



CHANGE DESIGN AWARD 2020

チェンジ・デザイン・アワード2020

「仕組み」を変えれば、「行動」が変わる!

取組事例集

「女性の活躍推進三重県会議」会員企業へのアンケートを実施したところ、「今以上のキャリアアップを目指す女性が少ない」「女性管理職のロールモデルがない」「育休は女性が取得するものという習慣が根強く残っている」等の悩みが多く聞かれました。そこで、社内の「仕組み」を変えることで、こうした課題の解決につながった事例を公募し、「チェンジ・デザイン・アワード2020」として「グランプリ」及び「準グランプリ」の授与をさせていただいたところです。このたび、受賞された取組をはじめ、女性の活躍につながる工夫やアイデアに溢れた取組事例を一挙にご紹介します。

仕事の「見える化」「効率化」で生産性を向上!



百五銀行では、2016年4月に「働き方改革推進室」（2019年4月より「ダイバーシティ推進部」）を発足させ、限られた時間で成果を出す働き方への意識改革や、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。その一環として、1日の行動スケジュールや仕事の期日・進捗を上司や同僚と共有する「仕事の見える化」や、電話や来客の取次ぎをしない集中時間の確保による「仕事の効率化」に取り組み、2018年度までの3年間で時間外労働を17%削減。併せて「男性育休3日取得」の推奨や男性行員とその子どもを対象にした職場体験ツアーを開催するなど、男性の育児参画にも取り組み、時間制約のある社員も働きやすい環境が整ってきています。

ワークライフバランスプロジェクトによる女性が意見を出しやすい環境づくり



建築資材の販売やリフォームなどを手掛ける株式会社ミツイバウ・マテリアル。2014年、働きやすさの向上を目的としたワークライフバランスプロジェクトを社内に立ち上げ、改善活動を開始。部門別に残業時間の目標設定や残業の要因分析を行い、立ち上げ前は一人平均3.3時間/日だった残業時間が、直近で2.05時間/日まで減少しました。また、本プロジェクトには女性も参加することで、男性に偏らず違う方向からの意見を吸い上げ、会社全体の働きやすさにつながっています。また2019年度は、新たに女性管理職が1名誕生しました。

TFS制度（独自の福利厚生96制度）の導入による職場内コミュニケーションの向上



事務機の販売や保守を行う株式会社四日市事務機センター。お客様へ最高のサービスを提供するには社内のチームワークが最も大切だと考え、2016年に、チーム/家族満足度（Team family satisfaction）の向上を目的に、「TFS推進宣言」を行い、社員やその家族へのユニークな支援制度を導入しています。毎月有給休暇を消化することで10,000円の休暇手当を支給するほか、有休とは別の家族の誕生日や行事のための休暇や、子どもの入学祝い、記念日の食事代の支給などきめ細かな支援メニューがあり、導入後は社内のコミュニケーションが格段に向上。会社をよくしたいという社員の意欲が伝わってくるようになりました。その成果は求人応募者数にも表れており、昨今の人材不足のなか、2019年2月～4月の中途採用4名に対し98名の応募が、2019年4月の新卒採用2名に対し49名の応募がありました。

三重県は「HeForShe（ヒーフォーシー）」（男女格差を女性だけの問題にせず、男性も女性も共に考えて行動しようというUN Women（国連女性機関）主導の世界的な連帯運動）に賛同しています。「仕組み」を変えることで「行動」につなげる「チェンジ・デザイン・アワード」の取組は、三重県と「女性の活躍推進三重県会議」が「HeForShe」の趣旨に基づき行うものです。



「HeForShe」への賛同セレモニー（2018年10月）



三重県環境生活部 ダイバーシティ社会推進課

〒514-8570 津市広明町13番地

TEL: 059-224-2225 FAX: 059-224-3069 Email: iris@pref.mie.lg.jp