

<<事業所ヒアリング調査>>

§ 5. 事業所ヒアリング調査

1. 調査の概要

(1) 実施概要

①対象事業所の選定・調査方法

福岡市に所在のある、女性活躍推進に関する取組みを進めている事業所の中から調査承諾を得た8事業所に対し、調査員の訪問によりヒアリング調査を実施した。

②選定条件

女性活躍推進に関する具体的な取組みを進めている事業所

- 厚生労働省女性の活躍推進企業データベース
- 福岡市ふくおか女性活躍NEXT企業

等参照

【対象事業所】

- ・一般財団法人九州環境管理協会
- ・医療法人輝栄会福岡輝栄会病院
- ・スタイルクリエイト株式会社
- ・スリー・アールシステム株式会社
- ・株式会社太平環境科学センター
- ・株式会社ダスキンスーヴ九州
- ・株式会社ビジネスリファイン
- ・りらいあコミュニケーションズ株式会社

③調査期間

令和2年2月5日～令和2年3月5日

(2) 質問項目

- ・女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ
- ・特に工夫したこと、ポイントなど
- ・女性活躍に係る取組みを進めるメリット
- ・今後の取組み

2. 調査結果

(1) 一般財団法人九州環境管理協会

業種	学術研究、専門・技術サービス業
所在地	福岡市東区松香台1丁目10-1
従業員規模	172人 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 正職員 85人 (男性 61人、女性 24人) 非正規 87人 (男性 22人、女性 65人) </div>
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	もともと大学の先生方が人を集めてつくった協会で、社風というか体質が大学の研究室のようなイメージで、男女平等の意識が背景にあるような気がします。職員の応募にしても、結構女性がいらっしやいます。部署によって差はありますが、分析の仕事には、わりと女性が多くいます。トータルではパートさんまで含めて男女が半々ぐらい。職員に限るともう少し男性比率が高いかと思います。そうした中、女性の活躍を推進するための特別の取組みを行ってきたわけではなく、少しずついろいろな取組みを進める中で、厚生労働省の認定基準に達したというところです。
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>ノー残業デー、フレックスタイム制を導入しています。あと、育児短時間勤務制度の利用期間延長です。小学校就学前までに延長しています。これは、一度にやったわけではなく、徐々に導入しています。あとは、有給を時間単位で取得できる制度を取り入れています。また、子どもの看護休暇を有給休暇扱いにしました。</p> <p>(Q こうした取組は、現場の働く人の声を取り入れたのか)</p> <p>国の制度を取り入れたり、ノー残業デーについては、残業時間が多いセクションもあったので、それに対応するよう取り組んできました。有給の時間単位取得制度は、職員の方から声が上がって作りました。半日単位の有給制度は元々あったのですが、半日まで休まなくても、1～2時間休みが欲しい場合、使い勝手がいいので、時間単位取得制度を作ってほしいという声がありました。</p> <p>(Q 働いている方々の意見を受け付けるセクションなど)</p> <p>セクションではありませんが、協議会といって職員が意見を出す場が2か月に1回あります。各課、男女ばらばらですけれど、各課代表の職員です。管理職ではなく一般職員が集まって、総務部長そのほかと意見交換、要望を出す場があります。時間有給の制度が欲しいという意見は、そこで出てきました。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	制度を導入したことが直接の原因ではないでしょうが、結婚、出産、子育てを理由に仕事を辞められる方は、最近ではいません。女性の方は、皆さん育児休暇をとって、また戻ってきています。業務内容が特殊というか、専門的な分野でもありますので、経験、技術、知識等のある方に長く勤めてもらうというのはメリットですね。管理職やリーダー的な役割の女性も、比率としては12%ほどいます。それでも業界平均にしたら、少しいい方だと思います。
今後の取組み	<p>国も働き方改革ということに取り組んでいますので、まだ始めている訳ではありませんが、残業とか休日出勤を減らしていかないといけないという考えはあります。労働時間を減らすというのが大きい流れでしょうけど、そのためにも生産性を上げないといけない。組織として存続していかなければいけないので、そのあたりが課題ですね。ICT関係の投資があまり進んでいないので、その方面、また分析の装置の自動化など、職場環境の整備を進めていきたい。</p> <p>あとは、今は在宅勤務という話が出ていますが、そこはまだ準備が整っていません。</p>
認定等	えるぼし認定 (3段階目)

