

# WORK STYLE REFORM

LIST OF COMPANIES

理想のライフスタイルは、  
どんな「働き方」が  
あるかを知ることから。

給料や勤務地だけじゃない!

これからは企業選びも、

# 働き方

がキーワード!

働き方改革や

働きやすい職場環境づくりに

積極的に取り組んでいる企業紹介

# 21社

ダイバーシティ推進実行委員会おかやま

仕事や家庭で  
頑張っている親へ  
今だから言える  
ありがとう。

～子から親へのエール2017～



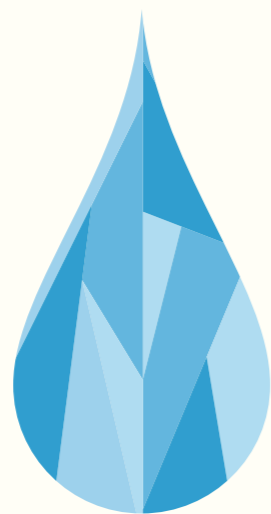
普段はなかなか伝えることができない  
親への感謝の気持ちを伝える論文コンクール

## 受賞作品集

ダイバーシティ推進実行委員会おかやま

2018年2月7日発行

歳とともに  
涙腺が  
緩くなる理由



歳とともに涙腺が緩くなるのは何故なのか、このエール論文を読んでわかってきました。

今回も、審査員をさせていただき、様々な家庭の姿を知ることができました。職業はもちろん、家族構成や家庭環境がこれほど違う家庭があることに驚かされる一方、どの家庭にも共通して、必死に子育てをする親や祖父母の存在、そして、それをしっかり理解し、心にとどめる子どもがいることに胸を打たれました。恥ずかしながら審査をする中で、毎年、頭全体が熱くなり、涙がこみあげてくる瞬間が3回はあります。

その共通点は、長い年月をかけて、自分の大切な時間を削り、必死に自分以外の人のために捧げている姿がイメージできた点のようです。私自身、限られた自分の時間を子どものために削ることはやはり苦しみを伴うことで、それを何年も続けることは大変です。子育てはまさにそのような営みです。

我田引水ですが、私は認識の理論がメインの研究ですが、人は、言葉に感動するのではなく、その言葉に対応する膨大な過去の記憶から、過去と同様の感覚や感情を瞬時に創り出す力を持っており、創り出された感覚や感情が感動を合成すると考えています。これからすると、似た経験がないと人は感動できず、経験があれば感動できるということです。

言い換えると、辛さや苦しさ、悲しみといった感情を伴う経験が増えれば増えるほど、人は感動の瞬間をたくさん持てるようになります。その意味で、子育てで苦労した経験が、今回のような感動を生み出してくれるわけです。このエール論文は、「苦労は宝になる」ことを実感できる幸せな時間を提供してくれます。この論文で感動する人は、同じような経験を共通して持っている人なんだなと感じています。

そんな論文を書いてくれた高校生、大学生に感謝です。

ダイバーシティ推進実行委員会おかやま  
会長 寺澤 孝文  
(岡山大学大学院教育学研究科 教授)

## 論文コンクールについて

「仕事や家庭で頑張っている親へ今だから言えるありがとう。～子から親へのエール論文～」と題して、仕事や家庭で頑張っている親に対して、泣いたり、笑ったりしたエピソードや親へのエールとなるメッセージを添えて、働き方の多様性を主に家庭の視点から考えることを目的に、高校生・大学生等から論文を募集いたしました(2017年8月～10月募集)。

応募があった高校・大学等

岡山県立大学、岡山大学、山陽学園大学、中国学園大学、姫路大学、岡山情報ビジネス学院、岡山学芸館清秀高等部、岡山市立岡山後楽館高等学校、岡山白陵高等学校、興譲館高等学校

選考は、岡山県内の大学関係者による審査会にて行いました。今年度は、昨年度に引き続き、岡山県知事賞、岡山経済同友会代表幹事賞、岡山大学長賞、入選、本コンクールを通じて多様性の教育推進に取り組んだ学校へ贈る

ダイバーシティ教育推進学校賞を選考いたしました。各賞の表彰は「学生と企業のためのダイバーシティシンポジウム(2018年2月7日開催)」内にて行いました。

### 審査委員一覧(50音順)

岡山大学大学院教育学研究科  
准教授 片山 美香

岡山県立大学保健福祉学部保健福祉学科  
教授 佐藤 和順(審査委員長)

岡山大学大学院教育学研究科  
教授 寺澤 孝文

就実大学経営学部経営学  
准教授 寺本 佳苗

岡山大学大学院環境生命科学研究科  
准教授 樋口 輝久

## 「ダイバーシティ推進実行委員会おかやま」について

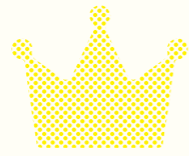
当実行委員会は、大学生等のキャリア教育や情報発信、調査研究を通じて、家庭と企業双方の視点から男女共同参画の推進や働きやすい環境づくりなどダイバーシティの推進を行うことを目的として、岡山大学、一般社団法人岡山経済同友会、岡山県で構成された組織です。ダイバーシティに関するシンポジウムや論文コンクールを実施しています。

### 実行委員会構成団体

国立大学法人岡山大学  
一般社団法人岡山経済同友会  
岡山県

### 事務局

株式会社ロゴデザイン



## 大学生部門 岡山県知事賞

### 私の居場所

山陽学園大学 3年 おう ぎょうしん 王 暁新

私には妻、母、留学生という3つの顔がある。日本で暮らす中国人留学生が結婚し、出産した場合、子どもは中国で暮らす夫の両親に育ててもらっているケースが多い。

私は、結婚して家庭を持ったら、子どもは絶対に自分で育てたいと思っていたので、夫の両親から、娘を中国で預かりたいという申し出があった時も、夫と相談してきっぱり断った。私が絶対に娘を手放したくないと思っている理由は、私自身の幼少期にある。

中国では、特に珍しいことではないが、両親が共働きだったので、私は幼い頃、父方の祖母に面倒をみてもらっていた。祖母は、家でゆっくりしているのを見たことがないほどの働き者で、誰に対しても思いやりのある優しい人だった。当時、祖母の家には、祖父と、叔父夫婦とその子どもが暮らしていた。叔父夫婦も共働きだったので、祖母はその子どもたちの世話もしていた。日々の苦労が重なったからだろうか、祖母は私が小学4年生の時に病気で亡くなった。死ぬ直前まで、孫たちのことを心配していたと聞いている。

祖母は、自分の人生をどう思っていたのだろうか。自分のことより、祖父や叔父夫婦や、孫たちのことをいつも優先していた祖母は、幸せだったのだろうか。私には分からない。

祖母が亡くなったことで、私は両親と弟と暮らすようになった。母は、私と弟の世話をするために仕事をやめ、自営業の父の仕事を手伝うようになった。しかし、私が中学生になった頃から、父の仕事はますます忙しくなり、家族が揃って家で過ごす時間は、ほとんどなくなった。私が中学生の頃に住んでいた家の記憶は、いつも私と弟の2人だけだ。

