

千葉県  
知事賞

# 大和リース株式会社千葉支店

大和リース株式会社千葉支店では、全国の支店のなかで「いちばん楽しい支店にしよう」を合言葉に、誰もがいきいきと活躍できる職場づくりを推進。若手従業員が主体となった「千葉支店職場改善委員会」の運営をはじめ、より良い職場環境の構築に「全員参加」で取り組んでいます。

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うため、全社的に取り組んでいる「DLファミリーデー（子ども参観日）」。千葉支店では独自に、産休・育休中の従業員にも参加を促しています。職場から離れ孤独になりがちな従業員にとって、仲間とのふれあいは最高の気分転換に。また、スムーズに復職してもらうための情報交換に役立っています。参観日にはオフィス内で着ぐるみを着て子どもたちと接したり、千葉公園に出かけてボール遊びをしたりと、すべての従業員にとって非日常を楽しむ機会にもなっています。



全社的に取り組んでいる「DLファミリーデー（子ども参観日）」。千葉支店では、産休・育休中の従業員に参加を促している。

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



若手従業員が主体となっている「職場改善委員会」。従業員みんなが何でも言い合える職場づくりを目指している。

宮川支店長の「部署間の垣根を超えて何でも言い合える職場にしたい」「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（男性5名+女性5名）が主体となった「千葉支店職場改善委員会」を発足。従業員間のコミュニケーション活性化させるためのフリーアドレス\*、職場の雰囲気をやわらげる有線放送によるBGMの導入なども、同委員会の発案によるものです。さらには、役職や経歴にかかわらずお互いを「さん付け」で呼ぶ運動にも取り組み、風通しのいい職場づくりに努めています。

\*オフィス内に決められた席がなく、自由に場所を選んで仕事をする制度

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



女性特有の身体や体調の課題について、職場全体で理解しサポートする体制を整えています。たとえば、2022年に生理休暇を「M休暇\*\*」へ改称し、より申請しやすい環境を構築しました。とくに千葉支店は、女性管理職が初めて配置された部署があったこともあり、直近2年間で、申請者数が大幅に増えています。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。申請への心理的ハードルをさらに下げるとともに、すべての女性従業員へ女性特有の健康課題について相談しやすい環境を提供しています。

\*生理を意味するMenstruationの頭文字



生理休暇の名称を改めるとともに、女性リーダーが申請を仲介することで従業員の心理的ハードルを下げている。

事業概要 規格建築事業、流通建築リース事業等  
設立 昭和22年(1947年)  
代表 支店長 宮川聖  
所在地 千葉市中央区弁天1-5-1  
従業員数 72名  
※令和6年6月1日の応募書類提出時点

大和リース  
株式会社千葉支店  
動画はこちらから



Daiwa Lease  
大和リースグループ

## 受賞事業所インタビュー



### 大切なのは「全員参加」みんなの力でもっと楽しい職場に



#### Q1. 取組のきっかけは?

あるとき街中を歩いていると、建設現場でベテランが若手に怒鳴っている光景が目にいました。現場は危険が伴いますから厳しい注意や指導は致し方ないものの、それを見た人は「やっぱり建設業はそういう世界なんだ」と思ってしまうでしょう。そういったイメージを一掃するために、そして、千葉支店を全国の大和リースのなかで「いちばん楽しい支店」にするために、千葉支店職場改善委員会や、さん付け運動、DLファミリーデーに産休・育休中の従業員を呼ぶなど、和気あいあいとした職場づくりに「全員参加」で取り組んでいます。

#### Q2. 実施にあたり心がけていることは?

千葉支店職場改善委員会については管理職2名がオブザーバーとして参加していますが、若手従業員には遠慮なく自由にアイデアを出してもらうよう伝えています。また、さん付け運動は役職にかかわらずお互いをさん付けで呼ぶだけでなく、部下に用事があるときは上司から歩み寄るようにするなど、風通しのいい環境づくりを心がけています。さらに「女性のカラダ基礎知識セミナー」が本社からオンラインで発信されていますので、それらを通じて女性特有の健康課題への知見や理解を深めているところです。

#### Q3. これから目標は?

千葉支店は女性従業員の割合が40%近くにのぼり、女性管理職が初めて配置された部署もありました。我々が手がける仕事はショッピングセンターなどの商業施設や子どもたちが集まる公園など、どちらかといえば女性に利用されるケースの方が多い。だからこそ、女性の視点やアイデアを大切にしながら、建設の現場に取り入れていきたいと考えています。



規格建築第二  
営業所(民間担当)  
宮川  
まくら  
まい  
木村  
まい  
木村  
舞  
さん

### 職場のみんなと一緒に子育てをしている感覚

2023年に第1子が産まれ、産休・育休を取得しました。お休み中は孤独を感じてしまうことが多いなか、DLファミリーデーに説いていただけたことは大きな心の支えになりました。会社の仲間が私の子どもとフレンドリーに接してくれる姿を見たときは、職場のみんなと一緒に子育てをしている感覚に。先輩に育児や保育園のことを相談させてもらったり、同じチームのメンバーとコミュニケーションをとったりすることで、復職もしやすくなったような気がします。第2子がお腹にいるので復職はまだ先になりそうですが、今後もみなさんからフォローしていただきながら準備していきたいと考えています。

### ポイントは男女比50:50のメンバー構成

千葉支店職場改善委員会のメンバーは各部署から募った若手従業員10名とオブザーバーの管理職2名で構成され、コミュニティ班、レクリエーション班、DX班に分かれて運営しています。大切にしているのは、メンバーの男女比が50:50であること。女性の意見を積極的に取り入れており、たとえばオフィスにBGMを流すアイデアも女性メンバーからの提案です。自分のアイデアで職場がより改善されることは大きなやりがいにつながっています。これからも大和リースの支店のなかで「日本一楽しい支店」を目指して改善を重ねながら、従業員全員で力を合わせてより良い支店にしていきたいですね。



千葉支店管理部  
課長  
よしだ  
かずや  
吉永  
和也  
さん



千葉支店  
流通建築  
リース営業所  
営業課  
やまざき  
ようこ  
山崎  
洋子  
さん

### 従業員同士のつながりが強くなったことも恩恵

職場環境の改善に向けて合言葉になっているのが「全員参加」。これまで、委員会メンバー以外の声も大切にしながら改善を進めてきました。たとえばオフィスのBGMも支店全体のアンケートで決めていますし、新しい議題へのリクエストをいただくこともあります。そうした取組を通じて従業員同士のつながりが強くなり、上司や先輩に相談しやすい空気が生まれたことも委員会の恩恵を感じています。フリーアドレスを毎月シャッフルしたり、千葉県のプロスポーツチームをボランティアで支えたりと、新しいアイデアは尽きません。そのすべてに、楽しみながら取り組んでいきたいと思います。