経営課題を乗り越える！

女性活躍 はじめの一歩



見どころ PICK UP!

蒲郡市特集

経営課題の解決!を
女性活躍から

愛西市特集

女性活躍、
まずは「はじめの一人」から





企業の取組と
女性ロール
モデル紹介

目次

愛知県内2市における企業の意見交換会から見えた、女性活躍の秘訣

蒲郡市
- 伊藤光学工業株式会社（製造業）
- 株式会社ジャパン・ティッシュエンジニアリング（製造業）
- 株式会社丸五製綱所（製造業）

愛西市
- 朝日工業株式会社（製造業）
- 特定非営利活動法人障害者雇用創造センター（医療・福祉）
- 名古屋エアゾール株式会社（製造業）

愛知県

目　次

P1　目次
P2　女性活躍のはじめの一歩 進んだ先に得られるメリット

蒲郡市 ＜テーマ：経営課題の解決！を女性活躍から＞

P3-4　【蒲郡市意見交換会特集】
P5　伊藤光学工業株式会社（製造業）
P6　株式会社ジャパン・ティッシュエンジニアリング（製造業）
P7　株式会社丸五製綱所（製造業）
P8　蒲郡市の主な施策・取組

愛西市 ＜テーマ：女性活躍、まずは「はじめの一人」から＞

P9-10　【愛西市意見交換会特集】
P11　朝日工業株式会社（製造業）
P12　特定非営利活動法人障害者雇用創造センター（医療・福祉）
P13　名古屋エアゾール株式会社（製造業）
P14　愛西市の主な施策・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、2022年度から意見交換会を行っており、これまでに豊橋市、半田市、刈谷市、安城市、西尾市、大府市、武豊町で実施し、2025年度は蒲郡市と愛西市において、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。

Check!
意見交換会の様子



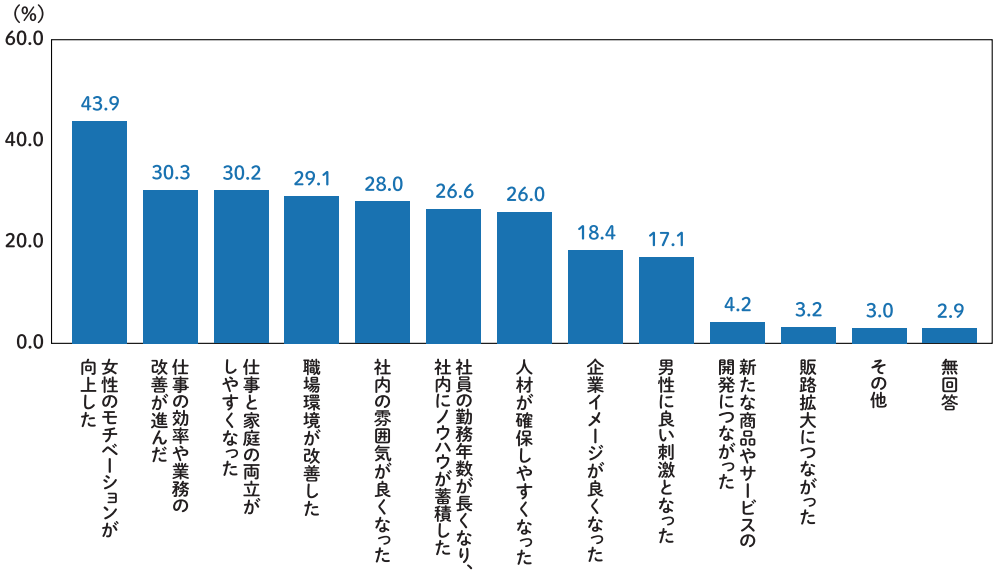
女性活躍のはじめの一歩

進んだ先に得られるメリット

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。企業・組織の成長には、生産性向上と人材確保が不可欠であり、多様性によるイノベーション、魅力ある職場づくりといった、女性を含めた多様な人材が活躍できる環境整備が重要です。

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。

Point 01 女性活躍推進に取り組んだことによるメリット



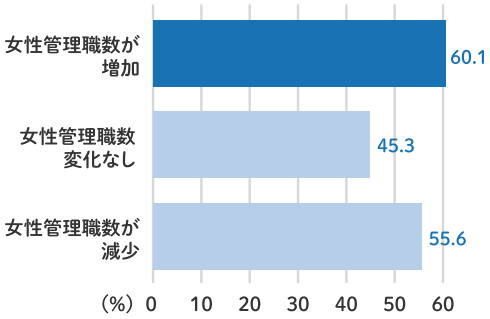
「女性社員のモチベーション向上」や「仕事の効率や業務の改善が進んだ」

女性活躍推進により、女性のモチベーションが向上した（43.9%）、仕事の効率や業務の改善が進んだ（30.3%）、仕事と家庭の両立がしやすくなった（30.2%）、職場環境が改善した（29.1%）などの多くのメリットをもたらすことが分かります。

