

# 女カツ の花咲け人材 の花咲け企業

Jokatsu  
no  
susume

## のススメ

経営者のための 女性活躍・両立支援推進事例集

かがやくけん、かがわけん。

## 香川県

香川県商工労働部労働政策課  
〒760-8570 香川県高松市番町四丁目1-10  
TEL:087-832-3370  
MAIL:rosei@pref.kagawa.lg.jp

労働政策課ホームページ「かがわーくネット」  
▶ <http://www.pref.kagawa.lg.jp/rosei/>



かがわーく



この印刷物は、環境にやさしい植物油インキを使用し、  
水なし印刷で印刷しています。

かがやくけん、かがわけん。

## 香川県



# はじめに

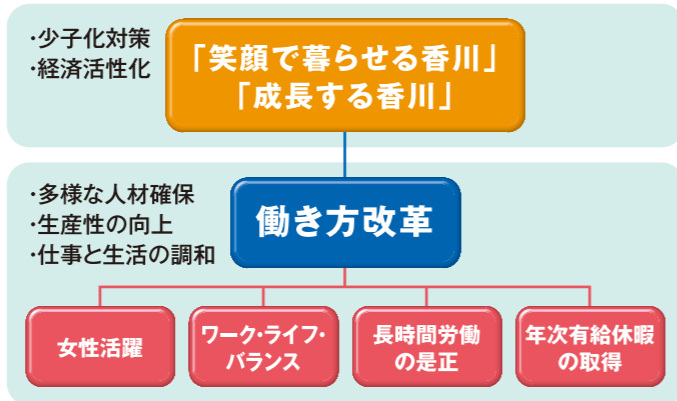
少子高齢社会を迎えた今、香川県においても、17年連続で人口が減少しています。これに伴い、労働力人口も平成5年から減少の一途をたどっています。その上、子育てや介護等の理由により、時間や場所など自らの働き方に様々な制約を持つ人が増えています。

このような中で、優秀な人材を確保し定着させることは、企業にとって大きな課題となっています。さらに、企業には、市場ニーズの変化やグローバル競争の激化に迅速に適応することが求められています。

それを解決するためのキーワードのひとつが「女カツ」です。女カツとは、「女性の活躍」の略称で、自らの意思によって働いたり、働こうとしている女性の個性と能力が十分に発揮されることを表しています。

平成28年4月1日には、「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)」が完全施行となるなど、この「女カツ」により、豊かで活力ある社会の実現が求められているのです。

「女カツ」といっても、「女性の活躍」は女性のためだけのものではありません。ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現や働き方の見直し等と密接に関係しており、企業が持続的に成長していくためには、年齢・性別を問わず、すべての社員が働きやすい環境をつくるのがとても重要です。



例えば、香川県の人口の約15%は75歳以上の後期高齢者であり、県内で介護をしながら働いている人は2万人を超えているといわれています。今や「介護」は誰にでも起こりうることなのです。また、晩婚化等により、最近では、管理職という重責を果たしながら、子育てと介護の両方を同時に担う「ダブルケア」を行っている人も少なくありません。

このような個人のライフスタイルやライフサイクルに応じた様々な事情への柔軟な対応が求められる現代において、従来の、長時間労働が当たり前の働き方を見直し、安心していきいきと働き続けることができる環境を整備することは、重要な経営戦略のひとつであるといえるでしょう。

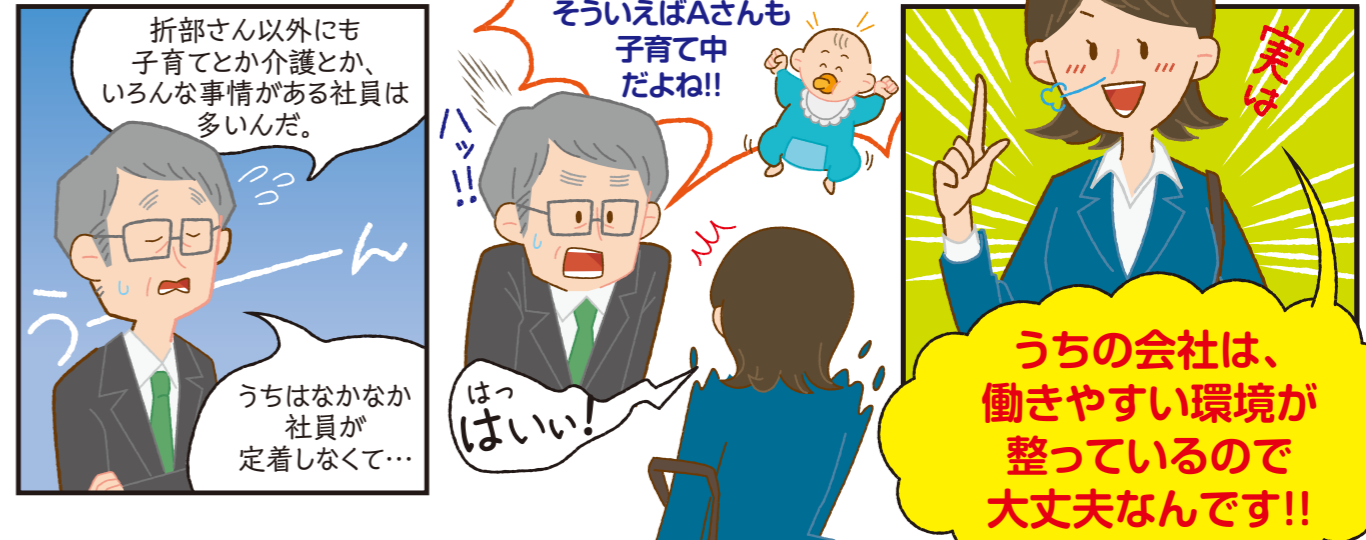
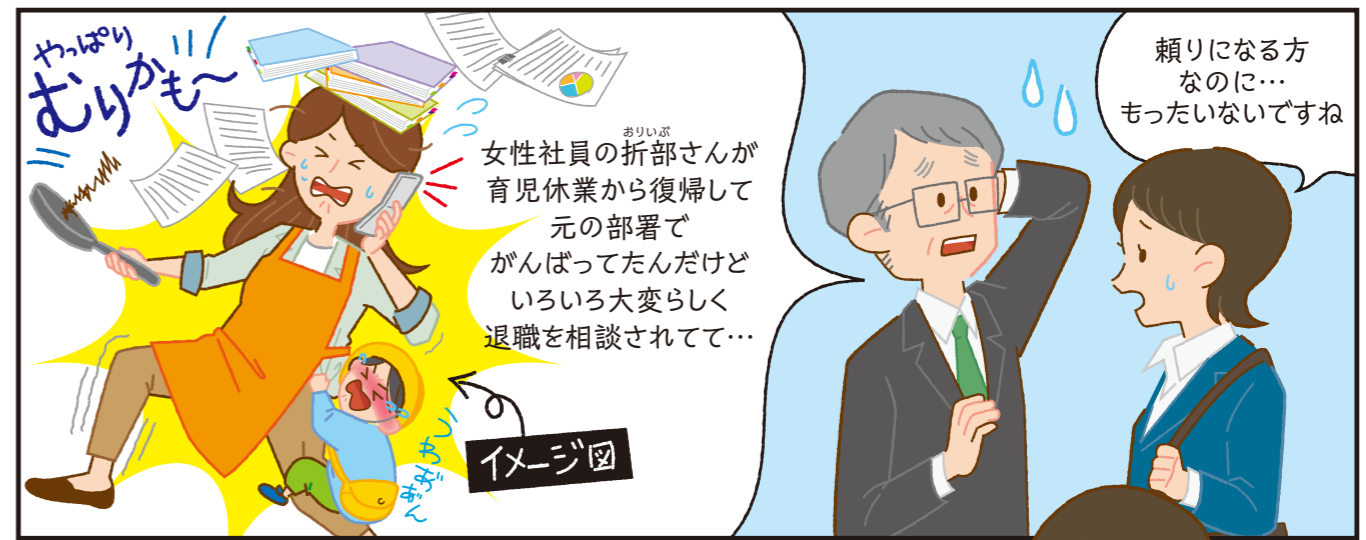
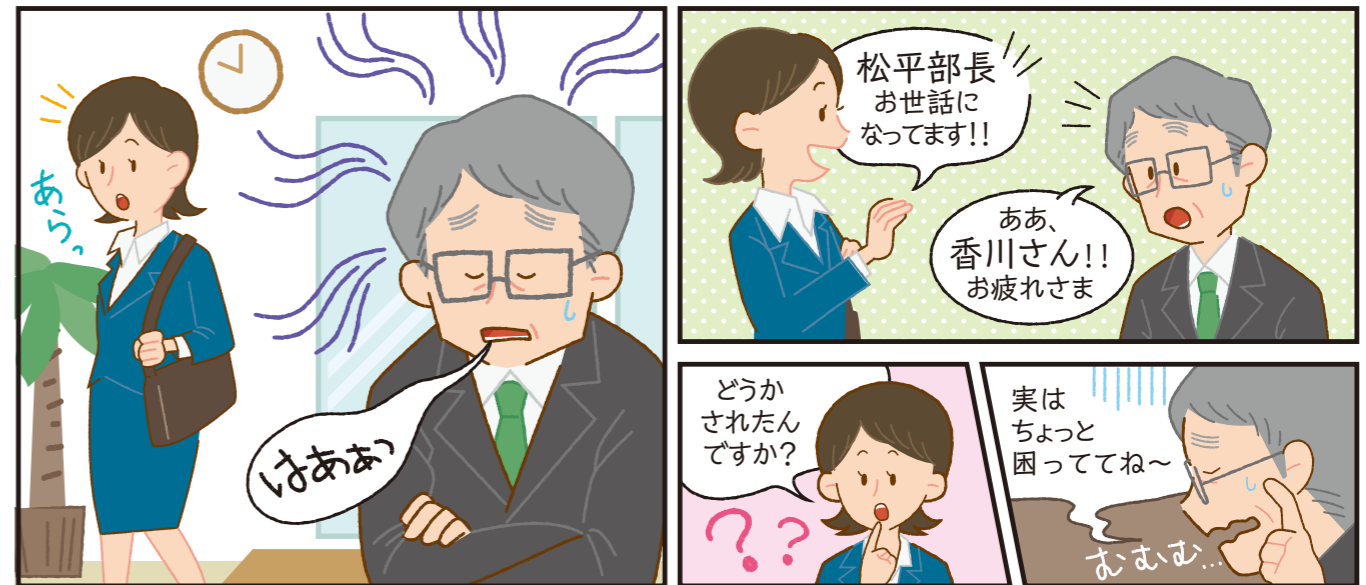
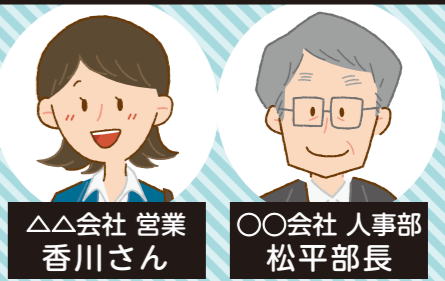
香川県内にも「女性の活躍」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進等によって、働きやすい環境づくりに取り組んでいる企業がたくさんあります。この事例集には、そのような事例のご紹介を中心に、女性活躍や仕事と生活の両立支援のヒントとなる情報を集めました。

