

◆トップ自らが企業理念や想いを語り、若い世代の共感を得て、人材確保が図られるとともに、業界としては異例の女性が働き続けられる職場環境づくりを推進。

・男性の職場というイメージの強い建設業で、人材確保に苦しんでいたが、社長自らが企業理念や想いを直接学生に伝えることで共感を得て、県内外を含めた学生の確保に繋がった。また、業界としては異例の制度を整備することにより、女性が働き続けられる職場を作り、子育てと仕事の両立支援を実施・女性の活躍を推進。

取組前(きっかけ)

女性社員の採用

- ✓ 人材確保に苦慮していたことから、建設業は男性中心という従来の考え方を脱却し、人物本位の採用を進めるため、企業理念や想いを共感できる人材の採用を進める必要、新たな事業に向けての人材確保・採用や女性管理職登用を進める必要があった。

家族手当の支給基準の重点変更

- ✓ それまで配偶者に重点を置いていた家族手当を、子供に重点を置いた制度へ変更し20代、30代の子育て世代への支援の強化を図った。

短時間正社員制度

- ✓ 2年弱前に育児に関する社員のニーズに応えるため、短時間勤務を新たに社内制度として必要であると判断。

取組後(効果)

女性社員の採用

- ✓ 男女の区別をせずに自社の企業理念に共感した労働者を採用してきたところ結果的に女性社員の数が増えた。現在施工部では社員87名の内、6名の女性社員が施工管理業務を行っている。女性社員の比率は、技術:11%、営業:37%、施設運営:30%、事務:22%である。

女性社員の活躍

- ✓ 新設の不動産店舗・施設運営事業部において臨時社員から正社員へ2名転換、30歳以上の女性正社員8名を雇用することができ1名の女性管理職登用に成功した。えるぼし認定(平成30年12月)

家族手当の変更

- ✓ 若年層の社員の給与底上げが図られ、配偶者主体であった家族手当を子供主体に変更したことから現在4人の子を持つ社員がいる。手当の支給基準を変更したことにより、子育てを支援するという会社のメッセージが社員にストレートに伝わった。くるみん認定(平成30年3月)

取組内容や仕組み

採用チームを発足し積極的なアピールを展開

- ✓ 採用チームを発足し、社長自ら企業説明会等で自社のビジョンである「世界が注目する元気なまちをつくる」を説明し、「魅力ある企業」であることを積極的にアピールし、採用活動に取り組んだ。

社内での社員ニーズの拾い上げを推進

- ✓ 意思決定に女性社員の意見やニーズが反映されないことから、女性社員からの意見やニーズを収集し、社内へフィードバックして活用することにより、雇用環境の改善に取り組んだ。

短時間正社員制度の導入

- ✓ 子が中学校就学の始期に達するまで短時間勤務への転換が可能となる法を上回る短時間正社員制度を設け、20代、30代の子育てが必要な社員を支援する取組を行った。

多様なキャリアコースの導入

- ✓ 女性の臨時社員から正社員への転換や概ね30歳以上の女性正社員の雇用を推進に取り組んだ。

家族手当の変更

- ✓ 配偶者重点の支給から子育て世代への給与底上げとして、大学卒業の22歳までの子を持つ社員に子1人月15,000円の支給基準に見直し、人数の上限をつけず導入した。