

～女性が活躍する企業を紹介～

WORKING WOMAN STYLE BOOK IN NIIGATA

女性活躍推進企業事例集



新潟県

本事例集では、県内企業6社の女性活躍推進の取組を紹介しています。各企業ともに、男女共に働きやすく働きがいの持てる職場環境整備のため様々な工夫をしながら積極的に取り組んでいます。皆様の参考になる女性活躍推進の取組のポイントが満載です。

統計で見る！

新潟県における働く女性の現状

平成27年9月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されました。本法は、女性が職業生活において、個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備することを目的としています。

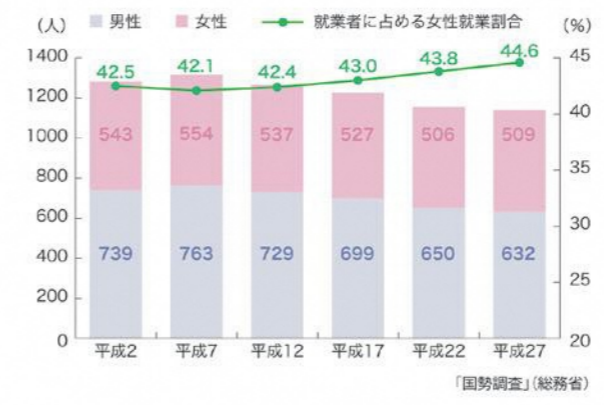
近年、就業者に占める女性の割合は増加していますが、産業により男女別割合に大きな差があります。また、企業等における管理的職業従事者に占める女性の割合は低い状況にあります。このため、女性の能力向上への支援や女性のキャリア形成支援を図る取組が必要です。

◆ 就業者に占める女性の割合は増加傾向

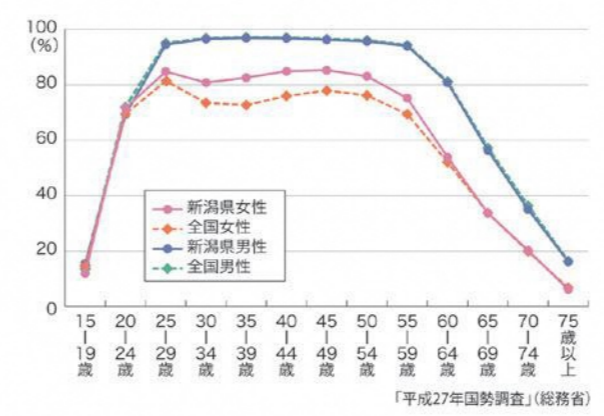
就業者数は男女共に減少していますが、女性の割合は増加傾向にあります。

就業者の男女別割合は産業により大きな差があります。

就業者数(15歳以上)[新潟県]



年齢別労働力率(男性・女性)[新潟県・全国]



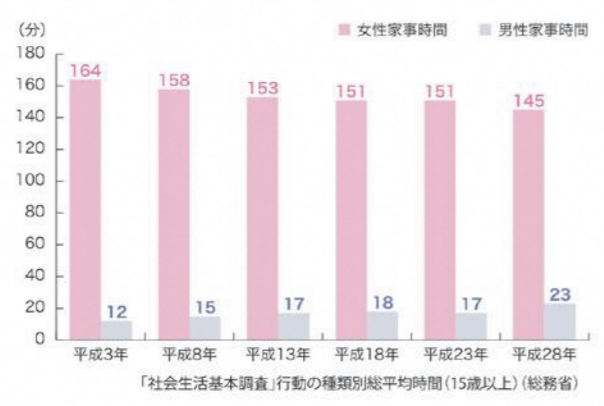
◆ M字カーブは全国に比べて緩やか

女性が出産・育児期において労働力が低下し、その後再び上昇する、いわゆる「M字カーブ」が全国に比べて緩やかとなっています。

◆ 男性の家事時間は1日23分(女性の約1/6)

