

事例 ⑥ 出産・子育て支援

5

Problem and Solution

女性社員活躍推進に関する課題と解決策

社会福祉法人 **安岐の郷**
Aki no Sato



6
Example

DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県国東市
- ・事業内容 社会福祉業
- ・従業員数 229人(男性57 女性172人)

1 取り組むきっかけ

平成16年にベテランの女性訪問介護職員から「孫が生まれたのでその面倒を見るために退職したい」と相談を受け、「これからこのような申し入れが多くなるだろう、何とかしないと」と感じたことや、「気力体力ともに充実し、業務の中心を担う中堅職員が働き続けることができる職場にしたい」と思ったのがきっかけで、この取り組みをスタートしました。

2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

- 仕事を続けるうえで、特に女性が仕事と家庭を両立させることは大変なことです。そこで、それぞれの事情に合わせた働き方があるのではと考え、従業員のライフスタイルに応じた労務管理を導入しました。
- 「ばあちゃんの出番です」、「とうちゃんがんばれば、パパ修行中」等ユニークな名称の子育て支援の有給休暇制度を導入しました。
- 「365日開設」の事業所内託児所を設置しました。
- 取得にあたり、当初は気兼ねする職員もいましたが、「お互い様なんだよ」と、ことあるごとに声をかけ、責任者会議を通じて職員に周知を図ってきました。

3 効果

- 使いやすい休暇制度であることから、職員の評判も良く、離職率が大幅に低下しました。
- 離職していた職員が2名復職しました。
- 働きやすい職場であることが家族に認知されるようになり、職員の家族3名が正規社員として応募してくれました。
- 事業所内託児所では、子供たちのかわいらしい声が響き、入所の高齢者の皆さんも歌を歌ったり、ボール遊びをするなどのふれあいがあり、双方にとってメリットが大きいと感じています。
- 「ばあちゃんの出番です」「とうちゃんがんばれば、パパ修行中」休暇とも職員それぞれが役割を果たして勤務に戻った時は、今まで以上の仕事をしてくれていると感じています。



社員一人一人が持つ多様性(個性・価値観等)を積極的に活かし、チームや組織のパフォーマンスを高めることは企業にとって大きな課題といえます。

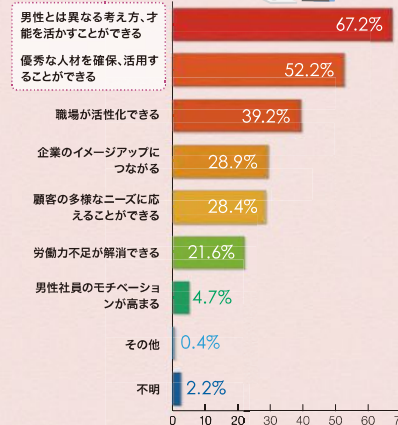
しかし多くの場合、育児休業制度や短時間勤務制度が浸透してきたものの、女性社員一人ひとりが働きがいを持

ち生き生きと活躍するための取り組みについては、まだ十分でないように思われます。

そうした点から本事業では、女性社員の活躍推進に関する課題と解決策を検討しました。

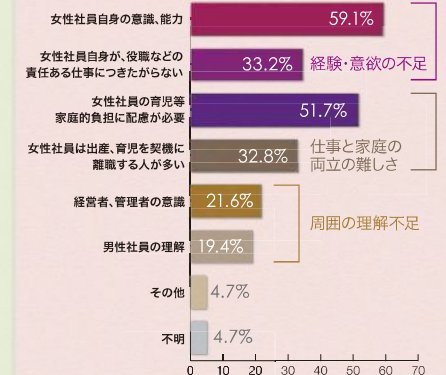
女性社員活躍推進について/実施効果

多様性の効果



女性社員活躍推進の課題(阻害要因)

女性自身の意識にも要因がある



平成23年に実施したアンケートでは、女性社員活躍推進を試みた実施の効果として企業が感じていることは、「男性とは異なる考え方、才能を活かすことができる」、「優秀な人材を確保、活用することができる」と、人材の多様性が職場に良い影響を与え、職場の活性化への効果を実感していることがわかります。

そのほか、「女性社員の離職率の低下」、「社外からのイメージアップ」、「男性社員に良い意味で刺激を与える」などの効果も生まれています。

女性社員の活躍推進の課題(阻害要因)については、「女性社員自身の意識、能力」、「女性社員自身が役職など責任ある仕事につきたがらない」といった、主に「経験・意欲の不足」や、「育児等家庭的負担に配慮が必要」、「出産・育児を契機に離職する人が多い」といった回答が多くなっています。

就業に意欲的な女性も多い一方で、「育児・家事等との両立が困難」と考える女性が多いのも現実のようで、そこで男性の家庭参加が必要で、全体としてワークライフバランスを推進しようという動きになっていると考えられます。

そのほか、「経営者・管理者の意識」や「男性社員の理解」といった周囲の理解不足を指摘する回答もあります。

資料:平成23年度大分県実施「ワーク・ライフ・バランスに関する企業調査」