

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)

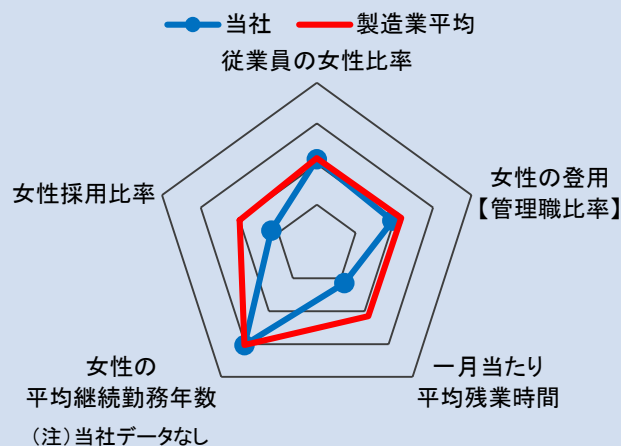
◆ **女性の登用**

【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)

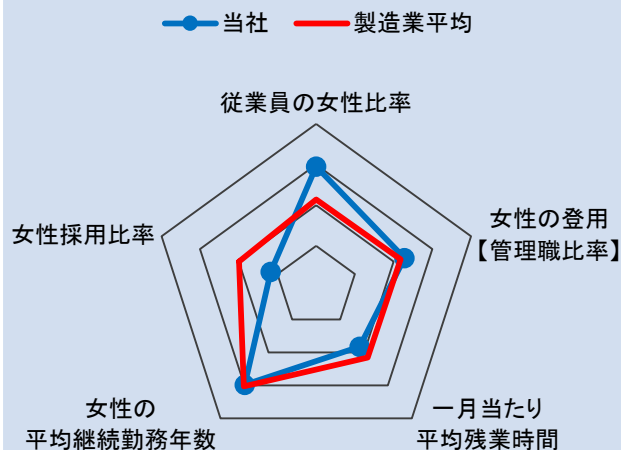
◆女性の登用

【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

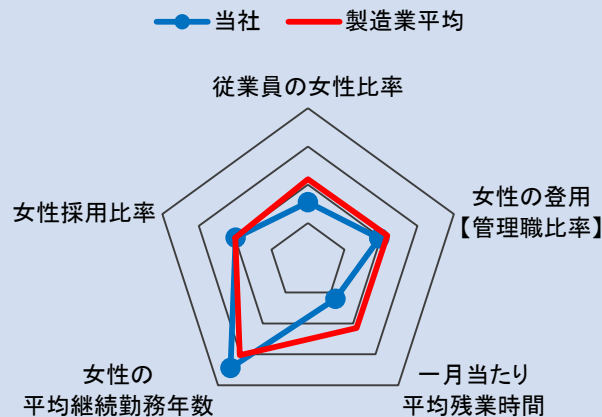
- 本制度の実施に当たり、限られた人数の中で短時間勤務従業員の業務をカバーすることに従業員から反発を受けたが、男女共に貴重な労働力であり、離職されたら自分達が困るとの認識が浸透し、現在では、従業員の継続就業に向けた会社の取組に理解を得られている。

(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

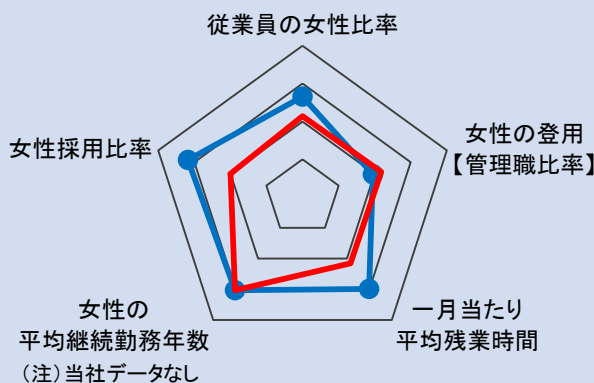
【係長級比率】

0.0%(H27)→100%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 当社 ● 製造業平均



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。

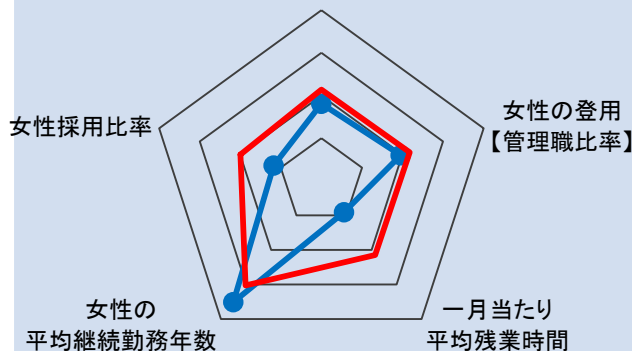
(取組の効果、今後の見通し)

