

## AWASHIMA みらいづくりプロジェクト

目的：女性が働き甲斐をもって働ける職場づくりをより一層すすめ、女性の能力を十分に発揮させて自社の活力を増大させること。女性管理職の育成のみを目的としない。

2012 年度

(平成 24 年) 6 月：「会社の印象」サンプリングヒアリング（8 名）  
11 月：第 1 期プロジェクトキックオフ座談会



2013 年度

(平成 25 年)

- ★全社員アンケート作成、実施
- ★あわしま堂の制度を紹介するハンドブックの作成
- ★経営層への報告プレゼンテーションの実施（毎期末終了時には実施）



2014 年度

(平成 26 年) 第 2 期プロジェクト



- ★男性社員含め全従業員の育児休業の義務化
- ・均等・両立推進企業表彰均等推進企業部門愛媛労働局長優良賞

2015 年度

(平成 27 年) 第 3 期プロジェクト



- ★男性メンバーが加わる
- ★他社を招いての交流

2016 年度

(平成 28 年)

第 4 期プロジェクト



- ★「部門間の壁をなくすために」「業務改善の仕組み」
- 第 4 回 四国でいちばん大切にしたい会社大賞 中小企業基盤整備機構 四国本部長賞を受賞

2017 年

(平成 29 年)



- ★イクボス（管理職）研修を愛媛・栃木・京都にて実施
- イクメン企業アワード 2017 特別奨励賞受賞

### <成果として（アウトカム）>

1. 愛媛のワークライフバランスのリーディングカンパニーとして評価される。
2. 各種メディアから取り上げられる機会が格段に増え、採用活動にもよい影響を与えるようになった。（採用コスト減となる）
3. 県内各社があわしま堂を参考に、女性活躍プロジェクトを立ち上げるようになった。（伊予銀行、フジ等）

### 株式会社あわしま堂 多様な働き方 会社の強みに

（政府広報オンライン：働き方改革事例集記事より引用）

女性社員が6割を占めるが、育児の壁に突き当たって退職する社員が多かった。安心して働き続けられる職場にするには女性の声を聞かねばと2012年に「AWASHIMAみらいづくりプロジェクト」を立ち上げ、2013年10月から、配偶者が出産した男性従業員に対し、管理職から育児休業の申請を促し、計画的に育休を原則取得している。「管理職に繰り返し説明しながら進めていった」。時間単位有給休暇やフレックスタイム制度も相次ぎ導入し、不公平感が出ないよう組織運営で後押し。社員が計画的に出退勤時間を選べ、休みの取り方のパターンも増えたことにより、有給休暇取得率は5年間で60.0%まで伸び、平均残業時間は月8.46時間に減少した。「現場は日々変化している。多様な価値観や考え方を持つ人が一緒に働けることで化学反応が起き、新しい発想が生まれる。こうした力が会社の強みにつながる」と確信している。