

社会福祉法人天竜厚生会

【業 種】 医療・福祉

【業務内容】 社会福祉事業

【従業員数】 2,095人(男性412人 女性1,683人)

【所在地】 〒431-3492 浜松市天竜区渡ヶ島217-3(法人本部)

Point

- 研修参加は、自ら希望して参加する「手上げ制」
- キャリアパス制度の充実
- 職種や雇用形態を問わず、育児短時間勤務や夜勤免除等の制度が利用可

職員の主体性を育てる仕組み

浜松市天竜区に本部を置く天竜厚生会は、職員の男女比が2：8であり、女性が働きやすい職場づくりが法人の発展につながるとの考えから、男女共同参画社会づくり宣言を行いました。同法人では、職員のスキルアップやキャリアアップに力を入れており、様々な取り組みを行っています。大きな特徴は、職員の主体性を育てるため、自ら希望して研修に参加する「手上げ制」をとっている点です。昨年度実施した、タイ、カンボジアへの海外研修には、この手上げ制により5人の職員が参加しました。また、自らの将来像を明確にしてキャリアアップを図る、「キャリアパス制度」も充実しています。こちらも手上げ制で、介護職から相談職への転換や、昇進なども計画的に進めることができ、職員の意欲向上につながっています。こうした取り組みが採用競争力を高め、優秀な人材の確保にもつながっています。

女性が働き続けられる職場環境

また、育児と仕事との両立支援については、職種や雇用形態を問わず、育児短時間勤務や夜勤免除等の制度が利用可能であり、子どもが小学校に入学するまでの間「次世代育成手当」を支給しています。現在の該当者は、約380人とのことです。年間休日も120日と充実しており、育児や仕事で困ったことがあれば、すぐに相談できる体制も整えています。さらに平成19年度より、企業内保育所を設置することにより、女性が働き続けられる職場環境を提供しています。



宣言内容

1. 職員のキャリアアップのため「キャリアパス制度」の展開・充実をはかります。
2. 職員のスキル・意欲向上のため海外研修制度を充実させます。
3. 育児休業後の職場復帰職員を対象とした教育訓練を行う仕組みを構築します。

宣言日 H20.04.17(更新日 H25.05.23)

株式会社日本政策金融公庫静岡支店

【業 種】 金融・保険業

【業務内容】 中小企業者・小規模事業者・農林漁業者向け事業資金、進学者の保護者向け教育資金の融資

【従業員数】 68人（男性47人 女性21人）

【所在地】 〒420-0851 静岡市葵区黒金町 59-6 大同生命静岡ビル

Point

- 女性管理職の積極的登用
- ライフイベントに応じた両立支援策の実施
- 支店における女性活躍推進活動

組織全体で女性活躍推進に向けた取り組み

日本政策金融公庫では、女性が能力を最大限発揮できる職場を実現するため、3つの取り組みを行っています。1つめは「女性のキャリア開発」。女性総合職の積極的採用、事務職から業務職への職域拡大をめざす業務職育成制度、先輩社員がアドバイザーとなり若手社員を個別にサポートするメンタリング制度、女性管理職候補育成プログラム（プロジェクトChallenge!!）などの施策により、女性職員の長期的なキャリア形成を推進しています。2つめは「ワークライフマネジメント支援」。転勤特例制度の整備、育児休業者復帰支援など、育児や介護をしている職員の利便性を考慮し、制度を拡充しています。3つめは「職員による積極的な活動推進」。女性活躍推進委員会活動や女性活躍推進選任者の配置を行い、組織全体で女性活躍推進に向けて取り組んでいます。



私達3人が女性活躍推進チームです！

静岡支店における女性活躍推進の取り組み

静岡支店では、年度ごとに女性活躍推進に対する目標を定め、それに合わせた取り組みを行っています。これまで、外部講師を招いての男女共同参画社会実現や介護保険制度にかかる勉強会、女性活躍にかかる支店職員でのランチミーティング、外部機関との勉強会などを実施してきました。その結果、支店全体で女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現に関することはもちろん、職場環境の改善や業務効率化に対する意識も高まりました。さらに、お客様への対応の向上につながるとともに働きやすい職場環境づくりの推進につながり、組織全体に良い結果が生まれています。