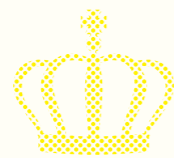
子どもに少しでも良い生活をさせるために、親が必死で働いていることは間違いない。しかし、それはお金と引き替えに、子どもと過ごす大切な時間を犠牲にしているのだ。私は、父や母と一緒に過ごす時間がもっと欲しかった。この時間は、決して取り戻せない時間だ。

幸いなことに私の夫は、子どもは夫婦で育てるべきだという、同じ価値観を持っていた。また、夫は妻が留学生として日本の大学で学ぶことにも賛成してくれた。子育ては何よりも優先されるべきだが、親も子どもと共に成長できたら良いと考えているのだ。夫のこうした考え方は、高校生の時から日本に留学し、日本の大学を卒業し、大学院も修了して、日本の企業で働いていることが少なからず影響しているだろう。

かつて、私は父に「おまえが男の子だったら、弟はいなかったよ」と言われたことがある。父は、どうしても男の子が欲しかったのだ。大学で古典文学の講義を受けた時、『源氏物語』を書いた紫式部が、父親から「おまえが男の子だったら」と言われたという話を聞いた。私は紫式部と同じだと思った。女の子に生まれたことは、自分の責任ではないのに、弟と差を付けられているようで悲しく、納得できなかった。

同じ中国人の男性でも、父と夫は全く異なった価値観を持っている。世代による差もあるだろうが、中国社会でしか暮らしたことの無い父と、日本社会で暮らしている夫との大きな違いは、多様性を受容していく社会を経験しているかどうかではないだろうか。日本は中国に比べて「男女共同参画社会」という考えが浸透しているように思う。このような価値観は、私の父母には理解できないかも知れない。異なる価値観を認めることは、容易なことではないだろう。亡くなった祖母が幸せだったかどうか、私を知るよしもないのと同じくらい、幼い頃の私の気持ちを父母に理解してもらうことは難しかったかも知れない。

中国の女性は、結婚しても夫の姓を名乗らず、いわゆる旧姓のままだ。しかし、実家の親からは、結婚した娘は「婿の家の人間」という扱いを受ける。中国の女性は自分の居場所がないようで、私は寂しく感じていた。しかし、夫と結婚し、家庭を持ったことで、私は「独立した夫婦の家庭を築けば良い」という新しい価値観を手に入れ、確かな自分の居場所を見つけることができた。



高校生部門  
岡山県知事賞

感謝のぶどう

岡山白陵高等学校 1年 中宗 華

私は都会に生まれ、都会に育った。小さい頃から野菜があまり好きではなく、晩ごはんが八宝菜だった日は泣いて「食べない」と駄々をこね、代わりにケチャップをかけたごはんかお菓子を食べた。共働きだった両親に代わって私の面倒を見ていたのは祖父母で、おねだりをするとゲームでも洋服でも美味しいものでもなんでも買ってくれた。過ごしている部屋にはつねにクーラーがかかっていたし、ぜいたくな暮らしをしていた。

そのころ母は自営業を営んでおり、父は会社に勤めていた。特に父は夜の帰りが遅いうえに朝が早く、まだ幼くて早くに眠ってしまう私は平日父とまともに顔を合わせるときなどほとんどなかった。ストレスのせいか、食生活も不健康だった。

そんなある日、両親が「田舎に行きたい」と言い出した。仕方なく、親の田舎めぐりに付き合ったが、「何もない田舎なんて親もすぐに嫌になるだろう」と思った。しかし思ってもみないことに数ヵ月後、近いうちに移住することを告げられた。将来住むことになるかと連れて行かれた家は古民家で、とても住める環境ではなかった。休日になると、古民家の修理を少しずつしていき、なんとか生活できるような状態になったとき、信じられないことに、両親は仕事を辞めた。農業従事者になることを決意したのだ。

両親はブドウ農家になることを最終目標として、計画を立て始めた。まず、ブドウを植える畑を整えることになり、私も手伝うことになった。昔からクーラーのきいた部屋でだらだらしてばかりいた私には農作業は本当にきつかった。これから先、私の親はこんなきつい仕事毎日やっていけるだろうか、と子供ながらに不安に思った。

ブドウが実際にできるのは、苗木を植えてから3年から5年かかるため、両親はブドウに加えて無農薬で野菜をつくることにした。家のあたりではイノシシやサルやシカが出没するため、電柵を用意し、畑の周りを囲んだ。

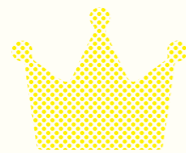
しかしそんなに簡単な話ではなかった。サルやシカは簡単に電柵を飛び越えることができるのだ。特にサルはず

る賢くて、人間が畑にいないタイミングを見計らって群れで押し寄せ、あるものをなんでも食い散らかすのだ。しかも食べ方もいやらしく、取った野菜1つを食べるのではなくいろいろな野菜を数口ずつ食べるのだ。それだけでなくサルは人間の性別を見分けることができるらしく、女性をなめているらしい。とにかくサルは農家にとって1番の厄介者なのだ。

サルの初襲撃の日、母はとてもがっかりして1日中落ち込んだ。汗水たらして苦勞して育てた野菜を食べられ、畑を荒らされたのだから無理はないと思う。それから何度かサルの不意打ちを体験したある日、ちょうど家にいるときにサルがやってきたのが見えた。すると母は「来た！」と言ったかと思うとすぐさま家を飛び出し、畑に走り、体をはってサルを追いかけておとうとした。母のあまりの迫力のためか、普通は女性をなめるサルも驚いて逃げ去った。母が男に間違えられたのでは？と父が言うとさすがにおかしくて笑ってしまった。それからしばらく母がサルを追いかける係になったのは言うまでもない。

うちで初めてできた無農薬の野菜はナスとキュウリだった。父は早速とれたての野菜を料理して晩ごはんにした。私はナスが大嫌いだったが1口食べてみると甘くて美味しく、これがナスだなんて信じられなかった。キュウリも今まで食べていたものとは全然風味が違ってとても美味しかった。それから私は急速に野菜好きになり、今では八宝菜が食べたくて仕方がないと思うようになった。

田舎に移住する前、田舎は何もないし、つまらないところだと思っていた。しかし実際来てみると、確かに不便だな、と思うことは多かったが、空気はおいしいし、自然は豊かだし、良いところがとても多いことが身に染みて分かった。もし両親が移住を決意しなかったら、私は今でも視野の狭いわがままでしかない都会っ子のままだったかもしれない。こんな経験をすることができて、とても幸せだと思っている。立派なブドウ農家になるにはまだまだ時間がかかると思うけれども、甘いブドウをお腹いっぱい食べる日が来るのを楽しみにしている。



大学生部門

## 岡山経済同友会代表幹事賞

# 家庭の多様性と働き方の多様性

岡山県立大学 4年 荻野 葉月

近年、女性の社会進出に伴い、様々な働き方が出てきている。一昔前は、男は仕事、女は家庭といった偏った考えであったが、時代の変化とともにその考えも薄れてきている。正規雇用、非正規雇用、パートタイム、アルバイトなど、私たちは男女問わず色々な働き方を選択できる時代である。この論文では、働き方の多様性を、自身のエピソードを交えながら家庭の視点から考えていく。

