

◎ 沖縄県商工労働部 労働政策課委託業務
働く女性応援事業

女性が働き続けられる
職場づくり支援プログラム

企業の取り組み

事例集

働きやすい職場づくりのために

目次

はじめに	1
総 評	2
これまでの取り組み(平成29年度～令和5年度)	3
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	4
概況 事例集取材企業取り組み一覧	6
◆株式会社 プロトソリューション(平成30年度)	8
◆株式会社 ふれあい介護センター(平成31年度)	10
◆社会医療法人 敬愛会 ちばなクリニック(令和4年度)	12
◆合同会社 宮平農園(令和4年度)	14
◆富士フイルムBI沖縄 株式会社(令和5年度)	16
◆沖縄NXエアカーゴサービス 株式会社(令和5年度)	18
◆株式会社 オキジム(令和5年度)	20
◆有限会社 パラダイスアメニティ 宮古営業所(令和5年度)	22
報道資料	24
沖縄県女性就業・労働相談センター紹介	28

はじめに

平成27年の「女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)」の成立を受けて、政府の最重要政策の一つとして「女性活躍の推進」が進められています。

沖縄においては、低い平均所得と共働き世帯の多さ、高い離転職率と短い就業継続年数、全国一高い非正規雇用率などさまざまな厳しい状況と課題が指摘されるなか、県女性就業・労働相談センターでは、平成27年度に『女性が働き続けられる環境整備に向けた調査』を行いました。

そこでは、女性の就業の継続を困難にしている次のような阻害要因も明確にされました。

- 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 妊娠期や育休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。

こうした阻害要因を改善・解消しながら、誰もが安心して働き続けられる環境づくりを促進するため、当センターでは「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、県内の企業・事業所の皆さんとともに、その実践にあたっています。

この事例集は、4つのステップを進めていく「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の流れと実施方法を把握し、具体的な内容を理解していただくため、自社でプログラムを実践した企業・事業所の取り組みをわかりやすく紹介しています。

結婚、出産、育児、介護などライフステージに伴うさまざまな状況や課題への対応、心と身体の健康管理、豊かな人生を拓く各々のキャリア形成など、すべての女性がやりがいを持ち、安心して働き続けられる職場づくり・環境づくりは、今後、より一層重要なテーマです。

みんなで力を合わせて、誰もがいきいきと働き続けられる沖縄を創っていくために、本事例集がその一助となれば大変幸いです。

アドバイザー 上妻 毅

総 評

「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の取り組み

女性が働くための環境整備は、「女性活躍推進法」や「育児・介護休業法」などの法改正により、年々整備されてきました。沖縄県では共働き家庭が多く、働く女性に関して、能力についての評価は高い反面、高い非正規雇用率、短い就業年数、低賃金など、さまざまな課題も多くありました。

こうした状況や課題を受けて、平成28年度、県女性就業・労働相談センターは、県の委託事業として「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、独自の診断ツールを用いて職場の問題や改善点を洗い出し、女性の就業環境を自主的に改善し、働きやすい・働き続けられる職場づくりを推進するための取り組みをスタートさせました。

取り組みの当初は、女性職員の労働条件や職場環境の改善が課題となるが多かったのですが、最近は、働き続けるためのキャリア形成や能力開発、女性リーダーとしてのマネジメントスキルなどが重要な課題となっているように思えます。

特に「支援プログラム」推進の一環で実施したアンケートを整理するなかで見えてきたのは、「職場の問題は自主的な働きかけと取り組みによって改善・解決できる」ということを多くの女性職員が経験し、学んだことだと思います。

自分たちで「女性が働き続けられる職場づくり」を進めることには、当初、戸惑いも見られましたが、さまざまな講座や異業種他社との意見交換会などを通じて、相互啓発の機会も生まれました。各企業・事業所の皆さんが目標を設定し、活動スケジュールを立て、全員がアイデアを出し合い、実行する経験を得たことで、自分たちで職場づくりを推進する自信にもつながっていると思います。

「支援プログラム」の活用は、より良い未来に向けて前へ踏み出す第一歩です。これまでに取り組みを進めた企業・事業所の役員からは、「改善目標がわかった」「現場との距離感について再認識できた」等の意見がありました。また、職員からは、「偏りのない業務配分と仕事の効率化が実現できた」などの嬉しい声も寄せられています。

さらに、妊娠・出産を迎えた職員に温かいエールを送る「情報提供シート」の作成など、チームワークや仕事の生産性の向上につながる新しい成果も生み出すことができました。経営者、管理職、職員の連携と協力の積み重ねが企業・事業所の持続可能な発展にもつながっていきます。

「女性も男性も誰もが働き続けられる職場づくり」を目指し、さらなる努力が求められます。この「支援プログラム」を活用したより良い職場づくりの実践は、沖縄県の企業・事業所の現場力を高めていくものと思います。

アドバイザー 青山 喜佐子

これまでの取り組み(平成29年度～令和5年度)

「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」実施に至る経緯

平成27年度「女性が働き続けられる環境整備に向けた調査業務」を実施
 平成28年度「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
 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」モデル実施(県内企業・事業所9社)

「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」個別企業支援(専門家派遣)実施実績

平成29年度 県内企業・事業所9社(モデル実施)
 平成30年度 県内企業・事業所23社
 平成31年度 県内企業・事業所20社
 令和3年度 県内企業・事業所9社
 令和4年度 県内企業・事業所10社
 令和5年度 県内企業・事業所11社(離島3社)

全82社
 (平成29年度～令和5年度)

専門家派遣の一環として、自社の課題や取り組みに合わせたオーダーメイド型セミナーを実施しています。

- ・職場のコミュニケーションや相談しやすい環境づくりを推進したい
 →(例)コミュニケーションセミナー、アサーションセミナー、アンガーマネジメント等(管理職向け、職員向け)
- ・子育てや介護による離職や若い世代の定着に課題がある
 →(例)仕事と家庭の両立支援セミナー、育児・介護休業法について等(管理職向け、人事担当者向け、職員向け)
- ・女性の管理職を増やしたい、女性活躍を推進したい
 →(例)女性管理職のマネジメントセミナー、女性活躍推進セミナー等(管理職向け、女性職員向け)
- ・ハラスメントについての周知が不足している、ハラスメントについて知識を身につけたい
 →(例)組織で取り組むハラスメント防止研修、職場のハラスメントを考える等(管理職向け、職員向け)

企業の感想

- ・自社だけで進めるには大変なことが多いが、外部のコーディネートによりスムーズに進み、会社が職場環境改善に取り組んでくれて嬉しいという職員の声があり、取り組んで良かったです。
- ・アンケートの実施により、職員の具体的な考えの把握、改善や取り組みのポイントが明確になりました。
- ・職場環境改善に向けて、職員の本音や考えを具体的に把握することができ、何からアクションを起こすべきかが整理できました。
- ・女性のみならず、働き続けたいと思う職員を大事にする仕組みづくりのヒントを得られました。
- ・産休育休制度の整備をして職員へ周知し、安心して休めて復職でき、長く働き続けられる職場になり、人材確保につながりました。
- ・支援プログラムを全職員で取り組むことで、職場環境改善を自分事として捉えるきっかけになり、新たな取り組みにつながりました。
- ・目標に向かって何をすればいいのかを考えるようになり、日々のちょっとしたことも話し合える職場になりました。
- ・何から取り組めばいいのかわからなかったが、専門家から具体的なアドバイスや他の企業の事例を聞いて、これからの取り組みの参考になりました。
- ・セミナーに参加した職員のアンケート結果から、学びと効果があったと感じ、その周辺職員にも効果が及ぶことを期待しています。
- ・ハラスメント防止や対処方法など、職員全体で共通理解ができ、他人事でなく自分事へと意識が変化し、客観的に見直す機会になりました。

「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」とは？

出産・育児や介護などのライフイベントの変化に応じた雇用・労働環境、仕事と家庭の両立に向けて、就業継続の課題を解消し多様な働き方に対応できるよう、誰もが安心して働き続けられる職場環境づくりを促進するための取り組みです。

支援プログラムの流れ

※下記資料がダウンロードできます(Excel形式)。 <https://owlcc.okinawa> 「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」メニューバーをクリック



STEP 1 初期診断

支援プログラムのアンケート実施
※アンケート実施ができない場合や明確な課題があればステップ2へ進む

①初期診断
職場環境や働き方に関する50問のアンケートに管理職・従業員で回答。社内の現状と課題を把握する。



Googleフォームで簡単回答(15分程度)

※匿名式
雇用形態・職種・性別・年代などを
選択して回答

②集計・診断表の作成
結果をレーダーチャートに落とし込み、管理職と従業員の意識・認識の相違や改善すべき課題を明確にする。



STEP 2 改善策の検討

課題の明確化
アクションプランワークシート作成



③アクションプランワークシート作成
診断結果から見えた、管理職と従業員間のギャップを念頭に、課題やその要因、具体的な改善策を検討し、アクションプランワークシートに落とし込む。

④専門家の所見
作成したアクションプランワークシートとヒアリングした内容を基に、改善に向けた専門家の所見をフィードバック。

STEP 3 改善策の実施

改善策を計画・実践
実践プログラムシート作成

⑤実践プログラムシート作成
専門家の所見やアドバイスを参考に、課題や改善策の実施計画を作成。

すぐに実践できることから
長期的な計画まで、
担当者・実施期間・
何をどのように取り組むのか
などを明確にする。
※経営者・管理職と共有



専門家派遣 STEP2～STEP3の期間に専門家派遣を実施

訪問支援

アンケート結果から見えた課題の改善策や目標に向けての助言、アドバイスや資料提供等

オーダーメイド型セミナーの実施

自社の課題改善に向けオーダーメイド型セミナーの実施
管理職向け、従業員向けなど対象者別に開催可能

例：育児・介護休業法セミナー コミュニケーションセミナー
ハラスメントセミナー アサーションセミナー

STEP 4 改善策の継続・更新

社内での環境整備の推進
取り組みのフォローアップ

■改善策の継続的な実施
・取り組みについて社員への告知と共有
・業務の共有やローテーションによる相互フォロー体制の整備

■社内での取り組み体制の強化
・社内プロジェクトチーム設置
・社内ネットワーク強化
(イベント・情報交換など)

■取り組みの検証・評価・改善
・支援プログラム実施後の取り組みの整理
・各取り組みの状況・効果等の検証・評価
・さらなる改善に向けた課題の明確化

■プログラムのブラッシュアップ
・検討会議の開催・取り組みのフォローアップと今後の推進方策の検討(PDCAサイクル)
・女性が働き続けられる職場づくりに関する自社の取り組みについて、社内外に情報発信



女性も男性も、
誰もが
働き続けられる
職場へ

女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム 診断ツール アンケート(50問)

