

## V. 事業所ヒアリング調査の結果

---

## V. 事業所ヒアリング調査の結果

### 【調査概要】

**調査目的：**アンケート結果を踏まえ、現状・移行等の特徴的な結果を得た対象に対するヒアリング調査を行うことで、アンケート調査では把握できない実態等を把握する

**調査対象：**アンケート調査の回答企業の中から抽出した事業所

**対象社数：**5社

**調査方法：**対象企業への訪問・面談による聞き取り調査

**調査時期：**平成30年8月～9月

### 【調査対象企業】

No.	社名	本社所在地	業種	従業員数※	正社員における 女性比率
1	A社	静岡市駿河区	製造業	3,423人	7.9%
2	B社	静岡市葵区	製造業	1,100人	15.8%
3	C社	静岡市駿河区	電気・ガス・熱供給・水道業	805人	21.3%
4	D社	静岡市駿河区	広告業	386人	22.0%
5	E社	静岡市葵区	情報通信業	157人	29.3%

※従業員数…正規従業員と非正規従業員の合計

## 1. 女性が働き続けやすい就業環境づくり

### (1) ワーク・ライフ・バランスについて

#### ①働き方の見直しに対する取組み

在宅勤務やフレックス勤務の導入により働き方の選択肢を増やすことで、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を推進しようという取組みがみられた。

#### 【ヒアリング内容】

##### (在宅勤務、フレックス勤務の導入)

- ・仕事柄、デザイナーなど一部の職種については在宅勤務を認めている。(D社)
- ・来年1月をめどに「働き方改革」の見直しを進めており、フレックス勤務や在宅勤務の導入のほか、所定内勤務時間の削減を目指している。(C社)

#### ②時間外の削減や有給休暇取得促進について

残業時間帯の朝方シフトやノー残業デーの徹底のほか、業務を標準化し仕事の効率化を図ることで有給休暇取得促進につなげている企業があった。また、有給休暇の取得率をグラフで示し、取得促進につなげる取組みもみられた。

#### 【ヒアリング内容】

##### (残業削減の推進)

- ・月1回の有給休暇取得を推進しているほか、夜ではなく朝の時間外を推進。(B社)
- ・水曜日は「ノー残業デー」としており、徹底されている。(B社)
- ・業務を標準化し「誰でもできる仕事」にシフトさせた結果、仕事の効率化が図られ、残業が減り、有給休暇の時間も捻出できるようになった。(E社)

##### (取得の啓発)

- ・社内で有給休暇の取得率をグラフにして貼っている。(E社)
- ・社内会議や管理職研修で有給休暇を取得するよう何度も繰り返し話している。(E社)

### (2) 仕事と育児・介護の両立支援について

#### ①育児休業制度定着のための取組みについて

制度を整備してから数年がたち、社会の流れが変わったことも追い風となり、実際に育児休業を利用する社員が増えたという企業が多くみられた。また、両立支援のためのガイドブックを作成し、制度定着につなげている企業もあった。

#### 【ヒアリング内容】

##### (制度整備による定着)

- ・2010年頃から育児・介護休業制度の充実を図るための制度を整備し始めたが、ここ数年で制度を利用する社員が増えた。(E社)
- ・『キャリアと育児の両立支援のガイドブック』を「育児休業者向け」と「管理職向け」に作成・配布しており、育児休業制度の定着につなげている。(C社)
- ・この5年間で社会の流れも変わり、育児休業制度が定着。ほとんどの女性社員が育児休業を取り時短勤務で復帰している。(D社)

##### (有給休暇で対応)

- ・もともと有給休暇が多く、休暇の繰り越しが可能で年間最大70日ほど付与されており、これを育児や子どもの看護のための休暇として利用している社員が多い。(A社)

## ②短時間勤務制度について

短時間勤務制度を利用できるのは「子どもが3歳になるまで」を目安とする企業が多いが、中には小学校入学前まで利用可能とする企業もあるなど、利用期間の幅を広げることで両立支援の充実につなげている企業もみられる。

### 【ヒアリング内容】

#### （夜勤免除、小学校入学前まで取得可能）

- ・工場で夜勤があるが、短時間勤務の社員は、子どもが3歳になるまで夜勤が免除されている。（B社）
- ・従来は3歳までだったが、小学校入学前まで取得できるように制度を変更した。（C社、E社）

## ③出産や育児による離職防止について

事業所内保育所の整備や一度退職しても復職できる再雇用制度を設けることで離職防止につなげている企業がみられた。また、転動がない、復帰後は本人の希望により業務を選べるなど柔軟な働き方を推進し、離職防止につなげる取組みがみられた。

