



ダイバーシティ & インクルージョン

取組成果事例集



茨城県

ダイバーシティ & インクルージョン
取組成果事例集

-
- 01** **製造業** **株式会社石崎製作所**
女性従業員のキャリア形成と両立支援 **P.01 - 06**
-
- 02** **情報通信業** **株式会社シンプルウェイ**
完全在宅勤務型による多様な働き方と制度 **P.07 - 12**
-
- 03** **卸売業、小売業** **関彰商事株式会社 (セキショウグループ)**
社員へのリカレント教育、外国籍・アスリート社員雇用 **P.13 - 20**
-
- 04** **医療、福祉業** **社会福祉法人 泰仁会**
2段階定年制によるシニア人材雇用、外国籍社員の雇用 **P.21 - 28**
-
- 05** **農業** **株式会社ドロップ**
支援機関との連携による障害者雇用、チーム制での多様な働き方 **P.29 - 34**
-



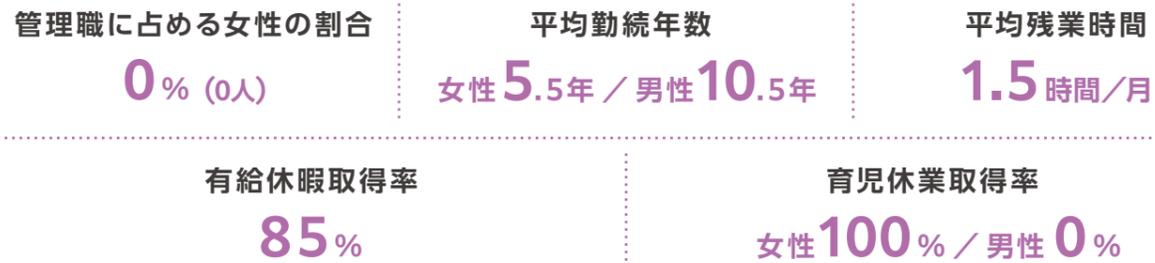
ダイバーシティ取組項目

女性活躍推進

個々の強みを生かし、全員が戦力となれる職場へ

会社設立 1961年
 資本金 1000万円
 本社所在地 東京都台東区今戸1丁目5番19号 (事業所所在地) 茨城県小美玉市部室前1199-12
 事業概要 建築金物関連部品製造、住宅設備関連部品製造、部品アッセンブリー
 H P <http://www.ishizaki-ss.com>

DATA



労働者数



取材登場人物

代表取締役
石崎一徳さん



従業員
S.Rさん



従業員
S.Hさん



取組内容

女性従業員のキャリア形成と仕事と家庭の両立支援

企業存続のため人事戦略として女性パート従業員（以下パート）の雇用拡大を図ったことがきっかけ。パート定着のため、有給休暇の消化率の向上や、急な休みや早退をみんなでカバーする社風づくりなどの両立支援体制や制度の整備を始めた。キャリアアップ制度により、パートが社員に昇格する事例も4例。約1年ほど前から、パートの活躍を会社をあげて推進する動きへとシフトしており、脱扶養内の働き方への不安払拭を目的として毎月女性社労士を交えた相談会を実施している。業務能力だけでなく、従業員に会社全体を良くする役割を持たせることによって従業員の士気を高めている。

1. 取り組みを始めたきっかけと経緯

Q 取り組みを始めたきっかけについて教えてください。

石崎さん

約10年前、東日本大震災や取引先の倒産により売上げが低迷していたため、平均人件費を下げるためにパートの雇用を増やしたことがきっかけです。それまで熟練工員がやっていた作業を、技術や知識が必要な作業と比較的単純な作業に分け、単純作業をパートに任せるとにしました。その結果、人件費削減、仕事の効率化を図ることができました。

Q パート雇用を拡大した後取り組んだことはありますか？

石崎さん

パートの定着のために仕事と生活の両立支援を行い、キャリア形成支援の仕組みづくりに取り組みました。パートの大半が子育て世代なので、育児休暇の取得率や有給休暇の消化率向上、急な休みをみんなでカバーする社風づくりに努めました。具体的には家庭の事情で欠勤や早退をする時に、謝るのではなく感謝の言葉を伝え「行ってきます」と言うルールを作りました。

Q キャリア形成支援の第一歩として何をしましたか？

石崎さん

準社員を作りました。当社の準社員とは短時間労働の社員のような感じです。キャリアアップに意欲的だった女性に担ってもらいました。工場の業務に加えて、パートミーティング開催の準備を行ったり、休憩時間などの何気ない会話から出てくる課題を把握したりするなど、パートの統括のような役割です。



パートと正社員の役割を図式化しながら説明してくれた石崎さん。徐々にスキルを伸ばしていき、準社員、正社員にステップアップしていけるようになっているそうだ。

2. 取り組みに対しての現状・課題

Q 取り組みを行ったことで印象的な変化はありますか？

石崎さん

子育てとの両立支援やキャリアアップ制度によりフルタイム勤務が可能なパートが社員に昇格する実績が4例出せたことです。その反面、必要以上の活躍を求めない人や扶養内の働き方を強く希望する人も出てきて、二極化していた時期もありました。ですので、社員・準社員との連携を密にすることや、パートアンケートを実施し、試行錯誤しながら課題を解決しています。約1年前から女性が活躍しやすい環境づくりから真の意味で女性の活躍を推進する動きへとシフトチェンジしました。



Q 直面した課題に対してどのように向き合っていますか？

石崎さん

脱扶養に向けて活躍のフローを共有していくことができたとしても、中にはフルタイムで働くときは当社ではなく別の業界での活躍を考えている人もいます。そのような場合はみんなに共有し、会社内で次のステージでの活躍に向けてスキルを生かした活動を行ってもらっています。これは個人の成長が会社の成長につながると考えてのことです。また、従業員同士の横のつながりを強くするためにも必要だと思えます。



工場内の作業風景。力が必要ない小さな機械を使用することで作業しやすい環境づくりをしている。

Q 現在、力を入れている女性活躍推進活動を教えてください。

石崎さん

全女性従業員を対象としたパートミーティングの開催です。第三者として社労士に入ってもらいながら労働人口減少による女性活躍の意義、脱扶養のメリット・デメリット、活躍とは具体的に何を指すかなどを、ミーティングを通じてパートに伝えていく活動に力を入れています。自分の職域を広げることで労働価値があがること、またその価値をあげるには具体的に何をすればよいかを伝えることで、脱扶養内の働き方への不安払拭や女性活躍の必要性を理解してもらうという目的があります。

3. 社員の声

Q 会社の取り組みに対して、社員さんの中でどのような変化がありましたか？

S.Rさん

意欲を持ちながら仕事ができるようになりました。パートであっても活躍していかなければいけないんだ、頑張ら次第でキャリアアップもできるんだという意識がみんなに根付いてきたように感じますね。10年くらい前から働いていますが、最初の頃と比べて働く環境や制度も変わってきました。会社が推進する、パートが活躍していくための取り組みに対して、一部では抵抗感もあったと思います。今の自分たちができるのかなとマイナスなイメージを持つ人もいました。それでも、ここ1年で、社労士の先生とパートさんたちでミーティングを重ねてきて、自分のスキルをあげていこうという前向きな意識がしっかりと生まれてきました。職域の幅を広げることが、決してハードルが高いことではないと学んだことで、今は皆さん自信がついてきたように感じます。

Q 職場の魅力を教えてください。

S.Rさん

世代の差を気にせずいられて、アットホームなところです。うちの職場は、20代から60代と幅広い世代のメンバーがいます。子どもの体調不良などで休むときも他の皆さんがフォローしてくれて、気まずい思いをすることがないんです。すみませんって言っちゃダメなんです。行ってきますって言うんです。謝る必要がないって言ってくれるのが一番嬉しいですね。とてもいい職場だと思っています。



左から、S.Rさん、S.Hさん。インタビューに答えてくれたのはS.Rさん。工場内や会社の取り組みについて話してくれたのはS.Hさん。S.Hさんは石崎製作所を紹介する動画を作り、TikTokで会社を広める活動をしているようだ。

4. 今後の展望

Q 特技を生かした活動について詳しく教えてください。

石崎さん

従業員から聞いた特技を何らかの形で社内でも生かすようにしています。例えば、栄養士の資格を持っている従業員が、食事や風邪対策などの健康に関する新聞を作り掲示することで、みんなの健康維持に貢献してくれています。他にも、DIYが得意な従業員が食堂をリノベーションしてくれたり、SNSが得意な従業員が、当社をTikTokで発信する活動をしたりしています。従業員それぞれが持つ強みを社内でも生かす活動を行っています。



