



千葉県マスコットキャラクター
チーバくん

本書のデジタル版及び受賞事業所の
代表者や従業員へのインタビュー動画については、
こちらの県ホームページからご覧いただけます



1事業所3分程度

公益財団法人21世紀職業財団

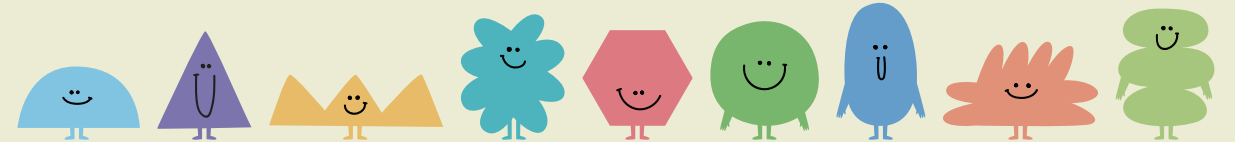
男女雇用機会均等法施行年である1986年に設立された当財団はDEI推進とハラスメント防止を軸に、「あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら、健やかに働ける環境を実現する」という理念の下、企業や自治体向け研修、会員制フォーラム、シンポジウム等を行う公益財団法人です。また社会変化に合わせたDEI推進等の課題や展望を研究し、企業や社会へ提言しています。これらの知見を活かした企業調査、コンサルティングも行っています。

発行:令和8年8月

千葉県総合企画部多様性社会推進課

千葉県 男女共同参画・ 多様性社会推進

事業所表彰



誰もが活躍できる社会のために、
今わたしたちにできること

千葉県では、男女が共に働きやすい環境づくりや
多様な人材が能力を発揮できる職場づくりに挑む県内事業所を表彰し、
優良事例として広く紹介することとしています。
この冊子が、誰もが自分らしく働ける職場づくりについて考え、
一歩踏み出すためのヒントとなることを期待しています。

令和7年度の受賞事業所
★★★

千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰

男女共同参画部門

🏆 千葉県知事賞「シーデージー情報システム株式会社」

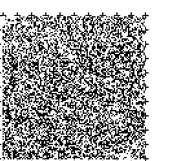
🏆 奨励賞「株式会社TOAシブル」

多様性社会推進部門

🏆 千葉県知事賞「アシザワ・ファインテック株式会社」
「株式会社京葉銀行」「株式会社成田エアポートテクノ」
「株式会社マミーマート生鮮市場TOP柏の薬店他県内22店舗」



この音声コードを
アプリで読み取ると、
書いてある内容が
読み上げられます





シーデーシー情報システム株式会社

SE(システムエンジニア)の仕事に対する不安や誤解を解消するため、女性SEの活躍を積極的に発信し、採用者に占める女性の比率を向上させています。また、従業員の育児・介護等の悩みに寄り添う相談窓口の設置、両立支援制度の拡充、リモート勤務の推奨やハラスメント対策の徹底など、多方面から働きやすい環境づくりを追求しています。

動画はこちらから



事業概要

情報処理サービス業

設立

昭和43年(1968年)

代表

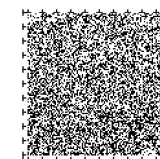
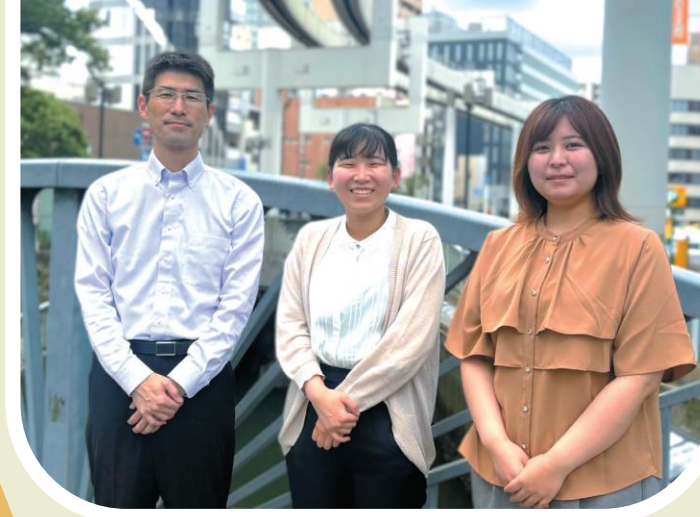
代表取締役 音田 昌利

