

あいちの

女性活躍 県企業探訪記

REPORT OF WORKING WOMAN

貴女のつぶやきに添えるべく、
訪ねてまいりました！



この仕事、女性には無理ってホント？

女性の力を必要としている会社ってあるかな？

会社の皆さんが、女性の活躍が重要と想っているのかな？

私自身が成長することを応援してくれるかな…

男性目線だけで、チャンスを見逃しちゃうんじゃない？

仕事も家庭生活も大切にしたいな。



愛知県には、本誌で紹介した企業以外にも
女性活躍に取り組む中小企業がたくさんあります。



「あいち女性の活躍促進応援サイト」でチェック！
女性活躍企業(※)や企業の取組紹介など、女性の
活躍に関する各種情報を掲載しています。



あいち女性の活躍促進応援サイト

(※)女性活躍企業

「女性の活躍促進宣言」企業

企業のトップが、女性の活躍に向けたメッセージや今後の取組を宣言しています。

あいち女性輝きカンパニー

女性の活躍に向け、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、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を愛知県が認証しています。



あいち女性の活躍プロモーションリーダー

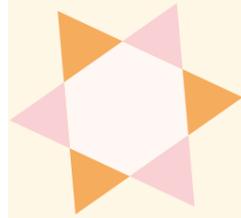
取引先企業等への女性の活躍に向けた取組や県施策の活用の働きかけなど、女性の活躍促進の取組に御協力いただいています。



作成：愛知県県民文化局男女共同参画推進課
2019年12月 発行
2022年 7月 一部改訂

〒460-8501 名古屋市中区三の丸三丁目1番2号 TEL 052-954-6657





愛知には、
女性が輝く企業が数多くあります。
皆さんの疑問から生まれる
「つぶやき」にも、
きっと応えてくれるはず。

その前に、まずは、

愛知県の女性活躍への想いを

聞いてみましょう。

では、まずは、
お聞きくださいー。



INTERVIEW

愛知県の女性活躍への想いについて、
福田ちづるさんから愛知県知事にお話を伺いました。



愛知県知事 **大村秀章**

福田ちづるさん 子育て・介護を経験した働く女性代表
地元情報番組の司会などで活躍中

愛知の発展を支える重要な鍵

福田: 愛知県では、積極的に女性の活躍を進めていますね。

大村知事: ええ、「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現のため、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」として、「女性の活躍」をキーワードとした、様々な施策を行っています。

福田: 企業側の意識向上のため、知事自ら積極的に呼び掛けをされていますよね。

大村知事: 様々な機会を捉え、私から経営者の皆様に対し、「働く場における女性の活躍は、この地域の発展・成長を支えていく上で、重要な鍵である」とお伝えしています。

男性も働きやすく、組織が活性化

福田: 大村知事は、愛知県庁で初めて女性副知事を登用されましたね。女性が活躍すると、組織にとってどんなメリットや効果があるのでしょうか。

大村知事: 愛知県庁では、積極的に、女性の管理職登用を進めています。女性が活躍することで、働きやすい環境が整えられ、組織の活性化が図られていると感じています。

福田: 女性活躍企業からも、「企業イメージの向上」、「仕事の効率化や業務の改善」など、たくさんのメリットが聞かれます。

魅力ある中小企業を県も後押し

福田: 地域の経済・雇用を支えている中小企業における女性の活躍はどうでしょうか。

大村知事: 愛知県には、高い技術力や魅力あるサービスを提供する、力のある中小企業が多く、地域を牽引しています。

「人材確保」は、中小企業にとって重要な問題ですから、有能な人材を確保し、働き続けていただくため、女性の活躍に取り組む企業が増えてきています。

福田: 職場として、中小企業ならではの良さもありますよね。

大村知事: 規模の小さい中小企業では、経営者と社員の距離が近いですからね。柔軟な働き方への対応がしやすいことも、働く女性にとっての魅力の一つであると思います。

愛知県としても、アドバイスや情報提供を行うコーディネーターの派遣や取組事例集の作成など、中小企業の取組を後押ししています。

福田: 愛知がこれからも発展していくためには、更なる女性の活躍が必要ですね。

大村知事: そのとおりです。これからも、女性を応援する施策をたくさん行っていきます。

福田: 働く女性や就業を希望する女性、そして、これから女性の活躍に取り組もうとしている企業へメッセージをお願いします。

MESSAGE

愛知がこれからも持続的に発展し、「日本一元気な愛知」を実現するためには、更なる女性の活躍が欠かせません。

愛知県といたしましては、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大に向けて、女性の活躍促進をより一層図ってまいります。

