

ONE STEP 2021

～ 優良企業取組事例集 ～

職場におけるジェンダー平等推進ガイドブック（別冊）

■優良企業の実践について

医療法人クオラ

福地建設株式会社

明治安田生命保険相互会社鹿児島支社

■企業お役立ち情報

個人の幸福を高め企業の持続的成長を促すダイバーシティ推進

その鍵を握る ―ジェンダー平等 gender equality

医療介護

医療法人クオラ さつま町船木 2311 番地 6



- ◆従業員数 女性：403名 男性：227名
- ◆従業員平均年齢 女性：39歳6ヶ月 男性：36歳5ヶ月
- ◆従業員平均勤続年数 女性：7年3ヶ月 男性：7年5ヶ月

働き続けられる職場環境づくりを目指して

医療・介護業界は、女性の割合が多い業界です。女性の多い職場であるにも関わらず、当法人では、結婚や妊娠・出産・子育てなどライフステージに応じた女性の働き方についての理解や対応が不十分でした。そのため、長く働き続けることの難しさがありました。そのような状況を改善するために10年ほど前から少しずつ改革を始めました。

改革にあたっては、離職者が多く、かつ人材確保が困難であったことから、「採用した人材を辞めさせずに定着させること」と「働き続けられる職場環境を作ること」を最重要課題としました。この間、改革の取組を外部にアピールするために多くの企業認定を取得し、鹿児島労働局管内の医療関係では初の「くるみん・えるぼしダブル認定企業」となることができました。

◆職員のニーズに合わせた制度導入

働き方改革関連法が成立し、2019年から年間5日の有給休暇取得が義務付けられましたが、当法人では、15年以上前から年次有給休暇の計画的付与制度を導入しており、直近の有給休暇取得率は75.7%と、当たり前有給休暇を取得することができる環境です。

従来から、法律の改正や職員のニーズに合わせた制度導入を実施してきましたが、企業認定に向けて、配偶者出産休暇を導入しました。配偶者出産休暇とは、配偶者が出産した職員を対象に2日間の特別有給休暇の取得を可能とする制度です。対象の職員の多くが取得しており、同じタイミングで男性の育児休業取得促進にも力を入れ始めました。その結果、直近の男性の育児休業取得率は33.3%となりました。

◆人材育成・モチベーションアップの取組

人材育成・モチベーションアップの取組として大きく3つ挙げられます。1つ目がアイデアや活動を共有し、交流を図ることを目的とした「クオラカップ(業務改善コンテスト)」、2つ目がケア技術の社内資格制度「ケアマイスター制度」、3つ目が研修費・交通費等の補助を行う「能力開発支援」です。クオラカップは事業所や部署単位での1年間の取組を評価してもらえらることから例年多くのチームがエントリーしています。ケアマイスター制度は、介護職のモチベーションアップやスペシャリスト育成に役立っています。能力開発支援については、業務命令での研修は全額、自己啓発研修の場合でも半額を会社が負担しており、人材育成につながっています。

今後に向けて

取組を行う上で、一番重要なのは「トップの理解」と「職員への個別対応」と考えています。将来的にプラスになることから、トップである理事長が取組を後押しします。職員一人ひとりに個別で対応していくことがその職員のためでもあり、クオラ全体の改善につながります。

夫婦で勤めている職員や子育て世代の職員が多いので、今後は、男性の育児休業取得推進に取り組み、共働き世帯が働きやすい職場を目指します。また職員への個別対応を行って行く中で、ニーズに合わせた福利厚生を含む制度の導入、制度利用を促進する周知や声掛けを実施していきます。より一層働きやすい・働き続けられる職場環境づくりを目指して更に取り組んでいくことにしています。

できました。

グループ企業の社会福祉法人クオラも「えるぼし認定」や「くるみん認定」を取得しています。

改革を進めていくことで職場全体の意識改革や企業イメージ・知名度の向上につながりました。男女ともに働きやすい職場環境づくりに向けて、現在も取組を続けています。



Voice クオラリハビリテーション病院 リハビリテーション部 成相 みゆきさん

作業療法士として働くことは、私にとって子どもの頃からの夢でした。専門学校卒業後、クオラで働き始め、結婚・出産・育児とライフステージが変わって行く中で、仕事と家庭の両立がうまくいかないことに悩むようになりました。そんな時、上司から育児短時間勤務制度があることを教えていただきました。