経営者・管理職・従業員で50問の設問に回答いただき、管理職と従業員の意識・認識の相違や改善すべき課題を明確にします。

A 両立支援と働き続けられる職場づくり	1	仕事と家庭・生活の両立を支援する制度について、その趣旨や内容、利用の仕方等が適切に周知されている。	そう思う、そう思わない どちらとも言えない の選択式で回答	
	2	仕事と家庭・生活を両立しやすい制度や勤務形態(フレックスタイム、短時間勤務等)が導入されている。		
	3	出産・育児期の就業の継続や仕事と家庭・生活の両立に必要な各種制度は、全従業員が利用しやすいものとなっている。		
	4	仕事と家庭・生活の両立を支援する社内の制度は、実際に従業員の就業継続や両立に役立っている。		
	5	上司(管理職等)は、従業員一人ひとりの仕事の内容や業務量を十分に把握している。		
	6	各々の従業員の業務量に偏りがないように、業務の配分、業務の見直し、適切な人員配置等が行われている。		
	7	従業員が家庭の事情等で休まなければならない場合も、職場には、お互いに協力し助け合う雰囲気がある。		
	8	誰かが休んでも円滑に業務を行うことができるように、職場のフォロー体制や仕組みが整っている。		
	9	女性従業員が子どもを出産した後も、職場に復帰しやすい雰囲気がある。		
	10	結婚や出産をした後も退職はせず、仕事を続けている女性従業員が多い。		
	11	育児休業や短時間勤務制度等を利用して、職場での評価や人事にマイナスになることはない。		
	12	育児休業や短時間勤務制度等を利用する従業員が出た際には、必要に対応(業務の引継ぎや見直し、代替要員の確保等)が行われている。		
	13	上司(管理職等)や経営者は、男性従業員が家事や育児を分担するため、早めに退社したり休暇を取ったりすることに理解がある。		
	14	長時間労働の削減や有給休暇の取得促進が職場全体で取り組まれている。		
	15	半日単位や時間単位で有給休暇を取得できる制度や仕組みがある。		
	16	上司(管理職等)や経営者も有給休暇を取得し、部下や従業員に有給休暇の取得を奨励している。		
	B 出産・育児期の適切な対応	17		職場環境の改善や有給休暇の取得等に関して、従業員が主体的に話し合いや創意工夫を行っている。
		18		「仕事」と「家庭・生活」を両立しやすい職場づくりについて、会社(事業所)は積極的に取り組んでいる。
19		女性従業員にとって、会社(事業所)は、結婚しても(結婚後も)働き続けやすい雰囲気である。		
20		出産・育児期の従業員の就業継続や子育てとの両立を支援する制度等について、対象となる従業員や所属する職場に、その趣旨や内容が十分に伝えられている。		
21		女性従業員の妊娠期には、産前の短時間勤務、妊婦検診等のための休暇、産前休暇の取得等、妊娠期の女性が安心して働ける環境や仕組みが整っている。		
22		育児休業の取得に関して、業務の引継ぎや見直し、代替要員の確保、復帰時や復帰後の配慮等、女性従業員が安心して職場に復帰できるための対応が図られている。		
23		職場復帰に関しては、休業前に、勤務地、勤務形態、勤務時間、業務内容等について本人の意向や希望を聞いたり、相談を行う面談の場が設けられている。		
24		職場復帰時には、本人の意向を尊重した職場配置、勤務形態、勤務時間等、安心して復帰できる環境が整えられている。		
25		女性従業員の育児や子の看護に関しては、本人の事情を十分配慮した勤務形態、半日単位や時間単位の有給休暇等、安心して働ける環境や仕組みが整っている。		
26		上司(管理職等)や経営者は、男性従業員が配偶者と育児や家事を積極的に分担することについて、十分な理解を持っている。		
27		男性従業員の育児に関して、会社は、その促進に向けた具体的な取り組み(産後パパ育休や育児休業の奨励、勤務状況の見直し等)を行っている。		
C 相談しやすい環境づくり		28	従業員が「仕事」と「出産・育児」を両立し、安心して働けるように、会社(事業所)は積極的に取り組んでいる。	
	29	上司や経営者は、部下・従業員からの相談や意見に耳を傾け、受け止める姿勢を持っている。		
	30	上司や経営者は、部下・従業員からの相談等に対して、適切な対応やアドバイスを行っている。		
	31	会社(事業所)には、女性従業員が抱える悩みや不安に対して、適切なアドバイスができる女性の上司や従業員がいる。		
	32	ハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラ等)が起きないように、全従業員に教育・指導が行われており、問題が生じた場合も相談しやすい窓口がある。		
	33	より良い職場づくりに向けて、上司と部下、経営者と従業員、従業員同士等による意見交換やミーティングが行われ、従業員が情報を共有できる仕組みがある。		
	34	職場の人員の配置は、男女で分け隔てされることなく、公平に行われている。		
	35	業務の内容は、個々の従業員の能力や適性、資質等を考慮して定められている。		
	36	経営者や管理職は、従業員とのコミュニケーションを通して意見や提案を採り入れる姿勢を持っている。		
	37	経営者や管理職は、家事や育児等、女性従業員の仕事と家庭・生活の両立に関わる苦労や問題について、十分な理解を持っている。		
	38	出産・育児、託児・保育、介護等、女性従業員が働き続けていくなかで直面する諸問題について、会社(事業所)は協力や支援を惜しまない姿勢を持っている。		
	39	従業員が相談しやすい、より良い職場環境づくりに、会社(事業所)は積極的に取り組んでいる。		
	D 働く女性の意欲向上とキャリア形成	40	従業員は、男女に関わりなく、仕事の成果を実感することができ、やりがいや充実感をもって仕事に取り組んでいる。	
41		会社(事業所)には、若手の女性従業員の目標になるような上司や先輩がいる。		
42		本人の能力や個性、持ち味を活かしながら、いきいきと働き、会社(事業所)に貢献している女性従業員がいる。		
43		管理職として働いている女性、専門性を活かした業務を担っている女性、それぞれの事情や条件に適った仕事をしている女性等、多様な働き方が可能である。		
44		経営者や管理職は、経営の理念、事業や仕事の目標等、業務に関する方針や情報を十分に伝えている。		
45		上司(管理職等)や経営者による従業員の評価や人事等は、男女に関わりなく、公平に行われている。		
46		従業員のやる気や仕事への意欲が尊重され、従業員自身が職業人として成長することが期待できる会社(事業所)である。		
47		会社(事業所)は、男女に関わりなく、人材を育成・活用する方針を持っている。		
48		従業員のスキルアップや能力開発を支援する研修や教育等が行われており、男女に関わりなく、その機会が提供されている。		
49		会社(事業所)は、特に女性従業員の育成やスキルアップに前向きであり、業務等に関する技術や知識を習得する機会・環境の充実に努めている。		
50		働く女性の意欲向上、人材としての女性従業員の育成や活用に、会社(事業所)は積極的に取り組んでいる。		

「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」事例集 取材企業取り組み一覧 (県内8企業・事業所)

実施年度	会社名・業種	取り組んだ項目 (★主要課題 ☆課題)				主な取り組み 課題・改善策	成果 (●大きな効果があった ○効果があった)									
		A 両立支援	B 対応	C 環境づくり	D 相談しやすい		社内制度の充実	業務効率向上	就業継続	出産・育児期の充実	情報共有の充実	職場全体の理解向上	意識・意欲の向上	人材育成環境の充実		
H30	株式会社 プロトソリューション 情報サービス業			☆	★	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分はこの上司にはなれない等自分を卑下してしまう職員の意識向上。 キャリアプラン・キャリアモデルが見えづらい。 部署によってキャリアモデルが異なる。 <p>【改善目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全職員がモチベーション高く、キャリアアップを目指したいと思える会社づくり。 <p>【取り組み内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報収集ができるイントラネットの構築。 モチベーション向上のためのキャリア面談(1on1面談)。 社内である程度のポジションにいる職員の「モチベーショングラフ年表」を作成⇒プロジェクトメンバーによる年表づくり、年表データの分析、社内向け発表会・勉強会の実施。 										
H31	株式会社 ふれあい介護センター 介護・福祉	★	★	☆		<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性の育児休業取得率100%の実績があるもののAの両立支援の項目に差が出ている。 育児休業等各種制度の周知不足や、ライフスタイルの変化に合わせた勤務体制の柔軟性が乏しい。 <p>【改善目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 出産・育児支援制度のマニュアル等を作成する(男性育業制度含む)。 ハラスメントについての知識を得る。 <p>【取り組み内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援プログラムアンケート実施。 社労士による勉強会の開催、育児休業を活用した人の声(男性含む)や制度の情報収集を踏まえ、厚労省作成のフロー図から自社に合ったフロー図の作成。 「あかるい職場応援団」HPのアンケート実施。 ハラスメントについて勉強会の実施。 	●		○							
R4	社会医療法人 敬愛会 ちばなクリニック 医療	☆	★	☆	☆	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> システムの安定稼働、しっかりとした応援体制の確立。 <p>【改善目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①病院内の応援体制充実と業務改善による残業を減らす。 ②全員へ制度の周知を行う。 ③何でも話せる職場環境づくり。 ④研修・勉強会・OJTを充実させスキル向上とモチベーション向上を図る。 <p>【取り組み内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 診療科ごとの業務多忙時間を分析し応援体制を整える。保険請求システムを導入し残業を減らす。 産後面談にて制度の周知を行う。制度以外の課内での支援体制を説明する。 ゆんたく会の開催。 新人へのプリセプター制の導入。勉強会スケジュールを策定し実施。 要望収集や、情報開示の実施(アンケート実施とフィードバック)。 		○	●	○	○	●			○	
R4	合同会社 宮平農園 農業	★	★	☆		<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就業規則を整えている段階で、制度についての周知がされていない。 産休育休等の制度について役員の理解不足。 相談窓口がない。 <p>【改善目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就業規則や制度を周知し、女性も安心して長く働き続けられる職場づくり。 女性の定着率向上。 相談しやすい環境づくり。 <p>【取り組み内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援プログラムアンケート実施。 オーダーメイド型セミナー実施。 「育児・介護休業法の制度や相談窓口の周知について」 相談窓口設置の周知(張り紙)。 	●		●		●					

実施年度	会社名・業種	取り組んだ項目 (★主要課題 ☆課題)				主な取り組み 課題・改善策	成果 (●大きな効果があった ○効果があった)									
		A 両立支援	B 対応	C 環境づくり	D 相談しやすい		社内制度の充実	業務効率向上	就業継続	出産・育児期の充実	情報共有の充実	職場全体の理解向上	意識・意欲の向上	人材育成環境の充実		
R5	富士フィルムBI沖縄 株式会社 卸・小売業	☆	★	★	☆	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務量が多いため、業務量に偏りがあると感じている職員が多い。 男性職員への育児休業に関する情報展開と意識が乏しい。 ハラスメントの相談窓口の周知が乏しい。 コミュニケーションを図る環境・時間がない。 <p>【改善目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務の見直しを行い、会社全体で協力し合える雰囲気づくり。 男性職員が周りの目を気にすることなく育児休業を取れる環境づくり。 相談しやすい環境づくりと情報提供や勉強会等の開催。 <p>【取り組み内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援プログラムアンケート実施。 オーダーメイド型セミナー実施。 「ハラスメントとは～ハラスメントのない会社にするのも働き方改革～」対象者:全職員 										
R5	沖縄NXエア カーゴサービス 株式会社 運送業	☆	☆	★	★	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職がない。 目的と目標の明確化、上層部のコミットメント。 メンタリング・スポンサーシップ、スキルアップ。 <p>【改善目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職候補4名を育成し、組織のリーダーシップ層を強化する(女性管理職・ロールモデルの育成)。 多様な背景や視点を持つ職員が集まることによって能力や発想を組織全体で活性化することにより、商品の提案力、企業の価値観を上げる。 <p>【取り組み内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> オーダーメイド型セミナー実施。 「多様性を理解し活かす職場づくり～はじめの一歩を考える～」 「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)とは」 「今、なぜキャリア自律が求められているのか?」 対象者:管理職・女性育成メンバー 										
R5	株式会社 オキジム 卸・小売業	☆	★	★		<p>【改善目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 出生時育児休業(産後パパ育休)について理解を深めたい。 育児休業について、男性も相談しやすい環境を整えたい。 休業や働き方について、管理職の理解を深め、ハラスメントの予防をしたい。 <p>【取り組み内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> オーダーメイド型セミナー実施。 「産休・育休・介護休業制度等の知識を高めるための講習会」 対象者:管理職・労務管理担当者 「育児・介護休業制度、パワハラについて」 対象者:全職員 										
R5	有限会社 パラダイスアムニティ 宮古営業所 サービス業			★		<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就業規則、休業規則にある制度について職員へ周知が図れていない。 現場や事務所内での情報共有不足、相談しやすい環境づくり。 <p>【改善目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 話しやすい環境。 職員間での情報共有がスムーズにできるようにする。 <p>【取り組み内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> オーダーメイド型セミナー実施。 「真・報連相で仕事の達人になろう」 対象者:全職員 これからの取り組みの計画作成。 	●									

