

株式会社第三銀行



所在地 松阪市京町510
業種 金融業
従業員数 正社員1,400名(男性:854名/女性:546名)
 パート職員653名(男性:114名/女性:539名)
※うち嘱託職員(男性:88名/女性:62名) 2017年3月末時点

当行は、経営理念の一番目に「地域社会に奉仕し、顧客に信頼され親しまれる第三銀行」を掲げ、地域に密着した金融機関として質の高い金融商品やサービスのご提供と積極的な地域貢献などに努めております。また、全ての役職員が、「ネットワークで地域の未来を切り拓く銀行」として、お客様の幸せの実現のお手伝いができるよう、全力で取り組んでおります。



人事総務部 部付部長/松本 勲さん

「次世代育成」を積極的に取り組み、組織全体のやる気と連携を醸成

「次世代育成」について、どのような取組を行っていますか？

「地域の皆さまの成長・発展をサポートし、地域経済の発展に貢献すること」が当行の理念の一つです。その考えのもと、近年は、市町や地元企業、団体とタイアップしながら、地域貢献活動を積極的に進めています。平成27年度には、三重県が取り組む「少子化対策子育て応援環境整備事業」の一環である「子ども応援隊育成事業」に参画し、県内の施設や小学校、中学校などで、キッズ講座を開催しました。「お金の役割」「お金と銀行との関係」「社会でのマナー」などをテーマに、多くの子どもたちと学び合うことができました。こうした子育て支援の取組に対して、内閣府より企業表彰を受けたことはとても励みになりました。

これらの活動にはどのようなメリットがあるとお考えですか？

子どもたちに「銀行」という存在を身近に感じ

てもらえるということはもちろんですが、普段わかりがちな部署や行員と連携しながら、計画や活動を進めていくことで、組織内のコミュニケーションがより密になりました。その点でも、この活動は継続していく価値があると考えています。

社内で進めている「次世代育成」の取組を教えてください。

次世代育成を推進していく上では、女性のパワーをもっと活用するべきだと考えています。平成18年度に、働きやすい職場環境のさらなる充実や、女性管理職登用に向けた体制整備のため、ポジティブアクション推進プロジェクトチーム「Lady Go!」を立ち上げました。参加するメンバーはすべて女性で、世代や部署を越えて前向きな意見交換を行っています。このプロジェクトがきっかけで、短時間勤務制度の利用可能な子どもも年齢を「小学生1年生が終わるまで」に

引き上げたり、離職後一定期間内であれば行員に復帰できる「ジョブリターン制度」の離職期間を5年から10年に延長するなどの制度改正を行いました。

まだまだ道半ばですが、子育てを経験した母親や若い女性ならではの意見を会社の制度に反映させることで、女性が働きやすい環境も整いつつあると感じています。

「次世代育成」をはじめとする働き方に関する取組について、今後のビジョンを教えてください。

育児に関する制度の改正や、地域貢献活動など、新しい取り組みを始めた時にネガティブな考えから入る「体質」が残っていることは否めません。そんな中でも、何事も小さなことからコツコツとやり続けて、少しずつ組織全体の風土や意識が変わり、「働きやすい環境」や「地域に貢献すること」が当たり前となっていくのが理想です。

次世代育成を推進するための取組

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| 取組① キッズ講座などの「地域貢献活動」の推進 | ● 行員同士のコミュニケーションがより活発に |
| 取組② 女性行員で構成されるチーム「Lady Go!」の活動 | ● 女性目線の意見で「育児に関する制度」などが充実 |
| 取組③ 「お父さんのための子育て応援ハンドブック」の作成 | ● 管理職をはじめとする男性行員の育休取得率が倍増 |
| 取組④ パート職員から正行員へ転換できる制度の導入 | ● パート職員のやる気が増し、有能な人材の定着率がアップ |
| 取組⑤ 業績表彰に反映される「ノー残業デー」の実施 | ● 残業時間の削減とともに、仕事の効率アップにも成功 |



現場で働く行員の声 人事総務部 係長/水谷 泉さん(入社16年目)