男性の家事時間は23分で、女性の家事時間は145分の約1/6にとどまっています。

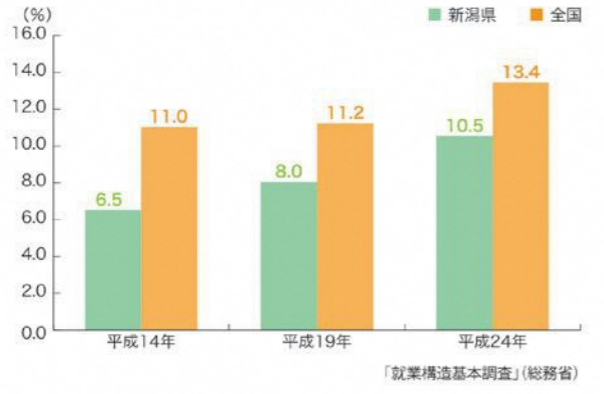
家事時間(男性・女性)[新潟県]



◆ 管理的職業従事者に占める女性の割合は低い

管理的職業従事者に占める女性の割合は増加傾向にありますが、依然として全国よりも低い状況にあります。

管理的職業従事者に占める女性の割合[新潟県・全国]



◆ 女性リーダーを増やすうえで障害となるものは？

○「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分でないこと」の回答割合が最も高くなっています。

○「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」の回答割合が、全国と比べ高い結果となっています。

【全国】



【新潟県】



「平成26年女性の活躍推進に関する世論調査」(内閣府)

「平成27年男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」(新潟県男女平等社会推進課)



トップが女性活躍を推進!

学びと成長をサポート

福田道路株式会社

安全環境部 品質環境課

金崎 幸香さん

(勤続22年)



やって欲しいに、精一杯お応えする 金崎 幸香

profile

勤続22年。平成8年に入社し、一般職として主に経理を担当してきた。平成23年にISOを主に行う品質環境課に配属され、ISOの環境と品質の実質の責任者となる。全国に80拠点ある事業所をくまなく回り、1年間で必ず1回、内部監査を実施し、月曜と金曜以外はすべて出張という月も。かつては男性職員の重鎮が担当していた仕事であったが、女性ひとりでしっかりとその役目を果たし、上司からの期待と信頼も厚い。



福田道路株式会社

- 【業種】建設業
- 女性従業員数/従業員数 87人/670人 (正社員、非正規社員含む)
 - 女性従業員のうち、正社員数 30人
 - 女性管理職数/全管理職数 0人/171人
 - 女性管理職割合 0%
- 代表取締役社長 河江 芳久
新潟市中央区川岸町1-53-1
<https://www.fukudaroad.co.jp/>

<会社概要>
明治35年創業の株式会社福田組は、昭和24年に新潟県下で初の道路舗装部門を発足。昭和45年、同部門は、福田道路株式会社として独立。現在、全国に12本支店、43ヶ所の営業所・工場をもつ。事業内容は、総合建設業、不動産業、地域・都市開発事業等。平成22年新潟県ハッピー・パートナー企業登録。

ポイント1 トップが女性活躍を推進

福田道路はかつて、女性社員は補助的な業務を担う人という風土があった会社でした。平成21年の社長交代が大きなきっかけとなり、それまでのことを改め女性社員にもどんどん活躍の場を広げていって欲しいと女性活躍推進をスタートしました。当社の場合はトップが言い続け、方針にもきちんと落としこんでいます。それが女性社員の安心感と働きやすさにつながっています。社長が味方であり、社長に後押しされているから、がんばらなきゃ!という気持ちになっています。建設業界は男性社会です。これは



ポイント2 職能資格等級制度の見直しを図る

これまでの役割や制度を見直しながら、女性社員にも男性社員と同等に仕事を任せるようにしました。従来あった職能資格等級制度を昨年4月に見直し、女性社員も男性社員と同様に昇格や役職に就くことが可能な制度としました。今まで女性社員には明確にしてこなかった昇格要件などについても具体的に示すようにしました。業務に必要な公的資格を取得しないと昇格できないため、悪く受け止めれば昇格しづらくなる可能性もあります。初めは反発があるかもしれないと思いますが、会社は資格取得を応援するということが、資格取得奨励金制度の対象にもなることを説明し、チャレンジを奨励しました。その甲斐あって資格を取得する女性社員が一気に増加しました。一人ひとりが成長できないと、組織としても成長できません。福田道路は「学び続ける」ことを経営方針として位置付けています。