※掲載情報は支援プログラム実施当時の内容です。

キャリアモデルとなる 女性管理職の牽引で、 モチベーションの高い組織づくり。

株式会社 プロトソリューション

事業内容: デジタルマーケティング事業、ITインテグレーション事業、
ユーザーメディア事業、コミュニケーションサポート事業、人材支援事業

設立: 2007年4月3日

代表者: 白木 享

従業員数: 465名(女性242名 男性223名)

所在地: 〒901-2223 宜野湾市大山7-10-25 プロト宜野湾ビル

https://www.protosolution.co.jp



企業概要

「データとテクノロジーで人々に感動を届け、地域・社会に貢献する」をビジョンに掲げる株式会社プロトソリューション。クルマ情報サイト「グー沖縄」や不動産情報サイト「グーホーム」などで、沖縄県民にとって欠かせない情報を提供する。BPO事業で培った知見から、Webシステム開発・運営、IT人材育成・人材派遣などの事業も展開している。

支援プログラム実施の背景と目的

女性管理職が少なく、女性のキャリアモデルが見えづらい。

仕事と家庭を両立するための制度は整っているが、職員への周知が行き届いておらず、家庭の事情で退職してしまったり、キャリアプランが見いだせず、自己評価を低く設定しチャンスを逃しているなど、女性のキャリアモデルが見えづらい状況になっていた。また、会議の場には男性職員が多く、女性がキャリアアップしたいと思える職場環境をつくり、女性管理職を増やしたいと日ごろから考えていた。

フラットでオープンな組織が活躍する新しい時代に、乗り遅れてはならない。

さまざまな背景を持つ職員一人ひとりが尊重され、能力を発揮し活躍できる、ダイバーシティ&インクルージョンが成長の鍵だと考えていた。子育て中の職員はもちろん、さまざまなライフスタイルにある誰もが働きやすい職場環境づくりは、どの企業でも課題であり達成しなければならない時代になっているなか、自社でどのように実現できるのかを模索していた。内側からの視点だけでなく外部からの視点が欲しいタイミングだった。

取り組み内容(目標・課題)

改善目標

全職員がモチベーション高く、
キャリアアップを目指したい!と
思える会社づくり。

目標を達成するための課題

- ・「自分はその上司みたいにはなれない」等、自分を卑下してしまう職員の意識向上。
- ・当社でのキャリアプラン・キャリアモデルが見えづらい。
- ・部署によって、キャリアモデルが異なる。
- ・家庭を理由に諦めている職員がいる。

取り組み項目	内容	アクション	実行者	実施時期・期間・マイルストーン								
				H30.9月	H30.10月	H30.11月	H30.12月	H31.1月	H31.2月	H31.3月	H31.4月	
C	情報収集ができる イントラネットの構築	・イントラネット構築 ・全社への啓蒙	メディア 事業部	実施	随時更新・修正対応							
D	モチベーション向上の ためのキャリア面談	・1on1面談	上間	実施								
D	現在、会社内である 程度のポジションに いるメンバーの 「モチベーション グラフ年表」を 作成する	・プロジェクトメンバー による年表づくり	上間・桃原 ・玉城	実施								
		・年表データの分析 (要因を普遍的な ものに変換)	プロジェクト メンバー	実施								
		・職員向け発表会 ・勉強会実施	プロジェクト メンバー	実施								

※実践プログラムシート ※実行者・部署名など記入は実施当時の内容です。

取り組みの成果



☑ えるぼし(最高ランクの3つ星)獲得。

女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業として、「えるぼし」に認定され、2018年最高ランクの3つ星を取得。ジェンダーギャップ解消と男女ともにエンパワメントに取り組んでいる企業と評価され、2019年には経済誌『Forbes JAPAN』が主催する日本最大規模の女性アワード「JAPAN WOMEN AWARD」で企業部門300名以上1000名未満の部9位を受賞。翌年には厚生労働省主催の「イクメン企業アワード」で特別賞(地方特別)を受賞。その反響は大きく、取引先の企業からの評価も高まり、結果、インナーブランディングにつながった。営業=男性という固定概念も変化し、女性の営業職が増加しているほか、新卒採用の応募者も増え、取り組みに対する社内の理解度が深まった。

☑ 企業内で情報共有しやすいイントラネット構築、1on1面談で相談しやすい環境をつくった。

支援プログラムで実施したアンケートの結果、管理職と役職のない職員とでは制度への理解に大きな乖離があったため、情報共有・連絡のためのイントラネットを構築し、全職員で情報共有できるようにした。また、役員やリーダーによる個人面談を行い、それぞれの価値観やライフスタイル、意欲や適正などを理解する機会を設け、多様な価値観への理解が深まった。

☑ 次世代女性リーダーの育成環境を整備。

支援プログラムを皮切りに、女性管理職を育成するため、社内で行ったダイバーシティ&インクルージョンプロジェクト=DIP(Diversity & Inclusion Project)のメンバーには、次世代のリーダーとなる女性を登用し、男女問わず誰もが働きやすい環境づくりの推進を継続中。



担当者へインタビュー



デジタルマーケティング部門・
コミュニケーションサポート部門
執行役員
上間 瑠美子さん



メディア事業推進室
広報責任者
女性活躍推進メディア「WJ」編集長
玉城 久子さん



管理部 人事 主任
内野 志奈子さん

当時の講座では他企業も多く参加しているなか、自社の課題や改善しなければならない点などを発表する場もあり、自社を俯瞰して見つめ直すことができ、また、業種や規模は違えど、同じ悩みを抱えているなど、他社の事例を聞くことができる貴重な機会になりました。支援プログラムのアンケートも、自社の現実を知り改善点を可視化することができ、とても役立ちました。取り組みの結果、賞をいただくなど、外部から高い評価を得ることができ、アウターブランディングはもちろんですがインナーブランディングにも効果を発揮し、社内に共感の輪が広がったことを実感でき、今では、男性上司の理解も深まりました。働く親の姿をお子さんが間近で見学できるファミリーデーの社内イベントも企画するなど、日常の会話で気軽に子育てについて話せるようになっています。

今後の展望

☐ AIの活用で採用に頼らない、人材不足を補う工夫。

データ入力や決められた作業のレポート作成など文書やアイデア出しにAIを活用し、もっとAIを推進することで、一人ひとりが余力を持って仕事に取り組めるようにしていきたい。一人ひとりが余力を持つことで、職場環境の改善に取り組むプロジェクトの参加や個々のスキルアップにつなげたり、家族との時間を大切にすることに使ったり、時間制限のある働き方のなかで効率良く働けるように、それぞれが目的を持って、業務の効率化に取り組んでいけるようにしたい。

☐ 次世代のリーダー育成継続と、職員の意見をくみ上げる仕組みの構築。

女性活躍を推進していくうえでは、性別に関係なく、ジェンダーバイアスを解いていくことが次世代の育成になると考えている。DIP(Diversity & Inclusion Project)メンバーのモチベーションを維持していくことと併せ、プロジェクトに参加できない職員の意見を、いかに拾い上げていくかが課題だと感じているため、より良い仕組みづくりを考えていきたい。

働きやすさを働きがいにつなげ、 利用者と職員の笑顔を実現していく。

株式会社 ふれあい介護センター

業務内容:介護サービス
設立:2000年12月15日
代表者:謝名堂 健
従業員数:162名(女性104名 男性58名)
所在地:〒901-2211 宜野湾市宜野湾1-1-2
https://fureai-kaigo.com



企業概要

「であい、ふれあい、かたりあい」をモットーに、長寿で豊かな地域社会の実現を目指し介護の総合事業を宜野湾と那覇の2拠点で展開。また、介護予防・日常生活支援総合事業の受託や認知症サポーター養成講座、認知症啓発劇などの活動を通して、より良い社会づくりに貢献している。

支援プログラム実施の背景と目的

職員のライフスタイルに応じた働き方ができる環境づくりが喫緊の課題だった。

子育てをしながら働く職員が多いため、女性の育児休業取得率は100%だったが、職場復帰後に、仕事と家庭を両立できる柔軟な勤務体系をつくっていなかった。また親の介護を担う年齢の職員も増えてきたため、職員一人ひとりのライフスタイルに合わせて柔軟に対応できる職場環境の構築が必要となってきた。

女性管理職を育成し、女性が働きやすい環境づくりを加速させたかった。

女性が多い職場だが、モデルケースが見えづらいこともあり、キャリアアップを目指す女性が少なかった。女性が安心して活躍できる働きやすい環境づくりを推進するためにも女性管理職を育成することも課題だった。

会社の既存制度を周知・活用してもらい、長く勤めてもらえる職場にしたい。

会社としては各種制度を整えているため、職員自身でそれぞれのライフスタイルに合わせて活用してほしいと考えていたが、制度が浸透しておらず、周知不足を感じていた。働くうえで困難なことやライフスタイルの変化などがあれば相談できる体制をつくり、長く勤めてもらえる職場にしたいという思いから、支援プログラムの講座に参加したことがきっかけで取り組みを実施した。

取り組み内容(目標・課題)

改善目標

- ①出産・育児支援制度のマニュアル等の作成(男性育児休業制度含む)。
- ②ハラスメントについての知識を得る。

目標を達成するための課題

- ①職員への周知。
- ②ハラスメントについての勉強会。

取り組み項目 内容	アクション	実行者	実施時期・期間・進捗							達成率	評価
			R2.1月	R2.2月	R2.3月	R2.4月	R2.5月	R2.6月	R2.7月		
A 出産・育児支援制度のマニュアル等の作成(男性育児休業制度含む)	社労士による勉強会の開催	定木		→						90%	法人社労士へ勉強会依頼。2月20日、3月19日開催予定。全職員へも周知済み。
B 出産・育児支援制度のマニュアル等の作成(男性育児休業制度含む)	育児休業を活用した人の声(男性含む)	定木		→						80%	委員会でどのように声を拾うか検討中
B 出産・育児支援制度のマニュアル等の作成(男性育児休業制度含む)	声や制度の情報収集を踏まえ、厚労省作成のフロー図から、自社に合ったフロー図の作成	定木				→				60%	厚労省のHP確認済み。準備中
C ハラスメントについての知識を得る	「あかるい職場応援団」HPのアンケートを基に、アンケート実施	城間				→				70%	「あかるい職場応援団」HPを管理者会議で周知済み。アンケート内容は委員会で今後検討予定。
C ハラスメントについての知識を得る	ハラスメントについて勉強会の開催	城間						→		20%	未実施

※実践プログラムシート ※実行者・部署名など記入は実施当時の内容です。

取り組みの成果



☑ 専門家のアドバイスにより、制度を利用しやすい雰囲気づくりができた。

支援プログラムのアンケートで、正職員でなければ育児休業制度を利用できないと思い込んでいた職員の実態がわかったことから、専門家よりアドバイスを受け、改善に向けた具体的な実践プログラムを作成。そのなかで、顧問社労士による育児休業などの制度についての勉強会を全職員を対象に実施。制度への理解が深まり、該当者であれば誰でも取って良いという意識改革につながった。

