

他社の取組を参考にしたい！

■ 女性の活躍・両立支援総合サイト【厚生労働省】

女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例が多数掲載されています。



■ 令和3年度女性の役員への登用に関する課題と取組事例【内閣府男女共同参画局】

女性の役員への社内登用を行っている企業の取組事例が掲載されています。



■ 育MEN(イクメン) プロジェクトポータルサイト【厚生労働省】

厚生労働省の「イクメン企業アワード」受賞企業の取組事例や、中小企業などの職場でも取り組める、男性の育児休業取得の促進や業務改善のアイデアなどが掲載されています。



■ 改訂版ダイバーシティ経営診断ツール【経済産業省】

診断シートに必要事項を記入することで、各社における人材マネジメントに関する現状と、これからの「ダイバーシティ経営」の実践に向けて、必要となる取組の見える化が図られます。



■ かごしまジェンダー平等推進ポータルサイト【鹿児島県】

職場、家庭、地域、学校等におけるジェンダーギャップ解消の取組に向けた気運醸成を図るため、県の男女共同参画・ジェンダー平等に関する情報を一元化したサイトを開設しています。



ONE STEP 2023

～企業の持続可能な成長に向けたジェンダー平等推進の一步～

- 企業がジェンダー平等（女性活躍）に取り組むメリット
- 鹿児島県の男女格差（ジェンダー・ギャップ）の状況
- 女性活躍推進優良企業 知事表彰企業の取組事例
- アドバイザー派遣活用企業インタビュー
- 女性ワーキンググループ構成企業の取組事例
- 企業お役立ち情報



問合せ先／鹿児島県男女共同参画室 発行／令和5年3月

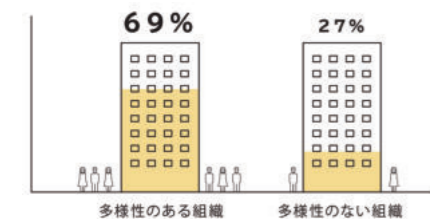
TEL 099-286-2634 E-Mail harmony@pref.kagoshima.lg.jp

企業がジェンダー平等（女性活躍）に取り組むメリット

様々な調査結果から企業がジェンダー平等に取り組むことのメリットを示す分析結果が得られています。

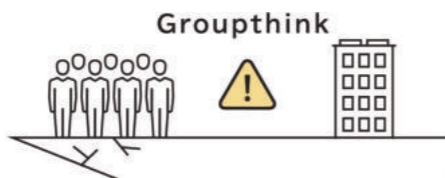
1 人材の流出防止、確保

従業員構成が多様な組織で働いていると感じている従業員は、多様でないと考える従業員よりも、5年以上長期で勤務する予定と回答しています。



(注記) 回答者：ミレニアル世代（1983年～1994年生まれ）の多様性のある組織で働く6741名、ない組織で働く3399名
(出所) 2018年 デロイト ミレニアル年次調査

2 リスクへの対応力向上



均質性の高い組織は「グループシンク（集団浅慮）」に陥りやすく、金融危機の要因の一つと指摘されています。グループシンクとは、集団の意思決定において、メンバー間の思考類似性に影響を受け、多様な観点から適切に評価することが困難な状況を指します。

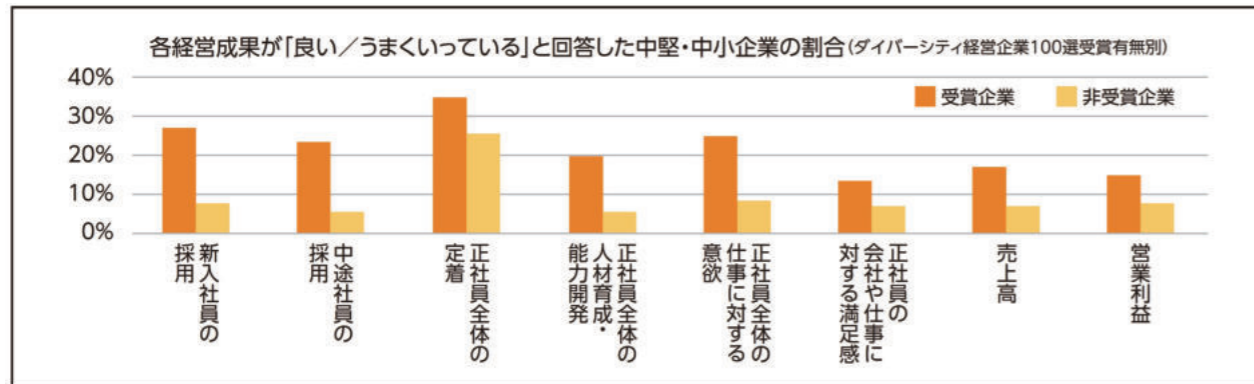
3 イノベーションの創出



多様な人材が意見をぶつけ合うことで、これまでに無かった視点の発見につながり、**プロダクト・イノベーション（商品における革新）**や**プロセス・イノベーション（生産工程における革新）**に繋がります。