宣言内容

- ・ワークもライフも全力で取り組み、自らがマネジメントすることで、自身のワーク・ライフ・バランスを実現します。
- ・週二回のノー残業デーを実施します。

宣言日 H24.06.26

株式会社 NOKIOO

【業 種】 サービス

【業務内容】 マーケティング支援・コンサルティング、WEBソリューション、IT経営支援 他

【従業員数】 20人(男性11人 女性9人)

【所在地】 〒435-0016 浜松市東区和田町919-3

Point

- 在宅ワークやフレックス制度によるワーク・ライフ・バランスの実現
- 性別に関係なく、採用・育成・評価する人事制度
- 女性中心のプロジェクトチームで、新規事業を創出

すべての社員が自分のスタイルで働くことができる環境を確立

浜松市東区の株式会社 NOKIOO は、平成 23 年に設立された IT サービス企業です。同社は、設立当初から、誰もが働きやすい環境づくりに力を入れ、子育て中の女性の採用や管理職、取締役への登用など、性別に関係なく能力を評価し社員を育成する人事制度を確立しています。さらに、在宅ワークやフレックス制度を全社員に導入。全員がノートパソコンを持ち、自宅や外出先からでもオフィスと同じ環境で業務を進められるよう、IT ツールやセキュリティシステムを整備。育児や介護など家庭の事情を抱えながらも、自分の生活スタイルに合わせて効率よく仕事を進められるようになっています。また、毎週金曜日を全員出社の日に設定し、空いているデスクを自由に選んで座るフリーアドレス制を採用。社員間コミュニケーションの促進にも一役買っています。取り組みの成果は、業務の効率化やスピードアップ、無駄をなくすという意識の浸透、採用競争力の向上などさまざまな形で表れはじめています。



女性の視点、発想による新規事業を創出

特に注目したいのは、女性視点のアイデアによる新しい事業が生まれている点です。同社の取締役である小田木さんは自らも子育てに奮闘中で、「自分と同じように育児をしながら仕事をがんばっている女性や、育休後に社会へ復帰する女性を応援したい」との考えから、「OM-MO(オンモ)プロジェクト」を運営。子育て中の女性の就業支援や資格取得などの学習支援、ITを活用した在宅業務の提供など、幅広く女性の社会参画を支援しています。同社は、男女関係なく誰もが能力を発揮し活躍できる社会を実現するため、今後もさまざまな挑戦を続けていくそうです。

宣言内容

社員全員が日常業務において、通常のオフィスワークに加え、テレワークができる環境を提供。

男女に関わらず、子育て・介護・家族の病気に際しても、効率よく仕事を継続できる働き方を実践する。

宣言日 H25.10.01

社会福祉法人八生会

【業 種】 医療・福祉

【業務内容】 施設、在宅サービスを中心とした福祉・介護事業

【従業員数】 406人（男性94人 女性312人）

【所在地】 〒435-0005 浜松市東区安新町 61-1（法人本部）

Point

- ノー残業デーの徹底
- 有給休暇の取得を促すとともに、特別有休の整備
- キャリアパスについて、職員への見える化

ワーク・ライフ・バランスの推進

社会福祉法人八生会では、ワーク・ライフ・バランスの推進により職員が安心して長く働ける職場づくりを目指すため、男女共同参画社会づくり宣言を行いました。女性が多い職場のため、子育てや家庭の事情を配慮した職場となるよう、子育て支援手当や事業所内保育所の整備を行いました。現在は、育児短時間勤務制度の拡張などを検討しています。時間外勤務については、現在、週2回のノー残業デーを設けており、その徹底を図るため、効率的な業務の見直しや各施設の残業調査なども行っています。また、有給休暇の取得を促すとともに、取得が非常に高い、バースデー休暇やアニバーサリー休暇のほか、リフレッシュ休暇を新たに創設し、特別有休制度を整備しています。

勤務評価の査定基準などが見える化

キャリアパスについては、解説冊子を作成し、勤務評価の査定基準や昇進・昇格・昇給基準など職員への見える化を進めています。また、各施設や部門の積極的な業務改善を促すため、職員のアイデアを500円で買い取る制度を創設。ホームページで紹介されている、同法人のゆるキャラ「ぱっち」も職員のアイデアから生まれました。