☑ 人事部を創設、相談しやすい環境づくりを推進。

専門家のアドバイスを受け、ハラスメントに関するアンケートを実施した結果、管理職と職員では制度に対する知識に差があることもわかり、ハラスメントについての取り組みや相談窓口について周知が正しく行きわたっていないことに改めて気づけた。

人事部を創設し、女性管理職の育成やハラスメントなどのさまざまな相談がしやすい環境づくりを行い、相談窓口の活用について全職員へ情報を共有。人事担当職員が全事業所に出向くなど、コミュニケーションを取りやすい、相談しやすい環境づくりを行った。また、煩雑な手続き等はアウトソーシングを行い、業務の効率化を図っている。

☑ 男性職員初の育児休業取得者が誕生!介護中の職員による時短勤務も実現し、退職者が減った。

支援プログラム実施後、初めて男性職員が育児休業を取得するという嬉しい成果があった。良い前例となり、利用しやすい雰囲気づくりにつながっている。また、以前であれば、相談せずに退職していたと思われる介護中の職員から、フルタイムではない時短勤務ができないかと相談があり、時短勤務が可能な職場で働き続けられる仕組みづくりを行ったことで、ライフスタイルに合わせた多様な働き方の好事例となった。

これらの事例が社内に良い雰囲気をもたらし、現在も10人が時短勤務で育児や介護など仕事と家庭を両立しながら働いている。また、介護を終えて時短勤務からフルタイムに復帰した職員が、「次は自分がみんなを支えたい」と積極的に働いてくれているなど、「みんなで働く」という、良い循環が生まれている。

VOICE

担当者へインタビュー



人事部 部長 松川 俊也さん



管理者 城間 千春さん

取り組むなかで制度の周知を行ってからは、個別の相談が上がってくるようになりました。育児や介護などで仕事と家庭の両立が難しいと感じている職員がいる場合は、上長と相談しながら、時短勤務で安心して働ける環境をつくり、「時間に制限があるから働けない」ではなく、すべての人がフルタイムで働けなくとも、会社として、さまざまな働き方があることを、管理職を含め全職員が理解し合っています。

また、夜勤ができない事情を抱えている職員がいた場合は、相談のうえ、日勤中心のシフト勤務への変更や、場合によっては通所施設や他入所施設への異動を提案し勤務してもらうなど、柔軟な人員配置で対応しています。私自身も子育て中のため、家庭と仕事の両立が大変なのはよくわかります。女性も男性も個々のライフスタイルの変化に合わせてながらキャリアアップし、収入を上げていけるように、これからも仲間を増やしながらより良い職場にしていきたいと思っています。

今後の展望

☐ 女性だけでなく男性の育児休業取得も積極的に後押しするため勉強会を開催する予定。

女性の育休取得率は100%になっているので、男性に対しても積極的に過去の事例を示しながら育児休業を取ってもらえるようにしたい。そのためにも職員の制度に対する認知度は上がったが、周知の継続はこれからも必要なので、コロナ禍ではできなかった全職員対象の集合型勉強会を開催する予定。

☐ 新たな仕組みづくりで課題解決を加速させたい。

那覇エリアの職員と密な関係をつくろうと、本社のある宜野湾からマネージャーが定期的に通っているが、現場を抱えている職員はなかなか会えなかったりするため、両事業所間のコミュニケーションが取りやすい仕組みづくりも積極的に行っていきたい。

地域医療を支える原動力は、働きやすい職場づくりから。

社会医療法人 敬愛会 ちばなクリニック

事業内容:医療業(診療所)
 設立:2002年11月1日
 代表者:大城 直人
 従業員数:380名(女性329名 男性51名)
 所在地:〒904-2143 沖縄市知花6-25-15
 https://chibana.nakagami.or.jp



企業概要

地域住民の健康増進と最適な医療を提供するちばなクリニック。国の医療政策のなかで病院ごとの役割分担をはっきりさせるため、中頭病院から分離し、外来機能を担うクリニックとして2002年に開設。外来機能のほかに、健康管理センター(人間ドック・健診)、血液浄化センター(透析)、PET・RIセンター(RI・PET-CT検査)、よつぱルーム(病児保育室)を併設している。そのなかでも、今回、患者やそのご家族と医療をつなぐ部署、医事業務課が取り組みを実施。

支援プログラム実施の背景と目的

社内の課題を把握するも対応策が見いだせないなか、セミナー参加が支援プログラム実施のきっかけに。

毎年、職員に対して満足度調査を行っていたため、課題は把握できていたが、対応策を模索しているなか、県女性就業・労働相談センターのセミナーに参加した際に「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」について案内を受けたことがきっかけとなった。

改めて女性の働きやすい環境づくりの重要性に気づいた。

セミナー参加時に、今後、女性の労働力人口は増え、男性は減るなどの説明を受けた。実際、当法人においても出産や育児、介護などの理由による離職・休職者も多くなっていることから、女性が働きやすい職場環境を構築するために支援プログラムに取り組んだ。

取り組み内容(目標・課題)

改善目標

情報共有を図りつつ、何でも話せる環境づくりを行う。
 また、勉強会などを充実させスキルアップ、モチベーションアップにつなげる。

目標を達成するための課題

システムの安定的稼働、
 しっかりとした応援体制の確立。

取り組み項目	アクション	実行者	実施時期・期間・進捗							達成率	評価
			R5.2月	R5.3月	R5.4月	R5.5月	R5.6月	R5.7月			
A	業務の偏り、残業の偏りをなくす	医事業務課 役職者	計画作成	計画作成	実施					20%	実施後、年度末に評価。
B	育児支援制度について復帰者全員へ制度の周知を行う	医事業務課 役職者	計画作成	計画作成	実施					20%	実施後、年度末に評価。
C	スタッフとの情報共有の場と意見交換ができる何でも話せる職場環境をつくる	医事業務課 役職者	計画作成	計画作成	実施					20%	実施後、年度末に評価。
C	デジタルツールを使った要望収集・情報開示の実施	管理課	アンケート準備・実施	回答取りまとめ・返答対応						100%	基本的な制度すら知らなかった職員もあり、また、参考になったという意見もあったので、実施して良かった。
D	研修・勉強会・OJTを充実させスキル向上とモチベーション向上を図る	医事業務課 役職者	計画作成	計画作成	実施					20%	実施後、年度末に評価。

※実践プログラムシート ※実行者・部署名など記入は実施当時の内容です。

取り組みの成果

A 業務効率の向上

B 出産・育児期の就業継続

C 相談環境の充実

C 情報共有の充実

C 職場全体の理解向上

D 人材育成環境の充実

- 支援プログラムを実施、専門家による分析と助言で課題と実施すべき内容が明確になった。**

これまで独自に作成し実施していたアンケートを、支援プログラムのアンケートに変更。専門家や県女性就業・労働相談センターの方からアドバイスを受けたことで、職員の声をより吸い上げることができた。管理職と職員のアンケート結果に乖離があるところは、管理職から丁寧な説明が必要なことを、専門家の細やかな視点でアドバイスをいただいたことで具体的な実践プログラムを作成できた。また、育児休業や時短勤務など制度についての周知が足りていないことがわかったため、院内ホームページを活用し、就業継続や両立のための制度周知、育児休業明けの職員へ育児支援制度の説明を行ったところ、離職・休職者の減少につながった。
- 保険請求システム運用による残業減!**

レセプト請求期間(月初)に行っていたチェックを日々の業務内で行えるようになり、月初の残業が減少した。さらには、エラーの内容がすぐに確認できるため知識向上につながった。
- 育児時短勤務取得者が0名→6名へ。**

支援プログラムを実施した医事業務課では、取り組み実施前の2022年度では0名だった育児時短勤務取得者が2023年度には6名に増えた。当初は院全体での実施を考えていたが、女性が多く、出産・育児による離職が多い医事業務課のみのスタートに変更し実施したことで、より周知が行き届き、その結果、院全体の反応や成果が確認しやすくなった。
- 職員と管理職との風通しが良くなり職員の安心感が生まれた。**

目標とする“情報共有を図りつつ、何でも話せる”風通しの良い働きやすい職場環境を構築するため、支援プログラム実施後は、これまで、職員が直接、管理職へ声を届ける機会が少なかったため、リーダーが行っていた職員面談を管理職が行うことにし、職員が直接管理職へ声を届けられる環境をつくったことで、職員の安心度の向上につながった。

VOICE

担当者へインタビュー



健康管理センター 事務長
安里 洋美さん



管理課 課長
兼城 達也さん

取り組みを実施した医事業務課は、毎月、診療報酬の請求業務のため残業になることがある部署で、互いに忙しいのがわかっている分、出産や育児、介護などの事情があっても制度の活用を自粛する雰囲気がありました。時短取得者が出たことで今後も制度の活用が続く良い雰囲気づくりができています。今回、医事業務課での取り組みでしたが、院内ホームページは全職員が見られるので、院全体で推進していることを理解してもらえ、他の部署まで波及し、時短勤務取得者が増えたのは想定外の嬉しい成果でした。また院内ホームページでの制度周知後に、職員からは「大変参考になりました」「わかりやすい内容で利用することができました」という声や、制度を説明する職員からも「情報共有に役立ちました」との嬉しい声が上がっています。制度利用について気にかけている職員も多く、必要性を感じているため、担当者が変わっても制度の周知、情報の提供を継続できています。

今後の展望

- プリセプター制の導入を模索。全社ミーティングが持てない部署でも「話しやすい」、「相談しやすい」風通しの良い職場環境づくりを拡大。**

制度の周知は、引き続き院内ホームページや育児休業明けの職員に対して説明するほか、話しやすい、相談しやすい環境づくりをさらに向上させていくことが必要だと考えている。医事業務課は病院が開いている時間は業務を止めることができないため、全職員ミーティングは持てないが、代わりにプリセプター制(1人の先輩が1人の後輩を指導するマンツーマンの臨床実践)の導入を検討している。
- 組織の大きさを活かし組織横断型の人事へ発展。**

職員の事情を把握しやすくなったことから、敬愛会のスケールの大きさを活かして、個別の事情に対応し、敬愛会内でも時短勤務できる部署へ配属されたりするケースも出てきた。働き手にとってもキャリアの継続、モチベーション維持ができ、配置される職場にとっても経験者のスキルを活かせるため、今後も組織を横断した人事を加速させていきたい。

個々のライフスタイルに合わせた働き方で、長く働きやすい農園へ。

合同会社 宮平農園

事業内容: 農業
 設立: 2017年9月1日
 代表者: 宮平 聡
 従業員数: 16名(女性10名 男性6名)
 所在地: 〒901-0605 南城市玉城字中山469
 https://www.miyahira-nouen.com



企業概要

法人化して7期目の宮平農園。南城市で菊やトルコキキョウなどの花卉や、オクラやゴーヤー、ナス、トウモロコシなどの野菜、マンゴーやドラゴンフルーツなどの果物、サトウキビなど、多品目を栽培。収穫体験会やフラワーアレンジメント体験なども開催し、さまざまな人が農業に触れる機会を提供。10年以上にわたり、就労支援事業所と連携した地域活動も行っている。

支援プログラム実施の背景と目的

就業規則をより活用できる方法を探りたい。

就業規則はあるものの、働くうえで、勤務時間の条件やさまざまな事情などを抱えた職員がいるため、それぞれのライフスタイルに合った働き方で長く勤めてほしいと考えていた。また、以前であれば求人を出したらたくさんの応募があったが、ある頃から求人を出しても人が集まらず困っていたところ、さまざまな事情や働くうえでの条件がある方々を受け入れることで、法人として、農園業務を維持できるのではないかと思い、「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の取り組みを活用した。

