

ONE STEP 2022

優良企業取組事例集

鹿児島県職場におけるジェンダー平等推進事業レポート

- 職場におけるジェンダー平等推進フォーラム
- 男性の育児・介護休業取得促進セミナー

優良企業の取組について

- 鹿児島信用金庫
- 損害保険ジャパン株式会社鹿児島支店
- 株式会社プライムアシスタンス 鹿児島センター部

アンコンシャス・バイアスチェックシート

県からのお知らせ

職場におけるジェンダー平等推進ガイドブック（別冊）

2021
令和3年度

鹿児島県職場におけるジェンダー平等推進事業レポート

職場における ジェンダー平等推進フォーラム

ジェンダー平等の実現が企業を強くする！

11月
26日

講演
要旨

内容 鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰式 /
取組紹介 / 基調講演 / 意見交換

基調講演 「アフターコロナを見据えた経営戦略としてのジェンダー平等推進について」
三菱UFJリサーチ&コンサルティング
執行役員・主任研究員 矢島 洋子さん



講師の矢島洋子さん

アジェンダ1 ダイバーシティ推進とは

はじめに、「ダイバーシティ推進と女性活躍推進&ワーク・ライフ・バランス（WLB）と働き方改革」、「従来の日本企業と先進的ダイバーシティ企業の違い」の観点から、ダイバーシティ推進に関わるキーワードの整理を行い、その上で、ジェンダー平等を含むダイバーシティの基本と、目指すべき取組の方向について解説されました。

その中で指摘された「制度は導入したけれど、成果が出ない」「ダイバーシティを推進するほど、特別に配慮・支援しなければいけない人が増えて大変！」という状況は、本県の取組企業においても同様の傾向があります。「イノベーションを生み出す経営戦略になっているか？」という問題提起を通して、企業がジェンダー・ダイバーシティを真に推進するための取組の方向が明確になりました。

○これまで多様な人材を受け入れられなかったことが問題であると企業が認識し、自らの組織を変えられるかが、ジェンダー・ダイバーシティの課題

○女性・高齢者・障がい者・外国人・LGBT等多様な人材を受け入れられる組織になることがダイバーシティであり、そのテーマの一つが「女性活躍」

○ジェンダー・ダイバーシティ推進のために、多様な人材が、「WLB」を実現できる働き方改革が要請されている。

○働き方改革のカギは、「脱長時間労働」と「柔軟な働き方」である。特に、コロナをきっかけにニーズが高まっている「柔軟な働き方」を実現するためには、画一的な組織管理では対応できないことから、制度を現場で運用する管理職の研修・育成といった「マネジメント変革」が要請される。

○働き方改革のみならず意識改革（無意識の思いこみーアンコンシャスバイアスの除去）が重要

○従来の日本企業的アプローチであるマイノリティ支援では、イノベーションは生まれない。

○先進的ダイバーシティ企業のアプローチでは、まず、多様な社員に合わせて制度や働き方を見直すといった既存組織の変革を行う。これにより1stイノベーションとして、すべての社員の働きやすさ・働きがいを増すきっかけが生み出される。2ndイノベーションでは、働き方等の違いで社員が排除されずに包摂されること（インクルージョン）による社員の多様性が、職場や企業経営に新しい可能性をもたらす。このようなメカニズムの起きないダイバーシティは、やり方が適切でないことに気づく必要がある。

〓 ジェンダー平等推進もこの文脈に乗せてやりましょう！〓

アジェンダ2 我が国におけるジェンダー平等推進の課題

本県の女性活躍推進の状況について、女性の有業率は高い一方、管理職になる可能性が低い非正規雇用労働者の割合が、全国平均よりも高いこと等を挙げて、雇用状況の地域差の要因には、業種・職種や企業規模に起因する差や、地域に根強く残る固定的な性別役割分担意識の影響があることを示されました。また、男女格差が生じる構造やその構造的な課題に対するアプローチの方法等について解説されました。

○女性活躍推進の本来の課題は、時間制約に対応した柔軟な働き方によるキャリア形成を可能にすることであり、この方向こそが、ジェンダー・ダイバーシティを前提とした女性活躍推進である。

○短時間勤務の人も適性があれば管理職になれるのが、ジェンダー・ダイバーシティ推進における適材適所であり、多様な働き方の労働者が公正に評価される人事制度の改革が必要である。

○男性の働き方を変えないと、いつまでも男女格差は是正されない。

○男女格差が生じる構造を把握し、自社の課題にアプローチすることが必要である。



会場の様子

アジェンダ3 「足もとの状況 コロナ禍の影響」

女性活躍推進法の施行から5年を経て、「管理職候補がもういない」「女性の少ない部署への配置が進まない」・・・など、「女性活躍はもういい・・・」というムードになりかかっていたが、今、社会的にジェンダー平等は重要という風が吹いているので、この機を捉えて更なる取組が必要であることを示唆されました。

