

経営課題を乗り越える！

女性の採用と 組織づくり

取組ガイドと好事例紹介

見どころ) PICKUP!

新卒・中途採用女性の本音
求職者に注目されるポイントは？

半田市特集

業績UP!につながる女性活躍

安城市特集

経営課題の解決!を
女性活躍から



目次

〈中小企業女性活躍推進事業〉

愛知県内2市における企業の意見交換会から見た、女性活躍の秘訣

半田市

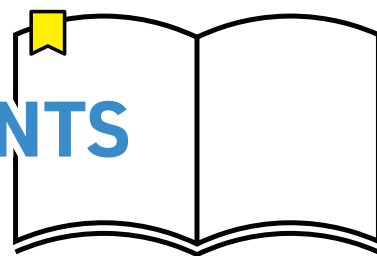
- 株式会社武田工業所(製造業)
- 株式会社チタコーポレーション(建設業)
- 株式会社中京医薬品(小売業)

安城市

- 株式会社安城電機(建設業)
- 株式会社エーピーシー(製造業)
- 碧海信用金庫(金融業)

企業の取組と
女性ロールモデル
紹介

TABLE OF CONTENTS



特集

- P02 さあ、女性活躍からスタートしよう
- P03-04 大学生 就職活動の今 ～県内大学に聞きました～
- P05-06 女性の中途採用 不安の解消 ～子育て中の女性を採用する！～
- P07-08 女性の定着・育成 辞めずに活躍したい！と思えるには？



愛知県

認証制度を活用したPR
「あいち女性輝きカンパニー」の認証

P09-10

半田市 <テーマ:業績UP!につながる女性活躍>

- P11-12 女性活躍 必要だけどそれどころではない…?【半田市意見交換会特集】
- P13 株式会社武田工業所(製造業)
- P14 株式会社チタコーポレーション(建設業)
- P15 株式会社中京医薬品(小売業)
- P16 半田市の主な施策・取組

安城市 <テーマ:経営課題の解決!を女性活躍から>

- P17-18 女性活躍による好循環で経営課題の解決へ【安城市意見交換会特集】
- P19 株式会社安城電機(建設業)
- P20 株式会社エーピーシー(製造業)
- P21 碧海信用金庫(金融業)
- P22 安城市の主な施策・取組



愛知県

女性の活躍促進を応援します！
女性活躍促進に向けたステップフロー

裏表紙

中小企業の女性活躍推進について

愛知県では、県内各地域における女性活躍に取り組む企業の裾野の拡大を図るため、意見交換会を2022年度に3地域(豊橋市、西尾市、大府市)、2023年度に2地域(刈谷市、武豊町)、2024年度に2地域(半田市、安城市)において、市と商工会議所・商工会、地元企業が連携して開催しました。この冊子は、意見交換会で得られた成果などを踏まえ、他地域や企業の参考となるようまとめたものです。

さあ、女性活躍からスタートしよう



女性活躍推進に取り組むメリット

- 業績アップ、人材確保につながる
- 働き方や職場環境の整備が進み、
職場全体の生産性が上がる
- 男性、高齢者、若者も、皆が働きやすくなる!

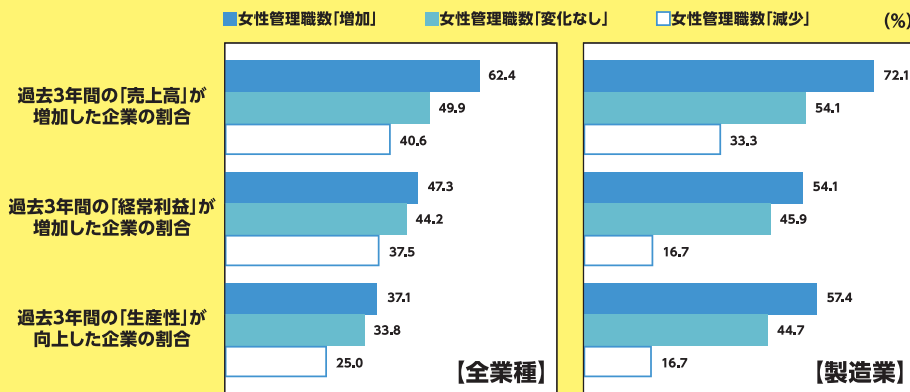
愛知県では、「女性が元気に働き続けられる愛知」を目指して、女性の活躍促進に取り組んでいます。

女性の活躍は、企業における経営課題の解決につながるとともに、この地域の発展・成長を支えていく重要な鍵となります。本誌では、中小企業が女性活躍推進に取り組む際の課題や秘訣を、実際の事例とともに、現場レベルで参考にしていただけるようご紹介しています。



CHECK

過去5年間の女性管理職数の変化と過去3年間の業績の関係



出典:愛知県「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」(2020年2月)

女性管理職数が増加している企業ほど業績が向上

愛知県「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」(2020年2月)によると、**女性管理職数が増加している企業ほど業績が向上する傾向がみられます。**愛知県の産業における構成比率が高い製造業においては、更にその差が顕著に出ています。女性の活躍は、企業経営に多様な視点をもたらすと同時に、更なる付加価値を生み出す原動力となります。



まずはここを見よう!

- | | |
|---|-------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> 学生の企業選びのポイントを知りたい | ➤ 採用特集 P3,4 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 子育て中で働いていない女性を採用したい | ➤ 採用特集 P5,6, 地域特集 12,17 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 女性が定着し育つ職場環境を作りたい | ➤ 採用特集 P7,8, 地域特集 11,12,17,18 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 女性求職者に向けてPRしたい | ➤ 採用特集 P6,9,10 |
| <input checked="" type="checkbox"/> どこから手を付けてよいかわからない | ➤ 愛知県 P9,10, 裏表紙 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 女性活躍で業績を上げたい | ➤ 地域特集 P11,12,17,18 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 同じ業種の事例が知りたい | ➤ 企業記事P13~15、P19~21 |

就職活動の今

～県内大学に聞きました～

愛知県内大学のキャリアセンター等に、近年の就職活動の状況をヒアリングしたところ、いくつかの特徴が浮かび上がってきました。ピックアップしてお届けします。

愛知県の学生の就職活動のトレンド

その
①

就職活動の早期化・長期化・二極化・売り手市場による活動量の低下

コスパ・
タイパを
重視?!

- 早期選考を行う企業が増えるに伴い、就職活動の開始時期が早まっている。
- 早期(3年生夏休み頃)に活動開始する学生と、遅く(3年生3月前後)に開始する学生の二極化が進んでいる。
- 内定先の最終決定を先延ばしにし、就職活動が長期化する傾向がある。
- 企業を厳選し、活動量を減らす傾向がある。

インターンシップへの参加からの早期選考という流れが定着→長期間学生と継続的にコミュニケーションを取る重要性アップ

就職活動の活動量をなるべく減らす(無駄打ちしない)、コスパ・タイパを重視
積極的に動く学生が少なく、就活セミナーなど学内イベントの参加率も減ってきている。



インターンシップ・企業説明会活用メモ

- 早期に優秀な学生と接触できる
- 実施案内が学生の目に留まりやすい
- 自社に合う人材の発掘につながる
- 自社の魅力が伝わる
- 携わる若手社員の育成機会となる
- 1DAYインターンの人気が上がっている



「自身への対応よりも、社員同士の会話を見ることで、社内の雰囲気を感じ取っています。」

「実際に業務を体験したら興味が湧き、入社したいと思いました。」

「会社の理念や雰囲気が自分に合っていると感じました。」

その
②

WEBやSNS、就活エージェントの活用

- SNSにより就活の情報を得ている学生が多い。
- Webの説明会や面接のある企業を選ぶ学生が増えている。



「授業やバイトがあるためなるべく効率よく企業情報を集めたい!」



SNS発信でアプローチ

- コンタクトしやすい...認知度の低い企業が学生にアプローチするのに有効。DMでの問い合わせが来ることも。
- 日常を発信...働く風景、教育の様子、社内イベント...何気ない一コマで雰囲気が伝わる、親しみがわく。
- 写真や動画を活用...学生にとってイメージがわかりやすく、拡散されやすい。イベントスケジュールなども画像に。
- 継続する...急な成果は出にくい。継続発信は見てもらえる。コツコツと重ねた「記録」は安心と信頼を生む。