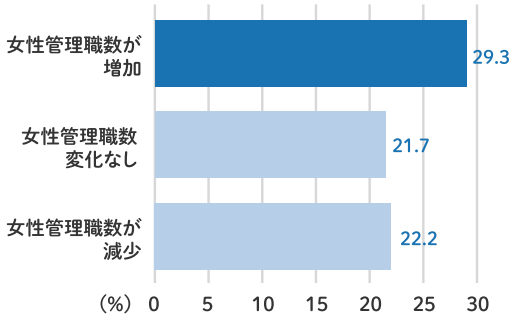
資料：愛知県「女性活躍と企業経営に関するアンケート調査」（2024年）

Point 02 5年間の女性管理職数の増加と過去3年間の業績の関係

過去3年間の「売上高」が増加した企業の割合



過去3年間の「生産性」が増加した企業の割合



女性管理職数が増加している企業ほど業績が向上

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見られます。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。

資料：愛知県「女性活躍と企業経営に関するアンケート調査」（2024年）



この冊子では、企業の好取組事例、蒲郡市、愛西市、愛知県の主な施策や取組をご紹介しています。
まずは、できることから**はじめの一歩を踏み出してみませんか？**

経営課題の解決! を女性活躍から

女性活躍は経営戦略です。人材確保が難しく、働く人の背景や価値観は多様化し、顧客ニーズも変化し続ける今、女性活躍への一歩は、組織の可能性を広げ、課題を解決する糸口となります。意見交換会にご参加いただいた3社の取組の一部をご紹介します。

Point 01 「辞めずに働ける」働きやすい制度や仕組みづくり

推進チームの立ち上げ

女性も働きやすい職場づくりに向け、「育児介護制度検討委員会」を設置、本格的に進める。

6ページへ

柔軟な勤務時間

時差出勤、短時間勤務、時間単位有休など、個別の事情に合わせ、柔軟な勤務時間を選択できる。

6,7ページへ

リモートワーク



子の体調不良時の在宅ワークや、配偶者の転勤に合わせたリモートワークが可能。

5,6ページへ

Point 02 「ここで働き続けたい」と思える職場環境をつくる

メンター・相談窓口

相談窓口やメンター制度を導入。部署や世代を越えた関わりは視野を広げ、悩みの解消だけでなく人材育成にも。

6ページへ

冷え対策



足元ヒーターやスープでオフィスの冷え対策!
コミュニケーションのきっかけにも。

5ページへ

制服を変更



デザイン性のあるTシャツで寄り道ができると好評♪

7ページへ

動きやすいポロシャツで、涼しく肩こりも減少!

5ページへ

Point 03 「成果を上げたい!」生産性・業績の向上と人材育成

多能工化の推進

休みやすくするために、会社全体で多能工化や複数人担当制を推進。繁忙期には部署を越えた人員配置も可能に。

伊藤光学工業株式会社

チャレンジできる社風

年齢性別問わず、新たなチャレンジを歓迎。両立の不安や後ろめたさも、上司の声掛けや任される仕事で奮起!

6ページへ

働きがいやワクワク感

「自分たちの仕事が社会でどう役に立っているのか?」時には社長と社員が一緒に、製品を現場に見に行くことも♪

7ページへ

意見交換会の様子



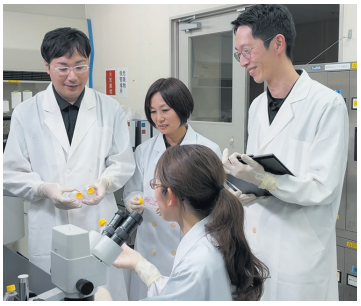
育休取得の推進

育休制度の案内だけでなく、休業による賃金シミュレーションを実施。育休中も定期的な面談でフォローし、育休復帰率は100%、男性育休取得率も2022年には100%に!

6ページへ

替えのきかない専門職!

株式会社ジャパン・ティッシュエンジニアリング



細胞を培養して皮膚・軟骨・角膜をつくる再生医療。専門職で採用が難しく、育成にも時間がかかる・・・ライフイベントで辞めるなんてもったいない!働き続けられる職場づくりで、今では社員の6割が女性に。

取組の詳細は6ページへ

協力体制の推進

互いにいろいろ事情があると理解し、助け合う雰囲気づくり

5ページへ

女性が多いと、両立の大変さの共通認識がある。相談できる雰囲気づくりを大切に!

7ページへ

女性リーダーだから両立しやすい!

株式会社丸五製綱所



父の跡を継ぎ、業界では珍しい女性社長に。同じく経営する網会社では、15時退社の女性パート工場長が誕生! 事情の分かる女性リーダーが相談に乗ることで、両立のしやすい職場の雰囲気に。

取組の詳細は7ページへ

女性視点の商品開発

化粧したような効果のある眼鏡を開発!好評に。



5ページへ

ロープの廃材を活用したアクセサリーなどを開発。ファッションイベントにも参加。



7ページへ

女性開発チームの商品が好評!

伊藤光学工業株式会社



部署横断的に女性が集まり、外部機関も巻き込んで、女性向け新商品を開発。共通言語は「かわいいー!」。仲間が助けてくれるので、子育てしながらでも挑戦できる!

