

# YOKOHAMA WOMAN+INNOVATION DESIGN BOOK

女性活躍推進で  
企業が変わり、横浜が変わり、社会が変わる。

Plan→DO! ver.

取組事例集

平成30年3月発行

横浜市政策局男女共同参画推進課

TEL:045-671-2017 FAX:045-663-3431

E-mail:ss-danjo@city.yokohama.jp

この冊子は、平成29年3月発行の  
「Start-Up ver.」に掲載された企業が、  
策定した行動プランを踏まえながら、  
その後の1年間でどのような取組を進めたのかをまとめたものです。  
是非、「Start-Up ver.」と合わせてご覧ください。

## 運輸業

コミュニケーションが取りやすく、  
楽しさを感じる職場環境づくりを進めています!

大黒運輸株式会社 社員数/56人(女性社員/4人)

### 女性活躍に関する課題(平成28年度:行動プラン策定時)と それらの課題に対する取組

#### 課題



- 運輸業界への関心と興味が薄く、女性に限らず人材確保が難しい。
- 女性活躍に関しても、まずは人材確保が重要な状況であり、業種内に女性の活躍の場があることの認知が必要。



#### 着手した取組



- 大企業には無い中小企業であるがゆえの強みとして、各個人毎にきめ細やかな育成計画を作り、確実な目標設定とスキルアップをはかっている。
- 資格取得制度の設置。
- 相談し易い環境づくり。(メンタリング制度。週1回の部署ミーティング。etc)
- 産休明けの女性が主任となり、今後女性を採用出来た際の相談役となれる様にしている。
- 社内行事や社内新聞によりコミュニケーションが取りやすく、楽しさを感じられる様にしている。



## サービス業

ワークショップで自由な意見交換を  
実施しています!

上野興産株式会社 社員数/64人(女性社員/19人)

### 女性活躍に関する課題(平成28年度:行動プラン策定時)と それらの課題に対する取組

#### 課題



- さまざまな社員が持つ個人の悩みや家庭などの問題について、相互理解が不足している。  
(役割、責任、家庭と仕事の優先度、仕事の取り組み方等のギャップ)



#### 着手した取組



- 男女別に、自由に意見を交換するワークショップを開催。人事部門の協力を得て実施したため部門や役職が偏らず参加でき、就業時間内での開催ができた。
- 社内報に2度にわたり取組を掲載し、グループ社員に周知した。



これから  
取り組んで  
いきたいこと

- 1 新たに見つけた課題は、「社員のさまざまな働き方についての相互理解、意識向上」。
- 2 継続した意識づけが大切なので、ワークショップを引き続き行っていく方向で検討している。

## サービス業

業務の  
「見える化」で  
効率をUPしました!

公益財団法人  
横浜市男女共同参画推進協会  
社員数/53人(女性社員/50人)



### 女性活躍に関する課題(平成28年度:行動プラン策定時)とそれらの課題に対する取組

#### 課題



- シフト制のため、職員の急な休みや長期休暇の際に、市民サービス 水準を保つ工夫が必要である。
- しごともプライベートも大事にし、健康を維持しながら、能力開発 の機会を確保することが必要。

#### 着手した取組



- 業務マニュアルの意義を職員で共有し、マニュアル化が可能 な業務を洗い出した。業務改善プロジェクトを発足させ、取りまとめ役の職員を決めた。
- 各職員がそれぞれの担当業務のマニュアルを作成した。その過程 で、不要と思われる事務について、管理職と相談し、省略・簡略化した。
- ミーティングの実施回数を減らした。ミーティングでは、事業全体の共有化を図っている。定時退社を奨励した。
- 職員の超過勤務状況から、業務分担を見直した。

→ 業務マニュアルを作成・改善して、業務を見える化し、業務を効率化している途上である。

### これから取り組んでいきたいこと

さらなる効率化を進めてワーク・ライフ・バランスをより一層推進し、職員全員が健康で活気ある職場をつくりたい。

例えば...

- ① 職員の異動、退職時にマニュアルを活用し、引継ぎがよりスムーズに行えるようにする。
- ② さらに業務マニュアルを更新し、使い勝手をよくしていく。
- ③ 文書のフォーマット化をすすめ、業務効率を上げる。







女性活躍に関する課題<平成28年度:行動プラン策定時>とそれらの課題に対する取組

課題



- 女性管理職率が低い。
- 女性正社員率が低い。
- 男女ともに働きやすい職場環境の整備が必要。
- 活躍するロールモデルがない。

着手した取組



- 新人が会社に馴染めるように、現場で協力してフォローし合っている。
- 社内でプラザーと呼ぶ先輩社員(男女)を任命し、身近で新人をフォローする体制をとっているが、新たに2017年から月次で報告書を人事と上司に提出し、新人の状況を3者で細かく把握して対応している。

これから取り組んでいきたいこと

- 1 現在、総合職の女性社員割合は少ないが、女性の採用を増やしているので、今後は更に育児と仕事の両立支援および安心して育休を取れるような組織づくりが課題となる。

例えば...