イラストを特技とするパートさんが作成したKIS活動の掲示板。この方は石崎製作所のLINEスタンプも作成したそうだ。

Q 会社独自で行っているKIS活動とは何ですか？

石崎さん

当社ではバリューアップの一環としてKIS活動というものをを行っています。KISとは、当社のロゴ（K：株式会社、I：石崎、S：製作所）をK（感謝）、I（労り）、S（称賛）となぞったものです。普段同じ職場で働く人に対して、なかなか言いえない感謝の気持ちなどを無記名で書いて箱に入れ、ボードに掲示しています。いつでも見られるようにすることで、従業員のモチベーションアップにつながっています。

Q 今後の展望について聞かせてください。

石崎さん

「やらせる」「やらせらる」のようにならない、バランスの良い関係を築いていければと思っています。パート・正社員関係なく従業員全員が「がんばらなければいけない」という意識を持てる会社にしていきたいです。そのために2022年12月現在、評価方法や表彰内容など、従業員が活躍した後の評価のされ方について最後の詰めを行っています。他には、くるみん（「子育てサポート企業」としての認定）の取得を目指しているのですが、男性の育休取得の対象者がおらず条件を満たせていないので、その点をどうにかしていきたいですね。

5. 取材の中で生まれた質問

Q 社会人になる前に身に付けておくべきことはありますか？

石崎さん

社会人基礎力と自己分析力です。社会人基礎力とは経済産業省が2006年に提唱していて「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力から構成されています。この能力は当社でも従業員の評価の対象にしています。また、自己分析力については、自分の強みを理解して落とし込むことがその力の一つであると考えています。そのため、私は従業員に対して必ず特技を聞くようにしています。

Q 働く上での学生と社会人の違いは何ですか？

石崎さん

社会人になると、就職する会社によってはこれまでの常識が覆ることがあります。例えば、何か物を買うとき「まとめて買った方がお得である」という常識があるはずですが、製造業にとっては一度にたくさん物を作ることがお得というわけではありません。必要以上の在庫を置くことにより、管理費など余分なコストが生まれることがあります。今自分が当たり前だと思っている常識が社会に出たときに正しいとは限らないということを学生には知っておいてほしいです。

Q 新社会人に求めることを教えてください。

石崎さん

学び続けることです。大人ってね、学生じゃなくなると学ぶことをやめてしまうんですよ。どの業界でも生きていくには学ぶことをやめてしまっただけではいけないんです。だから、学ぶことを忘れない姿勢を持ってほしいです。先程の質問の答えと通ずるものがありますが、学び続けることによって「その業界の常識」をつかむ人であってほしいと考えます。



取材風景

株式会社石崎製作所さんへの取材は約2時間行いました。まず、石崎さんから、会社概要、ダイバーシティへの考え方や取り組みの内容、石崎さんが考える会社の成長と目標の立て方などを約1時間半かけてお話しいただきました。その後は、従業員さんへの取材と工場見学をさせていただきました。石崎さんからはダイバーシティの考え方と会社経営のつながり、会社を変化させる大変さなどを教えていただきました。また、従業員さんのインタビューでは工場内での仕事内容や個人の特技を生かした活動の紹介をしていただき、より具体的な取り組みや会社の雰囲気を感じることができました。今回の活動を通して、ダイバーシティへの取り組みは社会を良くするためだけでなく、会社自身が成長していける一つの手段としても考えられるということ学びました。



工場見学では実際に作業工程も見せていただき、リアルに仕事風景を感じられた。これまでは2、3カ月に1度従業員同士のコミュニケーションの場としてお花見などを行っていたが、コロナ禍のため現在はスイーツを取り寄せ、リフレッシュしているようだ。従業員同士での仲の良い関係性が見えた。

取材を終えて



学生リポーター
小野 葵

取材時は主にカメラマンを担当させていただきましたが、実際にダイバーシティへの取り組みを行っている会社の方から話を聞くことができました。リアルな視点から取り組みや課題について考える機会をいただき本当に良い経験ができたと思っています。女性のため、社会のための取り組みであると同時に、会社のさらなる発展のためにもなるというお話から、取り組む側にも大きなメリットがあるんだという発見がありました。今回のD&Iの企業側の視点はもちろん、社会人に向けてのお話も今後の自身の成長に生かしていきたいと思えます。



学生リポーター
幅岸 海晴

私は将来起業しようと考えています。経営者目線でのダイバーシティや、一つ一つのアクションに対する考え方など身になることがたくさんありました。一番感じたことは全ての行動は会社を良い方向に導くための行動なんだということです。今回の活動を通して得たD&Iの考え方をはじめ、多角的な視野などを今後の活動に生かしていきたいです。

企業側からのコメント

このたび女性活躍推進取組事例として取り上げていただきましたが、きっかけはあくまでも生き残りをかけた人事戦略でありました。しかしながらその取り組みの一つ一つが個々の能力を最大限引き出すことを目的としており、その結果企業の価値の向上につながっていることは事実でありD&Iの考え方に当たる部分もあるのではないかと思います。特にここ一年の取り組みは「活躍の必要性」を理解してもらい、「どう活躍するか」を話し合い「評価と報酬」までを段階的に共有することができたことは大きな収穫でした。そして何よりもどんなテーマであれ、自社が取り上げられることは従業員のモチベーションを高める事になるので、この機会には非常に感謝しております。最後になりますが我々中小企業が何か取り組みを行う際、大抵の場合、国や自治体から補助金、助成金、奨励金等の形で支援事業があります。当社も今回の取り組みを通じて色々お世話になりましたのでこの場を借りて御礼申し上げます。

代表取締役 石崎 一徳



いばらき Diversity&Inclusion



ぼらりす

©ぼらりす

02 株式会社シンプルウェイ 情報通信業

完全在宅勤務型による多様な働き方と制度



ダイバーシティ取組項目

労働環境整備

従業員ファーストを追求した新たな企業の形

会社設立 2007年
 資本金 1000万円
 本社所在地 茨城県つくば市松代1-4-20
 事業概要 ウェブシステム開発・保守、スマートフォンアプリケーション開発・保守、ウェブサイト制作・保守
 H P <https://www.simple-way.co.jp/>

DATA



労働者数



取材登場人物

代表取締役
大野 裕介 さん



取締役・弁護士
川久保 皆実 さん



取組内容

労働環境整備

- ・完全在宅勤務
全社員に対して在宅勤務を導入し、自宅から業務を行えるようにした。「Log+ (ログタス)」という勤怠・業務管理を行えるシンプルウェイ独自で開発したシステムを用いることによって、社員一人一人の作業を共有し、効率よく仕事ができるよう全ての業務を見える化した。
- ・フレックスタイム制度
フレックスタイム制を導入しており、コアタイムである9時から11時の間に働けば、残りの時間は5時から22時の間であればどの時間帯に働いてもよく、中抜けも自由である。また、1日に何時間働くかも、1カ月間の総労働時間の枠内で自由に決めることができるため、社員それぞれのライフスタイルに合った働き方ができる。

1. 取り組みを始めたきっかけと経緯

Q 完全在宅勤務を導入した経緯は何ですか？

大野さん
完全在宅勤務を開始したのは2020年の9月からになります。一番大きな要因はコロナ禍ですね。社内や通勤中での感染を防ぐために導入しました。完全在宅勤務を開始する前から、役員や子育て中のスタッフを中心に在宅勤務を始めていたので、会社全体での在宅勤務も何の問題も無くスムーズに実施できました。

Q シンプルウェイが行っている働き方改革について教えてください。

川久保さん
完全在宅勤務とフレックスタイム勤務制度、時間外労働の削減、年次有給休暇消化の奨励ですね。また、育児、介護、不妊治療などの事情があるスタッフについては会社に申請をいただくと「ワークライフバランス勤務制度」が適用されます。これはフレックスタイム制のコアタイムの縛りが完全に無くなった制度で、5時から22時の間、好きな時間に勤務できるようになります。また、一般的に断れない残業も拒否できる権利が付与されます。男性の長期育休も奨励しており、実際に2人の男性スタッフが、2カ月から3カ月の育休を取得しました。実際に制度を利用しているスタッフは、自分の生活と仕事をパズルのように組み合わせる形で柔軟な働き方を可能にしています。このような働き方ができるのも、通勤する必要が無い完全在宅勤務とフレックスタイム制を併用しているからだと思っています。

