

VII. ポジティブ・アクションの 取組事例

清水建設株式会社

1. 企業概要

1804年創業。建築・土木等建設工事を請け負う総合建設業です。

企業データ (2014年4月1日現在)

社員数	10,975名 (単体)
社員数に占める女性の割合	13.7%
管理職に占める女性の割合	0.4%

2. 取組の背景

これまでは日本人の男性中心の職場でした。しかし、少子化の中、優秀な人材を獲得することが求められ、建築／土木専攻の女子学生や、得意先等にも女性が増加しており、アベノミクスなど国の成長戦略としても女性の活躍推進が進展しています。そこで、多様性を進化の源として、ダイバーシティ推進により、強い組織として生き残りを図っていく方針を打ち出し、平成21年4月に「ダイバーシティ推進室」を設置しました。

2014年からの5ヶ年の中期経営方針では、女性管理職・技術者の確保・育成を積極的に行うとともに、女性のさらなる活躍の推進を図ることを、人材マネジメント戦略の柱の一つとして打ち出し、5年以内に女性管理職の人数を倍増する目標を掲げています。

3. 取組内容

① 実情把握

女性社員の立場・視点に立った現状の問題点と課題を把握するために、ヒアリングや部署長懇談会等を実施。その結果、「上職の意識」、「評価・処遇」、「人材育成・活用、職域拡大」、「仕事と家庭との両立」、「女性社員間のコミュニケーション／交流機会」といった課題が浮き彫りになりました。

② 研修／講演会等の開催

女性総合職を対象としたフォローアップ研修や女性施工職を対象とした研修を実施したり、「女性活躍推進フォーラム」を開催し、女性の育成を行っています。また、上職マネジメント研修の実施や「ダイバーシティ・マネジメント講演会」を開催し、現場の管理職の意識の醸成を図っています。

③ ネットワークの構築

女性新入社員の懇談会や、女性活躍推進フォーラム後に懇親会といった、女性社員間の交流機会を設けています。また、女性技術者WLB交流会を開催し、女性技術者のネットワーク構築を図っています。

④ 意識改革に向けた広報活動

社内報で、活躍している女性社員の紹介や、現場女性を部下に持つ男性上司による座談会を紹介しています。また、ダイバーシティ推進ホームページを開設し、両立支援制度の紹介や、活動のトピックス等、様々な情報を発信しています。

⑤ 女性社員からの声を反映した環境整備

仕事と家庭の両立支援として、育児休職や介護休職、また育児のための時短勤務などの対象期間を拡充したり、出産・育児の時期における総合職の定期交流制度における柔軟な運用、また育児休職からの復職時の評価の取り扱いなど、働きやすい環境の整備を図っています。

育児休職	2歳に達するまで（2歳超でも、会社が止むを得ないと認めた期間まで可）
介護休職	通算365日間
時短勤務	小学校3年生の終期（上限2時間、10分単位）
子の看護休暇	小学校6年生の終期（有給、半日単位）
ベビーシッター補助	1日3000円上限
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●育児休職復帰後の評価運用ルールの見直し ●出産・育児時の総合職定期交流制度の柔軟運用化 ●出産・育児等による退職社員の再雇用制度 ●ワークライフプランに基づく柔軟なコース転換 等

4. 取組の効果

新卒社員の内、女性の割合は、2008年には10%程度でしたが、最近では16～17%と毎年一定の割合で女性の採用を継続しています。育児休職はほとんどの女性が取得しており、定着が進んでいます。また、女性管理職数も毎年増加傾向にあります。

5. 今後の課題

これまでは、定着に向けた意識改革や環境づくりが中心の取組でした。今後は、管理職登用に向けた意識醸成や育成施策の体系化を進め、ロールモデルを形成することが課題となっています。一層の女性活躍推進のために、労働環境の改善やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を進めていきます。

鹿島建設株式会社

1. 企業概要

1840年創業。土木・建築事業、開発事業、設計・エンジニアリング事業等を行っています。

企業データ(2015年2月末現在)

社員数	7,929名(単体)
社員数に占める女性の割合	14.9%
管理職に占める女性の割合	1.0%

2. 取組の背景

1999年の男女雇用機会均等法の改正や男女共同参画社会基本法の制定をきっかけに、これからの時代を見据え、ポジティブ・アクションの取組を強化することになりました。人事部に担当の女性管理職を配置し、具体的な取組を展開してきました。人事部が中心となり、女性総合職の積極採用、女性の職域拡大、社内の意識改革、女性管理職の育成等に取り組んでいます。