また、コロナ禍の影響について、女性活躍推進へのプラス要因としては、「テレワーク等柔軟な働き方の拡大」「家庭内の男性役割分担の増加」（ただし、家事・育児・介護の負担総量も増加したため、女性の負担は軽くなっていない）を、マイナス要因としては、「非正規社員の失職・収入減」が、特に女性の雇用・所得に影響があったことなどを説明されました。

アジェンダ4 ジェンダー平等推進施策～ポジティブ・アクション～

女性活躍を積極的に推進する暫定的な取組（ポジティブ・アクション）と、男女双方を対象とした永続的な取組である、多様な人材が活躍し続けられる職場環境づくり（ダイバーシティ）に関する具体的な取組や相乗効果等について解説がありました。また、コロナ禍の影響により、テレワーク等の柔軟な働き方が、男性を含む全社員に広がることは、人事制度の見直しや自立的・複線的なキャリア形成の進展につながる可能性があり、結果として、ダイバーシティ・ジェンダー平等推進に寄与することが期待されるというお話がありました。これらまとめのメッセージは、アジェンダ1・2・3で得られた理解を更に深めるとともに、今回のテーマである「アフターコロナを見据えた経営戦略としてのジェンダー平等推進の意義」について確認することができました。

男性の育児・介護休業 取得促進セミナー

男性育休の取得促進による経営効果と その手法を学ぶ！

2022
1月
21日

内容 専門家による講義 / 先進事例の発表 /
意見交換 / コンサルティング

2022
2月
16日

先進事例 男性育休がもたらす経営効果

アース・クリエイト有限会社・代表取締役社長 岩田 了さん
「厚生労働省主催「イクメン企業アワード2014 グランプリ」受賞

講義 男性職員の家事・育児参画に向けて～その意義と職場・管理職のあるべき姿～

厚生労働省政策評価に関する有識者委員 渥美 由喜さん



講師の渥美由喜さん

先進事例

ワーク・ライフ・バランスの推進が難しいと言われる建設業において、男性社員の育児特別休暇取得率100%やフレックスタイム制度導入等の社内規定見直しによる社員数の男女比1対1の実現等、10年間で利益6倍を実現させた取組の具体内容について報告

講義MEMO

○アース・クリエイトの取組は、育児目的の休暇が無制限で取得できる等、社員への信頼を基盤にした「会社による適切な社員への支援がもたらす、社員による会社への貢献」の循環により実現したもの

○育児への積極的な参加は「時間管理能力」、「リスク管理能力」、「マルチ業務遂行能力」、「コミュニケーション能力」を伸ばす。男性の育児休業取得者を増やすために、育児で業務スキルが向上すること、ビジネスパーソンとしての成長をもたらすことを共有する。

○恒常的な長時間労働から脱却するための業務改善に取り組むとともに、休むことをポジティブに捉える社内風土の醸成が重要である。

意見交換・コンサルティング

1日目は、事例と講義を聞き、自社の状況や課題について意見交換した上で、質疑応答を実施
参加者「男性の育休取得対象者が、自分から取得を申し出してくれないため、取得ニーズの把握が難しいがどうしたらよいか。」

講師「社員の自己申告書にワークとライフ両方の情報を入れる工夫が必要。ライフの把握なくして社員への配慮はできない。」

2日目は、1日目のアンケートで参加者からいただいた質問等に応える形式の講義があり、その後グループに分かれて意見交換を実施

○育休に関わりなく“休み”を“是”とする会社づくりや休んでも迷惑がかからない会社づくりの整備に向けて、パティ制度やジョブローテーション等の具体的な手法を紹介。また、社員の多能工化や業務のカバー体制の見直し等により「突然誰が休んでも困らない会社」をつくるためのノウハウ等、参加者それぞれの課題に応じた取組についてアドバイスを実施



会場の様子

金融業

鹿児島信用金庫



- 住所 鹿児島市名山町1-23
- 従業員数 493人(正規従業員446人)
- 女性従業員比率 45.2%
- 正規従業員に占める女性比率 40.6%
- 女性管理職数7人(女性管理職比率:9.87%)

女性活躍推進は経営戦略

取組のきっかけ・経緯

鹿児島信用金庫は、大正11年に設立し、今年で創立100周年を迎えます。鹿児島県本土に40店舗あり、約450名の職員が勤務しています。

当金庫が、女性活躍推進に取り組んだ背景は、①平成27年に公布、施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」により「すべての女性が輝ける社会づくり」を目指すとされたこと、②当金庫における女性職員の割合は4割を占めていることから、これからの未来を担う若手職員のためにも、女性職員の更なる成長・活躍は、将来の金庫の発展に寄与するものと考えたこと、③当金庫の営業活動は男性中心となっており、性別にとられない取引先の企業支援や個人先の資産運用等の提案が必要であると感じていたことが挙げられます。

