

誰もが活躍できる職場とは？ 専門家の目から

人を通して事を成す企業づくり

1

今後は男性育休も視野に

2

人を大切に経営が必要

3

職業生活一環した人事思想で



社会保険労務士
山田総合労務事務所 所長
山田 裕幸 氏

女性の育児休業の取得は、もはや珍しいことではありません。法の強制によってシブシブ与える時代でもなく、今は男性の取得も視野に入れての人事施策を考えなければならない新たなステージに移っています。人口減少社会は、男性優位の企業社会が無意識にとはいえ、そこに至るまでのレールを敷いてきた面があると認識すべきでしょう。

6年前に設立された「人を大切に経営学会」は、一昨年全国規模での調査を行ない、社員とその家族を大切に経営する企業が社員の子宝率が高いことを昨年刊行の『ニッポン子育てしやすい会社』（商業界）で実証しました。岩手県内でも女性社員の出産・育児を支援する態勢を整え、表彰される企業が徐々に増えています。それ自体は喜ばしいことですが、県内企業はさらに歩を進め、社員の募集から職業生活の終わりまでを一貫した人事思想で展望する人事制度を可視化し、「人を通して事を成す企業づくり」を構想することが求められます。

誰もが活躍できる職場各種認定制度の紹介

くるみん・プラチナくるみん認定

子育てとの両立を積極支援！

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・達成した企業が「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を、更に上回る実績や取組に対しプラチナくるみん認定を受けることができます。

参考 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

お問い合わせ：厚生労働省 岩手労働局 雇用環境・均等室 TEL.019-604-3010



くるみん・プラチナくるみん認定マーク

えるぼし認定

女性が活躍出来る環境を整備！

女性活躍推進に基づく認定制度で、一定の基準を満たし、取組や実績が優良な企業に発行されます。認定は、厚生労働大臣より段階によって3つに分けられています。更に上回る実績や取組に対してプラチナえるぼし認定を受けることができます。

参考 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

お問い合わせ：厚生労働省 岩手労働局 雇用環境・均等室 TEL.019-604-3010



えるぼし認定マーク

ユースエール認定

若手も活躍出来る職場を整備！

若者の採用活動や育成活動を積極的に実施し、雇用の状況が優良であると認められる中小企業に対して厚生労働省が認定を行うものです。

参考 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

お問い合わせ：厚生労働省 岩手労働局 職業安定部職業安定課 TEL.019-604-3004



ユースエール認定マーク

いわて女性活躍企業等認定制度

岩手県でも女性が輝く職場を！

岩手県では、女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業等を「いわて女性活躍認定企業等（ステップ1）」、「いわて女性活躍認定企業等（ステップ2）」として認定しています。

参考 <https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/seishounendanjo/1004930/1004931.html>

お問い合わせ：岩手県 環境生活部 若者女性協働推進室 TEL.019-629-5346



「いわて女性活躍認定企業等」の認定マーク

【発行】盛岡市・岩手県立大学社会福祉学部吉田仁美研究室

（令和元年度岩手県立大学地域政策研究センター地域協働研究事業（ステージ2）「盛岡市内企業における女性活躍推進に効果的な手法の開発と検証」）

※なお、本研究は岩手県立大学地域政策研究センター「地域協働研究費」の助成を受けたものです。

【制作】いわてライフキャリアラボ・川嶋印刷株式会社

【お問い合わせ先】盛岡市市民部市民協働推進課男女共同参画推進室

〒020-8530 盛岡市内丸12-2 TEL.019-626-7525 URL <http://www.city.morioka.iwate.jp/kurashi/shiminkatsudo/sankaku/index.html>