取組の詳細は5ページへ

蒲郡市

伊藤光学工業株式会社

本社所在地 / 蒲郡市宮成町3-19

業務内容 / 眼鏡レンズ製造、光学薄膜部品製造、光学ユニット製造等

従業員数 / 352人（男性 286人・女性 66人）



柔軟な働き方と挑戦文化が女性の力を引き出す

Interview

Q 女性が働きやすい職場づくりで取り組んでいることを教えてください。

伊藤：我が社は小売店への納期の関係で、工場が土曜・日曜を含む３交代で稼働しています。工場勤務は３交代勤務が可能な人に働いてもらい、子育て中の女性は昼勤務だけにする対応をしています。お互いにいろいろな事情があることを理解して助け合う雰囲気づくりに取り組んでいます。間接部門はコロナ禍に導入したリモートワークを現在も行っており、子どもの病気の時などに活用しています。社内全体の有給取得日数は昨年度が平均12日と休みやすくなってきていますが、働き方の変革はこれからの課題です。

Q 女性の健康面へのサポートはありますか？

伊藤：総務部では身体の冷えによる不調に気を配り、デスクの足元にヒーターを入れたり、生姜スープやホットカルピスなどを配ったりしています。飲み物やお菓子を手渡しながらの雑談が社員達と気さくに話すコミュニケーションの機会にもなっていますね。

宮澤：私も足元ヒーターを愛用しています。社長のおやつはいつもおいしくて嬉しいですね。私たちのことをよく見てくれているなと感じます。

伊藤：制服をポロシャツに変えました。工場勤務の暑さ対策にもなり、動きやすく肩こりも減ったと社員から好評です。

Q 皆さんの声を聞きながら試行錯誤されているのですね。人材育成で取り組んでいることはありますか？

伊藤：以前は外部に任せていた新人研修を総務部主体で行うようになり、研修期間中に新入社員の顔と名前、性格が分かるようになりました。マネージャーとチーフ向けの研修会も行っています。どの部署からも男女とも参加しています。

Q 宮澤さんの入社経緯をお聞かせください。

宮澤：私はフィンランドでの研究活動を経て、豊橋技術科学大学で研究員をしていた時に、大学と伊藤光学工業が共同開発した色弱模擬フィルタ「バリアントール」のプロジェクトチームに加わったことがきっかけで入社しました。この眼鏡は色弱者が感じる色の見分けにくさを体験できるもので、看板や教科書などのデザイン作成時に活用されています。初めて出展した展示会での反響が大きく、その時の興奮を今でもチームメンバーでよく話します。研究を製品にして皆に届けられることが製造業の魅力だと感じます。

Q 素晴らしいですね！ほかにもユニークな眼鏡を開発されたのですか？

宮澤：県の東三河フェムテック産業推進事業に参画し、「映え顔メガネ・メイクレンズキュア」を開発しました。これはかけるだけでアイシャドウとチーク効果のある女性向けの眼鏡です。肌色に合わせたカラーバリエーションがあり、いろいろな組合せができます。社内の女性開発チームと一般公募の社外アドバイザーが協働して開発しました。フェムテック事業のクラウドファンディングで展開し、好評をいただいています。他にもゴルフの芝目が見やすくなるレンズや、星空観察用の眼鏡なども開発しました。

Q 製品開発のアイデアはどんなことから生まれますか？

宮澤：メイクレンズはコロナ禍でうつうつとしていた時に、なにか楽しいことを考えたいなと思ったのがきっかけです。面白そうなことに首を突っ込んでみると道が開けてきますし、他部署にも「いっしょにやろうよ」と声をかけながらまわりを巻き込んでいます。仲間が助けてくれるので子育てしながらでも働けていますし、どうにかなると思えますね。

伊藤：フェムテック事業は我が社で女性向け製品開発ができるのか不安もありましたが、宮澤さんが以前開発した女性用レンズをヒントに取り組みました。社会に役立つモノづくりに挑戦していくことが大事ですし、挑戦し続けられる会社でありたいです。



技術部 専任職 宮澤佳苗さん

代表取締役社長 伊藤龍一さん

蒲郡市

株式会社ジャパン・ティッシュエンジニアリング

本社所在地 / 蒲郡市三谷北通6丁目209番地の1

業務内容 / 再生医療製品事業、再生医療受託事業、ラボサイト事業

従業員数 / 237人（男性 100人・女性 137人）



制度と風土で支える専門職女性のキャリア形成

Interview

Q 女性活躍推進の経緯をお聞かせください。

山田：我が社が取り組む再生医療という領域は少し特殊であり、知識・技術をもつ経験者人材の採用が難しいという問題があります。また人材の育成にも時間がかかります。有能な人材は男女問わず採用し、社員が能力を十分に発揮して働き続けられる環境整備に取り組んだ結果、多くの女性が活躍する会社になりました。

松本：本格的な取組は、2008年に初めての産休取得希望者が同時期に３人現れ、育児介護制度検討委員会を設置したところからです。

Q どのような取組をされましたか？

松本：育休前に制度の案内や休業中・復職後賃金のシミュレーションを行い、生活の見通しを立てやすくしました。育休中も定期的に人事が面談を行い、社内の状況を把握できるようにしています。

Q それは安心して休めますね。復帰後はどのようなサポートがありますか？

松本：子どもが小学校卒業時まで短時間勤務が可能で、来年度からは中学校卒業時まで延長予定です。在宅勤務制度もあり、配偶者の転勤時には業務内容によってリモート勤務が可能です。製造・品質管理部門では在宅が難しいため、複数人で業務を分担し、休みやすい環境を整えています。