Q 全ての業務を見える化した理由やきっかけはありますか？

川久保さん
社員が時間当たりどのようなパフォーマンスをしたか、客観的なデータを見て評価できるようにしたからです。例えば従来型の企業では、定時に仕事を終わらせるために必死に働いている1時間当たりの労働生産性が非常に高い社員と比べて、長い時間、夜遅くまでいたら残業した社員の方が高く評価されてしまうようなことが起こりがちです。弊社ではそのようなことが起こらないように、業務管理システムのデータを用いて、労働時間ではなく労働生産性をもとに社員の評価を行うよう心がけています。



在宅勤務の様子。各部署、社内全体のミーティングや代表との一対一のミーティングも行っている。

いばらき Diversity & Inclusion

2. 取り組みに対しての現状・課題

Q 完全在宅勤務をしていく中で課題はありますか？

大野さん

コミュニケーション不足ですね。オフィスで働く時と違って雑談が無くなったり、仕事で少し相談したりすることが在宅勤務では難しいので、弊社ではオンライン上のツールを使ってすぐに会話できる環境を用意しています。また、毎朝5分間の朝会を行ったり、毎月オンラインアンケートを実施して各スタッフの意見を吸い上げたうえで、全スタッフと一対一のミーティングを行ったりしています。基本的にはオンラインですが年に何回かリアルでコミュニケーションをとる機会を意識してつくるようにしています。

Q 社員に対して手厚いサポート面を整備する中で、経営的な悩みはありますか？

大野さん

人材不足ですね。休みに対してとても柔軟な制度にしているので、役員間で「どういうふうな休み中の業務調整をする？」といった話はよくします。なぜ、弊社が人に合わせた働き方を可能にする制度を充実させているのかというと、人材獲得の場面で他社との違いをつくるためです。育児や介護などの制約で、フルタイムは無理だなど思っている方でも、うちの会社でなら正社員として働けるという人を採用できたらいいなと思っています。そこで、人材獲得という経営の悩みを解決するために、働きやすくなるであろう各種制度を充実させて採用力を上げたり、反対に離職率を下げたりしていますね。また、最近はIT企業の人件費が高騰しています。弊社もこの2年で総額の給与でいうと2割から3割程度上がっています。人件費が上がったとしても、それで良い人材が集まったり社員のやる気がつながったりして、好循環を生み出せればいいなと思っています。



毎朝5分間、決めたテーマに沿って1日1人ずつ話す朝会はスタッフとのコミュニケーションのために欠かせない。

3. 社員の声

Q 仕事を完全在宅勤務に切り替えたときの社員の反応は？

大野さん

社員は皆、「やったー！」という感じでしたね。やはり、通勤するのはしんどいと思いますし。以前は、自転車で通勤している社員もいれば、石岡や筑西からつくばまで自動車でも1時間ぐらいかけて通勤している社員もいました。加えて、自宅を出るまでの身だしなみなどの準備時間を含めると1日2時間から3時間ほど業務以外の時間が取られてしまうので、通勤時間や準備時間が無くなることに対してネガティブな反応は無かったと思います。

川久保さん

オフィスで仕事をしたいスタッフは出社してもよいルールにしているのですが、誰も出社していないので、皆、家で仕事をやった方が楽なのだなと思いました。また、完全在宅勤務に移行したことによって、スタッフ間の病気の感染リスクが完全に無くなり、働く部屋の温度調整等も各自が自由にできるようになりました。これは全てのスタッフにとってメリットとなりますが、特に体調管理が重要となる妊娠中や不妊治療中のスタッフに安心して働いていただけていると感じています。

Q 残業時間を少なくしたときの社員の反応は？

大野さん

これは、ある意味、社風かもしれませんが、私たちの職場ではプライベートを重視したいというスタッフが多いので、残業を減らすということに対してのネガティブな反応はあまり無かったと思います。お子さんがいるスタッフもいて、残業が減った分を子供と接する時間に充てたり自分の趣味に充てたりすることができるからだと思います。



当日はオンラインでの取材だったが身振り手振りを交えて丁寧に話していただき、終始和やかな空気で取材を進めることができた。

4. 今後の展望

Q 在宅勤務やフレックスタイム制度の他に、導入してみたい制度はありますか？

大野さん

仕事をする中でスタッフの満足度やモチベーションを上げるにはどうしたらよいか、日々考えています。今、導入してみようかなと思っているのが、スタッフ一人一人に記念日を設定してもらって、その記念日を有給休暇にするというものです。設定する記念日は自由に決めてもらいます。この制度を導入することによって、例えば恋人や家族がいる社員は、「そういう会社で働いているんだ、いいね」と言われ、自分の仕事を認めてもらえるきっかけになります。職場の制度を使うことで、社員が属するコミュニティにとって良い影響をもたらすような制度を作りたいです。

Q 事務系人材など幅広い職種の採用を行う予定はありますか？

大野さん

事務系の人材を専門で採用するというのは今のところ考えていません。経理、総務、人事といったバックオフィスの業務はシステム化をして効率化しているためです。ただ、未経験でエンジニアになりたい、という人を募集するということは行っています。これは、文系・理系に関係なく、やる気がある人は伸びるので。未経験だけれどトライアルしてみるというポテンシャル採用のような募集形態を取り入れてみるのも面白いかなと思っています。



シンプルウェイの採用サイトには「Work+Life Fit」というキャッチコピーが。スタッフ一人ひとりが理想の暮らしにフィットした働き方ができる会社にしたという思いが込められている。

5. 取材の中で生まれた質問

Q 未経験者の採用人数は何人ですか？また、年齢での採用基準は設けていますか？

大野さん

未経験で採用した人数は多くはないです。現時点で在籍しているスタッフ（24人）でいうと1、2人程です。また、年齢での採用基準は設けていません。しかし、その年齢に応じたスキルが備わっているかどうかは重要視しています。



コロナが流行してからなかなか皆で集まる機会がなかったが、2022年は忘年会を行うことができたそう。社員同士の仲の良さがうかがえる。

Q 社内の雰囲気はどのような感じですか？

大野さん

雰囲気は、どちらかというと皆マイペースで落ち着いています。穏やかなスタッフが非常に多いので、全体的な雰囲気として体育会系のようなガツガツした感じではなく、和やかな感じですね。

取材風景

シンプルウェイさんへの取材は、完全在宅勤務ということもあり、取材もオンラインで実施しました。取材には、代表の大野さんと取締役の川久保さんにご対応いただき、テレワークを導入したきっかけやオンライン上での業務における問題点・課題など、たくさんの貴重なお話を聴くことができました。今回、D&I事業のメインテーマである「ダイバーシティに関する取り組み」を取材する中で、シンプルウェイさんが社員さんにとって働きやすい労働環境をつくっていることが分かりました。労働環境の整備として取り組んでいらっしゃる項目として、フレックスタイム制度や完全在宅勤務があり、不妊治療中の方や子育てで忙しいお父さん・お母さんが柔軟に働けるような労働形態になっていました。さらに、在宅で仕事ができるため、コアタイムを除けばどの時間に働いてもよいというところが、非常に働きやすいポイントだと感じました。



大野さんはたびたび、社員さんのことを話す際に自然と口角があがって笑顔になった。社員さん思いの熱心な方だなと感じた。



オンラインでの取材ということもあり、初めは緊張したが取材が進むにつれて緊張もほぐれ、会話も盛り上がった。

取材を終えて



学生リポーター
泉 有紀

大野さんと川久保さんへの取材を通じて、社員のモチベーションを維持するための工夫がされており、子どもがいる社員や不妊治療をしている社員へのフォローが手厚いため、シンプルウェイさんはとても社員思いの会社だと感じました。取材をしていく中で、「私もこの会社に入社したい!」と思えるほど、とても魅力的な企業でした。また、本活動のテーマでもある「ダイバーシティ&インクルージョン」の観点では、それぞれ異なるコミュニティに属する人がフレックスタイム制度や在宅勤務を活用することによって、いつでもどこでも仕事をするという点で、本テーマを網羅している企業だと感じました。



学生リポーター
松岡 慶祐

取材前は、在宅勤務だと仕事しにくい面があるのではと思っていましたが、シンプルウェイさんはICTツールを利用するなど様々な対策を講じて、社員が安心して働くことができる環境を整えていました。特に業務管理システムを用いて社員の評価を正確に行うことや、不足しがちになる社員同士のコミュニケーションを取る機会を意識して設けている点が強く印象に残りました。働きやすさを追求した経営者の思いから、完全在宅勤務やフレックスタイム勤務制度を導入し、労働環境を整えていったことで、社員にとってのメリットが増えて好循環を生んでいると感じました。

