

株式会社ハヤブサドットコム

【企業概要】

住所：〒321-0106 宇都宮市上横田町 853
TEL：028-659-8823
URL：https://www.hayabusa.com/

創業：1960年8月
従業員数：354名（男性：159名、女性195名）
事業内容：移動体通信事業、自動車電装品事業



◎取組までの経緯を教えてください。

弊社では以前、出産や育児を理由として優秀な女性社員が退職することが多くありました。退職を防ぐため、「働きやすい職場環境づくり」にトップ自ら率先して取り組み、「周囲の理解＝『お互い様』の心が重要であること」を社員に伝え続けるとともに、育児をしながら働ける環境を整備しようと社内託児所の設置と短時間正社員制度を導入しました。その結果、出産や育児を理由とする退職も減り、働きやすい職場環境づくりに向けた意識改革が進みました。

◎今後の目標や課題はありますか？

- ◆ 有給休暇取得率向上及び時間外労働の削減にこれまで以上に取り組むなど、今後も働きやすい職場環境整備に力を入れていきます。
- ◆ 子育てサポート企業として「くるみん」認定を、女性が活躍しやすい職場づくりに積極的な企業として「えるぼし」認定を目指します。
- ◆ 障がい者雇用を促進することにより、困った時は助け合う「お互い様」の職場風土をより一層根付かせ、誰もが生き生きと働くことができる企業を目指します。

◎具体的な取組を教えてください。

- ◆ 短時間正社員制度を利用する女性社員も管理職に登用するなど、柔軟なスタンスで女性社員のキャリアアップを推進しています。
- ◆ 社員の仕事と育児の両立を支援するため、社内託児所を設置するとともに、法定を上回る短時間正社員制度（子が中学校就学の始期に達するまで利用可能）を導入しています。
- ◆ 育児休業給付金と賃金との差額を補填する制度を導入し、休業中の所得減を懸念する男性社員の育児休業取得を後押ししています。
- ◆ 産休・育児休業中の女性社員のための「ママ交流会」を定期的開催しています。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆ 女性社員の管理職への積極的な登用により、現在は管理職（副店長以上）の4割近くが女性となりました。
- ◆ 社内託児所や短時間正社員制度により仕事と育児を両立しやすくなり、直近3年の育児休業後の女性社員の職場復帰率は100%です。
- ◆ 男性社員も育児休業が取得しやすい環境となり、「育児休業取得者＝1名」の実績を挙げています。
- ◆ 同じ子育て中の女性社員ならではの情報交換や悩み相談ができる「ママ交流会」は好評を得ており、育児休業中の女性社員の不安払拭に成果を上げています。



「男女生き生き企業」表彰企業の紹介



栃木県では、女性の活躍推進や働き方の見直しに積極的に取り組んでいる県内の企業等を「男女生き生き企業」として認定し、さらに認定を受けた企業等の中から優れた取組を行っている企業等を表彰しています。

平成30（2018）年度は、優秀賞として3企業を表彰しましたので御紹介します。



◎平成30（2018）年度「男女生き生き企業」表彰企業

<中小企業部門・優秀賞>

- ジョイコム株式会社（宇都宮市）
- HAMA TEC株式会社（宇都宮市）
- 株式会社ハヤブサドットコム（宇都宮市）

★「男女生き生き企業」認定制度

女性の活躍推進や働き方の見直しに積極的に取り組み、誰もがいきいきと働けることを目指している企業等を「男女生き生き企業」として認定します。

- 申請要件
 - 栃木県内に所在する企業等のうち、次に掲げる要件を全て満たすもの。
 - ・ 「とちぎ女性活躍応援団」の登録団体であること
 - ・ 「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」の登録を行っていること
 - ・ 「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」において登録した内容のうち、実践した項目があること
 - ・ 重大な労働関係法規（労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法等）違反をしていないこと
 - ・ 暴力団又は暴力団員と密接な関係を有しないこと
- 認定基準
 - 「トップの意思表示」「管理職及び社員への普及・啓発、社内の推進体制整備」「女性の活躍推進」「育児・介護等と仕事との両立支援」「多様な働き方への配慮」に関する認定項目30項目のうち、一定数の項目に該当すること
- 受付時期 随時

★「男女生き生き企業」表彰（コンテスト）

「男女生き生き企業」として認定を受けている企業等の中から、優れた取組を公募し、企業規模別に表彰します。

※平成31（2019）年度は4月下旬頃から募集開始予定

ジョイコム株式会社

【企業概要】

住所：〒321-0118 宇都宮市インターパーク 2-14-10
TEL：028-657-8880
URL：http://joycom.co.jp/

創業：1994年6月9日
従業員数：56名（男性：15名、女性40名）
事業内容：通信機器販売事業、業務支援ソフト企画・販売事業



◎具体的な取組を教えてください。

- ◆ 男女の区別なく社員の能力開発・キャリアアップを促進するため、外部研修助成制度を導入しています。
- ◆ 法定を上回る育児休業制度（最大で子が満3歳になるまで取得可能）を整備しています。
- ◆ 法定を上回る育児短時間勤務制度（養育する子が小学校3年生まで利用可能、小学校就学前までは最大で勤務時間の4時間短縮が可能）を整備しています。
- ◆ 育児休業取得者に対して休業中や復職前に育児休業経験のある担当者が面談を実施するなど、円滑な復職に向けた支援を行っています。