Q 社員の実情に寄り添って取り組んでこられたのですね。社員の声を集める工夫はありますか？

吉村：社員代表による意見収集や相談窓口の設置、社内報の発信などで社内コミュニケーションを促進しています。さらに、一人の社員に対して、他部署の複数の上役がメンターとして関わると同時に、他部署の複数の社員がメンティーとして対話や相談をできる新しいメンター制度を導入しました。部署や世代を越えてさまざまな人と話すことで、視野が広がり、社員の成長や人材育成にもつながっています。

Q 鈴木さんに伺います。入社のきっかけをお聞かせください。

鈴木：大学や医薬品・食品メーカーで働いた経験を活かしたいと考え入社しました。年齢性別問わず、一人ひとりが新しいことに取り組んでいく社風なので任されることも大きくやりがいがあります。数々の部署異動を経験し、その都度学ぶことが多かったですね。

Q 部署異動の際に不安はありませんでしたか？

鈴木：異動の直後は毎回不安でいっぱいですよ。でも状況が見えてくると、「この部分は今までの経験が使えるな」と自分にできることが見えてきます。分からないところは皆の力を借りながら自ら学び乗り越えてきました。部署異動を通して仕事の幅が広がり、キャリア形成の考え方が変わりました。

Q 先輩や上司の支えで嬉しかったことはありますか？

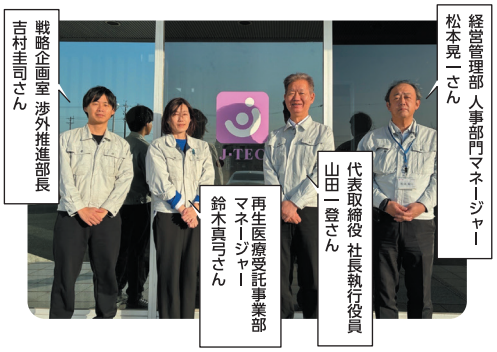
鈴木：育休から復帰した直後、他部署の管理職の方から「いつかやれる時が来るから焦るな」と声をかけてもらったことです。以前と同じようにパフォーマンスをあげなきゃと肩に力が入っていたことに気づき、緊張がとけました。

Q 管理職にはご自身からチャレンジしようと思われたのですか？

鈴木：最初に上司に勧められた時は無理だと思いました。子どもが病気の時に休むうしろめたさや家族の負担を思うと、家族を優先したい思いもありました。でも上司はやれると思って声をかけてくれていると気づき、「ダメだったらやめてもいい。とりあえずやってみよう」と引き受けました。部署異動の時も「なんとかやってきた」と思えて、その時の経験がチャレンジを後押ししてくれたと思います。

Q 今後管理職を目指す方にメッセージをお願いします。

鈴木：変化を受入れ、乗り越えることで、人は大きく成長できると思います。少しでも「やってみたい」という思いがあり、そのチャンスがあるなら、是非チャレンジしてみてください。きっと新しい景色が見えてきますよ。



蒲郡市

株式会社丸五製綱所

あいち女性輝きカンパニー

本社所在地 / 蒲郡市形原町東中畑29-2
業務内容 / ロープ製造
従業員数 / 14人（男性 8人・女性 6人）

グループ会社
株式会社麻生 蒲郡市形原町東欠の上14番地1
スポーツネット仕立て加工 18人（男性2人/女性16人）



女性社長の視点 多様な人材で 地域と未来を繋ぐ柔軟経営

Interview

Q 間瀬さんは大正時代から続く丸五製綱所の5代目社長、またロープ生産量日本一を誇る蒲郡市の形原でロープ製造業では数少ない女性代表と伺いました。社長就任の経緯をお聞かせください。

間瀬：私はこれまで製造業で働いた経験が無く、また、男性が活躍する分野であるというイメージを持っていました。そのため、自分が会社を継ぐことは無いだろうと考えていました。しかし、先代の父が突然他界し、株主やお取引先様から血縁で継承して欲しいとの声をいただきました。ちょうどコロナ禍で社員たちの生活を考え、覚悟を決めて丸五製綱所と麻生の代表取締役を拝命しました。社員の名前もロープの作り方も分からなかったのでまずは現場に入ってコミュニケーションを取り、勉強を始めました。

Q 大きな決断をされたのですね。男性が多い業界とのことですが、御社では多くの女性社員が働いていますね。勤続年数の長い方もいらっしゃいますか？

間瀬：15年以上働いている人が多いですね。外国人の社員も多く受け入れています。中でも勤続30年以上の女性パート社員には麻生の工場長を任せています。子育て期に働き始め、今は孫の世話があるため15時に退社します。女性が多く働いていることで、家庭での問題や子育てと仕事の両立の難しさの共通認識があるように思います。そのおかげで、子どもの急な病気で休む時なども気兼ねなく伝えられるのかもしれません。なんでも相談できる雰囲気づくりを大切にしています。

Q 女性が働きやすい工夫はありますか？

間瀬：作業着をデザイン性のあるTシャツに変えました。女性社員は仕事終わりに買い物をしたり、途中で抜けて授業参観に行ったりするので、着替えずにそのまま行けるようなものにしました。また、時間単位での有給取得を可能にしました。

Q コミュニケーション活性のための社内行事はありますか？

間瀬：以前は食事会をしていましたが、コロナの時に無くしました。代わりに半年に一回ほどキッチンカーを呼んで昼食をふるまっています。メイン料理は会社から提供しますが、女性社員はサイドメニューを自費で購入して家族のお土産にしていますね。近隣のお年寄りも買いに来てくれます。近所のスーパーの定休日と重なるととても助かるとお声をいただいています。

