

平成30年度
均等・両立推進企業表彰

受賞企業の 取組事例集

はじめに

人口減少、少子高齢化に直面する我が国では、男女ともに職業生活の全期間を通じて、持てる能力を発揮できる職場環境を整備することが求められており、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」のそれぞれについて、企業がその相乗効果を生かしつつ、推進することが必要です。

「均等・両立推進企業表彰」は、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」や「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいふべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、上記のような職場環境の整備の促進に資することを目的としています。

女性の活躍推進は、政府の最重要政策の1つと位置づけられ、成長戦略の一環として取組が進められており、企業による女性活躍推進に対する機運は確実に高まっています。

また、一億総活躍社会の実現に向けて、企業が女性活躍の推進や男女ともにワーク・ライフ・バランスが実現できる雇用環境の整備等に取り組むことは、労働力の確保や人材の定着など企業にも大きなメリットがあり、企業にとっても重要な経営戦略の一つとなります。

本冊子は、平成30年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業の取組事例をまとめたものです。均等推進企業部門受賞企業2社においては「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」を、ファミリー・フレンドリー企業部門受賞企業4社においては「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」を紹介しています。

ぜひ、これらの取組を参考にいただき、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備を進めていただければ幸いです。

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課
職業生活両立課

Contents

はじめに

- P1 | 平成30年度 均等・両立推進企業表彰
表彰検討委員会座長講評
- P2 | 平成30年度 均等・両立推進企業表彰
表彰式・シンポジウム開催報告

平成30年度

均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣優良賞 受賞企業の取組事例集

厚生労働大臣優良賞 均等推進企業部門

- P5 | 株式会社新日本科学(鹿児島県)
- P7 | 株式会社丸井グループ(東京都)

厚生労働大臣優良賞 ファミリー・フレンドリー企業部門

- P9 | アフラック生命保険株式会社(東京都)
- P11 | 株式会社千葉銀行(千葉県)
- P13 | 株式会社デンソー(愛知県)
- P15 | 社会福祉法人平鹿悠真会(秋田県)

(※五十音順)

平成30年度 均等・両立推進企業表彰

表彰検討委員会座長講評

平成30年度 均等・両立推進企業表彰 表彰検討委員会座長
坂爪 洋美 (法政大学 キャリアデザイン学部 教授)

今年度の応募状況について、ファミリー・フレンドリー企業部門へ多数の応募があったことから、多くの企業が仕事と育児・介護を両立するための取組を導入し、多様な働き方を推進していること、なおかつそこから成果を挙げていることがわかりました。一方で、相対的に均等推進企業部門への応募数が少なかったことから、多くの企業が女性の能力発揮を促進するための取組を行っているものの、その成果という点についてはまだこれからという企業が多いということがわかります。

本表彰は今年度で20回目を迎えました。この間企業の皆さまの取組を通じて、均等、両立に取り組む際はこういったことをすれば良いのか、ということについては、ある程度見えてきたかという気がします。その上で、今年度受賞された皆さまの取組を概観しますと、今年度の特徴として以下の3点を挙げるすることができます。

一つは均等、両立支援と働き方改革との連動です。両者は非常に密接にリンクしています。働き方改革を進めていくことで、女性のキャリアがより形成しやすくなることを意識して取組を進めているという企業が多いことが特徴です。

2点目は男性社員への働きかけです。女性が働き続ける際の大きな課題である両立について、「男性社員を含めて両立を考えていくこと」が多くの企業でなされていました。これをきっかけに男性の働き方が変わり、最終的に日本の企業の働き方が今までよりも多様なもの、柔軟なものになっていくという道筋が見えてきたということを感じております。

3点目は自社を超えた取組の実現、を挙げたいと思います。会社としてどうするか、ということに加えて、地域に対してどのように働きかけるか、自社だけで資源を持ち得ない時に他の会社とどのように連携するか、という取組をしている企業が増えてきたという印象を持っています。

同時に、均等、両立を推進していく中で、企業の皆さんが自社の従業員と非常に密接にコミュニケーションを取るための土台ができていることを、どの企業の取組からもうかがうことができました。働く側の多様性が増す中で、従業員が何を欲しているか、従業員の多様なニーズの中から企業は何にこたえていくのか、ということが、この分野の取組をしていく上で、非常に重要になってくるということを、今回受賞された企業の皆様の取組からうかがい知ることができました。受賞企業各社の取組が、明日からの他の企業の取組につながることを期待しています。

平成30年度 均等・両立推進企業表彰 表彰式・シンポジウム開催報告

「平成30年度 均等・両立推進企業表彰」表彰式を平成31年1月16日(水)、女性就業支援センターホール(東京都港区)にて開催しました。表彰式に合わせて、「均等・両立推進の20年、そしてこれから」をテーマとして、表彰受賞企業全社の人事労務担当者をパネリストに迎え、パネルディスカッションを実施しました。