所在地

千葉県千葉市中央区本千葉町4-3

従業員数

153名



採用拡大



女性SEの活躍をPRし、採用者に占める女性比率が向上

会社説明会で女性SEにスピーチをしてもらったり、女性の積極採用に関するポスターを掲示したり、自社のホームページ上で女性SEの活躍する姿を発信したりすることで、SE職をはじめとした正社員採用者における女性比率が向上。さらには、従業員全体に占める女性の割合や女性の管理職比率が業界の水準を大きく上回っています。



両立支援



従業員の「声」を拾い上げ、両立支援制度を充実

従業員の育児・介護等の悩みに寄り添う相談窓口を設置し、メール、対面、Web面談などさまざまなツールを用いたきめ細かい対応を実現。相談により離職を防いだケースもあります。また「子どもの成長に合わせて働き方を選びたい」「子どもの都合で有給休暇をすぐに使い切ってしまう」といった従業員の声をもとに、時短勤務制度の対象となる子の年齢の引き上げや、時間単位休暇制度を設けるなど、両立支援制度の充実を図っています。

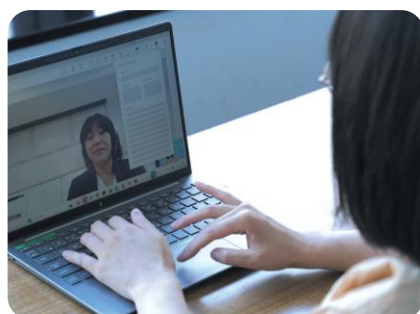


職場環境づくり



リモート勤務を促進するとともにハラスメント対策を徹底

在宅勤務や在宅勤務手当制度を導入し、フルリモート勤務者が3倍と大きく増加。また、時間単位休暇制度の導入により、子育て世代の従業員等のプライベート時間の確保等につながっています。さらには、ハラスメントに関する従業員向けアンケートや研修実施のほか、月次のミニテストを実施するなど、ハラスメント防止対策に積極的に取り組んでいます。



受賞事業所インタビュー

Award Recipient Interview

その年から20~30名もの女性がSE職に応募してくれました。

人事部長 佐伯 由香氏



Q1 女性SEの活躍を発信する理由は?

SEは性別にかかわらず活躍できることを「当たり前のこと」と受け止めてほしかったからです。「男性しか活躍できないのでは」「理系じゃないと難しそう」と考えている学生が多いので、少しでも応募のハードルを下げためのアイデアでした。今まで女性の応募はほとんどありませんでしたが、その年から20~30名もの女性がSE職に応募してくれました。

Q2 女性リーダーが増えたことによる変化は?

意思決定に女性目線が加わったことで、組織の視野が広がったように感じています。たとえば育児中の女性であれば、生活に根ざした視点での意見を発信できますからね。今までになかった視点と意見が出てくることで議論の幅が広がる——そういったところに好影響が出ているように感じます。

Q3 育児・介護等の相談窓口の具体的な効果は?

社員の困りごとは、最終的には会社のコストになって返ってくると考えています。働きにくければ離職も進みますし、メンタルに不調をきたす従業員も増えてきます。だからこそ、早めに相談していただき、早めに解決する。そんな環境を構築できたのではないのでしょうか。

社員の声

Employee Voices



Voice 01

「あの人のように」と思ってもらえるロールモデルに

ソリューションデリバリー部 関さん



今後は技術力をさらに高めながら、周りから信頼されるエンジニアになることを目標としています。今すぐに大きなリーダー役を担うというよりも、困ったときに相談しやすい存在、あの人のように働き続けたいと思ってもらえるようなロールモデルになれたらうれしく思います。

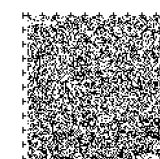
Voice 02

チャットツールやWEB会議のツールで気軽に相談

人事部 山谷さん



コロナ禍により会社からリモートワークを推奨されることになったことが、フルリモート勤務を始めたきっかけです。チャットツールやWEB会議のツールを使いながら困ったときは気軽に相談できますので、顔を合わせる必要がなくても特に困ることはないのかなと思っています。





株式会社 TOA シブル

再資源化事業と環境保全事業の二本柱により、サステナブルな社会の実現に貢献する同社。男性の割合が圧倒的に高い業界において、令和6年度に初めて生え抜きの女性従業員を役員に登用。オフィス環境の美化、休暇制度の見直しなど、女性が安心して働ける環境づくりを積極的に推進している。

動画はこちらから



事業概要

産業廃棄物処理業、製造業

設立

昭和43年(1968年)

