

## ヒアリング結果記録

### (1) A社

#### (事業概要)

A社は医療機器商社である。

#### (社員男女比)

男性：女性 = 6：4の割合である。会社として、男性女性を半々にしたいという意向を持っている。採用は1年40～50人だが、近年は女性の方が多い。女性と男性で職種を分けることはしていない。

#### (採用)

営業職、販売職、事務職の職種別で採用している。それぞれの職種での男女の応募比率が違い、営業職に男性が多く応募し、事務職には女性が多く応募する実態があるので、実際には、営業職に男性が多くなり、事務職に女性が多くなる。

会社の考え方は、男性・女性ということではなく、同じ人間、一人の人として活躍してもらいたいということである。会社は、女性の能力も評価している。今までの営業職は契約の細かい事務手続きまでなかなか手がまわらなかったが、女性はそこまで細かくしっかりと対応できると考えているようである。

採用は人事部の女性4人で担当している。女子学生には受けがいい。しかし、男子学生が集まりにくい。

#### (管理職)

ここでいう管理職とは、係長相当級である。管理部門の管理職は女性が多くを占める。結婚して子どももいる方も多い。管理職は勤続8～9年、早ければ28～29歳でなる。

管理職の種類は、下からグループリーダー、サブチーフ、チーフ、ディレクターとなっている。女性の管理職34人のうち、グループリーダーが一番多く、サブチーフ、チーフで5～6人である。サブチーフ、チーフのなかで、部門合同会議など会社の戦略・戦術を決定するような会議に参加する実行役員が3人いる。

販売店の店長は9割くらいは女性である。また、営業所でも内勤の管理職に女性がいる。

サブチーフ、チーフは40代である。実行役員の3人は管理部門である。

#### (社員構成)

営業職は2割が女性である。そのなかで介護部門だと85%が女性である。病院営業は男性：女性 = 8：2である。

営業職は男性、事務職・販売店の接客は女性が多い。

平均年齢は 男性 35.38歳 女性 28.41歳

平均勤続年数は 男性 11年 女性 5.69年 である。

社員数は、国民皆保険制度施行以降増え始め、ここ数十年でぐっと増えた。20～30代で7割を占める。

総合職と一般職というわけ方はない。

営業職から事務職、その逆など、自己申告制度により、体調や妊娠・出産など個人の事情に合わせて、本人希望と会社側の人員配置と照合して配置転換が可能である。年1回希望をとる。

男女雇用機会均等法施行時に女性の営業職を積極的に採用し始めた。10年前にはもうすでに、女性がセミナーを取り仕切っていた。

#### (育休)

女性の育児休業取得例は今までに延べ44件ある。

復帰後は本人が申し出ない限り、元の職場に戻る。育休をとっている間は派遣社員で補う。

21世紀職業財団の代替要員確保コース補助制度を活用している。

管理職女性が率先して取っているので取りやすい。

この仕事は専門知識が必要で経験がものをいうので、戻ってきてスキルを生かしてほしいという思いがある。

人数が少ない営業所でも、必ず派遣社員を頼み、そのほか、仕事の分担を見直したり、派遣社員を2人にしたり、店長が2つの店を掛け持つなどの他の営業所からの応援などで対応している。

全体的には、出産後も仕事を続けることが普通であるという雰囲気である。

また、職場復帰に関しては、21世紀職業財団の職場復帰プログラムにならい、社内報を送付したり、月に1回会議に出席してもらったり、復帰前に2～3日研修を実施したり、仕事の見直しをするなどしている。出産後の職場について、本人からの申し出がある場合、本人の上司と相談し、上司同士で相談するなど、対応している。

#### (時間短縮勤務)

育休あけの社員に対して、時間短縮(4～5時間)の制度がある。しかし、忙しい職場であるので、3年間制度適用の希望を出すと上司と要相談になることもある。また、制度適用を申し出ていても、途中で抜けると他の人に負担がかかったり、自分の仕事が終わらなかったりで、なかなか最初に決めた時間に帰れない実情がある。ボーナスも短縮時間数に応じた減額があるので、人事担当にそのような情報が入れば、本人にこのまま制度を適用するか、定時に戻すか相談をするが、制度適用にしないと定時にも帰れないという事態も生じるので、難しいところである。営業事務でも取れるよう、営業所内でもフォロー体制はできている。