(2) 医療法人輝栄会福岡輝栄会病院

業種	医療・福祉（病院）
所在地	福岡市東区千早4丁目14-40
従業員規模	554人 { 正社員 438人（男性 114人、女性 324人） 非正規雇用 116人（男性 16人、女性 100人） }
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	病院のスタッフは女性中心です。それで、従来よりコンプライアンス順守の上で、女性が定着しやすい職場、働きやすい職場づくりを進めてきました。
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>産前産後、育休制度はしっかり取得して頂いて、あとは提携した保育所の補助、職場復帰してからの配慮として夜勤免除であったり、短時間勤務の導入などを行っています。</p> <p>看護師は、朝早くとか夜遅くの色々なシフトがありますが、子育てとの兼ね合いとなると、職場全体の協力、理解が一番大切です。あと上司の理解ですね。シフトの組みかえと、スタッフへの負担の割り当てが、現場の師長の大変なところでしょうね。</p> <p>(Q 以前から、そのような取組みは進められていたのか)</p> <p>昔から看護師は不足していましたので、そこに配慮しないと人に残って頂けないという現実がありました。医療従事者全体に言えることですが、女性で活躍している方は多いのですが、退職も多いので、入れ替わりが激しい。その中で、出産・育児を理由に退職しないで、定着してもらいたいという意向がありました。</p> <p>(Q 取組を進める上でのポイント)</p> <p>看護部長による小まめな面談ですね。面談によって悩みとか希望とかを聴取して、短時間労働だったり夜勤の免除だったり、職場復帰であったり、個々の職員に応じた働き方を提案するという事です。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	技術に習熟した人に定着してもらえるといるところに、メリットを感じています。当院の特徴は、お子さんを何人も出産されて、育児されている方を応援しているということですね。出産・育児前から勤めておられて、お子さんも、二人目、三人目を出産して、また病院に復帰する、続けて働くという方が結構多いというのが自慢です。
今後の取組み	今後新たにということは、特にはありません。今あるものを、しっかりとやっていくといったところですね。やはり、お話の傾聴というところがポイントかなと思います。相談事を聞いてあげて、問題を共有するということが重要かと。制度でこうなっているんだよという説明より、個別に悩みを聞いてあげることが大切かなと思っています。それに対して、同じ女性スタッフが聞いて対応するというのがあるのかなと思います。