代表

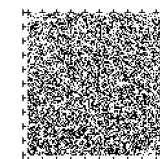
代表取締役社長(兼)CEO 安池 慎一郎

所在地

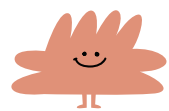
八千代市上高野1728-5

従業員数

112名



職域拡大



社内でキャリアを積み重ねてきた女性従業員が初めて役員に就任

男性の割合が多い製造業において女性を積極的に採用し、工場や運輸部門でも女性が安心して働ける環境づくりを推進しています。令和6年度には、社内でキャリアを積み重ねてきた従業員が初めて常勤監査役として就任するなど、女性登用や職域拡大に積極的に取り組んでいます。



両立支援



仕事と家庭生活等を両立させるためのさまざまな支援制度

従来は無給扱いだった子どもの看護休暇や親の介護休暇を、令和6年度から有給扱いに変更。これらの制度における従業員の休暇取得人数が大幅に増加しています。さらに、時間単位での有給休暇取得を可能とするなど、仕事と家庭生活等を両立させるためのさまざまな支援制度を拡充。従業員へ積極的な利用を促し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っています。



職場環境づくり



性別や部署を超えたコミュニケーションを創出

社内にサステナビリティ推進委員会を設置し、CSR活動や従業員のエンゲージメント向上活動を実施。職場環境の改善のほか、仕事での接点の少ない従業員同士の性別や部署を超えたコミュニケーションを創出。そのような人と人とのつながりを積み重ねていく中で、自然と従業員間の信頼関係が構築されていく環境を実現しています。



受賞事業所インタビュー

Award Recipient Interview

女性役員の就任は新たなロールモデルを示す出来事でした。

代表取締役 安池 慎一郎 氏



Q1 取組のきっかけは？

当社の事業は男性の割合が非常に多い職種です。その中で女性採用に踏み切ったのは、多様な視点を持つ人材が組織の力になると考えたからです。女性採用はその一環であり、組織を強くするための経営戦略の一つでした。今回、女性社員が役員に就任したということは、社内にとって一つのメッセージになったと思っています。性別や部署にかかわらずキャリアを築けるという、具体的なロールモデルを示す出来事でした。

Q2 社内のキャリア意識の変化は？

若手社員にとっては、自身の将来像を描く上での選択肢が広がったと思っています。男女を問わず、自分がどのように成長し、どのように価値を発揮していくかという“キャリアへの向き合い方”にも変化が現れているのではないのでしょうか。

Q3 これからの目標は？

持続的に成長していくために、人材は欠かすことのできない重要な基盤です。今後も性別や立場を問わず、すべての従業員が安心して働ける環境づくり、そしてキャリアを主体的に描き成長していける組織づくりを推進していきたいと考えています。

社員の声

Employee Voices

Voice 01

女性の採用により会社全体の活性化に期待しています

常勤監査役 松本さん



工場課や運輸課の方にも女性を積極的に採用していきたいという計画があり、実際に募集も始まっています。事務系の職種だけではなく、工場部門、運輸部門といった現場職の方にもますます女性が採用されることによって、会社全体が活性していくのではないかと期待しています。

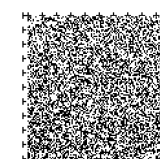
Voice 02

制度があるだけでなく理解があることに感謝しています

生産本部 生産部 工場一課 富岡さん



私は工場勤務なのですが、現場職でありながら時間休を取得できたり、育休の期間も選択できたりとさまざまな制度が整っていて、そこに対する上司や仲間の理解もありました。ライフステージやキャリアの変化に応じて、これからも制度を活用しながら長く働き続けたいと思います。





アシザワ・ファインテック株式会社

微粒子技術を強みとする、微粉碎機・分散機の総合メーカー。定年を過ぎても働ける環境づくりを整えるほか、ベテランの貴重な技術と知識を若手に継承する制度を導入。さらには、障害のある人の活躍も積極的に促すほか、そのノウハウを他社にも惜しみなく提供しています。

動画はこちらから



事業概要

製造業（粉体機器の開発・製造）等

設立

平成14年（2002年）

代表

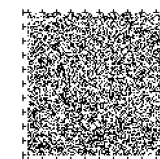
代表取締役社長 加藤 厚宏

所在地

習志野市茜浜1-4-2

従業員数

169名



能力活用



ベテランの技術を若手に伝える「マイスター制度」を導入

65歳定年後の継続雇用制度や独自の短時間勤務制度の活用による柔軟な働き方の支援を行うとともに、ベテラン社員が豊富な経験・知識・技術を後輩社員に伝えるための「マイスター制度」を導入。年に5～6回の頻度で開催されるマイスター研修は、若手社員が職場の大先輩から直接指導を受けられる貴重な学びの場となっており、技能伝承や後輩育成に貢献しています。