#### (営業職)

営業職は勤務時間が長く、女性が長く続けるのは難しい。病院の先生のアポは夜になることもあるし、事務処理とメーカーへの問い合わせなどの調べものもあり、長時間勤務になりがちである。女性は、結婚・出産で営業から事務職に変わる人が多い。しかし、会社としては、営業職にも女性を入れていく方針である。病院にはチームを組んでいくこともあり、その中に男性も女性もいたほうがいい。

専門知識が必要であるし、そういった長時間勤務もあり得ることを事前に伝えるのだが、それでもやりたいという女子学生も多い。昔に比べると、今の学生は結婚後も会社を続けたいという人が多く、育休の質問も多い。管理部門の女性は、普通のこととして仕事を続けている人が多いが、営業職だと、両立が難しいようだ。出産後に時間が決まっているパートで働くという選択肢もあるが、忙しい職場を知っているだけに、自分だけ先に帰りにくいと思う人もいる。

#### (男性の育休)

男性は育休を取得していない。しかし、配偶者の出産時に数日間休みを取る人はいる。また、若い父親は幼稚園の入園式に休みを取る人もいる。

今は仕事に対して人が少ないので、採用して人を増やし、有休消化率を上げたいと思っている。

#### (女性の働き方)

新入社員から仕事を任される。女性の働き方について、いろいろな場面でモデルがある。管理職についても、男女に拘らず力量を認められれば登用される。女性社員もスキルを身に付けているので、やめられると会社として打撃となる。

## ( 2 ) B社

### ( 事業概要 )

中電グループの会社として出発し、現在は12種類の業務を行っている。最近の特徴としては、中電関連の設備保守の他、携帯電話の基地局としての業務や、ケーブルテレビの業務、風力発電などの業務にも取り組んでいる。

### ( 社員男女比 )

社員の女性比率は約7% (平成19年4月1日現在女性111名、男性1,482名)。

女性は、本社・支社に関わらず、それぞれに満遍なく配置されているが、ほとんどが事務職である。いわゆる事務系ではない業務としては、IT事業部というのがあり、そこがケーブルテレビの業務を行っているが、そこでキャスター兼営業といった仕事をしている人もいる。

### ( 採用 )

建設業であり現場作業が多いところから男性が圧倒的に多い。一時期はほぼ半々の比率で採用していた時期もある (現場や営業部門への配置の試み)。最近は技術職の補充が必要なためだが、女性の技術職はほとんど採用がない。

なお、会社説明会などでは女性が行ったりするが、面接自体は男性が対応している。

### ( 管理職 )

事務系ではあるが、本社支社、それぞれに少しずつ女性がいる。女性の役職者としては、現在は課長補佐が一番上。30代半ばが多い。以前は課長級の人もいたが、すでに退職した。

### ( 社員構成 )

平均年齢は男性46.2歳。女性35.5歳。平均勤続年数は男性16.6年、女性12.2年である。

技術職はほとんど男性である。かつては、技術職の女性を雇用し、現場に配置したこともあるが、数年で本人の希望により管理部門に変わった。

なお、総合職と一般職というわけ方はない。

### ( 育休 )

女性の育児休業取得例は過去1年で9名とアンケート記載したが、現在は8名が育休を取っている。だいたい毎年数名はとっている。結婚出産を機に辞める人も何人かはいるが、会社としてもなるべく働き続けるよう働きかけている (最近は採用への応募者も減っており、せっかく働いている人が辞めるのは損失になるので) 状況で、働き続ける人が増えている。

また、職場の雰囲気として、育休をとることは普通のことという感じになっている。

### ( 時間短縮勤務 )

子が1歳の月末まで育休か時短またはその組み合わせが選択できる制度がある。

3年間の制度にという方向性を検討中であるが、育休だと代替職員 (派遣) が確保できるが、短時間勤務の場合は単に短くなるばかりで、何も代替措置がないという問題点もある。