この事例集がロールモデルとなり、女性はもとより、社員皆さまが働きやすい職場環境の実現、そして、企業がより一層競争力を高める一助となれば幸いです。

さらに、このような取組みが広がることにより、ますます「笑顔で暮らせる香川」「成長する香川」が実現することを願っています。

香川県商工労働部労働政策課

# まんがで読む女カツのススメ

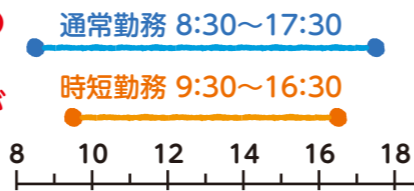


働きやすい環境とは？

例えば…

半日ごとの  
年次有給休暇取得  
が可能

未就学児の  
育児中は  
時短勤務が  
可能



女性に積極的に  
責任ある役割を  
担ってもらおう

業務を  
見直して  
効率アップ

自己啓発や  
リフレッシュのための  
特別休暇

女性が活躍できる  
職場環境づくりは  
社員みんなが働きやすい  
職場の実現に  
つながるんです。

私も  
いたってます！

働く側だけでなく  
企業にもメリットが  
あるんですよ！

### 企業のメリット

- ★優秀な人材の確保
  - ・性別に関係なく人材の確保が可能になる
  - ・社員の定着により、新規雇用や教育の負担が減少
- ★多様な視点でのサービス・商品開発
- ★業務効率の改善で生産性アップ
- ★社員のモチベーションアップ
- ★企業に良いイメージを持ってもらえる
- ★職場の雰囲気が良くなる など

会社全体に  
プラスになるのか！



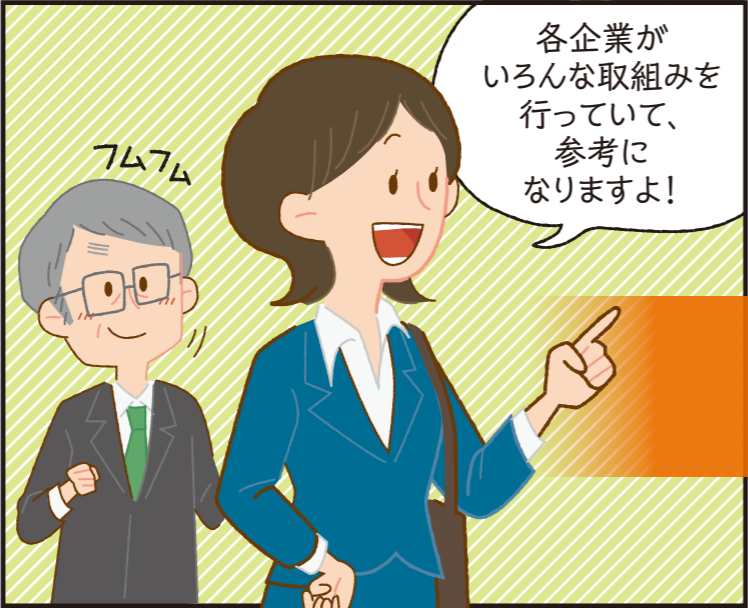
まずは社内で  
話し合ってみては  
どうですか？



ぜひ  
やってみよう！  
もっといろいろ  
知りたく  
なってきたぞ!!

そういえば、僕もいつ  
親の介護が始まるか  
分からないし！

各企業が  
いろんな取組みを  
行っていて、  
参考に  
なりますよ！



## 女性のためだけじゃない?!

# ホントの女カツ

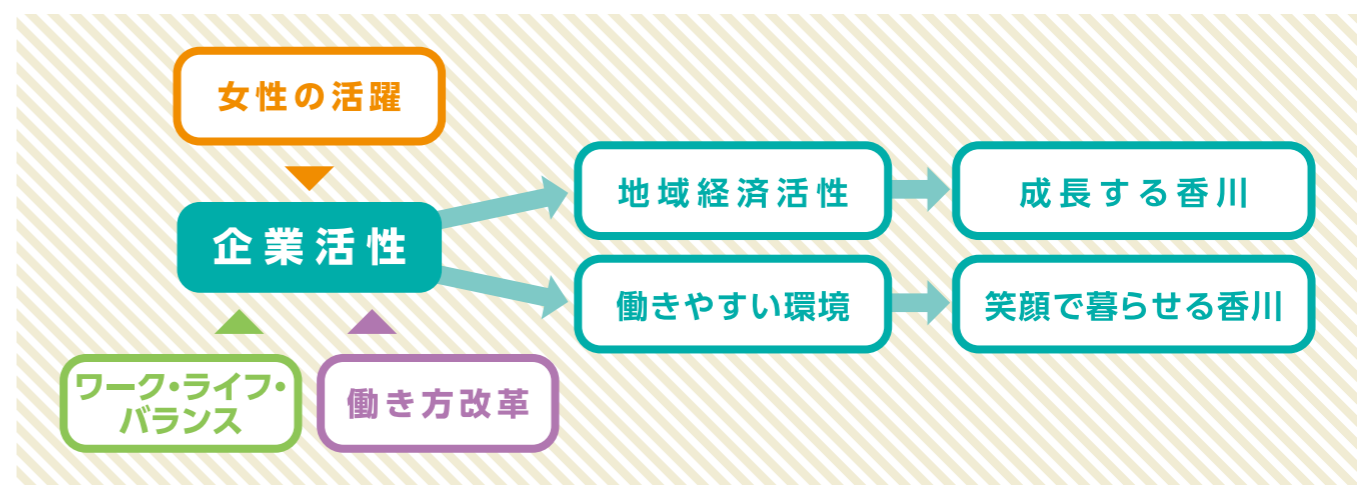
「女性の活躍」と一言で言っても、これを実現するためには、ワーク・ライフ・バランスの実現や、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等による従来の働き方・休み方の見直し、業務効率の改善など、会社全体に関する様々なテーマが密接に関係しています。

女性が安心して働き続けることができ、将来のキャリアアップ等について前向きなビジョンがもてるようになれば、女性管理職の増加にもつながります。また、仕事と私生活をうまく両立するために、これまでの働き方を見直すことで、男性も含めたすべての社員が働きやすい環境が整います。

社員がいきいきと働く企業からは、いろいろな良いアイデアやサービスが生まれます。このように、企業がどんどん元気になると、地域の経済もどんどん活性化します。

効果はそれだけにとどまりません。地域経済の活性化は地方創生に欠かせない重要な要素であるとともに、社員の働き方が変わること、働きながら子育てをしようという家族が増えれば、少子化対策にもつながります。

「女カツ」をきっかけに、地域を巻き込んだ経済の好循環をまわしませんか？



具体的な取組みを紹介します

## 企業事例紹介

Contents

ひとりひとりが自ら考え行動する職場づくり 役立つ人になることで、社会に役立つ企業の実現 株式会社安岐水産 …………… 05	“くるみん”の取得をきっかけに 子育て支援から介護支援の充実を目指す 四国総合信用株式会社 …………… 13
かけがえのない「ひとり」を大切に、 誇りを持ち、能力を発揮できる職場づくり 社会福祉法人喜勝会 …………… 07	“女道場”で「女性ならではの」を生かす店づくり 立場を超えて「お互いさま」と言える職場に 有限会社たも屋 …………… 15
女性が働きやすい職場づくりから、従業員全ての ワーク・ライフ・バランスが充実した環境へ 医療法人圭良会 …………… 09	社内活動で業務を共有できる体制に 残業ゼロと年次有給休暇90%以上取得を実現 株式会社パワーネット …………… 17
時代に合わせた組織の存続を考え、 よき人材確保と能力アップを目指す 医療法人社団五色会 …………… 11	離職率低下を追求しワーク・ライフ・バランスを導入 事情に合わせ柔軟な対応を目指す 株式会社マツオカ …………… 19
女カツコラム 香川から変革する！生産性向上のカギを握る「女性活躍推進」とは。 株式会社ワーク・ライフ・バランス …… 21 ～秘訣はワーク・ライフ・バランス～ 代表取締役社長 小室 淑恵	国や県の主な取組み・支援 …………… 25

# ひとりひとりが自ら考え行動する職場づくり 役立つ人になることで、社会に役立つ企業の実現



この人に聞きました!!  
専務取締役 安岐 麗子 さん

## 我が社の 女カツ Point

- ❀ **パートから正社員への登用**  
総合・一般事務・専任と業務を3つに区分、社員への登用をスムーズに
- ❀ **社内活動で女性を主導的立場に起用**  
社内委員会活動のリーダーに女性起用  
女性チーム「輝麗」発足
- ❀ **社員が主体的に工夫した朝礼の実施**  
情報共有などでチーム力の向上  
お互いを理解する和やかな雰囲気づくり

### 取組みの背景やきっかけは？

水産業界は、おおよそ男性の指揮の下、多くの女性が黙々と作業をこなすといった体制が定着していました。けれども、もちろん女性の能力や創意工夫には素晴らしいものがあります。そこで、そのパワーを生かしたいと考えていました。

我が社でもリーダーは男性と決まっていたので、月に1度行っている社内勉強会も男性社員の強制参加で始め、5年前からスタートした委員会活動も当初は男性をリーダーとして発足しました。しかし、社内委員会活動を進めるうちに、パート女性の中から自主的に勉強会に参加してくれる人が出てきたんです。2年前からは委員長に女性を起用。すると、ますます活動が活発化し、チームワークも良くなり、良い結果がもたらされるようになりました。

### 取組みの進め方や内容は？

委員会活動は5つ。社内のコミュニケーションを促進する「ワイガヤ委員会」。社内にとっても増やそうという「ありがと



う委員会」。周辺清掃など内外を問わず貢献活動を行う「なんでも貢献委員会」。社内新聞の発行などさまざまな情報提供を行う「広報委員会」。毎朝行っている朝礼のマンネリ化を防ぐ「朝礼元気づくり委員会」。特に女性が担当するようになって、いろいろなアイデアが続出しました。年度終わりには、各チームのプレゼン大会を行いますが、寸劇、コント、ムービーと工夫をこらすようになり、日々の活動もますます盛んになりました。

この委員会活動での女性の活躍は目覚ましく、その力は会社にとって、非常に有益なパワーだと実感。そこで、半年前からは「女性チーム輝麗」がスタート。月に1度会合を持ち、現在は新たな制服の検討、印象に残る名刺の考案、がんばった人を毎月表彰するなど、自分たちの手で楽しい職場づくりを目指しています。

### 苦労したことやエピソードといえば？

委員会立ち上げの際、ある女性社員から「社員は誰も、会社にそこまで期待していませんから」ときっぱり言われました。多くの社員は、「会社に来て仕事をして給料を手にしたがらだけ」というわけです。でも、まずその本音をぶつけてくれるようになったことが嬉しかった。「絶対あきらめない!」との信念のもと、とことん話し合いました。委員会活動には、社長も専務である私も参加し、共に行動しています。アイデアの提供などの根回しは怠りません。こうして女性が発言すると場の雰囲気が変わり、男性も協力体制を取ってくれるようになり、自ら考えて主体的に関わる喜びを実感できる職場に、少しずつ向かっています。

