位」又は「時間単位」でも取得できる制度を導入
- これらの取組は相当以前から導入しているものであり、現在では当たり前の制度として社内に浸透している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 育休明けの離職を防止するとともに、年休を取得しやすくすることで、仕事と家庭の両立を図りやすくし、他の取組との複合的・相乗的な効果から、結果として、女性の平均継続年数や女性管理職比率の向上に良い影響を及ぼしているのではないかと考えている。
- 具体的には、女性の平均継続勤務年数は比較的長く(13年)、男女差も1年と小さい。また、女性管理職比率も5割と高くなっている。

②**男性従業員を対象とした出産時育児休暇制度の導入**

(内容)

- 平成30年度から、男性従業員が配偶者の出産時(産前6週間～産後8週間の期間)に、最大5日の年休を取得できる制度を導入
- 男性従業員に対して、従来から行ってきた育休取得の勧奨の取組が、必ずしも具体的な成果につながっていないこと(過去の取得実績はゼロ)から、男性従業員(及び職を持つ配偶者)の仕事と生活の両立支援強化の観点から、新たな取組として導入した。

(取組の効果、今後の見通し)

- 平成30年7月時点において、1人が取得(出産前に2日取得済み、出産後に3日取得予定)
- 今後、普及に努めることで、女性従業員の育休等の取得に対する理解の向上等にもつながることを期待しており、他の取組との複合的・相乗的な効果を含めて、ひいては女性の平均継続勤務年数や女性管理職比率の向上に、多少なりとも好影響を及ぼすことを見込んでいる(期待している)。

基本情報

◆主な事業内容

化粧品製造・販売等

◆所在地

四国地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

111人(うち女性61人)  
(女性比率55.0%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

68.4%(H27)→66.7%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:8年、女性:11年

◆一月当たり平均残業時間

18時間(H29)

◆女性の登用

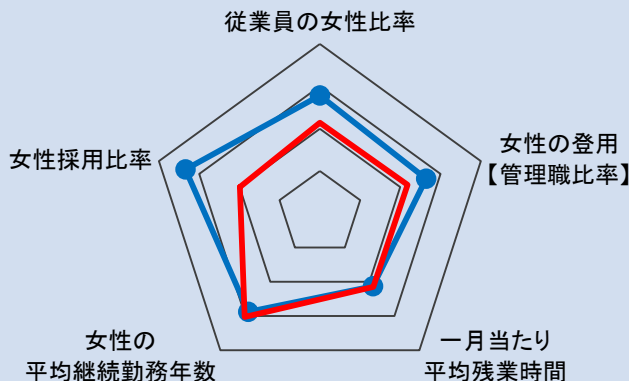
【係長級比率】

75.0%(H27)→36.0%(H29)

【管理職比率】

14.3%(H27)→14.3%(H29)

● 当社    ● 製造業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 主に化粧品を取り扱っており、顧客も女性が圧倒的に多いことから、商品開発から販売まで女性ならではの視点や意見等が必要不可欠である。
- ▶ 化粧品の研究及び開発部門には、女性の技術者も数多く在籍し、業務の内容を鑑みても、女性従業員の存在はなくてはならないものと考えている。
- ▶ 半日単位の年休制度など、女性の活躍に向けた取組を実施しているが、配偶者の転勤や家庭の事情等(子育てや家族の介護など)を理由に退職するベテランの女性従業員がいる。
- ▶ 長年貢献してきた女性従業員の退職は会社にとっても大きな損失であり、中途採用などで補充を行っているものの、ゼロから教育する必要があり、新人の育成が課題となっている。

【主な取組内容と状況】

① 育休前と同一の階級や職務に復帰できる制度

(内容)

- 女性従業員の出産後の職場復帰のハードルを低くし、安心して少しでも長く勤務できる環境を整えることを目的として、育休後に職場に復帰する際、育休前と同一の階級や職務に復帰させる制度を導入(相当以前から実施)

(取組の効果、今後の見通し)

- 男女とも平均継続勤務年数が長くなっており(男性:6年→8年、女性:9年→11年(H27→H29))、働きやすい環境になっていると考えている。
- 結果として、女性管理職比率の高さにもつながっているのではないかと考えている。

② 事業拡大を契機に残業時間を徹底管理

(内容)

- 平成26年度までは残業がほぼない状態であったが、27年度に事業を拡大したことから、残業が増加してきたため、28年度以降、従業員の残業時間を一覧表で管理し、勤務時間の管理を徹底することで、残業時間の削減を図っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 勤務時間の管理に係る事務負担が一時的に増えたが、一定期間経過後は、作業の慣れもあり、現在では支障なく運用できている。

基本情報

◆主な事業内容

電機機器の製造

◆所在地

四国地方

◆設立

1990年代

◆従業員数

108人(うち女性35人)  
(女性比率32.4%)

◆平均年齢

男性:51~55歳

女性:41~45歳

◆女性採用比率

40.0%(H27)→35.7%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:6年、女性:5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

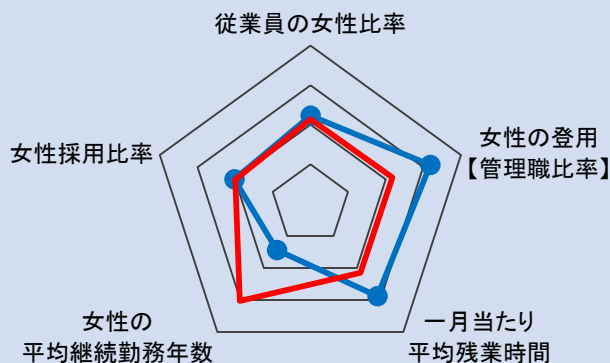
【係長級比率】

25.0%(H27)→25.0%(H29)

【管理職比率】

25.0%(H27)→25.0%(H29)

● 当社    ● 製造業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 電気機器の製造メーカーであり、取り扱う電気機械は、大きいものから小さいものまで多種にわたる。女性従業員は概して手先が器用であることなどから、小型の電気機器を製造する過程において特に女性従業員の確保が重要であると従前から考えていた。
- ▶ こうした中、平成20年頃に(公財)21世紀職業財団主催の「業種別使用者会議」への参加を契機として、女性従業員が働きやすい職場環境づくりを始めることとなった。
- ▶ 製造業は現在、売手市場であり、当社よりも高い給与を求めて転職する者がいるほか、家庭の事情により離職する従業員がおり、従業員の定着に苦慮しているところ。
- ▶ 今後は子育てをしている従業員だけではなく、親の介護をしている従業員にも配慮した職場環境づくりが必要であると考えている。

【主な取組内容と状況】

○半日単位で取得できる年休制度の導入

(内容)

- 年休は、平成24年度まで、「1日単位」で取得するものだったが、人事考課による従業員との面談の際、「子どもの行事等に参加しやすいよう、1日より短い単位での年休の取得を認めてほしい」という意見が出されたことを契機として、25年度以降、「半日単位」で年休を取得できることとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 製造業務を担っている従業員の休暇予定を事前に把握できていれば、人員配置をゆとりをもって調整できるが、突発的な休暇(子どもの病気等によるもの)の場合には、人員配置の調整が困難となり、製造過程に支障が生じることもある。

(取組の効果、今後の見通し)

- 年休を取りやすくすることで、働きやすい職場環境を整備する目的で導入したものの、平均継続勤務年数は短くなる傾向にあり、定量的な効果は現時点ではみられない。



基本情報

◆ **主な事業内容**

包装資材の製造等

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1960年代

◆ **従業員数**

208人(うち女性56人)  
(女性比率26.9%)

◆ **平均年齢**

男性:36~40歳  
女性:36~40歳

◆ **女性採用比率**

36.2%(H27)→51.7%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:11年、女性:8年

◆ **一月当たり平均残業時間**

41時間(H27)→33時間(H29)

◆ **女性の登用**

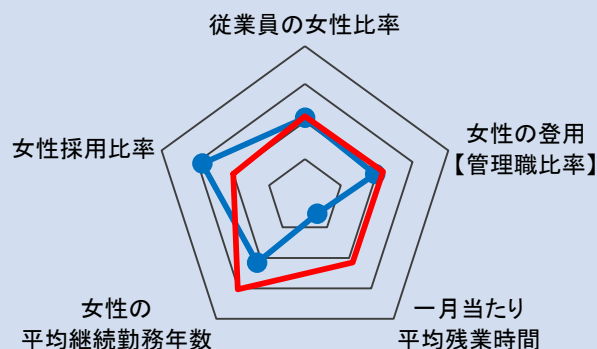
【係長級比率】

0.0%(H27)→9.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 製造業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 経営層から、近年の女性の社会進出の進展に伴い、今後は男女格差の改善、女性が働きやすい環境の整備の推進が必要との方針が出されたことを契機として、女性活躍の取組を行うようになった。
- ▶ 女性従業員は、仕事と育児の両立を優先する傾向があることから、責任を伴う管理職を敬遠する傾向が強い。
- ▶ 以前、管理職に登用された女性もいたが、管理職になったことで、周囲の女性従業員との人間関係が悪化したなどの結果、すぐに管理職を辞した者がいたことから、女性を管理職に登用するには難しい課題がある。
- ▶ 今後、女性活躍の推進に向けて、女性が管理職を希望するような環境をどのように整えていくかが課題

【主な取組内容と状況】

○ **会社情報の開示**

(内容)

- 平成20年頃から、各部署が業務内容等の説明を行う会議を本社で年4回開催することとし、会議に参加できない県外の支店・営業所の従業員に対しては、同会議の録画データを送り、従業員全員が見られるようにしている。
- さらに、全従業員が各部署の業務内容や業績を見ることができるよう、毎月1回、業務レポート(売上げ等各部署の業務成績等を記載したものなど)を各部署の掲示板に掲載し、社内の情報を従業員へ公開

(取組の効果、今後の見通し)

- 社内の各部署が行っている業務内容や業績等を全従業員が把握できるようになったことで、会社の風通しが良くなった。また、会社に対し安心感を持つようになった。
- 働きやすい職場環境の整備につながり、結果として、従業員の定着率が向上し、平均継続勤務年数が従前に比べて長くなってきていると感じている(従前の数値は不明)。特に、女性の平均継続勤務年数が増加傾向にある。



基本情報

◆ **主な事業内容**

コンクリート製品の製造販売

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1950年代

◆ **従業員数**

313人(うち女性49人)  
(女性比率15.7%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆ **女性採用比率**

9.1%(H28)→13.3%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:16年、女性:10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**

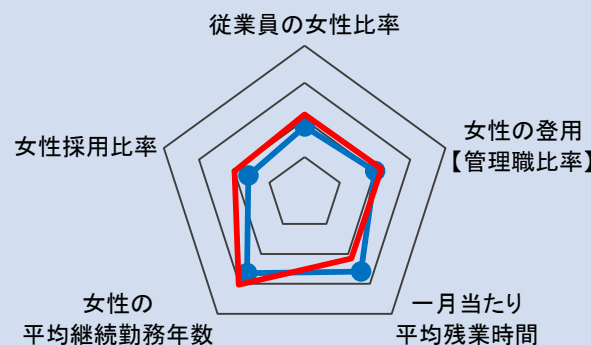
【**係長級比率**】

27.8%(H28)→36.4%(H29)

【**管理職比率**】

1.1%(H28)→1.1%(H29)

● 当社    ● 製造業平均



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 経営トップは、「企業の活力アップのためには多様な人材が必要であり、これからは特に女性が新たな企業価値を生んでいく」との認識
- ▶ これに基づき、平成27年に社内の人事諸制度を刷新し、女性が働きやすい職場づくりに努めているところがある。
- ▶ 取組の一環として、平成28年以降、女性従業員の意識改革や意欲を高め、能力を発揮してもらうことを目的に、女性従業員を対象とした研修を実施するなど、今後の女性活躍に向けて積極的に取り組んでいる。

【**主な取組内容と状況**】

① **女性の管理職候補(係長級)への積極登用と新たな職域での採用**

(内容)

- 従前の仕事と家庭の両立に係る取組や女性活躍に係る取組を洗い出すこととし、平成27年7月に、人事諸制度全てを刷新
- 女性が活躍できる環境づくりの一環として、営業や事務、技術の各部門で女性従業員を係長職に任命(平成30年6月までに15人を登用)するとともに、主要な営業所において、女性を営業部門に配属することを念頭に、積極的に採用(平成30年6月までに新卒3人・中途8人の計11人)することとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 新しく係長職を任命するに当たっては、女性従業員のやる気や意識改革を促せるよう、これまで長く勤務してきたベテランの女性従業員を中心に任命
- 若い世代の女性従業員に対しても、自身の将来像を描けるロールモデルを構築することで、今後も長く勤務し、将来の管理職候補として成長することを期待

(取組の効果、今後の見通し)

- 営業職の女性を採用したことで、職場の雰囲気に変化がみられ、職場全体の活性化につながっているとともに、係長職への登用は、登用された職員にとって、会社の期待に応えたいといったモチベーションの向上にもつながっている。
- 現時点では、女性管理職比率は依然として低いものの、管理職(幹部)候補である係長の女性比率が27.8%(28年度)から36.4%(29年度)に上昇
- 平均継続勤務年数も10年と安定してきており、研修などの取組と併せて、将来的にはこれらの者から管理職に登用される女性が誕生し、女性管理職比率が向上することが期待される。

## ②男性の育休取得への不安解消

## (内容)

- 平成27年に行われた人事諸制度の刷新の一環として、平成29年に、それまで浸透してこなかった男性の育休取得の促進のために、育休期間のうち、5日を年休扱いとした(男女問わず利用可能)。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- これまで男性が育休を取得した実績がなかったこともあり、男性従業員が育休を取得しようとする雰囲気にはならなかった。
- こうした中、次世代法に基づく「くるみん認定」を取得することも視野に、男性の育休取得者ができるよう、平成27年に総務人事部から男性の育休取得の周知文書を発出したほか、子どもが生まれる従業員の情報を速やかに把握。該当する従業員への制度の説明などにより、育休への理解を深め、取得を促すなどの取組を行うこととした。
- 平成27年から29年にかけて、育休の取得対象となる男性(数人)に対して、これらの取組を実施したものの、i) 育休取得により業務に支障がでる、ii) 育休中の収入がなくなることなどの理由から、育休取得を断られた。
- これらを解消するため、平成29年、就業規則を改定し、育休期間のうち、5日間を有給扱いとすることで30年中に初めて育休取得者(1人)が出ることとなった。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 平成27年以降の取組の結果、徐々に男性従業員の間で意識が変化し始めてきていると認識
- 今後は、次の取得者が出ることで、社内の環境が大きく変わり、より働きやすい環境になっていくことを期待している。

基本情報

◆主な事業内容

ナット・パーツ等の製造販売

◆所在地

四国地方

◆設立

1920年代

◆従業員数

236人(うち女性47人)  
(女性比率19.9%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

—

◆平均継続勤務年数

男性:16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】

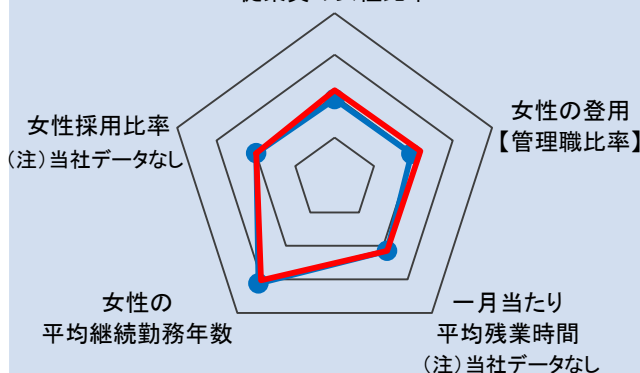
—

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 製造業平均

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、仕事と家庭の両立のための制度を整備していなかったことから、女性従業員の中には出産・育児を契機に退職する者が多かったが、女性従業員の多くは業務スキルが高く、出産・育児が原因で退職することは会社にとっても大きな損失であると考えていた。
- このことから、スキルの高い女性が長く働けるような職場環境を整備する必要があるとの認識の下、平成20年以降、子育てに優しい職場づくりを積極的に行っている企業に与えられる地方自治体の認定制度を受け、仕事と家庭の両立支援の取組を加速させた。
- 一方、女性従業員が育休制度や短時間勤務制度を利用することで、どうしても男性従業員に比べて業務経験が少なくなりがちであることから、結果として女性従業員の係長級への昇進が困難であったり、管理職候補の不足を招いている。
- 今後、どのように男性従業員との業務経験の差を埋めていくかが大きな課題

【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)

- 女性が、妊娠や出産、育児などといったライフイベントを原因として離職することを防止し、就業を継続できる職場環境を実現するとともに、働きやすい環境であることを対外的にアピールするため、次世代法に基づく「くるみん認定」の取得に向けた取組を開始
- 当該取組として、育児のための短時間勤務制度の利用期間を小学校1年修了までに拡大

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 導入に当たっては、当時の従業員(長年勤務している女性従業員)から、「以前は仕事と家庭の両立のための取組がなかったので非常に苦労した」、「なぜ今の従業員はこんなに優遇されているのか、おかしいのではないか」などといった意見があったものの、取組によって、当社が掲げる「大家族主義」(職員は家族と同じ)の考えが浸透し、制度が社内に定着してきたように思われる。
- また、周囲(特に、長年勤務している女性従業員)の理解も得られるよう、時間単位ではなく、30分単位で取得できるよう配慮
- くるみん認定は、小学校就学前までも取得が可能であったが、社内からは、小学校に入学してもまだ不安が残るので小学校1年修了まで延長できないかなどといった意見もあったことから、小学校1年修了まで拡大することとした。

(取組の効果、今後の見通し)

- 育休取得者は全員職場復帰しており、結婚や出産による退職者は少ないことから、近年、平均継続勤務年数が増加傾向にある(平成28年:11年→29年:12年)。



基本情報

◆ **主な事業内容**

印刷、製本、IT支援

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1950年代

◆ **従業員数**

190人(うち女性49人)  
(女性比率25.8%)

◆ **平均年齢**

—

◆ **女性採用比率**

55.0%(H27)→45.7%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

—

◆ **一月当たり平均残業時間**

13時間(H27)→16時間(H29)

◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

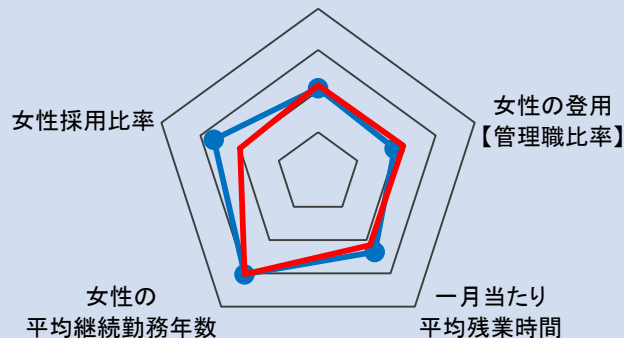
14.0%(H27)→15.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 製造業平均

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**】

- ▶ 従前から男女問わず有能な従業員には活躍してもらいたいと考えていたが、平成19年に、女性従業員に対するアンケート調査を実施した結果、女性従業員が能力を発揮できる職場環境が整備されていないことが判明。
- ▶ これを踏まえ、社長が「女性が働きやすい職場環境の整備を実施するように」との指示を行ったことから、平成19年以降、女性活躍を見据えた両立支援に係る各種取組を開始することとした。
- ▶ 様々な取組を行っているが、管理職となることで仕事と家庭の両立ができなくなるのではないかと不安から、管理職になりたがらない女性が多く、今後は管理職になることに意欲がある女性従業員をいかに育成するかが大きな課題である。

【**主な取組内容と状況**】

○ **フレックスタイム(コアタイムなし)の導入**

(内容)

- 営業職は外勤営業が主体である一方、システムエンジニアは内勤であるが、これらの職種は、顧客の要望に応じて納期が設定され、納期内に業務を終了する必要があることから、勤務時間外の業務も多く、依頼の多寡によって業務量に幅がある。
- こうした状況から、これらの職種の従業員から、「業務に応じて自由に勤務時間を設定した方が、業務が行いやすいのではないかと。フレックスタイム制度を導入することが最適ではないか」との意見が出されたことを契機として、平成25年から営業職とシステムエンジニアに限定して同制度を導入
- フレックスタイム制度を導入する企業の多くは、従業員の勤務時間管理等のため、勤務しなければならない一定の時間帯(コアタイム)を設定しているが、当社では、コアタイムを設定すれば必ずどこかで会社に出勤しなければならないとなり、結局は業務に合わせた勤務ができないなどといった意見が出されたことから、コアタイムを設定しないフレックスタイム制度とした。
- ただし、これらの職種の多くは男性従業員で占められており、女性は3人と少数

(**工夫又は苦慮した(している)点等**)

- 勤務時間については、各従業員からの申告で把握しているが、飽くまで自己申告であるため、正確な労働時間が把握できていない。
- そのため、コアタイムの導入について、社内で検討したものの、実際、同制度を利用している従業員からはコアタイム設定はしないしてほしいとの強い要望が出されたこともあり、現在まで同制度を利用している従業員の勤務時間管理が十分にできていない状況にある。



基本情報

◆ **主な事業内容**

半導体装置の製造

◆ **所在地**

九州地方

◆ **設立**

1970年代

◆ **従業員数**

263人(うち女性31人)  
(女性比率11.8%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:41~45歳

◆ **女性採用比率**

28.6%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:21年、女性:16年

◆ **一月当たり平均残業時間**

29時間(H29)

◆ **女性の登用**

【係長級比率】

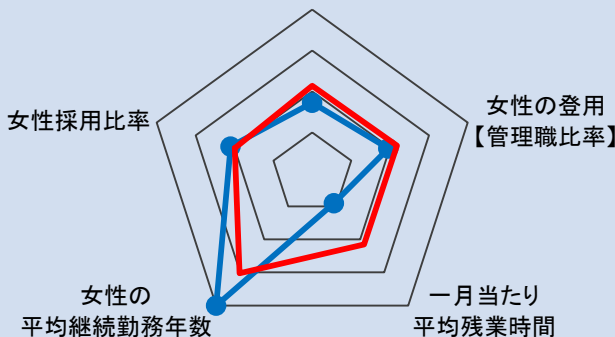
3.5%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 製造業平均

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】

- ▶ 採用に当たっては、専門知識や人間性等の資質を重視しているが、採用者の多くは理系大卒の男性であり、女性の採用は少ない。
- ▶ 採用した女性従業員は会社の財産であるため、可能な限り継続して勤務してもらいたいと考える一方、管理職への昇進に意欲のある女性従業員がおらず、女性管理職がいない。
- ▶ ただし、女性を優遇して管理職に抜擢しても、本人には重圧となり、抜擢されなかった男性は勤労意欲を失うおそれがあり弊害が大きいため、無理をしてまで女性を管理職に登用する必要はないと考えている。

【主な取組内容と状況】

① 育休前と同一階級・職務に復帰できる制度

(内容)

- 女性従業員が育休取得後に復帰する際は、本人の負担を可能な限り少なくするため、従前から、原則として全員を育休前と同一の階級・職務に復帰させている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 育休取得者の担当業務は、①他の従業員が兼務、②業務を他の部署に移管、③契約従業員への代替で対応を行っているが、育休に限らず、危機管理対応として、担当者が変わっても業務を継続できるように各従業員がマニュアル(引継書)を作成しているため、特段の支障は生じていない。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性が育休を取得し、その後も安心して復帰できる職場環境となっており、女性は出産しても離職せずに育休を取得することが当たり前という雰囲気が浸透している。
- 結婚や出産を契機に離職した女性従業員は10年以上おらず、女性の平均継続勤務年数の向上につながっている。

② 時差出勤の導入

(内容)

- 効率的な生産体制を構築するため、従業員のシフトを、「準備から生産」、「生産から後片付け」に区分し、シフトに応じた時差出勤を平成29年度に試行的に導入

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 業績が好転し受注が大幅に増えたことから、残業時間が増えてしまった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組が生産性向上のための方策として有効であるか検証した上で、有効であれば継続したい。

基本情報

◆**主な事業内容**

衣料品の製造

◆**所在地**

九州地方

◆**設立**

1970年代

◆**従業員数**

301人(うち女性230人)  
(女性比率76.4%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:46~50歳

◆**女性採用比率**

—

◆**平均継続勤務年数**

男性:16年、女性:21年

◆**一月当たり平均残業時間**

—

◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

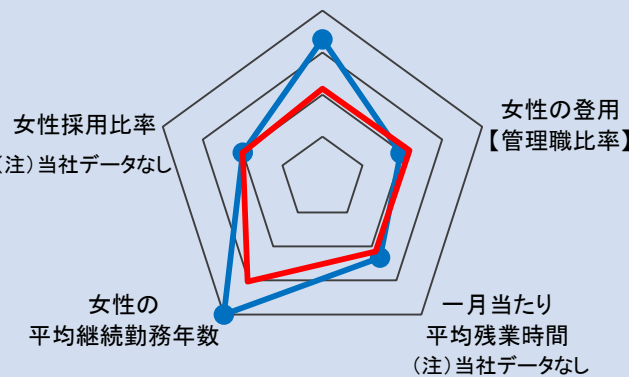
0.0%(H28)→0.0%(H29)

【**管理職比率**】

0.0%(H28)→0.0%(H29)

● 当社    ● 製造業平均

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**】

- ▶ 製造業は、いわゆる「きつい・汚い」労働環境(当社では、作業中に手や体が機械のオイル等で汚れる、夏場は工場内が暑く汗だくになる、精密機械を扱うため職場での化粧は認められていないなど)であるとされており、このような印象を払拭するためには、働きやすく魅力ある職場に改善する必要があると認識
- ▶ 我が国の企業は、「管理職を含めた正社員は、長期的な継続雇用と引換えに、長時間残業や全国転勤を受忍する」意識が全体的に根強く残っているという印象があるが、このような意識を改革しないまま、女性の管理職比率等を無理に高めようとすると、最終的には女性労働者自身の負担となる可能性があると考えている。

【**主な取組内容と状況**】

○**女性の管理職登用に向けた取組**

(**内容**)

- 生産現場での経験や技術が乏しい従業員を管理職に登用すると、部下が管理職の指示に従わないなど、業務に支障が生じるため、従来から、管理職については、マネジメント能力のほか、生産現場の経験と専門技術の習得といった要件を満たした従業員のうち、上司の推薦を受けた者を登用する昇進制度を導入
- 女性従業員の中でも、生産現場を熟知し、各生産工程における高度な技術を有している者には管理職への昇進を打診

(**工夫又は苦慮した(している)点等**)

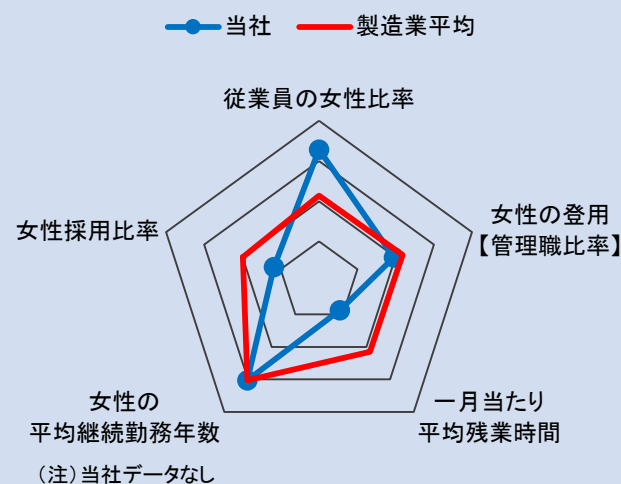
- 女性自身の管理職志向が低調であり、依然として女性管理職は0人である。その原因は、
  - ① 女性従業員に強く根付いている「縫製業＝女性向けの単純労働」という意識
  - ② 管理職となることで生じる人間関係上の不安(同僚からの嫉妬、部下からの愚痴や不満など)であると考えており、どのような取組を実施すればよいか、頭を悩ませている状況

(**取組の効果、今後の見通し**)

- 生え抜きの管理職を育成する必要があることから、一般職のリーダー格である班長(全員が女性従業員)を正式な役職として認め、辞令を交付することで、女性に自分がリーダーである自覚と責任を促すとともに、今後も引き続き、管理職への昇進を働きかける予定
- 班長を正式な役職として位置付けたことにより、女性班長からは、「部下が指示を聞いてくれるようになった」、「部下に対して指示しやすくなった」等の意見が聞かれるようになった。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
野菜類の加工、販売
- ◆ **所在地**  
九州地方
- ◆ **設立**  
1970年代
- ◆ **従業員数**  
235人(うち女性177人)  
(女性比率75.3%)
- ◆ **平均年齢**  
男性: 36~40歳  
女性: 26~30歳
- ◆ **女性採用比率**  
0.0%(H27)→採用なし(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
—
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
30時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
0.0%(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】

➤ 野菜類を下茹でしたパックなどを販売しており、最近では共働き世帯が増えたものの女性が料理を作る世帯は依然多く、時短で簡単な調理が可能なものに対する需要が高いことから、女性目線の販売戦略が重要

【課題と今後の見通し】

①女性の管理職への登用

(内容)

- 女性目線が重要であることから、女性の管理職を登用したいと考えているものの、平成30年末時点、女性管理職は存在せず、係長級の女性もいない。
- ①管理職は全国転勤の可能性があること、②管理職として活躍することを望まず、配偶者の給与の足しになれば良い(現状維持で良い)と考えていること、③重責であることなどを理由に、責任ある立場に就くことを拒むケースが多い。

(今後の見通し)

- 女性目線の販売戦略の重要性を考慮した場合、女性を管理職として登用し、責任を持って会社を支えるような存在になってほしいと考えている。
- その一方で、これまで女性を役職に登用したことがないため、どのように意識改革や育成を行っていけばよいか分からない。

②女性の営業職への配属

(内容)

- 女性目線による販売戦略が重要であることから、これまで女性が配属されてこなかった営業職にも女性を配属したいと考えている。
- スーパーなどの小売業者と取引しているが、スーパーのバイヤーは男性が中心。小売業者の中には、威圧的な態度で交渉を進める業者もいることから、女性従業員の配属を控えている。

(今後の見通し)

- 平成28年度以降、常用雇用者が301人以上の企業に女活法に基づく事業主行動計画の策定が義務付けられたことで、取引先の小売業者の中にはバイヤーに女性が配属されるケースが増えてきている。 今後はこれらの状況もみながら、営業職に女性従業員を配属することを検討