私自身、一人目の子どもを妊娠した時に、会社を辞めることも考えました。しかし、職場の方々が「辞めずに続けたい」と支援してくれたので、現在まで仕事を続けられています。「母親が仕事と家庭の両立に向けて取組む姿」を子どもに見せられるという面でも、すごく良かったと思っています。

現在、「Lady Go!」のリーダーを務めていて、「働きやすい環境づくり」のために力を注ぐ仕事にやりがいを感じています。また、キッズ講座などの地域貢献活動は、行員の仕事に対するモチベーションアップにもつながるので、今後も積極的に取り組んでいきたいと思っています。

NEXT 三重

次世代育成応援をはじめとする各種取組事例集

NEXT MIE CASE STUDIES

1歩先行く企業を徹底取材!!

- みえ次世代育成応援ネットワーク加盟企業 株式会社第三銀行
- みえのイクボス同盟 株式会社石吉組
- みえの働き方改革推進企業 株式会社プラトンホテル
- 女性の活躍推進三重県会議登録企業 富士電機労働組合三重支部
- みえの出逢いサポート企業



三重県

次世代育成応援、イクボス推進、結婚支援に関する取組について 三重県健康福祉部 子ども・家庭局 少子化対策課

Tel.059-224-2269 Fax.059-224-2270 E-mail shoshika@pref.mie.jp

女性活躍の推進に関する取組について 三重県環境生活部 ダイバーシティ社会推進課

Tel.059-224-2225 Fax.059-224-3069 E-mail iris@pref.mie.jp

みえの働き方改革推進に関する取組について 三重県雇用経済部 雇用対策課

Tel.059-224-2454 Fax.059-224-2455 E-mail koyou@pref.mie.jp

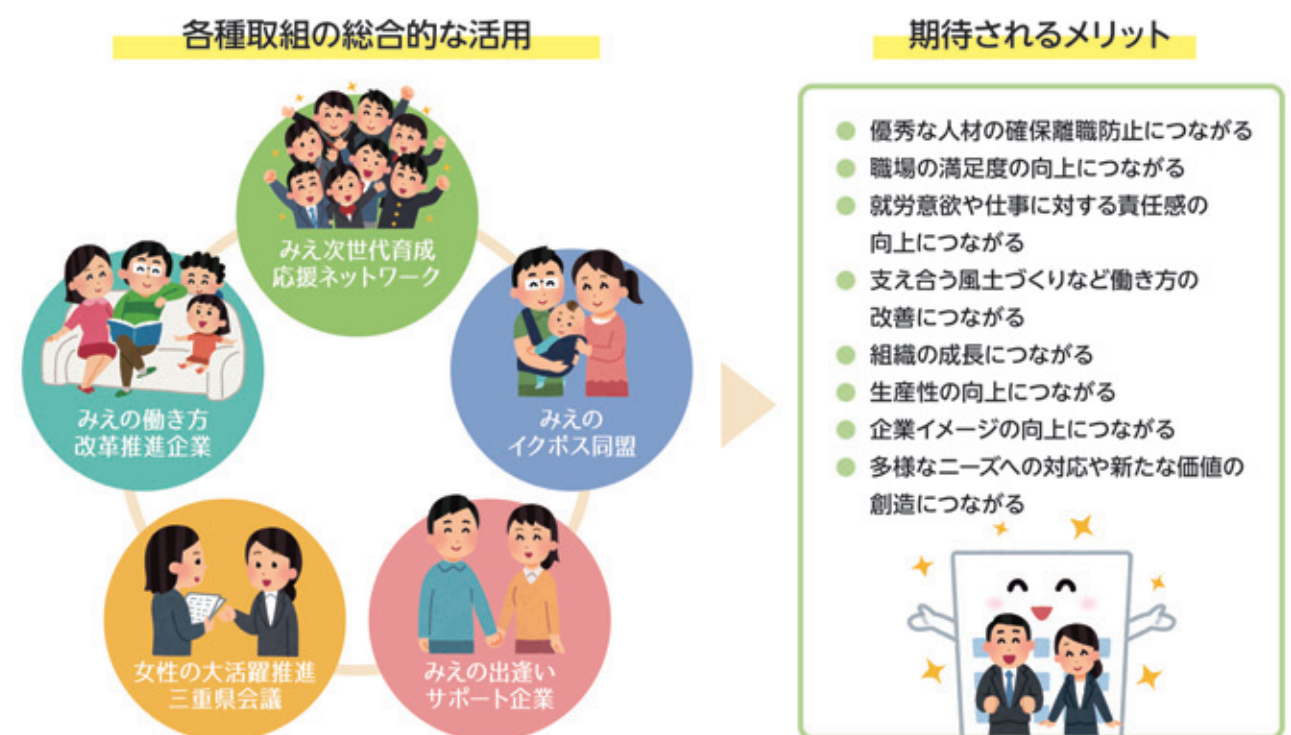
次世代育成応援をはじめとする 三重県の様々な取組

少子化・高齢化が進み、人材不足等が懸念されているなか、企業が従業員の仕事と子育て等の両立を図り、多様な労働条件の整備などに取り組むことは、有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めることや、従業員の業務能力の向上などにつながることから、こうした取組を積極的に進めていくことが重要となっています。

三重県では次世代育成応援をはじめとする以下の取組を進めており、企業の皆さまの積極的な参加を呼び掛けています。

