

身近な企業も取組を始めています  
～女性の活躍推進を企業成長戦略に～

# 四国における女性活躍推進企業 事例集



ポジティブ・アクション普及促進のための  
シンボルマーク「きらら」

女性がいいきと活躍し、夢と希望で瞳がきらきらと輝きを増すように  
「きらら」と名付けました。

## は じ め に

少子・高齢化が急速に進んでいる我が国においては、女性の活躍推進は企業や社会全体の活力の維持にかかわる重要かつ喫緊の課題です。

第一子出産前後の女性の継続就業率は、正規雇用を中心に少しずつ上昇しているものの、約6割の女性が第一子出産を機に退職している状況にあり、女性の管理職比率は1割程度と国際的にみても特に低い水準となっています。

日本の持続的経済成長は、女性の継続就業率・労働力率の上昇がカギであるとともに、女性が活躍しやすいよう環境を整備することは、生産性の向上、企業の競争力の強化、少子化の改善にもつながります。

また、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が第189回国会で成立しました。

しかし、理屈ではわかっているものの女性の活躍は一部の大企業、一部の女性のことと考えているのではないのでしょうか。

「女性にもっと能力を発揮してもらいたい」「女性に責任のある仕事を任せたい」「女性の管理職を増やしたい」と考えても、過去に取り組んだものうまくいかなかった、女性に断られた等現実的には難しいと考えているのではないのでしょうか。

今般、四国4県において、実際に女性の活躍推進についての取組を行っている企業の事例を取りまとめました。

各企業とも経営トップの強いリーダーシップのもと、「女性の活躍推進」のために、何が必要なのか検討し、長く働き続けられる仕組みや、仕事の幅を広げる取組等についても工夫をこらして実践しておられます。

地方創生が大きなテーマとなっている中で、「女性が定着しない（できない）都市でなければ発展はあり得ない。」という意見があります。そのためには、女性がいきいきと活躍できる就業の場が数多く存在することが必須だと思えます。

そういった観点からも、この冊子が今後の、企業及び地域の発展を考えるための一助になれば幸いです。

最後に、本事例の作成にあたり、多大なご協力をいただきました企業の皆さま方に深く感謝申し上げます。

平成27年11月

徳島労働局長

香川労働局長

愛媛労働局長

高知労働局長

## 女性の活躍推進事例

### 1. 建設業

- (1) 旭ブロック建設株式会社 ..... 1
- (2) 重松建設株式会社 ..... 3

取組内容				
採	管	職	継	風
採用拡大	管理職登用	職域拡大	継続就業の取組	職場環境・ 職場風土の改善
	●	●	●	●
●	●	●	●	●

### 2. 製造業

- (1) 株式会社あわしま堂 ..... 5
- (2) 佐川印刷株式会社 ..... 7
- (3) 株式会社シケン ..... 9
- (4) 株式会社タイヨー神戸屋 ..... 11
- (5) 日本興業株式会社 ..... 13
- (6) 三浦工業株式会社 ..... 15
- (7) 株式会社ミロク製作所 ..... 17
- (8) 株式会社山崎技研 ..... 19

	●	●	●	●
●			●	●
●		●	●	●
●	●	●	●	●
●	●			
●	●	●	●	●
	●		●	●
●			●	●

### 3. 卸小売業

- (1) 株式会社スワニー ..... 21
- (2) 宮地電機株式会社 ..... 23

		●	●	●
	●	●		

### 4. 金融業

- (1) 株式会社阿波銀行 ..... 25
- (2) 株式会社伊予銀行 ..... 27
- (3) 高松信用金庫 ..... 29

	●	●		●
	●		●	●
		●		

### 5. サービス業

- (1) 株式会社トーカイ ..... 31

●	●	●		●
---	---	---	--	---

## 女性が働きやすい 環境を整える

### 企業情報

業種:建設業

労働者数:51名

(うち正社員:男性39名、女性10名)

パート他:男性0名、女性2名)

### 主な受賞・認定歴

高知県次世代育成支援企業認証

高知市男女共同参画推進事業表彰

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率:0%

(平成27年度4月新規採用者)

女性労働者の管理職に占める割合: 5.3%

(課長相当職以上)

トップの役職:部長

正社員の勤続年数:男性12.3年、女性 9.4年



## 企業トップからのメッセージ

出産・育児の為に離職されることは、会社にとって大きなマイナスです。

女性がキャリアを積み能力を発揮してもらえることが、会社の成長にもつながると考え、仕事と家庭を両立して、安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

結婚・出産後も働くことを希望する女性が増えました。会社としても優秀な人材を失うことはマイナスであり、積み上げたスキルを活かして長く働いてもらいたいと考えました。

建設会社は男性中心の動きになりがちですが、社内での電話対応や商品受発注業務などが素晴らしければ、会社の業績も伸び評価も上がります。また、女性がいきいきと働いている職場は明るく活気ができます。

### ② 取組目標

- ・女性が働きやすい職場環境
- ・女性の勤続年数を伸ばす
- ・女性の職域の拡大
- ・女性の管理職の増加



### ③ 取組内容

管理職  
登用

職域拡大

継続就業  
の取組

職場環境・  
職場風土  
の改善

時間単位での有給休暇の取得を可能にしました。子供が小さいうちは急な発熱や体調不良が起こりますが、その場合の保育園への迎えや通院の時間がとりやすくなりました。チームとしても本人が負担を感じることがないように、フォローできる体制を作っています。

また、女性の感性をいかし、女性の視点からのエクステリアをデザイン・提案しています。女性の資格取得にも積極的に取り組んでおり今後活躍の場を広げていきます。



#### 4 取組結果

- ・ 業務を覚え仕事がこなせるようになるまでに時間がかかる為、短期の派遣社員やパートを補充することが難しかった為、残りの社員の負担が増えました。今後のことも考え、短期で引き継げる体制を整えています。
- ・ 旭フォーラム(社内報)を女性社員のチームで復活させました。子育て支援も記事に取り入れています。
- ・ 子育てが終わってもその次は介護の問題が女性の側に起こることが多くなると考えられるので、介護休暇等の充実を検討していく必要があります。

#### わが社のキラリ☆

建設部 主任 **藤川 美和**

建設部の社内で営業事務をこなすと同時に現場に立ち会うことも多く、現在資格取得に向けて勉強中。



#### キラリからの一言

配属当初はほとんど建築の知識も無かったので、やがて部内で飛びかう言葉がもっと理解できたらと思いはじめ、「資格をとれば？受験勉強で必然、知識はつくから。」と、勧められました。もともと建物外観や外構パースを描いていたこともあり、建築物が出来ていく過程にも関心が強くなり、今では作

り手側としてももっと積極的に関わりたいと思うようになりました。机上と現場との違いにとまどいながらもやりがいのある毎日です。

#### わが社のキラリ☆

経理総務部長 **北村 和絵**

女性初の管理職として頑張っています。  
一級建設業経理事務士。一級造園施工管理技士。



#### キラリからの一言

経理部の部長であると同時に女性社員全体の先輩として仕事からプライベートまで相談を受けることが多く、適切なアドバイスができていくか日々悩ん

でいます。現在、後に続く管理職候補も育ててきているので楽しみです。

## 「いつまでも勤めたい会社」 を目標に

### 企業情報

業種:建設業

労働者数:19名

(うち正社員:男性12名、女性7名)

パート他:男性0名、女性0名)

### 主な受賞・認定歴

平成24年度経済産業省

ダイバーシティ経営企業100選

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率:採用なし

(平成27年度4月新規学卒者)

女性労働者の管理職に占める割合:0%

(課長相当職以上)

トップの役職:係長クラス

正社員の勤続年数:男性5.5年、女性5年



## 企業トップからのメッセージ

住まいの安心・安全を心から支援し、幸せが住む家づくりを続けて、創業から60年が過ぎました。常に社員がより働きやすい環境づくりを目指しています。女性には安心して子育てできるように休める環境づくり、育児が一段落したら戻って働ける「いつ辞めてもいいけど、いつまでも勤めたい会社」を目標にしています。



## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

顧客のニーズをしっかりと聞き取るために女性の営業職は、かねてより当然のこととして配置されてきました。今から8年ぐらい前、社長が二級建築士の資格を持つ女性営業職に「自分で施工もやってみたらどうか」と現場監督に登用。徐々に顧客にも職人にも良い効果を生み、現場監督ができる女性社員を増員しようと、リケジョ(理系の女子大学生)の採用に力を入れました。今では営業、設計、現場をオールインワンにこなす女性社員を育成し、活躍の場を広げるよう取り組んでいます。

### ② 取組目標

- ・女性の採用拡大 ・技術職の積極採用
- ・女性の職域拡大
- ・設計、現場監督等への登用、大工職人の育成
- ・女性管理職の増加
- ・経営目線で業務遂行できる女性社員の育成
- ・女性の就業継続支援
- ・出産、育児、介護時期の就労支援、在宅勤務等の検討

### ③ 取組内容

採用拡大

管理職  
登用

職域拡大

継続就業  
の取組

職場環境・  
職場風土  
の改善

#### 【職域拡大】

現在3人の女性現場監督者を配置し、やる気のある女性社員には何事にもチャレンジさせていきます。必要な資格を取るための通信教育には、資格合格時には、費用を会社負担にするなどの措置を実施しています。

今後は、公共工事にも仕事の幅を広げ、女性の大工職人も個別に育成計画を考えていく予定です。

#### 【継続就業の取組】

子育て支援として、社員が保育所探しに苦労しないよう、近隣の保育所と提携し、3歳までの保育料は全額会社が負担することとしています。仕事は常にペア制で補完しあうなど、情報を共有化し、急な休みに対応できる体制をとっています。今後は、必要に応じて在宅勤務制度などの導入も検討していきます。

#### 4 取組結果

新築住宅の部門は女性を中心にしたチームで、女性が営業から設計、そして現場監督も務めています。女性の現場監督者を登用した当初は、現場で戸惑う場面もありましたが、社長が後押しし、今では職人ともとても良い関係を築いています。「女ゴコロのわかる家」とネーミングしたプランを考案し、吹き抜けのキッチン、トイレの配置や使いやすい収納スペースの確保など、細やかに気を配る女性目線で建てた家がとても好評です。また、ヘルメットに作業服姿の女性が珍しいと注目されたり、顧客の様々な細かい要望に寄り添いながら、とことん応えて家づくりに反映させる姿勢が高く評価されたことは、他社との差別化や企業



