

輝き

長野県の企業で活躍する 女性の事例集

オリオン機械
セイコーエプソン
長野県パトロール
フレックスジャパン

シナノケンシ
高崎製作所
日精樹脂工業
立信電子

信州ハム
竹花組
八十二銀行



「女性の活躍なんて都会の一部大企業のこと」 と思いませんか？

人口減少、高齢化が急速に進む我が国において、女性の活躍推進は人財の有効活用の面から重要な課題ですが、県内において、積極的に女性の活躍推進のための取組を進めている企業はまだ一部に留まっています。

そのため、『**女性がスキルアップしながら働き続けることができる職場づくり**』の参考としていただくため、県内企業で活躍している女性に焦点を当てた事例集を作成しました。

本特集が、企業における具体的な取組に繋がることを切に願うとともに、女性へのエールとなり、働く多くの男女の意識に少しでも変化をもたらすことができれば幸いです。

『女性の活躍』のハードルとなっていることってどんなこと？

家事・育児などの 家庭責任

固定的な男女の 役割分担意識

女性の戦力化
なんて無理

女性だから
これくらいで
いいでしょ

大変な仕事は
男性がやるもの
でしょ

女性は家事も
育児もあるのに
これ以上は無理

女性に責任ある
仕事をさせたら
辞められるかも？

職場全体で、意識や制度
を変えてゆくことは
できないだろうか？

どうすれば意識を
変えられるか？

- 男女役割分担意識の払拭
- 性別ではなく意欲・能力等による業務分担
- 明確で公平な評価制度
- 家事・育児責任ある人も継続就業できる勤務制度
- 業務をフォローし合える仕組み
- 休暇取得しやすい雰囲気

女性が働き続けることにメリットはあるの？

企業

女性が出産後も継続就業した場合の方が、
退職した場合より企業のコスト負担は小さい (従業員 1,000 人以上の企業の場合)

退職の場合

女性従業員（29 歳・大卒）が退職し、3 カ月後に中途採用者を補充。
補充までは同僚従業員が退職者の業務を残業で補う。

投入コスト	437
欠員補充までの同僚の残業代	140
中途採用者の採用・研修関係費	80
中途採用者給与	201
その他	16
節約コスト	335
退職者に支払うはずだった給与等	335
純コスト （投入コスト－節約コスト）	102

継続就業の場合

女性従業員（29 歳・大卒）が育児休業（1 年と 6 週間）を取得し、その後、
短時間勤務を 3 年間行った場合。
育児休業及び短時間勤務時間は同僚従業員が残業で補う。

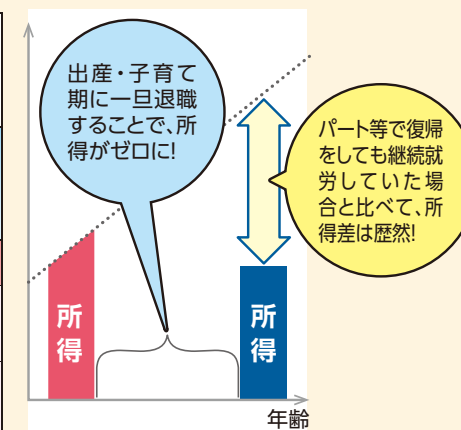
投入コスト	1,087
休業期間中の同僚の残業代	629
短時間勤務期間中の同僚の残業代等	426
その他	32
節約コスト	1,004
休業期間中の給与等	602
短時間勤務期間中の給与等	402
純コスト （投入コスト－節約コスト）	83

出典：平成 20 年 4 月 9 日発表「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」
男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会

労働者

いったん退職してしまうと、生涯賃金に大きな差が出る

大学卒業後、22 歳時に就職、28 歳で第一子、 31 歳で第二子を出産 と仮定した場合	生涯所得 (退職金含む)	逸失額
育児休業を 1 年間利用し継続就業した場合 育児休業期間中、それまでの給与 4 割を 支給したと仮定	2 億 5,737 万円	—
第一子の出産時に退職した場合		
第二子が 6 歳になった 37 歳時に他企業 に正社員として再就職した場合	1 億 7,709 万円	8,028 万円
第二子が 6 歳になった 37 歳時にパート・ アルバイトとして再就職した場合	4,913 万円	2 億 824 万円



出典：内閣府「平成 17 年国民生活白書」
生涯所得は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2003）に基づいて計算

オリオン機械株式会社

開発本部 技術管理部
技術管理グループ 係長
池田 とも江

1994年 入社 開発本部 技術研究所配属
2003年 第一子出産（1年3ヵ月育児休暇取得）
2004年 第二子出産（10ヵ月育児休暇取得）
2005年 開発本部 技術管理部に異動し職場復帰
2010年 主任昇進
2014年 係長昇進

1日のスケジュール	
5:00	起床
6:00	朝食・弁当作り
7:40	家を出る
8:10	出社
8:30	メールチェック デスクワーク
12:15	昼食
18:00	退社
18:30	帰宅、夕食準備、洗濯
19:00	夕食
22:00	就寝

入社したころ

1つ1つの小さな部品が組み立てられ、製品が完成する。そういったもののづくりをする仕事に携わりたいと思い、オリオン機械に入社しました。

入社した頃、女性は結婚もしくは出産を機に仕事を辞めてしまう人がほとんどで、自分もそうなんだろうな、と漠然と考えていました。昇格試験を受ける女性もめったにおらず、男性の補助業務が社内における女性の立場であったように思います。

役職に就くことになったきっかけ

上司から「昇格試験、受けてみないか」

入社後配属された部署は、女性の配属先としては社内でも珍しい技術研究所であり、女性の中で私は唯一の技術職でした。そこで分析の技術を身に付けたことが自信となり、結婚してからも仕事を続けることができたのだと思います。

私が結婚、出産した頃には、育児休暇を取得し復職する女性社員が増えてきました。私も一子二子続けて約2年間の育児休暇を取得し、復職後は、今の職場である技術管理部に異動となり、お客様への書類提出や、他部門からの図面作成などの対応を主に行っています。今までの一人こもって作業をする分析業務とは仕事の内容も異なり、間接部門として社内での役割も大きく変わりました。またその頃には、昇格試験を受け役職を持つ女性が徐々に増え、会社の風潮が昔と比べると変わってきたように感じました。

「昇格試験、受けてみないか」と、上司に薦められた時は、

正直びっくりしましたが、反面嬉しくも思い、会社が必要とされている、と感じました。

2013年2月、「チームドライマン」のチームリーダーとして抜擢されました。社内ですべて女性を主体とするプロジェクトを立ち上げ、ドライマン（食品乾燥機）の乾燥レシピ作りや、社内に設置されたテストキッチンでの来客対応を行います。普段はあまり目立たない庶務担当の女性がプロジェクトに参加したことにより、社内でも注目され、私を含む参加メンバーの意識が大きく変わり、良い刺激になったことは間違いありません。

仕事と育児の両立

母親を誇りに思う娘のために頑張る

仕事と育児の両立は想像以上に大変でしたが、子育てはこうしなければいけないなど、育児書に縛られない考え方ができるようになったことで、自然と肩の力も抜けて育児が楽になった気がします。忙しい毎日を送っている親の姿を見ながら、進んで家事の手伝いをしてくれたり、空いた時間を使って宿題を済ませたりする子どもたちの成長が実感でき嬉しく思っています。また、毎日の食卓で、夫と二人の娘に会社での出来事を話したり、困ったことを相談すると、小学生の娘からも結構的確な回答があったりするので、とても頼りになるし、励みにもなります。仕事をしている母親を誇らしく思っていてくれる娘をがっかりさせないよう、仕事を精一杯頑張る、また謙虚な姿勢を忘れず、いろいろなことに挑戦していきたいと思っています。



仕事におけるやりがい

誰かにあてにされたり、頼られることにより、会社においての自分の立ち位置が明確になり、もっと周りの人の役に立てないか、と考えるようになりました。そのためにも日ごろから周りの人たちとコミュニケーションをとることが重要だと感じています。

長く働き続けられた理由

夫の両親の協力 上司の言葉

私が仕事を続けられた理由の一つは、そばに夫の父母がいてくれたことです。幸い、同じ敷地内に住んでいるため、

リフレッシュ方法

朝5時に起きて、1時間ほど好きな映画やドラマ、お笑い番組などの録画を観てゆっくりとした時間を過ごす。家族に干渉されずに一人で観る、ということが一番のポイントです。また、休みの日は家でゴロゴロせず、家族で出かけて気分転換をしています。娘との果てしないおしゃべりもストレス解消には欠かせません。

女性の能力を活かせる職場環境作り

開発本部技術管理部 部長 久保 順一

当社は産業機械メーカーで女性社員の比率は2割を下回っています。女性管理職の数も男性に比べてまだ少ない状況にあります。そのような中で、会社として食品乾燥機「ドライマン」の新製品開発に着手し、従来の製品とは異なる分野への進出が必要とされました。食品乾燥機を市場へ投入するにあたり、乾燥レシピが必要になり、さらに、使用する顧客の多くは女性であることが予想され、女性の視点が必要と考えられました。そこで、社内各職場から人選し、女性メンバーを中心とする「チームドライマン」を結成し、レシピの企画や作成、見学者への説明を行うようにしました。本来の業務と並行して行うため、チーム内での役割分担や日程を調整しながらの活動となりましたが、その中でリーダーとしてまとめ役を担ったのが彼女です。この経験を通して彼女は企画力や行動力、指導力といった部分で大きく成長し、それが結果として職場の活性化につながりました。ポジティブアクションを推進するには、本人の意思や努力はもちろんですが、企業がその環境づくりを進めることも重要であることを改めて認識した事例になりました。この経験を活かし、女性の能力を活かせる職場作りにも今後取り組んでいきたいと考えています。

オリオン機械株式会社

本 社 所 在 地：須坂市大字幸高246
業 種：製造業
男女別労働者数：女性 正社員75名
男性 正社員530名

シナノケンシ株式会社

グローバル事業推進本部 人事・総務グループ 人事チーム 主任 川本 希美

2006 年 入社 本社営業グループ配属
2008 年 人事・総務グループ 人事チーム
2010 年 第一子出産・育児休業取得
2011 年 人事チーム 職場復帰
2013 年 主任昇進
同チーム内にて業務の担当替え

🕒	1日のスケジュール
5:00	起床
5:10	運動
5:50	朝食の準備
6:30	朝食
7:00	子どもの登園準備（着替え他）
8:00	出社
17:10	終業
18:00	保育園にお迎え
18:30	お風呂
19:00	夕食準備
19:30	夕食
21:30	就寝



長く働き続けられた理由

ワークライフバランスを推進 若手に任せる企業風土

就職活動の際に、「自分のやりたいことができ、結婚・出産しても働き続けられる会社を選びたい」と思って就職活動をしていました。

実際に入社してみると、ワークライフバランスを推進する制度が円滑に運用されていたことから、家庭を持ちながら働き続けている女性がたくさんいて、自分も継続して働くことができています。

