

「あいち女性輝きカンパニー」の認証



女性の活躍に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として県が認証します。

対象

愛知県内に本社または事業所を置く企業・団体等(国及び地方公共団体を除く。)

認証基準

- 「女性の活躍促進宣言」を県に提出していること。
- 「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。
※あいち電子申請・届出システムから電子申請もできます。



募集期間

随時受け付けています。



「あいち女性輝き
カンパニー」
認証ロゴマーク

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日付けの認証書を交付します。

メリット

- 企業のイメージアップにつながります。
(認証ロゴマークを自社商品や広告、名刺、会社案内等に活用し、貴社をアピールして下さい。)
- 認証企業は県がPR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。
- 協賛金融機関における融資の金利優遇が受けられます。
また、愛知県中小企業融資制度(パワーアップ資金)の融資対象になります。
- 各種セミナーなどの情報を提供します。
- ウィルあいち(愛知県女性総合センター)の利用料が優遇されます。

有効期間

5年間(5年ごとに更新申請が必要です。)

このほか、愛知県の女性の活躍促進に関する情報は、「あいち女性の活躍促進応援サイト」でご覧になれます!
このサイトでは、女性活躍に取り組む企業等(女性の活躍促進宣言企業、あいち女性輝きカンパニー等)が検索できます。

あいち女性の活躍促進応援サイト

女性が輝くあいち

あいち女性の活躍促進応援サイト 検索

女性が活躍すると 会社も輝く! Vol.2

女性活躍の課題や秘訣と取組事例紹介

女性社員の活躍は、多くの企業にとって願いであると同時に、課題でもある、と言えるかもしれません。より良くしようと現実を変えていくと、壁に当たったり、新たな課題が持ち上がりたりするものですが、それでも取り組む先には何があるのか。企業の取組や、イキイキと働く女性社員を紹介しながら、女性活躍の秘訣を探ります。



目次

愛知県内4市1町の現状と課題から見る、女性活躍の秘訣

刈谷市

一步踏み出す女性活躍

武豊町

女性が働きやすい職場を目指して

豊橋市

女性活躍への多様なアプローチ

西尾市

女性の多様な働き方

大府市

製造業における女性活躍

企業の取組と
女性ロールモデル
紹介





特 集

- P03 女性活躍推進はなぜ必要か？ - 女性活躍推進に取り組むメリット
- P04 組織の変革を成功させるプロセス4つのコツ - 個人でもできる！身近なヒント
- P05 女性活躍推進で人が集まる職場を作る！ - 女性活躍からスタートして皆が働きやすい職場へ
- P06 女性がイキイキと働き続けられる職場づくりの秘訣 ~2022年度 意見交換会の現場から~
- P07 女性活躍推進、具体的にどんなことしてる？~2023年度 意見交換会の現場から~

刈谷市 <テーマ:一歩踏み出す女性活躍>

- P08 刈谷市の主な施策・取組
- P09 人が集まる！女性に届く！中小企業のPR手法
- P10 女性もイキイキと活躍する職場づくりには 女性の声を活かす仕組みと風土が大切！
- P11 株式会社アウテック松坂(建設業)
- P12 加藤精工株式会社(製造業)
- P13 藤久運輸倉庫株式会社(運輸業)

武豊町 <テーマ:女性が働きやすい職場を目指して>

- P14 武豊町の主な施策・取組
- P15 女性活躍の「課題」どう工夫した？
- P16 わたしたちの意欲が向上する取組
- P17 ファイザー・ファーマ株式会社(製造業)
- P18 有限会社山下組(運輸業)
- P19 ユタカフーズ株式会社(製造業)

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）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。

意見交換会 の様子



01

豊橋市 <テーマ:女性活躍への多様なアプローチ>

- P20 豊橋市の主な施策・取組
- P21 変化のきっかけ～導入プロセス
- P22 学生さんに聞きました！企業インタビュー「気になるポイント」は？
- P23 株式会社三光製作所(製造業)
- P24 積水ハウス株式会社 豊橋支店(建設業)
- P25 株式会社マイシン(運輸業)

西尾市 <テーマ:女性の多様な働き方>

- P26 西尾市の主な施策・取組
- P27 女性が「活躍する」ってどんなこと？ - 活躍するために必要なことは？
- P28 株式会社あかりい菜(飲食サービス業)
- P29 ナガエ塗装株式会社(建設業)
- P30 光工業株式会社(製造業)
- P31 プリ・テック株式会社(製造業)

大府市 <テーマ:製造業における女性活躍>

- P32 大府市の主な施策・取組
- P33 成果につながる！女性社員が活躍しやすい取組の工夫
- P34 ぜひ参考にしたい！製造業3社それぞれの工夫
- P35 協和工業株式会社(製造業)
- P36 星和化成株式会社(製造業)
- P37 東海興業精機株式会社(製造業)



愛知県

女性の活躍促進を応援します！
「あいち女性輝きカンパニー」の認証制度

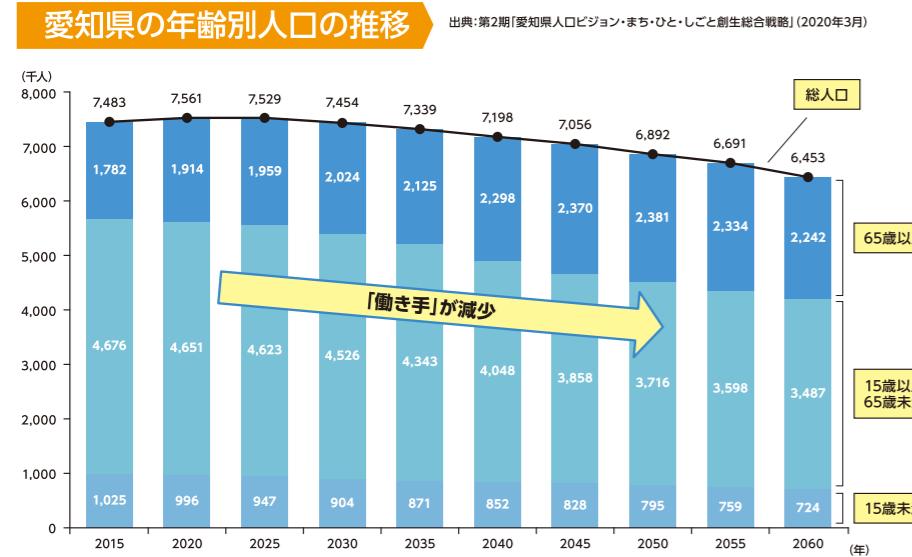
P38,裏表紙



02

>> 女性活躍推進はなぜ必要か？

愛知県では、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるように、「女性が元気に働き続けられる愛知」を目指して、取組を進めています。

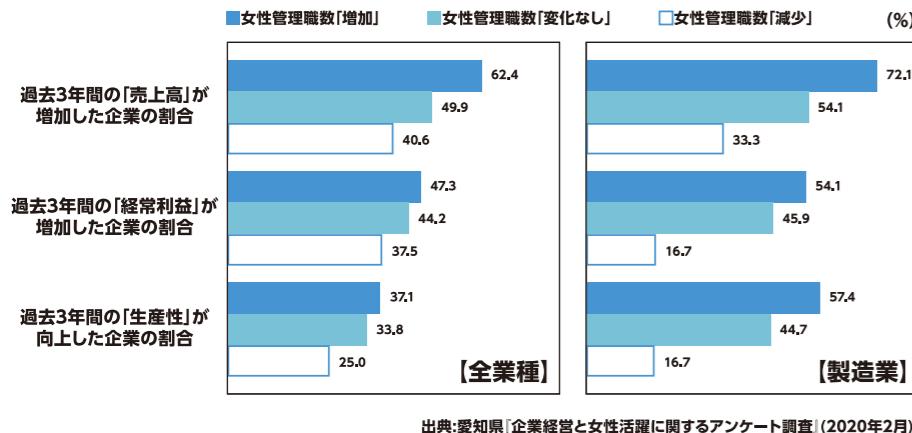


一方で、企業では人材不足がさらに深刻化し、消費者ニーズの多様化やグローバル化等への対応も相まって、女性の活躍推進は重要な経営課題となっています。人が大きな資本となる中小企業では、より優先的に取り組むべきテーマとも言えますが、取り組むと早く成果が表れやすいのも中小企業の特徴です。

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、実際の事例と共に、現場レベルで参考にしていただけるよう紹介しています。

> 女性活躍推進に取り組むメリット

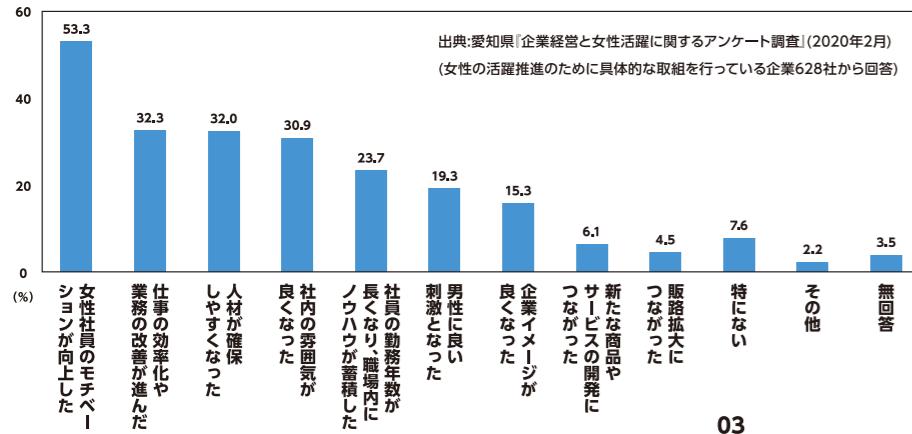
過去5年間の女性管理職数の変化と過去3年間の業績の関係



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ともに、更なる付加価値を生み出す原動力となります。

女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット



「女性社員のモチベーション向上」や「仕事の効率化・業務改善」に効果

業績以外の部分でも、女性社員のモチベーションが向上した(53.3%)、仕事の効率化や業務の改善が進んだ(32.3%)、人材が確保しやすくなった(32.0%)、社内の雰囲気が良くなつた(30.9%)など、女性の活躍推進は多くのメリットをもたらすことがわかります。

組織の変革を成功させるプロセス

PROCESS FOR SUCCESSFUL ORGANIZATIONAL TRANSFORMATION

4つのコツ

Processes 1

トップやリーダーの意思表明

まずはトップが明確な方針を打ち出しが不可欠です。変革初期には負荷や葛藤が伴うものであり、持ち場を越えて協力し合える体制作りが重要です。継続的な発信や、管理職研修等で会社全体の意識を変えています。

Processes 2

現場の声を反映させる

変革を成功させた企業の多くは、実際に働く人たちの声を変革に反映させています。アンケートやヒアリング、使う人たちが創るなど、巻き込み型で進めることで、現場の実情に合った歓迎される仕組みを構築できます。

Processes 3

周知する、知識を入れる

制度はあるのに使われない、ということがよくあります。社内周知が不十分、職場に使える雰囲気がない等が主な理由です。根気よく周知・説明をするとともに、新たな考え方を知識として浸透させていくことも大切です。

Processes 4

変化し続ける

変革を効果的にし、なおかつ社員満足につなげるためには、取組を止めずに変化し続けることが大切です。数値などで効果を測定しつつ、微調整を続けることで、意義ある取組をしていくという実感が湧き、取組が進化していきます。



個人でもできる！ 身近なヒント

～周りを巻き込み変革を起こす～



Q 会社に女性活躍の雰囲気がない…

A.

