

# ONE STEP 2025

～企業の持続可能な成長に向けたジェンダー平等推進の一歩～

## ■ 男性の育児・介護休業取得促進セミナー

育児休業を取得した男性の体験談レポート  
鹿児島県の男性の育児休業取得の状況  
育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

## ■ 鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰制度

知事表彰企業の取組事例

## ■ 企業お役立ち情報

## ■ 鹿児島県女性活躍宣言企業を募集しています！



# 男性の育児・介護休業取得促進セミナー // 育児休業を取得した男性の体験談レポート //

男性の育児・介護休業の取得を促進するため、令和7年1月22日、2月5日の2日間、男性の育児・介護休業取得促進セミナーを開催しました。今回から新たに男性の育児・介護休業の取得者に体験談を発表していただくこととし、医療法人クオラ経営企画室の亀崎 翔太（かめさき しょうた）さんに、育児休業取得の体験談だけでなく、労務・人事担当者として法人内で進めてきた取組についても、発表いただきました。

## 1 人事・労務担当者として



体験談の発表の様子

### 医療法人クオラ 男性育休取得推進の取組

- 男性も育児休業を取得できる環境づくりを目指し、トップのイクボス宣言を皮切りに職場全体に周知  
⇒ イントラネット掲示やオーブン社内報での制度説明
- 両立支援相談窓口の設置 ○特別休暇（配偶者出産休暇）の導入
- クオラグループ育児休業事例集の作成・公開
- 対象職員への資料配付・個別説明
- 上司への制度説明

事例集はこちらから  
ご覧いただけます▽



Point 対象者+対象者の上司へ直接説明するのが最も有効！

### 担当者だけで進めていくと、周りがついてこれなくなってしまう…

- 進める前の根回しや相談が非常に大切
- 所属長へのアプローチの際はトップダウンが必須
- 取得への声かけに対して、「取るメリットがない」「現場が忙しい」という返答も多かった  
⇒ 育児休業を取得する経済メリットを説明！

### 推進していく上で大事だったこと

- 「取得者の満足度が高い！」ことをモチベーションにとにかく続けていくこと
- 働きやすい職場環境づくりはみんなにとって必要  
お互い様精神の醸成を意識！

### 取得者

- 仕事と家庭の両立に向けて、仕事の効率がUP
- 休業からの復帰後は、より頑張る意思が強くなる

### 会社

- 職員の満足度が向上し、生産性がUP！
- 職員の離職防止⇒子育て世代スタッフの再入社につながった

## 2 自身の育児休業について

### 育児休業を取得した感想

- 子どもの初めてに立ち会うことができて感動！子どもの成長を直接見ると動画で見るのには感動の度合いが全く違う
- 家事と育児の両立の大変さを実感
- 育休期間に子どもの1日の生活の流れを理解していたため、妻の体調不良で父子2人きりの生活をした時も問題なく乗り切れた  
⇒ いつ起こるか分からないイレギュラーに対応できるように仕事でも家庭でも経験が大事



### 休業中の業務の調整に向けて

- 3か月以上前に、休業を取得することを伝えていると余裕を持って引継ができる
- 休業中はプライベートに集中できる環境を作ることを意識（基本は事務連絡のみ）
- 業務は、日頃から他職員と業務を共有し、属人化しない（+上司の仕事にも積極的に関わる）

### 仕事と家庭を両立するために

- 子どもの急な体調不良時の対応の手順を事前に妻と調整
- 職場の人々、「子どもの送迎は自分が行く」「子どもの体調不良で早退することもある」ということを伝え、男性も育児のために休む・早退することをアピールし、理解を促す
- 保育所への送迎がなくても定時退社し、家事・育児に取り組む⇒就業時間内に業務を終えられるように、仕事内容の見直し・効率化にも繋がる

### 職場の支援で良かった点

- 事業所内保育所の設置
- 休みをとりやすい風土
- 職員食堂で安く、手軽に昼食が取れる  
⇒ 経済的負担、お弁当を作る負担が軽減

### 医療法人クオラの概要

業種：医療・福祉

従業員数：649人 (R7.1月時点)

うち男性 235人 女性 414人



男性の育児休業取得率：100% (R5 年度実績)

表彰・認定等

えるばし認定 (H31年度)、くるみん認定 (R2年度)  
鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰 (R2年度)等

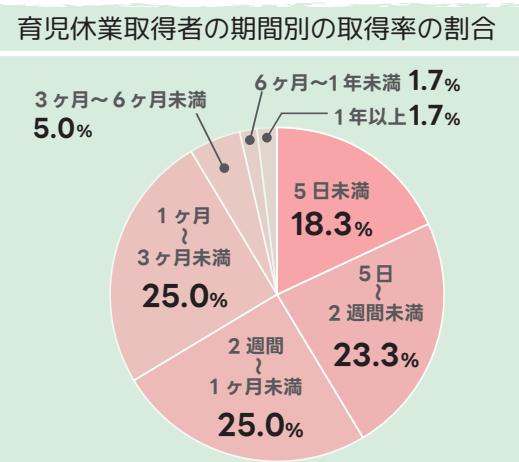
### 亀崎さんからのメッセージ

男性が育児・家事に取り組むのは、当たり前の時代になっています。育休取得促進の制度設計には時間がかかり、なかなか思うように進まないこともありますが、まずは、周囲の人への「家のこと大丈夫？」の声かけから始めてみませんか？

# 鹿児島県の男性の育児休業取得の状況



男性の育児休業取得率は、ここ数年で大幅に増加しています。  
しかし、休業取得者の期間別の取得率は、1ヶ月未満が66%となっており、取得期間を更に延ばすための取組が必要です。



県「令和5年度労働条件実態調査」

## 育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

男女とも仕事と育児・介護を両立できるよう、令和6年5月に、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策法の法改正が行われました！

令和7年4月1日から段階的に施行されます。詳細は、厚生労働省のホームページを御確認ください。

育児・介護休業	所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます	令和7年4月1日から！	
	育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます		
	子の看護休暇が見直されます（対象範囲の延長・取得事由の追加等）		
	育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます		
	介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります		
次世代	育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定等が義務付けられます	令和7年10月1日から！	
	柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります		
	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります		

## 育児・介護休業

柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

令和7年10月1日から！

## 鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰制度

県では、女性の管理職等への登用や能力開発、子育て支援、全社を挙げた職場風土づくりに積極的に取り組み、女性が活躍している企業を表彰しています。

要件	①県女性活躍推進宣言企業（裏表紙を参照）に登録していること
	②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していること
	③県内に本社又は事業所があり、常時雇用する労働者を有して事業活動を行う企業、事業所、法人、団体等
表彰区分	①101人以上の部（常時雇用する労働者の数が101人以上の企業）
	②100人以下の部（常時雇用する労働者の数が100人以下の企業）
選考基準	①トップの意思表明のもと、女性活躍に向けた職場風土づくりに取り組んでいる
	②女性の採用や管理職への登用を推進している
	③女性の能力開発や職域拡大に取り組んでいる
	④働きやすい職場環境づくりを推進している
	⑤特に優れた取組を実施している



P3～P10では、令和6年度の県女性活躍推進優良企業として表彰された企業の取組を紹介しています。

101人以上の部

医療業

医療法人あさひ会

安心して仕事と育児の両立ができる環境整備

医療法人 あさひ会  
KANEKO CLINIC  
かねこクリニック  
  
医療法人 金子病院  
KANEKO HOSPITAL

取組のきっかけ・経緯

当法人は、平成4年11月にいちき串木野市に「金子病院」を開院しました。その後、平成11年9月に鹿児島市に「かねこクリニック」を開院し、さらに令和5年12月にかねこクリニックにおいて「女性健診センター」を開設しました。

法人全体として、乳がん・子宮がん・甲状腺疾患の治療や検診を通して、女性の医療に深く携わっております。また、9割近くの職員が女性となっており、安心して仕事と育児の両立ができる環境整備が必須となっていることが、女性活躍推進に取り組んだきっかけとなります。

また、経営陣が率先して女性活躍の推進に取り組んでおり、法人内の風土も女性が自然に活躍できる環境にありますが、ソフト面・ハード面共にさらなる強化が必要であると考えております。

具体的な取組とその効果

民間学童の開設

仕事と育児の両立への課題解決に向けて、令和5年4月より医療法人あさひ会の関連会社である有限会社メディカルトップスにて、小学生を対象とした習い事付民間学童「わっか キッズ・プレイス」を開設しました。

職員が安心して仕事と育児の両立ができる環境を整えるだけでなく、地域における働く親のサポート機能としての役割も担っております。

民間学童であるからこそ実現可能な宿題サポートを始め、19時までのお預かり、学童内での習い事など



地域貢献活動

地域貢献活動として、乳腺・甲状腺疾患の早期発見・早期治療の大切さを伝えるため、町内会・企業・PTA・女性団体等に対して積極的な啓発活動を実施しております。

女性健診センターの開設

令和5年12月に、鹿児島市にありますかねこクリニックにて、「女性健診センター」を開設しました。女性の多くは、家事や仕事・子育て・介護など、忙しい毎日を過ごされています。「人生100年時代」と言われる現代女性が健やかな日常生活を過ごせるようサポートをしたい、そんな想いから女性専用の健診センターを開設しました。