4 経営成果が良い

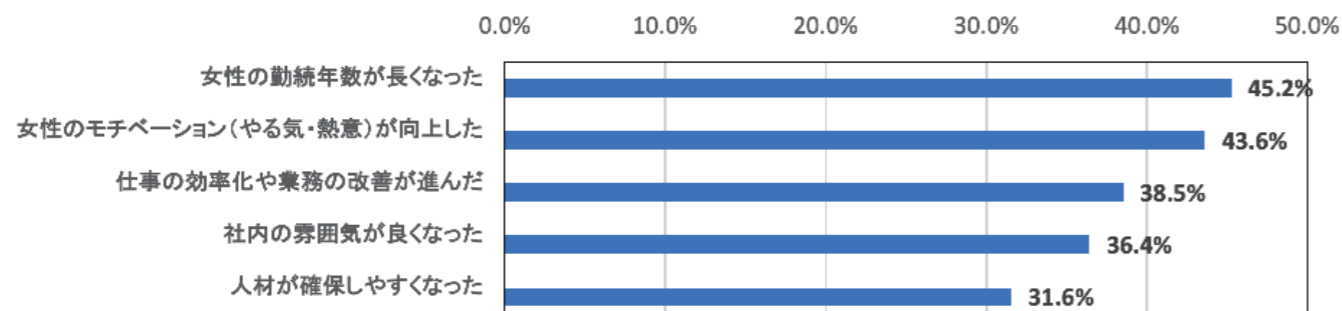
『ダイバーシティ経営』に取り組む中堅・中小企業は、そうでない企業と比較して、人材の採用や定着、売上高・営業利益等の主な経営成果のすべての項目において、企業にとって効果的な結果が出ていることがわかっています。



※経済産業省「多様な人材の確保と育成に必要な人材マネジメントに関する調査」（2020年10～11月実施）において、上記各項目につき、同業・同規模の他社と比較した2019年度時点の状況を、正社員1,000人以下の中堅・中小企業に限定しダイバーシティ経営企業100選受賞企業（ダイバーシティ経営を行う企業）と非受賞企業（ダイバーシティ経営を行っていないと推測される企業）で分析したものを。

○「女性活躍で企業は強くなる」（内閣府男女共同参画局）（https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/pdf/yakuin_5.pdf）を加工して作成
○「リーフレット（～3拍子で取り組む！～多様な人材の活躍を実現するために）」（経済産業省）（https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/2021_03_diversityleaflet.pdf）を加工して作成

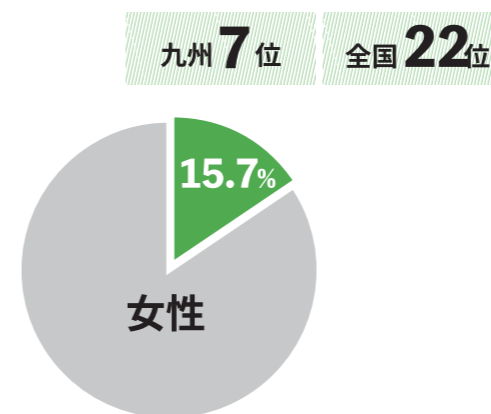
県内の企業に対して、女性活躍に取り組むことによるメリットについて聞いたところ、「女性の勤続年数が長くなった」45.2%、「女性のモチベーション（やる気・熱意）が向上した」43.6%、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」38.5%などが上位に挙がりました。



