福井市子育てファミリー応援企業
リポートⅡ

ワーク・ライフ・バランスで職場が変わる!

優秀な人材の確保!

生産性の向上!

従業員の意欲が向上!

福井市では、仕事と子育てが両立できる職場づくりに取り組む企業を「子育てファミリー応援企業」として登録し、市と協働でワーク・ライフ・バランスを推進しています。

登録企業の中で、「ワーク・ライフ・バランス」に積極的に取り組む企業の代表者の考えや、働きやすい職場づくりの取組、工夫点などを紹介します。

「女性が働きやすい職場づくり」の取組紹介はこちら ⇒

企業ファイル ❶

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 福井支店

■業　種　損害保険業
■従業員数　73名(うち女性45名)
■所 在 地　宝永3丁目35番19号
■U R L　http://www.aioinissaydowa.co.jp/

MS&AD
あいおいニッセイ同和損保

代表者の考え

福井支店長
鶴丸 宗久

当社では、社員一人ひとりが新たな役割にチャレンジする「役割革新」に取り組んでいます。各支店長が掲げる『"育（イク）" ボス宣言』では、部下の「ワークライフマネジメント」と「人材育成」について明記。社員の成長と働き方改革を連動させながら、生産性の向上に努めています。

我が社の取組

子育て中の女性社員も多数活躍中!

当社では、多くの女性社員がリーダーとして活躍しています。現在、営業アシストグループのリーダーは、育児のためシフト勤務を利用して、仕事と育児の両立をしています。

当グループでは、チーム力で仕事に取り組み、新人社員の育成もチーム全員で担っています。チームでの仕事は情報共有が大切。日頃から、誰が抜けても対応できるように、共有の掲示板を利用するなど工夫しています。

長時間労働を是正! メリハリある働き方

- 『本日の終業予定時刻』『休暇』『集中タイム』等を記載した、"退社時間宣言卓上POP" を使い、職場全体で時間を意識した業務運営を行っています。
- 年次有給休暇を予定通りに取得できているか、支店長をはじめ管理職が進捗を把握します。取得率100%（年間13日以上）を達成しています。

人材育成

- 一人ひとりが「時間管理」の力をつけるために、仕事の目標は5W1Hを明確に。達成できない場合は、上司と共にフィードバック。原因を追究し、次に生かします。
- 「商品」や「働き方」の研修を社員が企画し、顧客（代理店）と共に勉強します。研修の企画を通して、社員が成長する機会につなげています。

ここがポイント

ワーク・ライフ・バランスを実現する "鍵" は人材育成。一人ひとりの社員の成長を、支店長が先頭に立って手厚く、時に厳しくサポートしています。

企業ファイル②

西田建設株式会社

■業　　種　総合建設業
■従業員数　35名(うち女性9名)
■所 在 地　大宮2丁目26番35号
■U　R　L　http://nishida-kensetsu.net/

NISHIDA

代表者の考え

代表取締役
西田 康蔵

モノづくりはヒトづくり。社員の幸福を追求すると共に、人と環境を大切に、建設事業を通じて地域や社会に貢献したいと考えています。

また、建設業でも職場改善ができる！という思いで、働き方改革にも取り組んでいます。強固な組織力を築き、生産性の向上を目指します。

我が社の取組

「職場環境チェックリスト」をオリジナルで作成しました！一目で各現場の状況が分かり、情報共有できるツールになっています。

「環境推進広報チーム」を発足

3つの部署（総務・営業・工事）の女性で職場環境のチェックをしています。職場（現場）の整理整頓状況や、休日管理、残業時間など色んな視点で確認。幹部会議で報告し、現場や人によって業務が片寄らないよう考慮しています。

柔軟な職場風土

全女性社員で構成される「女性部会」は、働きやすい職場環境づくりについて提案しています。良い提案はすぐに採用。例えば、有給休暇を時間単位で取得可能になりました。男性社員からも好評です。

ピンチをチャンスに！

総務の女性が産休育休を取得する際に、総務だけでなく全部署（営業・工事・総務・経理・広報）で仕事を振り分けました。社内全体の業務見直しができただけでなく、社員が「効率化」を意識するきっかけになりました。

ここがポイント

建設業のイメージを変えたい！目指すのは新たな3K！（休日・給料・希望）社長の熱い思いと、柔軟な考えを受け止めて、社員が協力して働きやすい職場環境をつくる風土が強みです。