# 3. 情報通信業（15事業者）

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**

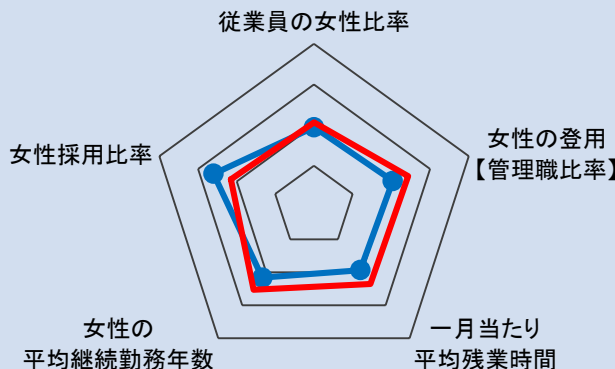
【**係長級比率**】

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)

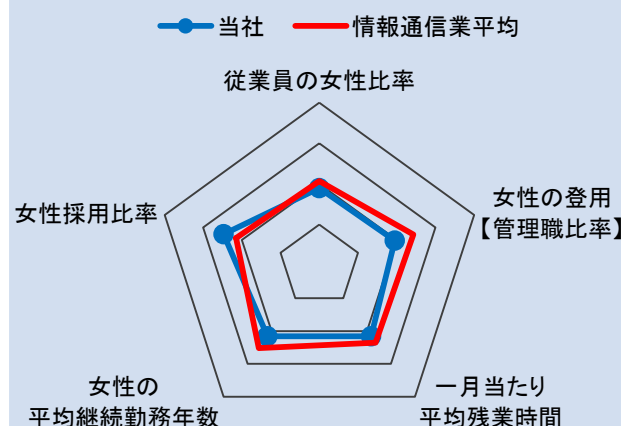
◆**女性の登用**

【**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】

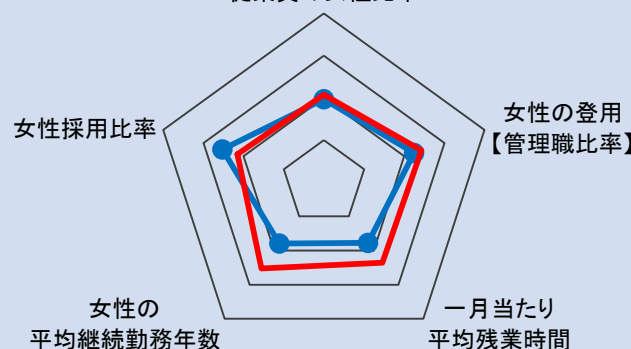
33.3%(H27)→28.6%(H29)

【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)

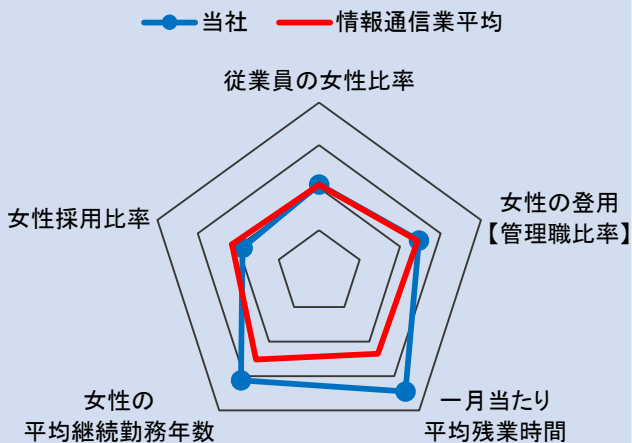
◆女性の登用

【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し合いの場が持てて良かった」という意見がみられ、話し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**】

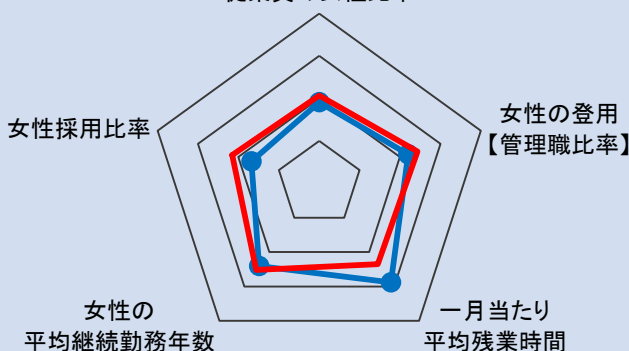
7.0%(H27)→12.0%(H29)

【**管理職比率**】

5.0%(H27)→5.0%(H29)

● 当社    ● 情報通信業平均

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**】

- 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)

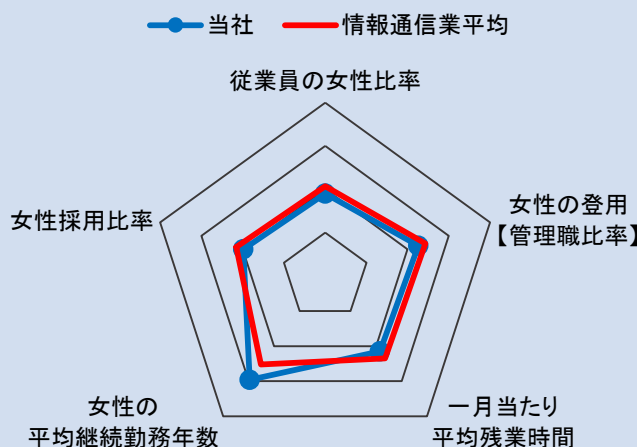
◆女性の登用

【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)

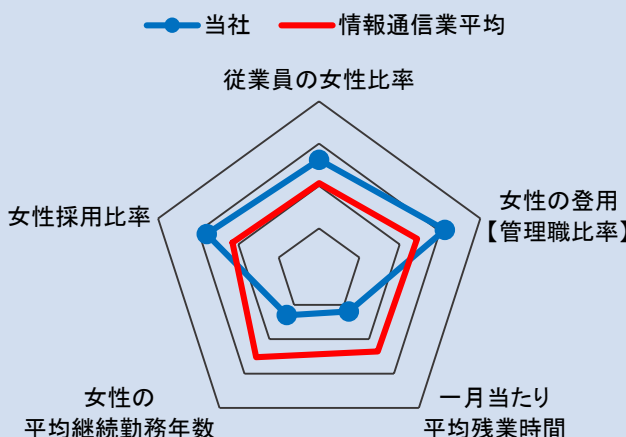
◆女性の登用

【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)

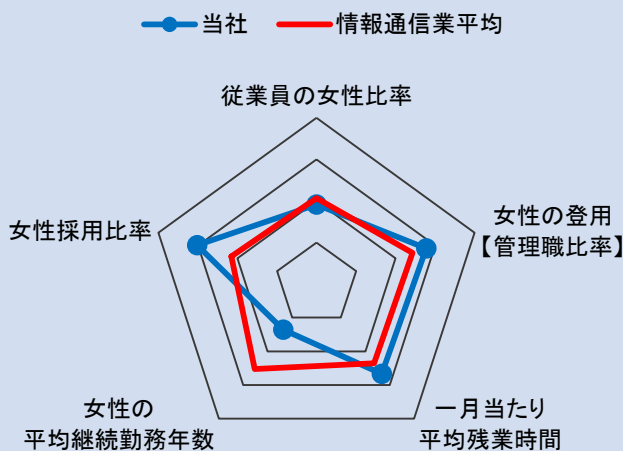
- チャットやメール、電話での連絡となるため、コミュニケーションが取りづらく、マネジメントしにくいことが一番の課題
- チームで業務を進めることが多いため、どの程度出勤すればチームに負担がかからないのかを検討した結果、テレワークによる勤務は「週3日まで」と制限をかけており、コミュニケーションを取る必要のない作業的な業務を中心に行うこととしている。

## (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

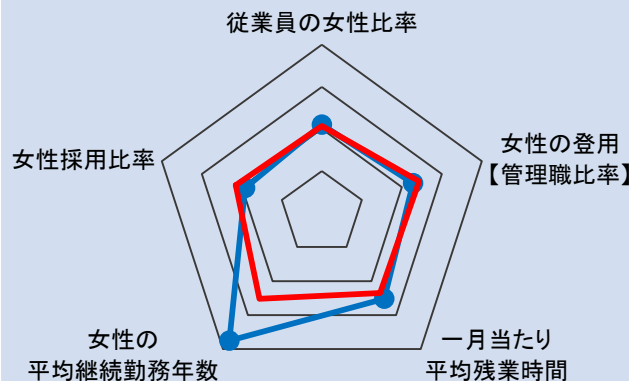
【係長級比率】

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。

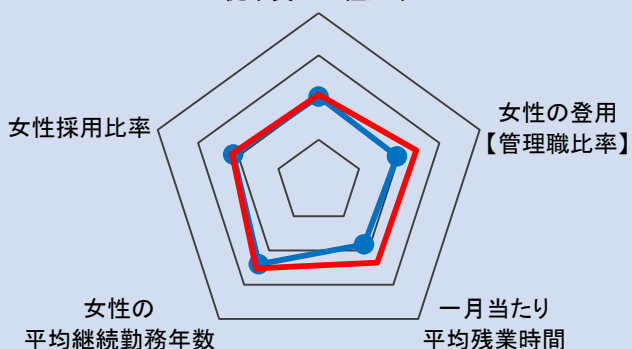


基本情報

- ◆ **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**】

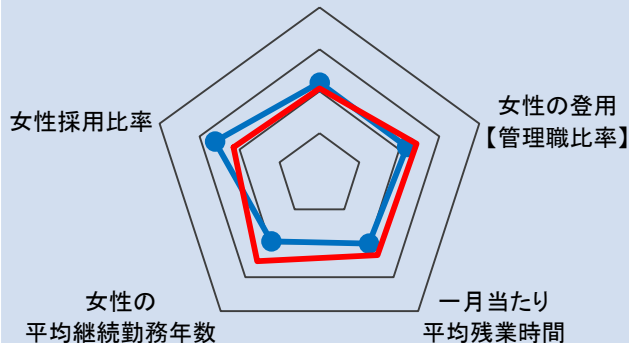
7.1%(H27)→9.1%(H29)

【**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)

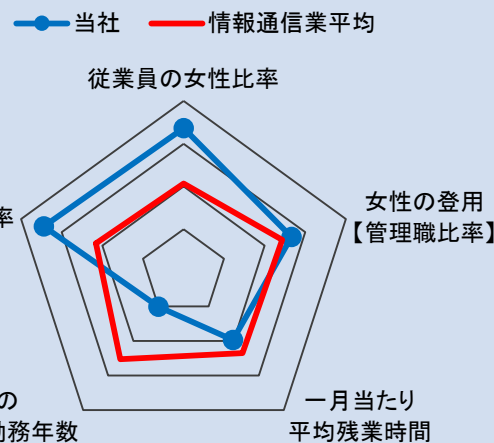
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→14.3%(H29)



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

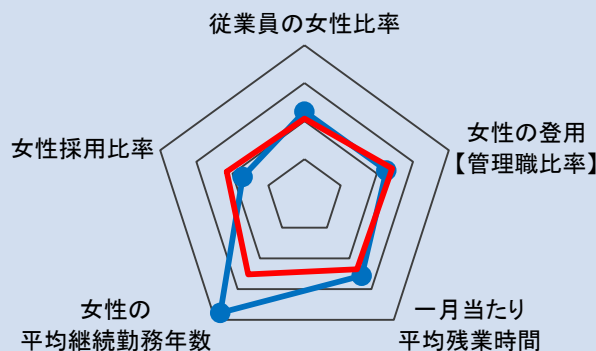
(取組の効果、今後の見通し)

- 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)

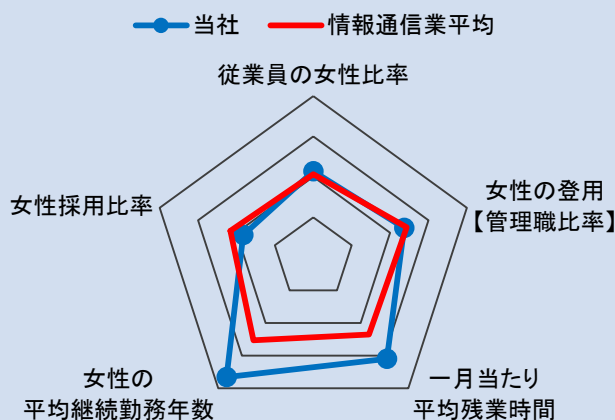
- パソコンの電源の自動切断は荒療治だったこともあり、取組開始当初、仕事が翌日に回るなどの苦情があるなど、賛否両論
- 取組を進めるに当たっては、部長級以上の従業員については、毎日18時にはパソコンの電源が切れる設定として、管理職自らが早く退社することで、部下の従業員の早期退社を促すような状況を作り出している。

## (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

女性採用比率

(注)当社データなし

女性の  
平均継続勤務年数

(注)当社データなし

女性の登用  
【管理職比率】

一月当たり  
平均残業時間

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。

## 4. 運輸業, 郵便業 (10事業者)

基本情報

◆主な事業内容

タクシー事業

◆所在地

北海道地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

295人(うち女性28人)  
(女性比率9.5%)

◆平均年齢

男性: 46~50歳  
女性: 46~50歳

◆女性採用比率

16.1%(H27)→18.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性: 7年、女性: 7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

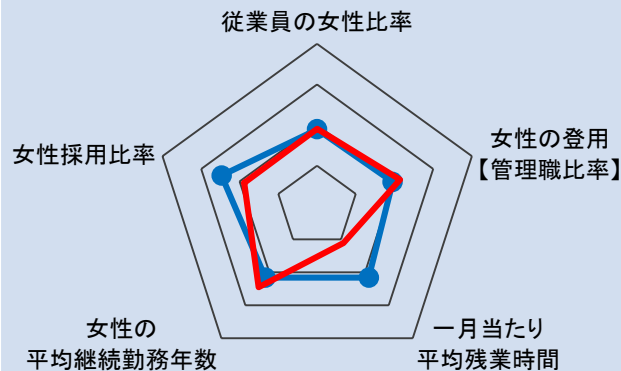
【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 運輸業, 郵便業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 近年は外国からの観光客を道内各地に輸送する機会が増えたこともあり、タクシー利用者が多くなっているが、その一方で60、70歳代のドライバーが体調不良等で辞職することが多く、慢性的にドライバーが不足している。
- ▶ ドライバー不足を解消するため、ドライバー希望の女性に対して門戸を広げることを目的に、平成28年、女性活躍推進データベース(厚生労働省)に女性活躍に関する当社の情報を掲載するとともに、ポジティブ・アクション情報ポータルサイト(同)に女性の活躍推進宣言を掲載するなどの取組を実施
- ▶ 女性従業員は主に、乗客等のオーダーをドライバーに伝えるオペレーターとして採用しているが、女性ドライバーについても割合でいえば同業他社と比較しても高い方だと認識
- ▶ 管理職への昇進を希望する女性がないことが女性管理職比率等が改善しない原因の一つであるが、本人の意思や家庭の諸事情を尊重すべきと考えていることから、登用について特段の対応は考えていない。

【主な取組内容と状況】

○ポジティブ・アクション情報ポータルサイトへの女性活躍推進宣言の公表

(内容)

- 女性ドライバーを増やすことを目的として、女性の採用を積極的に推進し、女性の働きやすい環境を推進・整備していく企業であることを宣言し、その内容をポジティブアクション情報ポータルサイト(厚生労働省)に掲載
- 女性の活躍推進の支援に係る社内の意識改革、女性従業員交流会の実施等を実施する旨掲載している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 現時点では、公表による効果あまり出しておらず、女性ドライバーを増やすためにはどのように工夫したらよいか分からず、苦慮している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 当該サイトを見てドライバー希望の女性の応募が増えることを期待していたが、公表してから今まで当該サイトの情報を見たと言って応募してきた女性はいない。今後公表による効果が出る可能性もあることから、公表を継続する予定。
- これまで、宣言内容を公表することを重視してきた経緯もあり、具体的な取組にはまだ着手してこなかったため、今後、具体的な取組に着手していきたい。



基本情報

◆主な事業内容

タクシー事業

◆所在地

北海道地方

◆設立

2010年代

◆従業員数

169人(うち女性34人)  
(女性比率20.1%)

◆平均年齢

男性:61~65歳  
女性:51~55歳

◆女性採用比率

19.4%(H28)→21.4%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:8年、女性:2年

◆一月当たり平均残業時間

16時間(H27)→16時間(H29)

◆女性の登用

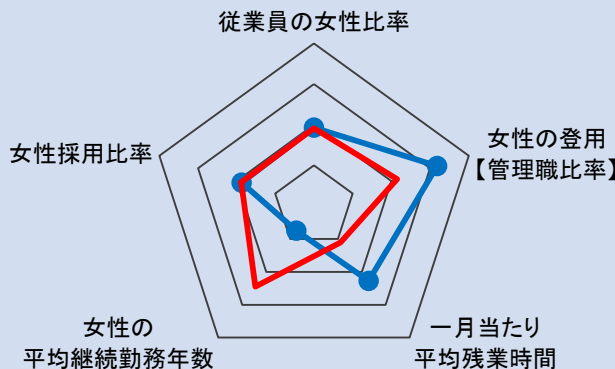
【係長級比率】

50.0%(H27)→50.0%(H29)

【管理職比率】

25.0%(H27)→25.0%(H29)

● 当社    ● 運輸業、郵便業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ タクシー業界は慢性的な乗務員不足であり、女性を雇用しなければ事業が成り立たない状況にあるとの認識から、子育て従業員を応援するため、子育てと仕事の両立支援に様々な取組を行っており、これらの取組が、将来、女性活躍につながるものと考えている。
- ▶ 一方で、タクシー業界は乗務員の離職が多く、人材の流動性も高いため、当社では乗務員として雇用する女性の多くは中途での採用となっている。また、採用時の平均年齢も40歳を超えているといった事情もあり、結果として、女性管理職比率も低くなっている。
- ▶ 介護や総務の部門に配属されている女性従業員の中には、管理職候補者が複数名いるため、まずはこれらの女性にとって働きやすい職場環境を提供することが必要であると考えている。

【主な取組内容と状況】

①法定を超える期間取得可能な短時間勤務制度

(内容)

- 平成28年以降、子育て従業員を応援し、離職の防止(継続就業の促進)を通じた人手不足の解消を図ることを目的として、従業員の子の年齢や家庭の事情等に個別に対応し、勤務時間・曜日を従業員が働きやすいよう調整
- 調整に当たっては、従業員ごとに一定の制限を設けることとしているが、子の年齢で一律に制限はしていない。

(取組の効果、今後の見通し)

- 特にタクシー部門では乗務員の離職が多く、人材の流動性も高いこと、乗務員として雇用する女性の大部分が中途採用であり、採用時の平均年齢も40歳を超えていることなどから、これらの取組で女性管理職比率の改善に及ぼす影響は少ないと考えている。
- 一方、子育て従業員を応援するための取組であることから、継続就業に向けた離職防止の観点から、今後も本取組を継続していく予定

## ②企業内保育所の設置

## (内容)

- 平成30年に児童発達支援に向けた放課後デイサービス施設を開設(事業拡大)するのに合わせて、企業主導型保育事業を開始
- 女性乗務員が働きやすい環境を整えて採用につなげるとともに、地域を活性化させることでタクシー利用を増やすことを目的に、保育園を開設し、当社や提携先企業で働く従業員、地域住民の子どもを預かっている。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 子育て従業員を応援する取組を通じ、人手不足の解消を目的として実施するものであることから、当該取組が女性管理職比率等の改善に寄与する可能性は低いと考えている。
- 一方、子育て従業員を応援するための取組であることから、継続就業に向けた離職防止の観点から、今後も本取組を継続していく予定

基本情報

◆主な事業内容

タクシー事業

◆所在地

東北地方

◆設立

1950年代

◆従業員数

233人(うち女性19人)  
(女性比率8.2%)

◆平均年齢

男性: 56~60歳

女性: 46~50歳

◆女性採用比率

12.5%(H27)→8.3%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性: 8年、女性6年

◆一月当たり平均残業時間

39時間(H27)→39時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

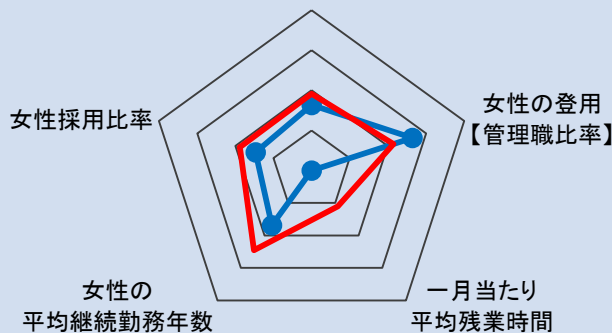
0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

6.7%(H27)→13.3%(H29)

● 当社    ● 運輸業, 郵便業平均

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】

- ▶ 平成24年以降、乗務員不足を補うことを主たる目的として、活用が進んでいなかった女性乗務員を確保することを前提に、女性の採用を積極的に進めている。
- ▶ 平成26年には、具体的に、女性乗務員の採用目標(①女性乗務員6人を8人以上にする、②採用者(乗務員)に占める女性割合を10%にアップする)をポジティブアクションとして掲げ、女性応募者を増やすための募集方法を検討・実施したり、子育て中の乗務員の柔軟な働き方に係る取組を実施
- ▶ 従来から、県内の先進的なタクシー会社やタクシー業界において、女性管理職の配置によりコミュニケーションの円滑化が図られた事例を把握しており、これらの事例も参考に、女性管理職の配置にも積極的に取り組んでいる。

【主な取組内容と状況】

○家庭状況を考慮した勤務体系の整備等

(内容)

- 乗務員不足を補うことを目的として、女性従業員や父子家庭の父親である男性従業員の家庭状況に見合った勤務が可能となるよう、平成24年に就業規則を改正
- ①(土日勤務も強いられる乗務員業務において、)休日を土日に設定できる、②午前だけの勤務も可能とするなどといった勤務体系を新設

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 平成24年以降、二つある労働組合から従業員各2人と非加入の従業員から4人(いずれも男女同数)を選出させ、計8人で構成される「戦略会議」を設置
- 同会議では、2か月に1回のペースで、会議での議論を踏まえた提案を行い、その内容を経営層が検討するなど、定期的に従業員の意見を経営層が把握する仕組みを設けており、女性乗務員の確保を進めるに当たって、育児や家庭生活に配慮した勤務体系が必要との提案があったことを受けて導入
- 当初は、主に適用対象を女性に絞り込んでいたことから、男性乗務員から不満が漏らされることがあったが、現在では当たり前のもので社内では定着
- また、採用した女性乗務員が定着するための環境整備の一環として、男性乗務員用トイレの中が丸見えであるといった指摘を女性乗務員から受けたことを契機に、その入り口に「のれん」を設置するなどといった対応を行うなど、これまで男性中心であった社内の環境整備を進めるなどした。



## ○家庭状況を考慮した勤務体系の整備等(つづき)

## (取組の効果、今後の見通し)

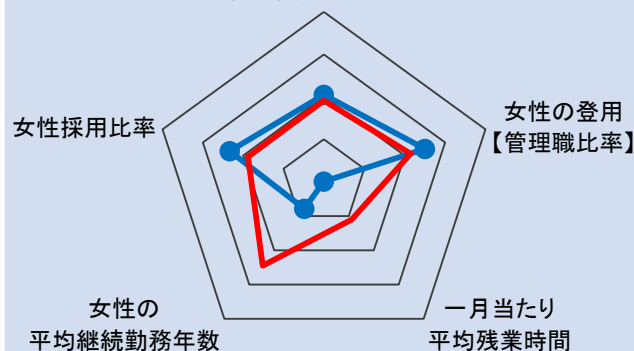
- 平成24年以降の女性乗務員の積極的な採用活動や、26年からのポジティブアクションに基づく取組の結果、24年当時3人であった女性乗務員が29年時点では11人に増加
- また、戦略会議の提案に基づく柔軟な勤務体系を整備した結果、女性従業員の定着にもつながっており、結果として、女性の平均継続勤務年数も4年(平成27年)から6年(29年)と上昇傾向
- 女性乗務員の増加は社内の雰囲気明るくなったといった意見のほか、高齢の乗客からの評判が良く、リピーターの獲得に有利に働いている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
食品物流業
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
1990年代
- ◆ **従業員数**  
387人(うち女性96人)  
(女性比率24.8%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:41~45歳  
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**  
35.8%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:5年、女性:2年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
41時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】 0.0%(H29)  
【管理職比率】 11.1%(H29)

● 当社    ● 運輸業、郵便業平均

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】

➤ 流通業界は人材の流動性が激しいため、男女を問わず優秀な人材を確保し、長く働いてもらうことが重要であると考えていることから、職場の環境整備に積極的に取り組んでいる。

【主な取組内容と状況】

①「社内公募」による管理職登用

(内容)

- 管理職への登用に当たっては、希望する従業員が立候補する「管理職公募制度」を4、5年程前(平成25年頃)から導入。管理職立候補者は毎年1回実施される昇任試験を受けることとなっている。
- 本制度は、仕事にやる気のある従業員にとっては、男女問わず積極的に管理職になってもらおうという社長の方針により導入されたもので、最近取り入れたものではなく、従前からの制度である。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 運輸拠点によっては、他の運輸会社のベテラン男性ドライバーが、女性管理職ということで抵抗を示すことがある。
- しかしながら、管理職となる女性従業員は、そういった反発があることも覚悟の上で管理職に立候補。自らが仕切っていくという気概を持って仕事に取り組んでおり、結果も出していることから、現在では男性からの反発は減ってきている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 現在、女性の管理職を3人配置(各物流拠点のユニット長など。いずれも40歳代)、それぞれ10~15人の部下を従え、活躍している。

## ②インセンティブを備えた業務の効率化と残業の縮減

## (内容)

- 「業務効率化」、「正確性確保」に向けて、ICT化を進めた。倉庫での作業時にヘッドセットから音声で荷物の場所を案内するボイススピーキング機器を活用することで、従前のように紙リストを大量に持ち歩く必要がなくなり、業務時間の短縮と作業員の負担軽減を図っている。
- また、輸配送業務を一元管理するシステムを導入することで、ドライバーの輸配送状況を把握し、輸配送ルートの変更や業務分担の調整により、輸配送時間の短縮化を図っている。
- これらのICT化と併せて、平成29年以降、短時間で仕事を効率的に終わらせた者に対しては、「効率改善手当」を支給。ルートの工夫などによる配送時間の短縮、より短い時間での倉庫内作業の完了など、数値で客観的に判断できる業務効率の改善が認められた場合、手当を支給するものである。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 効率改善手当の支給に当たり、これまでの業務の進め方に慣れている年配者の中には不満の声を上げる従業員もいたが、「業務の効率化のために実施したい」という社長の意向で実現に至った。

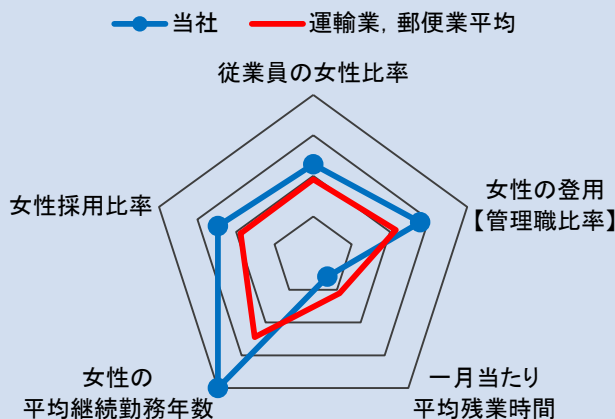
## (取組の効果、今後の見通し)

- 営業所によっては、ボイススピーキング機器の導入後、全体で30%~40%の作業時間の短縮が図られ、約30%の生産性向上が実現したところもある。
- 効率改善手当の支給は、特にワーク・ライフ・バランスを重視する若手の従業員にとって、モチベーションの向上につながっている。



基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
総合物流業
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
1940年代
- ◆ **従業員数**(常用雇用者)  
421人(うち女性145人)  
(女性比率34.4%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**  
37.5%(H27)→40.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:17年、女性:16年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
34時間(H27)→32時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【管理職比率】  
16.7%(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】

- 流通業界では肉体労働が多く、男社会になりがち。
- しかし、男女共同参画社会基本法の施行(平成11年)以降、経営層からは、「先陣を切って女性活躍に取り組み」という指示があったことから、女性従業員が働きやすい環境づくりに力を入れている。
- 女性従業員は、事務系部門で6、7割、物流センターなど現場部門で2、3割を占めている。

【主な取組内容と状況】

①昇進要件として最低滞留年数を設定していない

(内容)

- 管理職への登用に当たって、特定の役職での経験年数を設定していない。
- 男女問わず、目安として38歳前後で課長級となり(早い人で33、34歳)、その後、昇進試験を受けて管理職となる。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 従業員にも顧客にも男性が多い物流センターのセンター長に就いている女性従業員もいるが、顧客との折衝を含めて問題なくこなしており、不満や反発は特にない。元々女性従業員がある程度いることに加えて、管理職になる女性従業員が、当該部門において下積みを重ねており、男性を含めた周りがその女性の実力を認めていることが円滑に業務が回っている要因であると認識
- 女性は男性と比べてどうしても体力的に不利であるため、現場からは、「男性が欲しい」という声は依然としてあるが、最近では、フォークリフトの免許を持った女性従業員が現場での作業に従事しており、設備面から、女性でも対応可能な現場であれば、男女を問わず配置することとしている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 管理職など多様な階級の女性従業員が増えることで、現場での交渉戦略の選択肢が増え、仕事がスムーズに進むことがある。
- 営業や折衝の場面では、20~30歳代の女性相手には同世代の女性従業員を、年長の男性相手には子育て世代の女性従業員を対応に当たらせると話が進みやすいようである。
- 今後は、性別や年齢を問わず能力の高い人が管理職となれるよう、人事評価についても能力に応じたポイント加算制とすることを検討中

## ②残業の削減に向けた取組

## (内容)

- 約10～20年前から、残業時間が多ければ、従業員本人とその上司に対して警告メールが送付される仕組みを導入
- 平成29年度以降は、更に取組の実効性を高めるため、残業時間の多い部署の課長に改善報告書を提出させたり、部長による面談を実施

