

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**

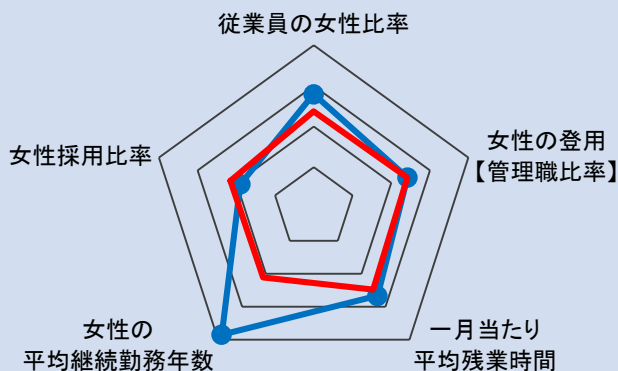
【係長級比率】

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)

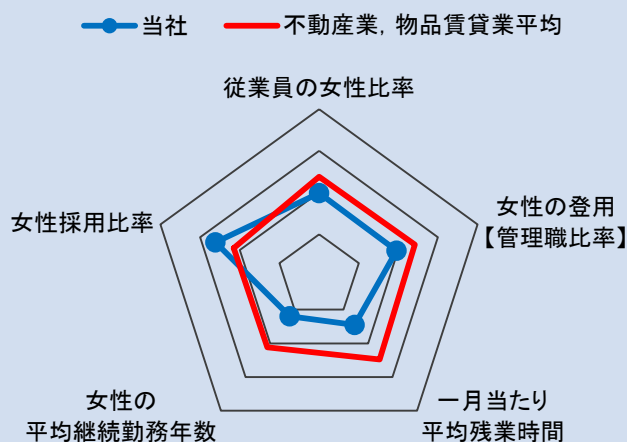
- 上記のとおり、両立支援に関する冊子を作成し、全従業員に配布したものの、男性従業員からの反応は薄く、取得に関する相談すら受けたことがないなど、取得促進に向けて苦慮している。

(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。