第一部 均等・両立推進企業表彰 表彰式



受賞企業の皆様



高階恵美子厚生労働副大臣による主催者挨拶



坂爪洋美座長による講評



株式会社新日本科学
代表取締役会長兼社長 永田 良一氏



株式会社丸井グループ
取締役 専務執行役員 石井 友夫氏



アフラック生命保険株式会社
取締役常務執行役員 久保 理子氏



株式会社千葉銀行
取締役常務執行役員 稲村 幸仁氏



株式会社デンソー
常務役員 下方 敬子氏



社会福祉法人平鹿悠真会
理事 辻田 誠氏

第二部 均等・両立推進企業表彰 シンポジウム



受賞企業によるパネルディスカッション



淑徳大学 人文学部 教授 野村 浩子氏



株式会社新日本科学
執行役員 長利 京美氏



株式会社丸井グループ
取締役 専務執行役員 石井 友夫氏



アフラック生命保険株式会社
ダイバーシティ推進部 部長 橋本 ゆかり氏



株式会社千葉銀行
ダイバーシティ推進部 部長 安孫子 礼子氏



株式会社デンソー
常務役員 下方 敬子氏



社会福祉法人平鹿悠真会
理事 辻田 誠氏

テーマ

均等・両立推進の20年、そしてこれから

モデレーター

淑徳大学 人文学部 教授 野村 浩子氏

パネリスト

株式会社新日本科学 執行役員 長利 京美氏

株式会社丸井グループ 取締役 専務執行役員 石井 友夫氏

アフラック生命保険株式会社 ダイバーシティ推進部 部長 橋本 ゆかり氏

株式会社千葉銀行 ダイバーシティ推進部 部長 安孫子 礼子氏

株式会社デンソー 常務役員 下方 敬子氏

社会福祉法人平鹿悠真会 理事 辻田 誠氏

均等・両立推進の20年、そしてこれから 淑徳大学 人文学部 教授 野村 浩子氏

均等・両立推進 これまでの20年

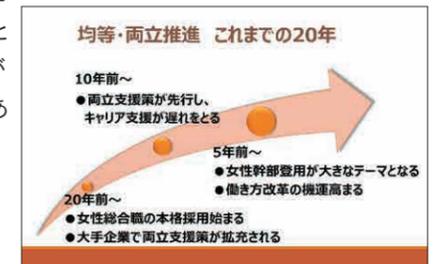
この表彰が始まった1999年頃、女性総合職の本格採用が始まりました。1986年に男女雇用機会均等法が施行されましたが、当時は男性と同じ働き方が求められ、多くの女性がさまざまな困難を前に企業を去り、さらにその後にはバブル崩壊があり、女性総合職の採用は絞られました。

1990年代後半に入り、男女雇用機会均等法の改正があり、募集・採用、配置・昇進において差別が禁止されました。その頃、女性の四年制大学進学率が短大進学率を追い越し、2000年前後から、総合職女性の本格採用が始まりました。

総合職女性の本格採用にともない、大手企業では両立支援策が拡充され、2000年代半ばにはワーク・ライフ・バランスという言葉が注目されるようになりました。ワーキングマザーの中には、両立はできるものの、キャリア形成で後れを取り、ミートラックに陥ってしまうような女性社員が大手企業を中心に見られるようになりました。

さらに2015年頃には、両立支援策を充実させたことで女性社員のキャリア形成ができないばかりでなく、周囲の不満も高まってしまったという問題が多くの企業で顕在化しました。

その頃から、安倍総理が女性活躍を成長戦略の大きな柱に掲げ、特に女性の幹部登用について、202030(2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にするという目標)や上場企業には女性役員を1人登用、という目標が掲げられるようになりました。働き方改革の機運も男女問わぬの問題として、意識が高まりつつあります。



※1

そしてこれから ~ここ5年から10年の展望と課題~

ここ5年から10年の展望と課題として、3点挙げたいと思います。

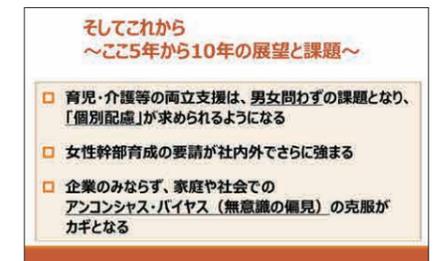
まずは、今後、両立支援は男女問わぬの課題となるでしょう。働き方改革関連法が今春から施行となるため、より一層この問題意識は高まります。また、今まで多様性推進は性別、国籍、障害の有無、人種等を問わずいろいろな人材に活躍してもらうことと謳われてきましたが、これからは、個別配慮の時代になります。性別、国籍問わず、活躍してもらうのはもちろんのこと、同じ性別、同じ女性であって、同じ国籍であっても、個別性が非常に高い、そこに着目しないといけないといけない、という問題意識がより高まるでしょう。

2つ目は、女性幹部育成の要請は社内外でさらに強まるでしょう。外圧としては、コーポレートガバナンスコードにおいて、上場企業で女性取締役を1人以上登用することが掲げられたため、それを意識せざるを得なくなります。機関投資家からESG投資の視点でより厳しくチェックされるようになったため、女性の管理職、役員登用について、外の目から監視の目が強まるでしょう。企業の中でも、市場の変化に対応していくためには女性の

視点が必要、との問題意識が高まっていくでしょう。

それから3点目、女性活躍推進は、企業の枠を超えた問題となっています。社会全体、家庭も変わっていかない限りは、企業単体がいくら一生懸命頑張っても限界があります。変えていかなくてはいけないものの一つが無意識の偏見、アンコンシャス・バイアスです。女性はこうあるべき、男性はこうあるべき、という刷り込みで、一番わかりやすいのは、性別役割分業意識です。こうしたものを変えていかない限りは企業の中でも女性の活躍はなかなか実現しません。

これらのことが、これから5年、10年で必要になってくるでしょう。



※2

※1.2 野村 浩子氏資料

厚生労働大臣優良賞

均等推進企業部門

株式会社新日本科学 サービス業

女性のマネジメント能力の育成と「働くなでしこ委員会」による
環境整備に取り組む。取組の結果、試験責任者に配置される
女性割合が増加。女性管理職も増加



Profile

設立：1957年(昭和32年)
本社所在地：鹿児島県鹿児島市
事業内容：医薬品開発の受託研究事業
従業員数：893人
(女性：450人、男性443人)
(2018年4月1日現在)

受賞企業のコメント

この度は大変名誉ある賞を受賞し、光栄に存じます。

弊社は、約20年前から優秀な人材確保のために、理系女性の採用に活路を見出そうと考え、女性が働きやすい職場環境つくりのために現場の声を拾い、一つずつ改善を重ねて参りました。その結果、現在では、女性比率が5割を超え、また、優秀な男性の獲得も可能となりました。

また経営理念として「私も幸せ、あ

なたも幸せ、みんな幸せ」というスローガンを掲げ、トップ自らがダイバーシティ推進を宣言してメッセージを発信し続けることで、自分の視点だけでなく、相手の視点、社会の視点を持つことの大切さを組織に浸透させたことが組織の意識変革を大きく推進しました。

今回の受賞は、関係者の皆様のご協力による官民一体の取組の成果と考えております。これを励みとして、なお一層の努力を重ね、社会全体に女

性活躍の輪が広がるよう、微力ではございますが、引き続き尽力いたしたいと存じます。



執行役員 長利 京美氏

取組の背景と経緯

株式会社新日本科学は、昭和32年に日本初の医薬品開発の受託研究機関として創業し、前臨床試験の受託事業を中心に事業を拡大してきました。同社は、「環境、生命、人材を大切に作る会社であり続ける」という企業理念のもと、女性の活躍推進に取り組んでおり、「女性の継続雇用により、企業価値・競争力を向上させること」、「すべての社員が輝きながら業務に専念でき、個々が成長できること」、「女性管理職を増やすこと」を目標として、各種取組を進めてきました。