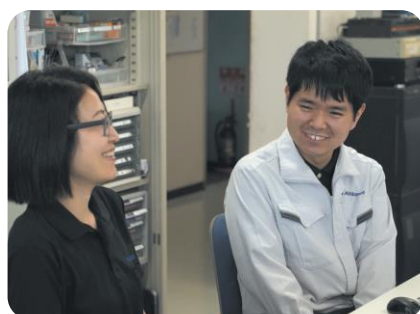


職場環境づくり



現場と障害者の円滑な関係構築を図り定着率100%を維持

障害のある人の採用時に必要な合理的配慮を支援機関と協議することや、受け入れ先での勉強会を都度行うことで、本人の特性・希望を踏まえた業務内容の決定や、円滑な受け入れ体制の構築につなげています。ポイントは人事総務課が間に入り、現場と障害のある人の意見をしっかり調整すること。それにより双方の不安を解消し、障害のある人の職場定着率は100%を維持しています。

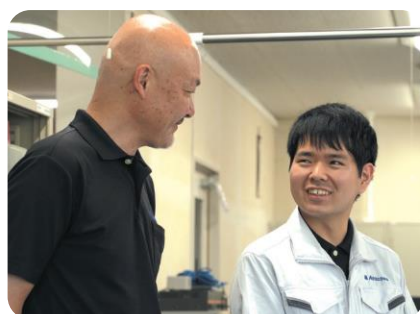


先駆的取組



障害のある人の雇用実績がない事業者に講演活動や会社見学の受け入れを実施

障害者雇用を福祉やボランティアではなく企業にとっての「戦力」と捉え、個々の特性に応じた業務を用意し、存分に活躍できる場を提供しています。また、その障害者雇用のノウハウを他社にも参考にもらえるよう、障害のある人の雇用実績がない事業者を対象とした講演活動や会社見学の受け入れを積極的に実施。実際の職場環境や取組を、広く紹介しています。



受賞事業所インタビュー

Award Recipient Interview

社交的ではない社員にも学びの機会を提供するために

代表取締役社長 加藤 厚宏 氏



Q1 定年後も積極的に採用する理由は？

もともと当社には「定年を迎えたら終わり」という考えはなく、65歳を過ぎても時短勤務などを利用して安心して働けるよう配慮してきました。そんなベテラン社員の貴重な技術を継承するためにマイスター制度を導入し、定年後の社員を積極的に採用しています。

Q2 マイスター制度とは？

優れた技術を有するベテラン社員に「マイスター」という称号を与え、研修会を通じて知識と技術を若手に伝えていただく制度です。自分から先輩へ積極的に話しかけられない人は、教えてもらう機会を得ることができません。そんな人にも学びの場を提供できるよう導入しました。研修を通じて「知識が増えた」「スキルが上がった」という声も届いており、効果を実感しています。

Q3 これからの目標は？

若手はもちろん、障害のある人や高齢者など多様な方が機械を扱うことを想定し、メーカーとしてはあらゆる人にとって使いやすい機械を生み出していかなければなりません。当社にも障害を持ちながら活躍している社員がおりますので、彼らの意見も参考にしながらモノづくりの進化に貢献したいですね。

社員の声

Employee Voices

Voice 01

豊富な経験を活かし後輩との関係性を構築

営業部 パーツ営業課 K.Uさん

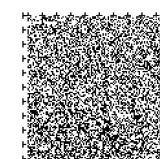
24年間の経験で培ったマニュアル化できない技術などを若い人へお伝えし、それが役に立った際は本当によかったと感じます。私の課は20～30代が多く、産休・育休の利用率も高いのですが、そうした後輩をフォローできる関係性を構築できたことは、短時間勤務など柔軟な働き方ができるおかげです。

Voice 02

支援機関や社内の仲間と一緒に進めていくことが大切

管理部 人事総務課
人事グループ 人事グループ長 宮下さん

人事担当として感じているのは、多様性の推進は一部の担当者だけが担うものではなく、支援機関や社内で共感してくれる社員と一緒に進めていくことが大切だということです。実際の取組では不安や課題も生じますが、周囲と協力しながら一歩ずつ取り組んでいくことを心がけています。





株式会社京葉銀行

プラスαの価値創造をコーポレートスローガンに掲げる京葉銀行。多様性の尊重など人権方針の明記、エンゲージメント調査による組織改善、パートタイマーへの新しいキャリアの提案、農業と福祉を結ぶ地域経済のハブとしての役割など、未来を見据えた多彩な取組を推進しています。

