

「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。



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っ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

一歩踏み出す女性活躍

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 株式会社アウトテック松坂 (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



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 ナガ工塗装株式会社 (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)

目次

Table of Contents



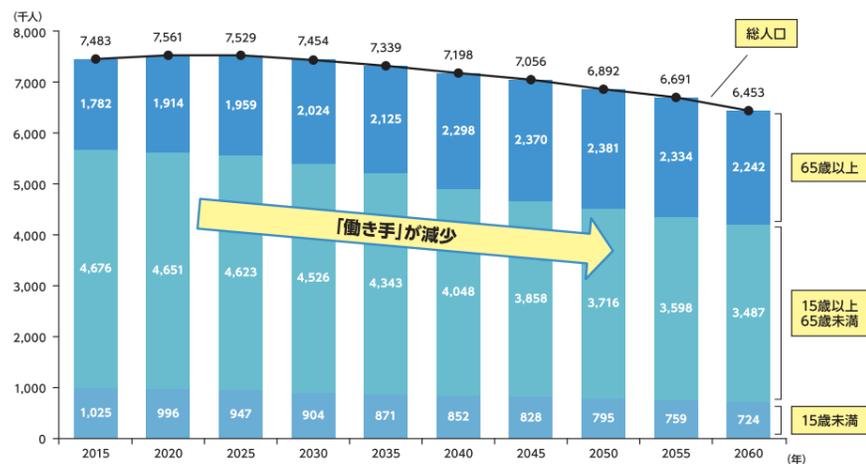
愛知県
女性の活躍促進を応援します！
「あいち女性輝きカンパニー」の認証制度 **P38,裏表紙**

>> 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。

愛知県の年齢別人口の推移

出典：第2期「愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略」（2020年3月）



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ご紹介しています。

組織の 変革を成功させるプロセス 4つのコツ

PROCESS FOR SUCCESSFUL ORGANIZATIONAL TRANSFORMATION

Processes 1

トップやリーダーの意思表示

まずはトップが明確な方針を打ち出すことが不可欠です。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きます。

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。

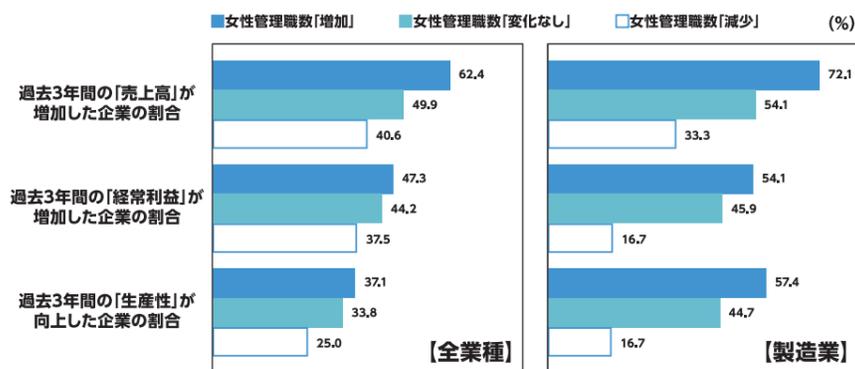
Processes 4

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るという実感が湧き、取組が進化していきます。

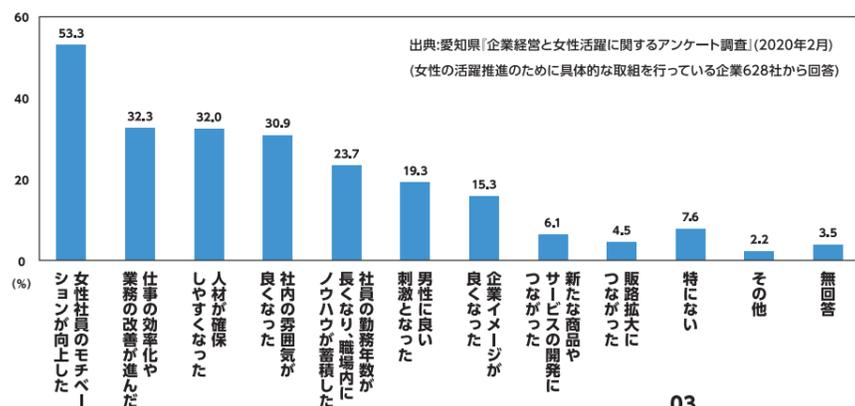
> 女性活躍推進に取り組むメリット

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



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）

女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット



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）
（女性の活躍推進のために具体的な取組を行っている企業628社から回答）

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。

「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った(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。