同社では、女性の活躍推進に向けて、まずは社長自らがダイバーシティ推進を宣言し、毎週開催される朝礼等の場で女性活躍に関するメッセージを発信し続けることで、職場の意識変革に取り組みました。そのうえで、女性の活躍をさらに進めるべく、平成26年に子育て世代、子育てが一段落した世代及び独身者から選出される「働くなでしこ委員会」を立ち上げ、全従業員向けのアンケートの実施等を通じて、女性活躍に係る課題を抽出し、解決に向けた取組や施策を検討しました。この委員会で検討した内容を取締役に提案し、承認を得たものを人事部門が制度化する等、女性活躍に向けた積極的な改善・改革を実行しています。

女性の活躍推進(ポジティブ・アクション)のための具体的な取組内容

●採用拡大

同社では、入社時から女性従業員が管理職登用までのキャリアイメージをもって働くことができるように、ロールモデルとなる女性管理職が企業説明会等

で説明を行うほか、「くるみん認定」や「えるぼし認定」を取得し、女性が活躍している企業であることを学生に対して積極的にアピールしています。

●職域拡大

同社では、これまで女性が担当することが少なかった分野への女性従業員の配置転換を進めており、外部からの仕事を受託する「試験責任者」(プロジェクトリーダー)という職務の女性割合を高める取組を実施しています。同社は、この「**試験責任者**」職に就く**女性比率を「平成32年までに25%にする」という数値目標を設定**し、受験要件を満たす研究職の女性従業員に対して試験を受けることを、推奨しています。また、万が一、試験責任者として困難な状況があれば、随時先輩の試験責任者等が相談に応じる等、不安なく職務を遂行できる体制を整備しています。

こうした取組の結果、試験責任者に占める女性割合は、18.2%(平成28年度)から22.3%(平成30年度)に上昇しています。

●管理職登用

同社では、キャリアアップにつながるスキルを習得させるため、階層別の「マネジメント研修」に加え、**社長自らが講師として年4回の合宿形式で次世代のリーダーを育成する「永田塾 予科生」、「永田塾」および「永田大学校」**を開催し、次のキャリアアップにつながるスキルを習得する機会を各キャリアステージにおいて提供しています。また、管理職登用後の問題や不安等について他部署のメンバーと情報共有する機会として月次でランチセッションを企画しているほか、個別対応として定期的な面談を設定し、十分なフォローアップ体制を整えています。

こうした取組の結果、係長クラスに占める女性割合が27.3%(平成28年度)から29.8%(平成30年度)に上昇し、課長クラスに占める女性割合も20.8%(平成28年度)から23.3%(平成30年度)に上昇しました。また、**平成29年6月には同社初の女性執行役員も誕生**しました。

●職場風土の改善

同社では、「制度や仕組みを変えても社員の意識が変わらなければ行動は変わらない」という考えのもと、社長から女性活躍をはじめとするダイバーシティの推進に関するメッセージを定期的に発信するほか、数値目標を設定し、「えるぼし認定」等の国の認定制度に積極的にチャレンジすることで女性活躍に対するモチベーションを維持しながら各種取組を展開しています。

女性従業員の仕事と育児の両立支援を目的として、平成19年12月に事業所併設託児所を設置(4年後には新築移転して定員を増員)したほか、柔軟に休暇を取得できるように半日休暇や1/4休暇を導入しました。さらに、**女性の活躍を支援するための健康管理の取組として、婦人科系がん検診の導入、女性のためのヘルスアップセミナー、日帰り健康セミナー等**を実施しています。

取組にあたって苦労した点・課題

同社では、近年女性の管理職比率が着実に増加していますが、さらに増やしていきたいと考えており、将来的には、同社の従業員の男女比率と同等の50%を目指しています。しかし、現在は管理職の候補となる40代の女性従業員が少ない状況であるため、指導的

立場に就く部長クラス、役員を継続的に増やしていくことが今後の課題です。

また、全社的に育児休業取得後に復職する風土は醸成されてきましたが、男性従業員の育児と仕事の両立に対する意識改革についてはまだ十分ではないため、今後、男性従業員の育児休業取得者を増やしていくことが課題です。

今後の展望

今後同社では、男性従業員の育児休業の取得者数を増やすことでイクメン、イクボスを着実に増やし、男性従業員の意識改革をより一層進めていく予定です。また、女性管理職候補者を育成するため、全女性従業員を対象としたワークショップを展開し、早い段階から管理職を意識できる職場環境づくりを進めることとしています。あわせて、鹿児島県内に女性活躍の輪を広げるため、積極的な働きかけを引き続き行う予定です。

同社では、全従業員が二人称、三人称の視点を持って互いに尊重し、互いを受け入れることで、個々の強みを生かし、継続的にイノベーションを創出しながら社会への責任を果たせる組織作りを今後も進めていくこととしています。

株式会社丸井グループ

小売業

女性活躍の取組の進捗状況を測る「女性イキイキ指数」を設定し、「見える化」を推進。取組の結果、女性の職域が拡大し、女性管理職も増加



Profile

設立：1937年(昭和12年)
本社所在地：東京都中野区
事業内容：小売業
従業員数：8,085人
(女性:4,575人、男性3,510人)
(2018年4月1日現在)

取組の背景と経緯

株式会社丸井グループは、「マルイ」を中心とした小売事業と、「エポスカード」を中心としたフィンテック事業が一体化した独自のビジネスモデルを展開している企業です。同社では、以前から店舗勤務の女性社員が多数いましたが、店舗勤務は勤務時間帯が遅めで、さらに遅番勤務もあることから、ライフイベントを迎えた女性社員の働き方が課題となっていました。また、社員の約半数が女性社員にもかかわらず、女性管理職比率は高くなく、意思決定の場に女性の参画が少ないことも課題となっていました。このため、平成26年度からの中期経営計画において、経営戦略として女性をはじめとした「多様性推進」を掲げ、多様な視点や価値観を意思決定の場に活かすことを目指して取組を開始しました。また、独自のKPI(重点指標)「女性イキイキ指数」(女性活躍浸透度、女性の上位職志向、男性社員育休取得率、育児フルタイム復帰率、女性リーダー数、女性管理職数、女性管理職比率について、2021年3月までに達成すべき数値目標を設定)を掲げ、取組状況を可視化しています。

同社では、公募により選抜したメンバーによる「多様性推進プロジェクト」(全体プロジェクト・事業所プロジェクト)が中心となって、各事業所における課題を抽出し、取組を推進していきました。

