

令和3年度 沖縄県委託業務

# 企業の取り組み 事例集

女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム

令和4年3月

沖縄県女性就業・労働相談センター

## 目 次

「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の概略 .....	3
<b>企業・事業所の取り組み事例</b>	
◇ 概況 .....	8
◇ 株式会社 前田産業(前田産業ホテルズ) .....	10
◇ 社会医療法人 かりゆし会(ハートライフ地域包括ケアセンター) .....	14
◇ 有限会社 アンカー商事 .....	18
◇ 社会福祉法人 さくら会 さくら保育園 .....	22
◇ 冒険王 株式会社 .....	26
◇ レキオスソフト 株式会社 沖縄本社 .....	30
◇ 沖縄子育て良品 株式会社 .....	34
◇ 医療法人 下地診療所 .....	38
◇ 有限会社 うえざと木工 .....	42
◇ 報道資料 .....	46
○ 沖縄県女性就業・労働相談センター紹介 .....	52

## はじめに 背景と目的

職業生活における女性の活躍推進を旨とする「女性活躍推進法」施行(2016年4月1日)等、今般、女性の就業と雇用・労働環境、仕事と家庭の両立等の問題が国政の重要課題として改めて注視されています。

女性の雇用・労働に係る環境改善や両立支援に関しては、男女雇用機会均等法(1985年～)、育児・休業法(1991年～)など、関係法令と各種制度の整備が図られ、今日に至っています。しかし、多くの働く女性が結婚・出産・育児等を理由に離職する状況が続いていることも、まぎれもない現実です。特に、沖縄においては、全国一高い非正規雇用率、高い転職率と短い就業継続年数、低い平均所得と共働き世帯の多さなど、改善に向けた取り組みが不可欠な様々な状況や課題が指摘される中、働く意思を持つすべての女性が安心して働き続けられる環境づくりが重要かつ切実なテーマとなっています。

こうした状況をふまえ、平成27年度、沖縄県女性就業・労働相談センターでは、「女性が働き続けられる環境整備に向けた調査」を実施し、特に出産・育児期の女性の就業継続に関する課題抽出を主旨とする調査および検討作業を行い、女性の就業継続を困難にしている以下の阻害要因が提起されました。

- ① 企業・事業所の女性活用方針が不明確で、両立支援の制度・仕組みが不十分。
- ② 雇用形態や勤務時間に問題がある。
- ③ 妊娠期や育児明けの女性に対応する職場環境やフォロー体制が整っていない。
- ④ 仕事と家庭の両立について問題や解決策を相談・共有できる環境が整っていない。
- ⑤ 託児や一時預かりに関する環境(施設、サービス等)が不十分。
- ⑥ 家族・周囲・地域等の支援や必要な情報が不足している。
- ⑦ 本人の就業意識や両立への意識が低い。
- ⑧ キャリアプランや人生設計が不十分もしくは欠落している。
- ⑨ キャリアの分断やキャリア形成の機会不足が生じている。

上記をふまえ、実践的な見地から、女性の就業継続の上記阻害要因を解消し、働き続けられる環境づくりを促進するため、「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」を作成しました(女性の就業と雇用・労働環境、仕事と家庭の両立等に知見を有する経営者、有識者、専門家等をメンバーとする検討会議開催・平成28年度女性が働き続けられる環境整備に向けたプログラム作成等支援業務)。

平成29年度、本プログラムを活用し、女性の就業継続の観点から、産休・育児者の復帰支援等に取り組む意欲のある沖縄県内の企業・事業所(9社)を対象にモデル実施し、就業継続へ向けた環境整備の支援を行いました。(平成29年度「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」に基づく企業支援業務)

本書は、各社の取り組み事例を中心に、ステップ1～4に基づく本プログラムの流れと実施方法、具体的な改善策、取り組みの効果等を紹介し、県内の女性就業者が安心して仕事を継続できる、また、個々の意欲や能力を十分に発揮できる環境整備を推進するものです。

本事業に取り組んでいただいた企業・事業所の皆様、及び支援いただいた専門家の皆様に深く感謝申し上げます。

## 「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」について

### 【目的】

- **働く女性が直面するさまざまな問題を改善・解決し働き続けられる環境づくりを促進**
- **妊娠・出産～育児休業～職場復帰後まで「切れ目のない支援」を実施**
- **女性が働き続けられる環境整備に向けて県内の各企業・事業所で実践的に活用**

Copyright©沖縄県女性就業・労働相談センター

## プログラム実施の効果(企業・事業所のメリット)

「女性が働き続けられる環境づくり」を実践することにより

定着率の向上	【今後の状況】 人員・労働力の確保がより困難に <b>就業継続⇒定着率の向上</b>
人材(人財)戦略	【企業・事業所の将来】 男性だけで将来を描けるか? <b>女性活用/活躍⇒能力開発, 職域の拡大</b>
生産性の向上	【職場・業務のあり方】 両立が可能な職場づくり <b>長時間勤務の是正, 効率化⇒生産性向上</b>

Copyright©沖縄県女性就業・労働相談センター

(参考) 「就業継続」と「新規採用」の比較検討例

	採用コスト	スキル	研修	給与
就業継続	発生しない	あり	不要	継続
新規採用	発生する	なし	必要	新規

【企業・事業所にとってのメリット】

「就業継続」 > 「新規採用」

働く女性をめぐる現状は・・・？

～ 就業継続の阻害要因 ～

出産・育児期の女性の就業の継続を阻害するさまざまな要因がある。

1. 職場環境

- 両立支援の制度や仕組みが不十分
- 雇用形態や勤務時間に問題がある
- 妊娠期や育休明けの女性に対するフォロー体制が整っていない
- 仕事と家庭・生活の両立について相談したり、問題を共有できない

2. 生活・社会環境

- 託児や一時預かりを支える環境(施設、サービス)が不十分
- 家族・周囲・地域などの支援や必要な情報が不足している

3. 個人要因

- 本人の就業意識や両立への意識が低い
- キャリアプランや人生設計が不十分
- キャリアが分断されている
- キャリア形成の機会が不足している

支援プログラムの流れ

ステップ1

① 「アンケート」による初期診断を実施  
社内の「現状」と「課題」を把握する

アンケート

【質問項目】

4つのカテゴリーに関わる設問 (計50問)

- (A) 両立支援と働き続けられる職場づくり (設問1～18)
- (B) 出産・育児期の従業員への適切な対応 (設問19～28)
- (C) 相談しやすい環境づくり (設問29～39)
- (D) 働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援 (設問40～50)

【対象者】

「経営者・管理職」「従業員」の双方で回答する

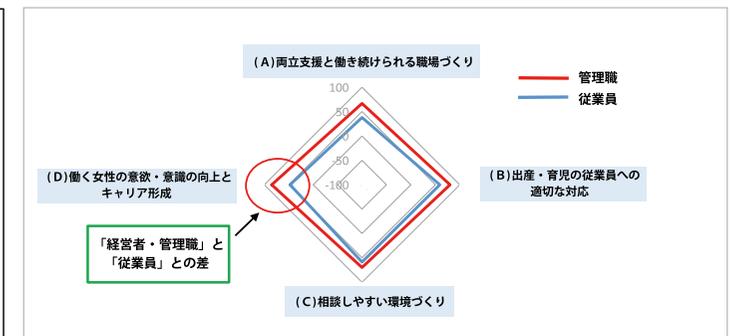
【回答方法】

選択方式: 「そう思う」、「どちらとも言えない」、「そう思わない」

支援プログラムの流れ

ステップ1

② アンケートの集計結果 ⇒ 「診断表」の作成 ⇒ 課題を分析



◆ 診断結果の概要

1. 集計結果(レーダーチャート参照)  
「経営者・管理職」と「従業員」との意識・認識のギャップ
2. 集計結果のまとめ
3. 集計結果から見たこと (初期的診断として)

## ステップ4：企業・事業所の主体的取組みと継続

### 各企業・事業所での環境整備の推進

- 改善策の継続的な実施
- 社内での取組みや体制の強化

### 取組みのフォローアップと支援プログラムの充実

- PDCA (Plan/Do/Check/Act) に基づく検証・評価・改善
- 検討会議の開催
- プログラムの更新・ブラッシュアップ



## ステップ2 改善策の検討と提案

### 診断結果をふまえた課題の明確化

「経営者・管理職と従業員間のギャップ」を念頭に取り組むべき課題について  
社全体で方向性を共有する。

### アクションプランワークシートの作成

改善策の多角的検討(改善の切り口、具体策、支援制度の検討)

実践テキスト



「実践テキスト」を参考に課題の要因から具体的な改善策を多角的に検討・提案

## ステップ3 改善策の実施

作成した「アクションプランワークシート」を基に  
「実践プログラムシート」改善策実施計画を作成、実施

経営者、管理職と改善策実施について共有する。

「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」を実施した企業

- 平成29年度 モデル企業9社
- 平成30年度 23社
- 平成31年度 20社

計52社

### 取組みの効果

- ★ 社内制度の充実
- ★ 業務の効率向上
- ★ 出産・育児期の就業継続
- ★ 相談環境の充実
- ★ 情報共有の充実
- ★ 職場全体の理解向上
- ★ 従業員の意識・意欲の向上
- ★ 人材育成環境の充実

企業名 ・ 業種 ・ 従業員数	初期診断に基づく課題の整理 (★主要課題 ☆課題)				主な取組み(実施プログラム)	評価(取組みの効果) (●大きな効果があった ○効果があった)										
	両立支援と働き続けられる職場づくり	出産・育児期の従業員への適切な対応	相談しやすい環境づくり	働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援		社内制度の充実	業務の効率向上	出産・育児期の就業継続	相談環境の充実	情報共有の充実	職場全体の理解向上	従業員・意欲・意識の向上	人材育成環境の充実			
1 株式会社前田産業 旅館・ホテル 248名 (女性:105名)	☆	★			【改善目標】女性が働き続けるための、自社で利用可能な制度を整理して、効果的に周知・情報提供(「情報提供・説明シート」作成)することで、職員の会社、職場、上司への安心感へつなげ、積極的な制度の活用を図る。 【取組内容】①周知・情報提供すべき制度には何があるか整理 ②周知と情報提供の適切な時期を検討 ③もれなく情報提供するための「情報提供ツール」を検討 ④実際に「情報提供ツール」を作成 ⑤周知・情報提供・説明が実施可能な窓口を設定 ⑥情報提供ツールの利用場面を想定して効果検証 ⑦働く女性が働き続けられる環境づくり>診断ツールによる調査結果や従業員満足度アンケートなどの調査を活用 ⑧他の制度を検討			○	●	●	○					
2 社会医療法人 かりゆし会 (ハートライフ地域 包括ケアセンター) 医療・福祉 910名 (女性:約590名)	☆		★		【改善目標】チームワークあふれる笑顔のある職場(ビジョン)へ向けて、「心と心をつなぐ信頼関係づくり」を構築 【取組内容】○職場コミュニケーションの活性化、○情報の共有化→相談窓口強化(投書箱設置)・行動計画書作成に、職員一人ひとりが長く自信を持って働き続けられる明るく楽しい職場環境を構築。(①両立支援の周知徹底 ②部下と上司の信頼関係及び職場全体のチームワークの構築 ③相談体制の強化)				●	●	○					
3 有限会社 アンカー商事 卸売業・小売業 23名 (女性:15名)	☆		★		【改善目標】安心して働き、目標に向かってやりがいの持てる会社をビジョンとし、ハラスメント相談窓口を設置し、従業員に与えられた権利(労働条件)を分かり易く表記し経営計画書と共に全員に配布する。 【取組内容】①相談員養成の為に12月15日に開催される『パワーハラスメント対策支援セミナー』を受講し、受講後窓口設置のポスターを貼りだす。②就業規則から従業員の権利を抜粋し、分かりやすく一覧表にまとめ、自社の就業規則の理解を深める。				●	●	○					
4 社会福祉法人 さくら会 さくら保育園 保育所 54名 (女性:50名)	★		☆	☆	【改善目標】共通理解をし、助け合える職場づくりをビジョンに ①仕事の効率化 ②出産・育児期の職員への適切な対応 ③メンター制度の導入 ④処遇改善加算Ⅱの導入の4つを改善目標とする。 【取組内容】①仕事の洗い出し。資格有、無しからの従業員の仕事の棚卸し ②社労士より説明用資料の提案、助成金の情報の提供を行う → 園の就業規則に基づき修正 ③メンター制度の導入。メンターの選任 → 実施 ④助成金を活用しながらの導入。アンケート実施後の集計処理→就業規則の改訂 → 理事会の承認→行政への申請手続き。	●	●	○	○	○						
5 冒険王 株式会社 情報・広告業 48名 (女性:20名)	★		☆		【改善目標】子育て社員の働きやすい職場づくりのために、全社員の協力が重要である。そのために業務体制や顧客情報の共有化を行い、社内情報の共有化のレベルアップを図り、業務引き継ぎをスムーズに行い、全員のコミュニケーションを向上させる(全社員が相互に協力体制できる職場づくり) 【取組内容】①社内各委員会の目的と運営方法の改善 ②業務報告書の様式等見直し ①と②→状況把握→改善・効果の確認。 ③タブレット(顧客カルテ)活用推進、情報共有化。プロジェクトチームをつくり課題解決に向けて専門家を交えて勉強会を実施→全職員、チーム会議実施→改善策実施。④相談体制に対する現状把握。アンケートで現状把握を行う。	●		○	●	○						