業務の工夫など現場から風を起こす

社員の活躍は皆の願いです。「より良い能力発揮のために」と前向きに工夫することは、協力を得やすく、変革の大切な一步です。



Q できるだけ逆風を避けたい

A.

根回しをしっかり行う

管理職やキーマンへの個別の声掛け、会議前の議題共有と参考情報の提供など、丁寧な根回しがスムーズな推進の助けになります。



Q 賛同者を増やすには…？

A.

質問や相談を投げかける

自分で考え、発言することで、取組が自分事になり、協力者が増えていきます。相手を説得したくなった時は、相談してみるのも良いでしょう。



Q 時間もお金もかけられない…

A.

この冊子を回覧する

変革はエネルギーが要りますが、お金や時間をかけずともやれることはあります。社会の情報を回覧することは意識変革に役立ちます。

女性活躍推進で人が集まる職場を作る!

人手不足

多様で柔軟な
働き方

休める、任せられる、力が出せる
働きやすい職場づくり

皆が働きやすく、
活躍できる職場に！



人材確保

女性活躍推進

時間と場所の制約を外していく

「特定の人しかできない」を減らす
個々の能力発揮をサポート

制度や仕組み

- ~~~~~
- ~~~~~
- ~~~~~

活用するための

- ・職場の理解や風土
- ・環境整備
- ・育成、相談

PR&入社 職場の意見を取り入れる、
現場と共に考える

\ 女性活躍からスタートして皆が働きやすい職場へ /

女性活躍を進める先は「全員活躍」に行きつく

女性活躍を推進していくと、多くの企業が同じ結論を口にします。「女性活躍ではなく全員活躍だ」—どうしたら働きやすいだろう?どうしたら前向きに取り組めるだろう?どうしたら危険を避けられるだろう?…と追及したら、「男性も同じだと気が付いた」、「結果的に皆が活躍しやすい職場になった」と言われます。

女性活躍からスタートすることの利点

誰もが活躍できる職場が理想ですが、女性活躍という視点からスタートすることの利点をご紹介します。

- ①取り組みやすい(今いる人材を活かしやすい、事例が多い、介護などに比べ先の予測がしやすい)
- ②PRにつながりやすい(自治体独自の施策も多く認証制度等を活用しやすい、学生や投資家等が注目している)

性別の違いか?環境の違いか?

身体的な違いなど、性別による差はもちろんありますが、それ以上に環境による違いが大きいようです。「男性は」「女性は」と無意識に決めつけていないか?企業で聞かれる声を参考に、自社を振り返ってみましょう。

▶「女性は家庭優先だ」

男性育休、介護など、家庭との両立は誰にとっても当たり前
の時代に

▶「女性は消極的だ」

教育機会や役割分担の男女不平等でスキルや経験が積めていない場合も

▶「女性は信用できない」

“女性はサポートの役割”といふ無意識の思い込み、社会的イメージが根強い

▶「性別による先入観」

「男ならこれくらいできる」「女のくせに愛想がない」「男なら休まずやれ」

無意識の思い込みに気づくことが、職場活性化の始まりです。

女性がイキイキと働き続けられる職場づくりの秘訣

～2022年度 意見交換会の現場から～

豊橋市、西尾市、大府市の3市において、多種多様な企業へのヒアリングや商工会議所なども交えた意見交換会を行い、女性が働き続けられる職場づくりの秘訣について探りました。地域や業種が違えども、女性が働き続け、活躍するためには課題や秘訣の多くが共通していることが分かりました。ここではその概要をご紹介します。

課題

性別役割分担意識が根強く、
取組が進みにくい

【全社的に取り組む】

会社全体が「女性活躍を推進する」という意識になっていくことが重要です。トップから会社方針としてメッセージを発信し、各職場で具体的な策に落とし込み、全社で取組を進めましょう。

【無意識の思い込みをなくすため工夫を重ねる】

「女性にはムリ」という思い込みから、女性は補助的な業務を担当するという慣習がある場合、推進したいが現場は戸惑う、というギャップが起きるという声が多くありました。「やる」と決め、メリットを説明し、各職場で働きやすさを話し合える仕組みを作ることが成果につながります。

「女性活躍を進めることで、男性にとっても働きやすい職場になった。」

課題

ライフイベントがキャリア中断の要因になる

【両立しやすい体制づくり】

育児や介護など、家庭と両立できることが働き続ける要素として不可欠です。今後、男性の育児休業が普及することを考えても、会社として柔軟な体制を整える必要があると言えます。

【仕事のやりがいに注目する】

家庭との両立には気力も体力も使います。また多くの場合、保育料などの費用も発生します。「こんなに苦労しても働く意味はあるのか」という迷いを払拭してくれる理由に「働く喜び」があります。小さなやりがいでも、積み重ねていくことで、自信やキャリアの積み上げにつながります。

「ちょっとした声かけや、頑張りをほめてもらえることが、安心と頑張りにつながる。」

課題

少数派であるがゆえの
活躍しにくさがある

【少数派である女性の声を吸い上げる】

職場で何気なく「当たり前」になっていることが、女性にとってのやりにくさにつながっている場合が多くあります。少数派である女性の意見をどう吸い上げるかが推進の力が握ります。

【ロールモデルや仲間を作る】

相談できる先輩や共感し合う仲間がいないことが、離職の要因になることがあります。ロールモデルを育てることで、活躍の道筋を作り、キャリアのイメージが湧くようにするとともに、相談役としても活躍してもらうことができます。また、同世代の同期をつくることを意識した採用や、管理職の同時複数登用も有効です。

「社内で難しい場合は、外部研修で同じ立場の人たちと交流できるようにしています。」

行政の認証取得を足掛かりに取組を進めている企業は多いです。取組の第一歩として、自社のPRにもなる認証取得を検討してみましょう。



» 裏表紙をご参照ください

女性活躍

具体的にどんなことしてる？

～2023年度 意見交換会の現場から～

働き方

- 旗当番など学校行事に関連する遅刻早退等を認める制度
- フレックス制度、在宅勤務制度
- 柔軟な短時間勤務制度（子が就学後でも短時間正社員として利用可、6時間未満でも可）
- 残業削減に向けた話し合い、各部署の残業時間の公開（HP、部署ごと）
- 属人化しないようマニュアル化を進める
- ジョブローテーション、多能工化

環境

- トイレの改修工事をして、サニタリーロッカーを設置、専任の清掃スタッフを配置
- 女性用サイズの作業服、軍手を購入
- 荷姿を小さくする（取引先に依頼する、購入単位を小さくする）
- 重量物には台車の使用をルール化
- 要改善点や危険・注意事項をインターネットで共有（声をあげられる仕組み）

休暇

- 半日単位、時間単位の有給休暇
- 子の看護休暇、介護休暇の取得促進（研修実施で周知を図る）
- Excelで有給休暇取得予定を共有、取得率8割未達でアラートが鳴る仕組みで達成率を上げる
- 男性育休取得者の子供と遊ぶ様子などを共有、取得しやすい雰囲気を作る
- ライフサポート休暇（100%有給、男女とも月2回まで、生理、PMS（月経前症候群）、不妊治療で使用可能）

採用

- 女性が働いていることをPR!（働きやすい職場づくりに取り組みつつ徐々に増やす）
- 長年苦労→商工会議所に相談→高校生へのキャリア教育講座を実施→女性社員入社！
- 面接で背景や家族構成などを話してもらう、話せる機会がある、相談できることが大切
- 慣れない女性社員入社に戸惑う男性社員に、「わからないことがあつたら聞いて！」と伝える
- 行政の認証制度をうまく活用して外部にPR

職場の理解、サポート

- 管理職が女性活躍推進セミナーを受講
- 上司との定期的な面談（キャリアアップ、家庭の事情等）
- 社内ポータルサイトを活用した女性特有の悩み相談窓口を開設
- 育児休業前後に所属長との面談（産休前後+復帰後1か月）
- 先輩パパ・ママと情報共有できる交流会

育成

- 女性の職域を拡大し、育成・職場改善をしながら、段階的に女性を増やしていく
- 資格取得支援でスキルアップを図る
- 女性社員のセミナー参加推奨（社内実施の場合はリモート受講できるよう配慮、育休中の参加もある）
- 女性のプロジェクトチーム参加など、意見を出し形にできる場づくり

刈谷市

一歩踏み出す女性活躍



刈谷市では、第8次刈谷市総合計画において、将来都市像を「人が輝く安心快適な産業文化都市」と定め、市民生活における安心と安全の確保と快適な都市機能の整備、本市の発展を支えてきた産業の維持発展に努めるとともに、先人たちから受け継いだ歴史や文化を大切にし、市民一人ひとりが生きがいや希望を持てるまちづくりを推進しています。今回、建設業、製造業、運輸業の3社で意見交換会を実施し、3社が共通して大事にしている、「PR」と「職場づくり」について特集しましたのでご覧ください。

女性が輝く！様々な施策！

刈谷市ハーモニーカンパニー

女性活躍推進に積極的に取り組んでいる市内の事業者を優良企業として認定する制度で、随時申請を受け付けています。



刈谷市ホームページ

<https://www.city.kariya.lg.jp/sangyo/shinkoku/1006277.html>



藤久運輸倉庫株式会社



株式会社アーテック松阪



加藤精工株式会社

女性の一歩を応援プロジェクト

女性の起業を促すため、起業プランやキャリアプランを考える際に知っておくべき基本的な知識やスキルを学ぶセミナー、先輩起業家や参加者同士の交流会及び専門家への個別相談会を実施しています。



過去のセミナーの様子

企業人材パワーアップセミナー

刈谷市内中小企業の従業員を対象として、目標設定、課題解決、経営戦略などについて、職歴・階層別及びテーマ別に研修を実施しています。



過去のセミナーの様子

中小企業のPR手法 色々な工夫

SNS



インスタフォロワー半年で200人に!Webは「写真の質」が大事!写真撮影の基礎講座を社内で開催。

社内カメラマンを育成
加藤精工株式会社

インスタフォロワー5年で980人達成!
業界紙の取材や採用の問い合わせが増え、女性社員増加中!

内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」リーダーMTG 参加の様子



藤久運輸倉庫株式会社

対面



合同企業説明会は社員手作りの紙芝居を活用!親しみやすく人目を引きます。

株式会社アウテック松坂



良さを体感してもらう
株式会社アウテック松坂

高校生インターンシップを受け入れ。「ここが一番面白かった」と女性が入社!

メディア



LGBTQの取組記事
刈谷市ハーモニー カンパニー取材

認める職場拡大
男女間隔なく働きやすい会社を

男女間隔なく働きやすい会社を

加藤精工株式会社 藤久運輸倉庫株式会社

加藤精工株式会社

藤久運輸倉庫株式会社

取組を発信することで、メディアの取材依頼も。学生が取材に来たこともある。

人材定着好事例集
株式会社アウテック松坂

認証取得



「あいち女性輝きカンパニー」優良企業表彰式にて優秀賞を受賞!大村愛知県知事から表彰される様子をインスタにアップ!

「あいち健康経営アワード」を受賞!大村愛知県知事から表彰される様子をHPやインスタにアップ!



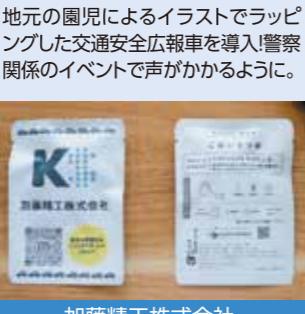
その他ユニークなPR