今では家庭での時間が増えたことで、仕事もしっかり向き合えるようになったと感じています。今の働き方が私と家族の笑顔に繋がっています。

建設業

福地建設株式会社

霧島市牧園町宿窪田 2516



- ◆従業員数 女性：18名 男性：105名
- ◆従業員平均年齢 女性：36歳8ヶ月 男性：47歳0ヶ月
- ◆従業員平均勤続年数 女性：7年8ヶ月 男性：10年5ヶ月

すべての社員が自分の能力を発揮できる職場環境づくりを目指して

当社は霧島市牧園町に本社をおく、土木・建築・補修などを得意とする総合建設会社です。顧客は、国や県、市町村、JR九州、NEXCO 西日本など多岐にわたります。

当社ではこれまで、ガバナンス改革として、すべての社員が自分の能力を発揮できる職場環境づくりに特に力を入れてきました。

この取組の背景には、ものづくりに興味のある若者が少なくなるなど建設業界が抱える深刻な人材不足があげられます。さらに、工事における女性の配置や環境整備の状況が入札時の評価に影響するなど、国の働き方改革促進策もあり、当社も変革の時を迎えました。

しかし、これまで当社では、「勤務時間に子供が熱を…」、「親の介護が…」、「力仕事が出来ない…」などの女性を含め働き方に制約のある社員の能力発揮を妨げる風土や働き方がありました。

そこでまず、いかにして女性が現場で働きやすい環境を整備するかという視点から社内の制度改革を進めました。

例えば、男女がともに働きやすい現場環境に向けて、女性パトロールを実施し、女性専用トイレや更衣室を整備する等の取組を試行的に行い、社内のグループウェアなどで共有・意見交換することで、取組を他の現場へ水平展開しました。

また平成29年10月の「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」への登録や、社長による「イクボス宣言」を実施することで、経営方針として女性活躍のための働き方改革を行うことを社員へ周知するとともに、就業規則も大幅に改訂しました。こうした取組の結果、女性社員の数も年々増加し、これまで男性社員のみで硬直的であった現場も、多様な働き方を当たり前とする職場風土となり、柔軟で明るい雰囲気へ変化しました。

◆多様な社員が働きやすい職場づくり

業務の効率化を進め、長時間労働を縮減するとともに、多様な働き方を推進するため、時短勤務やテレワークを導入した結果、子育て世代を含め、全ての社員が働きやすい職場となり、「かごしま子育て応援企業」にも登録しました。

また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う休校措置への対応として、職場に子供用の遊具や、勉強・読書が可能なスペースを設置することで、子育て中の社員が安心して働ける環境の整備を行いました。

◆進んでスキルアップできる資格制度

社員が進んでスキルアップできる資格補助制度を整備し、国家資格から安全教育訓練まで、全ての教育について社員をバックアップできる体制を整えています。この制度を活用して、様々な資格を取得する社員が増え、会社に貢献しようという意識が高まりました。

また各現場のコミュニティとは別に、年齢の近い先輩社員が新入社員をサポートする体制を整えています。こうした取組を通して、過去に結婚を理由に退職した社員も当社へ再就職を希望するようになり、社員の平均勤続年数も年々伸びています。

今後に向けて

働き方改革・女性活躍推進に取り組む中で、県女性活躍推進優良企業知事表彰をいただき、喜びと同時に身が引き締まる思いです。

また、社員より「この受賞を励みに、今、自分にできる事を頑張ります！」との声もあり、受賞を受けて、社内全体で、働きやすい環境づくりに向けた意識が更に浸透したと感じています。

今後は、厚生労働省が認定する「えるぼし認定」、「くるみん認定」、「ユースエール認定」などの認定を目指して、誰もが自分の能力を発揮できる職場環境づくりに向けて更なるガバナンス改革を進めていくことにしています。