健康の向上・維持と向き合う女性の一助となれるよう、努めて参ります。

職員のキャリア形成

職員が性別にかかわりなく、キャリアアップ・スキルアップのための各種外部研修等に積極的に参加しております。

研修参加にかかる費用の一部を法人が負担しております。

## TOP MESSAGE



当法人は女性職員が多く、それぞれの家庭環境や要望、ライフステージに合わせた環境が必要となります。どんな環境の女性であっても社会で活躍できるようなサポートができるよう、民間学童を開設いたしました。

女性がいきいきと活躍することで、将来的に男女の差がなく活躍できる社会になるよう尽力していきたいと思います。

理事長 ウェレット朋代さん

### ▶ 職員健診の費用負担

職員の婦人科健診の受診を推進するために、乳がん検診・子宮がん検診等の費用を一部法人が負担しております。

乳がん検診は、早期発見と早期治療を目的とした重要な検査です。特に40歳以上の女性には、2年に1度の定期的な受診が推奨されています。

日本における乳がん検診の受診率は、40歳から69歳の女性で約44.9%です。国の「がん対策推進基本計画」では、乳がん検診の受診率を60%以上にすることを目標としており、他国と比較すると、日本の受診率はやや低めです。（イギリス74.2%、フランス70.0%、ドイツ65.7%）

乳がん検診の受診率を上げるために、職員1人1人に検診の重要性を広く周知し、受診しやすい環境を整えることが大切であると考えます。

### ◀ 取組を進めるにあたっての苦労・工夫

#### 【民間学童】

開設時に苦労した点は、未経験の分野への新規参入であったため、初めは利用者のニーズを把握することに苦労しました。理事長自身も小学生の子を持つ親であり、子育てしながら働くユーザーと同じ視点に立ち、より良いサービスの提供に向け日々改善に取り組んでおります。

#### 【女性健診センター】

開設時に苦労した点は、経験のない分野で新棟設計からのスタートでしたので、動線、健診システムの選定、健診コースなど、当院ならではの専門性を活かしたドックを提供するための土台作りに苦労しました。

限られたスペースではありますが心地よい落ち着いた空間でスムーズに受診して頂けるよう、受診者様のご意見等いただきながら、改善に取り組んでおります。

### 今後の課題・展望

#### 【民間学童】

今後の課題は、学童の場所の問題で上荒田周辺の小学校の方しかご利用が難しい状況にあります。そのため、将来的には送迎サービスの導入も検討していきたいと考えております。また、子供だけでなく親も一緒に楽しめる各種イベントを開催していきたいです。

#### 【女性健診センター】

今後の課題は、より多くの方へ女性健診センターを認知していただき、継続的にご利用いただけるよう広報を強化していきたいと考えております。

現在、人間ドックと美容をコラボしたメニューも構想中です。さらに皆様に選んでいただける健診センターになるよう精進して参ります。

### interview

組織とともに職員一人ひとりが成長できる職場です！

かねこクリニック副院長兼看護部総師長

中俣 直子さん（2023年入社）



かねこクリニックは、乳がんや婦人科疾患の患者さまが多いこともあり、疾病の予防、治療、社会復帰の支援等を通して、女性の活躍をサポートさせていただきたいという理事長の強い思いがあります。

当クリニックに入職した当初、一番に感じたことは、理事長の思い、理念が職員全員に浸透していること、上司や同僚との意見交換が活発であることの2点でした。そのためか、とても団結力のある組織で、より質の高い医療サービスを提供するための取組が活発に行われております。職員の成長を後押ししてくれる組織だと思います。

### 基本データ

#### » 住所

いちき串木野市照島  
6002番地

#### » 従業員数

260人（正規従業員116人）

#### » 女性従業員比率

64.6%

#### » 正規従業員に占める女性比率

87.4%

#### » 女性管理職数

9人

（女性管理職比率：33%）

子どもは未来の宝！人生の先達を敬い、誰もが安心して暮らせる未来を目指し、

職員の育児・介護・WLB を応援します！

イクボス宣言！

 keitenkai

### 取組のきっかけ・経緯

「映画を観ながらポップコーンが食べたい！」「ネイルがしたい！」「ウィンドウショッピングがしたい！」「働きたい！」という障害のある方の気持ちを応援し、毎日を自分らしく過ごせるようにサポートするため、私たちは福祉サービスの提供を行っています。

