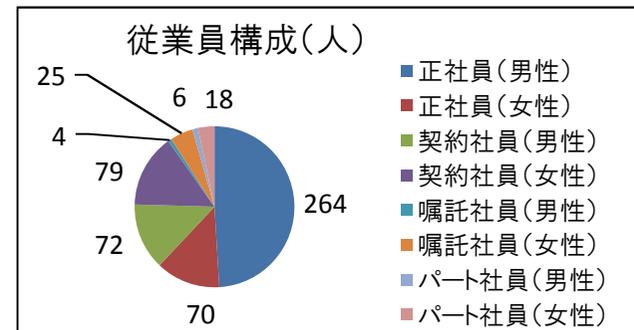


株式会社コヤマドライビングスクール 【教育・学習支援業】

- ◆ 主要な事業内容 : 指定自動車教習所
- ◆ 従業員数 : 約534人 (うち女性 約188人)
- ◆ 女性管理職比率 : 課長級 7.0%、部長級 1.7%、役員 1.7%



女性の活躍推進に向けた基本的考え方等

- 男性イメージの強い自動車教習所業界であるが、顧客ニーズに対応したサービス展開に向け、女性が活躍している様子を積極的に発信することにより、女性の積極採用につなげている。
- また、年中無休であることや夜9時半までの勤務シフトがあること等、出産・育児期の女性の継続就業が難しい業態であるが、正社員だけでなく、非正規雇用の社員も利用できる子育て支援制度を充実。
- **女性副社長自らが、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに、男女ともに職場でも家庭でも貢献することの重要性を折に触れて社内へ発信。** 結婚・出産を通じ、男女ともに働きやすい職風土を実感する社員が増えている。

【 会社案内等における女性社員の積極的な紹介 】

- 会社案内や採用ホームページにおいて、**女性指導員が活動している姿を掲載**。
- また、育児休業から復職して育児短時間勤務をしている女性指導員や、入社間もない女性指導員、女性初の管理職の生の声を積極的に紹介。具体的には、「男性はもちろん、女性もライフスタイルが変わっても長く勤められる会社である」、「女性社員が多く、結婚や出産後も女性が安心して働ける制度が整っている」など。
- また、女性社員や女性管理職のとある一日の流れや、入社してから現在に至るまでのストーリーについても掲載し、女性の応募者が自身のキャリア形成についてイメージしやすい工夫をしている。

継続就業に関する取組

【 子育て支援制度の整備と周知徹底 】

- 正社員だけでなく、契約社員全員が利用できる子育て支援制度を整備。
- また、子育て支援制度を紹介するパンフレットを作成、配布し、子育て支援制度を利用することで、定期昇給や昇格について不利益になることは一切ない旨を明記。男女を通じた利用を促している。

(*) 子育て支援制度の内容

妊娠前	<ul style="list-style-type: none">• 対象：不妊治療中である社員• 正社員：通常、早番・中番・遅番の3シフト交代であるところ、早番・中番のみの勤務シフトへ変更可• 契約社員：夜間の労働条件を免除
妊娠中	<ul style="list-style-type: none">• 軽易業務への転換• 勤務時間内通勤
産前・産後	<ul style="list-style-type: none">• 産前・産後休業• 産前・産後休業中の社会保険料の免除
出産	<ul style="list-style-type: none">• 出産祝金、出産育児一時金、家族手当の支給• 配偶者出産休暇（正社員：3日、契約社員・嘱託社員：2日）（有給）
育児	<ul style="list-style-type: none">• 育児休業• 育児休業中の社会保険料の免除
復職	<ul style="list-style-type: none">• 育児短時間勤務（小学校6年生まで） ⇒ 1日の勤務時間を5・6・7時間から選択。定時間（早出・中出のみの8時間）勤務も選択可。• 日祝日への休日振替（小学校6年生まで）• 看護休暇（小学校6年生まで）• 養育外出（中学校3年生まで） ⇒ 1日につき4時間まで可。

【 女性キャリアアップ委員会 】

- 女性社員の活躍を広げるために、女性副社長を筆頭とする「女性キャリアアップ委員会」を設置（*）。
- （*）前身は、女性社員の発案により自主的に発足された「子育て環境向上プロジェクト」。
- 自由に企画立案をして、各校校長による最高決定機関である「経営戦略会議」においてプレゼンテーションを行い、具体策を実行に移せる体制を整備。

【 活動の具体例 】

- 女性が安心して働けるように、子育て支援制度をわかりやすく紹介したパンフレットを作成し、配布（再掲）。説明会を開き、継続就業への理解を図るほか、昇級・昇格などへのモチベーションアップを促進している。
- 毎月ランチミーティングを開催し、女性管理職と女性社員とのネットワークづくりや女性社員のキャリア形成に係る意識改革を促進している。

女性の積極登用・評価に関する取組

従来は、育児休業や育児短時間勤務制度などの制度を利用している社員は、業績面でマイナス評価になりがちであり、また、結果として、女性社員の昇進が遅れがちとなっていた。

そこで、評価方法を見直すとともに、これまで**昇進が遅れてしまっていた社員の昇進スピードをアップさせる特例制度**を創設。

【 評価制度の見直し 】

- 労働時間を重視する評価方法から、**時間当たりの生産性を重視する評価方法に変更**。
- また、**育児休業や育児短時間勤務制度を利用することにより、一律に評価が下がることを防止**。具体的には、**育児休業中については評価対象に含めず、休業前後の業績や働き方で評価**を行っている。また、通常、業績評価の対象となるのは仕事の「量と質」であるが、**育児短時間勤務中については、「量」の部分の評価の対象とせず、「質」の部分抜き出して評価**を行っている。

【 過去の昇進の遅れを取り戻すための特例制度の創設 】

- 等級は7、号俸は50に分かれており、6等級以上が管理職、3等級以上が係長となっている。
- 過去は、1年に上がる昇俸幅は最大で4号俸であり、17号俸以上で次の等級に進むことが可能であったが、育児休業期間などにより昇進の遅れが生じている場合等の救済策として特進制度を設け、**人事評価（業績評価＋行動評価）が一定水準以上であれば、最大で8号俸上がる（通常の2倍のスピード）**ことを可能に。

女性が活躍しやすい職場風土改革に関する取組(性別役割分担意識の見直し等)

【 男性社員の育児体験談の紹介 】

- 社内報において、育児休業を取得したり育児短時間勤務をしている男性係長や男性社員の話を紹介。
- 社員の意識が徐々に変わり、**男女ともに育児休業や育児短時間勤務を利用しやすい職場の雰囲気醸成**につながっている。

【 カウンセリング制度 】

- 仕事に行き詰まったときや職場での人間関係で悩んだときなど、いつでも誰でも気軽に産業カウンセラーに相談できる制度を設け、相談に応じている。
- さらに、女性キャリアアップ委員会（*）のメンバーが窓口となり、様々な悩み相談やサポートを行っている。
（*）毎月1回5教習所から各2名の女性指導員が集まり、各種制度の見直しや職場環境の改善及び啓蒙活動を実施。
- また、メンタルヘルスケアの一環として、それぞれ専門分野の異なる4人の女性カウンセラーと契約。さらに事業所ごとに「心の病」を未然に防ぐための相談員の養成に着手した。2014年から毎年全校で3～4名の女性社員が一年間のカウンセラー養成講座で心理学を学んでいる（受講時間は勤務時間内、費用は会社が負担）。

【 職場環境の改善に向けた提案箱の設置 】

- 「E～AN BOX」と呼ばれる提案箱を設置し、社員からの要望を集めて、職場環境の改善に努めている。