女性特有の体調の悩みや働き方の希望にもっと応えられる環境をつくりたい。

女性職員も多いことから働きやすい環境を整えるため、育児休業などを就業規則に盛り込んだが、アルバイトの面接時に生理休暇がほしいなどの相談を受けたことをきっかけに、男性では気づけない女性特有の悩みに、“安心して働き続けられる職場環境”にするには、どう対応したら良いのかわからない状況が続いていた。

取り組み内容(目標・課題)

改善目標

制度も取り入れながら、より働きやすい職場にしたい。

目標を達成するための課題

職員が何を求めているのかニーズがわからないため、支援プログラムのアンケートを実施しニーズを把握。専門家のアドバイスで、相談窓口を設置し、相談しやすい仕組みづくり。働きやすいように制度を整えたことを職員に周知。

取り組み項目	アクション	実行者	実施時期・期間・進捗							達成率	評価	
			R4.11月	R4.12月	R5.1月	R5.2月	R5.3月	R5.4月	R5.5月			
A	アンケート実施	宮平	→							100%	経営者・管理職は経営理念や業務の方針について伝えていたつもりだったが、十分ではないことがわかり、現状がわかった。	
B	育児・介護休業法などの制度の理解	宮平			アンケート結果から取り組み内容を検討	2/1(水)勉強会 2/9(木)セミナー実施					90%	専門家より丁寧に説明を受けたことで相談を受ける役員たちの理解が深まり、職員へ説明がしやすくなった。全職員へ周知することで活用が進んでほしいと思っている。
C	相談窓口の設置・周知	宮平					相談窓口の設置・案内掲示開始				100%	いつでも相談してほしいと思っていたが、誰に相談していいかわからない職員もいたと思うので、窓口案内を設置し周知できたのは良かった。

※実践プログラムシート ※実行者・部署名など記入は実施当時の内容です。

取り組みの成果



制度を取り入れたことで、求人の際にアピールできるようになった。

育児・介護休業法など、制度の名称は知っているが、農業分野として取得できるのかなど、適用される基準や制度を利用する方法を知らずいたため、専門家に直接聞くことで制度に対して理解が深まった。また、育児・介護休業法などの制度を取り入れることで、求人の際にアピールでき、他社と差別化できるようになった。



相談窓口の案内の掲示

相談窓口を設置し、相談できる安心感が生まれた。

コロナ禍もありコミュニケーションが取りにくいなか、専門家のアドバイスにより相談窓口を設置し周知した。相談窓口として男女1人ずつ設置したことを張り紙で周知したことで、誰でもいつでも気軽に相談できる雰囲気になった。また、相談内容によっては、専門家にも相談しやすい体制を整えることができ、職員に大きな安心感を生んだ。



それぞれのライフスタイルに合わせた勤務体制を整備。

出産・育児以外にも、扶養内での勤務を希望する職員や療養から復帰した職員がいて、フルタイム勤務が難しくなったりするが、それぞれのライフスタイルに合わせた勤務体系を組むことができ、フルタイムでなくても、長く働いてもらえることで、現場を任せられる人材が育っている。また、長く働く方が増えたことは、今後の事業展開を考えるうえでも大きなメリットとなっている。繁忙期には、休日や勤務時間を調整してもらったり、協力して働く環境ができています。

VOICE

担当者ヘインタビュー



総務・栽培管理長 宮平 翼さん

就業規則をつくる過程で、さまざまな制度について勉強できました。私たち役員には適用外の制度が多いのですが、職員にはぜひ制度を活用してもらいたいと思っています。自然に触れる仕事なので、精神的に落ち込んでいる方や生活基盤が不安定な方などが、働く場所として選んでくれることも多い職場です。さまざまな背景を持った方々と一緒に職場をつくり上げていくのは簡単ではありませんが、農家で生まれ育った三代目の私と同じように、農業が好きで未来の四代目となる子どもがいるので、その子たちのためにも、もっと働きやすい環境を整えたいと思っています。普段見ることのできない親の仕事場を見てほしいという思いもあり、職員の家族を含めてバーベキューをしたりバスツアーを開催したりして、話しやすい関係づくりをしています。また、支援プログラム内でとったアンケートからわかったことは、職員が就業規則という“在る形”に合わせるだけではないということ。働く職員の声も聞きながら、それぞれのライフスタイルに合わせた働き方をこれからも一緒に考えていきたいと思います。

今後の展望

時短勤務の職員が制度を活用できるようにしたい。

雇用保険に入っていない職員に対しては、時短勤務の正社員制度をつくって、育児休業などの制度が活用できるようにしたい。

多様な働き方にもっと配慮できるようにしたい。

今後、労働力人口が減少することもあり、性別や年齢、出身地や国籍を問わず、一人ひとりがもっと働きやすい方法を模索。産休・育休に限らず、年長的に、親の介護をする世代もいる。だからこそ、長く安心して、一緒に働いてくれる仲間を増やしたい、と考えている。

自社の課題にあわせたオーダーメイド型 セミナーの実施で、 より働きやすい職場環境をつくる。

富士フィルムBI沖縄 株式会社

事業内容: オフィス機器やソフトウェア・クラウドサービスの提案と販売
 設立: 1988年11月18日
 代表者: 國場 幸也
 従業員数: 134名(女性35名 男性99名)
 所在地: 〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-12
 https://fujifilm-fbokinawa.com



企業概要

1983年に國場組のOIS事業部として複写機ビジネスから事業をスタート。「お客さまのビジネスを加速させること」「業務を効率化し、より良い労働環境を提供すること」を使命として、沖縄県内の企業に対し業務に欠かせない複合機、ネットワーク機器、ソフトウェア、オフィス家具などを提供。業務環境の改善や業務効率向上のための提案とサポートを行っている。

支援プログラム実施の背景と目的

ハラスメントに対する、社内の意識を高めたい。

2020年に法改正され2022年4月1日から義務化となった「職場におけるハラスメント防止対策」について、相談窓口を設置はしたものの、ハラスメントに対する現場の意識を会社としても正しく把握する必要があるのではないかと考えていたところ、タイミング良く、「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の案内があり、取り組むことになった。

コミュニケーションを図る環境や時間、機会を創出できていない。

本社と3つの支店、サテライトオフィスがあり、各拠点の職員とコミュニケーションを図る機会があまりなく、特に拠点とは、顔を合わせる環境も時間も限られているため、コミュニケーション不足を感じており、社内環境改善のために何かできることはないかと考えていた。

取り組み内容(目標・課題)

改善目標
社内環境の見直し・改善。

目標を達成するための課題
セミナー等による、情報の展開。
コミュニケーションの場を設ける。

取り組み項目 内容	アクション	実行者	実施時期・期間・進捗						達成率	評価
			R5.7月	R5.8月		R5.12月	R6.1月	R6.2月		
A 社内環境の見直し 改善に向けて	アンケート実施	→				12/13 専門家派遣			70%	アンケートを実施し、職員の意見を聞くことができ、セミナーの開催につなげることができた。回収72名/130名
C 情報展開	ハラスメント セミナーの開催	→					2/13 セミナー 実施		61%	管理職を含め、半数以上の職員がセミナーに参加をして、ハラスメントに関する認識(再認識)をする機会を得ることができた。参加者約90名/130名
C ハラスメントセミナー 実施後 意識確認	アンケート実施						2/27 アンケート 結果確認		27%	あまり聞くことができない、職員の声を聞くことができ、改めて社内において環境を見直すきっかけを得ることができたと感じている。回収22名/90名

※実践プログラムシート ※実行者・部署名など記入は実施当時の内容です。

取り組みの成果

A 業務効率の向上 B 出産・育児期の就業継続 C 相談環境の充実 C 情報共有の充実 C 職場全体の理解向上 D 意識・意欲の向上

支援プログラムのアンケートを活用し職員の意見を把握し、対応策を検討できた。

それぞれが考えていることを知ることができ、個々の働き方や職場環境の改善について課題を把握できた。また、専門家よりアンケート結果について、フィードバックを行う必要性やその方法についてのアドバイスもあり、会社として改善策を具体的に考えることができたのは大きな収穫だった。

アンケートで上がった課題に応えることができ、安心感が広がった。

アンケートで、ハラスメントに対する取り組みの必要性と相談しやすい環境づくりの項目で、課題が見えたことから、ハラスメントをテーマにオーダーメイド型セミナーを実施。管理職向けのセミナーを管理職以外の職員も同時に受講したことで、ハラスメントについて共通の意識を持つことができた。また、社内に相談窓口があることを知らない職員が多いことも課題として認識したため、ハラスメントについても気軽に相談できる窓口があることを周知し、社内に対して安心感を持ってもらうことができた。

普段は聞く機会のないZ世代の意見が聞けた。

ハラスメントセミナー後のアンケートに、若い世代が本音で意見を書いていたため、管理職が熱心に読んでいた。普段聞くことのない意見を知ることができ、若手職員の意識や職場に対する思いなどを理解する良い機会となり、改めて社内において環境を見直すきっかけを得ることができた。



担当者へインタビュー



執行役員 管理本部
管理部 部長
神里 正寿さん



管理部 総務・経理課
売上管理係 係長
新城 加昌さん

オーダーメイド型セミナーで、ハラスメントが上司からだけではなく、対等または部下の立場であっても行われるものだと知りました。誰でもハラスメントをしてしまう危険性があることを周知され、セミナーを受講した職員の多くが驚いた点のようでした。ハラスメントは、受け止める側がどう感じるかが大切という説明もありましたので、コミュニケーションを取り、信頼関係を結ぶことが必要だという共通認識が持てたことも大きかったです。セミナー後は、会社が今後取り組むことについて知りたいという声もありました。

また、相談窓口は男女1名ずつで担っていますが、どちらでも相談しやすい方に相談可能だと周知できたことも良かったと思います。窓口担当としてもっと知識を得て、より働きやすい職場づくりに取り組んでいきたいと思っています。

セミナー後のアンケートでは、職員が本音で会社と向き合っている姿が見て取れ、今後も多くの声をすくい上げられるような環境づくりが必要だと感じています。

今後の展望

継続した情報提供とセミナーの開催。

育児・介護休業法などの制度は整っており、男性の育児休業取得についても進んでいると考えているが、より良い職場にするために、今後もハラスメントについてはミーティングなどを通して繰り返し情報発信し続け、互いに尊重する職場の雰囲気づくりを進めたい。また、現場に出ていてセミナーを受講できなかったエンジニア向けのセミナーや、今回時間がなく実施できなかったグループワーク、ディスカッションなどを含めた研修を開催したい。

アンケートに対するフィードバックを実施。

会社に対して質問しているアンケート回答もあり、フィードバックの方法を含め、社内環境のさらなる改善方法を模索・検討している。会社をもっと良くしていきたいという真摯な問いに応えられる体制をつくっていきたい。

取り組み項目

- A 両立支援
- B 子育て支援
- C 相談環境づくり
- D 女性のキャリア形成

「多様性・無意識の偏見」の理解を深め、女性管理職が誕生！誰もが働きやすい職場づくりへ。

沖縄NXエアカーゴサービス 株式会社

事業内容:輸出入航空貨物の取扱サービス、国内貨物の取扱サービス及び保管・流通加工サービス
設立:1974年2月1日
代表者:米内山 徹治
従業員数:142名(女性45名 男性97名)
所在地:〒901-0224 豊見城市字与根491-2
https://www.oas-air.co.jp



企業概要

沖縄の本土復帰とともに航空貨物取扱輸送事業者として創業し、「OAS航空」の愛称で県民に親しまれている。「この島に必要なすべてを届け変わらない暮らしを支える」をミッションとし、物流を通じて沖縄県の経済と県民生活の維持・発展に寄与。豊富な国際貨物取り扱いの経験を活かし、グローバル化する顧客のニーズに日々応えている。