愛知県の学生の**本音**

～新卒入社で今最も重視しているポイント～

本音

1

ワークライフバランスもキャリアアップも両方叶えたい。

- 休日をしっかり取れる職場を選びたい(年間休日120日以上が目安という声も)。夏季休暇など連続休暇もチェックポイント。
- 給料が多いことより、残業が少ない方がいい。
- オンラインなど働き方の多様性に注目する学生も。
- 家賃補助や各種手当などの福利厚生も企業検討の際の比較ポイント。
- キャリアアップや成長ができる企業を希望する傾向。

仕事も生活も充実させたいと希望する学生が多い。

長く働きたいと希望する学生が多い。

特に女子学生は、産休育休が問題なく取れるか、子育てしながらもキャリアアップができるか(ロールモデルがいるか)も重要ポイント



入社後のビジョンが描ける情報を出しているか？HPをチェック！

- 休日日数や残業時間など、わかりやすい数字を明記することが安心材料になる。
- 「女性が活躍できる企業であるか？」を見ている学生も多い。数値や写真で見える化を！
- 先輩社員の声や1日のスケジュールサンプルがあるとイメージしやすい。業務内容や社風なども感じ取れると良い。
- 教育メニューや教育風景の記載を充実させると、それを見て応募してくる人も。意欲的な人材の採用につながる。

本音

2

家から通いたい。転勤は嫌だ。

- 実家から通いたいという学生が多い。
- 転勤したくないという学生が多い。
- 経済が発展しており就職先も多く、県外に出る必要がないという感覚や、親の意向もあり地元を希望する学生が多い。

「地元がいいです。初めての就職で環境も変わるし、遠方は友達もいないし、家賃などお金もかかるので。」

「奨学金の返済があるため、家から通いたいです。奨学金返済サポートのある企業に注目しています。」



地元でPRしていますか？

- #〇〇市、#愛知県・・・「SNSで地元の学生を意識してPRしたら、アクセスが増え、問い合わせが増えた。」
- 地域の魅力に注目・・・「田舎であることを素直に表現したら、田舎が好きな社員が入社してきた。」
- 地域活動・・・「地域活動を見て入社してくれた人がある。」会社周りの清掃、ボランティア活動、学校への出前講座等

本音

3

自分に合っている企業ってどんな企業・・・？

- やりたいこと、向いていることがわからない。
- 業界や職種の知識がなく、自分に合う企業を見つけるのが難しい。
- 就活エージェントの利用によるミスマッチが増加傾向。



企業からの情報発信でミスマッチを防ぐ

- 求職者の希望が見えないまま、条件だけを頼りに就職するのはミスマッチを招きやすい。
- 企業側から、経営理念、求める人材像、業務の具体的なイメージ、社風などを明確にして情報提供することで、ミスマッチを防ぎ、自社に合った人材の採用につなげることが大切。

NG 自社を実際より良く見せようとすることは、早期離職につながるリスクが高い。

不安の解消～子育て中の女性を採用する!～

採用に悩む多くの中小企業にとって、「能力はあるが働いていない」という子育て中の女性へのアプローチは大きな希望です。ここでは、女性向け就労支援施設へのヒアリングや、企業の採用担当者の声も参考に、子育て中の女性が「ここで働きたい!」と思えるためのポイントをテーマごとにまとめました。

女性の中途採用は「子育てとの両立不安の解消」に注目する!

※参考になる企業ページを()に記載しています

Point 01

出退勤時間、勤務時間は選べるか

求職者の不安や注目点

- 子どもの送迎が可能な**出退勤時間**であるか。
- 体力的に不安なので、子育てとの両立が可能な**勤務時間**であるか気になる。
- 早朝や夜間**など、子育てに支障が出ない時間で働きたい。



働きたいけど、子どもに**我慢**させたり、自分が**無理**をし過ぎたりするのは避けたいです。

●出退勤時間を柔軟にする

子どもが通う園によって開園時間も様々。園から職場が遠い、通勤ラッシュで渋滞するなどの心配事も、フレックスタイムの導入や、**出退勤時間を個別に定める**など柔軟な対応をしているところもある。(P19)

●勤務時間を柔軟にする

フルタイムで働きたい人もいれば、短時間や週に数日などの働き方を望む人もいる。業務を切り分け、**柔軟な働き方を選べる**ようにすることで、求職者の対象が広がる。(P13)

●意外と人気の「早朝・夜間・超短時間」勤務

子どもが学校へ行く前に帰宅できる、家族が夕食を済ませた後に出勤できる、という**子育てに支障の少ない時間帯**を希望する求職者は実は一定数いる。昼休憩を取らずに10時～13時勤務という**短時間の勤務**も、女性が集まりやすいと聞く。

Point 02

相談相手やロールモデルがいるか

求職者の不安や注目点

- 自分のように子育て中でも働いている人はいるだろうか。
- 新しい生活による**不安や悩み**を相談できる人はいるだろうか。



初めての両立生活、久しぶりの仕事、**きちんと務められるか**不安です。

●職場見学に来てもらう

離職のブランクで働くことに不安を感じる人も、「**まずは見学だけ**」「**話だけでも**」とハードルを下げることで、はじめの1歩が出やすくなる。「**職場見学で働く女性を見て、安心して応募しました**」という女性が多い。(P20)

●未経験者・子育て中の方歓迎

「**未経験でも研修やサポート体制があるので安心**」「**子育て中の方やシニアも多く活躍**」などの言葉が安心につながる。

●相談できる場をつくる

同じように子育てを経験した社員が相談に乗る**メンター制度**や、**上司との面談**があることで、安心感が生まれる。(P14,15,19,21)

休暇が取りやすいか

求職者の不安や注目点

- 子どもの体調不良による急な欠勤や早退が発生することがある。
- 園や学校のイベント参加で休みたい日に休めるか。
- 参観や懇談会などで数時間抜けたい日がある。
- 土日・祝日など、出勤の日があっても対応できない。



自分だけが職場に迷惑をかけてしまうのでは、という不安が強く、就職に対して及び腰になります。

●職場の理解や協力体制があることを伝える

子どもが小さいうちは体調不良になることが多く、求職者にとっては大きな不安の要因に。休んでも仕事が回る体制があるか、職場の理解はあるか、ということが事前に確認できると安心材料となる。求人票にも「休みやすい」旨を記載すると効果的。(P13,14,15,19)

●時間単位年休、半日有休の整備、有休取得の促進をする

時間単位年休や半日有休の整備は、病院に通う、銀行に行くなど、ほかの社員の有休取得促進にもなる。会社全体で有休取得を促進することで、職場にお互い様精神が生まれ、皆が休みやすくなる。(P13,20,21)

●制度の周知、情報の提供

育児休業や子の看護休暇など、育児と仕事の両立支援制度があっても社員が「知らない」「使えと思っていない」という状況にある企業は実は多い。パンフレットやガイドラインを通じて社内周知し、求職者にも提示、会社全体で両立支援の体制があることを伝える。(P15,20)

●面接での質問や情報提供

面接で可能な範囲で求職者のライフスタイルを聞くことで、求職者自身も話しやすくなる。お迎えや看護など頼れる人はいるか?と確認したり、病児保育や休祝日の預け先など、求職者が知らない情報を提供したりもできる。

●企業が運営する園と提携する

企業主導型保育園など、企業が運営する園と提携することで、空き状況により案内できる。土日祝夜間に開いている園もあり、PRにもなる。

キャリアアップできるか

求職者の不安や注目点

- 子どもの手が離れたら、業務量を増やしたい。
- 学費や生活費のため、いずれ収入を上げていきたい。
- 仕事で成長し、会社や社会に貢献できる自分になりたい。
- 子育て中の自分は頑張っても評価されないのではないかと。



いずれしっかり働きたい。スキルや経験値を積み上げられる職場がいいです。

●「パートから正社員への登用」を明示する

子どもがいずれ大きくなることを見据えて職場選びをする女性が多い。子どもの成長に応じて、仕事の幅を広げたり、経験を積みキャリアアップできたりする体制が見えると、希望になり、意欲がわく。パートから正社員への登用制度、資格取得のサポートなど、意欲があればステップアップできる仕組みをつくり、明示する。(P14,19,21)

●評価基準の透明性

成果やスキルを基準に、公平に評価する制度を設け、キャリアアップの可能性が開かれていることを示す。(P13,20)

情報をしっかり「見える化」することが大切!実際に制度や仕組みを整備し、求人票やwebページ、パンフレットなどで具体的に公開しよう!

