

ONE STEP

女性活躍推進企業事例集

これからの
企業経営の鍵は
女性のチカラ

- データで見る！
鹿兒島県における女性活躍の現状
- 男女がともに働きやすい
鹿兒島を目指して
- 男性の育児休業
- 女性活躍推進優良企業
(社会福祉法人クオラ、株式会社森建設)
- 女性活躍推進専門家派遣取組事例
(株式会社南九州ファミリーマート、株式会社スズキアリーナ大隅)

**「鹿兒島県女性活躍推進宣言企業」を
募集しています！**

女性活躍推進法が改正されました



これからの企業経営の鍵は女性のチカラ

人口減少社会に突入し、いかにして労働力人口を維持し、また生産性やイノベーションを引き上げていけるかが、持続的成長の最大の課題とされています。

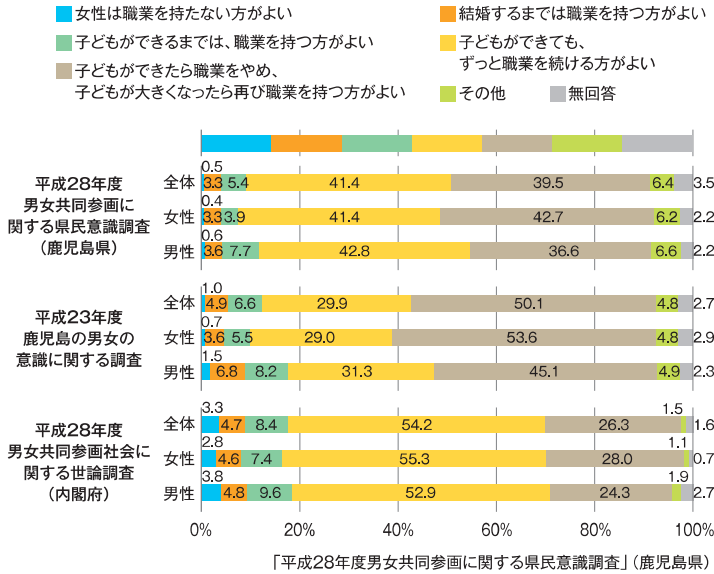
この課題を解決するには、働くことを希望する女性が仕事を持つようになるだけでなく、働く女性はその希望に応じた能力を十分に発揮できる働き方を実現できるかが鍵であるとされています。

データで見る！ 鹿児島県における女性活躍の現状

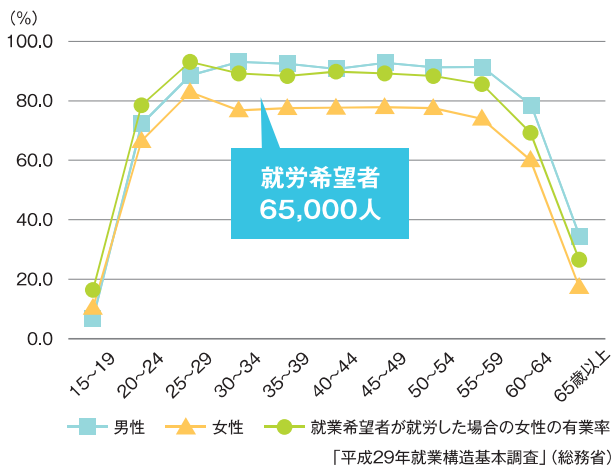
女性が職業を持つことについての意識

平成28年度の県の調査では、「子どもができてくても、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した割合が最も高く、初めて「子どもができたら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」という回答の割合を上回りました。

【女性が職業を持つことについての意識(本県・全国)】



【年齢階級別有業率と女性の就業希望者(本県)】



女性の年齢階級別有業率は、30歳代を底とする「M字カーブ」を描いています。平成29年には6万5千人の女性が就業を希望しており、仮にその就業希望者がすべて就業した場合には、男性と同じような台形型になります。

「M字カーブ」と女性の就業希望者

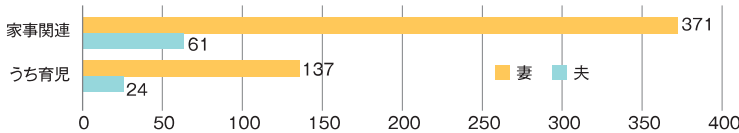
子育て期にある

男性の家事・育児時間

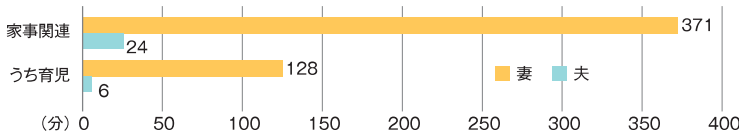
(6歳未満の子どもがいる共働き世帯)

