



MIE
CHANGE
DESIGN
AWARD
2020

チェンジ・デザイン・アワード2020

「仕組み」を変えれば、「行動」が変わる!

取組事例集

「女性の活躍推進三重県会議」会員企業へのアンケートを実施したところ、「今以上のキャリアアップを目指す女性が少ない」「女性管理職のロールモデルがない」「育休は女性が取得するものという習慣が根強く残っている」等の悩みが多く聞かれました。そこで、社内の「仕組み」を変えることで、こうした課題の解決につながった事例を公募し、「チェンジ・デザイン・アワード2020」として「グランプリ」及び「準グランプリ」の授与をさせていただいたところです。このたび、受賞された取組をはじめ、女性の活躍につながる工夫やアイデアに溢れた取組事例を一挙にご紹介します。

三重県・女性の活躍推進三重県会議

人生のハンドルを自分で握れる 職群制度へ

2015年、25年続いてきた「一般職」「エリア総合職」「総合職」の3つの職群制度を一本化するなど、誰もが意欲をもって管理職や役員を目指せるように人事制度の改正を行いました。



代表取締役社長
中島 伸子さん

代表取締役会長
浅田 剛夫さん

改正までに2年の年月をかけ、全社員への説明を通じて理解を促し、「One imuraya」のスローガンのもと、①3つの職群の一本化、②上司・同僚・部下からも見える360度考課、③報酬・昇格・昇給の基準の見える化を実施しました。改正後、スキルアップを目的として推奨している自己研鑽のための通信教育の受講者数が制度改正前の2倍になり、従業員全体の7割が受講しました。翌年以降も受講者数は同じレベルで推移し、高いモチベーションが保たれています。また、女性の入社希望者が増え続け、2019年度の新卒採用は男性19名に対し女性38名と2倍になりました。女性管理職比率は、制度改正前の4.8%から7%に向上するとともに、管理職手前の主任クラスの女性比率は40%となり、男女を問わず活躍できる職場環境づくりがどんどん進められています。



フリースペースでは部署をこえて活発なミーティングが行われています



取締役副社長 中道 裕久さん

知事の審査講評

職群制度の改正に先立ち、2年間かけ全社員に面接を行い、社員の理解と合意を得るというプロセスを踏まれたことがすごいところ。組織の文化を変えるときは、一人ひとりが腹落ちしないと前に進まない。



株式会社光機械製作所

100人100通りの働き方

2001年の西岡社長の就任後、「社員が100人いれば100通りの働き方がある」という考え方のもと、時短勤務や在宅勤務の制度を一人ひとりの事情に合わせて柔軟に運用し、部門内でカバーし合う体制を整えてきました。



在宅勤務の様子



「プロ意識に徹する」のスローガンのもと性別に関わらず配属



同じ目標に向かって仕事に取り組むための全体集会

育休から復職する場合は、希望に応じて時短勤務や在宅勤務を可能にしたり、年次有給休暇を時間単位で付与することで学校行事等にも参加しやすくなり、多くの社員が利用しています。こうした柔軟な働き方は、男女を問わず、全社員に適用されています。また、性別や年代に関わらず「プロ意識に徹すること」を社内スローガンに掲げ、キャリアアップのための人材教育にも注力しています。育児休業中でも学べる体制を準備し、復職後のキャリアアップにつなげています。2001年当時には存在しなかった女性管理職が現在は2名になり、うち1名は子育てと両立しながら、社内最大のグループを統括し、過去最高の収益を更新しています。



代表取締役 西岡 慶子さん

知事の審査講評

一人ひとりの事情に合わせて働き方を選べるようにすることは、一見コストがかかるように思えるが、各自が意欲をもって取り組んでもらうことにより生産性が向上し、多様な人材の活躍にもつながっている。



創業92年目にして初めての女性管理職の誕生が、社内の空気を大きく変えた！



建設業と福祉事業を営む株式会社石吉組。総務部で次長を務める岩田さんは、2012年、社内初の女性管理職として総務課長に就任。以降、女性も頑張れば評価してもらえることが社内で定着し、今や女性管理職比率は43%にのぼります。当初、前例のない女性管理職になることに不安を感じていた岩田さんの背中を押したのが直属の上司でした。女性は「共感」を求めるという特性をふまえ、会社が岩田さんに求めていることを丁寧に伝え、岩田さんの良き理解者となるよう、何度も対話を重ねました。結果、岩田さんは総務課長に就任、6年後には次長に昇進しました。「最初はプレッシャーに押しつぶされそうでしたが、やり遂げれば達成感に変わることが分かりました。今ではプレッシャーを当たり前だと思えるようになりました」そんな頼もしい岩田さんと上司の二人三脚はこれからも続きます。