企業側からのコメント

「一人一人のスタッフが、安心して自分らしく働ける会社をつくりたい。」そのような思いで、約10年間をかけて、スタッフが働きやすい環境を少しずつ整備してまいりました。今でこそ、ダイバーシティ推進・啓発事業モデル企業に採択いただけるような体制となりましたが、整備を始めた当初は労働基準法を守るだけでも精一杯の状況でした。ダイバーシティ推進は一朝一夕に実現できるものではなく、スタッフ一人一人のニーズに真摯に向き合いながら、会社がそのニーズに寄り添って少しずつ変化していくことが重要であると考えています。今回、泉さんと松岡さんに取材をしていただいたことで、改めて初心を振り返ることができました。これからも、多様なスタッフが、それぞれの生き方にフィットした働き方ができるよう、労働環境を柔軟に改善し続けてまいります。

代表取締役 大野裕介、取締役・弁護士 川久保皆実



いばらき Diversity & Inclusion





ダイバーシティ取組項目

人材育成(環境整備)
多様な人材受け入れ

地域貢献を軸とした、ダイバーシティ経営戦略

会社創業 1908年2月6日(設立:1938年1月)
資本金 9000万円
本社所在地 つくば本社 〒305-0051 茨城県つくば市二の宮1-23-6
事業概要 総合商社
HP <https://www.sekisho.co.jp/>

DATA

管理職に占める女性の割合 **8.5%** (18人) 平均勤続年数 女性**7.7年** / 男性**14.2年** 平均残業時間 **2.3時間**/月

有給休暇取得率 **44%** 育児休業取得率 女性**100%** / 男性**20%**

労働者数

全従業員 **2031人** 女性従業員 **530人** 障害のある従業員 **30人** 外国籍従業員 **34人** シニア従業員 **27人**

取材登場人物

代表取締役社長
関 正樹さん



モビリティ総合企画部
モビリティ企画課 課長

デピノルドヴィクさん



ヒューマンケア部
ウェルビーイング課

魚里 勇介さん



総合企画部 総合企画課

タニ ジェイミーアズサさん



経理部経理課

熊谷 菜美さん



デジタルトランスフォーメーション部 デジタルトランスフォーメーション1課

ファンバオ ソンさん



総合企画部 事業開発課

菊地 凜さん



取組内容

人材育成 (環境整備)

人間にとって、生涯「学び」は重要であるという考えのもと、従業員に対し「リカレント教育」を提供している。県内外の大学と連携し、従業員自らが希望する講座を選択できるよう、多彩な講座ラインナップを用意。学びを個人の財産とし、業務へ還元することで組織力向上へとつなげている。

多様な人材受け入れ

ベトナムでの現地法人立ち上げと共に、外国籍社員の採用が活発となった。変化の激しい経済環境においては、多様な人材が交流し意見を出し合うことが今後の企業成長の要素と考えており、世界各国の人材を積極的に採用している。アスリート社員は世界大会や全国大会での活躍を目標にし、日々業務をこなしながら競技に打ち込んでおり、多様な価値観や経験を持つアスリート社員と共に働くことは、新たな価値観の創出になると考えている。

1. 取り組みを始めた経緯や現状

Q 外国籍社員やアスリート社員など多様な人材受け入れを始めた経緯について教えてください。

関さん
2014年にベトナムを訪れた際、日本とは違った若者の活気や次世代に向けて動き出している様子を感じたのがきっかけで外国籍社員の採用を始めました。その後、茨城大学や筑波大学で行っていた就職セミナーの延長として、特にベトナム人学生の採用に力を入れ始め、今では世界各地から魅力的な方が入社してくれています。アスリート社員の採用に関しては筑波大学の持つ知見や技術を社内に取り入れ、大学とよりよい関係を築きたいという思いから始めました。

Q リカレント教育や女性社員向けの制度など人材育成に関する現状を教えてください。

関さん
2018年に当時の茨城大学 学長から新たな教育プログラムを始めたいというお話をいただいたのがきっかけで、社会人が教育機関で学び直しができるリカレント教育制度を取り入れ始めました。当時の私は関彰商事が「法人」として学ぶ場が欲しいという思いを抱いていたため、双方の思いが合致した形で我が社のリカレント教育制度が始まりました。女性社員に対する取り組みは、主にヒューマンケア部（※）が私の考えをくみ取りながら進めてくれました。女性の育休制度はかなり浸透しているものの、育休制度を利用する女性側の考えも多様化してきており、それぞれの希望に応じた体制を整えるのが今後の課題です。

（※）ヒューマンケア部：人事部のこと（2018年に組織名を変更）

1. 取り組みを始めた経緯や現状

Q 関さんが考える「学び」について教えてください。

関さん
私が思う「学び」とは、自分自身を知り、自分に足りない部分を自覚することで、さらに勉強しようとする姿勢だと思います。学び続けることで知識やできることが増え、世界が広がり、新たな発想が生まれます。また、自分に真剣な悩みを打ち明けてくれる身近な人に対してきちんとした返答をするためにも、やはり学び続ける必要があると思います。



茨城大学や茨城キリスト教大学で行っているリカレント教育の授業風景



「脱皮を行う生物は、一度脱皮をすると過去の記憶が崩壊してしまうため、先天的な記憶や能力で生きているのに対し、人間は学び続けることで後天的に成長することができるのです」こうしたエピソードを交えながら学び続けることの意義について語られた関さん。

2. 今後の展望

Q 多様な人材受け入れに関する今後の展望を聞かせてください。

関さん
私は会社選びに悩む全ての人に対して、自分の価値観と合致した会社を選んでほしいと思っており、同じ方向を向いている方々を集め、その方々の考えを結び付けることが私の役割です。外国籍社員に関しては、雇用することが目的となっている面があるため、彼らに何をしてほしいのか、一緒にどのような世界を目指していくのかを明確にしていかなければなりません。障害のある方やLGBTQの方を含む多様な方を採用することで数多くの個性が各社員の脳内に点として記憶されます。私はその溢れかえる点同士を結び付けて線にすることが、多様な人材受け入れにおいて大切だと考えています。



「私の考える“ダイバーシティ”とは隣の人を大切にすることであり、個性を尊重することは決して特別なことではないのです」と多様な人材受け入れに対する考えを語られた関さん。

Q 人材育成に関する今後の展望を聞かせてください。

関さん
今後は自分の強みを生かして地域貢献や人の役に立とうとする気持ちを持った人材を育てていきたいと思っています。私は、社員が成長できる環境を作ることにはできると考えているため、その一環としてリカレント教育は今後も継続したいと考えています。また、多様な方と一緒に働き、徐々にその方々の良さや違いを理解していく中で多くの社員は多様な視点で物事を考えられるようになります。こうした経験は社員自身の大きな成長につながるため、多様な人材受け入れと社員の育成には大きな関係性があると私は考えています。

3. 外国籍社員の声

Q 関彰商事に入社した理由は何ですか？

ジェイミーさん
コミュニティに非常に根付いた会社であり、自分の個性を出しやすい雰囲気を感じ入社しました。私は当時筑波大学の大学院に留学しており、日本で就職したいと思っていましたが、自分の力を発揮できるのか不安に思っていました。当社は、学内にセキショウフィールド（※）を寄贈しており、そのフィールドでスポーツ関係の交流会が盛んに行われています。そんな一面からも、「関彰商事は地域に根付いた会社」というイメージを持つようになり、自分が探し求めていた場所はここなのだと思えたことが、応募のきっかけになりました。

（※）セキショウフィールド：関彰商事が筑波大学に寄贈している人工芝のグラウンドのこと。

ソンさん
私は、ベトナムで開催されたSEKISHO JOB FAIRに参加したことがきっかけで、入社しました。大学卒業後はベトナムで就職をしたのですが、日本で働きたいという夢を諦められず、1年間日本語を勉強しました。その後SEKISHO JOB FAIRに参加し、関彰商事は100年以上続く地域に根付いた企業だということ、そして、同じベトナム国籍の方が活躍しているといったお話をうかがい、入社を希望しました。入社当初は、生活面での不安もありましたが、上司や先輩方から手厚いサポートを受け、安心して仕事に集中できる環境をつくっていただき、とても感謝しています。