- 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

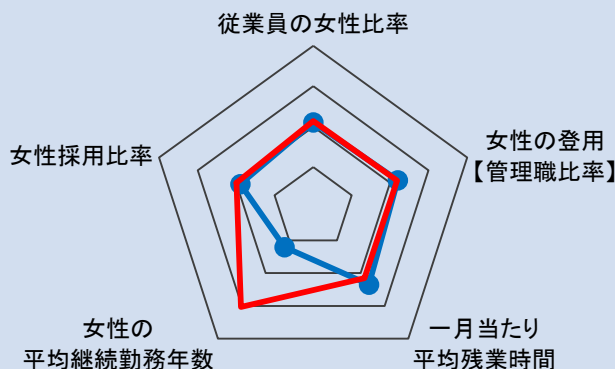
【係長級比率】

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)

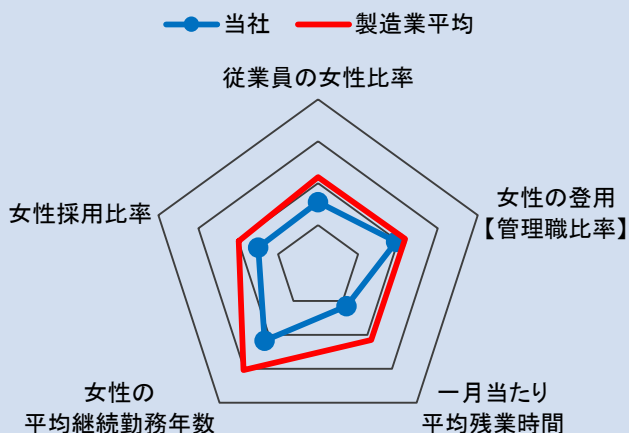
- 女性従業員は、全員管理職候補としての育成が想定されていない「一般職」として採用されており、自分が管理職になることを想定していない人が多い。過去に、ある一般職採用の女性を、在職年数にかかわらず、将来の管理職候補として重要な仕事をどんどん任せるなどして、一刻も早く女性管理職を育成しようとした結果、当該女性は職務の重責に耐えきれず、病気になってしまい、離職してしまったことがあった。
- このことを受けて、女性管理職を育成するにしても、ゆっくりと時間をかけて丁寧に育成しなければならぬことを痛感
- この反省を踏まえ、①管理職直近下位(係長級)への登用の前後で、女性従業員が自分の将来のキャリアパスを考えられるよう、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)

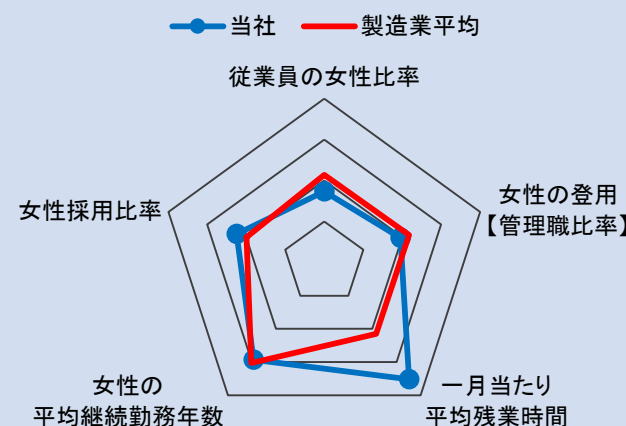
◆女性の登用

【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)

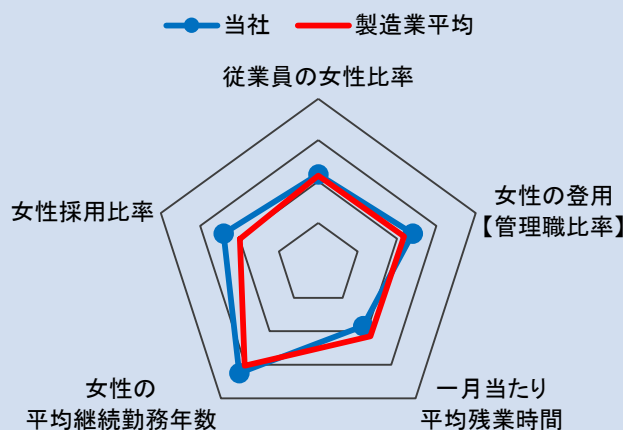
- 外部団体が実施しているリーダー研修や、親会社で実施しているダイバーシティ(多様性)について考える研修(平成29年度実施)に本社の女性従業員を参加させている。
- ダイバーシティの研修自体は毎年実施しているものではないが、意見交換やグループディスカッションを通して、各社で課題と考えている事項について情報共有ができ、女性活躍の参考になる内容であったことから、今後も実施されれば、本社だけではなく現場(工場)の従業員にも参加してほしいと考えている。

(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)

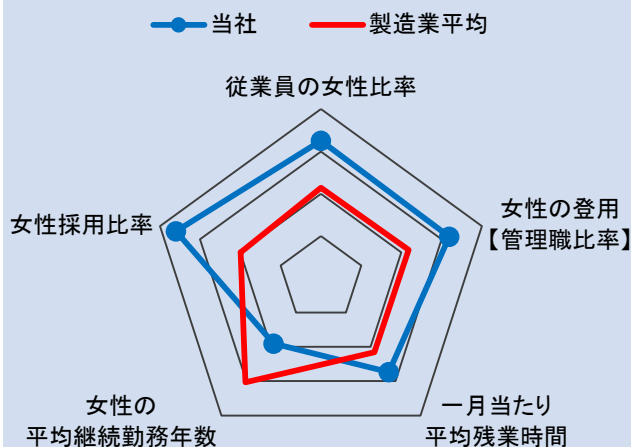
◆女性の登用

【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、必要と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)