企業の皆様におかれましても、女性が働き続けられる環境の整備はもとより、女性の職域拡大・役員や管理職への登用に向けて、取組を進めていただき、「すべての人が輝く愛知」そして「女性が最も働きやすい愛知」をともに作っていきましょう。

愛知県知事 大村秀章

女性活躍の 必要性

ご存知でしょうか？



ところで、
愛知県がそこまで積極的に
女性活躍に取り組む理由は何なのかしら？

「働き手」が著しく減少していく！

「日本一の産業県」と言われている愛知県には、多くの優良企業が集積しており、企業の採用意欲が高く、有効求人倍率は、全国平均を上回る、全国トップレベルの高い水準で推移しています。

そんな愛知県でも、少子高齢化の進展により、人口が減少していく見込みです。



「働き手」の中心となる生産年齢人口(15歳~64歳)は、2015年を100とすると、2045年には82.5と、20%近く減少することが予想されており、企業における人材不足は、将来的に、より深刻化する可能性があります。

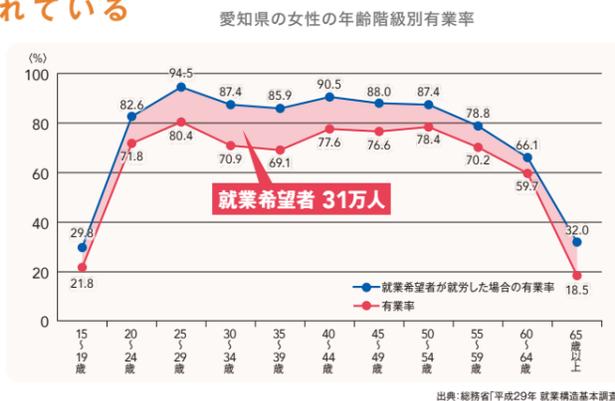
そこで期待されるのが「女性の活躍」です。

働きたい女性“人財”が埋もれている

「就業している女性」の割合を年齢別にみると、30代を谷とする「M字カーブ」を描いており、愛知県は、その谷が深い状況です。

愛知県の女性の就業希望者は約31万人で、仮にそのすべてが就業し、男性と同じような台形型になれば、多くの「働き手」が生まれます。こうした、潜在的な「働き手」として、女性に期待が寄せられています。

県内企業にとっては、性別を問わず、優秀な人材の確保が重要となっています。



多様性が組織を強くする

現代は多様性の時代です。

「男性は仕事・女性は家庭」という考えは、今や昔の話となっており、共働き世帯が5割を超え、中高年層の介護問題が生じるなど、時間制約のない男性社員を前提としたマネジメントは難しくなっています。

一方で、多様性のある組織は、様々な価値観を持つ人材が活躍することで、グループシンク(集団浅慮)リスクへの対応力向上、新たな視点によるイノベーションの創出、社員のモチベーションアップなど、多くのメリットが生まれています。

愛知県が行った調査では、女性管理職数が増加している企業ほど、業績が向上している傾向がみられ、女性管理職数に変化がない・減少した企業と比べ、売上高・経常利益・生産性が、良い結果となっています。

女性の自立と自己実現

女性自身にとっても、働くことは、「経済的自立」「自己実現」「社会貢献」「セーフティネット(配偶者の病気・死別・離婚への備え)」といったメリットがあります。

かつてと比べ、働く女性を支援する諸制度は格段に増えており、女性が活躍できる環境は整備されてきています。

また、働き続けた場合、スキルの継続と向上、教育訓練の機会、社会保障や福利厚生充実など、大きな恩恵を得られます。



愛知の女性活躍を支える中小企業

愛知県では、企業数の約99.7%が中小企業であり、常用雇用者・従業員の約66.5%が中小企業で働いています。中小企業では、少数の人材の中でパフォーマンスを上げていかなければならないことから、男女問わず、意欲・能力がある人材を登用したい、ポテンシャルのある女性人材にもっと力を発揮して欲しいと考え、女性の活躍に期待している企業がたくさんあります。

