

# ～各受賞事業所の優れた取組を3つの視点で紹介します～

今後、県内の多くの企業や団体の皆様に男女共同参画や女性活躍の推進に取り組むきっかけや新たなヒントとして活用していただくため、優良事例を3つの視点でまとめ、ご紹介します。取組の詳細は各受賞事業所のページや動画も合わせて参考にご覧ください。

## 3つの視点

- ① 女性の採用・登用や職域拡大のための取組
- ② 職業生活と家庭生活等の両立を支援するための取組
- ③ 男女が共同して参画できる職場づくりに向けた取組



### 視点1

## 女性の採用・登用や職域拡大のための取組

### 女性の採用・登用

#### ☑ 女性が初めて取締役に就任し、エンゲージメント推進を担当

約70%を占める女性従業員に一層活躍してもらうため、管理職への登用を積極的に推進。取組開始から3年間で女性の管理職比率は30%から45%へ、所長職も4名から8名へと倍増しました。初の女性取締役も誕生し、産休・育休・復職などで相談しやすい環境を構築しています。



▶詳しくはP5 DSセルリアへ

#### ☑ 女性や資格保有者の雇用促進に向け、職場の動画配信等を活用して情報発信

介護業界で働くことを考えている女性や復職を検討している資格保有者に職場の声と姿を伝えるため、ホームページから動画を配信。情報発信を始めてからWeb経由での求人応募件数が2.6倍に。就業意欲が高い状態で事業所見学や面接を行うことも可能になっています。



▶詳しくはP5 DSセルリアへ

#### ☑ 様々な研修を通じて女性従業員の多様なキャリア形成をサポート

女性従業員が今後のキャリアプランについて考えるセミナーや女性従業員を部下に持つ管理職向けの研修に加え、県内の企業と異業種交流を推進。社内の意識調査では「高度な専門性の高い業務に就きたい」といった女性従業員の声が増えるなど、異業種交流が女性従業員の意識を変えるきっかけのひとつとなっています。



▶詳しくはP1 京葉瓦斯へ

### 女性の職域の拡大

#### ☑ 供給設備の維持管理部門など、従来男性のみの部署に女性を積極的に配置

これまで男性しか配置されていなかった供給設備の維持管理部門などへ、現場での活躍を希望する女性従業員を配置。同じ部署に複数人の女性従業員を配置することで相談し合える環境をつくるなど働きやすさにも配慮しながら、管理職に占める女性比率の向上を目指しています。▶詳しくはP1 京葉瓦斯へ



#### ☑ 工事現場に女性の技術職を初めて配置

性別にかかわらず適材適所で配属するという目標を掲げ、これまで男性のみだった工事現場に初めて女性従業員を配置。重いものは男性従業員が運ぶなどチーム全体でサポートしながら、作業後の片付けなど現場の環境改善において、女性ならではのアイデアが活かされています。



▶詳しくはP6 日本都市へ

### ワンポイントアドバイス※

女性従業員を管理職へ登用していくためには、女性の仕事経験を増やしたり、意識を変えたりすることが必要ですが、キーになるのは、女性従業員の上司(管理職)です。女性を対象とした研修とともに、管理職を対象とした研修を実施することが重要です。その点において京葉瓦斯様の事例が参考になります。研修の半年後や1年後に、実際に女性の部下を育成する中でどのような課題があったかを議論し、解決していくフォローアップ研修を実施するとさらによいでしょう。また、DSセルリア様では、経営層に女性が登用されることにより多様な視点が生まれ、より働きがいのある働きやすい職場づくりが加速しています。

京葉瓦斯様や日本都市様のように、男性のみの部署へ女性を配属する場合には、一人ではなく複数配置すると働きやすくなります。また、女性が配属されることで職場環境が改善されれば、男性も働きやすい職場になります。

※今回、公益財団法人21世紀職業財団からアドバイスをいただきました。

## 視点2 職業生活と家庭生活等の両立を支援するための取組

### 育休の取得促進

#### ☑ 従業員の意識向上により男性の育児休業取得率が大幅に向上

社内インターネットにおいて男性向け育児休業に関する情報を発信。理解が進むとともに取得者が増えることで、男性の育休取得率が大幅に向上しました。また、休業中の会社に関する情報などをつぶさに伝える連絡担当者を設定するなど、復職に向けた不安を払拭する取組を進めています。

▶詳しくはP1 京葉瓦斯へ



### 育休取得者の復帰支援

#### ☑ 「子ども参観日」を活用し、産休・育休中も職場の同僚と交流

親の働く姿を子どもに見てももらうための「DLファミリーデー（子ども参観日）」に、産休・育休中の従業員にも積極的な参加を呼びかけています。仲間とのふれあいは最高の気分転換になるとともに、スムーズに復職してもらうための情報交換の場としても役立っています。

▶詳しくはP3 大和リースへ



#### ☑ 育児休業取得者との密なコミュニケーションにより、復職への不安を払拭

社長自らが従業員との密なコミュニケーションを心がけ、アットホームな職場づくりを推進。育休中の従業員が研修や勉強会に参加したり、気分転換にラフに立ち寄ったりするなかで現場との接点が生まれ、空白を感じさせないスムーズな復職につながっています。

▶詳しくはP7 櫻想へ



### 育児・介護と仕事の両立

#### ☑ 従業員が無料で利用できる保育施設を事業所内に設置

従業員が育児と仕事を負担なく両立できるよう、同じ社屋の上層階に保育園と充実したカリキュラムを備える幼稚園を融合した「幼保園」を設立。看護師の在駐により病児保育を提供し、安心して子どもを預けながら仕事に集中できる環境を構築しています。

