

ワーク・ライフ・バランス推進事業

「幸せになる働き方～一人ひとりが輝く職場～」

令和4年(2022年)2月9日、働き方研究家の河合薫さんを講師にお招きし、ワーク・ライフ・バランスの講演会を開催しました。(Zoomウェビナーによるオンライン講演会形式)



講師：河合 薫さん

(プロフィール)

健康社会学者(Ph.D.)働き方研究家
産業ストレスやキャリア発達など、
健康生成論の視点から調査研究を
進め、働く人々のインタビューを
フィールドワークとし、その数は900人
を超える。
現在は、健康社会学者として、執筆や
講演会、テレビ、ラジオ等でも発信
を続けている。

1. 新型コロナウイルスで何が変わった?

コミュニケーションの質と量
が変化するとともに、働き方
の意識が変化した。

2. あなたのミッションは?

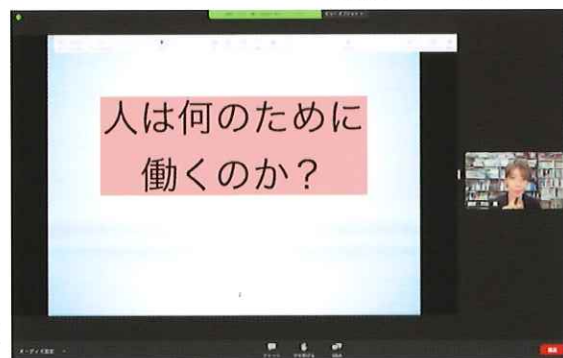
ミッションが明確であると、
一人ひとりが輝き生産性の
高いチームとなる。

3. 人は何のために働くのか?

幸せになるため!ストレスは
人生の雨であり、やまない雨
はない。

また傘を貸る勇気を持ち、傘を貸してくださいと言える
人を一人でもつくるのが大切。

「挨拶」と「無駄」を大切に、半径3メートル世界に幸せを!



参加者の声

仕事人ではなく、企業人としてキャリアを歩んできた者として、世の中を広く見てこられた方の話を聞く機会は日頃少なく、自分と世間のギャップを知ることができて、非常に参考になりました。

現在部下を持ち、管理職として働く自分自身にとって、部下との関わり方や自らの働き方を見直す良い機会となりました。現在は女性の社会進出も普通のことになり、企業としての体制整備、働く従業員の意識改革の両方が非常に大事になっていることにも改めて気づかされました。当金庫においても、取組みを実施しており、今後はより働きやすい職場をめざしていきます。

(北おおさか信用金庫 豊中支店 支店長 宗田彰徳さん)

登録企業・団体の声

航空会社のキャビンアテンダントの業務内容を初めて聞き、とても興味深いお話でした。厳しい教育の中に、周りの相手を思いやるサポートがあり、全体で仕事に誇りを持って取り組んでいることは今後の弊社の社員教育に大変参考になりました。

(株式会社サンワード 取締役 宮本梨紗さん)

豊中市の取組み紹介

「とよなかイクボス公式サイト」

市内にイクボスの輪を広げていくため、株式会社ルカコ 代表取締役 仙田忍さんを「とよなかイクボス大使」に任命し、イクボスの認知度向上、機運醸成のための情報を発信しています。

豊中イクボス公式サイト
<https://toyonaka-ikuboss.com/>



イクボス大使：仙田 忍さん

「とよなかイクボス宣言」登録企業・団体を

募集しています!

詳しくは市HPをご覧ください。

とよなかイクボス



とよなかイクボスのピンバッチができました!
登録企業・団体の皆様にお渡しします。

とよなかイクボスのご紹介



東京海上日動火災保険株式会社
大阪北支店 北摂支社
支社長 三木 崇さん

【イクボス宣言】

東京海上日動は、ともに働く部下・
職場スタッフのワークライフバランス
を考え、その人のキャリアと人生を
応援していきます。

弊社にはワークライフバランスを支える制度として様々な取組みがありますが、中でも「育児との両立を支援する制度」、「キャリアアップを応援する制度」について紹介します。

「育児との両立を支援する制度」の中に「ママメンターの取組み」があります。この取組みは、仕事と育児の両立経験者、仕事と育児を両立させて活躍している女性従業員がメンターとなり、相談者であるメンティーと月に1回程度1対1で面談を行い、継続就業やキャリア形成を応援する取組みです。メンティーは3歳未満の子供がいる女性従業員であれば誰でも希望することができ、約半年間にわたってメンターと対話することが出来ます。

ママメンター研修

全国のマمامメンター



短時間勤務セミナー



ママメンターと面談



上司も参加!

「キャリアアップを応援する制度」としてJOBリクエストという制度があります。この制度は、本来、転居を伴わない範囲で勤務する社員が、勤務エリアを越えて自らの役割や仕事を選択することができる社内公募制度です。例えば、結婚による転居や配偶者の転居、親の転居が生じた場合に勤務エリアを変更することができる「1ターン」と呼ばれるものや、産休などで欠員が生じたエリアに、現地の役に立ちたいという強い思いを持った社員が期間限定で異動する「お役に立ち隊」というものがあります。「1ターン」制度は、特に配偶者の転勤がある社員にとっては、家庭と仕事のどちらも続けていくためには、なくてはならない制度となっています。「お役に立ち隊」という制度では、北海道や東北などの人員が不足しがちな地方エリアが対象となりますが、新たな環境で成長ができる場として社内でも人気の制度となっています。



キャリアアップを推進する制度

Stage制度 コンピテンシーにより等級 (Stage) を決定する制度	JOBリクエスト 【1ターン・リターン】社員が自ら役割や仕事を選択することができる社内公募制度 【お役に立ちたい】要員確保が難しい職場を対象に、「思い」を持ったエリアコース従業員に機会と場を提供する制度
役割チャレンジ制度 上司と部下が、組織力の最大化に向け、一人ひとりの役割や目標を設定すると共に、部下の強みや弱みを共有し、キャリアアップを促進する対話を実施	自己申告 キャリアビジョンや異動に関する希望などを自己申告できる。※エリアコースのオプションとして、一定のエリア内で社命による転居を伴う異動を可能とする「ワイド型」への申請も可能
転換・登用 一定の条件に合致した場合、本人希望に応じて、エリアコースからグローバルコースへ、グローバルコースからエリアコースへの転換に応募することが可能	人事との直接面談 人事部門のメンバーが社員と面談する機会を設け、異動希望や職場の実態など生の声を会社施策・人事運用に反映