

“女性活躍への想い”と“いちおし”の取組

女性活躍の推進に向け、より一層の意識改革に加え、具体的な行動が求められている今、賛同企業の経営者の皆様に「経営にとって女性活躍とは」を伺いました。あわせて、女性活躍に向けた「我が社の“いちおし”の取組」も御紹介します！

掲載順：氏名 50 音順

掲載対象：令和4年 11 月までの賛同者

赤堀 恭一郎（赤堀産業株式会社 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

近年の社会における女性活躍の機会の増加には目を見張るものがあります。

当社でも例外はなく、全社員の3割の方が女性社員であり、ご活躍頂いております。当社では多くの女性の活躍が今後の社の発展に欠かせない重要な要素だと認識しており、積極的に女性が活躍できる環境の整備を推進していきたいと考えております。

我が社の“いちおし”の取組

- ・女性技術職の積極的採用
- ・仕事と家庭の両立支援
- ・女性リーダーの育成・登用の取組

飯塚 三重子（大和建设株式会社 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

大和建设(株)は社員18名のうち5名の女性社員が活躍しています。

女性が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成できる仕組みを構築し男性と同じ目線で能力を發揮し置かれた場所で輝く姿が経営のプラスになっています。

我が社の“いちおし”の取組

- ・仕事と家庭の両立支援
- ・多様な働き方の導入
- ・女性役職者の登用
- ・上司が部下の育成に取り組む事で成長を促しています。

井上 幹世（つくる社会保険労務士法人 代表社員）



経営にとって女性活躍とは

企業に伴走する社労士事務所にとって、きめ細やかな配慮やマルチタスクを得意とする女性の能力は、最も重要な価値であり、経営に必須の武器でもあります。これは当社に限らず、社会変化の激しい時代にあっては、あらゆる業種にも言えることだと思います。女性がやりがいをもってイキイキと働くことは、家族に良い影響を与えることになり、それが家族の幸せを醸成します。そのような家庭が増えていくことは、社会貢献にもつながっていくと確信しています。

我が社の“いちおし”の取組

- ①フルオーダーの制服（先ずは自分を大切に、体に合ったスーツで快適に）
- ②1on1ミーティング（月に1回、本人と家族の状況をヒアリング）
- ③テレワークの推進（通勤負担減、家族を支えながら柔軟な働き方を実現）
- ④健康講座の開催（イキイキと働ける身体づくりのため薬膳教室などを開催）
- ⑤社員のお誕生会（共に働くことに感謝を伝える大切な時間）
- ⑥子連れ出勤（夏休みや休校等で預け先がない場合、子供と一緒に出勤）
- ⑦お互い様精神（家族の事情等でお休みする人の仕事を快く分担する）

内田 美紀子 (株式会社るるキャリア 創業者・顧問)



経営にとって女性活躍とは

当社のミッションであり、地域に不可欠な戦略であると考えております。

全ての人が“はたらく幸せ”を感じられる世の中になるまで、女性活躍とD&Iを推進してまいります。

少子化・人口減少に対して何もしないことは、地域の未来を守る責任を放棄していることとなります。環境を整えるには負担も発生しますが、多様な人材が活躍できる素地を作ることが地域を守ることにになると信じて精進してまいります。

我が社の "いちおし" の取組

必要な時に休める体制です。

ポジティブな気持ちで気兼ねなく休むことができるよう、グループウェアやチャットを利用して進捗共有と不在時の引き継ぎをこまめに行い、チームの生産性を確保しています。

また、各人の事情に合わせて多様な休み方ができるよう、半日テレワーク、半日休みなどの組み合わせや、時間単位での有給休暇取得を認めております。

大川原 綾乃 (株式会社大川原製作所 常務取締役)



経営にとって女性活躍とは

多様な人材が活躍するという事はそれぞれの価値観が認められる事であり、その様な異質同士の人材から掛け合わされて生まれるイノベーションは、同一性で生まれえないため、多様性が会社経営の選択枠(可能性)を広げると認識しています。