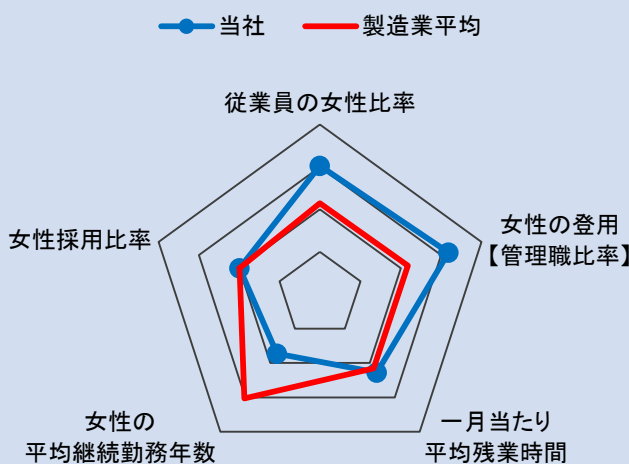
- 女性活躍の推進をトップの意気込みだけで進めるのは難しいと感じた社長の指示により、女性従業員を委員長とした、部門横断的な女性活躍を推進する社内組織を設置
- アンケートや聞き取り調査を基に、従業員のニーズにあった男女共同参画の推進に必要な制度の検討や、育児、介護、セクハラに関する相談窓口の設置等の取組を実施

(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**】

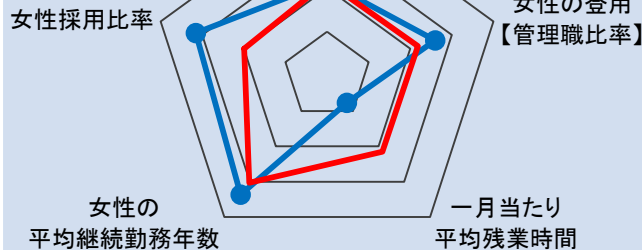
18.7%(H27)→25.0%(H29)

【**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**

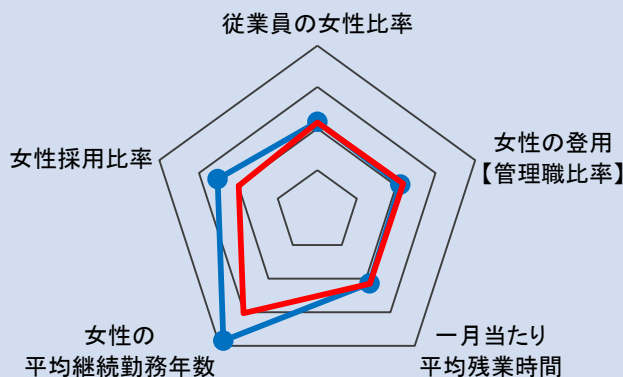
【係長級比率】

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)

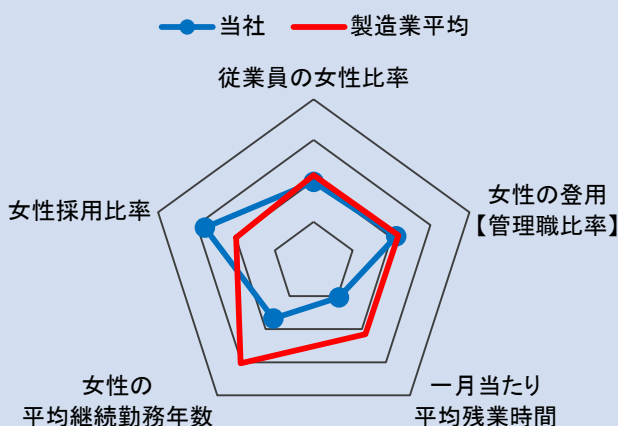
- 子育て世代にとって働きやすい職場環境づくりのための取組を進めていくに当たって、いかに従業員のニーズを拾い上げ、制度の整備や取組の実施に結び付けるかに苦慮する一方、これまで、工場働く女性従業員が意見や要望を言う機会が少なかった。
- そこで、平成22年、女性従業員が企画運営するコミュニケーションの場を活用し、県内の3工場働く女性従業員を対象に、昼休み休憩の時間を利用して昼食をとりながら意見交換を行い、女性従業員のニーズを把握する機会を設けた。

(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**

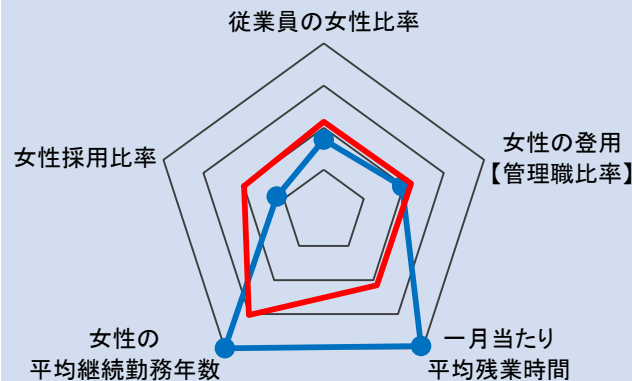
【係長級比率】

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)