3. 取組内容

① 女性総合職の積極採用

古くから女性総合職は採用していたものの、均等法改正前の数年間は結果として採用に至らない状況でした。改正に合わせ、まずは建築系から女性総合職の採用に積極的に取り組むことで採用を実現し、土木系、事務系へと拡大しました。また同時に、一般職から総合職への職務変更も実施し、その結果、女性総合職数は7年間で約3倍に増加しました。

② 女性の職域拡大

事業の中核である現場部門への職域拡大も行いました。土木系から始め、翌年には建築系についても、現場への女性の配置を進めてきました。特にこれまで現場勤務は女性には無理とされてきましたが、最近では女性総合職の3割以上が施工現場に勤務するまでになりました。また、営業部門でも活躍する女性が増えてきています。

③ 社内の意識改革

現場所長を含む男性管理職の意識改革を図るために、評価者研修を通じて性差を評価に影響させないよう徹底しているほか、管理者マネジメント研修や次期所長育成研修並びに新入社員研修においても女性活躍推進に関する啓発を行い、社内の風土を醸成しています。今後更に、男性上司に対する女性部下指導研修や、所長、部長向け女性活躍推進についての講演会等を開催する予定です。

④ 女性管理職の育成

若手の女性総合職を対象とした入社年次毎のキャリア研修を通じ、働き続けることの意義や管理職になるための動機づけ等、将来の管理職育成にも取り組んでいます。また、女性を選抜して管理職対象の社内外の研修に参加させています。その他人事担当者や先輩社員がキャリア等の相談を受けるメンター制度の導入や、職種別毎の女性フォーラム開催による社内ネットワーク作りを行うなど、フォロー体制をとっています。

⑤ ワーク・ライフ・バランス支援制度

- 育児休業制度
子どもが1歳6ヵ月に達するまで取得可能
- 育児のためのフレックス短時間勤務制度
小学校3年生までの間、フレックス短時間勤務かつ月30時間まで勤務時間の短縮が可能
- 育児のための短時間勤務制度
子どもが3歳に達するまで、勤務時間を ①9:00～16:00 ②10:00～17:00のいずれかに短縮して勤務することが可能
- 看護休暇
1子につき年間5日まで取得可能
- 介護休業制度
160日間取得可能、また介護休暇として未取得の年次有給休暇積み立てを最大で60日間まで利用可能。介護欠勤も20日間まで可能
- 介護のためのフレックス短時間勤務制度
フレックス短時間勤務かつ月30時間まで勤務時間の短縮が可能
- 現場異動時休暇
連続3日以内。これに年次有給休暇を加えて長期連続休暇とすることも可能
- リフレッシュ休暇
勤続10年・15年・20年・25年・30年時に連続3～15日以内
- ボランティア休暇
年度内6日、半日単位でも取得可能。大規模災害時は別途取得可

4. 取組の効果

両立支援制度を1992年より順次拡充してきており、出産後もほとんどの女性が定着しています。

また、女性初となるライン部長や、現場で所長を務める女性も誕生しているほか、一般職から職務変更した女性技術者が関連会社の役員にも就任しています。今後、このようなロールモデルを目指し、女性の活躍が進むことが期待されます。

5. 今後の課題

長時間労働の解消をはじめとして、職場環境の改善を一層進めていくことが今後の課題です。

また、近年女性総合職を積極採用してきた結果、これから出産・育児というライフイベントを迎える女性の数が今後更に増えることが見込まれます。こうしたライフ・ステージの変化があっても働き続けられる環境作りにより一層力を入れていく必要があります。

大成建設株式会社

1. 企業概要

1873年創業。国内外における建築・土木の設計・施工、環境、エンジニアリング、原子力、都市開発、不動産等、幅広い分野で事業を展開しています。

企業データ (2014年3月末現在)

社員数	7,951人(単体)
社員数に占める女性の割合	15.5%
管理職に占める女性の割合	0.6%

2. 取組の背景

2006年から本格的に女性社員の活用と働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。特に女性の積極的採用や職域の拡大に力を入れてきたことから、社員に占める女性比率や、男性が中心であった作業所や営業部門で活躍する女性社員の数も年々増加しています。