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、変革の大切な一歩です。



Q できるだけ逆風を避けたい

A.根回しをしっかりと行う

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。

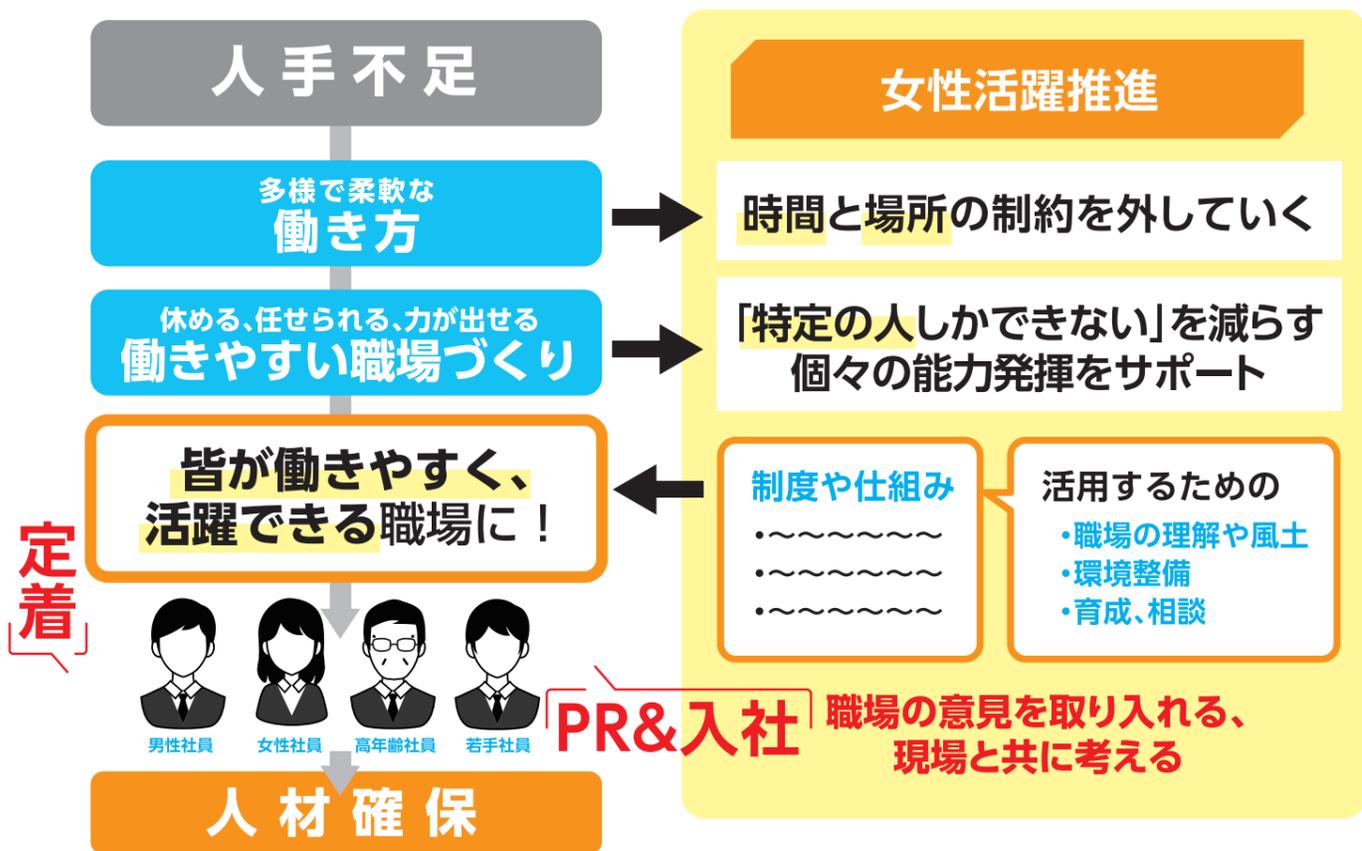


Q 時間もお金もかけられない…

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!



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。「こんなに苦勞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を握ります。

【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かったり、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)
- ② PR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」

男性育児、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」という無意識の思い込み、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、サン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・注意事項をイントラネットで共有（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）
- ▶ 長年苦勞→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って、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ったら聞いて！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、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



刈谷市ホームページ

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



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。

刈谷市ハーモニーカンパニー認定ロゴマーク



藤久運輸倉庫株式会社



株式会社アウトテック松坂



加藤精工株式会社

女性の一步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



PR手法 色々な工夫

人が集まる 女性に届く

SNS



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。

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

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!

対面



アナログが目立つ

株式会社アウトテック松坂

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。



良さを体感してもらう

株式会社アウトテック松坂

高校生インターンシップを受入れ。「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

加藤精工株式会社

藤久運輸倉庫株式会社

Webから取材依頼があり、愛知県「若者職場定着優良事例集」に掲載。

人材定着好事例集

株式会社アウトテック松坂

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。



PRのヒント

- ◎「楽しそうだな」「清潔感あるな」など、良い写真には業界のイメージを払拭し、好印象を届ける力があります。
- ◎何気ない日常の風景など、社内の雰囲気や仕事の内容が「自然体で伝わる」ことで、親しみを抱きやすくなります。それが社風に合う人材とのマッチングにもつながるようです。

その他ユニークなPR



藤久運輸倉庫株式会社

地元の園児によるイラストでラッピングした交通安全広報車を導入!警察関係のイベントで声がかかるように。

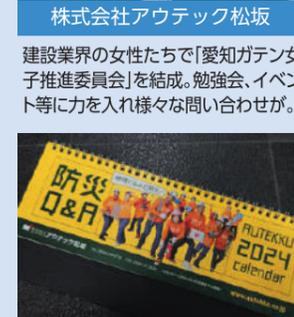


加藤精工株式会社

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。



女性向け合同企業説明会の様子



株式会社アウトテック松坂

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!

株式会社アウトテック松坂



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「ウイステリア」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、サン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、「男女でパワー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。

意見交換より

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、女性はどうも輝き出すようです。

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べる
- ◎吸い上げた意見を仕組化できるルートを作る
- ◎できた制度をプロセスを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)
- ◎相談担当を作り、匿名性をしっかり守る
- ◎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、助け合いも生まれやすい



株式会社アウトテック松坂

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)

Interview

社内外の女性チームで
建設業界に新風を巻き起こす



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)

Interview

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

世の中に見つけてもらうには、自ら動いて発信すること!

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っていただきたいと思い、始めました。手に取った小学生に「将来ここで働きたい!」と言ってもらえた時はとても嬉しかったです。

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…はい。高校のキャリア教育の講師や、インターンシップ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ンで来た学生が、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年でインターン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目配りをして、新人の女性社員と直属の男性上司の間にあってアドバイスをしてくれるのも助かっています。

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?

穂谷さんにお聞きします。

Q どのように発信に力を入れているのですか?

穂谷さん…建設業界の方々へ「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って思いや情報を交換する他、作業着ファッショ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タビューなどを行い、建設業界で女性がイキイキと働いている姿を知ってもらう活動です。ぜひよかっ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。

Q 御社は発信に力を入れておられますが、どのようなことをされていますか?

穂谷さん…チーム☆なので「この皆が頑張ってくれています。これは総務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」と言っていて、例えば、手作り七夕飾りに全員の名刺を飾ったり、社員の誕生日を皆で祝う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、来客への心のごもった応対や、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「うちと立ち寄ってくださることもあります。」

Q 女性社員でチームを作り取り組んでいると聞きました。

服部さん…男女の区別があまりなく、求めればチャレンジさせてもらえるところですね。「女性だからいいよ」と言われるのは、優しさかもしれないけれど、できるならやらせて欲しいなと思っています。私は品質管理の仕事ですが、打合せなどで客先に出向くと「担当が女性なの?」と驚かれることもありましたが、「何でもない?」なんて言われたこともありましたが、今は皆に「成長したじゃん」と言ってもらえ、信頼関係ができました。乗り越えれば成長した自分がいるし、周りも変わっていくのを感じます。

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…困っていることに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、朝に通学路に立っ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で午前休を取っていました。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」を作ってくれました。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って様子を見てくれることもあります。

Q 相談したタイミングで制度が検討されるのですか?



総務部 黒田さん

代表取締役 穂谷あかねさん

黒田さん…和気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?

黒田さん…上司に助けってもらいながら働いているので、そんなに大変な思いをせずにご利用したいと思います。私は就職する時に小学1年生と2歳の双子の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、外に出て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。

Q 子育てしながらのお仕事で大変だったことはありますか?

黒田さんにお聞きします。

穂谷さん…自分が動かないと世の中に見つけてもらえないからです。キャリア教育、カレンダー作成、「ガテン女子」活動など、どれもやり続けることを目標にコツコツやってきました。そうするとある時、化学反応が起こることがあるのです。



品質保証部 品質保証課主任 服部千晴さん

代表取締役社長 加藤聡人さん

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。
野村さん…何でも言えて、困ったことを相談できる風通しの良さですね。
服部さん…やりたい気持ちを実現できるサポート体制があるやりがいのある会社です。

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…今は部門の仕事の幅を広げる取組をしています。声をかけてもらってこの環境にいる、ということはチャンスだと思っています。幅広い知識やスキル、考え方を学ん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?