ポイント3 社長とのダイレクトミーティング

昨年は2回ほど女性社員向けの研修を実施しました。また、社長と女性



ISOの内部監査を通じて改善点を客観的にアドバイス

社員の代表者17名とダイレクトミーティングを実施し、職能資格取得制度の見直し等に向けた率直な意見交換を行いました。本社以外の女性社員は直に社長と接する機会が少ないため、「社長から直接、会社方針について話が聞けるのはとても有難い、すごく良かった。」という声が多かったです。初めは女性活躍を推進することこそ簡単ではないと思っていました。女性社員が前向きで、「私たちも成長しなければいけない。資格も頑張っています。」と語ってくれました。

ポイント4 頑張っている女性社員をアピール

外向きの発信はちょっと苦手な会社ですが、今、進めている社内取組が今後は徐々にアピールされていくのではないかと考えています。女性活躍推進などの取組が社内でも浸透し、社員が様々な方と接することによって社外にもアピールでき、やがては良い意味で当社がブランド化されていくのではないかと。昨年入社

ポイント5 通信教育をご家族も受講できる

通信教育は2つあり、業務に必要な通信教育は全額会社が費用負担して受講が必修になります。もう一つは自己啓発支援のための通信教育を補助しており、修了すると受講料の半額を会社が負担し、さらにご家族も1名まで受講可能です。昨年からは始めたばかりですが、奥様がペン字や筆、娘さんが秘書検定を取得された方もいます。1年に1人1講座の受講ができ、更にご家族もというのは嬉しいと思います。これも社長のアイデアです。社員一人ひとりの将

来のためになる約230コースの講座があります。興味のあることで、自分で見つけて受講して、修了すれば半額会社から補助が受けられます。必修と言われて受講する講座より、とても楽しく学べます。

message 金崎 幸香さん

現場の人から質問をされた時にしっかりと答えられたり、お礼を言われたり、研修にきて話して欲しいと言われたときに、みなさんに教えられるだけの成長ができた実感があります。期待していただけではありません。新しくことへの挑戦が継続の力になっています。

「一緒にお話を伺った方」
管理本部 総務人事部長 佐藤 栄一さん

interview memo

業界的に「男性社会」であったからこそ、女性に対する思いやりや優しさが企業風土としてあり、今、女性活躍を推進するうえで、そのことがプラスに作用していると感じた。時代の流れとは言え、大半を男性が占める業界において大変な変革である。そこを突破するには、トップのリーダーシップが欠かせない。会社方針として明確に舵を切り、社長自らが真正面に取り組みすることで、全社員の心が一つになり、目指す方向へ一気に歩み始める。



キャリアを継続し雇用する仕組みと フィロソフィに基づく「アメーバ経営」

株式会社きものブレイン

商品加工部 課長
きものアフターケア診断士講座担当

小柳 明日香さん
(勤続15年)



profile

大学でテキスタイルを学び、きものブレインに入社。勤続15年。入社後は修正デザイナーとして着物の修正を担当。その後自社商品の企画・販売に携わり、現在は商品加工部に所属。これまでの豊富な経験と実績を高く評価され、きものアフターケア診断士講座の講師に抜擢された。呉服店スタッフを対象に着物のお手入れの基礎知識を学ぶ講座を行っている。男女共同参画推進委員会ならびに改善改革委員会の委員長も務めた経験もある。

ポイント1 女性副社長が先導 女性活躍を推進

女性の社会進出が進む北欧への視察を契機に、女性副社長が中心となって、20年以上前から女性活躍を推進し、早い段階で女性の幹部登用を積極的に行ってきた。女性の力で支えられてきた業界であり、高い技術や経験を持った女性スタッフが結婚や出産などの事情で辞めなければいけないことがないように、女性が働き続けられる環境や仕組みを整備してきました。そのおかげで結婚による離職率が減り、キャリアを継続して「人材」としての雇用の確保