2007年には「女性活躍推進室」を設置(2011年には「人材いきいき推進室」へ室名を変更)、制度の充実や女性社員のマネジメント研修等、女性社員の活用に重点を置いた取組を進めてきました。

3. 取組内容

① 女性活躍推進への取組決定、ポジティブ・アクションの取組開始(2006年)

経営方針として、女性の活躍推進に取り組むことを決定しました。新卒者における女性の積極的採用を開始し、営業職への女性社員の配属を実施する等、職域の拡大にも力を入れました。

② 女性社員の活用に重点を置いた取組開始(2007年度～2009年)

女性社員へのヒアリングや女性社員のマネジメント研修を実施。また、働きやすさの向上と全社員が能力を発揮できる職場の整備を目的とした「いきいき推進活動」を開始し、ジョブリターン制度の新設や育児サポートプログラムの開始等、制度の充実に活かしました。

③ 全ての社員の仕事と生活の両立と多様な人材の活用を支援(2010年度～)

勤務地変更制度の新設や勤務時間短縮制度の拡充をはじめとする制度の拡充を行いました。また、パートナーと参加する両立セミナーの開催といった意識啓発の活動を行うとともに、女性管理職を増やしていくために、女性社員を部下に持つ管理職研修や、次世代リーダー育成研修を実施しました。

④ ワーク・ライフ・バランスの支援

● 各種休暇取得の促進と総労働時間の短縮

年次有給休暇の取得促進を図るために、計画年休を実施し、また半日・時間単位での取得を可能としています。年次休暇以外に、リフレッシュ休暇、節目休暇、社会貢献活動のためのボランティア休暇なども設けています。

また、総労働時間の短縮に向けて、月2回の全社一斉ノー残業デーを設け時短を進めています。また、マネジネット層を対象として、時短への取組の実体験を題材にしたケーススタディを通じて、タイムマネジメント力を強化する研修を実施しています。

● 仕事と育児の両立支援

仕事と育児の両立を支援するために、育児休業前・復職前の面談や、休業中の能力開発、セミナーの実施等、「育児サポートプログラム」を実施しています。

● パートナーと参加する両立支援セミナー

共働きをしている社員の仕事と生活の両立の推進を図るため、社員とそのパートナー（配偶者・恋人など）を対象としたセミナーを2012年から実施しています。

● 仕事と介護の両立支援

介護は育児とは違い、要介護者の状態や介護する人の生活環境等により関わり方が多岐にわたります。そのため、様々な状態に応じて柔軟な働き方ができるように制度を整備するとともに、事前に介護に対する心構えをしてもらうための情報提供を行うことが、仕事と介護の両立にとって重要と考えています。2010年から介護セミナーの開催や、社内イントラネット通じた情報提供等を行い、2014年には介護休業制度を拡充しました。

主なワーク・ライフ・バランスの支援制度

- 介護休暇
- 介護休業制度
- 配偶者出産休暇
- 不妊治療休暇制度
- 育児休業制度
- 看護休暇
- 勤務地変更制度（採用時に決定した地区からの変更が可能）
- 勤務時間短縮制度（4パターンから選択可能）
- ジョブリターン制度（やむを得ず退職した社員の職場復帰制度）
- 勤務時間繰り上げ繰り下げ制度

4. 取組の効果

女性社員の増加とともに女性管理職を増やしていくために、若手社員を選抜した研修や女性社員を部下に持つ男性管理職を対象にした研修を実施する等、将来の女性管理職を着実に誕生させるべく様々な施策に取り組んだ結果、女性役職者数・女性管理職者数ともに増加傾向にあり、2009年には女性社員で初めてライン管理職が誕生し、うち1名が2014年にライン部長に昇格しました。

5. 今後の課題

これまでの取組により結婚や出産、育児を理由とした退職者は減少し、継続就業が当たり前になりました。今後は、女性社員がさらに活躍し、「2020年に女性管理職者数を3倍にする」という目標を達成できるよう、継続的な研修による人材育成と能力開発や、多様な働き方を可能とするための労働時間の縮減、育児期も外勤女性社員が就業できる環境の整備が必要です。さらに、社内風土を改善するための男性女性双方への意識啓発や相互理解を深める活動（特に男性社員の育児休業の取得率向上に向けた施策等）に取り組んでまいります。