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 顧客との関係から残業せざるを得ない場合もある。その場合は、顧客と相談して理解を求め、残業時間の縮減に取り組んでいる。また、1日のうちに繁閑の差がある部署では、それらを考慮し、勤務時間を柔軟に変更できるようにしている。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 本取組により、どこまで効果が出ているのかは不明であるが、部署ごとに異なる残業時間削減に向けた支障を分析し、分析結果に基づく対策を行っていく必要がある。
- また、最終的には、当該部署を監督する管理職が、どこまで積極的に残業の削減に向けて取り組むかといった管理職それぞれの問題になってくると考えられることから、特に管理職への意識啓発を行っていききたい。

基本情報

◆主な事業内容

鉄道事業

◆所在地

南関東地方

◆設立

1890年代

◆従業員数

362人(うち女性52人)  
(女性比率14.4%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:26~30歳

◆女性採用比率

10.0%(H27)→40.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:22年、女性:8年

◆一月当たり平均残業時間

18時間(H27)→21時間(H29)

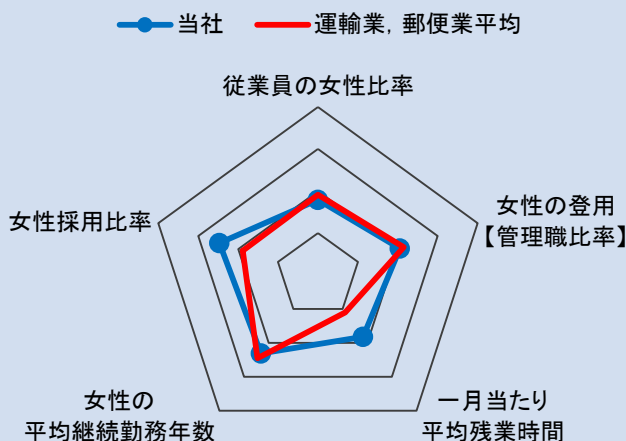
◆女性の登用

【係長級比率】

0.7%(H29)

【管理職比率】

3.1%(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】

- 女活法に基づく事業主行動計画を策定する際(平成28年3月)、社長から、「従業員に『鉄道は男社会だ』との思い込みがあり、性別による固定観念が強く残っていることが課題」との指摘
- 同計画の策定に向けて、当社の状況を把握・分析するため、従業員にアンケート調査を実施したところ、社長の指摘どおり、多くの従業員が「性別による固定観念が強く残る」と認識していることが判明
- 人材確保と生産性の向上のため、女性が活躍できる会社にするには、まず従業員の意識改革を行い、性別による固定観念を払拭する必要があると認識

【主な取組内容と状況】

○男性従業員の意識改革のための研修

(内容)

- 従業員の意識の中にある「男性だから」、「女性だから」といった固定観念を払拭するため、若手従業員、中堅従業員、管理職等の「階層別研修」に女活法の研修を導入
- 年齢差のある従業員同士のコミュニケーションを醸成し職場風土を改善するため、年齢差のある従業員同士のコミュニケーションを図るための研修を実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 特に「管理職クラス」の階層別研修では、「業務に直接関係のない『女性活躍』について研修を実施する必要はあるのか」といった疑問も聞かれた。
- 特に、長年「鉄道は男社会」という思いで仕事をしてきた年配の従業員の意識を変えるのは容易ではないと痛感

(取組の効果、今後の見通し)

- 取組開始から約2年が経過したが、効果が生じているとの実感はない。
- ただし、研修を受けた従業員の中には、今まで考えたことがなかった女性活躍の必要性について説明を受け、会社にとって女性活躍が必要との感想を持った男性従業員がいることから、今後も継続して取組を進めることで、従業員の意識が変わることを期待



基本情報

◆主な事業内容

タクシー事業

◆所在地

近畿地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

247人(うち女性29人)  
(女性比率11.7%)

◆平均年齢

男性:56~60歳

女性:56~60歳

◆女性採用比率

21.4%(H27)→39.4%(H29)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

20時間(H27)→20時間(H29)

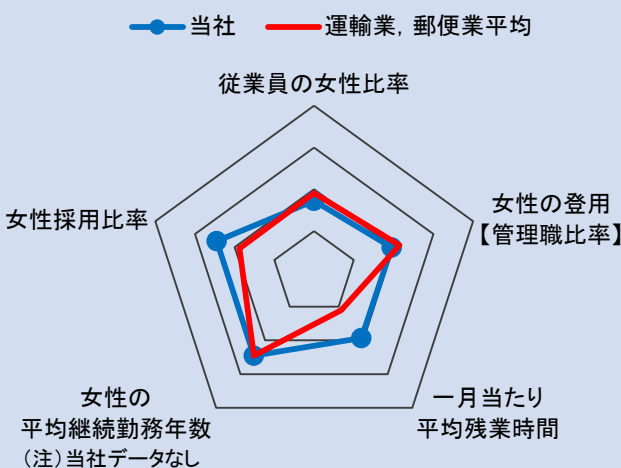
◆女性の登用

【係長級比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ タクシー業界はいまだに男性中心のイメージが残っているところ、今後の超高齢化社会に向けて、利用者への配慮や気配りができる女性に目を向けていくことが必要
- ▶ 男性ではなかなか気付かない、きめ細かいサービス提供や電話受付時のソフトな顧客対応など、利用者サービス向上のための取組の一環としても、女性従業員を着実に増やしていくことが必要
- ▶ 平成30年時点では、女性管理職比率の具体的な目標を設定できる状況に至っていないが、まずは女性従業員を増やし、従業員として長く定着してもらうことが課題
- ▶ ソフトなイメージを持ったタクシー会社としての認知度はまだ低く、若い女性からの従業員応募もまだ少ないことから、今後も、女性が働きやすい会社、利用しやすい会社として、更にPRしていきたい。

【主な取組内容と状況】

○女性従業員にとって快適な職場環境の整備

(内容)

- 当社1階は男性が大半を占める乗務員の出入りが多く、男性乗務員の中には乗客とのやり取りによるストレスなどで八つ当たりのような対応をしたり、女性が怖いと感じるような雰囲気醸成者が存在
- 同じフロアで電話受付を行う女性従業員の中には、これらの男性乗務員とのやり取りで精神的なストレスを抱え業務に支障を来す従業員もいた。
- このため、これらのフロア自体を離すことにより、女性従業員と男性乗務員との不要な接触を避けられるように女性が快適に仕事できる職場環境を提供
- また、従来の配車方法では電話受付した女性従業員が恣意的に配車を行うことがあり、結果として不公平が生じ、乗務員から不満が出る事態もあったことから、機械による自動配車に切替え

(取組の効果、今後の見通し)

- 無線室の女性従業員からは、余計なストレスを感じることなく居心地がよくなり、電話も受けやすく業務もスムーズに行えるようになったと好評を得ている。
- 機械による自動配車としたため、運転手(乗務員)からの不平不満も聞かれなくなった。
- 女性が働きやすい職場を整備することで、長く働いてもらうことを期待

基本情報

◆主な事業内容

輸出入業

◆所在地

東海地方

◆設立

1910年代

◆従業員数

244人(うち女性60人)  
(女性比率24.6%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→37.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:21年、女性16年

◆一月当たり平均残業時間

10時間(H27)→14時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

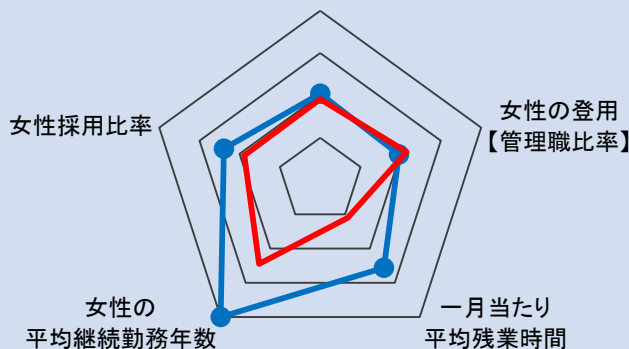
0.0%(H27)→0.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 運輸業, 郵便業平均

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】

- 職種として、総合職(営業や企画)と専門職(輸出入手続)があるところ、現在、総合職の女性は少ない。
- 女性の総合職が1人もいないことは、外部の評価が悪くなると考えている。
- 専門職の女性の中には、能力や業務内容が総合職の男性従業員と差異がない者もあり、女性も総合職として活躍できる可能性は十分あると考えられることから、今後は女性も総合職に積極的に登用していきたいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○女性の総合職を登用するための体制整備

(内容)

- 総合職の女性の積極的な採用を促進することや、優秀な専門職の女性を総合職に転換することを検討しており、女性を外部の研修や他社との交流会に参加させることで意識向上を図ったり、管理職全員を集めて部下のマネジメント方法等の研修を実施している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 過去、女性を総合職として採用した事例や専門職から総合職に転換した事例があるが、周囲の期待が大きく、本人のプレッシャーになった結果、離職してしまうなど、総合職への登用等がうまくいかなかった前例がある。
- 女性従業員に対して、外部のセミナーや研修等に参加するよう促しているが、参加希望がなく実現には至っていない。

(取組の効果、今後の見通し)

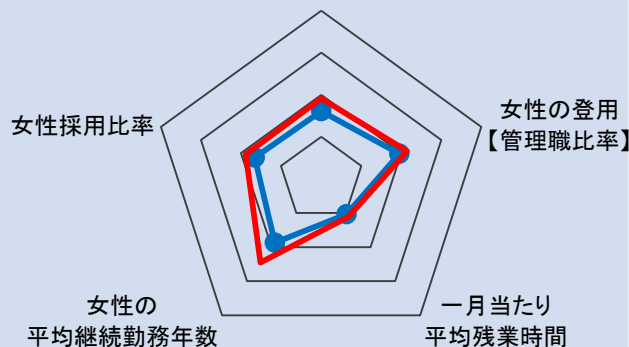
- 上記の取組を開始したところであり、今後も女性総合職の登用に向けて積極的に取り組んでいきたい。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
タクシー事業
- ◆ **所在地**  
近畿地方
- ◆ **設立**  
1970年代
- ◆ **従業員数**  
407人(うち女性29人)  
(女性比率7.1%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:56~60歳  
女性:46~50歳
- ◆ **女性採用比率**  
18.0%(H27)→14.9%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:24年、女性:6年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
28時間(H27)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
10.0%(H27)→28.5%(H29)  
【管理職比率】  
0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 運輸業、郵便業平均

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】

- タクシー業界は乗務員で成り立っているが、昨今の人材不足のあおりを受けて、乗務員のなり手が少なく、タクシー業界全体がやせ細っている。
- このような状況下で生き残るためには、接客が丁寧できめ細かい女性乗務員を増やし、固定客を確保しなければならぬと考えており、女性乗務員が安心して働ける環境づくりに注力している。
- 男性が多く、平均年齢が高い職場であるためか、女性従業員に関する噂が流布してしまい、それを苦にして離職する女性従業員が多い傾向にあり、セクハラを含めたハラスメントに関する規則等を周知するため、今後、男性従業員に対する意識啓発を行っていくこととしている。

【主な取組内容と状況】

○乗務員の給与保証期間の延長

(内容)

- 基本的な給与体系は「固定給与及び歩合制」であるところ、タクシー乗務員として一人前に営業できる(稼げる)ようになるまでには、一定期間の経験を積む必要があることから、採用から半年間は一定額の給与(約25万円)を保証していた。
- しかし、女性乗務員の場合、給与保証期間が過ぎた後(半年経過後)、これまで保証されていた給与並みに自力で稼げるか、体力的に継続できるかどうか不安に感じて、給与保証期間が満了する直前に退職する人が多い傾向があった。
- そこで、平成30年5月以降、給与保証期間を半年間から1年間に延長

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組を紹介しながら募集を行ったところ、女性の応募者数が増加



基本情報

◆主な事業内容

総合物流業

◆所在地

九州地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

236人(うち女性26人)  
(女性比率11.0%)

◆平均年齢

男性:51~55歳

女性:41~45歳

◆女性採用比率

20.4%(H27)→19.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:10年、女性:6年

◆一月当たり平均残業時間

59時間(H27)→63時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

13.3%(H27)→13.3%(H29)

【管理職比率】

5.9%(H27)→5.9%(H29)

● 当社    ● 運輸業, 郵便業平均

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

概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 男性だけではマンパワーが足りず、経営が成り立たなくなっていることから、女性の活躍は必要
- 国土交通省では、トラック運送業界における女性の活躍を促進するため、女性トラックドライバーを「トラガール」と名付け様々な取組を行っており、それらも参考にしながら取引先と交渉している。
- 配送業、倉庫作業及び事務職の3職種あるが、各職種における女性従業員比率は以下のとおりとなっており、事務職では女性が半数を占めている(平成30年6月現在)。
  - ・配送業 :175人中、女性2人(女性比率1.1%)
  - ・倉庫作業:20人中、女性7人(女性比率35.0%)
  - ・事務職 :32人中、女性16人(女性比率50.0%)
- 事務職で管理職になるには、原則として、総合職での採用が前提となる。平成27年に総合職で女性(1人)を採用したものの、離職しており、現在、総合職の女性はいない。
- 配送業及び倉庫作業は、24時間の交代制で、部下の離職等により欠員が発生すると、管理職自ら配送することもあるため、家庭を持っている女性にとっては厳しい職種であるとともに、男性中心の業種でもあることから、女性が管理職となった場合、男性従業員を束ねる能力も必要
- 配送業における女性の割合が非常に少ない理由として、①業務上、大型免許や中型免許の取得が必要となるが、女性で大型免許を取得している者が少ないこと、②体力面やトイレ事情(近年はコンビニでトイレを借りられるところも増えたが、以前は取引先の事業所のトイレを使っていたものの、女性用トイレがない事業所も多かった。)、③勤務時間が不規則になりがちになること、などが挙げられる。

【主な取組内容と状況】

○様々な部署への女性の配属

(内容)

- 業種の特長上、女性の採用が少ないため、管理職(主任)以上に占める女性の割合が低く、女性の配属部署にも偏りが生じていたことから、女性従業員が管理職として活躍できる雇用環境の整備のため、女活法に基づく事業主行動計画(平成30年度から3か年計画)において、人事評価基準の見直しとともに、既存の女性従業員を様々な部署に配置し、女性管理職を育成することなどを目標とした。
- 事務職の女性従業員は、これまで退職まで異動させることがなかったが、総務部内で会計や人事など様々な業務を経験させることで、管理職候補を育成していく予定であり、今後、女性の採用や配属先における課題の検証を行い、女性の管理職比率を向上させたいと考えている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 配送業は、大型免許や中型免許が必要となり、大型免許を取得している女性が非常に少ないため、配属できる女性がほとんどいない状況にある。

# 5. 卸売業，小売業（17事業者）

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**

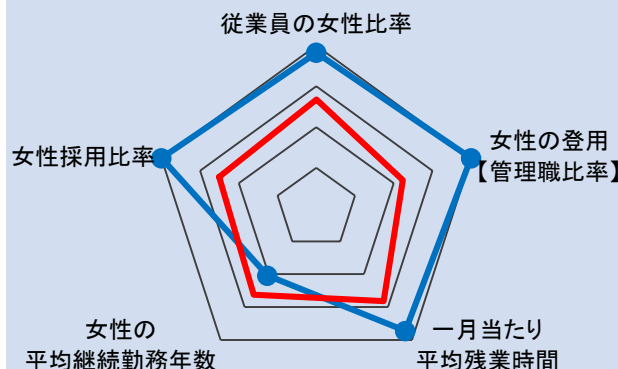
【**係長級比率**】

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)

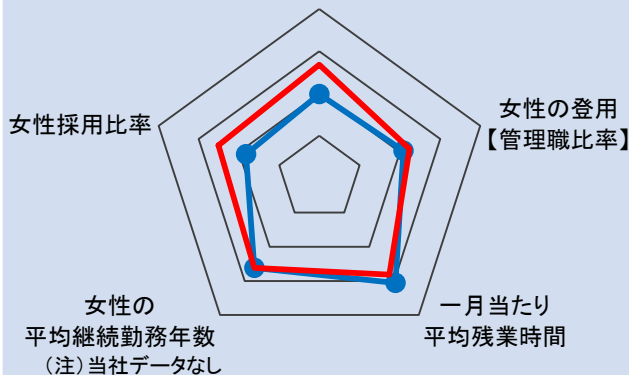
- 取組の結果、年休の取得率は、平成27年度52%、28年度58%、29年度65%と年々上昇しており、29年度時点で当初の目標(65%)を達成
- 当該取組が女性管理職比率等の改善に直接つながっているとは考えていないが、働きやすい環境づくりを進める取組として、一定の効果があると考えている。

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)

● 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】

- 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

—

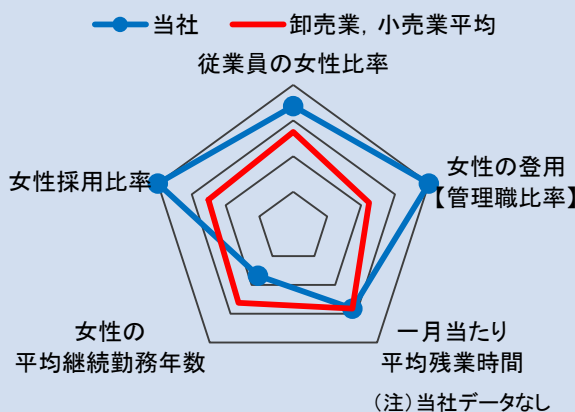
◆女性の登用

【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年夏までに終わ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)

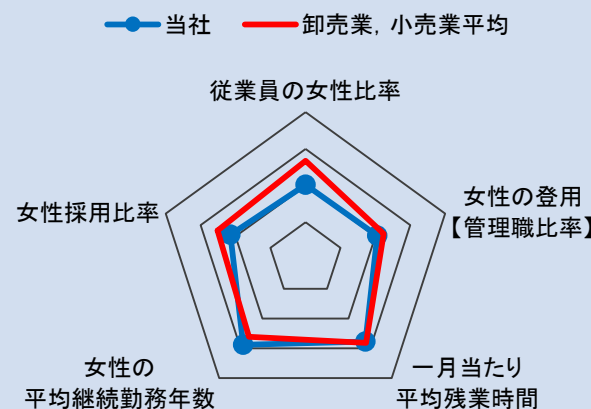
◆**女性の登用**

【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)

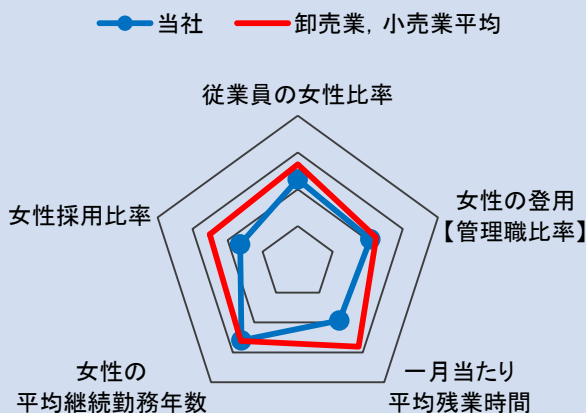
◆ **女性の登用**

【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**

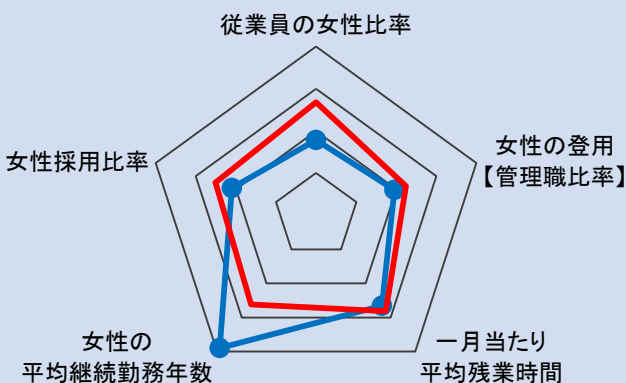
【**係長級比率**】

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)に登用された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**)

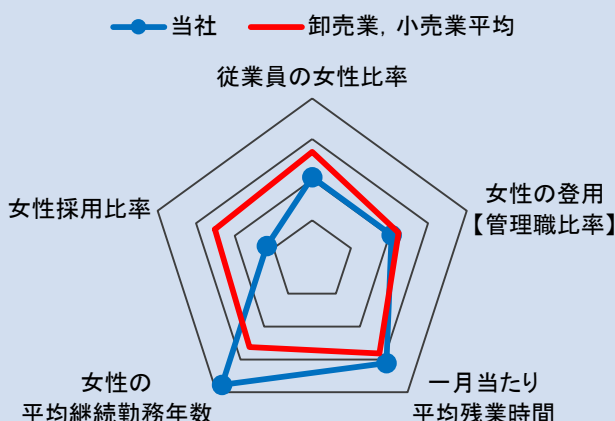
- 女活法に基づく事業主行動計画において、取組内容を明文化し、女性活躍に対する会社としての方針を明確にすることで、女性従業員には、頑張っても女性は係長にはなれないといった認識を払拭してもらい、自分たちも係長になれること、会社は女性に期待しており、男女を均等に評価していることを分かってもらえるようにした。
- 昇進すればするほど、会社が従業員に求める内容(販売台数等)の難易度も高くなるほか、管理職のポストは限られているため、男女問わず管理職(店長)になるのは容易ではない。
- 人事考課に当たっては、例えば、業務内容等について具体的かつ詳細に改善方法等をアドバイスする評価者がいる一方、指導を行って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

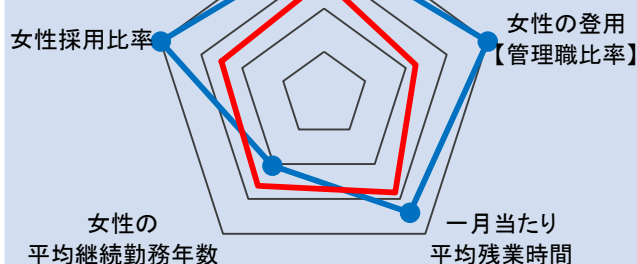
—

【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)

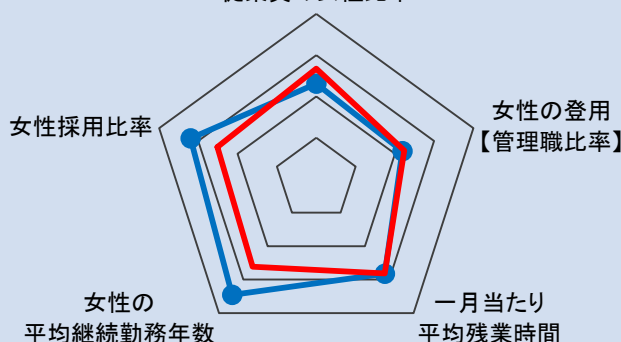
- 最低滞留年数は昇進要件に考慮しないものの、出産や育児などといったライフイベントに伴う休業期間のある女性従業員に比べれば、経験と実績を重ねやすい男性従業員の方が管理職に昇進しやすい傾向があり、女性で部長級以上の管理職はこれまで存在しなかった。
- しかし、本取組を続けてきた結果、平成30年から、(ライフイベントを経た者ではないものの、)30歳代半ばの女性従業員1人が5ポストある営業部長職のうちの1ポストに就任。今後結果を出して、女性活躍のロールモデルになってくれることを期待

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】

一月当たり  
平均残業時間

女性の  
平均継続勤務年数  
(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

—

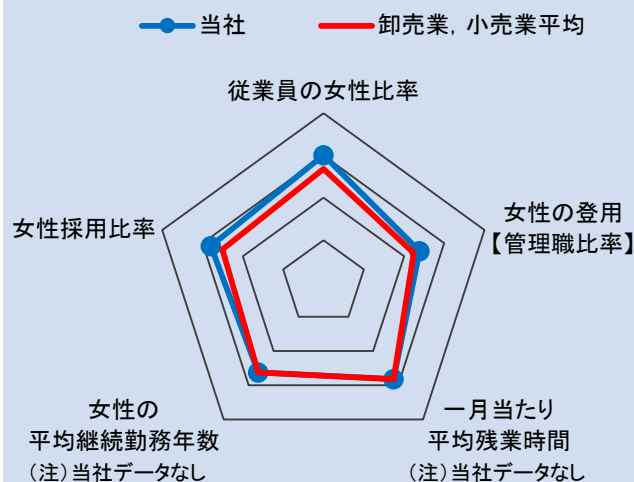
◆女性の登用

【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】

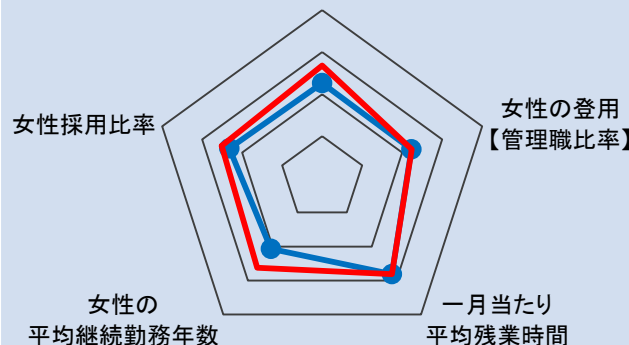
22.0%(H27)→23.4%(H29)

【管理職比率】

3.6%(H27)→5.6%(H29)

— 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】

- ▶ 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)

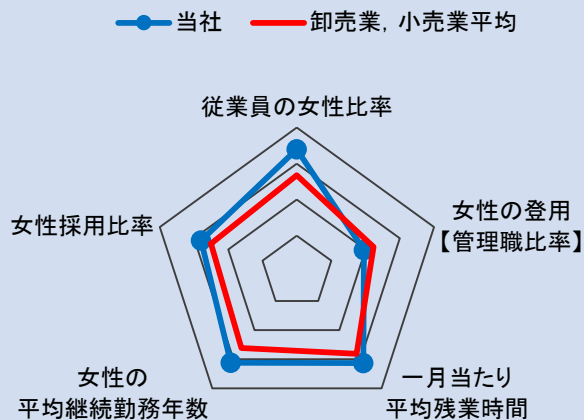
- 上記のとおり、女性活躍のためのプロジェクトチームを発足させ、会社の3大プロジェクトの1つとして女性活躍に関する各種制度や、セクハラ防止も含む職場環境の改善等に取り組んでいる。

(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)

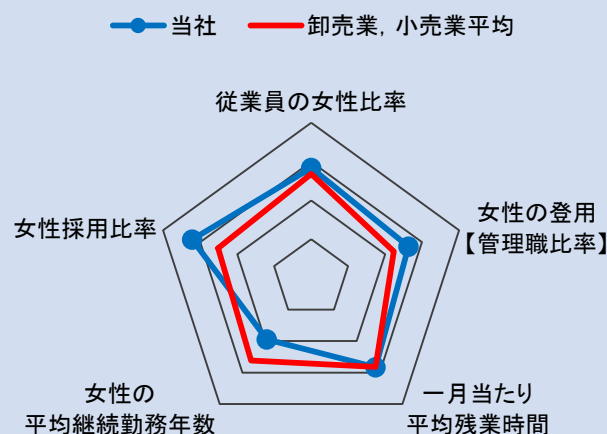
◆ **女性の登用**

【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**

—

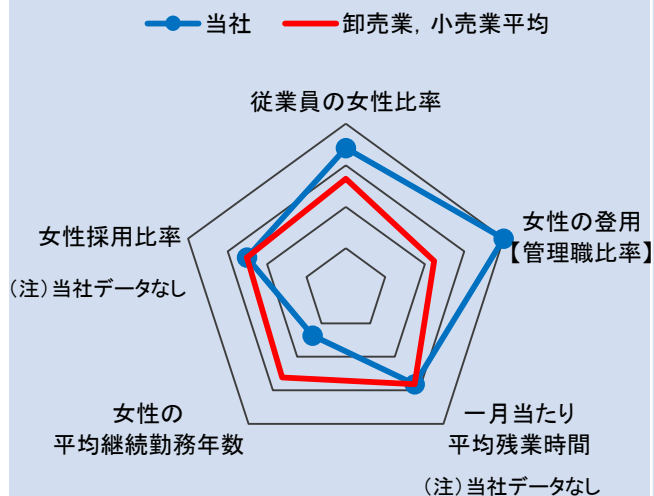
◆ **女性の登用**

【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**】

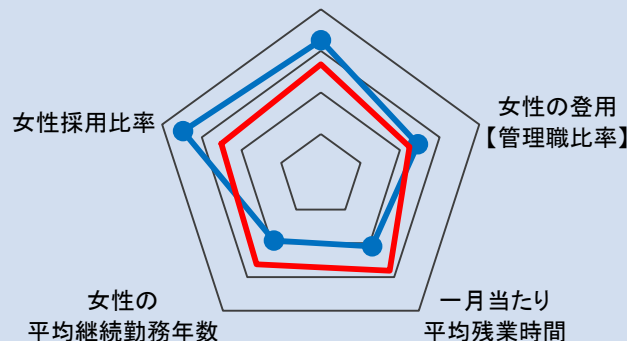
9.0%(H27)→0.0%(H29)

【**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

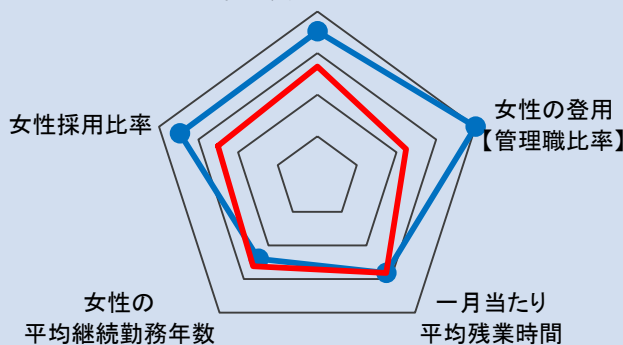


基本情報

- ◆ **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い場合等に、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)

## 6. 金融業，保險業（7事業者）

基本情報

◆主な事業内容

預金・貸付等業務

◆所在地

北海道地方

◆設立

1920年代

◆従業員数

189人(うち女性58人)  
(女性比率30.7%)

◆平均年齢

男性:36~40歳  
女性:31~35歳

◆女性採用比率

38.9%(H27)→66.7%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:16年、女性:11年

◆一月当たり平均残業時間

12時間(H27)→7時間(H29)

