

<企業概要>

代表者：理事長 宮本 典亮

所在地：和歌山市

業種：医療

正社員数：88名（うち女性62名〔女性比率70.5%〕）H30.4.1現在



<取組経緯>

職種や部署が違って互いに理解し合い、何でも話し合える職場環境の実現に取り組んでいる。

満足度の高い職場環境を実現することで、離職率が低く、職員の紹介による採用率も71%（H29年度実績）となっている。

どの世代の職員も仕事と家庭の両立をバランスよく継続できている環境が魅力です。

<主な取組内容>

○キャリア支援

- ・正社員への転換制度

採用後1年を経過した非常勤職員を対象に、正社員への転換制度を導入している。

*正社員に転換した者3名

○継続就業

- ・有給休暇の取得促進

翌月の勤務計画表提出時に、有給休暇の取得予定も提出するようにしている。

*有給休暇取得率94%以上

- ・院内保育所の利用

近隣病院の院内保育所を利用できるよう協定を締結している。

- ・短時間勤務制度の延長

育児短時間勤務制度利用期間を小学校就学前まで延長している。（法定：3歳未満）

- ・スムーズな職場復帰

スムーズに職場復帰できるよう育休中も連絡を取り合っており、本人の希望により働くこともできる。

○働きやすい職場環境

- ・保育料補助

3歳に達する年度末までの子を扶養している職員に、保育費用の半額を助成している。

- ・職場風土

何でも言い合える職場環境を保つために、月2回10～20分の小さな委員会を開催している。誰もが気軽に発言でき、そこで出た意見は業務に反映させている。

*2017年度実績

離職者数（離職率）：男性0名（0.0%）、女性2名（3.1%）

1人当たり年間残業時間：男性0.3時間、女性0.2時間

<企業概要>



代表者：代表取締役 木村 明人

所在地：和歌山市

業種：製造業

正社員数：110名（うち女性59名〔女性比率53.6%〕）H30. 4.1現在

株式会社 **インテリックス**

<取組経緯>

女性社員が結婚や出産を機に仕事と家庭・育児の両立が難しいと、仕方なく退職していくようなことが続けば、そこでキャリアが途絶えてしまい、本人にとっても、会社にとっても大きな損失になると考え、子育てをしながら安心して働ける職場づくりに取り組むようになった。

現在は、非正規社員を含む全従業員（311名）の84%が女性であるため、常に女性が働きやすい職場であることを意識している。

<主な取組内容>

○女性の登用・キャリア支援

- ・従来男性のみであった施工技術職に新たに女性を採用。女性管理職の育成にも力を入れており、店長やエリアマネージャーに女性社員を登用。女性ならではの目線や気配り、コミュニケーション力を活かして活躍中。

*2015年→2017年

女性管理職9名→14名(管理職全体の42%)

- ・正社員への転換制度

年齢制限は設けていないため、意欲のある人誰にでもチャンスがある。

*正社員に転換した者4名

○柔軟な働き方

- ・半月で1枚とする残業申請書を使用することで、こまめに状況を確認をしながら残業の削減に取り組んでいる。
- ・子育てや介護による急な休みに対応できるよう、1取引先に2～3名の社員が担当することで安心して休みが取れる。