私の両親は私が小学生の時に離婚したので、私は母子家庭で育った。母は、少ない給料で女手一つで私たち三人の子どもを育ててくれた。今となっては、アルバイトなどを通してお金を稼ぐ大変さを知っているが、小学生の頃は、旅行や外出などに滅多に連れて行ってくれないことに不満をいだいたり、友達と比べて劣等感を感じたりしていた。「どっか連れて行ってよ。」と私が言うと、「うちは母子家庭だから、他のおうちとは違うの。」と言われた。そうなるといつも、「なんで離婚なんてしたん、お母さんとお父さんが勝手に離婚しただけで、私たち子どもには全く関係ないことじゃが。」と思っていた。

しかし、小学生のころ、一回だけ母がディズニーランドに連れて行ってくれたことがある。初めてのディズニーランドで、久しぶりの家族での旅行で、とても嬉しかったし、とても楽しかった。いつもは節約を念頭に置いて生活している母だったが、その時ばかりは好きなものを買ってくれ、好きなものを食べさせてくれた。私が高校生になったころに聞いたのだが、母は何年もコツコツと貯金をし、私たち子ども3人をディズニーランドに連れて行ってくれたらしい。

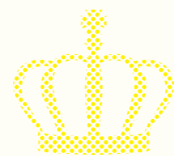
毎日文句も言わず働き、私たちのご飯を作り、洗濯をし、ピアノや習字、バレーボールなどの習い事をさせてくれ、さらに内職までしている時期があった。その頃

は、周りの友達と比べて、「あの子のおうちより・・・」とばかり考えていたが、今となっては、母は一生懸命私たちを育ててくれ、出来ることはできる範囲で行ってくれていたことがわかった。責めるばかりしてしまって、申し訳ない気持ちと、立派に母親として育ててくれた感謝の気持ちとが入り混じっている。今となっては、なかなか「ありがとう」と素直にいうことは恥ずかしいが、この場を借りて「ありがとう」と伝えたい。

今は、離婚した父親と一緒に会社を立ち上げ、実家の一部を事務所にしている。そして、母親は事務の仕事を行っている。周囲から見れば、普通ではないし、複雑な関係だと思う。しかし、離婚していろいろがしてしまいが、仕事をする上では関係なく、お互い一人の人間として接しているのを見て、このような働き方もありだと私は思う。

世の中のすべての家庭にそれぞれの事情があり、様々な家族の形がある。私は、自分の家族の形を普通だとは思わないし、一般的な家庭とは少し違うと思うが、それを恥ずかしいと思ったり、嫌だと思ったりしたことはない。多種多様な家庭があるから、働き方にも多様性が生まれ、様々な選択肢が生まれるのだと思う。私ももうすぐ大学を卒業し、社会人として世に出ていく。アルバイトとはまた違う責任感や大変さがあるだろうが、お金を稼ぐことの大変さ、働けることのありがたさを感じながら頑張っていきたいと思う。そして、育ててくれた母に感謝の気持ちを忘れずに、親孝行していきたいと思う。もちろん、金銭面で様々な支援をしてくれた父親にも、感謝の気持ちを忘れずにしたい。

以上を踏まえ、すべての家庭が幸せな生活を送るには、固定的な概念ではなく、働き方にも多様性が必要なのであると考える。



高校生部門

## 岡山経済同友会代表幹事賞

### 母のお弁当

岡山白陵高等学校 2年 榎谷 奈央

私の父は開業医です。母は父の病院でそのお手伝いをしています。仕事が終わって自宅に戻ってくるのはいつも夜の10時頃。私と弟は、学校から帰ってくると母が作っておいてくれた晩ご飯を食べ、塾に行ったり自宅で勉強したりして過ごしています。普段、家族全員で食卓を囲むということは多くありません。私が幼少の頃からこの生活スタイルなので、私にとってこれが当たり前になっています。

高校2年生になった今ではないですが、中学生の頃までは、このような生活スタイルの話を人にすると「寂しいわね」と言われることがありました。「そんなことないです」と否定するとかえって「強がってるんじゃないの?」と返されることが多かったので、いつしか「そうですね」と適当にうなずき返すことが多くなっていました。ですが「寂しくない」という気持ちに嘘はないのです。たとえ一緒に食卓を囲むことはできなくても、私が寂しさを感じずにいられた秘密は、母が作ってくれる「お弁当」にあります。

私の通っていた幼稚園と小学校は給食がなかったため、私が幼稚園の頃から現在まで実に12年間もの間、母は私のためにお弁当を作ってくれています。母の作るお弁当には、冷凍食品や出来合のお惣菜といったものが一切入っていません。全て、母の手作りです。

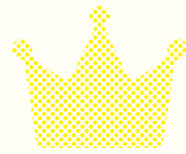
また夏には、おそうめんやうどん、冬には温かい豚汁やクリームシチューなど、季節に合わせたちょっと変化球的なメニューを入れてくれることもあります。一緒に昼食を食べる友達に「いいなあ、おいしそうなお弁当だね」と褒められると、「ありがとう。すごくおいしい。最高!」と自慢げに答えています。家に帰って母に「友達に褒められたよ」と報告すると、母も「まあお弁当生活が長いからね。楽しいしね。」と何でもないような感じですが、次の日のお弁当が前日より気合の入ったものだったりして、おかしくって1人ニヤニヤしてしまうことがよくあります。母のお弁当を食べている時、私は心の中で「あ、

このおかず私が前に好きって言ったやつ」「やった、豚の生姜焼き入ってる」「今日の卵焼きちょっと焦げてるな」などと考えながら食べています。お弁当の向こうに、それを作ってくれた母の姿を思い浮かべながら食べているせいか、母とコミュニケーションしている気分になるのです。ですから、確かに普段一緒に食卓を「囲む」ことは少なくとも、実はお弁当を通じて私は母と一緒に食事をしている、ということになります。これが、寂しさを感じなかった理由なのです。

母が私や弟のお弁当のために、毎日仕事が終わってから夜遅くまで開いているスーパーに行き材料を買っていること。朝早く起きて1品1品丁寧に作ってくれていること。これが母にとってどれほど大変で、私たちにとってどれほど幸福なことなのか。最近、新聞やテレビなどで「子供と貧困と食事」に関する報道を目にすることが増えました。中には給食以外の食事を全く取れない子もいるそうです。共働き家庭や、1人親家庭の増加によって、食事かけられる時間や手間が減少していることが一因です。

働くという行為はその人の生き方だけでなく、もっと範囲を狭めればこうした食のあり方にまで影響を与えます。日本は現在、少子高齢化によって主要な労働人口が減少し、人手不足になっています。こうした状況の中で働くことを推進する政策が取られるのも理解できません。しかし、その結果、食事を満足に取ることができない、寂しさを我慢しながら1人食事をする子供が増えているならば、そうした副次的な問題まで含めて考えていく必要があるのではないのでしょうか。