Q 社内向けに発信はされていますか？

間瀬：自分たちの仕事が社会とどう関わり、「安心・安全」を支えるモノづくりをする大切さを伝えると同時に社長の想いを社員たちにも伝えています。例えば蒲郡市のベンチアートプロジェクトに活用していただいた際は、開会式にパート社員と一緒に参加しました。給与だけでなく働き甲斐やワクワク感を社員と共有したいと思っています。

Q ロープを活用して他分野とも連携しておられると伺いました。

間瀬：はい。産業・観光・教育そして環境に貢献し、地場産業とロープ業界の発展に寄与したいという思いで取り組んでいます。地元小学校への出前授業や大学の建築学部とのコラボ、女性クリエイター達とロープの廃材を活用したストラップや犬のリードなどを開発し、地元温泉旅館で紹介するなどをしています。地場産業活性化プロジェクトにも参加し、ファッションイベントにも関わっています。

Q 同席した女子大学生インターンの皆さんにも伺いました。女性たちに勧めたいこの会社の魅力は？

インターン：社長の人柄に惹かれました。社員の皆さんが親しみやすく、温かく受け入れてくれてコミュニケーションも取りやすかったです。重労働でも環境が良ければ頑張れると感じました。

インターン：ロープを用いてのアクセサリーなど意外な取組もあり、自社のことだけでなく地域のことも考えている会社だと伝えたいです。



蒲郡市
GAMAGORI CITY

女性の働きやすさから考える、みんなのための職場環境づくり

蒲郡市は、誰もが自分らしく働き、
活躍できる職場づくりに取り組む企業を応援しています



Check!

市の取組

蒲郡市企業紹介パンフレット

蒲郡市では、地元企業の魅力を発信するため、『企業紹介パンフレット』を作成しています。特集では、働く女性の活躍や輝く姿を取り上げ、仕事とやりがい、家庭を両立する姿を紹介し、企業における人材活用や従業員にとって働きやすい職場環境づくりを推進しています。



蒲郡市企業紹介パンフレット
掲載ページはこちら

男女共同参画情報紙「はばたき」

男女共同参画社会の啓発を図るため、年に1回、情報紙「はばたき」を発行しています。



男女共同参画に関する各種施策

男女共同参画に関する講座やセミナー等、毎年様々な事業を実施しています。

令和7年度実施した講演・講座



蒲郡市 男女共同参画に
関するページはこちら

蒲郡市「女性の活躍促進宣言」

私たちも
取り組んでいます！

「あいち女性の活躍促進行動宣言」の趣旨を踏まえ、職員一人一人が年齢や性別に関係なく、その能力を十分発揮し、生き生きと活躍できる職場実現を推進するため様々な取組をしています。
女性管理職の割合、男性職員の育休取得率の向上等に努めています。



女性活躍、まずは「はじめの一人」から

中小企業では、「はじめの一人」に注目して、女性が活躍しやすい体制を整備していくケースが多くあります。その女性社員がロールモデルとなり、後に続く人材が増えていきます。ここでは、意見交換会にご参加いただいた3社の実在の事例をご紹介します。

中途採用



パートから正社員へ

特定非営利活動法人
障害者雇用創造センター 萬谷さん

入社時は午前のみの勤務

求人時に「子育てに合わせた働き方ができますよ!」とPR。

前向きなエネルギーがある方には、面談時などに積極的に先々のキャリアプランを提案していました。



上司

フルタイム契約社員へ

「1時間ずつ勤務時間を延長」し
1年かけてフルタイムに。

働いてみたら、「もう少しできるかも!」と思えたので、徐々に勤務時間を延長しました。
資格取得のサポート体制も魅力的でした。

正社員へ

5年後には正社員へ。
また現在は管理職として活躍中です。

キャリアプランについては、やはり本人の希望が優先です。話し合いの場を設けて希望を聞いています。



上司

入社当時、活躍するイメージを持っていなかった社員も、資格取得や管理職へとステップアップしていきました。先輩や上司に相談できる環境と、一歩ずつ無理なくチャレンジできることが大事ですね。

この企業の詳細は12ページへ

再雇用



退職から再雇用へ

名古屋エアゾール株式会社 吉留さん

10代で入社

製造部のラインスタッフとして5年間勤めた後、結婚、出産を経て退職。

一旦退職

「やっぱり正社員で働きたい」と思っていた時に、また声をかけていただきました。

「子どもがいても働きたい」を叶えられるように、休みやすさや家庭との両立のしやすさを整えています。



上司

再雇用、正社員へ

3年後再就職。
心機一転、働きやすい職場環境に感謝もうまれ、活躍できるように!