また、若手社員に任せる企業風土があるため、年齢に関係なく重要なプロジェクトにも関わられるので、成長できる環境があると実感しています。

仕事におけるやりがい

社員の働きやすい環境整備を進める

入社後の配属先は営業グループで、モータ部門の関東・甲信越エリアの顧客への営業を行っていました。その後、人事・総務グループへ異動となり、新卒及び中途採用の担当や社会保険業務等を行い、現在は、給与や社会保険業務等を担当しています。

人事でのやりがいは、社員の働きやすい環境整備を進められるという点です。

ワークライフバランスを推進するには、仕事と家庭のバランスをいかに良く保つかが重要ですが、その根底には、仕事へのやりがいがあると感じています。やる気を持って仕事に打ち込める環境があるからこそ、家庭での時間も充実して過ごせるのだと思います。給与・福利厚生・教育などのいろいろな側面から、社員がやりがいをもち、働きやすい環境を今後も整えていきたいと思っています。

役職者を目指す理由

自己実現ができるポジション

人生の中で、最も多くの時間を費やすのが「仕事」だと考えています。このため、過ごすからには有意義で充実した時間にしたいと思っています。だからこそ、新しいことに挑戦し、自己成長が望める環境に常に身を置きたいと考えています。

今は子どもが小さいため、制限される部分がありますが、将来の目標は、もっと大きなプロジェクトに携わり会社に貢献すること、またグローバル化が進む中で、是非、海外出張・赴任も経験してみたいです。

また、自分の性格から、スペシャリストよりジェネラリストとして、全体を見渡し、いろんな人を巻き込み、まとめる仕事をする方が向いていると感じています。そういった理由から自己実現ができるポジションを考えると、「役職者」を目指すことが、自分の目指すキャリアへの近道だと思っています。

心がけていること

仕事をするにあたり、大切にしていることは、大きくは次の3つです。

①「全体を見渡す視点を持つこと」

個人的な事情にとらわれず多面的に物事を見るよう心がけています。担当者としての立場、会社側の立場、社員としての立場など、見る立場が違えば出てくる答えも変わることから、全体を見渡す視点は大切だと感じています。

②「自分の意見を持つ」

仕事でいろいろな決断を迫られる場面がありますが、その際に自分の意見が言えることが大切だと考えています。その時の状況を理解し、最良の決断は何かを自分なりに考えていくことで、情報収集力、決断力などが日々身に付く

と考えています。

③「家庭を理由に仕事から逃げない」

子どもの風邪などで、職場のみなさんに迷惑をかけることも多いのですが、それが「当たり前」にならないよう、プロ意識を持って自分の仕事は責任を持って最後までやり切ることを心がけています。仕事はできる限り家庭に持ち込まないようにしていますが、どうしても間に合わない時には、上司承認の上で在宅勤務を行う場合もあります。

リフレッシュ方法

仕事と家庭の両立で、自分の時間が取れないことが多いので、夫に協力してもらい家族とは別の時間を作ることでリフレッシュしています。友人とランチに行く、朝早く起きて運動をするなど、家族や仕事と離れることで、日々の大切さを改めて感じることができリフレッシュできています。



応援メッセージ

グローバル事業推進本部 グローバル人事・総務グループ グループマネージャー 寺尾 雄二郎

当社の人事の役割の一つに「女性社員にとって働きやすい環境を整備し、意欲があれば挑戦できる仕組み、風土を作っていくこと」があります。これは仕事と育児の両立を実践している川本さんが中心となり、社員の声を集め、アイデアを出して、是非とも実現して欲しいと思います。これにより、自分のキャリアアップだけでなく女性社員全員にとってのキャリアアップにも繋がるため、大変重要な役割と認識しています。

また、後輩の女性社員にとって目標となる存在であって欲しいと願っています。持ち前の明るさで社員を元気づけ、人事としての専門能力に磨きをかけ、当社の次世代リーダーとして、そして家庭では、ママとして一層の活躍を期待しております。

ポジティブアクションの取組について

2014年現在、女性管理職1名、女性係長1名、女性リーダー5名のため、今後更なる女性管理者登用を目標として以下の活動を推進している。

- 1.採用拡大:女性の少ない営業職・設計職・技能職の採用拡大を求人票に明示し採用を実施。
- 2.職域拡大:女性を社外講習会に積極的に参加させる、また新たな職域への配置をする際には、受け入れ側の課長に対する意識付け教育を実施。
- 3.意識改革:キャリア意識を植え付けることを目的としたキャリアデザインプログラムの実施。
- 4.ネットワークづくり:社内外の女性社員同士の交流会を定期的に開催し、キャリアアップに向けた情報交換とネットワークの場づくり。

シナノケンシ株式会社

本 社 所 在 地：上田市丸子1078
業 種：小型精密モーター製造販売
男女別労働者数：女性 正社員150名 パート他15名
男性 正社員700名 パート他5名

信州ハム株式会社

商品開発において心がけていること

お客様の立場で

商品の開発は「研究開発室」5名と「企画販促室」6名の合計11名のメンバーで行っています。そのうち半分以上が女性であり、食材などの買い物は女性が中心であることから、女性の心理や好みを追求し女性目線で商品開発をしています。週に1回は商品の試食をしながら打ち合わせを行います。料理に使いやすいか、味や食感はどうか、手に取りやすいパッケージかなど積極的に意見を出し合います。

研究開発室 室長

吉澤 利恵

2000 年 入社 生産本部 製造部 単味品課配属
2001 年 研究開発部 研究開発課
2007 年 技術開発本部 研究開発課 主任昇進
2009 年 研究開発室 室長（係長職位）昇進
2011 年 第一子出産（1 年育児休暇取得）
2013 年 商品研究開発室（旧「研究開発室」、組織変更）室長
2014 年 研究開発室（旧「商品研究開発室」、組織変更）室長（課長職位）昇格

1日のスケジュール

5:30 起床 家事
6:30 朝食、子供準備
7:30 保育園送り
8:00 出勤
18:00 退勤
18:30 保育園迎え
18:45 帰宅
19:45 夕食
21:00 子供との時間（絵本読み聞かせなど）
23:00 就寝

家事などは主人に半分くらい分担してもらっているのですがとても助かっています。平日は子どもと接する時間がどうしても短くなってしまいますが、子どもが寝るまでの時間は一緒に遊ぶ時間として大事にしています。週末に家族で過ごせる時間がとても楽しみでそれが原動力となっています。

長く働き続けられた理由

無添加ハム・ソーセージ作りに誇り

私の所属する研究開発室は商品の製品設計と試作が主な業務です。ハム・ソーセージ加工は、原料の選定や高度な技術、製造に関わるさまざまな法律などの知識を要します。女性ならではの製品を開発したいと意気込んで配属になりましたが、最初のうちはその技術の壁にぶつかり自信を失うこともありました。特に「グリーンマーク商品※」のように化学合成添加物を使用せずにハム・ソーセージ製品を作るというのは非常に困難です。まず、結着補強材を使用しないため肉がまとまりにくく食感が悪くなり、さらに、発色剤や保存料を使用しないということは色も悪く賞味期限も短くなります。ハム・ソーセージ作りにおいては致命的とも言える難しさです。

失敗を繰り返し、それでもお客様の声に応えるべく挑戦し続けた先輩方の意思を受け継いで、このグリーンマークシリーズを安全でもっと美味しくすることを目指して開発・改善に日々取り組んでいます。幼い子どもを持つ母として、安心なものを食べさせたいという気持ちがあります。このような商品を作り続けていることをとても誇りに思っています。

※グリーンマーク商品…発色剤・着色料・保存料・リン酸塩を使用しないで作られた信州ハム（株）の商品名称。

仕事におけるやりがい

販促・食育活動にも参加 仕事の幅の広がりややりがい

入社当初に比べて、各職場に女性の職制が増えています。コミュニケーションも取り易くなり、私にとって働きやすい職場になったと感じています。特に商品開発を協力して行う企画・販促室は、

商品を開発していく上で常に気を付けていることは、お客様の立場になって考えた商品を世の中に出すことです。近年の経済背景などから、どうしてもメーカー都合の商品になりがちながありますが、時には現場サイドからの反対意見があり、弱気になってしまうこともあります。気持ちを強くもって、製造部門、加工部門、業務部門各部署へこうしてほしいと伝えることに努力しています。



女性メンバーが多く活躍しており、女性目線の商品開発という部分で距離がとて近くなったように思います。製品設計をする際に技術を追求するだけでなく、商品のストーリーやターゲット、パッケージデザインなどを今までより強く意識するようになりました。

子どもをターゲットとした商品開発のために、従来、企画・販促が中心で行っていた、小さな子どもを持つお母さんモニターを集めて意見を聞いたり、販促活動や食育活動に参加してお客様の声を直接聞くというような活動にも協力してチャレンジすることができました。このような横の繋がりができたことで自分の仕事の幅が広がり、一層やりがいを感じられるようになりました。

後輩女性へのメッセージ

限られた時間を最大限に使い 効率アップ！

出産・育児休暇を経て仕事に復帰して子育てをしながら働く女性も多くなっています。私も育児休暇を取得し復帰しましたが、前例もたくさんあり、復帰の際のフォローや休暇前と同じ職場への復帰が約束されているということで、とても安心して育児休暇を取得することができました。周囲の方の理解や協力もあり、子育てをしながら仕事できていることにとても感謝しています。

保育園の送り迎えや家事などで時間的な制約はありますが、限られた時間を最大限に使いきれよう考えることで効率も上がっていると思います。

リフレッシュ方法

週一回仕事の後に行く仲間とのテニスやバドミントン。みんなが遊んでくれ、子どもも喜びのと一緒に連れて行っています。いい汗が流せてストレス解消になっています。

企画・販促室 係長

宮澤 理恵

2007 年 入社 営業本部 営業推進部 管理課配属
経営管理本部 労務部 労務庶務課
2009 年 営業本部 企画販促室
2012 年 営業本部 営業推進部 企画販促課 主任昇進
2013 年 商品研究開発室 主任
2014 年 企画・販促室 係長昇進

月に4回程、東京・名古屋などへ出張があります。東京で行われる月に1回の営業会議に参加するときは東京の市場を見るべく、スーパーや百貨店を見てまわります。新しい商品などを探し、商品開発の参考にしています。流行のレストランなどへも行き、美味しいものを食べて食のセンスを磨くようにしています。

仕事におけるやりがい

イメージどおりの商品や おいしいメニューができた時は最高！

私が担当する業務は、研究開発室で試作されたハム・ベーコン・ウインナーをどのようなパッケージにするか考えたり、価格を検討し、最終製品に仕上げて世の中に出すことです。イメージしていたパッケージにならなかったり、価格設定に頭を抱えたり、日々検討の毎日ですが、自分が思い描いていた商品が出来上がった時の喜びは仕事をしていく上での活力になります。

また、実際に店頭に並んだ商品に対して販促プロモーションを仕掛けたり、お客様により美味しく商品を召し上がっていただくためのメニューを考案したり、幅広く業務に携わっています。特にメニュー提案の仕事は楽しく、ハム・ソーセージをもっと美味しく食べるには？と、まったく新しい方法での食べ方を考案することにやりがいを感じています。

