

株式会社 阿部重組

男性だけでなく女性も建築の現場で活躍することを推進していきたい。

阿部社長

Data

代表者 阿部 吉平
創 業 1912年
所在地 青森市本町1丁目7-5
業 種 建設業
従業員数 36名(男性30名・女性6名)
(令和2年9月1日 現在)



Step 1

現状の確認と課題の明確化

一般事業主行動計画の策定に必要な、採用者に占める女性割合等の基礎項目等について現状を確認しました。また、社内の現状を明確にするための組織風土診断を実施し、社長を含む33名の社員が回答した結果、下記のような問題点が浮かび上がりました。

問題点

数値目標が共有されていない

前向きな意見を自由に言える社風とは言いきれない

自分だけでなく仲間のために頑張ろうとする雰囲気弱い

会議や朝礼が形骸化し、報連相が強制的になっていることもある

自分の好き嫌いで仕事をしたり仲間を評価したりする傾向がある

Step 2

目指す姿の明確化

これらの課題は、女性を含む技術者が採用・育成されないことによる人材不足のため、現場が疲弊していることも要因として考えられます。そして改善策は「いかに女性を採用し、育成するか」に集約されました。

Step 3

行動計画の策定

社内プロジェクトメンバーによるアイデア

- 1 今までの建築業界のイメージを変えるため、学校を訪問し説明する
- 2 ホームページで、女性募集をアピールしたり、女性社員の声を紹介する
- 3 フレックスタイムや完全週休2日を導入する
- 4 育成には5年～10年程度かかるため、早期退職させないために働きやすい環境づくりをする



達成すべき数値目標の決定及び行動計画の策定

- 目標 1 女性の技術職員を、現在の1人から2人以上に増加する
- 目標 2 5年後に完全週休2日を実施する
- 目標 3 有給休暇取得率の向上（計画期間内の取得日数を1人あたり年7日以上とする）
- 目標 4 毎月第2水曜日をノー残業デイとし、多くの社員の参加を目指す



行動計画策定後には、県の「あおりイクボス宣言企業」「あおり働き方改革推進企業」にも登録しました。

Step 4

その後について

行動計画の実施後、下記のような意見が出されました。今後、出てきた課題については改善と、実践を繰り返していくこととしています。

行動計画の認知度について

→ 社内に内容が行き渡っていなかったため、全社員に配付する。

有給休暇取得率の向上について

→ 段取りの重要性、多能工化、仲間との連携が重要。

ノー残業デイについて

→ ノー残業デイの目的を明確にする。長時間労働が成果に繋がるわけではない。今までの常識を捨てる必要がある。

女性社員の採用と育成について

→ 女性社員から選ばれる会社になるためには、休暇の取得しやすさ、管理職の育成、長時間労働の是正が重要。

Point

お互いの仕事に関心を持ち、コミュニケーションを図ることが、女性も男性も活躍できる職場づくりに不可欠。



case
02

幼保連携型認定こども園
社会福祉法人一心会

城下保育園

—
職員の笑顔のあふれる職場こそが子どもたち
への充実した教育や保育に繋がる

横田園長

Data

代表者 横田 貞延
創 立 1979年
所在地 八戸市城下4丁目16-40
職員数 38名(男性4名 女性34名)
(令和2年9月1日 現在)



Step 1

現状の確認と課題の明確化

一般事業主行動計画の策定に必要な、採用者に占める女性割合等の基礎項目等について現状を確認しました。また、社内の現状を明確にするための組織風土診断を実施し、園長を含む8名の職員が回答した結果、下記のような問題点が浮かび上がりました。

問題点

経営理念が浸透していない

数値目標が共有されていない

自分の好き嫌いで仕事をしたり
仲間を評価したりする傾向がある

前向きな意見を自由に言える
社風とは言いきれない

Step 2

目指す姿の明確化

職員全員が笑顔になるように、相互に貢献し合い、コミュニケーションを取り合うことを意識しつつ行動することとなりました。

Step 3

行動計画の策定

園内プロジェクトメンバーにおいて話し合った際、有給休暇取得率100%を目指したいという声が上がりました。また、前向きな意見を自由に言える場づくりや、お互いの良いところを見つけて褒めることが不可欠であるという意見で一致しました。