再雇用後、社内の良い雰囲気づくりやOJTなどで活躍してくれています。



上司

働きやすい職場環境を整えるうちに、子育て中の社員が「うちは働きやすいよ」と口コミで広げてくれるようになりました。社員の紹介で、人材を採用できるようにもなってきました。

この企業の詳細は13ページへ

意見交換会の様子





女性リーダー

未経験から工場長へ

朝日工業株式会社 大前さん

事務職として入社

製造プログラムの作成や製品検査など、事務に限らず対応するうちに「私たちにもできる」と感じ、女性の採用にも積極的になっていきました。



上司

管理職へ

品質保証部を設置するにあたり、誰かがやらなければと、品質保証部の部長に。

女性工場長へ

前任の工場長の推薦もあり、工場長に。工場長になったことで、社員の様々な相談に乗るようになり、女性も男性も働きやすい職場づくりが進みました。

「設備は扱えないが、製造プログラムは分かる」ことが背中を押しました。自分らしいスタイルの工場長でいいのだと思え、分からないことは相談しながら、新しい風を入れていくようにしました。

女性が活躍できることが分かると、現場にも女性がどんどん増えました。生産管理の4名は全員女性です。現場の男性とうまくコミュニケーションを取り、悩みや困りごとも、いち早くキャッチできています。

この企業の詳細は11ページへ

CHECK

休みやすく相談できる風土づくり

「話せる」風土をつくることが大切！
こまめな面談や声掛けで、困った時に相談できる、協力し合える職場をつくることが、働き続ける土台となる。

話しやすい「お茶会」や、方針が伝わり意見を交わせる「勉強会」など、社員同士のつながりをつくる場も効果的。

働きやすさの「制度」も、話せる「風土」があるから使える！ まずは目の前のひとりがどうしたら働けるか？
考えるうちに、風土も変わるし、制度もできていく。



あいさいさん

愛西市

朝日工業株式会社

本社所在地 / 愛西市落合町下通117番地
業務内容 / 産業機械部品・自動車部品の製造
従業員数 / 38人（男性 27人・女性 11人）



信頼と対話がカギ！女性が力を発揮する現場の秘訣

Interview

Q 御社は製造業では珍しく女性社長が設立し、工場長も女性が担っておられますね。また女性社員も多く活躍されていますが、その経緯をお聞かせください。

大前：当初は社長と私しか女性社員はいませんでしたが、フォークリフトにも乗れるようになり、製品のことや製造プログラムが理解できるようになると「私たちにもできる」と感じ、どんどん女性を採用しようという雰囲気が醸成されました。女性社員が増えるにつれて社員同士の声掛けが活発になり、その結果として男性社員の発言も増え、コミュニケーションがより円滑になったという印象があります。

Q 女性が働きやすい工夫はありますか？

大前：１時間単位での有給取得を可能にし、子どもの授業参観や通院などに活用する他、家庭の状況に合わせて出勤時間をずらす運用も行っています。また、会社のマスコットキャラクター「ASAHIちゃん」を考案し、デザイン性の高い制服に変更して「ASAHIちゃん」を刺繍しました。働く人が会社に愛着を感じ、入社を検討してくれる人が親しみを感じてくれるといいなと思います。

Q 社内のコミュニケーションや健康面のサポートで心がけていることはありますか？

大前：体調確認を兼ねて毎朝全員に声をかけています。男女、外国籍など、皆にそれぞれの背景があるので、仕事のことだけでなく生活のことも気軽に相談できる雰囲気づくりを心がけています。また、年に１度、研修と慰労を兼ねて日帰りバスツアーに行きます。参加できなかった人にはお土産を用意し、参加者にはお小遣いを支給しています。皆、家族へのお土産代に使っているようです。

Q 大前さんはどのような経緯で工場長に就任されましたか？

大前：前任の男性工場長の引退を機に引き継ぎました。就任当初は「現場のことは分からないのでは」という空気を社内で感じることもありましたが、10年以上製造プログラムを作成していることや、品質保証の経験があるので、製品のことや理論的なことは分かります。また、分からないことは分からないと相談することでお互いの理解を深め、今では受け入れてもらえているかなと思っています。

Q 工場長になってよかったことはありますか？

大前：品質保証をしていた時よりもいろいろな人の立場が理解できるようになりました。立場が変わると視野が広がり、社員の様々な相談に乗るようになってより深く関わるようになりましたし、同時に経営者の苦労も理解できるようになり、以前よりも感謝の気持ちを持って仕事に取り組めています。仕事で得た知見や人間関係がプライベートも豊かにしてくれているなと感じています。

Q 松本さんに伺います。入社のきっかけと働いてみて感じたことを教えてください。

松本：会計事務所で働いていた経験を活かしたいと思ってパートで入社しました。自宅や幼稚園から近いことも決め手になりました。子どもの急な病気で休んだ時に、社長が仕事ではなく子どものことを心配して「大丈夫？」と声をかけてくれたことがとても嬉しかったですね。パートから正社員になる時も、就業時間と子どもの習い事の時間が重なり諦めかけましたが、社長がどうしたら正社員になれるか考えてくださり、出退勤時間を調整していただいています。

Q それは安心して働けますね。社内の雰囲気はどうですか？

松本：みんな仲が良いですよ。女性社員がお母さんのように若手社員の面倒を見たり、工場長の大好きな占いの話で盛り上がったりしています。男女関係なく、それぞれの個性を活かせるチャンスがあって、全員が何かのスペシャリストとして尊重されていると感じています。仕事の内容、現場の様子などについても、社長や工場長が「どう思う？」と意見を聞いてくれます。