◆女性の登用

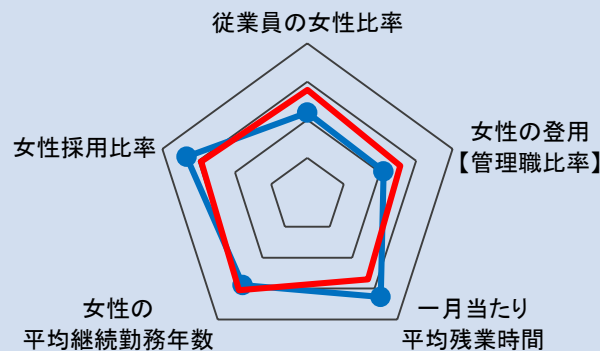
【係長級比率】

16.9%(H27)→26.3%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→2.9%(H29)

● 当社 ● 金融業、保険業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 平成9年以降、ポジティブ・アクションの一環として、女性を幹部候補として積極的に採用する方針に転換し、ジョブローテーションの見直し等による女性従業員の育成や職域拡大、各種資格の取得や昇格試験の受験の奨励、管理職への登用など、性別に関係なく優秀な人材の活用を図る観点から、女活法の施行前(平成26年度以前)から女性活躍の推進に向けて積極的に取り組んできた。
- ▶ また、貴重な労働力でもある女性従業員が結婚で退職することが多く、業務に与える影響も小さくなかったことから、継続就業を図ることを目的に、平成27年、次世代法に基づく事業主行動計画を策定し、子どもの看護休暇や年休の取得促進等に係る目標を設定し、仕事と家庭の両立支援の取組を強化
- ▶ これらの取組の結果、現在では女性従業員2人を管理職(支店長)として登用しているほか、管理職候補である係長級に在職する女性従業員についても10人(平成27年)から15人(28年)へと増加しており、管理職を目指す女性従業員も増えてきている。
- ▶ このような状況の中、男女ともに業務に必要な資格試験に挑戦するという社内風土が醸成されつつあり、女性従業員の今後の活躍に対する期待も大きく、女性の活躍は業務の活性化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】

①女性従業員のプロジェクトチームによる取組

(内容)

- 次世代法に基づく事業主行動計画における両立支援に向けた取組の一環として、また、女性活躍といった社会的な風潮もあったことから、平成29年に女性従業員6人によるプロジェクトチームを立ち上げ。
- 従業員が働きやすい職場環境づくりを目指して、従業員からの意見や要望の把握、それに基づく職場環境の改善に取り組むこととした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 同チームではどのようにしたら従業員が休暇を取りやすくなり、働きやすい職場になるかを検討するため、全従業員を対象とした「職場満足度調査」(アンケート調査)を実施。把握結果について意見交換し、改善方策等を検討
- 当該調査では、子育て支援の充実を求める声がある一方で、子どもがいない従業員への負担増を懸念する声など、各従業員の立場によって様々な意見や要望が寄せられたが、結果として、法定では小学校就学前までとされている子どもの看護のための休暇を、小学校卒業まで取得可能とした。
- 一方、負担増といった懸念に対しては、休暇等を取得する従業員の業務を代替して行う従業員をあらかじめ指定しておく「助勤体制」を拡充(1人から4人)することとし、代替業務を円滑に行えるようパソコンのセキュリティに係る事務手続を簡素化



## ①女性従業員のプロジェクトチームによる取組(つづき)

## (工夫又は苦慮した(している)点等)(つづき)

- なお、子どもの看護休暇の取得期間の延長については、従来から従業員からの要望があったものの、業務の代替要員が確保できないなどの理由で導入を先送りしていたところ、プロジェクトチームの検討結果の中でも再び意見として上がってきたことから、導入に踏み切ったものである。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 平成27年度から29年度にかけて、女性採用割合は38%から66%、女性の平均継続勤務年数は9年から11年、管理職候補となる女性の係長級比率は16.9%から26.3%になるなど、一定の効果が数字に現れてきている。
- これらのことから、今後も引き続き、両立支援に係る取組によって職場環境の整備に取り組んでいきたいと考えている。

## ②残業時間の削減に向けた取組

## (内容)

- 働き方改革などの社会の風潮も受けて、仕事と家庭生活との両立を図ることを目的として、従業員全てがその能力を十分発揮できるよう、平成28年以降、毎週水曜日を「ノー残業デー」と設定するなど、残業時間削減に関する取組を開始
- 当初は、終業時刻の17時30分から1時間半後の19時にパソコンを一斉にシャットダウンするだけの取組であったが、平成29年以降、更に取組を強化。シャットダウンを1時間早めるとともに、始業時刻の8時30分より前の時間では、パソコンが立ち上がらないシステムを導入している。  
(ただし、業務の都合上、事前申請がある場合は、パソコンの例外使用を認めている。)

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 当初、業務が終わらない従業員から不満の声も挙がったが、取組を継続することで、残業時間の削減が経営管理上の課題であるといった本取組の趣旨が従業員に浸透し、意識が変わった。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 一月当たりの平均残業時間は、平成27年度以降各年度ごとに、12時間、10時間、7時間と減少傾向にある。
- 現在では、残業時間の削減による取組の効果もあり、所定労働時間内における業務改善や事務の効率化等についても、従業員の意識が少しずつ変わってきているのではないかと考えている。

基本情報

◆ **主な事業内容**

預金・貸付等業務

◆ **所在地**

東北地方

◆ **設立**

1940年代

◆ **従業員数**

166人(うち女性63人)  
(女性比率38.0%)

◆ **平均年齢**

男性:36~40歳  
女性:31~35歳

◆ **女性採用比率**

42.8%(H27)→72.7%(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**

—

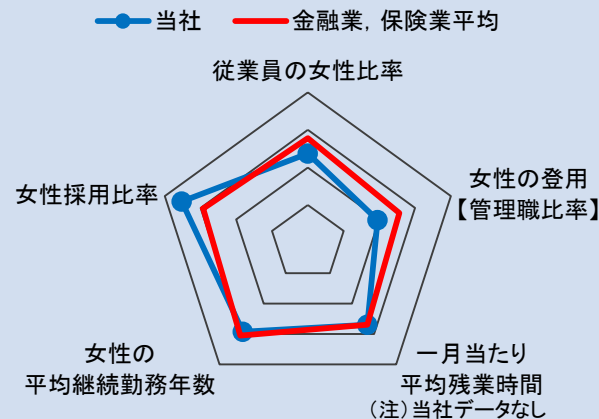
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

33.3%(H27)→40.0%(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】

- ▶ 経営トップが、正社員で約3割を占める女性従業員の能力発揮は企業発展に不可欠であるとの認識を持っていたことから、平成21年の同業他社との合併を契機として、従来は窓口業務中心に配置してきた女性従業員を、男性従業員中心であった渉外や融資業務の担当として積極的に配置するなどして、女性の職域拡大等に取り組んできた。
- ▶ また、次世代法に基づく事業主行動計画を策定し、同法に基づく「くるみん」認定を受けており、両立支援についても積極的に取り組んできたところ、更に女性の活用を推進することを目的として、女活法に基づく事業主行動計画を平成30年4月に策定。同計画に基づく取組を行っている。

【主な取組内容と状況】

①女性の職域拡大に向けた取組

(内容)

- 上記のとおり、平成21年以降、従来は窓口業務を中心に配置してきた女性従業員を、渉外や融資業務の担当として積極的に配置
- これらの業務を経験した女性従業員の中から管理職への登用も視野に入れた人材育成を図っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 渉外業務への女性の配置に当たっては、従来の男性仕様のバイクではなく、女性が使いやすい仕様のバイクを導入するとともに、渉外用のバッグも軽量のものを貸与するなど、女性が働きやすい環境の整備を行った。
- また、従来まで男性従業員が中心であった信用金庫業界の研修に、女性従業員を派遣するとともに、渉外業務で上位の成績を残した女性従業員を講師として派遣するなどして女性従業員向けの内容も入れながら、男性従業員と一緒に渉外業務担当者向けの勉強会を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員が生き生きと仕事をするようになり、結果として男性従業員に対しても良い影響を与え、職場環境の改善の効果を実感
- 育休後に休業前と同一以上の階級・職務に復帰できる制度や、残業時間削減に関する取組など、各種両立支援の取組も行っており、本取組等の効果と併せて、従来少なかった係長職や課長代理職に就任する女性従業員が、平成27年の係長職6人、課長代理職1人から、29年にはそれぞれ8人、7人と増加傾向にある。

## ②経営トップ直轄の委員会(女性従業員のみで組織)によるCS活動

## (内容)

- 経営トップが「男性主体の職場を改め、女性の力を発揮させて業績向上につなげる方法はないか」と考えたことを契機として、顧客満足度(CS)の向上には女性ならではの感性と視点が不可欠との観点から、経営トップ直轄の組織として女性従業員のみで委員会を平成22年に設置
- 同委員会は、本部の推薦により、経営トップから任命された本部及び各支店の15人の女性従業員を委員として構成されており、毎月1回開催され、各委員からの問題意識や提案等を受け対応を行うこととしている。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- これまでの活動では、委員から、i)顧客満足度(CS)向上のためには支店の美化、職員の身だしなみについてチェックが必要ではないか、ii)挨拶の基本ができていないのではないかと、iii)育休中の女性従業員へのフォローが必要なのではないかと、などといった問題意識が提示された。
- i)支店の美化や職員の身だしなみの状況について、委員(女性)が全店舗を巡回・確認し、結果を各支店長へ報告する仕組みの構築、ii)朝礼での「おはようございます」等の挨拶の唱和、iii)育休中の従業員に対し、会社の近況や先輩職員による育児方法などの情報を提供、フォローすることで、職場復帰のハードルを低くするなど、具体的な取組に結び付けてきた。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 様々な面で女性従業員の参画意識が高まっており、生き生きと仕事をするようになっている。
- その結果として、男性従業員に対しても良い影響を与えており、職場環境の改善に大きな効果を発揮
- 本取組については、就職ガイダンスでも紹介しており、女子学生からは大きな関心が寄せられ、女性の応募者数の増加や企業PRの一助にもなっている。



## ③再就職支援ネットワークの活用による継続就業支援

## (内容)

- 当社単体での取組ではないものの、一般社団法人全国信用金庫協会では、信用金庫で働くことを望みながらも、結婚や配偶者の転勤、親の介護など、やむを得ない理由による転居によって信用金庫を退職する職員について、転居先に所在する信用金庫への再就職を支援
- 本ネットワークを活用し、2人が当社に再就職した実績がある。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 各信用金庫で業務上必要な書類が全国で統一されており、どの信用金庫に再就職しても戸惑うことなく、従来どおりの業務を行えるよう工夫

## (取組の効果、今後の見通し)

- 特に、女性にとっては配偶者の転勤を気にせず安心して仕事ができる上、再就職先の信用金庫でもこれまで身につけたスキルを発揮することができるといったメリットがある。
- 一方、再雇用する信用金庫にとっても十分なスキルと経験をもった従業員を採用できる機会が多いことから、従業員と信用金庫双方にとって有益な制度である。

基本情報

◆主な事業内容

預金・貸付等業務

◆所在地

東海地方

◆設立

1930年代

◆従業員数

276人(うち女性101人)  
(女性比率36.6%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

52.4%(H27)→64.3%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:16年、女性:16年

◆一月当たり平均残業時間

9時間(H27)→3時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

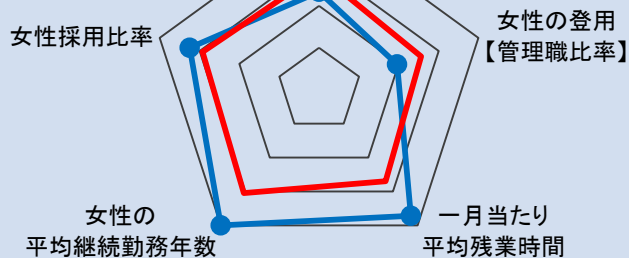
19.0%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 金融業、保険業平均

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】

- 女性が4割近くを占めているため、女性従業員の活躍なしには会社の発展はないと考えている。
- 役員には女性が1人いることから、頑張れば女性でも役員になれるという夢はあるものの、その他に女性管理職がおらず、今後、ロールモデルの構築が課題

【主な取組内容と状況】

①総合職と一般職の統合など人事制度の見直し

(内容)

- 従来、総合職と一般職を分けて採用していたが、平成28年に人事制度を見直し、総合職のみの一括採用とした。併せて、平成27年度以前に入社した一般職全てを総合職扱いとし、過去に一般職として採用した者にも管理職への門戸を広げることで、一般職で多くを占めていた女性の積極的な登用を目指すこととした。
- 積極的に課長代理や係長に女性従業員の登用を図っており、女性役職者は、平成29年時点では、課長代理2人、係長16人であったが、30年7月現在、課長代理3人、係長20人に増加。
- 一般職が担当する業務は限定的であったが、総合職に統合されたことで、これまで女性を配置しなかった営業担当に、セールスにたけている採用4、5年目の女性を4人配置するなど、女性従業員が活躍できる場を広げた。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性の営業担当の配置に当たっては、同業他社からの助言も参考に、男性と差別化しないようにしたが、4人のうち3人が離職。体力的に厳しいという声もあり、抜擢されたと感じるより、「なぜ私だけ、酷暑や酷寒の中、営業で外回りをしなければならないのか」と感じる者もいたのではないかと。
- 現在は新たに配置した1人を含め、女性営業担当は2人
- 今後離職者が出ないように、会社の女性活躍推進リーダー(定年退職後、臨時雇用されている女性OB)が、女性の営業担当の意見や悩みを聞きだしたり、遠方の営業は体力的に厳しいという声に応える形で営業範囲を縮小するなど配慮。現在は、女性営業担当に対する顧客からの評判もよく、軌道に乗り始めたところである。

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員にも活躍してもらわなければならないが、業務の厳しさもあり離職する者も出てきている状況。従業員の意見もよく聞きながら制度を運用していかなければならないと考えている。

## ②女性従業員だけで構成する部署の設置

## (内容)

- 各支店ではこれまで平日のみ顧客への相談対応を行ってきたが、新たに土曜日の相談対応を行う部署の設置を考えていた。
- 相談の対応は女性の方がソフトであり、女性従業員が活躍する場として適していると考えたことから、女性の役員への昇進を契機として、平成27年、理事長の発案で女性従業員だけで構成されたお客様相談室を設置。新しく就任した女性役員を担当役員とし、課長代理1人、係長1人など計5人(役員含む。)で各種ローンのほか、預金や投資信託等の相談を受け付けている。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性だけの部署であるため、セキュリティ面での心配があったが、別の支店と併設することでセキュリティ面での不安の解消につなげた。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員で構成することで、顧客にとって相談しやすい窓口になったのではないかと考えている。
- また、求人活動の際にも本取組を紹介しており、女性応募者からの反応も良い。



基本情報

◆**主な事業内容**

預金・貸付等業務

◆**所在地**

東海地方

◆**設立**

1920年代

◆**従業員数**

274人(うち女性116人)  
(女性比率42.3%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

70.0%(H27)→81.8%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:17年、女性:9年

◆**一月当たり平均残業時間**

13時間(H27)→10時間(H29)

◆**女性の登用**

【係長級比率】

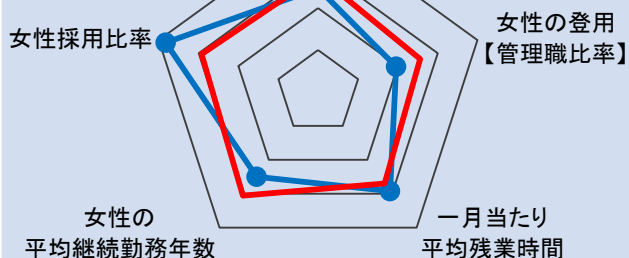
64.3%(H27)→59.3%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 金融業、保険業平均

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】

- ▶ 顧客満足度を向上させるため、まず従業員が業務にやりがいを持てるよう職場に満足すること、従業員の家族にも満足してもらうことが大切であると考えており、ワーク・ライフ・バランスの実現と女性従業員の活躍の場が広がるような職場の環境づくりに取り組んでいくこととしている。
- ▶ また、これらの取組については、国や地方公共団体から積極的な姿勢が評価され、次世代法に基づく企業認定(「くるみん」)なども取得
- ▶ 特に、女性従業員に対しては、女性が持つ親しみやすさをいかし、顧客の課題に対する解決を提案できるような業務部門において活躍してもらうことを期待している。

【主な取組内容と状況】

①女性従業員によるプロジェクトチームの立ち上げ

(内容)

- 平成27年、記念事業の一環として、女性の視点をいかした商品設計やPR活動、働きやすい職場づくりを行う女性だけのプロジェクトチームを立ち上げ、各店長の推薦や自薦により10人程度の女性従業員を毎年度参集することとしており、商品開発や企画に携わることにより、女性従業員のモチベーション向上を図っている。
- 同チームの発案に基づき、子育て世代のための新商品の企画や、子連れで来店しやすいよう店舗にキッズコーナーを設置
- さらに、平成28年の改正保険業法の施行に伴い、保険や投資信託などの預かり資産の販売のアドバイザー的な人材の養成などを目的に、女性従業員によるチームを立ち上げ、勉強会や意見交換を実施し、従業員のスキルアップを図っている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- メンバーは、原則として毎年度入れ替えることとしているが、年によってモチベーションが異なることもあってか、意見がなかなかまとまらないことも多い。

(取組の効果、今後の見通し)

- メンバーの中からは、将来、総合職になりたいという希望を持つ女性従業員も現れてきており、結果として、女性管理職比率や女性の平均継続年数の向上にも効果が現れてくるものと考えている。
- 本取組による実績も出ていることから、今後も継続して取り組んでいきたいと考えている。

## ②預金担当役席者(責任者)への女性の登用

## (内容)

- 平成20年頃まで、支店の預金担当役席者(責任者。支店長代理・係長クラスの者が就任)は全て男性であったが、経営判断に基づき、営業力の強化に向けて営業部門に男性を集中的に配置するとともに、女性従業員のモチベーション向上のため、平成27年、全ての預金担当役席者に女性従業員を配置

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性従業員の中には、役席者になりたくないという従業員もあり、どのように役席者に登用していくべきかが課題

## (取組の効果、今後の見通し)

- ロールモデルを構築することで、他の女性従業員の意識向上を図ることができると考えている。
- また、将来的には、既存の女性従業員の総合職への転換や、更に上の役職(次長や支店長などといった管理職クラス)への登用も進めていきたいと考えており、融資部門などこれまであまり女性が配置されてこなかった部門にも女性を積極的に配置していきたいと考えている。

## ③男性育休や配偶者出産休暇の取得促進

## (内容)

- 配偶者の妊娠に伴い男性が活用できる制度(育休や配偶者出産休暇等)をまとめた資料を作成し、対象者に配布することで、男性の育休等の取得を促進
- 過去、配偶者出産休暇(2日付与)の制度があることを知らず、同制度を利用しないまま仕事を休んだ事例があったことから、対象者がいる場合、総務担当者などから直接電話し、制度を利用するよう促している。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 「なぜ男性が育休を取得する必要があるのだ」という意識の年配従業員が依然として多い。
- 育休の取得により所得が減少することから、どのように取得を促していけばよいか、苦慮

## (取組の効果、今後の見通し)

- 配偶者出産休暇の対象となった従業員は、従来のように制度を知らなかったため、同休暇を取得しそびれるといったことはなくなった(平成30年度は、対象者2人中2人が配偶者出産休暇を取得)。
- 一方で、育休については、男性従業員の取得者は依然として誕生しておらず、浸透しない。
- 男性従業員が育休を取得し、育児参加することで、女性従業員の子育てへの理解が進み、結果としてより働きやすい職場環境になると考えていることから、引き続き、男性の育休取得に向けての取組を進めていく。

基本情報

◆主な事業内容

預金・貸付等業務

◆所在地

四国地方

◆設立

1920年代

◆従業員数

185人(うち女性79人)  
(女性比率42.7%)

◆平均年齢

男性:36~40歳  
女性:26~30歳

◆女性採用比率

58.8%(H27)→38.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性:7年

◆一月当たり平均残業時間

8時間(H27)→4時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

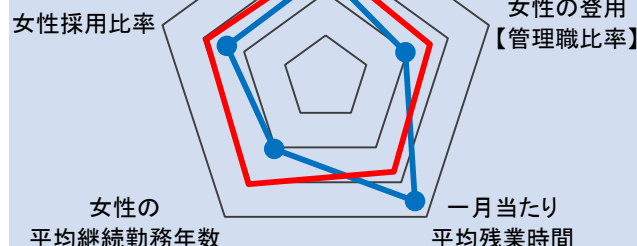
31.6%(H27)→47.8%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社    ● 金融業、保険業平均

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、結婚や妊娠を契機に退職する女性従業員が多く、人材の確保に苦慮する状況が続いていた。こうした中、平成27年4月、経営層から、即戦力となる人材の確保を目的として育休後の女性従業員の復職を推進するよう指示があり、人事部門から、対象となる女性従業員に育休後の復職を促すこととした。
- ▶ 経営層は、即戦力となる「人材確保」が必要であるとの認識がある一方、女性特有の能力を活かし企業の成長につなげるなど、業績向上を図る上で、女性の活躍が一層重要であるといった認識までには至っておらず、女性の登用の推進に向けた取組は特段行っていない。
- ▶ このことから、現在、女性管理職がおらず、ロールモデルとなる女性従業員がいない。
- ▶ 当社では、管理職候補とされる「総合職」と、そうではない「一般職」の二つの職種があり、採用から半年後にどちらかの職種を選択することとしているが、多くの女性従業員は「一般職」を選択
- ▶ 平成26年採用した女性従業員のうち2人が「総合職」を選択したが、1人は入社から1年もたないうちに離職。配属先の女性従業員(パート)が同じ業務をしているにもかかわらず、給与が違うことに不満をもち、お互いの人間関係が悪化したことによるもの。
- ▶ 女性を登用するに当たっては、今後このような事態にならないよう、社内の人間関係に特段の配慮をしなければならぬと考えている。

【主な取組内容と状況】

○育休後の職場復帰を促す取組

(内容)

- 平成27年、即戦力となる人材の確保を目的として、育休を取得した女性従業員の復職を促す取組を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 対象の従業員に育休後の復帰を促した結果、平成28年、初めて女性従業員(1人)が育休後に復帰
- ただし、当該職員は、育休前と異なる勤務地、異なる業務内容での復帰であったことから、新たな環境での業務に、大変苦労したのではないかと考えられる。



基本情報

◆主な事業内容

預金・貸付等業務

◆所在地

九州地方

◆設立

1920年代

◆従業員数

228人(うち女性92人)  
(女性比率40.4%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:31~35歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→62.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:19年、女性:14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

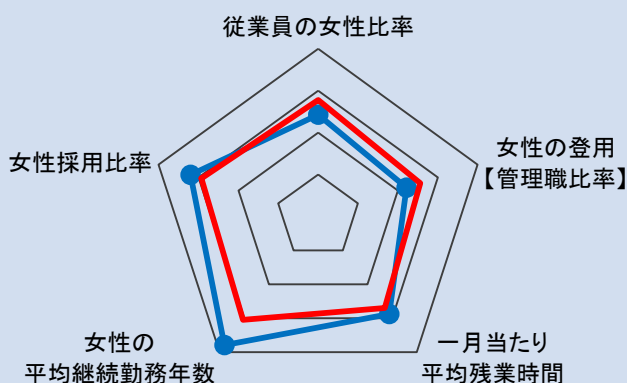
【係長級比率】

51.7%(H27)→56.6%(H29)

【管理職比率】

5.3%(H27)→5.3%(H29)

● 当社    ● 金融業、保険業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従来、金融業界では、女性には定型的な預金業務だけを担当させるという意識が根強かったが、現在では、男女問わず限られた人材を活用する必要があるという考えに変わってきている。
- ▶ 女性従業員の管理職志向が低い状態にあるため、管理職への昇進に関するインセンティブを向上させたいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○管理職を養成するための研修の実施

(内容)

- 以前から、男女を問わず、管理職登用に向けた研修の一環として、従業員の融資渉外業務等の能力を向上させるため、従業員の希望を募った上で外部の研修に参加させている。
- なお、各研修への男性の参加回数(累計)が約550回、女性の参加回数は約100回となっており、男性従業員と比較すると、女性従業員の参加回数が少なくなっている(平成29年度)。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

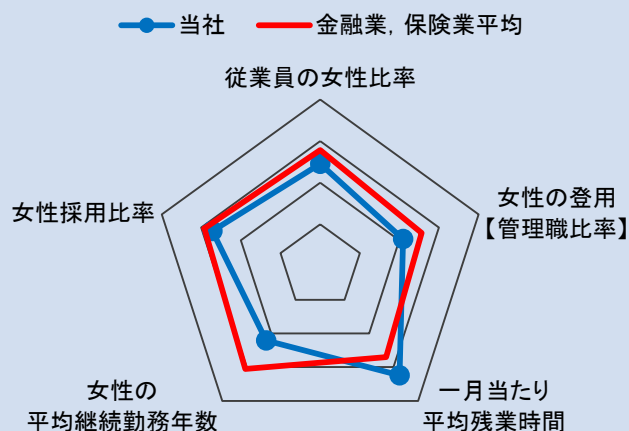
- 意欲と能力のある総合職の従業員(総合職102人のうち、女性は7人(平成30年))であれば、男女の区別なく管理職に昇進させているが、そもそも女性従業員の管理職志向が低調であり、研修への参加を希望する女性従業員が少ない。
- 女性が管理職にメリットを感じられずに、管理職志向が低調となっていることについて、以下の理由があると考えている。
  - ① 管理職になると、預金や融資渉外等の業務全般を担当することとなり、業務の負担が増える。
  - ② 支店の営業成績によっては給与が減額される場合もあり、精神的な負担が増える。
  - ③ 管理職にならなくても、十分な収入が見込める(現状維持でも構わない。)

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員の管理職志向を高めるため、管理職における給与体系の見直し、一般職であっても管理職に昇進できる制度の創設、管理職の負担軽減策といった人事給与制度全体の改革が必要と考えている。
- 管理職への昇格規程を含む現在の人事給与制度について検証(外部のコンサルティング会社を利用し、問題点の整理・分析等を実施)し、平成30年度末を目途に当該制度を改正する予定

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
預金・貸付等業務
- ◆ **所在地**  
九州地方
- ◆ **設立**  
1920年代
- ◆ **従業員数**  
309人(うち女性128人)  
(女性比率41.4%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:41~45歳  
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**  
63.6%(H27)→47.8%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:17年、女性:8年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
8時間(H27)→7時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
5.8%(H27)→5.8%(H29)  
【管理職比率】  
2.5%(H27)→2.8%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

▶ 女性は、コミュニケーション能力が高く、特に営業職に向いていると考えられるため、今後も積極的に管理職候補となり得る人材(総合職)として採用していきたいと考えている。

【主な取組内容と状況】

○ネットワークを活用した女性の再就職支援

(内容)

- 平成27年以降、一般社団法人全国信用金庫協会では、信用金庫で働くことを望みながらも、結婚や配偶者の転勤、親の介護など、やむを得ない理由による転居によって信用金庫を離職した者(原則として過去5年以内に離職)について、転居先に所在する信用金庫への再就職を支援するネットワークが構築されており、同ネットワークに加入
- 同ネットワークを利用し、平成29年4月には女性(パート職)1人を採用
- 転居前に勤務していた信用金庫からは、①給与額、②当時の業務内容、③業務スキル、④人事コース(総合職又は一般職の別)などの情報の提供を受けている。
- 採用した女性は、転居前の勤務先で内部事務全般を担当し、預かり資産業務販売のスキルを有していたため、現在は営業店で同様の内部事務業務を担当

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 各信用金庫が業務上必要な書類が全国で統一されており、どの信用金庫に再就職しても戸惑うことなく、従来どおりの業務を行うことができるように工夫されている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 銀行業務検定試験などの資格・検定試験に合格している者を採用することで、即戦力として期待できる上、人材育成に要する経費も抑えられる。
- 採用される側も、取得した資格や経験、キャリアを即戦力でいかすことができるため、お互いにメリットがあり、配偶者の転勤等で仕事をやめざるを得ない女性の活躍が可能
- 採用した従業員と同等の能力を有する職員を新人から育成するためには、内定者研修、新入職員フォロー研修や、各種試験の受験料など約30万円の研修等に係る経費の負担があるため、その分のコスト削減にもつながっている。

# 7. 不動産業，物品賃貸業 (2事業者)



基本情報

◆ **主な事業内容**

公共施設等の建設

◆ **所在地**

北海道地方

◆ **設立**

1890年代

◆ **従業員数**

917人(うち女性508人)  
(女性比率55.4%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:41~45歳

◆ **女性採用比率**

33.3%(H27)→22.2%(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(H27)→13時間(H29)

◆ **女性の登用**

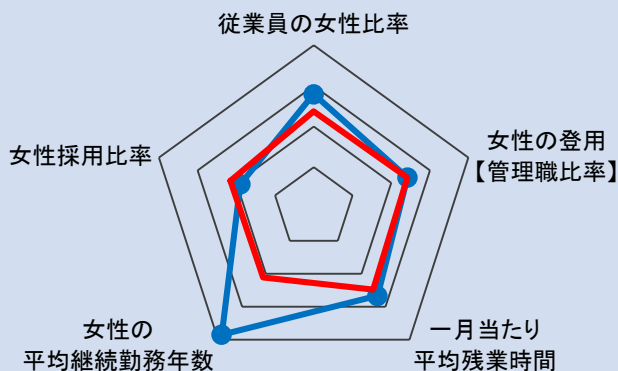
【係長級比率】

0.0%(H27)→0.3%(H29)

【管理職比率】

9.5%(H27)→9.5%(H29)

