

令和3年度

女性活躍 推進宣言

女性が輝く
おおいた推進会議

Women's Empowerment



大分県

令和3年度 「おおいた女性活躍推進事業者 表彰」



【令和4年2月22日(火)】

県では、女性の活躍推進に関する県民及び事業者の関心と意欲を高めるため、女性の登用や働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組まれている事業者を表彰しています。このたび、令和3年度の受賞事業者を決定し、令和4年2月22日(火)に表彰式を行いました。

受賞者(4事業者)※写真右から

- ◎ 株式会社トキハイндストリー
- ◎ 大分県信用組合
- ◎ 株式会社トキハ
- ◎ 社会福祉法人みのり村



表彰式後に行われた広瀬知事と受賞者の懇親会

04 社会福祉法人 みのり村

所在地: 杵築市大字日野1921番地の7 / 業種: 社会福祉 / 従業員数: 277人(男性85人・女性192人) ※令和3年8月1日時点

社会福祉法人 みのり村
日出障がい福祉部 総務課長
土谷 淳子 さん

女性活躍推進宣言

- 課長以上の女性管理職の割合50%以上を維持します。
- 年次有給休暇の取得促進に努め働きやすい職場環境を整えます。
- リーダーを養成するため、キャリアアップ・スキルアップのための資格取得の促進や研修会への参加を積極的にサポートします。

笑顔で働ける環境づくりが、 ご利用者を笑顔にする

昭和26年、西日本初の民間の知的障がい児施設を開園したのが当法人の始まりです。現在は杵築市と日出町を拠点に、障がい者支援施設や特別養護老人ホーム、デイサービスセンターなど幅広い施設を展開しています。

昔から女性の割合が多い職場でしたので女性に対する理解はありましたが、特に平成に入ってから雇用育休を経て復職する働き方が定着してきました。女性の管理職の割合が増えるのは自然な流れですが、それを後押ししているのは、身近に働きぶりを見せてくれるロールモデルがいることです。たとえば日出障がい福祉部の第

モチベーション高く 働き続ける環境づくり



1、第2みのり学園と白百合園をまとめるのは女性の施設長ですが、家庭との両立をしながら成熟した仕事をしており、現場でも女性特有の気配り目配りを生かした支援をしています。また女性の管理職が増えることで、男性の育児休暇取得も浸透しつつあります。

ライフイベントに合わせたサポートを

女性が長く働き続ける中で、大切なのはライフイベントに応じた制度です。たとえば子どもが成長する中で言われるのが「小1の壁」。これを乗り越えようと、自然とキャリアを目指す人が多いように感じます。たとえば学童保育を利用しても、習い事を始めようとする、とフルタイムでの勤務では厳しいこともあります。そういった時には短時間勤務を使用することも可能ですし、できる限り本人の意向に寄り添った勤務スタイルを提案しています。

また当法人は20代から70代までの職員が活躍していることもあり、孫の見守りのために短時間勤務を選択する職員もいます。もちろん、制度だけではなく、職場同士でお互い様精神をもつことが何より大切。互いの事情を思いやりながらの働き方が、職場定着率につながるのではないのでしょうか。

身近なロールモデルが 憧れの存在に

長くやりがいをもって働いても

らうためにも、多角的なサポートに取り組んでいます。この仕事は専門職ですが、資格取得の際には奨励金制度があり、研修費用の負担といった支援なども行っています。宿泊・旅行・レジャー・グルメなどの一定のサービスが受けられるソウエルクラブや、リフレッシュのためのミニバレー同好会など、充実した仕事が続けられる取り組みを多岐にわたりに行っています。現場では介護ロボットを導入して働き方改革を進めるなど、ワーク・ライフ・バランスを充実させるための試みはさまざまです。

また年2回の面談により、仕事上の悩みや職種のマッチングについても相談に応じたり、職員が興味のある職場をヒアリングし、実際に体験できるインターンシップ制度を導入。これにより異動につながる可能性もあります。

資格職ではありませんが、ひとつの部署でエキスパートとして経験を積むこともあれば、思ってもみない職場で才能が開く場合もあります。最も相性のよい職場を見つづけることが、心身ともに健康に働き続けられる大切な要素ではないでしょうか。

当法人が重視しているのは、職員がそれぞれに合った職場で生き生きと笑顔で働き続けること。働く職員が笑顔になってこそ、より多くのご利用者を笑顔にできるはずですよ。

取組内容

◆人事評価と本人の意欲で登用を進め、女性管理職は5年間で5名(38%)→8名(53%)となっている。/◆女性管理職が増えたことに伴い、男性の育児休暇取得率が向上(5年前:0%→過去3事業年度:70%)。また、ロールモデルが増えたことにより、女性職員の昇進意欲も高まった。/◆職員自身のスキルアップ、

キャリアアップを図るため、資格取得奨励金制度、資格手当、研修費用の負担などの支援を行うとともに、内部研修の実施や外部研修へも積極的に参加している。/◆年2回の管理職との1対1の面談を実施し、離職防止し、人材育成につなげている。



女性職員が生き生きと働く日出障がい福祉部の総務課。