支援プログラム実施の背景と目的

男性社会の気質を変え、多様性を生かした事業展開が必要。

元々男性が多い職場で、男性はドライバー、女性は事務職という、無意識のうちに男女で担う業務をわけて考える固定概念が根強くあった。2023年6月に新社長が就任したことで、自社にとって、今、必要なことは何か、職員のより良い働き方について見直すきっかけになった。また、女性の視点やさまざまな背景を持った職員が活躍できる職場環境をつくり、業務の効率化や商品の提案力を向上させ、グローバルに企業価値を高める必要があると考えていた。

女性がキャリアアップを見通せる、ロールモデルづくりが課題。

物流を担う事業のため力仕事も多く、男性の職場というイメージを払拭しづらく、創業50年の間、女性管理職がいなかったため、女性がキャリアアップを目指しにくい職場環境になっているのではないかと考え、女性が働きやすい職場づくりを目指していた。

取り組み内容(目標・課題)

改善目標

多様な背景や視点を持つ職員が集まることによって能力や発想、組織全体で活性化することにより、商品の提案力、企業の価値観を上げる。女性管理職候補4名を育成し、組織のリーダーシップ層を強化する(女性管理職 ロールモデルの育成)。

目標を達成するための課題

- 1.上層部のコミットメント(経営陣や上層部の強いサポートとコミットメントが不可欠となる)。
- 2.メンタリング・スポンサーシップ(経験豊富な管理職やリーダーをメンターやスポンサーとして配属、女性リーダーの育成やキャリアサポート)。
- 3.スキルアップ(リーダーシップ、交渉術、意思決定、戦略的思考などのスキル向上)。

取り組み項目	内容	アクション	実行者	実施時期・期間・進捗						達成率	評価
				R5.10月	R5.11月	R5.12月	R6.1月	R6.2月	R6.3月		
A	メンタリング・スポンサーシップ	社長、副社長との1on1で定期的なミーティングを設定。月1回の進捗確認・相談会開催。	社長 副社長	定期的 ミーティング 開催	定期的 ミーティング 開催	定期的 ミーティング 開催	定期的 ミーティング 開催	定期的 ミーティング 開催	定期的 ミーティング 開催	100%	女性管理職育成メンバーと毎月2回社長、副社長とのミーティングを開催し、女性管理職育成資料を基に課長の役割、経営、リーダーシップ、多様性、その他基本的知識を理解していくことで管理職への意識向上につながった。
C	フィードバック評価	3か月毎に360度評価を実施し、フィードバックを提供。終了時に総合的な評価を行う。	社長 副社長			評価 フィード バック			評価 フィード バック	50%	総合的な評価フィードバックを3/27に予定している。
D	研修育成	リーダーシップ、交渉術、戦略的指向をテーマとしたセミナーを3回開催。外部講師によるワークショップを2回実施。	社長 副社長 総務課 城間	セミナー 開催	専門家派遣 セミナー開催 11/9 多様性について	セミナー 開催	セミナー 開催	専門家派遣 セミナー開催 2/8 アンコンシャス バイアス 2/15 キャリアについて考える	セミナー 開催	100%	受講者は他者を理解する重要性やコミュニケーションの場としても有効な場となった。達成率が100%ではあるが女性管理職ができた時の育成が必要となる。またセミナー後のアンケートのなかで今後希望する研修において「ハラスメント」「コミュニケーション」「メンタルヘルス」「人事評価制度」を希望する回答が多かったことを踏まえて階層別や全職員に落とし込めるように引き続きプログラムに取り組んでいきたい。
D	ネットワーキング	業界団体や他企業との交流会を2回開催。国内外のセミナーやカンファレンスへの参加を推奨。	総務課 城間		交流会開催 ・沖縄県子ども生活福祉部 ・那覇商工会 ・女性交流会 ・女性交流会 ・男女共同参画センター ・事務発表会&交流会			交流会開催 ・那覇商工会 セミナー受講 「私が社長 アパホテル」		100%	管理職への意識や思い、キャリア成長を目指すうえで自身の目標などアドバイスをいただくことができ有効だった。達成率100%ではあるが今後も自身のキャリア成長や組織の文化並びに価値観をどのように支援していくかの情報を得ることが必要となる。

※実践プログラムシート ※実行者・部署名など記入は実施当時の内容です。

取り組みの成果

- B 出産・育児期の就業継続
- C 相談環境の充実
- C 情報共有の充実
- C 職場全体の理解向上
- D 意識・意欲の向上
- D 人材育成環境の充実

支援プログラムのアンケートで自社に必要な取り組みを把握。メンバーを選出し、専門家によるセミナー開催で意識改革ができた。

男性管理職20人と、女性管理職育成候補として選出した4人で、支援プログラムに取り組んだ。メンバーを対象に、自社に必要なオーダーメイド型のセミナー3つ(「多様性を理解し活かす職場づくり～はじめの一步を考える～」、「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)とは」、「今、なぜキャリア自律が求められているのか?」)を実施した結果、これまでの慣習で女性がお茶出しを行っていたことに気づき、無意識な思い込みや偏見を取り除くことができた。また、商品の提案力や企業の価値観を高めるためにも多様性を理解することが重要との観点から、女性活躍推進が急務という共通認識を管理職全員で持つことができた。

女性管理職が誕生！若手の女性職員が増えてきているなか、女性職員のキャリアアップ・モチベーションアップにつながった。

今回の支援プログラムに参加した女性管理職育成候補として選出した4人のメンバーのなかから女性管理職が誕生したことで、男性の職場と思われがちな業界で、女性職員のキャリアへの向上心を生み出し、また新卒採用で女性職員の応募者が増加するなか、女性職員のキャリアモデルとなって意識意欲のモチベーションアップにつながった。

県内の各拠点や部署の管理職としても、自律的キャリアを考えることができた。

離島を含めた県内各拠点や部署の管理職は、業務はもちろん世代もさまざま。今回の支援プログラムのオーダーメイド型セミナーでは、女性管理職育成候補者とともに管理職同士もワークやディスカッションを通して、自分のキャリア形成について考える機会になった。

VOICE

担当者へインタビュー



総務部 次長 総務課長(兼務)
城間 一輝さん



総務部 経理課 課長
新川 早苗さん

新社長が6月に就任し、総務部次長として担当者に任命されました。最初は責任の重大さに戸惑いが大きかったのですが、専門家によるセミナーに参加しているうちに社会情勢を知り、働くうえでのコミュニケーションの改善点なども学ぶことができ、自分自身の成長にもつながりました。4人の女性管理職候補育成メンバーからもさまざまな意見を聞くことができ、同僚や部下を理解することにつながっています。(城間)

女性の管理職候補育成メンバーに選ばれた時は、会社全体で女性のキャリアアップを考えてくれるようになったのだと感慨深かったです。女性のキャリアモデルとして責任は重大ですが、20代の後輩たちがいますので、さまざまな事にチャレンジできる環境づくりのために頑張りたいと思います。オーダーメイド型セミナーでは、ファシリテーターとして県女性就業・労働相談センターの支援員の方に入ってもらえたことで、男性管理職と忌憚のない意見交換ができました。また、セミナー時のワークで転職の話が出た際、転職を厭わない女性が多くいたこともあり、アンコンシャス・バイアスを解く一つとなりました。ジェンダーではなく個別のライフスタイルを知るためにも、職場のコミュニケーションの大切さを理解できました。現在は他企業のさまざまな立場の女性たちとの交流会に参加し、「女性の発言権の大切さ」などを学んでいます。(新川)

今後の展望

- **男性の育児休業取得を目指すため、制度の周知や理解の促進。**
女性の育児休業の取得については理解があるが、仕事を休むと迷惑をかけるという意識から男性の育児休業取得者がいない。育児休業を取りづらい空気を変え、働きやすい職場環境をつくりたい。そのためには管理職以外でも外部セミナーを開催し、互いの価値観を知る機会をつくっていききたい。
- **現場における女性管理職の育成。**
現在の女性管理職は事務職のため、荷物を管理する実際の現場で働く女性管理職を育成したいと考えている。ジェンダーに関係なく、どの職種であってもキャリアを築ける組織として風土づくりに努めていきたい。

出産時育児休業の理解・関心度を高め、 男性の育児休業取得につながった。

株式会社 オキジム

事業内容:卸売業
設立:1980年9月1日
代表者:代表取締役社長:橋本 翔太
従業員数:144名(女性47名 男性97名)
所在地:〒901-2134 浦添市字港川458
https://www.okijimu.co.jp



企業概要

デジタル複合機などのオフィス機器やオフィス家具、コンピューターソフトウェアなどを販売し、販売後のメンテナンスやサポートも提供。第2のインフラ事業者として、高品質の商品を供給して企業の発展に貢献し、最新情報とメンテナンスで企業のニーズに添えている。より豊かな人間のためのオフィス環境の創造に寄与することを経営理念に掲げる。

支援プログラム実施の背景と目的

産後パパ育休への理解を深め男性職員も相談しやすい環境を整えたい。

元々女性の働きやすい職場として各種制度について一定の理解対応はできているとの思いはあったが、度重なる法改正による制度に対し、日々業務に追われているなかでは熟知までには至っていないとの認識から、担当者として制度を理解する機会をつくれなかつたと考えていた。

ライフステージに合わせた働き方を支えるためにも、ハラスメントについて理解したい。

ライフステージに合わせた働き方を推進するためにも、誰もが相談しやすく働きやすい職場環境をつくりたいとの思いから、世代、性別、職位に関係なく全職員で正しくハラスメントを理解する研修を開きたいと考えるなか、「女性が働き続けられる職場づくりプログラム」の案内を受け、オーダーメイド型でセミナーを開けることがわかり取り組むことを決めた。

取り組み内容(目標・課題)

改善目標

男性の育児休業について理解を深め、男性も相談しやすい環境を整える。各種休業制度や多様な働き方について経営者、管理職、職員が共に理解を深め、ハラスメントを防止する。

目標を達成するための課題

- ① 労務管理担当者として産後パパ育休制度の理解。
- ② 育児・介護休業制度やハラスメントについて全職員で理解する。

取り組み項目	アクション	実行者	実施時期・期間・進捗				達成率	評価
			R5.8月	R5.9月	R5.10月	R5.11月		
A	労務担当と役員との知識を高めるための講習会開催。	取締役 新里 総務部 名嘉原 労務担当 名嘉、名嘉真	8/22実施 制度について 担当者の 勉強会実施。				100%	全職員向けの講習会を行う前に担当者の勉強会を行ったことで、事前に問題点や理解不足を確認できて大変良かった。
A	全職員への講習会開催。	総務部 名嘉原 労務担当 名嘉、名嘉真			準備 全職員向けの講習会について内容確認や段取りを決める。	11/1実施 全職員への講習会開催及び終了後の質疑応答で知識を高める。	90%	アンケートの結果を見て、職員が制度に関心を持ったことがわかった。その後、男性職員から「出生時育児休業」の申請や相談が増えて社内環境づくりもでき、大変良い結果となった。今後の課題として、短い休職の「出生時育児休業」を取得するために人材採用をかけるわけにもいかず、人材不足になる不安を管理者から相談された。

※実践プログラムシート ※実行者・部署名など記入は実施当時の内容です。

取り組みの成果

A 業務効率の向上 B 出産・育児期の就業継続 C 相談環境の充実 C 情報共有の充実 C 職場全体の理解向上 D 意識・意欲の向上

☑ **アットホームな社風だからこそ“皆の働きやすさを理解する”**

まず、担当者として役員での勉強会を実施し本社以外もオンラインでつなぎ、全職員が参加できる環境で、専門家を招いてセミナーを開催。質問をしながら学ぶことができ、2回に分割して取得できることや育休中の就業可能日数など、制度を利用するうえで必要な知識を細かく学ぶことができて良かった。セミナー実施後のアンケートからも職員が制度に関心を持ったことがうかがえた。