### ( スキルアップ )

目標面接制度 (年3回上司と部下が面接する) があり、そこで業務に必要な資格取得などを勧め、合格した場合は祝い金を出す制度もある。

また、階層別に研修を行っている。

パートから正社員へ登用する制度はないが、実務経験・能力が優秀であることから正社員にした女性はいる。

給与自体は、職能等級の等級・人事評価が同じであれば男女に違いはない。

（男性の育休）

男性は育休を取得していないが、年休もなかなか取得できない状況もある。女性も含め全職員の平均有給休暇取得日数は11日となっている。技術系の代替を確保するのが難しく、年休・育休ともに男性職員が取りにくい現状がある。

なお、配偶者の出産時に2日間の特別休暇がある。

（女性の働き方）

現業部門では男性は多くが現場に出ってしまうので、日中は女性が多い職場になる。女性は経理・パソコン入力作業などの内部事務が多いが、残業もほとんどなく僅かである。

管理部門の女性もほぼ同じである。

しかし、男性の場合は、現場作業から帰ってから資料の整理や翌日の準備などを行うので、定時ではなかなか帰れない状況である。

（セクハラ相談）

相談窓口を設けて対応している。

（次世代育成支援行動計画）

行動計画では、育休・短時間勤務時間の3年間への延長や、小学生までの時間外免除などを掲げた。

### ( 3 ) C 社 ( 藤コンサル株式会社 )

#### ( 事業概要 )

測量・調査・設計の建設コンサルタント業で、業種としてはサービス業に位置づけられる。公共事業を主に、道路・河川・公園などの社会資本整備に取り組んでいる。

#### ( 基本姿勢 )

「社員とともに成長し続け、豊かな生活文化を創造する」ことを社の経営理念として掲げており、働きやすい職場で能力を発揮してもらうのが一番であると考えている。また、少子高齢化は確実に訪れるので、5年・10年後に苦しむことのないよう、早めに手を打つことが必要である。

トップの姿勢が明確に示されているので、気軽に相談できる雰囲気があり、それに応える気風もある。今後も、社員すべてが納得するやり方を模索しながら進めて行きたいと考えている。

#### ( 社員構成 )

社員の女性比率は約32%(女性22名、男性46名)。

まだ設立して20年ぐらいの会社であり、平均年齢は約35歳。事務職は総務部の数人のみで、大半が技術職であり、職種による男女差はそれほどない。

基幹職と担当職という分け方をしており、基幹職は専門知識と技術が要求され、それに伴う資格も必要となる職という位置づけであるが、そこでの女性比率は約12%。担当職の方は、基幹職のサポートという役割だが、キャド(CAD)(設計図作成ソフト)を使いこなせるなどのスキルは必要とされる職で、そこでの女性比率は約94%と圧倒的に女性が多い。担当職も、しっかりとスキルは身につけてもらえるよう支援している。

なお、基幹職と担当職は、中途で変更可能で、選択できる。

#### ( 管理職 )

役職者に女性は現在2名。専務取締役と監査役。

今後、基幹職での役職者も増えていくと思う。

#### ( 採用 )

会社設立当初は6名ぐらいの少人数であったが、10年ほどの間に採用を急速に増やしてきた。新卒採用も毎年コンスタントに行っている。男女はほぼ半々ぐらいの採用状況。

女性の場合、土木技師はまだ応募者が少ない。しかし、土木技師として応募してくる女性は、仕事に対する明確な思いを持っている人が多いので、大変有望である。

また、説明会では女性も機械や技術の説明をしているので、女性の就職希望者に安心感を与えるようだ。

HPでも、女性の先輩社員からのメッセージを積極的に掲載している。

#### ( 女性の働き方 )

女性基幹職第1号の人が入社したときは、上司も先輩もすべて男性ばかりで、お互いに戸惑いもあったようだが、今は基幹職に女性もいることが普通のこととなっている。

女性の側も、最初の頃は何でも男性と同じに働かなければと過敏になっていたようだが、最近は肩の力も抜けて、普通に男女が協力し合って働くようになってきている。例えば、現場で重いものを持つ必要があるとき、かつては無理してでも自分でやらなければという感じだったが、女性が難しければ男性にお願いするなど、出来ないことは頼むということも普通に出来るようになってきた。