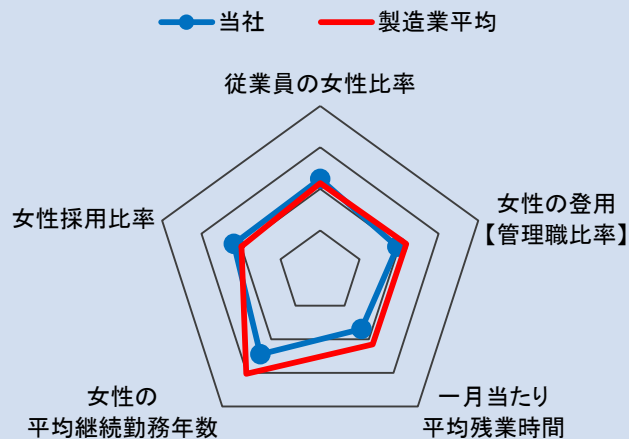
◆ **女性の登用**

【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)

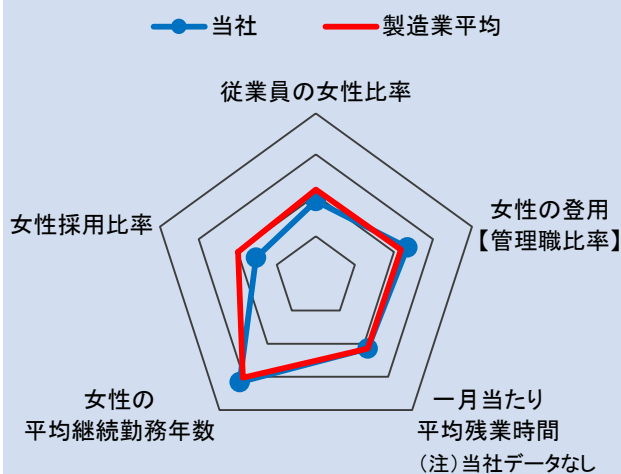
- 常時稼働している製造ラインでの導入は困難である一方、製造部門についても同様の制度を導入しなければ当該部門の従業員から不満がでる(バランスを欠く)ことを考慮し、以下の取組を実施
 - ① 製造部門の勤務時間を13パターン(1時間ずつずれる形)に設定
 - ② 13パターンの中から勤務時間を選択できるようにし、基本の勤務時間(8時～17時)から1時間ずれるごとに、一定の賃金(100円単位)を支給

(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・育児に関するガイダ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】

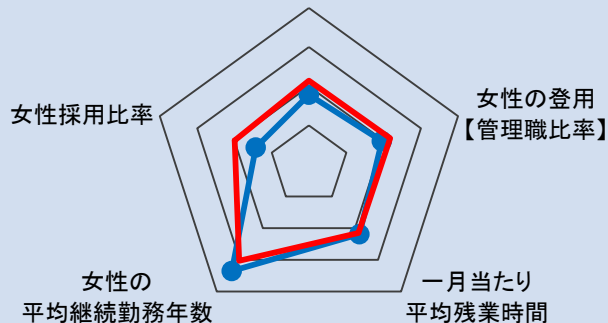
6.3%(H27)→6.7%(H29)

【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**

—

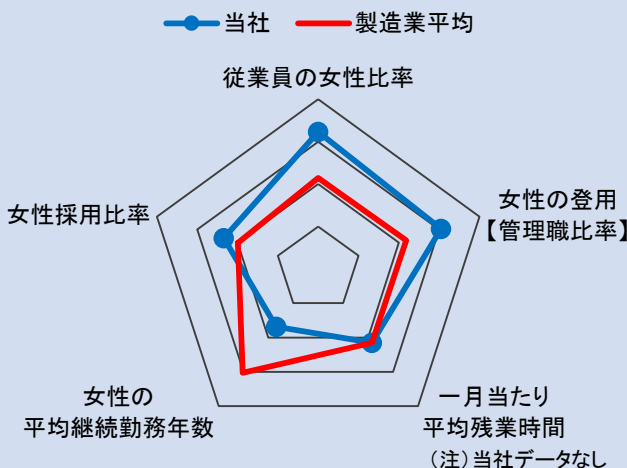
◆ **女性の登用**

【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)