Voice 人事部 人材育成主任 藺田 佳奈さん

会社が女性活躍推進を社内外に発信しているので、どの現場に行っても働きやすい環境が出来ています。健康面やハラスメントについても社内



で講習があるので社員の意識改革も進んでいると感じています。困った事や不安な事があれば、先輩女性社員にすぐ相談でき、公私ともに安心でき、長く働きたいと思えます。また、資格取得などを通じて、キャリア形成を行いやすく、併せて、社員がお互いを理解しあって一緒に成長していこうという雰囲気もあり、大変働きやすい会社です。

生命保険業

明治安田生命保険相互会社 鹿児島市加治屋町 14-7
鹿児島支社

明治安田
生命

- ◆従業員数 女性：354名 男性：26名 (2020年11月時点)
- ◆従業員平均年齢 女性：32歳9ヶ月 男性：44歳8ヶ月
- ◆従業員平均勤続年数 女性：17年4ヶ月 男性：21年2ヶ月

「地域に根差し、地域を支える」人財と職場環境づくり

明治安田生命鹿児島支社は、鹿児島県下に12の営業拠点を配し、約380名の職員が勤務しています。そのうち、女性職員は営業職員（MYライフプランアドバイザー）約320名を含め90%超を超えており、女性の活躍が「地域に根差し、地域を支える」人財と職場づくりにつながっています。

当社では「人事マネジメント改革」により、「チーム明治安田」のメンバーの一人ひとりが、持てる能力を最大限に発揮し存分に成長・活躍するため、以下に取り組んでいます。



- ①明治安田フィロソフィー（経営理念・企業ビジョン・明治安田バリュー）を体現できる人財の長期的な視点にたった育成
- ②入社コースや年代等にとらわれない、一人ひとりの意欲や適性に基づく成長・活躍の後押し
- ③更なるチャレンジと役割・能力発揮を後押しし応える人事制度への改正とダイバーシティ&インクルージョンや健康増進等の推進

◆「イクボス運営」による所属長主導の意識改革と自律展開支援

支社長は「私のイクボス宣言」において、職場での「誇り」や自分自身の「挑戦」、お客さま・家族・働く仲間への「感謝」の気持ちをもって、「健康」「笑顔」「前向き」に働ける職場づくりをめざすことを宣言しました。

また、働きやすい職場づくりに向けて、所属員の挑戦を応援することを「アクションプラン」として決めました。

女性職員の担当業務におけるスキルアップに向けた意識付けや更なる役割発揮に向けたイクボス面接も実施しています。



◆「L-NEXT」育成体制による女性職員の意欲向上と管理職登用・活躍の取組

「キャリア・チャレンジ制度(研修型)」及び「社外交流セミナー」等の研修プログラムによる女性管理職の育成支援制度「L-NEXT」の導入により、女性の管理職が(2015年15.6%⇒2020年30.1%)へ大幅に増加しました。

また、挑戦意欲あふれる女性職員等の更なる機会提供を企図し、本制度の対象者を契約社員にも拡大しました。



今後に向けて

- 「自分ごと化」による意欲の醸成
女性職員等が、何を指し、将来どのような仕事をしたいかを、自分自身で考える「自分ごと化」が大切だと考えています。
- 女性活躍に向けた更なる環境の整備
これまで以上に女性を取り巻く職場環境の整備を進め、真に働きやすい職場にすることが必要だと考えています。

Voice

鹿児島支社 教育・育成課長
別府 由紀子さん

私たちを取り巻く環境が変化する中、女性が活躍する機会が増えていると感じます。

後輩の女性職員の挑戦意欲を後押しし、サポートしながら「地域に根差し、地域を支える」人財づくり、職場環境づくりに、管理職の一人として取り組んでまいります。



企業お役立ち情報

個人の幸福を高め企業の持続的成長を促すダイバーシティ推進
その鍵を握る—ジェンダー平等 gender equality

鹿児島県の取組・制度 ①

● 鹿児島県女性活躍推進宣言企業を募集しています！

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おります。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。