藤久運輸倉庫株式会社



- 本社所在地 / 刈谷市宝町5丁目1番地
- 業務内容 / 一般区域貨物自動車運送事業、倉庫業
- 従業員数 / 208人(男性 163人・女性 45人)

Interview

女性社員同士がタッグを組み
長く働きやすい環境整備を提案

子育てしながらでも頑張れる!明るくキャリアが積める職場

多かったですね。間関係や仕事内容、キャリアに関する悩みが

Q 他にはどんな取組をされていますか?

中原さん: 昨年から各部代表の女性社員6名で「ウイステリア(藤の花)」というチームを作り、月一回ミーティングを行っています。女性社員が何に困っているかのアンケートや勉強会をしています。この取組からトイレ、洗面所の改修を行うことになりました。でも、女性社員の困りごとは、ハード面より人間関係や仕事内容、キャリアに関する悩みが多かったですね。

Q 一度に3人ですか?仕事の引継ぎや対応はどのようにされましたか?

中原さん: 部内で仕事を割り振ってカバーしてもらいました。休暇を機に、属人化していた仕事をマニュアル化して分担できるようにしました。

Q 御社は多くの女性社員が活躍しておられますが、その経緯を教えてください。

中原さん: 10年程前に、私を含め3部署で3人の女性社員が同時に産休育休を取り、復帰をしました。会社の制度はありましたが、それまでは皆、産休後そのまま退職していったので、復帰したのは私たちが初めてでした。そこから女性社員が休みを取って復帰するのが普通のことになり、女性社員が21人から39人に増えました。

Q 皆さんのような悩みがありましたか?

Kさん: 私はドライバーで入社し、4年のキャリアを積んで2年半の産休を取りました。運転が好きでドライバーとして復帰したかったのですが前例がなく、他部署での復帰を勧められて悩みました。その時、Tさんが「辞めるのは簡単だけでもいい。子どもがいて正社員の仕事を探すのは大変。」と言って、戻りやすい環境を作ってくださいました。朝早くや夜遅くの勤務がなく、10t車に乗れるという、私の希望する働き方になったりシフトができて、毎日充実して働いています。女性ドライバーが安心して戻りたいと思えるようなモデルになればと思います。

Q Tさんは女性ドライバーの復帰に深い思いがあるんですね。

Tさん: 私が妊娠した時はドライバー職で産休を取った前例がなく、一度退職してこの会社に再就職をしています。この会社が大好きで戻りたかったし、本当はキャリアを中断したくなかった、という悔しい思いがあります。妊娠中の女性をトラックに乗せることはできませんし、女性がドライバー職のまま産休育休に入り復帰することは簡単ではないのですが、Kさんは運転技術も接客でもセンスが抜群なので「戻って来られる仕組みが必要だ。女性ドライバー復帰事例の第1号を作りたい。」と思いました。



中部事業部 運輸部 Tさん

経営管理部 課長代理 中原幸子さん

Q これから就職を考える人に伝えたい御社の魅力は?

中原さん: 働きやすく、資格支援補助制度もあり、男女問わずキャリアアップできるのが魅力です。学生時代には考えなかった、成長できる喜びを感じています。

武豊町

女性が働きやすい職場を目指して

武豊町は令和6年10月に町政70周年を迎えます!



武豊町では、第3次武豊町男女共同参画プランにおいて、「男女共同参画社会の環境づくり」を基本目標に掲げ、男女共同参画に関する情報収集・提供、意識改革の推進をしています。その中で、今回は規模の異なる町内企業3社による意見交換を実施し、女性活躍推進の課題とアプローチについて話し合いました。三者三様の中で、企業規模によらない共通する内容も見えてきましたのでご覧ください。

活用しよう! 武豊町の様々な施策

男女共同参画セミナーの実施

武豊町では毎年男女共同参画に関するセミナーを実施しています。ワーク・ライフ・バランス、女性活躍、家庭内における男女共同参画、性の多様性などテーマは毎年変わります。また2年に一度、愛知県副知事をお招きして、女性の活躍に関する講演会を実施しています。講演会の開催予定及び男女共同参画に関する他の情報を町のホームページに掲載していますので、ぜひチェックしてみてください。

令和5年度

日時: 令和6年2月4日(日)
午後1:30~3:40
場所: 武豊町保健センター 2階 視聴覚室

町ホームページ「男女共同参画」



これまで実施したセミナー(一部)



令和6年度以降の取組

現在、武豊町では、中小企業者の新規事業を応援する補助金の創設にむけて、検討を進めています。



中小企業者が行う、女性社員の採用や、職場環境の整備等、女性活躍の推進につながる新規事業も応援します!

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

解決策 ・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
・ペアに一括で手当を支給、配分はペア同士で業務分担に応じて取り分けてもらう

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

解決策 ・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

解決策 ・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

解決策 ・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きたいスキルを導入
・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

解決策 ・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

解決策 ・「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、入社後の相談がしやすくなる

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ても、言われる側には嬉しい言葉も多い。良い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。少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
- POINT 02** 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、何の反応もないと落ち込みます。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



ただ仕事を振られるのではなく、なぜ私なのか?理由も知りたい!自分から聞くこともあります(笑)

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
任せっぱなしでなく適宜様子うかがう(進捗状況や負担感等)、悩みを相談したりアドバイスももらえる機会を作る



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、悲観的になったりと悪循環。早めのフォローが効果的です。

昇格、昇給も嬉しいけれど、それ以上に「頑張りを認めてもらっている」ことや、私生活も含めて尊重されている安心感、「自分の能力で貢献できる!」という喜びが、強い意欲につながるようです。やりたい仕事があっても、性別役割分担により経験が積めない、管理職が遅くまで仕事をしているなどの状況では、自分はやり切れるだろうか?と時に遠慮するのは?日々の観察と対話が大切です。



ユタカフーズ株式会社

- 本社所在地 / 知多郡武豊町字川脇34番地の1
- 業務内容 / 食料品製造業、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
マルちゃんブランドの即席麺・生麺の製造
- 従業員数 / 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!

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ものです。従業員全体の取組ですが、現場の女性から

Q 「製品事故撲滅チーム」とはどのようなチームなのですか?

岸本さん…女性が現場の機械操作を行うオペレーターを担当するようになりました。以前は男性のみで行っていましたが、現在は各部署に2〜3名ずつ、10数名の女性オペレーターがいます。女性オペレーターが増えたことや、現場で重い物を持つ工夫をすることなどが、「製品事故撲滅チーム」につながりました。

Q 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。

Q 女性活躍に取り組んだいきさつを教えてください。

岸本さんにお聞きします。

Q 千葉さんはどんなお仕事をされていますか?

岸本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、育児制度が導入され、育児を取得する社員が増えています。今では女性社員で出産・育児をする人の、ほぼ100%が育児や時短制度を活用しています。育児後復帰するのが当たり前になり、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。

Q そのような状況から女性管理職が生まれたきっかけは?