企業名 ・ 業種 ・ 従業員数	初期診断に基づく課題の整理 (★主要課題 ☆課題)				主な取組み(実施プログラム)	評価(取組みの効果) (●大きな効果があった ○効果があった)										
	両立支援と働き続けられる職場づくり	出産・育児期の従業員への適切な対応	相談しやすい環境づくり	働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援		社内制度の充実	業務の効率向上	出産・育児期の就業継続	相談環境の充実	情報共有の充実	職場全体の理解向上	従業員・意欲・意識の向上	人材育成環境の充実			
6 レキオソフト 株式会社 沖繩本社 情報処理・ 提供サービス業 15名 (女性:6名)		★	☆		【改善目標】「相談しやすく、休暇の取りやすい会社」を改善目標に、職場におけるコミュニケーションを通じて社内雰囲気向上を図る。相談体制を確立し周知を行うことで、女性社員が出産・育児期においても働き続けられる両立支援を目指す。また休暇の取りやすい職場への取組みを行い、女性社員だけではなく男性社員も含めた全社員が活躍し、イキイキと楽しく働ける職場環境を目標とする。 【取組内容】①相談窓口の設置。担当窓口を東京本部に設置・WE B構築 ②有給休暇取得促進。夏休み、正月休暇を利用した延長休暇を促す ③管理部門の業務の棚卸し。担当業務の現状把握・棚卸し → 業務のマニュアル化 ④育児休業等取得フロー図作成。社内用に変更 ⑤社内報作成。年間発行回数などを決めて、各支店持ち回りで作成(会社全体のコミュニケーション活性化) ⑥ゆんたく会(女子会開催)経営者・上層部とゆるやかな食事会(ランチなど)の開催	○		●			●					
7 沖繩子育て良品 株式会社 製造業・小売業 13名 (女性のみ)			☆	★	【改善目標】産前、産後、育休制度について、会社としてマニュアル化し、長く働き続けられる環境を整えることをビジョンに ①産前産後・育児休業・介護休業に関する流れをマニュアル化する。②届出に関する各申請書などもわかるような説明書などを作成する。③多様な働き方について知り、将来的に対応できるように整えておく。 【取組内容】①出産から育児までのフロー図を作成→全職員へ周知 ②出産から育児に関する手続き及びスケジュール表等の情報提供→幹部の中での学習 ③モデル就業規則を使いながら自社にあった内容へと変更→育児・介護休業規定を追記→全職員へ周知				○		●		●			
8 医療法人 下地診療所 医療・福祉 59名 (女性:39名)	☆		★	☆	【改善目標】周知徹底し、お互いを助け合える職場づくりをビジョンに ①年次有給休暇の取得促進 ②出産・育児期の職員への適切な対応 ③相談窓口の設定 ④相互理解 ⑤管理職の意識向上の5つを改善目標とする。 【取組内容】①有給休暇の取得促進。→取得予定表を作成。(変更不可、調整可能等明記) ②妊娠・出産・育児・復帰までの情報提供(資料の提供→診療所にアレンジ→全職員に周知する) ③相談窓口の設置→各部署の窓口担当と状況把握 ④相互理解(アサーションセミナーの開催10/30)→各部署で共通理解を図る。⑤管理職の意識向上(アンケートたたき台を作成→実施→結果分析。効果の確認→結果を業務に活かす)				●	●	●	○	●			
9 有限会社 うえざと木工 製造業 (家具・装備品) 28名 (女性:約10名)		★		☆	【改善目標】多様な働き方と自主性を尊重し、女性がもっと安心して働ける職場づくりを目指す(社内ルール見直しの契機(①、②、⑤)、多様な働き方への納得感(③、④))により、今以上に社員の満足度を高める(自ら「考え」続けられる)。 【取組内容】①育児休業規程の整備 ②情報提供すべき制度の整理 ③女性従業員の意欲・意識の向上(ライフプラン・キャッシュフロー表・社内周知用のリーフレットの作成)④妊娠・出産前後の継続的な相談支援の方法の確認(相談時期、相談窓口、相談シート) ⑤正社員転換の周知										●	○

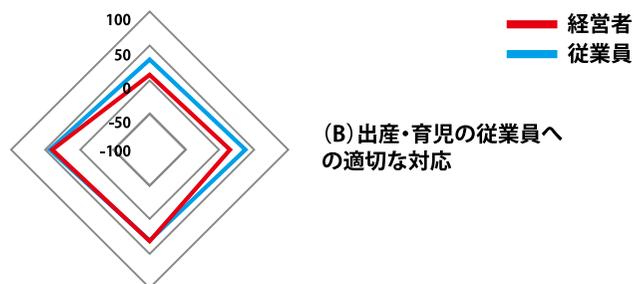
## 出産から復職まで、夫婦で確認できる「情報提供・説明シート」を作成 ～女性が働き続けることが当たり前の文化に～

沖縄本島北部で3つのホテル(ホテルゆがふいんおきなわ等)を展開する前田産業。“ちむくくのおもてなし”をキャッチフレーズに、スタッフ全員で、訪れたお客様を家族のようにもてなし、温かく迎え入れる、「第二の我が家としてNo1ホテルになる」ことを目標にしています。また、女性ユーザーのニーズに配慮したサービス提供のため、女性の採用を拡大し、女性管理職の割合も20%を占めています。



### 初期診断の分析結果

(A) 両立支援と働き続けられる職場づくり



(D) 働く女性と意欲・意識の向上とキャリア形成

(B) 出産・育児の従業員への適切な対応

(C) 相談しやすい環境づくり

初期診断では、管理職、従業員の意識・認識の相違について、項目(A)両立支援と働き続けられる職場づくり、項目(B)出産・育児期の従業員への適切な対応、で相違がみられ、いずれも管理職の方が評価が低い。上記項目について、両立支援制度の周知、制度導入、特に出産・育児期の従業員(男性も)への周知が望まれる。また、あわせて、直面する諸問題についての支援、相談しやすい環境づくりの必要性が浮かび上がった。

総務人事とホテル現場スタッフとのコミュニケーション不足があるのでは…

診断結果の背景として、実質的な距離の問題(本社とホテルの現場)や、ES(従業員満足度)アンケート結果で、ホテル間での意思疎通や情報交換、共有について、評価が低い点もあった。

能力を発揮し、イキイキと働く女性従業員の存在にもかかわらず、妊娠・出産・育児期を含めた、仕事と家庭生活の両立を支援する制度の利用方法や内容について周知されていない、従業員が相談しやすい環境づくりに積極的に取り組んでいない等、コミュニケーション不足の課題があげられた。

### 支援プログラム(実施)

#### 1.改善目標

女性が働き続けるための、自社で利用可能な制度を整理して、効果的に周知・情報提供(「情報提供・説明シート」作成)することで、職員の会社、職場、上司への安心感へつなげ、積極的な制度の活用を図る。

#### 2.1.を達成するための課題

①周知・情報提供すべき制度には何があるか整理する ②周知と情報提供の適切な時期はいつかを考える ③もれなく情報提供するための「情報提供ツール」を検討する ④実際に「情報提供ツール」を作成する。 ⑤周知・情報提供・説明が実施可能な窓口を設定すること ⑥情報提供ツールの利用場面を想定して効果的かどうか検証する ⑦<女性が働き続けられる環境づくり>診断ツールによる調査結果や従業員満足度アンケートなどの調査を活用しながら取り組むこと ⑧その他の制度を検討する

### 3.改善策の取り組み項目(アクション)と実施計画

No	内容	アクション	実行者	派遣 専門家	実施時期・期間・マイルストーン								
					平成29年7月	平成29年8月	平成29年9月	平成29年10月	平成29年11月	平成29年12月	平成30年1月	平成30年2月	
1	①と②、⑧	制度の洗い出しと整理、必要かどうかを評価する。その他の制度について方向性を考える	担当者 と チーム	社会保険 労務士		8/25	9/29						
2	③と④	「情報提供ツール(情報提供・説明シート)」に盛り込む内容の整理、体裁のアイデアを出し合い、実際に作成する	担当者	社会保険 労務士						11/1			
3	⑤と⑥	窓口担当者のイメージと「情報提供ツール(情報提供・説明シート)」の効果検証	担当者 と チーム	社会保険 労務士									
4	⑧	その他の制度について検討する	担当者	社会保険 労務士									

### 支援プログラム(主な取り組み)

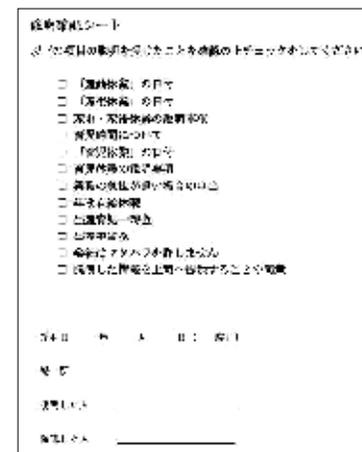
- 1 制度の洗い出しと整理、必要かどうかを評価する。その他の制度について方向性を考える。
- 2 「情報提供ツール(情報提供・説明シート)」に盛り込む内容の整理、体裁のアイデアを出し合い、実際に作成する。
- 3 窓口担当者のイメージと「情報提供ツール(情報提供・説明シート)」の効果検証
- 4 その他の制度について検討

### コミュニケーション不足を解消し、安心感へ

ES(従業員満足度)アンケート結果では、育児休業取得時の対応は比較的、満足度が高いが、妊娠期の対応は満足度が低く、この点、時機を得た情報提供をする必要性から、以下の取り組みを実施した。

効果的な周知・情報提供のため、自社制度の「情報提供・説明シート」の作成し、会社窓口である総務人事との信頼関係の構築することで安心感へつなげ、イキイキと働くため、「積立有休制度」の検討等を行った。

制度の整理後、シート作成の上、窓口担当者のデモスレイによる効果検証の結果、女性対象者、上司(管理職)とも、知っておくべき情報を共有できるので、双方の負担軽減、理解促進の効果があつた。さらにフラッシュアップしながら、相談時に本シートを利用することにより、会社はやってくれているという安心感や、総務(担当)と女性対象者との距離を縮められ、コミュニケーション不足を解消し、制度の積極的な活用を図るものである。



説明確認シート

### 情報提供シート

(妊娠・出産を経験して、仕事も頑張りたいあなたへ)

夫婦で確認！復職までの段取り。

出産報告→産前産後休業→育児休業→復職

妊娠がわかったら 出産予定日 年 月 日

産前休業 年 月 日(予定日42日前の日から予定日まで)

産後休業 年 月 日(出産日の翌日から56日目まで)

※1)産前休業は、「本人が休みたいと請求した場合には働かせてはいけない」という制度です。  
 ※2)産後休業は、「必ず休ませないと行けない」制度です。  
 ※3)産前・産後休業は、アルバイトや契約社員も取得できる制度です。  
 ※4)産前・産後休業の期間は、給与は無給です。  
 ※5)産前・産後休業の期間は、有休休暇の出動率を計算する上で、「出勤したもの」と扱います。  
 ※6)産前・産後休業は書面で、期間を定めて申請してください。  
 ※7)産前・産後休業の期間は社会保険料(健康保険料・厚生年金保険料)が免除されます。

情報提供・説明シート ※一部抜粋

- 事業内容 宿泊業
- 設立 1986年
- 代表者 前田 裕子
- 従業員数 248名(女性105人、男143人)
- 所在地 (本社):名護市港2-6-5(4F) <http://www.maedasangyo.net>

interview



## 現場と本社の距離を縮める

総務人事部 総務人事課 係長

**小野 潤一**さん

—— この支援プログラムへ参加された感想は？

**小野** この支援プログラムを通して当社の改善点がクリアになればと考えていました。実際に支援プログラムに取り組み、最初に社内アンケートを取った結果を見ると、現場と私の所属する総務人事がある本社の間は実際に離れていることもあるのですが、同時に従業員との心の距離感も感じる場所がありました。

—— その距離感はどうやって解消されたのですか？

**小野** 私は入社した一昨年から、その距離感をどうにか縮めることはできないかと考えていましたが、この支援プログラムに取り組んでいる中で、本社側から従業員への歩みよりがとても大切なことだと感じました。また、他の多くの企業が「社内でのコミュニケーション不足」という共通の問題を抱えているというデータがあったのですが、当社も同様の問題を抱えていることがアンケートを通して浮かび上がりました。ですから、プログラムの一歩目としてコミュニケーション不足の解消へ向けて取り組み、その結果も、距離感を縮め、安心感へつな

る“出産から復職までを網羅した「情報提供・説明シート」”等、しっかりとした形になったので良かったと思っています。これからは現場と本社の距離を縮め、なくしていくためにも、従業員には何かあれば気軽に相談してほしいですね。

—— 女性が働き続けるために大切なこととは？

**小野** 上司や同僚の理解ですね。例えば、産休で職場を離れることになる従業員は、後ろめたさを感じるのではなく、そして周りのスタッフも、おめでたいこととして受け入れる風土、文化をつくって「女性が働き続けたいと思えて、働き続けることが当たり前」という社風にしていきたいですね。そうしたことを、この支援プログラムを通して周知していきたいです。

**山田** いかに自分の強みを作るか、そして周りとの信頼関係を作って効率良く仕事をこなしていくか、ということの日頃から考えて行動することです。その人にしかできないことが必ずあるはずなので、会社から1年間休んでもぜひ復帰して欲しいといわれる、そんな人材になって欲しいですね。また、仕事を続けようか迷う人もいますが、私は部下に「育児は大変だけど一生育てしているわけじゃない、バリバリ働ける時が来るよ」と自分の経験をもとに話しています。女性も甘えず頑張ればいいこともあると思いますよ。

—— 女性として苦労したことは？

**山田** 私が結婚した頃は、休職が当然の権利として浸透していない時代でした。ですから、そうした権利について考えることもありませんでした。退職して子どもが1歳

interview



## いかに自分の強みを作るか

財務・管理部 経理課 課長

**山田 リサ**さん

になる頃、職探しを始めましたが、それは自分のキャリアプランというより、生活をするためのものでした。その後、幸いにも理解のある企業に受け入れていただいたのですが、条件付きの就職活動というのは、フリーの女性よりも企業への入り口は狭かったですね。

—— 働き続けるためには周囲のサポートが必要かと。

**山田** そうですね。私は家族、特に主人には助けられました。住んでいる宜野座村から、

子どもが那覇市の高校へ進学することになったときも、市内に借りたアパートに主人も一緒に住んで、子どもの面倒を見てくれました。主人は「離れて家事をやって初めて女性の大切さが解った」と言ってくれて、一緒にいる頃よりも仲良くなりましたね。

—— 職場に望むことは？

**山田** 職場の理解も含め、産休、育休で戻ってきた時の勤務形態を柔軟に対応できるようにしてほしいですね。気兼ねせずに相談できる雰囲気作り、組織作りが大事です。

これからは、“出産から復職までを網羅した「情報提供・説明シート」”などのツールも活用しながら、女性の視点で改善を求めていき、女性が働き続けたいと思える職場環境づくりの提言など発信していければと思っています。



**加藤 浩司** 氏 | 特定社会保険労務士

今回特に注目されるのは、アンケートや担当者が日頃感じていることから「職場の課題」を明確にしたこと、一方で職場や働く人が「こうなったらいいな」という夢の姿をはっきりさせながら取り組んだことでしょう。

アンケートで浮かび上がった妊娠期の援助制度の周知不足という課題に対し、今回は情報提供・説明シートの作成という手法を選択しました。それだけでなく制度を知って、実際に従業員が、自身の家族や上司や総務担当者との具体的などんな会話を進めていけばいいのか。関係する皆さま方が満足のいく選択が出来るようにするにはどうすればいいか。シートに掲載する情報の内容、容量、体裁、そしてシートの使い方の検討を行いました。