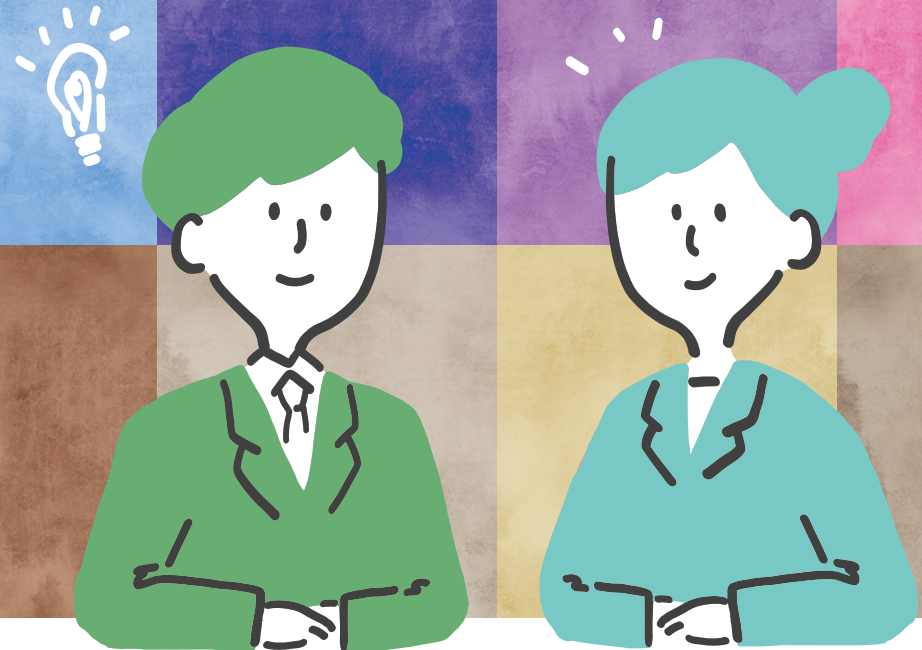
上記アドレスよりパンフレットのデータをダウンロードすることができます。

誰もが活躍できる職場で 笑顔と利益がUP!

～多様な人材の活躍のためのヒント集～

誰もが活躍できる職場はどのように実現されているのか。

経営者・管理職の視点や働く人の声などをお届けします。



盛岡市・岩手県立大学社会福祉学部吉田仁美研究室

「お互い様」が育む安心感とモチベーション ～女性が活躍できる職場づくり～

株式会社アート不動産
の場合…

代表取締役社長 櫻井 大介 さんに聞きました //

Q 皆さん笑顔で働いていらっしゃいますね！何か秘密はありますか？

A よりよい職場づくりのきっかけとして「社内アンケート」を実施したところ、女性の満足度が高くなったんです。女性活躍等が言われて久しいですが、弊社では以前から「お互い様・感謝しあおう」という声がけと雰囲気づくりも続けており、その結果が出てくれたのかな…と考えています。

Q ズバリ、社長がマネジメントで心がけていることは？

A 男女で仕事の能力に線引きはしません。一方、育児等で配慮も必要となる事もあります。ですのでトップメッセージとして「みんなが働きやすいチームを作ろう」という想いの発信や雰囲気づくりを大事にしています。それに今後は、育児だけでなく介護との両立等、制約が誰にでも起こり得る時代になると思います。そんな時に無理なく両立して働き続けられる環境を整えれば、社員のモチベーション向上にもつながると思います。

総務経理部 主任 伊藤 牧子 さんに聞きました //

Q 3人の子育てと仕事を両立されている感想は？

A 子供の病気や学校行事などがあっても「行ってあげて！」と温かい言葉をかけてくださる上司や同僚に恵まれていて、安心できるし感謝の気持ちでいっぱいです。その分一生懸命働きたい！この会社に恩返しをしたい！という気持ちが強くなりました。

Q 今のような働き方を実現出来ているのはなぜ？

A 「お互い様」の雰囲気はもちろんのこと、働き続けやすい制度があることもありがたかったです。例えばフルタイム正職員の人が時短勤務になっても、待遇は変わらず働く時間数分だけ減る制度は社内でも好評でした。この場合、仕事の内容も簡単な内容になるのではなく、経験に応じて割り振りをしてくれるので、やりがいをもって働き続けられます。



情報技術で時間を生み出す！ ～働き方改革で働きやすい職場づくり～

川上塗装工業株式会社
の場合…

取締役専務 川上 冴華 さんに聞きました //

Q クラウド*の導入など、色々な事にチャレンジされてますね！働き方を見直すきっかけは？

A 社内の営業・大工部門の残業が多く、何とかしなければと思ってました。さらにここ数年で社員に8人も子どもが生まれました。みんな生活環境も変わり、時間にも制限が出来ます。でも、何のために生きているのかといえば、「仕事するために生きている」のではなくその逆。社員には家族を一番に考え、プライベートを充実させてほしい！と思って取り組んだのがきっかけです。

Q 専務自身は普段マネジメントで何か心がけていることはありますか？

A 私の仕事は社内環境を整えるための情報収集や仕組みづくりと実践です。効率的な働き方や情報がなければ、ビジネスで負けてしまう時代です。そこで得たものを実践することが大切だと思います。クラウドで仕事の進捗に時間や場所的な制限はなくなりました。実際に導入しないとうこうした体験は出来ませんよね。同じことは制度にも言えます。例えば有給があるのに申請しにくい…という話も聞きますが、それだと意味がないですね。環境整備の一環として、気軽に休暇を申請できる雰囲気づくりも心がけています。