もちろん、部屋の掃除や雑巾がけなどは、男女がともに担っている。

また、担当であれば当然女性社員も打ち合わせなどに積極的に連れて行く。しかし、まだまだ世間は女性技師に対してものめずらしげな対応をするので、送り出すときには頑張れと

激励し、戻ってきたら「どうだった」と聞くなどして、女性社員の志気を盛り立てている。

#### （柔軟な勤務形態 在宅勤務）

個々人の生活実態に応じて、柔軟な勤務形態を採用し、できるだけ働きやすい環境を用意して、存分に能力を発揮してもらいたいと考えている。

従って、公正なルールを作ることを基本におくが、個々の実態に応じて柔軟に対応するし、また全体にとってよいとなればルール自体を変更していく。

具体例として、育児と介護の負担を抱えた基幹職の男性の場合、本人と相談の上、週 1.5 日を在宅勤務対応とすることとし、専用のノートパソコンを支給して在宅で仕事ができるようにした。

打ち合わせの日程を在宅勤務の日には入れないようにするなどの対応は必要になるが、基本的には生活のための仕事であり、生活できる環境を整えることにより、長期継続を可能となり、そのことがキャリアアップや能力発揮にもつながってくると考えている。社員ともに成長するという社の理念を、そうした形で表している。

#### （柔軟な勤務形態 契約社員）

当社は正規雇用を基本としているが、社員の条件に応じた働き方を認めている。具体例として、夫の転勤でこちらに転居してきた一級建築士の資格を持つ女性が、資格を生かしたいが、子どもが小さいので短時間勤務を希望するというケースがあった。現場の者とも相談し、会社に貢献できる能力を有しているのであれば短時間雇用でもいいのではないかと判断し、契約社員としての採用に踏み切った。

#### （育休）

育児休業は現在第 1 号の人が取得中。ちょうど育児・介護休業法の改正に伴う規程の改正作業をしていたときだったので、該当者に意向や要望を聞きながら、規程の改正作業を行った。育休中の今も、本人からの「こんな状況なのでこういうことができないか」という相談に、メールなどで対応している。

現在、一人が妊娠中で、今後育休に入る予定。育休を取得している先輩に相談しながら、準備しているようだ。先行事例があると、後に続く者は安心して取得できる。

なお、二人とも担当職であり、基幹職の人が育休を取った実績はまだなく、どのような形で実施できるかは今後の課題と言えよう。

また、男性の育休取得については、今のところ要望はでていないが、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（当社は社員数からいうと次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定義務はないため、労働局に報告はしていないが、これを機に作ろうということで、内部的には計画を策定した）の中で男女の育児休業取得促進はうたっている。

#### （セクハラ）

セクハラについては、相談窓口も設けて対応している。しかし、相談は今のところない。技術職の女性は、学生時代を含め、男性が圧倒的に多い中で揉まれてきているせいか、少しぐらいのことには鷹揚に対処できるとともに、はっきりとした態度を取れるということもあるようだ。

また、職場全体にセクハラはいけないという空気があり、仮にセクハラに近いような発言があったとしても、周囲の社員が声を挙げ、被害者を孤立させない土壌ができています。

#### （行政に望むことなど）

大きい会社では社内に託児所を持つところも出来ているようだが、われわれのような規模の会社では自前で託児所を持つことは難しい。しかし、もし託児所があれば、職員の長期勤務に対する意欲が高まり、結果としてより展望を持ってスキルやキャリアの形成が考えられるようになる。

現状では、保育所は比較的充実しているが、小学校に入るととたんに困ることになる。学

童保育所は運営が大変で親の負担が大きく敬遠されがちであり、一方、トワイライトスクールは子どもがつまらないといっ行って行きたがらない傾向にあると聞く。  
ぜひ、そのあたりを改善し、充実を図っていただきたい。

#### (4) D社(株式会社ユーフィット)

##### (事業概要)

東海銀行(現、三菱東京UFJ銀行)の電算部門が分離独立し、ユーフィットの前身セントラルシステムズとして1970年に出発した。当初から金融業界にとどまらず、公共部門から、流通・生産業界まで幅広いユーザーを対象としていたが、2004年に現在の会社名となり、地域的な独自色も強みとしつつ、さらなる事業拡大を目指す総合ITサービス企業として挑戦し続けている。