パートから正社員に登用するには、具体的にどうすれば良いのか戸惑いがありました。そこで、県のワーク・ライフ・バランス

## Company Profile

所在地 香川県さぬき市津田町津田1402-23  
事業内容 海産物を多彩に扱う水産加工会社  
従業員数 40名  
[正社員] 19名(男性9名、女性10名)  
[パート] 21名(男性2名、女性19名)

### 会社の特徴

昭和40年創業。“海の旨さ”を届けたいと、素材や鮮度にとことんこだわってきた。加工や品質管理に妥協のない厳しい姿勢を貫き、プロの目と舌にかなう商品を提供し続けている。  
また、グループ企業の株式会社キングフーズは、惣菜の販売を手掛けている。  
▶平成27年度かがわ女性キラサポ大賞

推進アドバイザーにアイデアをいただき、総合職・一般事務職・専任職と3つに区分し、まずはパートの仕事と内容に変わりのない専任職として正社員になる仕組みをつくりました。職域のバリエーションをつくることで、子育て中の方でも正社員として働きやすくなり、男性社員さんの理解を得ることもできました。

### 今後の展開は？

今後は、専任職の方からも一般事務職や総合職に異動し、

商品開発や品質管理などにも従事していただきたいと考えています。

まだまだ弊社は変わり始めたところなので、今後ともイキイキと働く人が自ら考え行動する場の提供に力を注いでいきたいと考えています。それを加速できれば、業績となって、目に見える形で皆さんに還元できます。目の前の人に役立つ人が集まれば、社会に役立つ企業になります。そういう良い循環をここから創り出せる企業になりたいと願っています。

## Staff Interview

### 委員会活動の 責任感や人間関係が 仕事にも良い影響を

さまざまな形で委員会活動や女性チームを引っ張ってくれている3名。峯さんは一般事務で、今年は、全委員会のまとめ役である総委員長に任命されました。石井さんと森岡さんはパートから正社員(専任職)になって2年目。現場では仕事のまとめ役的存在、仕事場でも委員会活動でも頼もしい3人です。

一般事務職  
峯 弥恵 さん

#### Comment

子育ての事情などで一度退社し、再雇用という形で正社員になりました。他の職場も経験していますので、委員会活動は新鮮でした。また、ここは女性に優しく、人間関係が素晴らしい職場だと分かります。再雇用のときも、お帰りのさいと皆さん温かく迎えてくれました。今年は総委員長、皆さんに助けをいただきながら責任を果たしたいと思っています。

製造課  
チルド室責任者  
石井 栄 さん

#### Comment

昨年はワイガヤ委員会の委員長を務めました。先日はインドネシアの留学生などの歓迎会を手作り料理で行いましたが、手間をかけた分、喜んでいただけだったので、苦労したかいはありました。委員会活動は、皆さんの思いがけない特技や良いところを発見できます。委員会での責任感が仕事にも反映し、良い結果につながっていると思います。

製造課  
加工室責任者  
森岡 ひとみ さん

#### Comment

昨年は総委員長を務めました。今までの自分でしたら重荷に感じ、プレッシャーに負けていたかもしれませんが、昨年はどうかなと思うことができました。それも、皆さんが、助けてくれる体制があり、信頼感が生まれているからだだと思います。全体や周囲を見る目を持つことができるようになり、引き受けて良かったと思っています。

# かけがえのない「ひとり」を大切に、 誇りを持ち、能力を発揮できる職場づくり



この人に聞きました!!  
特別養護老人ホーム一宮の里  
施設長 田中 元 さん

## 我が社の 女カッ Point

- ❁ 年次有給休暇の取得率は80.3%  
全消化を目標とし、取得率促進に取り組む
- ❁ 残業時間の削減  
清掃業務、施設管理業務等をすべて外部委託  
1人あたりの年間所定時間外労働時間は16.8時間
- ❁ 施設内託児所の運営  
職員だけでなく、職員の家族や地域の方にも開放

### 取組みの背景やきっかけは?

社会福祉法人とは、国に代わって高齢者や障がい者の方に生活支援を行う、公共性の高い非営利法人です。ノーマライゼーションの考え方により、「障がいは個性の一つとして地域で共に助け合って生きましょう」という価値観を持った専門職集団ともいえます。

ここでは、何より個人の尊厳が重要視されます。尊厳を守り良いサービスを提供するには、職員の満足度を上げなければなりません。優秀な技術を持っていたとしても、劣悪な環境では発揮できません。環境が整備されれば、人は自己実現欲求を持ち、目的に突き進むとします。そこに仕事の達成感が生まれます。我々にとっての仕事場は、利用者様にとって生活の場。お互いが必要な存在となるために、気持ちを込めて仕事をしなければなりません。これは感謝・感激・感動のある3Kの仕事です。

そうした考え方が基本にありますので、ワーク・ライフ・バラ



ンスが目標ではなく、社会福祉法人の仕事を追求めた結果ということです。そこで、当会では「ワーク・ライフ・バランスとは、働く人の仕事と生活の調和を実現し、企業や社会の継続的な発展を図ることを目的とし、人に優しく仕事に対して真摯であり、社会的役割を果たす取組み」と定義づけています。この取組みは、長い期間における利用者様・ご家族・法人・地域社会の利益として、投資をする価値があるものと考えています。

### 取組みの進め方や内容は?

施設内託児所「エンジェル」は、平成24年にケア&ホスピタル花泉(はなのい)を立ち上げた際に設けました。「高齢者と幼児のふれあいの場を持ちたい」という理事長の希望であり、職員の働き続けたいという思いに応えるためのものでもありました。設立後は職場全体で子どもたちの成長を見守ることとなり、職員全体に出産や育児に対する理解や思いやりが広がりました。また、パートさんからも託児所があるから働けるという声が多くあり、必要度の高いものであったと実感しています。

年次有給休暇については、毎月2日間の休日取得希望日を決めていただき、その上で突発的なことに対応します。さらに、介護休暇も取得しやすい環境です。また、育児や介護などの長期休暇後の復帰は、本人の希望により、短時間勤務期間を経た後、本格的な勤務に戻ることも可能です。

これは、職員の働きやすさを追求した取組みの一例です。同様に、職員が本来の仕事に専念できるよう、清掃業務などは全て外部に委託しています。仕事の質向上や職員のモチベーションアップはもちろん、障がい者雇用など多様な人材の活用にもつながっています。

## Company Profile

所在地 香川県高松市一宮町875番地  
 事業内容 特別養護老人ホーム運営など老人福祉・介護に関わる事業を展開  
 従業員数 122名  
 [正社員]70名(男性30名、女性40名)  
 [パート]52名(男性7名、女性45名)

### 会社の特徴

平成16年特別養護老人ホーム「一宮の里」を開設。現在は、デイサービスやヘルパーステーション、地域交流スペースやサービス付き高齢者向け住宅など幅広く展開。「笑顔・安心・信頼」を基本理念とし、ご家族や地域社会に開かれた施設運営を目指している。  
 ▶平成27年度香川県ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰 知事賞

こういったさまざまな取組みが功を奏し、女性管理職は全体の4割ないし5割という状況で、女性活用の実績も上げています。

### 苦労したことやエピソードといえば?

こうした取組みのサポート体制を整えるための人件費等は相当なものになりますが、それ以上に、職員が専門的な仕事に集中し、また時間的、精神的なゆとりを持つことができれば、利用者様の満足度につながります。利用者様やご家族から施設の高い評価や良い評判をいただければ、長い目で見れば大

きなメリットとなります。

### 今後の展開は?

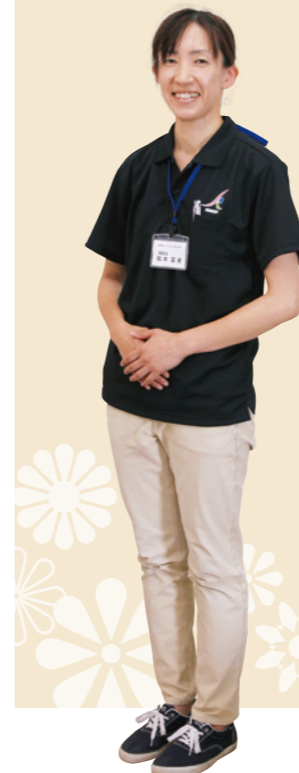
今後は、男性職員が対象となっている、配偶者の出産前後に取得できる長期の有給休暇や、男性職員の育児休業について、取得促進を考えております。また、非正規から正職員への登用も促進してまいります。託児施設については、より地域に開かれた施設とするなど、地域に根付く法人として、福祉社会の向上に向けて真摯な運営を継続してまいりたいと思っております。

## Staff Interview

### 3児の母となり、相談員としてますます充実の日々

花泉ショートステイセンター 生活相談員  
松本 富美 さん

勤続12年。最初は介護職員として働き、その後、社会福祉主事の資格を生かして相談員となりました。平成22年に結婚。その後3回の出産を経験。3人の子どもさんを育てながら、職場では相談員としてキャリアを積んでいます。



### Comment

第1子、第2子と約1年間の育児休業をいただき、育児に専念することができました。平成26年には第3子を出産。このときは約8か月の育児休業を取得。さまざまな人に支えられ、託児所を利用しながら、5歳、4歳、2歳の子どもの母となりました。通院などで半日休暇を取得することも少なくありません。

相談員は基本的に施設に1人ですが、状況に応じてサポート体制を取ってくださるので安心して出産・育児ができました。他の施設に勤めている友人からは、事業所内に託児所もあり、うらやましいとよく言われます。正規職員として、やりがいのある仕事を続けられることに感謝し、向上心を持って良い仕事をしたいと思っています。

# 女性が働きやすい職場づくりから、従業員全てのワーク・ライフ・バランスが充実した環境へ



この人に聞きました!! 理事長 森 伊津子 さん

## 我が社の女カッ Point

- 産産・育児・介護に関する支援制度**  
産前産後の休業や検診などのための通院時間の確保  
育児休業は満3歳まで最大3回に分割して取得可能  
失効年次有給休暇の利用(積立制度)が可能
- 24時間対応の院内託児所の運営**  
勤務に応じて24時間対応・保育料は、第2子半額、第3子以降は無料
- 職場復帰プログラム**  
長期休暇後は復帰前講習会など復帰プログラムを用意

### 取組みの背景やきっかけは?

女性は20代、30代の知識や技術を吸収していきたい時期に、ちょうど結婚や出産、育児が重なり、常勤から非常勤、場合によっては仕事を辞めざるを得ないという状況が生まれます。本人の努力はもちろん、病院側も教育を重ねてきた人材がその時点で辞めてしまうことは、とても残念なことであり、医療の現場においては大きなロスとなります。仕事と育児の両立ができる環境を整備することこそが、その解決策であると考え、種々の取組みを開始しました。

まず託児所の整備が必要と考え、平成6年、院内にあった小さな量の部屋からスタートしました。年々ニーズが高まり、病院の増改築に合わせ、現在のスペースを確保。院内託児所があると、安心して働くことができ、時間的にも精神的にもゆとりが生まれ、仕事への集中力も増します。また続いて、育児休業制度も早々にとりいれ、現在までほぼ100%取得されています。