【子育て期にある男性の家事・育児時間(本県)】

◆週全体での1日当たり平均



◆平日での1日当たり平均



夫が家事に関わる時間は、週全体で平均すると1日当たり約1時間となっており、特に平日の中で育児に関わる時間は1日当たり6分と、妻と比較して大きく乖離しています。

【平成28年社会生活基本調査】(総務省)

男女がともに働きやすい鹿児島を目指して

鹿児島県では、平成29年3月に策定しました「鹿児島県女性活躍推進計画」において2つの重点目標を設定し、その達成に向けて主にこのような取組をしています。

① 働く女性が能力を発揮していきいきと活躍できる環境づくり

企業トップや管理職等の意識改革

女性活躍の必要性についてのPRや企業への働きかけ、仕事と家庭生活の両立に向けた積極的な意識啓発を行っています。

主な取組

- 女性活躍推進フォーラムの開催
- 女性活躍推進アドバイザーの派遣
- 女性活躍推進優良企業の表彰
- 女性活躍推進宣言企業の登録



▲令和元年度 県女性活躍推進優良企業表彰式
左から社会福祉法人クオラ、三反園知事、株式会社森建設

女性のキャリア意識の向上及びネットワークづくりの支援

女性が将来のキャリアデザインを描き、意欲を持って就業できるよう、意識の向上や、キャリアアップ、ネットワークづくりのための支援を行っています。

主な取組

- 働く女性の異業種交流会の開催
- キャリアデザインセミナーの開催



▲働く女性の異業種交流会 in 鹿児島市

② 男女がともに働きやすい環境づくり

子育て支援環境の整備

- 保育所等の整備促進
- 放課後児童クラブの整備促進
- 事業所内保育施設の設置促進

働き方改革の推進

- 知事等によるイクボス宣言
- 子育て応援企業の登録
- 働き方改革実践講座の開催
- 働き方改革推進企業の認定

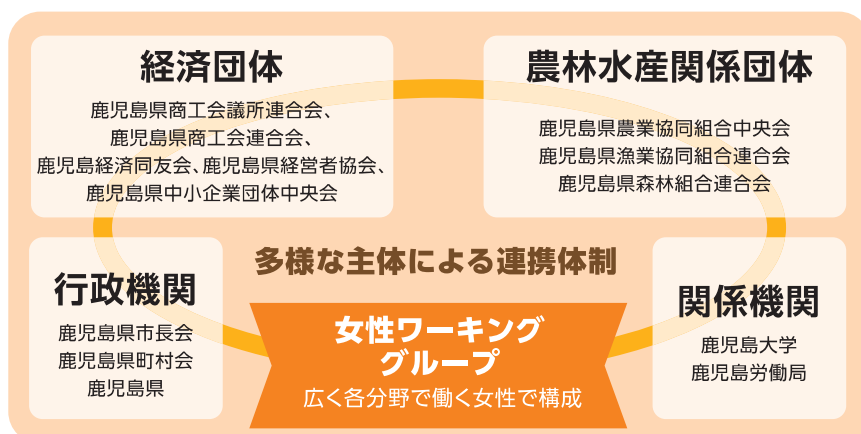
男性の家事・育児等への参画促進

- 男性の家事・育児応援サイトの運営
- 「育児の日」フォーラムの開催
- 男性向けセミナーの開催

鹿児島県の推進体制 ～鹿児島県女性活躍推進会議～

女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍し、男女がともに安心して生き生きと働くことができる「鹿児島」の実現を目指し、多様な主体が連携して本県における女性活躍の取組を加速化するため、平成28年6月24日に「鹿児島県女性活躍推進会議」を設立しました。

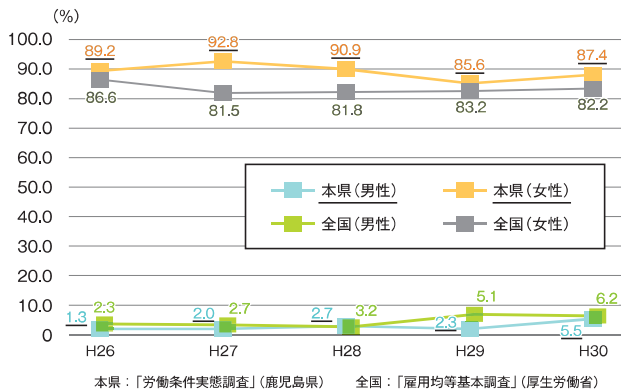
同会議と連携し、県内の好事例や情報の共有を図り、気運醸成に取り組んでいます。



男性の 育児休業

男性の育児休業取得率は、平成30年度で6.2%となっており、依然として低い水準です。少子高齢化が進み、人材確保がより困難になっていくことが予想される今後は、企業が従業員の多様な働き方に理解を示し、従業員が働き続けやすい職場環境を整えることが重要です。

