

平成27年度

優良事業所表彰式・事例発表・講演会レポート



平成28年2月8日、平成27年度から新たにスタートした「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」の優良事業所表彰式が開催され、知事賞と奨励賞がそれぞれ2事業所に授与されました。また事業所からの事例発表や県立女子大学からの発表が行われました。

続く「ぐんまのイクボス養成塾講座」では、多くのワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ先進企業を訪問ヒアリングした経験を持つ、(株)東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス主任研究員の渥美由喜氏による講演が行われました。

知事賞

01 株式会社 鐵建

製造業

主な取組内容

創業60年を超える鉄骨構造物の加工専門メーカー。モダンなデザインで清潔な工場や、先進設備の導入、ワーク・ライフ・バランスを考慮した制度の充実で、社員が会社に誇りと愛着を持てる環境づくりに成功。同時に性別にとらわれない人事制度の確立で女性の活躍を推進。業績にも好影響を与えている。



奨励賞

03 株式会社 ジュンコーポレイション

製造業

主な取組内容

社員とその家族の幸せを考え、年間85日だった休日を120日に増やすなど、ワーク・ライフ・バランスを考慮した意欲的な取組を実践する射出成形品メーカー。女性の活躍が会社にとって大きな力になることに着目し、管理職などへの登用を推進。男女を問わず社員のキャリアアップにも取組んでいる。



02 社会福祉法人 桔梗会

医療・福祉

主な取組内容

利用者の幸せという理念実現のために笑顔あふれる職場づくりを目指し、男性職員の育児休業取得や有給休暇取得を推進。使いやすい制度を充実させ、同時に制度を利用しやすい環境づくりを推し進めた結果、「イクメン企業アワード2015」(厚生労働省「イクメンプロジェクト」主催)でグランプリを受賞。



04 NPO法人 ハートフル

医療・福祉

主な取組内容

福祉事業を展開する特定非営利活動法人は、人を支える仕事だからこそ働く人間が健康でハッピーであるべきと考え、3日間連続の休暇を年3回取得できる「わたすげ休暇」など多彩な休暇制度を準備。業務の標準化や効率化を推進して、時間外労働の削減にも注力。職員満足度の向上に努めている。



事例発表会レポート



社会福祉法人桔梗会
施設長
堤 佳史氏

第二部の事例発表では社会福祉法人桔梗会の施設長であり、制度の取組推進員を務める堤 佳史さんが取組事例を紹介。妻の出産に伴って自ら率先して育児を取得することで制度の周知と浸透を図ったり、イクボス養成塾に管理職全員を参加させたことで、職員に対して適切に育児休業の説明ができるようにな

ったことなどを紹介。結果として、男性の育児休業取得率が100%を実現している状況を解説した。また、業務改善によって所定外労働時間や離職率が改善したことも発表。これによって時間外労働手当が具体的にいくら減少したか、数字で開示。集まった聴衆から驚きの声が上がった。

「ぐんまのイクボス養成塾」講演会レポート



(株)東レ経営研究所
ダイバーシティ&
ワークライフバランス
主任研究員
渥美由喜氏

第三部では「経営基盤強化のためのワーク・ライフ・バランス戦略」と題して、株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス主任研究員を務める渥美由喜氏が講演。労働力人口が減少し、団塊の世代が後期高齢者となるこれからの日本において、従業員の仕事と生活の両立や女性活用が、会

社の発展には必要不可欠であることを説明。介護や育児といった制約を持つ従業員をマネジメントする力が管理職や経営者に求められることを、多角的なデータや自身の体験談を交えて紹介した。認知症の父親、難病を抱える子どもと暮らしつつ仕事に打ち込む同氏の話に、聴衆からは共感の拍手が沸き起こった。

特定非営利活動法人 ハートフル

医療・福祉

多彩な福祉事業を展開して創立16周年を迎えたハートフル。「住み慣れた地域で最後まで暮らしたい」という利用者の思いを受け止めながら、高崎地区で明るく楽しく働ける職場づくりに取り組む。

【代表者】櫻井宏子 【住所】高崎市石原町3236 【TEL】027-325-5085 【FAX】027-325-5058
【URL】<http://www.npo-hatofuru.or.jp/> 【従業員数】男性22人、女性66人

独自の
制度

●学校行事への積極的な参加を奨励する特別有給休暇制度、チャイルド休暇制度を小学校卒業までの子と孫を持つ職員に拡充 ●3日間連続の休暇を年3回取得できる、「わたすげ休暇」を整備

主な
取組内容

●時間外労働の減少を推進 ●年次有給休暇取得率上昇を推進

社員満足度を向上することで サービスの質の向上を実現！

「私たちの仕事は人を支える仕事。だからこそ、働く人が健康でハッピーでないと務まらない」という信念のもと、「在籍する職員がどうしたら明るく楽しく働けるか」を常に考え、ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度や職場環境を整えているハートフル。職員から定期的にアンケートを取ることで、出産休暇などの通常休暇に加えて、「わたすげ休暇」、誕生日休暇、チャイルド休暇等、現場が必要とする様々な休暇制度を整備。事業運営部で働く高橋さんも「休暇が多く子どもと過ごす時間が増えました」とご満悦だ。

職員の休みを増やすには経費がかかるが、小さな組織には資金的な体力がない。そこで、業務の標準化・効率化を進めて生産性を上げ、勤務時間の短縮を図りつつ、国の補助金や助成金も積極的に活用。

取組を担当する事業運営部の桑嶋さんは「無理だと諦めずに思い切ってやれば何とかなる。すると、職員の間にも余裕が生まれ、笑顔が増え、サービスの質が向上します」と話す。

職員満足度の向上が、事業の質の向上につながる。ハートフルはそんな好循環を実現している。

制度を活用して働く人の声



「現在、小学校3年生と保育園の子ども2人の育児と家事を妻と分担しています。勤務時間短縮制度を使って子どもの送り迎えを担当していました。育児休暇は下の子どもの出産のときに取りました。3連休を年3回取得できる「わたすげ休暇」などを入れると、年間で多くの時間を子どもと一緒に過ごせます。家族揃って過ごす充実感は何にも代えがたい貴重な時間です。将来は親の介護も必要になってきますが、ハートフルの休暇制度があれば安心できます」

事業運営部 高橋大吾さん

勤務時間短縮制度やチャイルド休暇等を利用

従業員が
感じる
制度の効果

- 周囲の理解と協力があるので休暇の取得がスムーズになった
- 残業が少なく、妻や子どもと一緒に過ごす時間が多く取れるのでストレスが減った

取組推進員の思い



「私たちの仕事は人を支える仕事です。自分たちがまず健康でハッピーでないと、相手をハッピーにできません。そのためにも、今いる職員がどうしたら明るく楽しく仕事に取り組めるのかを考え、制度や環境を整備しています。制度も一度決めてしまえばそれで終わりというわけではありません。活用していくなかで仕事の標準化や効率化を進め、誰でも使いやすいものにしていくことが重要です。最初は難しいと思うことでも、思い切ってやってみると、案外うまくいくものです」

事業運営部 桑嶋幸敬さん

事業主が
感じる
取組の効果

- 職場のコミュニケーションが活発になり笑顔が増えた
- 職員に心の余裕ができたことで、利用者への対応もきめ細かくなった