

有限会社オーツー

所在地：盛岡市
業種：建設業
労働者数：9名（男性5名、女性4名）
認定：平成30年えるぼし取得



1. 女性活躍推進に関する取組方針

- 平成30年6月25日に策定した女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び平成30年11月19日に行ったイクボス宣言に則り、引き続き育児への理解、ワークライフバランスの充実、女性を含めた多様な人材の活躍を通じた地域貢献に取り組んでまいります。

2. 女性の活躍に関する取組

(1) 女性の積極的採用

- 性別にこだわらずに配置を行っている。誰でも発言できる環境も背景にあり、女性からのアイデア等により社内が活性化されている。

(2) 継続就業

- 正社員の平均勤続年数は男性9.1年、女性7.4年。
- 育児休業等から復職した社員が利用できる相談窓口を設置し、管理部長(女性)が窓口を担当している。

(3) 女性の管理職登用

- 管理職(課長相当職以上)に占める女性割合は25%。
- 2級建築士の資格を有する女性を管理部長に登用。以前は育児休業を取得しており、仕事と育児の両立を図りながらキャリアアップもできる体制が整えられている。
- 家庭の事情に併せた勤務時間等を本人と相談して決めることにより、それぞれが仕事に集中できる時間を作った。仕事の意欲がわくことで更なる知識の習得ができる。

(4) 多様なキャリアコース

- 直近の3事業年度における実績
 - ・ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用…1名

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組

「いかに効率的に作業できるか」を追求し、平成29年度から以下の本格的な取り組みを開始。

- ・ 社長宣言…時間外労働を月45時間以内にするよう社長が宣言し、その旨を社員にメール送信した。また全社員を対象とした会議においても月45時間以内を厳守するよう指示した。

- ・ 対象者に個別に連絡…毎月、全社員の残業時間の状況を把握している。月 45 時間を超えた残業者には、該当者あてにメールで健康管理上好ましくないことを啓発して注意喚起している。
 - ・ 本人からの申告…上司が気づかなくても、労働者本人が「そろそろ月 45 時間を超えそうだ」と分かった段階で上司に相談できるシステムを作り、他の社員に割り振るようにした。週初めや毎朝のミーティングで仕事量を確認し、誰ができるかを決めている。特定の従業員の仕事を割り振っているわけではないので、お互い様と感じている。
 - ・ 上記取組の効果…平成 29 年 7 月には時間外労働が月 45 時間を超えた者は 2 名いたが、それ以降は超過した者はいない。また、時間外労働の平均化や周りの人が何の仕事を持っていて何に悩んでいるか「見える化」することができた。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
- ・ 時間単位での年休取得…平成 27 年 1 月から実施している。特に育児をしている女性労働者の利用が多い。

4. その他の取組

- 社員の定着を目指した取り組み…5 年ほど前から社員の定着化を目指してさまざまな取組を行っている。具体的には社員に見合った知識習得のための研修やメンタル研修の参加、簡単な業務でも責任感を持たせ成功体験をさせることにより自信を持たせる工夫を行う、上司が従業員育成セミナーを受講するなど、仕事のレベルを上げるために社員一人一人が成長できるよう取り組んでいる。
- 子育てする労働者への支援…育児短時間勤務制度は子が 3 歳まで利用できるが、それ以降の利用も柔軟に運用し、小学校低学年の子を持つ労働者の利用実績がある。

5. 認定マークの活用法や効果

- 求人活動で使用。会社の働き方改革の一つとして説明した。
大学生の認知度は低いが説明すると感心される。また他の企業からも感心される。

6. 認定企業として一言

- 全社員が安心して働き続けられる環境を整備することが、会社、地域社会の発展に寄与すると考えています。今後も「えるぼし認定企業」として、働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

えるぼし認定項目の主な達成状況（平成 30 年 8 月 7 日認定）

- ・ 管理職（課長職以上）に占める女性割合 25%（建設業平均 2.2%）
- ・ 法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数（月平均） 正社員（営業）：18.1 時間

平成 31 年 1 月現在