

会社	会社名	東北電化工業(株)		
概要	従業員数	343	業種	建設業（電気設備工事業）

1. ねらい

電気設備工事業という業種柄、女性社員の比率が少ないが、今後、少子高齢化が進行する状況から、経営トップの方針として女性の能力活用の積極的推進を打ち出し、女性の採用拡大、資格取得を支援した上での技術職への職域拡大に取り組んでいる。また、公正な人事制度を導入し、女性の管理職登用を推進。所定外労働時間削減のため、経験の浅い社員でも仕事の手順が分かるように「業務フロー」の作成や、会議運営方法の見直し等「生産性向上を目指した社内プロジェクト」に取り組んでいる。

2. 施策内容

(1) 職場の意識改革や働き方の見直し

- ①人事評価制度の見直しと研修：「新人事（付加価値報酬）制度」の導入（2005年～）「評価研修・評価者研修」の実施（2005年～）
- ②女性の能力活用：女性の「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」推進（2006年～）
- ③教育機会の均等：「第二種電気工事士など国家資格取得対策研修」の実施（2008年～）
- ④管理職の意識改革：「管理職マネジメント研修」の導入・対象者拡大（2005年～）
- ⑤年次有給休暇の取得促進：「計画年休制度（連続2日間/年・2回）」の導入（2008年～）
- ⑥過重労働対象者に対するフォローと時間外労働に対する企業内の意識啓発：「過重労働対象者に対する保健指導対応」（2007年～）
- ⑦非効率業務の排除による所定外労働時間削減：「生産性向上を目指した社内プロジェクトの推進」（2008年～）、「女子社員によるお茶出し廃止」など（2008年～）
- ⑧ノー残業デーの導入（2010年～）

(2) 仕事と生活の両立のための環境整備及び制度活用

- ①“メリハリ”のある職場環境づくり：「誕生日休暇」制度の導入（1995年～）、「リフレッシュ休暇（勤続年数に準じた特別報奨）」制度の導入（2008年～）
- ②社員の健康管理：「血圧測定の義務化（1回/月）」（1996年～）
- ③メンタルヘルスへの対応：「産業医による健康相談（1回/月）」の開催（2007年～）、「管理職メンタルヘルス研修」の開催（2012年～）
- ④育児・介護休業制度のスムーズな運用：PCによるケース別申請手続き閲覧（2010年～）

(3) 従業員の自己実現や地域におけるワーク・ライフ・バランスの推進

- ①体験学習やインターンシップの実施：「小中高校生の職場見学・職場体験」受け入れ（2005年～）
- ②社外講師の引き受け：「高校進路ガイダンス・社会人マナー研修」の講師（2006年～）
- ③社員の国家資格取得奨励・支援：「自己啓発奨励金制度」の導入（2005年～）
- ④県民の子育て支援：「県内5つの児童養護施設への illumination の寄贈・無償工事・管理」（2007年～）
- ⑤労働行政推進への協力：雇用均等行政推進委員会での事例発表（2012年～）

3. 取組実績・効果

- ・人事制度の導入により、社員一人一人がより「価値創造」を念頭に置いた働き方を目指すようになった。結果、過去5年間（2010～2014年）の業績推移は大幅に増加した。特に（2010年=100とした場合）2014年度の受注件数において約4割アップ
- ・生産性向上プロジェクト等の効率化への取組みにより、社員一人一人に原価意識が芽生え、受注件数とともに大幅に業績が改善した。（2010年=100とした場合）2014年度の完成工事高は約6割アップ
- ・女性の採用拡大、職域拡大等、活躍推進の結果、女性社員数も38→43名うち女性技術社員も7→10名に増加した。
- ・上記の取組みが評価され、様々な賞を受賞する等、社会的な認知度が高まった。（例：2011年厚生労働省均等推進企業部門：2011年都道府県労働局長優良賞受賞、山形県男女いきいき・子育て応援宣言企業部門：2012年山形県ワーク・ライフ・バランス優良企業知事表彰受賞、山形いきいき子育て応援宣言企業：2013年優秀（ダイヤモンド）企業に認定等）