

誰もがイキイキと働き、暮らせる社会へ

## えがお ひとり親支援プロジェクト 始動！

ダイバーシティマネジメントに基づく働き方改革を一層推進

総合健康関連企業の株式会社えがお(熊本市東区東町 4-10-1/代表取締役社長 北野忠男)は、働き方改革の具体的取り組みの一つとして、この度「ひとり親支援プロジェクト」を始動しました。

### <背景>

政府の掲げる「一億総活躍社会」の実現には、女性の活躍推進が不可欠です。弊社ではダイバーシティ経営を実現すべく、かねてよりポジティブアクションを掲げ※1、一人ひとりが存分に能力を発揮しながら働ける環境を作るため、女性の積極的な管理職への登用、産休・育休や時短勤務といった制度の整備、企業内保育園の開園など、様々な取り組みを行ってまいりましたが、厚生労働省からシングルマザー家庭76万世帯の母の就業要請が出ている背景や、熊本地震を受け、熊本県が実施したひとり親家庭の被災状況等の調査結果を踏まえ、一層の社会的責任を果たすとともに長期に渡り勤められる優秀な人材を確保するため、新たにひとり親支援を行うことを決定しました。

※1 ポジティブ・アクションとは、厚生労働省が推奨する取り組みの一つで、固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に生じている差を解消するために、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組宣言。

### <支援内容>

①	借り上げ社宅の提供	転居を伴うフルタイム勤務のひとり親(正社員)を対象に、借り上げ社宅を安価で提供
②	財形貯蓄制度の対象拡大	正社員に限っていた対象を、ひとり親に限りパート社員まで対象を拡大(財形奨励金有)
③	ひとり親相談窓口の設置	社内相談員5名(ひとり親含む)および社外相談員による相談窓口を設置
④	情報発信ブログの運用	行政や団体が実施しているひとり親支援情報を定期発信する社内ブログの運用
⑤	社員食堂での惣菜の割引販売	食堂で製造した惣菜を、会社が費用の50%を負担し割引販売(1食200円)
⑥	子育て・教育備品、生活用品のリサイクル活動	各家庭で使用しなくなった備品の定期的な回収と、ひとり親世帯への優先無料提供

参考資料

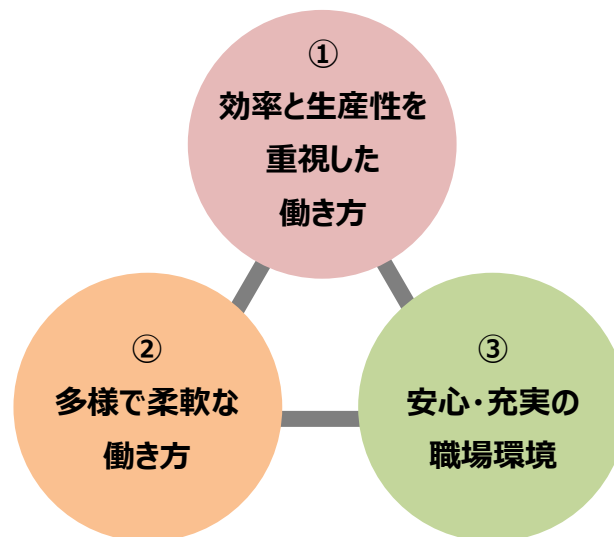
## えがおの働き方改革 取り組み実績

### <えがおの大切にしている想い>

私たちは社員へ自己実現できる環境を提供するとともに、高い人間性を身につけ社会に貢献できる「人財」を排出することが企業にとっての大きな使命であると考えています。

そのため、経営理念には「全社員の幸福と成長を追求する」と掲げ、ダイバーシティ経営に基づき、一人ひとりが能力を発揮し、イキイキと長く働き続けられるための仕組みや制度、設備、風土を構築しています。

**<えがおの働き方改革 3つの柱>** 弊社の働き方改革は、大きく3つの柱でできています。



### <取り組み実績一覧>

① 効率と生産性を重視した働き方	② 多様で柔軟な働き方	③ 安心・充実の職場環境
業務棚卸会議の実施	女性の積極的な管理職への登用	企業内保育園
改善制度の運用	時短勤務制度	社員食堂・社内カフェ
社内研修制度「えがお大学院」の運用	チャレンジ社員制度	社員寮
労働時間の適正化	ひとり親支援	リフレッシュルーム
えがおプレミアムフライデーの導入	無期雇用転換ルールの早期導入	トレーニングジム・スタジオ
リフレッシュ休暇の取得推進		研修・保養施設

①  
効率と生産性を  
重視した  
働き方

## 毎週末がプレミアムフライデー！ 業務効率化＋休暇取得推進制度の組み合わせで ワークライフバランスの取れた働き方実現へ

単に残業削減や有休取得を推奨するだけでは、ワークライフバランスを叶える生産性の高い働き方は実現できないと考えています。弊社では役員立ち会いのもと、部署毎にすべての業務の棚卸を行い不要な業務を洗い出すとともに、行うべき仕事においても改善を繰り返すことで生産性向上に努めています。