みえ次世代育成応援ネットワーク	みえのイクボス同盟	みえの出逢いサポート企業	女性の活躍推進三重県会議	みえの働き方改革推進企業
「結婚・妊娠・子育てなどの希望がない、すべての子どもが豊かに育つことができる三重」をめざし、地元の企業や地域の子育て支援団体が参画し、活動している組織です。現在、約1,500を超える企業・団体が加入し、イベントの開催や、従業員への子育て支援、社会見学の受け入れなどの取組を展開しています。	誰もが働きやすい職場づくりに向け、職場でも働く部下の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」の存在が何より重要であることから、企業経営者等で構成する「みえのイクボス同盟」を立ち上げ、企業の取組を促進しています。	県では、結婚の希望がかなう環境づくりに向け、平成26年12月に「みえ出逢いサポートセンター」を設置し、県内各地の出逢いの場の情報を提供し、取り組んでいます。結婚の希望を持つ従業員の出逢いや結婚につながる取組を応援する企業に「出逢いサポート企業」として登録いただき、その取組を支援しています。	県内の働く場における女性の活躍推進の機運を醸成し、女性が活躍できる環境整備を進めることを目的に設立し、現在300を超える企業・団体が加入しています。活動内容などをホームページで公表し、「見える化」を図るとともに、「みえの輝く女子プロジェクト」と称し、職場環境づくり支援や各種セミナー等を開催しています。	誰もが働きやすい職場づくりを目的に、残業時間の削減や休暇の取組促進、育児や介護をしながら働き続けられる職場づくりなどに取り組む企業等の登録・表彰を実施しています。優れた取組事例を紹介することにより、取組を広め、地域社会全体でのワーク・ライフ・バランスの取組を推進しています。

次世代育成応援をはじめとする様々な取組



万協製薬株式会社



所在地 多気郡多気町仁田725-1
業種 製造業
従業員数 正社員147名(男性:82名/女性:65名)
 派遣社員23名(男性:4名/女性:19名)
※2017年8月末時点

企業理念はスキンケア製品の企画、開発、製造を通じて人々に「美と健康」を提供することです。2003年より「顧客価値向上活動」を推進し、その結果として、2009年度「日本経営品質賞」を受賞いたしました。弊社は、ただ製品を作るだけでなく、「日本に万協製薬株式会社があて良かった」と言っていただけのような明るい会社を目指して、社員一同、精進しております。