##### (社員構成)

社員の女性比率は約3割。

総合職と一般職とに分かれており、一般職は女性が圧倒的に多いが、一般職の人数自体が少なく、総合職のウエイトが高いため、女性社員も総合職の方が多い。

近年大幅に採用を増やしており、平均年齢も若くなっている(男性37.2歳、女性29.6歳:19.4.1現在)。平均勤続年数は男性が12.1年、女性が7.4年、あわせて10.7年となっている。

##### (採用)

採用の男女比は、ほぼ半々となっている。

SE(システムエンジニア)の業務に性別による違いはなく、有能な力を積極的に仕事に活かしてほしいと考えており、実際に理系だけでなく文系の人も活躍できる仕事なので、女性からの応募も多く、結果として、ほぼ男女均等な採用となっている。

##### (研修等)

研修には力を入れている。新入社員研修は3ヶ月かけて行い、コンピュータの基礎からプログラム開発・システム設計などまで充実した研修内容である。また、情報技術に関する公的資格の取得も重要と考えており、金銭面の補助に加え、資格取得セミナーなども用意し、男女ともに積極的な参加を得ている。

##### (休暇等)

完全週休二日制を採用しており、有給休暇のほか、上期・下期で5日・10日の連続休暇制度もあり、活用されている。

有給休暇の平均取得日数は男性10日、女性14日。連続休暇を利用して海外旅行に出かける例も多い。

##### (育休等)

育児休業制度は従来1年半であったが、今年から2年取れるようにするとともに、小学校3年生まで、時差勤務や時短勤務を選択できるようにした(ただし、小学校3年生になるまでの9年間のうち、トータルで4年間という制限がある)。

このような制度改正にあたっては、同業他社の動向を調査し、社員の意向調査を行って決定した。社員への調査から、一般職と総合職で意向に違いがあった。単純化していえば、一般職の社員は、できるだけ多くの休みを希望する傾向が強いのにに対し、総合職の場合は、変化の激しいこの業界に対応するために、時短勤務よりも時差勤務を望む声が強かったので、時差勤務と時短勤務と両方の制度を充実させた。

育休中は、派遣などで対応している。

##### (男性育休)

男性の育休については、制度は周知しているが、積極的に取得促進を図ってはいない。

しかし、過去、3週間という短い期間であったが、本人からの申出により、第1号となる男性育児休業取得があった。

申請を受けたときは驚いたが、少子高齢化社会の中で必要なことであると考えている。所属でも、期間が短かったこともあるかもしれないが、平静に受け止めていたようだ。

(セクハラ)

セクハラ防止については、規定を設け、研修等も行い、相談窓口を設置して対応している。相談は、これまでのところゼロ件である。相談がないことをどう捉えるか難しいが、職場の中で女性が少数ではないこと、仕事上も対等に活躍していることなどにより、相談がない状況を作れているのではないかと考えている。

(管理職)

女性の役職者としては、部長級を含め4名いる。数としては少ないが、とても活躍している。

(課題)

コンピュータ自体は、省力化、自動計算の世界であるが、システム開発は、逆に一つ一つ積み上げていく、ハンドメイドの世界である。いわば、特別注文を受け対応する職人の世界である。

依頼者の完成品に対するイメージを受け止め、それに見合うように一つ一つ構築していくわけだが、こちらのイメージと依頼者のイメージがずれることもあり、軌道修正しながら進めていくことになる(その点で、コミュニケーションスキルも求められる)。場合によっては、途中段階で依頼者が完成品のイメージを変えたいと言ってくることもある。

そうしたことに対応しながら、しかも納期までに確実に完成させる必要がある。

S Eの業務は、やりがいのある職人芸の世界であるが、厳しい世界でもあり、残業もかなり多い。

そのため、結婚・出産を機に退職する女性は依然多く、結婚・出産を経て働き続け、役職まで就いた女性は残念ながらまだいない。

会社としては、S Eに性別の違いはなく、意欲と能力のある人には積極的に活躍してもらいたいと考えており、研修や資格取得の支援を積極的に行っているにも関わらず、こうした形で退職されることは損失であると考えている。