岸本さん…5年前まではいませんでしたが、現在は4名の女性管理職がいます。現場の女性も、同性ならではの相談しやすさがあるようです。食品製造という仕事柄、もともと女性社員が多く、開発は女性の方が多いくらいでした。仕事ができる女性も多かったのですが、以前は出産を機に退職するケースが多く、キャリアが若年層で終わり、管理職になる人がいませんでした。

Q 女性管理職もいらっしゃる伺いました。

千葉さん…生産計画の仕事をしています。これも長い間男性が担当してきましたが、この人しかできない仕事をなくすため、ローテーションで担当することになりました。3ヶ月と期限を決めて徐々にローテーションを進めながらマニュアル作りをしました。いろいろな経験を積んだことで今の役割があると思っています。お客様からユタカの商品いいよねと言っていたとやりがいを感じますね。

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?

千葉さん…私は子育て中で時短勤務ですが、時間に追われながらも、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悩みも相談しやすく、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、気持ちを切り替えて仕事に集中しています。



製造部 資材生産課
千葉洋子さん

女性活躍への多様なアプローチ



吉田城と手筒花火

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、教育施設の入学金及び授業料
- 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

詳細、申請書類ダウンロード

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



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

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。

<https://www.city.toyohashi.lg.jp/32010.htm>



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。

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>

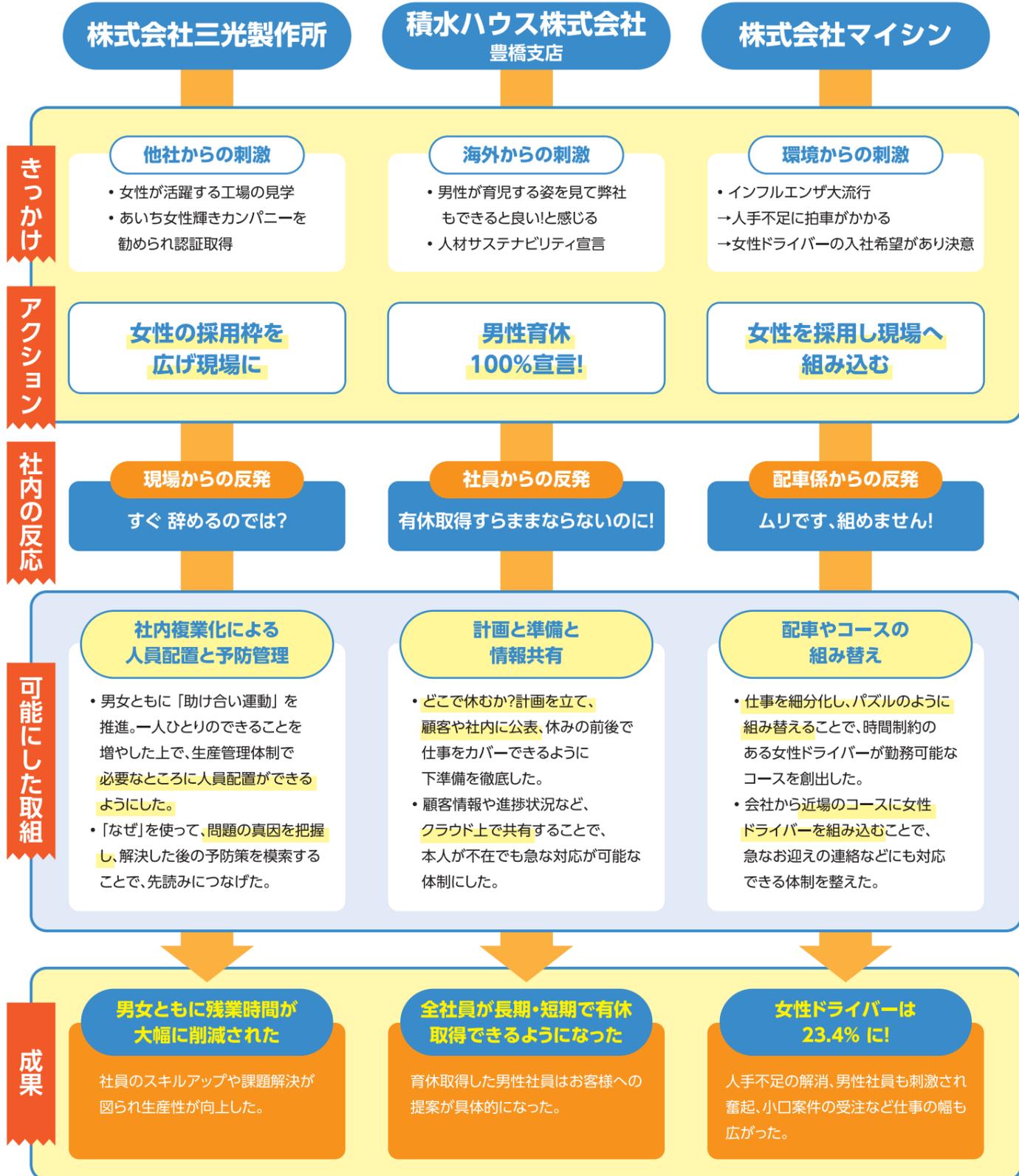


LGBT等性的少数者のための面接相談

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。



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?

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 お話を伺った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く、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て、結婚、出産など将来の事もイメージしつつ働けると良いと思います。

視点 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

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 お話を伺った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」という印象が強かったので、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。社内の雰囲気を知らずにも、インターンシップには積極的に参加したいです。

視点 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

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 お話を伺った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したが、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えています。大学の企業研究で、あいち女性輝きカンパニーについても調べましたし、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。

視点 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)



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



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

「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

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。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、といったことをチームで話し合い、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したが、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年程前から続けています。

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

藤原さんにお聞きします。

Q どのようなところで、「助け合い運動」が活かされていますか?

私の部署では、仕事内容を「見える化」して誰でも目で見える表を作りました。休みの人の分までカバーするだけでなく、大変そうなの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

Q 御社を選んだ決め手は何ですか? またどんな時にやりがいを感じますか?

入社を決めたのは、大学で学んだパソコンの知識や接客対応を活かせると思ったのと、地元に貢献する仕事があったからです。社会人になり働いてみると、仕事の優先順位の付け方に難しさを感じますが、任せられたことを1人でやり切れた時は、やりがいを感じますね。

Q 今後「助け合い運動」をどのように広げていきたいですか?

K・Aさんにお聞きします。

代表取締役 藤原俊男さん



常務取締役 藤原紗希子さん



チーフリーダー A・Yさん

K・Aさん

▲インタビューした方々▲

男性の育休取得率100%!対象者以外の有休取得率も上昇

内心、不公平感を感じている人もいるかも

Q 育休対象外の人から不満はありますか?

誰が何をどこまでやっているか可視化しました。システムを作り替え、課長以上なら誰でも見られるようにしたことで、担当者以外の対応が可能になりました。その上で、休暇中に打ち合わせを入れないなどのスケジュールリングをしたら、意外とスムーズにできてしまいました。大がかりな取組をしたとか、特別な費用をかけたとかではないです。

Q では、どのように取り組んだのでしょうか?