【育児休業取得率の推移(本県・全国)】

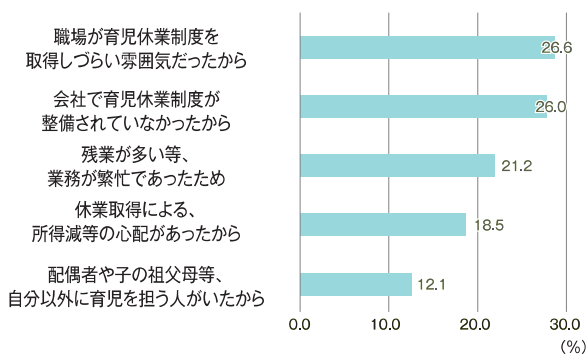


厚生労働省の調査では、夫の家事・育児時間が長いほど、就業を継続する妻の割合が高いことが示されています。女性が出産後も継続して就業していくためには、男性の家事・育児への参加が不可欠です。

日本生産性本部の調査では、男性新入社員の約8割が育休取得を希望しているというデータがあります。しかし、直近の男性の育児休業取得率は全国で6.2%、本県で5.5%と、希望と現実が乖離している状況です。

育児休業の取得意向と取得率の推移

【育児を取得しなかった理由(全国)】



育休を取得しなかった20歳～49歳の男性正社員・職員を対象にその理由を聞いたところ、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」(26.6%)と回答した割合が最も高く、次いで「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」(26.0%)、「残業が多い等、業務が繁忙であったため」(21.2%)でした。

男性中心の企業風土や職場環境の見直し・改善を図り、誰もが家庭と仕事の両立を実現しつつ、能力や個性を發揮できる環境づくりが求められています。

育児休業を取得しなかった理由

企業・職場にとってのメリット

- **男性の育児参加への理解が深まり、職場の雰囲気が変わる!**
- **仕事の進め方を見直すきっかけに**
業務引継ぎの際に、業務の棚卸し・見える化を行うことで、「本当に必要な業務」が分かる／業務マニュアルの作成等により、業務の属人化も排除
- **仕事の効率性が向上**
各人が「残業しない」との意識で業務を行うことで、業務効率が向上、長時間労働の抑制も!
- **会社に対する満足度・帰属意識の向上**
- **従業員の多様な事情に配慮した制度の導入、取組実施により、離職率が低下**

育児休業取得者(男性)にとってのメリット

ライフ(生活)面

- **育休をきっかけに育児・家事を行うことで、育児・家事に主体的に取り組める**
- **父親が母親と同様に子育てをすることで、父親も必要とされる存在に**
- **もしもの時も、父親が活躍**
母親(妻)が急病の時でも、父親が育児・家事をできれば不安なし!

ワーク(仕事)面

- **育休取得前には自分の仕事の棚卸しを実施**
⇒これまでの業務のやり方を見直すきっかけに
- **育休取得後も育児・家事を行うには、限られた時間で成果を出すことが必要**
⇒時間管理能力、効率的な働き方が身に付く
- **「上司・同僚の協力で自身の生活が成り立っている」との想い**
⇒感謝の気持ちを持ち、社内コミュニケーションも良好に

育児休業制度の概要

○育児休業とは：原則、『1歳未満の子どもを育てる男女労働者』を対象とした休業



妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能
 子が1歳の時点で保育所に入所できない場合等は、子が1歳6か月まで育児休業の延長が可能
 さらに、子が1歳6か月の時点で保育所に入所できない場合等は、子が2歳まで育児休業の延長が可能
 (平成29年10月1日より)

○両親で協力して育児休業を取得するための特例(「パパ休暇」・「パパ・ママ育休プラス」)



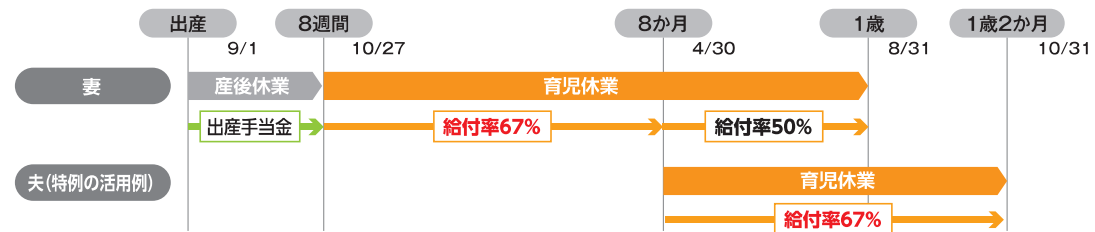
出産後8週間以内に、育児休業を開始し、かつ終了した場合、再度の取得が可能
 両親がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間、
 育児休業が取得可能!(取得期間は産後休業期間を含め1年間)

○育児休業中も収入あり：育児休業給付金が支給される



はじめの半年間は給与の67%、それ以降は50%給付
 給付金は所得税、社会保険料、雇用保険料が免除
 ⇒手取り金額は休業前の約8割!会社負担の社会保険料も免除!!