お母さん、毎日仕事で忙しい中、私たちのためにお弁当を作ってくれてありがとう。直接顔を合わせる時間は少なくとも、私は確かにあなたの優しさを受け取っています。



## 大学生部門 岡山大学長賞

# 家事は誰の仕事？

山陽学園大学 4年 青木 康朗

我が家は、父が働き、母が家事など家のことをするという、世間によく言われる「一般的」な家庭でした。私が小学校高学年になった頃、母は近くのスーパーでパートとして働き始めましたが、母が家事をするという点では特に変化がありませんでした。このことについて、私は何ら違和感を覚えることなく過でしていました。そのため、大学生になっても自分から進んで家事をしようとは思いませんでした。なぜなら、母親がいるのだから、家事をやってもらうことが当たり前であり、また、家事は母親の仕事だと考えていたからです。私はこの考えに疑問を持ったことがありませんでした。

しかし、去年の夏、事態が急変しました。私の母方の祖父が怪我で入院することになったのです。当初は祖父が入院する1か月の間、母が祖母の面倒を見るために実家に帰るという話でしたが、祖父の病状がどんどん悪化していき、入院する期間が2か月、3か月と長引き、最終的には母が実家に残らなければ祖父母の生活がままならなくなりました。つまり、私の家から、今まで家事をしてくれた母が急にいなくなったのです。

当然のことながら、私の生活も激変しました。大学に行く時は、いつも母にお弁当を用意してもらっていましたが、それが無くなり、パンやおにぎりを買ってから大学に行くようになりました。今までは用意されて当たり前であり、特にありがたいとも思っていなかったお弁当がどれだけありがたいものだったかを、初めて痛感しました。夕食も外食をすることや、簡単なもので済ますことが増え、いつも食事を用意してくれていた母の存在がいかにありがたいものだったのか、食事の用意がどれだけ大変だったのかを知りました。

また、大変なのは食事の用意だけではありませんでした。母が不在となった我が家では、父と私で家事を分担しなければならなくなったのです。父は「自分がやるからいいよ」と言ってくれるものの、父にも仕事があるため、その言葉に甘えるわけにはいきません。私は20歳を超えてから突然、家事など自分の身の回りのことをしなければならなくなったのです。

実際、家事をしてみると驚くことや面倒なことが沢山ありました。例えば、洗濯物です。衣類は洗濯しなければすぐに溜まってしまいます。洗濯した後は、干さなければなりません。乾いたら、今度はそれを取り込んで畳み、元ある場所に戻していく必要があります。そうしなければ明日着るものを確保できません。

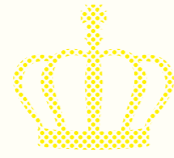
食器もただ水につけておけばいいわけではなく、洗剤できれいに洗い、水で濯ぎ、乾かしたら、それをきちんと食器棚に戻さなければ、洗い場に食器が溜まって、置き場がなくなってしまいます。食器を戻す場所も、きちんと元ある場所に戻さないと、どこに何があるか分からなくなってしまいます。部屋の掃除や片付けも、時間を見つけては自分でしなければなりません。

今まで母がしてくれた家事のすべては「当たり前のこと」ではなく、「特別なこと」であり、これを自分の代わりにしてくれることは、とても幸せなことであるということを改めて実感しました。何度か「母がいてくれたら」と考えることもありましたが、本来、家事など身のまわりのことは、自分でしなければならないことであり、言わば自分の仕事です。家事は、男性、女性に関わらず、快適な日常生活を維持するために、自分でしなければならないことだったのです。

男女共同参画社会基本法の第6条には、男女相互の協力と社会支援の下、家族の一員として役割を果たすことが規定されています。私は、大学に入学して間もない頃、建学の精神を学ぶ授業で、「男女は両輪、両翼の如し」という言葉に出会いました。これこそ、現代の男女共同参画社会を見据えた視点ではないでしょうか。

将来、私も家庭を持つことになると思います。その時は「男性だから」「女性だから」という固定観念に捕らわれることなく、家事は一人の人間として自立した生活を営むために当然すべきことと捉え、パートナーと話し合い、互いを尊重しながら、「男女は両輪、両翼の如し」の精神を実践していきたいと思っています。





高校生部門  
岡山大学長賞

働く

岡山白陵高等学校 1年 天満 瞳

和顔愛語。優しい笑顔と、思いやりのある言葉使いで、自分と周囲の人々をしあわせにする。それが、両親の経営している病院のスローガンだ。

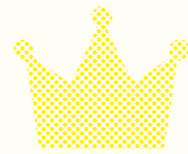
私の将来の夢は、父のような医師になることだ。そして、母のように働きながらも、家族をしっかり支えられるお母さんになること。小さなときから、出張や、当直で父は夜家にいないことはよくあった。朝起きると夜遅い父はまだ寝ていて、医師という命を預かる仕事の重みと、病院を経営し、何百人もの職員を雇うという大変さを感じていた。仕事の話をよくしてくれるようになったのは最近で、それまでは父がどんな仕事をしているのかもあまりよくわからなかった。だから、昔は、医師にはなりたいが、私にそんな大役が出来るのかなと考えるときもあった。でも、父と仕事の話をするのは、少なかつたけれど、母と父の仕事の話はよくしたし、私はその話を聞くのも好きだった。大変そうだったけど、いつもカッコいいなと思っていた。

母は、主に父の病院の経営を支えている。だから、病院が大変なときは、帰ってくるのが遅くて、祖母がいつも文句を言っている。でも、母は、職員に早く帰ってもらうために、今日は遅かったんだといていた。そのときに私は、イクボス宣言を思い出した。数日前、私の通っている高校に、現在、厚生労働省で働いている卒業生が、進路について講義に来てくれた。イクボス宣言とは、そのときに聞いたことだ。「イクボス」とは、職場で共に働く部下、スタッフのワークライフバランスを考え、その人の人生の応援をする上司のことだ。母は、イクボスなのかな？と思った。これから私が働く上で、いつかはきっとみんながついてきてくれるような上司や経営者、になりたいけど、それまでに働くとき、残業や、勤務時間以外の労働がたくさんあると、大変だ。だから、イクボスはとてもすごいひとだと思った。

両親は、標準よりかは、勤務時間が長くて、大変なことが多い。家にいる時間も少ないけれど、私は、2人のことを、心のそこから尊敬している。どんなに大変でも、母はいつも私たちのために、ご飯を作ってくれて、学校であった話を聞いてくれたり、悩み事を聞いてくれたりする。父は大切な休みの日をいつも家族のために使ってくれる。進路の相談を聞いてくれたり、時には旅行に連れて行ってくれたり、私たち家族が喜ぶことをたくさんしてくれている。進路の話でもめたり、その他もたくさん迷惑をかけたけど、今思えばただでさえ忙しい父や母が当たり前だと思ってしてくれることは本当はもっと感謝しないといけないことで、決して当たり前なんかじゃないと思った。実際こんなことを考え始めたのは、私が県外の高校に行き、両親とは離れたところで暮らし始めたからだ。離れている分、喧嘩や言い合いも減ったと思う。でも、いつも電話や手紙で励ましてくれたり、離れていても迷惑をかけることはあって、改めて親の大切さを感じる事が出来た。