(3) スタイルクリエイティブ株式会社

業種	卸売業・小売業、情報通信業、サービス業、医療・福祉
所在地	福岡市中央区大手門2丁目2-8-201
従業員規模	50人（全員女性）
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	弊社は、“女性が働く”ということを前面に打ち出している企業です。スタッフ全員が女性で、現在子育て中の方が約5割を占め、あとは独身の人、最近結婚したばかりの人、子育てを卒業しつつある人たちによる構成です。女性がどうやったら活躍できるのか、輝けるのかというところを、まず理念としてスタートしています。
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>仕事と、子育てや家庭との両立で皆さんすごく困っているのを、会社案内のパンフレットでは、「働く女性とお母さんを応援します」と明確に打ち出しています。あとは、企業主導型保育所を展開しているの、子どもを預けて働くことができるということ、誕生日休暇があったり、結婚記念日にお休みしてよかったり、子育て応援手当といって、子育て中で高校を卒業するまでのお子さんがある方に手当を出しています。また、独身者には家賃の補助があります。あと、育休制度もしっかり整えていて、有給もしっかり消化できる体制をつくっています。</p> <p>一番のポイントは、当社には「残業美学」がありません。主婦なので、時間の長さではなく、いかに効率よく仕事ができるのかというところで評価します。</p> <p>また、働く人に寄り添うということを大事にしています。話を聞き、寄り添い、お互い思いやりを持って取り組んでいくということです。会社としては、女性の社員、管理職のパフォーマンスが上がり、すごくいい結果が出ると思います。</p> <p>子どもを病児保育に預けるという考え方がないんです。事業として保育園を展開しているのですが、子どもが病気の時ぐらいいは一緒にいた方がいいという考え方なので、今は誰も病児に預けず、しっかり有給を消化し、その人をチームでサポートし合っています。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	<p>会社の理念に共感して集まって頂いて、向上心のある人が多く、女性の管理職が非常に活躍してくれています。管理職は既婚者や主婦も多いです。</p> <p>社員にアンケートをとると、働きやすい、人間関係がいいと言ってくれます。あと、今から結婚する方や結婚したばかりの方が何人かいますが、離職する気はないということで、定着率がいいですね。</p>
今後の取組み	弊社はまだベンチャー企業なので先々の話ですが、女性管理職の年収を上げていきたいと思っています。女性の年収を上げるためには、やはり企業が潤わないといけない。企業が潤い、女性管理職がもっと年収を上げて、男性と同じぐらい稼げる方をまず5名育成することを目標にしています。女性しかいないのは、珍しい企業だと思うんです。女性だけで、この福岡発で、企業としてどこまで戦えるか頑張ろうと思っています。

(4) スリー・アールシステム株式会社

業種	卸売業・小売業
所在地	福岡市博多区東光2丁目8-30
従業員規模	92名（グループ全体） <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 正規 76人（男性 40人、女性 36人） 非正規 14人（男性 2人、女性 12人） </div>
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	<p>経緯としては、単純に採用難です。特に女性の活躍を推進しようとか、会社として男女のバランスを気にしたということではなく、あくまで人材が採用できなくなったというのがきっかけです。</p> <p>あと、中核となる人材を採用するときの採用コストが跳ね上がってきたことがあります。そうすると、今福岡にいて働いていない女性で、同じ能力を持っている人を掘り起こしていった方が、採用コストは安く済むのではないかと考えたことが、取組みのきっかけです。</p>
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>一番調整で苦労したのは、子育て中の方です。法定の時短社員制度はあったんですが、なかなか、その時短の範囲で中核となる業務に就くことが難しかった。そこで、自社で、女性、男性関係なく、子どもがいる、いないに関わらず、カスタマイズ可能な時短社員制度にしました。またその際、他の人と差が生じないように、同一労働同一賃金にかなり意識した制度にしました。</p> <p>あとは、導入した後に社内の雰囲気はどうなるかですね。フルタイムの人が短く働く人に配慮するケースがあると思うんですけど、時短社員だから、女性だからといった配慮をしないスタンスに切り替えました。入ってきた人が、自分で考えて、自分の場所を作るというスタンスに決めたのが、多分一番大きなところだと思います。おかげで、時短社員制度に対するほかの社内からの反発とか、違和感の声は全く上がっていません。</p> <p>実際のところ、女性は人によって働ける時間がかなり違うんです。もちろん出勤の時間も違いますし、住んでいる場所も違うので、朝何時から出社できるか、何時まで働けるのか、何日間働けるのかといったところがかなりばらばらで、10人いたら10パターンあると思うんです。今までだったら、9時～4時みたいな時短社員制度だったと思うんですけど、それだと漏れてしまう人が結構多かった。なので、そこを変えたというところなんです。</p> <p>必ず、会社に申請が上がってから承認をするという形ですから、自由奔放ということではありません。この辺りのニュアンスがすごく難しいんですけど、人と比べるというよりも、自分の働ける時間で成果を出して報酬を得られる環境があるという形で理解してほしいというのが、弊社の考えです。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	<p>本当にありがたいことに、今まででは出会えなかったような人たちにも出会えていますし、職種を問わず、これまでは採用できなかったような人が採用できています。</p> <p>あとは、当初考えていなかったメリットもあります。普通は、一人で1職種を担当しますよね。特に専門職になるとそれは顕著なんですけど、時短社員の方はフルタイムの人2人分の人件費で、3人ないし4人を雇用できるんです。そうすると、2人分の人件費で4職種の専門職が雇えることになります。それでちゃんと役割を果たしてくれると、当初の予想を超えて会社の力になります。</p>
今後の取組み	在宅勤務ですね。ただし、セキュリティの面やコンプライアンス、勤怠管理等の課題はあると思います。
認定等	平成30年度 新・ダイバーシティ経営企業100選