の大きなイメージアップにつながりました。さらに、女性社員にとっては、アイデアを反映させる楽しさ、顧客に対する責任感などが、仕事へのやりがいを大きくさせています。

平成24年度経済産業省ダイバーシティ経営企業100選に選ばれ、メディアにも取り上げられたことで、県外から応募してくる女性が増えました。これからは、活躍する女性社員が子育て時期を迎えたときに、どう乗り越えるかが課題です。代替性を持たせながらイキイキと働ける職場をめざし、「いつ辞めてもいいけど、いつまでも働ける会社」であり続ける風土を定着させていくつもりです。

#### わが社のキラリ☆

新築住宅部門現場監督 **檜垣 久美子**

初の新築住宅部門の現場監督者として活躍中。

#### キラリからの一言

新築住宅建築の営業から設計、現場監督まで担当しています。入社当時は営業だけの仕事をしていましたが、新築の現場監督が会社を辞めてしまい、二級建築士の資格を持っている自分が営業から現場監督を担当することになりました。現場では資材発注や工程管理に苦労し、スムーズに段取りできなければ、



現場で怒られることもありましたが、しかし、自分が営業をし、設計現場まで担当したお客様との関係は深いものになり、喜んでもらえる顔を見られることが働く喜びとなっています。そんなお客様をどんどん見つけていきたいです。

## 社員全員で「ワーク・ライフ・バランスの実現」に取り組む

### 企業情報

業種: 和洋菓子製造販売

労働者数: 785名

(うち正社員: 男性334名、女性283名)

パート他: 男性8名、女性160名)

### 主な受賞・認定歴

平成26年度均等推進企業表彰 愛媛労働局長優良賞

2015くるみん認定(次世代育成支援対策推進法に基づく認定)

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率: 77.1%

(平成27年度4月新規学卒者)

女性労働者の管理職に占める割合: 0%

(課長相当職以上)

トップの役職: リーダー(係長クラス)

正社員の勤続年数: 男性13年、女性7年



### 企業トップからのメッセージ

「美味しさづくり笑顔づくり」の理念のもと企業経営を行なっております。「笑顔づくり」とは、お客様だけでなく社員の笑顔も作っていききたいという思いが込められています。故に、「あわしま堂に勤めて良かった」「この職場で働いていて楽しい」と思えるような会社になりたいと思っております。その一つが、「女性活躍推進の取組」であり、「ワーク・ライフ・バランスの実現」だと考えております。この取組が最終的に社員満足度の向上にも繋がり、企業業績にも寄与するものと考えております。

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

和菓子製造・販売を中心とした当社において、顧客は主に女性です。また、採用の段階から女性が応募者全体の約8割を占め、女性社員も多く在籍していましたが、女性社員の離職が多く、管理職やロールモデルがいまませんでした。

会社の成長には、女性社員の活躍を図ることが必要不可欠であることを経営課題として強く認識し、平成23年に本格的に取組を計画することとしました。平成24年秋に各部署の女性社員のなかから自薦他薦でメンバーを募り、「AWASHIMAみらいづくりプロジェクト」を発足しており、現在、第3期生を中心に活動を継続中です。

### ② 取組目標

- 女性管理職の増加  
女性の管理職を1名以上登用
- 職域の拡大  
営業職の女性比率16%を40%以上とする
- 女性の継続就業支援  
女性社員の勤続年数を男性社員と同等にする
- 職場風土の改善

男性社員の育児参画等、  
ワーク・ライフ・バランスの意識改革

### ③ 取組内容

管理職  
登用

職域拡大

継続就業  
の取組

職場環境・  
職場風土  
の改善

「AWASHIMAみらいプロジェクト」は、10人程度のメンバーで任期は1年。1ヶ月に1回、半日程度で開催しています。メンバーの自主性を尊重した自由な意見交換が行われ、従業員アンケートの実施、他社で活躍する女性との意見交換、法律・規程の勉強会などを重ね、任期終盤には、会社に





対しての提案事項をまとめて提出します。第1期生は、全従業員向けにわかりやすい育児・介護のハンドブックを作成・配布し、各制度の利用を促しました。会社には、パート社員や男性を含む従業員全員の育児休業原則義務化を提案し、実現に至りました。第2期生からは、管理職の意識啓発、仕事を補完しあうペア制度等の提案が上がり、ペア制度の導入は営業職から取組を始めています。現在の第3期生には男性も半数加わり、女性社員だけの問題としない取組の必要性を共有しながら活動しているところです。

その他の会社の制度として、社内公募制度、社内留学制度、自己申告制度、資格取得奨励制度などがあり、チャレンジングな職場風土を醸成させようと取組んでいます。



#### ④ 取組結果

従業員全員の育児休業原則義務化(5日間有給扱い)などの取組が社内外に広く周知され、均等推進企業部門愛媛労働局長優良賞を受賞するなどの評価を受けたことは、何よりも社員のモチベーションアップに影響しました。また、トップの「働きやすい会社にする」という意向に沿って、ノー残業を励行し、平均年次有給休暇取得率が6割になるなど、会社全体で、効率化とワーク・ライフ・バランスへの意識が向上してきています。

課長職以上の登用に向けた育成の結果、リーダーである係長クラスは、平成25年の2名から現在4名に増加しています。職域拡大には平成23年には4%だった女性の営業職が16%へと増員しており、最終的には40%以上を目標にしています。

今後も女性社員が働く意欲を維持しながら定着するよう、継続的に取組んでいきます。



### わが社のキラリ☆

営業部営業推進課 寺井 祥子 (平成18年入社:入社10年目)

1年間の育児休業を経て、4月から短時間勤務制度を利用しながら職場復帰。営業部の女性の中では、2人目の育児休業取得者であり、1歳の子供を育児しながら活躍中。

### キラリからの一言

主な業務は、食育活動、お客様の工場案内、企画書の作成など営業支援であるプロモーション活動に従事。女性であろうと、年齢が若かろうと、責任のある仕事を任され、自分が考えた提案を会社が受け入れてくれることにやりがいを感じます。

育児をしながら仕事をするには、タイムマネジメントが重要であり、苦勞もありますが業務改善にもつながったと思います。今後は、たとえ転勤があったとしても育児と仕事を両立して、他の社員のモデルとなれるように頑張りたいです。

## コミュニケーションを大切に 幅広い視点で改善に取り組む

### 企業情報

業種:印刷・マルチメディア業

労働者数:88名

(うち正社員:男性43名、女性28名)

パート他:男性1名、女性16名)

### 主な受賞・認定歴

平成17年度均等推進企業表彰 愛媛労働局長奨励賞

平成27年度均等推進企業表彰 愛媛労働局長優良賞

2015くろみん認定(次世代育成支援対策推進法に基づく認定)

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率:100%

(平成27年度4月新規学卒者)

女性労働者の管理職に占める割合:9%

(課長相当職以上)

トップの役職:店長

正社員の勤続年数:男性19.3年、女性10.6年

## 企業トップからのメッセージ

私どもは、昭和の時代より女性の管理職もいるような女性社員が活躍する会社です。「ポジティブ・アクション」という言葉が叫ばれるようになり、私どもはできていると思っておりましたが、勉強したり、会社を見つめなおしたりすると、まだまだレベルが低いということに気づきました。

そこで、あるべき姿を掲げ、その姿に近づくように個別の課題を解決することで、真に女性の活躍できる職場を目指しております。

また、女性に関わる事だけでなく、高齢者、障がい者、メンタルや介護などの問題などもありますので、属性或固定観念で判断するのではなく、社員が個別に抱える問題に向き合うようにしています。これからもポジティブ・アクションを制度ではなく風土として根付かせていきたいと思っております。

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

経営理念に掲げる「ヒューマン・ステージ～私たちは平等、公平、個の尊重を重んじお互いに尊敬し思いやれる人間関係を育てていきます～」を実現するため、社長が方針を表明し、平成16年度以降、会社の年間経営方針で「すべての部署に女性を1人以上配置すること」を目標として明文化し、組織全体で取り組んでいます。均等推進企業愛媛労働局長奨励賞を受賞した平成17年度以降、管理職等の意識も変化し、様々な視点で考え抜く風土が醸成されてきました。

現在はポジティブ・アクション推進リーダーを配置し、ポジティブ・アクションに関する情報収集や、女性管理職の情報交換会を行っています。

### ② 取組目標

当初の取組目標は、女性の職域拡大、ポジティブ・アクションの取組を周知することでしたが、社員の意識が定着し、女性の管理職登用や継続就業への取組、職場環境・風土改善の取組へと発展し、女性のみならず、男性も含めた社員の個性と能力が発揮できる働きやすい職場環境づくりのため、ポジティブ・アクションに関する情報発信、

社員のニーズに合った持続可能な行動計画の策定、県内企業とのネットワークづくりや協働を目標に取り組んでいます。

### ③ 取組内容

採用拡大

継続就業  
の取組

職場環境・  
職場風土  
の改善

#### 【採用拡大】

採用活動に女性を配置。新入社員や若手社員なども選考に関わり、幅広く平等な視点で採用活動を行っています。

#### 【継続就業の取組】

女性のライフステージに合わせた柔軟な働き方を承認しています(在宅勤務制度・自宅でのグループウェアの利用)。

#### 【職場環境・職場風土の改善】

クロスランチ(ランチミーティング)、5Sタイム(清掃活動)の実施→コミュニケーション活動としてランダムに選出したメンバーでランチタイムを共有したり、清掃活動を行っています。

#### 4 取組結果

応募者・採用者共に女性の比率が高くなりました。女性社員が増加し、ライフステージを見通したキャリア形成について管理職等の課題意識が高まっています。

また、結婚等を機に離職を申し出た社員に対し、柔軟な働き方を承認することで、これまで当社で培ったキャリアを生かしています。会社に柔軟な働き方があることを示すことで、二者択一での選択ではなく、個性や能力を十分に発揮できる新たなステージを自身で選択することができるようになりました。