平成17年度の次世代育成支援対策推進法が契機となり、院内託児所と育児休業制度への取組みだけでなく、有給休暇取得推進、男性の育児休業取得、産休・育休後の職場復帰プログラムを作成し、法人全体の制度として確立。職場全体の理解につながる改革を進めました。おかげで県内5番目の「子育てサポート企業」として、くるみんの認定も受けることができました。

### 取組みの進め方や内容は?

女性が働きやすい職場を実現するには、法人全体が働きやすい職場であり、仕事と育児の両立に対して、お互いに理解を示せる風土が大切だと考えました。そこで、両立支援推進委員

会を組織し、「仕事と育児の両立があたりまえ」の風土づくりに取り組みました。

女性職員の産前産後の休業や妊産婦検診を受診するための時間はもちろん、男性職員も出産特別休暇や育児休業、それも満3歳まで1人につき3回まで希望する期間に育児休業を取得できるようにしました。第2子、第3子の出産となると、育児のためにお父さんの手が取られるということがありますので、この制度は少子化対策にも大きく貢献していると思います。

また、看護や介護職には夜勤がありますので、託児所は24時間対応としました。さらに、第2子は半額、第3子以降は無料となります。

次に力を入れたのが、「介護休業制度」。家族の介護が急に必要となった場合、その体制を整えるまでなど、状況に合わせて休暇を有効に取得しています。また、子の看護休暇も小学校6年生まで取得可能です。

さらに、当法人独自の取組みとして、年次有給休暇を失効する前々年度にさかのぼって積み立て、自分の病気休暇、子の看護休暇、家族の介護休暇などの条件内で利用できるようにしました。この積立年次有給休暇の利用制度はかなり活用されています。

次に重要になるのが仕事復帰のための支援。医療・介護の世界は、技術的なこともそうですが、制度の変化が激しく、長期の休業を取得すると、職場復帰が困難となる場合があります。そこで、休業期間が3か月以上の方を対象に、職場復帰前講習を実施し、休業中の職場の状況を把握できる機会を設け、職場の上司とも面談を行います。

## Company Profile

所在地 香川県仲多度郡まんのう町買田221-3  
 事業内容 病院や居宅介護支援事業所、小規模多機能型居宅介護事業所など、医療・介護サービスを展開  
 従業員数 234名  
 [正社員]177名(男性40名、女性137名)  
 [パート]57名(男性14名、女性43名)

### 会社の特徴

昭和59年に永生病院を開院。現在は介護部門も多彩に展開。「人と地域に根ざした医療と介護の環境づくり」をコンセプトに医療と介護を融合したサービスを提供している。  
 ▶平成27年度香川県ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰 商工労働部長賞  
 ▶平成20年、平成23年、平成27年 くるみん認定



このように支援制度が多岐にわたると、職員もなかなか把握できません。そこで、両立支援推進委員会が中心となって、『仕事と「出産・育児・家族の介護」の両立応援ガイドブック』を作成し、各部署に就業規則と共に設置。誰でも常に確認できる状況にしました。これには、産休・育休の計画書も添えてあります。こ

うした取組みにより、離職率は確実に下がり、それぞれの事情を乗り越え、働き続ける職員が増えました。

### 今後の展開は?

「仕事と家庭の両立が当たり前」の風土づくりが、ある程度できあがってきたのですが、そうすると「取得して当たり前」という権利意識がでてくる傾向にあります。当りに取得できるようになったその裏には、他の方のご苦勞があるわけですから、「お互いさま」の精神で、周囲への感謝の気持ちを忘れないでほしいと思います。

## Staff Interview

### 安心して子育ても介護もできる職場です

上原さんは入社10年目。社内結婚で第1子が院内託児所を利用中。3年前にケアマネジャーの資格を取得。入社11年目の毛利さんも社内結婚。出産時特別休暇を取得しました。川原さんは入社5年目。家族介護の状況乗り越えて今年度、介護福祉士の資格を取得。



リハビリテーション科副主任 理学療法士・ケアマネジャー 上原 篤史 さん

### Comment

妻は育児休業で半年ほど育児に専念。私も育児や家事のため、年次有給休暇の積立制度を利用しました。現在、院内託児所を利用していますが、デイサービスの方々とふれあうなど、子どもの成長に良い影響があるようです。妻は育児時間を利用しての授乳が便利だったと喜んでます。夫婦共に子育ての心配が軽減され、仕事のレベルアップにつながりました。

◀奥様の美奈さんとご長男悠真くん

病棟介護士チーフ 介護福祉士 毛利 彰吾 さん

### Comment

3か月前、特別休暇を利用し、出産に立ち会いました。現在、妻は育児休業中です。先輩方が、仕事のみならず、育児の相談にも乗ってくれるという理想的な環境に感謝しています。いざという時には家庭を優先することも可能なので、安心して仕事に集中できています。

介護福祉士 川原 清人 さん

### Comment

入社間もない平成24年と平成25年に、家族介護のための支援制度を利用し、介護短時間勤務を選択。孫の送迎もでき、大変助かりました。その後、介護福祉士の資格を取得し、おかげでこれからの人生設計も安心して考えることができます。今後も資格取得にチャレンジしていきます。

# 時代に合わせた組織の存続を考え、 よき人材確保と能力アップを目指す



この人に聞きました!!  
理事長 佐藤 仁 さん

## 我が社の 女カッ Point

- ❁ 残業時間の削減  
1人あたりの年間所定時間外労働時間は2.02時間
- ❁ 特別有給休暇の充実  
結婚や出産時の特別休暇、10年以上の勤務で5年ごとの特別休暇がある
- ❁ ライフスタイルに合わせた働き方  
短時間勤務の整備を行い、子育てや定年後でも働きやすい多彩な雇用形態を実現
- ❁ 育児短時間制度や保育園のオープン  
育児・介護休業法を上回る制度整備に加え、敷地内に保育園が完成

### 取組みの背景やきっかけは？

子どもさんが熱を出したときなど、社会的に誰もが認める休暇の取得はもちろんですが、時には趣味のために休暇を取ることも必要でしょう。リフレッシュして、仕事に打ち込むことができれば、それも認めたいということです。そのために、年次有給休暇があり、特別有給休暇も設けられています。

気持ちよく働くことが、仕事の効率アップにつながりますので、むしろ休暇取得の促進は企業の実力アップになると考えています。また、良い人材が集まり、定着することにもつながります。企業は、個々の能力が集まった総和。ひとりひとりのパフォーマンスを向上させるためには、チームワークが必要。チームワークを良くするためにも、良い人材を得るためにも、必要なときに休める職場を実現したいと考えました。そこが出発点でしょうか。

### 取組みの進め方や内容は？

当法人では短時間勤務の制度があり、フルタイムで働く正社員から短時間勤務の正社員に変更することが可能です。定

年は65歳、継続雇用は70歳までですが、70歳以上でも正社員や短時間正社員、パートなどで働いておられます。また、最長で中学校の入学始期まで育児短時間勤務制度も認められていて、ライフスタイルに合わせた働き方が選択できます。

先ほど述べた特別有給休暇には、本人の結婚時や配偶者の出産時のための7日以内の休暇のほか、10年以上の勤務で5年ごとに取得できる海外旅行のための休暇の制度もあり、リフレッシュするだけでなく見聞を広めてもらっています。

こうした制度も大切ですが、実際にその制度を運用するのは人間です。そこで助け合う精神やお互いを認め合う精神を持ち、共に状況を理解し合って休みを取りやすい職場環境をつくるのが前提です。年次有給休暇の取得率が高いというのも、不必要な休みを取っているのではなく、もともと休みたかった日が休めるようになったということです。逆に言えば、どんな時には休めないのかを考えることでもあります。ここは病院ですから大切な患者さんがいます。患者さんのご迷惑にならない配慮はもちろん、上司には休暇を切望している人に適切に許可を与える判断が要求されます。

### 苦労したことやエピソードといえば？

制度の運用のためには、人材も財政も余裕が必要。休暇を取るためには人がいる。そのためには、人が集まる職場でなければなりません。ところが、人件費をまかなうためにはハードに



## Company Profile

所在地 香川県坂出市加茂町963番地  
事業内容 病院、診療所、社会復帰施設、老人施設、株式会社五色会(介護付有料老人ホームなど)  
従業員数 458名  
[正社員]430名(男性168名、女性262名)  
[パート]28名(男性11名、女性17名)

### 会社の特徴

「すべての患者に笑顔と希望を届ける」をミッションに掲げ、変化を恐れず、多くの人々により良い医療や介護を提供するため、アニマルセラピーなどの新しい形のリハビリテーションにもチャレンジし続けている。  
▶平成27年度香川県ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰 商工労働部長賞  
▶平成19年 くるみん認定

働かなければならない。すると労働環境が悪くなる。そうした悪循環では困りますが、良いことばかり並べて財政的に破綻したのでは何にもなりません。“ワーク・ライフ・バランス”の前に財政と人材のバランスを考えなければならないということです。このバランス調整は、継続して常にメンテナンスが必要です。経営者にとって大変なことですが、重要なのは組織の存続。そのために、職場環境を整え、良い人材を確保することです。職場環境の快適さは、かならず施設の雰囲気や患者さんの対応に影響します。「やっぱり、ここが良い」という評判に



つながると考えています。

### 今後の展開は？

4月に保育園をオープンしましたが、職員の子どもさんはもちろん、一般市民の方にもご利用いただける保育園で、市の負担金と同額または安い料金で利用することができます。保育園やカフェなどの取組みで、地域とのつながりも大切にしたいと願っています。

医療も経営も時代と共にニーズは変化します。その変化に伴い、柔軟性を持って進化し続けたいと考えています。

## Staff Interview

### 出産・子育てに理想的な職場環境に夫婦そろって感謝

デナイトケア科 作業療法士 津崎 裕也 さん



勤続4年。五色会で奥様と出会い結婚。ご夫婦そろって作業療法士としてリハビリの仕事に従事し、乗馬体験や洗車体験、バレーボールなど、さまざまなプログラムを指導。協調性が高く、真剣な仕事ぶりが評価されています。



◀奥様の真理子さんと

### Comment

牧場やバスケットコートまであり、リハビリの体制や施設がここまで整っている病院は他にはありません。ですから、やりがいを持って作業療法士の仕事にいらしています。その上、福利厚生が手厚く、共に働く子育て世帯の私達には願ったりかなったりの職場です。

出産時の特別休暇の制度がスタートしたのは昨年の12月。第1子が誕生したのはその前だったんですが、1年間さかのぼって対象にさせていただき、年末から正月にかけて、ゆっくりと子どもと過ごすことができました。それが今年も第2子の出産予定となり、妻の育児休暇も含め、連続取得に気がひけたのですが、上司から「そんな遠慮は全くいらない」と後押ししていただきました。上の子の世話もあるので、とても助かります。また、第1子は新しくできた院内の保育園でお世話になっています。