※回答の多かった上位5項目のみ抜粋 出典：「令和3年度男女共同参画に関する企業実態調査」（鹿児島県）

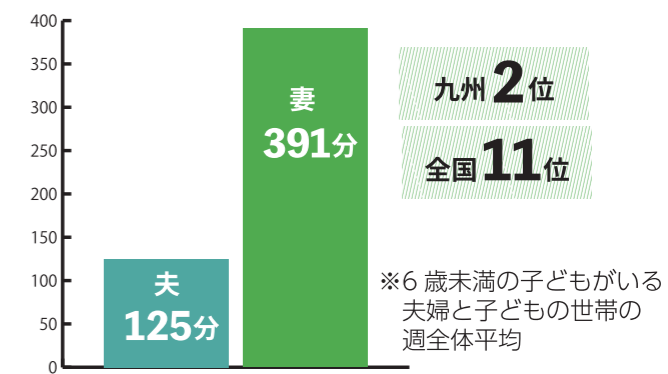
本県の職場における男女格差（ジェンダー・ギャップ）の状況

管理的職業従事者に占める女性の割合



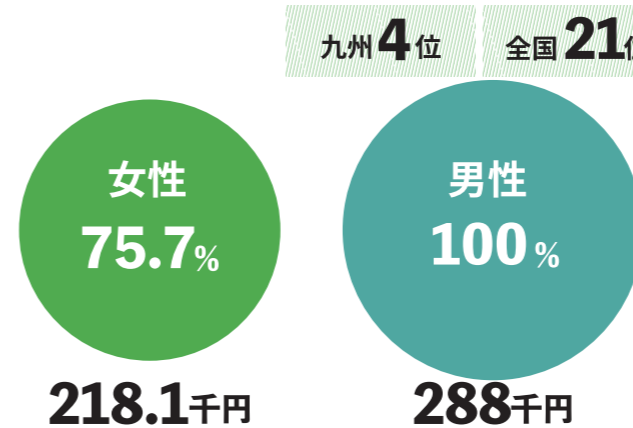
出典：総務省「令和2年国勢調査（就業状態等基本集計）」

男性の家事・育児時間



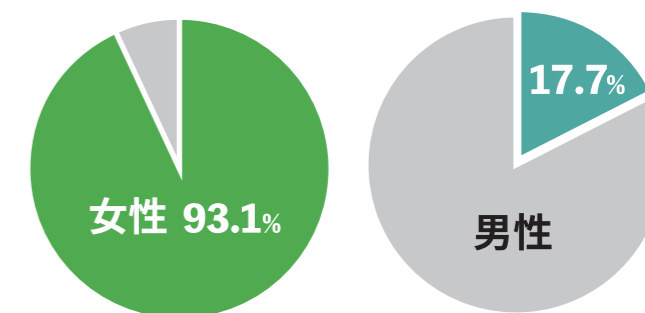
出典：総務省「令和3年社会基本調査」

フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差



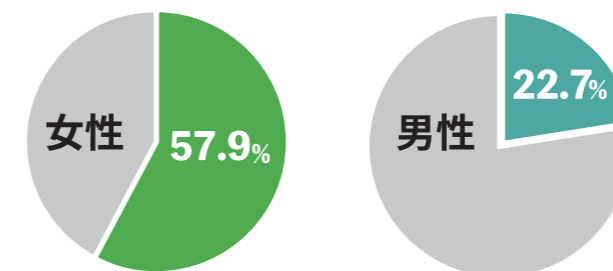
出典：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」

育児休業の取得率



出典：県「令和3年度労働条件実態調査」

働いている人に占める非正規雇用者の割合



出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」

勤続年数



出典：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」

■住所 鹿児島市下荒田3丁目17-1-3F

■従業員数 486人(正規従業員190人)

■女性従業員比率 63%

■正規従業員に占める女性比率 63%

■女性管理職数 26人(女性管理職比率:46%)

女性活躍推進は経営戦略

取組のきっかけ・経緯

取組のきっかけは、一言で申し上げますと「当社の成長戦略のエンジンが女性」ということです。

現在、従業員の63%、役員の40%、管理職の46%が女性という状況です。ご利用者様への質の高いきめ細やかな介護サービスや医療サービスの実現には、従業員自らが活き活き働ける環境、やりがいのある環境、スキルアップやキャリアアップを目指せる環境、従業員個々のワーク・ライフ・バランスを実現できる環境の存在が重要であると経営戦略に位置づけ取り組んでいます。

また、各種制度設計のみならず制度を積極活用しようとする企業風土の醸成が不可欠であり、役員や管理職をはじめ従業員個々の意識改革にも注力してきました。

具体的な取組とその成果

テクノロジー × 介護業界

主な具体的な取組は以下のとおりです。

①定年なしの雇用契約により年齢に関係なく、元気で働ける間は活躍できる環境の提供を実現したことです。ちなみに現在最高齢は81歳の方が現役で活躍されています。

②書類や報告書の作成など多様にある紙文化を全面廃止し、あらゆるレポートを端末入力で完結するデジタル化を実現するとともに印鑑文化の廃止により無駄な時間の削減、時間効率のアップを実現したことです。

③いつでも、どこでも視聴できる多数のスキルアップ動画を従業員のみが閲覧できる社内ポータルに掲示し、従業員自らが能動的にスキルアップに取り組める環境を実現したことです。



また従前の介護業界の概念をくつがえす様々なイノベーションに取り組んできました。

とりわけ前述の②デジタル化については、3年前からBig4と言われる世界最大の外資コンサルの参画など多額の投資により、全業務の棚卸しや業務フローの見直し、様々なツールの導入、従業員のスキルアップなどに取り組むとともに、社内にDX部を新設し、社内インフラのイノベーションに積極果敢に取り組んでいます。

現在は介護業界全体のイノベーションの実現を御旗に端末入力から一歩先に進め、従業員の声のみで様々な記録やデータ、グラフができる仕組みの開発、またAIを活用した各種ツールの開発に取り組んでいます。