辞めずに活躍したい!と思えるには?

採用した女性社員が辞めずに活躍し続けることは、業績の向上や新たな人材獲得にもつながります。ここでは、せっかく採用した女性が辞めずに、意欲的に仕事に取り組むための働きやすさと働きがいに注目します。

「働きやすさ」と「働きがい」を両輪で考える!

よくある
ケース
01

妊娠、育休明け、子が小学校へ上がるタイミングなど、何かのきっかけで離職を考える

辞めます…



女性社員

育児と仕事の両立は大変
保育料の負担も大きい 子育てをしっかりとやりたい

え?!制度整えたのに…



人事担当者

それでも働こうと思える環境があるか?

●「ここで働き続ける」ための理由が必要

育児と仕事の両立は、体力面、金銭面、精神面とあらゆる負荷がかかる。その負荷を軽くする「働きやすさ」の整備と、それでも働きたいと思える「働きがい」があるか?片方だけでは、ふとしたきっかけで離職を考えることも。

よくある
ケース
02

子育て中の女性を「特別」扱いした結果、離職を切り出される

辞めます…



女性社員

私は必要とされていない…貢献できない存在なのか…
ここで頑張っても評価されない…

え?!負担軽くしたのに…



上司

互いの事情、不安や期待を知る仕組みはあるか?

●負担を軽くすることを本人は望んでいるか?

「辞められては困る」「大変だろうから負担の軽い仕事を任せよう」「誰でも代われる責任のない業務なら、いつでも休めるだろう」など良かれと思い配慮した結果、女性社員が真剣に悩むというケースは後を絶たない。本人の不安や希望を聞いた上で、上司からも不明点や期待を伝え、望ましい形を模索する面談の実施が不可欠。

●公平性が大切

「時短勤務の間はチャレンジできない、評価されない」という暗黙の風土はないか?無意識に言葉や態度、仕組みに現れるもの。育児期間は長く、伸び盛りの世代でもある。チャレンジして成長できる機会を逃すのは大きな損失。時間に制約がある社員の生産性は高い場合が多く、研修機会の提供や新たな仕事へのチャレンジなど、ワークモライフも充実できるように応援することが、本人の意欲の向上、そして次の世代の活躍へとつながる。

活躍の仕方は人それぞれ。ライフステージによっても変化する。

今大切にしたいことがある。それを大事にできるから活躍できる！

プライベート
の充実と成長



スキルアップ
で活躍したい



家庭との両立
と働きがい



生活のため、
家計を支えたい



●本人が望む形、会社が期待することを、定期的に確認し合う

何に重きを置いて働きたいかは人それぞれ。長く働きたい人、短時間を希望する人、リーダーにチャレンジしたい人、お金を稼ぎたい人・・・興味分野も違うし、時期によっても変わるため、定期的な面談で確認できるのがベスト。大切にしたいことが共有できていると、安心して仕事に集中できる人は多い。

様々な女性社員の声「どんな時にやりがいを感じますか？」



昇進することを目指すというより、目の前の仕事に真剣に取り組んだり、工夫したりすることが楽しいです。その結果として評価されることは嬉しいです。

自分の提案が、目に見えて形になることに達成感を感じます。もっといろいろな分野を勉強して、いつか部をまとめられるリーダーになりたいです。



できなかったことができるようになるのが楽しいです。職場の仲間が「すごいね」「助かったよ」と言ってくれるのが嬉しいです。

自分が働き続けられるように、会社が変わってくれました。部下には子育て中の女性も多く、自分が管理職になり権限を持つことで、さらに力を発揮しやすい職場づくりができると思うとモチベーションが上がります。



管理職になってから、マネージメントや部下育成にやりがいを感じます。すごく成長するのを見たり、時には励ましたりして、「仕事って大変なこともあるけど面白い！」が伝わった時に、喜びを感じます。

「昇進したい」よりも「良い仕事をしたい」

多くの女性から「管理職は目的にはならないが、評価の結果としての打診は嬉しい」「もっと良くなるにはと考えるのが楽しい」と聞く。頑張る姿を評価する、学べる機会をつくる、同じ立場の女性とつながる場を持つことが更なる活躍を促す。



2023年度発行「女性が輝くと会社も輝く!vol.2」にも参考になる具体例がたくさん!ぜひご参照ください。



認証制度を活用したPR

愛知県は、企業における女性の活躍促進を応援します！

愛知県では、女性の活躍促進に向けた取組を積極的に実施する企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として認証しています。

人材確保、イメージアップ等に積極的に活用しましょう！



Point
01

採用面で有利に！

- ・採用活動に有利に働く点、求職者や学生に安心感を与えられるため助かる。
- ・新卒の方の反応が良い。
- ・より女性社員が活躍できると認識してもらえた。また女性雇用も増えた。
- ・女性の採用に会社として積極的になった。



Point
02

社外のステークホルダーへのアピールに

- ・名刺や印刷物にロゴが使用できるので、女性活躍推進企業であることをすぐに理解いただける。
- ・(県のサイトに)掲載していただけて企業のPRにもなる。
- ・名刺にロゴを使うことで、取引先の方等に興味を持っていただき、話の入口として使用できる。
- ・営業活動において同じカンパニーである点から話を聞いていただける。

Point
03

社内の意識向上にも！

- ・社内の意識の底上げとなり、「私もこうして欲しい」という改善のきっかけが生まれた。
- ・業界的に男性が多い職場だが、女性社員を増やす上で話題として使っている。
- ・男性に対してもダイバーシティマネジメントの必要性等新たな発見があった。



その他のメリットについては「あいち女性の活躍促進応援サイト」をチェック！

女性活躍「はじめの一步」にもおススメ！

何から始めたら
よいかわからない…

社会の
トレンドがわかる！

目標ができる！

対外PRにもなるため、
社内への説得力が増す

女性も活躍
する組織へ！



申請書の項目を参考に

- ・これまでの取組を整理
- ・これからの取組を強化

社内環境を整備



申請書を頼りに、自社でできる取組を模索することができました。案外やれている項目もありました。



申請書の作成や、認証取得に向けたプロセスが人財育成につながりました。

まずはどんな項目があるか、調べてみよう！ 次ページへ

「あいち女性輝きカンパニー」の認証



認証基準

- 「女性の活躍促進宣言」を提出していること。
- 「女性の活躍企業確認シート」に掲げる取組項目のうち、所定の項目数の取組を実施していること等。

宣言の詳細についてはこちら



申請方法

認証申請書に必要事項を記載し、添付資料を添えて申請してください。
なお、認証申請書は、あいち女性の活躍促進応援サイトに掲載しています。



募集期間

随時受け付けています。

申請から認証までの流れ

原則として、毎月1日から月末に受け付けた申請について、審査のうえ、翌々月1日付の認証書を交付します。

有効期間

5年間（5年ごとに更新申請が必要です。）



「あいち女性輝きカンパニー」
認証ロゴマーク

例えばこんな申請項目があります

「A」で2項目、「B」で3項目、「C」で2項目を満たせば申請可能

例えば以下のような項目で申請される企業が多いです！



〈A項目で2つ〉

- A1：女性の活躍促進に向けた組織トップの考えが宣言され、管理職を始め労働者に有効な周知がされている。
- A2：女性の活躍に関する計画（※）を策定し、自社Webページ等で公表している。
※「計画」には、『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』に基づく一般事業主行動計画を含む。



〈B項目で3つ〉

- B1：募集資料・求人広告・会社案内・Webページ等の中で、女性の活躍を伝えるなど、女性の応募を増やす取組を行っている。
- B3：個人の能力に応じて非正規雇用から正規雇用になる制度がある、または過去5年以内に女性の事例がある（派遣労働者の雇入れ含む）。
- B6：女性にとって使いやすい器具、設備等の導入
（例：トイレや休憩室の整備、荷物を運搬する際の補助的な器具の装備等（※いずれか一つでもOK）や作業方法、作業工程の見直しを行っている。



〈C項目で2つ〉

- C3：有給休暇取得日数を増やす取組や、残業時間を減らす取組を行っている。
- C5：ワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟な働き方（フレックスタイム、テレワーク、在宅勤務等）に対応する制度があるか、過去5年以内に事例がある。

A・B・Cのその他の項目については「**あいち女性の活躍促進応援サイト**」をチェック

愛知県の女性活躍促進に関する情報をもっと知りたい方へ

● あいち女性の活躍促進応援サイト

女性の活躍促進宣言企業、あいち女性輝きカンパニーはこちらから検索できます。



● あいち私のWorkstyle (Instagram、Facebookによる情報発信)

県内の職場でいきいきと働く女性へのインタビュー記事や、愛知の暮らしや仕事に関する情報を配信しています。



女性活躍 必要だけどそれどころではない…?