本誌ではそんな企業の中から、多彩な業種の12社の取組を、6つの着目ポイントからご紹介します。



性別に関係なく、全ての人が自らの希望する形で、
能力・個性を發揮できる社会の実現が望まれています！



着目ポイント1 //

社内意識

VOICE
1

育児っていうのは、
要するにこの社会の未来を
つくっていくことじゃないですかね。
だからそれは、
みんなで応援しなくてははいけない。

名古屋市東区
深田電機株式会社
卸売業・小売業
(電設資材専門商社)



代表取締役社長
深田 さん



従業員数92人
うち女性18人

カギは 男性の育児参加

男性の社員比率が高い深田電機が、女性をサポートする取組の一歩として始めたのが、子育て世代の男性社員が月1回「育児のための」有給休暇を取る『イクメン休暇制度』でした。

「制度をつくったことによって、みんなで育児家庭を応援しようという気運が会社の中にできてきたのは良かったです」と語るのは、制度導入にリーダーシップを発揮した深田社長です。

産休育休を取る女性社員が増えている今、『イクメン休暇制度』で培われてきた土壌が効いてくると、手応えを感じているそうです。

お互い様、助け合い

子育て世代どうしの深田専務取締役・市川さん・村上さんの座談会では、「子育て世代だけでなく、

もっと皆さん休みを取ってもらっていいのに」との声も聞かれました。

女性活躍の取組は、お互いを思いやる気持ちも社内に育てているようです。



深田専務取締役(左)と、子育て世代の名古屋営業所 市川さん(中)、村上さん(右)

こんな取組もしています。

全員が平等に休みやすい環境をつくる「休暇手当」。

1ヶ月以上前に休みを申告して、その通りに休むと手当が支給される制度があり、これは全社員が対象となっています。「全員が平等に休みやすい環境をつくるのが、育児家庭を応援する社内意識を育てます」とは、働きながら子育てをしている深田専務取締役の言葉です。

Good!!

会社の皆さんが、女性の活躍が重要と思っているのかな？

トップによるリーダーシップのもと、女性活躍の社内気運を盛り上げている企業にお聞きしました。

VOICE
2

男性も女性も、お互いが
共存共栄できるような環境を
つくっていかないと、
会社も発展することは
ないのかなって思いますね。

海部郡大治町
Life Bank株式会社
運輸業・郵便業
(一般貨物運送、軽貨物運送)



代表取締役
古瀬 さん



従業員数55人
うち女性15人

女性が働ける会社をつくろう!

Life Bankの事業本部は、名古屋都心から少し離れた住宅街の一角にあります。古瀬社長がLife Bankを創業する前、「妻が職探しで困ったことがありました」とのことでした。

「このあたりは接客業が多く、土日祝日が休みになるような仕事は少ないんです。幼い子どもがいる女性の職は見つけにくいですね」

ベッドタウンならではの働き手として女性に着目する古瀬社長は、子育て中の女性が働きやすい環境を常に考えてきました。その意識は、業務管理体制にしっかり生かされています。

シフトの工夫で活躍をサポート

「例えば配送の方にしても、お子さんの病気で突然休むということがあり得るという体制で管理者た

ちもやってくれていますし、内勤の方も、突然休んでもフォローがきかされるように、シフト組みや体制を整えています」

『女性が働ける会社はいい会社』という言葉に、古瀬社長の信念が垣間見えました。



軽貨物ドライバーとして
たくさんの女性が活躍しています

こんな取組もしています。

女性が活躍できる会社であることをHPでPR。

自社HPの『スタッフ紹介』に掲載されている9名の社員のうち、2/3にあたる6名が女性です。とびきり明るい表情の写真を添えながら、女性が活躍できる会社を前端的にPRしています。



ホームページより

Good!!

