



# チェンジ・デザイン・アワード2022

「仕組み」を変えれば、「行動」が変わる！

## 取組事例集

三重県では、「みえの輝く女子プロジェクト」と称して、県内の働く場において、女性が活躍できる職場環境づくりの支援を行っています。  
この度、社内の「仕組み」を変えることで女性の活躍につながった事例を公募・表彰する「チェンジ・デザイン・アワード2022」において、「女性のキャリアアップや働きがいに関すること」「職場環境や制度に関すること」をテーマに取組事例を募集し、グランプリ・準グランプリを授与させていただきました。  
この事例集では、受賞された取組をはじめ、応募いただいた取組事例をご紹介します。



チェンジ・デザイン・アワード2022  
グランプリ受賞

有限会社ウェルフェア三重

介護施設

住所：伊勢市黒瀬町865-1  
従業員数:116名  
(うち女性従業員数：72名)

## 健康経営で、どんなライフステージの私も輝ける!! 職場 幹部メンバーの75%が女性で活躍中！



(入居者とお話している様子)



(キャリアコンサルティングの様子)

職員の身体面のケアとメンタル面のケアの両面から「健康経営」に取り組み、女性職員など多様な人材の活躍に繋がっています。

メンタルヘルスのケアについては、「メンタルヘルス相談窓口」を設置し、職員が家庭や仕事の悩み等、いつでも気軽にキャリアコンサルタントに相談ができます。定期的に面談を行う「セルフキャリアドック制度」も導入しています。

また顧問弁護士に無料で相談が出来る法律相談窓口や社会保険労務士に相談できる体制も整えています。

そして新しい働き方として週休3日正社員や夜勤専従システムを導入しました。これまで介護職員は日勤と夜勤のシフト制であり、特に育児や介護を担う女性職員にとっては家庭との両立が難しく、離職も多かったのが週休3日正社員の働き方でワークライフバランスの実現が出来るようになりました。



(腰痛予防マッサージの様子)



(ボクササイズトレーニングの様子)

その他、

「子の看護休暇」を18歳の子まで延長、婦人科検診とがん検診の費用を会社が負担、無料で受けられるボクササイズのトレーニング・腰痛予防マッサージ、バースデー休暇など、職員が心身ともに健康で活躍できる環境づくりの為の取り組みを行っています。

## 10年先まで続く会社を目指して

1916年創業の弊社は100年以上、地元志摩市志摩町和具で商売をさせて頂いております。2004年に旧志摩郡5町が合併して志摩市が誕生し、合併特例債により学校の新築など建築工事がたくさん受注できている2009年に事業継承をしました。その時から、このたくさんある建築工事が終わったらどうなるのだろう？と考え、合併特例債が終わる10年先も継続できる会社作りについて考えました。そして紆余曲折の後、会社は人であるという事に気づき、人を大切にする企業を作るようになったのです。



(現場の様子)



(現場職長用のタブレットでの作業の様子)

男女の仕事の別をなくすために様々な取組をしています。男性社員のために女性社員がコーヒーを入れてくれていましたが、コーヒーメーカーを導入して男性社員もボタン一つでコーヒーが飲めるようにしました。洗い物は食洗器でボタン一つ、掃除もロボット掃除機が一日中事務所の床をモップがけしてくれています。



(防災用品)

また、人材派遣の事務員として働いていた女性が、2006年に現場監督として入社しました。それまでも女性監督はいましたが、新卒の女性監督は初めてだったので、様々な戸惑いもありました。彼女も意見を言ってくれたので、それを参考にしながら、社内改革の柱の一つとして女性社員のために何ができるか？と目標を定め、会社づくりを進めています。



(会社の外観)



(会社の内観)



(就職相談会の様子)

**障がい者とパート従業員の働き方改革に取り組んでいます！**

**【障害者雇用】**

- ・ 障害者雇用の促進：桑名先進工場の障害者雇用率は5.33%  
全社3.0%(R4.2現在)
- ・ 就労移行支援団体との連携：支援事業所を通してトライアル雇用を実施。その後、環境適応を目的に短時間勤務を経験⇒フルタイム時給者⇒正社員登用の流れで、本人の意思を尊重しながら現在の雇用形態に繋げています。
- ・ 毎月上司と目標設定の面談：個人の特徴を見極め、能力の発揮できる業務内容を提示し、ステップアップを目指します。

**【パート従業員】**

- ・ 「就職相談会」を実施し、働く側のニーズを調査：子育て世代の女性が参加し、多様な働き方を聞き込み現場サイドにも提案しています。
- ・ 募集契約時間を6時間以上から4時間以上に変更：4時間勤務者3名の雇用に繋がりました。働く時間を多様化することで、子育て世代や親の介護をしながら働く世代の雇用を確保できました。

