

<企業概要>

代表者：理事長 中谷 剛

所在地：和歌山市

業種：医療、福祉

正社員数：164名（うち女性106名〔女性比率64.6%〕）R5.3.1現在



<取組経緯>

社会福祉法人寿敬会では、出産・育児による離職防止や職員が安心して働ける環境をとの想いで、H23年6月に事業所内保育施設を開設した。近年では、少子高齢化・グローバル化といった社会環境の変化に伴い、2年前からダイバーシティ（多様性）プロジェクトを事業計画に位置付け、様々な人材を積極的に活用するために年齢・性別・国籍・宗教などにとらわれず、柔軟に取り組むことを目標に事業運営を行っている。また、「多様な視点」が求められる社会状況においては、女性の視点を加えることも重要であることから、女性管理職を増やす取り組みを行った。

<主な取組内容>

○継続就業支援

- ・事業所内保育施設「愛友保育所（定員20名）」の設置（H23年6月）
 - 利用時間 7:30～18:30
 - 一時保育や長期休みの預かりも可能
 - 利用実績 56名（R1年度～R3年度） ※職員割引あり
- ・女性の育休取得後の復帰率 100%（R1年度～R3年度 5名）

○従業員の意識改革

- ・ダイバーシティプロジェクトチームの発足（R3.4）

女性職員等多様な人材が活躍できる職場を目指して発足。外国人技能実習生（女性）への指導や資格取得支援のサポート体制を確立。また、性別・国籍などにとらわれず、職員全員が働きやすい環境整備のため、管理職を交え、月に1度意見交換を行っている。

○女性の登用・育成

- ・女性管理職比率
 - R3年度 52.4%（女性11名/21名）
- ・非正規社員から正社員への積極的な登用
 - 女性12名、男性1名（R1年度～R3年度）
- ・採用面接官に女性管理職を登用
 - 採用選考時に女性視点での対応ができ、女性の求職者に対して話しやすい雰囲気をつくれ、労働条件等（子育て・育児期における）において柔軟な対応ができるようになった。

<企業概要>

代表者：代表取締役社長 秋竹 俊伸

所在地：有田市

業種：製造業

正社員数：47名（うち女性25名〔女性比率53.1%〕）R5.2.20現在



<取組経緯>

株式会社早和果樹園は創業当時より創業者の家族である女性7名が中心になり活躍していたことから、会社として育児や家庭と仕事の両立に理解があった。企業の成長に伴い採用を進めていく中で、結婚や妊娠による退職や子育て中の従業員から働き方に関する相談や希望が増えてきた。そこから自然と、家庭と仕事との両立を図る中で、「女性が働きやすい職場づくり」に力を入れ、働き方を選べるような仕組みを作るようになった。

<主な取組内容>

○女性の登用・育成

- ・女性の管理職比率

R3年度 57.1%（女性4名/7名）

- ・働く意欲のある女性の能力をより伸ばし、活躍の場を増やすため、男女の別なく重要な業務を任せている
- ・採用面接官に女性管理職を登用

男性役員のみで行っていた人事採用に女性の視点を加えることの重要性を考え、3年前から実施

○継続就業支援

- ・勤務時間の柔軟な対応

パート従業員の勤務時間を複数用意（開始時刻2パターン・終了時刻5パターン）

家庭の事情にあわせ一時退勤可

- ・社員食堂の活用（複数注文・持ち帰り可）で、職員の家庭での負担を軽減
- ・社用アプリで産休・育休中の社員の相談体制を整備
- ・女性の育休取得後の復帰率 100%（R3年度 社員・パート各1名）

○職域拡大

- ・労務管理や相談業務を行う総務人事部6名のうち5名を女性に。相談しやすく、幅広い意見を取り入れる環境を創出。

○社外での取り組み

- ・女性活躍を推進するため、会社の取組・実績をセミナーや講演を通して他企業・農業法人に情報提供している。

令和4年度
女性活躍推進賞

トランスコスモス株式会社 MCM センターわかやま

<企業概要>

代表者：センター長 十和 善仁

所在地：和歌山市

業種：サービス業(他に分類されないもの)

正社員数：38名(うち女性19名〔女性比率50%〕) R5.2.28現在



<取組経緯>

妊娠・出産を機に退職する方や、管理者をあきらめてしまう女性が多いが、仕事と子育てを両立するロールモデルが出芽することで、従業員も安心してワーク・ライフ・バランスを充実させることが出来る。そのため、トランスコスモス株式会社 MCM センターわかやまでは、多岐にわたる子育て支援制度の導入や活用のPRに積極的に取り組んでいる。

<主な取組内容>

○継続就業支援

- ・企業主導型保育園と契約

子育てによる離職防止や多様な働き方ができるサービスを拡充

- ・女性従業員のためのWLBの取組

eラーニングで産休・育休・復職のオリエンテーションを視聴できる環境を整備
社内イントラネットで仕事と子育て両立の参考になる記事を多数掲載

○男性の育児・介護への参画

- ・男性育休制度の認知向上

周知用ポスターを作成し、管理者には勤怠処理方法を周知。従業員からは申告しやすい、管理者からは休暇の提案がしやすい体制を目指す。

○従業員の意識改革

- ・月間ベスト MVV 表彰の開催

M(ミッション)：企業が社会に対して「なすべきこと」

V(ビジョン)：企業・組織が目指す「あるべき姿」

V(バリュー)：企業・組織の構成員が具体的に「やるべきこと」

日々の実務がMVVとつながりがあることに気づくきっかけとし、個人単位でMVVが文化として定着することを目的とする。表彰することで業務モチベーション向上・会社へのエンゲージメント向上をはかる。今年度の取組で、上期計：女性37名・男性5名の受賞者。※女性が大活躍の現状

○女性の登用・育成

- ・女性管理職比率

R1年度 20.0% (女性1名/5名) → R3年度 28.6% (女性2名/7名)

- ・非正規社員から正社員への登用

女性3名、男性1名 (R2年度～R4年9月)