リーダーは立候補制！希望者には正社員へのキャリア支援も！



自動車用部品を製造するエイベックス株式会社。サブリーダーやチームリーダーは立候補制で、正社員を目指す人へのキャリア支援も行うなど、希望に応じて積極的にキャリアアップできる仕組みを整えています。2013年から2018年までに、7名がパートから正社員に登用され、キャリアアップを目指す女性や子育てが一段落した女性たちが、仕事を通じて新たなやりがいを見出し、活躍しています。

経営者向けマネジメント研修の導入で、仕事の優先順位が明確に！



食品の卸売りをを行う株式会社総本家辻は、従業員が全員女性です。以前は、売上=利益と考えていたり、投資と経費の違いなど会計や経営の仕組みを説明をしていなかったことから、社長と従業員との思いに隔たりがありました。2017年から「マネジメントゲーム（MG）」という経営者向けの研修を従業員が受講し、「利益とは？」「経営戦略とは？」といった会社の本質的な事柄をゲームを通じて身に着けることで、「利益」を基準に仕事の判断ができるようになりました。その結果、「より重要な仕事が任せられるようになった」と社長は言います。一生懸命に働くことが儲かることではないという「生産性や仕事の優先順位」の意識が社内に広がり、社長の期待はますます膨らみます。

個々のスキルを生かしたやりがい創出



オフィスのコンサルティングやITサポートなどを行う株式会社中部システムセンターでは、2019年度から社員の全役職を廃止し、フラットな組織体制に移行。会社の方針会議には全社員が出席し、女性社員からの意見も積極的に反映する事で、経営への参画意識が高まっています。以前のような「女性だからこの程度で」という考え方がなくなり、女性ならではの視点で貢献しています。また、事務作業を効率化して空いた時間を活用し、個々の社員がスキルを発揮できる取組を導入。内勤の女性がオフィスのセルフリノベーションや地域の子ども向けイベントを開催することで、これまでは経験できなかった外部との交流が増え、新しい働きがい生まれています。

「金融女子ランチミーティング」で職場を超えた情報交換！



株式会社日本政策金融公庫津支店では、2017年度から2018年度にかけて、近隣の金融機関で働く女性社員同士が、職場や家庭での悩み、工夫などについて情報交換を行う場として「金融女子ランチミーティング」を開催。百五銀行をはじめとする市内の金融機関や津財務事務所等から約15名の女性が参加し、「私流モチベーションアップ術」等のテーマによるミーティングや、意見交換を行いました。参加者からは、「同じ業界の女性同士で話ができ、刺激を受けた」「自分の働き方を見直すきっかけになった」等の声があがり、個々のモチベーションの向上にもつながりました。2019年度は「働き方改革」をテーマにしたセミナーを開催。職員主導でこのようなイベントを重ねることにより、社内には多様な働き方を認め合い、協力し合う風土が根付いてきています。

制度の充実と、制度を使いやすい雰囲気づくり



複合機やプリンターの販売を行う富士ゼロックス三重株式会社。「結婚後の仕事と家庭の両立やキャリアアップは想像できない」という女性社員の声を受け、生き生きと働き続けるために必要なことを考える女性社員主導の交流会を継続的に開催しています。また、さまざまな支援制度を「社内文化」として定着させるため、社員への広報やマニュアル作成にも注力しています。現在マネージャー職の女性は1名ですが、彼女をロールモデルとし、次に続くマネージャー候補の女性も出てきました。2019年度は、学生が企業での就労体験と併せ、子育て中の社員の家庭で育児体験を行う県の事業「仕事と家庭の両立体験プログラム」にも協力いただき、参加学生から「上司が積極的に休暇を取得するため、時間に制約がある社員も遠慮なく休めるのがいい」との声が上がるなど、制度を使いやすい雰囲気づくりは学生にも好評でした。

大学教員の育児等との両立を、研究補助者の雇用により支援



三重大学では、2017年度より、教員の育児や介護と研究の両立を支援するため、研究補助者を雇用する経費の助成を行っています。これまで29名の教員が利用しており、うち13名は育児中の女性です。利用者からは「残業が減り、定時に保育園のお迎えにいけるようになった」「研究計画の作成や結果分析などの重要事項に専念できるようになった」などの声があり、男女を問わず利用した全ての教員が本制度の継続を望んでいます。