また、ハラスメントに関しては、時代とともに変化してきていることを再認識できた。元々、職員同士の仲が良くアットホームな社風だからこそ、受け取る側がどのように感じるかが重要で、言葉遣いなどにも気を付けなければいけないと、管理職をはじめ全職員が改めて確認でき、普段の会話の中でもハラスメントについて気軽に話題にできるようになった。

☑ **男性の育児休業(産後パパ育休含む)取得者0名→5名。**

講習会を実施したことで、産後パパ育休等男性の育児休業の制度が広く認知され、管理職をはじめ、男性が気軽に取得できる雰囲気づくりができた。セミナー後に男性職員から早速相談があり、5名が取得。「総務部から丁寧な説明があり、申請しやすかった」という声や、男性の多い部署の管理職からは「若い世代から制度について教えてもらったりして会話が広がっている」などの声もあり、女性の産休・育休だけでなく、男性が産後パパ育休を当たり前取得できることは、若い人材を確保する一つの強みになることが期待できると感じている。

☑ **多様な働き方に対する知識・関心度が高まったことで、新たな課題を見いだすことができた。**

ベテラン職員のなかには介護世代も増えてきているが、セミナーで介護休業についても説明を行ったことにより、認知度が高まった。これまで介護休業を利用した職員はおらず、介護に関しては、通院など月に数回の休みが必要な場合が多いため、有給休暇を増やす方法はないかという相談があった。長く働いている職員だからこそ静かに悩んでいる。解決策はまだ模索中だが、これまでは見えにくかつた職員が抱えている課題が浮き彫りになったことが良かった。

VOICE

担当者へインタビュー



総務部 労務担当 名嘉 昇子さん



総務部 労務担当 名嘉真 百合子さん

当社の女性職員の産休・育休の取得率は100%です。女性は身体の変化がありますが、男性の場合はいつ出産時育児休業取得の相談があるかわからない部分があります。だからこそ知識をしっかり持って、いつでも相談に応じることができる体制を整えておく必要があると思いました。全職員が参加しやすいように、全体朝礼からの流れでセミナーを開けたことも良かった。男性も当たり前産後パパ育休を取得できると認識され、相談しやすい雰囲気づくりができて良かったです。実際に取得した男性職員は、「育休中は、子育てのやり方を覚える良い訓練期間になった。仕事に復帰した後も、妻のサポートがしやすかった」との感想もあり、職員自身パパとしての成長を喜んでいました。男性が育児に関わる必要性は普段から感じていましたが、お母さんが肉体的にも精神的にも大変な時期にお父さんのサポートがあると、女性も助かりますし、夫婦円満につながると感じています。

今後の展望

☐ **制度を利用しやすくするためにも、公平な仕組みづくりを考えたい。**

女性の産休・育休は1~2年の長期にわたるため、人材を募集して補充することができるが、産後パパ育休は短い期間で取得する職員もいるため、短期間限定とした募集が難しく、人材確保が課題になるため、仕組みづくりを考えていきたい。

☐ **子育て世代だけでなく、介護世代の課題解決にも取り組む。**

現在当社の介護休業は無給のためこれまで利用者がおらず、有給休暇で対応しているため、今後、会社としてどのようなことができるのかが課題。子育てと介護は家族にとってどちらも大切なこと。会社として、それぞれの背景に合わせた制度を構築させていくことが重要で、現場から上がってくるさまざまな課題・相談に対して、即座に対応できる柔軟な体制づくりを目指していきたい。

コミュニケーションスキルの向上が、 お客さま満足度向上にもつながる。

有限会社 パラダイスアメニティ 宮古営業所

事業内容: 浄化槽の保守管理
設立: 2000年7月17日
代表者: 西里 泰徳
従業員数: 12名(女性4名 男性8名)
所在地: 〒906-0015 宮古島市平良字久貝867-1
https://110ban.co.jp



企業概要

「故郷・沖縄の素晴らしい海をいつまでも美しく」をモットーに、宮古島と石垣島で浄化槽分野の業務を行っている。浄化槽が正しく機能するように、日々の点検・清掃のほか、排水管の詰まりの修理などにも対応。沖縄のために必要とされる会社を目指し、生活のなかから、地球規模の環境問題にアプローチしている。

支援プログラム実施の背景と目的

職員が増え、現場と事務の連携が希薄になり、お客さま対応に困難が生じていた。

職員が増え各職員の報告、連絡、相談(報連相)の質やスキルの差から、現場と事務所の間でのコミュニケーション・連携がうまくできなくなってきた。現場で起こっていることを事務職員が把握できず顧客対応に不備が生じていたため、業務連絡をスムーズにし、より良い顧客対応を目指したい、と考えていた。

支援プログラム体験講座で学んだ内容を社内で共有し、職場環境を改善したい。

より良い職場づくりのために何かできないかと考え、宮古島で開催された県女性就業・労働相談センターのセミナー「真・報連相のスキルアップ講座」に参加。とてもわかりやすく、講座で学んだことを社内に取り入れてコミュニケーション改善につなげたいと考え、会社代表に申し出たところ理解を得られ、支援プログラムに取り組むことを決めた。

取り組み内容(目標・課題)

改善目標

話しやすい環境づくり。
職員間での情報共有がスムーズにできるようにする。

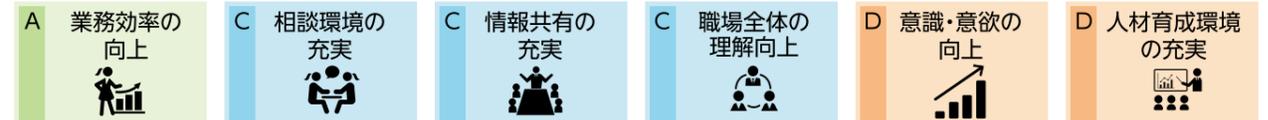
目標を達成するための課題

職員間のあいさつから見直す。
報告・連絡・相談がしやすい環境づくり。

取り組み項目 内容	アクション	実行者	実施時期・期間・進捗							達成率	評価
			R5.10月	R5.11月	R5.12月	R6.1月	R6.2月	R6.3月	R6.4月		
・課題解決に向けた情報収集として、社外講座(研修)等への参加 ・オーダーメイド型支援に申し込み、報連相セミナーを実施 ・研修	・「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」セミナー参加 ・オーダーメイド型支援に申し込み、報連相セミナーを実施	友利 奥平 宮古 全職員	真・報連相レベルアップ講座参加	研修内容、スケジュール等の企画	アクション	「真・報連相セミナー」の開催	セミナー受講後、全職員で実践。専門家からも再アドバイスを受ける。			100%	宮古営業所の全職員で同じセミナーを受講できたのはとても良かった。簡単なようではなかなかならぬこと。セミナーでいただいた資料を時々職員で振り返りをしていくなかでより良い報連相ができるようになっていきたい。

※実践プログラムシート ※実行者・部署名など記入は実施当時の内容です。

取り組みの成果



☑ 相手のことを考えた伝え方を意識し、コミュニケーション力をレベルアップ。

オーダーメイド型セミナーで専門家が強調していた「真の報連相とは、自分が伝えたつもりでも、相手に伝わってなければ意味がない」というコミュニケーションに対する認識を共有でき、質の高い仕事の進め方を学ぶことができた。進捗状況を全職員が確認できるツール「Trello(トレロ)」を活用しているが、ツールだけに頼るのではなく、急ぎであれば電話をして確認したり、きちんと相手に伝わっているかお互いに確認し合ったり、相手を思いやるコミュニケーションを意識するようになった。

☑ 基本的なあいさつを徹底し、コミュニケーションが取りやすい環境づくり。

職場全体で、コミュニケーションが取りやすい環境づくりが必要と専門家からアドバイスをもらい、「おはようございます」「行ってきます」「今戻りました」「おかえりなさい」など、基本的なあいさつを大切にするとという当たり前のことをきちんと実践することも改めて見直し取り組んだ。あいさつを交わすことで、その後に仕事のことを話したり、報告・確認するべきことを話す機会が自然に生まれたことで、営業所全体が以前よりもスムーズにコミュニケーションが取れるようになった。

☑ 情報共有の機会を充実させ、売上アップにつながった。

専門家からのアドバイスを踏まえ、コミュニケーションが取りやすい環境づくり、情報共有のためにこれまで営業所の全職員で行っていた朝1回のミーティングを、昼と終業時にも行うようにした。現場職員が報連相を行う機会が増え、口数の少なかった職員も発言しやすい雰囲気がつくられた。

また、現場でのお客さまの反応や営業状況などを全職員で把握できるようになり、それぞれの立場からアドバイスしたり、アプローチ方法を一緒に検討することで、売上アップにつながっている。



担当者へインタビュー



所長 友利 千秋さん

セミナーを受けて、真の報連相とは相手にきちんと伝えることが重要で、一方通行ではいけないという言葉を感じています。振り返ってみると、私自身、別にここまで言わなくていいかなと気おくれしてしまい、言葉足らずや確認不足になった場面があり、あのときに何か言っていればもっと変わったのかなとも思っていました。報連相のスキルにはそれぞれ差があるので、相手によって言葉遣いを変えたり、本音を引き出せるように工夫する必要があると感じています。そのためには話しやすい雰囲気づくりが重要で、第一歩として日頃のコミュニケーション、基本のあいさつが大切という専門家からのアドバイスには、驚きと同時に深く納得しました。あいさつに加え、報連相を意識したことで、お客さまへもサービス内容をより具体的に説明したり理解しているかお客さまの反応を見ながら話すようになったという現場職員からの声もあり、社内のコミュニケーション改善だけでなく、顧客満足度向上にもつながっています。

セミナーでは、世代や性別を問わず職員が積極的に発言していました。これまでは職員個人の意見を聞く機会があまりなかったので、発見がたくさんあり、職員のパーソナリティーを知る良い機会にもなりました。

今後の展望

☐ 報連相のスキルアップのためのチェック表の導入を検討。全職員で目標を共有していきたい。

支援プログラム実施直後は全職員の意識が高まり、相手にきちんと伝える報連相を実践できていた。しかし日々の業務に追われると徐々にあいさつや報連相がおざなりになる場面も見受けられるため、職員のスキルアップのために、セミナー資料を再度活用し、それぞれの達成度を確認できるチェック表の導入を検討中。また、現場の状況を全員が把握し、一丸となって売上アップの目標達成に向けてより一層、努力していきたいと考えている。

☐ 現場での女性活躍を推進するため、社内規則や制度の周知を図りたい。

今後は、さらに働きやすい職場づくりのために、活用できる社内規則や制度の周知を図りたい。支援プログラムの取り組み後は、職員が相談しやすい職場環境ができつつあるが、現場に出る女性職員を増やしたいという目標を実現するために、女性も男性も働きやすいよう、それぞれのライフステージ・ライフスタイルに合わせて活用できる社内規則を周知し、制度の利用を促していきたい。

女性の離職防げ 職場改善

9企業・事業所が取り組み

女性が働き続けられる職場へ

女性が働き続けられる職場づくりに取り組む企業・事業所が9社ある。職場環境の改善に取り組む企業・事業所の取り組みを紹介する。

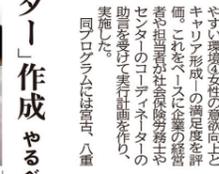
(左) 沖縄子育て良品 (右) 冒険王 (那覇市)