こうした取り組みにより、以前と比べ、離職率は改善し、家事や育児、介護と両立しながら生き生きと働く職員が増えてきたそうです。



宣言内容

- ・ 育児休業や介護休業を取得しやすい制度、体制の整備。
- ・ 時間外勤務の削減、有給休暇の取得率 UP。
- ・ 勤務評価の査定基準や昇進・昇格・昇給基準の明文化。

宣言日 H22.05.11

丸尾興商株式会社

【業 種】 卸売・小売

【業務内容】 管工機材・機械工具・住宅設備機器の総合商社

【従業員数】 214人(男性112人 女性102人)

【所在地】 〒437-8686 袋井市川井981(本社)

Point

- 男女の区別がない職場風土の醸成
- 管理職・役員の女性比率が 33%
- 誰もが長く働き続けられる環境を整備

性別に関係なく能力を認め、女性管理職が多数活躍

住宅設備機器の総合商社である丸尾興商株式会社は、以前から男女共同参画に積極的に取り組む先進的企業です。創業当時から「男女関係なく、一人一人が能力を発揮できる職場づくり」を行っています。社員の約半数は女性であり、社内のあらゆる部署において生き生きと活躍しています。配属部署や管理職への登用も、性別に関係なく個々の適性により決定。現在、40人の管理職のうち13人が女性で、比率にすると33%です。また、社員のチームワーク・意思疎通を重視する同社では、男性だから女性だからという意識はなく、性別に関係なくお互い認め合い、協力する職場風土ができています。



社員の育成に重点を置き、働き続けられる環境を整備

同社の業務は、仕入・発注・経理など豊富な商品知識を必要とするため、社員の育成にも力を入れています。時間をかけて社員を育て、会社の業務を幅広く理解してもらいたいとの思いから、働きやすさに配慮したさまざまな制度を導入しています。特に女性社員の多い同社にとって、仕事と育児との両立支援は重要です。育児休業中の社員には、毎月社内報を送ることによって社内の動きや様子を伝えるなど、積極的にコミュニケーションを図り、復帰しやすい体制づくりを行っています。また、復帰後も子どもの学校行事への参加や病気などでの通院に柔軟に対応できるよう、半日単位や時間単位の有給休暇取得を認めています。この制度は男性もよく利用しており、誰もが家事、育児、介護などに関わりながら仕事を続けられる環境が整っています。さらに、定年後の継続雇用も実施し、72歳まで勤めた方もいました。また、結婚、介護、配偶者の転勤など諸事情により退職した元社員で、再び就職を希望する場合は、正社員として再雇用する「ウェルカムバック制度」も新設されています。今後も、社員の知識・経験を会社の財産と考え、さまざまな取り組みを進めていくそうです。

宣言内容

- ・業務の責任の重要性に男女差別することなく責任感ある者に、その要職を分担する。
- ・営業職と事務職とあるが、その配分は基本的に差別ではなく、個人の特性を尊重する。

宣言日 H19.07.17(更新日 H24.07.30)

三笠運輸株式会社

【業 種】 運輸業

【業務内容】 貨物自動車運送事業、貨物運送取扱事業、普通倉庫業

【従業員数】 146人（男性114人 女性32人）

【所在地】 〒436-0085 掛川市成滝 340-1

Point

- すべての部署への女性社員の配置
- 繰越有給休暇制度の導入・整備
- お互いに助け合う社内風土づくり

社内のあらゆる部署へ女性管理職を積極的に登用

三笠運輸では、ドライバー、リフトマン、配車係りなど、社内の各部署に女性を配置し、リーダー職にも積極的に女性を任命しています。さらに社員教育にも力を入れ、「スキルアップのための社外研修」や「管理職への教育」を実施しています。また、女性が働きやすい職場になるよう、妊娠・子育て中の女性には、配置転換や時短・残業配慮などを行っています。そして、女性ドライバーの育児休暇取得、子育てをしながらの勤務がロールモデルとなり、後輩もあとに続いているそうです。