半田市で女性活躍推進に取り組む企業3社による意見交換会を実施しました。
「明日の売上をつくるのに精いっぱい、女性活躍を考える余裕はない」という企業にこそ、
その効果を知って欲しい!市内3企業の熱い思いを、成果と秘訣でまとめました。

私たち、業績UPに効果がありました!

株式会社武田工業所

女性活躍推進して
3年目から
売上30%増!

株式会社チタコーポレーション

利益5~10倍!
運営店*が
日本一に!

*アバマンショップ半田店、4人営業店舗の部
2013年契約金額、2014年契約件数

株式会社中京医薬品

女性営業社員の
**売上平均が
約1.7倍に!**



半田市マスコットキャラクター
「だし丸くん」

Q. それって女性活躍のおかげと言えるダン?

A. もちろんすべてではないけど、影響も大きいですよ!



**一時的に売上ダウン、
その後上昇をキープ!**

女性が増えたことで、男性と同じ作業ができるように作業環境の改善・仕事道具の変更・作業手順の見直しなどを徹底的に実施。より安全で効率よく作業が出来るようになり、事業部全体の業績UPへとつながった。

**大量離職の後に女性増、
当時過去最高益を記録!**

理念経営に切り替えたところ、なじまない社員の離職が続き、2年で社員が半減!新卒採用をしたところ、理念に共感した女性社員が一気に増えた。当時の女性責任者とともに、心を込めたきめ細やかな対応で業績UPに貢献。

**女性営業の活躍する姿が
全社の刺激となる!**

「女性が活躍できる」をPRしたところ、女性社員が増えた。女性活躍への理解促進、働き方改革、人材育成を進めると、女性社員が活躍しだし、成績上位に食い込んでくるように!周りも刺激され社内全体が盛り上がる。



Q. 休みが多いと
仕事にならないダン。

A. 休める職場は人が定着し
生産性も上がるんですよ!



休めることが業績UPに

休めることで人が定着し、スキルが上がる。結果的に業績向上につながる。休む人が多くなると数字は落ちるが、経営数字を社員に公開し、皆で上げていこうという空気がある。

女性の定着で顧客信頼度UP

BtoCメインのため、女性が定着することで顧客との信頼関係が増し、成果が上がる。助け合う意識が高まり、チーム目標に向けて仲間で楽しく真剣に盛り上がっている。



意見交換会(全3回)の様子



Q. 周りの男性が戸惑うダシ。

気遣い、協力し合える職場に

男性職場に女性が入ることで、戸惑いながらも、働き方や体調面など、相手を気遣う風土が生まれた。女性に対してだけでなく、男性同士の気遣いや協力体制にも発展した。

A. 戸惑いはつきもの!でもやがて変わります。



女性の活躍で意識が変わる

以前は「活躍する男性に入社してほしい」という風潮があったが、女性営業の活躍とともに管理者のイメージが変わっていった。今は男性と女性を区別する意識はない。



Q. 社内全体の意識はどう変えるダシ?

ガイドブックを作成

女性のライフステージに沿って、使える制度や手続きなどをまとめたガイドブックを作成。女性用と上司用とを作成し配布することで職場の理解が進み、制度利用が促進した。

A. 伝わる仕組みを作る
といいですよ!



理念が浸透すると風土が変わる

月に一度、食事しながらのフィロソフィー勉強会を実施。「真面目に一生懸命」「仲間のために尽くす」など、理念が浸透することで風土が変わり、女性も活躍しやすくなった。



Q. とはいえ、業界的に女性の応募がないダシ...

求人票に「時短、突発休OK」

求人票に自分の時間で自由に働けることを具体的に明記。子育てをしながら働きたい女性の応募が増えた。現場の女性社員は0%から34%にまで上昇!

A. 来てほしい人に向けて明確に情報を出せば人は来ます。



接客したい人を募集

建設業だが、主業務が営業で、お客様と話す仕事が多い。接客したい人、理念に共感する人、と明確にして募ったら、女性の応募が多く、辞めにくい人材採用にもつながった。

男性も高齢者も働きやすくなる

女性の自由な勤務体系が当たり前になり、長時間働く人がエライ、という認識が変わった。男性も休むようになり、短時間勤務の高齢社員の採用も増えた。

A. 女性のみならず、男性社員も働きやすくなり、高齢社員の採用も増えますよ!



なんだか良さそうダシ!
やってみるダシ!
まずは何ができるか、調べるダシ~♪

→p10、p16、裏表紙

企業の色分け

- 株式会社武田工業所
- 株式会社チタコーポレーション
- 株式会社中京医薬品



- 📍 本社所在地 / 半田市大伝根町二丁目5番地の1
- 🔍 業務内容 / 輸送用機械器具の製造(鋳造業・鋳物研磨・防錆処理ライン補助作業)
- 👤 従業員数 / 39人(男性 29人・女性 10人)

ワークライフバランスの応援で 女性増! 持続可能な組織をつくる

🔍 曾根さんにお聞きします。

Q 男性社員100%の職場に女性を採用したと伺いましたが、きっかけは?

始まりは人材不足の問題でした。夜勤・フルタイムで働ける男性を募集していましたが集まらず、女性でもできるのでは?と考えたのです。ハローワークのアドバイスも受け、「時短OK、子どもの突発休みOK、子育てしながら自分の時間で働けます」と謳ったところ、時短希望の女性から応募があり、7~8年で女性が全体の34%になりました。今では現場の女性が増えていて、部署によっては50%を超えています。応募の見学時に現場で女性が働いているのを見て「私でも働けるかも」と段階的に増えていきました。

Q 業務や社内の変化はありましたか?

今まで男性1人でやっていた作業を女性2~3人で協力して行ったり、手分けしたりするようになりました。やり方は現場がそれぞれに工夫をしてくれています。男性からも、育休を取りたい、家族が体調不良だから早く上がりたいという声が上がるとなり、女性が増えて男性も変化していると感じます。突発の休みは困ることもありますが、それぞれの背景があるので理解して受け入れています。

Q シフトはどのように組んでいますか?

前の週の木曜日までに次の1週間の希望を出してシフトを決めます。学校行事や、14時までに帰りたい、夏休みや祝日は休みたいなど、個々の状況に合わせて自分で決められます。当然人数の多い日と少ない日がありますが、社員で補ったり、人数が多いときに多く生産したりして対応できています。

Q 多能工で回しているのですか?

フレキシブルに働ける人は評価を高くしています。人事考課の評価項目に加えてあり賞と与で評価しています。仕事の合う、合わないはあるので、

この仕事が良い、変わりたくないという声は受け入れています。その人の特徴に合ったことが業務になり、適材適所で働くのが持続可能な会社につながると思います。

Q 現場の男性管理者に戸惑いはありませんでしたか?

ありましたよ。「子どもがいるからと早く帰られては困る」という声もありました。管理者たちとは、今いる人をどう活かすかが重要で、それはリーダーにかかっていると対話を重ねています。正社員だからできる、パートだから能力がないということはありません。社員とパートの差は働き方の問題で、能力の差は働いている時間に比例しません。管理者たちは日々発生する問題を真摯に受け止め、相手に応じた対応を勉強してくれています。

Q 女性がとても活躍している職場なのですね。

当社では家庭と仕事を両立したい人を積極的に採用しています。女性活躍という和管理職の数が注目されやすいのですが、ワークライフバランスを整えて楽しく仕事をしていること自体が女性活躍ではないかと強く思います。

🔍 中野さんにお聞きします。

Q 就職時は現場に女性一人で入られたのですが抵抗はありましたか?