が維持できています。

ポイント2 フィロソフィを作成し アメーバ経営を導入

社長は創業から、成長、危機、転換点迷いと様々なことを経験した中で、京セラ創業者である稲盛和夫名誉会長の経営哲学に出会い、深く心を打たれました。その出会いをきっかけに、稲盛経営哲学を全社員と共有し、会社の発展と全社員の物心両面の幸せを追求することを決意し、平成27年に「きものブレインフィロソフィ」を作成しました。「フィロソフィ」は直訳

すると「哲学」のことで、会社経営においては、「経営哲学」や「経営理念・企業理念」を指し、仕事や人生の指針物差しとなるものです。その後、更にアメーバ経営を導入し、社員一人ひとりが主役となって自主的に経営に参加する「全員参加型経営」を実践しています。アメーバ経営では、組織をアメーバと呼ぶ小集団に分け、各アメーバのリーダーが経営者のように小集団組織の経営を行います。各アメーバのリーダーが中心となって計画を立て、メンバーみんなで知恵を出し合い、目標達成のために力を合わせて努

力をしていきます。そのアメーバリーダーに、管理職経験のない女性を抜擢し、実際にそこから役職者に昇進した事例もあります。

ポイント3 育児休業中の社員へ 会社の情報を配信する

長い期間会社から離れて復帰した時に、社内の変化に自分だけ取り残されたような気持ちになることがあります。そうならないために育児休業中の社員に向けて月2回の全体朝礼議事録の配信を始めました。休んでいる間にも会社の状況を知ることができ、復帰後のイメージも描きやすく安心して育児に専念できます。また、育児休業後、子どもが3才になるまでは正社員のままで通常8時間の勤務を短時間勤務に変更することができ、職種変更にも柔軟に対応しています。

ポイント4 多能工づくりで 応援体制を築く

全員が他の人の仕事や他部門への応援ができるよう、多能工づくりを推進しています。育児休業取得率は100%で、保育園が決まるまでの延長も

ポイント5 男女共同参画推進委員会の 設置

男女共同参画についての意識向上を目指し男女共同参画推進委員会を設置しています。職場内で男女が均

等に教育を受けるチャンスを持ち、仕事を通じて社会参画を果たすことを目的に活動しています。外部研修会に参加したり、社内での学習会を行ったり、意見交換会などを行っています。

message

小柳 明日香さん

色々なことを経験させていただいています。私の能力以上の仕事を頼まれることが多く、毎回できるだろうかという葛藤があるのですが、それを断らずに乗り越えてきたことが、自分の可能性が広がって成長につながっていると感じています。できまはせんは最後にしよう。やってみて本当にダメだったら断る。まずはやってみるということを大切にしています。

「一緒に話を伺った方」
取締役専務 松田章奈さん

interview memo

経営哲学であり、理念である「きものブレインフィロソフィ」を毎日欠かさずなく朝礼で、少人数のチームに分かれ唱和している。言い続ける、やり続ける。継続は力となって全社員に理念が浸透。「管理職は男性」が当たり前であった時代から、女性の副社長が経営者の一人として、これまでの慣例や固定観念を払拭し、推進役となって女性活躍を牽引。そうした改革が品質の向上、企業イメージの向上につながり、社員の誇りとなっている。



きちんと環境整備された工場は開放的で明るい



一人ひとりの個性を活かし

地域密着型の選ばれる金融機関へ

上越信用金庫

大学前支店 支店長

飯塚 加代子さん

(勤続36年)



地元と共に成長

飯塚加代子

profile

勤続36年。地元の高校を卒業後、入社する。最初は支店に配属され、その後、何店舗か回り、23歳の時に融資業務を担当する。32歳の時に本部の融資部で仕事をしたいと配属希望を出し、そこから15年ほど融資部で務める。今まで女性が関わって来なかった融資業務を担当してきた経験とスキルを高く評価され、平成28年に、女性第1号の支店長となる。

上越信用金庫

【業種】金融業

●女性職員数/職員数 98人/230人
(正職員、非正規職員含む)

●女性職員のうち、正職員数 68人

●女性管理職数/全管理職数 1人/29人

●女性管理職割合 3.44%

理事長 並原 和博

上越市中央1-11-1

<https://www.joetsu-shinkin.jp/>

<会社概要>

平成16年に、旧直江津信用金庫(大正14年設立)と旧高田信用金庫(大正6年設立)が合併。地域に根差した金融機関として、現在は上越市を中心に17店舗を構える。主な営業地域は、上越市、妙高市、糸魚川市、十日町市、柏崎市。平成27年新潟県ハッピー・パートナー企業登録。