# “くるみん”の取得をきっかけに 子育て支援から介護支援の充実を目指す



この人に聞きました!! 執行役員 井上 敬之 さん

我が社の  
女カッ  
Point

- ✿ 年次有給休暇の取得の促進  
イントラネットにより会社全体で取得促進
- ✿ ノー残業デーの実施  
月に1度ノー残業デーを設定、定着している
- ✿ 出産・育児に関する支援制度  
育児休業の取得率100%  
子の看護休暇(特別有給休暇)において時間単位取得制度を導入

## 取組みの背景やきっかけは?

社員の就業管理や健康管理については従来から前向きに取り組んでおり、有給休暇の取得等取りやすい企業風土が根付いていました。

育児休業制度の充実に関しては、“仕事と家庭の両立”の新聞記事がきっかけで“くるみん”の取得に向け、社長をはじめ22名の社員が出席し「ワーク・ライフ・バランス出前講座」を受講するなど、社を挙げて取り組んで参りました。

これにより、特に育児中の女性への気遣いは、自然にできるようになったと考えています。また、“くるみん”は名刺にもマークが入っていますので、名刺交換の際にこれをきっかけに話が始まることもあります。

## 取組みの進め方や内容は?

制度があっても、背中を押さなければ、なかなか取得できないのが年次有給休暇。この取得促進は、ずいぶん以前から行っ



ていました。現在は5日間を夏期休暇として年次有給休暇の取得推進をしています。単身赴任者もおり、お盆前後の月曜や金曜日は取得希望者が集中しますが、部署の業務に支障がないようにしています。金融機関に準じて決まった年末年始の休みは12月31日から1月3日まで。これに併せて、12月30日と1月4日は2班に分けて半数ずつが年次有給休暇を取るのが恒例です。

育児休業は、1歳の誕生月の月末までとなっていますので、皆さんフルに取得しています。その後は、小学校就学前までの子どもさんを養育する人が対象という育児短時間勤務制度や所定外労働免除の制度を利用します。「始業が1時間遅い」「終業が1時間早い」「9時から16時勤務」の3つの選択肢があります。現在、就学前の子どもさんを持つ女性は全員(3名)、いずれかの就業スタイルです。また、子の看護休暇をより利用しやすくするために、時間単位で取得できるように整備しましたが、これは、男性社員も必要に応じて取得しています。

毎月第2水曜日をノー残業デーとして設定し、朝礼およびイントラネットにより周知し、実施しています。役席が率先して定時退社したり、部下に声がけをすることにより、徹底を図り定着しました。今後、「業務効率の向上を図り、メリハリのある業務推進と自己啓発や余暇活動を充実させる」という当初の目的を果たすためにも、実施回数を増やしたいと考えています。

## 苦労したことやエピソードといえば?

年次有給休暇の時間単位での取得制度に取り組んだのですが、その当時は制度導入までには至りませんでした。しかし、社員の立場からすると、制度があった方が気持ちが楽になりま

## Company Profile

所在地 香川県高松市古新町1番地7  
事業内容 信用保証業務  
従業員数 47名  
[正社員] 35名(男性22名、女性13名)  
[嘱託社員・パート] 12名(男性9名、女性3名)

### 会社の特徴

昭和49年創業。四国地区に本店を置く第二地方銀行(愛媛銀行・高知銀行・徳島銀行・香川銀行)が取り扱う、豊かな暮らしに必要な資金のお借入を対象とした各種個人ローンの保証を業務とする。  
▶平成25年度香川県ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰 知事賞  
▶平成27年 くるみん認定



すし、周囲の社員の理解にもつながります。時間単位で休みたい事情はそれぞれありますので、これはぜひ制度化したいと思います。

また、リフレッシュ休暇制度の試験運用を行ったことがありますが、これも試験運用のまま終わってしまいました。弊社は休暇が取りやすい企業風土ですが、制度化された方が、取得しやすいのも事実です。さらに休暇制度の幅を広げていきたいところです。

## 今後の展開は?

社員の平均年齢も上がってきましたので、親の介護が重要課題になりつつあります。要介護認定を受けるまではいなくても、通院や入退院の付き添いなどの対応が必要なこともありますので、育児・介護休業法で定められている「介護休暇」とは別に、すべての従業員を対象とした「親の看護休暇」の制度化に取り組みたいと考えています。

## Staff Interview

### 育児休業を2度取得後、短時間勤務制度を利用

総務課主任 梶田 恵子 さん



勤続18年。7歳と2歳の子どもさんを持ち、2回の育児休業を取得しました。岡山県倉敷市からマリナーで通勤。短時間勤務制度を利用。くるみん取得にも担当者として関わり、現在は総務の中堅社員として活躍しています。



### Comment

第1子から、育児休業はもちろん1時間早く帰る勤務制度や子の看護休暇を利用しました。過去に育児休業を取得した社員の方々ののおかげで、休業の取りやすい企業風土があり、第2子のときも抵抗なく取得することができました。とはいえ、常に感謝の気持ちを忘れないようにしています。

復帰から1年半が過ぎ、復帰後の仕事も慣れてきましたので、現在は限られた時間の中でいかにスピード化、効率化を図るかが課題です。居残ると、返って周囲の方が心配してくださるので、極力ご迷惑を掛けない工夫をしたいと思っています。

また今後は、主任会議などで部署を超えて問題の改善等に取り組んでいきます。



# “女道場”で「女性ならではの」を生かす店づくり 立場を超えて「お互いさま」と言える職場に



この人に聞きました!! 専務取締役 黒川 真弓 さん

我が社の  
女カッ  
Point

## ＊誰もが働きやすい職場づくり

全体会議、店長会議で問題の共通認識と解決への話し合い  
昼礼やミーティングを行い、パートの方々との意見や情報交換  
連絡ノートでの確実な情報伝達

## ＊女性スタッフのみによる店舗の運営

女性の能力が生かされる職場は、気配りができるお客さまに心地よい店

### 取組みの背景やきっかけは？

店舗数が増えるにつれて、当然、スタッフの数も増えます。人が増えれば、出産の時期を迎える人、介護する人など、さまざまな事情が発生します。その状況に合わせて、働きやすい職場を目指してきました。一度生まれた縁を大切にするために、何をすれば良いかを考え続けたことが、「たも屋」の“ワーク・ライフ・バランス”の取組みでした。

また、女性スタッフのみで運営する店舗「女道場」を立ち上げました。仕込みやうどんの麺打ち、接客など、すべて女性がこなしています。

### 取組みの進め方や内容は？

ホワイトボードのカレンダーに、それぞれ自己申告で休暇を書き込みますが、感謝の気持ちでお休みを取り、他のスタッフは立場の違いを理解し「お互いさま」という気持ちになってもらいたいです。この「お互いさま」は、会社と働く人の間でも同じです。ときには、振替は可能かなど、会社からお願いすることもあります。今では、「困ったときがあったら言うてよ」と皆さん気持ちよく協力してくれるようになりました。



そうした雰囲気づくりのために、特別なことはしていませんが、問題があれば、月1回の全体会議、店長会議において全員で話し合い、解決を目指します。パートさんは働く日時がまちまちですから、朝礼ではなく“昼礼”を行うようにしました。また、月に2～3回のミーティングも行っています。さらに、“連絡ノート”を作成し、会議で決定した連絡事項などを書き込んでもらい、読んだ人は必ずチェックを入れるようにしました。



▲手づくりのポップボード

### 苦労したことやエピソードといえば？

システムや作業は、時間をかければ誰でも覚えてくれますが、気持ちを変えるのは大変です。例えば、子育ての苦労を想像できても、相手の状況を本当に理解するのは難しいこと。それでも、お客さまが「また行きたい」と思える店づくりをするためには、スタッフ同士のコミュニケーションがうまくいかないのでは困ります。時には、忙しいさなかに帰らなければならないこともあります。残る者にしてみれば不満を感じる時もあるでしょうが、「申し訳ないという気持ちで帰る人もつらい」ということを伝えるようにしています。「専務と一緒にいたら、自分が子育てしよるみたいやわ」と言われるくらい、子育ての苦労もくりかえし話します。立場の違う人の「お互いさま」の橋渡しを心がけてきました。

女道場の運営も、「女性だけの店をつくれれば、さぞかし楽しいだろうな」という単純な気持ちで始めましたが、立ち上げ当初はみんなの思いや考え方がひとつにまとまらず大変でした。そ

## Company Profile

所在地 香川県高松市春日町1408-4  
事業内容 飲食店、製麺卸、通信販売、インターネット販売、FC事業  
従業員数 66名  
[正社員] 28名(男性18名、女性10名)  
[パート] 38名(男性9名、女性29名)

### 会社の特徴

「笑顔と元気、幸せを創ります」をモットーに、うどん屋台から店舗を持ち、やがてフランチャイズ事業を始め、現在直営店4店、国内7店、海外15店舗を展開している。おいしいうどんを創るため、徹底した社員教育を実施し、社員一丸となって人格向上に努めている。  
▶平成26年度高松市子育て支援中小企業等表彰



ここで、昼礼などのミーティングや連絡ノートなどで解決し、今では、女性ならではの良さが発揮され、きちんとした仕事ぶりやお客さまへの細やかな心配りなど、他店舗のお手本となる「女道場」となりました。最近では、新入社員は男女問わず、3か月から半年くらいの期間「女道場」で修行を積んでもらいます。「女道場」のスタッフから、細かい気配りや効率的な仕事の仕方などをしっかりと学び、それぞれ他店にそのノウハウを持ち帰り、より良い店舗づくりに役立てています。

### 今後の展開は？

一から人を育てるのは大変です。ノウハウを持ったスタッフが仕事を続けてくれるのは、とてもありがたいこと。そのために、週末の託児施設の開設も考えています。以前は、子連れで働きにくる方も大勢いたのですが、そういった施設はありませんでした。今後は保育士さんとスペースを確保したいと考えています。また、介護休暇への配慮も必要だと考えています。

## Staff Interview

### 気配り目配り心配り、 笑顔と感謝で働く日々

中村さんは平成21年入社。2人の子どもさんを抱えてパートから始め、現在は気配り目配りができる道場長として、全てのスタッフから頼りにされる存在。橋本さんは平成26年入社。自らのモットーとして「笑顔と感謝」を名札に記し、お客さまへの心配りを忘れない人気の若手スタッフ。



女道場 道場長 中村 佳子 さん

### Comment

スタッフには、気になったことはすぐに話してくれるよう頼み、道場長として、スタッフ全ての話を聞くようにしています。また、ノートを1冊ずつ持ってもらう、小さなことでもルールを作り、それを必ず書くようにしてもらいました。こうして、スタッフにとってもお客さまにとっても心地よいお店づくりに努力しています。ちなみに店内のポップは、お客さまに読んでいただけるよう手描きにこだわって、ひとつひとつ手作りしてるんですよ。



女道場 スタッフ 橋本 里沙 さん

### Comment

「女道場」は、仕事のことだけでなく、困ったことを遠慮なく相談できる職場です。人見知りもするのですが人と接する仕事が好きで、「りさちゃん」と名前でも呼んでもらえるほど何度も足を運んでくださる常連さんが多く、ありがたいと思っています。専務さんや道場長さんを目標に、たも屋の理念である「笑顔と感謝」を体現できるスタッフになりたいと思っています。