外国人、新卒の積極採用

昨年度から、給与水準はもとより福利厚生など、日本人と同じ雇用条件でベトナム国籍など外国人従業員30名を積極採用してきました。受入れにあたっては重要な人材と位置づけ、社宅の準備、通勤手段としてのバイク貸与、生活用品の提供、また教育・育成の強化として入社前研修、入社時研修、入社後のOJT研修など充実を図りました。

さらに自己啓発の支援として、初任者研修や実務者研修、介護福祉士の資格取得に際しての費用を全額会社負担する制度を整備してきました。

なお、人事評価という側面では国籍に関係なくフラットな人事評価による昇給や昇進を実施し、外国人従業員を施設リーダーのポジションに登用しています。今後もミャンマーをはじめ多様な国籍の方々を積極的に迎え入れる予定です。

そのほか、本年3月からは2024年卒の新卒大学生の採用も開始し、多様なバックグラウンドを持つ優秀な人材が活躍できるダイバーシティを実現する考えです。



外部環境の変化に応じたフレキシブルな制度の導入

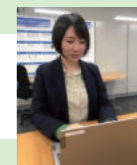
日々、私どもが向かい合う高齢者のご利用者様、障がい者のご利用者様には基礎疾患のある方々が多くおられます。そのような中、2020年新型コロナウイルス感染症が急拡大し、従業員には毎日の検温や体調報告、抗原検査の励行、県外移動の禁止や県外からの訪問者と面談時の自宅待機等々、衛生管理には徹底を図ってきました。

また衛生管理の徹底の一つとして、従業員が同居する家族が体調不良の場合、従業員本人の体調に関係なく自宅待機措置を講じてきました。そして、自宅待機の期間は年次有給休暇とは別に勤務扱いとして満額給与を支給する手厚い仕組みを新たに設けるなど、外部環境の変化に即応したフレキシブルな制度を導入してきました。

これからも従業員が安心して働ける環境を実現すべく、従業員一人ひとりの声を傾聴するとともに、常に社内外の環境変化を敏感に捉えながらスピード感のある社内環境の整備に努める考えです。

interview

チャレンジングで成長を実感できる職場です
DX部 谷口さん(2022年4月入社)



一言で言うと「従来の考えや概念に捉われないこと、チャレンジできる土壌がある職場」です。現在、社内の様々な業務フローの可視化や、スタッフが作業することなく自動でレポート作成や情報共有できる社内インフラの構築に従事しています。具体的には、業務プロセスを設計し実行管理するBPMシステムや複数の基幹業務間でデータベースを共有するERPの導入に関わるなど、実務レベルで携われる仕事にやりがいを感じています。自らキャリアアップできる環境の存在、またワーク・ライフ・バランスに必要な休暇制度や多様な雇用形態などインフラが整備されていることが会社の魅力です。

取組を進めるにあたっての苦労・工夫

取組で苦労したことは、様々な新たな仕組みの導入の変化についていける社内風土の醸成です。

トップ自らが発信する方向性を実現する上で、管理職をはじめ全従業員の価値観や考え方を考えることの難しさ、また変革に伴い必要となるスキルの変化などに直面しました。そこでトップと従業員との対話、様々なミーティングでの意識変革などを重ね、地道に取り組まれました。

今後の課題・展望

現在、鹿児島と福岡で事業展開していますが、今後、東京や中国地方での事業展開にドライブをかけるにあたり、オペレーション自動化のインフラ構築が必須課題です。そのためにはヒト・モノ・カネの適切な投資や知見のある外部機関との連携強化に取り組んでいく考えです。

また、質の高い介護・医療サービスの提供を実現するには、従業員のスキルはもとより安心して働ける環境ややりがいのある環境の構築が必須であると考えています。とりわけ女性比率63%、外国人比率6%の企業であるため、女性や外国人が活躍できる環境づくりに注力していく考えです。

生産年齢人口が減少する中、各種オペレーションの自動化を推進することで人材確保の課題をクリアするとともに、無駄の排除による労働時間の削減など、介護業界で働く方々にとって働きやすい場所の提供に貢献したいと考えています。

TOP MESSAGE

女性や外国人に活躍してもらうための環境整備は、トップである私の重要なミッションです。トップ自らが陣頭指揮を取り、女性や外国人が活躍する環境整備にコミットすることや、従業員と直接対話することを通して熱意が伝播されるものと考えています。



代表取締役社長
大牟禮 康佑さん

主な取組

- ①定年制の廃止
- ②女性管理職の積極登用
 - ・現在46%の女性管理職の更なる引き上げ
 - ・資格取得の費用補助
- ③オペレーションの自動化による労働時間の削減
- ④多様な働き方に応じた雇用形態の整備

専門家からのコメント

誰もが安心して働くことができる環境整備による質の高い介護の提供を目指し、デジタル化による労働時間の削減や積極的な制度設計などワーク・ライフ・バランス施策を中心に進める様々な取組は、外部環境の変化や従業員の多様なニーズに柔軟かつスピーディに対応する経営トップの強力なコミットメントが牽引しています。