鹿児島県 女性活躍推進宣言

検索

● 企業トップや管理職等の気運醸成を図るためのフォーラムを開催します！

職場におけるジェンダー・ギャップ（男女格差）を解消し、ダイバーシティマネジメントと働き方改革を推進するため、県内企業の経営者や管理職を対象としたフォーラムを開催します。



▲令和2年度「職場における女性活躍推進フォーラム」

● 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、働き方改革について学ぶセミナーを開催します！

男女がともに能力を発揮できる職場づくりと企業の活力向上をともに叶える経営に取り組む企業を支援するため、企業の管理職等を対象に、専門家による講義やコンサルティングを実施します。



▲令和2年度「男性の育児介護休業取得促進セミナー」

● 誰もが働きやすい職場風土づくりに向けて専門家を派遣します！

誰もが働きやすい職場づくりを進めるためには、経営者や管理職をはじめ従業員全体の意識改革が必要であることから、企業へ専門家を派遣し、ジェンダー平等やダイバーシティの取組推進を図るためのセミナーやワークショップを開催します。



● 職場における女性の能力発揮を支援するセミナーを開催します！

女性が職場で能力を発揮できるよう、キャリア形成やマネジメント能力の向上、社外のネットワークづくりを支援するセミナーを開催します。



▲令和2年度「キャリアデザインセミナー」

● 働き方改革に取り組む企業を支援します！

働き方改革に取り組む企業を「かごしま『働き方改革』推進企業」として認定し、県内企業の積極的な取組を促進します。

鹿児島県 働き方改革

検索

● 男性の家事・育児参画を促進します！

男性の家事・育児への積極的な参画を進めるため、「男性の家事・育児参画応援読本」を活用し、職場の風土や男性の意識の改革を進めましょう。

男性の家事・育児参画応援読本

検索

● 仕事と子育ての両立支援に取り組む企業を支援しています！

従業員の仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業を、「かごしま子育て応援企業」として登録し、県内企業の子育て支援に対する自主的な取組を促進します。

かごしま子育て応援企業

検索

このほか、職場におけるジェンダー平等推進（女性活躍推進）に向けた県の事業等の情報については、ホームページでご確認いただくか、県男女共同参画室までお問い合わせください。

鹿児島県 ジェンダー平等推進 企業向けサポート

検索

<問い合わせ先 鹿児島県男女共同参画室>

TEL 099-286-2634 FAX 099-286-5541

E-mail harmony@pref.kagoshima.lg.jp

● 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

常時雇用する労働者が 301 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や情報公表が義務付けられています。300 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。

※令和元年5月に改正法が成立し、令和4年4月1日以降は常時雇用する労働者 101 人以上の事業主が義務の対象となります。

厚生労働省 女性活躍推進データベース

検索

● えるぼし認定、プラチナえるぼし認定制度

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を認定します。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。



えるぼし認定 プラチナえるぼし認定

検索

● 休みやすい職場風土づくり「ポジティブ・オフ」運動

POSITIVE OFF

「休暇を前向きにとらえ、楽しむ」運動として「ポジティブ・オフ」運動を提唱・推進しています。この運動は、個人、企業等、社会・経済の三者を取り持ちつつ、それぞれにとってメリットがあることから、賛同し取組を進める企業が増えています。この運動に賛同して、職場の休みやすい風土づくりに向けて取り組みましょう。

「ポジティブ・オフ」運動

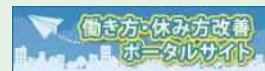
検索

● 先進企業の取組について

先進企業の取組を参考に、ジェンダー平等推進に向けた職場環境づくりを進めましょう。

▶ 厚生労働省

- イクメン企業アワード受賞企業取組事例集
- 両立支援に関する好取組事例集
- 働き方・休み方改善企業事例



▶ 内閣府

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスレポート）



▶ 経済産業省

「新ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集」



鹿児島県では、SDGsの目標にも掲げられているジェンダー平等の実現に向けて、性別による固定的役割分担意識や偏見などにより生じているジェンダー・ギャップ（男女格差）を解消するため、令和3年度より「かごしまジェンダー平等推進プロジェクト」をスタートします！

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

5 ジェンダー平等を
実現しよう