また、育児休業を取得した社員に、復帰後も自宅でのグループウェアの利用を承認し、急な休みでも職場とのコミュニケーションが円滑になる



ようサポートしています。

「クロスランチ」当初は、テーマや進行役を決めて開催していました。2年度目には定着し、ランダムに選出されたメンバーが集まっても、部署や性別、役職などの垣根を越えたコミュニケーションが活性化しました。昨年度から始まった「5Sタイム」でも効果が発揮されています。このような活動を通して、新入社員から社内イベントの企画提案があがるなど、人材育成の機会にもなっています。



#### わが社のキラリ☆

ポジティブアクション推進リーダー **加納 飛鳥**

(平成15年入社:入社13年目)

#### キラリからの一言

人事・経理・総務全般のお仕事に携わっています。人事のお仕事では、新卒採用を担当しており、会社のことを知っていただくことはもちろん、インターシップを導入し、学生の皆さんが社会に出て働くことを一緒に考えられるよう心がけています。特に、近



年は女性の採用者が増えたこともあり、入社した社員が5年、10年といきいきと働き続けられる環境づくりや、結婚、出産といった自分の経験をいかし、様々な働き方を提案できるようになりたいと思っています。

## 結婚・出産が退職の理由にならない、柔軟な職場に

### 企業情報

業種: 歯科技工業

労働者数: 547名

(うち正社員: 男性401名、女性92名)

パート他: 男性7名、女性47名)

### 主な受賞・認定歴

平成26年度均等推進企業表彰 徳島労働局長優良賞

平成18年度徳島県はぐくみ支援企業表彰

平成19年～徳島県はぐくみ支援企業認証

平成24年度第1回徳島県「イクメンサポート賞」

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率: 42.5%

(平成27年度4月新規採用者)

女性労働者の管理職に占める割合: 7.8%

(課長相当職以上)

トップの役職: 部長

正社員の勤続年数: 男性10.5年、女性7.0年

## 企業トップからのメッセージ

企業活動において女性の活躍は欠かせない時代となりました。若年層の社員の不足を補うだけの存在ではなく、女性の感性を経営方針の中に上手く取り入れていくことが大切だと考えております。

歯科医師、歯科技工士ともに女性の資格取得者が増えており、患者側から見ても口元の美しさを求めるのは女性の方が多く現状もあります。

歯科業界自体が女性による女性のための業界という側面がますます強まるだろうと考えております。その中において当社は様々な取り組みによって輝く女性社員をこれからも増やしていきたいと思っております。



代表取締役社長

しま たかひろ  
島 隆寛

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

当社は積極的にポジティブ・アクションに取り組み始めたわけではありません。男性の多い業界でしたが、本格的に新規学卒採用を始めた平成4年より、徐々に女性の応募が増加しています。ホームページでは、「家庭と仕事の両立支援ページ」や女性社員のメッセージや仕事風景等を掲載して、応募につなげるような工夫もしています。近年の採用試験での成績は、女性上位の結果ということもあり、必然的に女性の採用につながっています。現在、ようやく女性の占める割合が約25%になりました。

また、結婚・出産後も仕事を継続したいという女性社員にへて、制度化する前より、育児休業や時短勤務の付与を柔軟に対応していましたので、「はぐくみ支援」や「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みを徳島県や労働福祉協議会、また労働局から取り上げていただく度に、社内への浸透や推進が一段ずつ進み勤続年数が向上したと思います。

「ポジティブ・アクション」についても同様に、男性のみの営業部に女性社員の採用が増え、女性が仕事しやすい方法を模索している状況です。

### ② 取組目標

女性社員、特に営業社員の採用拡大及び定着率の向上等を目標に取り組んでいます。

### ③ 取組内容

採用拡大

職域拡大

継続就業  
の取組職場環境・  
職場風土  
の改善

#### 【採用拡大】

営業・業務部の採用には、女性の若手担当者や先輩社員を会社説明会から配置し、緊張や仕事に対する不安を和らげる手伝いや働きがいをアピールする役割を担っています。

#### 【職域拡大・職場環境】

営業部では、女性新入社員はできるだけ営業所近辺のルートを担当し、営業車も軽自動車を使用しています。上司との同行期間(引継ぎ)も近年では2カ月～3カ月程かけて、一人で運転ができる状態まで指導をしています。昨年度より、追突防止機能付軽自動車の導入も開始しました。

また、技工所の建設の際は、休憩室の確保やトイレ等の衛生環境(便座クリーナー・エアータオルやオートソープの設置)を整備しています。

## 【継続就業の取組】

女性社員の採用が増加する中で、結婚・出産を機に退職に至らないよう、柔軟な雇用体系で職場復帰をサポートしています。例えば、本人の希望に応じて、結婚を機に「契約社員(残業なし)」への変更や、出産・育休後、「短時間勤務」の利用、または「パート契約」への変更等を柔軟に認めています。

また、今期は、全社的に時短(残業時間削減)を目標に、女性だけでなく若年社員の雇用継続につなげていくための取組みを開始しています。

## ④ 取組結果

営業部女性社員が、平成5年は5名(8.1%)であったのが、平成27年には21名(13.8%)に増えました。

また、結婚・出産だけの理由で退職に至るケースはほとんど発生していません。



## ⑤ そのほかの取組

平成19年6月、21世紀職業財団徳島事務所長より指定を受け、男性の育児参加促進事業に取組み、取組宣言をホームページや社内報で社内外に公表しました。

## わが社のキラリ☆

## キラリからの一言

女性初の技工所所長：松山技工所 **豊田 真弓** (とよた まゆ)

平成8年12月、1歳半の子供を持つ母の時期に正社員(歯科技工士)として採用しました。子育て中の女性社員を中途採用する場合の多くは、パートや残業なしの契約社員を希望する人が多かったため、会社も心配しながらの採用でした。

小さな子供を育てながらの勤務は、急な病気での遅刻・早退や学校行事による外出や欠勤などで大変だったと思います。でも、上司の理解と職場の先輩同僚の協力、「お互い様」との声かけに感謝の気持ちを持って勤めてこれたと本人も振り返っています。

入社7年目で副主任、翌年に主任に昇進し、平成22年に副所長として所長をサポートする立場になり、その3年後、当社初の女性の技工所所長が誕生しました。

彼女は、自身の知識や技術・能力を評価されたことは嬉しいことですが、年々増加傾向にある女性歯科技工士の働きやすい職場環境を築いていくことが、自分の役割の一つと考えています。かつて上司や先輩同僚の皆さんに与えてもらった温かい心を大切にしながら、結婚・出産後も育児休暇を取得し、職場復帰してもらえる女性社員を増やしていきたいと意欲を語ってくれました。



管理部部長 **柚木 和子** (ゆのき かずこ)

事務部門は、総務部と管理部に分かれていて、総務部部長と管理部部長の二人(両輪)が、全社員と各部署を支えているトップです。そして、一人は女性です。その柚木部長は、平成7年9月の入社で、もちろん2人の子育て期間中でした。管理部は、営業部・技工部へのサポートや部署間の調整、効率化の提案、新規取組みの推進などが主な仕事です。提案や取組が相手の役にたった時が一番やりがいを感じますし、部下の成長を感じられる時はホントに嬉しいです。

私は、進むべき方向を間違えず、なおかつ柔軟な対応ができる人でありたいということをいつも心がけて仕事をしていますが、これから歯科業界はますます変化が大きくなると思いますので、常に平常心で臨めるよう精進していきたいと思っています。

## ワークスタイルモデルの配置で 将来をイメージできるように

### 企業情報

業種：パン・洋菓子の製造販売  
労働者数：167名  
(うち正社員：男性 85 名、女性 11 名  
パート他：男性 44 名、女性 27 名)

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率：0.6%  
(平成 27 年度 4 月新規採用者)  
女性労働者の管理職に占める割合：0.6%  
(課長相当職以上)  
トップの役職：課長  
正社員の勤続年数：男性 14 年、女性 13 年



## 企業トップからのメッセージ

経営理念にある「社員の能力開発」を高め、会社の要である社員一人ひとりが、能力を発揮し、活躍できる職場づくりに取り組みます。

- ・女性の採用拡大
- ・女性の管理職登用
- ・女性の職域拡大
- ・女性の継続就業支援
- ・職場風土の改善

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

以前は、グループ全体でみても育児等を理由に退職する女性が多かったのですが、当社の正社員やパートの女性から妊娠したことを聞き、出産後も働けるのか不安な思いを相談されたのがきっかけで、女性の活躍促進に取り組んでいくことになりました。

具体的には、就業規則、育児休業制度等を職場の上司に理解して頂くための説明を行い、休業から復帰までのスケジュールを描くことで、職場と対象者に今後の見通しと安心感を与えるよう配慮していくこととしました。

### ② 取組目標

- ・営業職を中心にすべての職種において、女性を積極的に採用し、女性の職域拡大を図ります。
- ・社内会議やプロジェクト等に女性をメンバーとして参加を呼び掛けます。
- ・新たな職域に配属された者や目指す者に対する知識、技能の習得や資格取得を支援します。
- ・育児・介護休業の対象者が出た場合、制度を利用しやすくするための配慮をします。

### ③ 取組内容

採用拡大

管理職  
登用

職域拡大

継続就業  
の取組

職場環境・  
職場風土  
の改善

#### 【採用拡大】

営業職を中心に大卒の女性の採用人数を増やすべく採用活動に取り組んでいます。

#### 【管理職登用】

総務部に女性管理職を登用し、その後続く女性を育成するための取組（製造ラインの係長職への育成）を行っています。

#### 【職域拡大】

品質管理、商品開発、生産管理、総務部門と会社のポイントセクションに、モデルとなる女性の正社員を配置しています。

#### 【継続就業の取組】

育児休業後も職場に復帰できる体制を確立しています。

#### 【職場環境、職場風土の改善】

育児休業を取りやすくするために、対象者が

所属する職場の上司に理解してもらおう説明を総務部で行い、職場と対象者との中間役を担うフォローをしています。



#### ④ 取組結果

- ・ 課長に次ぐ管理職は出ていないが、モデルとなる女性がいることにより、自分の将来のイメージがしやすくなり、本人のやる気にもつながっています。
- ・ 総務の相談窓口を女性管理職がすることで、管理体制の強化を図るとともに、相談しやすい環境、風土になっています。
- ・ 正社員、パートに関わらず、妊娠を機に「退職しなければいけない」「働きにくい」という社員の認識が無くなり、継続就業につながっています。