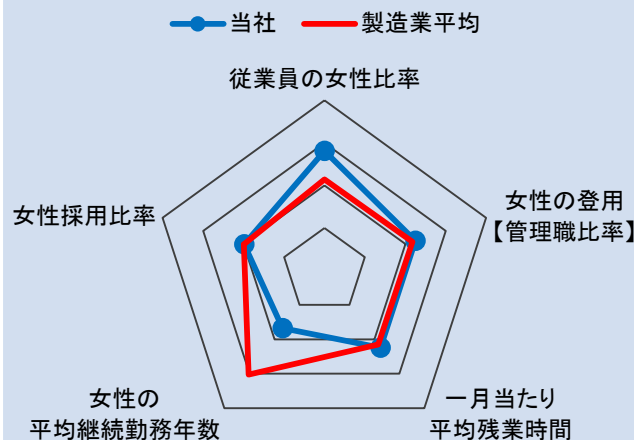
◆**女性の登用**

【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】

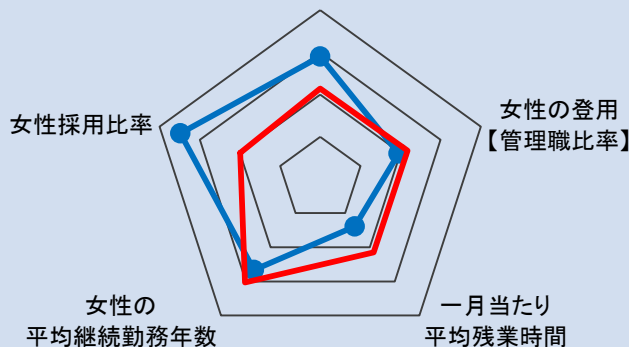
23.1%(H27)→18.2%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)

● 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】

- 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)

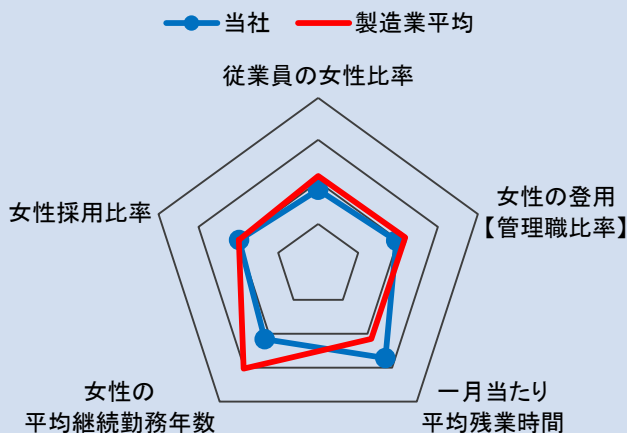
◆女性の登用

【係長級比率】

2.3%(H27)→2.3%(H29)

【管理職比率】

0.0%(H27)→0.0%(H29)



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)

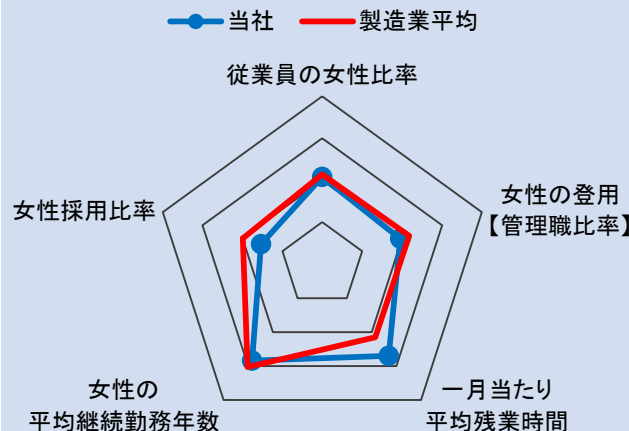
◆**女性の登用**

【**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**】

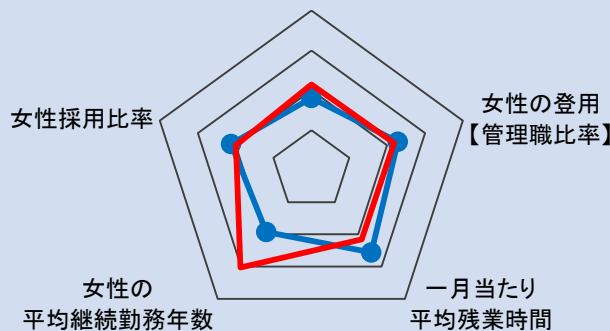
12.0%(H27)→11.0%(H29)

【**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)

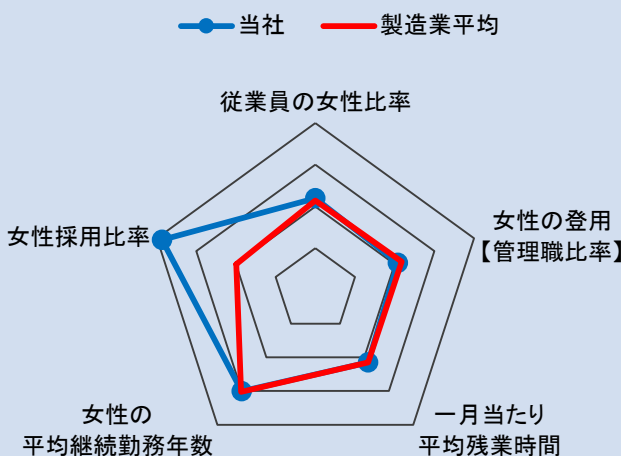
◆女性の登用

【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】

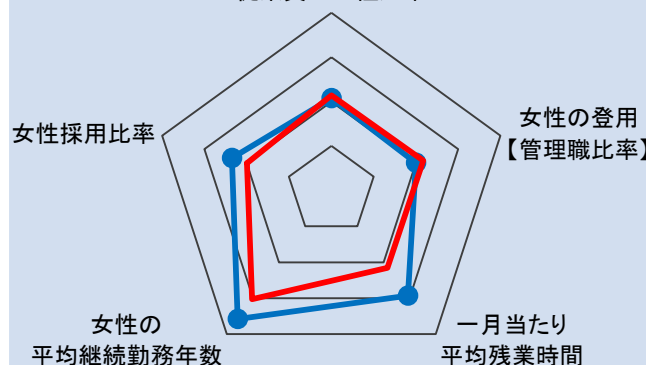
1.3%(H27)→1.2%(H29)