時には失敗することもあります。美味しいメニューができた時の喜びは大きいものがあります。

役職者として心がけていること 後輩女性へのメッセージ

一人ひとりが輝けるように

新しいことを考える仕事が多いので、悩んだ時は後輩たちに意見を聞いて、こうしたらもっとよくなるのでは？など先輩・後輩の上下関係なく意見を出し合い、全員参加で商品づくりをすることにしています。私が仕事をしていく上で大切にしていることは、一人ひとりの意

応援メッセージ

【吉澤 利恵】入社後、計量室（製造の調味液を調合する部署）を経て、研究開発室に配属となりました。その間結婚、出産を経験し、育児休暇が明けて復帰後は研究開発室の室長として研究開発室を束ねています。当社の製品はどちらかというと女性の目で見てもどうかということが大事なので、主婦の目線での商品開発が欠かせません。仕事と家庭の両立は苦労があると思いますが、これからも自分の感性を大事に活躍してもらいたいと思います。

【宮澤 理恵】入社後、営業事務、総務課を経て、5年ほど前から企画・販促課に配属となりました。商品のパッケージデザインのディレクションや、いかにおいしく食べていただけるかなど、販売促進につながる重要な仕事を女性の目線で企画してもらっています。ハム・ソーセージをお客様にもっと食べてもらおうと、野菜と一緒に食べる料理などの提案のためにジュニア野菜ソムリエの資格を取るなど積極的に取り組んでいます。これからもお客様の立場に立った商品開発に期待しています。

企業における取組

総務部 部長 佃 芳典
当社は食品製造業でハム・ソーセージといった料理の具材を製造しています。料理というのはまだまだ女性の分野でもあり、製品には女性の感性を大事にすべきだと考えています。昨年から女性中心の開発部隊を立ち上げ、増強を図っています。全社的にはまだ女性の管理職の比率は低いですが、今後も優秀な人材であればどんどん登用をしていきたいと考えています。

信州ハム株式会社

本 社 所 在 地：上田市下塩尻950
業 種：食肉加工業
男女別労働者数：女性 正社員 61名 パート他88名
男性 正社員189名 パート他88名

セイコーエプソン株式会社

機器要素技術開発本部 IJ要素開発部 部長 金谷 美春

1990年 入社 広丘事業所配属
1997年 主任昇進
2002年 主事昇進
2006年 基幹社員（当時は主査）昇進
2009年 課長昇進
2011年 部長昇進

1日のスケジュール
6:00 起床 身支度、朝食
7:15 出勤
21:30 帰宅、入浴、片づけ
TV、読書など
0:30 就寝

仕事内容

入社以来、インクジェットの開発一筋

90年代初頭当時、カラープリンターはもとより、家庭用プリンターも普及はまだまだといった環境の中で、当社ではインクジェット（以下IJ）での印刷方式の小型プリンターを検討していました。この当時から現在までずっと、IJの要素（インク、ヘッドなど）の開発に携わっています。

入社当初はIJで飛ばす液体（インクそのもの）の開発をメインに担当していました。

いくつかのテーマリーダーを経て、ヘッドなどのインク以外の周辺部に関する開発も経験し、現在は部長としてIJ要素開発部門のインク開発を統括しています。

長く働き続けられた理由

成果を出してモチベーションUP！

周囲のサポートがあったことと、仕事にやりがいを感じているためです。

入社当時のテーマリーダーをはじめ、女性管理職の存在が自分の身近にありましたので、当時から会社内での男女差が全くなく対等に感じていました。成果を出せば、男女関係なく対等に正当な評価を得てステップアップできる周囲の環境がありました。

成果を出して周囲に認められることが、仕事を通して自分自身の価値を見出し自信につながり、働き続けるモチベーションとなっています。

また、同年代の女性社員との情報交換や、同じ出身学部同期女性が県外企業において多方面で活躍していることも刺激になっています。

仕事におけるやりがい

自分と部下双方向のがんばり

開発業務としては、新しい発見があることや成果が出たとき、また、お客様からの高評価を得た時などの喜びが、やりがいとなっています。

自分ががんばることで部下ががんばれるし、部下のがんばりや成長も自分が仕事をする上でのモチベーションになっています。

役職に就くことになった きっかけや経緯

上司の推薦によって、課長を経て現在の部長職に就きました。

課長職に就く際、マネジメントに進むか技術のスペシャリストになるかの分岐点で悩みました。しかし、組織を束ねて方向性を決める仕事に就くことをチャンスととらえ、挑戦してみようと思いました。

役職者としての職責を担った際 苦勞したことやどのようにして それらを乗り越えたか

自分の判断が大きな影響を及ぼす 責任も重くなる分やりがいは大きい

技術系は、自分自身がプレーヤーとしての責任もある中、管理職に就くことは仕事の量も増えて大変ではありますが、それでも社内、社外への影響力がより大きい仕事ができるようになることでのやりがいがあります。

仕事は自分一人でするものではありません。チームメンバーの上司や同僚とともにハードルをクリアするよう、今まで取り組んできました。

管理職になると経営面で自分たちの判断が会社に大きな影響を及ぼすようになります。社内だけでなく共同開発し

ている他社等、対外的な面でも発言力や影響力が大きくなることで責任も重くなりますが、その分やりがいも大きくなると感じています。

心がけていること

部下を否定せず、 コミュニケーションを大事に

開発職でもあるので、部下に対しては否定しないで、話をする、議論するというスタンスでいます。

男女合わせて約80名の部下がいますが、個別の面談やグループディスカッションのような形のオフサイドミーティングを通してコミュニケーションをとることを大事にしています。そこでは、仕事の悩みごとや職場環境での困りごと、時には仕事を離れたことも話し合ったりもしています。

自分には子どもはいませんが、子育て中の部下もいます。そのような環境で働いている部下に対しては、家庭生活への支障が出ないように仕事のボリュームをコントロールし、働きづらさを排除するよう心がけています。

応援メッセージ

機器要素技術開発本部 副本部長 猿田 稔久

男性と異なる女性からの見方・考え方は、多角的な発想を必要とされる開発設計業務に、多大な効果を成していると思います。圧倒的に男性が占める開発・設計系技術者の中、女性がひとつの専門分野の第一人者であることは、企業にとって非常に有意義であり、今後の更なる活躍を期待します。

企業における取組

エプソンは、男女の雇用機会均等施策に早くから取り組み、1983年には男女の賃金格差を完全に廃止しました。また、2014年4月末現在、女性の勤続年数は21.8年と男性の勤続年数18.7年を上回っており、2013年8月31日に東洋経済新報社が発表した女性の平均勤続年数ランキングで全国2位となっています。

比較的最近においては、従来から取り組んできた「仕事と生活の両立ができる環境づくり」に加え、『働き続ける』から一歩進んでキャリアを希望する従業員が男女関係なく活躍できる風土を作るため、女性社員へのヒアリングやアンケート、経営と女性社員との対話会などを実施しました。

この結果をもとに、10月1日から1年間、在宅ケアサービス（ベビーシッター）を利用した場合の費用を、16時間／月まで全額補助することにしました。また、ベビーシッター利用の一番大きな課題となっている自宅抵抗感の問題を解決するため、社宅などの社有施設を利用したキッズコーナーのトライアルも始めています。

後輩女性へのメッセージ

チャンスにチャレンジ！ 失敗したら戻ればいい

チャンスがあったら踏み出してみることをお勧めします。せっかくいただいたチャンスにチャレンジしないのはもったいないと思います。

新しい分野に挑戦すると視野が広がり、やりがいも出てきます。

家庭とのバランス、仕事の責任や大きさに対して、自分にできるかという不安はあると思いますが、一歩踏み出してみるとそれまでとはまた違った世界があるはずです。

「踏み出して、もし失敗してもまた戻ればいい」という気持ちで挑戦してほしいと思います。

リフレッシュ方法

特にストレス解消として何かをやっているわけではないのですが、趣味で家庭菜園をしています。

セイコーエプソン株式会社

本 社 所 在 地：諏訪市大和3-3-5

業 種：情報関連機器、電子デバイス、精密機械
その他の開発・製造・販売・サービス

男女別労働者数：女性 正社員1,880名 パート他61名（人派129名）
男性 正社員9,037名 パート他87名（人派268名）

株式会社高崎製作所

技術部金型課 高橋 美由紀

1998 年 入社 技術部金型課配属
2006 年 第一子出産（約 7 ヶ月育休取得後復帰）
2009 年 第二子出産（約 7 ヶ月育休取得後復帰）



1日のスケジュール	
5:50 起床 朝食・お弁当づくり	20:15 洗濯機を回す
6:30 朝食	20:30 お風呂
7:00 身支度	21:40 夕飯の後片付け、洗濯物を干す
7:40 子供を保育園に送り、出勤	たたむ
8:20 仕事	ここで休むと寝てしまう。そうすると、深夜に起きて家事。終わると3時。起きられるか不安で寝るのを戸惑う。…が、いつの間にか夢の中
(17:40 義父が子供の迎え)	
18:20 帰宅、夕飯準備、子どもの音読	22:30 自分時間
やりこーだー（宿題）を聞く	0:00 就寝
19:30 夕飯	

入社したころ

私が就職を決める時、会社からは「検査」と「製造現場」の2つの募集がありました。機械でモノを作ることに興味があった私は迷うことなく「製造現場」を希望しました。すると担任の先生から「現場で良いんだね!」と何度も念を押されたことが思い出されます。

それほど製造現場を希望する女性は少なかったのですね…。

長く働き続けられた理由

希望したモノ作りの仕事 上司や同僚、家族の応援

モノ作りをしたいという希望が叶い、金型課に配属となり精密プレス金型の部品作りに携わるようになりました。

最初の頃は、CADを使い金型組図に示された何百もの各パーツの製図を行っていました。私の作成したパーツ図に少しでもミスがあれば、部品加工も不具合となってしまうので、大変気を遣う作業でした。

第一子を出産して、育休後職場復帰しました。子供が病気になる看病のために休んだり、早退したりして迷惑を掛けてしまった時などは、「仕事と育児の両立は難しいのかな」と自信を失いかけたことも度々ありました。でもそんな時、職場の上司や同僚が励ましてくれたり、家族の応援や協力があり、仕事を続けることができました。とても感謝しています。

仕事におけるやりがい

複雑な部品が綺麗に仕上がった時の 嬉しさはひとしお

それから4～5年間は「プロファイルグラインダー※」を操作していました。この機械はコンピュータ制御で駆動するのですが、手で微妙な位置調整も必要であり、研ぎ澄まされた感覚と高度な技術が求められます。ですから、形状の複雑な部品が図面通りに綺麗で滑らかな面に仕上がった時の嬉しさはひとしおです。

※プロファイルグラインダー…加工物をスクリーンに拡大して写し出し、砥石で加工する機械。輪郭を1000分の1ミリなど、超高精密に加工できるもの。

心がけていること

新たな仕事にもやり甲斐 目標は金型設計

第二子が生まれた後、現在は「ワイヤー放電加工機」を操作して金型のパーツを作っています。ワイヤー放電加工機は水を使用するので汚れ易く、少しでもメンテナンスを怠ると加工精度や稼働率の低下を招いてしまいます。メンテナンスの方法を先輩に聞いたり、説明書を読み返して行っているのですが、なかなか上手いきません。機械メーカーに直接電話したこともありましたが、こうして一つ一つ覚えてきました。