人員の多くが所属する生産部門(工場)で活躍する女性が増えると考えられる為、シフト制の勤務形態で育児と仕事を両立できるように支援する工夫が必要となる。

- 2 女性管理職については、現在課長職が4人のみ。ロールモデルが少ないことが課題なので対策を講じたい。



女性活躍に関する課題<平成28年度:行動プラン策定時>とそれらの課題に対する取組

課題



- 女性エンジニアとしてのロールモデルが少ない。
- ビジネスの特性上、常駐先での仕事が多いなど自社で出来る対応には限界がある。
- ワーク・ライフ・バランスへの柔軟な対応ができる職種が限られている。

着手した取組



- 若い社員を対象に、「自立」をテーマに研修を実施した。
- リーダーとなることを意識してほしい社員を、横浜市男女共同参画推進協会が実施している女性のリーダーシップ開発プログラムに派遣。
- お客様先に常駐が必要なビジネス以外へ事業をシフトすることで、時短勤務などワーク・ライフ・バランスへの柔軟な対応を自社内で推進している。

これから取り組んでいきたいこと

研修を実施したところ、20代前半はライフイベントの話にまだ現実味を感じておらず、20代後半は自分の可能性にブレーキをかけ、リーダーシップを発揮しようとする傾向があった。(背景として、専業主婦への憧れや結婚したら退社という古い固定観念が影響を与えているように見える。)

→ このように「自立」というテーマは重すぎて若い社員には受け入れにくかったことから、今後は別のアプローチによる研修を検討していきたい。



## ホテル業

### 管理職育成研修を継続的に実施しています！

株式会社横浜グランドインターコンチネンタルホテル  
社員数／513人(女性社員／222人)



#### 女性活躍に関する課題(平成28年度:行動プラン策定時)とそれらの課題に対する取組

##### 課題



- 女性社員数は男性社員とほぼ同数だが、女性社員の平均勤続年数は男性の勤続年数の約半分に留まっている。
- 会社として女性が長く働くことには前向きであるが、出産前に退職せざるを得ないケースもある。
- 育休後の復帰にあたって、夜勤やシフト制勤務の対応が難しい。
- 管理職(部門長)に占める女性社員の割合が少ない。(25名中、女性3名)

##### 着手した取組



- 全3回の**管理職育成研修**を平成29年11月から開始。  
(30代前後の女性管理職候補が対象)  
12月の2日間で第1回研修内容のフォローを含む個別セッションを行い、その後、1月の第2回研修、2月の第3回研修と継続。

→ **個別セッションの都度、講師の方との振り返りを行い進捗と個々の状況を確認。**

#### これから取り組んでいきたいこと

- 1 妊娠中の社員が、**母体保護の為パートタイマーへ身分を変更。**

**就業日数や時間を社員の所定よりも少なくし勤務。**

(その後、産前休暇を取得前に退職)

→ 今後、同様の身分変更を希望した場合、休業からの復帰後に正社員へ戻ることのできる制度を検討中。

- 2 平成30年には、部門長向けの**マネージメント研修**を予定。

**管理職育成研修受講者は男女問わず選出していく。**

(階層別研修や育児休業復帰者向けの研修も実施検討中。)

## 建設業

### 環境を整備して、社員間の良い雰囲気作りを進めています！

株式会社栄港建設 社員数／29人(女性社員／9人)



#### 女性活躍に関する課題(平成28年度:行動プラン策定時)とそれらの課題に対する取組

##### 課題



- 社則として産休・育休等整備されつつあるが、各個人の意識には根付いておらず、音と同じようなまの働き方になっている。(男性の育休・介護休は取得しにくいなど)
- トイレが男女共同使用となっているなど、**環境が整備されていない面がある。**
- 時短社員は仕事の振り方が難しく、仕事を誰かに頼むのが申し訳ないという悩みを抱える一方、フォローする側もフォローの仕方を模索しているなど、**体制整備が発展途上段階にある。**

##### 着手した取組



- 新社屋に男女別のトイレを整備。
- 和室スペースを設置し、育休中の社員やお客様が子どもを連れてきた際には**保育スペースとして活用。**(授乳・おむつ替え・昼寝・キッズスペース)
- キッチン及び多目的ホールを利用してセミナーなどを開催している。
- 行動プランを策定したこともあり、テレワークを開始。**時短勤務の女性社員など、週何日はテレワーク、残りは通常出勤など、組み合わせることで、育児負担の軽減を試みる。**
- キッチンを整備しており、男性社員が皆のお昼ご飯を作ることもある。

→ **社員間で良い雰囲気を作りつつ、個々人の意識を変えていくことにもつながっている。時短社員との交流の場にもなっている。**

#### これから取り組んでいきたいこと

- 1 男性の育休については、まだ制度を活用するようなケースは出ていないが、**介護に関する問題も生じつつあるため、社員に制度の理解を促し、活用できるようにしていく必要がある。**

- 2 平成30年春からテレワークを利用予定の**女性社員と打合せを進めなければならない。**

→ 保育園に入園できるかどうかによっても状況が変わるので、働き方を一緒に模索していく。