経営者やリーダーの「気づき」と「理解力」が働きやすい環境をつくる



代表取締役社長/松浦 信男さん

部下の仕事と家庭の両立等を応援する「イクボス」として、どのような取組を行っていますか？

当社は、1985年の阪神淡路大震災で、当時神戸にあった本社工場が全壊し操業不能になり、その翌年、再起をかけて工場を多気町に移転、私と妻を含めた3人で再創業をし、会社を一から立て直しました。

子育てをしながら、一日も休まずに仕事をして、時おり涙を流す妻の姿を見た時、「経営者の家族への無理解が、社員の家族をも不幸にする」ということを学びました。「自分たちのように育児で母親が犠牲になることはしたくない」という想いがイクボスとしての活動の原点です。

子育て中の従業員が交流を深める「ババママ会」は、この取組の一つで、私たち経営幹部も参加し、親同士の意見交換や悩み相談を行っています。

また、「休暇の取りやすい職場づくり」のた

めに行っている「モジュール」の習得による「ジョブローテーション」では、モジュールと呼ばれる各課の作業を細分化した表により、作業や技術の習得や、違う部署で経験を積むことができます。この仕組みによって、「一人に業務が片寄らない」「誰かが休んでもカバーできる」体制が実現できています。

「誰もが働きやすい職場づくり」の実現のために、行っている取組はありますか？

当社は売上増加とともに繁忙になり、2005年までは残念ながら離職する社員も増加した時期がありました。理由を聞くと、「社内に相談できる相手がない」という意見が多くあったため、そこで考えたのが、「プチファミリー制度」です。勤続年数や部署、性別が異なる7〜8名で一つの班をつくり、食事会や海外・国内旅行等を行い、親睦を深めています。多様な交流が生まれるこの制度によって、業務においても社員同士の

コミュニケーションが取りやすくなり、一番高い時は20%を超えていた離職率が、2016年度には5%まで減少しました。

「イクボス」として、今後さらに力を入れていこうとしている取組を教えてください。

今後は育児世代だけでなく、介護世代も増えてくることから、休業制度だけでなく、働き方の一つとして「在宅勤務」を定着させたいと考えています。当社は、「ものづくり」の会社なので、会社にとって良いと思うものは全て実験して、良いものだけが残れば良いとスタンスを取っています。これらの取組を行う大前提として「会社から大事にされていない社員が、お客様を大事にするはずがない」という考えがあります。これからも、この理念を肝に銘じながら、さまざまな挑戦をしていきたいと思っています。

イクボスを推進するための取組

- 取組① 「ババママ会」と「プチファミリー制度」の導入
 - 取組② 全部署を対象とする「ジョブローテーション」の実施
 - 取組③ 通勤による負荷を考慮した「在宅勤務制度」の導入
 - 取組④ 地元の高校生との共同開発などの「地域貢献活動」
 - 取組⑤ イン트라ネットを活用した「日報の見える化」
- 効果
- 年代や部署を超えた交流が生まれ、離職率が低下
 - 多能工化を促進し、「休暇の取りやすい体制」を強化
 - 有能な人材を確保でき、業務の効率化にも成功
 - 地域からの理解が深まり、地域活性化にも貢献
 - 会社の改善点などを即座に把握できる体制を実現

現場で働く社員の声

入社して驚いたのが、会社のさまざまな改善提案を社員が行っていて、それが評価につながっていくという仕組みでした。社員一人ひとりにあった働き方を考えて、制度改正が必要な場合はすぐに対応してくれる「会社の姿勢」も、働く側の意欲につながっています。約半数が女性社員で、男女関係な

く責任ある業務を任されている体制も私たちの会社の良さだと感じます。職場内には、それぞれの働き方を応援して助けていこうという空気があり、育児休暇などの制度も整っているの、将来についても不安を感じることなく、日々業務に集中することができています。

富士電機労働組合 三重支部



所在地 四日市市富士町1-27
業種 電気機器製造業
従業員数 約1,200名
※2017年8月末時点

富士電機は、創業以来育て続けた、最小の資源で最高の効率を追求する「確かなものづくり」で、その時代に必要とされている技術を提供してきました。三重工場は、1944(昭和19)年に創業を開始、東京ドーム5個分の敷地面積を持ち、「世界一の自動販売機工場」として、堂々のトップシェアを誇る自動販売機、さらにはコンビニなどで使用される冷蔵冷凍ショーケースなどを開発生産しています。