動画はこちらから



事業概要

金融業等

設立

昭和18年(1943年)

代表

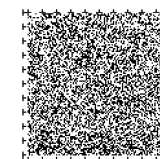
取締役頭取 藤田 剛

所在地

千葉市中央区富士見1-11-11

従業員数

3001名



職場風土



人権方針を明確化するとともにダイバーシティ研修を実施

グループの人権方針に多様性尊重や差別・人権侵害排除を明記するとともに、外部講師や千葉大学環境ISO学生委員会と連携したダイバーシティに関する研修を実施。外部調査機関によるエンゲージメント調査と各所属へのフィードバックを行うほか、課題のある部署においては、管理職自らアクションプランシートを作成し、課題解決に努めることで組織改善に貢献しています。

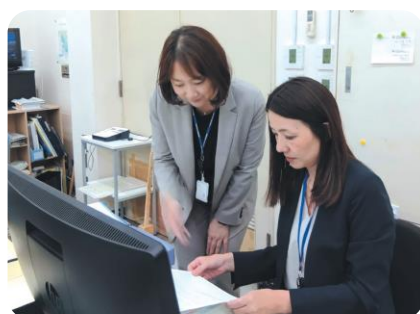


職域拡大



パートタイマーの職域を広げるオールラウンダー制度を導入

店舗の営業力強化のため、パートタイマーを、行員の営業活動を支える店舗運営の中核として位置づけ、令和6年4月、ひとつの専門だけでなく複数の業務を担う「オールラウンダー」制度を導入。パートタイマーのモチベーション向上につながり、令和6年度以降、69人がオールラウンダーにステップアップしたほか、令和7年度には9人が正行員へ登用されました。



先駆的取組



農福連携を通じて地域の農業及び障害者雇用に貢献

農業分野における人手不足や生産者の高齢化による耕作放棄地増加への対応。そして、医療・介護・福祉分野における障害のある人の賃金アップや働き甲斐の創出。これらの課題を解決するため「農福連携」についてのセミナー開催や農業者と福祉事業者のマッチング等を実施。地元の方々とのつながりを強化するとともに、地域の農業の活性化や障害者雇用に貢献しています。



受賞事業所インタビュー

Award Recipient Interview

ダイバーシティへの理解がお客様の理解にもつながる

人事部 小佐原 稔氏



Q1 グループの人権方針に込めた想いは？

当行が目指す姿として掲げるお客さま満足度No1のソーシャル・ソリューショングループの実現、地域社会や業務の多様な変化に対応するには、さまざまなバックグラウンドを持った人財が欠かせません。職位や年齢・性別にとらわれず、自由闊達に意見をぶつけ合うような組織であり続けたいという想いを込めています。

Q2 エンゲージメント調査の狙いは？

これまでも従業員満足度調査を実施してきましたが、独自の設問が中心だったため客観的なベンチマークの設定や業界他社との比較ができませんでした。そこで、これまでの満足度調査とエンゲージメント調査を掛け合わせることで、より深度ある分析結果を導き、それをアクションプランに落とし込むことで組織の課題解決につなげています。

Q3 ダイバーシティ研修への反響は？

当行と千葉大学環境ISO学生委員会はダイバーシティの普及を目的に、2023年度にLGBTQを、24~25年度には発達障害をテーマに研修を行いました。参加した行員からは「職場の仲間やお客さまへの理解が深まった」「部下の指導にも活かしていきたい」という声が寄せられ、素晴らしい気づきを得ることができたと感じています。

社員の声

Employee Voices

Voice 01

仲間をサポートできる幅が広がったことをやりがいに

新習志野支店 東さん

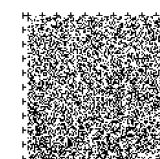
パートタイマーとして働くうちに「せっかくならキャリアアップをめざしたい」という想いが芽生え、オールラウンダーに挑戦しました。これまでは自分の担当業務が固定化されていたのですが、その枠を超えて一緒に働く仲間をサポートできることに、とても大きなやりがいを感じています。

Voice 02

地域への貢献が企業価値の向上につながることを信じて

地域共創部 地域共創グループ 小田中さん

地域が元気でなければ、銀行にも明るい未来はありません。その想いを胸に、お客さまの生産物の販路開拓や、農業参入する際の支援をさせていただいております。農業と福祉を支える農福連携を通じて地域に貢献することは、将来的に銀行としての価値向上にもつながっていくと信じています。