パパ・ママ育休プラスを利用した以下の場合…2人合わせて1歳2か月まで67%給付を受けられます



男性の育児参加促進事業

- ①事業主による「男性の育児参加サポート宣言」
- ②掲示板にて育児休業の手続方法や制度内容を周知
- ③両立支援制度に関する研修の実施
- ④対象者及び直属上司への働きかけ(個別面談、制度説明)

パートナーの職場復帰と入れ替わりで、4か月の育児休業を取得した薬剤師の関屋 諒さん▶



◀様々な研修会等も実施し、男性の育児休業取得への周知を進めている事務部次長の楠元陽子さん

「女性職員に比べ、男性職員は育児休業取得に抵抗があったようです。給付金や社会保険料のことなど、具体的な数字をご本人にももちろんパートナーの方にも提示し、不安を解消していただくことで、少しずつ男性職員の育児休業取得者も増えました」と事務部次長の楠元陽子さん。「男女共に子育てをしながら社会で働くことが当たり前の職場環境作りを続けていきたい」と話します。

2018年、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に与えられる「えるぼし(3段階目)」認定を受けた医療法人猪鹿倉パールランド病院。同院では男性の育児参加促進事業にも取り組み、現在3名の男性職員が育児休業を取得しています。

医療法人猪鹿倉会 パールランド病院

推進企業インタビュー



育児・介護休業法の詳細な内容については、厚生労働省ホームページをご覧ください。
 お問い合わせは、鹿児島労働局雇用環境・均等室へ TEL 099-223-8239

※育児休業給付金については、お近くのハローワークまでお問い合わせください。

女性活躍推進 優良企業

県では、女性の活躍推進に向けて、女性の管理職等への登用や能力開発、子育て支援、全社を挙げた職場風土づくりに積極的に取り組み、女性が活躍している企業を表彰しています。5～8ページでは、令和元年度に表彰を受けた企業の取組を紹介し、皆様の参考になる女性活躍推進の取組のポイントが満載です。



働き続けられる職場環境 づくりを目指して

社会福祉法人 クオラ

理事長 松下 兼一さん



Company profile

2019年に創業50周年を迎え、医療から介護、福祉、保育などを通して、地域の健やかな暮らしをサポートしてきたクオラグループ。女性の従業員が多い業種であり、女性の活躍が特に求められる現場において、約10年前から女性が働きやすい職場環境づくりへの本格的な取り組みが始まった。現在は女性管理職比率50%、女性の育休取得率100%の実績を誇り、国や行政からの公的認定も受けている。

元々女性が多い職場だったのですが、結婚や妊娠・出産、子育てなど、ライフステージの変化による女性の働き方への理解や対応が不十分で、長く働き続けることへの難しさがありません。

そんな状況を問題視する声現場から上がり、少しずつ改革が始まったのが今から10年程前のこと。そもそも人材確保が厳しいとされる業界であることから、『採用した人材を辞めさせない』こと、つまり『働き続けられる職場環境』を構築し人材を定着させることを最重要課題として掲げました。

当時、実際に結婚や妊娠・出産を経験しながら働いている女性たちの体験談を踏まえつつ、具体的な問題点について話し合いました。その中で見えてきたのが、妊娠中の体調不良、子供の発熱や行事を理由にした休みが取りづらいという現状。「自分が抜けた分、他の誰かに迷惑や負担をかけてしまう」という現実とのジレンマを抱えながら働く女性職員たちは少なくありませんでした。

そこで取り組んだのが『意識改革』です。休む権利の捉え方や相互扶助の在り方について考える中で、スムーズに休みを相談申請できるシステムづくり、周りの理解や協力的体制の確立に注力。有給休暇の取得促進に取り組み、毎月取得状況をチェックするようにしました。また、年に2回は

部署ごとに面接を実施し、各々の問題点や課題に向き合いながら職場全体での調和を図っています。

人材を採用する際においても意識づけを心掛け、面接の段階で妊娠時や子供の都合などにより急な欠員が出た際に予定外の勤務が発生する可能性についてあらかじめ伝えていきます。