仕事をチームでカバーする「助け合い」の風土

他にも、「繰越有給休暇制度の導入・整備」「ノー残業デーの実施」「職場アンケートの実施」「休暇制度の周知啓蒙活動」などを行っています。特に取得が増えている「繰越有給休暇制度」とは、時効消滅分を最大20日とれるようにした制度です。また、男性社員にも2名の育児休暇取得があり、厚生労働省の“くるみんマーク”を取得。男女ともに育児や介護などとの両立支援が促進されています。さらに休暇制度の周知により、男性従業員の意識も変化し、誰かが休暇の間は、チームでカバーする「助け合い」の風土づくりが出来てきています。時間外労働の削減にも取り組み、社員生活の充実と業務の効率化が図られています。松浦社長の「ドライバーの安全運行には、家庭の安定、子育てへの参加が大切。社員には、健康な限り働いてもらいたい」との言葉が印象的でした。



宣言内容

- ・職場アンケートの実施により、従業員のニーズを取り入れたより良い職場環境作り
- ・子育て、介護の為の制度面の改善（繰越有休制度の整備）
- ・働き続けたい人が、仕事を継続できる環境作り
- ・すべての職域での男女均等への取組

宣言日 H19.05.24(更新日 H24.04.05)

株式会社道の駅掛川

【業 種】 卸売・小売

【業務内容】 道の駅運営

【従業員数】 66人(男性17人 女性49人)

【所在地】 〒436-0004 掛川市八坂882-1

Point

- 意欲的に生き生きと働ける職場の風土づくり
- マニュアルでなく、従業員のアイデアで接客
- 仕事と子育てとの両立についての相談体制

誰もがやりがいを持って、個性・能力を発揮

国道1号掛川バイパス沿いにある「道の駅掛川」は、スタッフの大半が女性です。同駅では、販売・清掃・事務などの部門を問わず、現場にいるスタッフが運営について思いついた工夫やアイデアを遠慮なく発言し、すぐに実行できる職場の風土を醸成しています。お話を伺った山崎部長によれば「マニュアルを押し付けたら、良い仕事はできない。従業員一人一人が自分の顧客を作るつもりで接客し、顧客や地域との信頼関係を築くことが大切」との考えから、全ての職員が仕事のやりがいを実感できるよう、会社として努力をしているとのこと。実際、開業以来働き続けているスタッフも多く、個性と能力を発揮しながら、楽しく仕事をしています。



従業員のコミュニケーションを重視し、働きやすい職場環境を実現

さらに、男女の区別なく生き生きと働ける環境を整えるため、従業員同士のコミュニケーションも大切にしています。育児や介護との両立についても、困ったことがあればすぐに相談できる体制をつくり、働きやすい職場環境を実現しています。また、時間外労働もなく退職者も少ないそうです。

同駅では、地域の農産物を生産者が持ち込み、販売するという形で地産地消を進めています。定年後、農業を始める方も加わり、掛川市の耕作放棄地の増加も食い止めているそうです。ここで働く人はもちろん、農産物の生産者も女性が多く意欲的に活動しています。



宣言内容

男女共にフラットな立場で能力を最大限に発揮し、楽しく働きながら更なるレベルアップを図ります。

宣言日 H23.11.10

村松電機株式会社

【業 種】 建設業

【業務内容】 電気工事

【従業員数】 26 人（男性 22 人 女性 4 人）

【所在地】 〒419-0201 富士市厚原 232-2

Point

- 有休を 2 時間単位で取得可能
- 育休からの円滑な職場復帰をサポート
- 社員全員が所属する委員会活動を実施

性別を問わず、誰もが働きやすい環境の整備

富士市厚原の村松電機株式会社では、社員の家庭が第一と考え、働きやすい環境を整えています。具体的には、わずかな時間でも子供や家族と一緒に過ごしてもらえるよう、有休を 2 時間単位で取得できるシステムにしています。この制度は全社員が対象で、遅刻・中抜け・早退など使い方は自由。子どもの学校行事や発表会の際に、よく利用されています。また、小学校 2 年生までの子供を養育している社員には、有休以外に年間 15 日の育児休暇制度も設けています。さらに、勤務時間を 15 分単位で設定でき、子供の病気や急な用事などにも柔軟に対応できるようになっています。