次世代育成支援がいわれる中、子どもを生み育てながら働き続けることが出来る職場づくりは大きな課題で、そうした問題意識もあり今回育休等の制度を拡充したわけだが、さらにどうすることが出来るか、必要か、悩ましいところである。

実際問題としては、当社だけの取組としては限界を感じる面もあり、業界全体として、必要なルールや規制がないと、なかなか難しいというのが実感である。

## ( 5 ) E 社 ( 中北薬品株式会社 )

### ( 事業概要 )

創業 280 年余の老舗。製造部門も有するが、卸売業務を主にした医薬品総合商社である。

### ( 社員構成 )

社員の女性比率は正規職員で約 15%。

職種は、営業職、管理薬剤師職、事務職の大きく 3 つに分かれているが、営業職は、今年コンピューター部門の分社化に伴い女性営業職が全員そちらに移行したので、本社として現在営業職の女性はいない。

薬剤師の約半数は、女性である。薬剤師は、薬の管理だけでなく、営業担当者に対する薬に関する指導教育や、営業に同行してのサポート業務なども行う。

なお、以前は営業職の女性にも制服を支給していたが、男性との均衡を失するというところで、廃止した。

### ( 採 用 )

採用の男女比は、それほど開きはない。全員総合職として採用する。

男女関係なく、活躍してほしいと考えている。

### ( 研修等 )

新たな研修制度を進めている。新入社員研修は 5 ヶ月かけて行い、電話対応からマナー、システムから営業ロールプレイまで、充実した内容にした。

また、入社して 4 ~ 6 年目の社員を対象に、キャリアデザイン研修を始めた。配置の見直しも含め、適材適所、モチベーションの向上のために行っている。

その他、本社独自の制度として、病医院等の得意先でのマナー講習等を行うマナーインストラクター認定制度を有しており、養成研修などを実施して 20 名弱のインストラクターを養成、女性の活躍の場の一つとなっている。

なお、昇級試験には基本的に全員が受験することになっている。

### ( 育休等 )

育児休業制度や、短時間勤務制度は、法定内の制度を用意している。但し、フレックスタイムは制度として用意しているが、実績はない。

### ( 男性育休 )

男性の育休については、1 人取得実績があるが、妻が入院し、介護も重なったため、やむをえず 2 ヶ月取得したというケースである。

本人に状況を確認し、どの制度を利用するのが一番有利かを相談の上、育休を取得することになったものである。

格別男性も取得しようとアピールしているわけではないが、状況に応じて、対応している。

### ( 時間短縮 )

残業は、15 ~ 20 時間ぐらいは平均してあるのではないかと。昨年からは早期退社運動に取り組んでおり、残業を少しでも減らしていきたいと考えている。

### ( セクハラ )

セクハラ防止については、規定を設け、周知している。相談窓口については、当初担当者を配置して対応していたが、担当していた女性社員が退社したことに伴い、現在適任者を選任中です。健保や組合の電話相談制度もあるので、相談が上がってくればその都度対応する形になるが、なかなか上がってきてはいない。

(管理職)

雇用機会均等法を受けてだったと思うが、意識的に女性を一定数役職者に登用したことがあるが、なかなか定着せず、女性役職者数は増えていってはいない。

現在は7名程女性の役職者がいる。その中には、既婚で子どものいる女性もいる。

(課題)

基本的に男女に関わりなく採用し、活躍してほしいと考えているが、現実問題として、結婚・出産を機に、あるいは夫の転勤を機に退職するという女性は依然として多い。

そのため、男性の平均勤続年数が約19年となっているのに対し、女性は約8年となっている。

そのあたりは、企業だけの取組ではなかなか難しい面もある。学校教育を含め、働くということについて認識を深めていくしかないのではないかと。

(要望)

同業同規模のところでは取組が進んでいけば、それらを参考に取組める。そうした取組の情報が周知されていけば、参考になるので良いとおもう。

また、こうして事業者を訪問し、意見交換することは、お互いの状況や課題、必要性を理解するためにとっても良いことだと思う。積極的に訪問し、それぞれの企業の置かれている実情を把握すると同時に、適切なアドバイスも行っていけるとよいのではないかと。