こうしたことから、当金庫では、女性職員の積極的な役席（管理職含む）への登用や外部研修への派遣、「女性営業制度」の導入を実施し、女性職員が幅広い分野で活躍できる体制を整えました。

また、ノー残業デーの設定や労働時間管理の徹底、継続して取得している「くるみん」認定など、職員が仕事と子育てを両立させることができる職場環境の体制を整え、職員全員が働きやすい環境づくりに努めています。

具体的な取組とその効果

かしんレディース会の発足

当金庫では、平成28年2月より取引先の女性経営者による組織「かしんレディース会」を発足し、約110名の会員企業が在籍しています。「かしんレディース会」は豊かで実りあるライフスタイルおよび異業種交流によるキャリアアップと輝きのある女性を目指すとともに、当金庫の事業伸展に寄与することを目的としています。

また、当金庫女性職員のスキルアップを図るために、レディース会会員である女性経営者と当金庫女性職員との意見交換を行っています。



今後は、多様な視点での金融・地域の活性化を図り、新たなビジネスモデルやIT・デジタル、脱炭素社会に向けての提言なども行っていきたいと考えています。

女性職員の積極的な役席登用

当金庫では、大きく総合職と一般職の2つのコース分類基準を設けております。多くの女性職員が一般職コース（職位・勤務地の制限を設けている）を選択していますが、これまでは、各種検定試験に合格し、実務経験を積んでも主任級に昇進するのが最短で30歳となっており、支店長代理級までの昇進しか望めませんでした。これでは、女性職員の能力を制限してしまうことから、平成29年12月に規程改正を行い、主任クラスへの昇進は最短で26歳、管理職として支店次長級まで昇進できるようになり、一般職を管理職として積極的に登用できる制度としました。この改正により、規程改正前の女性の役席者の割合は17.7%でしたが、現在は35.6%となっており、女性管理職の割合についても規程改正前の4.1%から現在では9.9%と倍増しています。

それぞれ業務での経験や各種資格試験を合格して役付となっており、女性職員の仕事への意欲も年々高まってきていることから、これから部長級の女性職員の登用も期待できるところです。

女性営業制度の創設

令和3年4月、女性職員の「戦力化」、「総合営業力の強化」、「女性職域の拡大」、「人事ローテーションによる能力開発」を目的に、お客様の多様化するニーズ、資産形成に対応した質の高い金融サービスの提供を目指して、「女性営業制度」を創設しました。

「幅広い業務研修」、「実践的な営業活動」を通して「指導力・調整力」を磨き、地元鹿児島県の中小・小規模事業者の皆さまの企業経営への的確なアドバイスや金融支援ができる女性職員を育成し、女性幹部職員の拡大と女性活躍推進に向け取り組んでいます。

現在、当金庫営業統括部において7名の女性営業アドバイザーが活躍していますが、お客様への預かり資産のご提案や営業店からの要請による訪問活動を行い、女性職員の仕事の幅が広がっています。



取組を進めるにあたっての苦労・工夫

これまで営業職は男性職員が中心となっており、職場風土や男女間における格差（採用、配置、育成）により、女性営業を募集した当初は、女性職員自ら「営業職をやってみたい」と手を上げることはほとんどありませんでした。そのため、本部役員や部長が各営業店を訪問し、職員の適性や営業に対する考え方、女性活躍の重要性について説明し、対話する中で女性職員の「意欲」を引き出すことできたと考えています。

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

総務部 秘書室 主任 西野 友麻さん（平成24年入庫）



近年では女性の管理職も増え、窓口業務だけでなく営業活動にも積極的にチャレンジできる制度が導入される等、女性も当金庫の戦力として認められているのだと思います。日々やりがいを感じています。また、育児休業を取得し職場復帰する女性職員が多く、今後も安心して長く勤める職場だと思っています。これからも様々なことにチャレンジしながら地域の皆様のお役に立てる仕事をしていきたいです。

今後の課題・展望

○経営目線での女性活躍

現在、女性職員の最高職位は、支店長級の2名となっておりますが、女性職員の更なる活躍促進を図るためには、部長職、役員への登用が必要であると考えます。

○女性職員の幅広い職種での活躍

女性営業による営業店や顧客への訪問活動を行っていますが、今後、女性職員の営業・融資業務への配置、逆に、男性職員の窓口業務への配置など、性別に左右されない仕事の在り方、働きやすい環境整備が必要と考えています。

○「くるみん」の取得

平成17年より継続して基準適合一般事業主認定（くるみん）を受けており、女性職員の育児休業取得請求者の取得率は100%となっておりますが、男性育休の取得も含め、これからも継続して「くるみん」を取得できるよう取り組んでいきます。

○女性活躍やワークライフバランスを促進することを目的として、平成30年3月に鹿児島県労働局と「働き方改革に係る包括連携協定」を締結しました。今後は、鹿児島県労働局との定期的な情報交換等により女性活躍への新たな取組等を模索していきます。