よって、ダイバーシティ(女性活躍)は必須であると認識しています。

我が社の "いちおし" の取組

- ① 一般職向けキャリアデザイン研修
社会や会社の変化を理解し、自身が変えることの必要性に気づき、新しい業務へのチャレンジやスキル向上など「変わる」ことを前向きにとらえてもらうための研修。
- ② 管理職向けマネジメント研修
やる気が起こるメカニズムと部下の特徴に合わせた対応スキルを学ぶことで部下の向上心を引き出し、部下一人ひとりの強み(持ち味)を活かした育成計画の立て方を学ぶ研修。
両方向からの認識のずれを最小限にするため、①・②は同時並行で行いました。今後も双方からの取り組み(研修等)を継続する予定です。

小栗 勝男 (株式会社 TOKAI ホールディングス 代表取締役社長)



経営にとって女性活躍とは

TOKAIグループでは、事業活動を通じ今社会が直面する様々な課題の解決に努めるため、「サステナビリティ宣言」を策定しています。この中で定めた6つの重要課題の内の1つが「働きがい、やりがいの高い職場環境」であり、課題解決のため女性活躍推進を含めたダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいます。

誰もが生き生きと働ける環境を整備し、次世代が夢を持って成長できる社会の実現に貢献していきます

我が社の "いちおし" の取組

- ・ダイバーシティ推進プロジェクト
社員が主体となり、職場環境の課題を発掘し解決のための施策を検討しています。毎年テーマを変え解決策を経営層に提案し実行に移しています。
- ・キャリアアップ促進教育プログラム
将来の管理職、経営を担う女性社員育成のため選抜した女性社員を対象に半年間にわたり意欲やマネジメント力の向上を目的とした研修を実施。上司もプログラムに参加し、双方で課題を共有しキャリアアップを目指します。

勝又 和彦 (有限会社葛山製作所 代表取締役)



経営にとって女性活躍とは

組織を強化していくためには総戦力で臨む事が重要です。その為には女性の活躍が重要であり、性別・年齢・国籍を問わず一致団結して企業経営安定を推進したいと考えております。

我が社の "いちおし" の取組

短時間労働、祝祭日の休暇、看護休暇の導入など、子育て世代の方にも働きやすい雇用条件や仕組みを構築しています。

加野 和裕 (株式会社ソフトウェアプロダクト 代表取締役)



経営にとって女性活躍とは

ITは男女問わず活躍できる仕事であり、女性活躍は特別なことでなく働き方改革の一環として捉えています。

社員はみんな違う環境・価値観で生活しており、社員一人ひとりが自分らしく働くことで最高のパフォーマンスを発揮してもらいたいです。社員一人ひとりをよく知り、そして活躍できる環境を用意することが経営者の務めであり、女性活躍はその結果の現われの一つだと考えています。

我が社の "いちおし" の取組

制限を無くすことです。最初は時間の制限をなくすため、フレックスタイム制度を導入しており、有給休暇を使用するまでもない1~2時間の使用に重点を置いています。育児に時間が取られる際は、短時間勤務を可能としました。続いて働く場所の制限をなくすため、テレワークを採用し、今後は更に複数のサテライトオフィスを検討しています。また年齢と職務の制限を無くしています。年齢と共に昇格していく考えを、個人の意思で職務を選択する。また、働く意思と健康であれば年齢制限は設けていません。

木下 廣海 (株式会社開発紙業 代表取締役社長)



経営にとって女性活躍とは

当社では“女性の活躍なくして会社の持続的成長はない”という方針のもと、経営戦略に取り組んでいます。

社会的ブームもムーブも、殆どの事象がまず、女性からの発信で始まることに留意し、当社の主軸経営であるリサイクル/環境保護に結び付けて、活かしていきたいです。

我が社の "いちおし" の取組

・女性目線のリサイクル活動
当社がリサイクル事業を行う中で学校回収等が最も多いが、PTAの方々にも、リサイクル品目、リサイクルされたものがどうなるか等、わかりやすく発信することを常に心掛けています。

紅林 眞之 (株式会社丸紅 代表取締役)



経営にとって女性活躍とは

これまでも男女問わず、個々の能力に応じて会社運営をしてきました。当社の女性を見ると、会社発展のために物事を確実に進めていく力強さと粘りがあることを感じます。それが成果にもつながっています。