普段は、改めて両親について深く考えることはなかった。今回この作文で改めて尊敬し、深く感謝をすることができた。今、私が恩返しができること、それはきっと、勉強をすることだと思う。高校も私にあった環境を数ある高校から選んでくれて、遠いところへ出してきて、いつも期待をしてくれている。勉強して、父の病院を継ぐこと、それが私が今出来る恩返しだ。だから、今苦しいことから逃げないで、ちゃんと勉強していつかきっと恩返しをしたいと思った。

両親へ  
改めて御礼を言うのは、不思議な感じがするけれど、いつも家族のために働いてくれて、支えてくれてありがとう。私もきっと、そんな人になれるようにするね。  
瞳



## 入選

### 大学生部門

岡山県立大学 4年

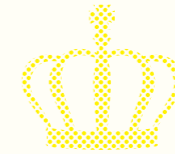
河田 里咲

岡山県立大学 3年

渡邊 光季

山陽学園大学 4年

小室 日陽理



## ダイバーシティ教育推進学校賞

岡山学芸館清秀高等部

岡山市立岡山後楽館高等学校

岡山白陵高等学校

興讓館高等学校

(50音順)



## 両備ホールディングス株式会社

### ● 取り組み内容

両備グループでは2016年11月よりワークライフバランス・ダイバーシティ推進チームを創出し、多様な人財が活躍できるよう、様々な取り組みを行っています。翌年3月に、育児・介護と仕事の両立のために、正社員の身分を保証しながら、勤務日数や勤務時間の軽減できる両備フレキシブルワーク・プラン制度を導入し、継続的にキャリアを積めるようサポート体制を構築しています。育休については2歳以降も保育要因を確保できない場合、最長3歳に達するまで延長することができます。また「魁！ママさん塾」や「子育て応援セミナー」等、育休中の社員や先輩ママさんや育休取得した男性社員とのグループ内交流イベントを積極的に企画し開催しています。

### ● 事業内容

旅と移動を楽しく演出する「トランスポーターション&トラベル部門」、次代を創る「ICT部門」、暮らしを支え楽しくする「くらしづくり部門」、都市再生と新時代に挑む「まちづくり部門」など多岐にわたる事業を展開

URL [www.ryobi.gr.jp/diversity/](http://www.ryobi.gr.jp/diversity/)



上：両備グループ働き方改革管理職向けセミナーの様子  
下：両備グループ子育て応援セミナーの様子



## 株式会社両備システムズ

### ● 取り組み内容

- ・妊娠した社員が妊娠判明後、どの時点からでも休暇が取得できる「出産準備休職制度」を創設し、早期休暇取得を支援しています。
- ・子どもとのふれあいと家族団らんを増やすため「週1回のノー残業デー」「リフレッシュ休暇」「アニバーサリー休暇」「ブリッジ休暇」を導入しています。
- ・介護や育児を両立させる働き方を支援するため、在宅勤務制度、フレックスタイム制度を導入しています。
- ・出産等で退職される方で両備グループ内各社への再就職を希望する社員を対象とした「再就職登録制度」を導入しています。
- ・ワークライフバランスの重要性の理解促進、社員間でお互いに助け合う風土の醸成を目的とした「イクボス研修」を実施しています。

### ● 事業内容

ソフトウェア開発、情報サービス、アウトソーシング、コンサルティング、パッケージシステム販売、データセンター運営、A I・I o T 研究開発 など

URL [www.ryobi.co.jp](http://www.ryobi.co.jp)



上：ママさん社員を交えた女性社員意見交換会  
下：両備システムズ岡山本社社屋



## リコージャパン株式会社

### ● 取り組み内容

リコージャパンでは、一人ひとりが能力を発揮し、生き生きと働ける、安全かつ快適な職場環境づくりに取り組んでいます。

- ①テレビ会議システムを利用して移動時間の削減とコミュニケーション活性化
- ②在宅勤務トライアル実施  
育児介護の両立支援をすることで、働きたい人が働ける仕組みづくり
- ③男女が共に働きやすい職場環境づくり  
職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施、リフレッシュ休暇、記念日休暇制度、時間有給休暇制度、育児休暇取得推進。
- ④充実した人材育成制度  
階層別研修、職種別研修、ダイバーシティ研修、キャリアデザイン研修
- ⑤夏休み家族参観日(ファミリーデー)の実施

### ● 事業内容

リコー複合機やプリンターなどの画像機器消耗品およびICT関連商品の販売・機器保守と関連ソリューションの提供。様々な業種におけるお客様の経営課題や業務課題の解決を支援する各種ソリューションの提供。 URL [www.ricoh.co.jp](http://www.ricoh.co.jp)



上：女性管理職育成研修の様子  
下：家族参観日の様子

# CASE STUDY 21

働き方改革や

働きやすい職場環境づくりに

積極的に取り組んでいる企業紹介

株式会社モリタホールディングス

● 取り組み内容

ダイバーシティ推進室を中心に、全社一丸となって働きやすさ改革に取り組んでいます。

取組の3本柱は「採用」「人財育成」「制度改革」です。採用では、年間採用数の4割以上を女性とする、という数値目標を掲げて取り組んでいます。

人財育成では、女性リーダー育成研修や全管理職対象のダイバーシティマネジメント研修などを実施しています。

制度改革では、キャリア継続を支援する「時差出勤制度」「昇格要件特別措置」や、仕事と育児の両立を支援する「特別有休制度」などを充実させています。

これらの取組が着実に風土として根付き、女性社員の産休・育休取得率は100%、さらに、女性社員の約4割が係長以上の役職をもって活躍しています。

● 事業内容

消防車の国内シェアNO.1！消防車だけでなく防災機器・産業機械・環境車両の4事業でそれぞれトップシェアをもつメーカーです。海外100ヶ国以上に販売実績をもち、世界の安全と環境を守る仕事をしています。

URL [www.morita119.com](http://www.morita119.com)



上：女性リーダー育成研修の様子  
 下：ご家族職場見学会の様子



社会福祉法人明光会

● 取り組み内容

事業内容(保育・障害者支援)の特性から、女性が多い職場であり、女性の活躍が、事業推進の大きな原動力となっています。このような現状の中、男性、女性に関係なく、「長く安心して働き活躍できる職場環境」を整備していくことは、仕事と子育ての両立だけでなく、人材確保・人材定着の面からも重要であると考え、以下のことに取り組んできました。

<具体的な取り組み>

- ①適正な労働時間の管理と事務処理の見直し、簡素化
- ②一人当たりの年次有給休暇取得率50%達成  
(取得実績：62.7%)
- ③出産・育児・福利厚生制度利用促進のためのリーフレット作成
- ④男性職員の育児休業取得促進(取得実績2名)
- ⑤育児短時間勤務制度の対象を小学校就学前までに拡大