「SEKISHO JOB FAIR」イベント開催時の様子

3. 外国籍社員の声

Q 日本と自国の文化の違いで苦労したことはありますか？

ルドヴィクさん

生活で困っていることはありませんが、仕事上で苦労していることを挙げるとしたら、コミュニケーションの問題です。例えば、冗談として話して日本人は当たり前だと思っていることが、私にとっては時々当たり前ではなく違う感覚を持つときがあるので、うまくいかないことがあります。また、日本では相手を傷つけないよう物事ははっきりと言わないため、小さなずれが生じることがあり、文化の違いを実感しました。

ジェイミーさん

私はいわゆる報連相（報告・連絡・相談）が苦手でした。特に報告と連絡です。アメリカでは、自分が責任を持って行動するのが当たり前なので、特に大きな問題や出来事がなければ、上司に報告する必要もありません。しかし、日本では上司が部下の責任を負うため、部下が外出する際には報告や連絡が重要です。そのため、入社当初はかなり抵抗がありました。



（写真左から）ファンバオ ソンさん、
タニ ジェイミー アズサさん、デビノ ルドヴィクさん

3人とも関彰商事に入社した背景は違うものの、自分のスキルを高めていきたいという思いは共通しており、日本でのワークライフを楽しんでいる様子がうかがえた。

Q 日本企業で働きたいと考えている外国籍の方々へメッセージはありますか？

ジェイミーさん

就職活動においては自分の持つコミュニケーションスタイルや考え方が、希望する会社の風土とマッチしているかどうかを大切にしてほしいです。私は現在海外の新規事業の開発に携わっており、キャリアのイベントでインドの学生と交流する機会がありました。そこで自分のスキルが日本で通用するかどうか不安に感じているインド人学生が多かったことが印象的でした。私は日本での就職において個人のスキルに関するハードな壁はあまりないと思います。自分のスキルに自信を持ち、日本の企業文化や風土、労働状況などの内面的な実態について調べてみてほしいです。

4. アスリート社員の声

Q 関彰商事に入社した理由は何ですか？

魚里さん

鹿島アントラーズのスポンサーやマラソン大会への協賛など、スポーツ支援に力を入れていることがきっかけです。当社は地域貢献に力を入れているため、競技で結果を残して喜んでほしいという自分の思いと似ていたこともきっかけの一つです。

熊谷さん

私は、競技の練習時間を確保できることと、正社員として雇用していただけることの2つの制度に魅力を感じ入社しました。一般的に社会人で競技を続けているアスリートは、契約社員として採用されている方も多い中、不安を感じることなく競技に専念できる点に魅力を感じています。

菊地さん

私は茨城県代表として、弓道の全国大会等に何度も出場しており、茨城県から多岐にわたってご支援をいただきました。そのため、茨城県に恩返しをしたいという思いから、「地域に育てられ、地域にご奉仕する」という理念を掲げている当社に魅力を感じ、入社しました。

Q 競技経験が今の業務に生きていると思うことは何ですか？

魚里さん

競技をする中で身に付いた身体や精神面のケアです。例えば疲労回復に効果的なストレッチや、就寝・起床にベストな時間が分かっていること。その他、新卒の採用担当者に必要なプレゼンを成功させるためのパフォーマンスなど、業務に限らず普段の生活でも重要な能力が身に付いたと感じています。



（写真左から）菊地さん、熊谷さん、魚里さん

チームワークやより良いものを求める力など、アスリートを経験しているからこそ仕事に生かせる強みがあるとお話されていた。

4. アスリート社員の声

Q 多様な人材の活躍を広げるために、会社側に求める制度や要望はありますか？

3人のご意見

仕事の合間に一息つくことができる休憩スペースや、心身の悩みや栄養管理の相談ができる保健室があればいいと感じています。特に、女性ならではの悩みをお持ちの方もいらっしゃると思うので、気軽に相談できる場があると嬉しいです。休憩スペースに関しては、アスリートに限らず日々の疲れはあると思うので、休めるスペースが欲しいと感じています。休憩スペースや保健室があれば、心身のバランスを保ちながら業務ができるため、安心して仕事に取り組めると感じています。

アスリート社員の方々は、仕事と競技の両立を実現しています。

魚里さん



競技種目：短距離走

菊地さん



競技種目：弓道

熊谷さん



競技種目：競歩

5. 取材の中で生まれた質問

Q リカレント教育を受けていますか。あるいは受けてみたいですか？

ルドヴィクさん

現在は事業構想学院大学で新事業を創るためのスキルを学んでいます。数年前には武蔵野大学データサイエンス学部でプログラミングやAIに関する授業を受けた経験もあります。

ジェイミーさん

東北大学で行われたスマート・エイジング・カレッジプログラムに参加し、高齢社会の現状やシニアビジネスに関して学んだ経験があります。茨城大学で統計学の授業を受けた経験もあります。

魚里さん

アスリート社員が通常業務と競技の両立を行いつつ、リカレント教育を受けるのは現実的には厳しい面があります。ですが、個人的には外国籍の方と交流する機会もあるため英語を学びたいという気持ちはあります。



現在も業務上のスキルアップのためにリカレント教育を受けているルドヴィクさんとジェイミーさん。これまでのリカレント教育に関する自身の経験談や、その魅力について語られていた。

取材風景

関彰商事さんへの取材は2日間に分けて実施しました。

1日目は外国籍社員3人とアスリート社員3人の計6人に対して約2時間の取材をさせていただきました。外国籍社員の方は、入社したきっかけや関彰商事の魅力などを話されており、アスリート社員の方は仕事と競技の両立を支援してくださる会社の体制に、非常に満足している様子でした。

2日目は関さんに対して約1時間半の取材をさせていただきました。関彰商事の社員の方も同席され、適度な緊張感の下で取材が行われました。インタビュアーと関さん以外の同席者も会話に参加したり時折笑顔が見受けられたりなど、大変良い雰囲気での取材を行うことができました。



社長室で行われた関さんへの取材は、複数の社員の方も同席したため適度な緊張感の下で行われた。



アスリート・外国籍社員への取材では、和やかな雰囲気でも関彰商事への思いや趣味についても笑顔でお話しいただいた。

取材を終えて



学生リポーター
中井遥

関さんをはじめ、外国籍社員やアスリート社員の方々への取材を通して、自分自身の働き方やダイバーシティに対する視野が広がりました。関さんへの取材では、多様な人材受け入れに対するお考えや、子育てをしながら働く社員のための制度の構想をお聞きし、自分にはなかった視点でダイバーシティについて学ぶことができました。また、社員の方々への取材では、海外にある副業や長期休暇制度、競技で培った能力を生かす働き方を知ることができました。



学生リポーター
阿部浩将

関さんへのインタビューを通じては、ダイバーシティ経営に対する関さんの思いに加えて経営者としての信念に関するお話もしていただいたため、多くの学びを得ることができました。社員さんへのインタビューを通じては、関彰商事さんのダイバーシティ関連の取り組みに対して非常に満足している様子が終始見受けられたのがとても印象的でした。今回の自分たちの啓発活動が少しでもダイバーシティ推進企業の増加につながってほしいですし、今後も主体的にダイバーシティに関する知見を深めていきたいと感じました。そして実際の現場で働く方々からお話を聞くことで、自分自身の今後のキャリア選択において参考となる学びも多々あり、改めてこのダイバーシティ推進・啓発事業に携わることができて大変光栄でした。

企業側からの コメント

当社では、各個人が心理的・身体的・社会的に充実した状態である「ウェルビーイング」の向上に取り組んでいます。今後もダイバーシティ経営を通じて、性別や国籍に関わらず、お互いに認め合い活躍できる職場環境をつくりあげると共に、セキショウに関わる全ての人の「人生が豊か」になるよう、ウェルビーイングカンパニーとして成長し続けていきたいと考えています。

ヒューマンケア部 高橋 壘



いばらき Diversity & Inclusion



エル

©ぼらりす

04 社会福祉法人 泰仁会 医療、福祉業

2段階定年制によるシニア人材雇用、外国籍社員の雇用



ダイバーシティ取組項目
多様な人材受け入れ
シニア人材雇用

それぞれが活躍できる環境づくり

会社設立 1995年1月9日
 本社所在地 茨城県石岡市小倉442-1
 事業概要 特別養護老人ホーム、グループホーム、デイサービス、ケアプランセンター、福祉サービス事業など
 H P <https://taijinkai.or.jp>

DATA

管理職に占める女性の割合 27.2% (3人)	平均勤続年数 女性 7.1年 / 男性 8年	平均残業時間 2.3時間 /月
-----------------------------------	---	---------------------------