女性の活躍推進(ポジティブ・アクション)のための具体的な取組内容

●採用拡大

同社では、男性と比較して女性からの応募が多いことから、女性の採用拡大について特段の取組は行って

いません。近年の女性の採用比率は、概ね6割前後となっています。

●職域拡大

同社では、店舗勤務の女性が多い一方、空間デザイン部門や物流部門等において女性が少ない傾向にありました。このため、**半年ごとに自身の今後のキャリアや成長を考える機会となるよう「お仕事フォーラム」を開催し、グループ各社の仕事内容や活躍する社員の紹介、仕事と家庭を両立して活躍する女性管理職等との座談会を行っています。**その後、半年に1度の自己申告制度等により、これまで女性が少なかった部門に異動して活躍する女性が増加しました。これらの取組により、物流部門における女性比率は27.0%(平成28年度)から36.6%(平成30年度)、情報システム部門における女性比率は27.1%(平成28年度)から37.6%(平成30年度)、空間デザイン部門における女性比率は21.2%(平成28年度)から27.5%(平成30年度)に上昇し、さまざまな部門で女性が活躍するようになっています。

●管理職登用

同社では、女性の管理職登用を進めるにあたり、管理職一歩手前の女性リーダーの数を増やす取組を進めました。平成26年から、**女性社員を対象に「階層別共有会」を開催し、自身の意識改革やグループ横断のネットワーク作りの機会を提供しました。**また、これからライフイベントを多く迎えるであろう年代である**28歳の全女性社員を対象に、自らのキャリアを振り返り、今後の成長につなげるための「キャリアデザイン・プログラム」研修を実施**しています。このほか、女性社員のキャリア意識醸成や社外ネットワーク拡大

受賞企業のコメント

この度は、このような素晴らしい賞を受賞することができ、大変光栄に存じます。

弊社では、違う個性を持つ社員一人ひとりが互いを認め合い、さまざまな価値観を融合させることが、革新を起こす企業文化を醸成すると考えております。2015年3月期から中期経営計画において、女性活躍をはじめとする「多様性推進」を経営戦略として掲げ、「男女」「年代」「個人の中」

の3つの多様性を中心に、意思決定の場への女性・若手の参画や、意識の変容をはかる「職種変更」などの取組を進めて参りました。

今後とも、社員一人ひとりが自発的に行動し、イキイキと活躍できる組織づくりに向けて、積極的な取組を継続して進め、企業価値向上に邁進して参ります。



取締役 専務執行役員
石井 友夫氏

を目的として、社外研修に管理職・リーダー層の女性社員を積極的に派遣しています。こうした取組を進めた結果、係長クラスに占める女性割合が10.7%(平成28年度)から16.7%(平成30年度)、課長クラスに占める女性割合が9.6%(平成28年度)から12.1%(平成30年度)、部長クラスに占める女性割合が5.6%(平成28年度)から8.4%(平成30年度)まで増加しました。

●職場風土の改善

働き方改革に向け、平成20年に「業務改善プロジェクト」と管理職による「働くプロジェクト」を立ち上げ、所定外労働削減の取組や年次有給休暇の取得促進、多様なシフトの整備、柔軟な勤務制度の導入や、テレワークのトライアル等、さまざまな取組を展開しました。この結果、月平均残業時間は10.9時間(平成19年)から3.5時間(平成29年)まで減少し、年次有給休暇の取得率も61%(平成29年)となっています。

多様性が活きる組織とするため、**役員を含む全管理職を対象に「アンコンシャス・バイアス研修」(無意識の偏見への気付きを促す研修)を実施**しました。現在は、責任者やマネージャー層にも拡大しています。

取組にあたって苦労した点・課題

もともと同社では、社員の約半数が女性ですが、係長クラスにあたる管理職一歩手前のポジションの女性が少なく、さらにその下の職位である主任クラスから係長クラスに昇進する女性も少ないことが課題でした。

取組を開始するにあたって、社員の意識を把握するためにアンケートを実施したところ、管理職を志向する女性が少ないことがわかりました。そこで女性の

上位職志向を高めるために、女性社員自身の意識改革に注力しました。「階層別共有会」を開催し、現在の職場以外にも活躍の場があり、また、マネジメントも自分の可能性を広げるために重要な経験であることを認識してもらえるよう、意識改革に努めました。取組を進めた結果、女性の上位職志向は41%(平成25年)から67%(平成29年)まで上昇しました。女性の意識が変わってきたことで、全社の意識も変わり、男女問わず多くの社員がより自発的に行動するようになってきました。

今後の展望

これまで取組を進めてきた内容については、一定の成果が表れていますが、女性の上位職志向については、まだ取組の余地があることから、今後も引き続き取組を進めていきます。また、同社では、女性活躍推進をダイバーシティ経営の一環で進めていますが、「インクルージョン」の考え方が重要であると考えています。女性だけでなく、男性、女性を問わずさまざまな多様性を受け入れる、「インクルージョン」を推進することで、より社会から求められる企業として企業価値を高めていきたいと考えています。

アフラック生命保険株式会社

保険業

「ダイバーシティ」と「働き方の改革」を経営基本戦略の重点領域として定め、組織・人材基盤を強化。両立支援の各種施策の拡充および全従業員の柔軟な働き方を実践



Profile

設立 1974年(昭和49年)
 本社所在地 東京都新宿区
 事業内容 生命保険業
 従業員数 4,790人
 (女性:2,352人、男性2,438人)
 (2018年4月1日現在)

取組の背景と経緯

アフラック生命保険株式会社は、昭和49年に米国の生命保険会社の支店として、日本初となるがん保険を発売し、平成30年4月に日本法人として新たに営業を開始しました。以前から育児・介護との仕事に関する両立支援制度の拡充に注力してきましたが、女性社員が活躍する風土をさらに進化させるべく、平成26年10月に「女性の活躍推進プログラム」を策定し、「**指導的立場に占める女性社員の割合を、2020年末時点で30%にすること**」及び「**ライン長ポストにおける女性比率(女性ライン長比率)を2025年に30%にすること、そのマイルストーンとして2020年に20%を目指す**」の2つの目標を社内外に公表し、取組を開始しました。このプログラムでは6つの重点領域を設定しており、このうちの「女性のキャリア開発・育成・登用」、「多様な働き方の促進」において、従業員の両立支援施策も盛り込んでいます。また、経営基本戦略の一つに「組織・人材基盤の強化」を掲げ、その重点領域として「ダイバーシティ推進」と「アフラックWork SMART(働き方の改革)」を設定し、取組を進めています。