#### わが社のキラリ☆

総務課長 中井 加奈恵

神戸屋グループで初の女性管理職(総務課長)が、H22年にタイヨー神戸屋で誕生しました。その後2~3年で、神戸屋グループ全体で5名程度の女性管理職の増加につながりました。

#### キラリからの一言

課長職に登用される際には不安より、期待感の方が大きかったです。責任の範疇は幅広くなるわけですが、自分の判断でいろいろなことができ、個性が発揮できるのですから。

現在、入社してくる全社員の教育担当をしており、日頃から、明るく元気な挨拶と声掛けを心がけ、男女問わず、相談しやすい環境づくりを心がけています。また、「期待している」という姿勢を見せること



で、部下のやる気につながるよう努めることで信頼関係を築くことができました。

今後はさらに、社員が、「この会社で働きたい」「働けて良かった」と言ってもらえるような会社、職場環境づくりをさらに進めるとともに、新しいしくみや取組みを外部から取り入れ、様々な活動をしています。

## 女性ならではの感性を 職場全体の活性化につなげる風土づくりを

### 企業情報

業種: コンクリート二次製品製造販売  
労働者数: 275名  
(うち正社員: 男性217名、女性28名  
パート他: 男性14名、女性16名)

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率: 25%  
(平成27年度4月新規採用者)  
女性労働者の管理職に占める割合: 1.4%  
(課長相当職以上)  
トップの役職: 取締役 執行役員 総務人事部長  
正社員の勤続年数: 男性17.5年、女性10.3年

### 企業トップからのメッセージ

企業の活力アップのためにはダイバーシティーの力が必要と考えており、これからは、特に女性が新たな企業価値を生んでいくと期待しています。

女性社員の活躍を推進していきたいという思いから、女性社員の職種や職場を限定することなく、能力を備え、やる気がある人材を様々な部署へ配属し、活躍の場を広げていきたいと考えています。

女性社員ならではのきめ細かい対応、気配りに加えて、新しい発想やアイデアを取り入れ、男性にとっても女性にとっても働きやすい職場づくりとそれをサポートするしきみを整備していきます。

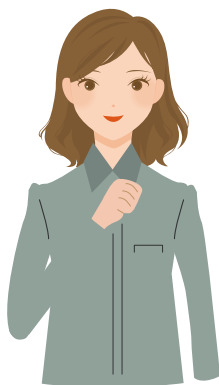
## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

昨年、16年ぶりのプロパー社長をきっかけに、新たな取り組みの一環として、人事諸制度の再整備を検討していく中で、「女子力の発揮」を目指し、女性社員の活躍推進についての検討を2014年10月よりスタートしました。

### ② 取組目標

- ・ 女性社員の営業職、開発職の採用拡大
- ・ 女性社員の管理職・リーダー職の登用
- ・ 社員のカムバック制度の創設
- ・ 時短の取り組み  
(ノー残業デー、アニバーサリー休暇の導入)
- ・ パート社員から正社員への転換制度の導入



### ③ 取組内容

採用拡大

管理職  
登用

【女性社員の採用拡大と配属部署の拡大】

- ・ 女性社員の営業職  
…東京2名、大阪3名  
(新卒採用1名、中途採用4名)
- ・ 女性社員の管理職  
…リーダー職への登用  
取締役(2012年6月就任)1名  
(執行役員・部長職兼任)  
係長(2015年7月就任)2名  
主任(2014年4月)1名

### ④ 取組結果

営業職の女性を複数人採用したことにより、職場の雰囲気に変化が見られ、男性社員の刺激にもなり、職場全体の活性化に繋がっています。

また、係長職への登用により、会社の期待に応じたいという、本人の意欲にも繋がっています。



## わが社のキラリ☆

トップメッセージのとおり、女性の活躍推進の観点から、さまざまな部署への配属や採用を推し進めています。以下の2名は、従来女性社員が少なかった営業部門や開発部門で、新たに採用、活躍中です。

### キラリからの一言

近畿・中部支店 営業推進部 **内山 美幸**

官公庁や設計コンサルへ伺い設計内容にあった製品をPRしながら、その設計者がイメージする空間を提案していく仕事(工事が実施される前段階の設計営業)をしています。

設計者が作り上げていく空間を一から見ていくことが出来、何を求めているかを判断し提案したものが現実のものになっていく姿を目でみる事が出来る環境に魅力を感じています。

また、私がこうしたいと思うことを設計者へ提案することが出来ることもあります。そういった場合の現場完成は更に喜びでいっぱい自慢したくなります。

苦労した点としては、他業種から転職してきたことや男性中心の業界だったこともあり、入社した当初は業界の流れや用語、図面の見方が全く解らず戸惑いました。コンサルや役所などと接点を持つたびに内容に疑問が生じ、持ち帰って確認し、女性としての粘り強さときめ細やかさをもって回答を繰り返す度に知識が少しずつ積み重なり、現在は設計者から

相談を持ちかけられるまでになりました。

奥深く追究しようとするれば更に追究できる専門分野なので、今後は製品のことだけでなく業界での専門分野の知識を積み重ね、この業界でやっていく自信をつけていきたいと思います。



開発部 **壺井 麻衣**

今年の3月に日本興業(株)に入社し、現在は開発部で、主にエクステリア製品の企画・デザインに携わっています。

製品発売予定日からスケジュールを逆算して業務を進めていく難しさもありますが、初めて手掛けたガーデン製品が間もなく発売の予定で、考えたモノが形になる喜びを感じながら仕事をしています。



## 女性の得意分野を活かし 活躍の場を拡げる

### 企業情報

業種: ボイラー製造販売  
労働者数: 2,950名  
(うち正社員・準社員: 男性2,149名、女性664名  
パート他: 男性3名、女性134名)

### 主な受賞・認定歴

平成26年度均等推進企業表彰 愛媛労働局長優良賞

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率: 21%  
(平成27年度4月新規学卒者)

女性労働者の管理職に占める割合: 3%  
(課長相当職以上)

トップの役職: 執行役員  
正社員の勤続年数: 男性14.7年、女性7.7年



## 企業トップからのメッセージ

三浦工業では、平成19年に女性活躍推進課を設立して、本気で女性の活躍に取り組んできた結果、育児休業を取得して復帰する女性が増え、スタッフ部門を中心に女性の役職者が増えてきました。少し前までは男性が行っていた業務を女性が担当することで、早くて正確な資料が出来るようになり、女性が知恵を出し合って業務改善することで、ムダを削減して職場の残業低減につながるなど、社業に大きく貢献してくれています。まだまだ社内には女性が能力を発揮する場があると思っています。ワーク・ライフ・バランスを推進して、社員が生きいきと働ける会社を目指します。

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

優秀な女性社員が多く入社しても、大部分が男性社員のサポート業務であったため、経営トップが「今後の企業成長には、女性活躍は不可欠」と、平成19年4月に「女性活躍推進課（現在はダイバーシティ推進課）」を設置しました。事業展開にあわせ、男女ともに一步上の仕事にチャレンジできるよう、研修や社内規程などの制度面の充実と、風土改革に取り組んでいます。

### ② 取組目標

- ・ 女性の職域拡大  
スキルアップのための研修の充実
- ・ 女性の就業継続支援  
柔軟な働き方に対応した制度の導入
- ・ 職場風土の改善  
業務の効率化、残業削減等ワーク・ライフ・バランスの意識向上

### ③ 取組内容

採用拡大

管理職  
登用

職域拡大

継続就業  
の取組

職場環境・  
職場風土  
の改善

#### 【採用拡大】

新卒者向けの採用情報サイトでは、技術部門と事務部門の女性の活躍を詳しく紹介し、女子学生の応募を積極的に促して、採用後は1年間のメンター制度を導入しています。

#### 【職域拡大、管理職登用】

一般職2年目から総合職への転換を可能にしたり、ジョブローテーションを行い、仕事の幅を広げる取組を実施。課長職の昇進について勤務地変更の要件を見直す等の人事制度改定も行き、管理職に女性を積極的に登用し、トップランナーづくりにも注力しました。

その他、社員満足度調査、チャレンジシート、社内公募、主に事務業務担当者を対象とした「ミウラ・オフィススキル・コンテスト(MOSコン)」の開催を継続して実施し、女性社員のやりがい育て、人材の活性化を図っています。

## 【継続就業、職場風土の改善】

育児休業制度の充実、勤務時間内の不妊治療通院、マタニティ制服の貸出、育児休業者には会社の情報を定期発信する等を実施。やむなく退職した場合にも、再雇用のための人材登録制度を設け、復職して能力を発揮してもらっています。



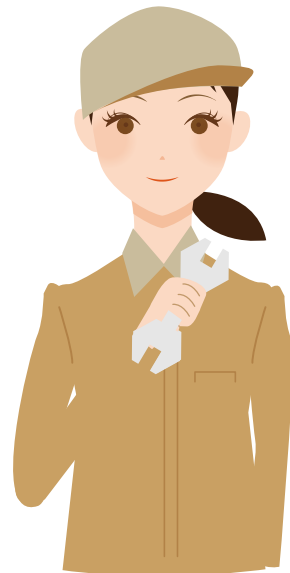
## ④ 取組結果

取組当初の平成19年度には女性の管理職は0名でしたが、平成27年度には、14名へと増加しました。育児休業者は年間30人程度取得し、女性正社員の平均勤続年数が4.6年から7.7年へと

伸びました。

プロジェクトや会議に女性を積極的に参加させることで、優秀な人材が育ち、部署やエリアを越えて情報の共有化を図ることができ、女性社員が意見を出しやすい環境になりました。例えば、女性によるダイナミック小集団活動において、各部署でのトラブル事例を集約し、社内システムに掲載したことで業務効率を格段にあげることができました。

今後は、エクセレント・カンパニーを目指して、男女がワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりを図っていきます。