藤久運輸倉庫株式会社



女性向け 合同企業説明会の様子



加藤精工株式会社



株式会社アウテック松坂

オリジナルパッケージのお茶を作成!社名やロゴ、インスタQRを大きく掲載。合同企業説明会などで学生に配布。

社員が被写体になったユニークなカレンダーを作り続ける。小学生から「こんな会社で働きたい」との言葉が!

女性もイキイキと活躍する職場づくりには
女性の声を活かす仕組みと風土が大切!

株式会社アウテック松坂



女性チームの結成

20代~70代の女性社員全員で構成された「チーム☆なでしこ」が大活躍!率先してアイデアを形にしてくれる。求人活動、地域の学校への出前授業、SNS発信など、外向けの活動に加え、社員のお誕生日を全員でお祝いしたり、七夕には全社員の短冊を飾ったりするなど、明るく親しみやすい社風づくりに貢献している。小さなことの積み重ねで、会社を訪ねてくる人がとても増えた。

「感じの良い会社を目指して」チーム☆なでしこが自発的に用意したメッセージ付きポチ袋。中身は塩あめで、運送会社の運転手など来客時に手渡す。

加藤精工株式会社



ヒアリングの実施

「女性の困りごとは私の思考の範疇を超えるため、素直に声を上げてもらいたい制度に反映するようにしている」と社長。日常会話の中で総務の女性がヒアリングしたり、身近な上司が女性部下の困りごとを聞き取って上にあげたり、ということが自然と起こる社風がある。上記のトップの方針によるところが大きいようだ。

これまで女性の声により導入されたものとしては、学育制度、レディース相談窓口、短時間社員制度、フレックス制度、在宅勤務制度などがある。制度のみならず、現場でも体力・体格の差を補う工夫を行い、各部署で女性も元気に活躍している。

藤久運輸倉庫株式会社



女性チームの結成

社長から「女性が働きやすい職場は女性たちで考えるのが良いのでは?」と提案があり、全女性社員で「ウィステリア」というチームを結成。(代表メンバー6名が中心となり活動を行う。)まずは女性社員へアンケートを実施。刈谷物流センターのトイレ改修工事(洋式に変更、サニタリーロッカーの設置)と、社員が交代で行っていたトイレ等の清掃を専門業者へ依頼。本来の業務に集中できると好評。

様々なアンケートに取り組む中で、「男女でパワハラに対する認識の差」が明らかになりました!こうした調査結果は、研修会で社員にフィードバックします。

3社の共通点は社員一人ひとりへの寄り添い力の高さ。一つひとつの問題に寄り添い、フォローし、対応していくことで、女性はどんどん輝き出すようです。

意見交換より

女性の声を職場に活かすコツ
◎活動者には、話を聞く力のある社員を選んで、話を聞く力のある社員を人選する
◎吸い上げた意見は仕組化できるルートを作る
◎できた制度をプロセス含めて発表することが、変化への希望となり、会社への信頼が増す
◎多様性について社内教育をする

◎社長との距離を近くする(話す機会を作る、現場に意見を聞きに行く)
◎立場や環境が似ている人同士(例:女性同士、パパ同士等)が話せる場を作ると、本音が出やすくなる
◎相談担当を作り、署名性をしっかりと
◎パパ同士等が話せる場を作ると、本音が出やすくなる



株式会社アウテック松坂

- 本社所在地 / 刈谷市小垣江町御茶屋下62番地の1
- 業務内容 / 戸建住宅の屋根工事、サイディング工事、太陽光設置工事、樋工事、塗装工事
- 従業員数 / 13人(男性 6人・女性 7人)

Q A Interview

社内外の女性チームで
建設業界に新風を巻き起こす

世の中に見つけてもらうには、自ら動いて発信すること!

Q 多様な人が働く土壤があつたと
伺いました。

加藤さん: ありがとうございます。弊社は「人が全て」と
考えています。創業者の祖父は誰でも働きた
い人を受け入れてきました。先代の父は雇用
を守ることを大切にしてきました。3代目の
私は職場環境の整備に、と時代に合わせた
取組をしています。

Q 女性社員が増えていったきっかけや
社内の変化はありますか?

加藤さん: 人材不足への対策です。もとは男
性の多い職場でしたが、どうやつたらいろいろ
な人達と仕事ができるかな、と社員が考
えてくれました。女性がどういうところで悩
んでいるのかは私の思考の範囲を超えるの
で、素直に声を上げてもらつよう意識的に
耳を傾け、上がつた声には対策を考え制度
に反映してきました。

Q 具体的にどんな声が上がりましたか?

野村さん: いくつもありますが、私の場合は
入社面接時に、幼稚園と小学一年生の子ども
がいて休むことが多く、会社に迷惑をかける
不安があると相談しました。するとすぐに検
討してくださり、入社してみるとすでに在宅
勤務やフレックス制度ができる驚きました。
今も在宅勤務を活用して働いています。

Q 御社は求職者に選んでもらうための
活動に力を入れているそうですね?

穂谷さん: はい。高校のキャリア教育の講師
や、インターネットの受け入れを社員が頑
張っています。企業合同説明会では、紙芝居
で弊社の仕事を分かりやすく伝え注目を
集めています。高校1年生の時にインターネ
ットで来た学生が、2年・3年と他社でのイン
ターン体験を経て就職しました。また3年
でインターんとして来た女子生徒も現場社
員になりました。彼らが「どの会社よりも楽
しかった」と弊社を選んでくれたことは、社
員のやりがいや誇りになっています。総務の
女性課長が部署の垣根を越えて自配りを
して、新人の女性社員と直属の男性上司の
間に入ってアドバイスをしてくれるのも助
かりています。

Q 社員が映ったオリジナルカレンダーも
素敵ですね!

穂谷さん: ありがとうございます。社員が
モデルになり撮影したカレンダーを10年く
らい作り続けています。弊社のことをもっと
多くの方に知つていただきたいと思い、始め
ました。手に取った小学生に「将来こので働
きたい!」と言つてもらつた時はとても嬉し
かったです。

Q どうして発信に力を入れているのですか?

穂谷さん: ありがとうございます。女性社員でチームを作り
取り組んでいると聞きました。

穂谷さん: 「チーム☆なでしこ」の皆が頑張
ってくれています。これは総務部課長が率いる
女性社員20歳~75歳の5人チームです。感じ
の良い社内風土を作ろうと言つていて、例え
ば、手作り七夕飾りに全員の短冊を飾つたり、
社員の誕生日を皆で祝つ段取りをしてくれた
りと、率先していろいろなアイデアを実践し
てくれています。また外向けにも、来客への心
のこもった対応や、塩飴を配るなどの気遣い
がお客様に喜ばれて、会社を訪ねてくださる
方が増えました。銀行の支店長クラスの方が
ふらつと立ち寄つてくださることもあります。

Q 御社は発信に力を入れておられますか?
どのようにことをされていますか?

穂谷さん: 建設業界の方々と「愛知ガテン女
子推進委員会」を組織しています。これは建
設業界で働く女性が集まつて思いや情報を
交換する他、作業着ファッショショーンショーなどの
イベントや、女性を採用した会社へのインダ
ビューナーを行い、建設業界で女性がイキイ
キと働いている姿を知つてもらう活動です。
どうやつたら女性を採用できるか、他社から
も相談がくるようになりました。



代表取締役 穂谷あかねさん

総務部 黒田さん

黒田さん: 和氣あいあいとチームで意見を出し
合える雰囲気の良い会社だと伝えたいですね。

Q これから就職する人に伝えたい御社の魅力は?

穂谷さん: 自分が動かない世の中に見つけて
いるので、そんなに大変な思いをせずにこられ
たと思います。私は就職する時に小学1年生
と2歳前の双子の3人の子どもがいました。そ
れまで家の中に閉じこもりがちだったので、外
に出で仕事をしたいと思っていました。今は仕
事と子育ての良いサイクルができています。



加藤精工株式会社

- 本社所在地 / 刈谷市半城土町生出104番地12
- 業務内容 / 自動車部品関連生産
- 従業員数 / 224人(男性 138人・女性 86人)

風通しの良い職場環境とサポートで
チャレンジできる会社

Q 多様な人が働く土壤があつたと
伺いました。

加藤さん: ありがとうございます。弊社は「人が全て」と
考えています。創業者の祖父は誰でも働きた
い人を受け入れてきました。先代の父は雇用
を守ることを大切にしてきました。3代目の
私は職場環境の整備に、と時代に合わせた
取組をしています。

Q 女性社員が増えていったきっかけや
社内の変化はありますか?

加藤さん: 人材不足への対策です。もとは男
性の多い職場でしたが、どうやつたらいろいろ
な人達と仕事ができるかな、と社員が考
えてくれました。女性がどういうところで悩
んでいるのかは私の思考の範囲を超えるの
で、素直に声を上げてもらつよう意識的に
耳を傾け、上がつた声には対策を考え制度
に反映してきました。

Q 服部さんは主任ですね。どんなところ
に仕事のやりがいを感じますか?

服部さん: 困つてじるにと上司が気づいて
くれます。私の場合は、私の子どもが小学生
の頃、朝に通学路に立つて見守りをする旗
当番がありました。数十分だけのことですが、始業に間に合わないので午前休を取りつ
けました。上司に相談したところ、子どもの
行事や介護などで2時間休むことができる
「学習制度」を作つてくれました。他の社員
も理解してくれて、「制度を使った方がいい
よ」と声をかけてくれたり、旗当番をしてい
る道を通つて様子を見て貰えることもあります。

Q これから就職を考えている方に
伝えたい御社の魅力は?

服部さん: 結婚して、出産・子育てと仕事を両
立する際にも不安なく働きやすい職場です。
ボート体制がある、やりがいのある会社です。
でスキルアップしていきたいです。

Q 今後チャレンジしてみたいことは
ありますか?

安藤さん: 結婚して、出産・子育てと仕事を両
立する際にも不安なく働きやすい職場です。
ボート体制がある、やりがいのある会社です。
でスキルアップしていきたいです。



代表取締役社長 加藤聰人さん

品質保証部 品質保証課
主任 服部千晴さん



女性活躍の「課題」どう工夫した?

身体的な男女の差



女性は力がないから、やはり男性でないと…

有限会社山下組



課題 生コンのドラムの掃除は力が要り、女性だけでは難しい

解説 男性でも狭いところが苦手な人がいるため、男男、男女など、その時々でペアを組み掃除する

効果 男性、女性に関わらず個々に応じたフォローができる体制に
・交渉力アップにもつながる

ユタカフーズ株式会社



課題 身長や力の差があり、女性が働きにくい

解説 架台を設置、重いものは胸の高さ以上に置かない
・工具を使用する際に補助具を活用
・社内インストラネットに声を上げられる仕組みづくり
・「製品事故撲滅チーム」に女性を多く起用

効果 現場で工夫する意識が広がる
・女性の積極性が高まる

その人しかできない・わからないをなくす

急に休まれても困るし、任せられないなあ…

ユタカフーズ株式会社



課題 特定の人しかできない
仕事があり休めない

解説 男女分け隔てないジョブローテーションを推進
・仕事の把握のために徹底的な引継期間を設ける

効果 男女ともにヘルプに入ることが可能になった
・担当も休みやすい体制に

ファイザー・ファーマ株式会社



課題 担当が休むとその業務を動かせない

解説 チームを統合して学びやすい体制づくり
・個人目標には新たに見つけたいスキルを導入
・製造ラインは専属+サポート(すべてのラインに対応できる人)の体制

効果 休暇の促進につながった