【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、自由に出退時間を決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よい旨を説明
- 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)^(注)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出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**

—

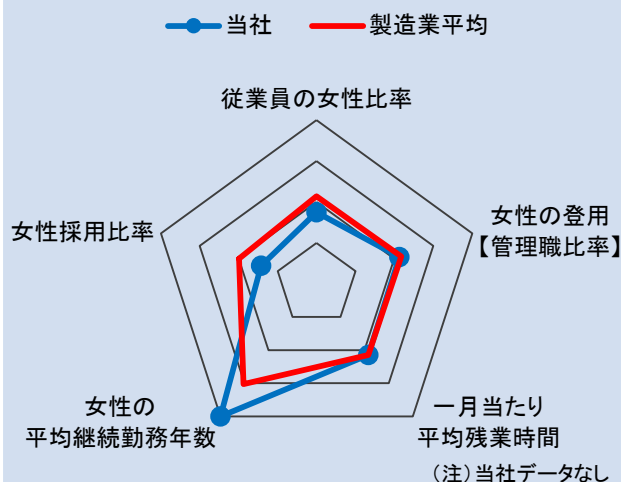
◆**女性の登用**

【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)

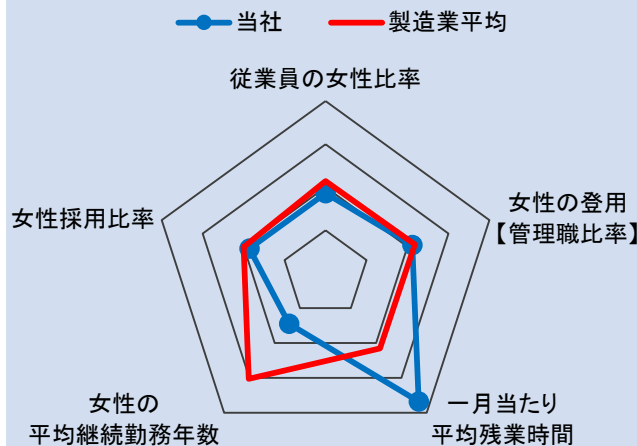
- 対象者(離職者)に積極的に声掛けしているものの、本制度による採用実績はまだない。元従業員には、離職した理由や事情等がそれぞれあり、職場復帰できる環境等が整っていないケースが多いことが原因であると考えられる。

(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があっても、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**

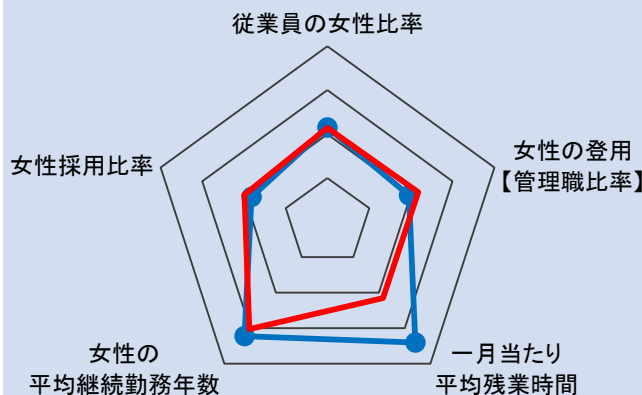
【**係長級比率**】

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)

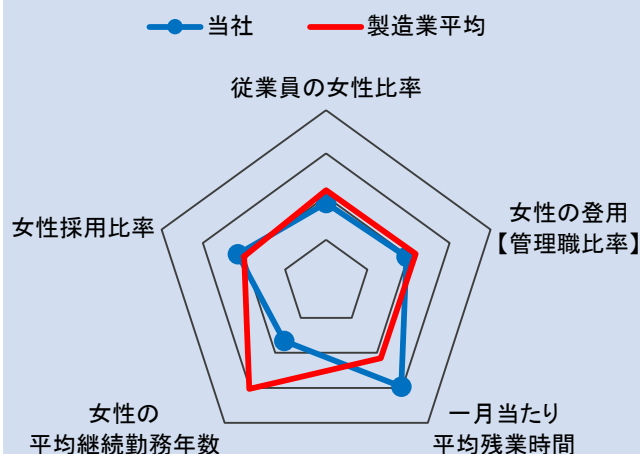
◆女性の登用

【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)