社内には「人員が増えないのに無理だよ!」という声もありました。それまでも制度はありましたが、使っていなかったのです。有休取得すらままならない状況でした。

Q 戸惑いはありませんでしたか?

社長のスウエ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そうで、弊社でも社員とその家族の幸せのために、是非やりたいと。それでトップ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 御社の男性の育休休業取得率が高くなった。背景を教えてください。

宮地さんにお聞きします。

子どもイベントに合わせて有休が取得でき、また、送迎に合わせて勤務時間をスライドできるので働きやすいです。市のサービスにも助けられながら、仕事と子育てを両立できることに感謝し、充実した毎日を送っています。

Q 子育てをしながらお仕事されているんですが、働きやすさはいかがですか?

小さい頃から建築士になりました。あの図面が入った丸筒がかっこいいなって。弊社は自由設計なので、唯一無二の建築を提示できる。ここにやりがいを感じます。お引渡し時に、ご家族と一緒に完成を喜びの醍醐味ですね。

Q 女性の建築士は珍しい印象ですが、経緯は?

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、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 お客様の反応はいかがですか?

1人目の産休に入る時は、今まで積み上げてきたキャリアが全て崩れてしまうのではないかと不安で一杯でした。でも、今思うと出産や育児の経験は住まいの設計にプラスになることばかりです。そう思えたからこそ、変わらず仕事ができていると思います。慣れるまでは大変ですが、やりがいがあったお陰で頑張れましたね。

Q 不安を感じたことはありませんか?

働き方の調整はどのようにしていますか?

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、責任ある仕事を二任し、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聞いて、それぞれのやりがいや働きやすさを実現したいですね。

Q 働き方の調整はどのようにしていますか?

頼りになる先輩や上司がいろいろやるのをね。

Q これからどんなキャリアを積んでいきたいですか?

私も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。



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)

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

ありましたよ。でも、とにかく入れてみよう。それまでの仕事を分解して組み替え、女性を近場に、男性を中長距離に配置して

Q 配車係からの反発はありましたか?

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、思いきって子育て真っ最中の女性を採用しました。時間的制約があったとしても、人に合わせて仕事を配車するよう配車係に指示しました。

Q 女性ドライバーを増やしたきっかけは?

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、人材育成とステップアップしながら仕事を続けられる仕組みがあるからだと思っています。例えば、子どもが小さいうちは、短時間勤務で近場を2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、女性活躍推進の取組を、ホームページで公開して積極的に社外にアピールしています。女性ドライバーを増やしてから、採用面接数も増えてきました。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?

A 辻さんにお聞きします。

Q 管理職になってよかったことはありますか?

各部門の方針や法令など、深い認識が必要なので、その勉強が大変でした。また、上司として話す感覚に戸惑いました。どう導いたら本音を話してくれるか、動いてくれるか、工夫が必要ですね。

Q 管理職になる戸惑いや不安はありましたか?

山田さんにお聞きします。
仕事に人を合わせるのではなく「人に仕事を合わせる」をモットーにしています。また、ドライバーは一人仕事ですから、コミュニケーションの機会を大事にしています。グループで意見を出し合う、月1回のミーティングは活気がありますよ。

Q 職場づくりに心がけていることはありますか?

女性ドライバーは評判が良く、指名もされますよ。明るい挨拶と、丁寧な荷扱いが喜ばれています。男性ドライバーも奮起して、協力的にやってくれています。

Q お客様の反応はどうですか?

しました。すると、配達の効率が上がり、会社として、より多くの仕事を受けられるようになります。また、やり方を変えた結果、従業員の労働時間短縮にもつながりました。



総務部次長 山田 真理子さん



代表取締役 辻直樹さん

外部との交流も多く、セミナーも自由に受けられます。勉強するのに困らないのが良いですね。会社が未来へ続いていくための仕事に、やりがいを感じています。女性の役職者が多いところも、弊社の特徴です。

Q 働き続けることを不安に思ったことはありませんか?

ありませんね。働きにくさや不安を感じたことがないです。入社した頃はつらいこともありましたが、尊敬する上司がいて一緒に仕事ができるようになりたいという気持ちで乗り切りました。

女性の多様な働き方

持続可能な未来への道を築く
「にしおSDGsパートナー登録制度」を開始しました!



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。

「ショートタイムワーク」とは?

育児や介護などの理由により、働く意欲や能力があっても長時間勤務や通勤が困難な方が、ICTを活用して自宅などで短時間就労できる、場所や時間に縛られない新しい働き方です。

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



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

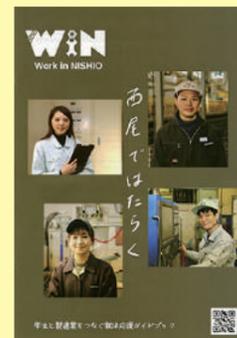


ローカルではたらこう

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!

冊子、YouTube 紹介ページ

<https://www.city.nishio.aichi.jp/nishiojikan/1005710/1006406.html>



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！

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



聞こえてきたのは、その時「大切にしたいこと」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！～

職場

家庭との両立

- 休むことができる環境**
- ・安心して休業できる職場の体制、制度
 - ・休業中の情報提供やコンタクトの機会
- 復帰後のサポート体制**
- ・慣れない生活、戻らない仕事の勘…声かけやプランクを埋める期間が必要

「復帰した時に独りぼっちは危険！役に立てないと感じると退職も考える」

女性活躍への理解

- 男女の役割分担意識をなくす**
- ・女性への過剰な配慮や思い込みが女性の活躍を阻害する
 - ・多様性のメリットと必要性を社内へ浸透させることが大切
 - ・性差よりも個性に注目する

「若手女性からも「男性に比べ女性が昇進するのは難しい」と聞き驚くことがある」

機会の提供

- 研修などの参加**
- ・入社当初は性別による差がない、男女ともに研修の機会を与えることが大切
- 経験を積む機会**
- ・役割が人を育てる、機会を与えてフォローし、成長を促すことが自信につながる

「研修参加を手挙げ式にすると、やる気のあるリーダー候補が見えてくる」

やりがい

- 働く喜びとプロセスの承認**
- ・良い仕事をしようとする過程を見てもらえることが、次のやる気につながる
 - ・お金や昇進以上に、貢献できる喜びや達成感にやりがいをを感じる声が多い

「より良い職場づくりや、人を育てることへの関心が、リーダー職をやりたいという思いにつながる」

個人

仕組み

意識



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)

ルールと判断基準の明確化で、トラブルや離職が減る！

はい、そこが一番の課題でした。フレキシブルに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いいというところですか？

はい、そこが一番の課題でした。フレキシブルに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 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うされていますか？

はい。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。昼間は子どもとの時間で時間が制約されるので、家族が寝ている間が都合の良い人もいます。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う具合です。