目標を達成するための問題点と改善策

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 問題点 園行事が多いため作成する書類が多い | 改善策 行事の見直し。行事の目的の明確化（真に必要な行事なのか） |
| 問題点 園行事の準備時間や練習時間がなくなる | 改善策 業務内容の見直し。職員間の情報共有。担当クラスだけでなく、フリーに動ける配置にするなどの多能工化 |
| 問題点 職員の休暇が重なると残った職員への負担が大きくなる | 改善策 仕事内容を職員同士で共有 |



達成すべき数値目標の決定及び行動計画の策定

- 目標 1 有給休暇取得率を100%に引き上げる
- 目標 2 女性の管理職を5年後に1名以上増やす
- 目標 3 残業時間を月5時間以内に削減する
- 目標 4 男性職員の育児休業取得の促進



行動計画策定後には、県の「あおりイクボス宣言企業」「あおり働き方改革推進企業」にも登録しました。

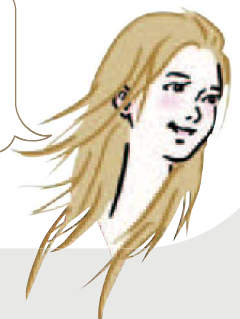
Step 4

その後について

行動計画については、掲示板に掲示して全職員に周知したところ、職員間の雑談でも話題になるなど、スムーズに進みました。皆さんの関心の高さがうかがえます。行動計画推進の取組は始まったばかりですが、園是である「笑顔」あふれる職場づくりを職員一丸となって目指しているところです。

Point

私たちの働ける時間には限りがあることを意識する。そのために「目的を明確にする」「ものを探す時間のムダをなくす」ことが重要。



case
03

社会福祉法人青森民友厚生振興団
特別養護老人ホーム

青山荘

職員の仕事と生活の充実こそが利用者への
質の高いサービスに繋がる

館山園長

Data

代表者 館山 治彦
開設 1972年
所在地 五所川原市大字金山字盛山42-8
職員数 137名(男性23名 女性114名)
(令和2年9月1日 現在)



Step 1

現状の確認と課題の明確化

一般事業主行動計画の策定に必要な、採用者に占める女性割合等の基礎項目等について現状を確認しました。また、社内の現状を明確にするための組織風土診断を実施し、園長を含む127名の職員が回答した結果、下記のような問題点が浮かび上がりました。

問題点

数値目標が共有されていない

褒賞制度のバランスが取れていない

目標を計画し達成するための
時間が捻出されていない

Step 2

目指す姿の明確化

高齢化と人口減少が加速している中で、いかに次世代を担う人材を採用し育成していくか、そのための働きやすい環境づくりが課題となりました。

Step 3

行動計画の策定

プロジェクトメンバーでの検討会では、仕事のモチベーションを高め、かつプライベートを充実させるために、有給休暇取得率を上げたいという意見が出たため、実現するための問題点と改善策を話し合いました。

休暇の取得が増えることによる問題点

仕事が回らなくなる

残業が増える

休みをとれない人に
不公平感が生まれる

仕事が回らなくなることで
ストレスが増加する

問題点に対する改善策

助け合うために声を掛け合う

有給休暇は理由に関わらず
取れるようにする

管理者が積極的に有給休暇を取得する

達成すべき数値目標の決定及び行動計画の策定

目標 1 年次有給休暇の取得促進(1年後50%、5年後75%の取得率)

目標 2 所定外労働の削減の取組(5年後90%以上の削減率)

目標 3 男性の子育て目的のための休暇の取得促進

目標 4 男性の育児休業を促進するための措置

目標 5 育児休業、育児休業給付、産前産後休暇等諸制度の周知

行動計画策定後には、県の「あおもりイクボス宣言企業」「あおもり働き方改革推進企業」にも登録しました。



Step 4

その後について

今まで年次有給休暇取得率が低かった要因の一つに「休むと生産性が下がる」という思い込みがあったようです。このため、職員が休暇を取りつつも生産性が上がる組織にするためにはどうすればいいかを考えたところ、お互いが助け合える風土をつくるため、「各職員の連携を強化する」「感謝の気持ちを忘れない」などの意見が出されました。