情報提供・説明シートの活用が、職場のコミュニケーションの改善に効果的だと分かれば、今後は職場の様々な場面へ広げていくことが可能です。そうなれば前田産業様の職場はますます夢に近づくことができるでしょう。

## チームぐるあふれる笑顔のある職場(ビジョン)へ向けて「心と心をつなぐ信頼関係づくり」

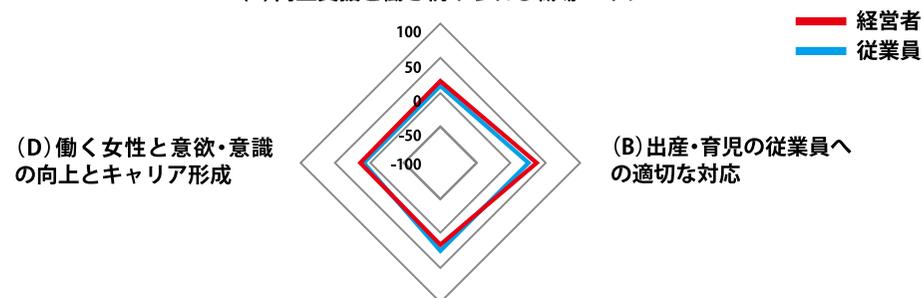
ハートライフ地域包括ケアセンターは、介護事業で地域の介護と医療を包括的に提供する施設。平成26年よりケアプランセンター・訪問看護ステーション・ヘルパーステーションを先行開設し、平成27年7月より住宅型有料老人ホーム、デイサービスを併せて「ハートライフ地域包括ケアセンター」としてオープン(5事業所)。

理念「わたしたちは、心と心をつなぐ信頼される、医療と介護をめざします」をもとに、自分や自分の家族がして欲しいと思うケアの提供等を運営方針にしています。



### 初期診断の分析結果

(A) 両立支援と働き続けられる職場づくり



初期診断では、全体的に管理職・従業員双方の評価が低い(特に項目(D) 働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援)。また管理職、従業員の意識・認識の相違について、項目(B) 出産・育児期の従業員への適切な対応、で相違がみられる。

項目(A) 両立支援と働き続けられる職場づくり、項目(B) 出産・育児期の従業員への適切な対応、について、仕事と家庭の両立、就業継続や子育てとの両立支援制度等の周知と、項目(D) 働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援、について、人材育成活用方針に基づく、スキルアップや能力開発を支援する研修が望まれる。

#### 制度より重要なことは

診断結果の背景として、両立支援、出産育児支援体制も充実し(産休、育休取得実績も十分)、ハラスメント窓口もあり、「女性が働き続けられる職場」として取り組みはされているが、離職率が比較的高い点が、職員の負担増加につながっており、要因として、職場内のコミュニケーション不足による信頼関係の構築に課題が浮かび上がった。また、運営方針の「自分や自分の家族がして欲しいと思うケアの提供等」にもチーム(専門職の職員間)内の協働体制やチームワークにも信頼関係が重要である。

### 支援プログラム(実施)

#### 1.改善目標

チームぐるあふれる笑顔のある職場(ビジョン)へ向けて、「心と心をつなぐ信頼関係づくり」を改善目標(○職場コミュニケーションの活性化、○情報の共有化→相談窓口強化(投書箱設置)・行動計画書作成)に、職員一人ひとりが長く自信を持って働き続けられる明るく楽しい職場環境を構築します。

#### 2.1.を達成するための課題

- 両立支援の周知徹底
- 部下と上司の信頼関係及び職場全体のチームワークの構築
- 相談体制の強化

### 3.改善策の取り組み項目(アクション)と実施計画

No	内容	アクション	実行者	派遣専門家	実施時期・期間・マイルストーン									
					平成29年7月	平成29年8月	平成29年9月	平成29年10月	平成29年11月	平成29年12月	平成30年1月	平成30年2月		
1	両立支援の制度周知 ※はとらいる保育園も同様	・閲覧方法の周知・改善	担当者 (人事課)	社会保険労務士										
2	女性職員のリーダ登用 人材育成		担当者 (人事課)	社会保険労務士										
3	介護職員のキャリアアップ ・離職率の改善	・管理職・職員対象セミナー開催 ・キャリアパスの構築・周知 ・キャリアアップ支援制度充実化	担当者 (人事課)	社会保険労務士										
4	職場コミュニケーションの 活性化	・相談窓口の設置・周知・強化	担当者	社会保険労務士										
5	情報の共有化	・社内ミーティングや面談等の工夫	担当者	社会保険労務士										

### 支援プログラム(主な取り組み)

- 両立支援の制度周知
- 女性職員のリーダ登用・人材育成
- 介護職員のキャリアアップ・離職率の改善
- 職場コミュニケーションの活性化
- 情報の共有化

#### チームぐるあふれる笑顔のある職場づくり

##### <研修内容>

- ◎まずはお互いを知ろう
  - ・管理者自身の長所探し、自己紹介
- ◎職場における部下への接し方などを振り返ってみましょう
  - ・管理者・リーダーの役割
  - ・カウンセリングマインド、傾聴スキル
- ◎チームワーク・部下との信頼関係構築について
  - ・理想と現実、ギャップの認識、今後の目標・行動計画

### 継続的な職場の風土づくりへ

職員が長く自信を持って長く働き続けられるために、①両立支援制度周知について、閲覧方法を改善し、②職員の人材育成、キャリアアップについて、キャリア支援制度情報提供、管理職対象セミナー開催(コミュニケーションスキル、チームワーク構築)、昇給制度改善、③情報の共有化について、相談窓口の設置・周知・強化(投書箱)、行動計画書作成、社内ミーティングや面談等の工夫(主任会議によるフィードバック)等を実施した。

上記取り組みにより、職員(チーム)でコミュニケーションを密にし、目標に向けた行動計画を共有化し、具体的に何をすればいいのかが(実行する意識)、明確化が可能となった。また、効果として、改善しようとしている目に見える法人の姿勢が職員の安心感へも繋がっており、一定の離職率の改善がみられた。

制度は必要だが、「働き続けられる」ためには、継続的な職場の意識・風土づくり(職場の雰囲気・人間(信頼)関係)もあわせて重要である。



- 事業内容 医療業
- 設立 1988年
- 代表者 安里 哲好
- 従業員数 910名(※ハートライフ地域包括ケアセンター:62人[女性46人、男性16人])
- 所在地 西原町字小那覇1606番地(ハートライフ地域包括ケアセンター) <https://www.heartlife.or.jp/care/>

interview



## 自分で解決できないことは 周囲に相談することが大切

看護師 主任

片山 のぞみさん

### 「頑張れるときに頑張っね」 看護師長の言葉を思い出します

— こちらで働き始めて何年目ですか？

片山 施設の立ち上げからですので、3年目になります。それまでは、同じかりゆし会のハートライフ病院に5年間勤務していました。

— 看護師という職業を通して女性だから難しいと感じる点は？

片山 看護学校も病院も、女性が働くことが当たり前の環境なので、特に女性だから難しいと感じたことはありません。また、他の職業に比べて、職場に産休や育休後に職場復帰した先輩が多く、自分としても産休から復帰までのイメージができたので、ここまでスムーズに仕事を続けられているのかなと思います。

— 仕事と家庭・子育ての両立を考えて、今の環境はどうですか？

片山 施設長(女性)ご自身も子育てをさ

れている方なので、子どもが急に病気になったときも相談しやすい環境にあります。どんな仕事をされているお母さんも「休むことで周りに申し訳ない」という気持ちが先に来ることが多いと思います。私も同じで、それこそ寝てなくても頑張れる気持ちはあります。そんな時でも施設長が「大丈夫。私もそうだったよ。お互い様だから今日はゆっくり休んで、頑張れるときに頑張っね」と言ってくれたのがすごくありがたく、心強かったですね。家族の協力にも感謝しつつ、今、自分が主任という立場になって、施設長がかけてくれたその言葉をよく思い出します。その言葉を周りに伝えられるように引き継いでいきたいです。

### 「仕事は自然に覚えていくもの」 ではコミュニケーション不足に

— セミナーを受けて一番印象に残っていることは？

片山 全員(チーム)で目標を立てて、そ

こへ向かっていくことが大切だということ。もちろん、スタッフには「施設を満床にしよう」「入居者が楽しく暮らせる施設にしよう」といった共通した意識はあります。ただ、そうしたことを改めて目標に掲げて頑張ろうと行動したことはありませんでした。それが、このセミナーを受けて「目標に向かって、そのために何をすればいいのか(行動計画)を考えればいいのか」とわかりました。セミナーを受けるまでは、施設の立ち上げに懸命になり、さらに日々の仕事に追われているうちに、そうした当たり前に考えるべきはずのことも、どこか曖昧になっていたんですね。それに、看護や介護の仕事は現場で覚える側面が大きい専門職なので「仕事は自然に覚えていこう」と思っていたところもありました。でも、問題の元をたどるとコミュニケーション不足がほとんどでした。今後は「コミュニケーションとは」を皆、一緒に勉強し、意識していきたいですね。



— ご自身の経験を踏まえて、働く女性に向けたメッセージを。

片山 日々のちょっとしたことや、不安なども皆で話し合うことです。例えば、仕事を辞めるにしても、それは急に思い立つことではなく、段階を踏むものだと思います。自分で解決できないことは声に出して仲間に、上司に相談することが大切ではないでしょうか。皆、一緒にやっていきたいと思っているので、その段階で解決できることかもしれないですからね。そうした相談しやすい環境を作るためにも、普段のコミュニケーションが大事です。



池原 恭子氏 | 社会保険労務士

女性が働き続けられる職場づくり支援ということで、当初育児や介護と仕事の両立の充実を考えていましたが、話を伺うと離職の背景に上司と部下のコミュニケーション不足があるのではないかとこのことで、女性が働き続けられる職場＝離職率の改善のために何ができるかを話し合いました。育休制度については整備しており、人事部で対応可能であることから、離職原因の一つであるコミュニケーション不足の改善を図ることを主要なテーマとし、管理職向け「チムググルあふれる笑顔のある職場づくり」と題して、参加型研修会を実施しました。管理者の役割や普段どのように部下に話しかけているかなどを振り返るなど職場における信頼構築のヒントを盛り込んだ内容にしました。各部署のリーダーの方々が集まり、何が課題でどうすれば改善が図れるかなどそれぞれ考えや意見を熱心に話し合う姿が大変印象的でした。取り組みの成果があり、離職率も改善の傾向がみられることで、嬉しく思いました。今回の参加をきっかけに益々「チムググルあふれる職場」になるよう取り組みを継続してほしいと思います。



interview



## 一人で抱え込まず相談を

取締役常務

與崎 文美さん

—— 支援プログラムへ参加された感想は？

與崎 ちょうど社員の働き方を見直さなければならぬと思っていたので、プログラムに参加したいと思いました。社内のどこが問題なのか分からない、そのくらい多くの問題があることに気が付きました。

—— どんな課題が見えてきましたか？

與崎 社内の人間関係における問題で、声の大きな方が何かを注意すると、注意された相手が萎縮してしまうということがありました。そこで、パワハラとまではいなくても、さまざまな事象がパワハラになる可能性があるのを、それを社員に知ってもらうことで、問題が抑制されていくのではないかと思います。

渡嘉敷 イライラして大声で人に喋ってしまう社員がいましたが、プログラムに取り組んで以降、だいぶ穏やかになりました。

與崎 その社員は朝礼のときに「自分はそんなつもりはないが、不快な気持ちを与えてしまっていることがあるので、考えながら行動するようにしています」と発言していたので、効果があったと思いましたね。また、何か問題が起きたときに、誰かに相談できる場所が社内があればなおいいのでは、と感じたので相談員を置くことにしました。

渡嘉敷 そうすると、今まで秘めていたことをいろいろ話しかけてくる社員が多くなりましたね。また、お互いに相手の体調を気にしたり、声掛けをするようになったので、話しやすい環境が整ってきたのではないかと思います。

interview



## 話しやすい環境ができた

総務

渡嘉敷 ひろみさん

—— 小橋川さんは子育て中だということですが、職場復帰されたのはいつですか？

小橋川 2016年12月に復帰したのですが、その頃、認可保育園に入れず、無認可保育園に預けてました。最初は慣らし保育で、1、2時間しか預かってもらえなかったのですが、仕事のシフトもそれに合わせて2時間だけ入れてもらうという、わがままなシフトを組んでもらっていたんです。

—— 復帰後の会社の雰囲気は？

小橋川 家族みたいな感じで迎え入れてくれました。育児のことはもちろん、プライベートな相談にも答えてくれるので安心してすし、心強い。職場の先輩というよりも、人生の先輩という感じですね。あと、子育てが想像以上に大変だったこともあったので、職場の皆さんが精神的な支えになっているんですね。

interview



## 目標が生きがいにつながる

小橋川 利香子さん

—— 女性が働き続けられる環境という点で、より良くしていきたいことは？

與崎 それぞれの社員が働き続けられる方向って何なの？ ということと一緒に考えていかなければと思っています。大切な人材が介護や育児のために辞めるという痛手を負うよりは、なんとかして会社に残れる方法を考えたほうが良いと思います。極端に言えば、1日4時間でも、週に2日でも3日でもいいよ、と。お互いに話し合っただけの方法を考えることが大切ですね。

—— 経営者から従業員への要望は？

與崎 現状維持に満足するのではなく、改善意識を持って仕事をしてほしい。また、必ず自分自身の目標を立てて、1年後でもいいから、その目標が達成できたかどうか、必ず自分で振り返ってほしいですね。できていけば達成感を味わえて、それは幸せにつながります。逆に達成できていなければ、次どうしようか、という考え方になってもらえたらいいなと。

—— 働く女性に向けたアドバイスを。

與崎 自分で抱え込まずに、相談することです。働き続けるためにはそれしかないと思います。一人で解決できないですから。小橋川 仕事を楽しむことが一番かなと。私は仕事を与えていただき、それを達成することで給与以上の満足感を得られています。ですから、職場で何か楽しみを一つも見つけて、目標を立てるといいのでは。そうすることで母親、妻とは別の自分が確立でき、生きがいにもつながるのかなと。私はそれを大切に働き続けていきたいと思っています。



内間 学氏 | 特定社会保険労務士

支援について

- (1) ハラスメント対策について助言、資料の提供。
- (2) 育児休業制度と同様に介護について休暇制度の助言。
- (3) 実態にあった就業規則作成の助言。