### 【ヒアリング内容】

#### （施設や制度の整備）

- ・2010年に事業所内保育所を設置したことで流れが変わり、育児休業を取得して復帰する女性社員が増え、離職率低下につながった。（C社）
- ・配偶者の都合などでどうしても辞めなくてはいけない場合は、再雇用制度があり、5年間まで退職が可能。その間に復帰を希望すれば、正社員として会社に復職できる。（A社）

#### （配置や働き方の見直し）

- ・全国に支社が10拠点あるが、基本的に現地採用し、転動はない。育児休業から復帰後は本人の希望を聞きながら業務を柔軟に与えているため、離職率は低い。（D社）
- ・子育て支援制度の推進や長時間労働の見直しなどにより、男性も働きやすい環境になったことで男女ともに離職率が下がった。出産や育児による女性の離職率を下げるためには、男性の働き方も大きく影響すると感じる（E社）
- ・富士市や掛川市など遠方から通勤している社員には新幹線通勤を認めている。通勤時間を短縮することで育児の時間を捻出でき、保育サービスの一貫につながっている。（E社）

## ④育児・介護休業制度の定着のための課題

事務などの一般職については非正規社員による代替が可能だが、総合職については正社員で補うため急な代替要員の確保は難しいと考える企業が多くみられた。

### 【ヒアリング内容】

#### （男性の育児休業取得について）

- ・男性の育児休業取得率が低く、定着が難しい状況。（A社、E社）
- ・男性の育児休業を広げるため、育児休業を取得した男性社員を社内報で紹介し、男女ともに育児休業を取れる社内風土を啓発している。（C社）

#### （代替要員の確保について）

- ・育休取得者の代替要員確保については、事務などの一般職はアルバイトや派遣社員で対応できるが、総合職は新人社員か正社員をローテーションで充てており、すぐに確保できない場合がある。（A社）

## ⑤セクハラ、パワハラ、マタハラなどハラスメントへの対応について

相談窓口の設置や人事部による個別対応のほか、外部講師によるハラスメント防止のための研修を実施する企業がみられた。また、社内規定でハラスメントに対する処分を明確にしている企業やトップダウンによるハラスメント予防・防止啓発の取組みもみられた。

### 【ヒアリング内容】

#### （相談窓口を設置）

- ・組合で窓口を設置し、相談を受け付けている。本人の話聞き、明らかにハラスメントと思われるものについては人事部が個別に対応。（A社、C社）
- ・電話など24時間対応の窓口を設置している。（E社）

#### （研修等の実施による予防・防止の啓発）

- ・管理職研修で外部講師によるハラスメント防止のための研修を実施。（E社）
- ・社内研修で社会保険労務士の講師によるハラスメント防止のための研修を実施。（C社）

#### （ハラスメント防止の啓発）

- ・社内規定でハラスメントに対する処分を明確にしている。（E社）
- ・ハラスメント防止のメッセージを社長が社内に発信し、社員の意識を深めている。（C社）

## 2. 女性のキャリアアップ支援の取組み

### （1）人材育成について

#### ①採用、研修・セミナーについて

女性だけを対象にした研修を実施している企業がある一方、女性だけを対象にした研修は実施せずプロジェクトチームや会議などの場に女性メンバーを平等に入れ、機会を付与することで育成につなげていくという企業もみられた。

### 【ヒアリング内容】

#### （女性を対象にした研修を実施）

- ・社内で「女性活躍推進チャレンジ研修」を実施。対象は選抜メンバーとその上司で、女性にはワンランク上の業務を付与し、上司は女性特性の理解と育成方法を考える研修。（B社）
- ・女性だけの食事会・懇親会を実施。また、入社5年目の女性総合職を集めた研修も実施した。（A社）

#### （女性を対象にした研修は実施していない）

- ・女性だけを集めた研修を実施するよりも、社内のプロジェクトチームや会議などのメンバーに女性を入れる方が効果的。その方が女性社員も「認められている」「男女差別がない」と感じる。（C社）

#### （短時間勤務を教育の一環と捉える）

- ・短時間勤務の社員は残業ができず、限られた時間内で仕事をするため、効率的で仕事に対する姿勢が変わる。本人のレベルアップにつながっている側面があり、ある意味、社員教育の一貫と捉えている。（B社）

### ②人事異動・配置について

女性に特化した業務がある一方、営業職や現場監督など従来は男性主体だった業務に積極的に女性を充てている企業がみられた。

#### 【ヒアリング内容】

##### (女性に特化した業務がある)

- ・ 広告業だが化粧品やファッション系などクライアントによって女性の営業担当のニーズが高い業界があるため、女性に特化した業務が一部ある。(D社)