平成21年に現在の姶良市加治木町へ施設移転し、重度化・高齢化するご利用者のニーズに合わせた事業所を増やしました。人材確保が難しい福祉業界ですが、1日1時間でも、週1回でも働けるよう就業環境を整えたことで、育児や介護中の方、高齢者や障害のある方がたくさん働いています。それに伴い、女性職員が増えましたが、家庭と仕事の両立、スキルアップに費やす時間確保、リーダー的な立場に立ちチームマネジメントに費やす時間確保等の難しさが課題となりました。まずは職場風土づくりを目標に、互助会と職員の自主的な職場や地域の課題改善活動MVG（Most Valuable Groupの略）を誕生させ、職員同士の交流や相互理解を深める機会と課題共有の場を増やしたことで、安心して働く職場環境と、支えあう地域づくりの意識が醸成されていきました。

### 具体的な取組とその効果

#### ▶ 風土づくりと研修の充実 ◀

事業所が増えたことで、採用者も増えましたが、離職者も増えました。安心して働くことができる環境を作るには、“風土づくり”が不可欠でした。まず取り組んだのは、採用職員向けの研修で、社会福祉法人の社会的役割を伝えることでした。



職員の就労継続がある程度安定してきたところで、役職者による話し合いを重ね、平成29年度、「どんな人と一緒に働きたいか」を、法人の求める人材像として明言化し、人材育成計画を策定、経営方針・経営理念の刷新を行いました。同時に、性別役割分業意識の転換とアンコンシャスバイアスの自覚に繋げ、女性の多い職場でありながら女性管理職が少ないとこの要因を分析する機会も設け、どのように取り組むと働きやすいのか、どのように協力し合えるか、役職を担うことへの抵抗感を軽減できるよう話し合いを重ねました。その結果、人材育成の重要性が認識され、役職者の理解も深まり、少しずつ各事業所の雰囲気にも変化が表れました。そして、年間計画に沿った職場内研修を充実させ、研修の中で社会福祉法人の社会的な役割や法人の目指す方向性等を繰り返し伝え、“みんなで取り組む”チーム意識の向上が図られました。風通しの良い職場風土が形成されていくなかで、男性の育児休業取得者も徐々に増えています。

#### ▶ 主体的なキャリア形成の支援 ◀

職員が主体的にキャリア形成を図れるよう、キャリアコンサルタントの資格を有する職員によるキャリア研修と、キャリアコンサルティングを実施し、セルフキャリアドックを推進しています。

対人援助職は感情労働とも言われ、メンタル不調に繋がることもあります。自己肯定感の育み方、他者との距離感の保ち方、セルフケアなど、自分自身を振り返る機会を研修項目として取り入れ、個人の成長もサポートしています。また研修は勤務内で参加できる体制も整えています。

育児や介護休業取得者には両立支援プランを策定し、両立・復帰をサポートしています。また、令和6年度より、不妊治療休業を創設しました。福利厚生として費用の一部補助や、休暇制度を導入し、これらの制度活用を奨励しています。また、健康経営優良企業認定取得を目指し、職員が元気に長く働き続けられるよう取組を推進しています。



## TOP MESSAGE

「働くなら“あいら”」「訪れるなら“あいら”」「子育てなら“あいら”」「住むなら“あいら”」の姶良市で、人口減少と人口流出による労働力不足を補うために、誰もが働きやすい職場環境を整えることと、多種多様な地域資源との繋がりが大切です。

今期の女性活躍推進活動の取組は、女性が活躍できる体制づくりである“えるぼし、くるみん”的の取組の推進に加え、障害者・高齢者・外国人等の多様な人材が活躍できる職場づくりとやさしい街づくりに貢献します。



理事長  
大友 良治さん

### ▶ ダイバーシティマネジメント

年代、性別、国籍を問わず、一人ひとり個性と人格が尊重されることで、誰もが活躍できる職場環境が整うものと考えます。男女ともにそれぞれのライフステージとライフスタイルに合わせた働き方ができるよう勤務シフトの種類を増やし、職種を細分化し、特別休暇等を充実させ、休暇を取得しやすい環境を充実させました。

また、令和5年度より雇用したフィリピンからの特定技能外国人は、現在6名となりました。全員が陽気でポジティブな人柄で、積極的に様々な行事に参加し、職場の雰囲気もより一層活発になりました。法人全体にとてもいい影響を与えてくれています。

現在10代～70代、160名以上の職員が在籍し、障害のある方や外国籍の方もいらっしゃいます。事業所間を越えた職員間のネットワークづくりを大切にし、家族参加型のイベントも多数企画し、開催しています。

### interview

やりがいと成長を感じながら  
ステップアップできる職場です！



地域生活課 課長 色田 瑠奈さん（2004年入社）

福祉サービスを提供する中でその専門性も必要となります。経験がない方でも基礎知識から学ぶ場があり、そこから資格取得等、自らを高めることができる機会も整備されています。