火花も散るし音もすごい現場に圧倒されましたが、女性一人だというのは全く抵抗はありませんでした。黙々と仕事をするのが好きで、気持ちが楽でした。

Q 働きやすさはいかがですか?

娘が保育園に入園するタイミングで入社したので、週3日・3時間からOKという条件も助かりました。毎週希

望通りにシフトが出せて、休みたいときに休ませてもらえるのがとてもありがたく、働きやすいです。

Q 現場作業だけではなく、いろいろな任されるようになったと聞きました。

管理者がやっていた事務作業を、独学ですがエクセルで工夫していたら、とても喜ばれ、どんどん事務作業やSNS管理など任されるようになりました。常に「こうしたらいいのに」と考えていて、やればやるほど時短になることを発見できて楽しいですよ。現場も事務もどちらも自分に合っていると思います。

Q 今後のキャリアについて考えていることはありますか?

今はまだ子育てに手がかかるため、育児・家事の両立がしやすいパート社員、時短で働きたいと思っています。

Q 上司や先輩にしてもらってうれしかったことは?

「いつも仕事が早いね。ありがとう」と言ってもらえると、期待に沿えるように頑張ろうと思います。





経営理念に基づいた社内改革！ 女性応募が増え業績も向上

- 📍 本社所在地 / 半田市昭和町一丁目15番地の1
- 🔍 業務内容 / 戸建て住宅の企画・建築・販売、不動産管理・仲介・賃貸業、家具販売
- 👤 従業員数 / 47人(男性 17人・女性 30人)

🔍 谷川さんにお聞きします。

Q 御社は大きな社内改革を行ったと伺いました。その経緯を教えてください。

15~20年前は中途採用しかできず、人が定着しない状況でした。お客様からクレームをいただくこともあり、社長自らが「損得ではなく人として正しい判断をして仕事をしよう」と経営理念に基づいた社内改革に取り組みました。給与体系も歩合制を無くしたところ、半数近くの社員が「面倒くさいことを言い出して割に合わない」と退職してしまい、人がほとんどいなくなったような印象でした。しかしそんな状況でも過去最高利益を出すことができました。

Q 素晴らしいですね。どんな取組をされましたか？

会社理念に賛同し定着してくれる人を集めたいと新卒採用に力を入れました。結果的に女性が多く集まりました。当時の建築責任者が女性で、女性が活躍している印象も影響したと思います。その女性は副社長まで勤め、社長と共にお客様に感動してもらえる家づくりをしようと頑張りました。人が足りないところは時には社長が入って改善しました。その結果、利益が当時平均より5~10倍になりました。現在では売上規模は10億円程度から15~16億円に伸びてきています。

Q 社員教育で取り組んでいることはありますか？

月1回従業員が集まり、夕食を食べながら話す勉強会、通称「コンパ」をしています。社長とも気さくに話せて風通しが良すぎるくらいです。会社の方針が浸透すると、皆が自分で考えて動きだし、社内の風土が変わって女性も活躍しやすくなっています。コンパは残業時間に含めており、朝の時間外も手当をつけるなど改善していています。

Q 女性が働きやすい職場作りで取り組んだことは？

休みやすい雰囲気作りのため社長自ら「産休育休は順番にくるものだから、みんなでやっぺいこう」と話しています。これから取得する人も、有休・産休育休は先輩社員が取得済なので取りやすいと思います。状況に合わせて時短からパートになる人もいますし、その逆を選択することも可能です。管理職には休日でも電話が入ることがあるので、連絡先を共有して周りがフォローできるようにしています。子育て中の管理職が休日にちゃんと休めるのは大事ですね。

Q 休む人が増えた時のフォローや業績の維持はどうされていますか？

毎月の売上、粗利率、全ての経費や人件費の総額などを全社員へ公開しています。休む人が多いと数字は落ちる。だから皆で協力して利益を上げていこうという意識があります。個人の売上目標もありますが、大前提として「チームの目標」であるため、チームでフォローしあっています。具体的には、DXに力を入れ、社員にスマートフォン・ノートPCを支給し、それで報告ができるようにしています。朝礼も大事にしていますが、テレワークの人はオンラインで参加しています。

🔍 神原さんにお聞きします。

Q 入社を決め手になったことは？

合同会社説明会に社長自らが参加して、会社の思いやこれからの目標を自分の言葉で話していたことです。先輩社員との座談会でも就活生の話を親身になって聞いてくれて、会社の温かさが伝わって働きたいと思いました。

Q 育休を取得されていますが、復帰後に不安はありませんでしたか？

私は時短でもリーダーをやらせてもらっていますが、会社から求められていることに応えられているか、仕事の責任が果たせているか不安でした。これから同じような立場になる人が増えると思うので、後に続く人へのフォローやリモート体制を作っていきたいです。

Q どんな時にやりがいを感じますか？

新しいことを取り入れてチャレンジしている会社なので、いつも新鮮な気持ちで経験を積み重ねてもらっています。改善をすると周りから感謝されてやりがいを感じています。

Q 今後のキャリアについて考えていることは？

昇進は打診されたら一度はやってみようと思うかもしれませんが、期待されるのはうれしいですね。

Q 先輩や上司にしてもらって心に残っていることは？

人として正しい判断をしようと、皆がまじめに勉強をしていて影響を受けます。自分自身の考え方や判断する軸が変わってきていると感じます。子育てにも活かしていますね。





📍 本社所在地 / 半田市亀崎北浦町2-15-1

🔍 業務内容 / 医薬品・医薬部外品・健康食品・医療機器・化粧品・日用品・生保・損保などの販売、食品・清涼飲料水の製造、売水事業

👤 従業員数 / 435人(男性 302人・女性 133人)

制度周知、研修、働きやすさの整備で 成果を上げる女性が育つ!

👤 永田さんにお聞きします。

Q 女性活躍推進に取り組んだきっかけと、当時の状況をお聞かせください。

女性活躍推進法制定の社会的背景に伴い、6年前前に女性活躍推進委員会を設立しました。当初は4人(女性1人)、今では10人(女性6人)です。設立当時で女性営業社員は30人以上でしたので、**まず着手したのが、社内制度を周知する女性社員用ガイドブック作成**です。次に責任者用も作成し、女性のライフプランや育休等の申請方法などへの理解を促しました。ガイドブックが出来たことで、**女性社員だけでなく若手社員も会社が将来を考えてくれているという安心感**を持っています。

Q 女性営業や管理職が増えた背景は?

女性営業社員に向けた研修を積極的に取り組んでいます。**定期的な女性営業社員研修を開催**し、キャリアアップに対する環境を整えながら、**女性社員同士のつながりも構築**しています。その中で**女性管理職の割合は17.2%に上がり、昨年7月にはあいち女性輝きカンパニーを認証取得**しました。今後はえるばし認定取得も念頭に置きながら、女性活躍推進に力を入れていきたいですね。

Q 仕事と家庭を両立する工夫はありますか?

1つの工夫として**5年前から直行直帰制度を導入**しました。これまでの通勤時間が短縮されて、その分の時間を有効活用出来るようになった事、業績面では1人当たり1~2軒の訪問軒数が増加し、生産性向上にもつながっています。またコミュニケーションの新たな機会創出の場としては、**社内SNSを導入して情報共有**を図っています。

Q 女性営業の活躍ぶりはどうですか?

入社から事務職で営業未経験の方が、本人の希

望もあり営業職へとキャリアチェンジしました。そこからわずか2年で営業成績トップとなり、年間最優秀賞受賞という素晴らしい活躍をしています。お客様とのふれあいを楽しみながら、真摯にコミュニケーションをとる姿は、社員の良い手本になっています。

👤 中島さんにお聞きします。

Q 入社のかっけは?