(5) 株式会社太平環境科学センター

業種	学術研究、専門・技術サービス業	
所在地	福岡市博多区金隈2丁目2-31	
従業員規模	66人 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding: 5px;"> 正社員 34人 (男性 19人、女性 15人) 非正規社員 32人 (男性 11人、女性 21人) </td> </tr> </table>	正社員 34人 (男性 19人、女性 15人) 非正規社員 32人 (男性 11人、女性 21人)
正社員 34人 (男性 19人、女性 15人) 非正規社員 32人 (男性 11人、女性 21人)		
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	私たちの仕事は女性に向いていると思うし、優秀な人も多くいます。男性の新入社員が少ないこともあり、その女性の良さ、能力を引き出すべきだと考えました。積極的に動き出したのは、ここ何年かです。	
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>就業規則等を見直して働きやすい制度にしていますが、それに合わせて雇用形態も正社員、パート社員だけではなく、限定正社員や嘱託、契約社員など、細かく生活に応じた雇用形態を設けています。原則、残業が全くないのが限定正社員で、お子さんを送り迎えするために、時間を早めて時差出勤できるようになっています。</p> <p>勤務時間が長いと女性はなかなか定着しないので、分析を自動化して勤務時間を短くしました。実際自動化した後は、女性の割合が高くなっており、今後も、女性の比率は高くなると思っています。社員を、いかに早く家に帰すかというのが大事だと思うんですね。定時近くに帰す。課長、部長でも、いかに早く帰すかというのが非常に大事なんです。集中して仕事をして、就業時間内に成果を出しているから、認めてくれるんだろうと思います。</p>	
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	実際に女性の比率は高くなっているし、外国から来た女性の方で、努力して周りからも認められるようになって、60歳で一度定年退職したのち再雇用している方がいます。女性活躍に限らずダイバーシティの観点からは、ほかにも定年後、再雇用で働いている方がおられて、技術的にもすごく優秀で、管理職的な立場で活躍されています。雇用形態の多様化の一つとして、今、シニアスペシャリストという役職で働いています。	
今後の取組み	「えるぼし」を取得した際にも言われましたが、今回女性が活躍できる会社であることが認定された。しかし、さらに活躍できるとともに、真に活躍できる女性を育成してほしいということでしたので、それに取り組んでいきたいと思えます。今後は、女性の活躍のみならず、ダイバーシティの実現に向けた取組みが必要ですが、今始めたばかりです。本当の意味で、会社が人材と理解しあって成果を上げていく循環ができていくと、自然と女性の活躍やダイバーシティ推進の流れができてくるということでしょうね。	
認定等	えるぼし認定 (3段階目)	