ワークライフバランスを実現して、結婚支援に取り組む



執行委員長/大倉 竜児さん

社員向けの「出遣いイベント」を行うことになった経緯を教えてください。

当組合の男女比は約9対1で、女性も半数以上が結婚している中で、男性にとってはなかなか出遣いがなく、30〜40代の独身男性が多いのが現状です。これは当組合の課題の一つではあると感じていたのですが、「結婚」や「出遣い」の支援については本人の意思が尊重されるべきことなので、なかなか取組の第一歩が踏み出せていませんでした。そんな時に、ある会合で、「みえ出遣いサポートセンター」のセンター長とお会いし、結婚支援に関する話をお聞きしたことがきっかけで、まず「出遣いイベント」に登録することにしました。随時、イベントやセミナーの情報をいただけるようになったのですが、その情報を周知するだけでは、社員が参加することにはつながらないと感じていました。その後、改めて「みえ出遣いサポートセンター」の職員さんとお話をする機

会があり、さまざまな提案をしていただいた中で、受け身ではなく、自分たちが主催する「独身男性限定の出遣いイベント」を企画しよう決めました。

社員の結婚や出遣いを支援することのメリットは、どのようなものがあると感じていますか？

多くの企業や団体に言えることだと思うのですが、独身男性が残業などいわずバリバリ働いてくれるから、組織は成り立っているという面が少なからずあると思います。工場と寮を歩き来するだけの社員が多い中で、組合側が「人生のパートナー」を見つけれられる機会をつくることは、「働く意欲や責任感の向上」という面で大きな意義があります。また、働き方改革の推進においても、組合員のワークライフバランスを整えることができれば、企業にとっても、より生産性が高まり、離職率が低下するなど、多くのプラス要素があると考えています。

「みえ出遣いサポートセンター」に登録してよかったことは何ですか？

当組合主催のイベントとしては、これまでファミリー向けのものがほとんどで、センターへ登録しなければ、「出遣いイベント」を主催するという発想もなかったと思います。私たちにそのようなイベントを行うノウハウが全くないので、最初の企画段階から、当日の段取りや会場の選定、情報の周知まで、こちらの希望や状況を鑑みながら、アドバイスをいただいています。

今後、結婚支援についてはどのようなお考えをお持ちですか？

今回のイベントについては、今までの「通り一巡」の取組だけでは、組合員の役に立たないという思いで、開催することに決めました。今後の組合の活動としても、このような「出遣いイベント」など、世の中の流れや社内の状況に応じて、考え方や活動内容も柔軟に変化させていかなくてはならないと考えています。



出遣い支援の取組を行う組合員の声

書記長/内田 健太さん
 今回「みえ出遣いサポートセンター」の職員さんにあらゆる面でアドバイスをいただいたことで、組合員に配慮した「出遣いイベント」を企画することができました。社外で行われるイベントよりも「信頼感」「安心感」があり、気軽に参加できるため、自信を持って周知活動を行いました。また、イベ

ント後も懇親会などを予定しており、普段なかなか顔を合わせない社員と交流する機会が増えるのも大きなメリットです。このイベントをきっかけに、これからも「組合員のためになる活動」を続けていきたいと思っています。

「みえ出遣いサポートセンター」の役割

センターでは、ご登録いただいた各企業・団体へ「出遣いイベント」の情報発信を行うほか、複数の企業間でイベントを開催するなど、さまざまな形態で「出遣い」を支援する業務を行っています。「出遣いサポート」を進める上では、「従業員が活発しやすい環境づくり」のお手伝いをしていくことも必要だと感じています。身だしなみやマナー、話し方なども、その要素の一つ

だと考えていますので、多彩なセミナーも開催しています。それは、企業のイメージアップや、従業員のコミュニケーション能力の向上につながり、企業にとってもメリットがあると考えています。企業・団体独自の取組についても積極的にサポートしますので、お気軽にご相談ください。(センター長)