全体の感想

育休復帰の職員に対する環境整備はある程度整っていましたが、就業規則から妊娠～出産～育児休業制度の規定を抜粋し、従業員が分かりやすい場所へ掲示して全職員に周知する必要性がありました。また、育児休業制度と同様に介護休業についてもいかに介護離職を食い止めるかを問題視していましたので、介護だけでなく社員の権利となる規定を抜粋するため、就業規則の作成、理解に積極的に取り組んでいました。

また、現時点で大きな問題はあがっていませんが、職場環境をよくするためハラスメント対策にも熱心に取り組み、相談窓口の設置、相談員のハラスメント対策セミナー受講を行い、ハラスメント防止のポスターを掲示するなど、社員が相談しやすい体制作りをしていくものと期待できます。

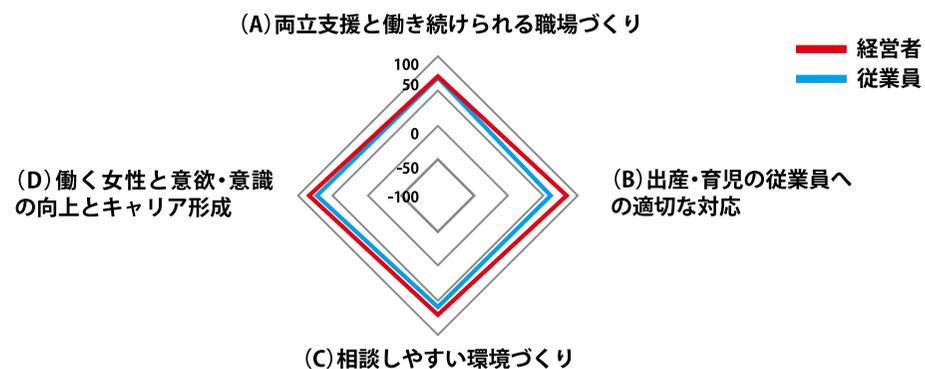
## 働きやすい職場であっても、継続的な「現状把握」と「改善」は必須。 よりよい職場づくりを目指し、離職防止と人材確保に繋げる。

さくら保育園は「いきいきとした子どもを目指して」を保育理念として掲げ、集団生活の中で、一人ひとりの能力を最大限に発揮させ、豊かな人間性を持った子どもを育成し、保護者からも信頼され、地域に愛される保育園を目指しています。主な活動として、リトミックや体育教室、英会話教室、伝承文化活動などを行い、保育士たちも共に成長しながら楽しんで取り組んでいます。

支援プログラムを通して、経営者・管理者と従業員と意識の差(ギャップ)がどれくらいあるのか現状把握が必要でした。



### 初期診断の分析結果



初期診断では、全体的に、経営者・管理職と従業員の評価の差異は少ないが、項目(B)出産・育児期の従業員への適切な対応に差があった。項目(C)相談しやすい環境づくりについては双方とも評価が低い結果となった。

改善に向けた取り組みとしては、産休・育休、職場復帰時・後などの制度について周知することや業務の状況についての改善(現状把握、見直し、整理、体制の改善等)が望まれる。

従業員が、子育てと仕事を両立させて働き続けるためには、業務の見直しの必要性があった。例えば有資格者と無資格者の仕事の洗い出しや効率的な働き方を整備するなどの課題がみられた。また、有給休暇取得率は高いが、有給を取って仕事に充てている従業員もおり、過重業務の現状があった。事務処理などに取られる時間の見直しや昼食、休憩時間をしっかり取る事など「時間管理」も検討していく必要がある。

産休・育休等の取得促進について、管理者は従業員が知っているものと思っていたが、初期診断の結果から制度を知らない従業員がいることが分かり、周知徹底という点でも課題が見られた。

### 支援プログラム(実施)

#### 1.改善目標

- ①仕事の効率化 ②出産・育児期の職員への適切な対応 ③メンター制度の導入
- ④処遇改善加算II の導入

#### 2.1.を達成するための課題

- ①仕事の洗い出し ②情報提供不足 ③相談担当者が定まっていない ④助成金の情報不足

#### 3.改善策の取り組み項目(アクション)と実施計画

No	内容	アクション	実行者	派遣専門家	実施時期・期間・マイルストーン							
					H29年8月	H29年9月	H29年10月	H29年11月	H29年12月	H30年1月	H30年2月	
1	仕事の効率化	仕事の洗い出し	担当者	社会保険労務士		洗い出した結果から、効率的な働き方に関する助言						
2	妊娠・出産・育児・復帰までの情報提供	説明用資料の提案、助成金の情報の提供をおこなう	担当者	社会保険労務士		資料の提供、就業規則の修正、アドバイス、周知						
3	相談窓口の設置	メンター制度の導入	担当者	社会保険労務士	保留	メンター制度講習済みの職員よりレクチャー→導入は検討						
4	処遇改善加算IIの導入	助成金を活用しながらの導入	担当者	社会保険労務士		●専門家よりアドバイス				●理事会→行政への手続き		

### 支援プログラム(主な取り組み)

- 1 仕事の洗い出しを行う。業務の棚卸しを行い、振り分けて一覧表にして見える化。
- 2 妊娠・出産・育児休業・復帰までの説明資料を園の就業規則に基づき修正し全職員に周知。
- 3 メンター制度の導入を検討。メンターを選任し、気軽に相談できる環境を整える。
- 4 処遇改善II の導入。助成金を活用。社会保険労務士のアドバイスを受けながら提出書類の確認。

偏りの無い業務配分と「残業が当たり前」「休憩も取れない」保育士のイメージを払拭。忙しくてもできることはある!

保育士は、子ども達の成長記録やイベントの準備、報告書の作成など、事務作業も多い。上原園長は、柔軟な発想で保育士の業務軽減に努めた。例えば、保育の合間に1時間～2時間を事務作業の時間に充て、事務室の一部を開放して作業に集中できるようにした。また、各クラスの責任者が休憩時間を取るよう呼びかけ、休憩室を別室に設けてしっかり休みを取ることを意識した。残業しないようにという言葉かけだけではなく、具体的な対策を実践することで現実的な業務軽減と仕事の効率化にもつながった。業務の見直しについては、経営者・管理者だけで行うのではなく、従業員も巻き込み、一緒に考えることで仕事に対する意欲や意識の向上の課題も自然に改善されていった。

女性の離職理由で職場での人間関係があがることも少なくないが、困りごとや悩みがあっても誰に相談したらよいか分からないし、みんなが忙しそうにしていると声をかけづらいということもある。さくら保育園では、メンター制度の導入を検討しており、現在メンターの選任まで進んでいる。メンター制度によって、仕事の悩みだけではなく個人的なことも気軽に相談できることで心のつかえが取れ、離職防止にも効果がある。



社会保険労務士より「産育児フローチャート」の提供。全職員に配布し周知徹底を図る。

- 事業内容 保育所
- 設立 1963年
- 代表者 池宮城 紀夫
- 従業員数 54名(女性50人、男性4人)
- 所在地 那覇市寄宮1-16-10 <http://www.sakura-hoikuen.info>

interview



## 仕事の分担が今後の課題

調理師

山入端 未来さん

— 支援プログラムに取り組んで変わったところは？

山入端 保育士と保育補助、それに用務員さんで仕事重複していることがあるので、それぞれの仕事をしっかりと仕分けして行きたいと話合っています。

山里 実際に、主任と園長が保育補助と用務員さんに対して担当する仕事の指導をしているので、仕分けもできてきていると思います。

— 育休明けで苦勞されている点は？

山入端 4月から復帰して1歳半の娘はこの保育園に入っていますが、子どもが体調を崩して呼び出されたりして、最初は仕事と家事、育児の両立が大変だと感じました。でも、同じ経験をされている先生方からアドバイスをもらったり、私の職場である調理師の方々もすごく理解があります。また、さくら保育園は休暇を取りやすい環境だと思います。

山里 そうですね。他の先生方が「現場はどうかなから、帰って良いよ」と言ってくれるので、その辺はすごく理解がありますね。それに、事務処理ができるよう事務所で作業をさせてくれて出来る限り残業がないようにと、リーダーの先生が配慮してくれ

ているので助かっています。また、休むときも同僚たちが嫌な顔せずお互い様という雰囲気があるのもありがたいです。

— 職場環境を良くしていくときに大事なことはなんでしょうか？

山里 月1回の職務会を行っています。子どもを見なければならないので、なかなか全員は集まれないのですが、約50人の職員がみんな共通認識を持つことが大事だと思います。

interview



## 職員が共通認識を持つこと

保育士

山里 ちひろさん

— 将来的に管理職を目指すという感覚はありますか？

山入端 来年退職される調理師のリーダーさんから仕事を全部引き継いでいるところです。仕事は楽しいですし、もともとそうした仕事もやりたかったので頑張りたいなと思っています。ただ、管理職の働き方を見直さなければならないのかなと。管理職が本来やるべき仕事ができるように、仕事を分担する。それが今後の課題だと思います。

— この支援プログラムに取り組んで感じたことは？

上原 最初に診断ツールを使った結果、管理職と従業員の思いに差が出たのを見て、職員に伝わってない部分があるのだと気づ

interview



## 保育士も働き方改革を

園長

上原 悦子さん

きました。そこで、社労士の善平先生から出産・育児フローシートをいただいて、それをコピーして全員に配布しました。また、事務員には育児介護休業法の改正に関する研修に参加してもらい、園長が不在でも園内からの質問に応えられる体制を整えました。

— その他に取り組まれていることは？

上原 保育士は「定時に帰れない」、「仕事を家に持ち帰る」と言われることが多いので、働き方改革の一環として、そうしたことをなくそうと取り組んでいます。残業をしている先生を見かけたら「早く帰るように」と促し、個人情報を使った作業をするときは

専用の部屋と作業する時間を与えるように環境を改善しました。今後はメンター制度を取り入れる予定です。メンターには、悩んでいる職員の話さをりげなく聞いてあげることができればいいのかなと思っています。

— 現場から管理職になるとき、どのように気持ちの整理をつけましたか？

上原 最初は「私にできるのか？」と不安でした。ただ、前園長がご苦勞されていたので、安心して退職させてあげたいなという思いがありましたので。管理職になるとだんだんひとりぼっちになり、園長になって3、4年程はさびしい時期もありましたが、仕事を楽しみながらやろうと思いました。園長会の仲間や現場の先生達のおかげで、今は保育園経営の楽しさを感じています。

— 職員に求めることは？

上原 日頃からわくわく感をもって仕事を楽しんでほしいですね。そうしないと、保育の準備も苦になりますから。あとは、もう少し強くなってほしい。私がいなくても大丈夫と太鼓判を押すので、もっと自信を持って頑張してほしいです。

善平 克恵氏 | 特定社会保険労務士



「年次有給休暇の取得促進」「所定外労働時間の削減」「年間行事の見直し」等既に、職場環境の改善に取り組まれていました。今回は、初回のヒヤリングの結果、「仕事の効率化」「妊娠・出産・育児・復帰までの情報提供」「相談窓口の設置」「処遇改善IIの導入」の項目の改善に取り組みました。

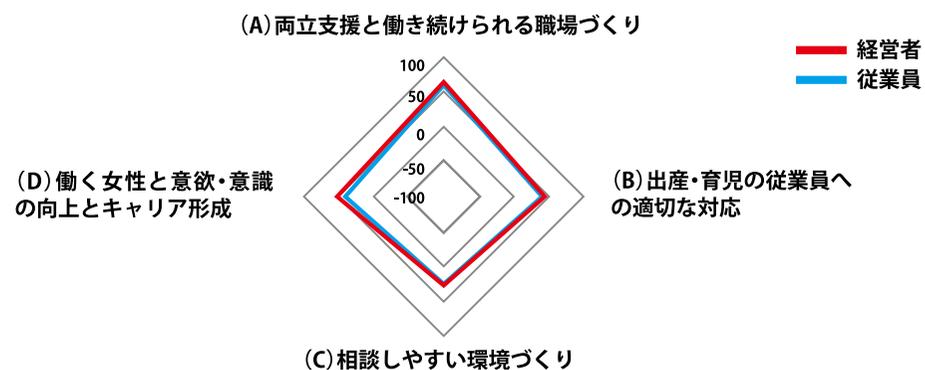
「仕事の効率化」では、現行の業務分掌を見直し全ての業務の洗い出し、有資格者しかできないこと。資格無しでもできることに分けることによって、効率的な人事配置が期待できることを提案させていただきました。職員に意見を出してもらうことによって、保育士、保育補助、用務等、異なる業種間での何に不満を持って何を誤解していたか気づききっかけになったようです。次年度からの新しい園の準備に向けて忙しい時期でしたが、笑顔で取り組む姿勢がとても印象的でした。今回の支援をきっかけに、継続した課題解決の取り組みを行っていただくことを期待します。

## みんなが仕事を心配せず休みが取れるようにしたい

採用マッチングメディア「ジェイウォーム」を発行する冒険王株式会社は、男女問わず子育て中の社員が多く、子どもの体調不良などで急な休みが生じたときの情報共有の体制が課題でした。休みに対する理解はありますが、休んだときの情報共有がされてなければ引継ぎがスムーズにいきません。そこで、顧客の基本情報や進捗情報を入力する「カルテ」と呼んでいるシステムの改善の必要性が見えてきました。



### 初期診断の分析結果



初期診断では、全体的に管理職の評価と従業員の評価の差異は少ない。回答では管理職、従業員ともに、項目(C)相談しやすい環境づくりの得点が低く、一致している。また、項目(A)両立支援と働き続けられる職場づくり、項目(D)働く女性と意欲・意識の向上とキャリア形成で相違がみられ、いずれも従業員の評価が低いという結果になった。

会社全体として業務改善や働きやすい職場づくりへの意識が高く、業務効率化に向けて会議や研修等に取り組んでいるが、部署や個人に差がある印象を受ける。また、週刊誌発行という性質上、週刊誌の締め切りに追われ、日々の業務を振り返る時間を取ることが難しく、担当ごとの業務内容の共有が課題であることがわかってきた。子育て中の社員だけでなく、みんなが協力し安心して休みが取れる体制づくりを目標とし、社員から出ている意見を整理して優先順位をつけ具体的な取り組みを明確にしていく必要性が出てきた。

### 支援プログラム(実施)

#### 1.改善目標

子育て社員の働きやすい職場づくりのために、全社員の協力が重要である。そのために業務体制や顧客情報の共有化を行い、社内情報の共有化のレベルアップを図り、業務引き継ぎをスムーズに行い、全員のコミュニケーションを向上させる(全社員が相互に協力体制できる職場づくり)