有給休暇取得率 81.8%	育児休業取得率 女性 100% / 男性 100%
-------------------------	--

労働者数

全従業員 255人	女性従業員 178人	障害のある従業員 3人	外国籍従業員 42人	シニア従業員 39人
---------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	----------------------

取材登場人物

施設長
高城 裕さん



法人本部事務長
大塚 由美さん



介護福祉士
宮本 泉さん



EPA介護福祉士候補者
ソリベンクリスティン
ジョイ エストレス
(シージェイ) さん



介護福祉士
森田 斗志さん



取組内容

多様な人材受け入れ

・外国籍人材の雇用
 茨城県内の福祉施設として初めてインドネシア人のEPA介護福祉士候補者を受け入れた。現在、フィリピン人のEPA介護福祉士候補者の受け入れを行っている。今後の介護人材の減少を見据えて、いち早く外国籍人材を受け入れている。地域住民と施設利用者らに紹介や説明を行い、受け入れの理解をいただけるように工夫して対応している。

シニア人材雇用

再雇用制度を2段階で設けている。第一定年は65歳でその後の待遇に変更はなく、第二定年の70歳以降も継続希望の場合はパート社員として雇用。また、個別面談で希望を聞き、可能な限り本人の希望に応じた形で勤務を継続してもらえるよう配慮している。人生100年時代を見据えた長期雇用の実現に向けて取り組みを推進中。

いばらき Diversity & Inclusion

1. 取り組みを始めたきっかけと経緯

Q ダイバーシティ推進啓発にどのように取り組まれていますか？

高城さん

泰仁会は主に外国籍人材の受け入れ、高齢者の雇用、男女の育休取得推進など幅広い取り組みを行っています。

Q 外国籍人材の受け入れを始めたきっかけを教えてください。

高城さん

きっかけは介護業界の人材不足です。人材が不足すると、利用者の方の安定的な受け入れが難しくなるため、外国の方や多様な人材を積極的に受け入れる必要がありました。そこで泰仁会は2008年から、外国の方が日本で就労しながら介護福祉士資格取得を目指す制度であるEPAを活用して、受け入れを始めました。



施設長の高城さんは、この仕事に最も必要なことは優しさであり、人と人との仕事なので、思いやりをもって取り組む人材が最も必要であると話していた。

1. 取り組みを始めたきっかけと経緯

Q 外国籍人材の受け入れの際に援助してもらっている機関はありますか？

高城さん

外国籍介護人材支援を行っている国際厚生事業団のJICWELLSという団体です。そこに申請し、受け入れ施設として認められると、相手の国々から応募する方と私たちの施設とでマッチングする形です。この施設ではインドネシアとフィリピンの方を中心に、法律に基づいた受け入れを行っています。

Q シニア人材活用の取り組みについて具体的に教えてください。

高城さん

高齢者の方には、働く条件を変えて採用することを実施しています。他の職員と同じ業務を希望する方もいますが、介護助手としての採用や夜勤をしないなど、個人に合った働き方をしてもらっています。現在256人いる職員のうち、60歳以上が39人、70歳以上が22人います。高齢者の方は勤続年数の長い方が多く、50歳から第二の人生として介護業界に入り、働き続けている方もいます。また雇用に関して年齢の条件は無く、やる気や業務との相性などを重要視しています。

2. 取り組みに対しての現状・課題

Q 外国籍人材の受け入れの現状と生じた課題への対策を教えてください。

高城さん

EPA介護福祉士候補者をインドネシアやフィリピンより、毎年法人全体で10人ほど受け入れています。また、2021年からは特定技能1号という新しい枠を設け、1人から2人ほど受け入れをしています。一方で多国籍になると、宗教や文化的側面での違いが出てきます。その点については、担当者を置き、食事や買い物などの生活に対してサポートをしています。また、受け入れ開始時は外国の方への地域の方々からの理解が薄いことがありましたが、利用者やそのご家族への説明会や職員への勉強会を実施して理解を深めてきました。今でも、言葉や文化の違いで認識の違いが生まれたりもしますが、話し合いや勉強することを心掛けることで解決できています。

Q シニア人材の働き方を教えてください。また、課題はありますか？

高城さん

身体的負担を考慮して、高齢者の方は負担の少ない部署に配置しています。例えば、比較的介護負担の少ない利用者がある施設に配置換えをしたり、食事などのサポート、洗濯や掃除をする部署に入ってもらったりなど、個人に合った業務を割り当てています。課題としては世代間の価値観のズレです。価値観の同じ人間なんていないですが、60代・70代の方と20代の方の価値観は本当はかけ離れています。同じ価値観を持つために職員で集まりワークライフ推進会議を行ったり、コアバリュー（※）をつくるなどして価値観のズレをなくしています。また、お互いの考えを認め合い、悩んでいることには声を掛け助け合う、それが大切なのだということを日々職員へ伝えるようにしています。そうした日々の積み重ねがあって、価値観のズレによる対立は少ないのだと思います。

(※) コアバリュー：企業が経営を行う上で重要とする価値観のこと

2. 取り組みに対しての現状・課題

Q 育休取得にも力を入れているとお聞きしましたが、具体的な成果を教えてください。

大塚さん

女性の育児休業取得率は100%を達成しています。また、子育て支援休暇や育児短時間勤務制度、託児所の設置などを実施しており、職員が働き続けられる職場を目指しています。また、男性職員も子育てや看護に関する休暇を多く取得しています。育児休業の取得促進を始めた当初は、男性の取得が進みませんでしたが、20日未満の育児休業取得者に対して、現行の「育児休業給付金」とは別に、給与の50%を法人として保障することで男性も育児休業を取りやすくなりました。最近では若い男性職員が自ら育児休業を取りますと言うようになりました。制度を策定しても職員に活用してもらえなければ意味がありません。そのため、持続的に活用してもらえるような職場の風土づくりに力を入れています。



法人本部事務長の大塚さんは、風土づくりが大切だと話していた。高城さんが、職員の自由な発言を認めているからこそ、制度の改革ができていると感じた。

3. 社員の声

Q 宮本さんはどのような制度を活用していますか？
または、活用したことがありますか？

宮本さん
子育て支援制度を活用しています。子どもを育てる前は、仕事で介護をしているから子育てもできるだろうと思っていました。でも実際に母親になると、子育ては想像よりも大変であることを実感しました。子育ての知識を増やす勉強をしたいと思っていても、仕事をしていると、どうしても自分の時間が取れません。一方で仕事を辞めると、自分のキャリアや成長を止めてしまうと思い、人生への迷いを感じていました。しかし、泰仁会の子育て支援制度を利用することで、自分の時間を確保しながら勉強もしつつ、仕事にもやりがいを感じながら生活することができるようになりました。泰仁会は、女性が何かをあきらめることをしなくても良い制度が整っていると思います。



介護福祉士の宮本さん。事務長の大塚さんが制度の使い方や給付金の利用などについて相談に乗ってくれたそう。「職員個人の働き方を親身に考えてくれる職場だと実感した」と話していた。

Q EPA介護福祉士候補者のシージェイさんは、泰仁会でどのように働いていますか？

シージェイさん
泰仁会には様々な仕事があります。外国人は、勉強と仕事の両立や日本の文化への適応など、忙しくて生活がままならないこともあります。しかし、施設では学習支援や買い物のサポートもしてくれますし、休日には行きたいところにも連れて行ってくれます。分からないことは施設の同僚に聞けば教えてくれますし、利用者の方は私たちの国について興味を持ってくれます。大変なこともあります、支え合って仕事ができています。



「職員も利用者さんも優しくサポートしてくれるんです」と、風通しの良い職場だと、自身の経験を交えて語られたシージェイさん。

3. 社員の声

Q シニアとして、働く中で感じていることはありますか？

森田さん
仕事をする中で年齢のギャップを感じることもありますし、IT業務への苦手意識などもあります。でも、分からないところがあるたびに、若手社員に教えてもらったり、手伝ってもらったりしているのでうまく仕事ができている。私は53歳からこの泰仁会で働き始めました。親の介護をしたことがきっかけでこの仕事に興味を持ちました。そこから介護の仕事をしてみようかなと思い、勉強を頑張って資格（介護福祉士、ケアマネジャー）を取りました。その後20年間、こちらでお世話になっています。