# 社内活動で業務を共有できる体制に 残業ゼロと年次有給休暇90%以上取得を実現



この人に聞きました!! 代表取締役 谷淵 陽子 さん

## 我が社の 女カツ Point

- ❁ マニュアルを整備し、誰でも仕事ができる  
業務の見える化で業務改善が進み、業務効率が向上
- ❁ ファイルの置き場所の統一で、休暇時の代替がスムーズ  
急な休みが発生しても、業務がストップしない
- ❁ 2人協働型の業務配分で多様な勤務時間で働ける  
短い時間での勤務が可能だけでなく、  
業務の共有と助け合いで仕事のスピードも質もアップ

### 取組みの背景やきっかけは?

多くの女性は、結婚、出産、子育てを経験します。弊社でも、そのために職場を離れ、再び返ってくるという社員が増えてきた時期がありました。そこで、どうすれば働きやすい職場になるのかを考え始めたのです。

具体的にスタートしたのは10年ほど前から。仕事が終わった派遣社員さんと連絡を取り、サポートをするのが派遣元の仕事ですから、どうしても夜の連絡になってしまいます。派遣業界では残業をするのが当たり前。ところが、子育てが始まると、時短を希望する人が増えてきます。そこで、どうしたら早く帰れるのかを工夫し始めました。まずは、派遣社員さんとも相談し、お昼休みに連絡を取り合うことで、残業ゼロに踏み出しました。

### 取組みの進め方や内容は?

弊社は社員の6割以上が短時間勤務。全員がそろうことはめったにありません。それでも問題なく仕事を進めるのは言うに及ばず、時短勤務においても最大限能力を発揮し、さらに効率よく仕事を進めるためのシステムづくりを考えてきました



た。それが、「パワーネットの働き方改革推進」のための8つのチームと5つの委員会であり、例えば「業務スキル向上チーム」「業務カイゼン推進チーム」「ファイル見える化チーム」などです。

業務の効率化と共有のためのすっきりファイリングは、「公・私の区別をする」「要・不要に分ける」「置き場所決める」という3つの改善から始まります。そのルールを常に明示し、机の配置の工夫はもちろん、机の上の物の置き方や引き出しの中の物の入れ方も統一しました。そうした知恵とノウハウを積み上げ、業務改善に取り組んできたことで、急な休みで担当者が不在でも業務がストップしない体制ができました。

### 苦労したことやエピソードといえば?

しかし、上記のようなマニュアルやファイルの整備だけでは、複雑な仕事をスムーズに引き継ぐことができません。けれども、時短勤務の方は、決まった時間に帰らなければならない事情を抱えています。そこで、フルタイムで働ける上司と時短勤務の部下など、一つの仕事を2人で協働し、どのような状態でもお互いにフォローできる体制をつくり、業務をスムーズに遂行できるようにしました。これにより、時短勤務の方も重要な仕事を手掛け、責任あるポジションに着くことができます。2人の協働体制は、指示待ちの部下を生み出すのではなく、より積極的に仕事をこなす人材を育成しています。



## Company Profile

所在地 香川県丸亀市中府町一丁目19番地1  
 事業内容 人財事業(人材派遣・人材紹介)、女性の活躍推進事業、業務ソフトの導入支援、訪問指導など  
 従業員数 11名(全て女性)  
 [正社員]5名 [パート]6名

### 会社の特徴

経営理念は「人と企業の幸せをつなぐ地域創造企業」。「経営の科学性」「経営の社会性」「経営の人間性」を3つの基本理念とし、女性を活かす人材派遣などの事業はもちろん、働く女性のための「きらめき未来塾」や働き方を改革する「なでこ組織塾」を運営している。  
 ▶平成26年度香川県ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰 知事賞  
 ▶平成27年度四国でいちばん大切にしたい会社大賞 奨励賞

一つの仕事を複数で担当すると聞いて、これを非効率的と発言する人がいますが、これは、とんでもない話です。この2人協働型というパワーネット方式により、仕事のスピードも質も確実にアップしています。

### 今後の展開は?

“ワーク・ライフ・バランス”における“ワーク”の真の意味は、「仕事の責任を果たす」ということ。やるべき仕事をやるべき時間内で終わらせるからこそ、時間が来れば退社することができます。計を立てて休暇を取ることができます。だらだらと仕事

をして、家に帰れば寝るだけというやり方を改めて、業務を改善し、効率を上げる工夫を最大限に行うということです。これにより、仕事も家庭生活も充実させることができます。

これは、個人も企業も地域も幸せになることですから、自社の勉強会をベースに地元企業の皆さまと共に「働き方改革」を広げていくことができると願っています。そのために、地域で働く女性社員の方と共にスキルを高める「きらめき未来塾」や経営の最重要課題としてワーク・ライフ・バランスを学ぶ「なでこ組織塾」などを開催しています。

## Staff Interview

### 子連れ出勤の日々を経て、地域に働きやすい職場の拡大を願う

人財事業部 企画営業グループマネージャー  
キャリア・コンサルタント 山本 佳子 さん



勤続10年。子育てをしながら仕事を続けるパワーネットのロールモデルとなった存在。企業と求職者をマッチングする仕事を中心にキャリアを積み、現在は会社全体のマネジメントを担当し、社長の右腕といえる人物です。



### Comment

子どもが2歳の時に入社。当初は、保育園の送迎で子どもを会社へ送ってもらい、夕方から子どもをそばに置いて仕事をするという状況でした。また、小学校入学時には半年ほど半日で帰っていたことも。“ワーク・ライフ・バランス”のシステムは、まだ始まっていませんでしたが、谷淵社長はご自身の経験からも子育ての大変さを理解してくださり、配慮してくださいました。それが、我が社の取組みのスタートではないでしょうか。

この10年で大きく改善してきたと実感するのは、「残業ゼロ」の実現です。仕事を細分化し、共有化していくことで、無理と思えた「残業ゼロ」を可能にしました。

自身のスキルはもちろん会社の制度などを磨き、地元で貢献できる“ワーク・ライフ・バランス”のシステムを広げていきたいと思っています。

株式会社マツオカ

# 離職率低下を追求しワーク・ライフ・バランスを導入 事情に合わせて柔軟な対応を目指す



この人に聞きました!! 代表取締役 松岡 賢 さん

我が社の  
女カッ  
Point

- ❁ 業務効率化ミーティング  
毎朝の朝礼に続き、グループごとのミーティング
- ❁ 時間単位の年次有給休暇  
ひとりひとりの事情に合わせて柔軟に対応する
- ❁ パート従業員の活躍  
パートでも有給休暇取得・長く勤めたい職場にする工夫

## 取組みの背景やきっかけは?

企業にとって大切なのは人材に恵まれることですが、知名度の低い中小企業ではなかなか困難。やっと来てくれたと思えば、すぐに辞めてしまうことも度々。それが重なる、ハローワークからも紹介してもらえなくなります。人材が定着しなければ、技術者は育たず、後継者も育ちません。そこで、優秀な人材を確保し、離職率を下げたいと思ったのが、取組みの背景です。

弊社は四国遍路で使用する巡拝用品の製造など、細かい手作業が多く、優秀な女性の方々に従事していただきたいと思っています。ところが、女性は、結婚、出産、子育て、あるいは介護など、それぞれの事情があります。つまり、働きたい女性は多くいるのですが、それぞれに働きにくい状況を抱えているということです。そこで、女性の方が働きやすい職場を創ろうと、一つ一つの事情を考慮して取組みを始めたのが約20年前。現在でも求人は困難ですが、皆さん辞めなくなりました。入社当時「私は3か月と仕事が続いたことがない」とっていた若い女性が、もう6年目。ワーク・ライフ・バランスの一番の成果は離職率が下がったことです。



## 取組みの進め方や内容は?

パートの方々も年間計画を立て、年次有給休暇を取っていただきます。けれども、年間計画はあくまでも基本。育児や介護など、ひとりひとりの状況を考えて、時間単位の年次有給休暇の取得制度も整備しました。家庭のことが心配では、仕事が手に付かないもの。まず家庭を大事に考え、心配を無くしてから、仕事に励んでもらいたい。良い仕事をしていただくためにも、この制度は必要でした。

休暇取得のためには、お互いの仕事をシェアしなければなりませんので、チームワークも肝心。そこで連帯感を醸成するためにも必ず朝礼を行います。「さあ今から仕事をしましょう」という心の切り替えも図れます。その後はリーダーを中心に、現場ごとのグループミーティングを行います。お互いの状況を報告しあい、休みを取る人がいれば、仕事の連絡やフォロー体制をしっかりと共有します。現場の細やかな対応があればこそ、急な休みにも対応できるというわけです。一度出たミスが二度と起こらないための話し合いも行います。

チームワークを醸成するために経費は会社の負担で、フルコース料理を味わう忘年会や家族連れもOKの花見、夏はビアガーデンなどを企画し、親交を温めています。

## 苦労したことやエピソードといえば?

一番つらいのは、自分が良かれと思っても、相手が受け入れ



## Company Profile

所在地 香川県綾歌郡宇多津町吉田4001-70  
事業内容 巡拝用品の企画製造販売、スポーツウェアやイベントなどのユニフォームの製造販売  
従業員数 59名  
[正社員]6名(男性1名、女性5名)  
[パート]53名(男性2名、女性51名)

### 会社の特徴

昭和55年創業。自宅併設の作業場から出発し、丸亀市に工場を構え、後に現在の宇多津町に移転拡大。納経帳や白装束などといった巡拝用品の製造やユニフォームの受注生産など、手作業が多いので女性パートの方々が活躍している。  
▶平成26年度香川県ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰 商工労働部長賞



てくれないこと。これは、よくよく考えると、自分の思惑ばかりが優先された結果です。「社長はうまげなことよるけど…」と、従業員には見抜かれています。「こちらの採算が優先されたのでは、相手は変わらない」「自分は変わらず、見返りを求めるからおかしくなるんだ」そう気づき、皆さんが喜んでくれることを一つ一つやっいていこうと思い直しました。商売も同じ、もうけばかりを優先して経費を抑えることだけ考えたのでは、従業員が仕事に誇りが持てなくなります。どうすれば、お客さまが喜んでくださるか、その追求の先に信頼や収益もあるのだ

と思います。

## 今後の展開は?

弊社の取組みは、まだまだです。けれども、先々の心配ばかりしていたのでは、社内にも不安が広がる一方。何かが起こったときに、一つ一つ誠意を持って改善していこうと考えています。それが、弊社にとっては確実な改善方法ではないでしょうか。「何かあれば会社はちゃんと対応してくれる」。従業員の方々には、その安心感を持って働いていただきたい。そのために、トップは一步一步着実に前進してまいります。

## Staff Interview

### 出産や子育てを経てベテランと呼ばれる立場に

森さんは勤続23年。子育てのためパートから出発して正社員に。現在巡拝用品部門を取り仕切っています。山下さんは勤続13年。入社以降に出産も経験し、森さんの部下として製造部門のベテランとなりました。



製造部長 森 美千代 さん

### Comment

自宅が近所ですので、丸亀市飯野に工場があったころから勤務していますが、その頃から子育てには柔軟に対応してくれました。4時に帰るパートからスタートして、8年後に社員になり、子育ても一段落した8年前に部長に就任しました。ここまで続けられたのも、事情を考慮し、細やかに対応してくださったおかげです。子育て経験のある先輩として、後輩をサポートしていきたいと思っています。

製造部 山下 陽子 さん

### Comment

入社後、第2子、第3子を出産し、産休は8か月ほどいただきました。おかげで、大変な時期を乗りきることができ、3人の子どもに恵まれることができました。急な発熱などにも半日休みを取るなどの対応をしてくれるので助かります。

仕事にかかわらず、育児の悩みなど、何でも相談できる職場環境に感謝。忘年会など、会社の行事もしっかり楽しんでます!!