Q 御社はお店の営業の他に夜間・早朝に調理があるため、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。

林さんにお聞きします。

家族と会うのは、出勤前の21時頃と朝です。始めた当初は、子ども達に負担をかけないようにと思っていました。子ども達は高校生と大学生でしたから、お弁当のおかずだけは作って、自分たちで詰めてもらっていました。慣れるまでは大変でしたが、夫が「きみにはいろんな能力があるから、もっと世の中に役立てた方がいい。やりたいならやってみたらどうか。」と背中を押してくれました。子ども達もお母さん頑張っていると理解してくれました。

Q 夜間勤務ですが、家庭とのバランスはどのようにとっていますか？

家族と会うのは、出勤前の21時頃と朝です。始めた当初は、子ども達に負担をかけないようにと思っていました。子ども達は高校生と大学生でしたから、お弁当のおかずだけは作って、自分たちで詰めてもらっていました。慣れるまでは大変でしたが、夫が「きみにはいろんな能力があるから、もっと世の中に役立てた方がいい。やりたいならやってみたらどうか。」と背中を押してくれました。子ども達もお母さん頑張っていると理解してくれました。

Q スタッフ達の反応はいかがですか？

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」と評価できる回答がほとんどでした。無記名のアンケートでこのような結果をもらったことは、試行錯誤の取組が大きく外れていたわけではないと回答をもらえた気がして、嬉しかったですね。

Q 時間のノルマはどのように決めていますか？

は、短いミーティングや個人面談をしています。



お客様の笑顔はもうらんです。スタッフのやりがいが自分のやりがいにつながると思います。スタッフの中には、ここで働く時間を支えにし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所を守っていきたくですね。支えるリーダーでありたいですね。

Q どんな時にやりがいを感じますか？

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。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 管理職になる戸惑いはありませんでしたか？



ナガ工塗装株式会社



- 本社所在地 / 西尾市丁田町柳堂14番地2
- 業務内容 / 建築塗装工事、防水工事、塗床工事、仮設工事
- 従業員数 / 12人(男性 7人・女性 5人)

Interview

社員の意見を基に制度設計し、女性が活躍する建設業



光工業株式会社



- 本社所在地 / 西尾市上矢田町清水50
- 業務内容 / 金属製品加工・電線部品加工
- 従業員数 / 165人(男性 105人・女性 60人)

Interview

ロールモデルを育て、女性が活躍できる職場に変化させる

女性の営業で新規開拓!安心して長く働ける職場づくり

我が家も共働きでしたから、その苦労は知っていました。子育てを優先するのは当たり前だと思っています。従業員の意見をもとに制度設計してきました。社員を信頼し、業務や働き方の希望を実現したいと思っています。

Q 出産や子育てとの両立には、どのように対応してきましたか?

そうですね。塗装技術を活かして社会貢献をしようと、女性がアイデアを出しやすくなり、保育園のトイレの壁の塗り替えをしたり、塗装教室をやったりしています。事務所をギャラリースペースとして活用し、一般の方の絵や写真の展示を行っています。来場者が多すぎて駐車場の土地を買い足したこともありましたが、多くの方と知り合うことができ、そこから売り上げアップにもつながりました。

Q 御社はボランティア活動を、女性中心でやっているそうですね?

27年前、一般住宅のリフォームに力を入れ始めたのが始まりです。対面するお客様は女性が多いだろうということで、営業に女性を起用しました。かつて訪問でしていた営業も、「突然家に来られたら嫌だろう」という女性の意見で、業界に先駆けて来店型にシフトしました。

Q 女性が活躍するようになったきっかけは何ですか?

永江さんにお聞きします。

「しんどくて辞めたい」思いとどまらせた、上司の迅速な対応!

Q 御社は女性が多く就職に就いていますが、昔から女性も活躍する風土なのですか?

加藤さんにお聞きします。

昔から女性も活躍する風土ですが、規則の整備はやや不足している面がありました。変化のきっかけは、若重という女性社員です。彼女は、産休育休を経て復帰した後、保育園を利用して仕事と家庭を両立させていましたが、小学校に上がると長時間の預かりがなくなり、よく言う「小1の壁」ですね。若重から「しんどくて会社を辞めたい。でも本当は働き続けたい。」と相談を受けました。彼女の働く意欲を感じて、これはなんとかしなくては、と思ったのです。

Q 制度を整えるのは大変ですよ。どのように取り組んだのですか?

本人や社労士と、何が必要なのかを相談し、2か月程で在宅勤務制度の準備をしました。具体的には、リモートワークの体制を整えました。近年になって、規定の整備と見える化、正社員時短制度の導入に取り組みました。彼女がロールモデルになり、現場の女性達も休みを取るようになりましたし、男性も保育園の送迎をしてから出社できるなど、皆が働きやすくなりました。彼女は今、課長職で活躍しています。

Q 現場の反応はいかがでしたか?

反感はありませんでしたが、戸惑いはあったようです。休暇を取ることを特別扱いせず、業務をスムーズに行うにはどうしたらよいかという視点で、丁寧に説明して理解を得ました。

Q 女性役員として感じることはありますか?

女性としての思いや葛藤は、会議等で伝えていける立場にあります。今は常務という肩書で現場と少し距離がありますが、一般社員のころから聞いてきた現場の声の蓄積があります。男女問わず、その人の問題に応じて活躍できる環境を作る、それをこれからも続けていきたいです。

Q 入社を決めた理由は何ですか?

有馬さん、工場を見学した折、当時の工場長が女性だったことに感動しました。この会社は、能力があれば男女関係なく活躍できるんだ、と思って入社しました。

Q 産休・育休を取得されましたか? また復帰後はどのように働かれていますか?

木村さん、私は現在、育休復帰後の時短勤務中です。休暇の取り方や、復帰後の働き方、子どもの病気で休むときのフォローなど、上司と相談を重ねました。今は突発的に休むことがあっても問題なく、安心して働いています。

Q パートから正社員になった女性もいらっしゃる伺いました。

入社当初は子どもが小さかったのでパート勤務でしたが、小学校に上がったタイミングで、本人から「正社員になりたい」と申し出てくれました。私としては「待ってました!」でした。

Q 人材育成についてはありますか?

命令ではなく、主体性を重視しています。社員に長く勤めてもらうことが私の自慢です。

兵頭さんにお聞きします。

Q 今でも建築業界は、女性の活躍がなかなか進みにくいと思いますが、入社当時はどのような状況でしたか?

どこへ行っても女性は私一人でしたよ。でも「女性初の〇〇って燃えますね!」会社は、私に研修や勉強の機会を与えてくれました。期待に応えたいプレッシャーもありましたが、自分の意見を言いやすい雰囲気、当時から感じていましたね。

Q 現場の職人さんたちは、どんな反応でしたか?

職人さんたちは戸惑っていましたね。当初は「素人の女がいらん」と言う「な」なんて言われたこともありますよ。ただ、業界に詳しくないから「そりゃ〜(と)もあり、その視点を

Q どんな時にやりがいを感じますか?