介護福祉士の森田さん。
いつか自分が介護される立場になったとき、されて嬉しいことは何かを常に考えながら仕事をすることを心掛けている。



お仕事の様子。利用者へ寄り添う宮本さん。

いばらき Diversity & Inclusion

4. 今後の展望

Q 今後の展望として、どのようなことを考えていますか？

高城さん
今後は、もっと地域の方々に対して、介護の魅力や法人の良さをアピールしていこうと考えています。やはり、この法人、施設が無くなったら困る方がいるわけですから、無くさないために自分たちはどうするのかを考えなければならないです。そのためには、事業を増やすこともあるかもしれません。地域の方々には良さを分かってもらえれば、採用にも結びつくと考えます。もう一度基本に戻って、地域でのアピールを増やすという方針を考えています。



Q 地域を良くしていくうえで、目指していることはありますか？

高城さん
地域への定着率を上げたいと思っています。そのためにそれぞれのライフステージに合わせた制度をつくり、定着率を上げる取り組みをしています。泰仁会で働いたことがきっかけで、この地域で生活する方が長く住み続けられるよう、私達としても地域づくりに向けて頑張っています。交通の便など、まだまだ課題があります。そういった問題には、当法人も含めて、地域一丸となってサポートの充実に取り組みたいと考えています。



5. 取材の中で生まれた質問

Q コロナ禍で変化したことはありますか？

大塚さん
外国籍人材は受け入れの段階でストップし、採用計画の人数に対して不足が出てしまうことがありました。他にも、日本に来る期間が当初より数カ月ずれてしまい、本来、一定期間日本語の勉強をしてから迎え入れるところを省略しなければならないという問題も発生しました。しかし、外国籍の先輩職員が通訳をしてくれたり、新規受け入れ人材のサポートができるようになってからは、その悩みも少しずつ解消していきました。また、コロナ禍で行動制限が求められたことにより、受け入れ人材には外出自粛などの我慢を強いることになりましたが、そのような状況下でも日本を楽しめるよう、食事や娯楽の面で周囲の職員がサポートをしながら交流を図っています。

Q 働きがいのある職場であるために心掛けていることはありますか？

高城さん
心掛けていることは、私たち自身が生き生きと働くことです。介護業界全体にマイナスなイメージがついているので、自分たちが生き生き輝いて働いているところを見せるようにしています。そうすることで、自分がブランドになって働きがいのある職場であるというイメージアップにもつながると思います。こういった意識は、高校や専門学校の先生との情報交換の際にも役に立っています。生徒の情報を聞きながら、現場の良い環境や、やりがいの話もしっかり伝えられるからです。仕事の大変さとやりがいを説明して、学生とのマッチングを行うことで採用にもつながっています。

いばらき Diversity & Inclusion

取材風景

泰仁会の皆さんへの取材は約2時間行いました。ダイバーシティのことから、介護業界全体の問題まで、たくさんの質問に答えていただきました。泰仁会さんは外国籍人材の受け入れ、高齢者の雇用やワークライフマネジメントに力を入れています。幅広い取り組みを行ってきた施設長の高城さんと法人本部事務長の大塚さんの熱意あるお話しぶりに、私たちも聞き入ってしまいました。また、現場で働いている職員の方3人にも出席いただき、生の声を聞くこともできました。



取材を終え、泰仁会の皆さんと記念撮影。
たくさんの人達から話しを聞くことができ、
とても有意義な時間を過ごした。



取材時の一コマ。
高城さんと大塚さんの熱い想いに触れた。

取材を終えて



学生リポーター
今野 杏南

訪問取材のなかで、職員同士や施設全体の雰囲気が良いことが印象的でした。これは多様な人材の受け入れや働きやすい環境の構築という活動の過程で、個性への理解や寛容さを各職員が身につけたことによるものなのかもしれません。このように、ダイバーシティの推進は組織全体の機能を上げることにつながるのだと感じました。世間からの介護業界への印象はネガティブなものが多いですが、泰仁会さんのような魅力的な企業を記事を通して伝え、少しでも介護業界に興味を持ってくれる人が増えたらいいなと思います。



学生リポーター
奥平 英幸

今回の取材では、ダイバーシティ項目についてお話を伺いました。特に印象に残っていることは、みなさんの熱意でした。新しい制度や取り組みを行うことには困難も多いですが、施設長の高城さんや、事務長の大塚さん、職員の皆さんが働きやすい環境をつくるという思いをもって取り組んでおられるからこそ、泰仁会さんでは取り組みが実行しやすいのだと思いました。こういった風土づくりが働きやすい職場づくりの第一歩なのだ改めて感じました。私もこの風土を記事にして社会に広めていきたいです。



学生リポーター
坂本 いおな

今回の取材で印象に残ったことは、職員の皆さんが制度を活用できる体制ができていることです。高城さんをはじめ、大塚さんが職員それぞれの悩みに寄り添い、どの制度が活用できるか率先して声掛けを行っていました。そうした本部の体制があることで、制度の活用が定着し、職員の皆さんが安心して業務を行うことができているのだと思います。泰仁会さんの記事を通してダイバーシティの理解を広めるためには、制度をつくるだけでなく、活用を促進する体制面が重要であると感じました。

企業側からのコメント

今回、茨城県ダイバーシティ推進・啓発事業モデル企業に選んでいただき、非常にありがたく思います。自分たちが取り組んでいることが認められ嬉しく感じています。私たちの法人は組織風土づくりを大切にしておりますが、組織風土づくりは、理念や方針、ルールを組織全体が認識できているかが重要になります。そして、組織風土をつくるのは職員自身であることも伝え続ける必要があります。働きやすい職場環境になれば、職員のやる気やモチベーションの向上、職員の定着率の向上にもつながります。今野さん、奥平さん、坂本さん、当法人を取材してくださりありがとうございました。自分自身の成長が企業の成長につながります。今後も茨城県内のダイバーシティ推進に取り組んでいってください。



施設長
高城 裕

いばらき Diversity & Inclusion



レイ

支援機関との連携による障害者雇用、チーム制での多様な働き方



drop farm

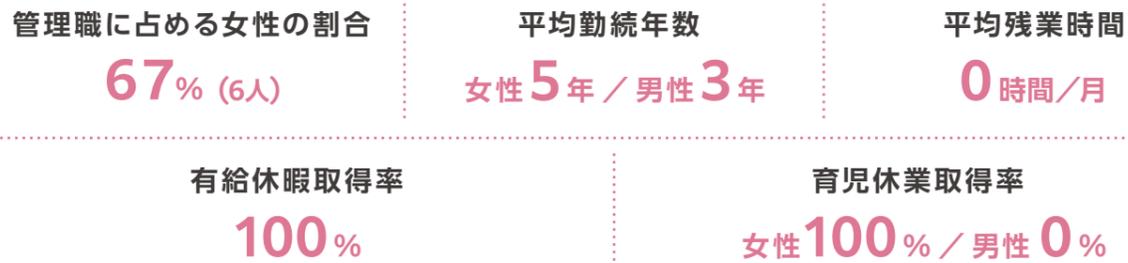
ダイバーシティ取組項目

障害者雇用
・
労働環境整備

誰もが主役になれる職場へ

会社設立 2015年
 資本金 300万円
 本社所在地 茨城県水戸市成沢町870-7
 事業概要 美容トマトの生産・加工・販売
 H P <https://www.dropfarm.jp/>

DATA



労働者数



* 就労支援施設との契約にて、15人が就業中。

取材登場人物

代表取締役
三浦 綾佳 さん



作業場スタッフ
海東 なおみ さん



取組内容

障害者雇用

県内の就労支援施設と連携し、主に精神障害のある方に除草作業やラベル貼りの仕事を依頼している。工賃の向上に努めており、時給ではなく他の従業員と同じように完成品に対して工賃を支払っている。

労働環境整備

従業員が120%の実力を発揮できるようにチーム制を取り入れている。各セッションごとにリーダーを決め、リーダーと専属パートでチームを組む。全従業員の事情をヒアリングした上でチームを決めるため、たとえチームメンバーの誰かが1週間休んだとしても、会社が回るような体制を整えている。フレックスタイム制の導入により、労働時間の自由化がなされ、子育て中のママを中心に働きやすい職場になっている。

1. 取り組みを始めたきっかけと経緯

Q 子育て中の女性が多数活躍しているのはなぜですか？

三浦さん
自分が働きやすい環境を整えた結果、子育て中のママたちが働きやすいと感じる職場になったというだけなんです。私は25歳で出産と同時に社長になりました。だから子育てと仕事の両立の難しさは、身を持って分かっています。そして、そのことをSNSでも発信しています。情報を発信することで、私の考えに共感した人が働きたいと応募してきます。それが子育て中のママたちでした。

