



平成26年度「均等・両立推進企業表彰」

均等推進企業部門 福井労働局長優良賞

株式会社ネスティ

所在地: 福井市、業種: 情報サービス業、社員数: 75名(うち女性23名)

ポジティブ・アクションの数値目標を設定！
システム営業の採用、グループリーダー登用について目標値を設定。

☆ポジティブ・アクションの取組のきっかけ

設立当初から男女平等・機会均等であり女性の活躍の場も多いが、長く安心して働く事ができる職場環境づくりの一環として、平成5年4月にフレキシブル&ファミリーサポート制度(F&F)を導入し、仕事と家庭の両立を支援。

現在は、生産性向上のための委員会(NEED-Base委員会)を立ち上げ、男女問わず、能力を発揮しやすい職場づくりに取り組んでいる。

☆ ポジティブ・アクションの取組内容

1 数値目標の設定

(1)平成26年度採用について、システム営業職 女性1名採用。

会社説明会の進行、業務説明を女性社員が行うことで、活躍する姿をアピール。結果、システム営業職において女性1名を採用。

(2)グループリーダー(係長)に女性1名登用(平成25年1月 目標設定)。

平成25年5月、女性サブグループリーダー1名をグループリーダーに昇格。

2 管理職登用の取組

平成23年1月 人事考課規程を職種別に目標設定と自己評価する仕組に改定。

平成25年4月 女性社員の発案で、従来のメンター制度を拡充。

社外研修会への女性の参加を促進。

(取組成果)

平成24年1月 マネージャー(課長) 0名、グループリーダー 4名

平成26年1月 マネージャー 1名(女性比率7.1%)、グループリーダー4名(36.4%)

3 職場風土・職場環境改善

労働時間短縮(残業縮減)、人材教育等に取り組むNEED-Base委員会に若手女性社員をメンバーとして組み入れ、積極的な発言、企画提案を促している。

F & F 制度(職務、勤務形態等を柔軟に変更できる制度)利用者: 男性3名、女性8名

これからの取組、今後の抱負について

更なる女性管理職登用の推進と、女性システム営業職の積極的採用を図ります。
女性が長く安心して働く事ができ、自立し責任をもって仕事に従事できる様キャリア形成に努め、その活躍を支援します。

(参考)

2000年10月 ファミリー・フレンドリー企業表彰福井労働局長賞受賞

2010年12月 内閣府チャイルド・ユースサポート章受章



平成26年度「均等・両立推進企業表彰」
均等推進企業部門 福井労働局長優良賞
花咲ふくい農業協同組合
所在地:坂井市、業種:総合サービス事業、職員数:429名(うち女性142名)

企業トップ自らが女性活躍促進に取り組み、女性登用の取組を発信！

☆ポジティブ・アクションの取組のきっかけ

昇進試験の受験資格を満たしていても受験する女性は少なく、また、合格しても管理職に登用されることはなかった。

平成24年4月、代表理事組合長が昇進試験に合格していた女性2名を課長職に登用。代表と女性管理職が中心となり、女性の活躍促進の取組を開始。

☆ポジティブ・アクションの取組内容

1 採用拡大

正規職員に占める女性職員の割合が少ないため取組を実施。

採用選考者に女性課長を入れ、中立性を確保。

就職支援サイトに渉外係(営業)の女性の活躍ぶりを掲載。

(取組成果)

新規学卒に占める女性人数・割合

平成23年度 3人(30%)→平成25年度 9人(64.3%)

2 管理職登用

女性に昇進試験の受験を奨励。結果、受験者が増加。

公正な人事考課実施のため、評価者研修を毎年実施。

外部の管理職育成研修の参加を女性に奨励。

(取組成果)

女性課長補佐・係長

平成24年1月 16人(23.9%)→平成26年1月 21人(29.6%)

女性課長

平成24年1月 0人(0%)→平成26年1月 3人(9.1%)

3 職場風土・職場環境改善

職場活性化QCサークル活動への女性の参加を促進。同活動において、残業の縮減、業務改善に取り組んでいる。

これからの取組、今後の抱負について

今年度も女性職員に昇進試験の受験を奨励している他、女性職員の提案により、資格取得を目指す学習会開催の取組を始めました。今後も、意欲ある女性職員が活躍できる職場環境整備、女性管理職の積極的登用に取り組みます。