このような一連の活動の結果、女性が働く環境が随分と改善されました。そしてその実績が認められ、2019年には厚生労働省が定める「えるぼし」と鹿児島県が制定する「かごしま『働き方改革』推進企業」の認定を受けました。

しかし、真の女性活躍推進優良企業としての歩みはまだまだこれから。今後の課題としては、男性の育児休暇取得の推進を図りたいと思っています。そしてこのような動きがもっと広がり、鹿児島県全体の意識の改革や向上、さらには鹿児島県の経済発展に繋がることに期待したいです。



ポイント1

ライフステージに応じ
個々に寄り添った支援

妊娠期、子育て期、高年齢期など、ライフステージの変化に伴い、その都度業務内容や勤務体制を見直し、臨機応変にサポートしています。

例えば、妊娠がわかったと同時に夜勤や移乗介助から外し、業務の軽減を図ります。育休の取得期間は本人に委ねられ、個々の状況に応じたタイミングで復職できる体制を整えています。

子育て期においては、最も心強いのが施設内にある託児所の存在。子供が病気時や一時的な託児への対応も万全です。何かあればすぐに駆けつけられる距離にすることで安心して働くことができます。

子育てがひと段落したかと思えば続いてやってくる親の介護。介護休暇取得に対しても柔軟に対応しています。また、60歳で定年を迎えた後も本人の希望があれば継続して働くことができ、体力に依りて業務の軽減を図っているので、無理なく培ってきた経験を現場で活かします。実際、70歳を超えても現役で働いている職員もいます。長く働いてもらうには、一人ひとりの人生に歩みを合わせる努力が必要であると考えています。

ポイント2

有給休暇の取得促進
時間外労働の削減

一般的に医療や介護、保育の業務は、肉体的にも精神的にもハードワークであることは否めません。しかし、疲労やストレスを抱え続けていては日々の業務の質は下がる一方。しっかり体を休め、プライベートの充実を図ることで、仕事の質を上げてもらいたいとの考えから有給休暇の取得促進に力を入れています。

また、人手不足により一人あたりの労働負担が重くなるのを避けるため、時間外労働の削減に向けた取り組みを行っています。まずは直接介護業務と周辺業務の割合をバランス良く分担すること。加えて高年齢パートの活用です。人手が必要な時間帯に勤務してもらうことで業務を分散し、労働負担の偏りを防ぎます。高齢者の雇用促進になり、地域貢献にもなっています。



Voice!

生活サービス課長

藤田 美香さん

これまでの10年の歩みを振り返って思うのは、『働きやすい職場環境づくり』には、『トップの理解』が必要不可欠であるということでした。

改革には経費や時間がかかる場合があります。成果を上げるまでには一時的なマイナスを伴う場合もありますが、その取組は必ずや将来的なプラスになるはずですよ。

そしてもう一つ重要な要素が『個別対応』です。定期的に面接を実施し、一人ひとりの現状を把握。その上でそれぞれが働きやすい職場環境について考えていきます。

また、社内外の研修への参加や社内独自の技術認定制度の採用など、充実した人材育成により活躍の場を広げ、自信をつけていくことでモチベーションの向上にも繋がります。このように個々の努力や能力を認めることが大切です。



データ

- 所在地
さつま町船木2315番地1
- 従業員
262人(男性95名/女性167名)
- 平均年齢
38歳3ヶ月(正規従業員のみ)
(女性:38歳6ヶ月 男性:37歳10ヶ月)
- 平均勤続年数
6年6ヶ月(正規従業員のみ)
(女性:6年7ヶ月 男性:6年4ヶ月)

女性の活躍推進に向けた主な取組

- 採用において男女同程度の競争倍率を継続
- 係長級以上によるイクボス宣言及びイクボス研修の実施
- 女性管理職の積極的な登用
- 性別に関わりなく、管理職養成講座を実施
- 時間外勤務管理に関するルールの制定
- 半日単位での有給休暇制度の導入
- 職員のキャリアアップの支援を目的とした資格取得研修費貸与制度の導入
- 事業所内保育所の設置



女性活躍推進 優良企業

鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰制度の詳細については、県のホームページをご覧ください。積極的なご応募、関係団体からのご推薦をお待ちしています。

鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰 🔍

建築業の未来を牽引する 女性を育成

株式会社 森建設

代表取締役社長 森 義大さん

人へ、街へ、地球へ。



Company profile

1955年創業。建築・土木・港湾・舗装・リフォームなど総合的な建築事業に携わり、鹿屋市輝北町を拠点に九州から関東、そして東南アジアへと事業を展開。「地域未来牽引企業」認定。イクボス宣言のもと「女性活躍推進宣言企業」に登録。外国人や障害者も雇用し、性別・国籍を問わず、誰もが楽しく働ける職場環境作りにも努めている。