その一方で、新たな制度や仕組みによる変化に追いつかない職場風土の改革に向けて、従業員と経営トップとの対話を重ねるなど配慮が尽くされた取組を続けていることも注目されます。

また、スキルアップのための動画による能動的な学習機会の提供やキャリアパス制度としての資格取得の費用補助によるキャリア形成への支援、定年なしの雇用契約、外国人・新卒者の積極的採用によるダイバーシティの推進、新設されたDX部による社内インフラのイノベーションなど人材の確保と定着を図る意欲的な取組は、従事者の大半を女性が占める介護業界が直面する様々な課題に通底するジェンダーギャップの解消を図る観点からも、その成果が期待されます。

金融業

株式会社 鹿児島銀行



- 住所 鹿児島市金生町6番6号
- 従業員数 2,591人 (正規従業員 2,178人)
- 女性従業員比率 52.1%
- 正規従業員に占める女性比率 44.2%
- 女性管理職数 12人

すべての女性が意欲を持ち、キャリアの継続と能力発揮を可能とする企業へ

取組のきっかけ・経緯

鹿児島銀行は1879年(明治12年)に創立し、南は沖縄から北は東京まで130店舗以上の支店を構え、2,000名を超える従業員が勤務しております。

当行は、2016年に施行された女性活躍推進法に基づき「第1次行動計画(期間2016年度～2020年度の5年間)」を策定し、女性の個性と能力が十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできました。

2021年度からは「第2次行動計画」として5つの目標を掲げ、更なる女性の活躍を支援し、すべての女性が意欲を持ち、キャリアの継続と能力の発揮を可能とする職場環境の実現に取り組んでいます。

<第2次行動計画>

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

目標：

1. 管理職女性比率を5.5%以上とする。
2. 役席者女性比率を33.0%以上とする。
3. 法人営業担当女性比率を13.0%以上とする。
4. 本部女性比率を30.0%以上とする。
5. 育休復職者の1年後在職率を93.0%以上とする。

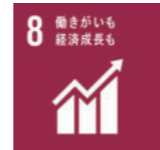
具体的な取組とその効果

男女ともに育児休業取得率100%

当行は2017年に、労働者数301人以上の鹿児島県内企業では初めて「プラチナくるみん」の認定を受けました。中でも「仕事と育児の両立支援」に関して、男女ともに育児休業取得率100%を継続しております。

その取組の1つに、配偶者の懐妊を申し出た男性行員への周知活動として、両立支援制度などについて記載したガイドブックを制定し男性が育休を取得する重要性の啓発に努めています。

また、2022年10月から適用された改正育児・介護休業法の趣旨に鑑み、当行では半年前倒しの2022年4月より「出生時育児休業(産後パパ育休)」を開始し、育児休業(出生時育児休業)について5営業日以上(出生時育児休業と育児休業通算で10営業日まで有給)の取得を原則として取り組んでいます。制度開始以降、すでに多くの男性行員が出生時育児休業を取得しました。



ビジネスカジュアルの導入

2022年4月には「女性にのみ事務服を貸与する」という性別に基づく服装ルールを見直すことでジェンダー平等、および、性別などに関係なく柔軟な発想力や創造力を発揮しやすい企業風土を目指すことを目的としてビジネスカジュアルを導入しました。

当初は主に「ジェンダー平等」を目的に導入した制度であったものの、朝夕の事務服の着替えの時間が削減されたことで、より時間の効率化を図ることができ、女性行員から好評の声があがっています。



女性向け研修の拡充

2022年度より、女性向けの研修も拡充しています。「女性役席者向けキャリアアップ研修」は、将来の女性管理職候補者の育成を目的とし、マネジメントスキルやリーダーシップの強化を図ることを目的に新設しました。女性役席者の中から、人事部が指名した20名の受講者が全2回にわたってインターバル研修を受講するものです。管理職に求められる役割・期待を理解し、また女性役席者同士の交流を深め、人脈形成・視野の拡大を図ることで自律的なキャリア形成を支援しています。

また、「女性中堅行員研修」は入行4年目～34歳以下の女性行員を対象にした研修で、女性特有のライフイベントを絡めたキャリアの描き方を知り、中堅行員としての成長意欲の醸成を目的として新設しました。同期のみが集まる年次研修とは違い、女性同士の横のつながりを強化することで、より具体的に自分の将来のビジョンの明確化に取り組んでいます。



外部からも評価をいただいています

当行のこれまでの様々な取組について、2022年度は外部からの評価も多数いただいています。

今後も引き続き、女性活躍推進に向けた取組を強化するとともに、すべての人が働きやすい職場環境づくりに努めていきたいと考えています。

- 令和4年度「イクボスアワード」受賞(鹿児島市)
- かごしま「働き方改革」推進企業認定(鹿児島県)
- 令和4年度 鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰 受賞(鹿児島県)