ポイント1
女性職員に
職域を広げてもらう

当金庫は12年前に合併をしています。その際に一時、採用を抑えたことがあり、その結果、30代の層が極端に少なく、いびつな人員体制となっていました。何とか女性に職域、仕事の場を広げていってもらわないと、仕事そのものがまわっていきません。今までの金融業界の流れとして、女性職員は窓口業務、あるいは預金業務を担当するということが大半でした。それを今の時代背景の中で、仕事の幅、職域を広げようという方針を掲げました。女性

一人ひとりの能力を活かし業務をしていくことが上越信用金庫の発展につながると思っています。

ポイント2
女性活躍推進作業部会の
設立

昨年の4月に、女性活躍推進作業部会を設立しました。当金庫には、他にもたくさん作業部会があるのですが、女性が働きやすい職場づくりについて話し合う部会はなかったので発足しました。これからどうやって働いていったらいいかという事を検討しつつ、今動いている真っ最中です。テーマとして、①職域拡大②仕事をつくる、②人材育成③人を育てる、③環境

整備④職場をつくるということを目指して活動しています。この3本柱を中心に、職員がイキイキと活躍できる職場づくり、組織的な渉外力向上に向けて様々な提案をして活動しています。将来的には男性も入れて、全職員が本来に活躍できる働きやすい職場をつくっていきたいと思います。それが自分のためになり、金庫のためになり、地域のためになるということが最終目標です。

金融機関の長い歴史の中で男性上位の職場であったことは間違いない事実です。男性女性にとらわれず、

ポイント3
育児明けの職員への
フォロー研修

育児休業の取得率は100%ですが、1年半ほど業務から離れることになり。そのため、復帰後いきなり営業店で仕事というのは不安が大きいという声がありました。そこで、育児明けの職員に精神的フォローと業務フォローをするための研修を実施しています。休んでいる間に法改正や、業務が変わることが多いため、担当部署からその間の説明をしてもらいます。育児明けの職員は、ある程度の知識をもって業務に臨むことができる。」と喜んでいきます。

地域のお客様から見方を変えてもらせることを期待して女性の支店長を誕生させました。当金庫に新しい風を入れていきたいです。そして更に2人目、3人目をつくっていくことによって、女性にも大いに管理職を目指して欲しいです。実際

ポイント4
女性支店長第1号の誕生

地域のお客様から見方を変えてもらせることを期待して女性の支店長を誕生させました。当金庫に新しい風を入れていきたいです。そして更に2人目、3人目をつくっていくことによって、女性にも大いに管理職を目指して欲しいです。実際

ポイント5
個性を活かした業務をする

女性でも渉外が合う人がいますし、男性でも内勤が合う人もいます。大学前支店は、女性が多い小規模店舗ということもあり、男性職員も窓口に出ますし、出納業務も担当します。このように個性を活かした業務運営がすべての店舗に浸透していけば、全員の仕事の幅が広がり、お客様に

にもっともっといい金融サービスが提供できると思います。実際、店舗によっては女性が家庭の事情や体調不良などで休んだ場合、内勤業務に支障が出てしまいます。本部に応援体制ができています。本部に応援要請がくるケースもありますが、内勤も渉外も両方できるような職員を大いに増やしていくべきだと思います。個々の能力に関して男女は関係ありません。

Message
飯塚加代子さん

地域に貢献し地域が豊かになることで信用金庫も豊かにしていきたいです。それは自分がこれまで勤めてやっとなどり着いた目標です。ここで働かせていただけて良かったとすごく感じています。

「一緒にお話を伺った方」
専務理事 大堀 芳和さん
総務部課長(総務担当) 山田和美さん



大学前支店は店内が明るくオープンで相談しやすい雰囲気

interview
memo

女性支店長、第1号の誕生が、金融業界に新しい風を吹かせている。上越市で地域と共に歩み、地域に根差す信用金庫だからこそ、いち早くこうした改革を進めることができたように思う。大学前支店の皆さんの明るくあたたかな雰囲気、とても清々しく心地よく、「女性が元気だと男性はついてくる。」と話された支店長の言葉が心に響いた。お母さんが元気で明るい家族みんなも元気になる。会社も家庭も同じ。それぞれの持ち味、個性が活かされることが大切だと感じた。