育児・介護関連制度

●育児関連制度

育児休業制度は、事情により最長2歳に達する日まで取得可能であり、**休業開始の最初の5営業日を有給**としています。また、男性従業員の育児参画を推進するため、**配偶者の出産時に最大5営業日以内で**

有給として取得でき、分割取得もできる「配偶者出産休暇」を整備し、管理職層に対してメッセージを発信する等の取組を進めた結果、平成29年には「配偶者出産休暇の取得率を100%、平均取得日数4日以上にする」という全社目標を達成しました。一方、過去3年間の女性の育児休業取得率はほぼ100%であり、育児休業取得後も多くの女性従業員が復職して活躍しています。

育児短時間勤務制度は、妊娠中から小学校卒業前の子を養育する場合に利用可能であり、**申出期間は原則として1か月以上とし、何回でも利用することが可能**です。また、同社のシフト勤務制度と併用することもできるため、20通りの勤務時間帯から選択可能です。

さらに、平成30年には調布事業所に2歳児までを対象とする事業所内託児所を開設し、従業員の早期復職をサポートしています。

●介護関連制度

介護休業制度は、**対象家族1人につき通算365日以内で1要介護状態ごとに3回まで取得することができます**。過去3年間で、10名が介護休業を取得しており、復職率は100%となっています。

介護短時間勤務制度は、**対象家族1人につき、利用開始から3年間を限度として、原則2回まで使用することが可能で、1要介護状態ごとに利用できます**。

同社では、仕事と介護の両立に関して従業員向けの教育研修を実施しており、全従業員必修のe-learningのほか、年2回介護セミナーを開催しています。

●その他の取組等

同社では、仕事の進め方を抜本的に見直し、イノベーションを生み出す組織風土を醸成するために「アフラックWork SMART(働き方の改革)」を推進しています。その中で、「**所定外労働時間前年度比10%削減**」、「**有給休暇取得率70%以上**」、「**配偶者出産休暇取得率100%、かつ平均取得日数4日以上**」、「**全所属員在宅勤務年1回以上**」等、**それぞれ数値目標を設定し、達成状況を管理職の評価に組み入れています**。平成29年の実績として、所定外労働時間削減率は前年比16.4%、有給休暇取得率については、一般従業員が81.7%、管理職も81.4%となる等、着実に成果が表れています。

また、「時間と場所に捉われない働き方」を実現するために、育児や介護等の事由を問わず、**全従業員がシフト勤務・フレックスタイム制度等の柔軟な勤務制度を利用することができるほか、全従業員が自宅やサテライトオフィス等を利用して働くことを認めています**。さらに、同社では、失効する年次有給休暇を一定程度積み立て、家族の傷病・介護、育児、子の看護などを目的として規定の日数を限度に使用できる「ストック休暇」を導入しています。

同社は、治療と仕事の両立支援(がん就労支援)にも注力しており、がんを経験した従業員によるコミュニティ「All Ribbons」を立ち上げ、がん治療と仕事の両立に悩む従業員のサポート(体験談の公開及び相談窓口の開設)を行っているほか、「がん・傷病就労支援ハンドブック」の作成、「がん就労支援プログラム」サイト開設等により情報提供を行っています。

受賞企業のコメント

このたびは、「均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣優良賞 ファミリー・フレンドリー企業部門」という栄誉ある賞を賜り、大変光栄に存じます。当社が、持続的な成長を続けていくためには、その原動力となる社員の多様性を尊重し、一人ひとりの能力が最大限に発揮される環境をつくることが重要と考え、「ダイバーシティ推進」と「アフラック Work SMART」に取り組んでまいりました。

ダイバーシティ推進の取組の第一歩として、女性活躍推進に取り組み、両立支援制度や人事制度の充実により、多様な人材が働く環境は整いつつあります。今後は、「ダイバーシティ」と「アフラック Work SMART」の推進をより加速させ、会社の意思決定に関わる女性の管理職・役員を継続的に輩出する仕組みを構築するとともに、多様な社員が一人ひとりの持てる力を最大限に発揮し、新たな価値を創出するイノ

ベーション企業文化の構築につなげていきたいと考えております。



木島取締役上席常務執行役員、久保取締役常務執行役員、ダイバーシティ推進部の皆様

取組上の課題等

女性従業員の活躍を柱とする「ダイバーシティ推進」の取組を進める上では、女性だけに焦点を当てるのではなく、男性従業員や管理職も含めて意識を変えていく必要がありましたが、他社と合同で実施する「両立座談会」への参加を男性従業員にも呼び掛けることで、次第に男性従業員の参加者も増え、少しずつ従業員の両立に関する意識が変わっていきました。また、全ライン管理職には「イクボス宣言」をしてもらい、その宣言の内容を全社に公開したことや、定期的な「イクボスセミナー」の開催等を通じて、管理職の意識変革にも努めてきました。

今後の展望

同社は、変化の激しい市場において、組織として持続的な成長を実現するために「活力ある企業風土」の醸成を目指しており、その中で両立支援制度の拡充や、柔軟な働き方を実現する制度の整備等に努めてきました。これからも「ダイバーシティ推進」と「アフラックWork SMART(働き方の改革)」を両輪で進め、一人ひとりの生産性を向上させることにより、仕事の付加価値を高める一方で、従業員が家族と過ごす時間を増やしたり、自己啓発のための時間を増やす等のワークライフマネジメントができるよう、会社として全力でサポートしたいと考えています。これにより、持続的にイノベーションを創出し、成長し続けることのできる組織づくりをこれからも進めていきます。

株式会社千葉銀行

普通銀行業

復職のための充実したサポートと、男性職員の積極的な育児参画の呼びかけにより、仕事と家庭の両立支援に取り組む。業界や地域とのネットワークづくりにも力を入れる



Profile

設立 1943年(昭和18年)
本社所在地 千葉県千葉市
事業内容 普通銀行業務
従業員数 7,217人
(女性:4,187人、男性3,030人)
(2018年4月1日現在 パートタイマー含む)

取組の背景と経緯

株式会社千葉銀行は、千葉県を主要な地盤とする金融機関です。同行では、以前から女性が多く勤務していましたが、今後、男女とも同じように働き続け、活躍すべきと考え、平成17年に女性活躍推進の基本方針「女性いきいきキャリアアップ宣言」を策定・公表しました。平成25年には内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」発足に現頭取が携わり、女性の活躍支援に本格的に着手しました。そして、平成27年に「ダイバーシティ行動宣言」を策定・公表するとともに、女性管理職登用の数値目標も策定しました。

