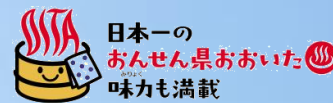


# OITA DIVERSITY MANAGEMENT PROJECT



令和3年度・4年度

大分県女性活躍推進による組織強化支援事業 成果報告ダイジェスト

# OITA DIVERSITY MANAGEMENT PROJECT

誰もが、かがやく  
未来をめざして。

地方では都心と比べてまだま女性社会進出が遅れがち。子育てや、介護・看護でキャリアを諦めざるを得ない場合も多く、「女性は家庭」という意識がまだまだ残っていることも。

企業において女性の活躍は、地方においてのこれからの発展に欠かせない要素です。

働きやすさ、公平性、機会、など、女性が安心して働ける環境を整えることが大切です。

大分県は働く女性の活躍を応援します。

# 社員の多様性を高めることで、 経営課題の解決に つなげることができます。

ダイバーシティは、CSR（企業の社会的責任）やサステナビリティの観点からのみ実施する形式上のものではなく、多様性の高い職場を築くことで、変化を柔軟に受け止め、経営課題に対しても多様な解決策を導き出せるという効果があります。



## 専門家を派遣することで、 県内企業とともに 職場づくりを おこないます。

県内企業にはプロジェクトを通じて具体的な成果が出て、「とてもよかった」と感じてもらえるよう、プログラムを作成し、専門家が職場作りに伴走します。

県内企業



専門家



### GOAL

- 女性が働きやすい・働きがいを感じる職場環境やルールの構築
- 女性がイキイキと活躍、成長できる環境の構築
- 人材定着・採用への好影響

訪問前

現状把握

組織の現状を  
明らかにする

- ① **ダイバーシティ  
経営診断シートを  
記入いただく**  
定量情報、定性情報を  
収集し、経営者の認識  
している組織の現状や  
経営課題を知る
- ② **モラルサーベイ  
(従業員意識調査)  
実施**  
**※希望に応じて**  
現状に即した対策を打  
つために、社内の課題  
や従業員の意識を調査  
する

1回目

方針立案

コンサルティング  
方針の決定

- ① **トップインタビュー**  
ありたい姿の確認、現  
状の確認、事業ヒアリ  
ングなど
- ② **モラルサーベイ  
結果提示**  
組織の良い点、課題を  
共有する
- ③ **取り組み課題の  
明確化**  
事前調査で明確化した  
課題、ヒアリング内容  
をもとに、コンサル  
ティング方針、進め方  
の骨子決定
- ④ **プロジェクト組成**  
次回までにメンバー選  
定

2回目～5回目

コンサルティング実施

個別課題への  
取り組み

- 【取り組み課題一例】**
- 女性活躍のための人事制  
度構築・運用支援
  - 女性職域拡大、定着化支  
援
  - 女性採用拡大に向けた取  
り組み・管理職意識改革
  - 女性登用向け部下育成支  
援、OJT支援
  - 働きがい・働きやすさ向  
上支援
  - 女性による業務改善・新  
サービス創造プロジェク  
ト支援 など
- ※課題に応じて適宜実施

6回目

成果確認と振り返り

取り組み結果の振り返り  
次年度以降の課題整理

- ① **取り組み結果確認**  
成果の確認、課題の確  
認など
- ② **次年度以降の  
課題整理**  
専門家派遣終了後、企  
業自身で自走化してい  
くための提案、課題の  
整理、今後の取り組み  
方の指導助言など

# 令和3年度 成果報告

## みらい社会保険労務士法人

従業員 約50名

### 課題

- ・ 役割と権限が不明確
- ・ コミュニケーションが上手に取れていない
- ・ 人事評価制度を軌道に乗せられていない

### 方向性

代表依存からの脱却と生き活きと働けるような職場環境づくりにより、組織として次フェーズへ

## 成果

役割と権限が明確化し、人事評価制度の導入に目途がついた。  
従業員の半数以上を占める女性をいかに登用すべきかを知ることができた。

## 株式会社ふる里fullsato 洋菓子工房アンティーク

従業員 約5名

### 課題

- ・ シェフの負担が大きく生産量が限界（働き方見直し、権限移譲など）
- ・ 管理面の強化による利益強化（整理・整頓、売上管理、データ管理）

### 方向性

小規模事業であり、まずは家族経営から脱却すべく、売上・利益アップによる経営の安定化へ

人材育成に対する意識が変わった。  
女性だから、男性だからではなく、それぞれの得意を活かし、業務内容や働き方を工夫した結果、生産性の向上と意識改革、組織としての成長に繋がった。