● 事業内容

浅口市内に保育所2カ所、障害者支援施設1ヶ所の計3事業所があり、関連事業としてグループホーム、相談支援事業を実施。「必要な支援を、必要な人に、必要な時にさりげなく提供する」をモットーとしています。 URL [www.meikoukai1970.com](http://www.meikoukai1970.com)



上：女性管理職・リーダーも多く在籍！女性が活躍中！  
 下：人材定着向上研修の様子



三菱自動車工業株式会社

● 取り組み内容

2014年より専門組織を設け、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。女性活躍推進を重点課題とし、介護、国籍、障がい者などその他の多様性対応についても実情を把握し、随時対象を広げています。

具体的には、在宅勤務制度の導入、フレックスタイム制度のコアタイム撤廃などの両立支援制度の拡充。「子の看護休業」「短期の介護休業」の有給化、帯同休業制度の新設など社員一人ひとりが輝き続けられる働き方を支える為の制度を拡充しています。また、祝日出勤日に伴う「臨時託児所」を各地区で開設しているほか、2017年4月には、岡崎地区に「常設型託児所」を開設し、ソフト面だけでなく、ハード面での環境整備も積極的に行っています。

● 事業内容

三菱自動車は「環境への貢献」「走る喜び」「確かな安心」を技術展開し、世界各国の需要動向に応じて新型車の開発・生産を行なう自動車メーカーです。

URL [www.mitsubishi-motors.com](http://www.mitsubishi-motors.com)



上：育児勤務者向け研修  
 下：臨時託児所



株式会社ベネッセコーポレーション

● 取り組み内容

弊社では、2016年4月、女性活躍推進法の認定制度において、最上位の段階「3」を取得いたしました。認定段階「3」では、①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5項目において、厚生労働省の定める一定基準を満たしていることが求められます。

－ 制度 －

スーパーフレックス制度/在宅勤務制度/ベネッセ休暇(一定期間ごとのリフレッシュ)

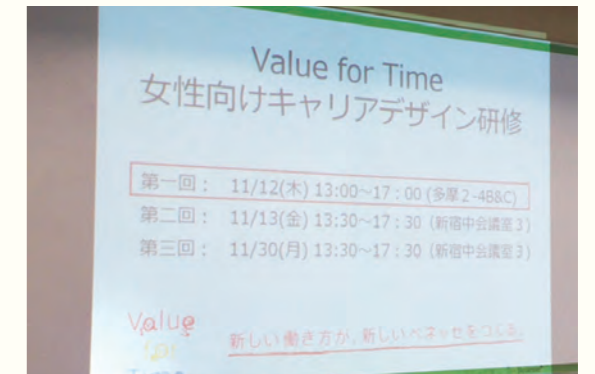
－ 残業削減施策 －

月平均残業時間の目標設置、周知/各カンパニー本部の残業削減責任者選出と計画策定を継続実施/残業削減部門報奨制度実施/各種取組み企画/ワークライフマネジメントテーマの座談会実施 等

● 事業内容

国内教育事業、海外教育事業、生活事業

URL [www.benesse.co.jp/fr\\_s/](http://www.benesse.co.jp/fr_s/)



上：女性社員向けキャリアデザイン研修  
 下：キャリア研修テキスト&働き方改革ポスター



## 株式会社フジワラテクノアート

### ● 取り組み内容

1. ワークライフバランスの推進  
働き方改革の推進による充実した生活。ノー残業デー・リフレッシュ休暇、平日残業は21時まで、会議の改革、超過勤務の管理および指導。
2. 対話を重視した環境構築  
部門間交流、風通しの良い環境構築。全社員と役員との個別面談、部長会設置、社内連絡書の設置等。
3. 人材育成の充実  
管理職研修、階層別研修、MnA制度による成長促進。
4. ダイバーシティの促進  
女性活躍、グローバルな人材の活躍。Lプロジェクト(女性だけの会議、勉強会)の活動、多様な国籍の採用、働き方に応じた仕事コース選択。
5. 仕事と育児の両立支援  
短時間勤務・看護休暇の拡大、社内でのわくわく祭り開催。

### ● 事業内容

醤油・味噌・清酒・焼酎・酢等、日本が世界に誇る発酵食品の生産に必要な醸造機械やプラントの開発、設計、製造、建設を行っています。自社ブランドは、日本のみならず世界約30ヶ国に輸出し、日本食文化を支えています。URL [www.fujiwara-jp.com](http://www.fujiwara-jp.com)



上：Lプロジェクト 下：①2017わくわく祭り モザイクアート  
②社内研修 ③社内健康講座 ④役員とのランチ会

## 日立金属株式会社

### ● 取り組み内容

日立金属は、人材こそが競争力の源泉であり「全ての人材の可能性を広げ活躍できるしくみと環境を醸成する」という活動方針の下、多様な人材の交流と多様なキャリアの実現に取り組んでいます。海外業務研修や海外留学、社内フリーエージェント等、自らの可能性の幅を広げたい社員を支援する制度の拡充、ライフイベントに影響を受けやすい女性向け研修やネットワーキングイベントの開催を定期的に行っています。また「働き方改革全社推進プロジェクト」において、より効率的な仕事の在り方を検討し総労働時間の削減に取り組む一方で、サテライトオフィスの活用やモバイルワーク、在宅勤務制度の導入など多様化するニーズに応えています。

### ● 事業内容

日立金属は「質」にこだわる高機能材料メーカーです。日本古来のたたら製鉄の伝統を受け継ぐ高級特殊鋼、世界最強クラスの磁気特性を持つマグネット等、幅広い事業分野と個性溢れる多様な製品群で社会に貢献しています。

URL [www.hitachi-metals.co.jp](http://www.hitachi-metals.co.jp)



上：ネットワーキングイベントの様子1  
下：ネットワーキングイベントの様子2

## 株式会社はるやまホールディングス

### ● 取り組み内容

- ・厚生労働省 第1回「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」奨励賞 受賞
- ・「NO残業手当」残業の少ない社員に手当を支給
- ・「残業時間削減」平均 11.8時間/1ヶ月あたり(一般社員～店長)※2016実績
- ・「育児休業制度」2年取得可(最大2年6か月)
- ・「総合職 地方限定コース」総合職の転勤範囲を、本人指定の4都道府県内に限定
- ・「キャリアチェンジ制度」生活環境などに合わせて職種(転勤の範囲)を変更可
- ・「キャリアチャンス制度」2年連続基準達成で、希望勤務地への異動が可能
- ・「健康・生活相談窓口」従業員の健康や生活の困りごとをサポート(その他、退職金制度、住宅補助制度、資格取得補助制度、はるやま健康宣言 など)

### ● 事業内容

経営理念「お客様第一主義」のもと、多様化するニーズに対応したアパレルショップを展開し、お客様のおしゃれと健康を、ファッションを通じて応援。高機能で高品質な商品の開発、ライフスタイルの提案をしています。

URL [www.haruyama.co.jp](http://www.haruyama.co.jp)



