

株式会社 システムフォレスト

(熊本県人吉市) 常用労働者数：30名

情報通信業



クラウドサービスやIoTでコンサルティング等を行う

短時間でも効率的な働き方に工夫し、長く働ける会社に

女性が家庭の事情で働き方を限定せざるを得なかった今までの働き方を見直し、女性社員も安心してキャリアを積み重ねられ、能力を発揮できる会社になった。



設立年：2004年2月

常用労働者数：女性12名、男性18名

平均年齢：女性39.0歳、男性38.0歳

平均勤続年数：女性5.0年、男性4.0年

役職者における女性割合：

管理職(部長)25.0%(1名)

係長級(チームリーダー)62.5%(5名)

平均残業時間：9.3時間/月

有給休暇取得率：41.9%

育児休業取得率：

女性100%(1名)、男性該当者なし
(2018年12月時点)

事業内容：

クラウドコンサルティング事業

IoT事業

デジタルマーケティング事業

URL：

<https://www.systemforest.com/>



福岡オフィス
外観

女性活躍推進アドバイザーから

現場の社員から「自身の状況に合わせて働けるように、社長と会社を取り組んでくれているので安心」という話があった。女性が活躍できる土壌ができつつあることが伝わってきた。

【アドバイザー：西平 睦美】

女性活躍推進に取り組むきっかけと課題の分析

ライフステージが異なる女性社員が増え、女性のキャリア育成に着手

業務が恒常的に長時間労働になりがちな会社だったため、子育て中の女性社員は、短時間勤務の補助的な業務配置を希望し、バリバリ働いて責任あるポジションへ挑戦しようという傾向にはなかった。しかし、結婚退職した女性を再雇用し、家庭と両立しながら頑張る女性社員の優秀な能力をより経営に活かす環境と制度の充実が必要だと実感した。子育て中の女性社員が、限定的な仕事にのみ従事することなく責任ある仕事を任せられるような環境に変えられるように、アドバイザーに支援を依頼した。

一般事業主行動計画の概要

計画期間：2018年4月1日～2021年3月31日

現状と課題

人員構成に対して管理職に占める女性比率が低い。

目標

女性管理職を3年以内に2人増やす。

取組の内容

時間活用の工夫

子育て中の女性社員が一時的に短時間勤務となった場合でも継続的にキャリアを積めるように「短時間正社員制度」を導入した。

また、長時間労働で成果を上げるというこれまでの風土を変えるために、社員に目標管理を掲げてもらい、短時間でも効率的に仕事を進め、成果が上がるような仕組みに全社で変えていった。その方法として、当社の事業であるITを活用し、時間や場所に縛られない働き方を可能とした。

取組のポイント

IT活用で効率的な働き方に

「短時間正社員制度」を有効にするために、最大限ITを活用している。例えば、テレワーク制度を活用することで、突発的に子どもが熱を出しても、看病後、落ち着いた時間を見計らいながら仕事ができるようになった。また、離れた事業所同士での会議は日常的にネットを活用しているが、ただのネット会議ではなく、時短を考慮し、目的に応じた会議の予定時間をあらかじめ決めて実施している。また、オフィスにいらなくても出先で資料を作成し、細かな情報共有もできるように工夫している。

効果

短時間正社員制度の導入やテレワークの活用により、女性社員が継続して働くようになり、キャリアプランの設計がしやすくなった。