ダイバーシティの推進にあたっては、本部(ダイバーシティ推進部、人材育成部、経営企画部)と意識改革検討部会、キャリア検討部会及び両立支援検討部会の3部会からなる「ダイバーシティ推進委員会」が連携し、ダイバーシティ推進に関する施策を検討・実施しています。また、本部室・営業店の全部署にダイバーシティ推進統括責任者と推進リーダーを設置し、各種施策の浸透を図っています。

育児・介護関連制度

●育児関連制度

育児休業制度は、**子が満2歳(特別な事情がある場合は満3歳)に達する月の末日まで取得可能で、育児休業開始後の5日間を有給**としています。積立休暇を利用することにより、さらに5営業日を有給とすることができます。育児短時間勤務制度は、①子が満3歳に

達する月の末日まで、②小学校1年生の子について、2か月を上限に1か月ごとに分割して利用可能です。

男性の育児参画を促進するため、平成26年9月から、**配偶者が出産予定の男性職員に「仕事も育児も!!すてきなパパ宣言」(仕事と育児の両立計画、配偶者出産休暇、育児休業の取得予定等の行動宣言)の策定を義務付け**、職場全体で男性の育児参画を応援しています。育児休業を5日以上取得した場合、祝金5万円(第2子10万円、第3子～30万円)を支給します。さらに、「イクメンハンドブック」、「新米パパのサポートブック(産後うつ等をテーマとした内容)」、「仕事と育児の両立支援ハンドブック(管理職向け)」等のガイドブックを作成、配布しています。これらの取組により、過去3年間の育児休業取得率は男性が約70%、女性は100%となっています。

育児休業からのスムーズな職場復帰を促すため、**平成26年より育児休業中の職員を対象とした慣らし勤務「育児のための短日勤務制度」を導入**し、育児休業中に1日6時間、月12日の範囲内で勤務可能としています(時給制)。加えて、「職場復帰応援セミナー」、「ちばざんママの会(小1の壁対応)」等を開催し、仕事と育児の両立への不安を解消するための取組を進めています。また、職員の早期復職支援を目的に、事業所内保育所を3施設設置しています。さらに、育児関連費用補助制度により、延長保育、病児保育等の費用について、実費の半額を補助(上限1万円/月)しています。

子の看護休暇は、日数は法定通りで、子が中学校就学前まで半日単位で取得可能であり、有給としています。

受賞企業のコメント

この度は厚生労働大臣優良賞を賜りましたこと、誠にありがとうございます。これまで一つ一つ地道に取り組んできた事をご評価いただき、大変光栄に存じます。

弊行では、「全ての職員が輝く働き方改革の実現」を経営課題の一つに位置付けて、役職員一丸でダイバーシティ推進に取り組んでおり、仕事と育児・介護との両立支援もこの目的を達成するための手段の一つだと

考えています。

両立支援につきましては、ただ制度を作り、使えば良いという事では無く、「制度を上手く活用してさまざまな制約のある職員にも確りとその能力を発揮してもらう」事が必要であると感じております。そのためには継続して意識改革や環境整備を行っていかねばならず、ダイバーシティ推進に終わりはありません。今回の受賞を励みに、今後も働

きがいのある職場作りに一層取り組んで参ります。



取締役常務執行役員
稲村 幸仁氏

●介護関連制度

介護休業制度は、**対象家族1名につき、通算1年以内の期間で3回まで分割取得可能**としています。仕事と介護の両立支援に対する理解を深めるため、「仕事と介護の両立支援セミナー」を毎年開催するとともに、仕事と介護の両立支援ガイドブック、両立応援ハンドブック(管理職用)を整備し、情報の提供に努めています。

●その他の取組等

働き方改革の一環で、始業時間を6:30～11:45の間で、15分単位で選択できる時差出勤制度「セレクト勤務」を導入しています。「フレックスタイム制度」、「テレワーク制度」については、本部の一部部署で導入しています。

出産・育児・介護・忌引き等により急な欠員が生じた場合の助勤要員を大型の営業店に配置する「**勤務支援要員制度(お助け隊)**」を平成29年9月から**一部のエリアで導入**しており、今後、対象地域を順次拡大する予定です。

自行の取組を、業界や地域にも展開すべく、地方銀行協会全64行の頭取が参加する「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」や千葉県の産・官・学のリーダーが参加する「輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会」の発足を呼びかけ、業界や地域とのネットワークづくりにも注力しています。

取組上の課題等

以前は、出産や育児を理由とする離職者が女性職

員の中に一定数存在し、男性の育児参画も進んでいませんでした。しかし、トップダウンによって、強力にダイバーシティ推進の取組やイクボスの取組等を進めるとともに、関連制度の拡充及び周知広報に努めた結果、育児休業からの復職や、男性の育児参画も当たり前のこととなっています。また、行内の推進体制として、本部室・営業店の全部署にダイバーシティ推進統括責任者と推進リーダーを設置し、定期的に会合を持つことで、行内の意識醸成にも成功しています。

今後の展望

近年、銀行業界を取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、異業種の参入やIT化、お客さまニーズの多様化等、従来以上に変化に柔軟に対応し、新しい視点や多様性を認める会社に変化することが求められています。このため、同行では昨年10月、全職員を総合職とし、コースによる職務や昇進の制限を撤廃し、転居を伴う異動の有無のみを違いとして男女問わずさまざまな業務にチャレンジできる仕組みを整えました。今後は事務やサポート的な業務を減らし、渉外や企画等の業務に就く職員を増やしていく予定です。

また、仕事と育児の両立支援には注力してきましたが、今後は男女問わず、介護との両立が必要になる職員の増加も見込まれます。これらの職員が仕事との両立や将来のキャリア形成に不安を感じることなく、働き甲斐を持って活躍、チャレンジできるよう、制度だけでなく、意識や環境を整えていく必要があると考えています。

株式会社デンソー

製造業

両立支援制度の拡充による育児支援からキャリア形成支援に
取組をシフト。介護支援はさまざまなシーンを想定し、情報提供。
柔軟な働き方に対する取組にも注力



Profile

設立 1949年(昭和24年)
本社所在地 愛知県刈谷市
事業内容 自動車関連部品・生活関連機器・産業機器等の開発・製造・販売
従業員数 51,475人
(女性:8,439人、男性43,036人)
(2018年4月1日現在)