その後、プロジェクトは、取組をより良いものにするため、「働き方改革推進研究会」を組織し、職員の自主的な運営により定期的に実施しています。職員の前向きな意見交流の場が続いていることに、館山園長は「職員の考えていることや想いがよくわかりました。自主性を重んじる大切さを痛感しました。取り組んでよかったです。」と振り返っていました。

家事男子を始めよう

県では、夫婦はお互いに協力し支え合う「チーム」と捉え、働きたいと考える女性が働き続けられること、男性が家事や育児に積極的に参画すること、そして、仕事だけでなく、家事・子育て・介護など生活に必要なことを互いに協力し支え合うことを応援しています。

「家事男子を始めよう」のフェイスブックやインスタグラムでは、家事に関する日常の様子などを配信していますので、皆様のフォローやいいね!をお願いします。



▲インスタグラム



▲フェイスブック

県HP

フェイスブック・
インスタグラムを
配信信中!



▲名もなき家事と家事男子

あおり 女性活躍 推進協議会

働く意欲のある女性が働き続け、その能力を十分に発揮できる環境整備を関係団体が連携・協力して進めるため、県は「あおり女性活躍推進協議会」を設置しています。(女性活躍推進法第27条に基づく協議会)

協議会では、県の女性活躍推進関連事業の説明、国の女性活躍推進や働き方改革に関する情報提供、各構成団体における取組状況などについて情報共有し、連携して取り組んでいくことを確認しています。

県HP

●構成団体(8分野19団体により構成)

商工 経済	青森県商工会議所連合会 青森県商工会連合会 青森県中小企業団体中央会 青森県中小企業家同友会 一般社団法人青森県経営者協会 青森経済同友会
金融	一般社団法人青森県銀行協会 青森県信用金庫協会
労働	日本労働組合総連合会青森県連合会
福祉	社会福祉法人青森県社会福祉協議会
農林 水産	青森県農業協同組合中央会 青森県森林組合連合会 青森県漁業協同組合連合会
建設	一般社団法人青森県建設業協会
教育	国立大学法人弘前大学
行政	青森労働局 青森県市長会 青森県町村会 青森県

「あおりイクボス宣言企業」を 募集中です!

従業員がいきいきと働き、業績も上がる魅力ある職場づくりには、男女問わずすべての従業員の育児、介護、その他生活事情全般への理解を示しながら、組織として成果をあげることに意識して取り組む上司＝「イクボス」の存在が不可欠です。
さあ、あなたも今日からイクボスになりましょう!

イクボス宣言企業登録の流れ

1 企業の代表者、管理職が「イクボス」として具体的な取組を示した宣言をする。

2 「イクボス宣言」したことを、会社のホームページに掲載するなどして、公表する。

3 宣言文(写)及び「イクボス宣言」したことを掲載したホームページ(写)を登録申込書に添付し、県青少年・男女共同参画課に送付する。

イクボス宣言文の例

- 1 私は、仕事を効率的に終わらせ、早く帰る部下を評価します。
- 2 私は、土日、定時以降には、仕事の依頼をしません。(できるだけ)
- 3 私は、無駄に残らず率先して早く帰ります。
- 4 「え、男なのに育休?」などとは絶対に思いません。
- 5 私は部下のどんな相談にも応じます。

令和××年×月×日

◇◇株式会社
代表取締役 ○○○○

＼ イクボス宣言企業になると… ／

1 求人票に「イクボス宣言企業」であることを表示することで、求人者に働きやすい職場であることをアピールすることができます。

例) 「あおりイクボス宣言企業」として、従業員がいきいきと働き、業績も上がる魅力ある職場づくりに取り組んでいます。

例) 「あおりイクボス宣言企業」として、男女が共に働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

2 「あおり働き方改革推進企業認証制度」(担当: 県こどもみらい課) の評価項目となります。



青森県 環境生活部

青少年・男女共同参画課男女共同参画グループ

〒030-8570 青森市長島1丁目1-1 TEL 017-734-9228 FAX 017-734-8050