##### (仕事内容の男女差は縮まっている)

- ・ 10年前まで女性営業職はなかったが、最近は積極的に採用している。現場監督や設計担当の女性社員もおり。採用・配置において男女差は縮まっている。(C社)

##### (休業期間の調整について)

- ・ 産休・育休を取得した社員について、休業を取得した期間、昇進・昇格が遅れても仕方ないと捉えるか、何かしらの対応により同期の社員と差をつけないようにするか悩む。20代で出産すると給料が低いまま子育てにお金がかかり、昇進・昇格も遅れるとモチベーションが下がる。(E社)

## (2) 女性の活躍推進、女性管理職について

### ①女性管理職がない(少ない)理由

40代以上では仕事を辞めずに続けている女性社員が少ないため、女性の管理職が少ないという企業が多くみられた。また、仕事が大変になるため本人が管理職になることを希望しないという声も多く聞かれた。

#### 【ヒアリング内容】

##### (女性社員が少ない)

- ・ 40代以上の女性は結婚・出産などで辞めた世代であり、総合職の採用も少なかった。今の20代、30代は結婚・出産を理由に退職する人はほとんどいないため、10年後、20年後に女性管理職が増えることに期待している。(A社、D社)
- ・ 今まで女性社員が少なかったため、女性の管理職も少ない。今の20代、30代から意識が変わっている。人材育成に注力し、能力や資質があれば管理職に登用していく方針。若いころから男女平等にチャンスを与え、その上で平等に評価し、認められれば昇進させる。(C社)

##### (本人が希望しない)

- ・ 組織のマネジメントではなく、現場の仕事をやりたいので管理職にはなりたくないという人が多い。(E社)
- ・ 仕事が大変になるので本人が希望しない。(E社)

##### (勤続年数が短い)

- ・ 将来、管理職になりそうな見込みのある人は何人かいるが、年数がまだ浅い。(E社)

### ②女性管理職がいることによる効果

周囲の社員の手本になっている、モチベーション向上につながっている、男性管理職に対して刺激になっているなど他の社員に良い影響をもたらしているとみられる。また、女性の部長がいることで社内の風通しが良くなっているなど組織においても良い影響があるとみられる。

#### 【ヒアリング内容】

##### (ロールモデル、モチベーション向上につながっている)

- ・ 女性管理職の働き方や行動の仕方などが社員の手本になっている。(B社)
- ・ 若手社員にとって、女性でも頑張れば管理職になれるなどモチベーション向上につながっている。(B社)

(職場の雰囲気良くなった)

- ・男性の管理職に対して良い刺激になっている。(B社)
- ・女性の部長がいることで、社内の風通しが良くなっている側面がある。(E社)

### ③女性管理職を増やすための取組み

出産や育児で仕事を辞めずにすむよう両立支援が必要との意見が多く聞かれた。また、トップダウンによる意思表示や幅広い仕事の付与、女性自身の意識改革も必要と考える企業がみられた。

【ヒアリング内容】

(両立支援)

- ・制度や保育所の整備など仕事と育児を両立できる環境が必要。(C社、E社)

(トップダウンによる意思表示)

- ・トップダウンで意思表示し、ぶれずに推進していくことが重要。(E社)

(仕事の幅を広げる)

- ・女性にも営業職や専門職を付与するなど、仕事の幅を広げる。(C社)

(女性管理職の中途採用)

- ・現在、女性管理職が3名いるが、全員中途採用。社内で登用できる人材がいなければ、社外から採用するのも1つの手段。(B社)

(女性自身の意識改革)

- ・キャリア形成を明確にし、自分自身がどのような立ち位置で働きたいのか考えていく必要がある。(E社)
- ・目標とする先輩社員が身近にいると良い。(E社)

## 3. 行政に期待する支援

企業が期待している公的支援で最も多かったのは、公的な保育所や託児所などの充実だった。とくに市外や遠方からJRを利用して静岡市の中心部に通勤している人にとってはJR静岡駅周辺に公的な託児所があると助かるのではないかと、という声が企業からあがった。

【ヒアリング内容】

- ・新幹線通勤者が優先的に使えるような保育所をJR静岡駅の中に設置してほしい。(E社)
- ・年度途中であっても保育所に入所できるよう整備を進めてほしい。(B社)
- ・社内で託児所を設置したい場合、整備のための支援や補助があると良い。(A社)