NAGAOKA CITY

創業時からDNAとして受け継がれる 男女の区分けのない 「ソリマチ技研スタイル」

株式会社ソリマチ技研
技術研究事業部

相澤 夏希さん
(勤続4年)



常に好奇心を忘れない

相澤 夏希

profile

大学卒業後入社。現在4年目。1年目は電子マネー決済端末のミドルウェアの開発に関わる。2年目はレジの売り上げや在庫管理、分析を行うシステムである流通小売業向け*POSサービスの企画に携わり、主にインフラ側を担当する。入社後に先輩の仕事をサポートしたことをきっかけに社内ネットワークに関心をもち、平成29年11月に自ら名乗りを上げ、社内インフラの責任者に任命される。

*POSサービスのPOSは、「point of sales」の略称。商品の販売情報管理システム。商品が販売された時点で、その商品に関する情報がコンピューターで一元的に管理され、その情報をもとに販売戦略の立案が可能となる。

ポイント1 男女の区分けは一切ないことがベース

当社は、基本的に「女性だから」という点でマイナスイメージになることは一切ありません。その風土は創業時から現在に至るまでDNAとして脈々と引き継がれています。男女の区分けは無いことがベースの会社です。その上で制度改革、優遇処置をずっと続け、この10年くらいで制度が整い、今では、育児休業を取得し、育児のために短時間勤務の男性社員もいます。感覚としては世の中の方がやっとな追いついてきたという感じ。男性も女性も一緒。それがソリマチ技研のスタイルです。



厚生労働省の認定制度「えるぼし認定」や「くるみん認定」も、もともと実践していることに照らし合わせて取得したものです。

ポイント2 女性の視点が会社にいい変化を促す

これまで、男性の眼で見ていることが大半でしたが、そこに女性の眼が入ることによって、色々な刺激や新しい気づきが生まれます。当社も女性が50%くらいに増えれば会社の方針も変わると思っています。そういったことを期待して、どんどん幹部への登用をしていきたいと思っています。またいい雰囲気をつくるのも女性ならではの利点です。

ポイント3 女性活性化プロジェクト「ソリパスプロジェクト」

4部門15社からなるソリマチグループ。そのグループ女性社員を中心としたプロジェクトが「ソリパスプロジェクト」。女性目線で、収益基盤となるビジネスモデルや多様な労働環境下でも継続できるビジネスを検討していくものです。プロジェクトを通じてメンバーの成長を目標とした実践教育の場でもあります。実際の成果としては、飲食店や販売店といった地場のお客様の店を利用させていただき、そこで気づいた点改善点をお客様へフィードバックしました。結果、お客様が良くなり、メ



オープンな雰囲気の中でのプレゼンテーション

ンバーも成長しています。

ポイント4 採用担当を兼務することで会社への理解が深まる

採用関係は主に女性社員が担当します。そうすることで、経営層との直

接の接点が増え、会社への理解が深まるという人材育成も兼ねたプロジェクトです。採用担当は3〜4年サイクルで替えることで、窓口になる社員への育成の機会を提供しています。社員は会社への理解とともに自分の役割意識を持つことができるので、学生にもイキキと対応でき、すぐに伝わります。また、採用業務と実務を兼務し

ポイント5 年齢・性別に関係なく権限を与える

ているため、学生に生の声で業務内容を伝えることができます。

message 相澤 夏希さん

男女の区分けなく仕事をするということは、意識をしたことがない程すごく自然なこと。他社の方に聞かれて気がつくくらい当たり前で、女性として困ることはありません。社員の代表としてお客様とやりとりをしているので、女性だからという感覚を持ったことがありません。それ位、とても恵まれていると思います。感謝しなければならぬと思います。取引先の方からも、「ソリマチ技研の女性社員はみんな元気だね。活発でしっかりしているよね。」という声が多く聞かれます。