● 当社    ● 不動産業、物品賃貸業平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 従業員約900人のうち、女性が約500人と半数以上を占めており、アルバイトやパート従業員など多くの女性の労働力に支えられている。
- ▶ このような中、社内には、女性管理職が少ない(21人中2人)との指摘があったことを契機に、平成27年、女性が多くを占めていた一般職を廃止し、総合職へ転換させるなど、女性従業員の活躍推進に向けた取組を進めた。
- ▶ 女活法の施行(平成27年)を契機として、同法に基づく事業主行動計画を策定し、女性管理職比率等の目標を設定するなど、従来から行ってきた両立支援の取組に併せて女性の活躍を推進するための環境づくりにも取り組み始めた。
- ▶ しかし、正社員は、再雇用、中途採用、パート社員からの登用が多く、新規学卒者の採用は、十数年に1回程度と少なく、その中でも女性の新規学卒者の採用はほとんどない。
- ▶ 現在、女性管理職は部長級に2人いるが、これに続く管理職候補となる係長級に女性はおらず、係長級下位職の主任に女性が5人がいるのみで、管理職登用には、更に業務経験等が必要であることから、時間を要すると考えている。
- ▶ このため、まずは仕事と家庭の両立支援により一層取り組むことで、既存の女性従業員の継続就業を図り、業務経験が豊富な女性パート社員を正社員として積極的に採用するなど、女性の活躍の場を広げていくことで、職場環境や業務の活性化につながっていくものと考えている。

【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と両立支援制度に対する意識改革

(内容)

- 短時間勤務制度について、子どもの小学校就学まで取得可能としている。
- また、1歳未満の子を養育する従業員は、更に別途30分ずつ1日2回の育児時間を請求できることとしている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 中高年の従業員が多い職場では、「会社や他の従業員に迷惑や負担をかけられない」との意識が依然として根強く残っている傾向があり、従業員が本制度を利用しづらい雰囲気があった。
- このため、平成28年、当社で独自に両立支援に関する冊子を作成し、全従業員に配布
- 育休含め両立支援に係る制度が男女ともに取得できる制度であることを全従業員に周知徹底するとともに、特に管理職に対しては、個別に育休制度の説明を行うなど、意識改革に努めている。

## ①法定を超える期間を利用可能とする短時間勤務制度と両立支援制度に対する意識改革(つづき)

## (取組の効果、今後の見通し)

- 仕事と家庭の両立支援に一層取り組むなど、従業員の離職防止・就労継続に向けた職場環境の整備を図っていくことが、女性管理職比率等の改善にもつながっていくのではないかと考えており、今後も継続して取り組んでいきたい。

## ②男性の育休の取得促進に関する取組

## (内容)

- 上記のとおり、両立支援制度についての冊子を作成・配布した。男性の育休に関しては、平成28年度に3人、29年度に1人が対象となっていたものの、休業期間中の給与が不支給となることなどを理由として、これまで取得した男性はいない。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

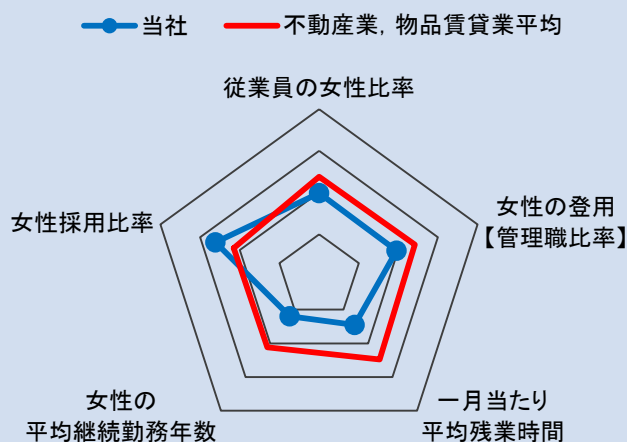
- 上記のとおり、両立支援に関する冊子を作成し、全従業員に配布したものの、男性従業員からの反応は薄く、取得に関する相談すら受けたことがないなど、取得促進に向けて苦慮している。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 男性従業員の育休取得については、従業員本人の考え方や給与不支給の影響があるとともに、取得を強要することもできないことから、従業員から育休に関する相談等があった場合には個別に対応を行うことで、引き続き取り組んでいきたい。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
マンションの分譲・買取再販等
- ◆ **所在地**  
四国地方
- ◆ **設立**  
1960年代
- ◆ **従業員数**  
374人(うち女性84人)  
(女性比率22.5%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:31~35歳
- ◆ **女性採用比率**  
43.8%(H27)→44.4%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:10年、女性:4年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
28時間(H27)→24時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
2.8%(H27)→3.1%(H29)  
【管理職比率】  
2.4%(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】

- ▶ 働き方改革を推進して仕事と家庭生活の両立を図れるような働きやすい環境を整え、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにする必要があり、これらを実現するためには、女性活躍の推進が大きな柱の一つであると考えている。
- ▶ 従来(平成26年度以前)から、育休後の同一階級・職務への復帰や残業時間の削減に向けた取組などを進めてきたが、女活法の全面施行(平成28年度)以降、更に女性活躍の推進を積極的に進めるため、退職者の再雇用制度や時差出勤制度の導入などにも取り組んでいる。
- ▶ 女活法に基づく事業主行動計画では、女性管理職比率の向上を目標(平成28年7月~33年6月の5年間で10%以上を実現)として掲げているところ、目標達成のためには、仕事と家庭生活(子育て、介護等)の両立を図れる働きやすい環境を整える努力を続けるとともに、女性従業員に対してより高い役職で活躍することに対する意欲の喚起・醸成が必要と認識

【主な取組内容と状況】

○管理職への昇進意欲喚起等を目的としたプレ管理職研修の実施(予定)

(内容)

- 課長等の管理職を対象とした管理職研修については、従前(平成26年度以前)から実施してきているところ、管理職への昇進意欲の喚起や必要な知識等を習得させることを目的として、平成30年11月以降、課長代理や係長など管理職昇進が予定されている従業員を対象に、プレ管理職研修を実施することとしている(係長級の女性4人のうち、2人が受講(全受講者20人)予定)

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 出産や育児後も継続勤務の傾向があるものの、転勤困難を理由として離職するケースが散見されることが女性の管理職登用上のネックとなっている。
- 女性管理職がほとんどいない状況(平成28年度50人中1人、29年度51人中0人)を改善するため、今後、プレ管理職研修の女性受講者をいかに確保し、増やしていくかが課題

(取組の効果、今後の見通し)

- 事業主行動計画における目標(平成33年6月までに女性管理職10%以上)達成のためには、上記の平成28年度以降の取組の強化充実とともに、まずは本研修による女性従業員に対する管理職昇進に向けた意識醸成等を図ることが重要と考えている。
- 今後、女性受講者の確保とともに、その反応もみつつ研修内容の工夫等を図っていきたい。



# 8. 学術研究，専門・技術サービス業 (3事業者)

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**

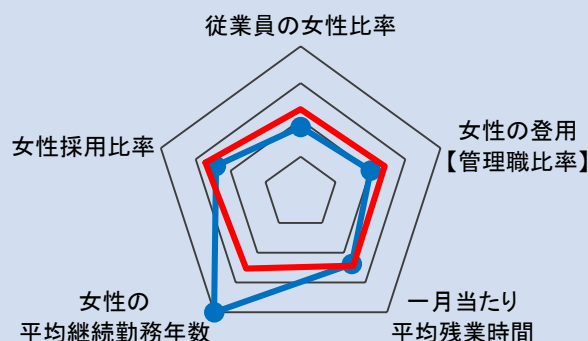
【係長級比率】

58.3%(H28) → 56.0%(H29)

【管理職比率】

2.0%(H28) → 1.0%(H29)

● 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】

- ▶ 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**

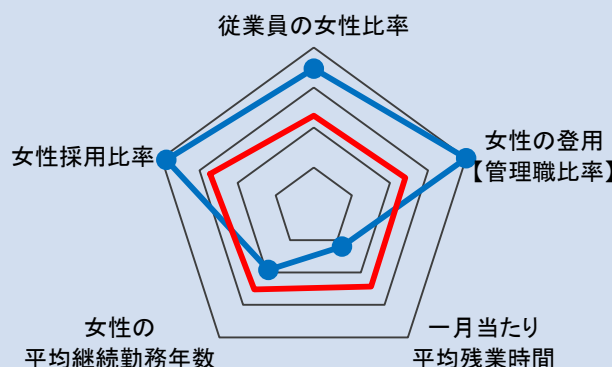
【係長級比率】

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**

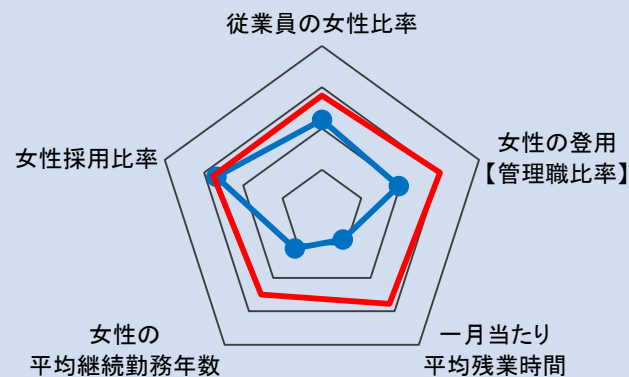
【係長級比率】

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。



# 9. 宿泊業，飲食サービス業 (5事業者)

## 基本情報

### ◆主な事業内容

ホテル運営

### ◆所在地

東北地方

### ◆設立

1980年代

### ◆従業員数

182人(うち女性112人)  
(女性比率61.5%)

### ◆平均年齢

男性:46~50歳  
女性:31~35歳

### ◆女性採用比率

67.0%(H28)→30.0%(H29)

### ◆平均継続勤務年数

男性:13年、女性:11年

### ◆一月当たり平均残業時間

18時間(H28)→20時間(H29)

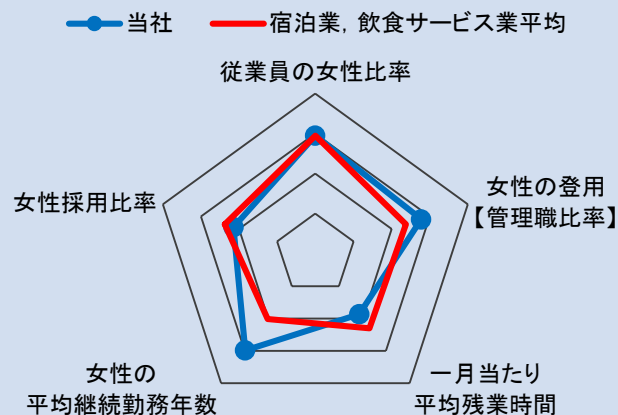
### ◆女性の登用

#### 【係長級比率】

16.7%(H28)→16.7%(H29)

#### 【管理職比率】

16.7%(H28)→16.7%(H29)



## 概要

### 【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 遅くとも平成20年頃から人手不足に直面していたことから、労働力の確保を重要な経営課題の一つとして位置付け、女性に限らず、高齢者や障害者を含めた多様な人材が活躍できる環境づくりに取り組んできた。
- ▶ 近年、労働者の価値観の変化が進んでおり、それを反映して働き方改革関連の法改正が行われるなど、今後は中小企業においても、労働者の価値観の変化とコンプライアンスの遵守にのっとった経営を行っていくことがより一層重要と認識
- ▶ 他社に先駆けて、多様な働き方が可能となる仕組みを作り、これらの仕組みを作ることができる組織であることを内外に示すことで、今後の更なる変化に対応するための土台ができたと考えている。

### 【主な取組内容と状況】

#### ○女性を含め多様な人材が活躍できる環境づくりの整備

##### (内容)

- 地方における人材不足が深刻であるとともに、平成22年頃からの国による男女共同参画や働き方改革といった取組の加速化とそれに伴う労働者の価値観の変化等に柔軟に対応する必要があると考えたことから、女性に限らず、高齢者や障害者を含めた多様な人材が活躍できる環境づくりとして、平成23年以降、短時間正社員制度<sup>(注)</sup>や、法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入(小学校卒業まで)、兼業・副業の解禁といった取組を実施

(注)フルタイム正社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって、次のいずれにも該当する従業員

- ① 期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結
- ② 時間当たりの基本給、賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等

##### (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 多様な人材が活躍できる環境づくりを進め、効果を上げるためには、i)人手不足に悩む現場のニーズと合致していること、ii)法令改正や社会情勢の変化等に対応していること、iii)自社の歴史的経緯を踏まえていることの3つの観点から実施することが重要
- 各種制度の導入や運用に当たっては、例えば、出産や育児に関連する制度の場合、未婚や若年の従業員などの間では、当面は自身に関係のない制度であることから、その理解が進まず、妊婦への配慮が進まないなどといった課題。これらに対しては、一度周知したことであっても定例会議や社内報などの機会を通じて、繰り返し周知することで対応

## ○女性を含め多様な人材が活躍できる環境づくりの整備(つづき)

## (取組の効果、今後の見通し)

- 過去10年間、出産や育児を理由とした退職は存在せず、男性従業員にも育児目的の休暇などの趣旨が浸透した結果、平成30年3月には、初の男性の育休取得(日数は7日間)につながった。
- 一方、賃金や有給休暇取得率などといった理解しやすい定量的な指標は、経営状況が厳しいため、他社より秀でているものではなく、これらの制度の導入や運用が必ずしも従業員の「満足度の向上」につながってはいない。
- そのため、自社が働きやすい会社であることをいかに従業員に実感してもらい、「満足度の向上」につなげていくかが今後の課題であると認識



## 基本情報

### ◆主な事業内容

ホテル運営

### ◆所在地

南関東地方

### ◆設立

1990年代

### ◆従業員数

293人(うち女性152人)  
(女性比率51.9%)

### ◆平均年齢

—

### ◆女性採用比率

57.1%(H28)→63.6%(H29)

### ◆平均継続勤務年数

—

### ◆一月当たり平均残業時間

—

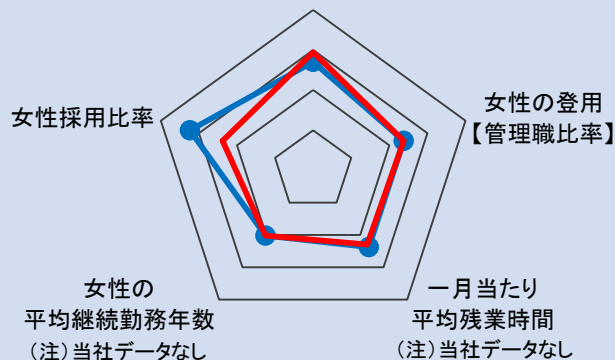
### ◆女性の登用

【係長級比率】—

【管理職比率】15.8%(H28)

● 当社    ● 宿泊業、飲食サービス業平均

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】

- ▶ 女性従業員が半数以上を占め、女性特有の繊細さやきめ細かさは、ホテルとしてサービスを提供する上で必要
- ▶ 一方、防犯面を考えれば、夜間の受付(フロント)業務などは、男性の方が適任。そのため、従業員比率は男女同数程度のバランスが良いと考えており、その中で女性従業員には、女性ならではの繊細さなどをいかして活躍してもらいたいと考えている。
- ▶ 女性従業員の多くは地元出身者であり、特に女性従業員にはプライベートでもホテルのレストランを利用してもらったり、主催するイベントに客として友人を誘い参加してもらったりするなど、売上げに貢献してもらっている面もある。
- ▶ ホテル業界の全体的な傾向として、賃金が少ない割に残業が多く、若手(20歳代)従業員を中心に離職率が高いことから、継続就業が望めず、女性の管理職が誕生しにくい状況

### 【主な取組内容と状況】

#### ○残業時間の削減に向けた取組

##### (内容)

- 企業における過労死が社会問題となっている状況もあり、長時間労働が常態化しているホテルとしても長時間労働を削減する必要があることから、平成30年度以降、働き方改革の一環として、宿泊、レストラン、ブライダル等の各部門ごとに、月4回のノー残業デーを設定

##### (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 本来であれば、ホテル全体でノー残業デーを設定することが理想であるが、宿泊部門、レストラン部門、宴会部門、ブライダル部門、事務部門などの部門ごとに繁閑にばらつきがあることから、社内一斉にノー残業デーを実施することは困難
- また、レストラン部門では、数店舗あるレストランの中でも体制的な問題などから比較的ノー残業デーを実施しやすい店舗と実施困難な店舗があり、部門内においても一律に実施することに苦慮

##### (取組の効果、今後の見通し)

- 取組を開始したばかりであり、まずは本取組を社内にはしっかりと定着させていきたいと考えている。

基本情報

◆主な事業内容

ホテル運営

◆所在地

東海地方

◆設立

1990年代

◆従業員数

255人(うち女性117人)  
(女性比率45.9%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→37.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:14年、女性:10年

◆一月当たり平均残業時間

11時間(H27)→13時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

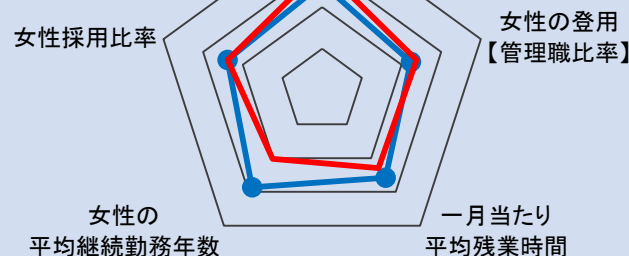
55.0%(H27)→48.0%(H29)

【管理職比率】

2.5%(H27)→5.7%(H29)

● 当社    ● 宿泊業、飲食サービス業平均

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】

- 平成20年頃までは、結婚や出産を契機に退職する女性が多かったが、最近では、入社後すぐ(3年程度以内)に辞めるか、継続して働くかのどちらかであり、継続して働き続ける女性従業員は、出産後も育休を取得し、継続して就業している。
- 今後は、辞めずに長く勤めてもらうための対策を行う必要があると考えている。
- 女性活躍のために限定して実施するわけではないが、年間数日の全館休業を行い、全般的な勤務条件、環境の改善を行う予定

【主な取組内容と状況】

○短時間勤務の女性従業員の管理職への登用

(内容)

- 子どもを保育園に送迎するため、フルタイムより1時間短い短時間勤務を行っている女性従業員を本人の能力を勘案した上で、平成29年に課長級(企画課長)に登用
- 従来、女性の管理職は、サービス業務(仲居等)を担当する従業員の中から、役員1人(大女将)、課長1人(女将)を配置していたところ、それ以外の職種の女性従業員についても、能力がある者については管理職に登用することとした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 課長の業務を行う上で短時間勤務を行っていることが支障とならないよう、配置される女性従業員に対しては、会社側から十分な説明を行い、協力を求めた。

(取組の効果、今後の見通し)

- 今回管理職に登用された女性従業員は、管理職候補ではない一般職として入社した者であるが、女性従業員が増えている現状から、一般職、総合職といった採用職種を問わず管理職等に登用し、女性従業員のロールモデルになることを期待

基本情報

◆ **主な事業内容**

飲食店経営

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1980年代

◆ **従業員数**

232人(うち女性73人)

(女性比率31.5%)

◆ **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**

男性:4年、女性:4年

◆ **一月当たり平均残業時間**

20時間(H28)→20時間(H29)

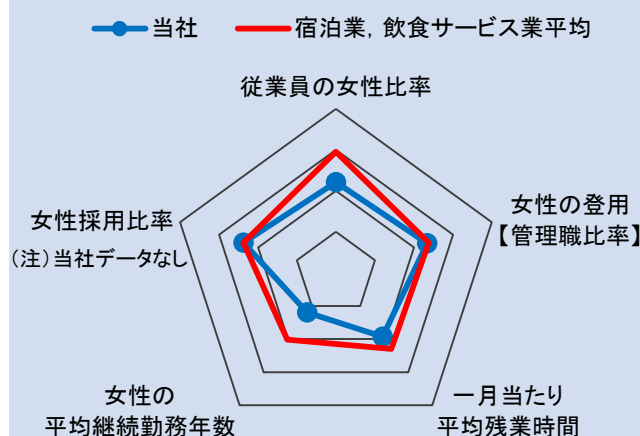
◆ **女性の登用**

【係長級比率】

4.5%(H28)→4.5%(H29)

【管理職比率】

8.3%(H28)→7.7%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 平成27年頃、経営する飲食店で店長となった女性がいたが、男性ばかりの店舗になじめず、部下であるベテラン従業員を束ねることができなかったことなどから、店長に就任して半年で離職
- この事態を契機として、女性が男性と同等に働ける職場、また、女性が働きやすい職場とするため、社内全体で仕事と家庭の両立できる環境の整備を推進。結果、次世代法に基づく「くるみん認定」を取得
- 女性には企業の成長の一翼を担ってほしいと考えており、女性が働きやすい職場環境の整備や仕事に積極的な女性のサポートに取り組んでいるが、男性従業員の中には、女性が店舗を管理することについて否定的な者もいる。
- 今後は、店舗においても女性が活躍できるようにするため、男性従業員に対して、店舗における女性従業員の必要性を説明する機会を設ける必要があると考えている。

【主な取組内容と状況】

①女性が働きやすい現場の整備を図るため、女性の会議体を設置

(内容)

- 上記の女性店長の離職を契機に、女性が働きやすい環境の整備に向けて、会社側が女性従業員の意見を把握するとともに、女性従業員同士が気軽に話し合える機会の確保を目的として、平成28年に女性従業員だけ(12人)で会議を運営する「女性会議」を設置(平成28年以降、年2回開催)
- 3か年計画を策定し、毎年度のテーマを決め、当該テーマに沿って、女性従業員間で意見交換を行うこととした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 平成28年は、「お互いを知る(状況・課題の共有)」、29年度は「ベストプラクティス事例の紹介」をテーマとし、30年度は「社長への提案」を行うこととしている。
- 本取組では、女性従業員間のネットワークづくりや、仕事とプライベートを気軽に話し合える「場づくり」を行うことで、女性従業員の働きやすさを実現させることを目指している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 取組を始めたばかりであり、女性の平均継続勤務年数や管理職比率の向上といった定量的な効果はまだ現れていない。
- 一方で、女性従業員同士の関係を構築する上で重要な取組であると認識しており、今後も継続して実施することで、女性の働きやすさ、継続就業につなげたいと考えている。



## ②短時間勤務制度の充実や短時間正社員制度の導入

## (内容)

- 上記の女性店長の離職を契機に、女性が働きやすい環境の整備に向けた取組の一環として、平成27年以降、育児のための短時間勤務を、小学校就学前までの期間取得可能とした。
- また、正社員を募集しても応募がなかったことから、フルタイム正社員と同じ待遇で、短時間勤務も可能とする短時間正社員制度を平成29年に導入。育児や介護等でフルタイム正社員として働けない者を募集することとした。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 経営する飲食店は、昼過ぎから23時頃まで営業しており、繁忙期と閑散期が存在。場合によっては繁忙期に人手不足となる可能性があるが、近隣の店舗から人員(正社員やパート)を柔軟に派遣することで対応
- 短時間勤務者や短時間正社員がいたとしても、要望に応じた柔軟な対応を採ることで、従業員のシフトに影響がでないよう配慮

## (取組の効果、今後の見通し)

- 育児等が必要な従業員にとっては働きやすい環境になってきていると感じており、今後も継続して取り組んでいきたい。

基本情報

◆ **主な事業内容**

ホテル運営

◆ **所在地**

九州地方

◆ **設立**

2000年代

◆ **従業員数**

371人(うち女性162人)  
(女性比率43.7%)

◆ **平均年齢**

男性:36~40歳  
女性:31~35歳

◆ **女性採用比率**

40.5%(H27)→45.4%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

男性:9年、女性:5年

◆ **一月当たり平均残業時間**

32時間(H27)→35時間(H29)

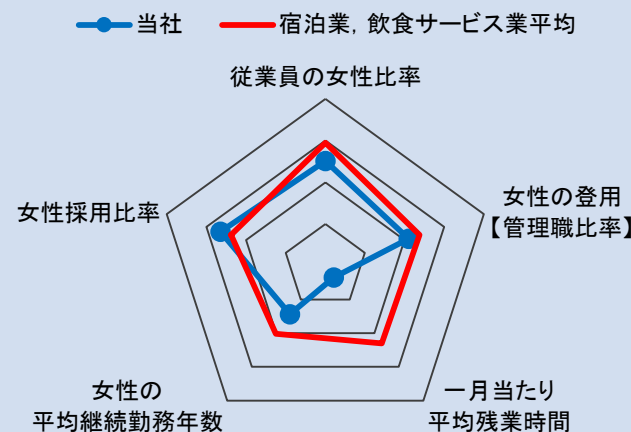
◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

21.0%(H27)→22.0%(H29)

【**管理職比率**】

3.0%(H28)→3.0%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- 従前から、宿泊業界においては「宿泊業は男の仕事」という意識が根強く、創業当初は女性の採用が低調
- しかし、現在は、女性従業員は宴会サービス等の業務において、重要な戦力であると考えており、女性にとって働きやすい職場環境を整備することは必須
- 平成26年頃、社長の意向を受けて、職場環境の改善を目的とした「業務改善委員会」を設置。各部門の職員から提案された業務改善に係る意見を共有・検討した上で、改善が必要と判断した意見については、その実現のための取組を行っている。
- なお、当社では、社長による「従業員全員を大切にしたい」との意向に基づき、平成26年度に契約社員等の正社員転換制度を整備。原則として、これまで有期雇用とされていた全ての契約社員やパート・アルバイトについて、意欲がある者等については、登用試験を実施した上で、積極的に正社員に転換することで、安心して継続就業ができる環境を整備。従業員のモチベーションや帰属意識を高め、特に定着率の低い女性従業員の継続就業が促進されるよう取り組んでいる。

【**主な取組内容と状況**】

① **宴会サービスを担当する女性従業員への配慮**

(内容)

- 宿泊業界では、従前から、宴会場の設営に当たっては「重いテーブルや椅子を一人で設置するのが当たり前」、料理の配膳は「たとえ皿や料理が重くても片手に乗せて運ぶことが当たり前」という不合理な慣習があった。
- 宴会サービス部門の女性から提案された意見(上記の委員会における提案)を踏まえ、より合理的に業務を行う必要があると判断したことから、宴席用のテーブルや椅子を女性でも設置できる軽量のモデルに変更するとともに、料理を配膳するためのワゴンを新たに導入することで、女性にとって働きやすい職場環境を整備

(取組の効果、今後の見通し)

- 女性従業員にとって働きやすい職場環境を整備したことで、女性が効率的に仕事を行うことができるようになったことにとどまらず、男性従業員にも宴会場の設営や料理の配膳が迅速に行えるようになった等の好影響を及ぼしている。

**②法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度の導入****(内容)**

- 上記の委員会において、男性従業員から「育児のための短時間勤務制度を利用しているが、子どもが3歳になるまでしか利用できず不便。子どもが小学校に入学するまで延長してほしい」といった要望があったことを受け、短時間勤務制度の対象年齢を小学校就学の始期に達するまでに拡大
- 現在、対象となる従業員34人中6人(うち女性5人)が利用(平成30年6月末時点)

**(取組の効果、今後の見通し)**

- 平成28年度以降、育児と仕事の両立が困難であることを理由に離職した者はいない。
- 本制度を利用した男性従業員は、調理部門のアシスタントシェフ(係長級)に昇進し、育児と仕事を両立する職員のモデルケースとして期待されている。



# 10. 教育，學習支援業 (6事業者)

## 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)

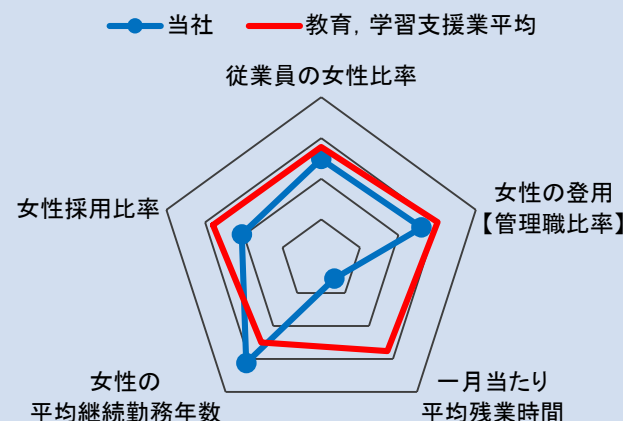
### ◆女性の登用

#### 【係長級比率】

14.0%(H27)→17.0%(H29)

#### 【管理職比率】

12.0%(H27)→12.8%(H29)



## 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)

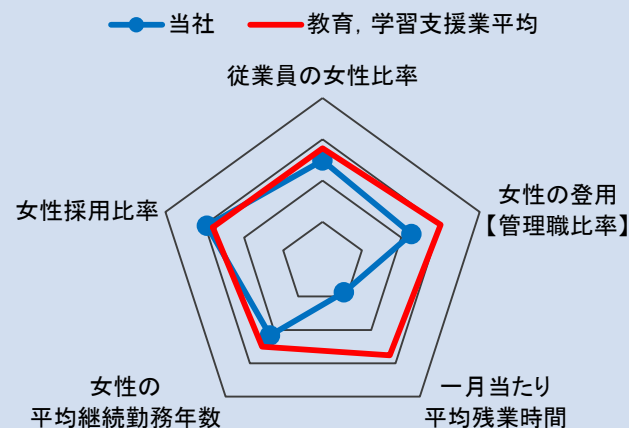
### ◆女性の登用

【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。

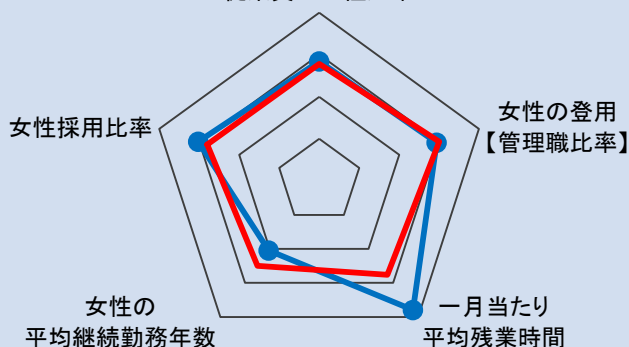


基本情報

- ◆ **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)