令和4年度 ▲鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰式にて (左)鹿児島県知事(右)柳田執行役員

2023年4月に人事制度を改定

一人ひとりが描くキャリアパスや生活事情に応じた働き方など、個人の就労観や価値観の多様化に対応し、従業員の「働きがい」、「多様性」、「自律的成長」を実現するため、15年ぶりに人事制度を改定します。

多様な働き方に応じたコース体系とすることで、従業員一人ひとりが高いモチベーションを持って働き続けることのできる職場環境づくりを目指しています。

interview

成長や幸せを感じながら、挑戦のできる職場です
地域支援部 地域開発室 豎山史香さん(2011年入社)



最初に配属された営業店では、ライフステージに合わせて生き生きと仕事をされる多くの女性の姿を見てきました。私自身結婚、出産、育休を経る中で、当行の様々な制度や周囲の方々の支えのおかげで仕事を続けられています。復職時は不安もありましたが、企業内保育園があり、保育士の先生方にも様々な相談に乗っていただきました。

当行は人材育成制度や両立支援制度が充実しているので、行員の意志や働き方にあわせて働き続けられる環境が整っており、挑戦のできる職場です。

「ウェルネス休暇」の導入

仕事をしながら不妊治療を受ける人や健康問題を抱える従業員が増加傾向にあることから、生理や不妊治療、健康診断の再検査などを理由に有給で取得できる「ウェルネス休暇」を2023年4月より開始します。

これは従来の「生理休暇」を名称変更し、性別を問わず利用できるよう取得範囲を広げたものです。

取組を進めるにあたっての苦労・工夫

苦労している点は、女性管理職の数が少なく、若い女性行員が具体的に将来のキャリアビジョンをイメージすることが難しいことです。

当初の女性役員である柳田執行役員や女性支店長に、女性向け研修にて講話してもらうなど、ロールモデルの情報発信強化に努めています。

また育児と仕事の両立支援については、復職前・復職後の面談を通じてフォローを図り、ママさん行員が継続して仕事を続けられる環境を整えるとともに周囲の上司や同僚に対しても理解促進を図ることで、女性育休取得者・復職者の増加につなげています。

今後の課題・展望

■女性管理職の増加
女性管理職の人数がまだまだ少ないのが現状です。研修実施による女性自身の意識改革や、女性管理職登用に向けた取組を引き続き強化していきます。

■えるぼしの認定
2017年にプラチナくるみんの認定を受けておりますが、今後は女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を目指して女性活躍推進に向けた取組を継続していきたいと考えています。

TOP MESSAGE

代表取締役頭取
松山 澄寛 さん



当行は2021年度からスタートした3カ年の経営計画において、「人づくりとエンゲージメント向上」を戦略に掲げ、従業員の自己実現・成長・幸せを後押しする職場環境づくりに注力しています。

時代の変化に伴うライフスタイルや価値観の多様化に対応し、性別を問わずすべての従業員が長く働き続けることができるよう、引き続き様々な取組を推進していきます。

主な取組

- ①女性活躍推進に向けた意識の醸成
- ②男性育休取得率100%
- ③各認定の取得・表彰受賞
- ④ビジネスカジュアルの導入(女性事務服の廃止)
- ⑤人事制度改定(2023年4月予定)

専門家からのコメント

「女性活躍推進法」に基づく現行の行動計画には、管理職に就くまでの女性のキャリアパスに関する目標が設定され、その現状を踏まえて拡充された女性を対象とする研修にも、インターバル研修により学んだことの定着を図るなどの工夫がみられます。特に、中堅行員を対象とする研修には、「働きがい、に関わる思いや考え方の多様な女性の年齢を超えた横のつながりにより「自分ごと」としてキャリアビジョンを描く「自律的なキャリア形成」を促すことが意図されており、その継続による成果が注目されます。

また、個人の就労観や価値観の多様化に対応し、改定する人事制度においても、コース別雇用管理における女性の働き方への影響が考慮されているなど、経営戦略としての「女性活躍推進」の重要性が具体化されています。

このような地域経済を牽引する銀行としての取組による波及効果は大きく、さらなる「働きやすさ」と「働きがい」の相乗による「従業員エンゲージメントの向上」を企業の成長につなげる今後の展開が期待されます。

女性ワーキンググループ 構成企業の取組事例

令和5年2月17日に開催した、女性ワーキンググループでは、各メンバーから自社の女性活躍・ジェンダー平等に向けた取組について発表がありました。

女性ワーキンググループについて

県内企業の30代・40代の働く女性を中心に構成。女性活躍推進に係る地域の実情に応じた効果的な取組について意見交換を行い、女性活躍推進の事業に反映させている。



福地建設株式会社

(建設業 / 117名 (女性20名、男性97名) / 霧島市)