#### 2.1.を達成するための課題

- ①社内各委員会の目的と運営方法の改善
- ②業務報告の様式見直し
- ③報告書時間短縮のためのスキルアップ(タブレット活用の向上)
- ④社内相談体制に対する現状把握

#### 3.改善策の取り組み項目(アクション)と実施計画

No.	取組み項目		実行者	派遣専門家	実施時期・期間・マイルストーン								
	内容	アクション			平成29年7月	平成29年8月	平成29年9月	平成29年10月	平成29年11月	平成29年12月	平成30年1月	平成30年2月	
1	①	各委員会の現状把握と改善項目の明確化	担当者	社会保険労務士			状況把握						
2	②	業務報告書内容の見直しと様式改善	担当者	社会保険労務士			状況把握	10月中旬 / QC 張り出し、各チーム会議実施					
3	③	タブレット活用推進 顧客カルテ情報の共有化	担当者	社会保険労務士			9/29課題解決に向けて勉強会実施						
4	④	相談体制に対する現状把握と分析	担当者	社会保険労務士				アンケート実施・集計	相談窓口設置に向け取り組む				
5		上記の課題改善の進捗状況について進捗評価とフォローアップを行う	担当者	社会保険労務士									

### 支援プログラム(主な取り組み)

- 1 情報共有向上のため「カルテ」の見直し  
カルテの必要性を再確認するため、全社員で「特性要因図」を用いて問題点の要因を共有。
- 2 職場環境向上のため「相談窓口」の設置  
職場環境向上を目的に実態把握アンケート実施。



### 全社員で顧客情報カルテを改善

初期診断やアクションプランワークシートを活用し、改善課題の絞込みを行った。子育て世代の働きやすい環境づくりは、全社員の協力が必要なため、引き継ぎ方法の改善、具体的には顧客情報「カルテ」の見直しに取り組んだ。5,6人ずつのグループにわかれ、全社員参加で話し合い「特性要因図」をつくり、カルテに入力できない理由や要因を視覚的にまとめ重要と思われる要因について、的を絞って改善できる具体的なことを実施した。実施したことについてフィードバックする仕組みについても、各部署で話し合いを行った。また、職場環境向上を目的に実態把握アンケートを実施したところ、職場のコミュニケーションの向上を求めていることが把握できたので、日常的に社員の意見を取り上げるための相談窓口の設置や相談の進め方や方法について取り組むことになり、業務の見直し、社内コミュニケーションの改善について会社全体の意識向上につながる事が期待できる。

- 事業内容 採用マッチングメディア ジェイウォーム出版、ジェイウォーム.net
- 設立 1989年
- 代表者 佐和田 安行
- 従業員数 48名(男性28人 女性20人)
- 所在地 沖縄県那覇市字銘苅206番

interview



## 自然にフォローする体制を

制作・企画課

仲村渠 由美子さん

—— 支援プログラムに取り組んだ効果を実感することは？

仲村渠 支援プログラムに取り組むことで、課題に上げたカルテ(顧客の基本情報や進捗状況などを記録するデータベース)の入力に関して、全社で考える機会を設けたことが一番の効果というか、「やったぞ」という感じを持っているかなと思いますね。今までも全社的な研修や、目標に対する達成度を確認する会議などはありました。ただ、そこでは具体的な課題に向かって、社員の意見を聞き出すという機会はなかなか持てませんでした。今回の支援プログラムでは、今まで当たり前前やってきたものに対して、こうしたらどうかと自分たちでアイデアを出し合っ、それを社労士の青山先生に報告できるように取り組みました。

—— 社労士の先生と支援プログラムに取り組まれた感想は？

仲村渠 外部の方のお力を借りることになるので、こちらも動かざるを得なくなって結果としてはその状況がすごくよかったです。自社の中で考えて進めていくと、自己都合で優先順位をずらしたりしてしまいがちですが、外部の方との取り組みとな

ると、期日までにこなしておかなければならない事も出てきますので、良い意味でのスレッシャーというか、すごく後押しをしていただけました。

—— どんな改善点が見つかりましたか？

伊覇 今までのカルテは「先方のどなたと連絡を取ったか」を表示する欄がなかったのですが、新たにその欄を追加しました。これは改善できたことですね。この欄があることによって、どなたに連絡を取ったかを探しやすくなり、そうすることで作業時間の短縮ができるので、みんなの中に「この欄に記入しないといけないんだ」という意識が出てきたと思います。

—— 一番印象に残った社労士の先生からのアドバイスは？

伊覇 改善手法(特性要因図)を取り入れてみたらと言われたことです。

仲村渠 そうですね、問題点を掘り下げるための特性要因図を作成する際は5,6人ずつのグループにわかれ、社員全員参加で話し合っ、カルテに入力できない理由や問題点をどんどん出し合ってもらいました。この改善は全社員が行ったことによって、みんながこの支援プログラムの取り組みを自分の事として捉えるきっかけになりました。それに、社労士の青山先生からのアドバイスについて、会社全体で関わることができたという点もとても良かったですね。

—— 女性が働きやすい職場環境という点で課題はありますか？

仲村渠 今回改善したカルテは、社内の情報共有ツールとしているので、カルテがしっかりとできていれば、急に抜けたりし

interview



## 改善点をみんなで意識する

総務課

伊覇 初美さん

ても情報を共有することができるので、仕事が上手く回ります。例えば、お子さんの発熱で急な早退やお休みをする社員がいたときに、お互いにストレスなく仕事を回すためにどうしたらいいのか、という点をもう一度しっかりと考えなければならないと思います。これは何も女性に限ったことではなく、誰もが働きやすい職場環境にするために必要なことです。

—— 結婚、出産を経験されて感じる女性が働き続ける環境で一番大事なことは？

仲村渠 制度や環境が整っていても、気を遣ってしまう職場の雰囲気だと、頑張りすぎてしまうかもしれないので、自然なフォローができる体制だといいですよね。誰しも復帰前後ってすごく不安だと思いますが、私の後に続く後輩の良い見本になりたいです。



青山 喜佐子 氏 | 特定社会保険労務士

職場を良くするための取り組みについて、経営者も社員も前向きな企業です。

子育て世代も多く、育児休業や短時間勤務についてのお互いの理解はありますが、子どもの体調不良等で突然休んだ場合の業務の引き継ぎが課題でした。それを子育て世代だけの問題にせず、「誰でも業務がわかる、代わりができる」、業務改善の視点で仕事を見直すことにしました。「なぜ、効果的に使われないか、もっと簡単にできないか」アンケートで社員の本音を把握し、それぞれが役割分担をして進めました。今回の活動は、社員の困っている問題を個人任せにせず、みんなでアイデアを出し合い、情報共有したことで力を発揮しています。担当したメンバーの意欲と社員の活動を見守っていた経営者の理解が「働き続けられる職場」を創っていくと思います。

## 社員のこれからのために。～結婚、出産、育児そして職場復帰に向けて～ いま、会社としてできることを考え、働きやすい職場づくりを目指す。

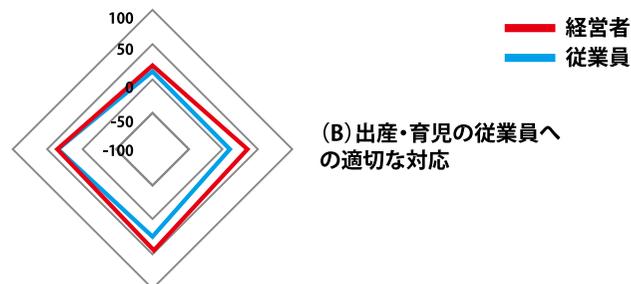
レキオソフト(株)は、人間主義のシステム作りを通して、人々が安全に暮らせる社会の実現と日本の安心・安全の文化を全世界に展開し、世界平和の実現に貢献することを理念に掲げ、日本のまた世界へ人々の命を守るシステム作りを目指しております。

沖縄本社では育児休業取得の実績がなく、今後備え育児休業前から職場復帰後までの継続したフォロー体制をしっかりと構築しておく必要がありました。



### 初期診断の分析結果

(A) 両立支援と働き続けられる職場づくり



(D) 働く女性と意欲・意識の向上とキャリア形成

(B) 出産・育児の従業員への適切な対応

(C) 相談しやすい環境づくり

初期診断では、全体的に、経営者・管理職と従業員の評価が低い。双方とも最も評価が低いのは項目(A)両立支援と働き続けられる職場づくり、次いで差が大きかったのは項目(B)出産・育児期の従業員への適切な対応、次いで(C)相談しやすい環境づくりという結果になった。

改善が望まれることとして、有給休暇の取得促進や育児休業の周知・啓発、相談窓口の設置やコミュニケーションを図るツールを活用するなどがあげられる。

項目Bに対する評価の差については、従業員は未婚者が多く「出産・育児」に対するイメージがつかないことが背景にあるのではないかと、経営者・管理者としては、就業規則も整備しており他拠点で育児休業の実績もあることから、評価が高くなったと予想される。

これから起こりうる、妊娠、育児休業の取得の申し出や相談しやすい職場環境を整える必要性が明らかになった。従業員の結婚、出産、育児、復帰について、個々の人生キャリアを会社がバックアップする仕組みも必要という社労士からのアドバイスを受け、両立支援制度の周知・啓発、コミュニケーション促進についての課題が明確になった。

### 支援プログラム(実施)

#### 1.改善目標

「相談しやすく、休暇の取りやすい会社」を改善目標に、職場におけるコミュニケーションを通じて社内雰囲気の向上を図ります。

相談体制を確立し周知を行うことで、女性社員が出産・育児期においても働き続けられる両立支援を目指します。また休暇の取りやすい職場への取り組みを行い、女性社員なく男性社員も含めた全社員が活躍し、イキイキと楽しく働ける職場環境を目標とします。

#### 2.1.を達成するための課題

- 1)相談窓口の設置
- 2)有休取得促進方法・声かけなど
- 3)業務の棚卸し、マニュアル化・いつ両立支援にかかる制度の利用者が生じても慌てないように業務の整理・見直し
- 4)育児休業等フロー図を作成し、周知を図る
- 5)職場内コミュニケーションツールの検討

#### 3.改善策の取り組み項目(アクション)と実施計画

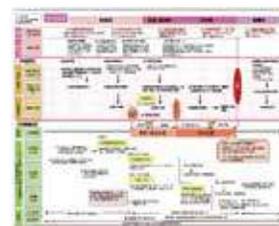
No	内容	アクション	実行者	派遣専門家	実施時期・期間・マイルストーン						
					平成29年8月	平成29年9月	平成29年10月	平成29年11月	平成29年12月	平成30年1月	平成30年2月
1	相談窓口の設置	社内WEB上にて設置	担当者	社会保険労務士	●毎月末：相談件数、相談窓口活用状況確認(専門家からのアドバイス)				継続		
2	有給休暇取得促進	有休取得を促す声かけの徹底、定例ミーティングで全体周知	担当者	社会保険労務士	●休み(周知)→実施済み				正休休み+有給取得促進	継続	
3	管理部門の業務の棚卸し	担当業務の流れや所要時間などの確認、年間スケジュールと定型業務のマニュアル化	担当者	社会保険労務士			●中旬(棚卸し)		●下旬→11月末まで一定の成果を出す	継続	
4	育児休業等取得フロー図作成	妊娠・出産・育児の制度等に関する流れ・フロー図の作成	担当者	社会保険労務士		●フロー図の情報提供		●11月初旬まで社内用にアレンジ	●周知	継続	
5	社内報作成	年間発行回数など決めて、各支店持ち回りで作成(会社全体のコミュニケーション活性化)	担当者	社会保険労務士		保留	○9月から新入社員を中心にWEBブログを更新				
6	ゆんたく会女子会開催	普段話すことのできない経営者(上層部)の方とゆるやかな食事会(ランチなど)の開催	担当者	社会保険労務士		保留	○女子社員と交流会開催				

### 支援プログラム(主な取り組み)

- 1 いつでも気軽に相談できるWEBでの相談窓口を設置。女性社員との情報共有の場を設ける。
- 2 有給休暇取得促進。ポスター作成し周知。全体ミーティングでも声かけを行う。
- 3 業務の棚卸し。作業工程別に時間工数を可視化。時間配分を知り効率的な作業につなげる。
- 4 妊娠から職場復帰後までの支援・手続きフロー図を作成。社内規定を盛り込む。

### 女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場に違いない!

業種の性質上、個々で仕事をするためコミュニケーションの必要性が感じられなかった。しかし、未婚の従業員が結婚、出産、育休、復帰へと働き方の変化が求められる時、会社が準備しておくべきことを見直し改善していくことが重要な課題となった。今日、女性だけではなく男性の育児休業も推進されているが、支援プログラムを活用し両立支援制度についての改善策を実施することで、女性も男性も安心して働き続けられる職場であることを示すことができた。担当者はさらなる目標・課題として支援プログラム実施の取り組みのうち、「社内報」の発行を検討中。社外へのシステムエンジニアの派遣が増え、社員の現状把握やコミュニケーション不足を解消する。また、SE(従業員満足度)の取り組みも検討。男女問わず働きやすい職場、魅力ある職場にしたいという「働き続けられる職場づくり」へ向けて前進している。



婚姻後、妊娠から復職後までのフロー図、チェックリスト



有給休暇取得促進ポスター

- 事業内容 システム開発、パッケージソフト開発
- 設立 2002年
- 代表者 柴崎 淳
- 従業員数 48名(男性28人 女性20人)
- 所在地 那覇市久茂地1-7-1 琉球リース総合ビル8F <https://www.lequiossoft.co.jp>



interview

## 社員が長く働ける環境作りを

管理部

根間 実希子さん

— この支援プログラムに参加しようと思った理由は？

根間 働きやすい職場づくりという言葉自体に単純に興味があったのと、弊社は女性社員の割合がすごく多いので、女性が働きやすい職場づくりができればいいなと。また、他社さんの意見や取り組みも見てみたいなと思い、参加を決めました。

— 女性にとって働きやすい環境とは？

根間 社員同士のコミュニケーションが取れることですね。他愛のないことでも話しやすい職場の雰囲気があって、仕事の悩みに対するアドバイスができたりするといいですね。お互いに助け合うことができる、それが働きやすい職場だと思います。

仲田 そうですね。例えば、雑談の中から業務で困っていることをポロッと一言で言うこともあるので、それを拾ってもらえると助かります。今は女性向けの制度を利用する現状にないのですが、こういうものは突然必要になると思うので、総務の方が中心となって取り組んでいることはすごくありがたいし、心強く感じています。