高める 業務生産性を 取る 取り組み	業務棚卸会議の実施	役員、人事部長立ち会いのもと、部署毎に全メンバー参加の棚卸会議を開催。全ての業務を書き出し、重要度や継続必要性を軸に割り振り、不要な業務は行わない。
	改善制度の運用	毎週金曜日を改善報告書提出日とし、各部署・個人単位での提出件数、改善等級をグラフで見える化するとともに、件数や内容に応じて奨励金や表彰金を支給。2016年より実施。
	社内研修制度 「えがお大学院」の 運用	社員個々人のスキルアップを目的に企業内研修制度「えがお大学院」を設立。論理的思考力やリーダーシップといったコアスキルからマネジメントや専門力まで幅広い講義を目的に応じて選択受講できる。
ワーク ライフ バランスを 叶える 取り組み	労働時間の適正化	残業の常態化を防止するため、執務フロアへの入室時間・PCのログイン時間を制限。
	えがおプレミアム フライデー	全社ルールとして金曜の午後は会議やミーティングを入れないこととし、午後半休取得を推進。個々人のスケジュールに合わせ、最終週に限らず土日合わせて2.5連休が作れる。
	リフレッシュ休暇	年に1度、平日5連休、週末含めて9連休を取得できる制度

### <業務棚卸会議>



▲業務棚卸会議の様子

### <改善制度>



▲改善取組件数を貼り出している掲示板

### <えがお大学院>



▲えがお大学院受講風景



▲担当役員指導のもと、業務を洗い出す



▲良い事例は社内に掲示をし、展開



▲ディスカッションの様子

②  
多様で柔軟な  
働き方

## 一億総活躍社会実現には女性活躍推進が不可欠 女性の積極的な管理職登用 + ライフステージに合わせた働き方選択を実現

ダイバーシティ経営を実現するために私たちが大切にしていることは、「選択できること」。

ライフステージの変化に応じて働き方を選べるよう、産休・育休や時短勤務といった制度の整備はもちろん、パート社員の正社員登用制度やひとり親支援の取り組みなど、様々なサポート体制を組んでいます。もちろん成果を上げ、キャリアアップを望む社員には、性別や年次に関係なく、積極的に責任ある役職も任せています。

女性の積極的な管理職への登用	女性管理職比率 22.2%(2016年2月)⇒27.2%(2017年3月) ※(株)えがお単体 グループ全体 18.5%
時短勤務制度	6～8時間の間で勤務時間の選択が可能(原則子どもの3歳の誕生日まで)
チャレンジ社員制度	パート社員の正社員登用制度
ひとり親支援	借り上げ社宅の提供／社員食堂での惣菜の割引販売／ひとり親相談窓口の設置／ひとり親支援情報発信ブログの運用／財形貯蓄制度の対象拡大／子育て・教育備品、生活用品のリサイクル活動
無期雇用転換ルールの早期導入	勤続2年以上の有期雇用のパート社員を対象に、2017年1月より独自の無期雇用制度を導入。選任社員と位置づけ、固定給のパート勤務体系を新設した。

### <積極的な女性の管理職登用>



▲多くの女性社員が管理職として活躍する

### <働くお母さんを支える制度の整備>



▲結婚・出産後も働き続けられる各種制度の整備

### <ひとり親支援>



▲子育て備品・生活用品のリサイクル



③  
安心・充実の  
職場環境

## 心身の健康が、イキイキと働く原動力 安心できる職場環境と充実した福利厚生で 社員の働く意欲も UP！

お客様に健康をお届けするためには、まずは働く社員が健康であること。一人ひとりが心身ともに健康で、イキイキと働き続けられるよう、安心できる職場環境の整備と福利厚生の充実には力を入れて取り組んでいます。

企業内保育園の完備	シフト勤務者でも安心して預けられるよう 7:30～20:30 まで開園している企業内保育園を設置。認可取得により、一部地域のお子さまも受け入れ。
社員食堂・社内カフェ	「健康」をコンセプトとした管理栄養士常駐の社員食堂で、栄養バランスの取れた食事を 1 日 3 食提供。併設されたカフェでは、自社商品や健康素材を使ったドリンクや軽食なども揃える。
社員寮	会社徒歩 15 分圏内に間取り 3 LDK の新卒社員用の寮を整備。一人一部屋のプライベート空間を確保しながら、先輩・後輩が同じ部屋で過ごすことで、公私に渡り互いにサポートし合える関係性を構築する。
リフレッシュルーム	マッサージチェアやリクライニングチェアが並ぶ休憩スペースを完備
トレーニングジム・スタジオ	本格的なトレーニング機器が並ぶジムと、ヨガやピラティスなど日替わりのプログラムが体験できるスタジオ(更衣室内にシャワールーム完備)
研修・保養施設	広大な自然を望む南阿蘇に研修兼保養施設を保有

### <社員食堂>



▲日の光がたっぷり降りそそぐ吹き抜けの社員食堂では、栄養満点の食事が 1 日 3 食摂れる



### <社内カフェ>



▲社員食堂に併設されたカフェ

### <企業内保育園>



▲社屋内に設置した保育園は 2015 年 4 月に認可を取得し、地域のお子様も受け入れている

### <トレーニングジム>



▲業務後すぐに立ち寄れるジムは、続けやすいと社員からも好評

### <社員寮>



▲寮の各部屋はプライベートルーム 3 部屋と共有スペースの 3 LDK に先輩後輩が同居する