株式会社成田エアポートテクノ

成田国際空港旅客ターミナルビルの機械設備、電気設備、通信設備などの保全業務を担う成田エアポートテクノ。ダイバーシティに関わる研修の実施や休暇制度の対象者の拡大、充実した育児支援、さらにはコンプライアンスの徹底など、風土改革への徹底した取り組みを推進しています。

動画はこちらから



事業概要

旅客ターミナルビルの保全業務

設立

平成9年(1997年)

代表

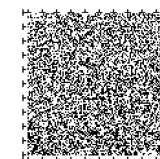
代表取締役社長 佐々木 良

所在地

成田市古込字古込1-1

従業員数

426名



職場風土



性別・職種の垣根を超えたダイバーシティ推進検討会を設置

人材確保という非常に重要な課題と向き合うべく、令和2年に「ダイバーシティ推進検討会」を設置。「職場環境改善への答えは現場の社員に出してもらいたい」との考え方にもとづき、ダイバーシティ推進方針の策定や両立支援の制度改定・職場環境の改善を同会が率先して推進。アンケートや実態調査、啓発活動を行い、ダイバーシティに対する意識改革につなげています。



両立支援

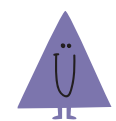


手厚い育児支援により育児休暇取得率は100%を達成

これまで女性だけが対象であった「生理休暇」を、男女ともに健康診断の再検査等にも使用できる「ウェルネス休暇」に変更。さらには、育児短時間勤務を子が小学校3年生になるまで延長する措置や、育児目的休暇制度(子が2歳になるまで最大5日取得可能な有給休暇)の設立など、法令の基準を上回る育児支援を実施。育児休暇取得率も、令和7年度は100%を達成しています。



先駆的取組



コンプライアンスリーダーによる会議を毎月開催

安全への注意喚起を促す「ヒヤリハット」の概念をハラスメントに応用し、各部に1名ずつ、計9名のコンプライアンスリーダーを配置。よりよい職場環境の実現に向けた会議を毎月開催しています。また、ハラスメント対策として社内外にハラスメント等の相談窓口を設置。些細なことでも気軽に相談できる体制を整え、働きやすい職場づくりに尽力しています。



受賞事業所インタビュー

Award Recipient Interview

育児支援の制度改定もダイバーシティ推進検討会からの提案



代表取締役社長 佐々木 良氏



Q1 ダイバーシティ推進検討会とは?

最初の1年間は、ダイバーシティ推進方針という計画をじっくりと検討してもらいました。それは、時代とともに変化する働き方やキャリアに対する考え方の多様性を尊重し、全ての社員に生き生きと活躍してもらうための方針づくりです。これをもとに、両立支援の制度改定や職場環境の改善に取り組んできました。

Q2 具体的な取組みは?

たとえば生理休暇というと女性だけですが、そもそも「健康」は男性社員も含めてみんなの問題ですから、対象と内容を拡大し名称も改めました。育児支援に関するさまざまな制度改定も、ダイバーシティ推進検討会からの提案です。昨年度は育児休暇取得率が100%に達しており、大いなる効果を実感しています。

Q3 これからの目標は?

私たちは24時間・365日、成田空港のターミナルビルの安全安心を守らなければなりませんので、社員には負担をかけてしまう面も多々あります。だからこそ、頑張っている社員の声に耳を傾けながら、今日より明日、明日より明後日がよくなるように努力していきたいと考えています。

社員の声

Employee Voices



Voice 01

ウェルネス休暇になり、一気に自分ごとになりました

総務部人事労務課 課長代理 南波さん

これまで生理休暇といわれても、私には他人ごとでした。それがウェルネス休暇と名前が変わって、さらに人間ドックや健康診断の再検査にも使えるようになり、一気に自分ごとになりました。現在では職場内でも“健康のために必要なお休み”という認識が浸透しているように感じます。

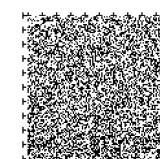


Voice 02

悩みがあっても声を上げられない社員たちの受け皿に

第2保全部 担当部長 勘場さん

コンプライアンスリーダーとして、ハラスメントの具体例を共有したり、新しく配属された人が孤立しないよう積極的に声かけしたりと、現場サイドの取り組みを増やしていきたいと考えています。悩みがあっても声を上げられない若い社員たちの受け皿という自覚を持ち、これからも安心して働ける環境づくりに貢献したいですね。





株式会社マミーマート 生鮮市場TOP柏の葉店 他県内22店舗

経営方針のひとつに『社員一人ひとりの発想が社会に活かせる「元気」な組織づくり』を掲げるマミーマート。育児中の従業員に安心して働いてもらうための制度改正や、約500名の外国人従業員に対する手厚いサポート、さらには共生社会の実現に向けた活動などに全力で取り組んでいます。