愛西市

特定非営利活動法人障害者雇用創造センター

本社所在地 / 愛西市大野町茶木73番地

業務内容 / 障害福祉サービス
障害のある方の『働きたい』を支える就労支援サービス

従業員数 / 42人（男性 11人・女性 31人）



理念を軸に女性リーダーが力を発揮する職場へ

Interview

Q 御社は多くの女性が活躍しておられますが、これまでの経緯をお聞かせください。

渡邉：事業規模が大きくなるにつれて女性の人数が増え、今は社員の7割が女性ですので、女性が活躍しなければ会社は盛り上がらないという考えでいます。生活者感覚や共感力の高さなど女性目線の意見は貴重です。最初はパートで就職した人も、正社員さらに管理職へとステップアップできる仕組みを整えています。

Q 具体的にはどのような仕組みですか？

渡邉：賞与面談や入社前の面接で「子育てが落ち着いたら働き方を広げたいか？」など、本人のキャリアプランを聞いています。本人が今想定していなくても、良いスタッフにはこちらから早い段階で声をかけています。

Q 働きやすさの工夫はありますか？

渡邉：休める体制づくりをしています。誰かが休む時は他部署も応援に入ったり、管理者の権限で出勤時間の調整対応をしたりしています。また、有給のほかに自分で休む日を決められる公休日が年間５日あります。チームワークを重視し、意見を言いやすい雰囲気や協力体制づくりを心がけています。

Q 課題に感じていることはありますか？

渡邉：人材確保が難しく、退職や業務の属人化が起こりやすいことが課題だと感じています。社員間の協力体制を作る上で社員が私に「渡邉さん、人が足りないですよ。なんとかしてください！」とフランクに言える関係性を大切にしています。私も感謝を伝えながら解決に取り組んでいきたいです。

Q チームワークを作るためのコミュニケーションの工夫はありますか？

渡邉：月に２回、研修と会議を行っています。これは専門職としての知識・技術の向上をはかるもので、グループワークとディスカッションをたくさんします。ここで我が社の理念を繰り返し確認し、理念を判断軸にしたケーススタディを行います。理念については、私が熱く語ってしまいますね。

Q 社員の皆さんの反応はいかがですか？

渡邉：それぞれが課題だと思っていることや悩み、いろいろな考え方を共有できているようです。離れた場所にある事業所間の交流にもなっています。

Q 萬谷さんに伺います。入社して管理職になられるまでの経緯をお聞かせください。

萬谷：私は関連会社の内職をしていて、そこからパート入社しました。徐々に勤務時間を延ばし正社員になり、今はサービス提供責任者と施設管理者をしています。

Q 管理職の仕事をどのように捉えていますか？

萬谷：会社全体の前向きな雰囲気づくりが役割だと捉えています。自分だけでなく皆が「前向きな雰囲気を作りたい」と思い連携を強められるように、皆の困りごとを拾い上げ、仕事をしやすい環境を整えて、利用者も社員も男女も関係なく通いやすい施設にしたいと思っています。

Q どんな時にやりがいを感じますか？

萬谷：利用者や社員の小さな目標達成に立ち会えたときにやりがいを感じます。時には社員同士の意見がぶつかることもあります。そんな時、ついできない所に目が行きがちですが、会社としてどういうサポートがあったらいいのか、理念・目的に立ち返ることを大切にしています。利用者と社員からいろいろなものの見方や価値を教えてもらっていますね。

Q 上司や先輩にしてもらって嬉しかったことはありますか？

萬谷：深刻に悩んだ時に、渡邉さんや他の管理者が「大丈夫、大丈夫」と言ってくれたことが支えになりました。否定せずにまず話を聞き、一緒に考える姿勢が会社に根付いていると感じますし、そういう姿勢が福祉従事者には必要ですね。

Q これからのキャリアで考えていることはありますか？

萬谷：できないことは任せてこないだろうと思っています。任されたことはやっていくスタンスでいます。



愛西市

名古屋エアゾール株式会社

本社所在地 / 愛西市落合町中河原1628-1
業務内容 / エアゾール製品、液体製品、化粧品等の製造
従業員数 / 32人（男性 12人・女性 20人）



休みやすさが安心を生む 1on1と健康支援で実現する 定着の仕組み

Interview

Q 御社は創業時より包装ラインを中心に女性が多く在籍し、20年前に女性リーダー・サブリーダーを配置。7年ほど前からは高校新卒採用が始まり女性正社員数が増加したと伺いました。令和元年には「あいち女性輝きカンパニー」認証も受けておられますが、女性の働きやすさの工夫はありますか?

丸山：休みやすい体制づくりに力を入れています。２週間前に届けを出すルールを導入し、子どもの病気等での遅刻・早退も含め柔軟に対応しています。「突発的な休みはお互い様」とチーム全体で支え合う雰囲気があり、小さな子どものいる人も安心して働いてくれていますね。

Q 相談しやすい雰囲気があるのですね。コミュニケーションはどのようにとられていますか?

丸山：私と社員の１on１を５年前から実施しています。本音を聞いて悩みや不安を早期に吸い上げ解決することで離職防止につながっています。相談内容の多くは人間関係ですが、コミュニケーションのズレから生じた食い違いを調整したり、日頃のがんばりに「ありがとう」と言葉がけをしたりしています。社員が“自分は理解されている、承認されている”と感じて安心することが大切だと思います。

Q 女性特有の健康面のサポートはありますか?