○働きやすい環境整備

- ・転勤する社員へのサポート

転勤により、新たに家を借りなければならなくなった社員に月額7万円を上限として家賃補助を実施している。

- ・宿泊施設の整備

遠方の支社や工場から本社に出張する際に利用できるよう、本社工場の敷地内に宿泊施設を整備している。

- ・職場風土

年功序列で座席を決めず、仕事内容によって座る場所を変えることで、仕事の効率を図り、風通しの良い職場環境を作っている。

<企業概要>

代表者：和歌山支店長 飯沼 武

所在地：和歌山市

業種：保険業

正社員数：14,680名（うち女性7,582名〔女性比率51.6%〕）H30.4.1現在

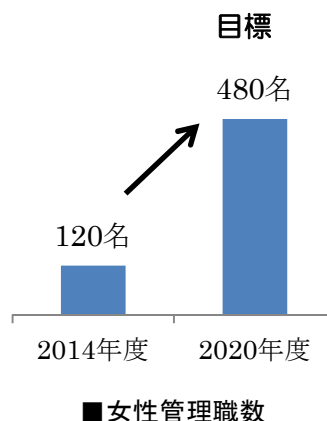
立ちどまらない保険。

三井住友海上

MS&AD INSURANCE GROUP

<取組経緯>

- ・2011年度から生産性向上のために全社員の役割変革を促す「役割イノベーション」を開始。
- ・2013年度に人事制度を改定し、それまでは限定的であった女性社員の職域を拡大。
- ・2014年度に真に実力を備えた女性管理職の輩出を目指し、女性管理職登用に関する数値目標<2020年までに女性管理職を480名（2014年度の4倍）とする>を設定、女性活躍の取組を加速している。



<主な取組内容>

○キャリア形成・職域拡大

- ・従来、主に男性社員が担っていた営業活動を女性社員も担当。
営業活動の経験が無い、あるいは経験が浅い社員のスキルアップを目的としたプロジェクト「いきいきワーク」を発足。既に営業担当として活躍している女性社員の実際の活動を見える化した事例集を掲載する専用サイトの構築などにより、女性社員の業務領域の拡大のための環境整備を進めている。
- ・本店や海外の業務に自らチャレンジできる「ポストチャレンジ制度」を創設している。

○男性の育児参加

- ・子が誕生した男性社員とその上司に育休取得促進のための案内をメールや電話で行っている。
*現在、取得率は60%台を推移

○継続就業

- ・産休前社員と上司に、産休前・産休中・復職後に必要な手続き、利用できる制度、心構え等を体系化して案内する「ワーキングママ支援プログラム」を実施している。

○働きやすさ

- ・就学前の子がいる社員向けに、平日の18～22時、LINEや電話で小児科医に無料で医療相談ができる「小児科オンライン」を提供している。
*2018年5～9月 登録者390名 利用者累計157名
- ・専門オペレーターが保育園探しをフォローする体制「保活コンシェルジュ」を構築している。
*2018年4～9月 オペレーターからのフォロー341件

平成30年度
女性活躍推進賞(個人)

劑盛堂薬品株式会社 総務部係長 山本 由起子 氏

<企業概要>

代表者：代表取締役 高橋 邦夫

所在地：和歌山市

業種：製造業

正社員数：107名（うち女性45名〔女性比率42.1%〕）H30.4.1現在



<受賞者>

やまもと ゆきこ
山本 由起子 氏（劑盛堂薬品株式会社 総務部係長）

社内初の産休・育休取得の経験を活かし、実際に産休・育休から復帰した女性の活躍を進めるための提案を行い、制度化に繋げた。

<主な取組内容>

育児・介護休業や短時間勤務制度等の利用がキャリア継続の妨げにならないよう、下記の取組を提案した。

●妊娠中の時差出勤

妊娠中の体調管理対策として通勤混雑時の時差出勤を提案

→1時間程度の部署長判断での出退勤を認める内規が制定された。

●遅刻早退の有給休暇への振替

子どもの急な病気への対応として、30分単位の遅刻早退を半日年休に振り替えられるような制度を提案

30分×8回＝半日年休

→賃金規程が改正された。

●育休復帰後の担当業務を工夫

育休中は別の社員が業務を担当しており、仕事の進め方が異なる。

また、法改正等で制度が変更されることもある。

育休からスムーズに職場復帰するための工夫として、育休前とは異なる業務を担当できるよう提案

→復帰後は育休前の業務ではなく異なる業務を担当することとされた。

（例）庶務業務→交渉など対外的な業務

<効果>

今まで女性社員は結婚や出産で辞めていたが、受賞者がロールモデルとなり、女性社員の継続就業に繋がっている。※育休後復職者3名、育休取得中1名、妊娠中で産休・育休後復職予定者1名