金型は様々な工程を経て完成します。私は入社以来、色々な機械操作とそれに関わる工程を経験してきました。だが

らこそ、今担当している工程が次の工程に及ぼす影響がわかり、「配慮」することができます。前工程の重要性も理解できていると思っています。

慣れ親しんだ作業にばかり固執しないで、次々と新しい仕事に取り組むことに違和感はありませんし、むしろやり甲斐を感じます。まだまだ不勉強ですが金型のパーツについては少しずつ分かってきました。将来は金型の構造や仕組みを勉強して、金型を設計することが私の目標です。



リフレッシュ方法

- ・参観日などに参加して、子供の成長を感じることに。
- ・参観日などの早退日は、夕方ゆっくり出来ることに。
- ・会社の飲み会に参加し、食べて・飲んで・喋って・笑うことに。
- ・子供が寝て、家事も終わってからの自分時間。

応援メッセージ

技術部長 長門 正直

高橋美由紀さんが、高校を卒業後新卒で私どもの職場に入ってからもう16年経ちました。入社時より「事務仕事よりもものづくりをしたい」との本人の希望もあり、ずっと金型課に所属して、精密プレス金型の部品作りに携ってもらっています。入社当時、彼女はキティーちゃんが好きで、愛車だったピンクの軽自動車のフロント部にちょこんとグッツが並んでいたり、デスクの文具にも絵柄が描いてあったりと、ここまではありがちな情景ですが、他の人と違うのは、車のパーツを購入し彼女自身で組み替えを行ったりしていたことです。機械いじりが好きで、職場でも最新鋭のコンピュータ制御のNC工作機械を使って、部品製作に活躍しています。プレス金型はお客様より頂いた製品図面に沿って鉄・銅・アルミ・ステンレス等の金属から指定の材料を用いて、寸法通りに加工する機器です。社内で金型製作や補修を行いますが、金型内部は何百点にも及ぶ非常に固い金属で構成されており、箇所によっては1/1000mm単位の寸法精度が要求されます。部品の形状も多種多様で、製作には様々な加工用途に合わせて異なる工作機械が必要です。高橋さんは4台のNC機械を駆使して部品作りを行っています。そのみならず、CAD/CAMを使って部品図の作図を行っており、様々な業務をこなすことができるマルチプレーヤーなのです。入社以来、結婚や2人の女の子の出産もありましたが、その間もずっと金型課の一員として過ごしてきました。スタッフの皆が高橋さんを頼りにしていますが、私が彼女を見て感心することは、気分バラツキが無く、安定している点です。これは仕事をする上でとても大事なことではないかと思っています。気持ちを安定させて常に一定の成果を出せるということは、仕事に対するプロ意識の現われではないでしょうか。高橋さんも私生活ではお子さんの学校やら保育園やらで手が掛かる時期であり、いろいろ大変だと思います。今はなかなか仕事だけに集中していただけないと思いますが、高橋さんなら家庭も仕事も両立していけると 생각합니다。金型課のスタッフも、高橋さんの頑張りに対し応援をしていきたいと思っています。

企業における取組 ～ものづくりの現場での女性の必要性～

私どもの会社の中の他の部署でも、ものづくりに関係した仕事をしている女性はまだ何人もいます。

今まで男性しかいなかった部署でも、力仕事以外で女性ならではの細やかさや気配りが発揮できる仕事があり、たくさんあると思います。受入れる側も考え方を変えて見れば、新しい可能性が見つかるかもしれません。

株式会社高崎製作所

本 社 所 在 地：千曲市大字屋代2810
業 種：精密プレス加工、金型、
省力機械設計製作
男女別労働者数：女性 正社員17名 パート1名
男性 正社員48名

株式会社竹花組

佐久チブ生コン工場 品質管理課 課長 今井 智子

1994 年 入社
1997 年 コンクリート技士試験合格
2005 年 主任昇進
2007 年 関東地区太平洋セメント生コン会主催技術発表会にて
「六価クロム還元排水システム」について発表
2011 年 コンクリート主任技士試験合格
2013 年 品質管理課長昇進

1日のスケジュール	
4:00	起床 熱帯魚・植物の世話 洗濯、食事の用意、弁当作り
7:25	出社
17:30	退社
17:40	買い物
19:00	帰宅
19:30	食事、入浴
21:00	趣味の時間
23:00頃	就寝



長く働き続けられた理由

女性にも使いやすい小型ミキサーの購入 植物に励まされ出社

入社時は、一部の書類の管理、処理だけの仕事が担当とのことでしたが、管理する書類の種類が増え、生コンが基準に達しているかの品質試験や材料の検査等、現場の仕事も増えていきました。仕事が辛い時もあり、そんな時は鉢植えなどの植物を会社に置かせてもらい、「この植物は自分がいないと枯れてしまう」と言い聞かせ出社しました。

■現在は、生コンの製造及び管理の仕事をしています。顧客ごとに独自の生コンの注文があり、様々な制約がある中で、自分で薬や材料等の配合を調整しながら顧客ニーズに応じた生コンを作れるよう工夫しています。試験練りを行う際、従来は80リットルのミキサーを使用しましたが、材料を入れるとかなり重くなるため、部長が30リットルのミキサーを購入してくれました。その他にも、上司の理解や気遣いがあり、環境を整えてもらえたおかげで長く勤められたのだと思います。

仕事におけるやりがい

製品の品質を管理する上で、材料の品質管理や日常的に行っているその他様々な品質管理、新たな製品の開発や環境に対する配慮等、大変なことはたくさんあります。その分、建造物が美しく仕上がったときはとてもうれしく、また、インフラとしての生コンの需要に喜びを感じています。新たな配合を作り出したりする楽しさもあり、それらがやりがいになっています。

役職に就くことになったきっかけ

「一緒に試験を受けよう」と部長 姑は家事の応援

コンクリート技士の資格を取得した頃から、品質管理監査で指導された点などをクリアするよう取り組んだ結果、上司に認められて主任となりました。その後コンクリート主任技士の資格を取得しましたが、北関東二区6県で初の女性コンクリート主任技士ということで、業界誌や新聞などに取り上げられました。男性の多いこの業界で、当時10人家族の主婦である自分が課長に就任できたのは、部長の「一緒に試験を受けよう」という後押しや、同僚、家族の励まし、姑が家事を手伝ってくれたおかげで、仕事や試験勉強に集中することができたからだと思います。

苦勞したこと、乗り越えたこと

100種類以上もある書類の管理や県の立ち入り検査の対応等、課長としてやるべき仕事はたくさんあります。それまでは与えられた仕事をこなしていればよかったのですが、部下に仕事を教え、納得できる仕事をしてもらえるように指導していくには、優しいだけではいけないと上司に檄をとばされることもあります。一人の人間だけが仕事を覚えていても時間がかかり、残業時間も増えるだけなので、根気よく指導するよう心がけています。

役職者として心がけていること

部下の育成は将来への投資

役職者の大事な任務の一つに、部下の育成指導があります。指導には時間を要し経費が掛かりますが、企業が存続していくには人材が大切なポイントとなります。事務は書類の管理のみ、現場は生コン作りのみが仕事ということではなく、担当の仕事以外であってもある程度の理解ができるような指導を行っています。将来への投資という考えで、粘り強い部下の育成を心掛けています。

後輩女性へのメッセージ

どこの会社においても、辛いことや気の合わない人もいます。一所懸命働く態度と人に対する気遣いを続ければ必ず理解してもらえる日が来ると思います。

リフレッシュ方法

①孫と遊ぶ ②映画鑑賞 ③観葉植物を育てる ④友人と遊びに出掛ける ⑤生き物を飼う（本当は猫を飼いたいけれどお姑さんが嫌いなので、熱帯魚などを飼っています。）



企業における取組と応援メッセージ

代表取締役社長 矢野 健太郎

当社は建設業を主体とし、生コンなどの建設資材も扱う会社です。グループ従業員数は194名、うち21名が女性です。女性従業員のほとんどが事務系職員で、技術系職員に属している従業員はほとんどいません。当社の女性管理職登用は、事務職以外で今井課長が初となります。建設業界はまだまだ男社会だと思います。当社では男女の分け隔てなく意欲のある社員には、資格取得などのキャリアアップ支援をしています。当然、そのスキルが認められた際は役付者に登用します。

さて、建設業界の現状ですが非常に厳しい経営環境下にあります。その中で女性が活躍する建設会社が多くなれば、明るさを取り戻すことができるかもしれません。それには育児休暇、家庭との両立というハードルを会社が理解をし、協力しなければなりません。また何よりも楽しくやり甲斐のある職場づくりが必要だと感じております。女性の視点は、建設構造物に素晴らしい影響を与えてくれると確信しています。私たち建設業界の成長戦略の力ぎは、女性活用にあるのかもしれません。当社はこれからも男女を問わず、能力と意欲を基本に人材育成を行っていく方針です。

株式会社竹花組

本 社 所 在 地：佐久市望月町30-1
業 種：総合建設業、生コン・アスファルト・碎石製造販売、
建設機械リース、石油事業、鉄工所 等
男女別労働者数：女性 正社員21名
男性 正社員173名

管理本部 総務部 部長代理
水野 由梨

1999 年 入社 本社 総務部配属
人事・労務・社員教育担当
2001 年 主任昇進
2007 年 係長昇進
2010 年 課長昇進
2014 年 新人事制度導入に伴い部長代理となる

🕒

1日のスケジュール

5:30

起床 朝食・お弁当作り、支度

7:15

家を出発

7:40

出勤、社内清掃、ラジオ体操

8:30

始業

19:00

終業

19:30

帰宅、夕食の支度、洗濯

20:30

夕食

21:30

入浴

23:00

就寝



長く働き続けられた理由

働くことが大好き

短大卒業後から東京で社会人となり、何度か転職をしましたが、出産後も4カ月から娘を預けて働き続けました。シングルとなって長野県に戻り、働かざるを得ないということもありましたが、働くことが大好きで、今の仕事も天職に感じられるほどやりがいを感じ、日々楽しく仕事をしています。

また、身近には当社で36年在籍している先輩女性社員の存在もあり、他部署でも活躍している女性がいて励みになっています。社長や上司、また男性社員の理解や協力も働き続ける大きな力となっています。

とにかく、今の職場で自分自身を高めていくことが楽しいのです。

仕事におけるやりがい

社員のため、会社のため、何をしなければいけないか、常に疑問を追求して課題を改善しています。

労務関係においても、自身で勉強し、制度を改定し、会社のレベルアップにつなげています。

社員が楽しくいきいき元気に働き成長していく姿を見ることや、会社全体が活気づき、成果が上がり、発展に貢献することにやりがいを感じています。

役職に就くことになったきっかけや経緯

一番の励みは娘の存在

もともと負けず嫌いで、働くうえでは上を目指していこうと入社当初から決意をもっていました。

社長や上司、同僚も男女問わず理解があります。娘に頑張る姿を見せることで娘も何に対しても頑張れるように育てばと思い…ということは、やはり何よりも一番の励みは、娘の存在です。