人と話す仕事がしたいと応募したのが始まりです。しかし結果は不採用!諦めきれず電話をした際、「実際の職場を見てみませんか」と言われ見学しましたが、そこは男性ばかりの職場…。その中で20歳くらいの女性が仕事をするのは大変と考えていたと思いますが、とても魅力的な仕事だったので「私もできます!」と熱意を伝えて採用に!**実際に仕事で性別や年齢は関係無く、お客様を大切に**する気持ちをもって接すれば、一人ひとりに合った提案ができ、お客様から喜んでもらえる実感しています。

Q 中島さんは初の女性所長と伺いました。当時はどんな様子でしたか?

当時の営業所は7人のうち5人が女性でした。その中で個人や営業所の売上目標に日々向き合っていますが、**チームとしてお互いの足りない部分は助け合おうという意識共有**が出来ていたので、困難や失敗が多くても**業績はトップクラス**でした。日々お客様に向けて、健康を提案できることがとにかく楽しかったですね。

Q 子育てと仕事の両立に苦労はありましたか?

たくさんあったかもしれません(笑)。育休を2回経験し、復帰時は時短制度も利用しましたが、子ども

への対応で突然休むこともありましたが、そこで担当のお客様を自宅から近い地域にしてもらったり、また夜遅いお客様は別の担当者が訪問してくれたり…。これまでのいろいろな配慮や支援によって、今も仕事を続けられています。

Q 今後のキャリアについてどうお考えですか?

お客様に喜んでもらうために**日々全力投球することが大切で、キャリアアップはその結果**だと考えています。家庭と仕事を両立し、いつか責任者に返り咲きたいので、常に挑戦する気持ちを忘れず、女性社員のお手本となって、仕事の楽しさを皆に伝えていきたいです。

Q 上司や先輩にしてもらってうれしかったことは?

仕事って楽しみを見つけるまでには、辛いことも経験しますよね。あともう一步の頑張りが必要なとき、仲間のアドバイスで前へ進めた事を数多く経験しました。その積み重ねで今の自分がいると実感しています。営業所内や他部署のメンバーなど気軽に相談できる人がいるのは心強いですね。

執行役員 事業統括本部ヘルス・ケア事業部
部長 永田琢也さん



事業統括本部ヘルス・ケア事業部 営業第4課 高山営業所
主任 中島静愛さん





半田市
HANDA CITY

働きやすい環境づくりを目指す企業や
働き続けたい労働者を応援しています

会社にあった、時代に沿った働き方を考える //

企業向けワーク・ライフ・バランス推進セミナー

誰もが多様な働き方が選択できるための職場づくりに関するセミナーを実施し、参加企業同士で働きやすい職場づくりに関する取組や課題についての意見交換を行います。

令和7年度:

6月の「自分らしさ発見!week(男女共同参画推進週間)」に実施予定



半田市SDGs宣言団体

持続可能なまちづくりを実践するため、企業や団体の皆さまと一緒にSDGsの達成に向けた取り組みの強化・拡大を図っています。



市ホームページ

事業活動を支える支援

○小規模企業等振興資金信用保証料助成制度

小規模企業等振興資金を受けた中小企業者に対して、同融資制度の信用保証料の一部を助成しています。

○創造・連携・実践センター(コココリン)

事業者の交流・ネットワークの形成に向けたイベントや女性向けの働き方セミナーなどを開催しています。



○はんだオープンファクトリー

働き方も含めた、ものづくり現場の様子を見学・体験できる観光産業イベントです。

仕事もしたい！子育てもしたい！

仕事と家庭生活を両立しやすい環境を提供するため、さまざまな取組をしています。

半田市では、これから子育てをしようとする方やすでに子育てをしている方に「選ばれるまち」となることを目指して、「はたらく親を応援するまち」を掲げ、働き続けられる環境整備や経済的負担の軽減に取り組んでいます。

急な仕事や病気でも安心。子育て支援センター「はんだっこ」での乳幼児の一時預かりを実施

3歳未満の2人目の子以降の保育料を無償化



オール半田で
働きやすい環境整備に取り組む Dash



これからも中小企業の職場環境整備や、
人材確保などの取組へさまざまな支援を継続します。

女性活躍による好循環で経営課題の解決へ!

安城市で女性活躍推進に取り組む企業3社による意見交換会を実施しました。
意見交換会では、「女性活躍は好循環を生み出し、経営課題の解決につながる」という結論に。
3社のユニークなエピソードや取組内容を、好循環のイメージに沿ってご紹介します。

採用・定着

働きやすさを整備しつつ、女性の雇用を拡大

「女性も働きやすい」とPR

大手製造業との競争が激しくない「女性」の応募を増やすため、女性にとって働きやすく魅力のある会社だとわかるパンフレットを作成。

始業時間を柔軟に設定

時短勤務の始業時間は家庭の都合に合わせて設定することができる。保育園の送り迎えと勤務地との距離などを考慮し、その人にあわせて始業時間を決めている。

ライフステージに合わせた勤務体制

パート採用で募集をかけたところ、子育て中の優秀な人材が応募してくるようになり、実績を積み自信がつくと、ライフステージの変化と本人の希望により正社員になる人が多い。

休みに許可は不要

休みたいときは「有休ポスト」に申請紙を書いて入れるだけ。上長に確認は必要ない。多能工が進むと、配慮は多少必要だが、好きなときに休める職場環境になる。



今月はいつ休む?と上司から

残業削減も有休取得も会社全体で促進!本部からの呼びかけや庫内通達での意識作りを行い、上司からも「今月はいつ休む?」と声掛け。残業は月平均16.9時間→5.5時間に削減。

女性活躍をきっかけに

企業力UP

より成果の上がる組織に

人が育ち受注UP!満足度も向上

休みやすさで人が定着し、スキルアップや品質の向上が進み、それが安定受注につながっている。
定期的に行うモラルサーベイの数値も向上、「休暇の取りやすさ」項目は4.4に!(中央値は5.0)

雇用状況の安定が事業を支える

女性の離職が減り、人の入れ替わりが無くなったことは大きなメリットの一つ。男女が協力して業務を遂行する体制ができ、現場の数を増やしたり仕事の幅を広げたりできるようになった。

企業の色分け

- 株式会社安城電機
- 株式会社エーピーシー
- 碧海信用金庫

女性管理職数が3倍以上UP!

女性の渉外が増え、柔らかくきめ細やかな提案が顧客に好評である。女性が男性と同じ営業職を行うようになったことで、男女問わず活躍しやすくなり、女性管理職は3倍以上増えた。



意見交換会(全3回)の様子

女性の職域拡大と、成長しやすい環境づくり

育成

管理職への同時登用

責任ある立場を全うできるか、不安や戸惑いはつきもの。2人同時に登用することで、情報共有など業務面でも支え合うことができている。役職が人を育てる側面も。

出る杭は伸ばす!

ダイバーシティは実力主義。全体研修も大事だが、伸びる意欲は個人差がある。伸びる人をどんどん伸ばし人事考課で評価する。やる気がある人を別の部署に勧誘することも。



営業車をバイクから車に変更

管理職を増やす前に、管理職に必要な経験である渉外担当を増やした。女性はバイクでの営業活動による安全面や防犯面を考慮して、自動車で活動できるようにした。



研修は同世代でやると良い

女性役職者全員で研修をしたら、世代間の差が大きく、伝わりにくいことが判明。年代の近い人を集め少人数で開催したら刺さる研修に!

組織の成長サイクルを回す!

社内の協力体制の整備

組織体制

ノルマより組織目標

組織目標に対し、部署目標、個人目標まで皆で話し合っで決めている。ノルマはなく、目標に向けて支店全体で協力して達成しよう!という姿勢が、明るい雰囲気を作り出している。

業務の多能工化

休みやすくするには、「バックアップ人材」を充実させないといけないと考え、いろいろな業務を行える多能工化を人事評価の1項目とした。誰が休んでも協力し合える体制ができた。

社長まで含めた風通しのよさ

現場担当者と社内サポートスタッフの間には、それぞれお互いを思いやる空気がある。役員自ら社員に話しかけ、寄り添う姿が社風に影響しており、提案もしやすい。性別に関係なく評価され仕事も任せられる。





柔軟な働き方で ライフステージに合わせてキャリアアップ!