・新たなスキルを学ぶことでキャリアアップにつながった

意欲のある女性の採用と育成

女性はキャリアアップに消極的だし、そもそも女性の応募がない…

ファイザー・ファーマ株式会社



課題 キャリアアップのイメージをつかみたい

解説 自薦・他薦により数年で部署異動をする仕組み
・社内公募制度により、欠員が出た部署に他部署から立候補できる
・他部署の業務がわかる各部門の紹介ページ

効果 ・たくさんの経験から、その中で希望部署も見つけられる
・他の色々な部署の業務を把握できる

有限会社山下組



課題 女性の応募を増やしたい

解説 「力要らず、女性もできる!大型免許取得補助あり!」と女性向けにはっきりPR
・面接では差し支えない範囲で、家族構成や心配事など、話をたくさん聞く

効果 はっきりした女性向けPRにより女性の応募増加
・採用前に背景を聞くことで、入社後の相談がやすくなる

わたしたちの意欲が向上する取組

承認

日常の声掛け



POINT 01 具体的にほめる

「カテゴリー別で分かりやすいね!」

POINT 02 行動や成長をほめる

「〇〇の精度が上がったね!」

POINT 03 存在に感謝する

「君がいてくれて助かったよ」

POINT 04 タイムリーに声をかける



言う側に褒めているつもりがなくとも、言わ
れる側には嬉しい言葉も多い。良いなと感
じたらタイムリーに伝えてほしい!

NG 「それ自分の言葉じゃないよね…」

ほめ言葉が嘘っぽい、本心ではないと受け取られると逆効果。つ
たなくとも自分の言葉で伝えると響くようです。

仕組み



POINT 01 感謝を送り合う仕組み

(例) ありがとうカード
社内SNSでの「イイネ!」

POINT 03 表彰される機会

(例) 改善提案優秀賞、月間MVP賞

POINT 04 自己PRする機会

(例) 上席への目標達成度プレゼン



皆の前でほめられたり、陰ながらの頑張りを
賞賛されたりしたときは素直に嬉しい!聞いて
いる人もすぐに真似できる!

NG 「誰も反応してくれない…」

勇気のある提案、発言が採用されず、何の反応もない落込み
ます。不採用でも何か応答を。

能力発揮

POINT 01

チャレンジできる機会提供

能力や経験値が活かせること、関心があること、
少し頑張れば目標に手が届くこと、
などに挑戦する機会、及び教育機会

POINT 02

仕事を任せたい理由を伝える

「あなたの〇〇な部分を活かしてこの仕事をして
ほしい!」

POINT 03

面談をして意思確認をする

挑戦したい分野、身に付けたいスキル、
希望する働き方等

NG 「頑張っているのに声がかからない…」

時短勤務だから補助的な仕事を与える、特定の人にだけ仕事を
振るのは、たとえ配慮であっても、自信もモチベーションも下が
ります。本人の意思確認が大切です。

現在地の確認とサポート

POINT 01

成果を評価する

数値など客観的なデータで評価されると
納得感がある

POINT 02

評価のフィードバックをする

なぜその評価なのか?評価の理由を具体的に伝える、
評価の良し悪しに関わらず、理由を聞くと納得して
次につながる

POINT 03

フォローする、相談できる

任せなしではなく適宣様子をうかがう(進捗状況や負担感等)、
悩みを相談したりアドバイスをもらえる機会を作る

NG 「上司が気にかけてくれる、先輩に相談でき
る、外部の相談機関など、相談先が多いの
はとても役に立ちます!」

NG 「些細なミスが続いている自己嫌悪…」

小さな失敗も、繰り返すと自信喪失。次のミスを誘ったり、悲觀的になったりと悪循環。早めのフォローが効果的です。

武豊町



ファイザー・ファーマ株式会社

● 営業所所在地 / 知多郡武豊町字五号地2番地
● 業務内容 / 医療用医薬品の製造
● 従業員数 / 約660人(男性 約370人・女性 約290人)

Interview

能力発揮の阻害要因を取り除き
パフォーマンスを最大化する

武豊町



有限会社山下組



- 📍 本社所在地 / 知多郡武豊町壱町田90-157
- 🔍 業務内容 / 生コンクリート運搬
- 👤 従業員数 / 34人(男性 28人・女性 6人)



Interview

「話してもらう」ことを大切に
働きやすい職場づくりを推進

時間も場所も制約ではない!「チャレンジしたい」が叶う環境

山下さん：休みを取ることを前提として、取れるようにするにはどうしたらいいか、

Q 意識的に取り組んだことはありますか?

清水さん… 有休取得率80%が全社共通のコニシテで、社長が明確に発信しています。24時間稼働の工場勤務において、全員で連続5日間以上の休暇を取ることを日々的に取り組みました。最初の2年間は、全員取得を目指し、「取らないのがおかしい」という雰囲気で行いました。**上から取らなくてはいけないと**言われる所以で、取りやすい雰囲気になり、それが当り前になつてくると、言われなくともお互いに重ならないように日程を決めるようになりました。

Q 御社は多様な人が活躍する職場づくりに早くから取り組まれていますが、どのような経緯がありましたか？

清水さん：2015年をめどに、全社で働き方改革の推進に舵を切り、意識・制度・働き方の三位一体の改革を進めてきました。時間や場所に関する制限を限りなく取り払い、柔軟な働き方を可能にする制度を構築しています。フレックス制、在宅勤務、有休取得を積極的に推奨し、家庭の事情で使える休暇や女性特有の疾患に使える休暇などを制度化しています。

「女性もできる」PRと環境づくりで生コンを運ぶ女性が活躍!

竹内さんにお聞きします。

竹内さん：深刻な人手不足です。仕事がある程度ドライバーが足りず、求人しても来ない。これは大型免許を持つ男性の取り合いになってしまっているので、他社と違うことをしなくてはいけないと感じました。

Q 女性ドライバーを採用したきっかけを教えてください。

Q どのような方法で募集したのですか？

竹内さん：紙媒体の求人誌に「女性でもできる」「大型免許取得の補助あり」と、ほつくりと書いたところ応募がありました。問い合わせも増えました。

Q 女性ドライバーは体力面に心配はありませんか？

竹内さん：ありませんよ。実は生コンを運ぶ仕事は、運転と機械操作なので力仕事ではありません。女性やシニアも活躍できる仕事です。大事なのは、現場でのコミュニケーション力です。生コンを降ろす場所や量、スピードをその場で聞いて、対応することが求められます。女性がいることで会話が和み、現場でのやりとりがスムーズになります」とも多いです。

Q 今活躍している女性ドライバーは誰ですか？

竹内さん：4人の女性が活躍しています。うち2人が子育て中です。保育園や部活の送迎

迎など、子どもが小さくても大きくて、子育て中は融通が利かないと働けないので、休みたい時は早めに相談してもらっています。またアルバイトから始めて、働けるようになつたら正社員になることもあります。曰系フリージル人女性もいて、最初は言葉の不安がありましたが、本人の努力といちらも一生懸命聞きゅつき話しす」とでクリアしました。女性は話しができると不安が溜まつていかないので、「また声をかけて個別で話す機会を多くうつし

Q 大変だったことはありますか？

新海さん！身近な先輩がロールモデルになり、

Q 運用のうちはナトリウムを感知しますか?

Q 「社員全員がイキイキ働く」を目指して活躍する女性チームがあると伺いました。

問題があればそれに 対して何をしなければならないかを考えました。例えば、仕事の属人化を減らして、それぞれが色々なことをできるようになります。それが社員のレベルアップにつながっています。残業も20年前と比べて半分以下に減りました。

神原さん：下の子どもが小学校高学年になってしまったタイミングで働きたいと思い、求人チラシを見て応募しました。家が近いことと経験のある事務仕事だったので決めました。

Q 男性社員とはどんな
「ミニミニ」ケーションをとっていますか?

迎など子どもが小さくても大きくても子育て中は融通が利かないと働けないので、休みたい時は早めに相談してもらっています。またアルバイトから始めて、働けるようになつた正社員になることもあります。日系ブライジング女性もいて、最初は言葉の不安がありましたが、本人の努力とこちらも一生懸命聞き入るべく話すことでクリアしました。女性は話ができると不安が溜まつてつかないので、本当に声をかけて個別で話す機会を多くとっています。話して大丈夫と思つても「え？」とが大事だと思ひます。





ユタカフーズ株式会社

- Q 本社所在地 / 知多郡武豊町字川脇34番地の1
- Q 業務内容 / 食品製造業、自社ブランド液体・粉体調味料の製造、販売および受託の液体・粉体商品の製造
- Q 従業員数 / マルちゃんブランドの即席麺・生麺の製造 318人(男性 133人・女性 185人)

Interview

女性の就業継続が可能にした
現場改善と女性管理職の誕生

女性の職域を広げたことで、改善活動と働き方改革が進む!

業員全体の取組ですが、現場の女性から
案をデータで共有して取り組むのです。従
業員全体の取組ですが、現場の女性から
案をデータで共有して取り組むのです。従

岸本さん「危険なことや働きやすくなる提
案をデータで共有して取り組むのです。従
業員全体の取組ですが、現場の女性から
案をデータで共有して取り組むのです。従

岸本さん「危険なことや働きやすくなる提
案をデータで共有して取り組むのです。従
業員全体の取組ですが、現場の女性から
案をデータで共有して取り組むのです。従

岸本さん「とても楽しそうな企画ですね。
社内ではどのような変化がありましたか?

岸本さん「弊社の3か年計画の中で、女性
活躍は重点目標の1つです。2年ほど前か
ら各部署の代表6名で「女性プロジェクト」
というチームを作っています。社外では知
多半島の工場を紹介するイベント「工場博」
への参加、半田市教育委員会の学校教材「小
学生のためのお仕事ノート」の企画制作を
行いました。小学校での食育講師も計画し
ています。

岸本さん「女性が現場の機械操作を行う才
能で重い物を持つ工夫をするところなどが、
現場で「製品事故撲滅チーム」につながりました。

岸本さんにお聞きします。

豊橋市

女性活躍への多様なアプローチ



豊橋市では、女性が少ないと言われる業種・業態を含む企業3社による意見交換会を実施し、女性活躍推進の多様なアプローチの秘訣を探りました。

また、企業へのヒアリングには学生も同席し、学生が注目するポイントについてもご紹介しています。

活用しよう！豊橋市の様々な施策

豊橋市女性キャリアアップ応援補助金

詳しくは市民協働推進課 0532-51-2188

対象となる経費

- ①講座等の受講料、教育施設の入会金及び授業料
- ②資格試験等の受験料
- ③教材費
- ④登録料・登録免許税



補助金の額

- デジタル分野の資格
費用の総額の2/3の額、上限7万円
その他の資格
費用の総額の1/2の額、上限5万円

女性の正規雇用形態での就職、起業等を促進するため、
国家資格又は公的資格を取得する非正規雇用
又は離職中の女性に対して補助金を交付します。



対象者

- ①資格取得日に次の全てを満たす方
 - (1)資格試験に合格又は講習等の修了認定等を受けた
 - (2)労働基準法第10条の使用者でない
 - (3)市税等を滞納していない
 - (4)非正規で雇用されている又は出産、育児、介護等のため離職中である