苦労したことやどのようにして乗り越えたか

ママ友、実母ありがとう

育児との両立という点では、保育園の延長時間にお迎えが間に合わなかったことが何度もありましたが、そんな時は同じ保育園に通うママさん達に助けられました。一緒に連れて帰ってもらい、夕飯やお風呂までいただいたりしたこともありました。長野に戻ってからは、実母に育児や家事のほとんどを手助けしてもらい、周りの方々や家族にはとても感謝しています。

職場では、部の責任者として、立場が上の人に意見する時に少々気苦労を感じることもありますが、しっかりと根拠づけた意見を言うことで納得を得られますし、私自身も相手の意見を尊重し、きちんとコミュニケーションを図ることでお互いに高めあうことができます。いつも感謝の気持ちを忘れず、相手を思う心を持って行動することを社員全員の指針としている当社の社風ですので、皆の気遣い、思いやりや協力により、苦労も苦労と感じずにきました。

とにかく周りの多くの人達に助けられ、これまでやってこられました。

心がけていること

常に「感謝の気持ちと利他の心」を心がけるようにしています。そして、判断や行動するにあたっては「公平・公正・社員にプラス」を基準にしています。また、率先垂範して

自らが示す。上司が間違った行動、意見、考えをしていればダメだと思います。「こうあるべき」を目指し、示し、行動することが周りにも影響を与えたいと思います。

後輩女性へのメッセージ

努力は裏切らない
枠を決めずにチャレンジ

働くことは社会に貢献しているということです。そのうえで自分自身がどうなりたいかというビジョンをしっかりと持つことです。母親でもなく妻でもなく、一個人としてどうなりたいか…。そしてそのビジョンに向かって努力を

惜しまないこと。努力は決して裏切りません。

そうは言っても男性との役割の違いは出てきます。男性にしかできない、女性にしかできない役割というものがある。その中でも、何ができるか何をやるべきかを見つけてください。自分で枠を決めずにチャレンジすることも大切です。

いつも周りへの感謝の気持ちを忘れずに。周りの人達の協力や助けがあるからこそ職場で活躍できるのです。

リフレッシュ方法

- ・毎日の同僚たちとの何気ない会話で大笑いする
- ・おいしいものを食べる。
- ・1日頑張ったご褒美のビール
- ・たまの女子会や同級生とのカラオケ
- ・たまのスポーツクラブで汗を流す



応援メッセージ

代表取締役社長 竹花 長雅
公平・公正に判断ができ、女性ならではの温かさや情で、守りの要として誇りを持って仕事をしてくれており、女性のリーダー・目標となっています。今後もさらに成長し、会社の発展に貢献してくれることを期待しています。

取締役管理本部長 篠原 茂人
当社は、社員一人ひとりが自身の成長と幸せを実現できるフィールドが提供されています。自信と誇りを持って、更なるキャリアアップと幸せの実現に向けて共に頑張りましょう！

企業における取組

これまで当社では、それぞれ独立した「能力開発制度」や「昇格試験制度」、「賃金制度」等がありましたが、この4月からこれらを統合した新たな人事制度を導入しました。

これは、社員の成果とプロセスを適正に評価し、賃金や昇進・昇格、異動などの処遇を公正に行う「役割職能資格制度」を中核とし、人材の育成と社員の働きがいや活気ある職場づくりを目指す制度ですので、社員のレベルアップとともに、女性のキャリアアップも期待されます。

長野県パトロール株式会社

本 社 所 在 地：小諸市御影新田竹ノ花1425-1
業 種：警備保障
男女別労働者数：女性 常用労働者数22名
短時間労働者他2名
男性 常用労働者数190名
短時間労働者他8名

日精樹脂工業株式会社

営業本部 営業部 業務課長 大谷 公子

1983 年 入社 技術部設計課配属
1996 年 長野営業所業務係
2002 年 社長室広報課
2003 年 マーケティング戦略室
2008 年 営業企画課係長昇進
2009 年 営業部係長
2011 年 営業部業務課長昇進

1日のスケジュール
5:30 起床
6:45 自宅出発
7:50 会社着
8:20 始業
21~22:00 退社
22~23:00 帰宅
0~1:00 就寝

長く働き続けられた理由

様々な仕事を経験 辞めたくなかったことがない

入社後、技術部でCADを使って油圧の図面作成、部品表や製造命令書の処理等、設計事務の仕事をしていました。文系出身のため、技術は現場で教えてもらいました。

営業部門では営業所勤務となり、見積書、伝票処理、金銭や契約書類の管理等、営業事務全般の仕事に従事しました。その後、広報課に異動し、社内報や展示会の仕事をしました。広報という仕事柄、社内で顔が広くなりました。また、社内報の企画でいろいろなお客様に取材に行った際には、営業でもなかなか見ることのできない、自社製品の稼働状況をお客様の現場で隅々まで見ることができました。

現在は、営業部業務課で機械の受注から出荷までを管理する総まとめの仕事をしています。本社及び海外工場で生産した機械の在庫管理や機械の引合い管理が主で、営業のサポート的な仕事です。機械の部材は、受注する3、4カ月前から準備しておくので、先を読むのが難しいです。業務課だけで何かできるわけではないので全社の協力が必要ですが、いろいろな部署を経験したことが現在の仕事に役立っています。機械の納期は非常に重要で、それを守るために、技術部での経験や人脈も大切にしています。射出成形機メーカーでは、女性の営業は少なく、お客様に近いところにいた営業所での経験も活かしています。

長く働き続けられた理由は特にありませんが、辞めるきっかけがなく、辞めたくなくなるようなこともなかったことが理由でしょうか。

仕事におけるやりがい

皆で頑張ったことが実り、共有できる

かつて女性管理者の部下だった頃、管理職は精神的に大変そうだな、と思ったことがあります。自分がその立場になり、もう一人の女性管理職の存在はありがたく感じています。また、係長時代に課長の仕事を兼務していた経験があり、当時は大変でしたが、知らず知らずのうちに管理者として育成されていたのだと思います。

毎月の数値目標を達成することの責任や、自身が決めなければならないことのプレッシャーはありますが、皆が頑張ってきてきたことが形として実り、それを共有できることがやりがいとなっています。そういう経験を部下にも繰り返し経験してもらいたいです。営業的な目線で見られる社員を会社全体で増やしていきたいと思います。

役職者として心がけていること

課長として、皆のモチベーションを下げないことが大事だと考えています。部下との目標面接では、時間をかけて話を聞き、部下がやってみたいことの提案ができるように話を持っていくように心がけています。

後輩女性へのメッセージ

若い女性社員は優秀で意欲もありしっかりしています。チャンスは人によって違うから、早く結果を求めず色々な経験をして欲しいと思います。

リフレッシュ方法

ストレス解消のために特別なことはやっていません。ストレスが溜まって溢れて、常に流れ出している温泉のかけ流しの如く流してしまえば溜まりません。

応援メッセージ

代表取締役社長 依田 穂積

当社には女性に特化した特別な人材登用の仕組みはありませんが、性別に限らず、人種、国籍を問わず、人材登用を行っています。当社は創業当時からグローバル市場に目を向け、現在では製品の70%以上を世界各国に輸出しています。このような環境下では自ずと人材登用も世界に目を向けることになります。

今後、世界共通の人事評価制度を作り、世界規模で人事交流を進め、やる気のある人材を積極的に引き上げる一方で、硬直的な日本の組織のあり方を見直し、従来の延長ではない、しがらみや、先入観のない考えに変えていかなければなりません。そういった観点で、この二人は素晴らしい実績を上げている人材だと確信しております。

人事部 課長 樋口 きみ子

1990 年 入社 人事部配属
第一子、第二子出産
2010 年 係長昇進
2011 年 課長昇進

1日のスケジュール
5:45 起床
朝食・弁当作り、掃除
7:30 自宅出発
8:20 始業
21~21:30 帰宅
食事、風呂、家事等
0~0:30 就寝

長く働き続けられた理由

先輩からの「辞めない方がいい」 に勇気づけられ

入社して5年後には、人事部の人数が半減し、様々な仕事をやらなければならない状況となりましたが、それは何でもやれるチャンスでもありました。また、この時期に社内のネットワークを築くことができました。

育児休業法が整備され、社員に説明していた立場の自分が、いざそうなったときは辞めることも考えましたが、家族の理解と協力、上司や普段は話したことのないような先輩からの「辞めない方がいい」という言葉にも勇気づけられて、出産後育児休業を取得して復職しました。今度は自分が後輩たちにそのような言葉をかけてあげたいと思えるようになりました。たくさんの人に支えられ、周りに恵まれてきたことに感謝しています。

仕事におけるやりがい

社員が継続就業できるような 制度を考えたい

弊社の女性社員の育児休業取得率及び復職率が100%であることは誇るべき点です。

今後は介護等の問題が出てくると思われますが、継続就業ができるような制度を考えていきたいと思っています。会社生活を長く続けてゆく上で、個人の努力だけではどうにもならないこともあります。そこを人事としてしっかり

■

サポートしていきたいと思っています。

会社が、同時期に女性2名を課長に昇進させてくれたことはありがたく、色々な相談ができ心強く感じました。自身がそうであったように、後輩のポジション付けについて配慮し、また、人と人とのつながりを大切にしていきたいと思っています。

役職者として心がけていること

日ごろから心がけていることは、まずは人の話を聞くことで、日々のコミュニケーションを大切にしています。人事は、会社の相談窓口として話しかけてもらえる敷居の低さと、一方では高さも必要だと感じています。

後輩女性へのメッセージ

出産・育児を経験できるとしたら、それも必ず仕事に役立つと思います。

これからは女性の異動も特別なことではなくなり、多方面で自分の能力を発揮できるので、何事も前向きにとらえてキャリアアップのチャンスにして欲しいと思います。

リフレッシュ方法

[笑うこと] ちょっとしたことでも笑える気持ちでいることを心掛けています。少し硬い雰囲気ときは、ほぐすため冗談を言ったり…。
[寝ること] 寝ないと体が持ちません。

両立支援の取組

社員が出産、育児、介護等により退職することなく働き続けられる仕組みの導入と、環境づくりに力を入れてきました。現在では、妊娠した社員全員が育児休業を取得しており、その全員が復職し、仕事と育児を両立しています。その結果、当社の女性社員の平均勤続年数は19年、平均年齢は41歳となり、長くキャリアを積み重ねた知識や経験が豊富な社員が多数活躍しています。

日精樹脂工業株式会社

本 社 所 在 地：埴科郡坂城町南条2110
業 種：プラスチック射出成形機製造販売
男女別労働者数：女性 正社員60名
男性 正社員499名

更北支店長
風間 登志子

1989 年 入行 新宿支店配属
1994 年 第一子出産 (11 ヶ月育休取得)
2000 年 第二子出産 (1 年育休取得)
2004 年 課長昇進
2010 年 次長昇進
2014 年 更北支店に異動 支店長に昇進