動画はこちらから



事業概要

スーパーマーケットチェーン

設立

昭和25年(1950年)

代表

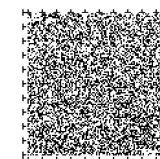
代表取締役社長 岩崎 裕文

所在地

柏市十余二380-35 中央211街区13 他

従業員数

1,953名



受賞事業所インタビュー

Award Recipient Interview

帰国後に「またマミーマートで働きたい」という卒業生も

人事部 ダオ ハー氏



Q1 ハーさんご自身が来日して苦労したことは？

一番苦労したのは、日本語と日本特有の細かいルールでした。だからこそ技能実習生の苦労をできるだけ軽減できるよう、日本語の勉強をはじめ生活全般をサポートしてあげたいと思っています。一人で日本に来て一人で生活している後輩たちが安心して実習に集中できる環境を提供することも、私たちの役割と認識しています。

Q2 実習生からの反響は？

実習生とは卒業後もつながりがあり、卒業生の家族や友人がマミーマートの技能実習に応募するといったケースもたくさんあります。また、ベトナムに帰国した卒業生から「またマミーマートで働きたい」という声を聞かせてもらうこともあります。新しい人材確保につながる点も素晴らしいと思います。

Q3 これからの目標は？

技能実習制度が育成就労制度に移行しても、これまでと同じく外国人が日本で安心して働けるようサポートしていきたいと考えています。そして、特定技能1号、2号へのキャリアプランを明確に示しながら、少しでも長く働いてもらえる体制を築いていけたらうれしく思います。

社員の声

Employee Voices

Voice 01

親身に支えてくださる皆さんは
とても心強い存在です

生鮮市場TOP柏の葉店 惣菜部門 ラム ミさん

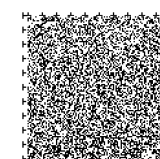
日本にはゴミの分別など細かいルールがたくさんありますので、間違えて迷惑をかけてしまわないかととても不安でした。職場の皆さんはそうした生活面まで支えてくださり、私が病気になったときも親身に付き添ってくれました。外国で働く私にとって、これほど心強いものはありません。

Voice 02

意識が変わることで見える
ようになったものがあります

生鮮市場TOP柏の葉店 店長 太幡さん

バリアフリー検定を通じて、車椅子の方の目線で、通路幅はどれくらい確保したら通りやすいか、重い商品をなるべく低い位置にできないか、とお店づくりを考えられるようになりました。そのような意識を持つことで、実際にお困りになっているお客様を発見しやすくなったと感じています。



両立支援

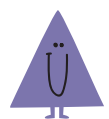


収入100%補償と短時間勤務の延長により育休の不安を解消

従業員満足度を高め定着率の向上を図るため、子どもが1歳になるまで育児休業前の収入を100%補償する「子育て応援推進手当制度」を導入。さらには「短時間勤務の適用範囲がもう少し広いと助かる」という従業員からの要望に応え、育児短時間勤務制度の対象年齢を小学校6年生までに延長。子育てと仕事の両立に向けた独自の支援制度を整備しています。



先駆的取組



日本で活躍する外国人従業員の生活をまるごとサポート

約500人の外国人を雇用しているマミーマートでは、技能実習生と特定技能外国人への手厚いサポートを提供してきました。生鮮市場TOP柏の葉店においても13名のベトナム人が勤務しており、技能実習生の採用に際しては集合研修や日本語勉強会による人材育成のほか生活全般を支援。帰国した卒業生とも現地でOB会を開くなど、良好な関係性を継続しています。



社会貢献



補助犬の啓発活動と募金活動により共生社会の実現に貢献

「誰一人取り残さない共生社会」の実現を目指し、補助犬に関する啓発活動、募金活動を行うとともに、全店舗の店長等を対象に日本補助犬協会主催の「心のバリアフリー検定」の社内講習等を実施し、全店舗の店長が受講。さらには、来店したお客様に補助犬への理解を深めていただくための「補助犬ふれあいイベント」を店舗にて開催しています。



女性のさらなる職域拡大に向けて キャリア形成と働きやすさの両立

女性を積極的に採用することの狙い、従業員の「声」を拾い上げる相談窓口設置の
メリット、働きやすい職場環境整備の効果、などを紹介します。



KEYPOINT 1

職域拡大 女性の積極採用は経営戦略上、重要な位置づけ ⇒P5参照

(株)TOAシブル 奨励賞

- 事例** 工場・運輸部門での女性積極採用と、生え抜きの女性社員の役員登用
- ポイント** 組織を強くするための経営戦略として女性採用を拡大。「女性の安心＝職場の安全」という視点で、女性が働きやすい環境の整備を行い、活躍の場を広げた好例。