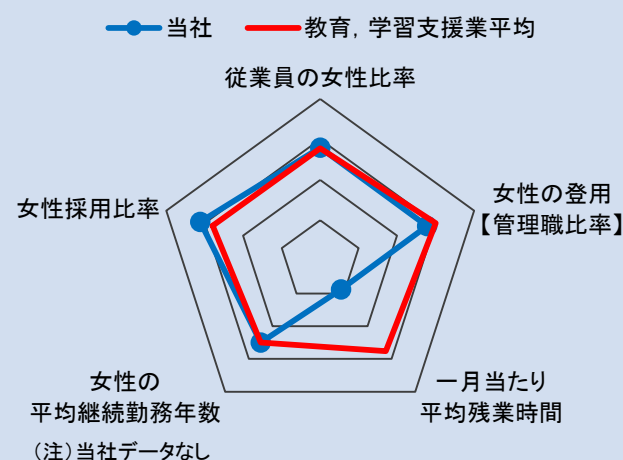
◆女性の登用

【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**

—

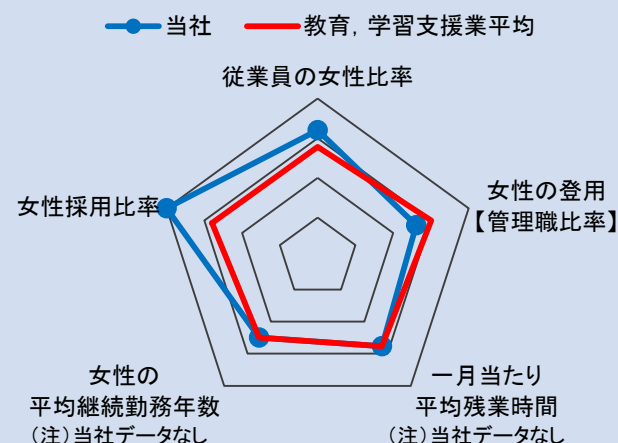
◆ **女性の登用**

【**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

—

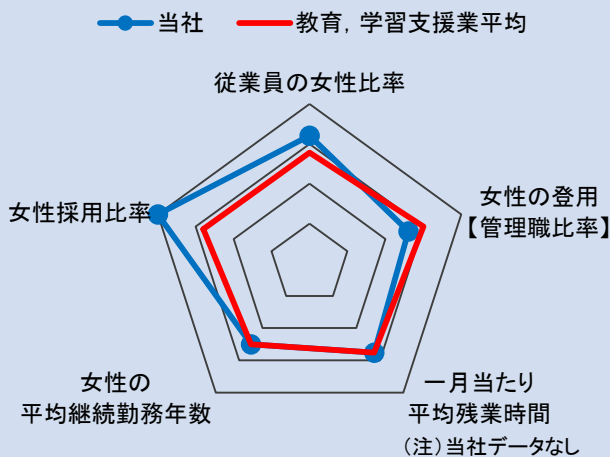
◆女性の登用

【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。

# 11. 医療, 福祉 (19事業者)

基本情報

◆**主な事業内容**

治験コーディネイト業

◆**所在地**

北海道地方

◆**設立**

2000年代

◆**従業員数**

250人(うち女性192人)

(女性比率76.8%)

◆**平均年齢**

男性:46~50歳

女性:31~35歳

◆**女性採用比率**

76.5%(H27)→81.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

—

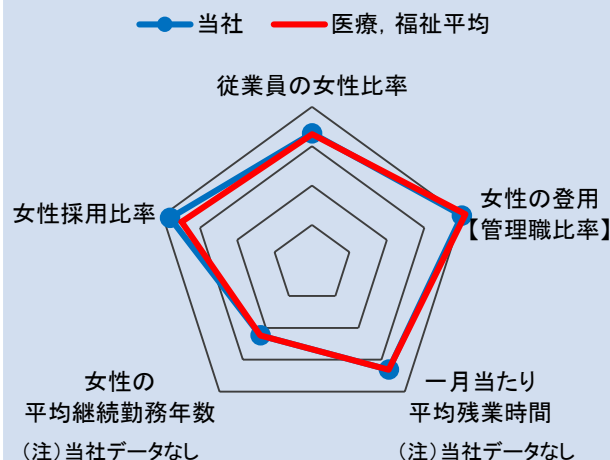
◆**一月当たり平均残業時間**

—

◆**女性の登用**

【係長級比率】—

【管理職比率】60.0%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- ▶ 業務遂行に当たっては、医療に関する知識が必要となるため、看護師、臨床検査技師、薬剤師などの資格を持った実務経験者が応募してくることが多い。これらの資格を持つ者には女性が占める割合が高いため、結果として治験内容の説明や被験者の心的サポート等を担うCRC(治験コーディネーター)に占める女性の割合は約9割と高くなっている。
- ▶ 特に、30歳~35歳の女性が多いため、出産や育児などの可能性が高い年齢層の従業員も多く、やりがいや引き抜きによる条件の良い企業への転職などもあることから、育児以外の理由でも4年から5年目で離職する従業員が多い傾向にある。
- ▶ このため、特に女性従業員には長く働いてもらうことを目的として、育児に関する短時間勤務などの取組や、テレワーク(在宅勤務制度)の導入などを優先して行い、女性が育児をしながらでも働きやすい環境づくりを行っている。
- ▶ 女性管理職比率は高い状況を維持しており、これ以上同比率を上げるための取組の必要性は特に感じていない。

【**主な取組内容と状況**】

○**テレワーク(在宅勤務制度)の促進による残業時間の削減に向けた取組**

(内容)

- CRC(治験コーディネーター)は、診療時間外に医師に直接会って打合せを行うため、自宅から病院への直行直帰や時間外労働が多い。一方で、日中の時間帯は業務量が少ないため、当該時間帯を勤務時間としない在宅勤務を導入できないか検討
- 平成27年にテレワークに関する新聞記事を読み、テレワークの導入によって、効率的な業務の実施や残業時間の削減、離職率の改善につながると考えたことから、テレワーク制度を導入。育児や介護、健康上の理由等により、本人が希望し自宅で勤務することが適正であると会社が認めた従業員を対象としている。
- 平成27年、数人で試行的に開始し、28年12月には11人、30年5月末現在で17人が利用するなど利用者は増加傾向にある。
- 社外からでも社内の共有サーバへのアクセスを可能とし、勤務状況を管理する専用ソフトで業務開始に合わせて「着席」、休憩や終了時に「退席」のボタンを押すと、その日の通算勤務時間が自動で表示され、上司が勤務状況を確認できるようにしている。



## ○テレワーク(在宅勤務制度)の促進による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)

- 導入前はテレワークへの理解不足から、制度導入や利用について懐疑的な見方が多かったため、研修を実施し、テレワークの具体的な活用方法の周知や制度導入への期待の醸成を行った。
- また、研修後もテレワーク実施者とその管理者によるミーティングで、テレワークを適切に実施するための細かな確認や打合せを行うなど、制度が円滑に進むための取組を実施。
- 一方で、業務上、取り扱う情報のセキュリティの確保に苦慮。現在は原則として、場所を自宅に制限し、ガイドラインを利用者に配布、遵守させることとしている。
- また、取引先から、テレワークによって機密が漏えいする危険性がないのかを指摘され、安全性について理解を得るのにも苦慮しているところである。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 利用した従業員からは、働きながらも、子どもの保育園の送迎が無理なくできたと喜ばれており、働きやすい環境を整えることによって、女性従業員の継続就業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

健康診断の実施

◆所在地

北海道地方

◆設立

1960年代

◆従業員数

304人(うち女性193人)  
(女性比率63.5%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:41~45歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→70.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:16年、女性:12年

◆一月当たり平均残業時間

19時間(H27)→15時間(H29)

◆女性の登用

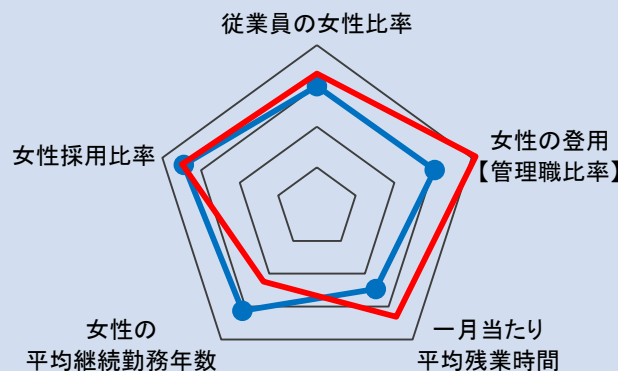
【係長級比率】

62.5%(H27)→64.3%(H29)

【管理職比率】

20.0%(H27)→21.9%(H29)

● 当社    ● 医療、福祉平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 自主的に働きやすい環境や制度を整えてきた結果、従業員に占める女性比率は6割を超えており、また、女性管理職比率も2割を超えていることから、女性の活躍は一定程度進んでいると認識。
- ▶ 女性が多い職場であり、女性従業員からの意見は反映されやすい環境にあると感じている一方で、女性の活躍に関する指標については、障害者の法定雇用率などのような数値目標がなく、どの程度の目標を達成すればよいか判断しにくいと感じている。
- ▶ 「女性活躍」自体を意識して取り組んだ取組はないが、基幹業務である健康診断の利用者からは、「女性従業員や女性特有の健診については、女性の医療従事者に担当してほしい」といった要望が強く、これらの要望に対応する必要性があると考えている。

【主な取組内容と状況】

○保育園等送迎に自動車を利用する従業員に対する社有地駐車場の無償貸出

(内容)

- 保育園等への送迎に車を利用する従業員に対し、通常、従業員は使用を認められていない社有地駐車場を無償で貸し出すことで、子育て中の従業員の金銭的負担の軽減を図っている。
- 現時点(平成30年)では、従業員16人が社有地駐車場の無償貸出しを受けている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 近隣の民間駐車場の賃料は月額9,000円から1万円が相場であることから、本取組は子育て中の従業員にとって有益な制度であると考えている。

基本情報

◆主な事業内容

保育園・介護施設の運営

◆所在地

北海道地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

115人(うち女性95人)  
(女性比率82.6%)

◆平均年齢

男性:36~40歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

66.7%(H27)→71.4%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:6年、女性:13年

◆一月当たり平均残業時間

3時間(H27)→4時間(H29)

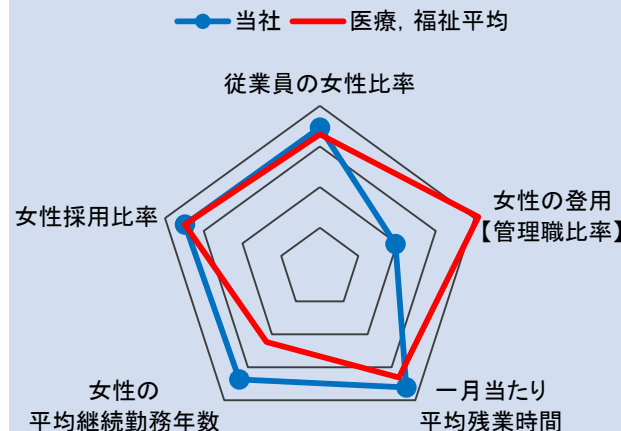
◆女性の登用

【係長級比率】

66.7%(H27)→50.0%(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】

- ▶ 従業員115人のうち、女性は95人と8割を超えており、平均継続勤務年数も男性6年に対して、女性は13年と男性より長くなっているなど、女性が活躍している職場である。
- ▶ 現在は、社内会議の意見等も踏まえ、残業時間の削減に向けた取組を始めたところであり、職員のストレスや業務等に関する意見や要望を参考にしつつ、業務負担の軽減や福利厚生に関する規定等の見直しを行っている。
- ▶ 常に職員の要望や意見を把握しながら、働きやすい職場環境を整備していくことが、特に労働環境が厳しいと言われる保育・介護分野における職員の離職防止や継続就業につながり、さらには女性活躍の推進にもつながっていくものと考えている。
- ▶ 管理職(6人)全員が男性で構成されており、管理職ポストも限られているため、勤続年数が長く、業務経験が豊富であったとしても、現場から離れることを嫌い、管理職への昇進を望まない職員が少なくないことなどから、単純に、仕事と家庭の両立支援の取組を行うことで、女性の管理職登用が進むような環境にはない。

【主な取組内容と状況】

○子育て中の職員に対する通勤手当の支給

(内容)

- 毎年、全職員を対象として、業務内容や福利厚生に関するアンケート調査を実施しており、その中で、「自宅近くの保育園を希望しても入所できず、自宅から遠い(通勤経路にない)保育園に車で送迎せざるを得ない」といった職員の悩みが寄せられた。
- このため、管理職会議において、これらの職員に対する通勤手当について協議した結果、職員の実情を考慮し、平成28年度以降、自宅と勤務地が原則2km以上の従業員に支給していた通勤手当(駐車場代)の支給範囲を緩和(保育園経由で勤務地まで2km以上ある職員にも支給範囲を拡大)。
- 平成28年度以降、3人の女性職員が利用している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 上記のとおり、管理職への昇進を望まない職員が少なくないことなどから、本取組によって女性管理職比率等の改善に直結するとは考えていないが、仕事と家庭の両立支援に一層取り組むなど職員の職場環境の整備を図っていくことが、職員の離職防止や継続就業につながり、結果として、女性管理職比率等の改善にもつながっていくと考えている。



基本情報

◆**主な事業内容**

介護施設の運営

◆**所在地**

東北地方

◆**設立**

1970年代

◆**従業員数**

223人(うち女性172人)  
(女性比率77.1%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:41~45歳

◆**女性採用比率**

78.9%(H27)→80.0%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:15年、女性14年

◆**一月当たり平均残業時間**

1時間(H27)→1時間(H29)

◆**女性の登用**

【**係長級比率**】

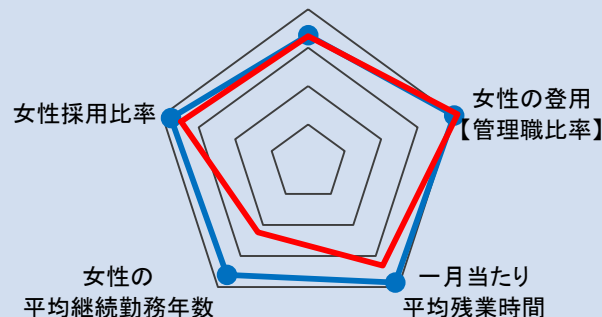
58.3%(H27)→58.3%(H29)

【**管理職比率**】

69.6%(H27)→64.0%(H29)

● 当社 ● 医療、福祉平均

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**】

- 複数の老人介護施設を運営しているため、介護職、看護職の職員を多く雇用しており、設立当初から女性従業員が多い。
- このような状況から、女性の活躍がなければ当社の存続はないと考えており、女性が働きやすい職場を整備することは必要不可欠と考えている。
- 一方、職員の男女比率(男性1:女性3.5)を考慮した場合、管理職に占める女性割合が低く(男性1:女性1.8)、従業員の間で有給休暇取得率にばらつきがあり、全体的に当該取得率が低調(約30%)であったことから、これらの向上を目的として、平成28年以降、女性活躍の推進含め、両立支援に係る各種取組を開始
- 両立支援や女性活躍に積極的に取り組む企業に与えられる、「くるみん」(次世代法に基づくもの)や「えるぼし」(女活法に基づくもの)などの認定も受けており、従業員の間でも「自分たちが勤務している職場は女性活躍の推進に熱心に取り組んでいる」との意識と誇りが芽生えている。
- 飽くまで目標は「良い介護を提供すること」であり、当該目標を追求していくことで、男女の差異はなくなるものと考えており、「男女ともに働きやすく、楽しい職場づくり」が最終目標である。

【**主な取組内容と状況**】

○**離職防止の観点から、6年目研修と定期的な異動ローテーションを実施**

(内容)

- 10年ほど前(平成21年頃)の傾向として、入社6、7年目で「このまま同じ職場で同じ仕事を続けていくことが果たして良いことなのか」といったことを考え始める職員が多く、結果として、離職を選択する職員が少なからず存在
- その大きな要因として、入社6年目の研修を開始業務のマンネリ化があると認識。このような状況から、定期的な異動ローテーションとともに、職員のモチベーションの維持・向上のため、新鮮な舞台を提供することを目的として
- 研修対象者は自身で課題を考え、解決策を整理し、職場の上位役職者の前で発表。上位役職者からの助言等も踏まえた解決策を実際の職場で実践し、その成果を発表することとしている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 職員の業務に対するモチベーションの維持・向上には良い影響を及ぼしていると考えており、マンネリ化を防止することを通して、新たな気持ちで業務に臨むきっかけとなっている。また、研修を通じて、優秀な人材の発掘や上司のマネジメント能力の把握にも役立っており、今後の適切な人材配置を実施していく上で有益な情報になっている。
- 離職の防止という点ではデータ上の改善はみられないものの、職員のモチベーションの維持・向上や社内の人材把握といった観点から、経営の効率化には有益な取組であると認識



基本情報

◆主な事業内容

病院・介護施設の運営

◆所在地

東北地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

313人(うち女性210人)  
(女性比率67.1%)

◆平均年齢

男性:41~45歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

50.0%(H27)→61.5%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:6年、女性6年

◆一月当たり平均残業時間

2時間(H27)→2時間(H29)

◆女性の登用

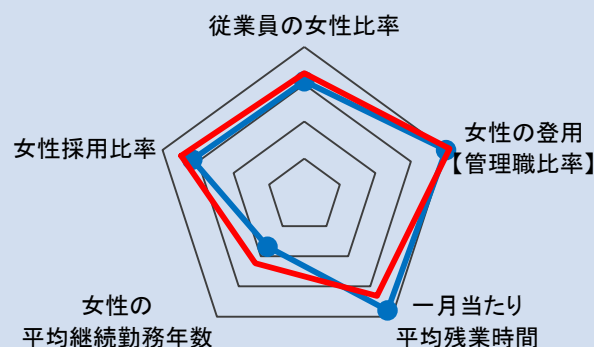
【係長級比率】

62.5%(H27)→64.7%(H29)

【管理職比率】

55.6%(H27)→60.0%(H29)

● 当社    ● 医療、福祉平均



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 全職員に占める女性比率が約7割と高く、係長や管理職への女性の登用を積極的に行っていることから、女性活躍は既にある程度進んでいると認識
- しかし、男女ともに平均継続勤務年数が6年と、決して長いとはいえないことから、定着率の改善が必要と認識
- 介護について専門的に学んできた者を雇用したとしても、介護施設では入所者ごとに性格や症状が様々であり、現場の業務に苦勞している様子がみられるなど、入社前に抱いていた業務のイメージと実際の業務内容の間にギャップがあることから、新人が直面する悩みや課題の解決をサポートする必要性を感じている。

【主な取組内容と状況】

○新人を「子」とするファミリー制度の導入

(内容)

- 男女ともに平均継続勤務年数が6年と短いことから、平均継続勤務年数の向上が課題と認識
- 悩みや課題を抱えていたとしても、どの職員も多忙であることから、自らの悩みや課題を先輩に相談できないことが原因と考えられたことから、平成25年頃から、入社1年目の新人を「子」とし、新人と同じ部門内における入社2年目以上の従業員を「兄」又は「姉」、入社5年目以上の従業員を「父」又は「母」、管理職を「祖父」又は「祖母」として、新人が直面する悩みや課題の解決をサポートする「ファミリー制度」を導入
- 「ファミリー」が会食する際にその費用を会社が補助することとしている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

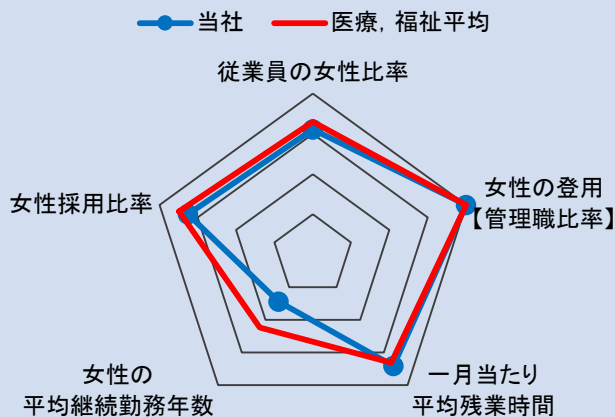
- 新人の悩みや課題解決のためのコミュニケーションツールとしての「会食」がとりとめのない話で終始しないように、「兄」又は「姉」以上の従業員が新人に対し、どのように接することで悩みや課題を引き出し、その解消につなげられるかについて、今後具体的な手法を見いだす必要があると考えている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 現時点において、平均継続勤務年数の向上などといった数字上の効果はみられないものの、多忙な業務中には取れなかった従業員間のコミュニケーションの機会を、当該制度を通じて増やすことができている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
介護施設の運営
- ◆ **所在地**  
北関東地方
- ◆ **設立**  
1990年代
- ◆ **従業員数**  
300人(うち女性204人)  
(女性比率68.0%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:31~35歳  
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**  
64.1%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:5年、女性:5年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
1時間(H28)→6時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
45.0%(H29)  
【管理職比率】  
41.7%(H27)→46.8%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 少子高齢化が原因となり、2025年には介護職が全国で35万人不足するとの予測がある。介護職は過半数を女性が占めており、介護職に就職する女性がこれまで以上に増えるよう魅力を発信する必要があると認識
- 新規採用者の早期離職率が高く、平均継続勤務年数も5年と短いなど、定着率の低さが課題であると認識しており、これらの課題解決のための取組を実施している。

【主な取組内容と状況】

① 出産や子育てによる離職者等を再雇用する際の配慮

(内容)

- 平成30年度以降、職員の定着率の向上を目的として、育休から復帰する場合や退職者を再雇用する場合の勤務体系について配慮。介護職の勤務体系は24時間3交代制(日勤、早番、遅番)を基本としており、職員はシフトに応じて日勤、早番、遅番の全てをこなす必要があるが、職員の定着率向上を図るため、出産や子育てにより離職した人が再就職する場合、日勤のみの勤務(早番・遅番の免除)でも可能とした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 通常勤務(早番や遅番をこなす)の職員が不満を持つおそれがある。

(取組の効果、今後の見通し)

- 取組を開始したばかりであり、利用者は1、2人であるため、効果は不明であるが、当該取組を継続し、効果を注視していきたいと考えている。

② 週休3日制の導入

(内容)

- 平成28年度から、一部の施設に勤務する介護職において、1日の勤務時間を延長した上で(日勤:8時間から10時間に延長)、週休3日制を導入

(工夫又は苦慮した(している)点等)

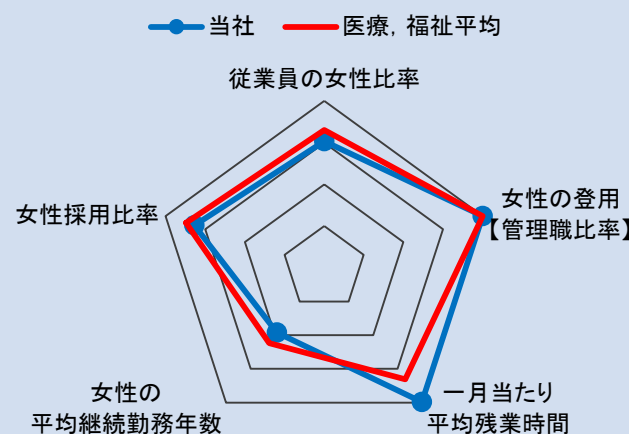
- 導入に当たっては、施設の運営に必要な1日当たりの人数を減らす必要があるため、部署を超えた業務分担の最適化を行い、1日当たりの業務量の軽減を実施

(取組の効果、今後の見通し)

- 1日の勤務時間が長くなることで、中には家族との団らん時間が減少したとする職員も存在するが、仕事のメリハリができたと評価する職員がいる。
- 入所者からは、「同じ職員から切れ目なく介護を受けることができる」として好評

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
介護施設の運営
- ◆ **所在地**  
南関東地方
- ◆ **設立**  
1980年代
- ◆ **従業員数**  
468人(うち女性304人)  
(女性比率65.0%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:36~40歳  
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**  
68.0%(H27)→65.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:7年、女性:7年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
0.5時間(H27)→0.5時間(H28)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
65.0%(H28)→61.0%(H29)  
【管理職比率】  
43.0%(H28)→46.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 従来から、女性が多数を占める業種であることから、女性は「主戦力」とであると認識。女活法の施行前(平成26年度以前)から女性活躍の推進に積極的に取り組んでいる。
- 以前は、結婚に伴う退職が当たり前であったものの、女性職員がライフイベントで退職した場合の補充に必要な人材の育成等のための時間的・金銭的成本を考慮すると、継続勤務してもらうことが会社としても利益と認識

【主な取組内容と状況】

① 男性の育休取得の促進と課題

(内容)

- 男性の育休対象者には、人事担当から、育休取得により昇進が遅れるといった不利益はないとの説明を行い、育休の取得を勧めている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 育休によるキャリアのブランクを恐れてなのか、両親が近隣に住んでいるなど協力を得やすい環境にあるからなのか、会社側が勧めても男性の育休取得者はまだいない。
- そもそも制度をよく理解していない従業員も多く、周知方法について今後検討していく必要があると認識
- 最近では従業員同士の結婚が多いことから、男性に育休取得を促して、比較的優秀な女性に早く復帰してもらう方が利益になるのではないかと考えている。
- 一方、育休自体の課題として、従業員の少ない中小企業では代替の従業員がおらず、一時的に補充が必要な人材の確保に苦慮(若い職員が多く、産休・育休の取得者が急増かつ取得時期が重複)。業務の効率化や勤務形態の見直しを行い努力しているものの、サービスを低下させられない中で限界を感じる。



## ②最低滞留年数を昇進要件とする規則の廃止

## (内容)

- 従来、行政機関の措置決定に基づき行われていた社会福祉サービスが、介護保険法(平成12年施行)によって、介護サービスを必要とする利用者とその提供者の間の「契約」に基づいて行われることとなったことを契機に、施設同士の利用者の獲得競争が加速
- サービスの維持・向上による他の施設との差別化を図るだけでなく、施設数の増加に伴う管理職枠の増加のため、昇進制度の見直しを実施する必要性が生じた。
- 見直しの一環として、管理職への昇進要件から最低滞留年数を廃止し、人事評価と経験に基づく昇進制度とした。

## (取組の効果、今後の見通し)

- もともと女性が活躍することを企図したわけではないが、女性従業員には総じて優秀な者が多く、女性が多数を占めていたこともあり、結果として女性の管理職が増加

基本情報

◆主な事業内容

病院・介護施設の運営

◆所在地

南関東地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

312人(うち女性208人)  
(女性比率66.7%)

◆平均年齢

男性:36~40歳  
女性:41~45歳

◆女性採用比率

75.5%(H27)→63.6%(H29)

◆平均継続勤務年数

—

◆一月当たり平均残業時間

—

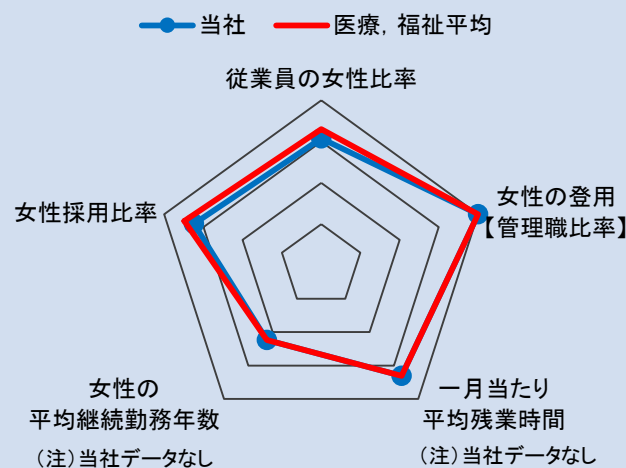
◆女性の登用

【係長級比率】

41.0%(H29)

【管理職比率】

45.0%(H27)→44.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 従来から業種(医療、福祉)の特性として、女性が多数を占めており、女性は主戦力であると認識
- 女性職員が多いことから、女活法の全面施行以前(平成27年度以前)から、法定以上(就学前まで)の期間取得可能とする短時間勤務制度や、育休後に休業前と同一以上の階級や職務に復帰できる制度などを導入しており、従業員のニーズに応じて柔軟に対応することで、女性が働きやすい環境を整備してきた。
- また、同法の施行を受けて、同法に基づく事業主行動計画を策定し、女性管理職比率を50%以上にする目標を掲げるなど、女性活躍の推進に積極的に取り組んでいるところ

【現状と課題】

①女性の管理職への登用

看護部(男性11人、女性72人)に看護師と看護補助者、リハビリ科(男性35人、女性32人)に理学療法士等が配置されており、管理職への登用を進めていきたいと考えている。

【看護部】

- 看護師は、大病院で忙しく働いていた女性が家庭の事情等で退職し、中途採用で入所してくる場合が大半であることから、平均年齢が高く、業務経験が豊富な女性がほとんど
- そのため、勤続年数にかかわらず、能力さえあればすぐに管理職への登用も可能であるが、希望する女性が少なく、打診しても断られてしまうケースが多い。
- その理由として、i)「療養型の病院で穏やかに仕事をしたい」と思い入社しているため、余計な重責を避けたい、ii)共働きで収入面での不満がなく、現状維持を希望、iii)女性が多い職場であることから、女性同士の人間関係のマネジメントに不安があるなどを挙げる者が多い。ただし、現状は管理職(4人)は全て女性

【リハビリ科】

- 管理職含め、係長級以上の役職は全て中途採用の男性であり、女性の管理職登用が進んでいない。
- 職員は理学療法士などの資格職であることから、入社後10年ほどは技術の習得に専念したいと考える従業員が多く、当科の設置当初(平成20年頃)に採用した女性がようやく管理職となり得る人材に育ってきたところ
- しかし、年齢的にも出産・育児期を迎えており、係長級の従業員からは、育休からの復帰後、育児が落ち着くまでは係長級から外れたいといった要望があるなど、すぐには女性の管理職が誕生する状況ではない。
- 一方、リハビリは患者と1対1で行うことから、悩みを抱え込む従業員も多く、女性従業員からは「女性の管理職の方が相談しやすい」といったニーズも多いため、積極的に女性の管理職への登用を進めていきたい。

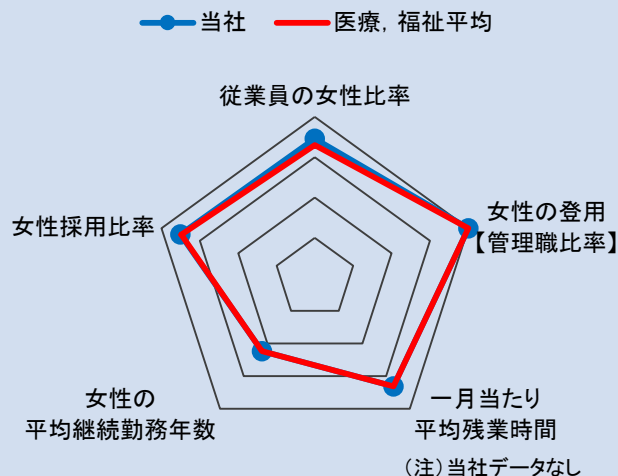
## ②男性の育休取得

- 育休は取得していないものの、配偶者の出産に伴い、1週間から1か月の有給休暇を取得する男性が出てきている。
- 各種両立支援制度と同様、男性の育休も取得しやすい雰囲気があると認識しているが、医療現場における業務スピードは非常に速いことから、取得対象者(特に男性)側の意識として、長期間職場を離れることへの不安がある。
- 今後は先例を増やして、男性の育休を浸透させていきたいと考えている。