🕒

1日のスケジュール

5:30

起床 洗濯・食事の用意

19:30

帰宅、食事の用意

6:20

朝食

20:00

息子帰宅、息子と夕食、後片付け

6:40

息子登校

21:00

メール・インターネット

6:45

新聞・ニュースの時間

22:00

夫帰宅、夫夕食

8:00

出勤

家事・TV

17:00

業務終了

24:00

就寝

勉強会・ミーティング等



長く働き続けられた理由

「会えて良かった」と思える人になりたい

私が就職活動に臨んだ頃は、男女雇用機会均等法が施行されて間もなくで、女性総合職は珍しい存在でした。しかし、総合職を目指す女子学生は、「大学まで男性と変わらない教育を受けてきたのだから同じ条件で入社することは当然」と矜持を保ちながら企業を訪問していました。

数ある企業の中から当行を選んだ理由に、地域に貢献する“身近な存在”であったこと、面接官に対して「この人に会えて良かった。一緒に働いてみたいなあ」という気持ちが湧いたことが挙げられます。銀行業は、製品ではなく、信用や金融サービスを売る商売です。だからこそ、「会えて良かった」と思える人がいる企業は素敵だと思ったのです。

このとき面接官から受けた印象は、今でも私自身が人と接する際の基本になっています。お客さまに雑談でも経済の話でも「良い話が聞けて良かったよ」を言っていただけるような、また私自身が「この人に会えて良かった」と思えるようなコミュニケーションを常に心がけてきました。

夫、実家、保育園、ママ友の協力

働き続けるうちに、子育てをしながら働くための制度が整い、周囲の理解も深まり、環境が変化しました。ただ十二分に制度を活用するだけでなく、その時々自分のプライオリティーを明確にすることや、周囲に甘えても感謝の気持ちを持ち続けることが重要なのではないかと思います。

子どもが1歳のある月末、保育園から熱を出したので迎えに来て欲しいと連絡がありましたが、月末は店頭が繁忙を極めるため、窓口担当の私は早帰りすることができませんでした。どんなに子どもが可愛くて、かわいそうだと思っても、私にとってお客さまも大切な存在だったからです。プロとして仕事を任されている以上、月末の優先順位は子

どもよりも仕事。夫に頼む、実家に頼む、保育園に無理をお願いする、それでもダメならお母さん仲間をお願いする…家族の支援、職場の理解、保育園や友人の協力、それらに支えられて、子どもが小さく子育てが大変な時期を乗り越え、キャリアを形成することができました。

仕事におけるやりがい

お客さまと同じ目線
役に立ち、喜んでいただくことが醍醐味

初めて法人を担当した時、小さな会社の社長から「なんだ、今度の担当はお姉ちゃんか。八十二さんに、なめられたもんだな」と第一声を浴びせられました。が、こういうお客さまこそ、懷に飛び込むしかありません。何度も通い、機械の不具合を捉え、設備入替を提案した際に「うちの仕事を見てくれたんだな」と、やっと話してもらえるようになりました。

別の社長からの「〇〇万円、借りられるかい」に対しては、“社長の言葉どおりの借入プラン”だけでなく、会社の業況から必要性のある資金を上積みした“社長の言葉以上の借入額と返済期間のプラン”を提示しました。「今までの担当者は私の言ったとおりのプランを持って来た。でも、月の返済に大差なく必要な資金が借りられるのはありがたい」と後者のプランの融資に至りました。

お客さまの役に立ち、喜んでいただくことが、仕事におけるやりがいです。

そして、「どうしたら上手くいき、お客さまにも喜んでいただけるか?」「私が社長だったらどうするか?」と同じ目線で一緒に考えていく過程や、お客さまとのやりとりが、仕事における醍醐味です。

役職者として心がけていること

部下へ声かけしよく話を聞く
仕事についてきちんと説明

役職者になってからは、お客さまの目線とともに、部下の目線を大切にしています。

雨の日や雪の日にもバイクに乗って渉外活動をしていた頃、時にはお叱りをいただいたお客さまのもとへ「行きたくないな」と思うこともありました。でも、先輩方が築いてくれた信頼関係を私の代で途切れさせるわけにはいかない使命感で行動していました。

今の部下たちも、上司には言えない思いを抱えながらお客さまと向き合っているかもしれません。帰店時や成約時に一声かけること、よく話を聞き頑張りを認めることにより、気持ちが軽くなり、モチベーションが上がれば、それが間接的に次の面談や成約へのサポートになるかもしれません。

部下に仕事を任せる時には「なぜこの仕事をやるのか?それによりどのような効果があるのか?」「そこから何を不得欲しいのか?」をきちんと説明するようにしています。仕事が単なる“作業”にならないよう、また“やらされ感”なく前向きに取り組み、更に次の仕事に活かされるよう気を配っています。

後輩女性へのメッセージ

自分を鼓舞する 感謝する
余裕ができたなら還元

幸いにも長く働き続けることができましたが、子どもができてからは「もう少しだけ頑張ってみようかな」の繰り返しでした。「このくらいならできる!」「やればできるじゃん!」と自分で自分を鼓舞すること、また「できない」と素直に言う場面も必要です。できない時には感謝の気持ちを持って周囲の協力を得る、余裕ができたなら周囲に還元する、そのようなスタンスで過ごす次のステップに進むことができます。

子どもの成長はあっという間で、自ら考え澆刺と行動し、次々に目標を達成する娘の様子を見てみると「負けてられない」と思います。私にとって、働くことは自己実現であり、働くことによって成長し続けたいと思っています。子どもにとっては、母親であると同時に、社会の一番身近な先輩でありたいと思っています。

女性に限らず、男性もワークライフバランスについて考える時代になりました。男女が協力しながら働くことは、当たり前のことです。だから、多くの女性たちに、自分の可能性を信じて、勇気を持って、美しく羽ばたいてもらいたいです。

リフレッシュ方法

・息子の中学野球の応援（土日の試合を追っかけ、大声を出して応援するとスカッとします!）

・ゴルフの打ちっぱなし（野球の追っかけで、なかなかコースに出られません）

・映画鑑賞（Johnny Deppのファンです）

企業における取組

当行では、景気動向や業績のブレを理由としたいびつな人員構成の修正と、産業構造の変化や規制緩和が進む中で業務の多様化・高度化への対応が経営上の問題となっていました。そこで、業務スキルと経験を持つ人材の確保を課題として、2007年より仕事と家庭の両立支援と女性の活躍推進に積極的に取組む方針を従業員に向けて宣言し、両立支援体制を整備してきました。

体制整備に向けては、従業員一人ひとりが仕事を一生のスパンで捉えることが可能な職場を目指し、仕事と家庭を両立することや働き続けることを強制するのではなく、働き方の選択肢を増やすこと、家庭に諸事情を抱える人や女性を優遇するのではなく、全ての従業員がより働きやすくなることを基本スタンスとして取組んでいます。

両立支援の諸制度では、子が3歳となる年度末まで取得可能な短時間勤務や託児費用補助を活用するケースのほか、男女問わず有給休暇を半日単位や時間単位で取得し、子どもの参観日や体調不良時に対応するケースが年々増加しています。それとともに、仕事と家庭を両立することが浸透し、現在は育児休業中の職員が120名程度となり、5年前の2.4倍に増加しています。

少子高齢化や価値観の多様化が進む中で、社会全体で女性の活躍促進の必要性がますます増加しています。当行では職員の4割を占める女性の能力発揮は大変重要なテーマとして捉えており、女性の職域拡大としてこれまでは個人顧客担当の外訪担当者を多く配置してきました。今後は法人顧客担当への配置を積極的に進め、女性の幅広いキャリア開発を進めると同時に、女性の管理職登用にも積極的に取り組んでいきます。

株式会社八十二銀行

本 社 所 在 地：長野市岡田178-8
業 種：金融業（銀行）
男女別労働者数：女性 正社員 1,272名
男性 正社員 1,951名
男女臨時職員 1,185名

フレックスジャパン株式会社

生産本部 生産業務課
責任者 リーダー

小林 直美

1990 年 入社 東京営業部業務課業務計算室配属
1992 年 商品本部国内生産部外注課
1999 年 本社工場ノバグループ
2002 年 本社工場ノバグループ責任者
2008 年 生産本部開発課責任者兼ノバグループ責任者
2011 年 生産本部国内生産課オーダー係責任者
2012 年 生産本部生産業務課責任者

ノバグループ…試作部門、新商品等の試作業務

1日のスケジュール
5:00 起床 洗濯、お弁当作り、朝食
子どもを送り出しTVを見ながら掃除
8:30 出勤
19:30 帰宅、夕飯準備、夕食、自由時間
1:00頃 就寝

長く働き続けられた理由

育児休業後、より働きやすい環境を用意された

弊社は、工場の社員の殆どが女性であり、又、早くから営業職にも女性を雇用していました。それらが話題となり20年ほど前にテレビで報道されたことを覚えています。

入社当時、配属された部署の仕事は、本社工場はもとより、九州の自社工場や外注工場、更に海外工場へ生産手配を主に行う発注窓口でした。配属部署を始め、関係部署には多くの女性が働いていましたが、結婚後に就業継続する人や、出産後に復帰する女性は0に近かったと思います。女性達も寿退社の門を通りたかった人が多かったとも思います。

周りも先を考えていたのか、私の扱い方や仕事内容に戸惑った様子が伺えました。部署では育児休業の取得やその後の職場復帰も私自身が初めてでした。その後、「工場には長く働いている女性がいるから相談しやすく働きやすいのでは」と、会社から提案され、ノバグループ（生産本部付け）の仕事をするきっかけとなりました。ノバグループでは、企画からあがってきた新商品のデザインをより縫製しやすいよう調整し、提出するサンプルについてより気持ちを込めて縫製できるような方法の提案等を行いました。縫製を行って試作を提出し、更なる経験を積みました。異動して1年半後には、その係の責任者となりました。

仕事におけるやりがい

与えられたステージで楽しく踊る

更に5年半後には、同責任者を兼務しながら営業（ライブ事業部※）も経験することとなりました。現在は、生産業務課に所属し、生産部門と営業での経験・知識を活かして各部署と連携を図り、より円滑に生産できるよう段取りをとり、よりよい工場運営が出来るようにサポートしています。また、営業に同行して商品説明を行っており、今までの経験が全て活かされていると思っています。工場の事情や型紙を理解した上で得意先に対し具体的な提案等ができ、その結果、会社をよりアピー

ルできていることは、面白味があり、やりがいを感じています。

入社後19年経って、更に海外の仕事を行うようになりました。会社は様々な場面でいくつものチャンスを与えてくれます。その時は苦しいこともあります。与えられたステージで踊らされる（受け身の姿勢）だけではなく、どのようにして自身が楽しく踊るか考えて、それぞれの処理と新しい分野の仕事に取り組んでいます。※ライブ事業部…オリジナルブランドのカジュアル部門

苦勞したことをどのように乗り越えたか

これまで働き続けられた理由は、家族が後押ししてくれたことありますが、共に励まし頑張ってくれる仲間がいたこと。幸せや喜びを感じるのは、一瞬であり、辛いことや苦しいことの方が多く感じてしまいます。しかし、それを支えてくれたのは、仲間であり上司であり、会社です。だから、感謝して頑張り抜くことが出来ています。