木村さん、現場が滞った時に、自分から働きかけることで皆のコミュニケーションが活発になり、仕事が回り出すと嬉しいですね。

有馬さん、最近では、新工場の防災対策に取り組んだことです。避難経路などを二から考えました。工場の移転で通勤時間が長くなりましたが、求められて仕事を任せてもらっているのが、頑張ろうと思えますね。

Q 目指したいキャリアはありますか?

木村さん、部下に子育て中の女性がいます。彼女たちも男性も、皆が働きやすい環境を作りたいです。評価は、やるべきことができたときに、認められたら良いです。

有馬さん、人事のエキスパートになりたいです! 役職はおまけで付いてきたらいいかな。自分ができることに真摯に取り組みたいです。

人事総務部課長 岩重 栄理さん

常務取締役 加藤 雅代さん

人事総務部 主任 有馬 昌子さん

高浜製造部総務係係長 木村 亜希子さん

Q 後輩女性の育成では、どんなことに気を配っていますか?

伝えていました。そのうち信頼関係もできていき、職人さんたちが「おはよう」と手を挙げてくれる、些細なやりとりが大きな支えになりました。失敗して落ち込んだ時も、私のしゅんとした顔を見て、職人さんたちが励ましてくれました。

知らないお宅に一人で見積もりを届けに行く場合などは、最初は私が同行して、安心してできる環境づくりをしています。公私ともにいろいろ相談できる環境ではありますが、休暇の規定があっても「子どもの体調不良で早く帰りたい、休みたい」とは言い出しにくいと思います。かつて私も、言えないでいる時に「帰らなさい」と声をかけてもらい救われたことがあります。会社としてそのような姿勢を大切にしたいです。

取締役会長 永江 義澄さん

常務取締役 兵頭 直美さん



プリ・テック株式会社



- 本社所在地 / 西尾市緑町1丁目24番地
- 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か?

「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?」
「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。それには、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、希望者には時短勤務の延長(小学校3年生まで)、1時間単位での有休の取得を会社側から求め、認められました。その後、クラウド通勤・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 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上での相談窓口「たまひよ倶楽部」を発足しました。」

Q 社内の雰囲気は変わりましたか?

「はい。年々働きやすくなっていると感じましたよ。仕事や残業に対する価値観の違いや環境によって、どうしても会社でしか仕事ができない方など、様々でした。しかし、新型コロナウイルス感染症に関する緊急事態宣言が出されたことで、取組が一気に進みました。」

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?

「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?」
「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?」
「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?」

Q とても働きやすい環境ですね!

「とても働きやすい環境ですね!」
「とても働きやすい環境ですね!」
「とても働きやすい環境ですね!」

Q どのような時にやりがいを感じますか?

「どのような時にやりがいを感じますか?」
「どのような時にやりがいを感じますか?」
「どのような時にやりがいを感じますか?」



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

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。

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)

令和4年度 開催の様子



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

- 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。
- 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。
- 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?

令和4年度受賞企業



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！

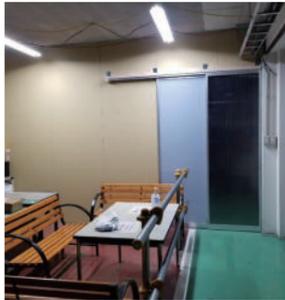
女性社員が活躍しやすい取組の工夫

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！



写真提供：星和化成株式会社

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、男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

人材育成

時間はかかるが企業力の源泉

>>> P34,35

- > 改善提案や小集団活動、アンケート等により、少数派の声を吸い上げて評価し、自分で考え生み出せる人材の育成につなげていく
- > 評価制度・表彰・面談等では、結果だけでなくプロセスを含めた評価が得られる仕組みをつくる
- > セミナーや研修への参加の機会は男女問わず提供し、知識・スキルを得られる場を用意する

意識改革

人材活躍の土台づくり

- > 男性が多いからこそ、「男女ともに活躍できる職場づくり」の視点を常に持つ
- > 古くからある男女の役割分担意識を変えた取組をする
(例：清掃の外部委託、昼食のお茶出しをペットボトル配布に変更、制服の一部廃止など)
- > 新たなルールの周知に力を入れる
(例：社内報、給与袋への記載、SNS活用)

>>> P34,37

「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 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」を大切に継続し、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に

>>> 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



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

小集団活動で人材育成、男女ともにリーダーが育つ!

たくさんアイデアが出て、仕事のやり方がずいぶん変わりました。例えば、重たい資材をラックに運べる台車を開発したり、フォークリフトやフレーション作業をやめたりすることに

Q 社内にはどんな変化がありましたか?

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。当時は社長自ら毎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」と二人ひとりに声をかけていました。ムダ取りをして、使える仕事だけ残していこう、その人にしかできないことはなくしていこう、という方針を浸透させていきました。

Q もらったために、どんな工夫をされましたか?

「あ4会合」の意義を社員に理解してもらったために、どんな工夫をされましたか? はい、仕事のムダ取りと、次世代のリーダーを育てる目的で「あ4会合(あぶあーかいごう)」という小集団活動を、20年以上前から行っています。ペナラン、若手、社長も交えて、仕事の問題点や課題、改善案を話し合っています。失敗して良いからやってみると、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 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。

森下さんにお聞きします。

はい、仕事のムダ取りと、次世代のリーダーを育てる目的で「あ4会合(あぶあーかいごう)」という小集団活動を、20年以上前から行っています。ペナラン、若手、社長も交えて、仕事の問題点や課題、改善案を話し合っています。失敗して良いからやってみると、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 この数年で大きく変化したのですか。注力している点は?

5年程前から、職場ミーティング等で改善提案やヒヤリハットを出すことにしました。提案されたものは、委員会等で検討し、必ず提案者に回答します。「言えば考えてくれる」が伝わることで、活発に提案がされるようになりました。

Q どのようなアイデアが出ましたか?

運搬方法を箱から台車に切り替え、コンベア化することにより運搬作業や力仕事が減り、多くの女性やシニアが活躍できるようになりました。腰痛などの疾患も減り、山積み

Q 御社は多くの女性が活躍されていますが、きっかけは?

磯野さん・堀場さん・嘉無木さんにお聞きします。

なり、各職場の風景が見る見るうちに改善されていきました。

Q 人員調整会議という会議があるようですが、どのようなものですか?

製品の需要変動に応じて、人を増減する会議です。負荷が増加する部署に対しては、職場間をまたいで応援の体制を取ります。普段と違う仕事ですが、手順書と機械検査でスムーズに取り組んでいます。残業の削減や、休みを取得しやすい環境につながっています。

Q 女性リーダーも増えましたか?

はい、増えています。以前はプレッシャーで辞めてしまうこともありましたが、自分でやれると判断できることは行い、できないことは上司に相談する、失敗を恐れず改善を行うように日頃からリーダー達に伝えていきます。管理職の意義に目覚める女性が多く、頑張ってくれています。

近藤さんにお聞きします。

Q 近藤さんが入社を決めたきっかけは何ですか?