株式会社フラトンホテル



所在地 四日市市西新地7-3
業種 ホテル業
従業員数 正社員28名(男性:18名/女性:10名)
 パート社員45名(男性:17名/女性:28名)

当社は、「私たちが笑顔でお出迎えし、お客様が笑顔でお帰りになる」そんな笑顔でつながるホテルを目指しています。客室、宴会場、飲食店、エステが入ったシティホテルです。宋館する前様がそれぞれ業敵な時間を過ごせるように快適な空間と安らぎを提供いたします。スペシャリストの揃った現場でお客様に充実した時間を過ごしていただくことが私たちの喜びであり、目標です。

「女性が活躍できる環境整備」を進めるには会社側の柔軟な発想が必要



営業部 部長 兼 管理部 総務課 課長/福原 康介さん

「女性の活躍推進」において、現在どのような取組を行っていますか？

2年前からスタートした「社内委員会制度」には力を入れています。各部署から1名が「委員」として委員会に出席し、さまざまな角度から社内の課題を洗い出し、改善していくという活動を行っています。堅苦しさは全くなく、「資料を見やすくする備品を買ってほしい」「デスク周りの掃除を徹底してほしい」など、どんな小さなことでも提案越えた「ジョブローテーション」の実施です。サービス職と事務職の社員の入れ替えを行うなど、業務の共有化を進めることで、休みやすい風土ができてきました。この取組によって、各部署の情報共有もスムーズになり、会社全体の業務の効率化を図ることもできました。また、私を含めた管理職が自ら有給休暇を積極的に取り、残業もしない姿勢を示すようにしたことも、社員の意識が変わった一因だと感じています。

「女性が働きやすい環境づくり」において、進めている取組を教えてください。

これからは、女性の管理職を数多く育てていきたいです。仕事を進める上でも、会社の制度を変えていく上でも、女性ならではのきめ細やかな視点も、今後より重要視していきたいと思っています。育児休暇や短時間勤務などの制度も模索しながら、より充実させていきたいと考えています。向かえる部分がある時に、反対意見が出ることも当然あります。「なぜ、これを行うのか」「どのようなメリットがあるのか」という説明を社員が納得するまで行うことを今までも心がけてきました。これからも継続して行っていきたいと思っています。

の向上にもつながっています。

「女性の活躍」を進めていく上で、今後どんなビジョンをお持ちですか？

これからは、女性の管理職を数多く育てていきたいです。仕事を進める上でも、会社の制度を変えていく上でも、女性ならではのきめ細やかな視点も、今後より重要視していきたいと思っています。育児休暇や短時間勤務などの制度も模索しながら、より充実させていきたいと考えています。向かえる部分がある時に、反対意見が出ることも当然あります。「なぜ、これを行うのか」「どのようなメリットがあるのか」という説明を社員が納得するまで行うことを今までも心がけてきました。これからも継続して行っていきたいと思っています。

女性活躍の推進をはじめとする取組

- 取組① 会社の改善を進める「社内委員会」の活動
 - 取組② 部署を超えた「ジョブローテーション」の実施
 - 取組③ 管理職の積極的な有給休暇取得と残業削減
 - 取組④ 新入社員をサポートする「メンター制度」の導入
 - 取組⑤ 高い技術を持つ「シニア世代」の積極的な雇用
- 効果
- 社員が提案を行うことで、職場の満足度が向上
 - 休みを取りやすい体制ができ、社内の情報共有が促進
 - ワークライフバランスを実現し、業務の効率アップ
 - 人材育成を重視した風土ができ、離職率が低下
 - 現場に安心感が生まれ、若手社員の成長を促進

現場で働く社員の声

営業部 課長/松井 美帆さん(入社3年目)
 ホテル業界は、一般的には休みが少ないと思われがちですが、有給休暇を取りたい時は希望通り休みをいただいています。勤務時間も定時で帰れる体制が整っているの、プライベートの時間も充実しています。当社は女性社員も多く、仕事の悩みを相談できる女性の上司がいることは、仕事をす