TOP MESSAGE

鹿児島信用金庫 理事長

中俣 義公さん



女性活躍推進は地域社会や経済において、重要な役割を担っています。女性の意見や考え方が地元企業の繁栄、地域の発展につながるように、女性管理職への登用促進や男女差別のない仕事の平等化等の施策を講じていきます。

主な取組

- 1 職務等級資格制度の改正
- 2 女性営業制度の創設
- 3 かしんレディース会の発足
- 4 「くるみん」の継続的な取得
- 5 鹿児島労働局との「働き方改革に係る包括連携協定」の締結

専門家からのコメント

男女共同参画政策アドバイザー
たもつ ゆかりさん

「職務等級資格制度の改正」や「女性営業制度の創設」等の制度改革により、管理職への女性の登用、営業職への女性の職域拡大は着実に進んでいます。

こうした成果を踏まえた上で、女性の部長職・役員へのパイプラインの構築に向けた、今後の取組の方向についてもクリアに把握されています。また、将来を見据え、金融をめぐるニーズの多様化等へ対応するために、全社員の4割を占める女性の活躍推進に、経営課題として取り組むという明確なコミットメントがあり、今後の展開が注目されます。

金融・経済分野における女性活躍・ジェンダー平等は、地方創生の観点からも重要な課題であり、「かしんレディースの会」の活動のさらなる充実が期待されます。

保険業

損害保険ジャパン株式会社
鹿児島支店



■住所 鹿児島市中央町 11 番地
鹿児島中央ターミナルビル6階

■従業員数 157人(正規従業員105人)
■女性従業員比率 72.6%
■正規従業員に占める女性比率 64.8%

一人ひとりの能力が最大限に発揮される職場を目指して

取組のきっかけ・経緯

当社は「安心・安全・健康のテーマパーク」の実現を目指すSOMPOグループの中核会社として、日本および世界28か国の都市で事業を展開し、各地域で総勢約23,000名の社員が働いています。

鹿児島支店は県下に8つの営業拠点を配し、157名の社員が働いています。そのうち114名、約73%が女性です。

当社は「Diversity for Growth」を重要な経営戦略の一つと位置づけ、多様な人材が強みを発揮しながら活躍するための制度づくり、風土づくりに力を入れてきました。

現在、当社の社員の半数以上を女性が占めていますが、以前は結婚や妊娠・出産・子育てなどライフステージの変化による女性の働き方への理解や対応が十分ではなく、長く働き続けることが難しい状況でした。

女性の活躍はそのまま当社の成長につながると考え、まずは「女性が働き続けられる会社」として制度や仕組みを整えてきました。

働く環境を整備するために、両立支援制度の拡充を図り、取組当初から産前産後休暇の期間延長や育児短時間勤務制度の導入など、仕事と生活の両立を支援する制度の構築を進めてきました。

具体的な取組とその効果

社員一人ひとりのライフステージに応じた制度の導入

様々なライフイベントが訪れても、両立支援制度を利用し長く働き続けられるよう制度を整えるとともに、個別の事情に応じた柔軟な働き方も支援してきました。

例えば「キャリアトランスファー制度」です。

従来、配偶者が他県へ転勤になると会社を退職しなければなりません。本制度により配偶者の転勤や家族の介護などの理由で転居することになった場合でも勤務地を変更して仕事を続けられるようになりました。多くの社員が本制度を利用し、働き続けています。



このような取組により働き続ける女性が増え、意識の変化にもつながってきました。その結果、営業職など新たなフィールドへチャレンジする女性も増えてきました。

社員のキャリアステージに合わせた階層別研修

働きやすさは女性活躍のスタートラインにすぎないと考え、次に「働きがい」を高めるために社員のキャリアステージに合わせた様々な研修の充実を図りました。

その一つが将来の管理職候補を育成するプログラムをはじめとした階層別研修です。若手からベテラン社員まで階層別に将来の管理職に必要なスキルを身につけるための学びの場に加え、1 on 1ミーティングの実施など必要な経験を積んでいます。

また、既に活躍している先輩社員と話をしてみたいという社員の声に応えるため、ロールモデル社員との対話の機会を設けています。参加者からは「会社や上司が背中を押してくれていると感じました。管理職を目指して頑張りたいです」「男性管理職と同じようなマネジメントはできなくても、自分なりの視点・やり方でできることがあると思えるようになりました」などの声が上がりました。社員の意識改革につながっています。





県内企業と協働した 異業種交流会の開催

女性社員のキャリアマインド醸成と鹿児島県内で女性活躍推進に取り組む他企業の皆さまと業種を超えたネットワーク構築による情報交換や相互研鑽のため、異業種交流会「地域ダイバーシティ in 鹿児島」を開催しています。本交流会は 2016 年 7 月創設し、これまで 16 回開催しました。