初の女性営業職員が社内に新風を巻き起こす！



四日市市内で保険代理業を営む株式会社ミライト。営業第3課で課長を務める堤さんは、会社初の女性営業職員です。入社と同時に関連保険会社へ出向し、2年間の営業研修を受講後、課長として帰任。管理職採用であったため、「人一倍」ではなく「人五倍」を意識し、資格取得等に励んだそうです。堤さんの影響で社内の資格取得者が急増するとともに、これまで男性目線で行われていた社内の改善活動に女性の視点が加わり、コミュニケーションが活性化しました。近々、堤さんに続く二人目の女性営業職員の採用も予定されており、社内にはさらに新しい風が吹きわたる予感です。

短時間でも仕事に真摯に向き合ってもらうための正社員雇用



建設業を営む株式会社山下組。採用面接に来る女性の殆どがパート就労を希望するなか、社長の山下さんは、あえて正社員での雇用を勧めています。それは、時短勤務であっても働くことに真摯に向き合い、やりがいを持ってほしいとの思いから。工務部の山本さんも、入社時は子どもが小さくパート勤務からのスタートでしたが、3か月後には正社員になり、時短勤務をしながら土木関連の資格を取得、キャリアアップを重ねています。同社では、社員の急な休暇にも対応できるよう、担当の仕事を複数で共有する仕組みがあり、安心して仕事と家庭を両立することができています。

「仕事」と「家庭」の優先順位をつけなくてもいい働き方



Web戦略コンサルティングを営む株式会社Eプレゼンスは、創業時よりテレワークを基本とした組織づくりを行っており、育児中等の女性が、出産前のキャリアやスキルを生かし、全員テレワークで働いています。テレワークの最大のメリットは、ワークライフバランスが保てること。自己管理能力が問われますが、仕事か家庭かの選択を迫られることなく、本人の都合に合わせて働くことができるため、生産性が上がります。また、お互い家庭の事情を遠慮なく伝えられる環境も、良い仕事をする秘訣です。

パート社員からスタートした総務部長が職場改善に着手！



協同海運株式会社は、四日市港を拠点に内航海運業を営む会社です。海運業といえば長年男性中心の社会でしたが、2017年の社長交代をきっかけに経営改革に着手し、当時パート社員から実績を重ね、経理課長を務めていた鍋島さんが総務部長に抜擢されました。鍋島さんは職場改善を一手に任せられますが、男性優位の風潮が残るなか、最初は風あたりがきつく理解が得られなかったといいます。それでも山積する課題に目の前の小さなことから少しずつ取り組み、雑用のアウトソーシング化や、女性社員の営業会議への参加を実現しました。会議に参加することにより、総務・経理の重要性や経営効果などを理解し、業務の改善につながっています。

役員・管理職の率先垂範で男性職員の育休取得率が向上



労働衛生の専門機関である一般財団法人近畿健康管理センター。男性も女性も働き続けられる職場環境の整備のため、2016年に「イクボスセミナー」を開催。これを機に、役員・管理職が自ら働き方を考える「アクションプラン」を策定し、併せて部下の支援を行う「イクボス宣言」を行いました。この宣言が管理職の意識改革につながり、男性職員の育児休業取得を促進。三重事業部では2019年12月現在、育休取得の対象となる男性職員6名中、4名が取得をしました。

トイレや更衣室を改装し、女性社員の意欲を向上！



ベアリングなどの自動車部品の製造を行う光洋メタルテック株式会社。男性優位の体質が残る製造工場働く女性に、「あなたたちを大切に思っている」というメッセージを伝えるため、2018年3月頃から女性用のトイレや更衣室をホテル並みに美しく改装し、女性用シャワールームを新たに設置しました。その結果、女性同士のコミュニケーションが活性化しトラブルが激減、表情も明るくなり、モチベーションの向上につながっています。2015年以降、産休・育休からの復職率は100%を維持しています。

男性中心の業界における女性への配慮



自動車用タイヤの販売を行う株式会社三エスゴムでは、社員の健康診断や保健指導の受診を促進しており、女性特有の検診費用も会社が負担することで、女性スタッフ全員が受診しています。「健康経営優良法人2020」にも認定されました。また、2019年度は女性の特性に寄り添った就業規則の改定を行い、生理休暇や母性健康管理のための休暇を整備するなど、女性へのきめ細かな配慮を行っています。男性中心の業界でありながら、営業活動も積極的に行う女性スタッフがいるなど、活気にあふれています。