る上で心の支えになっています。また、育児休暇などの制度が充実していて、「これまでにどの程度を活用している先輩がいる」という点も、将来に向けての安心感につながっています。母が子育てをしながら働き続ける姿を見てきたので、私も将来的には母のようになりたいと思っています。

株式会社石吉組



所在地 志摩市阿児町織方1233
業種 建設業・介護事業
従業員数 正社員106名(男性:60名/女性:46名)
 パート12名(男性:2名/女性:10名)

当社の歴史は古く、大正15年に建設業「石吉組」を創立し、地域の安全・安心を守るための公共土木工事、地域サービスと地域産業を発展させる建築事業全般に携わってきました。企業理念は「人と人との関わり、人と地域との良質なコミュニケーションを大切に、お客様や地域に信頼をいただける企業」。その理念の下、平成24年からは福祉事業も手掛けています。

「仕事と家庭を両立できる環境」をつくるのが会社の発展につながる



代表取締役社長/橋爪 吉生さん

「ワークライフバランス」について、積極的に取り組ま始めたきっかけは何ですか？

これからの時代、社員を大切にすること会社でないと、建設業も「発注はない」という思いを強く持っていたので、就業規則などの整備を行ってきました。そして、介護事業を始め、三重県で一番社員に優しい会社になろうという目標を掲げました。育児・介護休業などの制度においては、社員の希望に合わせて、勤務時間や日数を定めることができるようにしたり、育児休暇や病気で長期間休んでいる社員には、メールのやりとりや家庭訪問などのコミュニケーションを取りながら、復帰しやすい環境をつくったり、「ワークライフ・バランス」に重きを置いた取組を行っています。

脱却するには少し苦労しました。現場では女性の更衣室を確保したり、女性が少数の会合では「発言しやすい雰囲気」をつくることなど、女性社員が増えてきた頃は、男性が気を遣いすぎるといった面もあったかもしれませんが、しかし、仕事ができる人材は、「男女関係なく認められて当たり前」という姿勢を会社全体で打ち出してきたので、現在はお互いに特別な意識をすることもなく、自然な関係性ができていると感じています。

現在、力を入れている取組はありますか？

仕事において必要な資格の取得については、受験料や試験会場までの交通費、難易度の高い資格に関しては講習費も会社が負担する等、会社が全面的サポートをしています。この取組は、社員の資質向上だけでなく、仕事の効率化にもつながっています。例えば、事務職が現場に必要な資格を取れば、事務に対する理解力が深まり、仕事の質や効率も

働き方改革を推進するための取組

- 取組① 勤務時間や育児休業等の各種制度の柔軟な対応
 - 取組② 資格取得に関する試験などの費用を会社が負担
 - 取組③ 長期休暇中の社員との継続したコミュニケーション
 - 取組④ 「女性の技術職員の割合を10%以上にする」という目標を設定
 - 取組⑤ 障がい者・男女・年齢の区別なく、ダイバーシティ経営を推進
- 効果
- 多様な働き方を支援することで、離職を防止
 - 個人とともに組織が成長し、生産性が向上
 - 復帰しやすい環境が整い、復職率がアップ
 - 男女問わず、有能な人材を確保できる体制を実現
 - 社員が支え合う風土が根つき、新たな価値を創造

現場で働く社員の声

総務部 次長/若田 寿由子さん(入社34年目)
 管理職に就いた時は、責任が伴うプレッシャーに自分が耐えられるのかという不安がありました。でも、結婚を機に3人の子どもの出産・育児をする際も、会社からはさまざまな面でサポートをいただいたので、「会社に感謝をする」という気持ちを持って仕事に取り組んでいます。この会社は、育

児などに関して、周囲が理解してくれる環境があり、良い意味で「配慮を感じさせない風土」があったので、とてもありがたかったです。これからはこの伝統を守りながら、若い世代の社員が働きやすい環境をもっと整えていきたいです。