取組の背景と経緯

株式会社デンソーは、自動用システム製品の開発・製造・販売を行っている、グローバル企業です。同社では、出産・育児を理由とする女性従業員の離職を減らすことを目的として、平成16年から両立支援制度の拡充に注力してきました。その後、出産・育児を理由とする離職者はほぼゼロになりましたが、女性だけが育児も仕事も抱えてしまう傾向が見られたため、平成26年からは、取組の方向性を育児支援から仕事と家庭の『両立』支援・キャリア形成支援にシフトしました。両立支援制度も育児を支援する内容から、全従業員が「働きやすい」制度を目指し、一人ひとりの時間創出と「働きがいの革新」へと向けて改善を重ねてきました。あわせて、男性の育児参画促進の取組も開始しました。

同社の両立支援推進体制は、人事部人事戦略室内の人材活躍推進課が中心となっており、勤務制度や福利厚生については、労務室と連携して活動しています。

育児・介護関連制度

●育児関連制度

育児休業制度は、子が小学校を卒業するまでの間で通算3年間、5回まで、暦月単位で分割して取得可能です。産後すぐの育児休業を「産後育児休業」、同一の子に対する2回目以降の休業を「あんしん育児休業」としており、あんしん育児休業を取得する際は、前回のあんしん育児休業から復職後1年以上経過していることを要件としています。育児短時間勤務制度は、子が小学校卒業前まで、通算4年、暦月単位

で分割して利用可能であり、取得回数に上限はありません。また、月5日間を上限にフルタイム勤務をすることが可能です。いずれも、仕事と育児の両立をする従業員の声を踏まえ、子どもの小学校入学や長期休暇等を考慮した制度設計としています。

男性の育児参画を目的として、配偶者出産休暇制度を導入しており、配偶者出産前15日～出産後3か月以内で5日間まで取得可能としています。配偶者出産休暇制度は有給で分割取得可能としており、平成29年度は555名が利用しました。また、育児休業中の従業員とその配偶者を対象に夫婦で参加する復職支援セミナーを開催しています。近年は約8割が夫婦又はパートナーと参加しています。このセミナーと、育休前後に上司と本人で実施する育休前後面談により、上司や男性従業員の仕事と育児の両立に対する理解を深め、職場・上司を巻き込んで、女性従業員が仕事も育児もあきらめない取組をしています。

また、平成19年からトヨタグループ会社協賛5社で事業所内託児所6施設を運営しています。生後8週間～小学校入学前までの児童を受け入れており、勤務に合わせて7時～20時半まで開所しており、祝日の一時保育も行っています。

同社は全従業員が「安心して働き 安心して出産・子育て」できる会社を目指しています。

●介護関連制度

介護休業制度は、対象家族1人かつ傷病ごとに最大1年間、何回でも分割取得可能としており、過去3年間に男性75人、女性48人が取得しています。復職率は男性が100%、女性が98%となっています。介護のための勤務時間短縮制度は、1日の勤務時間を6時間又は4時間30分から選択可能であり、通算3年

受賞企業のコメント

この度は、栄えある賞を賜り、誠にありがとうございます。

当社では、「モノづくりはヒトづくり」という考えのもと、社員一丸となりこれまで多数の革新的な製品を生み出してきました。社員が安心して働き続けられるよう、1990年代より法定基準を上回る育児や介護との両立支援制度を整備し、ライフイベントを理由にした退職者はほぼゼロになりました。今後は、さらなる企業成長

のため、多様な人材が仕事と生活を両立しながら最大限に力を発揮できる環境・組織風土の実現に向け、キャリア形成支援と、働き方の選択を柔軟にできる環境整備をさらに加速してまいります。

より良い未来を次世代に届けるために、社員一人ひとりが情熱をもって挑戦し続けることができる風土づくりを今後も進めてまいります。



常務役員
下方 敬子氏

間、2回まで、暦月単位で利用可能です(フレックスタイム制度非適用者)。今後、介護に直面する従業員の増加が見込まれることから、積極的に情報提供を行っており、「家族で考える介護ハンドブック」を作成・配布したほか、毎年、遠距離・親の介護・介護事情の3つのシーン別に介護セミナーを実施しています。

●その他の取組等

柔軟な働き方を推進するため、平成2年度にフレックス勤務、平成23年度に裁量労働制度(平成29年度に拡充)を導入しています。平成30年10月からは、コアタイム(出社義務)がない在宅勤務制度(上限5日/月)と、コアタイム(出社義務)があるがコアタイム以外の勤務時間・場所を柔軟に選択可能なテレワーク制度を、フレックスタイム制度が適用されている全従業員を対象に導入しました。また、夏期(6月～8月)に本社と先端技術研究所において、コアタイムを1時間短縮し、通常勤務(8:40～17:40)を1時間前倒しで勤務する朝型勤務「Morning Shift」を推奨しています。さらに、従業員一人ひとりが創出できた時間を有効に使うことを応援する取組として、平成29年から「Start-up! 応援金」を導入しています。「学び」(ビジネススキルセミナー、オンライン学習、趣味や一般教養等)、「健康増進」から選択して取組を進め、支給要件を満たした場合、一人当たり最大18,000円を支給しています。

取組上の課題等

女性活躍推進では、両立支援制度を拡充だけでは育児と仕事の両立は一筋縄ではいかないと考えています。女性従業員に見られる傾向としては、ライフ

イベントを迎えると生活に時間を取られてしまうことも多くなり、仕事では昇格意欲がないと周囲に映ってしまうことが活躍を阻んでいる一因です。こういった時期に女性従業員のキャリアアップをうまくサポートし、彼女たちが昇格をし、キャリアのステージが上げれば、周囲の期待値や業務の範囲も広がり、さらなる活躍が期待できます。それには女性自身の強い気持ちも必要であり、大多数を占める男性管理職のさらなる意識改革も必須だと考えています。そして女性の会社での活躍推進と男性の家庭での活躍推進は両輪とらえ、男性の家庭参画も促進していきます。

介護については、全従業員が介護という乗り越えるべきライフステージがあるということを理解し、今まさに直面している従業員を自分事として温かく支える会社風土を築くことだと考え、取組を進めています。

今後の展望

同社は、現在の取組を風土醸成にまでつなげることが重要であると考えています。現状は制度や仕組みで、育児・介護をしている従業員を支援しているという状況ですが、会社の風土として自然にできるようになることが本質であり、これには全従業員の意識改革が必要だと考えています。新入社員や階層ごとに行う教育や、組織を束ねるマネジメントを対象とした意識改革研修などを通じて、行動を変えることに粘り強く取り組んでいきます。