丸山：年１回産業医の産婦人科医との個人面談を行っています。また、会社全体としては講習会を開いています。若年層女性向けには生理や体、妊娠についての講習、中高年女性向けには更年期や閉経後の体の変化、乳がん等の講習、男性社員向けには女性の心身のメカニズムを解説する講習を行いました。男性社員からは「直接は聞きにくいことが聞けて理解できた」という感想がありました。

Q 人材育成やキャリアアップの取組はありますか?

丸山：新人にはメンターとOJTを別々に付けます。メンターは他部署の先輩が担当し、１年間定期的に面談を行います。OJTには部署の先輩が付き、今日何を教え成果はどうだったかを日報レポートに記録します。このレポートはリーダー、OJT、新人本人を含むチーム内で共有します。これにより教え方のバラつきがなくなったほか、新人だけでなく教える側への励ましにもなりました。会社のカラーが社員に伝わり、やる気のある人が前向きな姿勢を出せるようになりました。また、外部研修にリーダーが参加し、大いに刺激を受けているようです。

Q 田中さんに伺います。社長と専務からの声かけでサブリーダーになられたそうですが、不安はありませんでしたか?

田中：私は心配性なのですが、不安はありませんでした。直属の上司になるリーダーをとても尊敬しているので、不安よりも一緒に働いて支えたいと思いました。サポート役は自分の特性を活かせるなとも感じています。サブリーダーの役割を担ってみると、人に何かを教えるのは思っていたよりも大変でしたが、生産計画より多く仕事ができたり、予定よりも早く次の仕事にとりかかれたりすると達成感があります。

Q 仕事の教え方で工夫していることはありますか?

田中：伝え方を工夫しています。ものの捉え方が世代や人によって違うので、やって欲しい動作をはっきりと伝え、その理由を添えるようにしています。新卒で入社した人が、１年間でびっくりするくらい成長する姿を見ると「教えられたな」と実感し、やりがいを感じます。

Q 困ったときに相談できる人はいますか?

田中：リーダーに相談しています。また皆がお互いの様子をよく理解しているので、突然の休みの対応等、今いる人でどうやるか皆で相談しています。子どもが小さいと仕事に関して諦めることも多いかと思いますが、ここはチャレンジできる風土があるので、子育て中の人はぜひ我が社を見て欲しいですね。



令和7年4月1日に市制20周年を迎えました！

愛西市

AISAI CITY

女性が働きやすい職場を目指しています

愛西市では、第4次愛西市男女共同参画プランにおいて、
基本目標の一つに「支え合い、だれもが参画できる環境をつくる」を掲げ、
働き方の見直しや柔軟な就労形態、子育てや介護と仕事を両立できる
環境の整備を図ることで、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指しています。



Check!

市の取組

女性の就業向上に向けて職業能力開発などの支援

ママ・ジョブ・あいち出張相談



女性のための デジタル人材育成講座



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。

愛西市役所 男女共同参画に関するページはこちら

愛西市の職員への取組

市の管理職などへの女性の登用推進・両立支援制度の定着促進



育児休業取得促進研修

育児休業に関する個別の相談と説明に加え、将来的に育児休業の取得を検討している職員に対して、人事課職員が講師となり制度説明をしました。

女性活躍推進研修

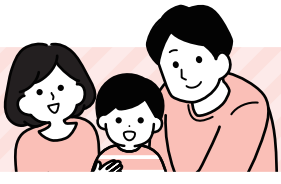
女性職員の課題に対する理解を深め、仕事とライフイベントの両立や将来のキャリア形成に必要な知識を学ぶ研修を外部講師を招いて実施しました。

◆清水栄利子副市長からのメッセージ

市では、ワークライフバランスの保持や前向きなキャリア形成など、職員が活躍できるよう取り組んでいます。男性職員も積極的に育児休業制度等の両立支援制度を活用するよう周知し、組織全体で働きやすい職場を目指しています。

愛西市の子育て支援

＼ 子育てと仕事の両立支援の充実 ／



愛西市では、子育てをする皆様を応援するため、様々なサポートを行っています。

あいさいっ子相談室
（こども家庭センター）

専門の相談員がお話を伺います。子育てに関する不安・悩みを相談できます。

一時預かり

家庭での保育が一時的に困難となった場合、公立保育園でお子さんをお預かりします。（申請が必要です。）

ファミリー・サポート・センター事業

急な残業、急な用事、子どもの夜泣きや、授乳の寝不足などで休みたいとき等に利用できます。（登録が必要です。）

愛知県は
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

あいち女性の活躍促進プロジェクト

STEP 1 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」等、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。

詳細はこちら

STEP 2 あいち女性輝きカンパニーの認証

企業のイメージアップにつながり、
採用のアピールにもなります！

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。

詳細はこちら

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

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。
認証申請書や取組項目の詳細は、「あいち女性の活躍促進応援サイト」に掲載しています。

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、会社案内等に使用していただけます。
- 認証企業は県がPRします。愛知県のWebページに掲載、認証企業を就職説明会で紹介する等しています。
- 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認証企業を対象とした融資の金利優遇が受けられます。
  また、愛知県の中小企業融資制度（パワーアップ資金）の融資対象となります。
- 各種セミナーなど女性の活躍に関する情報を提供します。
- 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。

STEP 3 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」認証企業のうち、特に優れた取組を行っている企業の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　**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

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。

詳細はこちら

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企業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。

あいち私のWorkstyle
AICHIWATASHINOWORKSTYLE