- ②申請日(資格取得後90日以内)に豊橋市内に住所を有する女性

詳細、申請書類 ダウンロード

<https://www.city.toyohashi.lg.jp/42281.htm>



市内中小事業者等が従業員専用の男女別トイレ・更衣室を整備した場合等に、費用を補助する制度があります。
詳細は市ホームページをご覧ください。



女性のための再就職支援事業

詳しくは市民協働推進課 0532-51-2188

結婚、出産、育児等を機に離職し、社会復帰したいと
考える女性を対象に、再就職に向けた相談と連続講座を開催。
企業人事担当者との意見交換会を実施しています。



千葉洋子さん
製造部 資材生産課

千葉さんにお聞きします。

千葉さん「1992年の育児休業法の施行に
伴い、育休制度が導入され、育休を取得する
出産・育児をする人の、ほぼ100%が育休
や時短制度を活用しています。育休後復帰す
るが当たり前になり、勤続年数の長い女性
が増えて管理職登用につながっています。

千葉さん「私は子育て中で時短勤務ですが、
時間が追われながらも、周囲の人たちに助け
られて様々な業務を学び、業務の幅を広げて
います。やる気があれば活躍できる場と制度
を提供してくれる会社です。また、同世代の
女性が多いので、子育てやプライベートの懸
念も相談しやすく、アドバイスをもらったり、
お昼休憩に話を聞いてもらったりして、気持ち
切り替えて仕事に集中しています。

千葉さん「これから就職を考えている方に
伝えたい御社の魅力は?

千葉さん「私は子育て中で時短勤務ですが、
時間が追われながらも、周囲の人たちに助け
られて様々な業務を学び、業務の幅を広げて
います。やる気があれば活躍できる場と制度
を提供してくれる会社です。また、同世代の
女性が多いので、子育てやプライベートの懸
念も相談しやすく、アドバイスをもらったり、
お昼休憩に話を聞いてもらったりして、気持ち
切り替えて仕事に集中しています。

千葉さんにお聞きします。

事業所における性の多様性の尊重のお願い

豊橋市男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会づくりを推進する条例に、性の多様性に関する「理解及び尊重」「差別禁止」等を規定しました(令和5年4月1日～)。

- ①～③について理解し、誰もが自分らしく暮らせる豊橋にしましょう!
- ①性の多様性に関する差別的取扱いをしない。
- ②カミングアウト(「性的指向」「性自認」を自ら他者に公表すること)を強制したり、禁止しない。
- ③アウティング(「性的指向」「性自認」について、他者が本人の了解を得ずに公表すること)を行わない。

申込方法:電話、ホームページ

<https://www.city.toyohashi.lg.jp/42377.htm>



LGBT等性的少数者のための
面接相談

豊橋市では、LGBT等性的少数者の
支援のため、実施しています。
詳しくは市民協働推進課
0532-51-2188

「女性活躍への多様なアプローチ」 変化のきっかけ～導入プロセス

異なる業界でも、トップの強い意志、現場の戸惑い、人の調整等、プロセスには共通する部分もありました。

株式会社三光製作所

積水ハウス株式会社
豊橋支店

株式会社マイシン

きっかけ

アクション

社内の反応

可能にした取組

成果

他社からの刺激

- ・女性が活躍する工場の見学
- ・あいち女性輝きカンパニーを勧められ認証取得

女性の採用枠を
広げ現場に

海外からの刺激

- ・男性が育児する姿を見て弊社もできると良い!と感じる
- ・人材サステナビリティ宣言

男性育休
100%宣言!

環境からの刺激

- ・インフルエンザ大流行
- 人手不足に拍車がかかる
- 女性ドライバーの入社希望があり決意

女性を採用し現場へ
組み込む

現場からの反発

すぐ辞めるのでは?

社員からの反発

有休取得すらままならないのに!

配車係からの反発

ムリです、組めません!

社内複業化による
人員配置と予防管理

- ・男女ともに「助け合い運動」を推進。一人ひとりのできることを増やした上で、生産管理体制で必要なところに人員配置ができるようにした。
- ・「なぜ」を使って、問題の真因を把握し、解決した後の予防策を模索することで、先読みにつなげた。

計画と準備と
情報共有

- ・どこで休むか?計画を立て、顧客や社内に公表、休みの前後で仕事をカバーできるように下準備を徹底した。
- ・顧客情報や進捗状況など、クラウド上で共有することで、本人が不在でも急な対応が可能な体制にした。

配車やコースの
組み替え

- ・仕事を細分化し、パズルのように組み替えることで、時間制約のある女性ドライバーが勤務可能なコースを創出した。
- ・会社から近場のコースに女性ドライバーを組み込むことで、急なお迎えの連絡などにも対応できる体制を整えた。

男女ともに残業時間が
大幅に削減された社員のスキルアップや課題解決が
図られ生産性が向上した。全社員が長期・短期で有休
取得できるようになった育休取得した男性社員はお客様への
提案が具体的になった。女性ドライバーは
23.4%に!人手不足の解消、男性社員も刺激され
奮起、小口案件の受注など仕事の幅も
広がった。

\ 学生さんに聞きました！ /

企業インタビュー

「気になるポイント」は？

Q 株式会社三光製作所
ヒアリング担当

愛知大学

森 悠里香さん

Q お話を伺っての感想をお聞かせ下さい。

A 理系文系に関わらず活躍できることに驚き、とても希望が湧きました。また、社内の雰囲気がとても良いことが伝わってきました。業務の見える化などで仕事や責任が共有されているのが素晴らしい、休みが取れる体制ができていて、働きやすいと思います。

Q 就職を考えるうえで、休暇は重要なポイントですか？

A そうですね。仕事でしっかり能力を発揮しつつ、プライベートも充実した生活を送りたいと考えています。休みがとれる制度や仕組みができていることで、結婚、出産など将来の事もイメージしつつ働くと良いと思います。

① 理系文系に関わらず活躍 ② 社内の協力体制 ③ プライベートも充実

Q 積水ハウス株式会社 豊橋支店
ヒアリング担当豊橋創造大学
短期大学部

佐藤 維恵さん

Q お話を伺っての感想をお聞かせ下さい。

A 男性育休取得率100%に驚きました。私自身の育った家庭の影響もあり、「女性は家で家事育児、男性が外で仕事をする」という印象が強くあったので、男性が育休をとるイメージがありませんでした。しかもそれが仕事上のメリットにもなっているのがすごいです。

Q 就職活動では、企業のどんなところに注目していますか？

A 管理職に女性がいるかに注目します。男女問わず活躍している会社に惹かれます。また、人間関係もとても大事だと思っており、合同説明会では、学生への対応だけでなく、社員同士がどのように会話をしているかにも注目しています。社内の雰囲気を知るためにも、インターンシップには積極的に参加したいです。

① 男性育休がとれる ② 女性管理職がいる ③ 社員同士の会話や雰囲気

Q 株式会社マイシン
ヒアリング担当豊橋創造大学
短期大学部

戸澤 佳音さん

Q お話を伺っての感想をお聞かせ下さい。

A 思った以上に働きやすい職場だと感じました。運送会社は、男性が多いイメージがありますが、女性も活躍しており、驚きました。男性も女性も働きやすいのが良いと思います。また、ホームページが充実していて、働くイメージが湧きました。

Q 企業のホームページはよくご覧になりますか？

A はい。いろいろな企業のページをよく見ています。大学の企業研究で、あいち女性輝きカンパニーについて調べましたし、どんな会社なのか、まずはホームページを見ます。マイシンさんは全ての情報が、ホームページで見られるので、とても分かりやすいですね。

① 働きやすい ② あいち女性輝きカンパニー ③ 企業情報はWEBから



株式会社三光製作所



- 本社所在地 / 豊橋市佐藤一丁目12番地の3
- 業務内容 / カメラ部品製造、自動車部品製造、他
- 従業員数 / 160人(男性 118人・女性 42人)

Q A
Interview

現場で女性も活躍する、個々が能力発揮し助け合う仕組み

「特定の人しかできない」を減らし、皆が働きやすい職場へ!

トイレ、更衣室の整備をしました。年間120日の休み、5日の有休、30分単位での有休取得を通して、女性が柔軟に時間を活用できています。

Q 社内環境の整備など、女性が働きやすい工夫はありますか？

一人ひとりが主体的に、自分の得意や能力を発揮して、互いに助け合おう、というものですね。例えば、誰かが休んでもカバーできるようにしたり、特定の人しかできない仕事をなくしたり、といったことをテーマで話し合って取り組んでいます。最初は指示がないと動けないなど、うまくいかないこともあります。ですが、困った時にはその都度、解決策を模索しながら進めています。女性が働きやすい職場づくりにもつながっていると思います。

Q 「助け合い運動」とは、どのようなものですか？

30年以上前に、東北の金型メーカーを見学した際に、現場で女性が活躍する姿に感銘を受けたことが始まりです。男性・女性や理系・文系に関わらず、いろいろな人が活躍できる可能性を感じたのです。2019年には、「東三河の製造業で初の『あいち女性輝き力カンパニー』の認証を県から受けました。また、社内で「助け合い運動」を15年前から続けています。

Q 取り組まれていますが、その流れを教えてください。

御社は早くから女性活躍推進に取り組まれていますが、その流れを教えてください。

Q 藤原さんにお聞きします。

30年以上前に、東北の金型メーカーを見学した際に、現場で女性が活躍する姿に感銘を受けたことが始まりです。男性・女性や理系・文系に関わらず、いろいろな人が活躍できる可能性を感じたのです。2019年には、「東三河の製造業で初の『あいち女性輝き力カンパニー』の認証を県から受けました。また、社内で「助け合い運動」を15年前から続けています。

Q 育休対象外の人から不満はあるませんか？

Q では、どのように取り組んだのでしょう？

Q では、どのように取り組んだのでしょう？

Q では、どのように取り組んだのでしょう？

Q 戸惑いはありませんでしたか？

Q 宮地さんにお聞きします。

Q 不安を感じたことはありませんか？

私の部署では、仕事内容を「見える化」して、誰でも一日で分かる表を作りました。休みの人の分までカバーするだけでなく、大変そうなる人の助けに入れるようになりました。私は入社2年目なので、先輩や上司に、まだま

トイレ、更衣室の整備をしました。年間120日の休み、5日の有休、30分単位での有休取得を通して、女性が柔軟に時間を活用できています。

Q どんなところで、「助け合い運動」が活かされていますか？

私は先輩たちのようになりたいです。気兼ねなく休めるなど、子育てしながらでも働ける会社なんだと感じます。将来自分が結婚しても、仕事と家庭を両立していきたいです。

Q これからどんなキャリアを積んでいきたいですか？

私は先輩たちのようになりたいです。気兼ねなく休めるなど、子育てながらでも働ける会社なんだと感じます。将来自分が結婚しても、仕事と家庭を両立していきたいです。

したがって、育児者に有休を取らせることが目的ではなく、将来的には誰もが理由に関わらず、自律的に働き、休める組織にするためのトレーニングと捉えてもらっている。そのため、育児休暇の実現が、より現実的になりました。