男性中心の考えに偏りがちな業界にあって女性が活躍しやすい環境を整えることは、誰にとってもイキイキと働きやすい会社につながります。

そんな社会を目指し、これからも女性活躍推進に関する想いや取組みを発信します。

我が社の "いちおし" の取組

社員の望むライフスタイルは、それぞれの状況や価値観によって様々です。最近では介護に直面する社員も出てきており、柔軟な働き方が求められています。社員がイキイキと働き、会社の発展にもつながる取組みをしています。
テレワークの推進/柔軟な短時間勤務体制/1時間単位の有給休暇/1~2年目新入社員の時間外労働・休日出勤の禁止/ワンオペの解消/1現場複数人体制/管理職研修による意識改革

佐藤 朋由 (ジャトコ株式会社 代表取締役社長)



経営にとって女性活躍とは

“人は財産である”、とジャトコは考えています。新たな技術やイノベーションは様々な価値観から生まれます。性別や国籍に関わらず多様な人財が互いを尊重しながら活躍できる環境づくりに努め、モビリティの未来を切り拓いていきます。

我が社の "いちおし" の取組

女性管理職が少なかった時代から、次の女性管理職候補を発掘し続け、その社員の部署の部長に毎年育成計画をヒアリングし、経営陣が情報共有しています。

塩見 武文（リコージャパン株式会社 静岡支社 支社長）



経営にとって女性活躍とは

リコージャパンではダイバーシティ&インクルージョンを、経営基盤を支える施策と位置づけています。ダイバーシティ&インクルージョンを進めるうえで女性活躍推進は不可欠で、且つ女性が能力を最大限に発揮できる環境づくりが必須と考え、性別に関係なく誰もが活躍できる仕組みや環境の構築に取り組んでいます。

女性を含めた全社員が個性を発揮し活躍することが、企業の原動力となりイノベーションの源泉になると考えています。

我が社の "いちおし" の取組

女性社員が長期的に活躍し、自己実現をかなえながら、会社成長に貢献していく。

このようなキャリア意識の醸成を課題ととらえ、ポジティブアクションを推進しています。

高い専門性とリーダーシップを持ち、組織やプロジェクトをマネジメントしていく次世代リーダーの早期輩出のため、さまざまな研修を実施しております。また、対象社員の上司に対しても、同様の研修をセットで行い、着実に女性管理職の増加につなげています。

篠原 裕和（静銀ビジネスクリエイト株式会社 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

会社が元気であることです。当社は女性が多く働くため、女性が生き生きと働くことで、会社が明るく活気づき、ひいてはお客さまの満足度向上へと繋がっています。

今後も女性活躍支援を重要施策の一つと位置づけ、働く従業員の満足度向上、また会社、地域の活力創出へと繋がるよう取り組んでいきたいと思っております。

我が社の "いちおし" の取組

・女性のキャリア開発および両立支援

女性が生き生きと活躍できる会社を目指し、キャリア開発に向けた階層別研修の実施、外部セミナーへの受講斡旋など多彩な人材育成制度を構築。女性管理職の育成を目指しています。

仕事と家庭の両立に向け、産育休にかかる面談やセミナーの実施およびQ&A マニュアルを作成、活用しています。（結果としてプラチナくるみん・プラチナえるぼし認定取得）

下位 桂子（特定非営利活動法人あざれあ交流会議 代表理事）



経営にとって女性活躍とは

当法人のミッションの一つに「男女を問わず、その個性と能力を十分に発揮でき、特に女性、子どもの人権が尊重される男女平等社会の実現に寄与する事業や活動を展開していくこと」があります。

