

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

| | |
|------------------------|-------------|
| 企業名：ソニービジネスオペレーションズ(株) | 所在地：沖縄県豊見城市 |
| 社員数：363名 | 業種：サービス業 |

取組の目的：

- ・2020年度までに女性管理職28.6%(現在の2倍)を達成する。
- ・人材育成制度の充実
- ・女性が結婚や妊娠・出産しても安心して勤務が続けられ、活躍できる職場

取組の概要：

〈現在の取組〉

○新しい人事制度の導入

- ・男性、女性に関わらず、一人ひとりの社員を公正に評価し役割に応じた処遇を実現するため、新しい等級制度を導入。
- ・現在の役割に基づく等級の再設定、処遇の見直しを行った。また、制度に関するガイドブック等を作成し全社員に制度の仕組みを解りやすく公表した。

○人材育成制度の充実

- ・役割に応じて求められる対人コミュニケーションを中心に人間力・仕事力を高めるための研修プログラムを組み、「1年目研修」、「チューター研修」、「リーダーⅠ研修」「リーダーⅡ研修」、「トップリーダー研修」を実施。
- ・業務を進めるためのスキルを高めるため「パソコン研修」、「ビジネス英語研修」などの専門スキル研修を実施。

○両立支援のための制度の充実

- ・独自の「両立支援(育児・介護)ガイドブック」を作成し、社内HPに掲載する事により、育児休業、育児短時間勤務、子の看護休暇等の社内制度の周知。
- ・2018年度より育児短時間勤務の取得できる対象期間を「養育する子どもが小学校6年の3/31まで」に延長。
- ・女性社員が産休に入る前や育児休業後の職場復帰前にガイダンス(個人面談)を実施し、休職中に受給できる給付金等の説明や、社内の各種制度の再周知。

○その他

- ・毎週水曜日ノ一残業デー
- ・有給休暇取得促進
- ・ゆう活
- ・フレックス勤務制度

- ・非正社員から正社員への転換
- ・女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

〈今後の取組〉

- 透明性の高い人事制度
- 管理職を目指す女性社員の増加
- 安心して休業や各種制度を取得できるような体制の継続。
- 平均勤続年数の増加

現状とこれまでの取組の効果：

- 2018年には女性管理職の割合が42%
- 初の女性部長の誕生
- 「人材育成」の研修体型の見える化・計画的実行
- 育児休業復帰率100%
育児休業取得率 正社員 男性：10%、女性：100%
契約社員 男性：0%、女性：100%
- 時間外労働時間が月平均10時間
- 有給休暇取得率 正社員：88%、契約社員：82%
- 通常労働者への転換、派遣労働者の雇入れ 32名
- キャリアアップに資するような雇用管理区分の転換 19名
- くるみん認定（次世代育成支援対策推進法認定マーク）取得（2017年）
- えるぼし認定（女性活躍推進法認定マーク）取得（2018年）