## わが社のキラリ☆

## 木山 明美

平成27年7月に女性初の執行役員に就任。



## キラリからの一言

執行役員になり、責任は重くなりましたが、権限が広がり、自分の意思で仕事が進められるので、やりがいがあります。まだ女性が少数派であるため、男性社会の常識のようなものに疑問を感じたり、戸惑った

りすることがあります。女性が活躍できる場を増やし、女性の上位役職者を増やして、男性社会の風土を変え、女性や若手社員であっても活躍できる会社にしていきたいと思っています。

## 能力・適性を優先し 個人の力を発揮できる環境づくり

### 企業情報

業種: 猟銃製造  
労働者数: 205名  
(うち正社員: 男性131名、女性19名  
パート他: 男性45名、女性10名)

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率: 0%  
(平成27年度4月新規採用者)  
女性労働者の管理職に占める割合: 0%  
(課長相当職以上)  
トップの役職: 係長  
正社員の勤続年数: 男性16.7年、女性22.4年

### 企業トップからのメッセージ

当社は創業から約120年の歴史を誇り、主要な事業である猟銃製造の分野では国内生産トップを誇ります。世界有数のブランドであるブローニング社と技術・販売提携を結び、生産している銃の99%は欧米向けに輸出しており、世界的にもミロク銃の技術・技能は高い評価を受けています。

当社がこれからも世界を相手に発展するためには、今以上に女性の活躍が不可欠と考えており、誰もが働きやすい職場環境を作ることが必要です。そのためにも、ポジティブ・アクションの取り組みを推進しています。

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

ミロクグループ経営理念において「会社の活動を支えるのは従業員一人ひとりの力であることを心にとめて、従業員にとって働き甲斐があり、持てる力を存分に発揮できる職場を作ります。」と標榜しており、女性従業員も持てる力を発揮できるような環境作りが必要と考えたため。

### ② 取組目標

1. 誰もが働きやすい職場環境の実現
2. 女性管理者の育成
3. ワークライフバランスの実現

### ③ 取組内容

管理職  
登用

継続就業  
の取組

職場環境・  
職場風土  
の改善

#### 【募集・採用の取組】

全く男女の区別なく募集・採用活動を実施している。

#### 【職域拡大の取組】

事務部門だけでなく、女性従業員の少ない技術・技

能部門においても適性を見て女性を配属している。

#### 【登用の取組】

個人の能力、適性があれば、男女区別なく積極的に管理監督者へ登用を行なう。現在、女性従業員の係長1名、副技手4名を登用している。今後も、機会があるごとに管理職試験を女性に奨励していく。

#### 【継続就業の取組】

- ・ 育児休業制度(1年間)
- ・ 有給休暇の半日単位での取得可能
- ・ 結婚・出産祝い金の支給

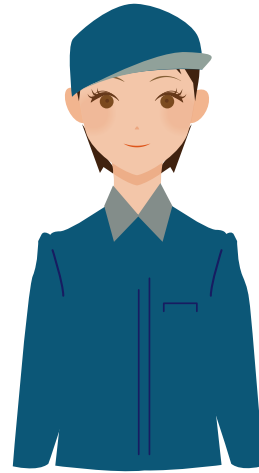
#### 【環境整備・風土改善の取組】

- ・ セクハラ・パワハラ防止に関する研修実施。
- ・ セクハラ関係の相談窓口を設置し、女性担当者を配置。
- ・ 携帯用ハンドブックにセクハラ相談窓口連絡先を記載。
- ・ トイレの整備。

#### 4 取組結果

女性が働きやすい職場環境を作ることで、社内活性化につながっている。

現在女性の役員、管理職はまだいないが、個々の能力、適性があれば、男女区別なく積極的に管理監督者へ登用を行なう見込みであり、社内の雰囲気も特に女性管理者に対して抵抗があるとか感じられない。



#### わが社のキラリ☆

開発部 製品設計課 製品設計1係 前田 淳子

わが社の輝く女性は開発部製品設計課製品設計1係の前田淳子さんです。

前田さんは、現在開発部で当社の主力商品である散弾銃の開発設計を行っています。銃の開発設計といえば、皆さん男性ばかりが行っていると思うのですが、前田さんは男性に囲まれながらも女性の開発設計者として他の開発設計者と全く引けを取らない活躍をしています。



#### キラリからの一言

私は、現在開発部で散弾銃の開発・設計を行っています。主に、客先の要望や社内のいろいろな人からの依頼にあわせて3DCADを用いて散弾銃の3次元設計図面を描いています。また、製造に関する仕様書の作成や、製造現場からの要望や問い合わせに対して調整なども行っています。

取り扱う製品が銃なので安全性や機能性に十分配慮しつつ、且つ組み立て易い部品を設計するのはとても難しく、いつも頭を悩ませます。周りの方に助けられながら日々取り組んでいます。設計業務に携わる限り永遠のテーマなのだろうと思っています。

その分設計に関わった製品が完成し、無事量産化されると充実感と安堵感があります。これからも一

つ一つ丁寧に仕事に取り組んでいきたいと思えます。



## 男女共に仕事と家庭を 両立できる支援を

### 企業情報

業 種: 工作機械の製造・販売、魚の種苗生産・販売  
労働者数: 126名  
(うち正社員: 男性103名、女性21名  
パート他: 男性0名、女性2名)

### 主な受賞・認定歴

2014くるみん認定  
(次世代育成支援対策推進法に基づく認定)  
高知県次世代育成支援企業(2014年)

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率: 75%  
(平成27年度4月新規採用者)

女性労働者の管理職に占める割合: 0%  
(課長相当職以上)

トップの役職: 研究室 係長、総務部 係長、営業部 係長  
正社員の勤続年数: 男性15年、女性 11年



## 企業トップからのメッセージ

弊社は昭和23年に山崎内燃機関研究所として原動機付自転車を作ったのが始まりで、船外機や変速機の開発製造を経て、現在は自動車や家電製品、航空宇宙産業まであらゆる機械金属部品を加工することができる工作機械、その中でもNCフライス盤の開発・製造を主力事業として行っています。

また、創業者の山崎圭次は、経済至上主義による高度経済成長時代に日本の海で魚が減ってしまったことを懸念して、昭和47年に養魚場(水産事業部)を立ち上げました。「環境汚染と獲りすぎで魚がどんどん減っている。自分たちで食べる分くらい自分たちでつくろう」という声のもと養殖用の稚魚生産に着手。現在マダイ、シマアジでは国内でもトップクラスの生産尾数を誇っています。近年ではカンパチやクロマグロの生産にも着手し、放流用としてクロダイやメジナなども生産しています。

弊社の経営理念である「人と自然・技術とロマン 共に未来を創る」を常に念頭におき、社業の発展、社会への貢献、そして社員の幸せとやりがいの追求を今後も行ってまいります。

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

平成24年の育児・介護休業法の改正に伴い、弊社でも育児介護休業既定の改定案を検討しておりました。そうした中、どうせやるなら目標を高く「くるみん」を取得して社員の満足度向上と会社のイメージアップを図ろうとなったのが取り組むきっかけでした。また同時期に「次世代育成対策推進法の行動計画」を策定したことも担当部署が両立支援・女性活躍推進の意識を高める上で大きな後押しとなりました。

取り組みに当たっては経営トップの理解の元、総務が中心となり規定の整備と周知、説明会を実施するなどして、会社として全面的に応援するというメッセージを発信しました。法律の理解や規定の整備、制度の運用にあたっては顧問社会保険労務士さんのチェックとアドバイスを随時お願いしながら進められたことが大きかったと思います。

### ② 取組目標

女性の継続就業支援と職場風土の改善により、男性・女性ともに仕事と家庭を両立し、65歳まで安心して働ける職場環境づくりを目指しています。

### ③ 取組内容

採用拡大

継続就業  
の取組

職場環境・  
職場風土  
の改善

#### 【採用拡大】

- 女性の積極採用

平成27年4月入社の新卒採用数は4名、そのうち3名が女性で全員水産事業部への配属を希望しての入社となりました。

#### 【継続就業の取組】

- 育児休業制度

法定通り。過去4年間の取得率は100%(対象者2名)

- 小学校入学時までの育児短時間勤務制度

法を上回る育児短時間勤務制度。過去4年間の利用者は0名(対象者1名)

- 出産特別休暇(有給3日間)

配偶者の出産時に3日間の休暇が取得出来る。過去4年間の利用率は100%(延べ12名)。

#### 【職場環境・職場風土の改善】

- 男性の育児休業

連続10日間までの短期育児休業制度(有給)を

設け、男性の育児休業取得を推進。過去4年間の男性社員の利用率は12名中6名利用で50%。男性が育児休業を取得することで職場環境・職場風土の改善および両立支援を図り、女性の育児休業・育児短時間勤務制度を利用しやすくしています。

- ・ 半日単位で取得可能な有給休暇  
 病院への通院や急な所用など、短時間の有休取得が可能となっています。



#### ④ 取組結果

もし優秀な社員が、仕事と家庭の両立が困難なことを理由に退職することになったとしたら、会社や社会そして本人にとって大変大きな損失であることが、この取り組みを通じて現実的な危機感として感じられるようになりました。産休・育児休業中のスタッフ補充については、日頃からの教育とジョブローテーションを実施することによって十分対応が可能であり、育児休業期間中に抜けた穴を埋めた人材が育つ大きなチャンスでもあると認識させられました。今後、ますます多様化する個人や社会の価値観に、ある程度会社が対応出来るような制度構築と「お互い様精神」を職場風土として根付かせることができるかどうか。優秀な人材の確保と定着が会社と社会の継続的な発展のための肝であり、その意味で両立支援は大変重要な課題であると考えます。

### わが社のキラリ☆

研究室 係長 **森田 沙知** (もりた さち)

勤続：9年目

出身：兵庫県

研究室トップとして親魚選抜、魚病診断など種苗生産の中核で活躍中。平成25年 第1子出産のため育児休業10ヶ月間取得。平成27年12月 第2子を出産予定(育児休業取得予定)。



### キラリからの一言

水産事業部の研究室に所属しており、お客様に満足してもらえる稚魚を育てるためにDNAを用いた遺伝子学的アプローチを行っています。遺伝による稚魚の形態異常出現を完全に防げるような親魚選びが最も難しい点で、自らの知識不足や技術面の未熟さが悩ましいところです。