一人ひとりのライフステージに合わせた働き方の中でも学ぶことができ、力を発揮し、活躍できる職場です。

現在、管理職として働くこととなり、これまでとは異なる視点での仕事の難しさも感じながら、チームで支え合い、モチベーションを高く持ち続ける職場環境作りに広い視点を持って取り組んでいきたいと考えています。

### 今後の課題・展望

ターニングポイントとなったのは、年長者の意識改革でした。新規採用職員の定着が難しい理由を分析し、「厳しく育てる」から「丁寧に教える」への意識改革や、固定概念を払拭するために、理事長、施設長を含めた役職者で前向きな話し合い（どんな意見も否定しない）を何度も重ねたことで多様性を尊重する風土が醸成されてきました。そして、価値観のベースにあるアンコンシャスバイアスの存在を意識することで、様々な意見のすり合わせをすることができるようになりました。

また、外国人労働者の採用にあたり、言葉と文化の違いを危惧しましたが、不安に感じていたほど大きな影響はありませんでした。相互理解を深めるためには、お互いを理解し合うという“思いが通じ合うこと”に意味があり、この気づきは組織開発に向けての原動力となりました。

職員一人一人が健康でモチベーションを維持しながら働き続けられるよう、働きやすい職場環境づくりの一環として、健康経営に関する取組も始めました。女性特有の健康問題等を男女ともに考える機会を設け、組織の活性化に繋げています。

また、社会福祉法人の社会的な役割として、社会や地域への貢献があげられます。当法人で行っている活動を積極的に外部に情報発信し、関係機関及び地域との繋がりを大切にしています。女性労働者はもちろん、すべての労働者がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい職場環境づくりを推進します。その活動の成果として、各種認定を取得することができました。これからもこれらの取組を継続し、活動内容をお伝えしていきたいと考えています。

#### » 住所

姶良市加治木町木田  
1395番地16

#### » 従業員数

**168人**（正規従業員 95人）

#### » 女性従業員比率

**61.3%**

#### » 正規従業員に占める女性比率

**52.6%**

#### » 女性管理職数

**2人**

（女性管理職比率：40%）

### 基本データ

## 社員それぞれのワークライフバランスを実現する自由な働き方改革

- 街に緑を 建築に夢を -



株式会社 東条設計

### 取組のきっかけ・経緯

東条設計は1978年に創立した建築設計事務所です。

建設業界は長年3K（きつい・汚い・危険）と言われ、労働条件が厳しいことで、女性の働く職場としては敬遠されてきました。設計事務所も同様の環境であり、創業時から近年まで女性設計士の数は少なく、また同じ建築士という職の中で、女性は社内で図面を書いたりする補助的な仕事、男性はお客様との打合せや、工事現場の監理といった対外的な仕事という、漠然とした性別による業務内容の違いがありました。

また建築設計事務所は受注産業としての厳格な納期管理、デザイン業における細部へのこだわり等により、残業・休日出勤といった長時間労働をしなければならないこともあります。仕事と家庭のバランスを保ちにくい面がありました。

そのような状況を打開し、建築設計の仕事を愛し熱心に取り組む社員が、ライフステージが変わっても自分のやりたいことを心から楽しくできるよう、働き方改革を行ってまいりました。



ワークライフバランスを重視し「自分がどのように働きたいか」についてヒアリングを行い、自由な勤務形態を設定しています。

信だけでOKなど、社員が罪悪感なく休めるシステムづくり、またそれを容認する社内風土づくりを行っています。

#### ▶ ケース1 女性・38歳

バリバリ働きたい！

- 既婚（家族構成：夫・子ども2歳）
- 勤務時間 9:00～18:00（フルタイム型）
- 本人の希望により、育休明けからも出産と同じ設計・監理の業務を継続できるよう、周囲のサポート体制を確立
- フレックスやリモート勤務を活用することで子育てと仕事を両立

#### ▶ ケース2 女性・40歳

子どもとの時間を増やしたい

- 既婚（家族構成：夫・子ども5歳と1歳）
- 勤務時間 9:30～16:30（時短型）
- 出産を機に、仕事と家庭両立のため時短勤務を選択。主に社内業務を担当。
- 土曜日は勤務無しとし、子どもとの時間を確保

#### ▶ ケース3 女性・25歳

もっと学びたい

- 未婚
- 勤務時間 9:30～17:30（時短型）
- 入社当初はフルタイム型だったが東京の建築系大学で通信・通学にて勉強をするため、時短勤務に切り替え
- 通学に合わせた勤務日を月ごとに設定