取組のきっかけ 人材不足の解消。工事の入札評価に女性活躍の状況が考慮されるようになった。

取組内容

- テレワークの導入、工事現場に女性専用トイレの設置
- 老若男女誰もが使いやすい制服への見直し
- 契約社員の正規雇用への転換
- 従業員の意識改革に向けた研修の実施
- 個人のスキルアップに向けた資格取得の奨励



医療法人クオラ

(医療・福祉業 / 601名 (女性380名、男性221名) / さつま町)



取組のきっかけ 女性が多い職場である。夫婦で勤務している方も多く、子育てと仕事の両立が可能で、長く働き続けられる環境整備が必要であった。

取組内容

- こども園・事業所内保育所の完備
- 男性職員の育児参加を促進するため、育休取得に向けた働きかけを実施
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年次有給休暇の計画的付与制度の導入 (毎月1日取得)
- 短時間勤務制度を本人が望む時間帯で設定することが可能



クオラグループ育児休業事例集

株式会社財宝

(小売業 / 665名 (女249名、男性416名) / 垂水市)



取組のきっかけ えるぼし認定の申請にあたり、制度や環境を見直し、不十分な箇所を認識

取組内容

- ・育休を取得しやすいよう、育休復帰支援プランを策定
- ・女性社員だけに配布していた制服の廃止
- ・計画的な年次有休取得制度を導入



株式会社南九州ファミリーマート

(小売業 / 229名 (女性63名、男性166名) / 鹿児島市)



取組のきっかけ 新たな経営トップ就任に伴う強力なコミットメント「ダイバーシティ宣言」の発令

取組内容

- 役職呼びを廃止し、社員全員を〇〇さんと呼ぶように変更
- 社長と社員の意見交換TOD(ちょっとお茶でもどう?)の実施による様々な制度の改善
- 正社員とパート・嘱託社員間における待遇格差の是正
- 短時間勤務制度の柔軟化
- 人事評価制度の見直し
- 社用車による保育園への送迎を可能にした。



株式会社プライムアシスタンス鹿児島センター部

(サービス業 / 390名 (女性311名、男性79名) / 鹿児島市)



取組のきっかけ 女性社員の割合が多いこと、会社の更なる成長のため画一的な働き方からの脱却

取組内容

- 不妊治療と仕事の両立支援制度を整備
- プレパパ(父親になる前の男性)休暇の周知。育児学級や病院の付き添い等のための休暇が取得可能
- 女性の能力開発・職域拡大に向けて、希望に応じて東京本社や秋田センターで勤務できるキャリアチャレンジ制度を整備
- 新たに「女性の健康課題プロジェクト」を立ち上げ、生理に対する悩みにアプローチ。今年度は、保健師による研修会や、県が作成した「生理の貧困」啓発リーフレットの社内周知を実施。来年度は、更年期障害にスポットを当てる予定



鹿児島信用金庫

(金融業 / 395名 (女性166名、男性229名) / 鹿児島市)



取組のきっかけ 女性職員の割合が約4割を占め、女性職員の活躍・成長が金庫の発展に寄与すると認識した。

取組内容

- ・女性職員の少ない営業・融資部門への職域拡大に向けた女性営業制度の導入、研修の実施
- ・定時退庫の定着に伴う長時間労働の是正



社会福祉法人敬天会



株式会社健康家族



→同じくワーキンググループで発表のあった社会福祉法人敬天会、株式会社健康家族の取組詳細については、かごしまジェンダー平等推進ポータルサイト(P11参照)に掲載しています。

鹿児島県では、企業の実情に応じた女性活躍やジェンダー平等、ダイバーシティの推進に関する取組を支援するため「アドバイザー派遣」を実施し、社内の意識改革研修や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定、制度改善業務などの支援を行っています。本事業を活用した企業へ研修の成果などをお伺いしましたので紹介します。

事業を活用した企業の声を紹介

アドバイザー派遣活用企業 INTERVIEW

有限会社そおりサイクルセンター 所在地：鹿児島県曾於郡大崎町菱田 1218 番地 48
(令和3年度 事業活用) 廃棄物リサイクル業 社員数 42 名 (2023 年 3 月現在)

約 10 万人規模の廃棄物処理能力を持つ施設を有し、大崎町・志布志市・曾於市において一般廃棄物の収集運搬・中間処理サービスを提供しています。また、堆肥及び有機肥料の製造・販売や農作物栽培の研究開発業務、飼料の製造・販売なども手掛けています。

●アドバイザー派遣 応募のきっかけ

令和元年当時、採用は多いものの、離職者も多い状況にありました。退職理由は職員同士の人間関係など様々で、職場環境の改善に取り組む必要性を強く感じ、志布志市主催「女性活躍推進セミナー」に参加。その後、他社との意見交換や情報共有、専門家への相談を重ね、同市のモデル事業所に選定されました。