◎取組までの経緯を教えてください。

弊社では、1994年の創業間もない頃は、求人募集を行うものの多くの応募者は望めない状況であり、「人材は育てるもの」という考えに基づき、縁あって採用となった社員に対しては、能力開発のための研修受講等を積極的に促し、性別・年齢の区別なく一人一人の持つ個性を生かした人材登用を図ってきました。

そうしたスタンスで男女の区別なく人材登用を行っていき過程で、女性社員が結婚、出産を理由にやむを得ず退職していくという問題に直面したため、解決する方法の一つとして、結婚、出産を経ても働き続けられる環境づくりを目指し、会社としてできることに取り組んできました。

◎今後の目標や課題はありますか？

- ◆ 社員の働き方改革を進めるため、年次有給休暇取得率＝7割（直近では6割弱）を目指します。
- ◆ 少子高齢化が進む中で、引き続き弊社ができる社員のための育児支援、介護支援に取り組んでいきます。
- ◆ 今後、弊社におけるワークライフバランスを実現するためには、さらなる雇用の拡大及び業務の改革が課題であり、積極的に取り組んでいきます。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆ 多くの女性社員が助成制度を活用して積極的に研修を受講しており、現在は管理職（リーダー職以上）の半数近くが女性となりました。
- ◆ これまでの育児休業取得実績は7名（延べ10回）、現在も育児休業中の社員が1名、産休中で育児休業取得予定の社員が2名います。
- ◆ 出産後も継続して働くことができる環境づくりの成果により、育児休業後はほとんどの社員が復職しています。
- ◆ 同じ経験のある女性担当者が面談を行う体制としたことにより、育児休業取得者が気兼ねなく悩み相談ができ、不安なく復職できる環境が整いました。



HAMA TEC株式会社

【企業概要】

住所：〒321-0982 宇都宮市御幸ヶ原町 32-4
TEL：028-680-7787
URL：http://www.hamayatec.co.jp

創業：2009年7月15日
従業員数：41名（男性：38名、女性3名）
事業内容：金属製品製造業



◎具体的な取組を教えてください。

- ◆ 女性管理職割合の具体的な目標を設定し、各々の意向に応じた研修を行うなど、女性管理職の育成に向けて計画的な取組を進めています。
- ◆ 国の助成制度を有効に活用し、育児休業取得者の円滑な職場復帰や社員の仕事と介護の両立を支援する体制を整備しています。
- ◆ 有給休暇の“見える化”を図るために給与明細に取得日数及び残日数を明示するなど、独自の取組により有給休暇取得を奨励しています。
- ◆ 残業申請書による事前申請及びノー残業デー（毎週水曜日と給料日に設定）の徹底により、時間外労働の削減を図っています。

◎取組までの経緯を教えてください。

弊社では、2015年に、創業以来初めて女性社員から産休及び育休の申請がありました。社員の9割以上が男性である弊社にとっては前例が無いことでしたが、この産休・育休申請をきっかけに、仕事を続けられるか、スムーズに育休復帰できるか、仕事と家庭の両立ができるかと悩む女性社員の不安を払拭するために何ができるかを会社全体を巻き込んで考えるようになりました。その結果、人手不足の状況下における人材確保対策の側面も含め、子どもを持つ女性社員だけでなく、優秀な女性社員や、様々なライフステージを迎える社員が安心して仕事を続けられるような応援体制を整えることができました。

◎今後の目標や課題はありますか？

- ◆ まだ女性社員が少ないため、今後は女性の優秀な人材の採用により力を入れて取り組んでいきます。
- ◆ 「子育てサポート企業」として厚生労働省の「くるみん」の認定を目指します。
- ◆ これまで前例のない男性社員の育児休業取得を促すため、対象となる男性社員をバックアップできる環境を整備していきます。
- ◆ 今後も、女性社員に限らず男性社員の育児・介護と仕事の両立も支援することにより、男女共に生き生きと活躍できる企業を目指します。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆ 2018年に初の女性管理職（課長）が誕生したことにより、女性管理職割合が25%となり、目標の「20%以上」を達成しました。
- ◆ 育児休業取得者の復帰後の仕事と家庭の両立や介護を抱える社員の仕事との両立に対して周囲の理解がある職場環境づくりが進みました。
- ◆ 有給休暇の“見える化”により積極的な取得に向けた社員の意識改革が進み、1人あたり取得日数が前年比で2年連続増加しました。
- ◆ 「無駄な残業はしない」という職場風土が定着し、1人あたり時間外労働時間が2年連続で減少しました。