基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
介護施設の運営
- ◆ **所在地**  
東海地方
- ◆ **設立**  
1990年代
- ◆ **従業員数**  
278人(うち女性229人)  
(女性比率82.4%)
- ◆ **平均年齢**  
男性: 36~40歳  
女性: 36~40歳
- ◆ **女性採用比率**  
72.2%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性: 10年、女性: 8年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
—
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】71.0%(H29)  
【管理職比率】42.9%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 労働人口が減少する一方、介護市場は拡大していくため、潜在的労働力(特に主婦等)の掘り起こしが重要。女性が働きやすい職場づくりが事業の安定継続に不可欠であると考えている。
- 介護の仕事は、気付きや気遣いがサービスの質に影響するため、女性に適した仕事。男性よりも女性の方が有資格者が多く、会議でロジカルな発言をし、リーダーシップを取るのも女性が多い傾向にある。
- 能力のある女性職員には管理職になってほしいが、あまり管理職になりたがらない傾向。仕事を抱え込む女性が多い傾向にあり、女性の部下からすれば女性上司の仕事ぶりを見て、管理職は大変だと思い、結果として管理職への登用を敬遠しがちである。
- 現在、各職階に必要な職務内容を定性的にしか定められておらず、抽象的な内容となっていることから、定量的に明示し、事務の分掌を明確化することを検討中。管理職の仕事範囲が定量的に明確化されれば、仕事を抱え込むことも減り、管理職になろうと思う女性職員も増えるのではないかと考えている。

【主な取組内容と状況】

① 業務体制の見直し(4週8休の導入)による残業時間の削減

(内容)

- これまで勤務体系は4週6休で1日7時間勤務(8時間拘束(うち休憩1時間))としていたところ、平成30年3月以降、4週8休(週休二日制)とすることで、1日7.5時間勤務(8.5時間拘束(うち休憩1時間))に変更
- 介護や看護を担う職員は3交代制を取っているため、拘束時間を8時間とした場合、8時間×3=24時間となることから、次のシフトへの引継ぎ時間はどうしても残業せざるを得ない状況にあった。
- そこで、平成29年に実施した職員向けのアンケート調査で、ワーク・ライフ・バランスの充実等の観点から、週休二日制を導入してほしいという声があったことから、週休二日制を前提とした上で、各シフト8.5時間拘束とすることで、シフト間の引継ぎ時間(1日1.5時間(1人につき0.5時間))を確保

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 週休二日制を導入できた一方で、残業時間の減少が従業員の収入減となっていることから、基本給を上げて、これまで残業していた部分の生産性向上分の賃金を職員に還元したいと考えている。
- しかし、残業が多い部署とそうでない部署があり、これらの間の不公平感を感じさせずに、どのように基本給を上げればよいか苦慮

(取組の効果、今後の見通し)

- 今後、1日1.5時間内の引継ぎ時間内に効率的に引継ぎを終えるようにし、引継ぎに係る残業時間のゼロ化を目指している。
- 全従業員の一月当たりの残業時間(合計)が平成29年度は約1,700時間であったものが、本制度を導入して以降、約900時間と約47%減となり、結果的に一月当たり約140万円のコストダウン

## ②有給休暇取得率の向上に関する取組

## (内容)

- 有給休暇を各部署が1か月に1人当たり半日以上取得するという基準を設け、その基準をクリアしていない部署には、原因と対策を提出させるようにした。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 介護の職場には、以前病院に勤めていた者も多く、そのときの経験から有給休暇を取らない人を評価するという感覚の管理職もいる。このような感覚の管理職の意識を変えてもらうことに苦慮しており、そのような意識のある管理職に対しては、「あなたの感覚は否定しないが、その感覚で部署をマネジメントするのはやめてください」と何度も説得

## (取組の効果、今後の見通し)

- 平成28年度には約4割だった有給休暇の取得率が29年度には7割に向上
- 有給休暇を取得しにくい理由としては、慢性的な人手不足の状況下で、休暇の取得が他の職員に余分な負荷をかけることを心配することにあると考えていることから、これらの不安を解消するため、今後、介護ロボットや外国人実習生の活用なども検討している。

基本情報

◆主な事業内容

リハビリテーション医療事業

◆所在地

東海地方

◆設立

1990年代

◆従業員数

369人(うち女性264人)  
(女性比率71.5%)

◆平均年齢

男性:31~35歳

女性:36~40歳

◆女性採用比率

47.4%(H28)→71.4%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:8年、女性:8年

◆一月当たり平均残業時間

3時間(H27)→3時間(H29)

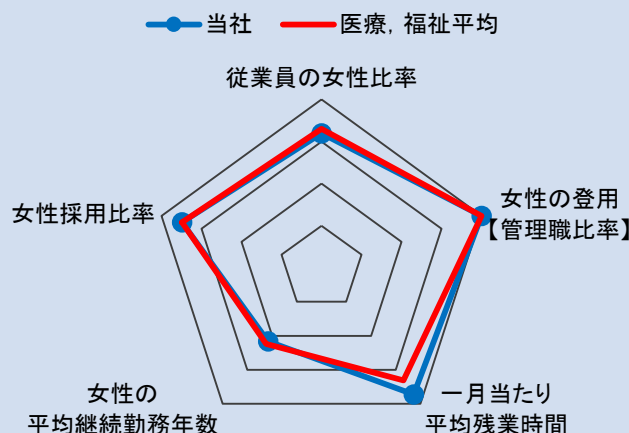
◆女性の登用

【係長級比率】

55.0%(H28)→52.0%(H29)

【管理職比率】

55.6%(H27)→58.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 女性比率が7割と女性職員が多い職場であり、男女関係なく登用等することを基本としている。
- その一方で、採用時の競争倍率や継続勤務年数に男女差はみられないものの、管理職を目指す女性が少ないことなどを課題と考えていることから、女活法に基づく一般事業主行動計画(平成28年策定)において、今後は管理職育成のためのキャリア研修を行うこととしている。

【主な取組内容と状況】

○休日利用も可能な事業所内託児所の設置

(内容)

- 平成27年、病院の敷地内に託児所を2か所設置(子どもが小学校就学前まで利用可)。
- 夜勤帯や遅出勤務の職員も利用できることとしており、病児保育や学童保育を利用できなかった児童の保育、さらに、平日に他の保育所又は幼稚園を利用している児童のための日曜保育も実施

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 平日に保育所等を利用している職員に休日出勤を依頼する場合、日曜保育が有料であれば、休日出勤に伴う余計な金銭的な負担がかかり、子育て中の職員からの抵抗感が大きかったため、平日に保育所等を利用している児童の休日の託児所利用を無料とした。
- また、早めに出勤し業務の準備を行う職員のために、保育開始時間を8時から7時30分に前倒し。前倒しした分の保育料を無料とした。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本取組による求人への効果は大きく、子どもがいる者の応募のハードルが下がったと感じており、実際、「小さい子どもがいるが、就職できますか」という問合せがよくある。
- 職場に戻ってくる前提で出産し、育休を取れるようになった結果、従業員の定着率が上がったと感じている。
- また、従来は、「女性は将来辞めてしまうかもしれない」という懸念があったことから、男性を役職に登用する傾向にあったが、継続就業を前提とすることで、女性を役職に登用しやすくなった。



基本情報

◆主な事業内容

障害者支援施設の運営

◆所在地

近畿地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

335人(うち女性173人)  
(女性比率51.6%)

◆平均年齢

男性:36~40歳  
女性:36~40歳

◆女性採用比率

58.3%(H27)→46.2%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:7年、女性:8年

◆一月当たり平均残業時間

6時間(H27)→7時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

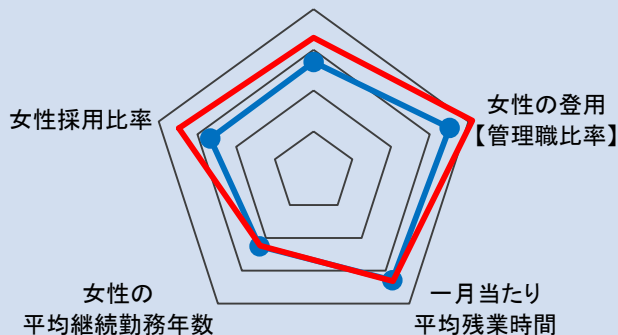
38.5%(H27)→33.3%(H29)

【管理職比率】

29.4%(H27)→31.6%(H29)

● 当社 ● 医療、福祉平均

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】

- ▶ 福祉事業においては同性介助が基本であるため、職員は男女半々が望ましく、女性の力がないと成り立たない。また、女性職員がいることで男性職員の意識や入所者への接し方が変わるため、女性の存在は有用であると考えている。そこで、出産に伴ってパート勤務になる傾向にある女性職員を、正規職員に戻しやすい仕組みを通じて、人材の流出防止を図っている。
- ▶ 特に意識的に女性管理職を増やそうという考えはなく、男女平等に考課して管理職を選抜している。その上で、女性管理職は男性管理職に比較して自己の考えを明確に述べる傾向にあるため、女性管理職が増えることで、会議における議論がより明確・活発になるメリットがあると考えている。
- ▶ その一方、管理職になると職務分担が増大するにもかかわらず残業代が支給されないので、管理職昇進後に手取り額が減るといった状況が生じている。また、出張も多くなり、時間的な負担も増加。このため、管理職手当を増やすよう労働組合からも提案されており、今後の課題となっている。

【主な取組内容と状況】

①産前・産後期間中の給与支給と休業期間の勤続年数への算入

(内容)

- 産前・産後休暇に入った従業員の生活費の確保が厳しかった事情から、労働組合による要望を契機として産前8週間・産後8週間の期間について、産休利用時点での給与満額(通勤手当及び残業手当以外の各種手当を含む。)を支給(相当以前から実施。)
- また、産前・産後休暇や育休の期間を勤続年数としてカウントすることで、これらの休暇取得による昇給への影響を解消
- 平成27年度に2人が利用、30年度は3人が利用する予定

(取組の効果)

- 産前・産後期間中も経済的な基盤が維持されることで職員は安心して休暇期間を過ごすことができ、休業を終えた後の職場への復帰に寄与していると考えている。
- 女性職員からは「子育てに配慮してもらえるのでありがたい」との声が挙がっている。
- 女性職員の流出防止に役立っており、結果として、女性職員の勤続年数の向上につながるのではないかと考えている。

## ②残業時間の削減に向けた取組

## (内容)

- 残業時間の削減については、従前から、入所者の観察記録における複写式ノートの利用、職員相互の役割分担の調整、門限の設定、担当職員の巡回による帰宅勧奨などを行っていたところ、更なる残業時間の削減のため、平成28年度から労使協調で取り組むこととした。
- 具体的には以下の取組を行い、門限の遵守を促すとともに、余った時間に介助・事務等を行い、残業時間の削減を図ることとしている。
  - ① 現場管理者の巡回による帰宅勧奨
  - ② 会議時間の上限を設定(2時間未満)
  - ③ 入所者の食事介助をパート勤務職員(2時間雇用)に交代

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 翌日の準備を自発的に行っている職員もあり、厳格に門限帰宅を遵守させるところまでできていない。
- 実効性のある措置の導入について、1年ほど労使間で話し合ったが、決定的な有効策や案は出されず、「最終的には個々人の意識による」との結論になってしまった。

## (取組の効果、今後の見通し)

- 実感として、残業時間はあまり減っていないため、今後も継続して取組を行う予定

## ③最低滞留年数を要件としない人事評価による昇進

## (内容)

- 生活支援員(介助を行う現場職)が管理職となるケースがほとんどだが、管理職への登用に当たっては、現場での対応を評価することで決定
- 管理職への登用に当たって、女性を優遇する方針はなく、男女を問わず現場を仕切ることができる人物を昇進させているため、最低滞留年数等の経験の差異は要件としておらず、男女平等に考課している。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

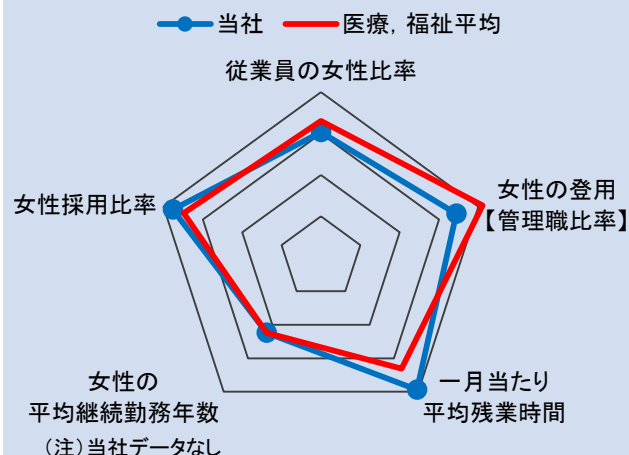
- 現場では、男性職員の方が手際がよく活動的に見えることが多いため、評価されやすい。また、女性職員の場合、勤務地を変えにくい事情もあって、勤務地の異動が伴う管理職を辞退することがある。
- 結果として、男性職員を管理職に多く登用する傾向

## (取組の効果、今後の見通し)

- 女性の管理職比率は3割前後で推移しているが、今後も男女問わず適切な人材を管理職に登用していきたいと考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
障害者支援施設の運営
- ◆ **所在地**  
近畿地方
- ◆ **設立**  
1990年代
- ◆ **従業員数**  
300人(うち女性195人)  
(女性比率65.0%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:31~35歳  
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**  
66.7%(H28)→80.0%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
—
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
0時間(H28)→0時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
—  
【管理職比率】  
31.6%(H28)→30.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 障害者支援や子育て支援のための施設等を運営しており、支援が必要な利用者への対応は同性が行うことが基本。女性職員が多いことから、女性職員が定着することが業務上のノウハウの蓄積につながるため、現に働いている女性が継続就業しやすい環境づくりに従前から取り組んできた。
- 平成20年頃、女性職員(課長級)が旗振り役となって両立支援等の制度の見直しに取り組んだことや、衛生委員会を設置したこと、23年に次世代法に基づく事業主行動計画を策定したことなど、いくつかの契機があり、現在の取組に結び付いている。
- 両立支援制度の見直し(拡大)を行う際には、通常勤務している職員から不公平感が出ないようにすることが大きな課題であったことから、様々な立場の職員に配慮。職場全体の理解を確保するよう、日頃から各所属長から部署内職員へ言葉かけをしてもらっている。
- 平成13、14年頃に結婚に伴う離職者が相次いだのを最後に、結婚や出産を理由とした離職者は出ておらず、子育てサポート企業として、国から企業認定(「くるみん」等)を受けていることも対外的なアピールになっており、求職者に子育てしながら働きやすそうな職場とのイメージを持ってもらえているとの実感
- 今後も衛生委員会での検討を通じて、両立支援に関する取組を進めていく方針である。

【主な取組内容と状況】

○ 両立支援制度の周知

(内容)

- 女性が継続就業しやすい環境づくりのため、両立支援制度の充実が重要と考えていることから、労働衛生に関する改善を検討する場として、平成20年以降、安全衛生推進者である各所属長及び衛生管理担当者からなる衛生委員会を毎月開催。両立支援に係る取組についても併せて検討している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 平成23年には、職員への制度周知のために両立支援パンフレットを策定し、大きな改訂の度に全職員へ配布しているほか、ほぼ毎月、「衛生委員会だより」を発行してトピック的な情報を全職員へ提供し、職場全体の更なる理解の醸成に努めている。
- 育休については、男性も取得しやすい状況とするため、男性の育休取得対象者に対して、本パンフレットの配布だけでなく、個別に制度の説明を行って取得を促している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 両立支援制度の利用実績が増えるたびに、職員の理解が深まっている実感がある。
- これまで男性職員で育休を取得した者はいない。1人取得すれば次につながると考えているが、特に男性従業員は育休中の収入減がネックとなっているようであり、また、男性従業員も育休を望んでいないことから、なかなか取得につながっていない。



基本情報

◆主な事業内容

病院・介護施設の運営

◆所在地

中国地方

◆設立

1980年代

◆従業員数

306人(うち女性219人)  
(女性比率71.6%)

◆平均年齢

男性:36~40歳  
女性:31~35歳

◆女性採用比率

84.7%(H27)→81.8%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:6年、女性5年

◆一月当たり平均残業時間

8時間(H27)→9時間(H29)

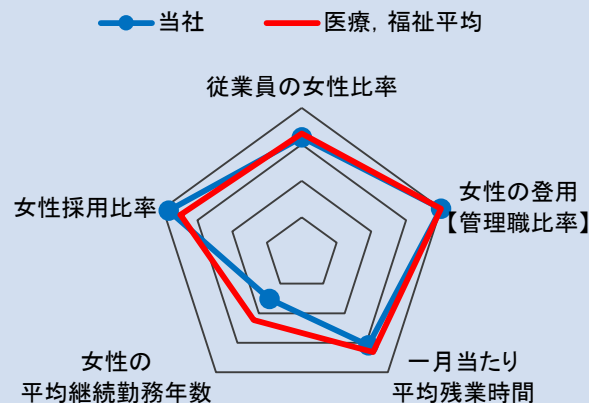
◆女性の登用

【係長級比率】

6.0%(H27)→10.0%(H29)

【管理職比率】

34.6%(H27)→50.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- ▶ 24時間体制で常時救急患者の受入れを行っている医療部門とリハビリ等を担う介護部門があり、どちらの部門においても非常に残業が多い。
- ▶ このような非常に厳しい職場環境であることから離職者も多く、切れ目のない医療・介護事業を提供していく上で、長時間労働の削減と必要な人員確保を図っていくことが課題となっており、平成30年4月に策定した女活法に基づく事業主行動計画においても、長時間残業に係る課題と目標を設定するなどして、残業時間の削減等に向けた取組を行っている。
- ▶ 女性職員が約7割を占めていることから、働き方の多様性を認めており、結婚や出産等のライフイベントについても応援するとともに、子育て中の職員が安心して勤務できるよう、平成28年、院内保育園を設置。仕事と家庭の両立を実現することで離職の防止を図り、働きやすい職場環境を作っていく必要があると認識

【主な取組内容と状況】

①正規職員とパートタイムの相互転換

(内容)

- 平成26年度以前から、特に、平均継続勤務年数が短い傾向にある看護職の離職を防止することを目的に、多様な働き方が可能となるよう、正規職員とパートタイム間の雇用形態の相互変更を可能としている。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 医療部門と介護部門では、勤務の状況も異なることから、職員の働き方には多様性が必要とされ、労務管理を行う者はこれらの事情を理解しておく必要があるが、経営層は医療分野にはたけているものの、労務管理には疎い者が多かったこともあり、まずは経営層の意識改革から始める必要があった。

(取組の効果、今後の見通し)

- 従来、育児のために離職を余儀なくされる職員も中にはいたが、本制度の導入によって、育児等の事情によってパートタイムで勤務していた職員が、育児が落ち着いた段階で正規職員として勤務することが可能となるなど、多様な働き方を可能にすることで、離職者が減少。看護職の平均継続勤務年数は少しずつではあるものの、延長傾向にあり、継続勤務年数が向上することで職員それぞれのスキルアップにもつながっている。
- なお、平成27年度以降、6人(うち女性4人)の従業員がパートタイムから正規職員に転換しており、人材確保に有益なものとなっている。

## ②残業時間の削減に向けた取組と離職者の防止

## (内容)

- 24時間体制で常時救急患者を受け入れており、搬送患者も多いことから、従業員の勤務時間(2交代制)が長くなってしまい、休暇が取りにくい状況にあった。
- 平成30年4月に策定した女活法に基づく事業主行動計画においても残業時間の削減に向けた目標を設定するとともに、とにかく忙しい職場であるなどの認識を改善することで、離職者を減らし、適正な人員数を確保する必要があるため、平成29年度以降、残業時間が多い従業員でも、一月当たり10時間以内とすることを目標とした取組を進めている。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

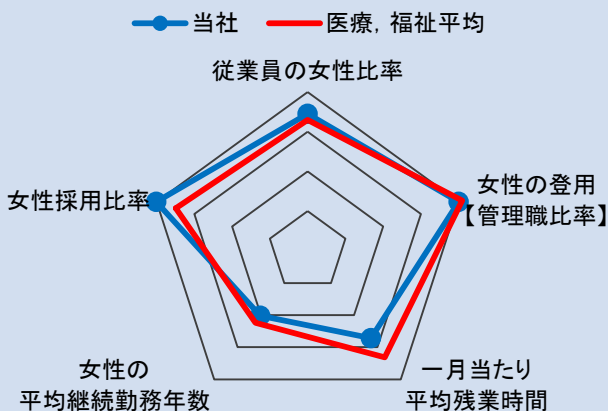
- 地元外からの採用者が多く、3年から5年程度の経験を得た後、独り立ちができる状況になった途端に離職し、地元の病院に移るなど、平均継続勤務年数が短い傾向がみられ、それまで指導を行っていた中堅従業員の疲弊が問題となっている。
- 経営層は、医療分野にたけてはいるものの、労務管理に関しては疎い者が多く、残業時間の削減に向けた取組を進めていくことが難しい状況にあったことから、医療分野以外の業種も経験したことがある部長クラスの従業員が中心となって取組を実施

## (取組の効果、今後の見通し)

- 離職者は減少傾向にあり、従来より平均継続勤務年数は少しずつではあるが長くなる傾向にある。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
調剤薬局等の運営
- ◆ **所在地**  
四国地方
- ◆ **設立**  
1980年代
- ◆ **従業員数**  
230人(うち女性189人)  
(女性比率82.2%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:41~45歳  
女性:36~40歳
- ◆ **女性採用比率**  
92.0%(H28)→87.5%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:7年、女性:8年
- ◆ **一月当たり平均残業時間**  
12時間(H28)→12時間(H29)
- ◆ **女性の登用**  
【係長級比率】  
100%(H28)→100%(H29)  
【管理職比率】  
47.5%(H28)→52.5%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 多くの女性薬剤師を抱えるため、従来から、女性活躍の取組の必要性を認識しており、従業員が長く勤務できる環境の整備に取り組んできた。
- 平成28年、調剤薬局大手の傘下となったことで、以降、女性活躍の取組に本腰を入れることとなった。
- 当社では管理職として、地域ごとに複数の調剤薬局を統括する「ブロック長」と、各調剤薬局に配置されている「薬局長」という役職があり、薬局長については自宅からも通える一方、ブロック長については転居を伴う広域異動がある。
- そのため、薬局長に就く女性従業員は多い一方、ブロック長のほとんどは男性従業員(6人中7人が男性)が占めている状況にあり、今後、女性のブロック長を増やしたいと考えているものの、その方策に苦慮

【主な取組内容と状況】

○大手傘下に入ったことを契機に両立支援に係る取組等を開始

(内容)

- 平成28年に調剤薬局大手の傘下に入ったことを契機として、法定以上の期間取得可能とする短時間勤務制度や、育休後に休業前と同一以上の階級や職務に復帰できる制度などを、大手の就業規則に沿った形で導入

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 今後、当社が運営する調剤薬局等の統廃合が行われる可能性もあり、そのような場合、育休からの復帰後に、以前勤めていた薬局等に戻れない従業員が発生することを懸念
- また、新たな制度が就業規則上は導入されたものの、育休からの復帰制度に関しては、当社ではまだ十分な復帰プログラムが策定されておらず、復帰体制が確立されていないことから、同制度を利用した従業員がスムーズに復帰できるかどうか懸念(大手に倣い、制度は導入されたが、そのための環境整備が追いついていない)。

(取組の効果、今後の見通し)

- 具体的な効果は現れていないものの、これらの取組によって仕事をしながら子育てできる環境が定着することでより働きやすい環境になることが期待されることから、今後も継続して取り組んでいきたい。



基本情報

◆**主な事業内容**

病院の運営

◆**所在地**

四国地方

◆**設立**

1980年代

◆**従業員数**

146人(うち女性100人)

(女性比率68.5%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆**女性採用比率**

50.0%(H28)→83.3%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:13年、女性:10年

◆**一月当たり平均残業時間**

0時間(H28)→0時間(H29)

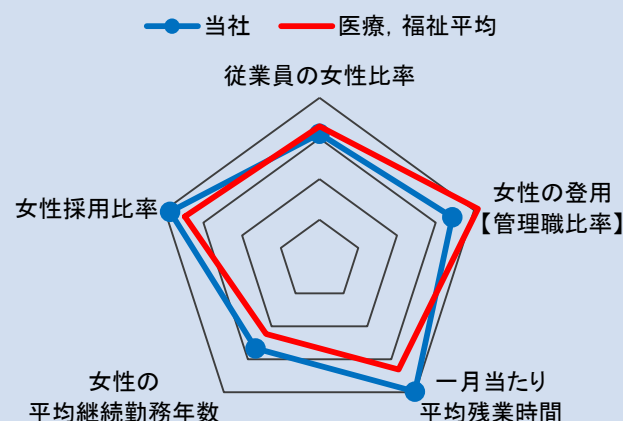
◆**女性の登用**

【係長級比率】

62.5%(H28)→57.1%(H29)

【管理職比率】

30.0%(H27)→30.0%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 医療業界は昨今、人材不足が深刻で、職員の中には条件の良いところへ転職するなど人材の流動性が高く、人材の確保が難しい。
- これら業界特有の事情とともに、当社の女性活躍担当者(男性)が実際に子どもを持ち、仕事と育児を行う中で、社内に十分な制度が整っていないと気付いたことなどをきっかけとして、平成26年以降、応募者の実情(子育て家庭等)を踏まえた制度の整備に加え、現在勤務している職員が長期間勤務しやすい職場環境づくり(法定以上の期間取得可能な短時間勤務制度や子どもの看護休暇制度など)を実施。結果、平成26年には次世代法に基づく「くるみん」認定を受けている。
- また、これらの取組を推進する一方で、男性職員への逆差別とならないような配慮も必要と認識。
- 精神系の病院等を運営している当社では、従前に比べ女性の平均継続勤務年数が増加している一方で、i)患者への治療方針(身体拘束など)で考え方が異なる、ii)主任等の役職に就くことに不安がある(精神系の病院等のため、女性での対応が難しい面がある)といった理由で、少なからず離職する者がいる。
- そのため、採用した職員を対象に、治療方針等を説明する機会の設定やキャリアアップに当たっての教育体制の整備が必要であると考えているが、現在のところ、どのような方法や内容で行えばよいか分からず、実施できていない。

【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の導入

(内容)

- 平成26年、育児のための短時間勤務の利用期間を、子どもが18歳になるまでに延長
- さらに、平成29年以降、制度の利用可能者を「勤務年数3年以上」(労使協定に基づく)としていたものを、勤務年数に関係なく、「採用直後から」利用可能とした。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 中途採用(キャリア採用)が多い(採用者12人中11人が中途採用(平成29年))ことから、子育て家庭等も多く、応募者の中には、就職当初から短時間勤務ができないことを理由に辞退する者がいたほか、育休中の職員からも、勤務年数の条件を撤廃してほしいという意見があった。
- これらの意見等を踏まえ、「勤務年数3年以上」という利用条件を撤廃した。

(取組の効果、今後の見通し)

- 特に勤務年数の条件を撤廃したことで、利用者は増加傾向にある(平成28年度8人→30年度10人)。
- また、育児中の職員にとって働きやすい職場となり、平均継続勤務年数も増加傾向にあることから、管理職の昇進要件となる年齢等を満たす職員も確保でき、今後、女性の管理職も増えるものと認識

## ②法定以上の期間取得可能な介護休業と職員への周知

## (内容)

- 平成27年に、県看護協会から看護職に対するワーク・ライフ・バランスに関する調査の照会があったことを契機として、職員のワーク・ライフ・バランスに関するニーズ把握を目的として調査を実施
- その結果、当社では職員の平均年齢構成が比較的高く(男女ともに41～45歳)、親の介護等を必要とする職員も多いと考えられることから、職員の3～4割が介護休業の期間延長を希望していることが判明
- 平成28年以降、職員が働きやすい職場環境の整備の一環として、法定では介護休業日数が「93日」とされているところ、「120日」まで取得可能とした。

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

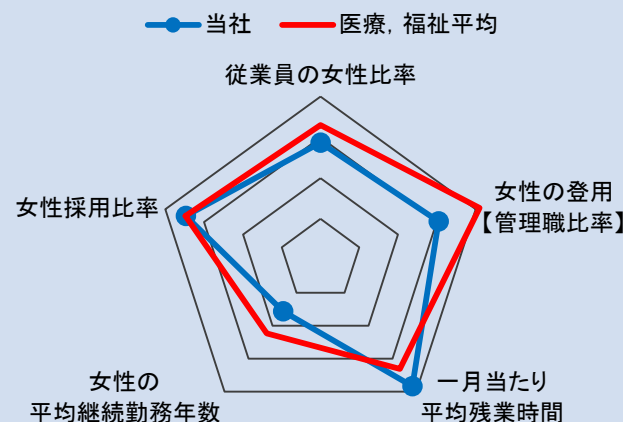
- 導入に関わった女性活躍の担当者は、当初、介護休業期間の93日は家族を介護するための日数であると理解していたが、介護休業制度の勉強会に参加した際、介護休業とは、家族の介護に当てるためというよりは、家族の介護サービスの利用のための手続や準備を行うため(働きながら介護ができるような体制を整える期間)であることを認識
- 介護休業制度を担当している担当者ですら、このような認識であることから、他の職員の多くが、介護休業制度の目的を誤解していると思い、職員を集めて介護休業制度の周知を実施

## (取組の効果、今後の見通し)

- 介護休業の利用者は、平成28年度まで0人だったものの、29年度には1人となった。
- 上記①の取組と合わせて職員が働きやすい職場環境を整備できたことから、平均継続勤務年数は従前に比べて延びてきているとの印象(従前の数字は不明)。
- 平均継続勤務年数が増加することで、管理職の昇進要件となる年齢等を満たす職員を確保できることから、女性管理職比率についても今後増加が見込まれるのではないかと考えている。