私共が本社を構える輝北町は都会と比べ採用活動が難しく、また業界としても人材確保が厳しい状況です。そのような実情もあり、当社でも7〜8年前から女性を含め多様な人材に活躍してもらおうダイバーシティ経営の取組を進めてまいりました。そんな中2015年、経理部に勤務していた女性から、当時女性社員がいなかった土木部への配置転換の希望が上がり、翌年、配属することになりました。

建設業は昔からいわゆる男職場で、当社でも女性社員は事務的な仕事に従事していましたが、女性社員の土木部への転換に当たり、まずは女性用のトイレや更衣室などを作るころから始まりました。

また、現場の中で飛び交う用語も、第三者でも分かるように表を作成して掲示するなど様々なことを見える化しました。老若男女誰もが働ける職場環境が、現場には足りていなかったことに気づかされ、そういう一つ一つの気づきからのスタートでした。

女性技術者が誕生したことで、その後、配置転換を希望する女性が増え、現在、土木部に2名、建築部に3名の女性技術者が在籍しています。

また、社員一人ひとりが仕事と生活の調和を大切にできるような業務改善を進めています。有給休暇は0.25日単位での取得が可能にして、お子さんの学校行事の際など

にも活用してもらっています。当社は孫を持つ社員もおりますので、1歳未満の子または孫を持つ社員には、子育て支援を目的とした10日間の特別有給休暇を付与しています。

これからもより一層男女がともに働きやすい環境を整備するとともに、女性が活躍できる裾野を広げて行きたいと考えています。女性にとってはまだまだハードルが高い業界かもしれませんが、当社では全従業員に占める女性社員の比率を現在15%から、3年後は20%に引き上げるという目標を設定しています。将来的には女性管理職の誕生を実現したいです。



ポイント1
**全社員への
 資格取得支援**

当社では現場の仕事に必要な資格を取得するための費用の助成をしています。建築施工管理技士や土木施工管理技士、建築士などの資格を取得するために通う専門学校の費用や資格試験が福岡で行われることもあるので、その際の交通費も負担しています。

また、資格を取得した際には資格手当も給付しています。そういったキャリア形成への支援を女性社員を含めた全社員にすることで、資格取得はもちろん、その資格を活かす仕事へのモチベーションにも繋がって考えていると思っています。

ポイント2
**若手社員を対象とした
 メンター制度の導入**

メンターとは仕事上における指導者や助言者のことです。当社では入社3年目までの若手社員にそれぞれメンターをつけ、月に1度、悩みや不安などのヒアリングを行なっています。メンターは客観的なアドバイスができるように、直属の上司ではなく、若手社員とは別の部署に所属する先輩社員を選定しています。

若手社員は最初、現場に馴染めるかどうかの不安があったり、また少し仕事に慣れてくると、仕事の厳しさを感じていたり、さらに3年目くらいになると、出来る仕事が増えてくる中で葛藤や要望が出てきたり、時期によって悩んでいることが違います。そういうことを一人で抱え込まないように定期的に話を聞くことで、不安の解消を図っています。



か不安があったり、また少し仕事に慣れてくると、仕事の厳しさを感じていたり、さらに3年目くらいになると、出来る仕事が増えてくる中で葛藤や要望が出てきたり、時期によって悩んでいることが違います。そういうことを一人で抱え込まないように定期的に話を聞くことで、不安の解消を図っています。

その他にも、人材育成の取組として社内アカデミーという勉強会を年に3〜4回行っています。先輩の現場監督が若手の現場監督に専門的な知識を教える場で、教えられる側はもちろんのこと、教える側にも新たな発見が生まれ、相互の成長に繋がっています。

Voice!

土木部
 まよ
原田 真美さん

元々、重機などを見ることが好きだったこともあり、何もない場所から何かを作り上げる、地図に残る仕事を、私もやってみたいと思志望しました。

現場では上司や仲間のフォローももらいながら、自分ができる仕事を精一杯やっています。妊娠が分かった時にも無理のないよう配慮してもらい、出産後7カ月で職場復帰しました。子供が熱を出した時にも早く休ませていただいたり、出勤時間なども融通を効かせてもらいながら、フルタイムで働いています。

また、2019年から県内企業の働く女性で構成される鹿児島県女性ワーキンググループに加入し、女性がもっと活躍できるような、様々な業種で働く女性と意見交換をしています。まだまだ女性が少ない建築業ですが、これからも私が現場で頑張ることで、1人でも技術者を希望する女性が増えることに繋がれば良いなと思っています。