また、その計画を実行するために、事業担当の職員（全員が女性）に対して、専門性の高い研修を受講することを推進し、十分に能力を発揮できるように努めています。

我が社の "いちおし" の取組

毎年11月を「業務改善提案推進月間」とし、グループ企業の職員全員が、業務改善・アイデア提案に参加しています。

働き方改革を進めるためにも、仕事の内容が違う仲間が自分の職場を見直し、また他の職場を理解する、良い機会だと思っています。

女性も男性も活躍できる職場を目指す、業務改善の提案を活用しています。

藺田 靖邦（川根本町 町長）



経営にとって女性活躍とは

多様化する住民のニーズに応える行政サービスの提供のためには、性別や役職に関わらず職員一人ひとりの活躍が不可欠です。

仕事、結婚、出産、子育てに希望を持ち、いきいきと働くことのできる環境づくりを目指して取り組んでいきます。

我が社の "いちおし" の取組

- ・多様な働き方（テレワーク等）の促進
- ・女性職員へのキャリア研修への参加促進
- ・ノー残業デーの実施

高嶋 正芳（三島信用金庫 理事長）



経営にとって女性活躍とは

女性の活躍は、当金庫の発展と地域の繁栄に不可欠です。仕事と育児・家庭の両立ができる職場環境づくりと、男性の育児参加の促進に取り組んでおります。

三島信用金庫では女性活躍推進計画を策定し、「自分らしく輝こう 仕事も家庭も楽しもう」をテーマに、すべての女性の活躍を支援しています。

我が社の "いちおし" の取組

・ジョブローテーション制度

当金庫では、ジョブローテーション制度を導入し、入庫後3年間で営業店の全ての係（預金・融資・渉外）を経験させることで、性別に関係なく適材適所の人員の配置を可能とし、自信をもって業務ができる職員の育成を行っています。

田形 和幸（しずおか焼津信用金庫 理事長）



経営にとって女性活躍とは

当金庫では基本方針に「職員の幸せを追求する」を掲げ、時代に合わせた職場環境の整備に努め、男性、女性問わず、職員が働くことが誇りとなる金庫づくりを目指しています。また、女性が働きやすい環境（職務、上位職への公平な登用、育児休暇、時短勤務等）も整備し、職員が安心して働くことによる、地域・お客様に寄り添ったサービスを提供できています。

我が社の "いちおし" の取組

- ・職員の意識醸成…新たな取組（企業主導型保育施設との提携・利用方法、顧問介護士への相談制度等）について庫内情報発信機能や庫内報を通じて職員に周知しています。
- ・企業主導型保育施設と6先提携しており、子育て世代の職員のサポートを行っています。
- ・将来的なリスクである家族の介護に対し、顧問介護士への相談制度を設けました。（2022.11.1 新設）

中村 仁志（中村建設株式会社 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

当社は女性の施工管理職を毎年採用しており、建築士資格を有する女性技術者を含め一線で活躍しています。女性ならではのきめ細かさや感性で現場が活性化するなど、建設現場にも女性の存在は必要なものと考えています。そのための環境整備を進めるとともに、働き方の見直しや仕事と子育ての両立など、男女共同参画づくりに向けて取り組んでいます。

我が社の "いちおし" の取組

- ・育児休業復帰後の働きやすい制度として短時間勤務や時間単位で休暇が取れる有給制度があります。
- ・職務異動調査にて現状の業務状況や異動希望の有無を調査、人事部長と直接面談ができキャリアの幅を広げるチャンスがあります。
- ・性別に関わりなく能力によって昇進することができます。
- ・外部キャリアコンサルタントによる面談により個々の成長を手助けしています。

橋本 真典（株式会社橋本組 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

女性・男性平等と言った固定概念に囚われることなく、純粋な一人一人の人間が活躍する舞台の準備が、経営層の使命と考えています。あらゆる場面において、性差を超えた輝きを放つ社員の育成を、株式会社橋本組は実践していきます。

我が社の "いちおし" の取組

新入社員を対象に入社後14か月をかけて、社内の全部署を経験する「OJT ローテーション研修」を実施しています。この長期研修により建築・土木を学んでいない女子学生に対しても安心して入社できる仕組みづくりを整えています。研修中に自分の適性に合った部署を選択できる他、全ての部署に頼りになる先輩職員が出来ることから、配属後の定着率アップや、業務の効率化にも繋がっています。

平石 享（有限会社キタガワビジネスサービス 事業運営責任者）



経営にとって女性活躍とは

経営の生命線です。
当社で働くスタッフの多くが、育児等でプランクのある女性です。子育てと仕事の両立は難しいという常識を疑い、時間や場所の制約をなくせば十分にパフォーマンスを発揮できると信じています。IT ツールによる効率化とチーム体制により、専門職以外の職種についても柔軟な働き方ができることを実証することで、女性の働き方の可能性は大きく広がっていると実感しています。