KEYPOINT 2

対話 従業員の「声」を拾い上げる ⇒P3参照

シーデーシー情報システム(株) 千葉県知事賞

- 事例** 「小1の壁」に悩む社員の声をきっかけに、制度を新設・拡充
- ポイント** 相談窓口(メール・Web面談)が「形式的なもの」ではなく、「実際に会社を動かすツール」として機能している点がカギ。離職防止に直結する「生きた対話」の実践例。

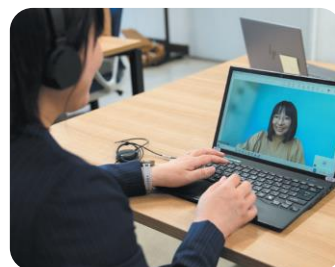


KEYPOINT 3

柔軟性 「時間」を味方につける ⇒P3・5参照

シーデーシー情報システム(株) & (株)TOAシブル

- 事例** フルリモート勤務者が3倍に増加(シーデーシー)、時間単位の有給休暇(TOA)
- ポイント** 「時間単位の有給休暇」や「在宅手当」など、「時間」「場所」の自由度を高めることが、子育て世代のワーク・ライフ・バランスの実現と定着率向上の特効薬となっている。



ワンポイント アドバイス

受賞企業のように、相談窓口の設置を通じてコミュニケーションを活発にして、従業員の「声」を吸い上げることが重要です。そうすることによって、時間単位の有給休暇や在宅手当など、柔軟な働き方を可能とする制度を充実させることで、女性の職域を拡大したり、子育て世代の定着率が向上します。働きやすさとキャリア形成が推進されることで、多様なキャリアパスが実現することにつながります。

※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。

だれもが自分らしく活躍するために 企業・地域を活性化するダイバーシティ

新設された「多様性社会推進部門」。ここでは、女性だけでなく、シニア、障がい者、
外国人など、多様な人材が「自分らしく」活躍するための先進的なアプローチを紹介します。



KEYPOINT 1

人材活躍 「みんなが主役」の職場づくり ⇒P7・11参照

アシザワ・ファインテック(株)&(株)マミーマート 千葉県知事賞

アシザワ・ファインテック(株)

- 事例** 65歳以降もベテランが技能伝承で活躍&障がい者定着率100%
- ポイント** シニア人材が培った知識・技術が活かせるよう、短時間勤務制度など柔軟な働き方を支援するとともに、後輩従業員に直接指導する機会を設ける「マイスター制度」を導入。また、障害のある人の個々の特性や希望に応じて業務内容を決定することで、障害者雇用が企業にとって大きな「戦力」となる職場環境を構築。



(株)マミーマート

- 事例** ベトナム人ほか外国人技能実習生への手厚いサポート。
- ポイント** 外国人の技能実習生採用に際して、集合研修や日本語勉強会による人材育成のほか生活全般を支援。

KEYPOINT 2

職場改善 「検討会」から組織を変える ⇒P7参照

(株)成田エアポートテクノ 千葉県知事賞

- 事例** 「ダイバーシティ推進検討会」による職場環境の改善
- ポイント** 職場環境の改善に向けて、現場部門も含めた様々な職種・立場の従業員で構成するダイバーシティ推進検討会を設置。検討会の提案をもとにウェルネス休暇を創設し、多くの従業員に活用されるなど働きやすい職場づくりを推進。



KEYPOINT 3

地域共生 社会課題対応が企業発展のカギ ⇒P9参照

(株)京葉銀行 千葉県知事賞

- 事例** 農業と福祉の「農福連携」を促し地域社会に貢献
- ポイント** 日々の業務を通じて見えてきた社会課題に対し、自社にできることを考え、農福連携に着目。農業と福祉の課題払拭に向けたセミナーの開催や、地域の農業者と福祉事業者のマッチング等を実施。



ワンポイント アドバイス

人手不足である日本において、人材確保のために、受賞企業のように、シニア、障害のある人、外国人材など、多様な人材が能力を発揮できる職場づくりが重要です。また、事例のようなダイバーシティに対する考え方を社内で共有できるような仕組みづくりにも、今後はさらに注力するべきでしょう。そうした社内的な取り組みに加えて、社会課題の解決につながり得る施策も、企業としてのさらなる発展の追い風になってくれるはずです。

※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。