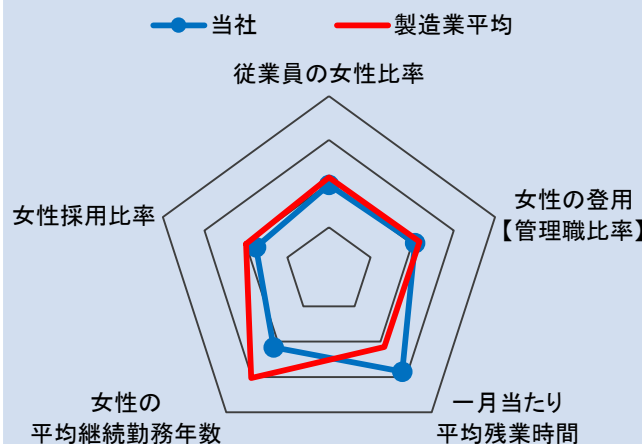
◆**女性の登用**

【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)

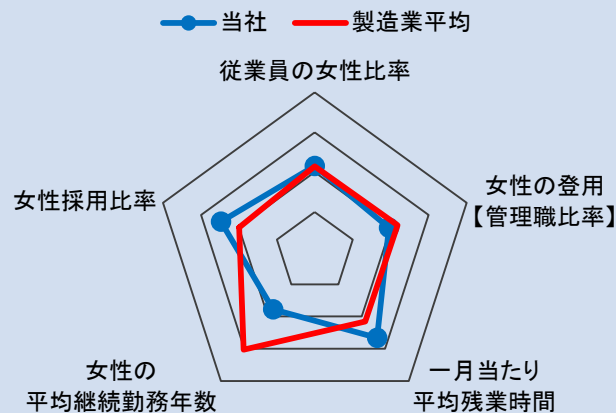
◆**女性の登用**

【**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)

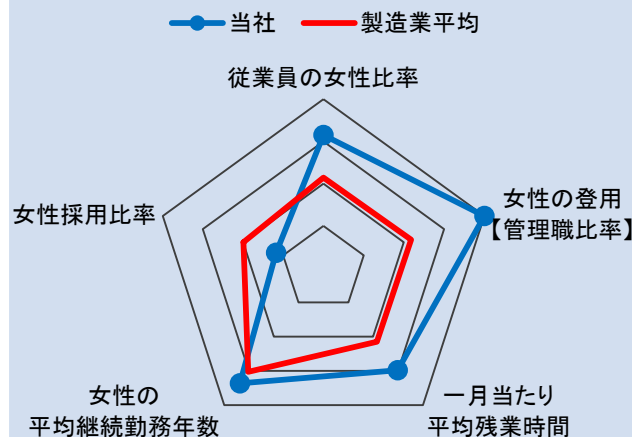
◆**女性の登用**

【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

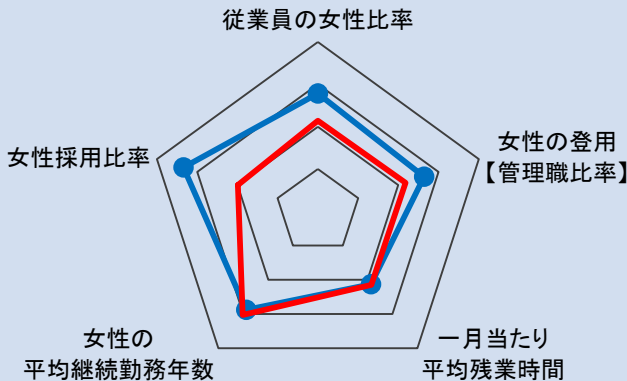
【係長級比率】

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】

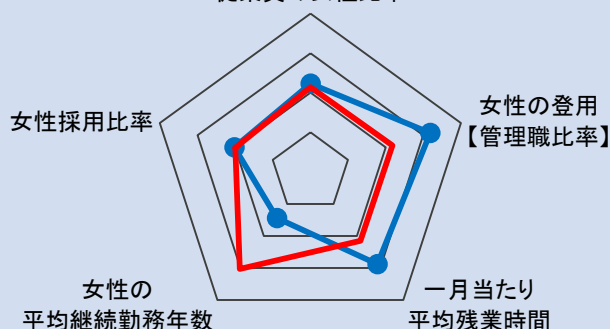
25.0%(H27)→25.0%(H29)

【管理職比率】

25.0%(H27)→25.0%(H29)