しかし、それを克服することに何よりのやりがいを感じる事ができ、日々努力して取り組んでいます。

今後の展望としては他部署(陸上生産部や海上生産部)と連携・協力し合いながら稚魚生産の現場にも積極的に関わり、日々改善に繋がっていくような仕

事がしたいと考えています。



## 女性社員の能力を引き出せる 風土づくりを推進

### 企業情報

業種: 手袋・鞆類の製造輸入業  
労働者数: 105名  
(うち正社員: 男性54名、女性32名  
パート他: 男性9名、女性10名)

### 主な受賞・認定歴

平成25年四国でいちばん大切にしたい会社大賞  
中小企業基盤整備機構四国本部長賞

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率: 採用なし  
(平成27年度4月新規学卒者)

女性労働者の管理職に占める割合: 0%  
(課長相当職以上)

トップの役職: 課長代理

正社員の勤続年数: 男性14.8年、女性7.2年



## 企業トップからのメッセージ

私たちスワニーは「企業は組織なり」と考えています。男女の区別無く、社員の工場研修や語学研修、海外出張や赴任など、グローバルビジネスを担える国際感覚豊かな人材を育成しています。リーダーシップとチームワークを大切にした社員教育で、クリエイティブでチャレンジ精神あふれるスワニースピリットを培って欲しいと考えています。

私たちスワニーは、世界に支持される手袋と体を支える機能を持つ「スワニーバッグ」のメーカーとして成長を目指すためにも、まだまだこれからですが、積極的にポジティブ・アクションに取り組んでいきます。

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

従業員満足運動に取り組んできた結果、2013年度には【四国で一番大切にしたい会社大賞】を受賞する事ができましたが、一方で課長以上の管理職にまだ女性が登用されていないなど、女性社員の能力を十分に引き出せている職場環境になっていないことが判明しました。意欲、能力のある女性については適正に処遇し、更なる職場全体の活性化のために、より一層ポジティブ・アクションに取り組むことを決定しました。

必要に応じて、制度や規定の改正など、毎月開催の経営会議で討議し、管理部が中心となってポジティブ・アクションを推進します。

### ② 取組目標

- ・女性のキャリアアップ支援のため、意欲ある女性を積極的に教育セミナー等に派遣します。
- ・女性の管理監督職（現在は課長代理1名、係長2名、主任2名）への登用を進めます。
- ・女性が働きやすい職場環境、風土づくりを促進します。

### ③ 取組内容

職域拡大

継続就業  
の取組

職場環境・  
職場風土  
の改善

業務に必要な女性及び希望する女性に英語研修等を実施しています。

また能力のある女性社員は、中国やカンボジア、ベトナムへの海外出張に積極的に派遣し、現地の技術指導等を行っています。

両立支援面では、育児休暇制度、育児のための短時間勤務制度の利用は100%であり、ノー残業デーの実施、リフレッシュ休暇制度の実施により、ワークライフバランスに配慮した職場環境であるとともに、社員満足度アンケート調査、社長・上司との面談レビュー制度、各種委員会への女性メンバーの参画など、意見を言いやすい社風創りを推進しています。

また、パートから正社員への登用制度により、現在2名の女性社員がパートから正社員となって継続勤務中です。意欲のあるパートの方には、本人のやる気と上司の推薦があれば積極的に正社員登用します。



#### 4 取組結果

東南アジアの生産現場には、まだ女性が能力を発揮しにくい環境が残っており、設備投資の必要性も含めて改善が必要です。



また、管理職登用については、女性自身が、部下の男性の指導が精神的にきついという理由などもあり、リーダーになる事よりも、むしろサポート役として能力を発揮したいと望んでいる事例も実際には多くあり、会社としてもフォローが必要でした。

職場風土の面では、女性だけでなく男性に対しても育休、子の看護休暇、短時間勤務等の制度説明を実施し、男性も利用しやすい雰囲気作りが必要です。

#### わが社のキラリ☆

バック事業部 課長代理 松岡 智恵美

20年前に新規事業としてスタートした、体を支える機能を持つ「スワニーバッグ」の事務管理担当として長年事業を支え、今では女性唯一の課長代理として、営業サポートから顧客サービスまで、総合的にバッグ事業部の事務部門を統括しています。バッグ事業部の生き字引的存在で、部員から厚く信頼されているだけでなく、顧客対応の繊細さと、仕事にかけるバイタリティは、周囲の尊敬の念を集めています。

#### キラリからの一言

私がスワニーに入社したのは1996年の6月でした。それまでは、別の企業でパートタイマーとして子育てをしながら働いていましたが、正社員で働けるところを探し、入社しました。

入社当初は、立ち上げ2年目の新事業部で、部員はたったの3人。パスコというリサイクル天然繊維ボードで作ったキャスター付のトランクを販売していました。当初は、知名度も低く、なかなか販売には繋がらず、仕事は毎日検品ばかりでした。

トランクの生産は撤退しましたが、「楽に荷物を運びたい」「バッグを軽くしたい」「身体を支えられるバッグ」そんなバッグを作りたいという開発者である三好会長の想いは強く、あきらめなかった結果、現在の“支えるバッグ”スワニーの前身であるキャスター付の小型鞆が誕生いたしました。新たに発売した鞆も機能の良さを信じ、毎日の電話対応、出荷業務

に取り組みました。

現在では、たくさんのユーザーの方にご利用いただき、ご旅行、ビジネス、ショッピングと身体を支える機能だけではなく、ユーザーの方の生活をサポートする商品に成長いたしました。部員も40名程になり、年間約12万本を販売し、毎日20通程のアンケートハガキが届きます。中には商品に対する厳しいご意見をいただくこともありますが、お客様のご意見を真摯に受け止め、誠意を持って対応することで、商品、メーカーに対する信頼度は高まります。そして、最後に「ありがとう。スワニーを使って良かったわ。」と言って下さった瞬間が、一番喜びを感じる時であり、やりがいを感じます。そして、これからもたくさんの方に“支えるバッグ”スワニーを知っていただき、スワニーファンを増やしていくことが、私の使命だと感じています。



## 女性が生涯、 キャリアアップできる会社を目指す

### 企業情報

業種:卸売・小売

労働者数:289名

(うち正社員:男性179名、女性74名  
パート他:男性12名、女性24名)

### 主な受賞・認定歴

2009年(第4回)につけい子育て支援大賞  
高知県次世代育成支援企業認証

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率:20.0%

(平成27年度4月新規採用者)

女性労働者の管理職に占める割合:3.1%

(課長相当職以上)

トップの役職:執行役員

正社員の勤続年数:男性22年、女性15年

### 企業トップからのメッセージ

若い女性の価値観もちろん重要ですが、世の中の市場を動かしているのは30代~50代の女性の影響が大きいと感じます。そういう世代にはとてもエネルギーやパワーがありますし、実際に、購買や商品開発でも女性の意識がとても大切です。女性が育児をしながらも働ける環境を作りたいと思い、様々なポジティブ・アクションに取り組んでいます。

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

1980年代の日本では、女性は結婚や出産を機に退職することが一般的でした。当社でも、せっかく能力が身に付き、仕事がおもしろくなった時期での退職に、本人も会社も非常に残念な思いをしていました。そこで、女性ならではの豊かな感性やきめ細やかな応対力を、現場での接客、職場の活性化、より良い会社づくりに活かしていくため、女性が働き続けられる環境を整えるべく、1991年からポジティブ・アクションに取り組みを始めました。



### ② 取組目標

これまでの取組で、育児休業、短時間勤務等を取得しやすい職場環境が整いました。現在は、女性の能力が発揮できる環境を整えるべく、次の点に取り組んでいます。

・女性社員が活躍できる場の拡大

### ③ 取組内容

管理職  
登用

職域拡大

【管理職登用】

・女性管理職の積極的採用。

【職域拡大】

・女性営業担当者の増大。

**4 取組結果**

当社では、女性がキャリアを中断せずに能力を発揮できるよう、制度を整えています。

育児休職制度の取得率は100%です。短時間勤務も有効に使われており、仕事と家庭の両立がしやすい環境ができています。育児休職制度や短時間勤務制度は、1991年から利用されているので、今ではごく当たり前のこととして職場内にも理解されています。

また、インテリア商品の販売職を中心に女性の営業担当者を増やすなど、活躍の場を拡大するよう進めています。

**わが社のキラリ☆**

情報開発室広報・デザイン課 課長 **菅野 乃美**

現在、1児の母でありながら、課長として活躍中。

**キラリからの一言**

現在、広報・デザイン課の課長として宮地電機のブランディングに取り組んでいます。四国を商圏とし300人の社員が在籍する宮地電機は、様々な事業を展開しているため、広報活動も一筋縄ではいかないところがあります。しかし、商品やサービスにスポットを

当てるのではなく、社員一人ひとりの魅力を伝えよう、と思い至った時に進むべき道が見えた気がします。とにかく人に会いに行くこと。そのためには家族の理解や協力も不可欠ですが、自分の好きなものを広報できる幸せを感じています。

## 女性活躍の場を広げ キャリア形成できる環境づくりを目指す

### 企業情報

業種：金融業

労働者数：2,093名

(うち正社員：男性 849名、女性 524名)

パート他：男性 128名、女性 592名)

### 主な受賞・認定歴

平成11年度均等推進企業表彰労働大臣努力賞

平成17年度ファミリー・フレンドリー企業表彰徳島労働局長賞

2010・2015くるみん認定(次世代育成支援対策推進法に基づく認定)

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率：67%

(平成27年度4月新規採用者)

女性労働者の管理職に占める割合：5.53%

(課長相当職以上)

トップの役職：支店長

正社員の勤続年数：男性 20.74年、女性 15.06年



## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

当行においては、以前より女性を営業職として一線に配置するなど女性活躍の場を広げ、女性役付者（支店長代理職以上）が営業店で重要な役割を担うなど、当行における貴重な戦力として活躍してまいりました。その役割をさらに拡大すべくさまざまな取組を行っております。

その結果、平成11年度には均等推進企業として最初の労働大臣賞を受賞しています。また、平成22年に次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、今年4月にも2回目の認定を受けました。



