

# 「女性の大活躍推進フォーラム・パネルディスカッション」 当社の福島裕充社長がパネラーで参加

## 1. フォーラム開催主旨

女性活躍の取り組みにより、働きやすい職場づくり、企業の競争力向上を目指すことを目的に、「女性の大活躍推進フォーラム」が「女性の大活躍推進佐賀県会議」と「佐賀県」の主催で開催された。

## 2. 開催日時・場所等

日 時：平成 27 年 7 月 14 日（火） 午後 1 時 30 分～5 時  
場 所：県立男女共同参画センター（アバンセ）  
主催者：女性の大活躍推進佐賀県会議、佐賀県  
（事務局：佐賀県男女共同参画・県民協働課）  
参加者：約 300 名

## 3. フォーラム概要

◇小室淑恵氏（株式会社 ワーク・ライフバランス代表取締役社長）  
講演会 演題：経営戦略としての女性活躍 ～多様な人材の活躍できる働き方へ～

◇パネルディスカッション  
テーマ：経営戦略としての“女性活躍推進”佐賀県.ver

コーディネーター：上野 景三氏（アバンセ事業統括）

パネラー：

女性の大活躍推進佐賀県会議共同代表 石丸純子氏

佐賀県 知事 山口祥義氏

株式会社佐賀共栄銀行 人事部長 岩永妙子氏

医療法人源勇会 事務局長 枝國五雄氏

西日本総合コンサルタント株式会社 代表取締役 福島裕充

◇決意表明

女性に大活躍推進佐賀会議共同代表 内田 健 氏

佐賀県知事 山口 祥義 氏

当社から『事例紹介パネラーとして、代表取締役の福島裕充』が、当社の取組状況と効果等について発表しました。

## パネルディスカッション 写真

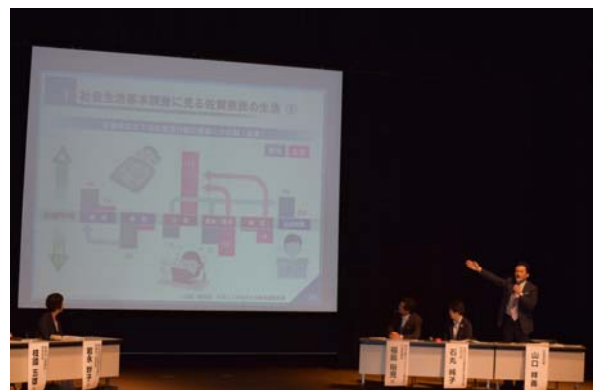
テーマ：経営戦略としての“女性活躍推進” 佐賀県.ver



写真左から、上野景三氏、枝国五雄氏、岩永妙子氏



写真右から山口佐賀県知事、石丸純子氏、  
福島裕充



## 女性の大活躍推進フォーラムの当社・参加メンバー写真



「女性の大活躍推進佐賀県会議」、「佐賀県」主催  
女性の大活躍推進フォーラム

### 事例パネルディスカッション

【パネラー：西日本総合コンサルタント(株)・代表取締役 福島裕充の発言要旨】

#### Q1. 会社の概要や女性活躍促進の実施概要について

- ・当社は、総合建設コンサルタン企業として、1971年（昭和46年）の創業から45年目の歴史を重ね、一貫して社会資本整備のために設計、測量、地盤調査、補償、情報処理等の建設コンサルティング業務を通じて、今日まで地域貢献に努めています。
- ・役員・社員数は49名でそのうち、約2割の9名が女性社員です。
- ・また、働く社員の職場環境づくりに重点をおき、働きやすい職場風土改革、健康増進、ワークライフ・バランスを推進し、魅力ある職場の実現に向けて取り組んでいます。

- ・平成 24 年度には、佐賀県雇用労働課から「ワークライフ・バランス推進モデル企業」に選定され、平成 25 年度も、子育てしやすい職場環境整備推進のための「パパ・ママ“ファイティンサポート事業所”として選定されるなど、継続してワークライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

## Q2. 女性活躍に向けた具体的な取組事例、その効果の紹介について

(具体的な取り組み)