現在、2 自治体 19 企業の皆さまに参加いただいています。

交流会では参加企業における女性活躍推進の取組等を発表いただいたり、それぞれのキャリアや仕事とプライベートの両立における悩み、成功体験などを共有しています。

当社はこの交流会を通して、参加いただいている企業の皆さまの働きやすい職場づくりの一助になればとの思いで取り組んでいます。

これからも鹿児島県内の女性活躍推進に取り組む企業の皆さまと協働し続けていきたいと考えています。

interview

男女がともに働きやすく、チャレンジできる職場です

鹿児島支社
支社長代理 塚脇 麻美子さん (2003 年入社)



私が入社したころ、女性は事務で支えるという役割が主でした。世間で「女性活躍」と言われるよりも前から、当社では女性も男性もなく、同じフィールドで働くという価値を築いてきたと感じています。会社は制度を整え、女性がより働きやすい環境を作ってくれました。そして、私たちは「女性ももっと輝ける」という意識改革を行ってきました。私も様々な研修や活躍されている女性管理職の話を伺う機会があり、私たち女性が生き生きと活躍できる会社なのだ実感しています。これからは女性の活躍だけではなく、一人ひとりが生き生きと輝きながら仕事ができる環境を作っていければいいなと思っています。

取組を進めるにあたっての苦労・工夫

最も苦労したことは、意識改革・行動改革です。女性社員のキャリアアップへの不安や障害を解消できなければ、行動は変わりません。

解決策としては、支店長メッセージを発信し続け、社内周知を図ること、また女性社員の意識改革と男性管理職への理解促進の場を設け、同時並行で行うことです。これらの取り組みにより女性活躍を加速させました。

今後の課題・展望

女性が活躍できる制度の整備や研修などを通じて管理職を目指してみたいという社員の意識が高まってきました。

また、コロナの影響もありますが、テレワークやシフト勤務など場所や時間に捉われない柔軟な働き方も定着しつつあります。

今後は業務の効率化を更に進め生産性を向上させるとともに、多くの女性が管理職にチャレンジできる環境をより一層整えていきたいと考えています。

私たちの働き方をはじめ社会の様々な変化が加速していく中、働く人たちの多様性を認め、活かし、一人ひとりが強みを存分に発揮できる柔軟な働き方を実現すること、すなわち、Diversity&Inclusion を実現し、社会に貢献し続ける会社になれるよう、これからも取り組んでいきたいと考えています。

TOP MESSAGE

鹿児島支店長
藤野 修さん



女性の活躍は会社の成長に大きく貢献すると確信しています。

私も各種研修に参加したり、1 on 1 ミーティングを通じて社員一人ひとりの声に耳を傾けることを心がけています。

更なる Diversity&Inclusion の加速に全力を尽くします。

主な取組

- 1 社内風土の醸成
 - ・ダイバーシティブック掲示
 - ・「支店長通信」によるメッセージ配信
- 2 女性のキャリアアップ支援と職域拡大
 - ・階層別研修の実施
 - ・女性社員の営業職への転換
- 3 異業種交流会による女性社員のキャリアマインド醸成

専門家からのコメント

男女共同参画政策アドバイザー
たもつ ゆかりさん

両立制度の拡充や一人ひとりの個別の事情に応じた柔軟な働き方を支援する制度改革に加え、「支店長通信」等の配信等による、女性社員のみならず男性管理職の理解促進を図るための意識改革にも取り組んでおり、女性活躍の基盤となる女性の就業継続と職域拡大に効果を上げています。

また、将来の管理職候補を育成する階層別研修や、ロールモデルとなる社員との対話の機会を通じて、「自分なりの視点・やり方のできるマネジメントがある」といったキャリアマインドの定着がみられます。こうした女性のエンパワーメント※を図る取組の方向には、Diversity&Inclusion による新たなビジネスモデルの創出が期待されます。

※「エンパワーメント」：自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

■住所 鹿児島市中央町11番地 鹿児島中央ターミナルビル4階（別館：南国アネックス6F・7F）

■従業員数 444人（正規従業員381人）

■正規従業員に占める女性比率 82%

■女性従業員比率 83%

■女性管理職数 4人（女性管理職比率：31%）

多様な人財が生き生きと活躍している職場づくりを目指して

取組のきっかけ・経緯

当社は2012年4月に設立された、今年で10周年となるSOMPOグループのアシスタンス会社です。東京・秋田・鹿児島の3拠点で24時間365日稼働しており、3拠点合計で約1,000名の社員が在籍する大規模なコンタクトセンターとなっています。鹿児島センター部（以下、当部）は2014年4月に開設し、幅広い業務を担っています。