「一緒にお話を伺った方」
取締役 小林 紳一さん
総務 中野 久代さん
営業チーム 勝見 綾乃さん

interview memo

女性だから…、男性だから…という線引きのものが存在しない。それが「ソリマチ技研スタイル」。社員の主体性を尊重し、やる気のある人には年齢、性別を問わず、公平にチャンスが与えられる。「任される」ということは、「あなたを信頼している。」というメッセージでもある。そこには上司を含めた周りからの温かい全面的バックアップがあり、大きな仕事を任せられることで社員の潜在能力が引き出され、一人ひとりの成長につながっている。



知的価値提供企業 ソリマチ技研

【業種】情報通信業
● 女性従業員数/従業員数 20人/70人
(正社員、非正規社員含む)
● 女性従業員のうち、正社員数 10人
● 女性管理職数/全管理職数 1人/10人
● 女性管理職割合 10%
代表取締役社長 反町 秀樹
長岡市中島6-2-21
<http://www.s-giken.co.jp/>

<会社概要>
ソリマチグループ、ヒューマン部門の中核会社。「知的価値提供企業」として先端技術の追求、業界標準化活動、流通業界のシステム構築支援やソリューションを提供。平成25年新潟県ハッピー・パートナー企業登録、平成28年くるみんマーク取得、平成29年えるぼし認定取得(認定段階3)。



TSURUME CITY

社員に役立てば利益につながる

理念に基づいた経営の実践

株式会社ハセテック

代表取締役 社長

原田 雪枝さん

(勤続10年)



変化を恐れない

原田雪枝

profile

勤続10年、副社長として入社し平成27年に代表取締役社長に就任する。入社当時は厳しい経営状況であったが、創業者である父の経営者としての気持ちを理解しながら、時代の変化にも対応すべく社内改革に着手する。まず初めに経営理念を作成。その後ISO9001を取得、コンサルタントからの指導も受けながら、給料体系、評価制度、休日や有給休暇の見直し、環境改善などに次々と取り組む。そうした先進的な取り組みが高く評価され、平成29年「つばめ輝く女性表彰」を受賞する。

ポイント1 ◆ 全社員アンケートを取り 経営理念を作成

社内改革を進めるために、まず初めに経営理念を作成しました。創業者の父は、「社員を大事に」ということを第一にしていたのですが、そうした思いが理念として言葉にはなっていないかもしれません。まず全社員にアンケートを取り、10年後、ハセテックはどんな会社になって欲しいか。「今、ハセテックはどんな会社だと思っているか」「ハセテックのいい所は何か」といった5つくらいのシンプルな質問をして書いてもらいました。そこから、みんなの気持ちを

〈経営理念〉
我々ハセテックは
誠実に責任感と向上心をもって
確かな技術を基に
よりよい製品を作って
お客様に届けます
その中で社員一人一人の幸せと成長を願い
社会に貢献できる企業を目指します

読み取りながら、経営者としてのこのあるべき、こうなっていてほしいという気持ちを込めて、共通項を合わせ理念を作りました。

ポイント2 ◆ 自分に当てはめて考える

女性には色々な事情があります。体の調子、年齢、出産、介護、食事、家庭生活というものは、何をどうやってもついてきません。そういったことに配慮して男性と同等に仕事をしてもらうことが大事です。会社でフルに元氣よく仕事をしてもらうための施策、思いやり。そういったことを行っていけば、女性社員は男性と同じに会社で活躍できると思います。自分に合わせてみれば、「たしかにそうだ、いくら会社がこう言ったって、こんなことするわけないわね、私だったらこうしないもんね。」こうしたら、もっといいのではなか。と、いつも自分に当てはめて考えています。

ポイント3 ◆ 健康セミナーと女性検診の実施

8年前から女性検診について、自分で受診した際の全額補助をしてきました。受診者は年に1人か2人でした。昨年の10月に保健師を招いて、乳がん・子宮がんを主なテーマに女性の健康セミナーを実施しました。が、それでも検診は行きにくい、行きたくないものです。そこで今年から偶数年に一般健康診断と合わせた形