運送業のノウハウを生かしたスマート保育園



運送業を営む株式会社中田商事は、2018年、女性の雇用促進や福利厚生観点から企業主導型保育事業を開始。主要車種である4tトラックのドライバーである女性社員も利用しているほか、パートナー契約の企業数は6社で地域の福利厚生にも貢献しています。特筆すべきは、IoT機器の導入によるスマート保育園化で、午睡時の安全を保育士の目とAIの目で手厚く見守るシステムや、保護者連絡アプリの導入などによる保育の質の向上・仕事の効率化に取り組んでいます。

育休制度を「絵に描いた餅」に終わらせないための育休キャンペーン



建設業を営む日本土木工業株式会社では、2012年に女性現場監督が初の育児休業を取得したことをきっかけに、男女ともに取得しやすい制度とするため、育休の最初の2日間を有給（現在は5日間を有給）とするよう就業規則を改定。併せて、利用しやすい風土を醸成するため、「育休キャンペーン」と銘打ち、社内報での制度の周知や、取得者への紙おむつ等のプレゼントを始めました。以後、男女ともに気兼ねなく育休を取得できる風土が浸透し、育休取得率は100%を達成中。他にも、男性の子育てに対する意識が高まったり、会社と社員の信頼関係が強まるなど、多くの波及効果が生まれています。

仕事の「見える化」「効率化」で生産性を向上!



百五銀行では、2016年4月に「働き方改革推進室」（2019年4月より「ダイバーシティ推進部」）を発足させ、限られた時間で成果を出す働き方への意識改革や、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。その一環として、1日の行動スケジュールや仕事の期日・進捗を上司や同僚と共有する「仕事の見える化」や、電話や来客の取次ぎをしない集中時間の確保による「仕事の効率化」に取り組み、2018年度までの3年間で時間外労働を17%削減。併せて「男性育休3日取得」の推奨や男性行員とその子どもを対象にした職場体験ツアーを開催するなど、男性の育児参画にも取り組み、時間制約のある社員も働きやすい環境が整ってきています。

ワークライフバランスプロジェクトによる女性が意見を出しやすい環境づくり



建築資材の販売やリフォームなどを手掛ける株式会社ミツイバウ・マテリアル。2014年、働きやすさの向上を目的としたワークライフバランスプロジェクトを社内に立ち上げ、改善活動を開始。部門別に残業時間の目標設定や残業の要因分析を行い、立ち上げ前は一人平均3.3時間/日だった残業時間が、直近で2.05時間/日まで減少しました。また、本プロジェクトには女性も参加することで、男性に偏らず違う方向からの意見を吸い上げ、会社全体の働きやすさにつながっています。また2019年度は、新たに女性管理職が1名誕生しました。

TFS制度(独自の福利厚生96制度)の導入による職場内コミュニケーションの向上



事務機の販売や保守を行う株式会社四日市事務機センター。お客様へ最高のサービスを提供するには社内のチームワークが最も大切だと考え、2016年に、チーム/家族満足度 (Team family satisfaction)の向上を目的に、「TFS推進宣言」を行い、社員やその家族へのユニークな支援制度を導入しています。毎月有給休暇を消化することで10,000円の休暇手当を支給するほか、有休とは別の家族の誕生日や行事のための休暇や、子どもの入学祝い、記念日の食事代の支給などきめ細かな支援メニューがあり、導入後は社内のコミュニケーションが格段に向上。会社をよくしたいという社員の意欲が伝わってくるようになりました。その成果は求人応募者数にも表れており、昨今の人材不足のなか、2019年2月～4月の中途採用4名に対し98名の応募が、2019年4月の新卒採用2名に対し49名の応募がありました。

三重県は「HeForShe (ヒーフォーシー)」（男女格差を女性だけの問題にせず、男性も女性も共に考えて行動しようというUN Women (国連女性機関) 主導の世界的な連帯運動) に賛同しています。「仕組み」を変えることで「行動」につなげる「チェンジ・デザイン・アワード」の取組は、三重県と「女性の活躍推進三重県会議」が「HeForShe」の趣旨に基づき行うものです。



「HeForShe」への賛同セレモニー(2018年10月)



三重県環境生活部 ダイバーシティ社会推進課

〒514-8570 津市広明町 13 番地

TEL : 059-224-2225 FAX : 059-224-3069 Email : iris@pref.mie.lg.jp

2020年3月発行