自宅から近いのが魅力でした。物づくりが好きですし、挑戦するのは楽しいです。派遣社員を経て正社員となり、働きを認めていただき現在の役職に就いています。

Q どんな時にやりがいを感じますか?

で、特定の人しかできないことを減らしていく、事故防止・腰痛予防にもなっています。「あ4会合」で、男女問わず皆の働きやすさを追求した結果、女性も活躍しやすい環境になりました。今の時代は、機械ができることは機械に任せて、人間は知恵を絞って仕事をしていくことが重要だと考えています。

岡本さん、浜島さんにお聞きします。

Q 御社のやりがいを感じるという、働きやすさというところを教えてください。

岡本さん 提案したことが形になり、目に見えて結果が出るのが楽しいです。頑張れば頑張るだけ評価してもらえ、ボーナス査定にも影響します。3ヶ月に一度、会社全体の目標に対してどう結果が出せたかを上司にプレゼンするのですが、結果以上にプロセスを見られるのが嬉しいです。また、発言と相談が自由に行える風通しの良さも働きやすさの一つと感じます。社長が頻りに現場に来て意見を聞いてくれるので、最初は緊張しましたが、自分から周りをよく見て、気づいたことを話す習慣ができました。

浜島さんは社内での初産休取得

Q 不安はありませんでしたか?

ありませんでしたよ。年間予定がはっきりしていますし、残業も少ないので、時短勤務が終了してもやれるかなと思います。



生産技術G 量産型B JE (ジュニアエキスパート) 浜島 朋美さん

製造G 本社ながれづくり BBラインTL (リーダー) 岡本 くるみさん

経営管理グループ 取締役 森下 純男さん

Q 今後の目標はありますか?

岡本さん 製造全チームのリーダーを目指したいです。今はそのために、他のライン、他部署との連携を勉強しています。

※あせるな、あきらめるな、あてにするな、あなごころな



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)

Interview

運搬作業や力仕事を減らす、
現場の工夫が成果を生む

女性活躍の工夫で男性の負担も軽減、生産性は2倍に!

が伝わることで、活発に提案がされるようになり、各職場の風景が見る見るうちに改善されていきました。

Q この数年で大きく変化したのですか。注力している点は?

5年程前から、職場ミーティング等で改善提案やヒヤリハットを出すことにしました。提案されたものは、委員会等で検討し、必ず提案者に回答します。「言えば考えてくれる」が伝わることで、活発に提案がされるようになりました。

Q どのようなアイデアが出ましたか?

運搬方法を箱から台車に切り替え、コンベア化することにより運搬作業や力仕事が減り、多くの女性やシニアが活躍できるようになりました。腰痛などの疾患も減り、山積み

Q 御社は多くの女性が活躍されていますが、きっかけは?

磯野さん・堀場さん・嘉無木さんにお聞きします。

なり、各職場の風景が見る見るうちに改善されていきました。

Q 人員調整会議という会議があるようですが、どのようなものですか?

製品の需要変動に応じて、人を増減する会議です。負荷が増加する部署に対しては、職場間をまたいで応援の体制を取ります。普段と違う仕事ですが、手順書と機械検査でスムーズに取り組んでいます。残業の削減や、休みを取得しやすい環境につながっています。

Q 女性リーダーも増えましたか?

はい、増えています。以前はプレッシャーで辞めてしまうこともありましたが、自分でやれると判断できることは行い、できないことは上司に相談する、失敗を恐れず改善を行うように日頃からリーダー達に伝えていきます。管理職の意義に目覚める女性が多く、頑張ってくれています。

近藤さんにお聞きします。

Q 近藤さんが入社を決めたきっかけは何ですか?

自宅から近いのが魅力でした。物づくりが好きですし、挑戦するのは楽しいです。派遣社員を経て正社員となり、働きを認めていただき現在の役職に就いています。

Q どんな時にやりがいを感じますか?

で、特定の人しかできないことを減らしていく、事故防止・腰痛予防にもなっています。「あ4会合」で、男女問わず皆の働きやすさを追求した結果、女性も活躍しやすい環境になりました。今の時代は、機械ができることは機械に任せて、人間は知恵を絞って仕事をしていくことが重要だと考えています。

岡本さん、浜島さんにお聞きします。

Q 御社のやりがいを感じるという、働きやすさというところを教えてください。

岡本さん 提案したことが形になり、目に見えて結果が出るのが楽しいです。頑張れば頑張るだけ評価してもらえ、ボーナス査定にも影響します。3ヶ月に一度、会社全体の目標に対してどう結果が出せたかを上司にプレゼンするのですが、結果以上にプロセスを見られるのが嬉しいです。また、発言と相談が自由に行える風通しの良さも働きやすさの一つと感じます。社長が頻りに現場に来て意見を聞いてくれるので、最初は緊張しましたが、自分から周りをよく見て、気づいたことを話す習慣ができました。

浜島さんは社内での初産休取得

Q 不安はありませんでしたか?

ありませんでしたよ。年間予定がはっきりしていますし、残業も少ないので、時短勤務が終了してもやれるかなと思います。



代表取締役社長 磯野 正幸さん

総務部 総務人事課 課長 嘉無木 美穂子さん

専務取締役 堀場 幸彦さん

製造部 組立1課 係長 近藤 由季さん

Q 女性のライフスタイルの変化に合わせた働きやすさは感じますか?

私の部署は全員女性で、残業できない人も多いです。定時時間内に、余裕がある状態で仕事を終われるようにと考えています。一人ひとりの様子をよく観察し、部下からの相談、上司からの提案など、あらゆる方向から検討します。

Q どんなところに注目して改善案を考えていますか?

改善提案で現場が変わるとやりがいを感じます。提案をしたときに、会社が検討して応答してくれるところに、風通しの良さを感じます。

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)



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、服装は自由にしました。制服を着たい人は、男女同じデザインの作業服を着ます。

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人に倍増したので、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。

Q 最初に取り組んだことは何ですか？

西田さん…社内でも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。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、現場に革新を起す必要があります。

Q 御社の女性活躍推進のきっかけを教えてください。

近藤さん…ありましたよ。インスタグラムのダイレクトメールで、求人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した。ホームページの閲覧数も30倍に上がり、採用人材の予備軍ができてきたと、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。

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

Q 反響はありましたか？

近藤さん…地元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。

Q 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。

Q 今後の展望を教えてください。

自分の仕事の姿を見せられてとても嬉しかったのです。

西田さん…育児はまず男性が取ってくれたいなと思います。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。

私は男女関係なく、人それぞれで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に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いきます。女性活躍推進は、製造業に吹き込む新しい風です。それぞれの得意と技術、SNSの力も使い、キツイ・汚い・危険というこれまでのイメージを覆していきたいですね。

代表取締役社長 西田仁美さん

管理部次長 近藤智洋さん



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)

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か分からない方など、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。