ワーク・ライフ・バランス

人材確保



注目ポイント2 //

人材確保

VOICE
3

女性だから、子育て中だから、働ける時間が短いからという“つまらない理由”で優秀な人、やる気のある人を見逃してはいけないと思います。

蒲郡市

株式会社ミスコンシャス

サービス業
(オンライン専門レンタルドレスサービス)



代表取締役社長
小山 さん



従業員数29人
うち女性27人

子育てママは優秀な人材の宝庫

オンライン専門レンタルドレスサービスを展開するミスコンシャス。社員のうち実に8割が子育て中の女性ですが、小山社長によればそれは意図的ではないそうです。

「優秀な人とか、やる気を持った人、一緒に働きたいと思った人の採用を進めた結果、こうなりました」

優秀な人材を確保定着させるために『働きやすい環境づくり』が進められています。

キッズルームで面接

子どもの体調不良等で休むことへの罪悪感を少しでも小さくするため、ひとつの業務を2人以上で担当できるようにしておくワークシェアリングの採用はその代表例です。

また、社内にキッズルームを設置し、学校・保育園

が休みの日や祝日に営業をしなければならない時などは、社内スタッフが交代で子どもたちを見守ります。キッズルームは、応募者の子連れ面接も可能にしました。採用面接がここで行われることもあるそうです。

魅力ある職場が人を惹きつけ、人手不足が叫ばれる当地域でも、ミスコンシャスの求人には多くの応募があります。



社内スタッフが先生となってお互いの子どもを見守るキッズルーム

こんな取組をしています。

モチベーションを高め、コミュニケーションを促進。

小山社長が『働きやすい環境づくり』とともに意識しているのが『働きがいのある環境づくり』です。だれもが一番を目指せるような技能の社内競技会を開催してモチベーションを高めたり、ランチ会やパーティーを開催してコミュニケーションを促進したりしています。

Good!!

女性の力を必要としている会社ってあるかな？

女性人材の確保に向けた取組を行っている企業にお聞きました。

VOICE
4

この会社で、私や他の女性社員が実際に経験したところ、女性人材を求める上での何よりのアピールになっています。

半田市

株式会社七番組

建設業
(建築工事、土木工事)



総務部
大黒谷 さん



従業員数70人
うち女性10人

将来を思い描けるロールモデルの存在

「建設業ということで、女性の方からは敬遠される部分があるので、女性でも活躍していますよっていうことをアピールするようにしています」

そう話すのは、採用活動にも関わる総務部の大黒谷さん。前職は建設業と無関係だったそうですが、お子さんが生まれた後に七番組へ就職をし、必要な資格取得にも挑戦しています。

七番組の採用パンフレットには、いきいきと働く女性社員の姿がロールモデルとして掲載されています。

建設現場って、実はおもしろい

建築部に所属している前田さんも、結婚後に入社してのち建築現場の管理者としてのキャリアを重ねています。現場監督に必要な資格も、会社からのサ

ポートを受けながら取得しました。

「今の仕事は、すごく自分に合っていると思うので良かったです」

その笑顔が、新たな女性人材を呼び込む力になるんですね。



現場監督として活躍する前田さん

こんな取組をしています。

コミュニケーションを図るため、定期的集まってミーティングを開催。

同じ社内にながら普段コミュニケーションを図る機会が少ない女性社員たちが、定期的集まってミーティングをしています。「七番組」にちなみ、七のつく日の来客に会社のロゴ入り煎餅を進呈するアイデアもここから生まれました。

Good!!

環境整備
職域拡大

社内意識



注目ポイント3

環境整備・職域拡大

VOICE 5

女性がやれるの?という声に、最初の一步を踏み込んでくれた社員のおかげで、全社員が働きやすくなりました。女性の活躍は絶対に会社のためになります!

瀬戸市

大橋運輸株式会社

運輸業・郵便業
(自動車部品輸送、生前・遺品整理、引っ越し)



代表取締役
鍋嶋 さん



従業員数80人
うち女性11人

トップが確信!ダイバーシティ経営

「女性が働きやすくなることは、多様性の受け入れに繋がり、新しい変化に対応しやすい組織になります」

そう話す鍋嶋社長の信念のもと、男性職場のイメージが強い運輸業において、大橋運輸ではドライバーをはじめ、営業、経営戦略、安全衛生、総務、経理などほぼすべての部門で女性が活躍しています。

活躍の場を女性自らが広げていく

「社員の生活環境に合わせた勤務形態の整備やコミュニケーションの促進など、柔軟な考えを持ってきている会社だと思います」鍋嶋社長の想いを受けとめ、積極的に職域を広げているのが管理栄養士の原田さんや総務の大山さんです。