Q 御社の男性の育児休業取得率が高くなつた、背景を教えてください。

Q 不安を感じたことはありませんか？

23



積水ハウス株式会社 豊橋支店

- 本社所在地 / 豊橋市曙町松並101番地206
- 業務内容 / 建築工事及び造園外構工事の設計、請負、施工及び監理不動産の売買
- 従業員数 / 74人(男性 48人・女性 26人)



Interview

やってみたら案外できた、変革を起こす決断とプロセス

男性の育休取得率100%!対象者以外の有休取得率も上昇

社長のスウェーデン視察がきっかけです。男性が当たり前のように育児をする姿がとても幸せのために、是非やりたいと。それでトッピダウンで男性育休推進が始まりました。それからは、育休を取りたいですか?ではなく「いつ取る?」でした(笑)。

Q 宮地さんにお聞きします。

Q お客様の反応はいかがですか?

24

担当者が育休を取ることを説明すると、応援のお言葉を頂くことが多いです。育児を経験して実際の生活が分かることで、住まいづくりの提案内容がより現実的になりました。説得力が増しています。お客様との信頼関係につながっていると思います。

担当者が育休を取ることを説明すると、応援のお言葉を頂くことが多いです。育児を経験して実際の生活が分かることで、住まいづくりの提案内容がより現実的になりました。説得力が増しています。お客様との信頼関係につながっていると思います。

Q 橋本さんにお聞きします。

Q お客様の反応はいかがですか?

25

設計課 Design Office Toyohashi
チーフアーキテクト 橋本 友里さん

総務長 宮地 克拓さん

時間の制限はありますが、住まいの設計をしたいという私の思いを、上長は理解し、責任ある仕事を任せ、一緒に働き方を考えてくれました。自分が管理職になってみてその重みを感じます。今度は私が若手の思いを語りたいところにやりがいを感じます。お引渡し時に、家族と一緒に完成を喜ぶのが醍醐味ですね。

時間の制限はありますが、住まいの設計をしたいという私の思いを、上長は理解し、責任ある仕事を任せ、一緒に働き方を考えてくれました。自分が管理職になってみてその重みを感じます。今度は私が若手の思いを語りたいところにやりがいを感じます。お引渡し時に、家族と一緒に完成を喜ぶのが醍醐味ですね。

Q 働き方の調整はどうのよにしていますか?

26



▲ インタビューした方々 ▲



株式会社マイシン



- 本社所在地 / 豊橋市神野新田町字トノ割15-1
- 業務内容 / 一般貨物自動車運送事業
(三温度帯対応)
- 従業員数 / 168人(男性 122人・女性 46人)

Q A
Interview

効率化・時短・業績アップを可能にした配車の工夫

女性ドライバー率23%超!ステップアップできる仕組み

性を近場に、男性を中長距離に配置してみよう

Q 配車係からの反発はありませんでしたか?

ありましたよ。でも、とにかく入れてみようと。それまでの仕事を分解して組み替え、女

Q 女性ドライバーを増やしたきっかけは?

2014年のインフルエンザ大流行がきっかけでした。もともと慢性的な人手不足でしたから、大変困りました。そんな時に、思い切って子育て最中の女性を採用しました。時

Q 管理職になつたことがありますか?

ありましたよ。でも、とにかく入れてみようと。それまでの仕事を分解して組み替え、女

Q 管理職になる戸惑いや不安はありましたか?

ありましたよ。でも、とにかく入れてみようと。それまでの仕事を分解して組み替え、女

Q お車係からのお聞きします。

ありましたよ。でも、とにかく入れてみようと。それまでの仕事を分解して組み替え、女

Q お車係からのお聞きします。

未経験者でも免許を取得して働ける家庭の状況に合わせて働けるなど、人材育成と組みがあるからだと思います。例えば、子どもが小さいときは、短時間勤務で近場を2t車で回る。子どもが成長したら、フルタイムで10t車に乗ったり、中長距離の配送をしたり、内容に応じて給与も上がる等ステップアップできる制度があります。また、女性ド

ライバーを増やしてから、採用面接数も増えています。勤続年数の男女差もほぼなくなりました。

Q 御社は多くの女性ドライバーが活躍していますが、その秘訣は?

Q お車係からのお聞きします。

西尾市

女性の多様な働き方



西尾市では、女性が多様な働き方で活躍する企業へのヒアリングや、そこで働く女性リーダーとの意見交換を通して、女性の多様な活躍の形や、活躍するための秘訣を探りました。その秘訣についてご紹介します。

活用しよう！西尾市の様々な施策

ショートタイムワーク事業

女性活躍・多様性のある働き方を推進している事業者向け
西尾市とソフトバンク株式会社が協働して行う事業です。

事業紹介ページ

<https://www.city.nishio.aichi.jp/kurashi/koyo/1001425/1008154.html>



「共に働く」を実現



誰もが自分らしく活躍できる未来へ



育児や家庭の事情等により、短時間であれば就労することができるワーカー



人手不足の解消や多様性のある働き方などを推奨する事業者



ローカルではたらこう

自動車関連産業が盛んな西尾市には、国内だけでなく、世界に誇るものづくり企業があります。

就活応援ガイドブック

市内製造業と、地元で就職を希望する学生のマッチング強化のために作成されました。



企業情報にとどまらず、先輩の声や現場の様子、Q&Aなど製造業をより身近に感じられる内容になっています。西尾で働くことを考える際の参考にしてください。

ほんものづくり隊紹介動画

「本物志向のものづくり企業」の現場をYouTubeで紹介しています。



働く女性の声も紹介しています！

YouTube紹介ページ

<https://www.city.nishio.aichi.jp/sangyo/kigyouyuchi/1003086.html>



総務部 次長 山田 真理子さん



代表取締役 辻 直樹さん

女性が「活躍する」ってどんなこと？

～働く女性に聞きました！～

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。

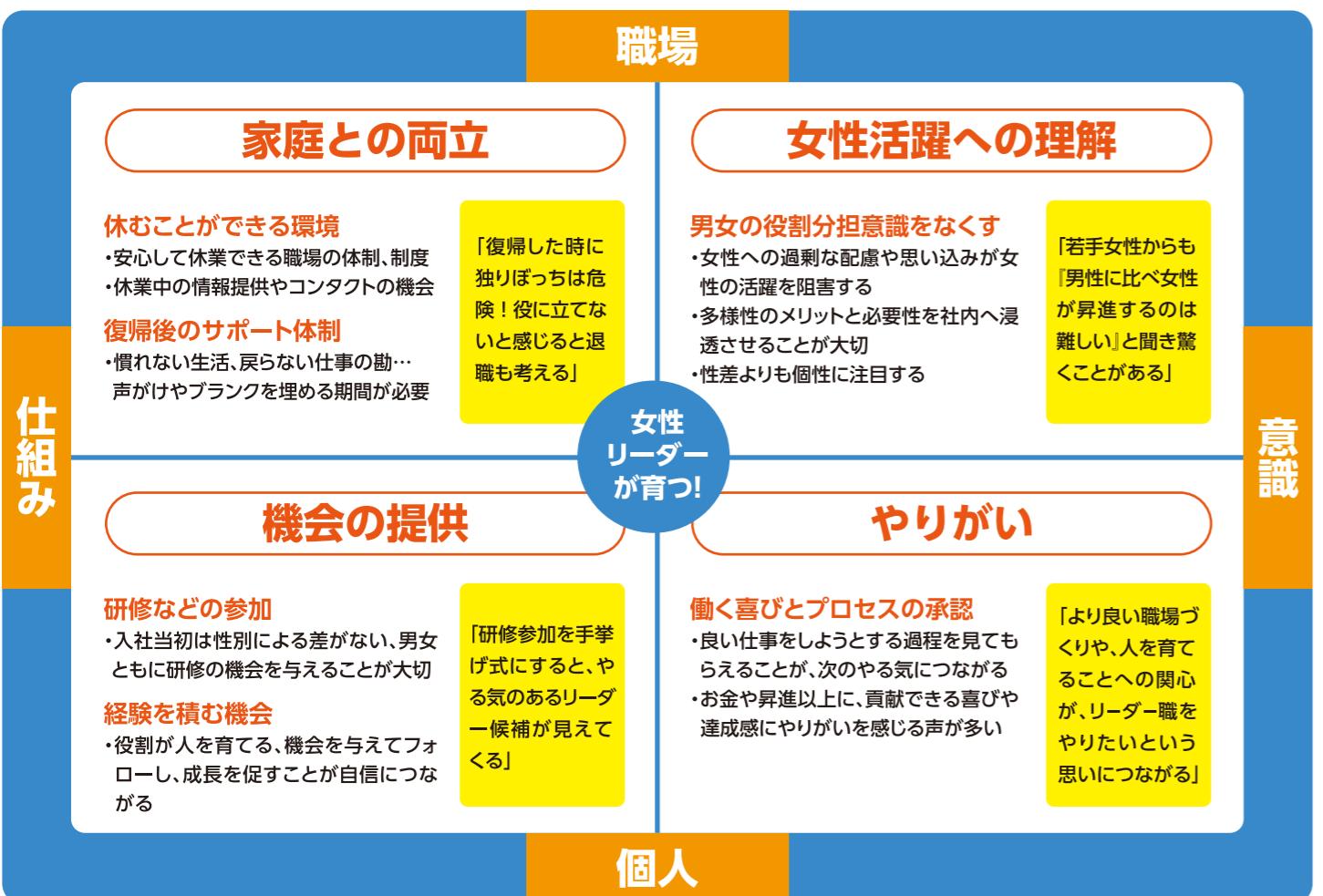
今大切にしたいことがある。それを大事にできるから活躍できる！



聞こえてきたのは、その時「大事にしたいこと」を守りながら、「能力発揮したい」という声でした。
多様な活躍の形が、前向きな仕事への姿勢につながるようです。

活躍するために必要なことは？

～女性リーダーに聞きました！～



株式会社 あかりい菜

本社所在地 / 西尾市永吉1-34

第二グランドビル永吉201

業務内容 / 飲食店営業

従業員数 / 65人(男性 5人・女性 60人)

Q A
Interview

多様な働き方で女性が活躍する、円満職場づくりの秘訣

ルールと判断基準の明確化で、トラブルや離職が減る！

Q 調理があるため、勤務形態や出勤時間に関して多様な働き方をされているスタッフが多くいますね。

Q 御社はお店の営業の他に夜間・早朝に深夜帯は子どものことや時間が制約されるので、家族が寝ている間が都合良いあります。昼夜ともスタッフが働いてくれています。実は深夜帯は子育て中の主婦に人気があります。夜間は子どもを送り出すといった具合です。

Q はい。昼夜ともスタッフが働いてくれています。例えば、深夜2時から早朝6時まで働き、帰宅して子どもを送り出すといった具合です。

Q 様々な働き方がある環境で、コミュニケーションや人間関係づくりはどのようにされていますか？

Q はい、そこが一番の課題でした。レクリエーションをして関係づくりを試みた時期もありましたが、仲良くすることを目指すよりも、トラブルにつながるコミュニケーションの機会を減らす方が効果的でした。

Q コミュニケーションは取らない方が良いということですか？

Q いいえ。コミュニケーションは大切です。秘訣は、摩擦のやどをなくすこと。具体的には、1人にひとつの作業を任せ、工程・生産数・お弁当1個あたりの時間のノルマを決め、ルールと判断基準を明確にしました。すると、皆が役割を理解して動くようになりました。曖昧な判断基準での意見の食い違いによるもめ事が減り、離職率が下がりました。必要な相談が減りました。

Q 夜間勤務ですが、家庭とのバランスはどうなっていますか？

Q 会社の取組をスタッフが評価するアンケートを行ったところ、全員が「ほぼ評価できる」「評価できる」と答えてくれました。無記名のアンケートでこのような結果をもらつたことは、試行錯誤の取組が大きく外れていたわけではなくと回答をもらつた気がして、嬉しかったですね。

Q 中野さんにお聞きします。

Q スタッフ達の反応はいかがですか？

Q 時間のノルマはどうやって決めていますか？

Q は、短いミーティングや個人面談で決めています。

Q 決めています。

Q 開業から7年間積み上げた経験で割り出しました。あとは、全員が無理なくできているか表情や様子をよく観察し、秒単位で日々調整しています。



お客様の笑顔はもちろんですが、スタッフのやりがいが自分のやりがいにつながっています。スタッフの中には、ここで働く時間を支えてくれている人もいます。自分が自分でいられる、と思ってくれているこの場を守つていきたいですね。支えるリーダーになりました。

Q どんな時にやりがいを感じますか？

Q もちろんありました。私は人前に立つタイプではなく、フォロー役だと思っていましたから。ただ、役割を与えられたことで、上司に指示を仰いでいたことも自分で判断するようになり、手探りでしたが一歩ずつ成長できました。

Q どんな時にやりがいを感じますか？

Q やりがいが自分のやりがいにつながっています。スタッフの中には、ここで働く時間を支えてくれている人もいます。自分が自分でいられる、と思ってくれているこの場を守つていきたいですね。支えるリーダーになりました。

Q どんな時にやりがいを感じますか？

Q ありませんでしたか？

Q 管理職になる戸惑いはありますでしたか？



プリ・テック株式会社



- 本社所在地 / 西尾市道光寺町山田1-1
- 業務内容 / 総合印刷物(企画・デザイン・印刷加工)
デジタルメディアサービス(Webサイト制作・動画制作・WEB広告運用)
TV・新聞など広告代理店業務・サイン
(屋外ディスプレイ・屋内ディスプレイ)
- 従業員数 / 84人(男性 47人・女性 37人)

Interview

時間と場所に縛られず両立しやすい
職場づくりと生産性向上

ワーク・ライフ・バランスの推進で職場の価値観が変化!

Q フレックスタイム制、テレワークに抵抗のある人はいませんでしたか?

はい。年々働きやすくなっていると感じます。

Q とても働きやすい環境ですね!

岩崎さんにお聞きします。

岩崎さんにお聞きします。

Q その結果、どのような施策がなされましたか?

ワーク・ライフ・バランスのカギは、「時間に縛られない働き方ができる環境を整えること」ではないかという結論に至りました。それは、選択の自由度を持たせて仕事と家庭のバランスをとれる制度が必要です。そこで、全部署にフレックスタイム制の導入、希望者は時短勤務の延長(小学校3年生まで)、1時間単位での有休の取得を会社側に求め、認められました。その後、クラウド勤怠・労務管理を導入し、テレワークの環境整備もされました。今は会議のほとんどがパソコン上で行われています。時間と場所に縛られずに仕事ができるようになりました。