後輩女性へのメッセージ

石の上にも三年

現在弊社は、工場だけでなく内勤、企画、営業とほとんどの女性が、入社後に自身の結婚、出産や育児という節目を迎えても、経験を活かし更なる前進を目的に働き続けているといっても過言ではありません。

後輩に向けての応援メッセージは、「石の上にも三年」。入社当時は言われたことを一生懸命行うしかありませんが、3年経つと自然とそれらが自分のものになってきます。仕事にも責任を持てるようになってアイデアが生まれてきます。頑張ってください。

誰も壁にぶつかる時はあるので、先輩として、悩んでいる社員には声をかけること、話を聞き出し、次の一步を踏みだせるようなアドバイスができるよう心掛けています。

リフレッシュ方法

夜の家事を済ませ、お菓子を食べながらの昼ドラの録画鑑賞、映画鑑賞などゆったりと時間を楽しむ。

応援メッセージ

【小林 直美】

生産本部担当役員 倉崎 勝助

言葉や文字では簡単に「仕事と家庭の両立」と表現されますが、実際には、いろんな苦労や悩みを抱えながらも、弱音を吐かず毎日頑張っている小林さんの背中には、誰よりも頼もしく一緒に働く仲間たちに勇気を与えてくれています。これからも、男性にはない女性の触角を活かしながら大いに活躍し、若手女性社員たちの道しるべになっていって下さい。

【陳 蔚】

FS事業部担当役員 徳武 初男

グローバル化、そしてネットを通じた販売が社内でも拡大してきています。この先、女性の細やかな気遣いや思いやりの接客や対応が、今よりもっと重要になってきます。時代が女性たちの力を必要としています。活躍する環境は揃いました。一緒に力を合わせて戦っていきましょう。期待しています！

FS 事業部 責任者

陳 蔚

2005 年 入社 PC 海外生産課配属
2007 年 PC 海外生産課兼中国販売課
2008 年 FS 事業部
2009 年 FS 事業部 ロウファオアシスター
2014 年 FS 事業部兼ブラトウ楽天店販売責任者
FS 事業部責任者

FS…フレックスショップの略、直営店およびネット販売
PC…プロダクションセンターの略、生産工場の管理と貿易業務
ロウファオアシスター…一般的に主任クラス

1日のスケジュール

6:00 起床 娘の朝食とお弁当作り
6:50 朝食
7:05 食器洗い、洗濯などの家事、夕食のおかずを用意して冷蔵庫に保存
8:25 出勤
19:20 帰宅、夕食の準備、夕食
20:30 片づけ、読書、英語の勉強、インターネットで映画鑑賞など（一日で一番幸福な時間）
22:40 SKY WALKER で運動、お風呂
23:30 就寝

役職に就くことになったきっかけ

くやしさをばねに猛勉強 日本の企画と中国の現状を理解

入社して、1週間の新人研修の後、「シャツに関する資料を作成するように」と言われ、解らないことだらけでしたが、様々な部署の人に聞いてシャツに関する一般的な知識を身に付けました。

半年後、海外生産課に配属され、中国人であるメリットを活かして中国の工場の担当窓口をすることになりました。しかし、実際に自分ではシャツを作る技術が無かったため、現地の工場に明確に指示ができず、くやしい思いをしました。

このままではいけないと思い、「工場の現場で1カ月間縫製研修させてください」と上司に申し出て、その後毎日半日程度、本社工場で実際にシャツの製造業務に携わり、期間が終わる頃には、1枚のシャツを自分ひとりで仕上げるできるようになっていました。

それ以来、中国の工場現場への指示も明確に行えるようになり、現地の工場からも一人前の本社担当として認められるようになりました。

その後、当社の中国内販会社である上海フレックスという子会社のレディース商品の企画も兼務することになりました。中国国内へのシャツのブランド化と販売拡大のために、日本からの企画をスムーズに商品化できるよう、日本の企画のことも中国の現状も理解している自分が適任と判断されたのだと思います。

役職者として心がけていること

入社から10年、現在は直販部門の責任者として20数名の部下を持つ立場になりました。

同ポストに就いてからわずか1カ月ほどですので、大勢の部下の働きやすい環境作りや的確な指示や決断は、まだ経験不足のために苦労している最中です。

しかし、それらに取り組む強い意思が自らにあり、何か迷うことが起きた時は相談できる上司がいるので、必ずやり遂げられると確信しています。

長く働き続けられた理由

上司や同僚に仕事以外の相談も

入社した年には4歳の娘を一人で育てなければならない状況にあり、仕事以外での悩みもたくさんありました。会社では仕事のことはもちろん、そんな個人的な悩みについても上司を含め多くの同僚や仲間が相談に乗ってくれました。アドバイスをもらい、苦労や悩みを乗り越えることができました。会社には感謝しており、一生懸命、長く働き続けたいと思っています。

仕事におけるやりがい

喜びやくやしさを味わう楽しみ

相手との交渉を通じてより良い仕事をするのがやりがいであり、面白味を感じています。また、どんな仕事にも興味があり、海外出張の時は現地の人と祖国のおいしい食事と会話を楽しみ、次の活力に繋げています。

ほかに、例えば自身が企画した商品が売れた時の喜びと売れなかった時のくやしさを反省など、成功や失敗を味わうことも楽しいことです。

後輩女性へのメッセージ

会社は、性別に関わらず本当に真剣に仕事に取り組む者は登用するし、上司も求めれば真剣にアドバイスをくれるので、職場環境にはとても恵まれています。

心がけていることは、自分が部下であった時にそうであったように、悩んだり苦しんだりしている人の話を聞きアドバイスすることです。

リフレッシュ方法

インターネットでの映画鑑賞や読書。一時的に全てを忘れて脳を休ませること。
重度の場合は信頼できる友人と上司に話をします。
重度にならないように普段のストレス解消を心掛けています。

フレックスジャパン株式会社

本 社 所 在 地：千曲市屋代 2451

業 種：ドレスシャツ・カジュアルシャツ製造販売
男女別労働者数：女性 正社員142名 パート他98名
男性 正社員159名 パート他19名

立信電子株式会社

管理課 課長
山崎 千栄子

1986 年 入社 中込工場 生産課出荷検査配属
1987 年 第一子出産
1990 年 第二子出産
1994 年 本社生産課
1997 年 資材課（資材管理、納期管理）
2001 年 主任昇進（ISO9001 関連業務）
2005 年 品質管理課
2006 年 第一種衛生管理者合格
2007 年 総務課（労務、人事、安全衛生）
2008 年 係長昇進
2014 年 課長昇進

「家事で工夫していること」
平日料理する時間を短縮するため、週末にまとめて食材を購入、下ごしらえをしています。
掃除は週末に丁寧に行い、平日は短時間で済ませています。

🕒 1日のスケジュール

5:00 起床 洗濯、掃除、弁当作り、朝食など
7:00 出勤、始業前の時間は仕事がかどるため早めに出勤する
8:15 始業
17:00 定時終業
終業後に残って仕事をする事が多い
19:00 帰宅、夕飯準備
20:00 夕飯
21:00 お風呂、TVを見ながらストレッチ
22:00 就寝



長く働き続けられた理由

上司と夫の両親、健康に恵まれて

入社後、間もなく第一子を、3年後には第二子を出産しました。当時は、育児休業等に関する法が整備されてなかったこともあり、産休取得後すぐに職場復帰しました。しかし、同居している夫の両親が子育てを手伝ってくれたこと、自分と家族が健康であったこと、何より子育てに理解のある上司に恵まれたこともあり、仕事と家庭の両立について特に苦労と感じたことはありませんでした。子ども二人には、幼い時は寂しい思いもさせたかもしれませんが、娘は高校生になった時「私はおばあさんに育ててもらってよかった。母と祖母、それぞれの価値観を受け取ることができて、広い視野を持つことができたと思う」と言ってくれました。

学生時代、経理の勉強をしていたので、事務系の仕事を希望しましたが、入社早々に結婚・出産したこともあって生産部門の方が子育てを支援する環境が整っていたため、生産課に配属されました。生産現場の仕事を知っていることは後々仕事を進めていく上で役に立っています。

仕事におけるやりがい

新たな仕事に次々とチャレンジ

子育てが一段落し、自分自身勉強ができる状況となったからは、子どもが勉強している隣で一緒に勉強し上位職に昇格しました。

資材課へ異動になると、当時の課長から「資材や納期の管理」という新たな課題を与えられました。ひとつの課題をクリアするとまた次の課題が与えられ、それが、やりが

いや励みとなりました。

その後も勉強を続け、さらに上位の昇格試験にチャレンジし、主任に昇格しました。会社から「ISO9001を取得するように」と言われ、資格取得後は年上の部下に品質の教育をする立場となり、専門的な言葉に拒絶反応が起こらないよう、身近な具体例を挙げて説明するなどの工夫をしました。

様々な部署で色々な仕事を経験させてもらい、どの部署においても新たな仕事にチャレンジさせてもらえる環境にありました。知識が増え仕事を通して世界が広がっていくことが楽しい、と感じるとともに、自身の人間的な成長を実感することができたと思います。

役職者として心がけていること

まず隣にいる人を笑顔に

管理課の業務内容に精通していたことが上司に認められ課長となり、責任は重くなった今も苦労と思ったことはありません。それは、仕事に苦労はつきものだという認識を持っていること、そして困った時は周囲にSOSを出し助けてもらえる環境にあるからだと思います。こういった環境であることに常に感謝しています。

職場の人間関係では、誰に対しても公平・誠実・丁寧をモットーにコミュニケーションを取るよう心がけています。また、仕事をする上で心がけていることは、隣にいる人を笑顔にすることです。例えば資料1つ作るにしても、それが相手にとって分かりやすいか、その人が仕事を進める上で役立つかを考えます。そうすることで隣の人が笑顔になれば、結局自身も笑顔になれるのではないのでしょうか。

後輩女性へのメッセージ

チャレンジし、成功を楽しむ

失敗を怖がらず常にチャレンジして欲しいです。それには、自分がそうであったように、会社や上司は心理的に負担とならない程度の適切な難易度の課題を与え、達成させ自信を付けさせることが大切だと思います。若い女性たちは自分の成長を楽しむ気持ちでいて欲しいと思います。



リフレッシュ方法

「山歩き」 近隣の里山を自分のペースで歩いています。雄大な自然に抱かれると心が洗われます。

「草花の手入れ」 観葉植物や花を育て職場に飾っています。植物に話しかけながら世話をすることが楽しいです。

応援メッセージ

代表取締役社長 藤巻 則明

山崎課長は、依頼する仕事についても、依頼内容の他に関係することまで確認して対応するので、大変助かっています。頑張って活躍してもらい、「頑張れば女性も管理職になれる」トップランナーとして次の女性管理職が育つ見本になってもらいたいと思います。