企業ファイル③

株式会社日本エー・エム・シー

■業　　種　製造業
■従業員数　186名(うち女性44名)
■所 在 地　市波町13番地8号
■U　R　L　http://www.j-amc.co.jp/

日本エー・エム・シー

代表者の考え

代表取締役社長
山口 康生

世界一の継手（つぎて）製造メーカーを目指し、多様化・高度化する顧客ニーズに応えるべく、組織の強化に努めています。積極的に女性や外国人を雇用し、女性はもとより男性社員の育児休業取得促進、残業時間の低減など社員のワーク・ライフ・バランスの実現と共に、より技術力と生産能力を磨きます。

我が社の取組

従業員と家族向けに開催した工場見学会。毎年実施する社長と社員の個別面談で出てきた意見を「ツギテラス」メンバーが実現しました！

女性活躍プロジェクトチーム「ツギテラス」

女性社員が整理収納アドバイザー資格を取得し、きれいな作業環境づくりの社内研修を企画するなど、女性目線のアイデアで積極的に活動中。作業環境が整理されることで、業務効率化にもつながります。

業務改善プロジェクト「Attack2020活動」

2020年までに20%の業務効率アップ!取組の一つに残業管理があります。申告制を止めて、一分単位でタイムカード管理。社員の「時間管理意識」が向上し、残業時間の削減ができました。

仕事と子育て・介護の両立

家庭の事情に合わせて、育児や介護のための休暇が取得しやすい職場づくりに取り組んでいます。例えば、円滑な職場復帰に向けて支援プランを策定。休業中でも業務の情報を共有できるように「情報提供シート」の作成や活用方法を考案しました。

ここがポイント

社長が大切にしていることは、性別にも国籍にも関わりなく活躍できる組織づくり。「働き方」についても、時代ニーズを敏感に捉え、社員の要望に応えていく体制があります。

企業ファイル 5

医療法人 厚生会 福井厚生病院

■業　　種　医療・福祉業
■従業員数　733名(うち女性574名)
■所 在 地　下六条町201番地
■U　R　L　http://www.koseikaigroup.jp

医療法人 厚生会 福井厚生病院

代表者の考え

理事長
林　譲也

職員が家庭の事情や心身の病気を抱えても、仕事を続けられる職場環境をつくりたいと強く思っています。職員に大切にしてもらいたいことは、第一に健康、第二に家族との時間、仕事はその次。私をはじめ管理者が職員の相談に柔軟に対応できるように、日々勉強していきます。

我が社の取組

様々な職種、部署が存在する病院。それぞれの考え方や価値観を尊重しながら、みんなが働きやすい環境をつくるため「対話」を大切にしています。

女性が働きやすい職場づくり

現場の看護師と事務職を中心に、定期的に「働き方」のミーティングを実施。各部署での問題点を話し合い、業務を改善します。部署や所属長によって「働き方」に格差ができないよう平均化に努めています。

「人事課」を新設

ワーク・ライフ・バランス推進の一環で、総務課から人事部門を独立させました。就業規則の見直しや制度周知の他に、職員からの育児休暇取得の相談など、問い合わせ窓口となっています。

所定外労働の削減

一年間の取組で、一人当たり月平均20分の削減ができました。研修を勤務時間内に設定したり、業務の分担ができるように、複数の看護師で複数の患者を担当するようにしたり、工夫しています。

ここがポイント

女性が多い医療現場では、「職員の定着」が課題です。
働き続けられる職場環境をつくるため、一人一人の意見を柔軟に取り入れられる組織づくりに取り組んでいます。

企業ファイル 6

三津井証券株式会社

■業　　種　証券業
■従業員数　53名(うち女性17名)
■所 在 地　順化1丁目21番1号
　　ニッセイ福井ビル
■U　R　L　http://www.mitsui-sc.co.jp

もっと身がこ ヒューマンライズ 三津井証券株式会社

代表者の考え

代表取締役社長
武本　一美

私たちは「株主・お客様・従業員」のトライアングルのもと、地元の皆様に信頼される企業を目指しています。
時代に即した会社であり続けるため、業務改善プロジェクトを実施。性別や職種に関わりなく、活躍できる職場環境を目指します。

我が社の取組

プロジェクトチームは各部署からメンバーを選出。性別や職種に配慮して、様々な立場の意見を取り入れるようにしています。

業務効率化プロジェクト

取組の一つに、キャッシュレス化があります。お客様の清算を銀行振込にしたり、社内の事務用品購入もクレジットカードで支払ったり。現金管理の手間が減り、業務の迅速性・正確性につながっています。

子育て支援

就学前の子どもを育てる社員が利用できる「短時間勤務」。勤務時間を9時～16時に短縮できます。
対象である女性社員の利用率は100%！出産しても仕事に復帰して、働き続ける雰囲気があります。