— 社内制度について、他に取り組んでいることがありますか？

根間 去年の秋から始めたのですが、飛び

石になっている連休の間などに有給休暇取得の推奨日を設けています。月に一度、全社員に人事から周知されて、私からも、本当に休んで良いんだよとフォローするようにしています。

上原 有給休暇は申請しづらいというイメージがあったのですが、人事から月に一度社員が集まる帰社日に、有給休暇を取得する推奨日について連絡があるので取りやすいですね。

— 支援プログラムを通して改善してきた点は？

根間 匿名性を考慮した相談窓口をウェブサイトに取りました。社外のパソコン、またスマートフォンからもサイトにアクセスして投稿ができるようになっています。ただ、まだそこまで活用されていないので、今後はもう少し周知の仕方を考えていきたいですね。



interview

## 有給休暇を会社が推奨する

上原 ひかりさん

— 管理職に対してどんなイメージを持っていますか？

仲田 給料を上げる分、仕事により時間を割いてくれと言われるのであれば、給料は今のままで仕事の時間を抑えたい、というのが正直なところですね。ただ、管理職に対する情報が誤っているかもしれないので、



interview

## 会社が取り組むので心強い

仲田 潮子さん

実際はどうか知りたいですね。

— 管理職に就く前と後で考え方は変わりましたか？

高山 はい。20代の頃は、仕事は適度にプライベートを充実させたいというタイプの人間でした。仕事人間になるのが嫌だったといえます。ただ、管理職をやってみるとものすごく楽しいし、責任感とやりがいがありますが、私はこの選択をしてよかったと思っています。

— 会社や社会に求めることは？

上原 会社はもう少し頼りやすい雰囲気があったらいいですね。制度を利用するに

ても、会社には届け出だけして、あとは全部自分ひとりでやらなきゃと思っていました。社員に対して「頼ってもいいよ」という会社の雰囲気だとうれしいですね。

仲田 まだまだ働きすぎを良しとする考えが根強いと思います。少ない時間で同じ量をこなしたほうが断然いいし、社会全体でそんな考え方を後押しできる仕組みがあるといいですね。

— 今後の取り組みの展望は？

根間 活用できる制度を作って、それを活用する人がどんどん出てきてほしい。また、社員には長く働いてほしいので、結婚、出産後も戻ってきやすい環境を整えたいですね。まだ取り組めていませんが、在宅勤務もできるようにしたい。これは、出産だけでなく介護にも関わってきます。離れても会社とつながってられるように制度を整備していきたいですね。

※高山 佳子(よしこ)さん

東京本部 経営企画室 総務部 マネージャー



池原 恭子氏 | 社会保険労務士

初回訪問時に、男性の育児休業取得者の実績はあるが（水戸支店）、女性の取得実績はないとのことでした。今後取得者が出てくる可能性があることから、今回の支援をきっかけに女性が働きやすい職場づくりのためにできることを話し合いました。育児介護休業規程は整備されていましたが、実際に取得者が生じた場合に慌てないよう「妊娠・

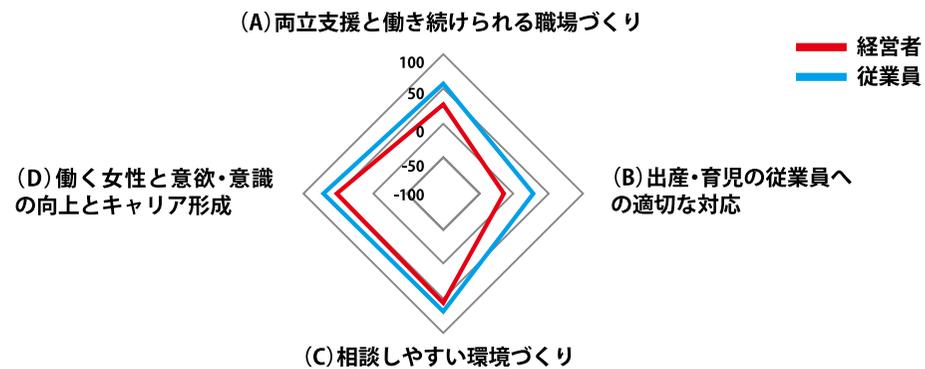
出産・育児に関するフロー図」を使い制度について理解を深めるとともに、社内WEB上で相談窓口を設置し、まとまった休みが取れるよう有休取得促進を積極的に行うなど、取り組みが早いのが印象的でした。女性が働きやすい職場は男性も働きやすい！との考えで、業務の棚卸しやマニュアル化、個人パソコンに向かって静かに仕事を進めることが多いため、もう少しコミュニケーションの活性化が図れないだろうかなど根間さんが職員全員の環境を整えることを第一に考えているのが支援全体を通じて伝わってきました。柔軟な発想でこれからもユニークな取り組みを進めてほしいと思います。

## 妊娠から職場復帰後まで、安心して働ける環境整備

沖縄子育て良品は、南風原町に店舗を構え天然素材の子育てグッズなどを企画・販売する会社です。従業員は全員が女性で、そのほとんどが子育て中のお母さんですが、これまでは産休・育休の対象となる人がいませんでした。今年初めて出産を迎える社員がでてきたことをきっかけに、産休・育休を控えた従業員への対応、働き続けられる職場づくりの必要性がクローズアップされました。



### 初期診断の分析結果



初期診断では、全体的に経営者・管理職の評価が従業員の評価より低く、特に項目(B)「出産・育児期の従業員への適切な対応」が最も低かった。(B)については、これから出産予定の従業員がいるため、早急に産休・育休を社内制度化し、妊娠・出産・育児期に対する切れ目ない支援体制の取り組みが望まれる。

会社設立以降出産を迎える社員が始めて出たことで、会社としてどのような手続きをとったらよいか分からない状況で戸惑いが見られた。出産・育児の際には届け出が必要なものが多く、申請先も多岐にわたるため混乱することも多い。そのため今後は、企業として育児休業制度についての的確な認識、職員が安心して育児休暇を取得し、職場復帰できる条件整備が望まれる。

### 支援プログラム

#### 1. 改善目標

- ① 産前産後・育児休業・介護休業に関する流れをマニュアル化する
- ② 届出に関する各申請書などもわかるような説明書などを作成する
- ③ 多様な働き方について知り、将来的に対応できるように整えておく

#### 2. 1. を達成するための課題

- ① 就業規則への追記
- ② 社員への周知
- ③ 幹部の中での学習

#### 3. 改善策の取り組み項目(アクション)と実施計画

No	内容	アクション	実行者	派遣専門家	実施時期・期間・マイルストーン								
					平成29年7月	平成29年8月	平成29年9月	平成29年10月	平成29年11月	平成29年12月	平成30年1月	平成30年2月	
1	出産から育児に関する手続き及びスケジュール表の情報提供	これに基づき管理する。	担当者	社会保険労務士			状況把握 8月中旬 資料・情報提供						
2	①②③について	おおまかなフロー図を作成し、そこから詳細を詰めて行く。	担当者	社会保険労務士				出産から育児迄のフロー図(資料)作成	11/20	全職員へ周知			
3	④について	モデル就業規則を使いながら自社にあった内容へと変更して行く。	担当者	社会保険労務士				育児・介護休業規定を追記	11/20	全職員へ周知			
4		全体学習会での社員全員への周知学習会の開催。	担当者						11月20日開催				

### 支援プログラム(主な取り組み)

- 1 出産から育児に関する手続き及びスケジュール表などの情報提供。
- 2 産前、産後、育休制度について会社としてマニュアル化する。
- 3 モデル就業規則を使いながら自社に合った内容訂正と追加。
- 4 上記取り組みについて、従業員全員への告知と共有。



### 「育児カレンダー」作成と「就業規則」の整備

初期診断やアクションプランワークシートを活用し課題を整理していく中で、改善目標を大きく3つに絞りこみ実施した。

①産前前後、育児・介護休業に関する流れをマニュアル化し見える化する。②出産育児期の必要書類の整備。③就業規則の整備。①、②に関しては「妊娠・出産」「育児」期に分けて、社員、会社がそれぞれやるべきことや手続きを一覧表にして「見える化」した。③については、もともと就業規則に育休に関することも盛り込んでいたが、育児・介護休業法改正などをふまえて、専門家の助言を受け、就業規則に育児休業と介護休業関連の事項、ハラスメント禁止の条項を追加し自社に合った内容へと修正した。

改善した内容は毎月1回開いている全体学習会で全社員へ周知し、職員が安心して働ける職場環境づくりに積極的に取り組んでいる。

- 事業内容 小売販売・卸売販売・インターネット販売・商品企画開発
- 設立 2004年 ○ 代表者 野添 かり ○ 従業員数 13名(女性13人)
- 所在地 沖縄県島尻郡南風原町宮平259-101

interview



## できる範囲の働き方を提供

代表取締役

野添 かおりさん

—— 支援プログラムに参加したきっかけは？

**野添** 知り合いの社労士の先生から、この支援プログラムのことを教えていただいたのがきっかけだったのですが、ちょうど社内で産休、育休の制度を整えなければならぬね、と話し合っていたところだったので「絶対にやります」と参加を決めました。実は、すでに産休に入っている社員がいるのですが、当社ではそれが最初の産休の事例でした。女性ばかりの職場にも関わらず、過去に事例がなかったこともあってか、あまり切羽詰ることがなくて、具体的なことを決められていなかったんです。

—— 支援プログラムに参加して得たものは？

**野添** 支援プログラムの目的は、産休と育休の制度を整えるということでしたが、実はそれ以外にも社内の機密事項の保管方法や、介護休業についても就業規則に盛り込みたいと考えていました。ちょうど良いタイミングでそれらをまとめて作業をすることができたので良かったですね。

産前産後、育児休業についてのマニュアルや就業規則をひと通りきちんと作りあげたので、それを全社学習会で社員へ周知をして、少し安心してもらえたかなという

のはあります。ただあるだけという状態ではなく具体化し、わかりやすくしました。また、女性就業・労働相談センターさんが、在宅勤務を希望する方たちに向けて情報を発信していると聞いたので、内職ができる方を募集して、現在は4人の方々に作業をしてもらっています。以前から、在宅勤務をする方をたくさん作って、私たちとのネットワークで面白いことをやりたいと考えたので、それが実現できたこともこのプログラムを通して得た副産物ですね。



—— 女性が働き続けるための職場環境で大切なことは？

**野添** 社会の中に自分はいれないかもしれないという気持ちにさせないことが一番大切だと思います。私もそうでしたが、働く女性は仕事も子育ても両立したいという思いがあります。私はたまたま周りに助けをもらいながらそれができたのですが、できない人もいます。それなら、その人ができる範囲の働き方を提供して、彼女たちにも「社会に貢献できているんだ」という実感を持ってもらいたいですね。

—— 職場環境で感じることは？

**宮平** 子育て中という同じ立場のお客様がいらっしゃるので、接客していて楽しいですね。また、保育園から急な呼び出しがあっ

interview



## 将来は関連資格の取得を

宮平 佐代さん

ても、社内に協力してもらえるのでありがたいです。お休みもしっかり週休二日いただいて、学校の行事にも対応できるのですごく働きやすい環境だと思います。

—— 働き始めたきっかけは？

**宮平** 3人の子どもの年齢が近いこともあって、最初の出産からずっと専業主婦でした。今は、子どもが保育園、小学校に行くようになって育児が少し落ち着いたこともありますし、社会に入りたいという思いもあったので、こちらに採用していただ

き、仕事を始めました。

—— 働きがいを感じる場所は？

**宮平** もともと接客が好きなので、お客様と話して、そこから商品を気に入って購入していただいたり、その後もリピートで来ていただけるところにやりがいを感じます。また、お客様の赤ちゃんの成長を見られるのも楽しいです。今は日々の仕事をこなしていくことで精一杯なところもありますが、これからはもう少し仕事に余裕が持てたら、この仕事に關係する資格を取れたらいいかなと思います。

—— 女性が働き続けていく上でのアドバイスを。

**宮平** お互いによく話すことです。仕事をしていれば良いことも悪いこともあるのですが、それが良い方向に進むようにコミュニケーションを取ることが大切だと思います。



内間 学氏 | 特定社会保険労務士

1 支援について

今回、沖縄子育て良品株式会社さんに妊娠・出産・育児の各制度について以下の支援をさせていただいた。

(1) まず、法律上の各制度について手続きの流れなどを説明し、規程や提出書類等、厚生労働省のモデル規程等を参考にしながら自社の

規程等の整備を行った。

(2) 次に、会社の担当者や上記制度を利用する職員がわかりやすいように妊娠・出産・育児の流れを一枚のフローチャート図にし、掲示することで利用しやすい環境作りに取り組んだ。

2 全体の感想

会社設立以来、初めてとなる妊産婦の職員がいるということもあり、野添社長と竹内常務は積極的に取り組んでいた。現在、全職員が女性ということもあって、かなり意識が高くフローチャートも野添社長の発案で作成し、妊娠中又は子育て中の女性も制度を活用しながら長く働いてほしいという思いが伝わってきた。

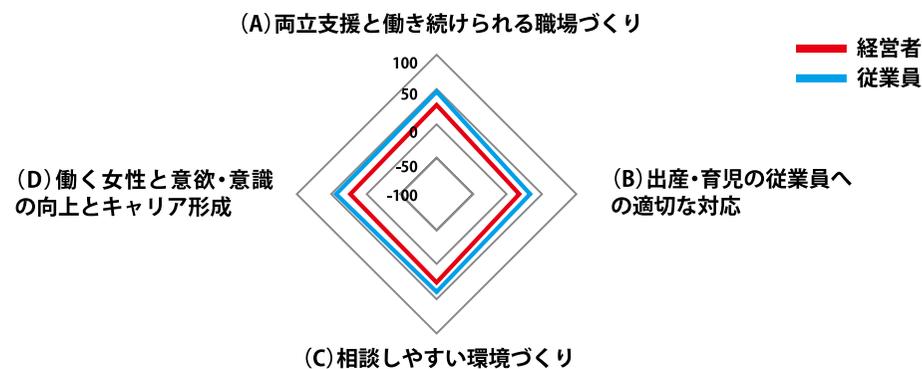
## チームワークは日頃からお互いを尊重する「コミュニケーション」が大切。相互理解を強化。助け合える職場づくりを目指す。