📍 本社所在地 / 安城市明治本町9番7号

🔍 業務内容 / 電気関連事業、ICT事業、電気通信設備工事、
消防施設工事、有料職業紹介事業 他

👤 従業員数 / 47人(男性 26人・女性 21人)

🔪 三好さんと中西さんにお聞きします。

Q 女性活躍推進の取組が始まった時期をお聞かせください

中西: 10年程前から取組が始まりました。私はその頃、結婚で安城市に移り住み、安城電機に転職で入社しました。妊娠を機に今後のことを前社長に相談したところ、「女性も働きやすい環境になるようにしていこう」と言ってくださいました。そこで子育て中だった三好さんにも相談して社内規定を整備し、育児を取得しました。仕事だけでなく育児の悩みも三好さんに相談していましたね。

三好: 時短制度は、私の正社員登用のタイミングで整備していただきました。困りごとやトラブルは育児明けに起こってくるので、時短がどのくらいの期間必要かなども相談して決めました。中西さんは今も時短中で、私は下の子が小学4年生の頃にフルタイムに切り替えました。

Q 時短勤務はどのように行っていますか?

中西: 皆住んでいるところも違うので、それぞれの事情を加味して、1日の所定労働時間は最低6時間とし、始業開始時間を設定してもらうことにしました。出社時間が柔軟なのはとても助かっています。

Q 時短勤務で業務に支障はありませんでしたか?

三好: 総務部と工事で時短勤務者がいるので、お互いフォローし合うことで業務が滞ることはありませんでした。また、男性社員が多い会社ですが、時短勤務者の状況を理解してくれていて、残業にならないよう配慮してくれました。

Q テレワークもされているそうですね

三好: コロナ禍を機に導入されました。テレワーク

ではすべての仕事は終わらないので、グループ内で相談しつつ、在宅日の調整をしました。現在でも、子どもの病気の時などに活用しています。

Q 有休取得の状況はいかがですか?

中西: 現場を任されている人もプライベートの予定がある時は調整して取得できる環境です。それぞれが仕事に責任をもっていることに加えて、上長の理解もあるからこそ、上手に有休を取得できているのではないかと感じています。

Q 女性社員の活躍の場は広がりましたか?

三好: パートから正社員に登用した人が3人います。仕事をしていくうちに自信がついてライフステージに合わせたキャリアアップを望む人もいたり、女性の離職がなく雇用状況が安定していたりすることは弊社の強みです。新規事業では、職制を問わず募集したところ、キャリアアップしていこうという意欲のある女性社員が応募してくれ、今も活躍してくれています。

Q お二人に役職がついた経緯は?

中西: 前任者の退職に伴う求人に応募したこともあり、採用面接で係長を打診されましたが、業務内容も把握できていない状況での役職は荷が重すぎると感じて辞退しました。しかし、入社後は、社長に同席して金融機関とやり取りする機会も増えていき、仕事が充実していく一方で、「役職がない私のみまでは業務の幅が狭まってしまうのではないかと不安に感じることもありました。その後、会社の今後の事業計画や方針を聞き、私で力になることがあるならと、引受けることにしました。

三好: 中西さんと同じ時期に係長を打診されました。工事部と総務部それぞれの立場から意見を出し合い、制度を整えて一緒に働く皆さんが働きやすい職場作りをしようと決め、係長の職を引受けることにしました。

Q 役職がついてご自身に変化はありましたか?

三好: 役職についたからこそこの質問や相談がたくさん来るようになり、中途半端な答えは出せない、自分が判断するという責任感が芽生えました。

中西: 社外の方と接する機会が多いため、私の発言は会社のイメージにもつながります。肩書によりそういう目で見られるという緊張感があり、背筋が伸びました。

Q お二人の働く喜びは?

中西: ライフステージによって、母・妻などいろいろな顔があると思います。仕事をしていると、どの顔でもなく私は私らしくいられると感じられることですね。

三好: 働いているからこそ、プライベートとの境ができ、いろいろな人との出会いや評価される喜びがあり、両方を充実できるのだと感じています。



工事部
三好勝子さん

総務部
中西好美さん



📍 本社所在地 / 安城市赤松町新屋敷264

🔍 業務内容 / 自動車用プラスチック製外装部品の製造

👤 従業員数 / 63人(男性 9人・女性 54人)

女性活躍は経営戦略!

「休みやすい」と「評価される」で女性も活躍

🔍 安藤さんにお聞きします。

Q 女性活躍に取り組み始めた頃の状況をお聞かせください。

当社は自動車部品製造業であり、納入工場の稼働状況に合わせて動くため、仕事量を自社でコントロールしにくい状況があります。土曜日はほぼ出勤で有休は取りにくく、休みにくい職場でした。現場は非正規雇用100%であり、仕事が属人化して代替がきかず、休めないために辞めていくという状況。採用後すぐの人を重要工程に配属せざるを得ず、品質クレームが頻発し、顧客レポートもされないという悪循環が起っていました。当時は私に改革のノウハウがなく、外部研修を受けたり外の会社に出向したりして学びました。その後会社に戻り改めて現場を見て、どうにかしなければと強い危機感を覚えました。

Q そのような状況で女性活躍推進に着目した理由は?

大手製造業がひしめくこの地域で、同じ採用の土俵で人員確保をしなければなりません。大卒理系の男性が引く手あまたな中で、女性の採用に注力しようと考えました。残業、休日出勤しても稼がないという女性も中にはいましたが、そういう人は時給が良い職場が見つかるとうちに転職してしまいます。給与待遇では大手にはかなわないので、「休みやすい」に特化した働き方改革で魅力を出し、人員を増やして業務調整することを目指しました。経営戦略としての女性活躍推進でした。

Q まず、最初に取り組まれたことは?

当社のビジョンのひとつとして、「女性社員にとって働きやすい魅力のある会社」ということを社内外に掲げました。休みにくい業界構造の中で休みやすい環境を作り、差別化を図りました。はっ

きりと女性活躍を掲げることで、社内もそちらに焦点が向きました。応募者にも会社全体で取り組んでいることが伝わっていったのではないかと思います。

Q 女性社員はすぐに増えましたか?

始めは全く増えませんでした。ハローワークにも応募がなく、合同就職説明会でもだめでした。徐々に増えていき、女性が一定のボリュームに達した頃から、雪だるま式に増えていきました。現場で女性が働いているという安心感が影響したようです。0%だった正社員は68%にまで増え、うち8割が女性です。

Q 休みやすくするためにどんな取組をされていますか?

残業休出管理表を作り、残業・休日出勤したくない日に自分で印をつけ、出勤しなくていいようにしました。以前は管理者が一人ずつ都合を聞いていましたが、今は記入するだけで通ります。また有休の申請用紙を入れるポストを作りました。上長への確認は必要なく、こちらも申請すれば休めます。社員が休日の計画など主体的に考えるようになりました。

Q 仕事の属人化にはどう対策されましたか?

人事制度を導入して多能工化に重点を置いています。ダイバーシティは実力主義だと考えており、やる気のある人をどんどん伸ばして社員の価値が向上し評価が上がるようにしました。例えばフォークリフトの免許取得を社内で公募したところ、4人が取得に至りました。関連免許の取得で、製造から生産管理、安全管理までできるようになります。男性のワンオペで残業70時間/月で行っていた出荷管理が、女性2人で作業を分担し定時で終わるようになりました。事務と現場の両方ができる人もいますし、社内環境は良くなっています。

🔍 河村さんにお聞きします。

Q フォークリフトの免許取得に手を挙げた理由は?

製造ライン以外の仕事に興味があり、できる仕事を増やしたいと思いました。倉庫での出荷作業はトラックの運転手とコミュニケーションをとりながら業務を行っています。

Q 御社の魅力を教えてください。

多様な業務をこなせる人が評価される評価基準が良いと思っています。私は趣味のために働いていますが、休みやすいので趣味の時間もしっかりとれるのがいいですね。

Q 今後の目標は?