Q 鈴木さんにお聞きします。

これまでの女性活躍推進の流れを教えてください。

2014年に、社長から「子育て世代の女性社員が働きやすい会社を考えてほしい」と、育休から復帰した5人の女性社員に声をかけたのが始まりでした。最初は女性だけで考えていましたが、子育てしながら働くには、職場の管理者や男性の理解が必要なので、男性も一緒に、誰もが働きやすい環境づくりを話し合うようになりました。また、同時に女性が妊娠から子育てをするまでの相談窓口「たまひよ俱乐部」を発足しました。

Q 産休育休から復帰する女性社員へのフォローはありますか?

休暇に入る前に「コミュニケーションシート」を記入してもらい、諸々の手続きや保育園のことなど、たまひよ俱乐部の先輩ママがアドバイスをします。休暇中も社内報を送り、会社の状況を伝えています。復帰前には復帰部署の上司が、働き方の希望をヒアリングしています。

Q どんな時にやりがいを感じますか?

自分が「デザインした」もので集客できたり、売上が上がったとお客様が喜んでくれると、役割を果たしている実感がわき、やりがいを感じます。子どもに「あれママが作ったんだよって話すと、嬉しそうにしてくれます。

私は、年々働きやすくなっていると感じます。

Q とても働きやすい環境ですね!

岩崎さんにお聞きします。

岩崎さんにお聞きします。

Q その結果、どのような施策がなされましたか?

ワーク・ライフ・バランスのカギは、「時間に縛られない働き方ができる環境を整えること」ではないかという結論に至りました。それは、選択の自由度を持たせて仕事と家庭のバランスをとれる制度が必要です。そこで、全部署にフレックスタイム制の導入、希望者は時短勤務の延長(小学校3年生まで)、1時間単位での有休の取得を会社側に求め、認められました。その後、クラウド勤怠・労務管理を導入し、テレワークの環境整備もされました。今は会議のほとんどがパソコン上で行われています。時間と場所に縛られずに仕事ができるようになりました。



総務人事グループ
グループマネージャー 補佐 鈴木 恵さん
主催 岩崎ひとみさん

大府市



製造業における女性活躍

大府市では第6次大府市総合計画において「基幹産業である製造業の育成、支援と雇用環境の整備」を施策として掲げ、雇用の安定や働きやすい環境づくりを支援しています。一方、製造業では女性の活躍が進みにくい現状があるため、女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいる製造業3社を交えた意見交換会やヒアリングを行いました。そこから見えた秘訣をご紹介します。

活用しよう！大府市の様々な施策

働き方セミナー

誰もが自分らしく働くために、企業成長のノウハウや職場における女性の活躍を促進することを目的として実施しています。

令和4年度開催の様子



企業向け

(例:SDGsから考える企業成長・社員の健康から考える企業成長・効果的な会議の進め方)

女性活躍促進

(例:わたしならしい起業の始め方・誰もが輝く働き方・キャリアの重ね方)

毎年開催!
年間予定を
掲載してい
ます。

石ヶ瀬会館
ホームページ

<http://www.medias.ne.jp/~misigase/>



石ヶ瀬会館
インスタグラム

http://www.instagram.com/myu_isigase



働きやすい企業表彰

従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、働きやすい魅力ある職場づくりに取り組む企業を表彰しています。

表彰の種類

(1)ファミリー・フレンドリー部門

従業員の仕事と育児・介護、その他家庭生活の両立を支援するための優良な取組をする企業へ授与されます。

(2)健康経営部門

従業員の心身の良好な健康状態の維持に向けて優良な取組をする企業へ授与されます。

(3)ダイバーシティ部門

女性の活躍をはじめ、多様な人材の活用、能力開発や活躍に向けて優良な取組をする企業へ授与されます。

※対象:市内に本社または事業所がある中小企業者

学生などの求職者や市民に、自社の働きやすさをPRしませんか？



大府市ホームページ

https://www.city.obu.aichi.jp/jigyo_sangyo_shinko/1015864/1020337/index.html



成果につながる！

女性社員が活躍しやすい取組の工夫

環境整備

特性に応じた環境整備を。
結果、みんなが働きやすい職場に。

清潔なトイレや休憩所に改修

女性も安心して気持ちよく働ける職場に！



身体への負荷と安全に配慮

▶ P34,36

▶ 専用台車の活用や小箱化により、身体への負荷を軽減
男女の体力差を補うとともに、女性社員の腰痛対策にもなる

▶ 現場へのフォークリフトの乗り入れを禁止、免許保持者のみができる作業を減らし、安全対策にもつなげる

「特定の人しかできない・させない」を減らしていく



男女ともに
活躍のチャンスが
増える！

女性(男性)
リーダーの育成に
つながる

柔軟な人員配置が
可能になり働き方の
選択肢が増える

仕事楽しい！
働きがいUP！

職場見学

▶ 女性の活躍する姿が
求職者の刺激に！

▶ 機能的できれいな
職場環境に好印象

「人材確保」

採用力の強化・定着率
の向上

「業績アップ」

主体的に考え動く
活気ある職場へ

WEB

▶ SNS活用で
3Kイメージの払拭！

▶ 社内の取組をHPなどで
広報

ぜひ参考にしたい！

製造業

3
社

それぞれの工夫

協和工業株式会社

「小集団活動で主体性を育む、女性リーダーも誕生」



20年以上前から実施している小集団活動は、若手社員とリーダーにより、月に一度勤務時間内に実施。より良い職場づくりや効率化に知恵を出す。「失敗しても良い」を大切にし続け、挑戦できる文化に。

効果

- 男女共に働きやすい職場づくりが進み女性社員の採用が増えている
- 男性、女性リーダー発掘の場となる
- 社員の開発力が育ち技術革新が進む

▶ 詳しくはP35

星和化成株式会社

「台車/コンベアの活用で負担軽減&省スペース、女性も活躍」



5年前に始めた改善提案のための職場ミーティングがコロナ禍の空き時間で加速。製品に合わせ自分たちで作成する台車の開発と活用が進み、男女問わず肉体への負担軽減と、省スペースによる効率化を実現。

効果

- 生産性が2倍以上に！
- 女性社員が活躍し採用も増える
- 意見が形になりモチベーション向上

▶ 詳しくはP36

東海興業精機株式会社

「SNS発信で3Kイメージ払拭と人材確保」



2021年から、SNSを活用した発信を始め、徐々に成果が現れている。自社の紹介や求人内容の発信、社長自らが製造業のイメージを払拭するべく露出するなどし、具体的な問い合わせにつながっている。

効果

- ホームページの閲覧数が30倍に！
- 理系出身の女性などから、具体的な問い合わせが増えている（インスタDMより）
- 社内の意識啓発・取組周知にも役立つ

▶ 詳しくはP37

大府市



協和工業株式会社



- 本社所在地 / 大府市横根町坊主山1番地の31
- 業務内容 / ユニバーサルジョイント製造販売
- 従業員数 / 146人(男性 93人・女性 53人)

Interview

プロセスが評価され
チャレンジできる環境づくり

大府市



星和化成株式会社



- 本社所在地 / 大府市横根町坊主山1-132
- 業務内容 / 製造業、プラスチック成形加工
- 従業員数 / 117人(男性 87人・女性 30人)

小集団活動で人材育成、男女ともにリーダーが育つ!

磯野さん・堀場さん・嘉無木さんにお聞きします。

Q 御社は多くの女性が活躍されていますが、きっかけは?

Q どのようにアイデアが出ましたか?

Q 社内にどんな変化がありましたか?

Q 森下さんにお聞きします。

Q もううために、どんな工夫をしましたか?

Q 「あ4会合」の意義を社員に理解してしまったか?

Q 御社は人材育成に力を入れ、結果的に女性も活躍されていると聞きました。

Q 女性リーダーも誕生しています。

Q もともと職人気質で「教えるより見て覚える」という文化があり、人材育成に時間がかかるのが課題でした。当時は社長自らが一日中工場を見て回って「今やっている仕事が本当に必要か考えてみて」と一人ひとりに声をかけていました。ムダ取りをして、使える仕事をつくりました。その人にしかできないことはなくして、という方針を浸透させていきました。

Q リフトやクレーン作業をやめたりすること

Q たくさんの方々が出て、仕事のやり方がずいぶん変わりました。例えば、重たい資材

Q をラフに運べる台車を開発したり、フォー

Q トをつくったりするこ

Q と、若手に挑戦するチャンスを与え、次のリーダーが頭角を現す場になっています。最近では女性リーダーも誕生しています。

Q 「あ4会合」の意義を社員に理解してしまったか?

Q 御社は人材育成に力を入れ、結果的に女性も活躍されていると聞きました。

Q 女性リーダーも誕生しています。

Q もともと職人気質で「教えるより見て覚える」という文化があり、人材育成に時間がかかるのが課題でした。当時は社長自らが一日中工場を見て回って「今やっている仕事が本当に必要か考えてみて」と一人ひとりに声をかけていました。ムダ取りをして、使える仕事をつくりました。その人にしかできないことはなくして、という方針を浸透させていきました。

Q リフトやクレーン作業をやめたりすること

Q たくさんの方々が出て、仕事のやり方が

Q ずいぶん変わりました。例えば、重たい資材

Q をラフに運べる台車を開発したり、フォー

Q トをつくったりするこ

Q と、若手に挑戦するチャンスを与え、次のリーダーが頭角を現す場になっています。最近では女性リーダーも誕生しています。

Q 「あ4会合」の意義を社員に理解してしまったか?

Q 御社は人材育成に力を入れ、結果的に女性も活躍されていると聞きました。

Q 女性リーダーも誕生しています。

Q もともと職人気質で「教えるより見て覚える」という文化があり、人材育成に時間がかかるのが課題でした。当時は社長自らが一日

Q 中工場を見て回って「今やっている仕事が本当に必要か考えてみて」と一人ひとりに声をかけていました。ムダ取りをして、使える仕

Q ことはなくして、という方針を浸透させていきました。

Q リフトやクレーン作業をやめたりすること

Q たくさんの方々が出て、仕事のやり方が

Q ずいぶん変わりました。例えば、重たい資材

Q をラフに運べる台車を開発したり、フォー

Q トをつくったりするこ

Q と、若手に挑戦するチャンスを与え、次のリーダーが頭角を現す場になっています。最近では女性リーダーも誕生しています。

Q 「あ4会合」の意義を社員に理解してしまったか?

Q 御社は人材育成に力を入れ、結果的に女性も活躍されていると聞きました。

Q 女性リーダーも誕生しています。

Q もともと職人気質で「教えるより見て覚える」という文化があり、人材育成に時間がかかるのが課題でした。当時は社長自らが一日

Q 中工場を見て回って「今やっている仕事が本当に必要か考えてみて」と一人ひとりに声を

Q かけていました。ムダ取りをして、使える仕

Q ことはなくして、という方針を浸透させていきました。