我が社の "いちおし" の取組

モチベーション採用です。
保有スキルよりも入社後どのように成長していきたいかを重要視しています。入社後から必然的に IT ツールに馴染む土壌があるので、スタッフ同士で教え合いながら学べる環境があります。
効率的に働くことで仕事と家庭の両立が進むため、不安のある方には各種検定の取得費用も負担してスキルアップを応援しております。
人材の成長は一律でないため、その人らしい働き方で活躍することを常に模索しております。

福井 伸明（株式会社東海道シグマ 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

当社は地元静岡にて人材派遣業を営んでおります。派遣スタッフ・契約社員を含めた全社員の8割は女性です。当社の原動力は派遣スタッフと派遣先をコーディネートする内勤女性社員コーディネーターです。
人と人、人と企業を繋ぐコーディネーターの仕事が人材ビジネスの中核です。当社の成長にとって欠かせないのは、まさにこの女性コーディネーターの活躍です。

我が社の "いちおし" の取組

当社において部門リーダーは男女を問わず任せています。それは管理職、主任、グループリーダー等多岐にわたりますが、リーダーシップがある女性は積極的に登用しています。特に管理職においては社歴や経験値ではなく適性に着眼していません。
その結果、今では部長、支店長、課長といった女性管理職は当たり前といった社風があります。今後も適性に基づき女性リーダーの登用を推進していきます。

藤山 義修（株式会社フジヤマ 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

性別に関係なく、会社と社員・社員同士がお互いを尊重し、心身ともに健康で、「自律と協調の心・向上心・誇り」を持ち、夢と幸福に向かって共に輝きキャリア形成及び成長ができる状態です。

我が社の "いちおし" の取組

新卒・中途に関わらず、性別に関係なく積極的に採用をしています。

丸尾 高史（丸尾興商株式会社 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

当社が所属する住宅業界は、女性の活躍なくしては真のユーザー満足は得られないし、業界の発展は望めないと考えています。そのための環境づくりさらに邁進する所存です。

我が社の "いちおし" の取組

男性社員も育児休暇として、休日を連続して5日間以上取得しレポートを提出した方のみ育休奨励金として5万円を支給しています。

吉田 靖基（社会福祉法人東益津福祉会 特別養護老人ホーム高麓 施設長）



経営にとって女性活躍とは

女性の力を活かさないと、法人の成長は止まってしまう。人の生活を支援する介護サービスでは、女性職員も多く働いています。世の中には、同じ能力の男女が同数いるのに、女性の力をいかささないで成長することは出来ません。優秀な人なら、性別、年齢、国籍問わず活躍してもらいたい。より良いサービスを提供するには、総戦力で対応していくことが大切であると考えています。

我が社の "いちおし" の取組

「復職研修」を導入。休業前・休業中・復職前・復職後（1週間・1か月・3ヶ月・半年・1年）と働き方の意向確認、メンタルヘルス、仕事内容についての共有を含め話す場を設けています。その他、性差等で直属の上司に相談しにくい場合は子育て経験者を自分で指名できる「高麓パパ・ママケアラー制度」を導入し、育児関係の制度理解の深まりや不安の軽減に繋がったという声が挙がっています。

若杉 有城（株式会社若杉組 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

当社にとっての「女性の活躍」とは、各々やその家庭の環境・状況に合わせた活躍をしていただくことだと考えております。男女問わず育児・介護に関する休業制度を活用していただき、ワーク・ライフ・インテグレーションを実現していただければと思います。

男女が平等な立場で意見を出し合うことができ、協力し合える環境形成が「女性の活躍」を促し、会社の成長に繋がると当社では考えております。

我が社の "いちおし" の取組

- ・育児・介護休業規定の整備
時間単位で取得できる子の看護や介護休暇を設けており、女性社員はもちろん、男性社員にも活用するよう促しています。
- ・バディ制度の採用
1つの仕事を複数人で共有するバディ制度を採用しており、突然休んでもカバーできる体制を整備し、気兼ねなく休める雰囲気を作っています。