取組のきっかけは、会社のさらなる成長のために、社員一人ひとりが生産性を一層高める必要がありました。これまでの画一的な働き方では成長に限界があるという課題があったためです。そこで、当社が常に掲げる「最上級サービス」の実現に向けて、「変革を恐れずに会社の成長に貢献できる多様な人財が生き生きと活躍している生産性の高い会社となる」ことを目指し、「働き方改革推進プロジェクト」を発足させました。

本プロジェクトでは、多様な人財の活躍を推進するために仕事と生活の両立支援制度の拡充や女性管理職の登用、時短勤務が可能なコース転換、新たな働き方に対応できる人材を育成する階層別能力開発研修・DX研修等のほか、新たな働き方の環境整備としてテレワーク推進や健康経営推進等を行っています。



具体的な取組とその効果

社員の声、ニーズを反映した両立支援制度の拡充

◆「チャイルドプラン休暇」の新設

妊活のために有給休暇が付与される制度です。当部で働く社員の約8割が女性で、平均年齢は男女ともに約30歳と若い社員が多く活躍しています。

両立支援制度において当部の女性の産休・育休取得率は100%でした。しかし、妊娠の前段階である不妊治療を受ける夫婦が晩婚化等を背景に増加傾向にあり、働きながら治療を受ける人が社会的に増えているという現状があります。

出産適齢期を迎える社員が多く在籍する当社では「仕事と妊活の両立について職場での理解を深め、より働きやすい環境を整えてほしい」との声が数多く上がっていました。そこで社員の声を反映し、「チャイルドプラン休暇」を2021年度に新設しました。制度利用者は仕事と妊活との両立に役立てています。

さらには、不妊治療のような声を上げにくいサイレントなダイバーシティをまずは管理者が理解し、部下の治療と仕事の両立をサポートする必要があると考え、管理職研修では「女性の健康セミナー」を実施し、理解促進を図っています。

◆「プレパパ制度」の新設

病院の付き添いやパパレッスンへの参加、第2子妊娠中における第1子の育児等で取得可能な有給休暇制度です。プレパパの段階から積極的に育児やレッスンに参加することでママの大変さに寄り添うための知識と体験を得る機会になったり、パパの自覚が芽生えたりすることで、出産後のイクパパの推進にもつながると考えています。

これまで男性の育児参加の支援において、配偶者が妊娠した際の通院休暇制度はありませんでした。

女性活躍推進においては「男性にとっても仕事と育児を両立できる働きやすい環境を整え、男女の性差なく配偶者が妊娠した際の支援策が必要である」と考え、男性の育児支援の制度も充実させました。

イクパパが増えることで女性活躍にもつながることから、2021年度より「イクパパ応援」を目的に、当部オリジナルでパンフレットを作成し全体に周知しています。さらに職場での理解を促進し、プレパパ休暇等の制度を利用しやすくするため、鹿児島市イクボス宣言への登録やかごしま子育て応援企業への登録も行っています。このような取組もあり、プレパパ制度を利用する社員はもちろん、2021年度は男性で初めて育休を3か月間取得した社員も出てきており、男性の育児参加への理解が深まっています。

キャリア形成のために、多くの社員がチャレンジ！社員のロールモデルに

「キャリアチャレンジ制度」を推進し、女性の能力開発・職域拡大を支援しています。

社内の公募ポストに対して、社員が自らの意思で応募する自己選択型の公募制度と将来の幹部候補生を目指す全国・エリア転勤型があり、SOMPOグループ全体の取組としてグループ内企業への応募ができる「グループジョブチャレンジ制度」があります。



これまで、当部から多くの社員が本社や他センターへチャレンジしており、そこで得た経験やノウハウを活かし、様々な場所で活躍しています。

また、このような制度を活用し活躍している社員をオウンドメディア「ぶらぶら」で社内外に発信することで社員にとっては自身のキャリアのロールモデルとなっています。

鹿兒島センター独自でも キャリア支援の取組を！



当部は開設 8 年目となりますが、経験年数が短い若い社員が多く、マネジメントの視野を広げたり、スキルを習得する機会が十分ではありませんでした。そこで当部独自でさまざまな取組を展開し、キャリア支援を行っています。

普段から電話対応を行うコミュニケーション向けには、業務知識ではなく、ビジネススキルや時事知識等の学びの場を提供しており、講師は多様なスキルを持った社員が務めています。社員自身の成長や基盤を増大させるきっかけとなっています。その他にも、管理者を講師に、次期室長・マネージャーポストを対象とした研修を行い、これから必要となるマネジメントスキルなどを習得する場の提供も行っています。

interview

ライフステージに合わせて安心して働きながら ステップアップできる職場です

鹿兒島センター部 第一コンタクトセンター室
マネージャー 松崎 史華さん (2014 年入社)