原田さんは本来の食育に留まらず、点呼補助の資

格や睡眠コンサルタントの資格も自ら取得しました。当初は様々な部署への女性登用に懐疑的だったベテラン男性社員たち。多くの女性社員の頑張りが、社内の意識変化をもたらし、加速度的に女性活躍の場が拡大しています。



総務部の大山さん(左)と
管理栄養士の原田さん(右)

こんな取組をしています。

新商品開発
販路拡大

男性と女性、双方で考えたサービスが、付加価値を深める。

特徴的なサービスとして、遺品整理や生前整理業務を展開している大橋運輸。高齢者が安心して相談できる体制に女性社員の存在は欠かせません。「男性と女性、双方で考えたサービスの方が、付加価値を深めるための大きな力になります」と鍋嶋社長。

Good!!

この仕事、女性には無理ってホント?

女性にとって働きやすい職場環境づくり・職域拡大を進めている企業にお聞きしました。

VOICE 6

ふだん商品開発とは無縁の女性社員たちに集まってもらい、女性が使いやすい新商品を考案してもらいました。手ごたえ? あります。

名古屋市中川区

アルプススチール株式会社

製造業
(スチール製収納家具製造)



代表取締役社長
長谷川 さん



従業員数175人
うち女性47人

女性が過ごしやすい環境づくり

細かいパーツの加工や組付けも多いスチール家具工場には、伝統的に女性の姿が目立ちます。

「女性は手先が器用な方が多いですからね。その他、総務・経理はもちろん、設計・購買・仕入部門にも女性が配属されています」

そう話しながら、工場を案内してくれた長谷川社長。トイレや食堂など、女性にとって快適さや使いやすさを意識した環境整備も進められています。食堂は、内装デザインからテーブル・椅子まで女性社員が選定に関わりました。

女性チームで新たな挑戦

その食堂で談笑する方々がいます。普段は受注管理や経理などに携わりながら、このたび新商品の企画に初めて参画したメンバーです。

女性向け製品を女性の視点で考えて欲しいという長谷川社長の意向を受け、チームが結成されました。自分たちが良いと思える商品を作れることに、やりがいと喜びを感じたそうです。

色や通気口の形にもこだわった新商品が、女性が活躍する職場で使われる日も間もなくです。



フレッシュな印象の食堂と
新商品開発プロジェクトチームの皆さん

こんな取組をしています。

ワーク・ライフ・バランス

子育て世代の社員に配慮した働き方を用意。

育児短時間勤務制度は、法定3歳未満までのところ、9歳未満まで。時間外労働制限も、法定小学校就学前までのところ、9歳未満まで設定するなどして、子育て世代の社員に配慮した働き方を用意しています。

Good!!



着目ポイント4 //

キャリアアップ

VOICE
7

資格取得支援を進めた結果、社員同士のコミュニケーションも活発化して、チームワークが生まれるような環境になっているのかなと感じます。

安城市

株式会社エーピーシー

製造業
(自動車外装部品製造)



代表取締役社長
安藤 さん



従業員数60人
うち女性51人

女性社員こそ競争力の源泉

熟練技能を求められる自動車外装部品を製造するエーピーシーにとって、全社員の8割を占める女性社員こそ競争力の源泉だと再認識をした安藤社長。

事業承継するにあたり、女性社員が働きやすい魅力ある会社を目指す活動を開始しました。貴重な人材のキャリアとモチベーションを高める支援制度の整備はその一環です。

資格取得でモチベーションアップ

『スキルアップ』『キャリアアップ』『新しいキャリアの挑戦』から成るエーピーシーのキャリアアップ形成支援。QC検定や簿記などの資格取得を支援し、その成果に応じてパートタイム社員から正社員へ、あるいは一般職から総合職への道が開かれるよ

うになっています。

「日々の変化が少ない製造現場では、将来どういうキャリアを積んでいったらいいのかなか見えません。こうした制度によって成長の道筋を提示することで、社員の皆さんのキャリア形成につながればと考えています」



子どもを連れて遊びにきた育児休業中の社員を囲む、大勢の女性社員たち

私自身が成長することを応援してくれるかな…

女性のキャリアアップやモチベーションアップに取り組んでいる企業にお聞きしました。

VOICE
8

この会社に入ってから、新しい世界のことをたくさん学べました。もっと世の中に、「女性でも建設業界で活躍できるよ」というのを伝えられたらいいなと思います。

稲沢市

稲沢建設株式会社

建設業
(土木工事、建築工事)