(6) 株式会社ダスキンサーヴ九州

業種	卸売業・小売業、サービス業
所在地	福岡市博多区榎田2丁目2-52
従業員規模	567人 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 正社員 120人 (男性 81人、女性 39人) 非正規雇用者 447人 (男性 97人、女性 350人) </div>
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	今、お取引の最終決定者として女性が増えてきていますが、それに対して弊社の女性社員は全体の3割しかいません。管理職もわずか2名です。女性の目線が非常に重要な仕事でもあり、今後意識的に女性の管理職等への登用を進めていこうというトップの考えに基づいています。
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>今、取り組んでいるのが社員教育ですが、全体的な社員教育の底上げのため、外部講師を招いて研修を行っており、特に今期からは女性管理職候補として女性総合職に対するリーダー育成にも力を入れています。</p> <p>女性が働く上で、これまでの長年の男性社会の慣習から意識改革をしてもらうため、男性の管理職に対しても研修を実施しました。女性リーダー育成研修は、来期も継続して実施します。</p> <p>独自の取組としては、制度の中に積立有給休暇があります。これは、消化できなかった有給休暇を積み立てておき、ご自身が病気になった時もしくはご家族に看護や介護が必要になったなど、長期的な休みが必要になった場合に使えるものです。また、勤続10年目、20年目、30年目に、有給休暇とは別にリフレッシュ休暇を付与する制度があり、10年目で8日間、20年目は16日間、30年目には24日間付与しています。その完全取得を目指し、期首に全社員の年間取得計画表を提出してもらい、管理をしています。他に、ボランティア休暇やドナー休暇などがあります。女性も男性も、働きやすい会社を目指しています。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	<p>弊社と同列の関係会社で、他地域の拠点には女性の店舗責任者を配置しているところもあり、実際に売り上げなどで成果を上げています。その地域でも当初から女性管理職がいた訳ではなく、意図的に増やしていったことによって、全社的な雰囲気も変わり、活性化してきました。</p> <p>私どものお店の中には、委託まで含めると女性が9割ぐらゐを占めている事業所もあります。そういうところでは、女性の店長を置いたほうが相談事もしやすいでしょうし、従業員と同じ目線＝女性ならではの目線で運営していけるのではないかと思います。</p>
今後の取組み	<p>転勤の有無により、総合職とエリア職でコースを選択できるようにはなっていますが、エリアを選択した場合、制度上責任のある職ができないという状況にあります。今後は、新しく人事制度を変更するなどし、エリア職であっても店長ができるようにしていく必要があるという思いはあります。</p> <p>あとは、研修を継続的に実施していくことと、女性管理職の登用を進め、比率が半分になるくらいまでには増やしていきたいですね。</p> <p>まだ導入はされていない段階ですが、短時間の正社員制度を考えています。お客様訪問が主となる業態ですが、内勤者の在宅勤務という形態も、将来は視野に入れる必要があると思います。</p>
認定等	えるぼし認定（3段階目）

(7) 株式会社ビジネスリファイン

業種	サービス業（人材派遣、研修事業）
所在地	福岡市中央区大手門 1 丁目 1-12
従業員規模	186 人 { 正社員 17 人（男性 4 人、女性 13 人） 非正規雇用者 169 人（女性 169 人） }
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	会社の理念として、女性が活躍できる社会ということを第一に掲げています。設立の目的自体が女性の活躍ということですが、10 年程前まで社員は全員女性でしたが、産休、育休の取得などが重なり、女性だけだと厳しいところもあり、徐々に男性の採用を始めました。
特に工夫したこと、ポイントなど	出産、育児を経て、子育て中のお母さんたちもアルバイトや、短期間、短時間の仕事を希望されますが、そういう人たちを受け入れてくれる会社は少ないので、弊社では積極的に受け入れてきました。男性社員にも配慮しており、小さい子どもを持っている社員も多いので、子どものお遊戯会やマラソン大会などあれば休んでもらっています。そのように、社員が助け合いながら協力しています。そうした環境をつくるためには、周りの人たちの理解が本当に必要で、日頃のコミュニケーションとか、「お互いさま」という考え方を浸透させていくことが大切だと思います。
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	弊社は人材派遣業もやっており、派遣社員はほとんどが女性です。以前から大きな事務センターに派遣をしているのですが、産休復帰の人や、小さい子どもを持つお母さん達を受け入れ、イメージとしては 3 席を 5 名で埋めるようなやり方をとっています。そうすることで、急遽子どもの病気などでその日働けない人が出た場合でも、残りの 2 人のどちらかに行ってもらおう。それも助け合いですね。そうすることで、席数を必ず埋めるという方法をとっています。依頼される企業の方にも理解して頂いて、それを経て産休からの復帰とか、ブランクがある人が復帰されて、だんだん子どもが大きくなってきて、今ではフルタイムで働いている方もいます。それは成功例の一つかもしれません。
今後の取組み	IT を活用して、効率化できるシステムをつくらうと思っています。あとはテレワークに本格的に取り組みたいです。 派遣社員の話が中心になりましたが、弊社は正社員やアルバイトで子育て中の人は、預け先がない時は会社に子どもを連れて出勤しています。今後もそんな会社の雰囲気を続けていきたいと思っています。
認定等	平成 17 年度 福岡県男女共同参画表彰