2014 年にコンタクトセンター部門に新卒で入社し、管理部門（人事・採用・総務）の経験を経て、2021 年 12 月に管理職に登用していただきました。管理職にお声かけいただいた際は、今後のライフイベントと両立した働き方ができるのだろうか戸惑いもありましたが、自身がロールモデルとなり、女性社員が将来のキャリアを描ききっかけになればとの思いで、管理職への道を決意しました。また、当社は両立支援制度やキャリア支援が充実しており、ライフステージに合わせて安心して働き続けられる環境が整っている点も魅力です。

取組を進めるにあたっての苦労・工夫

これまで、男性については、子の出生後に会社はその情報を把握するケースが多く事前に育休の働きかけができないことがネックとなっていました。「プレパパ制度」の新設により、男性にも具体的な育休のイメージを持ってもらうためパンフレットを作成し、全体周知することで部内全体の意識向上にも努めました。男性の育児参加は本人や家族だけではなく、女性活躍にもつながる職場や社会にとっても意義のあるものです。現在、プレパパ対象者には人事担当者が両立支援制度を個別に説明する取組を始めています。

今後の課題・展望

当部の女性管理職比率は年々上昇し、多くの女性が活躍していますが、社員全員が管理職を目指しているわけではなく、業務の専門性を高めてスキルアップしたい方やプライベートとの両立をしたい方など働き方やキャリア形成の希望はさまざまです。

多様な人財が活躍していくためには、それぞれの働き方を認め合い、個々のキャリアビジョンに合った取組が必要であると考え、当部の有志メンバーで「みんくるプロジェクト※」を発足しました。

一人ひとりがキャリアビジョンを描き、自己実現ができるように、現場の社員が自ら考えて働きかけを行うプロジェクトです。社員全員の声を拾い、課題の解決や世の中の環境変化に対応した制度提案等、女性がより一層活躍できるよう、ダイバーシティの推進に取組んでまいりたいと考えています。

※みんくる

「みんな+インクルージョン、くるむ」を組み合わせたもの

TOP MESSAGE

代表取締役社長執行役員

大木 雅人 さん



当社では、「会社ビジョンに共感し、一人ひとりが目的とやりがいをもって成果を生み出す集団」「多様な人財が各々のプロフェッショナルリズムを高め、お互いを尊重し助け合い、チームで成長する企業文化の醸成」を目指し、働き方改革に取り組んでいます。

今後も社員の声を真摯に受け止め、男女問わず社員みんながいきいきと活躍できるよう働き方改革を推進していきます。

そして、新たな社会価値の創造に積極的に取り組むことで持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

主な取組

- 1 多様な人財の活躍推進
・女性管理職の登用推進
- 2 人財育成・キャリア支援
・通信教育、資格取得支援
- 3 オフィス改革・環境整備
・時間単位有給休暇制度の導入
・エンゲージメント調査
・社内コミュニケーションツール

専門家からのコメント

男女共同参画政策アドバイザー
たもつ ゆかりさん

不妊治療と仕事の両立支援に向けた女性の健康に関する管理職研修の実施や、男性の育児参加を進めるための職場を挙げた啓発、キャリア形成の希望は一人ひとり異なるということを踏まえたキャリアパスに関する積極的な取組など、制度改革の随所にみられるインクルーシブな配慮に、制度による支援を社員のエンゲージメント※につなげたいという意欲が感じられます。社員の約 8 割が女性、平均年齢は男女とも約 30 歳であることを踏まえ、会社将来の経営を見据えた、働きやすさと働きがいを創出する意欲的な取組による成果は、持続可能な成長を促すとされる女性活躍・ダイバーシティ推進の試金石として注目されます。

※「エンゲージメント」: 社員の会社に対する「愛着心」や「思い入れ」

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）ーチェックシートー

自分では気づかない無意識のうちに、それぞれの価値観や過去の経験等に基づいて、つくられた偏った見方や物の捉え方、考え方、思い込みのことです。

「性別」という属性に対する思い込みや決めつけは、職場における均等な機会を奪い、一人ひとりの能力発揮を阻害する要因となります。

性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮することができる多様性に富んだ活力ある職場づくりに向けて、一人ひとりがアンコンシャス・バイアスを日常的に意識する習慣を身につけることが大切です。

内閣府が作成した以下のチェックシートを活用して、自身や社員の思い込みの解消に取り組みましょう。

◆ チェック項目① 「Yes」と思う設問の□部分にチェック「✓」を入れてください。

- A ①仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い
- B ②親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ
- B ③女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない
- B ④男性は人前で泣くべきではない
- B ⑤女性には女性らしい感性があるものだ
- A ⑥男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ
- A ⑦組織のリーダーは男性の方が向いている
- A ⑧女性の上司には抵抗がある
- B ⑨PTAには、女性が参加するべきだ
- B ⑩実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がするべきだ
- B ⑪男性は結婚して家庭をもって一人前だ
- B ⑫家事・育児は女性がするべきだ