法務担当部長
鈴木 さん



従業員数17人
うち女性3人

就職後、新たな資格を取得

弁護士資格を持つ鈴木さんの名刺には、建設業にかかわる各種の資格も並んでいます。これらの資格はすべて、稲沢建設に就職後、取得したものだそうです。

「もともと携わってきた分野が違い、一から用語も覚えなといけない中で、先輩社員を中心に、聞いたら何でも教えてくれる雰囲気の中で学ばせてもらいました」

楽しく仕事しなきゃもったいない

専門の法務の仕事だけでなく、工事現場へも出向く鈴木さん。

「道路や建物は身近にあるものなので、用語やできあがる過程を知ると、そこにあるものがどうやってできるのか分かってくるので、仕事のためだ

けじゃなく、日々歩いている中でも楽しみが増えました」

建設愛あふれる鈴木さんの言葉から、キャリアを積み上げる学びのツボが見えた気がします。



道路下の配管工事現場に立つ鈴木さん
広報担当部長のすてっ君も応援してくれています

ワーク・ライフ・バランス

こんな取組もしています。

休暇の取りやすさに工夫を凝らす。

時間単位で有給休暇が付与されたり、記入用紙をポストに入れるだけで気兼ねなく有給休暇を申請できるようにするなど、休暇の取りやすさに工夫を凝らしています。



有給休暇申請ポスト

Good!!

環境整備
職域拡大

こんな取組もしています。

有給休暇など、もともとあった慣例を明文化。

時間単位で気軽に取得できる特別有給休暇など、もともとあった慣例を就業規則に明文文化したり、女性の使用を意識した休憩室・トイレ・シャワー室の設置を進めています。



休憩室

Good!!



注目ポイント5 //

ワーク・ライフ・バランス

VOICE
9

いろいろな社員の声を汲み取る
チームe-Kao「笑顔輝き応援団」。
みんなが笑顔になる働き方が
できるといいね、
ということで発足しました。

豊橋市

東三河ヤクルト販売株式会社

卸売業・小売業
(乳製品乳酸菌飲料の販売)



(左)健康人財開発部
足立 さん
(右)健康人財開発部
請井 さん



従業員数94人
うち女性77人

ライフステージの変化に合わせた働き方

パート・嘱託を含む全社員の女性比率が80%を超える東三河ヤクルト販売には、家族の看護・介護のための有給休暇や、家庭事情に応じた労働時間の変更対応など、全社員の働きやすさを追求した制度を整備しています。

「育児や親の介護の問題に直面した際、仕事との両立に、とても寛容な対応をしてもらえます」と自社の良さを語るのは足立さんです。

その具体策としてあげられるのが『勤務形態変更届』。3ヶ月という比較的短い単位で、勤務時間等の変更を申し出られる制度です。きっかけは、ある女性社員の夫が骨折をし、職場への送迎をしなければいけなくなったことでした。「こうしたことは誰にでも起こります。どうせなら皆で使えるものになろうと制度が生まれました」と話すのは、ご自身も制度を利用し

た請井さん。

もともとヤクルトスタッフ向けとしていた9箇所の保育ルームも社員が使えるようにし、育児休業者の職場復帰率は100%を達成しています。

社員で話し合いながら、働き方の提案が生まれています。



様々な職種や年齢層の社員が集まり
職場の課題を話し合う「チームe-Kao」

仕事も家庭生活も大切にしたいな。

「仕事」と「生活」の両方の充実に向けて取り組む企業にお聞きしました。

VOICE
10

今は、家に居ながら
会社のパソコンに接続して
仕事ができる環境も容易に
導入可能です。
多様な働き方をいろいろ
試していきたいと考えています。

名古屋市中村区

株式会社ピコ・ナレッジ

情報通信業
(ITソフト開発、システム構築)



第1システム部
Webソリューション課課長



従業員数285人
うち女性52人

家にも会社とつながれる

現在3名の女性社員が、ICTによる在宅勤務を利用しているピコ・ナレッジ。

「実際に出勤して行う勤務時間と変わらず働いています。満員電車での通勤がなく、パソコンを立ち上げてすぐ仕事ができるので、とても楽です」と出産を控えた女性社員が話してくれました。