コミュニケーションの充実より、休暇を取りやすい社内風土に

職場内では、各部署の上司が社員に対して積極的に声を掛けるようにしています。内容も仕事のことばかりでなく、家庭や趣味に関することも話題あげ、社員全員が話しやすくなく意思疎通ができる環境となっています。こうした取組から、働きやすく、休みも取りやすい社内風土が生まれています。そして、社員一人一人の生活の達成感が就労意欲にもつながって いるので 。



さらに、コミュニケーションの充実により、若い社員も 60 代のベテラン社員も同じように仕事のアイデアを出し合いながら仕事を進めているそうです。また、社内には 6 種類の委員会活動があります。そのうちの 1 つである親睦委員会では、バーベキューや研修旅行、社員旅行などを企画し、社員同士の交流を図っているそうです。今後も、社員同士がお互いを尊重し合う社内風土を大切に、社員の能力を引き出すために最大限のサポートをしていくそうです。

宣言内容

前向きな発想、男女ともに意見を言いやすい職場環境づくり

宣言日 H24.01.26

大和建設株式会社

【業 種】 建設業

【業務内容】 総合建設業

【従業員数】 20人(男性17人 女性3人)

【所在地】 〒412-0038 御殿場市駒門318-4(本社)

Point

- 女性技術者の雇用を積極的に推進
- 管理職に女性を登用し、業務を効率化
- 従業員が地域活動に参加できる環境を整備

女性技術者の活躍を応援し、企業活動を活発化

御殿場市に本社を置く大和建設株式会社は、男性中心の建設業から脱却を図り女性が参画することで企業活動を活発化させたいとの考えから、女性の積極的雇用や管理職への登用を推進しています。

同社の飯塚三重子社長は、「女性の社会進出は進んでいるが、家事、育児、介護への関わりも深く、女性の仕事として抱えてしまうことが多いため、男性従業員もしっかりと家庭での役割を果たせるような職場環境を作りたい」との思いを強く持っており、子育て・介護のための支援にも積極的に取り組んでいます。具体的には、女性技術者や管理職の育成、有給休暇の取得促進、専門的な資格の取得推進と助成、ノー残業デーの設定などです。こうした取り組みをとおして、性別に関係なく全ての従業員が、家庭や地域に参画できる環境を提供しています。さらに女性を管理職へ登用したことにより、男女ともに親の介護、子どもの看護、学校行事への参加への有給休暇が取りやすくなりました。

地域貢献に取り組み、職場を活性化

また、同社では定年制を無くし、元気に働けるまで雇用を継続するとともに、障がい者雇用も進め、誰もが個性と能力を発揮して、活躍できる場を提供しています。さらに、除雪活動や凍結防止剤の散布、カーブミラーの清掃、土日祝日の水道当番、花壇の整備などの地域貢献にも積極的に取り組み、従業員のやりがいや会社に対する信頼につながっています。今後も、男女ともに働き続けられる職場づくりを行い、地域に貢献できる企業を目指していきます。



宣言内容

- ・従業員が安心して働ける職場の環境作りと、高い技術・能力を持った人材の育成を目指します。
- ・女性の採用を促進します。
- ・子育て、介護のための制度の改善を促進します。

宣言日 H24.05.28

ヤマハ株式会社

【業 種】 製造業

【業務内容】 楽器事業、音響機器事業、電子部品事業 他

【従業員数】 4,220 人（男性 3,393 人 女性 827 人）

【所在地】 〒430-8650 浜松市中区中沢町 10-1

Point

- 女性従業員の積極的雇用、女性管理職登用の拡大
- 働きやすい環境整備
- 職場の意識改革、風土の醸成

従業員の多様性を尊重し、企業競争力を高めるダイバーシティ・マネジメントの推進

ヤマハ株式会社は、グループ全体で「ダイバーシティ推進に関する活動方針と行動計画」を策定し、従業員の性別や国籍、時間的制約を伴うライフスタイルなどを尊重し、一人一人が能力を発揮できる組織風土づくりを目指しています。能力開発やグローバルでの人材活用の拡大、働きやすい環境づくりなど観点から各社でさまざまな取り組みを推進し、その一環として、女性が活躍できる各種制度や職場環境の整備が行われています。



