

特別賞

(株)ひらおか



株式会社 ひらおか

静岡県葵区春日2丁目11-10

業種/婦人服販売

従業員数/138名(男性12名、女性126名)

設立/1961年2月

http://www.meirire-hiraoka.co.jp

- ①2015年12月、女性管理職誕生!(女性の管理職比率75%!!)
・管理職への立候補者を募り、管理部門が女性中心になるとともに、現場スタッフの意見に寄り添い、管理職は支える側に立つ組織へ変更。経営層との距離がより近く感じられるようになった。
- ・意見交換が活発になり、さらに風通しの良い職場環境に改善。
- ②ライフスタイルに合わせた働き方を選択
・就業規則を一新し、実情に沿った内容に改訂。3つの正社員制度(全国転勤可能な正社員・地域限定正社員・短時間正社員)を組み合わせることで、それぞれのライフステージに応じた働き方の選択が可能に。
- ・年1回提出する自己申告書を基に面談を行い、希望を聴取。申告時期以外にも、ライフイベントに合わせて随時面談を行い、生活設計などを確認。個々の希望に沿った働き方を選択できるよう、柔軟な対応と提案をしている。
- ③産休・育休取得の奨励と育休復帰支援プランの導入
・産休・育休取得を奨励し、積み上げたキャリアアップスキルが途切れることの無いようサポート。
- ・厚生労働省のモデルを活用し、育休復帰支援プランを作成。妊娠・出産・復帰までに随時面談を行い、業務の引継や復帰後の働き方について確認を行う。
- ④正社員への転換、結婚育児介護のため退職した社員の再雇用
・年3回正社員試験を設け、キャリアアップの機会を増やしている。
- ・退職者の再雇用を推進し、人材の活用と事業所の活性化を図っている。

特別賞

弁護士法人ライトハウス法律事務所



弁護士法人ライトハウス法律事務所

静岡県葵区呉服町1丁目1-14 圭田ビル3F

業種/法律事務所

従業員数/17名(男性2名、女性15名)

設立/2011年7月

http://www.lighthouse-lo.com

- ①ライフスタイルに合わせた働き方
・個人事務所から法人化することで、産休・育休制度の整備など福利厚生を充実。
- ・子育て中など個別の事情に配慮し、短時間勤務や、所定の就業時間より早い出勤を認めるなど柔軟に対応。事務所に所属する女性弁護士2名が短時間勤務制度を利用して、家庭生活との両立をしながら活躍している。結婚・出産等でキャリアを諦めることなく、長く安心して働くことができ。
- ②休暇を取得しやすい雰囲気づくり
・効率的な業務の進め方をそれぞれが意識。ワークシェアリングにより有給休暇取得率が向上(取得率90%以上!)
- ・子育て経験のある事務員が多く、家族の看護等の突発的な休暇取得においても、個々の生活を理解し柔軟に対応できる社内風土が醸成されている。
- ③専門的な資格の取得を応援
・資格取得にあたり、受験料を事務所で負担。専門的な資格を取得した事務員には資格手当を支給することにより、モチベーションアップにつながっている。
- ④定年退職者の再雇用、正社員転換制度
・法律事務所での勤務経験がある社員は貴重な人材。定年退職した社員も積極的に再雇用し、現在も事務方の頼れる存在として活躍している。
- ・正社員転換制度を設け、パート社員から希望を聴取し、有能な人材の定着と、事務所の活性化を図っている。

奨励賞

(株)竹酔



株式会社 竹酔

静岡県葵区田町2-89-1

業種/弁当製造

従業員数/103名(男性17名、女性86名)

設立/1976年7月

https://www.chikusui.co.jp

- ①「日替わり弁当お客様満足UPチーム」の発足
・女性パート社員をリーダーに、お客様の満足度向上を図るプロジェクトチームを発足。メンバーは全て女性で、お客様と接する機会が多い配達担当スタッフがアンケートを聴取し、これを基に、チームでの朝礼や全体ミーティングでメニューの提案をしている。
- ・普段の食事を作る「お母さん」の視点で、お客様の健康にも気を配り考案した「ヘルシープレート」は、人気メニューとなっている。
- ②パート社員から正社員への転換制度
・パートから正社員への転換制度を設けており、正社員募集の際には社内に募集案内を掲示するなど、キャリアアップの機会を増やしている。
- ③多能工化により柔軟な勤務シフトが可能に
・各工程をマニュアル化し、誰にでもわかりやすく、対応しやすくしている。
- ・注文受付や配達、食器洗浄機械の操作など、複数の工程をこなせるようサポート。
- ・シフトについて希望を聴取し、余裕のある配置にしておくことで、休みを取りやすい体制を整えている。家族の都合に合わせて勤務できるため、子育て中の女性が働きやすい。
- ④実績に応じた職能給、各種手当を支給
・複数の配達コースに対応できる配達スタッフへ手当を支給。対応できるスタッフを増やすことで、これまで休みづらかった配達スタッフも休みを取り易くなった。
- ・各チームのリーダーに随時ヒアリングを行う。年に1回は面談を実施し、パート社員の給与UPに繋げることで、モチベーションも向上している。