休暇申請は、全てオンライン処理、子どもの病気などの急な欠勤・リモートワークへの切り替えは、社用SNSでのメッセージ送

### ▶ スキルアップ・キャリア形成

建築専門知識について社内での技術研修会を実施。また年に一度全社員集まって「スキルアップ研修」を行い、技術力の向上のほか、社内システムの改善などに取り組んでいます。

社外研修にも積極的に参加し、希望する社員には参加費・交通費の支給を行っています。

また資格取得を促すために、一級建築士などの仕事に関わる資格については、受験料など必要経費の支給、勉強のための業務時間調整、合格時の奨励金支給などを行っています。

社員それぞれに成長できるチャンスがあり、妊娠出産や病気、介護等で一時離れたとしても仕事復帰しやすい環境を整えることで、長く勤めることができるようになり、女性職員の割合が増加、定着率も向上しました。

### 具体的な取組とその効果

#### ▶ 柔軟な勤務形態

社員一人ひとりの様々な生活環境に合わせ、柔軟な働き方ができるシステムづくりとして、

- ①フレックスタイム制を採用
  - ②毎週水曜日はノー残業デー
  - ③リモートワーク環境の整備
- に取り組みました。



## 働く環境の改善

ソフト面として、ハラスメント対策のための社内規定制定、ハラスメント研修の実施。育児・介護休暇のための社内規定を設けました。

ハード面では、本社屋を増築し、女性専用の休憩室を2つ設置、女性専用トイレや更衣室、パウダールームなどを拡充し、安心して働きやすい環境を整備しました。

## 取組を進めるにあたっての工夫

「働きやすい職場づくり」を実現させるために、弊社は重要なポイントを2つ定めています。

### ①社員間の相互理解

お互いがどんな仕事をしているか、どんな生活環境なのか、相互に理解しあうことで、健全な社風が生まれます。そのために社員間のコミュニケーションの機会づくりに力を入れています。

一例として、それぞれの趣味に応じて社内同好会を設け、助成金を支給、また社員が主催する飲み会については、会社がその費用を助成しています。

## interview

自分の理想の働き方ができる会社です！

意匠設計室主任 月野 香さん（入社17年目）

独身、結婚、子育て中と、自分の生活環境が変わるタイミングで、その都度会社と相談しながら勤務時間や仕事内容、設計チーム編成、サポート体制など、働き方を柔軟に調整してもらいました。

自分の仕事の工程を自分で組み立てることができるために、良い意味でマイペースに仕事に取り組むことができ、旅行などの予定も立てやすいです。

この先自分の生活がどのように変化しても、会社が理解・応援してくれるという安心感が、ずっとこの仕事を続けたいという意欲につながっています。

これからもお客様のため、より良い建築の設計に取り組んでまいります。

## TOP MESSAGE

弊社の方針である「お客様感動経営」を行うためには、まず社員が幸福であることが必要です。建築設計は楽しい仕事です。社員には生活に不安を感じることなく、楽しく仕事に取り組んで欲しい。そのため、全社員の「物心両面の幸せ」を経営の基盤とし、全力で仕事に打ち込める環境を作ることに注力し、それが品質の高い建築の創造、お客様の満足・感動、そして鹿児島の地域発展につながる信じ、心優しい仲間と共にこれからも努力してまいります。



代表取締役会長  
東條 正博 さん



### ②働きやすさ

弊社の社員だけではなく、社員の家族にも重きを置いています。

「社員がいきいきと働けるのは、それを理解し支える家族のおかげ」という理念のもと、会社の業務、社員の仕事について、ご家族にそれを理解してもらい、感謝を伝える機会づくりを行っています

#### メモリアルデー

結婚記念日や子供の誕生日などを社員が自由に設定し、会社からその記念にケーキと会長からの感謝のメッセージカードをプレゼント

#### 家族忘年会

毎年年末には社員とその家族を招待して、約150人規模の忘年会を開催

#### 家族招待旅行

毎年行っている社員旅行を数年に一度、家族招待型の海外・国内旅行として実施

## 今後の課題・展望

今後は、女性社員のさらなる活躍の場を広げられるよう、女性管理職の登用率上昇、男性社員の育児休暇取得向上をなど、現在未達成の目標を実現できるよう、さらなる社内システムの改善を行っていく計画です。

性別や結婚、子どもの有無に関わらず、全社員がそれぞれの希望するワークライフバランスが実現できる「真に働きやすい職場づくり」をモットーに、楽しく仕事に取り組む社員が、より良い建築を作っていくことで、お客様・鹿児島の地域社会に貢献できる会社づくりを行ってまいります。