上：厚労省表彰の様子  
下：結婚後も活躍している女性の接客の様子

## 萩原工業株式会社

### ● 取り組み内容

今まで以上にダイバーシティ推進活動を強化する事はもちろん、社員の働き方改革により社員と家族の繋がりがより強くなるよう活動しています。事例として①企業内保育所の開園により安心して職場復帰できるようにする②社員の家族だけの工場見学ツアーを開催し、働く姿を間近で見ていただく③アニバーサリー休暇制度④ノー残業デーの設定⑤社員の誕生日にメッセージカードとプレゼント⑥永年勤続表彰で特別休暇と旅行費用をプレゼントなどがあります。社員とその家族が幸せになる事で、より良い製品作りに繋がると確信しています。笑顔溢れる社員が作った製品を様々な国や地域に提供する事で、世界中の人を笑顔にします。

### ● 事業内容

合成樹脂繊維「フラットヤーン」と産業機械「スリッター」のトップメーカー。衣食住から最先端エレクトロニクス分野まで幅広い産業で世界中の人々の生活を支えています。URL [www.hagihara.co.jp](http://www.hagihara.co.jp)



上：社員の家族工場見学ツアーの様子  
下：海外営業として活躍する女性社員へのTV取材の様子

**● 取り組み内容**

当社は、人(職員)が最大の財産であるとの認識のもと、ワークスタイルの変革に向け、『ワークにおける前進』と『ライフの更なる充実』を互いに好循環させる、という“ワークライフマネジメント”の実践を推奨しています。具体的には、自己成長に繋げる時間の捻出に向けた休暇取得を推奨する「ブラッシュアップデー運営」や、資格取得促進・健康増進意識の醸成を後押しする機会提供として「ニッセイアフタースクール」等の取組を実施しています。

加えて、育児・介護等の「ライフイベントとの両立支援」として、柔軟な勤務体系等の各種支援制度の整備やセミナー開催等を通じ、安心して仕事を続けキャリアアップを目指せる環境づくりをしています。

**● 事業内容**

個人および企業向け各種保険の引受け・保全サービス、有価証券投資・貸付・不動産投資など受託資産の運用、付随業務

URL [www.nissay.co.jp](http://www.nissay.co.jp)



上：ニッセイアフタースクール(簿記2級)  
下：産育休復帰後職員向けワーママセミナー

**● 取り組み内容**

- ・いきいきと働いている社員の社内誌での紹介
- ・育児休職中の社員を対象とする、復職に向けたセミナーの実施
- ・特例子会社の事業領域拡大による、障がい者の自立支援
- ・社長メッセージ発信による「働き方改革」(限られた時間内で成果を出す、一人できないことは仲間とシェアする、多様な働き方を認め尊重する等)の価値共有
- ・ICTを活用して、働く場所や時間の制約をできる限り取り払った「テレワーク」の本社内での試行
- ・多様なチャンネルからの採用で、幅広い人材を確保
- ・間接部門における、フレックスタイム制の導入
- ・従業員と連携して健康づくりに取り組むなど、優良な「健康経営」を実践している企業に顕彰される「ホワイト500」に認定 等

**● 事業内容**

JR西日本グループは、2府16県におよぶ広大なエリアにおいて、1日あたり約500万人のお客様にご利用いただいている鉄道ネットワークや1,200を超える「駅」という拠点を活かし、様々なビジネスを展開している。

URL [www.westjr.co.jp/company/recruit/](http://www.westjr.co.jp/company/recruit/)



上：育児中社員向けセミナー  
下：ワーク・ライフ・バランスサポートBOOK等

**● 取り組み内容**

NTT西日本では、ICTリーディングカンパニーとして新たな価値を創造し続けていくために、『「ちがひ」を価値として、一人ひとりが『自分らしく』チャレンジする会社づくり』を目指し、社員の多様性を活かした職場づくりを推進しています。

2008年4月に女性活躍や障がい者雇用、ワークライフバランスの推進を目的とした専門組織を設け、2015年7月からは「ダイバーシティ推進室」として全社員の活躍推進・多様性を活かす組織風土づくりを担っています。在宅勤務制度や育児・介護のための時短勤務、ライフプラン休暇など柔軟な働き方を実現する制度面の充実や活用促進に加え、全社的な働き方改革、LGBT等への理解促進の取り組み等も積極的に進めています。

**● 事業内容**

西日本地域の地域電気通信業務及びこれに付随する業務、目的達成業務、活用業務。「ICTを活用し社会の課題解決に貢献する企業」として世の中のあらゆるものをICTで繋ぎ合わせ、誰も見たことのない世界を創り出します。

URL [www.ntt-west.co.jp/diversity/](http://www.ntt-west.co.jp/diversity/)



上：自分らしく働き、活躍する女性社員  
下：若手社員も積極的に発言ができる雰囲気での会議

**● 取り組み内容**

T & D 情報システムでは、効率的な働き方を追求し、早帰りなどメリハリのある勤務の実践、計画的な業務遂行を推進しています。

今年度は、より一層の有休休暇取得を図り、心身ともにリフレッシュな状態で業務に取組み、さらなる生産性向上に取り組んでいます。

また、大同生命大阪本社ビルのリニューアルに伴い、当社大阪事業所の執務室も活気の生まれる鮮やかな配色の執務室に変わりました。

執務室の中央には、少人数から多数まで対応可能なフレキシブルなフリーミーティングを設置し、会議室にもTVモニターやPCを設置し、ペーパーレス会議を推進するなど、新しい働き方にあわせてICTを活用したコミュニケーション空間を実現しています。

**● 事業内容**

T&D保険グループ(太陽生命、大同生命、T&Dフィナンシャル生命)の業務システムの開発・保守・運用管理など(業務システム例：個人保険、企業保険、資産運用、営業管理、人事・経理、基盤の各システム)

URL [www.td-system.co.jp](http://www.td-system.co.jp)



上：大阪事業所(大同生命大阪本社ビル)、ミーティング風景  
下：有給休暇取得促進ポスター



損保ジャパン日本興亜

## 損害保険ジャパン日本興亜株式会社

### ● 取り組み内容

当社は多様な人材が時間と場所に捉われず、強みを発揮しながら生産性の高い働き方を実現できるよう、働き方改革に積極的に取り組んでいます。テレワーク、モバイルワーク、シフト勤務の活用はもちろん、長時間労働の抜本的改善を目指してゼロベースの仕事の棚卸し(ルーティンワークの洗出しや前例踏襲の打破など)にも着手し、必要性が低いものは思い切って廃止をしています。また、「労働時間短縮」と「成果・品質の向上」の両立を実現している部署を表彰する「Ji-Tan(時短)フェス2017」を実施しており、会社全体で「働き方改革」の加速に向けて生産性(時間・成果・品質)に対する意識を高め、組織の一体感を強めることや助け合う風土の醸成に取り組んでいます。

### ● 事業内容

損害保険事業

1. 損害保険の引受
2. 損害調査および保険金の支払い
3. 新商品の企画・開発
4. 資産運用
5. 国際関連事業
6. その他各種事業

URL [www.sjnk.co.jp](http://www.sjnk.co.jp)