## 株式会社マルミヤストア

従業員 約1,500名

### 課題

- ・ 経営層と現場の相互理解不足
- ・ “働きやすさ”と“働きがい”の創出（人事評価制度の形骸化、曖昧なキャリアプランなど）

### 方向性

ハード・ソフト両面での組織強化による盤石な企業体制づくりへ

幅広い世代・女性男性の率直な意見が出て、時代に合わせた評価制度へのブラッシュアップが実現できた。  
「働きがい」「働きやすさ」における課題感が明確になった。

## みらい社会保険労務士法人

### 取り組み

- **プレ・コンサルティング**

経営陣含めた役割と権限の明確化      コミュニケーション円滑化手法の取得

- **コンサルティング 第1回**

自身の役割の理解      ダイバーシティ経営についての周知

- **コンサルティング 第2回～第4回**

**第2回**

構築中の人事制度について確認  
採用の方針・ペルソナ  
クレド・ビジョンの確認  
人事制度とクレドのリンク  
10年目のロールモデルの確認

**第3回**

構築中の人事制度につ  
いて助言  
人事制度の基本から制  
度設計のルールづくり

**第4回**

みらいの人事評価につ  
いて役職者への説明、  
周知

- **評価者研修 第1回 アサーティブ・コミュニケーションの学習**

人事評価の目的と基本的な考え方      評価者としての部下・後輩指導力向上  
コミュニケーションの深化

- **評価者研修 第2回 コーチングの学習**

アサーティブ・コミュニケーションの復習      コーチングの理解      まとめと振り返り



### みらい社会保険労務士法人

従業員数：44名  
(社会保険労務士：13名)

西日本最大の社労士事務所というスケールメリットを生かして多様な業務を行い、従業員300人以上の企業規模の業務も受注できる体制。  
各社労士が専門分野を持ち、一步踏み込んだサービスの提供が可能。



## 株式会社ふる里fullsato

### 取り組み

#### ● 取り組み内容 1

##### スタッフの前で実演指導

シェフが実施していた作業工程づくりをスタッフに共有すべく実演指導を実施

##### 役割分担ができるような工夫を実施

日々の生産計画をシェフが立案し、スタッフが役割分担を理解して行動

#### ● 取り組み内容 2

##### 月1回のミーティングを実施

情報共有不足による問題を解消

##### 個別面談・相談実施

シフト調整や今後のキャリアについての相談等

#### ● 取り組み内容 3

##### データ分析

売上分析により、地域性や顧客のニーズを知る

##### 情報発信

目的をもって情報発信を行う。HP、Instagram、Facebookと連動し、効率化を実現



### 株式会社ふる里fullsato

従業員数：5名

地元のお客様を中心に営業する洋菓子店。  
米農家であることを強みに自家産米の米粉を使用したグルテンフリーにこだわり新商品の開発に積極的に取り組む。

## 株式会社マルミヤストア

### 取り組み

#### ● 従業員参加型で評価制度見直しへプロジェクトメンバーとともに実施

「働きがい」の明確化を目標に、現状使用している能力開発シートを見直し、職責別の要件が一目でわかりステップアップしていく過程と、習得スキルをわかりやすく組み直すことを実施

#### ステップ1 現状の評価シートの分析

疑問や不安感を自由に意見出し、今後の方向性を決める議論を実施

#### ステップ2 定性評価項目の見直しを実施

課題感を感じやすく、また、評価項目を理解しやすいように改善案を提示し、共有と討議を実施

#### ステップ3 定性評価項目の精度UPを実施

数値結果での評価にならないように文言は行動や姿勢を評価職責が上がるにつれて責任範囲を拡大し、ステップアップし、それぞれが課題感を考えやすいよう着眼点の表現を精査



### 株式会社マルミヤストア

社員300名  
パート・アルバイト1,300名

創業50年の食品スーパーマーケット。  
佐伯市でトラックを使って野菜の行商からスタート。  
現在では九州4県に42店舗を展開する。

## 令和4年度 成果報告

## 小田開発工業株式会社

従業員 約27名

### 課題

- 従業員満足度や意欲は高いものの、社員の高齢化が進み、今後の事業運営上リスクが芽生え始めてきた

### 方向性

若手採用促進のために、採用ページの作成を行う。また、組織課題の深堀を行い、さらなるダイバーシティの促進へ

## 成果

自社の強みを再確認するとともに、採用ページに記載すべきことが整理できた。また、外国人育成や間接部門における課題なども明確になった。

## 中山化成有限会社

従業員 約100名

### 課題

- 事業環境の変化に合わせた、業務の見直しが進んでいない
- 社内の情報共有不足

### 方向性

生産性向上に取り組むことで、変化を怖がる組織体質から、変化を受け入れる体質を目指す

経理や生産管理など、間接部門の電子化推進によるペーパーレスや業務の進め方の見直しに着手。変革機運の醸成に向けて一歩進めることができた。

## 社会福祉法人泰然会/株式会社エスティーエスユナイテッド

従業員 約100名

### 課題

- 人手不足問題
- 新卒採用者の定着に課題を感じていた
- 管理者の指導力や体制不足

### 方向性

組織強化のためのコミュニケーションスキル向上を推進し、指導力と人材定着を図る

自分の考え、意見、気持ちなどを正直に素直に伝えることを心がけながら、各部署の管理者へ判断や指示を任せることで、各管理者の事業運営への意欲向上が促進した。

## 合同会社アイ.ジー.シー

従業員 約15名

### 課題

- 自由で柔軟さが高い良い組織であるものの、方針の徹底や組織のルールにやや曖昧さがあった

### 方向性

第2創業期フェーズへ安心して進むための事業ドメインの整理

事業ドメインが整理され、自社の強みを活かして、今後どう進むべきかが明確になったことで、組織強化のための課題が適切に抽出できた。

大分県女性活躍推進による組織強化支援事業

大分県県民生活・男女共同参画課

受託：株式会社平井彩子事務所