# 香川から変革する！ 生産性向上のカギを握る「女性活躍推進」とは。 ～秘訣はワーク・ライフバランス～



株式会社ワーク・ライフバランス  
代表取締役社長

小室 淑恵 こむろ よし恵

株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長。06年(株)ワーク・ライフバランスを設立。  
「育児と仕事の調和プログラムarmo(アルモ)」、「介護と仕事の両立ナビ」、「朝メール.com」などを開発。また携帯電話用サイト「小室淑恵のWLB塾」をリリース。女性活躍推進法に応じた「女性活躍推進診断」はリリース直後から実施企業多数。  
09年よりワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座などを主催、多種多様な価値観が受け入れられる社会を目指して邁進中。二児の母の顔をもつ。安倍内閣産業競争力会議民間議員、中央教育審議会委員、内閣府の委員など複数の公務を兼任。霞が関の働き方を加速させる懇談会座長。近著に『労働時間革命 残業削減で業績向上! その仕組みが分かる』(毎日新聞出版)、『残業ゼロで好業績のチームに変わる 仕事を任せる新しいルール』(かんき出版)、『30歳からますます輝く女性になる方法 ~仕事も結婚も子育ても何もあきらめなくて大丈夫!』(マイナビ出版)など著書多数。

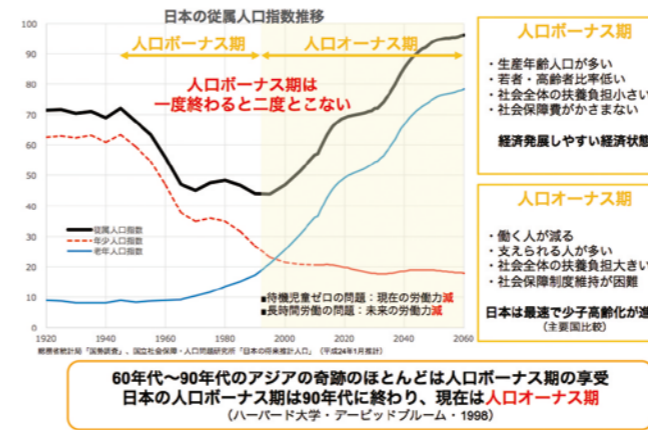
## なぜ今『女性活躍』なのか

2016年4月に女性活躍推進法が施行され、『女性の活躍』というキーワードが多くのメディアで取り上げられ、耳にする機会も多くなってきたのではないのでしょうか。多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会環境を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげようとする企業が増えてきています。一方でこの女性活躍は「女性のため」とらえている方も少なからずいらっしゃるのではないのでしょうか。私の講演に来てくださる経営者の方からも「うちの女性社員のために、制度を整備したいと思っている」とご相談に来てくださることもあるのですが、実は『女性活躍』は女性のための福利厚生でもなく、男性にも深く関係した企業や組織、日本社会においての重要課題を解決するための戦略なのです。今日はなぜ日本社会の課題をも解決するのか、『女性活躍』に潜む誤解についてお話してまいります。

## 人口構造と経済発展の密接な関係

実は人口構造と経済発展には深い関係性がある、ということをハーバード大学のデービット・ブルームが提唱しています。日本はかつて「人口ボーナス期」といって、若者が多数を占め、高齢者の割合が低い人口構造でした。若年労働者が多く高齢者が少ない分、社会保障費がかさまない「人口ボーナス期」の国が経済発展するのは当たり前なのです。しかし高度経済成長期が訪れると、医療や年金制度が充実し、少子高齢化になる。一度ボーナス期が終わると二度とこないのです。人口が経済にボーナス(恩恵)を与える時期から、オナーズ(重荷・負担)を課する時期に代わります。これが「人口オナーズ期」です。つまり、「人口オナーズ期」は高齢者が多数を占め、若者の割合が低い人口構造にある状態を示します。

「人口ボーナス期」と「人口オナーズ期」では、経済発展しやすい働き方が真逆になります。「人口ボーナス期」では重工業の比率が高く、男性に適した仕事が多くありました。また、均一な物をたくさん提供することで市場のニーズを満たせるため、早く安く大量に作る事が競争に勝つための手法でした。人件費も安く、長時間働けば利益につながる、つまり時間が成果に直結するから、勝つためには長時間働くことになります。労働力は余っており、「出張」「残業」「転勤」など、分かりやすい条件でふるいにかけ、一律管理することができました。では「人口オナーズ期」の働き方のポイントは、というと以下の3つです。



従属人口指数は次のように計算されます。

$$\text{年少人口指数} = \frac{\text{年少人口 (15歳未満)}}{\text{生産年齢人口 (15歳以上65歳未満)}} \quad \text{「社会全体が扶養する子ども」指数}$$

$$\text{老年人口指数} = \frac{\text{老年人口 (65歳以上)}}{\text{生産年齢人口 (15歳以上65歳未満)}} \quad \text{「社会全体が扶養する高齢者」指数}$$

$$\text{従属人口指数} = \text{年少人口指数} + \text{老年人口指数} \quad \text{社会全体の扶養指数}$$

従属人口指数が小さい：社会全体の扶養・負担は小さい  
従属人口指数が大きい：社会全体の扶養・負担は大きい

## 人口ボーナス期・オナーズ期

※本資料の無断転載を禁じます。  
(C) Copyright Work Life Balance Co., Ltd. All Rights Reserved.

### ① なるべく男女ともに働くこと

頭脳労働の比率が高まるとともに、労働力人口は圧倒的に不足するため、男女問わず労働力をフル活用する企業が発展します。

### ② なるべく短時間で働くこと

時間当たりの費用が高騰し、短時間で成果を出すことを徹底しないと利益が出ないため、企業側が徹底的に短時間で成果を出すようなトレーニングをして、「時間内の成果」でしか評価しないというあり方に変えていく必要があるのです。

### ③ なるべく異なる条件の人を揃えるということ

市場は、かつての高度経済成長期のような「当たり前」品質のものが不足している状態から、現在は様々な商品やサービスが豊富にある状態に変化しています。市場のニーズも多様化するため、短サイクルで商品・サービスを生み出していないと均一なものに飽きた市場の期待に応えられなくなります。違う考え方や経験をもった人の共存が重要、すなわちダイバーシティが実現できているか、が鍵となるのです。

日本は依然として企業の大半がボーナス期の働き方をしています。徐々にオナーズ期の働き方に移行すればよいと考えている企業もありますが、働き方が全く異なるため、大幅な転換が求められます。2017年には団塊世代(第一次ベビーブームと言われる1947年(昭和22年)～1949年(昭和24年)生まれの世代)の方々70代に突入します。団塊ジュニア世代の女性の出産適齢期が過ぎ、少子高齢化がさらに加速します。それまでにオナーズ期に対応した働き方に革新しなければ、手遅れになるのです。ますます労働力人口は減少していきます。だからこそ現在の潜在労働力である女性の活躍は日本社会にとっても、企業にとっても重要です。そしてその多様な人材が活躍できるためには、育児・介護・障害などが、障壁にならない労働環境の整備が必要となるのです。

## なぜ香川で女性活躍?

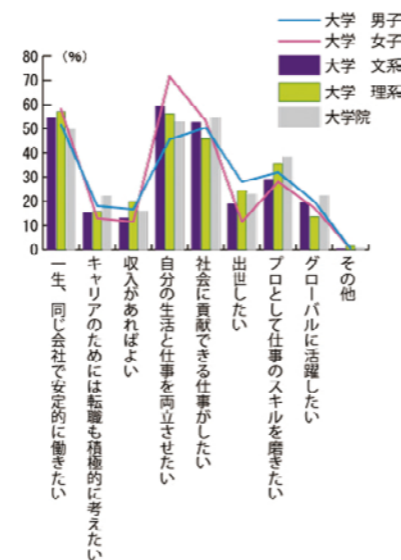
特に地方の中小企業では、いかに若手の優秀な人材を確保し定着させていくか、が企業の戦力に大きくかわります。日経の就職観ランキングという、どういった観点で就職先を選ぶかを調査した結果によると、「仕事と私生活を両立できること」が数年にわたり1位になっています。人材奪い合い時代ではいかに優秀な人材を獲得していくか、というのは常に経営者の課題ともいえますが、「働き方」で魅力的な企業づくりを行っていくことは、採用における経営戦略ともいえます。

2015年に私どもが三重県の委託を受けて、県内企業にワーク・ライフバランス推進キーパーソンを育成し、さらにその企業のサポートをさせていただき事業を行ったのですが、取り組みを行った株式会社エムワン(調剤薬局・従業員数58名)は「採用のエントリー数が前年度の3倍以上となった!」という嬉しい報告を受けました。企業説明会のアンケートにも「ワーク・ライフ・バランスを大切にしてみようと共感したのでぜひ御社で働きたい」「中小企業なのに育児休暇がきちん

と取れて、実績も数名いるという話が良かった」という声が多数寄せられたそうです。定着率という観点でも、多様な人材が活躍できる職場づくりを行った企業は優位です。弊社クライアントのイーソル株式会社(ソフトウェア業界・従業員数366名)では大介護時代を見据え、「市場で勝てる人材・組織を作る」ことを目的に新しい働き方を模索し、勝ち続ける組織であってほしいという思いを込めて「楽しい“働き方”チャレンジ」と名付け、取り組みを行いました。特定の部門で実施したのですが、1回でも取り組みに参加したメンバーの離職率はたった1%。これは同業界の離職率を大きく下回っています。

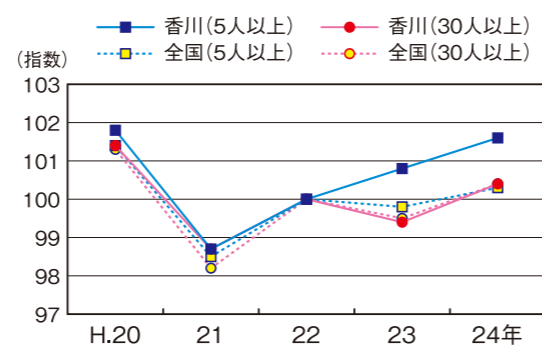
香川県では、実は高齢者の比率が約3割で全国平均を上回っています。つまり、早くも大介護時代が到来している状態です。県内で働く方々が、親の介護をしながら仕事を両立する時代が目前に迫っているのです。また、香川県では5人以上の従業員のいる組織での総労働時間が増加傾向である現状があります。より、時間制約を持つ人が働き続けられる環境をいち早く作り、多様な人材が活躍できる職場にしていかななくてはならないのです。そうすることで香川県に優秀な人材が集まり、定着し、県内で子供を産み・育ててくれる人が増えるのです。