上：育休者フォーラムにおける上司とのペアワークの様子  
下：Ji-Tan(時短)フェス2017ポスター



## 株式会社山陽マルナカ

### ● 取り組み内容

2013年にダイバーシティ推進プロジェクトを発足し、全員経営をスローガンに全従業員が年齢・性別・雇用形態に縛られることなく持っている能力を最大限に活かせる制度と機会をもつ会社を目指している。創業30周年を機に、全店の従業員一人一人が参加し「いきいき職場づくり活動」を推進している。

2015年 厚生労働省均等・両立推進企業表彰  
岡山労働局長優良賞受賞

2015年 厚生労働省パートタイム活躍推進企業表彰  
雇用均等・児童家庭局長奨励賞 受賞

### ● 事業内容

「毎日の食卓にしかあわせと健康を」提供するスーパーマーケット(全76店舗)

岡山 54店舗 / 広島 3店舗 / 大阪 11店舗  
兵庫 7店舗 / 奈良 1店舗

URL [www.sanyo-marunaka.co.jp](http://www.sanyo-marunaka.co.jp)



上：入社式でも全員経営を表明！  
下：いきいき職場づくり活動の様子



## 株式会社山陽新聞社

### ● 取り組み内容

岡山県内で3番目、地方紙では2番目となる「くるみんマーク」を2008年7月に取得し、12年2月には、子育て支援が評価されて岡山県知事賞を受賞しました。産休前に最大2週間休める母性保護休暇(有給)の新設、介護休業取得日数の拡大などで、16年5月には2回目の「くるみんマーク」を取得しています。

また、17年を「働き方改革元年」とし、社内に「働き方改革委員会」を立ち上げました。長時間労働削減や休日消化に向けた改善はもちろん、女性管理職・デスクの登用促進、採用の拡大も進めています。男女問わず働きやすく「働きがいのある職場」を目指し、これからもワーク・ライフ・バランスを推し進めます。

### ● 事業内容

1879年創刊。「地域とともに」の創刊精神のもと、日刊「山陽新聞」の発行や各種出版、文化・スポーツ事業、電子・電波媒体へのニュース提供、電子新聞「さん太タイムズ」や「N I E」活動にも力を入れています。

URL [c.sanyonews.jp](http://c.sanyonews.jp)



上：記者として働く母親の職場を見学する子どもたち  
下：支局長として活躍する女性記者



## 片山工業株式会社

### ● 取り組み内容

- ① 事業所内保育所(おもいやり保育園)を2013年に開園。会社に隣接しているため、出退社に合わせて送迎できるなど、社員やご家族が安心して仕事と子育てを両立できる環境を整えている。
- ② 柔軟な働き方ができるよう非製造部門でフレックスタイム制度を導入
- ③ 育児短時間勤務を小学校就学前までに拡大
- ④ 看護休暇・時間外勤務の制限(1ヶ月24時間以内)の適用範囲を小学校3年生修了までに拡大
- ⑤ 仕事と家庭の両立を支援するため、毎週水曜日・金曜日を「ノー残業デー」に設定
- ⑥ 失効する有給休暇を育児等で使用できるように積立有給休暇制度を導入
- ⑦ 男性の育児休暇奨励(取得実績2名)
- ⑧ 家族を対象とした職場見学会「Katayamaファミリーデー」を開催

### ● 事業内容

各種自動車用部品、福祉機器、ウォーキングバイシクル、金型・専用機等の製造、及び弁当の調理・宅配 ほか

URL [katayamakogyo.jp](http://katayamakogyo.jp)



上：おもいやり保育園のハロウィンの様子  
下：片山工業本社社屋

旭テクノプラント株式会社

● 取り組み内容

- ①情報を最大限共有、全社員参加型の経営
- ・全社員が参加できる経営会議等を実施し、全社員参加型の経営を推進
  - ・オリジナルのスケジュール帳「Powerbook」を制作し、全社員が活用(経営理念から、社員とご家族の誕生日等の記念日も記載。なりた自分になるための目標管理ツールとしても利用)
- ②誰もが自分のアイデアを提案できる制度
- ・上司の承認なしに提案できる「創意工夫提案制度」を導入
- ③「No残業Day」で、プライベートも充実
- ・効率化を推進するために、「No残業Day」を設定
  - ・ムダを削減し、生産性を向上
- ④社員がモチベーション高く働ける環境
- ・社員が社員を称賛、感謝する「ありがとうカード」等を実施

● 事業内容

各種プラントの電気・計装・通信設備等の設計・施工から試験調整・保安管理まで一貫したサービスを提供。計測機器の校正を行う校正センターをはじめ、電気設備の技術を活かした植物工場の運営も行っている。

URL [www.asahi-techno-p.co.jp](http://www.asahi-techno-p.co.jp)



上：全社員が参加できる経営会議の様子  
下：オリジナルのスケジュール帳「Powerbook」

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

● 取り組み内容

当社は、社員一人ひとりが「やりがい」と「誇り」をもって働くことができる環境整備に取り組んでいます。ワークライフバランスの実現に向けて、育児や介護等、ライフシーンに合わせた働き方ができるよう、短時間勤務やシフト勤務等の制度をはじめ、全国各地の保育園の利用を可能としています。その他、社員と家族の交流として、ファミリーデーを開催し働き易い環境作りをしています。働き方改革として、毎週水曜日を全社統一早帰り日(18時退社)とすると共に、当社独自のMyプレミアムフライデーも導入し、15時退社や半休取得を推奨しています。その他、東京本社内にサテライトオフィスを設置し、出張時に効率的に働く事ができるようにしています。

[www.aioinissaydowa-saiyou.com/mystyle/diversity.html](http://www.aioinissaydowa-saiyou.com/mystyle/diversity.html)

● 事業内容

営業：代理店を介しお客様へ保険商品を提供します。代理店に商品説明や事務処理、提案方法等の指導等を行います。損害サービス部門：事故の被害者・加害者と接し、事故や災害の解決を図り、保険金をお支払いします。

URL [www.aioinissaydowa.co.jp](http://www.aioinissaydowa.co.jp)



上：保育園 キッズくらぶ  
下：ファミリーデーの様子

# CASE STUDY 21

## 働き方改革や

## 働きやすい職場環境づくりに

## 積極的に取り組んでいる企業紹介

「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」など、働く環境が大きく変化している昨今、理想のライフスタイルを実現するためには、まずどんな「働き方」があるのかを知ることがとても大切です。

この冊子では、2018年2月7日に開催した「学生と企業のためのダイバーシティシンポジウム」併設ブースに出席した働き方改革や働きやすい職場環境づくりに取り組む企業21社の事例をご紹介します。企業選びや社内改革のヒントになれば幸いです。

## ABOUT US

### ダイバーシティ推進実行委員会おokayama

当実行委員会は、大学生等のキャリア教育や情報発信、調査研究を通じて、家庭と企業双方の視点から男女共同参画の推進や働きやすい環境づくりなどダイバーシティの推進を行うことを目的として、岡山大学、一般社団法人岡山経済同友会、岡山県で構成された組織です。ダイバーシ

ティに関するシンポジウムや論文コンクールを実施しています。

構成団体 国立大学法人岡山大学  
一般社団法人岡山経済同友会  
岡山県  
事務局 株式会社ロゴデザイン