Q 子育て中は休みを取る機会が多いと思いますが、それに関する対策はどのようなものでしょうか？

三浦さん
チーム制の導入と、必要な人員の2倍の人数を雇うことで対策しています。現在、パートさんの人数は24人ですが、フルで働いていると換算すると、実は稼働している人数は半分くらいです。さらにチーム制を導入しているので、例えば1歳の子どもがいるママさんと組む人は子育てを終えた50代の人、というように穴埋めできる組み方をしています。2倍の人員がいることで、休みたい人が気兼ねなく休める職場をつくることができました。

Q 労働環境整備で最も力を入れていることは何ですか？

三浦さん
会社のソフト面の仕組みづくりですね。設備面はお金さえあればきちやいますよね。そこで、制度面に柔軟性を持たせることが重要になっていきます。私たちの会社はチーム制で、かつフレックスタイム制を導入しているので、チームが機能するなら労働時間も自由です。他にも柔軟性という観点から考えれば、働く人同士のコミュニケーションも大切に、社員とパートさんは交換日誌でやり取りしています。DXは進めつつも、コミュニケーションについては、デジタルが苦手な人にも寄り添っています。



給与明細はあえてアナログだそう。三浦さんが毎月の給与明細にフィードバックを書き入れることで、働いている人たちに気持ちが伝わるようにしているという。

いばらき Diversity & Inclusion

2. 取り組みに対しての現状・課題

Q 障害者雇用ではどのような取り組みをしていますか？

三浦さん

私たちは障害のある社員を直接雇うのではなく、就労支援施設との契約によって間接的に雇っています。直接雇用だと、私たちが障害のある社員をすべて理解できているというわけではないため、何気ない一言で傷つけてしまうというリスクが大きいです。私は障害の有無に関わらず全ての従業員を同じような条件で雇いたいと考えています。どうすれば従業員を同じ条件で雇えるのか。その答えが、完成品に対する評価でした。

Q 完成品での評価とは、具体的にはどのようなものですか？

三浦さん

除草作業などの現場作業が難しい方には、トマトパックのシール貼り作業をしてもらっています。時間単位の評価だと作業の速さが違うので、障害のある社員を同じ条件で雇う事が難しいです。しかし、完成品に対する評価に変えることで、平等に評価が出来るんです。作業に時間はかかるかもしれないけれど、どの社員が作業しても完成品が同じ物であれば同じ金額で評価されるべき。それは障害のある社員にとって生きがいにもなると思うし、この方法が広まれば、結果的に工賃の上昇にも繋がります。

Q 障害者雇用に関する課題はどのようなものがありますか？

三浦さん

『工賃の低さが問題である』という認識が浸透していないことですかね。雇う側の企業だけでなく、福祉業界ですら認識していない所が多いです。福祉業界が問題意識を高めていって、企業と共に成長していかなければ、障害のある社員が仕事を失ってしまいかねないんです。



自分たちが障害のある社員に、仕事において何を求めているのかを明確にすることが、障害のある社員の生きがいや自立につながると三浦さんは語る。

3. 社員の声

Q この会社の働きやすさはどうですか？

海東さん

とても働きやすいです。前職のときは独身で、自分だけの時間だったこともあり、一日中仕事をしていても普通だと思っていました。でも結婚して家族ができると、子育てや家のことをする必要があったので、長時間働くのは厳しかったです。しかしここではフレックス制によって自分の働きたい時間帯に働けたり、LINEで気軽にやりとりができるので意見が言いやすかったりと、とても働きやすいです。

Q 働き始めた頃と今の働き方について教えてください。

海東さん

8年前に働き始めて、その頃は朝の9時から夕方4時までフルタイムで働いていました。今は家族のこともあって、フルタイムで働くことが難しくなったので、午前だけとか午後だけとか、短い時間になってしまったのですが、労働時間を融通してもらって働いています。

Q 最後にこの会社の魅力について教えてください。

海東さん

私の場合は、自分の働きたい時間に働いて、自分の帰りたい時間に帰れるということが一番の魅力です。自分の時間ができたことで子供の学校行事に気兼ねなく参加することができたり、家族との時間が増えたりと、とても充実した日々を送ることができています。



いばらき Diversity & Inclusion

4. 今後の展望

Q 今後挑戦したいことは何ですか？

三浦さん

念願の販売所を2022年の3月に開設し、私がやりたいことは基本的に実現しました。次は“一緒に働いてきた仲間が主役になれる場所”をつくるために、人的資本経営に力を入れたいと考えています。これからも、ビジネスとしてはトマトが主役であることは変わりませんが、スタッフが主役になれる場所を社内につくる取り組みです。また、スタッフが主役になれる場所が社外にあるなら、どんどん送り出してあげたい。それによってまた新しい人的資本が入ってくるので、そのスタッフをどうプロデュースしていくかという所にワクワク感を見いだしています。そういう意味で、新陳代謝の良い会社でありたいと思っています。

Q スタッフが主役になれる場所とは、例えばどのようなものがありますか？

三浦さん

ここで働きながらヨガ講師の資格を取って、会社の敷地内で教室をやっていたスタッフがいましたが、インドにヨガ留学することになりました。その時、なんのわだかまりもなく「行っておいで」と言えました。会社に必要な人材ではありませんが、スタッフを主役として捉えられていたからこそ、送り出すことができたのだと思っています。



2022年3月にできた直売所。横には24時間営業のトマトの自販機も併設している。

5. 取材の中で生まれた質問

Q ダイバーシティの観点から、採用基準を教えてください。

三浦さん

学歴や資格、年齢、性別などは一切指定していません。幅広い人に来てほしいという思いがあって、その人に当てはまる仕事、ポジションってどこなんだろうなという考え方をしています。だから採用基準はなく、むしろその人をどう生かせるかという感じです。他には人間性が豊かかどうか。一緒に会社を盛り上げてくれそうかというところを見ています。

Q これから社会人になる学生に対して求めるものは何ですか？

三浦さん

ビジネスマナーを身につけるという基本的なことだけではなく、学生のうちに様々な社会経験を積み、色々なことを吸収できるような器を持つことを求めます。これから成長していく企業と一緒に、色々なことを吸収しながらついていけるかどうか。業種によって必要なスキルは違いますが、そういうものは入社してから身につけても遅くないと思っています。それよりも、会社が与えるスキルをしっかり受け止める器が、スタッフ自身にあるかどうかの方が大事だと思っています。



いばらき Diversity & Inclusion

取材風景

最初はスライドを使用した会社概要の説明をしてくださいました。社長として活躍している三浦さんのお話にも聞き入りました。従業員さんへのインタビュー時には、フレックスタイム制により従業員さんがほとんど帰ってしまい見つからない、というアクシデントも。直売所に入るとすぐインパクトの強い真っ赤なオブジェが迎え入れてくれました。直売所ではおすすめの商品やトマトの魅力についてのお話をしてくださいました。最初から最後まで笑顔で対応してくださり、とても話しやすく楽しい取材になりました。



お話を伺ったのは、トマトジュース工場内にあるお部屋



直売所の中で存在感のある赤いオブジェ

取材を終えて



学生リポーター
松橋 杏里

人的資本経営のお話を聞く中で「一緒に働いてきた仲間が主役になれる場所をつくりたい」という言葉が印象に残りました。三浦さんの前向きな姿勢に尊敬の念を抱くとともに、ダイバーシティについて、より一層学びを深めていきたいと考えました。



学生リポーター
栗山 汰士

とても貴重な経験をさせていただきました。障害者雇用の考え方など、勉強になることばかりでした。ダイバーシティはまだ広く知られていません。三浦さんから学ばせていただいたことを忘れず、自分がダイバーシティを広められるようになりたいと思います。

企業側からのコメント

まずは取材、お疲れ様でした。ダイバーシティという、一見とっつきにくく感じてしまうテーマを、きちんと考え方を理解し、自分なりの解釈を持った上で取材に来てくれた印象が強く、弊社としても良い機会となりました。何事も、「見えづらい」から取り組めない、どうしたらよいか分からないというのが実態だと思います。自分の感覚を相手に押しつけず、自分と相手はどのような点で異なるのか、理解しようとするのが、ダイバーシティの第一歩だと思います。誰に対しても、目の前の人を理解する努力を忘れずに、人との関わりを忘れずに、取材をしてくれた2人には、積極的に社会で活躍してほしいと思います。この度は貴重な機会をいただきありがとうございました。

代表取締役 三浦 綾佳



いばらき Diversity & Inclusion



©ぼらりす