▶詳しくはP6 日本都市へ



#### ☑ 「子連れ勤務」OK! 事業所内が託児所のような環境に

「子育てを優先しながら働きたい」という従業員のために、子連れでの勤務を許可するだけでなく、お菓子やおもちゃを用意して事務所内を託児所のような環境に。仲間の従業員も積極的に子どもの世話を手伝い、まるで“実家”的な雰囲気を醸し出しています。

▶詳しくはP7 櫻想へ



#### ☑ 産業ケアマネジャーと提携し、介護の相談を気軽にできる環境へ

「これから必ず必要になる制度」と考え、従業員の仕事と介護との両立を支援する産業ケアマネジャーを導入。LINE・電話・オンライン・対面での個別相談に加え、介護に関するセミナーを定期的に開催し、働きながら介護をする従業員をサポートしています。

▶詳しくはP6 日本都市へ



### ワンポイントアドバイス※

男性が育児休業を取得しやすくなるためには、「男性も育児休業を取得するのがあたりまえ」という職場風土を醸成することが重要です。京葉瓦斯様では、インターネットで情報共有したり、連絡担当者を設けたりしています。

「忙しすぎて育児休業取得なんて無理」という職場では、逆転の発想で、育児休業取得をよい機会ととらえ、業務の見直しをするとよいでしょう。

育児休業中の労働者に対するフォローアップとして、休業中も定期的な連絡や相談の機会を設けることが重要です。定期的なメール配信を実施している企業が多い中、大和リース様と櫻想様では、リアルなコミュニケーションの場を設けている点が特徴的です。

育児・介護と仕事の両立は、これまで「仕事免除型」の取組が多く、キャリアアップをあきらめなくてはいけない状況になっていましたが、これからは「仕事(キャリア)支援型」の取組が必要です。日本都市様と櫻想様は、それぞれの企業に合ったやり方を工夫して支援しています。

※今回、公益財団法人21世紀職業財団からアドバイスをいただきました。



## 視点3 男女が共同して参画できる職場づくりに向けた取組

### 風通しの良い職場風土づくり

#### ☑ 若手従業員を中心とした「職場改善委員会」による働きやすい職場づくり

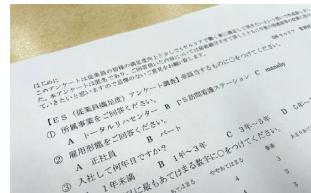
「みんなの力で日本一楽しい支店にしたい」という想いから、若手従業員が主体となった職場改善委員会を発足。委員会での発案からオフィスのフリーアドレス化、有線放送によるBGMの導入などが決まり、より楽しく、より働きやすい職場づくりに貢献しています。

#### ☑ 毎年の「従業員満足度アンケート」による職場改善と従業員へのフィードバックを実施

従業員の満足度を高めるために取り組み始めたアンケート。会社への意見や希望などを募り、有給休暇の取得率向上、職場の環境改善などにつなげています。アンケート実施前に比べ、離職率も20%から13%へと業界の水準を下回る数値へと改善しています。

▶詳しくはP3 大和リースへ

▶詳しくはP5 DSセルリアへ



### 多様なニーズに応える職場体制づくり

#### ☑ 「女性特有の身体や体調」の課題を職場全体で理解し、サポート

2022年に生理休暇を「M休暇」に改称し、より申請しやすい環境を構築しています。また、部門長が男性の場合は、女性リーダーが申請を仲介するといった配慮も。すべての女性従業員に女性特有の健康課題を相談しやすい環境を提供しています。

▶詳しくはP3 大和リースへ



#### ☑ 一人ひとりの事情に合わせ、希望する勤務シフトへフレキシブルに対応

従業員に少しでも長く働いてもらえるよう、一人ひとりの事情や都合に合わせて柔軟に対応。趣味を優先した勤務シフト、子連れでの勤務など従業員が理想とする働き方を叶えることで、人手不足が課題となっている介護業界にありながら高い定着率を維持しています。

▶詳しくはP7 櫻想へ



### ワンポイントアドバイス\*

委員会活動やアンケート調査を実施する企業は増えてきましたが、そこで提案されたことや改善希望を実現している企業はまだ少ない中、大和リース様とDSセルリア様は、実現して多くの効果をあげています。大和リース様では、若手の意見を、DSセルリア様では口に出して言いたい意見を反映することができます。委員会活動やアンケート調査の実施さえ難しい職場では、経営層が想いをメッセージとして発し、従業員と話すことから始められるといよいです。

女性の健康・体調や、希望する働き方は多様です。多様なニーズに応え、実践しているのが、大和リース様と櫻想様です。近年は、多様性推進をダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進ということが多くなってきましたが、それは、「エクイティ」=「一人ひとりの多様なニーズに応え、誰もが自分の能力を十分に発揮できるように課題を取り除いていくこと」が重要であると認識されてきたからです。

\*今回、公益財団法人21世紀職業財団からアドバイスをいただきました。

### 公益財団法人21世紀職業財団

男女雇用機会均等法施行年である1986年に設立された当財団はDEI推進とハラスメント防止を軸に、「あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら、健やかに働く環境を実現する」という理念の下、企業や自治体向け研修、会員制フォーラム、シンポジウム等を行う公益財団法人です。また社会変化に合わせたDEI推進等の課題や展望を研究し、企業や社会へ提言しています。これらの知見を活かした企業調査、コンサルティングも行っています。