◆ チェック項目② 「Yes」と思う設問の□部分にチェック「✓」を入れてください。

- A ⑬同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ
- B ⑭共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ
- B ⑮女性は感情的になりやすい
- A ⑯育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない
- B ⑰男性は仕事をして家計を支えるべきだ
- A ⑱女性は正規雇用にとどまらなくともよい
- A ⑲女性社員の昇格や管理職への登用のための特別な教育・訓練は必要ない
- A ⑳大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい
- B ㉑女性には高い学歴やキャリアは必要ない
- A ㉒事務作業などの簡単な仕事は女性がするべきだ
- B ㉓自治会や町内会の重要な役職は男性が担うべきだ

以上です。お疲れ様でした。 **A・・・職場** **B・・・家庭、教育、地域、その他**
事例集は内閣府男女共同参画局ホームページをご覧ください



■監修 株式会社クオリア 代表取締役 荒金雅子

制作：内閣府男女共同参画局総務課 発行：令和3年12月

県女性ワーキンググループにて出されたその他のアンコンシャス・バイアス

- 妻は夫の転勤に帯同するものだ
- 育児・子育て中の女性に残業や出張をさせるのはかわいそうだ
- お茶くみや電話対応は女性がやったほうがよい
- 女性は昇進意欲が低い
- 力仕事は男性がやるものだ

企業お役立ち情報

鹿児島県の取組・制度

● 企業トップや管理職等の機運醸成を図るためのフォーラムを開催します！

職場におけるジェンダーギャップ（男女格差）を解消し、ダイバーシティマネジメントと働き方改革を推進するため、県内企業の経営者や管理職を対象としたフォーラムを開催します。

● 男性の育児介護休業取得を促進するためのセミナーを開催します！

男性の育児・介護を含め、誰もがワークライフバランスを実現できる職場づくりを支援するため、企業の管理職等を対象に、専門家による講義やコンサルティングを実施します。

● 誰もが働きやすい職場風土づくりに向けて専門家を派遣します！

誰もが働きやすい職場づくりを進めるためには、経営者や管理職をはじめ従業員全体の意識改革が必要であることから、企業へ専門家を派遣し、ジェンダー平等やダイバーシティの取組推進を図るためのセミナーやワークショップを開催します。

● 女性のエンパワーメントを支援するセミナーを開催します！

様々な分野における女性の参画を促進するため、各種セミナーを開催し、女性の能力向上やマネジメント、ネットワークの構築を支援します。

上記の情報を含め、職場のジェンダー平等推進（女性活躍推進）に向けた県の事業等の情報を知りたい場合は、ホームページでご確認いただくか、県男女共同参画室までお問い合わせください。

鹿児島県 ジェンダー平等推進プロジェクト ポータルサイト

検索

<鹿児島県男女共同参画室 お問い合わせ先>

TEL 099-286-2634 FAX 099-286-5541 E-mail harmony@pref.kagoshima.lg.jp

国の取組・制度

● 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・公表

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。

厚生労働省 女性活躍推進データベース

検索

● えるばし認定、プラチナえるばし認定制度

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。

えるばし認定 プラチナえるばし認定

検索



「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」 に登録しましょう！

女性活躍推進宣言企業とは

県女性活躍推進会議では、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「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」として登録し、県のホームページや広報誌等を活用して、県民の皆様へPRすることにより、女性活躍推進に向けた取組を促進しています。

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！

メリット ①

◆県のホームページや広報誌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できます！

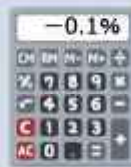


企業のイメージアップ！
人材確保！

メリット ②

◆県主催のセミナー等で、宣言する取組をPRします！

◆県主催のセミナー、講演会等の情報を提供します！



③ メリット

◆登録企業限定の表彰制度があります！

・県女性活躍推進優良企業知事表彰

◆かごしま「働き方改革認定企業」の認定基準の1つです！

④ メリット

◆県中小企業融資制度の一部資金を活用する場合に、信用保証料率を通常より0.1%引き下げられます！

登録費用無料

登録に伴う義務・報告なし

会社の規模に条件なし

対象

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。

登録の流れ

①それぞれの状況に応じた女性の活躍に資する内容の取組を宣言

②鹿児島県男女共同参画室へ申請書を提出

③申請内容を確認した上で、宣言企業として登録

ご登録はこちらから



鹿児島県女性活躍推進宣言企業

検索



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



○応募・問い合わせ先

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10-1

鹿児島県女性活躍推進会議事務局（鹿児島県男女共同参画局男女共同参画室）

TEL：099-286-2634 FAX：099-286-5541

E-mail：harmony@pref.kagoshima.lg.jp

鹿児島県では、SDGsの目標にも掲げられているジェンダー平等の実現に向けて、性別による固定的役割分担意識や偏見などにより生じているジェンダーギャップを解消するため、令和3年度から「かごしまジェンダー平等推進プロジェクト」がスタートしました！