企業における取組

男女関係なく、各々の得意な分野で活躍してもらうことが会社のメリットにもなります。

男女平等の中で女性でもスキルを持って活躍できる人材については、キャリアアップを推進しています。

立信電子株式会社

本 社 所 在 地：小諸市大字市871-8
業 種：電気機械器具製造業
男女別労働者数：女性 正社員14名 他14名
男性 正社員17名 他1名

長野労働局 雇用均等室長
鈴木 里美

今働いている、これから働こうとする女性へ

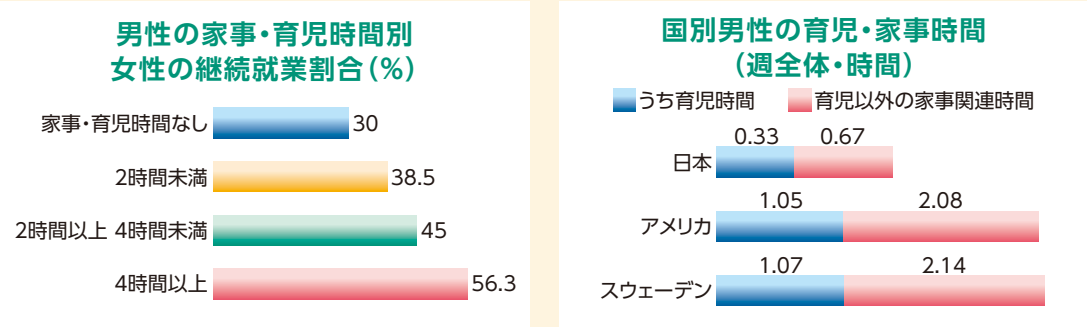
この事例集は、長野県内の企業で働いている女性にスポットを当てた事例集です。
このような出版物に掲載されるくらいだから、さぞや目を見張るような「スーパーウーマン」が掲載されているに違いない、と思わないでください。
彼女たちは東大を主席で卒業し、ハーバード大学に留学…なんて華々しい経歴を持っているわけではありません。県内企業で、周りの人たちとのコミュニケーションを大切にしながら、誠実に働いている、普通の、でも精一杯頑張っている女性たちです。
そんな人たちが、企業の中で、管理職に就いたり、女性がまだ進出していない分野の仕事を担ったりしていることを多くの人たちに知ってもらいたくて、事例集を作成しました。
ここに掲載されている女性に共通するものとして、一つのステージでの課題をクリアしたら、そこで得た経験や仲間を力にして、次々と新しいステージにチャレンジしていく姿です。**次のステージに続く扉を開ける時の、めくるめくような緊張感と高揚感を、多くの女性に味わってほしい、働くことは大変だけれども、でもとっても楽しい！**という彼女たちの思いが伝わるでしょうか。
この事例集が、みなさんに、小さな勇気を与えて、明日からは今より一歩進んでみようか、ゆくゆくは管理職なるものを目指してみようか、と思ってもらえたら、とてもうれしく思います。
さあ、明日はあなたの出番です。期待しています！！

企業の人事担当者、事業主の方へ

少子化、高齢化が急速に進む我が国においては、女性の活躍推進は個別企業だけでなく、社会全体の盛衰を左右しかねない重要かつ喫緊の課題とされています。
そうしたことは理屈では十分理解しているものの、実態はというと「うちの会社はまだまだとて…」と思われる企業が多いのではないのでしょうか。
この事例集はそう思っている方たちに是非ご覧いただきたいのです。
事例集に載っている女性たちは、女傑と呼ばれるような特別の人たちではありません。普通に暮らして普通に働いて、時には居酒屋なんかでみなさんの隣にいるような女性たちです。
そのような女性たちが、周囲の人に支えられ、励まされ、そして自分でもそれに応えられるように頑張りがながら、管理職になったり、女性が珍しい職種で活躍しています。
彼女たちが働いている企業に共通するものとして、彼女たちが家庭を持っていることや育児をしていることに一定の配慮をしつつも、甘やかしてはいないということです。むしろ、彼女たちをきちんと育てようとハラを据えて、期待していることを伝えています。
みなさんの会社でも、まずは会社の本気を彼女たちに伝えてください。そしてチャレンジするチャンスを与えてください。彼女たちが課題をクリアしたら、その頑張りや成果を認めてください。それが次の意欲につながるのです。そうした繰り返しによって、彼女たちは期待を遙かに上回る大輪の花を咲かせてくれるかもしれません。もし枯れてしまったら？そのときは、肥料のやり過ぎはなかったか、逆に水もやらずにほったらかしていなかったか、検証してみてください。そして再チャレンジです。
さあ、次はあなたの会社の番です！！女性が輝く社会の実現に、チャレンジしていきましょう！

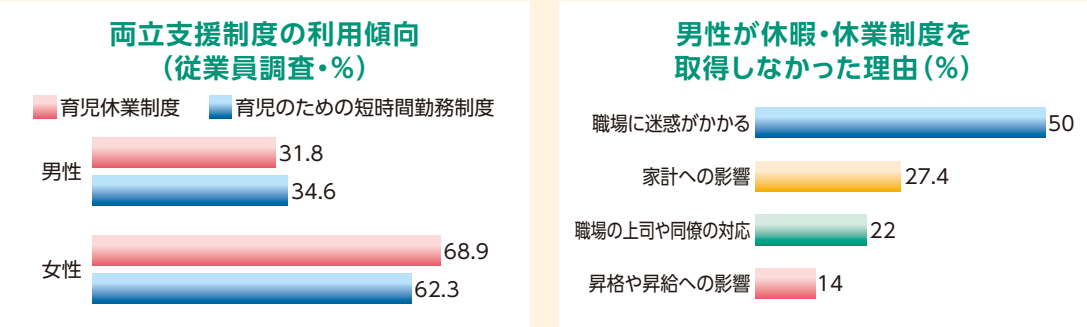
『女性の活躍推進』っていうけれど、男性はどのように関わればよいの？

休日における夫の家事・育児時間が長いほど、第一子出産後の妻の就業継続割合は高い一方、日本人男性の家事・育児時間は、他国に比べ短いとされています



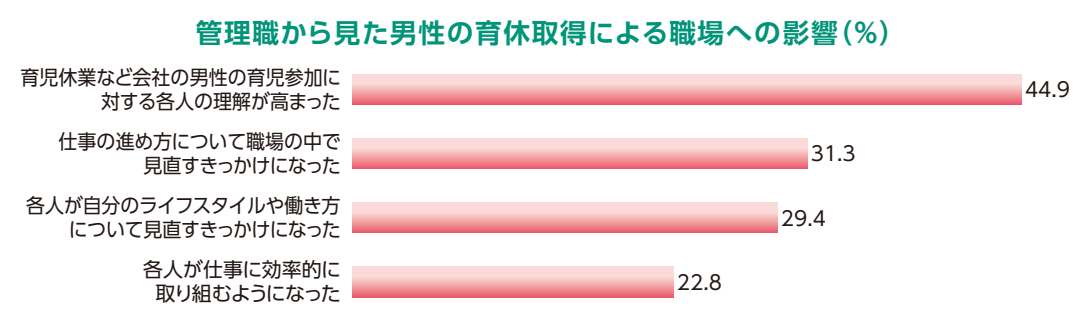
出典：厚生労働省「第5回21世紀成年者縦断調査（2007年）」、Eurostat「How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men」（2004）、Bureau of Labor Statistics of the U.S.「America Time-Use Survey Summary」（2006）、総務省「社会生活基本調査」（平成18年）

育児休業や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える一方、男性が休暇・休業を取得しなかった理由は、「職場に迷惑かかる」が最も多くなっています



出典：ニッセイ基礎研究所「仕事と家庭の両立支援に関する調査」（平成20年）、三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（平成20年）

男性の育児参加は企業にとってもプラスです



出典：こども未来財団「父親の育児に関する調査研究・育児休業取得について」（平成23年）

- **育児休業給付金の支給率引き上げ**
平成26年4月1日以降に開始する育児休業からは、育児休業を開始してから180日目までは、休業開始前の賃金の67%が支給されます。（これまでは全期間について50%）。夫婦が180日ずつ交替で取得すれば1年間割増給付を受給できます。
- 『イクメン・プロジェクト』企業の事例紹介 http://ikumen-project.jp/wlb_company.html
- 『男性社員が育児参加しやすい職場づくりガイドブック』 <http://ikumen-project.jp/pdf/guidebook.pdf>
- **イクメン企業アワード** http://ikumen-project.jp/active/active_project.html

各企業の女性の活躍推進に関する取り組みは？

各企業の取組は、こちらよりご覧いただけます

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

<http://www.positiveaction.jp/>

厚生労働省が運営する同サイトは、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供を行っているウェブサイトであり、主なコンテンツには次のものがあります

ポジティブ・アクション 応援サイト

個別企業の取組内容を閲覧・検索

女性の活躍推進宣言コーナー

ポジティブ・アクションに賛同する
企業のメッセージを掲載

企業において女性の活躍推進の取組を進める場合は、是非
『**ポジティブ・アクション応援サイト**』『**女性の活躍推進宣言コーナー**』へ
掲載・ご登録ください



長野労働局雇用均等室のご案内

〒380-8572 長野市中御所1-22-1 TEL 026-227-0125 FAX 026-227-0126



雇用均等室ではこんなことに関するお問合せやご相談を受け付けています

● 男女雇用機会均等法に関すること

- ・妊娠を会社に報告したら、退職してもらうことになると言われた
- ・会社の上司からしつこく食事に誘われて困っている

● 育児・介護休業法に関すること

- ・育児休業後職場復帰しようとしたら、もうあなたの席はないと言われた
- ・育児のための短時間勤務をするなら正社員からパートになるように言われた

● 次世代育成支援対策推進法に関すること

- ・一般事業主行動計画に関することが知りたい
- ・くるみんマークの取得に係る認定制度について知りたい

● パートタイム労働法に関すること

- ・賃金の決定方法について事業主に説明を求めたが、分からないと言われた
- ・正社員登用制度があるはずだが、当社にそんな制度はないと言われた

◆ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関し、労働者と事業主の間にトラブルが生じている場合は、法に基づく紛争解決援助制度の利用により、雇用均等室を通じて、解決を図ることができるほか、事業主に対する行政指導を行うこともできます

◆ 企業における雇用管理改善のため、専門の職員が、事業所を訪問してアドバイスすることができます。希望される場合は、雇用均等室あてお電話ください

- ・ポジティブ・アクションに取り組みたいが、具体的にどうすればよいかわからない
- ・セクシュアルハラスメント防止対策について具体的に教えてほしい
- ・育児・介護休業規則を整備したい
- ・次世代法に基づく行動計画の策定やくるみんマーク取得について教えてほしい
- ・パートタイム労働者の雇用管理について一度よく見てもらった上でアドバイスしてほしい

🌸 本事例集作成にあたり、掲載にご快諾、ご協力いただきました女性労働者及び企業の皆様に深く感謝いたします。

🌸 作成スタッフ 鈴木里美、野口綾子、山口治美、柄澤明子、南沢美代子、川島いずみ
小林愛、内藤智映子、池田忠、齋藤智子、高橋克世、小山美穂

2014年10月作成