継続的な女性活躍推進の取り組みによる着実な成果

同社では、採用活動において女性従業員の活躍を紹介したり、数値目標を設定することで、女性採用比率を向上させています。入社後は、各種研修およびポジティブアクション研修の充実を図り、長期的な視点による女性のキャリア形成を進めています。その結果、社員の意識も高まり、階層別研修や管理職における女性比率も向上し、女性の職域拡大につながっています。さらに、働きやすい環境をより一層整えるため、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代法への対応と合わせ両立支援制度の改定・構築を推進しています。

職場の意識改革、風土の醸成については、研修・セミナーの開催による啓発活動をはじめ、社内サイト「My Yamaha Life ～より良いキャリアとワークライフバランスのために～」において、社内で活躍する女性や育児休業取得者の男性などロールモデルとなる事例を紹介し、男性社員の育児短時間勤務者の誕生や産前産後休暇、育児休業後の復帰率がほぼ100%になるなど着実な成果が現れています。今後もダイバーシティに関する取組を進め、グローバル企業としての発展を目指していくそうです。

宣言内容

- 能力開発機会と活躍の場の拡大
- 働きやすい環境づくり
- グローバルでの人材活用の拡大
- 風土の醸成

ヤマハはダイバーシティ・マネジメントの推進により、社員の多様性（年齢、性別、国籍、育児・介護など時間制約を伴うライフスタイルなど）を尊重し、活かしてゆくことで、更なる企業競争力の強化・成長・発展を目指します。

宣言日 H21.09.28(更新日 H26.07.01)

米久株式会社

- 【業 種】 製造業
 【業務内容】 食肉類(牛・豚・鶏・その他食肉)、加工品(ハム・ソーセージ・デリカテッセン)の製造および販売など
 【従業員数】 1,305人(男性843人 女性462人)
 【所在地】 〒410-8530 沼津市岡宮寺林1259

Point

- 育児との両立支援制度の充実による女性活躍の推進
- 能力に応じた公正な評価・処遇
- コンプライアンス研修でハラスメントのない職場づくり

男女関係なく働きやすい職場づくりを推進

沼津市の米久株式会社では、男女ともに活躍できる職場づくりを推進するため、様々な取り組みを行っています。育児・介護との両立では、子が2歳になるまで取得可能な育児休業、子が小学校3年生まで利用可能な育児短時間勤務と子の看護休暇、日数制限なしの介護短時間勤務など法定を上回る支援体制を整備しています。また、男女関係なく能力に応じた公正な評価・処遇を更に推し進めると共に、キャリアアップのための学習機会の提供や、コンプライアンス研修等を通じたハラスメントのない健全な職場づくりなど、男女ともに活躍でき、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいるそうです。

柔軟な勤務体系による働きやすい職場づくりを推進

さらに同社は、ワーク・ライフ・バランスの推進にも積極的で、時差出勤やシフト制など柔軟な勤務体系を導入し、業務の効率化を図っています。時間外労働も年々削減しており、取り組みに対する成果が徐々に表れています。また計画的な有給休暇の取得促進にも取り組んでいます。現在は、在宅勤務制度を試験的に導入するなど、今後も引き続き、仕事と家庭生活の両立を支援する取り組みを積極的に推進していくそうです。



宣言内容

男女平等に生きいきと働ける職場づくりを目指します。

- ・ハラスメントの撲滅
- ・従業員を公正に評価・処遇し、働きがいのある職場作りを確立
- ・労働時間削減に取り組み、仕事と家庭生活の両立を支援
- ・育児支援制度の充実

宣言日 H19.08.07(更新日 H25.08.20)

静岡県男女共同参画社会づくり宣言事業所 取組事例集

発行 平成 27 年 3 月

特定非営利活動法人 静岡県男女共同参画センター交流会議
静岡県くらし・環境部 県民生活局 男女共同参画課

※本事例集は、内閣府の地域女性活躍加速化交付金事業により作成しました。