現在はプラチナくるみん認定を目標に3回目の一般事業主行動計画の取組を行っております。

### ② 取組目標

女性の活躍（職域）の場を広げるとともに、結婚・出産等のライフイベントによる退職を減らすことで、長期的にキャリア形成できる環境づくりを目標としています。

具体的には、①女性管理職の増加、②女性の職務範囲拡大、③育児休暇・短時間勤務利用者の増加、④総労働時間の短縮、⑤休暇取得率の向上などの目標を掲げ、各施策に取り組んでいます。

### ③ 取組内容

管理職  
登用

職域拡大

職場環境・  
職場風土  
の改善

平成22年4月の人事制度改定により、広域転勤なく支店長職まで昇進できる「エリア総合職」コースを新設しました。

当行では女性の職域に関して、以前から資産運用を担当する営業職（マネーアドバイザー）などに女性を数多く配置してきましたが、「エリア総合職」コース新設により、従来は男性が中心に行っ

てきた個人部門を中心とする「融資業務」や「企画業務」にも女性も積極的に参画しております。

前年度からは女性活躍プロジェクト「AWA dONNA」活動を全行展開し女性職員の活躍の場を広げ、組織風土の改革を目指すとともに、女性視点からのワークライフマネジメントの実践、キャリアパスについて検討を行っております。

また、仕事と家庭の両立支援策として育児・介護休暇等、各種制度を法対応以上に拡充しております。

#### ④ 取組結果

「エリア総合職」コースの新設に伴い女性の管理監督職への登用が増え、女性支店長は6名と増加。役付者（支店長代理職以上）に占める女性の割合も現状では17.6%となっております。

#### ⑤ そのほかの取組

これまでの男性育児休業取得者が4名いますが、さらに育児支援への取組を進めるため、現在、男性の育児休暇もしくは育児用の特別休暇の取得率30%以上を目指しております。

### わが社のキラリ☆

#### 「AWA dONNA (アワドンナ)」

女性活躍プロジェクト「AWA dONNA」活動ではメンバーを公募し、女性職員が様々なテーマに積極的な活動を行っております。

選出されたメンバーは店頭営業の体制や新たな企画などについて、女性ならではの視点から検討。本部への提言やキャンペーン実施に向けた取組を行っております。

#### キラリからの一言

前年度より新たな融資営業トレーニング制度を開始し、公募による3名が第一期メンバーとして始動いたしました。

事業性の融資業務において、女性が活躍できる場を広げるべく始まったこのプロジェクト。本部での研修と営業現場におけるOJTを短期間に実施することで事業性の法人融資営業を集中的に学んでおります。

メンバーからは「机上の資料だけでは分からないお客様の思い、考え、戦略を知ることができます。」「できるだけ多くの案件にかかわり、判断力を強化していきたい。」などの声がありました。



女性職域の拡大を図るべく、メンバーの更なる活躍が期待されています。



## 社内制度の大幅な見直しで 男女共に働きやすい職場に

### 企業情報

業種:金融業  
労働者数:4,340名  
(うち正社員:1,665名、女性1,354名  
パート他:男性172名、女性1,149名)

### 主な受賞・認定歴

平成25年度均等推進企業表彰 愛媛労働局長優良賞  
2008・2013・2015くるみん認定  
(次世代育成支援対策推進法に基づく認定)

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率:61.8%  
(平成27年度4月新規学卒者)  
女性労働者の管理職に占める割合:0.3%  
(課長相当職以上)  
トップの役職:支店長  
正社員の勤続年数:男性18年7ヶ月、女性8年9ヶ月



## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

きっかけの一つは、平成17年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」です。それまでも、時間外労働の削減や育児支援策などに取り組んではいましたが、女性が活躍しやすい職場環境の整備は、女性が多い銀行という業種においてこそ必要です。今までの取組をより加速させるために、平成26年8月、人事部内に女性活躍推進室を設置し、同年10月に女性活躍推進プロジェクトチームの活動をスタートしました。プロジェクトチームメンバーを中心に現場の声を取り入れながら、様々な制度や施策の企画・立案を行っています。また、平成27年4月には「女性活躍推進宣言」を策定しました。

### ② 取組目標

2015年度中期経営計画

(平成27年4月～平成30年3月)

1. 女性管理職(※)比率10%超

(平成27年4月1日現在 5.79%)

※管理職＝代理職以上

2. 女性の平均勤続年数10年超

(平成27年4月1日現在 8年9ヶ月)

### ③ 取組内容

管理職  
登用

継続就業  
の取組

職場環境・  
職場風土  
の改善

【管理職登用に向けてのキャリアアップ】

- ・階層別研修の実施(自らを振り返り今後を考える機会を設ける)
- ・エリア職の昇格を見直し。支店長までキャリアアップを可能とした(平成23年10月)
- ・「マドンナ未来塾」の開講(平成25年10月から次世代の女性リーダー育成を目的)

【継続就業(ワーク・ライフ・バランス)、職場環境・職場風土の改善】

- ・外訪営業の女性のためにスクーターの導入と夏季制服の改善(UVカット仕様)
- ・年次有給休暇取得促進のための制度休暇の拡大(平成25年10月、平成27年6月)
- ・配偶者の転勤や育児、介護等を理由に勤務地の変更希望申請可能とした。(平成27年6月)
- ・全従業員に対する1週間以上の育児休業原則義務化(5営業日有給)(平成27年6月)
- ・育児休業期間の延長(子が満3歳に達する年度の翌年度の4月末日まで)(平成27年6月)

- ・ 育児短時間勤務適用期間の延長(小学校就学まで)(平成27年6月)
- ・ 育児休業早期復職者(1年以内)への保育料補助増額(平成27年6月)
- ・ 介護休業の一部拡大(介護短時間勤務、所定外労働免除)(平成27年6月)等

#### 4 取組結果

ご紹介した制度の大半は平成27年6月から着手したものであり、これから長い道のりを経てじわじわと変化が現れればと考えています。時に、新

たな制度の導入は一時的とはいえ現場に負担が生じます。当行でも、全従業員に対する1週間以上の育児休業取得の原則義務化は、男性から「本当に取得しなくてはいけないのか？」との問い合わせが寄せられたりもしています。しかし、今後共働きが当たり前となり、男性の育児参加や介護参加が増加することを想定し、今「働き方を変える」ことが今後の女性活躍の観点からも必要だと考えています。今後の課題として根気強く取り組んでまいります。

### わが社のキラリ☆

エミフル MASAKI 支店 支店長 森 志保

入行後営業店勤務を経て、人事部で研修を担当。その後、個人営業部(預り資産推進)、CS向上室等、部署は異なりますが様々な角度で女性の人財育成に携わり、平成26年8月に伊予銀行3人目の女性支店長としてエミフルMASAKI支店に着任。「女性行員が働く意義や目的を主体的に考え、組織の中で生き活きと活躍でき、お客さまのお役に立てることでやりがいに繋がることを願い、日々の業務に邁進中です。」



### キラリからの一言

私が入行した時と比べ、女性が働く環境は大きく変化しました。当店で働く女性も、3人目の育児休暇中で子育てに奮闘している行員、新婚で仕事と家庭の両立を目指している行員、キャリアを積みプライベートも充実している独身女性、元行員で3人のお子様は小学校になったのを機に10年ぶりに復帰したスタッフさん等様々です。それぞれの価値観や環境、働く目的や意義は違いますが、お互いに受け入れて認め合い、お客さまのお役に立てるよう協力して働くことが、働きがいや自己の成長につながるように支援できたらと考えています。女性支店長のロールモデルは少なく、不安を感じる時もありますが、これまで支えてくれた上司、同僚、お客さまや組織

に感謝して、私にできることを精一杯前向きに頑張っていこうと思います。



## 一人ひとりの意向を尊重し きめ細やかな支援を推進

### 企業情報

業種:金融業

労働者数:419名

(うち正社員:男性220名、女性137名  
パート他:男性22名、女性40名)

### 主な受賞・認定歴

平成18年度 均等推進企業表彰 香川労働局長優良賞

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率:57.9%

(平成27年度4月新規採用者)

女性労働者の管理職に占める割合:3.08%

(課長相当職以上)

トップの役職:副支店長

正社員の勤続年数:男性16.7年、女性14.5年

## 企業トップからのメッセージ

高松信用金庫の経営理念  
「われわれは郷土の  
すべての企業に繁栄を  
すべての家庭に幸福を  
もたらすために奉仕する」  
の実現のためには役職  
員一人ひとりが持てる力  
を最大限発揮することが  
不可欠です。お客様の多  
様なニーズにお応えする  
ためにも、女性職員が活  
躍し、大きな役割を担える  
ような体制の整備や職場  
風土の改善に取り組んで  
いきます。



理事長

はすい あきひろ  
蓮井 明博

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

正職員に占める女性の割合が順次増加、また勤務年数も長くなり、キャリアを目指す女性が多くなる中、「女性が活躍できる職場環境づくりを推進する」とする経営トップの方針を受け、意欲、能力のある人材については男女を問わず管理職に登用する等、職場全体の活性化策として、また、企業のイメージアップをはかり優秀な人材を確保するために取組を強化しました。経営トップの方針を受け、総務部が中心となって、ポジティブ・アクションを推進しています。

### ② 取組目標

一般職の女性職員が安心して総合職へ転換できる環境を整備する。

### ③ 取組内容

#### 職域拡大

当金庫は、職種変更要領に基づき毎年1月に希望者を募り、特に女性職員の一般職から総合職への転換を積極的に推進しています。しかしなが

ら、通勤や業務量の負担が増すことに対する不安感から、未だ多くの女性職員が一般職に留まっているのが現状です。そこで、総務部長による個別相談会を応募と同時に実施し、職種転換に係るさまざまな問題や不安の解消に努めています。また、女性職員が自信をもって総合職に転換できるように、平成27年度より「女性職員のための融資基礎研修(全4回)」を開講し、女性職員のスキルの向上と活躍の領域拡大を図っています。

### ④ 取組結果

平成26年4月に2名、平成27年4月に2名の女性職員が一般職から総合職に転換しました。また、「女性職員のための融資基礎研修」には計35名の女性職員が参加を予定しており、来期以降はより多くの女性職員が職種転換を希望することを期待しています。

