


仕事もプライベートも充実し、一人ひとりが柔軟に働ける会社を目指して

| | | |
|---------------------|---|--|
| 1 企業名 | (株)九州テン |  |
| 2 代表者 | 代表取締役社長 前田 一郎 | |
| 3 所在地 | 佐世保市小佐々町 葛籠278番地18 | |
| 4 業種 | 電子通信機器の設計、開発、製造、販売、保守 | |
| 5 男女別正社員数 | 男性： 483名 女性： 91名 | |
| 6 女性が働いている部門 | 全部門（管理部門、営業部門、品質保証部門、製造部門、開発部門、リペア部門、工事部門、保守部門） | |
| 7 女性活躍に取り組むきっかけ | 個人を尊重し、一人ひとりが柔軟に、長く働ける会社づくりを目指して様々な勤労政策を実施してきました。結果、性別を問わずそれぞれが活躍できる企業と評価頂ける会社になってきたと感じています。 | |
| 8 女性活躍の取組内容 | | |
| (1)女性社員の募集・新規採用 | <ul style="list-style-type: none"> 採用時、性別により職種を限定しておらず、公平・公正に評価しています。 賃金、福利厚生、各種制度等において全て男女同一としています。 説明会や工場見学時、会社HP内にて育児中の社員にコメントをもらい、仕事と家庭の両立について、柔軟な働き方が出来る職場だという事を発信しています。 | |
| (2)女性の職域拡大 | 制限を設けず、全ての職域で女性社員が活躍しています。また、格取得支援制度があり、受講料・旅費はもちろん、合格時には報奨金を支給し、社員一人ひとりのスキルアップ、チャレンジ意欲を支援しています。 | |
| (3)女性の管理職登用 | 昇格審査には男女問わずチャレンジが可能となっており、令和5年度は2名の女性社員が課長職へ昇格しました。昇格後も管理職研修や、月に1回昇格者が集まる会（人材育成や問題解決のプロセスを拾得。各自の活動報告を行う場）を開催し、継続的にフォローしています。 | |
| (4)継続就業 | 育児や介護、持病など様々な事情を抱えた従業員が継続して働く事が出来るよう、柔軟に働くことができる制度を整えています。 （病気の治療時、子の学校行事、家族の介護等に使える「積立休暇制度」/年休の時間単位取得制度/テレワーク制度/子どもの小学校入学までの「時短勤務制度」、再雇用嘱託員の「時短勤務制度」/退職した従業員に職場復帰の機会を提供する「カムバック制度」等） | |
| (5)労働環境整備・風土改善 | <p>就業管理指針ポスターを作成し、各事務所に掲示しています。（年休15日取得推進、水曜日No残業デー/誕生日休暇（年休とは別の特別休暇）5日連続取得推奨、3日連続取得必須）</p> <ul style="list-style-type: none"> 毎年2回全社会議内で各部門の取得状況を展開後、積極的に有休休暇を取得するよう促しています。 社内報や社内イントラネットで規定改定情報の配信や有休取得社員の声を掲載し、制度の利用を促しています。 Webによる各種相談窓口の設置（育児・介護、ハラスメント、不当差別、心とからだの健康問題、その他） | |
| (6)その他 | <ul style="list-style-type: none"> 健康診断採血時の検体でがん診断の補助的検査(腫瘍マーカー)を実施 健康診断受診時に子宮頸がん検診、乳がん健診を同時受診可 社内サークル活動支援（活動費の助成） 年齢別研修（35歳、45歳、55歳）の実施 | |
| 9 取組の結果・効果 | <p>女性管理職比率も継続的に伸長しており、目標を持った女性社員のモチベーションにつながっています。また、社内制度や有休取得者の声を周知する事で、育児休業取得や復職後の勤務（時短勤務や突発的なお休み等）への理解が高まった結果、2回3回と有休を取得する社員も多く在籍しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022年度有休取得：女性2名（100%）、男性7名（50%） 平均勤続年数：女性17.1年、男性16.6年（2023年12月時点） 定年後再雇用継続中の女性社員：3名（2023年12月時点。直近5年間再雇用率100%） ⇒中には、週休3日や時短勤務を選択する社員もあり、多様な働き方で活躍されています。 | |
| 10 女性従業員の女性活躍に係る"声" | 未就学児を2人育てています。1人目の育休は1歳3ヶ月になるまで取得した後、現業復帰させて頂きました。今春には、時短勤務が小学校入学までに延長されたので、これまでと変わらない生活ペースで仕事と育児の両立が出来ています。ワーク・ライフ・バランスの重要性を会社が発信してくれる事で、同僚の理解も得られ、助けてもらいながら安心して仕事が続けられています。また、年齢別研修では他部署の同い年（子育て世代）の方との交流が深められ、働くママとしての相談ができたり、コミュニケーションが活性化されて、仕事のモチベーションもアップしています。 | |
| 11 女性活躍に係るアピールポイント | <ul style="list-style-type: none"> Nびか五つ星認定企業 ながさきヘルシーアワード受賞 健康経営優良法人2023 地域未来牽引企業 | |