

第18回広島市男女共同参画推進事業者表彰被表彰事業者一覧

1 一般表彰 (4社)

事業者名	主な取組内容
<p>株式会社清・さやか (ビルメンテナンス業)</p>	<p>1 仕事と家庭・地域活動等の両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革推進担当に役員を配置し働き方改革に取り組んでいる。 ・働き方改革推進支援助成金を活用し、効率化機器を導入し、労働時間の削減・休暇を取得しやすい雰囲気作りを行っている。 ・全部署で技術研修を受講し、大部分の社員が代替業務を行える体制としている。また、作業担当社員とは別に他部署支援部署を設置し人員不足に対応できる体制としている。 <p>2 女性の能力発揮、職域拡大などの取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業在籍型職場適応援助者・建築物環境衛生管理技術者など昇進・昇格につながる資格の取得を奨励し、費用は全額会社負担としている。(受験日・受講日を出勤日扱い) ・働き方改革関連で、男女がともに使いやすい器具・設備等の導入や作業工程の見直しを行うことにより、高齢スタッフを組み込んだ、女性を主としたチーム編成ができるようになった。 <p>3 男女共同参画推進に向けた特色のある取組状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革で培った「多様性・変化への適応」の風土から、近年は障害者雇用・支援にも力を入れており、今後は人材の多様性への適応を図ることとしている。
<p>株式会社タイヨー (廃棄物収集・処理、リサイクル業)</p>	<p>1 仕事と家庭・地域活動等の両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児と仕事の両立のため、企業内保育園を設置し、社宅費用補助などを行っている。 ・男性の育児休業取得を推進するため、育休取得対象者に「育児休業支援金」を支給する制度を創設した。 ・半日単位の年次有給休暇の取得を認めたことにより、子どもを持つ親が利用しやすく、年休取得の促進につながった。 <p>2 女性の能力発揮、職域拡大などの取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職種上、男性スタッフが作業していると思われていた業界であるが(現場は3割以上、営業は6割以上が女性)、女性が現場で活躍していることを、ホームページなどで積極的にPRすることにより企業イメージの向上につながり、女性が活躍できる温かい環境で働きたいと考える方が増え、求人効果が高くなっている。 <p>3 男女共同参画推進に向けた特色のある取組状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価を成果・能力・態度という3本の評価軸で評価し、性別によって優劣が発生しない制度を展開している。評価結果に対する納得感や、各人のモチベーション向上に寄与している。

<p>社会福祉法人福祉広 医会 (社会福祉・介護事 業)</p>	<p>1 仕事と家庭・地域活動等の両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護休業を取得した職員が円滑に職務復帰できるよう「職場復帰プログラム基本計画」を策定し、休業中、必要に応じ上司や担当者が相談に応じるなど働きやすい職場環境を整えている。 ・ 事業所内で職員の子ども、親など家族を対象とした見守りを行っており、新規採用者を始め利用が定着している。また、この育児・介護支援制度は、有望な人材や経験豊富な人材確保のための採用活動のPRに役立っている。 ・ 勤続10年、20年を迎えた職員に、祝い金と特別休暇を付与している。 <p>2 女性の能力発揮、職域拡大などの取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に不可欠な資格取得に係る費用を貸与する制度を設けており、取得した資格を活かした配置転換を行うことで、新しい視点による業務の活性化及び業務改善、仕事へのモチベーションの維持・向上に効果があり、職員間での相乗効果が期待できる。
<p>八千代工業株式会社 (製造業)</p>	<p>1 仕事と家庭・地域活動等の両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性は配偶者出産から1年間、女性は育休明けから1年間に特別有給休暇10日を付与する「育児に伴う特別休暇制度」を設けている。また、男性が積極的に育児参加することで、パパ育休を取得しやすい職場風土の醸成に努めている。さらに、女性は職務復帰後に体調を崩しやすい子どもの看護に利用することができるため、仕事と育児の両立支援策として有効である。 ・ 管理職職員は、メンタルヘルス関連の研修や勉強会を定期的に行っており、知識の習得を行っている。また、メンタルヘルスマネジメント検定試験に積極的に取り組み、8名の合格実績がある。 <p>2 女性の能力発揮、職域拡大などの取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性活躍推進プロジェクトでは、女性活躍推進のためには女性だけでなく男性の働き方改革も重要ポイントという認識のもと、男性メンバーからも積極的な意見提起を行っており、社内の女性活躍推進活動に対する理解が深まっている。

2 特別表彰（2社）

事業者名	主な取組内容
株式会社第一ビルサービス （ビルメンテナンス業）	<p>1 男女共同参画の取組内容・実績等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業中の社員に対して、職場復帰に当たりブランクによる負担を軽減するため、社内情報が自宅でも確認できるようにしている。 ・職場復帰後は育児短時間勤務制度（1日2時間の時短や週1回の休み）を設け育児支援している。 ・女性社員を現場責任者やプロジェクトチームのリーダーに配置し、管理職の登用に取り組んでいる。 <p>2 過去10年間に新しく開始した制度や取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たな勤怠管理システムの導入により、管理職による勤怠実績の把握が容易になり、勤怠実績や適性を考慮した配置転換を進めたことで、長時間勤務の減少、有給休暇取得率の増加がみられる。 ・人事制度の刷新により職能等級制度、昇進要件を明確にし昇進できる条件を周知したところ女性の管理職が増加した。
ひろしま管財株式会社 （総合ビルメンテナンス業）	<p>1 男女共同参画の取組内容・実績等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児短時間勤務については、法定の3歳を超えて最大10歳まで延長することができる。 ・正社員転換規程を作成し非正規社員を積極的に正社員に登用している。正社員募集時には、優先的に社内非正規社員に公募を行い、臨時社員と面接のうえ、意欲のある者を正社員に推薦している。 ・各職場担当を2名体制として若い女性職員が学びながら多様な業務を経験できる体制を整えている。 <p>2 過去10年間に新しく開始した制度や取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不妊治療を受ける者が働きやすい環境を定めている。（休暇新設、所定労働時間の変更、短時間労働） ・現場の適正人員の配置と清掃ロボット等の導入による機械化により従業員一人当たりの生産性の向上を図る。 ・本社による現場時間管理の強化及び作業仕様書の見直し等により、現場作業が所定時間内に完了するよう改善を図り、長時間労働の減少が達成された。 ・本社女性社員は主に事務部門に配置していたが、現在は営業部門で男性が担当していた現場管理に積極的に採用を行い配置している。