その結果として、多様な人材が力を発揮することで、新たな価値を創造し続ける企業、ダイバーシティが活かせる企業を目指していきます。

社会福祉法人平鹿悠真会

介護福祉業

職員が仕事と育児・介護を両立しながら安心して働けるよう、
現場での課題や職員からの要望に対して丁寧に対応。
すべての職員が働きやすい職場環境整備を推進



Profile

設立 2014年(平成26年)
本社所在地 秋田県横手市
事業内容 介護施設サービス業、在宅介護サービス業
従業員数 34人
(女性:24人、男性10人)
(2018年4月1日現在)

取組の背景と経緯

社会福祉法人平鹿悠真会は、秋田県横手市にて特別養護老人ホームの運営や、居宅介護支援事業等を展開しています。同法人は、「介護の質を向上させるためには、介護の現場で働く職員がのびのびと働ける環境を整備することが重要である」という理事長の考えのもと、設立当初から職員の仕事と育児の両立支援や、全職員が安心して働ける職場づくりを目指し、各種取組を展開してきました。同法人では、施設長が主催し、毎月開催される部門長会議において、施設に入居されている方の状況を報告するだけでなく、職員の休暇取得状況や、日々働いている中で気づいた課題点等についても議論しており、報告された課題に対して就業規則を見直す等の措置を適宜実施しています。これまでの取組として、子育て中の職員から「子どもの急な病気に対応できるようにしてほしい」との声を受け、勤続年数に応じて子の看護休暇を有給化し、時間単位で取得できるように制度変更する等、職員が働きやすく、休暇を取得しやすい職場づくりを積極的に進めています。

育児・介護関連制度

●育児関連制度

育児休業制度は、原則として、子が満2歳に達するまでを限度として取得可能です。平成27年度から平成29年度の間に、男性職員1名が取得し、取得率は50%でした。一方、女性職員も同期間に毎年2名が育

児休業を取得しており、取得率及び育児休業後の復職率は100%となっています。

育児短時間勤務制度は、小学校就学の始期に達するまで、所定労働時間を9時から16時の6時間で勤務することができます。平成29年度に3名が育児短時間制度を利用しました。

同法人では、育児休業中の職員がスムーズに職場復帰できるように、**職場に関する情報を育児休業中の職員に送付するほか、職員用ページに法人の両立支援制度等の情報を掲載**しています。また、産休・育休前、復職前、職場復帰2か月後に施設長及び上司が本人と面談をすることで、働き方や職場における要望を聞くようにしています。施設長からは、要望を聞くだけでなく、同法人の多様な勤務制度についても面談を通じて復職者に紹介しています。

●介護関連制度

介護休業制度は、対象家族1人につき、**原則として、通算95日間の範囲で5回まで取得することができます**。

介護短時間勤務制度は、対象家族1人当たり、利用開始日から3年の間で、3回までの範囲内で所定労働時間を9時から16時の6時間に短縮して勤務することができます。

●その他の取組等

同法人では、介護現場で働く職員が安心して働くことができ、休暇を取得しやすい職場づくりを目指しており、子どもの突発的な病気やケガ等に柔軟に対

受賞企業のコメント

この度は、厚生労働大臣優良賞という名誉ある賞をいただき、大変光栄に存じます。開設以来の様々な取組を評価していただいたこと、また職場の活性化につながる機会を与えていただいたことに重ねて感謝申し上げます。福祉施設を運営している当法人は「働きやすい環境でなければ良いケアはできない」という考えのもと、子育てと家庭の両立支援を中心に、「勤続年数に応じた子の看

護休暇」や「勤続年数に応じた多目的休暇」をはじめとした法定を上回る育児・介護制度を打ち出し、育児休業中の復帰への不安を解消できるよう複数の面談や会議録の送付等を行い、スムーズな復帰を支援してきました。今後もさらに取組を推進し、働きやすい環境を整えることで、良質なケアの実践とすべての職員が「いきいき」と働けるような魅力ある職場づくりを目指してまいります。



平鹿悠真会の皆様

応できるように、平成28年6月に、**子の看護休暇および家族の介護休暇を勤続年数に応じて有給とし、さらに時間単位で取得できるようにしました。また、同法人の理事長が運営する、隣接する法人と共同で、事業所内託児施設を経営**しています。この事業所内託児施設では、夜勤で働く介護職員も子どもを預けることができるように24時間保育を行っています。さらに、保育料に応じて補助を支給することで、子どもを預けて働く職員の経済的負担を軽減しています。

同法人は育児と仕事を両立している職員への環境整備を進める一方で、その他の職員にも、不平等感を感じることなく、モチベーション高く働いて欲しいと考え、平成28年6月に**利用目的を問わない「多目的休暇(特別休暇)を創設**しました。この「多目的休暇」は勤続年数に応じて最大4日付与されます。

同法人では、職員の勤務状況を把握するために、**定期的に「勤務に関するアンケート」を実施し、現場における課題や要望を抽出する取組**を継続して行っています。そこで抽出された現場における課題や要望について、毎月の部門長会議で取り上げ、職員が仕事と育児や介護の両立がよりしやすくなるように、就業規則の見直し等を、スピード感をもって実施しています。

取組上の課題等

同法人では、日頃から職員が互いの家庭環境を理解し合い、協力体制を築けるように、「子育て懇談会」を開催したり、職員の子どもを職場に招待して職場体

験をしてもらう「子どもお仕事参観日」等の取組を実施することで、職場が円滑に回るように工夫しています。また、「勤務に関するアンケート」だけではなく、施設長をはじめとする理事自らが介護現場に近いところに入り込み、職員一人ひとりと頻りにコミュニケーションをとることで、職員の抱える悩みや不満、働く上での課題や要望等を把握するように努めています。

今後の展望

同法人では、職員の7割が女性であり、また、20代～40代の職員が8割以上を占めています。育児と仕事を両立している職員は多く、今後も育児休業の取得等によってしばらく介護現場の人手不足が続くことが見込まれます。しかし、これまでの取組の成果として、全職員がお互いの家庭環境を理解し、お互いに協力し合う職場の風土が醸成され、職員同士の良好な関係も構築されてきているため、今後も職員同士が協力し合うことにより、乗り切ることができると考えています。

これから介護業界を取り巻く環境はますます厳しくなることが予想されておりますが、引き続き職員が日頃感じている職場での課題や要望について丁寧な拾いあげ、それを解決することで、全職員が一丸となって働きやすい職場環境づくりに努めていきます。