データ

- 所在地
鹿屋市輝北町上百引3847-2
- 従業員
89人(男性76名/女性13名)
- 平均年齢
43歳2ヶ月(正規従業員のみ)
(女性:39歳3ヶ月 男性:47歳2ヶ月)
- 平均勤続年数
13年2ヶ月(正規従業員のみ)
(女性:9年7ヶ月 男性:13年8ヶ月)

女性の活躍推進に向けた主な取組

- 代表取締役社長によるイクボス宣言
- 採用において男女同程度の競争倍率を継続
- 入社3年目までの若手社員を対象としたメンター制度の導入
- 女性が少ない土木部へ女性社員を配置。転換に当たっては、女性社員の資格取得を支援
- 時間単位(2時間)での有給休暇制度の導入
- 子育て支援を目的とした特別休暇制度の導入
- 企業主導型保育施設との提携
- ワークライフバランスに関する各種制度の知識を持つ社員(社会保険労務士)を女性活躍推進室の責任者として配置

女性活躍推進専門家派遣取組事例

鹿児島県では、企業の実情に応じた女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を支援するため、「女性活躍推進専門家派遣事業」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、制度改善業務などの支援を行いました。専門家派遣を受けた企業への支援内容やその成果などを紹介します。

Company profile

株式会社 南九州ファミリーマート

1993年の創業以来、「地域密着型経営」を理念に、地元食材を使用した商品開発や地元企業とのタイアップ商品の販売、地域イベントへの参加など地域に根ざした活動を続けている。現在、鹿児島地区に272店舗、宮崎地区に123店舗を構えている。

従業員数/220名(男性169名/女性51名)

課題

- 管理職の意識の向上
- 女性社員の意識の向上
- 誰もが子育てしながら働きやすい職場風土の醸成

Day1 社内研修 1日目

2019年11月20日、かごしま県民交流センターにて、管理職を対象とした多様性(ダイバーシティ)ワークショップを開催しました。講師は多様性トレーナーであるオフィスビュアの高崎恵さん。ワークショップを通じて多様性とはどういうことなのかを具体的に理解することができました。また、その後のグループワークでは、多様性を受容・尊重し、組織の中に活かしていくことの重要性を共有しました。

Day2 社内研修 2日目

2019年11月27日に開催された第2回目では、女性が働き続けられる職場づくりに向けた課題について話し合いました。

話し合いの場においては、「あなたの意見はおいしい」など相手を主語にした「YOUメッセージ」ではなく、「私は自分の経験を踏まえてAと思うけど、あなたがなぜBと思うか教えてほしい」というように「違う」という理由を自分を主語にして相手に伝える「Iメッセージ」を意識しながら、お互いの考えを伝え合いました。職場内の既存制度や慣習・慣行の見直しに向け、新たな一歩を踏み出すことができました。

成果

- ダイバーシティの本質の理解
- 相手を尊重する
- コミュニケーションの技法の習得
- 女性活躍推進に向けての考え方の共有



経営者の声



代表取締役社長 飯塚 隆さん

社内でダイバーシティを進める中で女性活躍推進は大きな柱です。まずは管理職の意識を変えるための勉強会や女性を集めたワークショップを行い、女性が働きやすい職場になるには？などのディスカッションの機会を作りました。

そこで出てきた問題が、当事者である女性社員自身が活躍を望んでいないという現実でした。そこで視野を広げるため、自社だけではなく、他社の女性社員と交流する場を作りました。

また、男性管理職は年齢が高くなるほど、女性に対する無意識のバイアスがかかっている傾向があります。ダイバーシティは女性だけではなく、多様な部分に対しての感受性を磨かないといけません。これからも今回のような研修に定期的に参加したいと思っています。



Company profile

株式会社
スズキアリーナ大隅

鹿児島・大隅で50年以上の歴史を持つスズキオーナーディーラー。業務の効率化や休暇制度の充実など、働き方改革に積極的に取り組み、2020年2月「かごしま働き方改革推進企業」に認定。他、「ユースエール」、「健康経営優良法人」認定。「女性活躍推進宣言企業」登録。

従業員数/16名(男性12名/女性4名)

課題

○「女性活躍推進」に対する、
トップと現場の認識の
ズレを是正したい

Step1
社内研修

2019年4月、当社において初の女性社員4名が入社しました。これからの将来、女性活躍は無くしてはならないものと考えています。

そこで2020年2月18日、株式会社キャリア研究所の園田博美さんを当社にお招きし、「女性部下を持つ管理職向け研修」を開催しました。女性のキャリア支援に対する社会的動向や企業の動向、当人である女性の意識や上司の関わり方、効果的な女性従業員の活躍推進などについて、具体的な内容を分かりやすい資料と