営業部 柳館 正志 さんに聞きました //

Q 働き方が徐々にならってきて実際にどんな印象ですか？

A クラウドが導入されて、データ管理等は格段に楽です。以前社内でも漏水が起きた時の復旧が速かったり、リスク対策にもなったと実感しています。一方で自身の裁量も増えたので、自分が仕事や私生活をどうしていきたいかをしっかりと見つめることが大切だなと感じています。

Q これからの御社の働き方改革はどう進んでいくのでしょうか

A 「働き方改革＝残業削減・効率よく仕事する」の先にある「何のために自分の会社で働き方改革をやるのか」を全員で共有することが大事だと思っています。うちでは社長と専務からも「みんなが働きやすい環境を作ろう!」という想いが伝わってきますし、そのゴールに向けて、私達社員一人一人も主役として、沢山の意見を取り入れつつ、より良い方法を探っていきたいです！



※インターネットを介しファイル共有やリアルタイムでの編集作業を行う事が出来るシステム

男性育休でチームが成長！ ～男性が育児参画できる職場づくり～

盛岡セイコー工業株式会社
の場合…

型技術部型技術課 Oさんの 上司 さんに聞きました //

Q Oさんの育休、直属の上司としてどうでしたか？

A Oさんはチームの中心メンバーでしたので、不在への不安はありましたが、必要な情報はメール等で共有したり、今いる人でなんとかやろう、という覚悟で臨みました。その結果、実際にサポートした他のメンバーに目に見える成長が感じられました。彼の育休がチーム力アップのきっかけになったと感じています。

Q 男性育休が組織にもたらす効果とは？

A 男性も子育ての貴重な期間に立ち会うことのできる働き方の実現は、これから益々重要となることを、新聞や研修会などで感じていました。弊社ではこれまでも属人化回避のための情報や課題の共有、日常コミュニケーションの活性化等を進めてきましたが、今回の男性育休は、部署間異動が少なく働く環境に変化があまりなかったこれまでと比較して、「働き方を変えざるを得ない」という変化をもたらしてくれました。チームの成長にとって、大変貴重な体験を積めたと思います。

型技術部型技術課 Oさんに聞きました //

Q 会社の男性育休第1号！取得してみてもいかがでしたか？

A 妻の仕事復帰とバトンタッチする形で3か月間取得しました。睡眠不足等、仕事より大変でしたが、「育児をする女性がこんなに大変だったんだ」…という気付きにもなりました。そのような体験が出来たのも、会社が「働きやすい職場づくり」を実践してくれているおかげですし、本当に感謝しています。

Q 育休前後で職場の様子に変化はありましたか？

A 育休に入る前に、残ったメンバーが困らないように、事前引継ぎ等を行いました。「育休中に会社から連絡がくるかな?」と思っていたのですがほぼゼロでしたので、「みんなで回してくれたのだな」とありがたく感じました。復帰後、任せていた仕事が以前よりも進めやすくなっていました。先輩も成長しており、チームとしてのレベルアップを実感できました。



インタビューの視点より

3社に共通した「ある秘密」とは

3社いずれも、ツールや制度だけでなく、社員それぞれのライフイベントまで考えが及んでいる点が素晴らしいです。男女問わず、育児や介護など様々な制約との両立が出来ると、社員の心理的安全性が向上し、より良いパフォーマンスが期待できるだけでなく、定着や採用にもプラスに作用します。これは人手不足と言われがちな現状では大きなメリットです。それを経営者や上司がしっかりと理解し、日々の社員との関係、社員それぞれのライフも大事にされているんだな…という事が伝わってきました。

誰もが活躍できる職場を目指すための一歩として

まずは社員が悩みを素直に吐露できる空気を作る事を心がけてみませんか？自身にそのつもりはなくても、例えば「子供の熱で…」と言い出しにくい雰囲気では、部下は不安を抱えたまま仕事に臨みます。まずは目の前の部下が抱えている働くことへの悩みや願いを傾聴すること、チャレンジを認めて応援することからスタートしてみてもどうでしょうか。ニーズ把握のための匿名アンケート、管理職の意識を変えるためのイクボス研修も有効です。特別な制度や予算をかけたツールにこだわらずとも、出来ることは沢山あります。「うちにはそんな余裕も時間もない!」ということをおっしゃる方も時々ありますが、ないからこそ、余裕を生むために社員の持てる力を発揮できる環境を作る事を心がけてみてはいかがでしょうか。



いわてライフキャリアラボ 代表
後藤 大平 氏

略 歴

「人生100年時代の多様な働き方とライフデザインをクリエイトする」事を目的に、県内外多数の組織において働き方改革やハラスメント防止、男性育休取得推進のコンサルやセミナー講師として登壇する他、県内の大学等でのキャリアデザイン授業等を実施している。

いわてライフキャリアラボHP <https://iwate-life-career-labo.jimdofree.com/>