Q リフトやクレーン作業をやめたりすること

Q たくさんの方々が出て、仕事のやり方が

Q ずいぶん変わりました。例えば、重たい資材

Q をラフに運べる台車を開発したり、フォー

Q トをつくったりするこ

Q と、若手に挑戦するチャンスを与え、次のリーダーが頭角を現す場になっています。最近では女性リーダーも誕生しています。

Q 「あ4会合」の意義を社員に理解してしまったか?

Q 御社は人材育成に力を入れ、結果的に女性も活躍されていると聞きました。

Q 女性リーダーも誕生しています。

Q もともと職人気質で「教えるより見て覚える」という文化があり、人材育成に時間がかかるのが課題でした。当時は社長自らが一日

Q 中工場を見て回って「今やっている仕事が本当に必要か考えてみて」と一人ひとりに声を

Q かけていました。ムダ取りをして、使える仕

Q ことはなくして、という方針を浸透させていきました。

Q リフトやクレーン作業をやめたりすること

Q たくさんの方々が出て、仕事のやり方が

Q ずいぶん変わりました。例えば、重たい資材

Q をラフに運べる台車を開発したり、フォー

Q トをつくったりするこ

Q と、若手に挑戦するチャンスを与え、次のリーダーが頭角を現す場になっています。最近では女性リーダーも誕生しています。

Q 「あ4会合」の意義を社員に理解してしまったか?

Q 御社は人材育成に力を入れ、結果的に女性も活躍されていると聞きました。

Q 女性リーダーも誕生しています。

Q もともと職人気質で「教えるより見て覚える」という文化があり、人材育成に時間がかかるのが課題でした。当時は社長自らが一日

Q 中工場を見て回って「今やっている仕事が本当に必要か考えてみて」と一人ひとりに声を

Q かけていました。ムダ取りをして、使える仕

Q ことはなくして、という方針を浸透させていきました。

Q リフトやクレーン作業をやめたりすること

Q たくさんの方々が出て、仕事のやり方が

Q ずいぶん変わりました。例えば、重たい資材

Q をラフに運べる台車を開発したり、フォー

Q トをつくったりするこ

Q と、若手に挑戦するチャンスを与え、次のリーダーが頭角を現す場になっています。最近では女性リーダーも誕生しています。

Q 「あ4会合」の意義を社員に理解してしまったか?

Q 御社は人材育成に力を入れ、結果的に女性も活躍されていると聞きました。

Q 女性リーダーも誕生しています。

Q もともと職人気質で「教えるより見て覚える」という文化があり、人材育成に時間がかかるのが課題でした。当時は社長自らが一日

Q 中工場を見て回って「今やっている仕事が本当に必要か考えてみて」と一人ひとりに声を

Q かけていました。ムダ取りをして、使える仕

Q ことはなくして、という方針を浸透させていきました。

Q リフトやクレーン作業をやめたりすること

Q たくさんの方々が出て、仕事のやり方が

Q ずいぶん変わりました。例えば、重たい資材

Q をラフに運べる台車を開発したり、フォー

Q トをつくったりするこ

Q と、若手に挑戦するチャンスを与え、次のリーダーが頭角を現す場になっています。最近では女性リーダーも誕生しています。

Q 「あ4会合」の意義を社員に理解してしまったか?

Q 御社は人材育成に力を入れ、結果的に女性も活躍されていると聞きました。

Q 女性リーダーも誕生しています。

Q もともと職人気質で「教えるより見て覚える」という文化があり、人材育成に時間がかかるのが課題でした。当時は社長自らが一日

Q 中工場を見て回って「今やっている仕事が本当に必要か考えてみて」と一人ひとりに声を

Q かけていました。ムダ取りをして、使える仕

Q ことはなくして、という方針を浸透させていきました。

Q リフトやクレーン作業をやめたりすること

Q たくさんの方々が出て、仕事のやり方が

Q ずいぶん変わりました。例えば、重たい資材

Q をラフに運べる台車を開発したり、フォー

Q トをつくったりするこ

Q と、若手に挑戦するチャンスを与え、次のリーダーが頭角を現す場になっています。最近では女性リーダーも誕生しています。

Q 「あ4会合」の意義を社員に理解してしまったか?

Q 御社は人材育成に力を入れ、結果的に女性も活躍されていると聞きました。

Q 女性リーダーも誕生しています。

Q もともと職人気質で「教えるより見て覚える」という文化があり、人材育成に時間がかかるのが課題でした。当時は社長自らが一日

Q 中工場を見て回って「今やっている仕事が本当に必要か考えてみて」と一人ひとりに声を

Q かけていました。ムダ取りをして、使える仕

Q ことはなくして、という方針を浸透させていきました。

Q リフトやクレーン作業をやめたりすること

Q たくさんの方々が出て、仕事のやり方が

Q ずいぶん変わりました。例えば、重たい資材

Q をラフに運べる台車を開発したり、フォー

Q トをつくったりするこ

Q と、若手に挑戦するチャンスを与え、次のリーダーが頭角を現す場になっています。最近では女性リーダーも誕生しています。

Q 「あ4会合」の意義を社員に理解してしまったか?

Q 御社は人材育成に力を入れ、結果的に女性も活躍されていると聞きました。

Q 女性リーダーも誕生しています。

Q もともと職人気質で「教えるより見て覚える」という文化があり、人材育成に時間がかかるのが課題でした。当時は社長自らが一日

Q 中工場を見て回って



東海興業精機株式会社



- 本社所在地 / 大府市月見町3丁目115番地
- 業務内容 / ゴム・樹脂自動車部品生産設備製造
タイヤ生産設備製造、自動車部品用金型製造
- 従業員数 / 33人(男性 27人・女性 6人)

Q A
Interview

女性社長と男性管理職のタッグで
古くからの慣習を改革

SNS発信でイメージ戦略、HPアクセスは30倍に!

西田さん：また、女性事務職の制服を廃止し、服装は自由になりました。制服を着たい人は、男女同じデザインの作業服を着ます。

西田さん：これまで「女性の仕事」だった掃除は外部委託へ、お茶出しはペットボトルに変更しました。これは男性社員にも好評です。

近藤さん：2年間の準備期間を経て、2020年に「あいち女性輝きカンパニー」認証を取得しました。行政からアドバイスを受けながら、育児介護休業の規則を正式に就業規則に盛り込むなど会社規定の変更や、全社員に向けて意識調査を行いました。

この期間に、女性社員が3人から6人に増えたので、トイレの改修を行いました。それまで「女性の仕事」だった掃除は外部委託へ、お茶出しはペットボトルに変更しました。これは男性社員にも好評です。

近藤さん：2年間の準備期間を経て、2020年に「あいち女性輝きカンパニー」認証を取得しました。行政からアドバイスを受けながら、育児介護休業の規則を正式に就業規則に盛り込むなど会社規定の変更や、全社員に向けて意識調査を行いました。

この期間に、女性社員が3人から6人に増えたので、トイレの改修を行いました。それまで「女性の仕事」だった掃除は外部委託へ、お茶出しはペットボトルに変更しました。これは男性社員にも好評です。

西田さん：社内で女性が活躍できる場が少なく、将来的に今の男女比率では会社が弱くなると気づいたのです。私自身も女性で、代表を務めていますが、女性が製造業で活躍し、役職にも付いていく。新しい風を入れて、現場に変革を起こす必要があります。

西田さん：最初に取り組んだことは何ですか？

西田さん：御社の女性活躍推進のきっかけを教えてください。

西田さん：御社は中小企業の製造業には珍しく、SNS広報に力を入れていますね。どのように活用されているのですか？

西田さん：人材不足に備えるための求人広報として始めました。外部コンサルタントを登用して、フェイスブック・インスタグラム・YOUTUBEをやっています。定期的に私がライブ配信もしています。

西田さん：地元の採用を主眼に置いているため、地元の学生に届くよう、ハッシュタグに地域名を入れるなど、具体的な指導をコンサルから受けています。内部からの変革が難しい時に、外部の専門家の意見は貴重ですね。実際に作業をする社員達も助かっています。

西田さん：育休はまず男性が取ってくれると嬉しいなと思います。今は対象者がいませんが、取ることでお互い様の意識が深まると思います。

西田さん：私は男女関係なく、人それぞれ得意不得意はあると思っています。例えば、機械の製造設計は男性得意な人が多い傾向がありますが、新しい技術やシステムの導入で、女性が活躍する幅も広がってきます。女性活躍推進は、製造業に吹き込む新しい風です。

西田さん：今後の展望を教えてください。

西田さん：自分の仕事の姿を見せられてとても嬉しかったです。



管理部 次長 近藤智洋さん

代表取締役社長 西田仁美さん

ページの閲覧数も30倍以上上がり、採用人材の予備軍ができつあると、手応えを感じています。最近では、取引先からも「見たよ」と言われることが多くなりました。

西田さん：外部の方から「雰囲気が変わりましたね」「工場がないね」と好意的にお声掛け頂くことが増えましたね。発信がきっかけで、本事業（中小企業女性活躍推進モデル事業）にお声掛けいただきました。家族にも

西田さん：ありがとうございました。インスタグラムダイレクトメールで求人の問い合わせが直接きます。理系の女性からかなり具体的な問い合わせが来たこともあります。ホームペー

ジが覆していきたいですね。

西田さん：育休はまず男性が取ってくれると嬉しいなと思います。今は対象者がいませんが、取ることでお互い様の意識が深まると思

います。

西田さん：私は男女関係なく、人それぞれ得意不得

意はあると思ってます。例えば、機械の製造設計は男性得意な人が多い傾向がありますが、新しい技術やシステムの導入で、女

性が活躍する幅も広がってきます。女性活躍推進は、製造業に吹き込む新しい風です。

西田さん：今後の展望を教えてください。

西田さん：自分の仕事の姿を見せられてとても嬉しかったです。

女性の活躍促進を応援します



企業等での女性の活躍は、この地域の発展・成長を支えていく重要な鍵となります。
「女性が元気に働き続けられる愛知」を目指し、女性の活躍促進に取り組みます。

女性の活躍促進宣言の募集

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。



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



あいち女性の活躍促進サミットの開催

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「あいち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。

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の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。女性の活躍に取り組みたいが、具体的にどのように進めていけばよいのか分からぬ方など、積極的にご活用ください。

費用

無料

派遣場所

県内であれば、ご要望に応じどこへでも訪問します。(交通費も無料です。)
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等



詳しくはこちらの
QRコードから
ご覧ください。