(医)下地診療所では、「地域の主治医」として皆さんの健康管理や生活習慣の予防に努め、治療できる疾患に幅広く対応しています。診療所では、往診や病児保育センター、リハビリセンター等様々な事業を運営しているため、看護師や介護士、理学療法士、医療事務など職種も様々です。



職員間のコミュニケーションや出産・育児休暇・職場復帰の制度の周知、女性管理職に対する意識向上などに課題が見られました。

### 初期診断の分析結果



初期診断では、経営者・管理職、従業員ともに項目(B)出産・育児期の従業員への適切な対応が最も評価が低く、全体的に経営・管理者の評価と従業員の評価の間に開きが見られた。仕事と家庭・生活の両立を支援する制度の周知、業務量の配分や適切な人員配置、長時間労働の削減や有給休暇の取得推進等の職場全体での取り組みが望まれる。

女性管理職にやらされ感がある。何が原因となっているか現状を把握し、課題解決が必要。また、一部の部署で行っている人事評価制度について、全職員を対象に行い個人目標を明確にする。

管理職が部下に対し、気持ちを理解し、仕事のモチベーションや意識づけなどの伝え方も課題にあがった。また職員同士の言葉かけや伝え方でちょっとした行き違いがあるなど、コミュニケーション不足が明らかになり、相互理解の必要性が分かった。

### 支援プログラム(実施)

#### 1.改善目標

- ① 年次有給休暇の取得促進
- ② 出産・育児期の職員への適切な対応
- ③ 相談窓口の設定
- ④ 相互理解
- ⑤ 管理職の意識向上

#### 2.1.を達成するための課題

- ① 年次有給休暇を取得しやすい体制づくり
- ② 情報提供不足
- ③ 相談窓口が定まっていない
- ④ コミュニケーション不足
- ⑤ 管理職の意識の低さ

### 3.改善策の取り組み項目(アクション)と実施計画

No	内容	アクション	実行者	派遣専門家	実施時期・期間・マイルストーン							
					平成29年8月	平成29年9月	平成29年10月	平成29年11月	平成29年12月	平成30年1月	平成30年2月	
1	有給休暇の取得促進	有給休暇の取得予定表を作成する	担当者	社会保険労務士	状況把握 8月末	取得予定表作成 9/5	取得状況確認 9月末			状況確認		
2	妊娠・出産・育児・復帰までの情報提供	説明用資料の提案をおこなう	担当者	社会保険労務士	8/18資料提供			資料作成		11/15周知へ向けての調整		
3	相談窓口の設置	各部署で窓口を設置 総括する担当者を決める 個人情報取扱について助言	担当者	社会保険労務士		9月中旬 会議にて担当者決定				各部署の担当報告会を実施		
4	相互理解	ワークショップの開催	担当者	社会保険労務士 キャリアコンサルタント					10/30ワークショップ& 両立支援制度ミニ講座			
5	管理職の意識向上	アンケート実施 アンケート内容について助言	担当者	社会保険労務士	アンケートの内容について検討				アンケート実施 10/1~10/15	アンケートの結果の分析・効果確認		

### 支援プログラム(主な取り組み)

- 有給休暇の取得状況把握。取得予定表を作成し、掲示することで偏りを無くす。
- 従業員へ妊娠・出産・育児・復帰までの制度について情報提供。説明資料の作成。
- 各部署で相談窓口を設置し、担当者と状況把握。相談ケースに応じて院長に報告。
- ワークショップ(アサーションセミナー)を開催し、相互理解を図る。
- 管理者、管理職以外に分けてアンケートを実施。従業員の個人目標の把握。

### 課題を達成するためのキーポイントは「状況把握」と「コミュニケーション」

子育て中の職員も独身の職員も平等に有給休暇を取れる仕組みづくりが必要。休暇の「変更不可」を見える化し共有。互いのスケジュールを把握することで、「持ちつ持たれつ」という関係性を構築した。医療従事者にとって不可欠な「チームワーク」は、様々な側面からのサポートが必要。まずは、相談しやすい環境づくりとして窓口を設置。抱えている問題や悩みを共有してくれる安心感が働きやすさへと繋がる。

アサーションセミナーを実施し、お互いを認め尊重するコミュニケーション力向上を図る。まずは、日々の言葉づかいを「意識する」ことから始める。

「管理職」に対する意識調査として、管理職と管理職以外を対象にアンケートを行った結果、管理職を希望する意見もあった。アンケートに、自己の働き方や自身の能力評価などを盛り込み、仕事に対する意欲や現状を把握し、目標設定を明確にする上で非常に良い機会となった。



- 事業内容 医療業
- 設立 2008年
- 代表者 打出啓二
- 従業員数 60名(女性40人、男性20人)
- 所在地 宮古島市下地字上地634-1 <http://shimoji-cl.com/greeting.html>

interview



## 仕事を投げ出さない意識を

理事 事務長

根間 真子さん

— この支援プログラムに参加しようと思った理由は？

**根間** 離職率の改善に向けて何かしなければと思い、支援プログラムの説明会に参加したのがきっかけです。離職の理由は給与面や人間関係等、ケースによって違うとは思いますが、特に人間関係における改善策を見つけたいと思っていました。というのも、当診療所はすでに産休・育休取得制度があるので、その他に離職の理由として思い当たるところがありませんでした。ですから、説明会でいろいろなお話が聞けたらなと。

— 実際に社労士の先生と支援プログラムに取り組んだ感想は？

**根間** 職員みんなで参加したセミナーで「アサーション」※1という、人に対する対応の仕方を勉強しました。相手に対して「ちくちく言葉(言われると嫌な気持ちになる言葉)」や「ふわふわ言葉(言ってもらえると気持ちが良い言葉)」※2についてグループワークをしたのですが、ふわふわ言葉を使うように心がけるようになって、少し職場が変わってきたと思います。



— 上地さんは、産休や育休の取得に対して不安に感じたことはありましたか？

**上地** この職場で私が初めて産休を取ることになると聞いてはいましたが、事務長も一緒に考えながら取り組んでくれましたし「子どもが小さい時はしっかり面倒を見てね」と言ってくれたので、産休を取ることに不安はありませんでした。また、この施設内には、病児保育センター(インフルエンザ等で学校に行けない子どもを預かる施設)があるので、子どもを預けてすぐに仕事に戻ることができます。職場の方にも子どもを育ててもらっている感じがすごくありますね。

— 今後、働き続けていくうえで考えていることは？

**上地** いずれはまたみんなと一緒に正職員として働きたいという気持ちはあります。ただ、今はまだ子育てと両立できる自信がなくて。忙しくなる診療報酬の請求期間も仕事をしたいのですが、やっぱり子どもを遅くまで保育園に残したくないという気持ちもありますので。

**根間** 上地さんの受付業務に関して言えば、レセプトと保険請求の期間は多忙です。今は残業が減ってきているとはいえ、多忙な10日間は最低20時間ぐらいの残業が発生する状況なので、体力的にもそうですし、

interview



## いずれは正職員で働きたい

上地 みゆきさん

家庭の理解がないとちょっと難しい仕事です。

**上地** 私の場合は、夫が同じ職場なので、その点では理解があって助かっています。

— 管理者としての立場から従業員に対して望むことはありますか？

**根間** 自分の経験上、やはり女性は家族を一番に考えなければならないと思うので、それを職員みんなが理解して、足りない部分はお互いに補い合ってほしいですね。また、正職員、パートに関わらず自分の仕事に

は責任を持ってほしい。そのためには、無理して仕事を受けるのではなく、その仕事ができないときはちゃんと現状を説明してほしい。そうすればこちらも仕事の調整やフォローをするので、あとは最低限のルールとして「仕事を投げ出さない」という意識を持って取り組んでもらいたいですね。

※1 アサーションセミナー「自分」も「相手」も尊重した自己主張・自己表現の方法

※2 参考文献 國分康孝『エンカウンターで学級が変わる ショートエクササイズ集』 図書文化社



善平 克恵 氏 | 特定社会保険労務士

事業の拡大により「職員の定着」が1番の課題であり目標であると感じました。この目標達成のために「有給休暇の取得促進」「妊娠・出産・育児・復帰までの情報提供」「相談窓口の設置」「相互理解」「管理職の意識向上」の5つの項目の改善に取り組み、短い期間ではありましたが、真摯に取り組んでいただき5つの項目全て実施することができました。支援のなかで、特に印象的だったのが「相互理解」の項目で実施した「研修・ワークショップ」です。終業時間後の開催でしたが多くの職員の方に参加いただき、アサーションで楽しみながらコミュニケーション技法について知っていただき、研修で、両立支援について周知するきっかけになったと感じました。また、産休に入る職員に「妊娠から出産・育児・復帰まで」の支援・給付制度を分かり易く説明した資料を交付することができ、「愛情を感じます」と言ってもらえたという言葉も印象的でした。今回の支援をきっかけに、継続した課題解決の取り組みを行っていただくことを期待します。

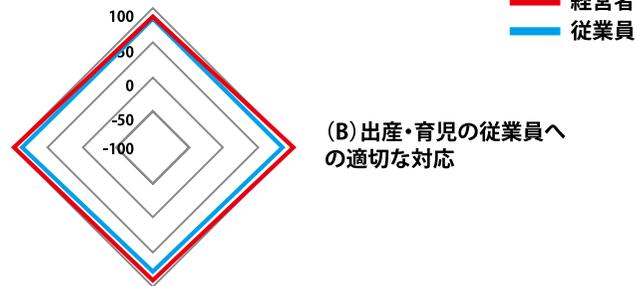
## 「いつ来ても、いつ帰っても、いつ休んでもいい」 多様な働き方と自主性を尊重し、女性が安心して働ける (楽しんで来なくなる)職場づくりへ

石垣市内で、八重山島材を活用した自社ブランドの商品化、建具・家具製作を展開。社員一人ひとりの自主性を尊重しており、男女共に活躍でき、ワクワクしながら働きやすい職場づくりを目指しています。



### 初期診断の分析結果

(A) 両立支援と働き続けられる職場づくり



(D) 働く女性と意欲・意識の向上とキャリア形成

(B) 出産・育児の従業員への適切な対応

(C) 相談しやすい環境づくり

初期診断では、全体的に管理職、従業員双方の評価が大変高く、概ね一致している。項目(B) 出産・育児期の従業員への適切な対応、について若干の意識・認識に差がある。

項目(B) 出産・育児期の従業員への適切な対応、について、就業継続や子育てとの両立支援制度(男性従業員の育児も同様)について、状況に応じ、個別に周知等が望まれる。また、項目(D) 働く女性の意欲・意識の向上とキャリア形成支援、についても、個別のニーズにあった対応が望まれる。

#### 社員の自主性を尊重するために

診断結果の背景として、会社の理念である「社員自ら考える」を基本に、社員の生活スタイルにあわせた勤務時間を設け、個々の事情で好きなときに働いて退社が可能なシフト制(アシスタント・パート社員)や、給与や昇給等も全員公開し、情報共有の上で責任を明確にし、生産力をいかに高めるか成果が見える仕組み、社員が「提案書」を何時でも社長に提出可能な、業務の改善や製品づくり等へ反映させる仕組み等があり、全社員が経営にコミットできる点で、満足度も高い。

この点、社員の自主性を尊重を基本に、現在の職場環境づくりを継続し、女性社員が働き続けられるような取り組み(就業規則の見直し、社員への法令・制度の周知、多様な働き方が可能な雇用形態等、社員のキャリア形成等)が課題である。

### 支援プログラム(実施)

#### 1.改善目標

多様な働き方と自主性を尊重し、女性がもっと安心して働ける職場づくりを目指す(社内ルール見直しの契機①、②、⑤)、多様な働き方への納得感③、④)ことにより、今以上に満足度を高める!(自ら「考え」続けられる)

#### 2.1.を達成するための課題

- ① 育児休業規程の整備
- ② 情報提供すべき制度の整理
- ③ 女性従業員の意欲・意識の向上(ライフプラン・キャッシュフロー表・社内周知用のリーフレットの作成)
- ④ 妊娠・出産前後の継続的な相の確認(相談時期、相談窓口、相談シート)
- ⑤ 正社員転換の周知

#### 3.改善策の取り組み項目(アクション)と実施計画

No	内容	アクション	実行者	派遣専門家	実施時期・期間・マイルストーン									
					平成29年7月	平成29年8月	平成29年9月	平成29年10月	平成29年11月	平成29年12月	平成30年1月	平成30年2月		
1	①②	育児休業制度の確認と自社で提供すべき制度の整理	管理職と担当者	社会保険労務士					10/3					
2	③	女性従業員の意欲・意識の向上(ライフプラン・キャッシュフロー表・社内周知用のリーフレットの作成)	管理職と担当者	社会保険労務士					10/3	11/7				
3	④	相談支援の方法の確認と相談シート作成	管理職と担当者	社会保険労務士										
4	⑤	正社員転換制度や周知方法について確認と周知 ※「無期転換ルール」含む	経営者 管理職 担当者	社会保険労務士					10/3	11/7				

### 支援プログラム(主な取り組み)

- 1 両立支援制度の周知
- 2 女性従業員の意欲・意識の向上
- 3 相談しやすい環境づくり
- 4 正社員転換制度等の確認・周知

#### セミナー「働く女性が輝き続けるためのライフプランニング」

- ・ライフプランって何?
- ・年代別ライフプランのポイント、制度等
- ・ライフデザインワークシート作成
- ～あなたの20年後はどうなっていますか?～
- ・eラーニング (働く女性のための各法令・制度等)



### 社員自ら考え、選択・決定できる、満足度の高い働き方へ

女性をもっと安心して働ける職場づくりのため、1.両立支援制度の周知(育児休業制度の確認と自社で提供すべき制度の整理)、2.女性従業員の意欲・意識の向上(働く女性のための制度、ライフプラン等セミナー開催)、3.相談しやすい環境づくり(相談シート提供)、4.正社員転換制度の確認・周知(「無期転換ルール」含む)等を実施した。

社内ルールの見直しとあわせ、様々なライフステージを迎える働く女性自らが、不安を解消し、夢や自分らしい働き方や暮らし方を自ら考え選択してもらうために、ライフプランのヒントを提供し、また会社として、社員に「女性が働き続けられる」制度や取り組みの方針について、納得感を持って、認識してもらう機会となった。