**性別に関わらず利用できる制度や取組**



**【時間有給休暇制度の導入(2019年より)】**1時間単位で休みが取れるため、自由度がとても高く使い勝手が良いので、男女問わず子どもの保育園等への送迎・急病・ワクチン接種はじめ通院などにもよく利用されています。社員にはとても好評です。

**【有給休暇が取りやすい環境の整備】**有給休暇が申請されたら、年間予定として周知してある会社行事の日でなければ取得は自由で、取得の理由ももちろん一切聞きません。自由利用が原則なので当たり前のことではありますが、結果的に有給休暇が取りやすい雰囲気醸成されて社員全員が揃う日が珍しいくらい毎日誰かが有給休暇を取れる環境が作られています。

**【男女の作業服の統一】**男女で作業服を統一したことで、性別による作業の括りをなくすことができました。現在ではまだ物流倉庫作業・工場内での軽作業・リフト操作などに女性の活躍の場が限定されていますが、今後は溶接や加工などの作業にも順次広げていく予定です。



**フルリモート&フルフレックス制度×コミュニケーションツールで、組織のパフォーマンスを最大化**

株式会社サンエルでは、コロナ禍になる以前から「フルリモート&フルフレックス制度」を導入し、社員の働きやすさについて取り組んでいました。

この制度は、たしかに社員の働きやすさに繋がりました。しかし、女性スタッフからは「世間話や気軽な話し合いが難しいのがストレス」「メンバーとの交流が少なく、一人での仕事に不安がある」といった声もあがっていました。そこで、サンエルでは、社内のコミュニケーションの活性化や業務の効率化を図るために「バーチャル空間でメンバー同士が交流できる」という「oVice (オヴィス)」のサービスを試験的に導入し、社員の意欲向上に繋がりました。今後も、社会情勢や従業員の働き方の多様化に寄り添い、社員と組織のパフォーマンスを最大化させるために、常に施策をアップデートしていきたいと考えています。

## テレワーク推進でパフォーマンス調整



タスクールPlus三重営業所では女子社員が3名、生理痛がひどい社員もあり、無理に出勤しても業務のパフォーマンスが落ちることから、テレワークを推進しています。上司が男性だと「生理」とは言いにくいので、「イチゴの日」ということにしました。そして、職場内で理解を深めるために、互いに認め合うこと、多様性などを学ぶ研修も実施しました。弊社はコンサルティング業であり、公共事業を受託運営していることから、多くの学ぶ機会もあり、MCや事務局をしながら、学んでいます。

テレワーク時は、始業時にタッチオンタイムで出勤、本日の予定をGoogleのchatにアップして、基本はchatでやり取りをします。対面が必要な会議やミーティングはGooglemeetを活用して、どこからでも参加可能となります。業務終了時には、本日の成果を書き込み、タッチオンタイムで終業となります。上司は見た証に、リアクションで「いいね」をクリックしているので、観ていることが理解できます。パソコンとWi-Fi環境があれば出来る仕事が多いので、全国の営業所のフォローも自宅から可能です。会議で東京に行くなんて、いまでは考えられなくなりました。

## パインワークス

## 女性の健康とメンタルをデカフェで応援！



ダイバーシティが社会的に注目される今、私たちが「女性」に特化して支援を進める理由があります。Decaferiaというデカフェ事業は「女性の性差」をまず理解し、妊娠や出産などのライフイベントにおいて女性の健康課題を解決する方法を見出し、女性が自分の人生を諦めず、いきいきと輝くために次世代の女性の働き方も事業を通じて模索しています。働きにくい女性の雇用の場を創造、個性を發揮できる場の提供などにも取り組んでおります。

## 株式会社百五銀行

## 多様な人財の働きがい向上を目指した取組



百五銀行では、多様な人財が働きやすい職場風土の醸成や働きがい向上を目指し、ダイバーシティ推進を重点戦略の一つとして位置づけ、継続的に取り組んできました。特に、女性活躍推進については、育児と仕事の両立支援を充実させるとともに、「女性役員の内部登用を目指したプログラム」や「若手女性を対象とした研修等」のキャリア支援を強化しました。また、男性中心に配置されていた法人部門や本部へ女性を積極的に登用するなど、性別によらない育成や業務経験の機会均等を図っています。

活動の結果、2021年度は厚生労働大臣から、えるぼし最高位3つ星認定を受け、プラチナくるみん認定と合わせ、東海3県の金融機関としては、初めてダブル認定を取得しました。