株式会社セントワークス(介護支援ITシステム開発・従業員数102名)では、男女ともに働きやすい職場づくりを行うために、全社で時間の見える化を徹底。毎年全社員でワーク・ライフバランス研修を導入し、意識の改革から具体的な改善まで取り組んできました。その結果、全社の残業時間が49%削減されただけでなく、女性管理職数が8倍、社内出生数が2.7倍に上がったということもありません。



※出典:日経就職Navi  
(<http://drms-preview.disc.co.jp/2016/open/enterprise/ninki/index00.html>)

総実労働時間指数の推移(調査産業計)  
(平成22年=100)



※参考:香川と全国の総労働時間の比較  
([http://www.pref.kagawa.lg.jp/toukei/zuiji/work1/H24/zh24work\\_gaiyou.pdf](http://www.pref.kagawa.lg.jp/toukei/zuiji/work1/H24/zh24work_gaiyou.pdf))

## 『女性活躍』に潜む5つの誤解

女性が活躍するということが、「女性」のためではなく、企業や地域、そして日本社会にとって大きなメリットであることをお伝えしてきましたが、『女性活躍』には大きな誤解がまだまだ潜んでいます。

### ① 「女性は結婚・出産のタイミングでモチベーションが下がる」という誤解

男女ともに入社して3年～5年で大きな壁にぶつかります。その時期に社内を見直し、結婚・出産すればキャリアは横ばいになる現実を知ります。そうすると壁を越えずに逃げる方を選んでしまうのです。働き続けられる環境を作ること、実際に両立しながらも輝く先輩像を見せること、制度の周知などを当事者だけでなく、若手にも徹底していくことが大切です。

### ② 「女性は管理職になりたくないと思っている」という誤解

私のもとにも経営者や管理職の方が「うちの女性たちは管理職になりたいという意欲のある人が少なくてね」と相談に來られる方がいます。しかし、本当にそうでしょうか。実は女性たちは今、「目の前にいる管理職のようにほしくない」だけなんです(笑)なぜなら、管理職は「時間外は増えるが残業代がつかなくなって、仕事の責任は増え、家庭が崩壊している」という現実があるからです。

### ③ 「仕事と家庭の両立が大変、という理由で離職する」という誤解

優秀な女性ほど、グローバル人材しか生き残れない現状を痛感するたびに、子どもの教育と自分のキャリアを天秤にか

けて苦悩しています。これは保育所があくまで託児であり、最低限の教育しかないからと捉えているケースが多いのです。保育と教育を兼ね備えた場所が完備されれば安心してキャリアを選ぶという方も少なくないでしょう。

### ④ 「女性は短時間で帰れたら働きやすい」という誤解

上司にとっては配慮、のつもりでも、実際には家についてすぐにパソコンを開けて子どもとの会話なんて二の次…といった方も少なくはないようです。会社全体が時間内で成果を上げる体質にならなければ、短時間勤務をしても“隠れた残業”が増える一方です。

### ⑤ 「転職を嫌がる女性は上昇志向がない」という誤解

今はどこにいても一定の情報も取れるネット社会。全国どこにいても部下とインターネットを通じてコミュニケーションを取ることもできます。しかしながらいまだに「転職しないと偉くなれない」という神話が企業内にあり、合理的な理由がないにも関わらず、それと引換になっている昇進は望まない、というのが本音のところでは。

## 真の『女性活躍』へ

それでは、本質的に女性活躍を推進していくために、企業としてまずやるべきことは大きく以下の4つです。

### ① 本当の課題を発見すること

多くの企業で「女性が管理職になりたがらないのが課題だ。女性向けの意識改革セミナーをやってほしい」と依頼いただくことがありますが、それが本当の課題ではないことは前述のとおりです。ライフイベントを迎えても働き続けられる、働き続けたいと思える職場にできているか、は上司がその期待を伝え、多様なキャリアを見せられているのかということも大きく関わります。女性社員とその上司にアンケートを実施すると、上司は「多様なキャリアを提示できている」と思っているが、女性は「多様なキャリアを上司から提示されていない」と捉えている、など上司と部下の認識のギャップがあることもあります。その場合はいくら女性に研修をやって「結局出産したら、自分はキャリアが積めないだろう」と思っているのでは効果がありません。

### ② 女性活躍推進の本当の意味を従業員に経営者から発信すること

冒頭でもお伝えした「女性のための施策」と誤解をされているのは男性にも女性にもいっしょにいます。そうすると男性は主体的に取り組もうとは思いませんし、女性は「女性に下駄をはかせる取り組みでしょう」と敬遠してしまうこともあります。経営戦略であり、全従業員に関わることだとトップ自らの言葉で伝えることが重要です。

### ③ 働き方の見直しを実施すること

全社一斉の施策はともすれば形骸化したり、無意味なものになったりしますし、抵抗勢力も少なからずあるでしょう。部門、あるいは部署などの最小単位で、自分たちの働き方をまず見える化し、どんなことに時間を使っているのか、業務を進めていく上での課題は何か?をきちんと議論をし、小さなアクションを積み重ねることが大切です。

### ④ 発信すること

最後に、取り組みの成果はこちらの事例集で紹介されている企業のようにしっかりと社外にも発信してみてください。社外に発信することで社内への刺激となりますし、企業のブランディング向上にもつながり、優秀な人材があつまり、多様性が社内にも生まれることで、より多様な人材が活躍できる職場になります。

## 企業、社会のロールモデルへ

いま、多くの企業が、そして地域が、この女性活躍推進に真剣に取り組んでいます。男女ともに働きやすい組織を作ることとは企業にとっても、個人にとってもWIN-WINの関係です。ぜひ香川県内外のロールモデル企業として、組織の変革を起こしていきましょう!

# 国や県の主な取り組み・支援

## 国の取り組み

お問合せ先 香川労働局雇用環境・均等室 TEL:087-811-8924  
厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>

女性の活躍や両立支援を法律で義務化

### ▶ 女性活躍推進法 及び 次世代育成支援対策推進法

#### 女性活躍推進法 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

平成27年8月に成立した新しい法律です。  
女性が職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するために制定されました。

#### 一般事業主行動計画

労働者が301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた「一般事業主行動計画」の策定が新たに義務づけられています。  
(300人以下の企業は努力義務)

#### 女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」

女性活躍推進法に基づき行動計画の策定した企業のうち、取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局へ申請し、厚生労働大臣の認定を受けることで使用できるマーク。認定は、評価項目を満たす項目数に応じて、3段階あります。



#### 次世代育成支援対策推進法

少子化対策の一環として、次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境整備を進めるための法律です。

#### 一般事業主行動計画

常時雇用する従業員が101人以上の企業は、子育てと仕事の両立をしやすい職場作りのための「一般事業主行動計画」を策定することが義務づけられています。  
(100人以下の企業は努力義務)

#### 次世代認定マーク「くるみん」「プラチナくるみん」

次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定し、一定の要件を満たした場合に、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることで使用できるマーク。



「一般事業主行動計画」は、一定の規模以下の企業にとっては努力義務ですが、これを策定することは、女性の活躍推進や両立支援導入の入口として、従業員の意識付けや計画的推進の良いきっかけとなります。また、両立支援等助成金の支給要件のひとつとなっています。

### 取組み推進のための強い味方

#### ▶ 両立支援等助成金

従業員の仕事と家庭の両立支援や女性が活躍できる環境整備に取り組む事業主に対し、次のような助成金制度があります。

- 中小企業両立支援助成金 (●代替要員確保コース ●育休復帰支援プランコース)
- 女性活躍加速化助成金
- 出生時両立支援助成金 [H28新設]
- 介護支援取組助成金 [H28新設]

### さまざまな企業の取組みを公表

#### ▶ 「女性の活躍・両立支援総合サイト」

企業における女性の活躍推進に関する情報を提供する「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」と仕事と家庭の両立支援に関する情報を提供する「両立支援のひろば」を統合したサイトです。女性の活躍推進企業データベースや、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を公表しています。



URL▶ <http://www.positive-ryouritsu.jp>

## 県の取り組み (平成28年度)

お問合せ先 香川県商工労働部労働政策課 総務・労政グループ  
TEL:087-832-3370

働きやすい職場環境づくりをしっかりとサポート

### ▶ 女性活躍・両立支援アドバイザー派遣

県内中小企業を訪問し、女性活躍推進や両立支援に係る課題解決や働きやすい職場環境づくりのための提案など、さまざまなアドバイスをを行います。「一般事業主行動計画」の策定や「かがわ女性キラサポ宣言」の登録、子育て行動計画策定企業認証の申請のサポートなどもおまかせください。

利用無料です。  
ぜひ、ご相談  
ください!!

さまざまな団体が取組みを宣言

### ▶ かがわ女性キラサポ宣言

働くことを希望する女性が、その能力を十分に発揮できるよう、キラめきながら働くことのできる職場環境づくりを進める企業等にその内容を登録していただくものです。

「子育てしやすい会社」は「みんなが働きやすい会社」

### ▶ 子育て行動計画策定企業認証マーク

働きながら子育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業等に交付しています。認証されるとマークを自由に使用することができますので、従業員の採用のときや自社PRなどにご活用いただけます。



ワーク・ライフ・バランスを実現する企業をアピール

### ▶ カエル(Change)かがわキャンペーン

仕事と生活の調和を実現するため、労働時間の短縮に向けた取組みや柔軟な勤務体制を導入しようとする企業等を「カエルチャレンジ企業」として募集しています。 URL▶ <http://pref.kagawa.lg.jp/rosei/>



社内研修としてもご活用ください

### ▶ 働く女性活躍応援セミナー

#### 企業トップ・人事労務担当者セミナー

女性の職域拡大や登用について積極的に考え、必要な知識を学び、自社での女性活躍の実践に生かすための経営者・人事労務担当者向けのセミナーです。

#### キャリアアップセミナー

将来、自分が思い描くキャリアを重ね、仕事の責任を果たしながら、ワーク・ライフ・バランスを実現し、働き続けることができる心構えやその秘訣について考える、働く女性のためのセミナーです。

優れた成果を挙げた企業を表彰します

### ▶ 優良企業表彰

#### ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰

働き方・休み方の見直し等により、すべての労働者がワーク・ライフ・バランスを図ることができる働きやすい職場環境づくりに取り組み、優れた成果が認められる事業所を表彰しています。

#### かがわ女性キラサポ大賞

「かがわ女性キラサポ宣言」に登録された事業所の中で、働く女性の活躍について、優れた成果が認められる事業所を表彰しています。

女性活躍のヒントが満載

### ▶ ホームページ「かがわ女性の輝き応援団」

「かがわ女性キラサポ宣言」登録企業や優良企業表彰受賞企業などをご紹介しているほか、「働く女性活躍応援セミナー」の詳細や「かがやく女性リレーインタビュー」など、県内の女性活躍に関わるさまざまな情報を掲載しています。 URL▶ <http://kagayaku-kagawa.jp/>



「かがわ女性キラサポ宣言」や「カエル(Change)かがわキャンペーン」に参加したり、「子育て行動計画策定企業認証マーク」を取得すれば、県のHPや広報誌などでPRされます。働きやすい職場として社会にアピールでき、企業のイメージアップや優秀な人材の確保や定着につながります。