- ・子供の行事等（保育園、学校、授業参観、PTA・地域活動など）のための休暇取得を推進し、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の積極的な取り組み。
- ・子の看護休暇（1名5日間）の時間単位取得と、対象範囲を小学校6年生（従来、3年生）まで拡大し、働きやすい職場環境の取り組み（子の看護休暇・特別休暇簿の整備）。また、同様に介護休暇・特別休暇簿の整備を行って、社員の職業意識の高揚を図っていく取り組み。
- ・ゆとりチャレンジ宣言チラシ（毎月第3水曜日をノー残業デイ、家庭サービスデイ）を社屋内及び社内イントラ掲示、社内アナウンスを行い、社員の家族のふれあいの時間を増やす取り組み。
- ・女性土木技術者（平成 25 年 4 月採用、佐賀大学大学院・工学系都市工学専攻）の新規採用。
- ・平成 27 年 4 月高卒採用に女性社員を増（当初 1 名入社予定を、2 名採用入社）。
- ・女性役職者の増加（平成 22 年度当時、役職者 1 名（係長）を平成 27 年度に 5 名（課長 1、副課長 1、主任 3））。

(効果)

- ・働きやすい職場風土、職場環境づくりによるワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）の推進が図られた。
- ・社員の意識高揚、女性社員の仕事に対する自覚と責任、スキルアップなど、業務の能率アップが図られた。

## Q3. 取組を進めるようになったきっかけについて

- ・ワークライフバランス推進以前は、有給休暇も取りづらい状況であったがワークライフバランスを進めることによって、有給休暇の活用が図られます。特に、1 時間単位の有給取得を行っており、社員も効率的に有給休暇を取得しています。
- ・子の看護休暇、介護休暇等も、従来、有給休暇での取得が行われていましたが、特別休暇簿（看護、介護、ボランティア）を作成整備したことによって、積極的に特別休暇を活用しています。また、子の看護休暇を小学 3 年生から小学 6 年生まで、拡大したことによって労働意識等の高揚が図られています。

(取り組まなかった場合)

- ・ワークライフ・バランスに取り組まなかった場合、業務能率の低下、女性社員の退職、新卒・新規社員の応募が少ないなど、魅力ある職場環境の構築ができなかったと思われます。

#### Q4. 女性活躍を推進するに当たって、問題点について

- ・特に問題等はなかったが、まずは、役職員が率先しての社内で職場風土改革づくりのための会議、アンケート、話し合いなど、コンセンサスづくりが必要であった。
- ・契機、きっかけは、平成 21～22 年度に 21 世紀職業財団から「職場風土改革促進実施事業主」の指定を受け、社員アンケート調査や、職場風土改革に取り組み、社員の健康増進、ワークライフバランス（仕事と家庭の両立支援）の推進し、魅力ある職場の実現に向けて実践を図ることができました。
  - ・職場風土改革・男性の育児参加等の社員アンケート
  - ・管理職層のワークライフバランスセミナーへの参加
  - ・職場風土改革取り組みの公表（ホームページ、社外会議・セミナー、社内イントラなど）
  - ・ノー残業デイ、ゆとり宣言の設定
  - ・年次有給休暇の時間単位の取得

(効果)

- ・ワーク・ライフバランスを取り組みによって、業務能率の向上、魅力ある職場環境の構築ができた。

#### Q5. 「佐賀だから出来た」という、地域の特性、佐賀ならではの特徴的な取組について

- ・毎年の社員旅行（1泊2日か2泊3日）、会社創立記念日イベント（グランドゴルフなど）、会社花見昼食会、忘年会など、会社行事に女性も含めて、ほぼ全社員の参加を頂き開催しています。社員の協力に感謝しています。
- ・佐賀の場合、子育てについては、3世代同居や、近隣に祖父・祖母がおられるなど、突発的な病気、出来事について、協力が得られやすいことで、子育てがやりやすい環境ができている。（当社の社員も同様なケースが多い）

#### Q6. 女性活躍の必要性について

- ・女性のスキルアップを図ることは、業務の能率アップなど、会社経営のための財産、必要不可欠であり、  
今後も、いろんな情報収集を行い、職場風土改革ワークライフバランスの推進を継続していきたい。