### 無料ランチビュッフェ、酸素ルーム、IT/ICT活用で介護看護の仕事を激変させる取組

スタッフラウンジにて管理栄養士が考えたメニューをビュッフェ形式にて無料で提供し、自分の好きな時間に昼食が取れる環境を整えました。酸素ルームを設置し自由に使えるようにし腰痛や頭痛、慢性的な疲れなども解消できる効果があり、女性を中心に利用してもらっています。紙が中心の記録用紙や保存用紙などをIT化しペーパーレスを図っています。また全室に見守りシステムを導入しICTの活用で夜勤スタッフの負荷軽減が図られています。



### 若手のためのWG「若手会」を開催

昔は、社員同士の飲み会もたくさん開催されていたと耳にしますが、最近の若年層はプライベートまで同僚と交流を持つことが少なくなっています。しかし、同期や年の近い社員同士の交流は少なからず欲しいようで、そんな要望から若手の意見を出し合う会「若手会」を開催しました。若手社員の日々の悩みや、会社に対して思うことを話し合い、何か1つテーマを決めて実行するというWGです。最終的にキャリアデザインの観点から「管理職になった方の経緯を知りたい」というテーマが出ました。

コロナ禍ではありますが、緊急事態宣言の合間を縫って、管理職に登壇してもらい、入社から現在に至る経緯や、若手たちに思うことを話してもらいました。若手社員たちは、真剣な眼差しで話を聞き、その後の交流会でも様々な質問をしていました。また、この会から派生し、35歳以下の社員を集めた意見交換会も実施しました。出た意見に対し、改善できる点は実行していく予定です。

### 学長の「イクボス宣言」とe-Learning研修で教職員の意識改革



(宣言文を読み上げる伊藤学長)

三重大学は、7,000名超の学生と約3,500名の多職種の教職員（大学教員、附属学校教員、事務・技術系職員、医療系職員、看護職員等）から構成されています。学内組織が多いため、情報発信は、迅速且つ正確そして効率的に伝達することが求められ、最近ではコロナ禍の影響もあり、LMS（学習管理システム）を活用したオンデマンド形式のe-Learningの授業や研修・講習会が増えています。そこで、令和3年度の学長の「イクボス宣言」と「アンコンシャス・バイアス」を中心とした男女共同参画に関する講演会についても動画に編集し、さらに他の教材を追加して教職員対象のe-Learning研修としました。全教職員が、学長の描くイクボス像と取り組みを理解するとともに、男女共同参画を推進していく上で必要となる知識と意識の向上について理解を深める機会が得られ、受講率も高いことから、今後もDX化による教職員の意識改革を行っていきます。

### 新たな委員会の設置で離職率低下を実現



多気町、度会町で2つの高齢者介護施設を運営しています。職員の定着や育成が課題でしたので、新たに施設内に委員会を設置し、毎月の指導項目の作成、メンター制度の取組を令和3年度から始めました。これまで人材定着・育成がユニットリーダー任せになっていましたが、新たに委員会を設置して、教育計画を作成、一元管理することで、各ユニットリーダーのOJTに要する負担軽減、OJT内容の標準化、個々の育成状況の見える化、ができました。また、これまで不満を早期に把握できず、離職を決意してから管理職が知ることが多くありましたが、メンターが毎月1回、面談することで、早期に不満や人間関係の問題点を把握することが可能となり、離職率が低下しました。

### DX推進によるワークライフバランスの実現



ミツイバウ・マテリアルでは、毎年の健康診断に加え希望社員には婦人科検診も会社負担で実施しています。本来は2年に1度の受診を推奨されている婦人科検診ですが、弊社ではがんなどの重大な病気の早期発見を目的に、1年に1度の受診を推奨し環境を整備しています。以前は個人での受診を呼び掛けていましたが、会社主導で予約や手続き、費用負担も行えるようになり、社員からの満足度も大幅に向上しました。また、時間単位の有給取得制度やFAX・社内文書のペーパーレス化など、働き方改革においても、日々より良い職場づくりに努めています。現在はプロジェクトを立ち上げ、基幹システムの完全クラウド移行などをはじめとしたDX化を進めており、リモートワーク環境の整備や業務の効率化によって、社員のワーク・ライフ・バランスの実現に重点的に取り組んでいます。

### より働きやすい環境を目指して



すべての社員がワークライフバランスをとりながら働ける環境をめざし、在宅勤務の推進や家庭や子供の事情に合わせて時短勤務や時間有休の制度を取り入れ、自由な働き方ができるようになっています。また、仕事だけでなくプライベート等気軽に相談できる1on1ミーティングや、毎月テーマとメンバーを変えて様々な課題解決に向けて話し合うシャッフルミーティングを月1回行うことで、コミュニケーション不足の解消や働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

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