● 当社 ● 製造業平均

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】

- ▶ 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**

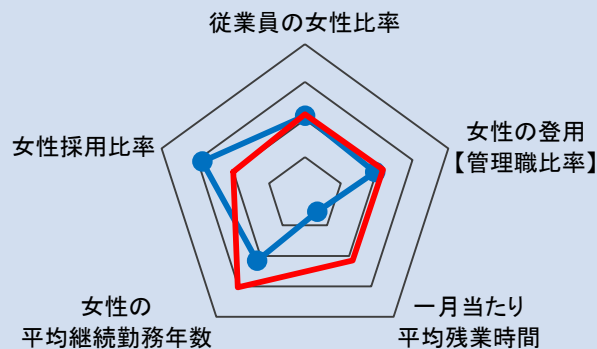
【係長級比率】

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**

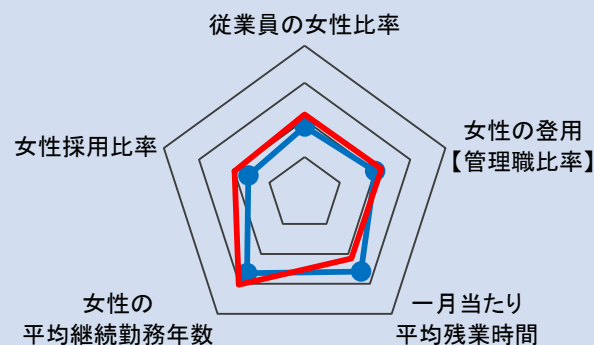
【**係長級比率**】

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】

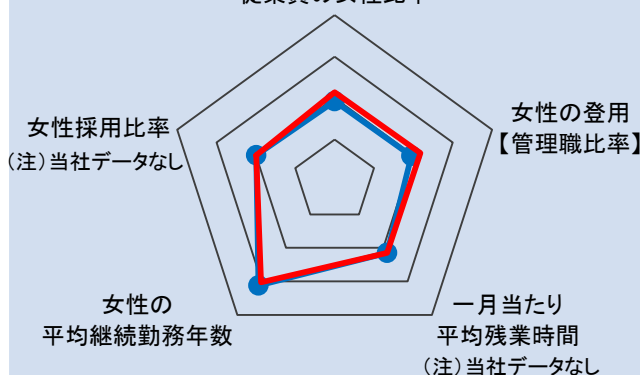
—

【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**】

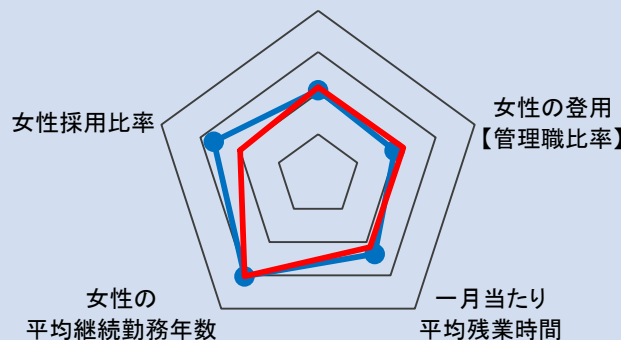
14.0%(H27)→15.0%(H29)

【**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發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】

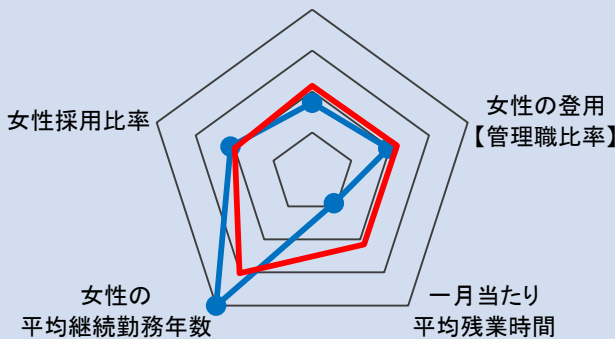
3.5%(H29)

【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】

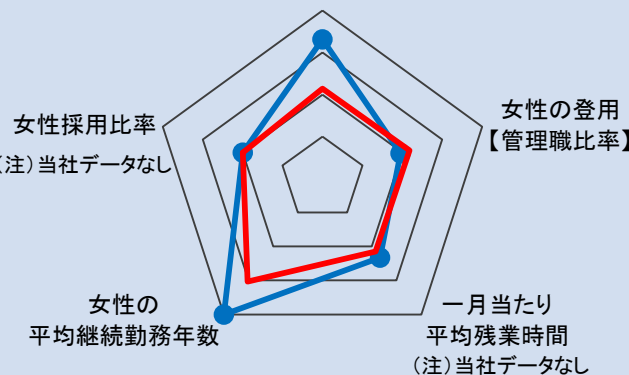
0.0%(H28)→0.0%(H29)

【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)

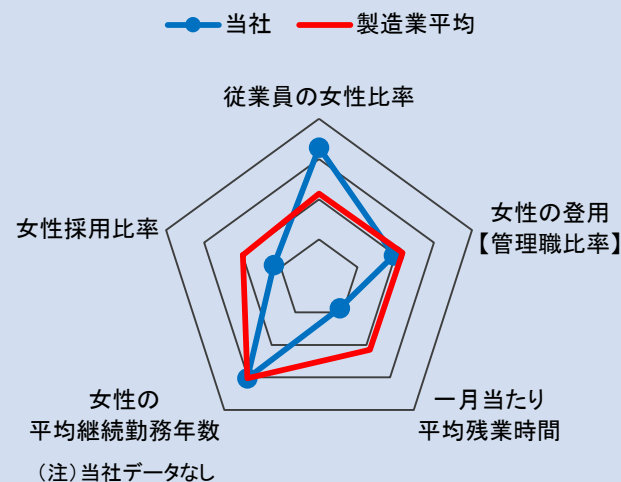
- 女性自身の管理職志向が低調であり、依然として女性管理職は0人である。その原因は、
 - ① 女性従業員に強く根付いている「縫製業＝女性向けの単純労働」という意識
 - ② 管理職となることで生じる人間関係上の不安(同僚からの嫉妬、部下からの愚痴や不満など)であると考えており、どのような取組を実施すればよいか、頭を悩ませている状況

(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