メリハリある働き方

上期と下期の始めに計画を立て、おおよそ予定通りに取得。夏季休暇に続けて休むなど、仕事をする時と休む時のメリハリをつけています。また、毎週水曜日を定時退社日と定め、早く帰るように心がけています。

ここがポイント

子育てや介護を担うのは、男性も女性も、事務職でも営業職でも同じ。
誰もが働きやすい職場づくりの取組を地域に広めることで、地元企業として地域への貢献を考えています。

企業ファイル 6

横山電機株式会社

■業　種　電気工事業
■従業員数　19名(うち女性2名)
■所 在 地　下馬2丁目204番地
■U R L　http://yokoyama-denki.com

横山電機株式会社

代表者の考え

代表取締役
横山 剛史

社員にはメリハリのある働き方をしてもらうため、休日につなげての有給休暇の取得を推奨しています。また、男性の育児休暇取得の実績や家族が参加できる社員旅行や親睦会もあります。家庭やプライベートが充実することで、仕事も頑張ってくれると相乗効果を期待しています。

我が社の取組

社員研修を実施しました。「伝え方」「聴き方」の研修を通して、社員同士の円滑な意思疎通が、業務の効率化につながると理解できました。

働きやすい職場づくり

福井市 女性活躍促進課の企業向け出前講座を利用して、「伝え方」「聴き方」をテーマに研修をしました。

社員同士のコミュニケーションを深める取り組みを大切にしています。

所定外労働の削減

社員全員で各現場の情報を共有。状況に応じて人員の応援に入り、仕事の負担が片寄らないようにしています。また、自宅に近い現場に配置するように心がけ、直行直帰も可能するなど所定外労働の削減につなげています。

仕事と子育ての両立支援

出産後も仕事に復帰して、長く働き続けられる環境をつくるため、個別の話し合いを大切にしています。短時間勤務やシフト勤務など、各家庭の状況に応じた働き方を選択できます。

ここがポイント

男性が多い職場でも、社員同士のコミュニケーションを大切にすることで、それぞれの業務や家庭の状況を理解し合い、助け合う職場風土がつくれます。

ひとつ「働き方」を変えてみよう!
カエル! ジャパン Change! JPN
内閣府 仕事と生活の調和推進室

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた仕事の進め方
「10の実践」チェックリスト

仕事を効率化するヒントに!
まずは、できることから取組んでみましょう。

❶-1	会議を開く際、目的やゴールを示している。	はい・いいえ	❻-1	業務分担に偏りがないか、常に見直している。	はい・いいえ
❶-2	会議の終了時間が守られている。	はい・いいえ	❻-2	特定の人のみが残業や深夜業を行うようなことはない。	はい・いいえ
❷-1	職場内で作成されている資料の分量は適切である。	はい・いいえ	❼-1	担当業務だけでなく、周辺の業務に関する知識を身につけている。	はい・いいえ
❷-2	作成した資料が無駄になることは少ない。	はい・いいえ	❼-2	意思決定に時間がかかり、業務が遅れることはない。	はい・いいえ
❸-1	共有キャビネットは整理整頓され、必要なものをすぐに探し出せる。	はい・いいえ	❽-1	上司と部下、部下同士で、日々、スケジュールを確認している。	はい・いいえ
❸-2	ホワイトボードやスケジューラーを活用し、情報共有をしている。	はい・いいえ	❽-2	週間予定や月間予定を、職場で定期的に確認している。	はい・いいえ
❹-1	大きな仕事が終わった際には、概要報告をまとめている。	はい・いいえ	❾-1	電話対応等に遮られず、担当業務に集中できる時間がある。	はい・いいえ
❹-2	業務の手順書やメモは、他人が見てもわかるように作成している。	はい・いいえ	❾-2	上司と部下、部下同士で十分コミュニケーションをとれる時間がある。	はい・いいえ
❺-1	上司は部下の日々の労働時間を把握している。	はい・いいえ	❿-1	パソコンの得意な人の知識が、他の人の業務にも活かされている。	はい・いいえ
❺-2	上司は、負荷が集中している部下のサポートをしている。	はい・いいえ	❿-2	仕事が早い人の仕事の進め方を、職場内で共有している。	はい・いいえ

福井市 子育てファミリー応援企業になりませんか?

申請方法は福井市のホームページをご覧ください。

福井市子育てファミリー応援企業　検索

子育てファミリー応援企業シンボルマーク

《お問い合わせ》 福井市 女性活躍促進課 TEL.0776-20-5353 E-mail:josei@city.fukui.lg.jp