モデル事業所の取組として、職場改善に向けた全職員を対象としたアンケートを実施したところ、様々な意見や要望を聞き取れた一方で、事業内容や福利厚生について職員の誤解があることが分かりました。

職員の声をもっと聴くため、代表による職員の個別面談を実施する中で、職員とのコミュニケーションを深め、方向性を共有すること、職員同士が褒め合い、認め合う環境をつくることこそが組織の強化につながる！と思い、志布志市から紹介のあったアドバイザー派遣（本事業）を活用し、社員向けの研修を実施することにしました。

研修内容 性別等の属性に関わらない一人ひとりの個性や能力を組織の力にするための多様性理解ワークショップ（約2時間）

●研修を受講して実感したこと

ジェンダー平等やダイバーシティ、社内のコミュニケーションについての研修は初めての試みであり、職員の反応が心配でしたが、研修後のアンケートで「すぐのためになった」、「すぐに実践するのは難しいけれど、多様な価値観を認めることの大切さがわかった」、「一人ひとりの個性や考えの違いを活かすために、今後どうすればよいのだろうか…」などの声が挙がり、職員に研修の内容やねらいが伝わっていることを実感しました。

さらに、自身のこれまでの言動を振り返り、「今後どう相手に伝えればよいかを考え直していきたい」など主体的に行動を変えようと意欲を示す声もありました。

また、グループワークを通して、これまで職員が共に学び、話す場がなかったことに気づき、一人ひとりがしっかりと意見を言える環境をつくることの大切さを実感しました。

●研修受講をきっかけに取り組み始めたこと

当社は中途採用者が多く、年齢層も幅広いため、伝え方や教え方の違いに戸惑う職員や、世代間のコミュニケーションに課題を抱える職員も多くいたように思います。



リーダー 室田辰三さん 代表取締役社長 宮地光弘さん

研修直後は学んだことを意識し、実践できていても、しばらくすると無意識のうちに言葉づかいや態度に出てしまうこともあるので、学び続けることの重要性を実感しています。

アドバイザー派遣後も、自社の取組として研修を続けています。その中で、1日1回、上司が部下に声をかけ、報告を受ける場をつくりました。こうした取組により、一人ひとりが主体的に考えるチームづくりもできてきました。

●今後の展望

現在、現場職に従事しているのは男性のみです。今後は「老若男女誰もが働ける職場」を目指し、仕事の見直しに取り組むなど、多様な仲間が個性と能力を発揮し、お互いを認め、尊敬しあえる職場づくりを進めていきます。そのため、新たに経営基本方針を策定・共有し、方針に基づき会社として、職員としてどう行動・改善していくのかを、絶えず職員全員で考え学び続けていきたいと思っています。

●インタビューを終えて

アドバイザー派遣の活用をきっかけに、社内で様々な取組が始まっていることを直接お伺いできました。お二人が働く仲間に寄せる優しい思いにも触れられ、とても素敵なインタビューの時間となりました。



企業お役立ち情報

女性活躍推進企業としての取組を公表・PRしたい！

■女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・公表【厚生労働省】

常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と公表等が義務づけられています。100 人以下の事業主においても、行動計画を策定し、厚生労働省が運営するサイト「女性活躍推進データベース」にその情報等を掲載することで、求職者へ自社の取組の状況をアピールできます。



■えるぼし認定、プラチナえるぼし認定【厚生労働省】

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業が都道府県労働局へ申請することにより認定されます。認定企業は企業広告や求人票に認定マークを付記することで自社のアピールができます。

県内では現在（R5.1 末）8 社が認定されています。



■鹿児島県女性活躍推進宣言企業制度【鹿児島県】

女性が能力を発揮できる職場づくりとして、環境整備や制度の導入、登用・採用目標の設定などの取組を宣言する企業を募集しています。登録された企業は、県のホームページに掲載されるほか、求人票に宣言企業であることを記載できるなどのメリットがあります。宣言企業へ登録して、自社の取組を求職者等へアピールしましょう。



女性活躍推進・ジェンダー平等について取組を進めたい！

■誰もが働きやすい職場づくりに向けた専門家の派遣【鹿児島県】

職場で“ジェンダー平等”や“女性活躍”、“ダイバーシティ”などに取り組む企業や団体等を支援するため、会社や地域が開催する研修会などに専門家を派遣しています。



■企業トップや管理職等を対象としたフォーラム・セミナーの開催【鹿児島県】

誰もが働きやすく働きがいのある職場づくりの実現に向けて、職場におけるジェンダー平等推進やダイバーシティマネジメントの具体的な手法や事例について、専門家に学ぶためのフォーラムやセミナーを開催します。

■女性のマネジメントセミナーの開催【鹿児島県】

管理職や管理職を目指す女性社員を対象にマネジメントスキル向上を支援するためのセミナーを開催します。