情報セキュリティ対策もバッチリ

テレワークを導入する際のポイントをWebソリューション課課長に伺いました。

「機密情報を守るため、自宅から会社にあるパソコンを遠隔操作する仕組みにし、社外へ情報が持ち出されない環境をつくりました。また、コミュニケーションツールの導入や短時間の出勤などにより、会社とのつながりを保っています」

出産・育児・介護など人生の様々なタイミングで、不本意な退社や転職を強いられないための選択肢として、テレワークを始めとする多様な働き方をいろいろ試していきたいと、想いを伝えてくれました。



必要に応じてテレワーク社員は
社内ミーティングにも参加

ワーク・ライフ・
バランス

こんな取組をしています。

「ふれあいキャッシュバック制度」で社員の交流も促進。

5人以上の集まりで、会社が会費を助成する『ふれあいキャッシュバック制度』。仕事以外のプライベートの充実も重視する会社方針が反映された取組です。



ふれあいキャッシュバック制度を利用したスイーツデー

Good!!

環境整備
職域拡大

こんな取組をしています。

若手女性社員が委員長の「環境整備・節約委員会」を立ち上げる。

若手女性社員を委員長とした『環境整備・節約委員会』を立ち上げ、女性社員の意見を取り入れながら、休憩室設置等の社内の環境整備を行っています。

Good!!



着目ポイント6 //

新商品開発・販路拡大

VOICE
11

女性目線で感じる魅力を、女性がPRすることで、商品の良さが深く豊かに伝わるということはあるかなと感じています。

北名古屋市

株式会社八幡ねじ

卸売業・小売業
(締結部品の開発製造販売、一般消費者向け商材の企画製造販売)



人事企画部
加藤 さん



従業員数284人
うち女性96人

女性のセンスで新たなビジネスチャンス

「ネジだけじゃないというのが、今の八幡ねじの良いところですよ」と言う加藤さんの言葉どおり、ネジやボルトといった締結部品でモノづくり現場を支えてきた八幡ねじは、女性のセンスを生かしたホームセンター向け商品の企画販売にも力を入れています。

女性社員が企画した、おしゃれな収納ラックを皆さんでお話をしてくださったのは、商品企画の桐山さんと営業の丹羽さんです。

期待と信頼の相乗効果

「一緒にやる営業担当が丹羽さんになったことで、自分の考えや気付いたことも言いやすいし、他の営業マンとの架け橋になってくれます」そう話す桐山さんの信頼が厚い丹羽さんは、持ち前のバイタリティー

と知識の蓄積を見込まれ、オペレーター職から総合職へ職種転換をしました。

国内商品部の遠藤さんも、文系出身ですが、モノづくり現場で大切な仕事を任せられ、活躍しています。

女性の力で、作り売られる製品。その取組が会社のイメージを変えつつあります。



HI事業部の丹羽さん(左)と商品企画部の桐山さん(右)

こんな取組をしています。

多くの部署を経験できるようキャリア形成に配慮する。

産休・育休後に人員が充足していると、もといた部署に戻れないこともあるため、若い時期に、なるべく多くの部署を経験できるよう、キャリア形成に配慮することで、社員の可能性を高めています。



保育所も開設(県外)

Good!!

男性目線だけだと、チャンスを逃しちゃうんじゃない？

女性目線の気づき・発想による新商品の開発、女性社員の参画に取り組んでいる企業にお聞きしました。

VOICE
12

モノづくりが好きな女性職人たちに、休み時間など、刺し子織生地で自由に遊んでいただく。その中で市場に出せるようなアイデアが生み出されています。

豊川市

株式会社タネイ

製造業
(武道用品・バッグ・小物の製造販売)



専務取締役
種井 さん



従業員数30人
うち女性25人

「もったいない」から生まれた新商品

厚手の三河木綿の生地を使った柔道着・剣道着などを手がけるタネイは、大正時代創業の道着の老舗メーカーです。しかし、競技人口の減少や安価な素材に押され、道着の売り上げが伸び悩んでいました。