(8) りらいあコミュニケーションズ株式会社

業種	サービス業
所在地	福岡市中央区天神1丁目6-8 九州支店
従業員規模	全国30か所以上にオペレーションブースを配置し、グループ全体で約3万人を超えるスタッフがコンタクトセンター、バックオフィス、対面営業支援などの顧客接点周辺のBPOサービスに従事し、国内主要企業向けにサービスを展開している。
女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけ	<p>当社はコールセンターを中心に運営しており、女性比率が高い一方で、女性管理職比率は低い状況でした。2007年度より「女性が働きやすい環境」、「育児休業から復帰しやすい環境」を目指し、活動を開始しました。まずは、産前産後休業や育児休業に関するハンドブックの配付から開始し、休職・復職前の面談を人事が行い、本人と上長に対する意識付けを行いました。</p> <p>その後、社員の要望もあり、育児による短時間勤務を小学校4年生始期までに延長するなど、制度面を見直しました。</p>
特に工夫したこと、ポイントなど	<p>九州支店では、活躍しているお父さんとお母さん、子どもたちを忘年会に招いて表彰するパパママ表彰を実施しています。</p> <p>男性の育児休業取得者が増え、男性に対する面談も実施しています。女性の育児休業取得者と同様、男性が育児休業を取得する際も、人事と上長の三者面談を行っています。面談では、育児休業の目的、休業中の過ごし方、今後のキャリア形成等について話し合います。</p> <p>当社の正社員は、転勤がある総合職正社員のみでしたが、2015年度より、多様な働き方に対応すべく、転勤がなく、地域で活躍するエリア正社員制度を導入しました。エリア正社員に挑戦する女性も、増えてきています。</p> <p>社員向けの研修も豊富に用意しており、男性女性問わず自身のスキルアップにつなげていただけます。</p>
女性活躍に係る取組みを進めるメリット	<p>当社のコールセンターで働く女性の割合は7割位と高く、女性が活躍できるように、アルバイトで入社した方も、意欲があれば契約社員や正社員を目指せるよう、キャリアアップの制度が整備されています。キャリアアップにチャレンジする女性の人数も増加する傾向にあり、より長く勤めて頂く事が出来ると考えています。</p> <p>また、男性の育児参加を促進するため、2019年度に育児休業の一部有給化を開始しました。制度導入後、男性の育児休業取得率が向上しています。男性が育児休業を取得することで、女性の早期社会復帰への手助け、また仕事と家庭の両立に繋がることを期待しています。</p>
今後の取組み	<p>女性活躍の推進のため、1つ目は全社的に意識改革を図るため、管理者層を対象にしたダイバーシティ・マネジメント研修を実施予定です。</p> <p>2つ目に、男性社員の育児休業取得の推進など育児参加してもらう取組みを進める予定です。引き続き、上長から利用促進や育児休業前面談の実施、社内報等での体験談の共有を行っていきます。</p> <p>3つ目に、女性がキャリアアップしたい、スキルアップしたいという希望をより実現できるよう、就業時間内の任意参加の研修の拡充、e-learningや動画などの自己学習チャネルの拡充を予定しています。</p> <p>また、九州支店でも女性が働きやすい環境整備を行っていきたいと思います。</p>
認定等	えるぼし認定（3段階目）