入社後8個資格を取りました。大人になってから勉強するとは思っていませんでしたが、仕事が終わってから3時間勉強をしたり、トイレの壁に暗記項目を貼って覚えたり、勉強することは楽しいです。これから危険物取扱者乙4とメンタルヘルスマネジメント検定3級を取ろうと思っています。



代表取締役社長
安藤寛高さん

📍 本社所在地 / 安城市御幸本町15番1号

🔍 業務内容 / 金融業

👤 従業員数 / 1298人(男性696人・女性602人)

営業職の育成と両立支援で女性が定着、管理職も増える！

📍 海津さんにお聞きします。

Q 女性活躍推進法の施行に合わせて女性活躍に取り組んだと伺いました。当時はどんな課題がありましたか？

当時の課題として、①男女の継続勤務年数に差があること、②管理職に占める女性割合が低く、また、目指す女性も少ないこと、③営業担当の職務に配置される女性の割合が低いことの3つが挙げられました。これらの課題に対して、育児のための短時間勤務や男性育休の取得を促進する等、両立支援制度の拡充や活躍機会提供等、女性活躍を推進してきました。

Q 年次有給休暇取得促進にも力を入れていらっしゃいますね。

ゆとりある余暇の実現に向けて、積極的に奨励しています。半期ごとに所属別の年次有給休暇取得状況を公表し、所属長等から取得を促しています。平成26年度の69.2%から令和5年度86.6%まで取得率が上昇しました。

Q 女性管理職はどのように増えていきましたか？

まずは管理職を目指す土壌を作り始めました。管理職手前の係長職割合を増加させ、将来の女性店舗管理者(管理職)を養成することを目的に営業職に積極登用することを進めました。女性管理職の割合は平成26年度の3.1%から令和5年度の10.2%となっています。

Q 女性職員へキャリアアップの働きかけは行っていますか？

キャリア開発研修等を通じて、キャリアアップへの働きかけを行っています。研修だけではなく、身近な先輩がいい形で刺激を与えていることが一番の働きかけになっているのではないかと考えています。徐々に女性管理職が増加してきた

ことから、こうした先輩職員が目指すべきロールモデルとして活躍していることにより、後輩たちのキャリアアップ意欲を高める効果を生み出していると考えます。次第に男女の勤続年数の差も縮小してきました。

📍 小南さんと杉浦さんにお聞きします。

Q 入社当時の様子をお聞かせください。

小南: 窓口がいつも明るい雰囲気働きやすそうという印象をもって就職しました。実際に明るい職員が多く、優しく業務を教えていただく雰囲気が良かったです。

杉浦: 業務が多岐にわたり苦労することもありましたが、皆さん親切に教えて下さり、楽しく働くことができました。私が入庫した当時は男性が営業、女性が事務職と完全に分かれていました。

Q 明るく雰囲気の良い職場なのですね。

小南: せっかくだから楽しく仕事をしよう、目標に向けて支店全体で頑張ろう!という風土があると思います。ノルマは無くグループ内で話し合っ、それぞれの得意不得意を活かした個人目標を設定しています。上司部下関係なく目標達成に皆で協力して取り組んでいます。

Q 女性管理職が増えていく過程で印象に残っていることはありますか？

杉浦: 渉外活動への抵抗や問題点はないか、管理職になった時の負担がどれくらい増えるかなど、アンケートを取りながら本部が慎重に進めてくれました。まずは少人数でやってみて、実際の声を聞きながら形態が変わっていったように感じます。

Q 仕事のやりがいと今後の目標を聞かせてください。

小南: お客様の課題を解決し喜んでいただいで、自分の成績にもつながるとやりがいを感じます。いろいろなお客様の人生に関われることが面白いです。営業になったことがきっかけで、ゆくゆくは課長、次長、支店長になりたいと思うようになりました。

杉浦: 部下が大きく成長する姿や、自分の言葉で奮起して頑張ってくれる姿に強くやりがいを感じるようになりました。部下育成と子育てはリンクする部分も多く、最近では脳神経や心理学の本を読んで勉強しています。人生の中で仕事に携わる時間は長いので、自分が関わって影響を与えてしまうことはすごいことだと思います。これからも部下の育成に真摯に取り組んでいきたいと思っています。

Q 先輩や上司にしてもらってうれしかったこと？

杉浦: 新入職員の頃、質問に対して「あなたはと思う?」と返してくれる上司がいました。自信はありませんでしたが自分の考えを伝えたところ「その判断能力は君の長所だ」と言ってもらえました。それから「私はこういう判断でこう思っている」と自分の考えを伝える話し方を心がけているうちに、自分で考えて仕事をするのが身に付きました。





安城市
ANJO CITY

女性の活躍機会を創出します！

安城市では、第5次安城市男女共同参画プランにおいて「女性のさらなる活躍促進」を基本目標のひとつに掲げ、職場における女性の活躍を支援しております。
中小企業を対象とした補助事業や、就労を希望する女性に向けたセミナーなど、女性の活躍を推進するための市の施策を紹介します。

▶▶▶ **活用しよう** ◀◀◀

安城市の様々な施策



人材育成事業補助金

社内・外で行われるスキルアップのための費用を補助します。

- 対象経費 社内・外で行われる研修会への参加費用や講師謝礼及び会場使用料など
- 補助金額 対象経費の1/2以内、1社あたり同一年度の上限15万円
- 対象者 法人は市内に本社、個人は市内に住所又は主たる事業所を有する中小企業者等



補助金ホームページ

<https://www.city.anjo.aichi.jp/zigyo/syoko/ganbaru.html>

人材確保事業補助金

合同企業説明会への出展に伴う小間料など求人費用を補助しています。

- 対象経費 合同企業説明会などへの出展小間料、求人広告媒体等への掲載料
- 補助金額 対象経費の1/2以内、1社あたり同一年度の上限20万円
- 対象者 法人は市内に本社、個人は市内に住所又は主たる事業所を有する中小企業者等



女性再就職のための支援事業

結婚・出産・育児等により離職し、再就職を考えている女性を対象に、相談会や講座を実施しています。

参加者からは、「はじめの一步が踏み出せそう」、「自分がやりたいことを再認識できた」などの感想をいただいております。再就職の実現に向けた機運の醸成を図っています。

労働・雇用に関する情報 **はこちら**

<https://www.city.anjo.aichi.jp/kurasu/koyorodo/index.html>



女性の活躍促進を応援します!

女性活躍促進に向けたステップフロー

01
女性の
活躍促進宣言

02
あいち
女性輝きカンパニー

03
優良企業表彰

STEP 01 女性の活躍促進宣言

取組促進には組織トップから
従業員の方への表明も有効です!

女性の活躍に向けた取組を表明する「宣言」を募集しています。

対象 愛知県内に事業所がある企業・事業者・団体

応募方法 宣言様式に、女性の活躍促進に向けた「組織トップからのメッセージ」や「今後の取組内容」など、企業等の実情に応じて自由に記載して提出してください。

メリット

- ・愛知県のWebページに宣言企業等を掲載します。
- ・愛知県の公契約に係る入札等において、社会的価値を有する企業として評価されます。
- ・就職説明会、県内大学の就職窓口、県関係施設等で宣言企業等名簿を配布します。
- ・愛知県等が実施する「女性の活躍」に関する各種セミナー、講演会等の情報を提供します。



STEP 02 あいち女性輝きカンパニー

認証企業で受けられるメリットがたくさん!
採用のアピールにも

女性の活躍促進に向けた取組を積極的に実施する企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として県が認証します。P10に詳細がありますのでぜひご確認ください。



STEP 03 優良企業表彰

知事からの表彰があります!

女性の活躍に向けた取組を促進するため、気運の醸成を図る「女性の活躍促進サミット」を毎年開催し、「あいち女性輝きカンパニー」優良企業表彰等を行っています。



ステップアップに向けて女性活躍を何から取り組むべき?

一通り制度はあるけど次の取組はどうする?等ヒントが欲しい方へ

女性の活躍促進コーディネーター派遣制度

企業等における女性活躍促進に向けた取組を支援するため、アドバイスや情報提供を行うコーディネーターを派遣します

費用 無料

派遣場所 県内であれば、ご要望に応じどこでも訪問します!(交通費無料)なお、相談等はオンラインや愛知県庁の会議室で行うことも可能です。

コーディネーター 社会保険労務士、キャリアコンサルタント

過去の相談事例 社内状況に応じた取り組みやすい女性活躍促進のアドバイス。「あいち女性輝きカンパニー」や「えるぼし認定」取得に向けたご相談。