(参考)

2014年1月 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク取得。



平成26年度「均等・両立推進企業表彰」

均等推進企業部門 福井労働局長優良賞

福井信用金庫

所在地: 福井市、業種: 金融業・保険業、職員数: 744名(うち女性328名)

女性総合職の職務を見直し、女性涉外係が誕生！

☆ポジティブ・アクションの取組のきっかけ

従来からポジティブ・アクションに取り組んでおり、女性総合職は増えたが、女性総合職の涉外業務への配置が進まず、男性総合職と職務内容に違いが生じ、また、女性総合職と一般職との職務区分が曖昧になっていた。

人事制度の課題解消のため平成24年12月に設置した「人事改革検討職員部会」において上記課題についても取り組んだ。

なお、部会のメンバーのうち、3分の1を女性職員とし、女性の意見を反映させた。

☆ ポジティブ・アクションの取組内容

1 女性総合職の職域拡大

職能資格制度の見直しを行い、総合職は女性も涉外業務に就くことを明文化。

外部の涉外業務研修の受講を奨励。

新たに女性涉外係を配置する店舗の店長に対し、人事課が受け入れ研修を実施。

女性涉外係専用スクーターを購入。

新人事制度導入に当たり、全女性総合職と面談を実施し、意向を確認。一般職に対し総合職への転換を奨励。

平成25年10月 新人事制度スタート。結果、女性総合職の人数は25名から15名になったが女性涉外係が7名誕生。

2 管理職登用

平成26年1月現在、課長職女性1名。

一般職の専門性の高さに着目し、一般職の昇進上限を代理職へ引き上げた結果、女性の代理・次長職が増加。

(取組成果)

代理・次長職(係長相当)人数

平成24年1月 7名(総合職のみ)→平成26年1月 12名(総合職8名、※特定職4名)

※新人事制度により、「一般職」を「特定職」に名称を変更。

これからの取組 今後の抱負について

有能な女性職員が活躍できる場を拡大するとともに、ワーク・ライフ・バランスの支援を充実させ、より良い職場環境の実現を目指していきます。

(参考)

2010年10月 均等・両立推進企業表彰(ファミリー・フレンドリー企業部門)
福井労働局長奨励賞受賞

2008年10月・2012年7月 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク取得。



平成26年度「均等・両立推進企業表彰」
ファミリー・フレンドリー企業部門 福井労働局長奨励賞

医療法人千寿会

所在地: 福井市、業種: 医療・福祉業、従業員数: 206名(うち女性166名)

従業員の声を反映させた両立支援を推進！

☆両立支援の取組のきっかけ

医療、介護の職場は女性が多く、子育てや家族の介護が必要になった時も、安心して働き続けられるような職場環境を提供することが必要不可欠。優秀な人材の確保、定着を図るために従業員のニーズに対応した取組を開始。

☆両立支援の取組内容

1 育児休業取得実績

男性： 1名
女性： 10名（取得率100%）

2 育児・介護休業法を上回る制度

(1) 事業所内保育施設の運営

小学校就学前まで利用可能な事業所内保育施設を設置して、育児休業からの円滑な職場復帰をサポート

(2) 看護休暇

半日単位での利用が可能

3 残業抑制の取組

残業を事前申告制にして不要不急の残業を抑制

従業員1人当たりの年間法定時間外労働 平成25年度 28.3時間

4 仕事と家庭を両立しやすい社内環境づくり

(1) 医療・福祉の現場では、育児休業取得者が生じた場合には必ず代替要員を募集し、休業中の業務体制に支障が生じないように配慮

(2) 事務部門においては、急な休暇、長期休業に対応できるように毎年ジョブローテーションを実施し、業務の共有と標準化を推進

(3) 育児休業等の利用促進のため、制度の内容を周知し利用を促進するための小冊子を作成し、管理職会議で周知するとともに全職員に配布

(4) 「職員満足度・意識調査」を実施し、従業員の声を職場環境改善の取組に反映

これからの取組、今後の抱負について

産休、育休を気兼ねなく取得できることで出産等による離職を未然に防止することができています。求人活動においてもこのような取組を理解していただくことで、良い結果につながればと期待しております。

(参考)

2013年12月 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を取得