沖縄子育て良品は、子育て世代の女性を支援する取り組みとして、産後1年以内の女性社員を対象に、産後休業後の復帰支援や、育児と仕事の両立支援などの取り組みを実施している。

「育児カレンダー」作成 やるべきこと「見える化」

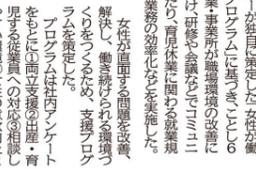
育児と仕事の両立支援として、「育児カレンダー」を作成し、やるべきことを「見える化」している。



冒険王(那覇市)は、社員が働き続けられる職場づくりを目指し、育児と仕事の両立支援として、「育児カレンダー」を作成し、やるべきことを「見える化」している。

相談や協力が成功の鍵

職場環境の改善には、相談や協力が成功の鍵となる。



職場環境の改善には、相談や協力が成功の鍵となる。企業・事業所は、女性社員の働き続けられる職場づくりを目指し、相談や協力を重視している。

生活月

環境改善、自らの手で

女性活躍推進法から3年

女性就業・労働相談センター「女性活躍推進法」が2016年に施行されてから4月で3年になる。女性の就業や労働環境、仕事と家庭の両立などの課題改善は進んでいるが、女性が安心して仕事を継続し、個々の能力を発揮できる環境整備の支援を目的に、昨年7月から12月にかけて計6回「女性が働き続けられる職場づくり実践講座」(県

女性も輝く職場へ

(上)



女性の就業・労働相談センター「女性活躍推進法」が2016年に施行されてから4月で3年になる。女性の就業や労働環境、仕事と家庭の両立などの課題改善は進んでいるが、女性が安心して仕事を継続し、個々の能力を発揮できる環境整備の支援を目的に、昨年7月から12月にかけて計6回「女性が働き続けられる職場づくり実践講座」(県

情報誌 プロト ソリユーション

宜野湾市 車や不動産の情報誌「プロト」(なご)を手掛けたプロトソリューション(本社が宜野湾市と仙石市、白木亭社長、従業員93人)は「全社員がモチベーション高く、キャリアアップを目指したい」と思い、会社社刊「プロト」を目標に設定した。同社も2018年9月に「ええほし」を取得した。社員が回答したアンケートからキャリア支援推進広報担当の玉城久子さんは結婚や妊娠に伴う社内制度を「わがごとく捉えていない社員を中心に制度の周知が進んでいないことが分かった」と話した。そこで同社が取り組んだのは情報収集ができる社内共有

希望社員にキャリア助言

また部署からの推薦者やキャリアアップを希望する女性社員を対象に「1対1」の面談を行い、Webソリューション部事業部長の上間理恵さんが目標に近づくとアドバイスをした。

上間さんは「活躍する女性が増えると会社の戦力となり男性社員も動きやすくなる。この会社で働いて良かったと言える環境作りを努めたい」と話した。

今後はロールモデルになるような社員を選び、これまで関わった仕事やモチベーションの変化、昇進のタイミングなどをまとめた年表の作成を進める。「キャリアアップの方法は一つじゃないことを知ってほしい」と上間さん。玉城さんは「社史と社員の働きをリンクさせると社員への愛着が湧き、人材の定着につながるのではないか」と話した。(次回は18日)

サイトの構築だ。結婚や出産などさまざまな状況に対応する社内制度の利用方法をサイトに集約した。社員からは情報を探しやすいようになった。などの評価があり、人事課への問い合わせも基本情報を踏まえた上での内容になったという。

設計・施工、不動産

スタプラランニング

那覇市

建物の設計と施工、不動産を行うスタプラランニング(那覇市、赤瀬副代表取締役、従業員17人)の目標は「全社員が楽しんで生き生きと働ける会社」。同社は2017年12月に女性活躍を推進する企業に贈られる「ええほし」認定を厚労

ウェブ活用、業務均質化

残業が多かったというが、同社は社員の体面などを考慮し5年ほど前から受注件数を半分に減らした。最初の小橋川真子さんは、同社で調整可能な大型物件をスケジューリング管理が重要だと話す。これまでは電話で予定の確認をしていたが、誰が何の仕事をするか

同社は、就業間には業務に集中するため、社員同士のコミュニケーションが希薄になっていたのも課題だ。今後は社員の希望を募り、ランチミーティングや店舗内装の勉強会を兼ねた飲み会、夜の市場調査などのレクを企画し、社員同士の交流を図る。

同社は、就業間には業務に集中するため、社員同士のコミュニケーションが希薄になっていたのも課題だ。今後は社員の希望を募り、ランチミーティングや店舗内装の勉強会を兼ねた飲み会、夜の市場調査などのレクを企画し、社員同士の交流を図る。

ええほし認定

女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業に与えられる認定制度。一定の基準を満たした事

業主は、都道府県労働局に申請すると厚労大臣の認定を受けられる。県内では五つの企業が認定を受けている。

「楽しんで働ける環境を作りたい」と話す玉城久子さん(左)と上間理恵子さん(右)が認定を受けた。富津市のプロトソリューション



富津市のプロトソリューション

富津市のプロトソリューション

富津市のプロトソリューション

富津市のプロトソリューション

富津市のプロトソリューション

富津市のプロトソリューション

顧客情報カルテを改善

女性が働き続けられる職場へ

女性が働き続けられる職場づくりに取り組む企業・事業所が9社ある。職場環境の改善に取り組む企業・事業所の取り組みを紹介する。

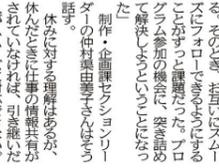
(左) 沖縄子育て良品 (右) 冒険王 (那覇市)



沖縄子育て良品は、子育て世代の女性を支援する取り組みとして、産後1年以内の女性社員を対象に、産後休業後の復帰支援や、育児と仕事の両立支援などの取り組みを実施している。

「育児カレンダー」作成 やるべきこと「見える化」

育児と仕事の両立支援として、「育児カレンダー」を作成し、やるべきことを「見える化」している。



冒険王(那覇市)は、社員が働き続けられる職場づくりを目指し、育児と仕事の両立支援として、「育児カレンダー」を作成し、やるべきことを「見える化」している。

相談や協力が成功の鍵

職場環境の改善には、相談や協力が成功の鍵となる。



職場環境の改善には、相談や協力が成功の鍵となる。企業・事業所は、女性社員の働き続けられる職場づくりを目指し、相談や協力を重視している。

(上段) 2017.12.11 (下段) 2017.12.13 提供 沖縄タイムス社

2019.2.11 提供 琉球新報社

生活月

098(865)5162 seikatu@ryukyushimpo.co.jp

中頭病院看護部長の仲宗根ゆかりさん(後列左)と人事課の坂名城仁課長(同右)=13日、沖縄市



社会医療法人 中頭病院

沖縄市

女性も輝く職場へ

実践講座受講企業より

沖縄富士通システムエンジニアリング総務部長の平林麻里子さん(左)とヘルスケアソリューション部の大城まどかさん=8日、那覇市



情報処理 沖縄富士通システム エンジニアリング

那覇市

中頭病院(沖縄市、下地)の7人の看護師が参加し、1も課題だ。 勉院長、男性386人、女... 産後、男性386人、女... 産後、男性386人、女... 産後、男性386人、女...

休み取得支援へ新制度 相談窓口が広がり風通しも良くなる。また、大城さんは「社員が自...

産前産後のケア、強化 看護部長の仲宗根ゆかりさんは「互いが協力し合い、成長できる職場にしたい...

産前産後のケア、強化 看護部長の仲宗根ゆかりさんは「互いが協力し合い、成長できる職場にしたい。また妊婦さん説明...

復帰者の声、メルマガに KPGホテル&リゾート(恩納村、田中正男社長兼COO)は女性262人、男性159人と、女性社員が約6割を占める。...

観光・ホテル KPGホテル&リゾート 恩納村 「さまざまな人を受け入れたい」と意気込むリム紗代さん(左)と比嘉里枝さん(右)は、恩納村のカフリゾート...

月・火・水・木曜日に掲載



公私両立へ課題ごとに対応

3月時点で社員8人のリウボウ旅行(本社・那覇市)は、昨年7月から今年3月にかけてプログラムを利用。自分の仕事ぶりやその評価を客観的に見て、...

県就業・労働相談センター(下地千秋センター)の「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」を受け、職場環境の改善に取り組みした県内企業・事業所が、2017年度からの年度までに70を超えた。...

職場改善 女性の声で着々

評価基準作り昇級に反映 プログラムは社内アンケートを実施し、仕事と育児や介護、病気の治療などの両立支援やハラスメント対策研修を実施...

旅行社や福祉施設 研修手応え

社内制度の周知やコミュニケーション研修に取り組んでいる。古里里枝さん(左)と田中正男社長兼COO(右)は、恩納村のカフリゾート...

旅行社や福祉施設 研修手応え 研修を受けた社員も、職場から300人規模まで幅広く改善計画の策定や実践に取り組む。...

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・仕事をしたい女性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(要予約)

女性の「どんな働き方が合うのかわからない」「今の仕事を続けていけるか自信がない」など、就職や転職、働くことに関するお悩みに、専門相談員がカードワークなどを用いてキャリアカウンセリングを行っています。

- ・対面相談では、託児サービスもご利用いただけます(未就学児・要予約)。
- ・遠方の方は相談専用フリーダイヤルで電話相談も可能です。

キャリアアップセミナー

仕事をしている女性・仕事をしたい女性を対象に、実践に役立つ知識やスキルの習得、働くうえで必要なコミュニケーションやストレスマネジメント、キャリアデザインなど、就職や転職、また、働き続けるためのスキルアップを目的としたセミナーを県内各地で開催しています(託児付きセミナーもあります)。

女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム

誰もが安心して働き続けられる職場づくりを促進するために作成された「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」(診断ツール)を活用し、企業が自主的・主体的に職場環境整備を行えるように個別の企業支援(専門家派遣)や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ための講座を開催しています。

労働相談事業

個別相談(電話または対面相談)

男女問わず、雇用主や労働者からの働くうえでの悩み、お困りごとについて、社会保険労務士が専門的な視点からアドバイスや情報提供を行っています。

- ・遠方の方は相談専用フリーダイヤルで電話相談も可能です。

労働関係法令セミナー

労働者・雇用主がともに安心して働くために、働く上で知っておくべき労働関係法令の基礎知識や男女ともに安心して働き続けるために必要な知識や情報を身につけるためのセミナーを県内各地で開催しています。

出張相談会

離島も含めた県内各地域にて社会保険労務士による労働相談会を開催しています。

沖縄県商工労働部 労働政策課委託業務 受託 (公財) 沖縄県労働者福祉基金協会

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・祝日は休み

●対面相談・セミナーのお申し込み
098-863-1788
月～金 9:00～17:00 土・日・祝日は休み
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・祝日は休み

●対面相談・セミナーのお申し込み
098-941-4750
月～金 9:00～17:00 土・日・祝日は休み
対面相談は9:00～16:00まで(要予約)



〒900-0021 那覇市泉崎1-20-1 カフーナ旭橋A街区6F グッジョブセンターおきなわ内
(アクセス方法) モノレール旭橋駅・那覇バスターミナルより直結 ※駐車料金は有料です。公共交通機関のご利用をおすすめします。

OWLCC 検索

「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」企業支援業務

企業の取り組み事例集 第4版

沖縄県女性就業・労働相談センター
(公財) 沖縄県労働者福祉基金協会

〒900-0021 沖縄県那覇市泉崎1-20-1 カフーナ旭橋A街区6F
TEL 098-863-1788 FAX 098-863-1787
<https://owlcc.okinawa>

● 沖縄県 商工労働部 労働政策課
〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2
TEL 098-866-2366

2024年8月制作