### » 住所

鹿児島市祇園之洲町  
43番地

### » 従業員数

**54人**（正規従業員 50人）

### » 女性従業員比率

**33.3%**

### » 正規従業員に占める女性比率

**30.0%**

### » 女性管理職数

**1人**

（女性管理職比率：**16.6%**）

## 基本データ

## ＼女性も男性も／ 社員一人ひとりがイキイキと働き、活躍できる！



### 取組のきっかけ・経緯

当社は、リコープランドを世界へ発信するソリューション事業の中核企業であり、リコーグループで唯一ITに特化したITプロフェッショナル企業です。北海道から九州まで全国に8つの拠点があり、それぞれの事業所が強みと個性を持った働きがいのある活動拠点となっています。

女性活躍推進に向けた取組は、15年以上前から継続しており、課題も「就業継続・両立支援」から「一人ひとりの活躍推進」へと変化してきました。

意識変革や育成は一足飛びにはいかず、時間がかかることもありますが、継続と積み重ねにより、活動と成果につながりが出てきました。

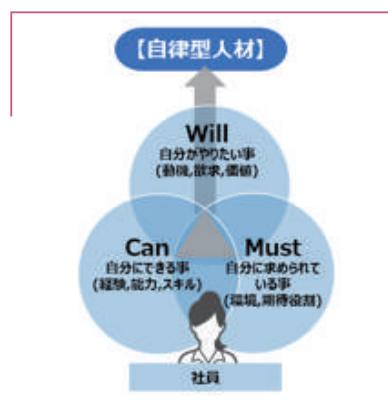
その結果、2014年度は約4%だった全社の女性管理職比率は、2024年度には念願の10%を超えるところまできました。

リモートワークやフレックスタイムなどの各種制度は、一部の社員が利用する特別なものではなく、女性も男性もみんなが当たり前に活用できるものになっています。

### 具体的な取組とその効果

#### 社員のキャリア開発支援

当社では、性別に関わらず社員一人ひとりが主体性やキャリア意識を高め、「自己ビジョン（自分のありたい姿）に向けて成長できる」企業を目指して、人材育成に取り組んでいます。



女性に向けてのポジティブアクションの一環としては、自身の特性を知り、自己ビジョン（自分のありたい姿）を描き、納得したうえでキャリア形成ができるよう、女性向けの研修プログラムとそれをサポートする上司向けのキャリア開発支援スキルアップのための研修プログラムを実施しました。

研修では、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）に社員が気づく内容とし、

●上司が“良かれ”と思って、業務負荷の高くない仕事をアサインしてしまうことが、結果として女性社員の成長を妨げることになる

●“女性だから” 家事・育児を優先すべき、“男性だから”仕事を優先すべきという思い込みを持ちがち

といった具体例を踏まえつつ、「自分たちの中に思い込みは無いのか」ということを改めて意識してもらいました。

様々な取組の結果、自身のキャリアに前向きに向き合う女性社員も増え、女性管理職比率が年々増加しています。

#### 多様な働き方

私たちにとって、リモートワークは特別なことではなく、働き方の選択肢の一つ。リモートワーク実施日数上限を無くし、自宅やサテライトオフィス以外の公共スペースでも勤務が可能になっています。さらに、旅行先や帰省先において、余暇を楽しみつつ、適切な勤務場所・勤務時間を確保すれば業務を行うことができる“ワーケーション”も導入しています。

## 働きがいのある活動拠点



リモートワークの活用も進んだ私たちの「新しい働き方」に合わせ、今のオフィスに求められる意義を改めて検討し、事業所をリニューアル。

鹿児島事業所では「会社にいないとできないこと。会社にいるからこそできること。が実現できるオフィス」をコンセプトに“働きがいのある活動拠点”としてリニューアルしました。

産学官連携や地場企業との共創など、共創・コラボレーションの場としての活用も広がっています。

## 健康経営

社員がイキイキと働く職場風土を醸成するため、「健康宣言」を表明し、会社全体で健康維持増進に取り組んでいます。



大規模法人部門  
ホワイト500

## interview



様々な仕組みで誰にでも  
チャンスを与えてくれる会社です  
S.I.事業センター 3部3G リーダー  
青木 優枝 さん (2000年入社)