和久田 恵子（株式会社ダイワ・エム・ティ 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

少子高齢化で労働人口が減少している現代、女性の活躍が不可欠であると考えています。

その活躍の場は様々だが、性別関係なく「生き生き」と「スキルを活用」して働いて頂くことで、企業価値も向上すると思っています。

我が社の "いちおし" の取組

当社は中小零細の製造業で、8割以上が男性です。そこで、男性社員への、産休・育休・子供看護や両親介護の特休や子供の学校行事参加の特休を推奨しています。

月に一度程度（コロナ禍で不定期）ですが、パパと子どもの日を作って休日にお父さんとお子さんが参加できるイベントを開催し、その日は奥さんが自由な時間を過ごせるようにしています。

この様に、直接ではないですが、女性が活躍できるようサイドから応援しています。

県事業の紹介

「多様な人材活躍・多様な働き方導入アドバイザー派遣」

人手不足が課題となる中、“潜在的な労働力”として期待される女性や高齢者、外国人等、多様な人材が働きやすい就労環境の整備やその活躍の促進、多様な働き方の導入に取り組む企業を支援するため、専門的知識を持ち支援経験豊富なアドバイザーを企業に派遣しています。

令和4年度までに、約 470 社がアドバイザー派遣を活用しています。

<主な支援内容>

- ・女性活躍行動計画策定支援
- ・働きやすい就労環境整備
- ・副業・兼業、テレワーク等多様な働き方の導入
- ・女性活躍の取組加速に向けた課題解決
- ・えるぼし、くるみん等認定取得のためのアドバイス

静岡県委託事業 / 令和4年度 多様な人材活躍・多様な働き方導入アドバイザー派遣事業

100人以下の企業対象 300人以下の企業対象

女性・高齢者・外国人 活躍のための アドバイザー派遣

働き方改革 しずおか タバシティ

40社限定 無料

女性の活躍を進めたい えるぼし・くるみん・くるみんプラスの認定を目指したい 高齢者や外国人の働く環境を整えたい 優秀な人材を採用したい 社員を定着させたい

＼こんなお悩みに専門家がアドバイス！

支援内容

訪問1回目 貴社の女性・高齢者・外国人活躍推進の課題を専門家が整理し、他社の取組・成功事例などの情報提供も行います。

訪問2回目 課題に基づいた、効果的な「目標」「取組内容」などをアドバイス、行動計画を完成させます。

株式会社△△△行動計画(例)

1. 計画期間	令和4年10月1日～令和7年9月30日までの3年間
2. 当社の課題	女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者がいない
3. 目標	女性の技術者を2名以上採用

実施計画

令和4年 10月～	女性技術者を増やすための採用ゴールの見直し
令和5年 1月～	女性技術社員から課題改善など要望をヒアリング
令和5年 2月～	導入し難い職種と課題改善を検討
令和5年 3月～	女子学生を対象とした研修実習会を開催
令和5年 4月～	メンター制度を導入

※実施計画は300人以上の企業がアドバイザー派遣事業を利用し、行動計画を策定、成果に結びつけています。

県事業の紹介

「女性役職者育成セミナー」

『管理職に必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない』という企業の声から、県では経済団体と連携し、「女性役職（リーダー）候補者向け」、「役職者（リーダー）として働く女性向け」、「女性部下を持つ上司向け」の3種類のセミナーを開催し、企業における女性の人材育成と役職者への積極的な登用を支援しています。

対面式で行う会場型と Zoom を使用した Web 型のセミナーは、グループワークを中心とした実践的なプログラムで、異業種交流やネットワークづくりにもつなげています。

【実績】

令和4年度受講者数	184人
女性役職「候補」者向け	会場：45人 web：50人
女性役職者向け	会場：28人 web：20人
女性部下を持つ上司・経営者向け	会場：20人 web：21人



【女性役職「候補」者向けセミナー受講者の声】

- ・リーダーシップの考え方が明確になり、明日からすぐに実践できそうです。
- ・普段は受け身のため、他業種の女性と話せる機会は貴重で、良い刺激になりました。
- ・同じ年代・立場の方と、同じような悩みを共有でき、少し前向きになれました。