基本情報

- ◆ **主な事業内容**  
介護施設の運営
- ◆ **所在地**  
四国地方
- ◆ **設立**  
2000年代
- ◆ **従業員数**  
82人(うち女性48人)  
(女性比率58.5%)
- ◆ **平均年齢**  
男性:31~35歳  
女性:41~45歳
- ◆ **女性採用比率**  
76.9%(H27)→71.4%(H29)
- ◆ **平均継続勤務年数**  
男性:6年、女性:5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】  
57.1%(H27)→25.0%(H29)  
【管理職比率】  
42.8%(H27)→22.2%(H29)



概要

【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- もともと女性が多数を占めている職場であるほか、業務運営には利用者に対する繊細な気配りができる女性は不可欠な存在であると考えていることから、設立当初から女性が働きやすい環境の整備に努めてきたところ。
- 女性活躍の取組により、女性が長く勤務できる環境となってきてはいるが、その一方で、女性従業員を管理職候補者であるリーダー職に任命しても、出産や子育て期間中は、「リーダーを辞めたい」、「子どもが大きくなるまでは役職につくことは難しい」などの理由から、短時間勤務を希望する女性従業員が多い。
- 子どもを抱えるリーダー職が、子育ての忙しい期間であっても、いかに業務を継続し、将来の管理職として育成していけるかが今後の課題であると認識

【主な取組内容と状況】

○ 継続就業を目的とした企業内託児所・保育所の設置

(内容)

- 福祉業界は、近年、全国的に深刻な人手不足の状況にあり、当社でも同様の状況にある。
- できるだけ職員の福利厚生を充実させ、勤務しやすい環境を整えることが重要であるとの認識が従前からあったところ、特に効果が見込まれる取組として、託児所の整備が良いのではないかと結論を得た。
- 平成24年、企業内託児所を設置(定員10人)。国による企業主導型保育事業制度の創設(平成28年)を契機として、深刻化する人手不足の解消及び地域住民への貢献のため、平成29年には企業主導型保育施設(企業内保育所)を設置(定員15人(企業枠8人、地域枠7人))
- また、企業内託児所や保育所を利用する職員に限り、保育料の補助(上限1万5,000円)を支給

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 企業内託児所の整備費・運営費については、従来、国の補助等がなかったため、同託児所を自費で整備。運営においても、毎年赤字であり負担が大きいが、職員の確保のために実施
- なお、平成29年以降運営している企業内保育所(企業主導型保育事業)については、国から運営費等の補助が出るようになり、負担は軽減されている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 託児所については、当社の敷地内にあることから、職員の安心につながっている。
- 職員が継続就業できる環境が整備されてきているのではないかと考えている。



基本情報

◆ **主な事業内容**

病院の運営

◆ **所在地**

四国地方

◆ **設立**

1950年代

◆ **従業員数**

118人(うち女性95人)  
(女性比率80.5%)

◆ **平均年齢**

男性:41~45歳  
女性:41~45歳

◆ **女性採用比率**

78.9%(H27)→89.4%(H29)

◆ **平均継続勤務年数**

—

◆ **一月当たり平均残業時間**

1時間(H27)→1時間(H29)

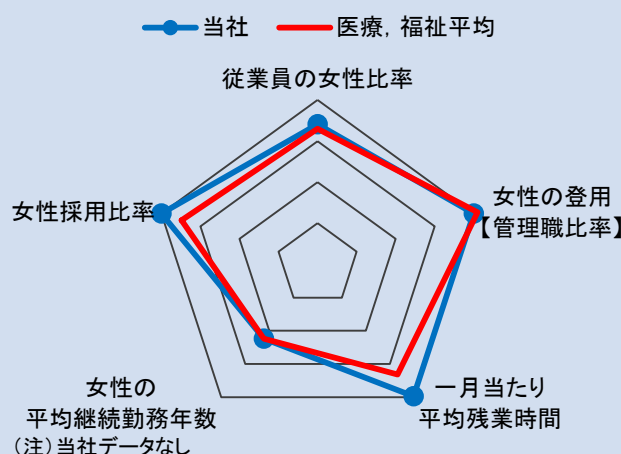
◆ **女性の登用**

【**係長級比率**】

87.0%(H27)→81.0%(H29)

【**管理職比率**】

80.0%(H27)→80.0%(H29)



概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- 従来から、女性職員が圧倒的に多く(8、9割)、事業運営において女性の活躍を前提としているため、女性職員の中途退職の抑制に意を注いできた。
- 特に、平成元年に女性トップが就任してから、女性が働きやすい勤務環境の整備に努めており、結果、女性が非常に活躍している職場であると認識。今後もその努力を続ける必要があると考えている。
- 医療・看護事業は女性の働きによって支えられている事業分野の一つであり、当社においても既に女性の管理職比率が非常に高いなど、女性活躍がかなり進捗していることから、現在の取組の継続実施を基本としつつ、新たな取組として短時間勤務や子どもの看護休暇等について法定以上の取組を検討したいと考えている。
- しかしながら、限られた人員での不断(1年365日24時間)の適切なサービス提供の実施態勢を確保する必要があることから、事業運営への影響も十分考慮した上で、実施の適否等を見定めなければならず、短期間のうちに結論を得て実施に移すことは容易でないと考えている。

【**主な取組内容と状況**】

○ **診療受付時刻の変更や電子カルテの導入等による残業時間削減に向けた取組**

(内容)

- 従前から残業時間は多くない(月平均1時間程度)状況にあったが、残業を更に抑制する観点から、各部署における各作業の実施方法、実施時間帯の見直し(平成26年度)、診療受付終了時刻の30分繰上げ(28年度)、電子カルテの導入による事務処理の効率化(29年度)などを順次実施し、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)

- 基本的には通常努力の範囲内で無理なく実行できる見通しが立った事項を中心に実施
- 特に、診療受付終了時刻の繰上げは、近年の外来患者に高齢者が多く、受診時間帯が午前中に集中していることや、急患等の需要などを考慮した結果、問題ないと判断。その結果、患者等からの苦情もなく円滑に実施できている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 残業がほぼない状態を長年維持することで、勤務後の予定も立てやすく、男女とも働きやすい職場環境につながり、結果として、その他の取組と併せて、女性の管理職比率や継続勤務年数の向上につながってくるものと認識

基本情報

◆主な事業内容

病院・介護施設の運営

◆所在地

九州地方

◆設立

1970年代

◆従業員数

278人(うち女性212人)  
(女性比率76.3%)

◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:41~45歳

◆女性採用比率

70.2%(H27)→73.0%(H29)

◆平均継続勤務年数

男性:8年、女性:9年

◆一月当たり平均残業時間

3時間(H28)→2時間(H29)

◆女性の登用

【係長級比率】

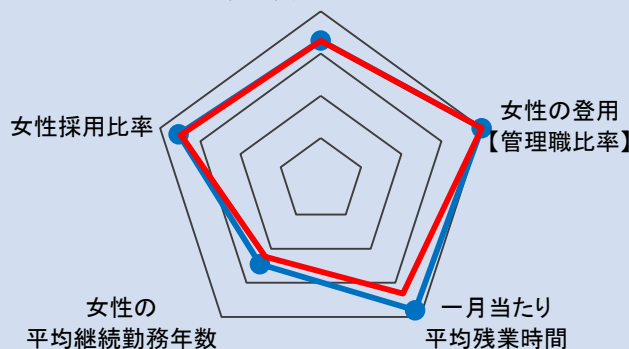
60.0%(H27)→66.7%(H29)

【管理職比率】

52.0%(H27)→50.0%(H29)

● 当社    ● 医療、福祉平均

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】

- ▶ 従業員全体に占める女性の割合は4分の3を超えており、管理職の半分を女性が占め、女性が中核的な役割を担っている。
- ▶ 女性の継続就業を困難にする大きな要因は育児であると考えており、女性が出産や育児を契機として離職してしまうと、新規に雇用せざるを得ず、医療サービスの質の低下や教育コストの負担増につながる。
- ▶ 女性の採用者数は、平成27年度以降、毎年20人から40人程度となっており、女性職員全体の数からすれば多い状況にある。これは、不規則な勤務や介助等の重労働の負担が大きく、より条件の良い病院に転職(結婚や出産を契機として離職する女性は少ない)する女性職員の補充によるものであり、離職者の多さが大きな課題となっているが、根本的な解決策がなく苦慮している。

【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と対象者の拡大

(内容)

- 平成19年以降、短時間勤務については、子どもが小学校に入学するまでの期間、取得を認めている(平成21年度～29年度に50人以上が利用)。
- さらに、職員アンケートでの意見を基に、育児以外にも、介護や自己啓発、社会活動への参画等の事由により短時間勤務ができる制度を平成25年度から実施。平成30年6月現在、3人の女性が利用している。

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 各種制度の規程を共有フォルダに保管し、全部署の職員が閲覧できるようにし、制度の周知や利用の奨励を行い職場の雰囲気醸成を行っている。
- また、職員との面談時や職員から相談があった際には、利用可能な制度について個別に提案している。

(取組の効果、今後の見通し)

- 本制度は、利用実績の蓄積とともに、徐々に従業員の間で当然の権利として認識され、女性の定着率向上や男性を上回る平均継続勤務年数につながっている。
- なお、病院が郊外に所在しており、夫婦いずれかの実家近くに居住して父母の支援を受けている職員が多いことも、女性が育児しながら仕事を続けられる一因ではないかと考えている。
- 子どもがいても働きやすい環境を整えることで、結婚や出産を契機として離職する女性が減り、医療サービスの質の維持や採用コストの抑制につながっている。

基本情報

◆**主な事業内容**

病院・介護施設の運営

◆**所在地**

九州地方

◆**設立**

1970年代

◆**従業員数**

340人(うち女性270人)  
(女性比率79.4%)

◆**平均年齢**

男性:41~45歳

女性:36~40歳

◆**女性採用比率**

86.0%(H28)→76.9%(H29)

◆**平均継続勤務年数**

男性:8年、女性:12年

◆**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】95.0%(H29)

【管理職比率】82.4%(H29)

● 当社 ● 医療、福祉平均

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

概要

【**女性活躍の推進に関する基本的な考え方等**】

- 職員や管理職の大半を女性が占め、女性が中核的な役割を担っており、女性の活躍なくしては経営が成り立たないと考えている。
- 院内保育所の設置や育休前と同一階級・職務に復帰できる制度の導入など、出産や育児などを経ても、可能な限り継続して勤務してもらえるような各種取組を実施

【**主な取組内容と状況**】

○**院内保育所の設置**

(内容)

- 平成21年度以降、院内保育所を設置。職員の子どもを対象として、0歳児から小学校就学前までの利用を認めており、平成30年6月現在、女性職員15人(子ども15人)が利用
- 過去、病院等の中核を担う女性が出産や育児で離職するケースが多くあり、極めて痛手であったことから、女性の定着を図るためには、安心して未就学児を保育所に入所させることができる職場環境が必要であると考え設置に至ったもの
- 保育所の営業日は、月曜日から金曜日までの8時30分から17時45分までとなっているが、実際には病院等の勤務時間に合わせて8時前から預かり、20時まで延長保育も可能

(工夫又は苦慮した(している)点等)

- 職員の負担軽減のため、保育料を低く設定。そのため、保育所単体の運営は赤字であるが、費用負担を伴っても、職員の継続就業のためには、ある程度の支出は仕方がないと考えている。

(取組の効果、今後の見通し)

- 医療福祉分野の中核を担う女性職員にとっては、育児やいわゆる保活(子どもを保育園に入園させるための活動)が、出産後も就労を継続する上での支障となっており、それが人手不足の一因となっている。
- そのため、保育所の設置により(この取組だけが要因ではないものの)、女性の平均継続勤務年数が伸び、女性管理職比率の向上につながっている(実感ベース)。また、新規採用時における求職者へのアピール材料にもなっており、人材不足の解消にもつながるため、結果的に経営の安定にも寄与している。



## 12. 複合サービス事業（2事業者）

## 基本情報

### ◆主な事業内容

農業協同組合

### ◆所在地

東北地方

### ◆設立

1980年代

### ◆従業員数

283人(うち女性141人)  
(女性比率49.8%)

### ◆平均年齢

男性:36~40歳

女性:36~40歳

### ◆女性採用比率

72.7%(H27)→60.0%(H29)

### ◆平均継続勤務年数

男性:13年、女性10年

### ◆一月当たり平均残業時間

9時間(H28)

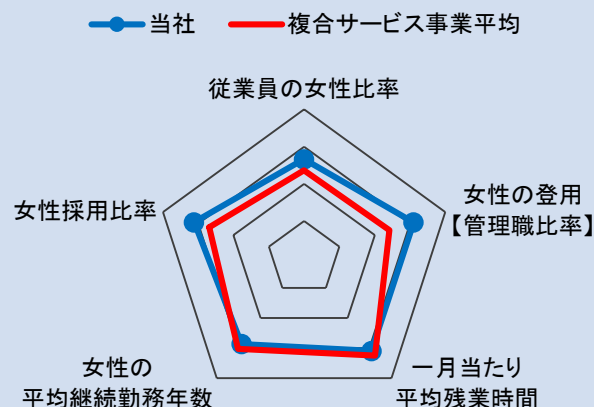
### ◆女性の登用

【係長級比率】

—

【管理職比率】

10.0%(H27)→23.3%(H29)



## 概要

### 【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 女活法の施行前(平成26年度以前)から、女性が勤め続けられる環境の整備(育休等各種制度の整備や残業時間の削減など)を行ってきた。
- これらの経緯もあり、特段、女性活躍の推進に向けた取組の課題などは抱えていないと認識
- 労働局からの調査に協力する過程で、当社の状況であれば女活法に基づく「えるぼし」認定を受けられるとの話があったことから、「外部に対する企業イメージ」や「職員のモチベーションの向上」につながることも考慮し、認定の申請を行うため同法に基づく事業主行動計画を策定
- 管理職登用への意識付けも見据え、時間外労働を削減するなどして、計画期間(～2022年8月)までに、「女性管理職(課長相当職以上)を8人以上に増やす」ことを目標にした。

### 【主な取組内容と状況】

#### ①残業時間削減等に向けた窓口営業時間の短縮

##### (内容)

- 金融や共済に係る窓口業務を担っており、入出金を日々伴うことから、「8:30から17:00まで」の営業時間では、閉店後に入出金記録と保有している現金との照合作業を行うため、残業が常態化
- i)コンプライアンス遵守の観点から残業を常態化させている構造を改める必要があること、ii)職場の環境改善の一環としてワーク・ライフ・バランスのためにその必要性が高まっていたこと、iii)近年の収益減から人件費の削減策を講ずる必要があったことから、平成29年以降、他の多くの銀行と同じく営業時間を「9:00から15:00まで」とし、残業時間の削減に取り組んだ。

##### (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 営業時間を短縮するに当たっては、サービスの低下や収益の更なる悪化を招くおそれがあったことなどから、社内でも検討段階から賛否が分かれた。
- 検討段階で生じた反対意見に対しては、開店直後30分及び閉店前1時間の来客状況、利用者の減少や収益悪化といったデータを示すとともに、一時的な利用者の減少や収益の悪化はやむを得ないと決断。これらの悪化は営業活動の強化で回復させるといったことで理解を得た。

##### (取組の効果、今後の見通し)

- 当初は、想定どおり利用者の減少や収益の悪化がみられたが、営業時間の短縮により、打合せや営業活動の準備のための時間を確保できるようになり、結果として質の高い営業活動を実施できるようになったことから、短縮前の水準にまで利用者や収益が回復
- 本取組による残業時間の削減を含め、その他職場環境の整備によって、女性が勤め続けられる環境が整備されてきており、結果として、女性の管理職比率は近年一貫して向上(平成27年度末10%(30人中3人)→28年度末17%(30人中5人)→29年度末23%(30人中7人))

## ②女性がこれまで参画していない部門における女性の活躍

## (内容)

- 窓口や営業の担当として、従来から女性が活躍している金融部や共済部では女性管理職がいるものの、農業経営の技術・経営指導、農畜産物市場の情報提供等を行う「営農指導」を担っている営農推進部では、i) 農業に密接に関連する業務である、天候の変化や突発的なトラブルなどへの対応が常に求められ、残業時間の短縮などといった取組が困難であること、ii) 農業分野において女性の進出が十分に進んでいるとはいえないことなどから、10人いる管理職に女性は存在せず、女性管理職の職域が限定
- これらの状況下において、平成29年に大学で酪農を学んだ女性を新規採用し、営農推進部に配属

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 営農推進部に配属された女性従業員が担当することとなった畜産農家からの反発は非常に強く、中には電話で抗議してくる者も存在
- このため、農業分野への女性参画が進むにはしばらく時間がかかると認識

## (取組の効果、今後の見通し)

- 上記のような状況にはあるものの、これらの反発は想定していたところ
- 部門内において、業務知識や農家との接し方について綿密な支援を行ったことや、何より本人の忍耐強さの結果、現在ではその仕事ぶりが認められ、担当する農家からも非常にかわいがられるようになっている。
- 新たな職域での女性管理職の登用は、データ上のまだ実現していないものの、将来に期待



## 基本情報

### ◆主な事業内容

漁業協同組合

### ◆所在地

東海地方

### ◆設立

1940年代

### ◆従業員数

283人(うち女性95人)  
(女性比率33.6%)

### ◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:36~40歳

### ◆女性採用比率

44.4%(H27)→23.5%(H29)

### ◆平均継続勤務年数

男性:16年、女性:13年

### ◆一月当たり平均残業時間

16時間(H27)→19時間(H29)

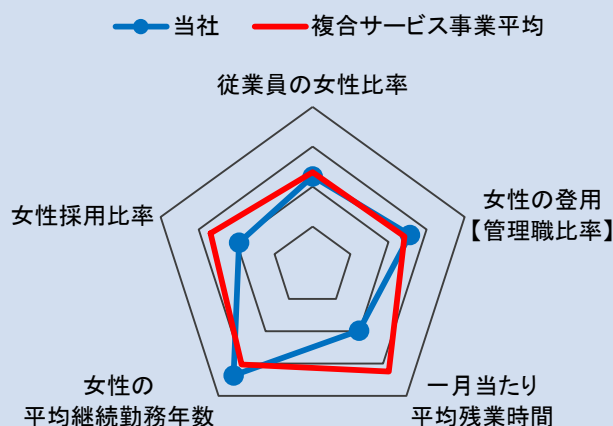
### ◆女性の登用

#### 【係長級比率】

28.0%(H27)→27.0%(H29)

#### 【管理職比率】

2.0%(H27)→12.3%(H29)



## 概要

### 【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 30歳代、40歳代の従業員が少なく、最近では男女を問わず応募者も少ないことから、人材不足の状況
- そのため、これまで女性が就いていなかったポストにも女性に就いてもらうとともに、管理職が行っていた業務を係長級の女性従業員にも担ってもらうなど、女性の業務範囲を広げることで人手不足の解消につなげている。今後、女性にどのように活躍してもらうべきか模索しているところである。

### 【主な取組内容と状況】

#### ○新たな職域での女性従業員の管理職への登用

##### (内容)

- 事務部門にはこれまでも女性の管理職が配置されていたが、女性がこれまで就いたことがなかった現業部門(鮮冷部、加工部)の課長にも新たに女性を登用するなど、女性の業務範囲を拡大
- 定年退職者の補充が必要であったこと、新規事業の展開により新たな管理職が必要となったことなどから、新たな領域で女性を管理職として登用

##### (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性の場合、管理職になることに抵抗感をもつ傾向があり、特に、これまで女性が就いたことのない業務分野での登用の場合、大きな反発も危惧されたことから、登用に際しては注意深く実施
- 従業員の大半を占める現場職や営業職は依然として男性中心となっており、女性の経験者が少ない傾向。そのため、女性の管理職への登用に当たっては、これまで業務経験があり、能力が発揮しやすい経理課長などの間接部門の管理職に就いてもらっていた経緯
- これらを解消するため、現在では、女性従業員には若い段階から営業職を経験させることとしている。

##### (取組の効果、今後の見通し)

- 管理職に昇進した女性の中には、今まで以上にやる気を見せている従業員がいるとともに、若い女性従業員において、将来の目標ができ、モチベーションが向上したと感じている。

# 13. サービス業（他に分類されないもの） （12事業者）

# 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】

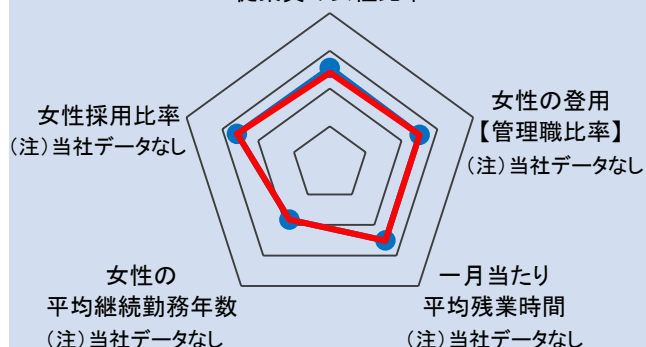
—

【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

—

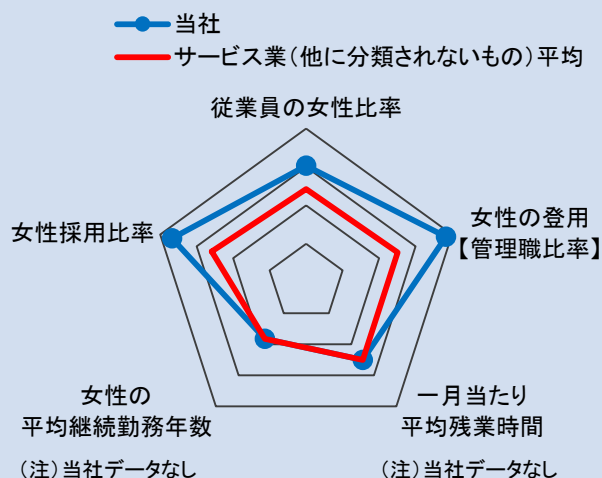
### ◆女性の登用

【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)

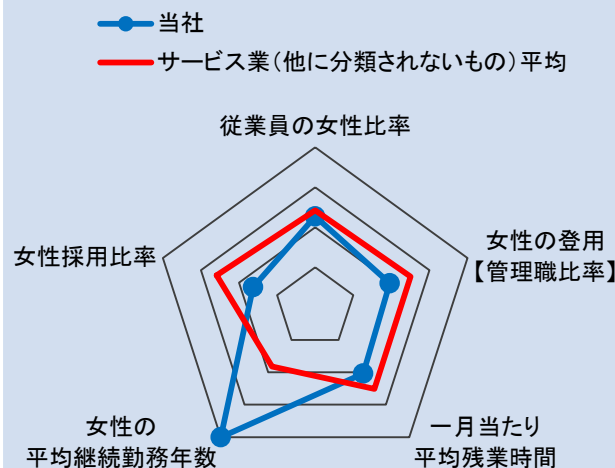
### ◆女性の登用

#### 【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

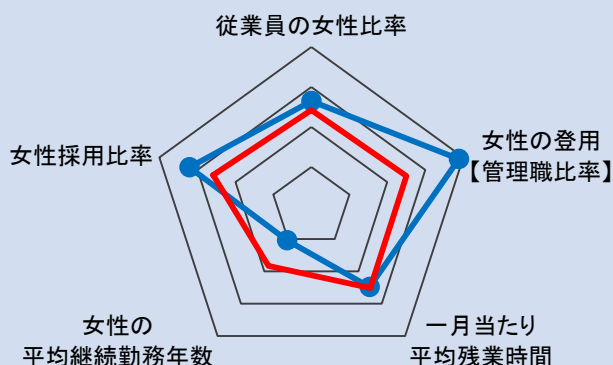
##### (取組の効果、今後の見通し)

- 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】

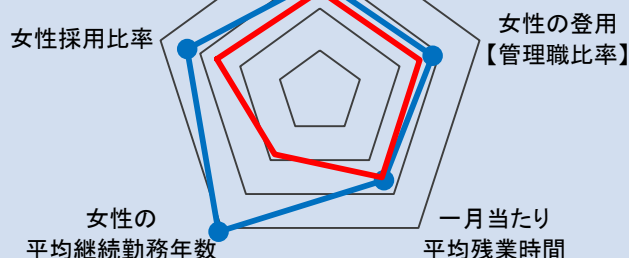
—

【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

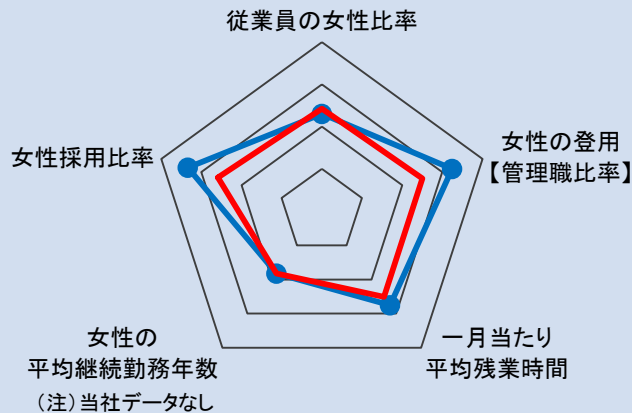
12時間(H29)

### ◆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)

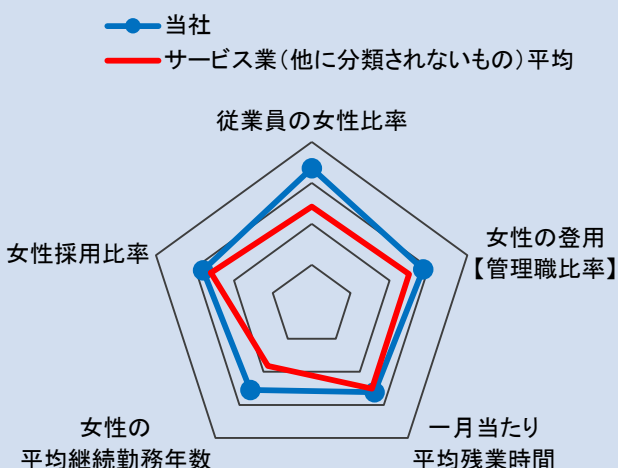
### ◆女性の登用

【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

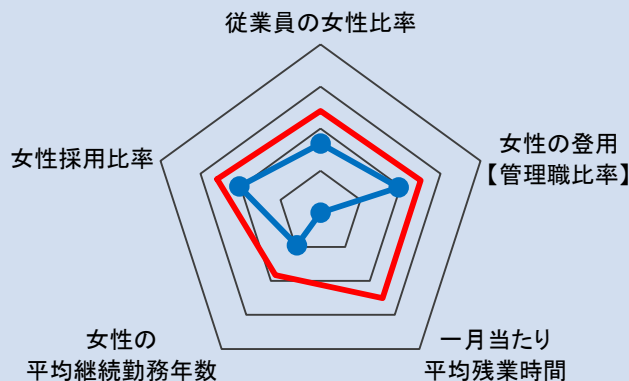
#### 【係長級比率】

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】

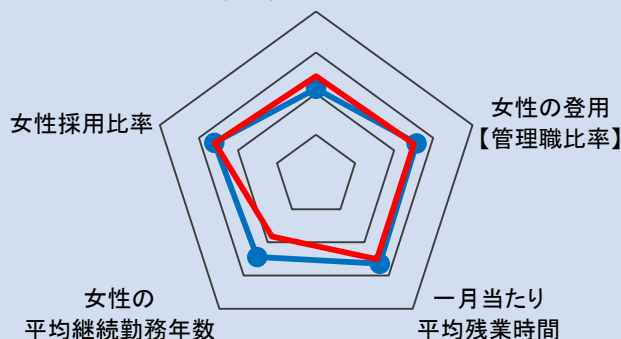
5.9%(H27)→5.9%(H29)

【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)

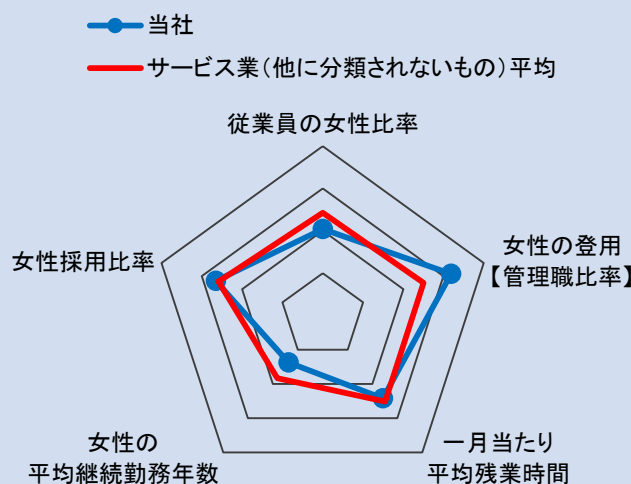
### ◆女性の登用

【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

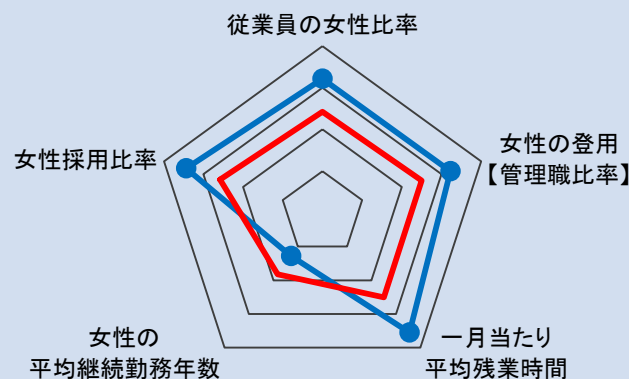
#### 【係長級比率】

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

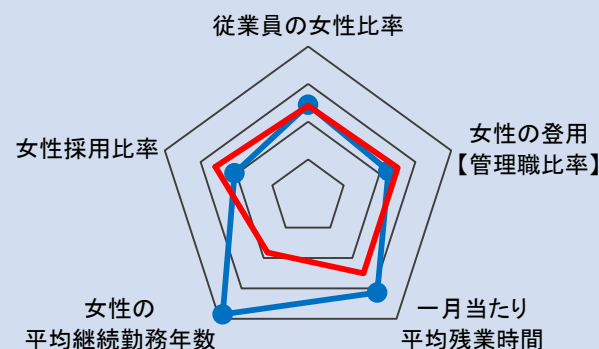
#### 【係長級比率】

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。