責任ある立場となり、困難なこともあります。これまで様々な制度（育休・短時間勤務・フレックスタイム勤務）を活用しながら、現在も仕事と家庭の両立が実現できています。

会社の仕組みもさることながら、一緒に働く同僚の皆様の理解や、協力体制があったからこそ、今の自分があると本当に感謝しています。

女性という括りだけでなく、様々な状況の社員がキャリアをあきらめることなく活躍できる会社でありたいと願っています。

## TOP MESSAGE

当社は、D E & I の観点からも女性の視点や経験が企業の成長に欠かせない要素であると強く認識しており、男女問わず全ての社員が活躍できる職場づくりに取り組んでまいりました。フレキシブルな勤務体系やキャリア開発支援、そして管理職への登用促進など、さまざまな施策を通じて、より多くの女性が自分の力を最大限に発揮できる環境を提供しています。

今後も、女性のリーダーシップを育成し、さらに多くの多様な価値観が融合した職場を実現するために、全社一丸となって取り組んでまいります。



事業所担当役員  
松田 丈志 さん

- 原千晶さんによる講演『がんを知る～がん検診の重要性と今伝えたいこと～』
- 女性の健康課題動画コンテンツ公開
- 女性の健康e-learning
- 習慣化支援（運動・食事・飲酒）
- ジャイロキネシスセミナー
- 毎朝15分オリジナルエクササイズ
- 運動費用補助
- 事業所対抗ウォーキング大会etc.

## 今後の課題・展望

リコーグループでは、多様な人材が個性・能力を発揮することでイノベーションを生み出し、価値創造につながっていることを目指しています。

ウェルビーイング経営を実現し、社員が「成長」と「働きがい」を実感できる企業実現のため、今後も取組を続けてまいります。

## 基本データ

» 住所	鹿児島市中央町 18-1 南国センタービル 6階
» 従業員数	88人 (正規従業員 81人)
» 女性従業員比率	22.7%
» 正規従業員に占める女性比率	22.2%
» 女性管理職数	1人 (女性管理職比率: 5.9%)

## 女性の活躍・両立支援 総合サイト【厚生労働省】

女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例が多数掲載されています。

(主な掲載内容)

- ・Q&A集(助成金、法令等の解説等)
- ・企業の取組事例集
- ・両立診断サイト等



## 女性の活躍推進企業データベース【厚生労働省】

常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と公表等が義務づけられています。100人以下の事業主においても、行動計画を策定し、厚生労働省が運営するサイト「女性活躍推進データベース」にその情報等を掲載することで、求職者へ自社の取組の状況をアピールできます。

## えるぼし認定、プラチナえるぼし認定【厚生労働省】

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業を認定します。認定企業は企業広告や求人票に認定マークを付記することで自社のアピールができます。

県内では現在計18社が認定されています。



## 両立支援等助成金【厚生労働省】

「両立支援等助成金」は、仕事と育児等を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。詳細は、厚生労働省ホームページを御確認ください。

男性の育児休業取得を促進	→	出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)
仕事と介護の両立支援	→	介護離職防止支援コース
円滑な育児休業取得支援	→	育児休業等支援コース
育休中の業務体制整備支援	→	育休中等業務代替支援コース
仕事と育児の両立支援	→	柔軟な働き方選択制度等支援コース
仕事と不妊治療の両立支援	→	不妊治療両立支援コース



## 「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」を募集しています！

県では、女性が働きやすい職場づくり、環境整備、制度の導入、登用や採用目標などについて、それぞれの状況に応じた取組を宣言する企業を募集しています！

宣言企業に登録して、自社の取組を求職者等へアピールしましょう！

**対象は？** 鹿児島県内に本社又は事業所がある企業、事業所、法人、団体等です。

**宣言する内容は？** 女性の活躍推進に向けた「組織からのトップメッセージ」や「今後の取組内容」など企業等の実情に応じて、宣言様式に自由に記載していただけます。

**宣言すると？** ○ 県のホームページや各種広報媒体等に企業名等を掲載します。  
○ ハローワークの求人票に登録企業である旨を記載していただけます。  
○ 県主催のセミナー等で、宣言企業のPRをします。  
○ 県等が実施する「女性の活躍推進」に関するセミナー、講演会等の情報を提供します。  
○ 令和7年4月から、県の総合評価落札方式(工事)の加点の対象になります。

詳細は  
こちらから

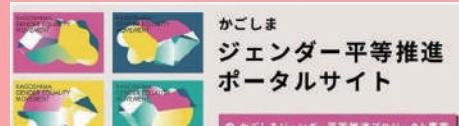
**登録の流れ**  
(1) 男女共同参画室へ申請書を提出(郵送・メール等)  
(2) 申請内容を確認した上で、宣言企業として登録



## 鹿児島県男女共同参画室

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10番1号  
TEL 099-286-2634 FAX 099-286-5541  
E-mail harmony@pref.kagoshima.lg.jp

発行／令和7年3月



県の男女共同参画・ジェンダー平等推進に関する情報を掲載しています