### ⑤ その他

#### (1) パート職員の活躍状況

平成18年4月に正職員登用規程を制定し、パート職員から正職員へ転換できる制度を整備しま



した。以降、6名のパート職員を正職員に登用しており、このうち1名は現在係長として活躍しています。

## (2) 両立支援の取組状況

出産後も引き続き就労を希望する女性職員は、100%育児休業を利用しています。また、復職後の配属先については、本人の意向を十分斟酌した上で決定しています。



## わが社のキラリ☆

平成27年4月一般職から総合職に転換し同時に係長に昇進しました。

### キラリからの一言

私は平成17年4月に入庫しましたが、その当時は職種の区別がなく全職員が単一の職線上でそれぞれの業務を担っていました。そのような中、私はこれまでに預金の後方業務や窓口業務の他、お客様のもとへ直接訪問する渉外業務を経験してきました。平成25年4月に人事制度が改正され職種を選択しなければならなくなった時、私はほかの多くの女性職員と同様に一般職を選びました。一般職の間は主に営業店で窓口業務を担当していましたが、渉外業務で得た充実感が忘れられず、個別相談会で総務部長と面談し、平成27年4月より総合職に転換しました。現在は、私の弱点である融資業務の勉強をしながら、4月に入庫した新入職員の教育・指導係を担当しています。早く新入職員を一人前にして渉外業務に復帰し、

お客様のお役に立てることを願っています。一般職の最高職位は代理までですが、総合職は支店長・部長を目指す職種です。私は、これから職種転換を考えている女性職員の道標となれるよう、率先して業務に取り組み結果を出していきたいと考えています。



## キャリアアップ支援で 意欲、能力ある人財を育てる

### 企業情報

業種: リネンサプライ事業

労働者数: 696名

(うち正社員: 男性169名、女性70名)

パート他: 男性59名、女性398名)

### 主な受賞・認定歴

平成19年度均等推進企業表彰香川労働局長奨励賞

2009・2013・2015くるみん認定(次世代育成支援対策推進法に基づく認定)

平成26年四国でいちばん大切にしたい会社大賞奨励賞

平成27年度均等推進企業表彰香川労働局長優良賞

### 女性労働者の状況

女性労働者の採用比率: 21.1%

(平成27年度4月新規採用者)

女性労働者の管理職に占める割合: 0%

(課長相当職以上)

トップの役職: 課長代理職

正社員の勤続年数: 男性 12.1年、女性 12.4年

### 企業トップからのメッセージ

当社では、「明るく、楽しく、元気よく」働ける組織を目指し、「働きやすい職場」から「働きがいのある職場」へと進化させていきます。

その為には女性の活躍は必須であり、活躍支援・職域の拡大・ワークライフバランスの充実を一層進めてまいります。

## ポジティブ・アクションの取組状況・取組内容について

### ① 取り組むきっかけ、取組体制

労働力人口の減少が大きな問題である中、「性別に関係なく優秀な人財を評価する」という経営トップの方針を打ち出し、意欲・能力ある人財について適正に評価しています。それにより職場全体の活性化を図るとともに、優秀な人財を確保するために取組を進めております。

取組としては、結婚・出産などのライフイベントで退職する女性社員がかつては多かったため、法を上回る産前産後休暇や育児休業の支援、また家庭と仕事の両立支援として、ノー残業デーや20時消灯などの推進を行っています。

### ② 取組目標

1. 女性の積極的な採用

2. 管理職への登用

3. 女性が継続して働ける職場環境、風土作り

### ③ 取組内容

採用拡大

管理職  
登用

職域拡大

職場環境・  
職場風土  
の改善

【採用拡大】

①面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施

②面接時に女性面接官を含める

③会社案内等において社内で活躍している女性を積極的に紹介 他

### 【管理職登用】

①数値目標を設定

②管理職候補の女性をリストアップし個別に育成

③各種研修、教育機会への女性の参加を奨励 他

### 【職域拡大】

①女性の総合職が少ない職種において、総合職編入試験の受験を奨励 他

### 【職場環境・職場風土の改善】

①女性労働者間のネットワーク作り

②より良い職場風土作り研修の実施 他

### ④ 取組結果

平成19年に均等推進企業部門で香川労働局長奨励賞を受賞し、女性の役職任用者や育児休業取得者が増えました。また平成26年には経済産業省の産業支援機構である四国地域イノベーション創出協議会が主催する制度において、社員や顧

客、地域から必要とされ大切にしたい会社と思われる企業に贈られる「四国でいちばん大切にしたい会社大賞」の奨励賞を受賞しました。この賞を受賞した背景には、生き活きと働く女性社員が多いことも評価された重要な要因の一つです。

今後の課題としては、女性社員の活躍の場を広げ、能力を十分に発揮できる職場づくりを醸成するためにも、これらの取組を継続するとともに、働くことは人生の一部として捉え、よりやりがいや成長を感じられるよう、集合研修の実施やキャリア形成を進めてまいります。

## ⑤ その他

### (1) パート社員活躍支援

当社では、全従業員の6割を占めるパート社員が在籍しており、今後の事業発展にはパート社員の活躍が必要不可欠であると考えております。そこで、パート社員がより意欲的に働けるよう永年勤続や改善提案、社員表彰などの表彰制度では正

社員・パート社員の区別なく評価されるほか、通信教育の受講支援を行い、学びたい人が学べる風土作りにも力を入れています。また、一定の基準を満たしたパート社員は試験を経て正社員に登用される「正社員登用制度」や毎年の評価に応じて賃金がUPする「人事評価制度」も設けております。

### (2) 両立支援制度

平成17年度より、仕事と家庭の両立支援のために、法を上回る産前産後休暇や育児休業制度の整備、有給休暇の取得促進、時間外労働の削減など、さまざまな取組を行っております。その結果、現在までに男性の育児休業取得者は3名、女性の育児休業取得率は100%を実現しております。平成27年には「子育てサポート企業」として平成21年、25年に続いて3度目の認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得しております。今後も、働きがいのある職場づくりを目指して、積極的な取組を進めてまいります。

## わが社のキラリ☆

### リネンサプライ事業本部 業務部営業管理課 課長代理

昭和37年10月に創業して以来、53年目にして初めて定期採用組から女性の課長代理職が誕生しました。二度の産前産後休暇、育児休業を経て、現在はリネンサプライ事業本部業務部営業管理課の課長代理(課責任者)として活躍中です。

### キラリからの一言

課責任者に就任して3ヶ月ほどですが、当初「私が部下16名を取りまとめることが務まるのか？」と正直不安もあり、悩みました。

現在、私のいる営業管理課には男性4名、女性12名と女性の方が多い部署です。

女性の部下から「女性の上司だと相談しやすい」と言われると、やりがいを感じます。

当社は、育児休業や育児短時間勤務等の制度が利



用しやすく、女性にとって働きやすい会社だと思えます。

まだまだ、女性の役職者が少ないので会議などに出席すると萎縮してしまいます。

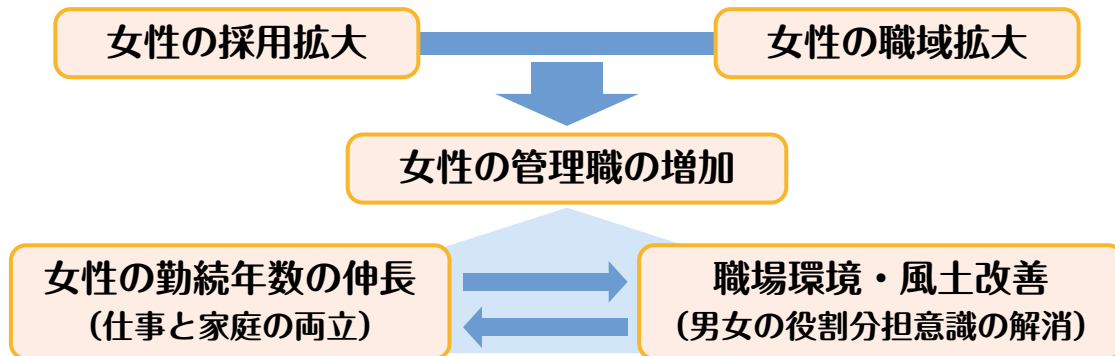
これから、もっと女性が活躍できるよう、私自身も成長するとともに部下の育成にも力を注いでいきたいと思えます。

## 「ポジティブ・アクション」で女性の能力が十分に発揮されれば、 企業にとって大きなプラスになります！

企業によっては、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、といった仕事上の格差が男女労働者の間に生じていることがあります。

「ポジティブ・アクション」とは、このような男女労働者間の差の解消を目指して、個々の企業が行う、自主的かつ積極的な取組をいいます。企業がポジティブ・アクションの取組を推進していくことにより、これまで目立たなかった業務手順や社内制度の問題点が顕在化してきます。それらを一つ一つ解決することにより、従来とは異なったユーザー目線や柔軟な発想も生まれ売り上げの向上等直接的な効果につながります。

### ポジティブ・アクションの5つの取組



※男女雇用機会均等法では、労働者に対して性別を理由に差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条ではポジティブ・アクションを目的に行う「女性のみ」や「女性を有利に取り扱う」取組については、法に違反しない旨明記されています。ただし、ポジティブ・アクションとして法違反とならないのは、一定の区分、職務、役職において女性の割合が全体で4割を下回っている場合のみです。

## 女性活躍推進法 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律) ができました!!

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定されました。これにより、平成28年4月1日から、労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることとなります。

### 301人以上の労働者を雇用する事業主(※)

平成28年4月1日までに、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出 ③情報公表などを行う必要があります。

さらに、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

※労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。なお、300人以下の事業主の皆さまは努力義務となっています。

### 男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、パートタイム労働法、両立支援関係に関するお問い合わせは

#### 徳島労働局雇用均等室

〒770-0851  
徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階  
TEL:088-652-2718 FAX:088-652-2751

#### 愛媛労働局雇用均等室

〒790-8538  
松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎6階  
TEL:089-935-5222 FAX:089-935-5223

#### 香川労働局雇用均等室

〒760-0019  
高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階  
TEL:087-811-8924 FAX:087-811-8935

#### 高知労働局雇用均等室

〒780-8548  
高知市南金田1番39号  
TEL:088-885-6041 FAX:088-885-6042