- 事業内容 製造業(木製建具・家具)
- 設立 2000年
- 代表者 東上里 和広
- 従業員数 25名(女性12人、男性13人)
- 所在地 石垣市石垣1838 <https://www.uezato-wood-work.com/>

interview



## 新鮮な関係性を保つことでモチベーションが上がる

代表取締役

東上里 和広さん

— いつ来てもいつ帰ってもいつ休んでもいい、この働き方を始めたいきっかけは？

東上里 アシスタントに取り入れた働き方なのですが、時給2000円の人に800円の仕事はさせないように考えたんです。職人の世界は、一から十まで全部職人がやるというのが昔からのスタイルなんですけど、中には職人さんがやらなくてもいい仕事もあります。だったら、十のうちいくつかはアシスタントさんにやってもらおうと。完成というゴールに間に合ってくればいいんです。だから、いつ来て組み立てて、磨いても、それぞれの仕事において完成してもらえばいい。それに、誰がいつ出社するかわからない部分が大きい就業形態なので、常に新鮮というか。毎日、同じ人と顔を合わせて朝から晩まで仕事をしていたら、イヤなところも見えてギクシャクしたりするかもしれませんが、こうした新鮮な関係性をずっと保っている事で、スタッフの働くモチベーションや能力も上がると感じています。

— この就業形態に手応えを感じていると。

東上里 そうですね。例えば、1時間しか働けないのに「何をしたらいい？」と考える時間を持たれては困ります。指示待ちでは

駄目なんです。自主的に働いているという意識を持てば、自ずとスタッフも生きてきます。そうした考えを社内に浸透させながら「いつ来てもいつ帰ってもいい」と働き方の効率化を図った効果はすごく出ていると思いますね。

— この支援プログラムを通して効果があったと思う点は？

東上里 スタッフに「こういう取り組みをしようとしている会社なんだ」という認識を持ってもらった事が一番大きいですね。自分たちの事をちゃんと見て考えてくれているという認識ですよ。私自身、社内ルールを見直し、スタッフ皆が、納得感を持って、楽しんで来なくなる会社にするために、あらためて考える機会になりました。今後は僕からだけではなくて、スタッフから「こういうことを予定しているんだけど、こういう事はできますか？」と、今以上に発信してくれることを期待しています。

「トゥギャザーしようぜ！（さあ皆で考えよう）」（2018うえざと木工スローガン）

— 自分の好きな時間に出社して、仕事をして帰るといった職場環境のメリットは？

渡久山 普通の会社だったら、自分が働けない分の穴を開けてしまったら大変だろうなと思いますが、私たちアシスタントは、8時半から5時半の業務時間内ならいつ出社してもいいし、そこから1時間だけでも働いて帰ってもいいんです。今までこういう会社は聞いたこともないし、そうした環境で働いたこともなかったのですが、実際に働いてみると、子どもが小さい親にとっては、例えば子どもが熱を出して休むことになっても、普通は周りに申し訳ないと気を遣うと思いますが、それがあまりないので気が楽ですし、会社として受け入れてくれ

interview



## 出産・育児休暇に関する知識をメンバー内で共有していきたい

アシスタント

渡久山 ゆかりさん

る姿勢がありがたいです。

— 勤務日の決め方は？

渡久山 勤務時間を記入する表があって、事前に勤務日がわかっている場合はそれに記入します。ただ、勤務日に変更されたり直前まで決まらない場合は、出勤前にLINEで「何時から何時に出社します」と連絡を入れてから出社しています。

— 出産を経て職場に復帰して難しいと感じたことは？

渡久山 この会社で初めて出産、育児休暇

を経験したのですが、特にフランクを感じることはありませんでした。出産前から1年くらい休んで復帰するときは「仕事を忘れていないかなと」心配したのですが、社長をはじめ、スタッフの皆さんのフォローのおかげでもありますが、意外とできるものだなと(笑)。

今後、自分らしく働き続けるためにも、今回のセミナー内容を(働く女性のための必要な知識やライフプラン等)、これから出産、育児予定のアシスタントチームメンバー内でも共有していければと思います。

— 働く女性に向けたアドバイスを。

渡久山 やっぱり仕事を楽しめるかどうか。ある程度、自ら選択、納得できて、楽しみを持てる仕事だと長続きすると思います。あとは、やっぱり人間関係が大事だと思います。自由な勤務体制もあり、そのために、他のアシスタントさんたち一人ひとりの様子を気にかけて、必ず声をかけたりするようにしています。“チームうえざと”の一員として、信頼関係を築くためにも、相手に信用してもらえるような姿勢を見せなくてはと思っています。



狩俣 真由美氏 | 特定社会保険労務士

初めて東上里代表にお会いした際に「社員の満足度を高める事を重視している。」という言葉がとても印象深かったですが、その言葉通り色々な取り組みをしていました。

社員が納得する昇給制度の仕組みを設けたり、社内の改善点を提案し採用された際は報奨金を支給する等、日頃から働きやすくする工夫

を凝らしていました。

両立支援制度においては、育児中の社員が働ける時間で勤務することにより実施していましたが、育児休業制度等や無期転換ルール、正社員転換制度を社内で周知することにより、社員自身が仕事と育児の両立、キャリア形成について自ら考え、選択、決定することにより、満足度や充実感が高められるのではないかと思います。

現状においても働きやすい職場環境だと思いますが、女性をもっと安心して働き続けられる職場づくりを、これからも目指して行って欲しいです。

### 生活+

## 取り組み事例をセミナーで報告

県女性就業・労働相談センターは、「女性が活躍できる職場づくり」をテーマに、12月9日（土）に、県庁第2会議室で「女性が活躍できる職場づくり」をテーマにしたセミナーを開催した。参加者は、県内各地から約100名が参加した。

セミナーでは、県内各地の企業が活躍の場を提供している事例を報告した。報告者は、県内各地の企業で活躍している女性や、女性活躍推進に取り組んでいる企業の代表者ら。

報告内容は、女性が活躍できる職場づくりの重要性、女性が活躍できる職場づくりの推進方法、女性が活躍できる職場づくりの事例など。

セミナーは、県女性就業・労働相談センターの取り組み事例を報告する機会を提供し、県内各地の企業が活躍の場を提供するきっかけを創出することを目的とした。



# 女性活躍続けるために

## 県女性就業・労働相談センタープログラム 9社の取り組みにヒント

プログラムの流れは、① 経営者に働きかけを促す、② 従業員に働きかけを促す、③ 従業員が働きやすい環境を整える、④ 従業員が活躍できる職場づくりを行う、⑤ 従業員が活躍できる職場づくりを評価する、⑥ 従業員が活躍できる職場づくりを継続する、⑦ 従業員が活躍できる職場づくりを評価する、⑧ 従業員が活躍できる職場づくりを継続する、⑨ 従業員が活躍できる職場づくりを評価する、⑩ 従業員が活躍できる職場づくりを継続する。

## 上司改革で離職率減

モデルケースの「かりゆし会」は、上司改革に取り組むことで、離職率が大幅に減少した。これは、上司が部下の成長を支援し、部下が活躍できる職場づくりを行うことで、離職率が減少したためである。

## 育児カレンダー作成

モデルケースの「沖縄子育て良品」は、育児カレンダーを作成することで、育児と仕事の両立が容易になった。これは、育児カレンダーを作成することで、育児と仕事の両立が容易になったためである。



## 情報共有 安心の休日

モデルケースの「冒険王」は、情報共有を行うことで、休日の安心感が向上した。これは、情報共有を行うことで、休日の安心感が向上したためである。



女性の活躍が注目される中、沖縄女性就業・労働相談センターは、県内各地の企業が活躍の場を提供するきっかけを創出することを目的とした。これは、女性が活躍できる職場づくりの重要性を認識し、女性が活躍できる職場づくりの推進方法を学ぶ機会を提供するためである。

上司改革に取り組むことで、離職率が大幅に減少した。これは、上司が部下の成長を支援し、部下が活躍できる職場づくりを行うことで、離職率が減少したためである。

育児カレンダーを作成することで、育児と仕事の両立が容易になった。これは、育児カレンダーを作成することで、育児と仕事の両立が容易になったためである。

情報共有を行うことで、休日の安心感が向上した。これは、情報共有を行うことで、休日の安心感が向上したためである。

女性が活躍できる職場づくりの重要性を認識し、女性が活躍できる職場づくりの推進方法を学ぶ機会を提供するためである。



# 女性の離職防げ 職場改善

### 9企業・事業所が取り組み



県女性就業・労働相談センターは、女性の離職を防ぐために、職場改善に取り組む企業・事業所を支援している。これは、女性が活躍できる職場づくりの重要性を認識し、女性が活躍できる職場づくりの推進方法を学ぶ機会を提供するためである。



「育児カレンダー」作成「見える化」が、働き続けられる職場へ。これは、育児カレンダーを作成することで、育児と仕事の両立が容易になったためである。

## 相談や協力が成功の鍵

女性が活躍できる職場づくりの重要性を認識し、女性が活躍できる職場づくりの推進方法を学ぶ機会を提供するためである。



# 離職率減 信頼関係が鍵

## 現場の不満 役職者間で共有



女性が活躍できる職場づくりの重要性を認識し、女性が活躍できる職場づくりの推進方法を学ぶ機会を提供するためである。

現場の不満を役職者間で共有することで、離職率が減少した。これは、現場の不満を役職者間で共有することで、離職率が減少したためである。

「ハートライフ地域包括ケアセンター」が、女性が活躍できる職場づくりの重要性を認識し、女性が活躍できる職場づくりの推進方法を学ぶ機会を提供するためである。



kurashi@okinawatimes.co.jp

# 顧客情報カルテを改善



**女性が働き続けられる職場へ**

求人情報誌「ジューシータイム」を発行する豊後工 那覇市、佐田安枝氏は、男女を問わず育ち育ちの多く、子どもの体調不良や急な休みの発生した際のフォロー体制の充実が課題だった。女性が働き続けられる職場づくりの支援プログラムの中で、「みんな仕事を楽しんで休むのがいいよ」といって、この取り組みを語り、顧客の情報管理システムの改善に貢献した。

（佐田安枝・豊後工）

**全員で議論 急な休みカバー**

同社は社員が大半が女性で、平均年齢が、子育て世代が多い。「育児に切りかわるもの、突然や用事で急に休む人が出る。そのとき、お互いにスマイルでフォローできるような仕組みを作りたい」という思いで、この取り組みを始めた。プロジェクトのメンバーは、突如として休む人が出ることを想定して、急な休みのカバー体制を整えた。

（佐田安枝・豊後工）



**冒険王**

（那覇市）

「社員が参加するだけで、自分事として捉えてもらえたらいい」と佐田氏は言う。子育て世代の社員が、急な休みのカバー体制を整えることに決めた。その結果、社員の働きやすさや顧客サービスの向上につながった。

「社員が参加するだけで、自分事として捉えてもらえたらいい」と佐田氏は言う。子育て世代の社員が、急な休みのカバー体制を整えることに決めた。その結果、社員の働きやすさや顧客サービスの向上につながった。

沖縄タイムス社 提供

# 環境改善、自らの手で

## 女性も輝く職場へ

女性活躍推進法をきっかけに、環境改善を進めている企業は多い。



環境改善の取り組みは、女性活躍推進法がきっかけで進んでいる。企業は環境改善を進め、女性活躍推進法をきっかけに、環境改善を進めている企業は多い。

## 設計・施工、不動産

那覇市



設計・施工、不動産の分野で活躍している女性たちは、環境改善を進めている。企業は環境改善を進め、女性活躍推進法をきっかけに、環境改善を進めている企業は多い。

## ウェブ活用、業務均質化

ウェブ活用による業務均質化が進んでいる。企業はウェブ活用を進め、業務均質化を進めている企業は多い。

## プロトソリューション

那覇市



プロトソリューションの取り組みは、女性活躍推進法をきっかけに進んでいる。企業はプロトソリューションを進め、女性活躍推進法をきっかけに、環境改善を進めている企業は多い。

## 希望社員にキャリア助言

希望社員にキャリア助言を行う取り組みが進んでいる。企業は希望社員にキャリア助言を進め、女性活躍推進法をきっかけに、環境改善を進めている企業は多い。



# 沖縄県女性就業・労働相談センター

沖縄県女性就業・労働相談センターでは仕事をしている女性・仕事を継続したい女性等のキャリア形成や多様な働き方を支援する「働く女性応援事業」と、働く人と雇用する側との労働問題についてアドバイスを行う「労働相談事業」の2つの事業を行っています。

## 働く女性応援事業

### 個別相談 電話または対面相談（要予約）

働き方に関するお悩みはありませんか？

「どんな働き方が合うのか分からない」「今の仕事を続けていけるか自信が無い」など、働く上でのお悩みに、キャリアカウンセリングやカードワークなどを用いて専門相談員と一緒に考えていきます。



### キャリアアップセミナー

実践に役立つ知識やスキルの習得をしませんか？

コミュニケーション力、パソコンセミナーなど、スキルアップ、キャリアアップのためのセミナーを無料開催しています。



（託児付きセミナーもあり）

## 労働相談事業

男女不問

### 個別相談 電話または対面相談（要予約）

働く上でのお悩み、雇用について困り事はありませんか？

社会保険労務士が労働者、雇用主、双方の立場で解決に向けてのヒント、アドバイスを差し上げております。



### セミナー・出張相談会

働く人や雇用主に必要な労働法に関するセミナーや、学生向けセミナーではアルバイトや今後働く上で必要な労働法の基礎知識をわかりやすく説明していきます。また、仕事をする上でのお悩みや困っていることを出張相談会でアドバイスを行います。

「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」に基づく企業支援業務

## 「企業の取り組み事例集」第3版

沖縄県女性就業・労働相談センター

住所：〒900-0021 沖縄県那覇市泉崎1-20-1 カフーナ旭橋A街区6階

電話：098-863-1788（働く女性応援事業）

沖縄県 商工労働部 労働政策課

住所：〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2

電話：098-866-2366

### 働く女性応援事業

●電話相談専用フリーダイヤル

0120-633-993

月～金 9:00～17:00 土・日・祝は休み

●対面相談・セミナーのお申込み

098-863-1788

月～金 9:00～17:00 土・日・祝は休み  
対面相談は9:00～16:00まで(要予約)

### 労働相談事業

●電話相談専用フリーダイヤル

0120-610-223

月～金 9:00～17:00 土・日・祝は休み

●対面相談・セミナーのお申込み

098-941-4750

月～金 9:00～17:00 土・日・祝は休み  
対面相談は9:00～16:00まで(要予約)

〒900-0021 那覇市泉崎1丁目20番1号 カフーナ旭橋A街区6階 グッジョブセンターおきなわ内

〈アクセス方法〉モルレー旭橋駅・那覇バスターミナルより直結  
※駐車料金が有料になります。公共交通機関のご利用ください。

OWLCC

検索