そんなとき、工房で働くひとりの女性がゴミ袋に入れられる生地の裁断屑に注目しました。

「捨てるのがもったいないと思って、くれない？ 言ったらもらえたので」そう話す隅田さんが、藍染め生地で個人的につくった小さなランチバッグが、三河木綿刺し子織バッグ『sasacco』誕生のきっかけになりました。

工房の1階のショールームには、道着メーカーならではの丈夫さに女性たちの気づきやこだわりが詰まったバッグが並んでいます。

消費者目線のデザイナーが身近にいた

「うちはデザイナーがいません。女性ならではの目線で、みんなが自分の持ちたいバッグを作ることで、新しい機能やデザインが自然と見えてくるのです」と種井専務取締役は話してくれました。

そんな女性目線で生まれた刺し子織バッグは、好評を博し、百貨店の店頭や、2016年開催の伊勢志摩サミットで配布されたプレスバッグにも採用されました。



幅広い世代の女性が働く工房『sasacco』考案者の隅田さん(左)

お互いの顔が見える関係の中で、成長を実感できるのが、女性活躍中小企業で働くことの魅力ですね。柔軟な働き方やキャリアアップの取組など、女性社員に期待し、応援したいという想いがみえました！



女性活躍 まとめ

これが未来のカギ!



これから、

女性活躍を進めよう

考えている企業 のために、

ポイントをお伝えします!

女性が輝く企業から、女性の活躍への取組には、
大きなプラスの効果があることを教えていただきました!

「女性の活躍」が企業の未来を拓くカギを握っています!

POINT 1



社内意識

- 女性活躍の必要性を理解し、組織トップの考えを発信
- 責任者の選任、担当部署やプロジェクトチームの設置等の推進体制を整備
- 女性同士のネットワークの場の提供
- 現状把握(アンケートやヒアリング等による課題分析)、先進事例の研究に基づく、女性の活躍に関する計画の策定
- 社内の管理職の意識改革のための研修の開催

POINT 2



人材確保

- 社員募集や昇進・昇給における、性別を問わない公正な基準の設定
- 求人広告や会社案内で、女性の活躍状況・働きやすい職場環境を伝えるなど、女性の応募を増やすための情報発信強化
- 非正規雇用から正規雇用になる制度、育児や介護のために退職した社員の再雇用制度の創設

POINT 3



環境整備・職域拡大

- 女性が働きやすくなる設備(女性専用のトイレや休憩室、キッズルーム、重量物補助機器など)の導入
- 業務マニュアルの策定、業務内容の理解を深める研修の開催、資格取得に係る研修受講費の会社負担など、女性が少ない職域をなくすための取組の実施
- 自己申告制度や社内公募制度など、本人の配属希望を反映させる制度の創設

女性の活躍によるメリット



女性の活躍を進めるにあたり、企業としてすべきことは幅広く、具体的な課題も各社で異なりますが、主な取組例を、6つのポイントでまとめましたので、参考にしてください。

POINT 4



キャリアアップ

- 女性管理職の登用目標の設定
- ロールモデルの紹介やメンター制度による、女性社員の将来イメージの確立
- 女性社員のやる気や能力を向上させる研修の実施
- 女性社員の個別育成計画の策定、キャリアアップやスキルアップの機会の提供

POINT 5



ワーク・ライフ・バランス

- 法律を上回る制度(育児・介護休業、育児・介護短時間勤務、子の看護・介護休暇)の創設・拡充
- 柔軟な働き方に対応する制度(フレックスタイム、テレワークなど)の創設・拡充
- 育児や介護に関するサポートマニュアルの作成や研修の実施、休業後の復帰支援
- 有給休暇取得の促し・計画付与や、ノー残業デー等の残業時間削減の取組の実施
- ハラスメント窓口への女性相談員の配置や社外相談窓口の設置
- 事業所内保育所の設置、育児・家事支援サービス利用に対する手当の支給
- 多能工化や業務の効率化、社員の能力開発の推進

POINT 6



新商品開発・販路拡大

- これまで参画していなかった女性社員が、女性目線やライフイベント経験に着目したアイデアを提案できる機会の提供
- 新たな業務に必要な研修、経験豊富な社員との共働など、スキルアップ機会の提供
- アイデアを具現化するまでのサポート体制(道筋の提示、進捗状況の管理、チームの設立など)を構築し、新商品開発・販路拡大への実現をサポート