説明で学ぶことができました。

女性活躍は女性自身の意識の改革はもちろん、上司の意識改革や支援が重要であることを理解することができました。

参加者の声

「いくら女性従業員の意識が変わったとしても、活躍の機会を与えたり、組織風土が変わらなければ女性活躍は見込めない。組織内でキャリアについて考える機会を与えてあげることが大切。今後は女性部下とともにコミュニケーションをとって、女性のキャリアについて考えながら接していきたい。」



Step2
一 行動計画策定

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定に向け、社会保険労務士の方にお越しいただきました。当社は働き方改革の推進の甲斐もあり、労働時間等の働き方においては「えるほし認定」の基準を満たしております。

今後は、女性社員の採用や継続就業などについても、取り組んでいきたいと思っておりますので、社会保険労務士の方には、当社の状況・課題にあった行動計画の案をいくつか提案していただきました。結果、当社の確に当てはまる行動計画を策定することができましたので、目標達成に向けて取組を推進していきたいと思っています。

行動計画

- 課題
- 女性社員の管理職がない。
 - 女性社員が配属されていない職種がある。
- 目標
- 1.管理職ポストに就く女性社員を誕生させる。
 - 2.これまで配属のない営業職と総合職に女性社員を各々1名以上配属し、女性社員の職域拡大を行う。
 - 3.残業を削減し、全社員が家庭と仕事のワークライフバランスを促進する目的でノー残業デーを毎月2回実施する

成果

○「女性活躍推進」について
知識を深め、より具体的な
行動を考えられるようになった

経営者の声

当社では5〜6年前から職場環境改善に向けて様々な取組を始めています。例えば年間休日数を85日から105日に増やしました。残業時間増加の心配とは逆に、業務効率化のおかげで残業を減らすことができました。

また、有給休暇取得率は100%、男性の育児休業取得率も100%を達成しています。最近では人材育成に向けて研修制度の充実化も図りました。集合研修はもちろん、部署毎のOJT、スポット的な個別研修など、研修を手厚くすることで、スズキグループの二員であることの意識を高め、しっかりとキャリアアップしてもらいたいと考えています。

管理職の意識改革と共に、これからも女性活躍推進に向けて前進していきたいです。



代表取締役副社長 萩元 邦庸さん

「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」を募集しています!

「鹿児島県女性活躍推進会議」では、女性が働きやすい職場環境づくり、環境整備、制度の導入、登用や採用目標などについて、それぞれの状況に応じた取組を宣言する企業を募集しています。

対象は?

鹿児島県内に本社又は、事業所がある企業、事業所、法人、団体等です。

宣言する内容は?

女性の活躍推進に向けた「組織トップからのメッセージ」や「今後の取組内容」など、企業等の実情に応じて、宣言様式に自由に記載していただけます。

宣言すると?

- ◆県のホームページや広報誌等に企業名等を掲載します。
- ◆ハローワークの求人票に登録企業である旨記載していただけます。
- ◆県主催のセミナー等で、宣言企業のPRをします。
- ◆県等が実施する「女性の活躍」に関する各種セミナー、講演会等の情報を提供します。
- ◆宣言企業として登録され、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を行った場合には、県中小企業融資制度の一部資金において、信用保証料率を通常より、さらに0.1%引き下げます。

登録の流れ

- (1)郵送又は持ち込みにより鹿児島県女性活躍推進会議事務局(鹿児島県男女共同参画局男女共同参画室)(以下「事務局」という。)へ申請書を提出してください。
- (2)事務局で提出された申請内容について確認させていただいた上で、宣言企業として登録します。

応募・問い合わせ先

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10番1号
鹿児島県女性活躍推進会議事務局 (鹿児島県男女共同参画局男女共同参画室)
TEL:099-286-2634 FAX:099-286-5541
E-mail:harmony@pref.kagoshima.lg.jp

事業主の皆さま 女性活躍推進法が改正されました!

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律「女性活躍推進法」の改正法が令和元年5月29日に成立、令和元年6月5日に交付されました。

改正ポイント

(1)常時雇用する労働者数301人以上の事業主様

➡ 令和2年4月1日以降、一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法が順次変わります!

(2)常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主様

➡ 令和4年4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務となります!

(3)「プラチナえるぼし」認定の創設

➡ 令和2年6月1日から、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されます!

※各項目の詳細内容は厚生労働省の女性活躍推進法特集ページをチェック、もしくは右記のQRコードにアクセス!

女性活躍推進法特集ページ