工場内では、女性が多く働いている

ポイント4 ◆ 有給休暇を 取得しやすくする

課長職以上は男性が多いので、休む時に言い辛い雰囲気があると思います。部門長だけに「明日休みます！」

と連絡をしたら、後はカレンダーに書き込めば終わりです。理由を言う必要もありません。急な休みの場合、書類は書ききりませんが、仕事は毎日ずっと続いていくものですが、子どもや家族との時間は、かけがえないほんの瞬間の大事なメモリー、アンバーサリーになります。そうしたことを優先してほしいと全社員に伝えていきます。有給休暇を取りやすくしたので、特に女性には昨年1年間での取得が1昨年より増えました。給料の明細にもきちんと有給の残日数を告知するようにしました。

ポイント5 ◆ 年間休日数125日

以前は、年間休日数が110日、すごく大変でした。休みを増やそうとまず120日から挑戦しましたが土曜日出るのが私は本当に嫌で、みんなもきつと思っただけです。125日と言った時はみんな驚



interview memo

「社員があって自分たちがあがる」「何があってもまずは社員に」。創業者であるお父様の口癖。丁稚奉公当時の辛い経験から、「自分が社長になったら、絶対に社員を大切に。」という強い信念を抱かれたのだという。そうした創業者の精神は、しっかりと原田社長に引き継がれ、どうしたらもっと働きやすくなるかを常に考え、即実行。そこにはきめ細かな配慮やアイデアが光る。その成果は採用にも表れ、志望者数の増加につながっている。



HASETEC

【業種】製造業(金属加工)
● 女性従業員数/従業員数 17人/38人 (正社員、非正規社員含む)
● 女性従業員のうち、正社員数 13人
● 女性管理職数/全管理職数 2名/7名
● 女性管理職割合 28.5%
代表取締役 社長 原田 雪枝
燕市大字八王寺2628
http://hasetec.net/

<会社概要>
昭和31年創業。金型・治工具製作から製品加工までを自社で行う、一貫生産体制の金属加工会社。平成25年ISO9001認証を取得。平成27年新潟県ハッピー・パートナー企業登録、平成27年度「高齢者雇用開発コンテスト」(厚生労働省)入賞、平成29年「つばめ輝く女性表彰2017」(燕市)つばめ輝く女性応援賞受賞。



MITSUKEYAMA CITY

人を大切に育て、多様な働き方を推進 定着率と採用者数をアップ

社会福祉法人見附福祉会
特別養護老人ホーム 大平園 園長

若井 和実さん
(勤続23年)



幸せをつむぐ施設に
若井 和実

profile

勤続23年。子育てがひと段落した時に、国の施策の中で特別養護老人ホームができたことを契機に入社する。福祉系の大学を卒業したということもあり、大学で学んできたことを活かしたい、社会に貢献をしていきたいという気持ちが志望動機。専門知識を活かして現場でのキャリアを積み、優れたリーダーシップと能力の高さが評価され、平成20年よりフロラ、龍宮荘の施設長を経て平成29年12月に大平園園長に就任する。

周知と理解を図るよう努めています。育児休業後は、希望すれば、正職員からパート職員へ、パート職員から正職員へと転換できる制度があります。一人ひとりの希望、ライフスタイルに合わせた多様な働き方を推進していきますので、育児や家庭の事情を理由に退職する人はいません。

有給休暇については1時間単位で取得可能であり、自分自身の生活のリズムに合わせて取得しやすくなっています。お互いさまという気持ちで、お互いある職場で、みんなで支え合うという風土がベースにあることが大きいですね。

ポイント3
一人ひとりが活躍する場を提供

職員は「人財」であり、また、人を大切にするという考えのもと、できるだけ長く働いてもらいたいと願っています。身につけたスキルを活かし、さらにステップアップできるように、一人ひとりが活躍する場を提供することを心掛けており、これからリーダーになってもらいたい職員のための次世代リーダー研修等を行っています。

ポイント4
教育する仕組み・制度が採用につながる

平成30年は高卒の採用が増え7名、大卒・専門学校卒からは6名を法人全体で採用しました。過去10年間で最も多い数字です。女性が活躍できるということをつたっていることもあると思います。高卒で入社しても3年後には介護福祉士の国家資格が取得でき、そのための研修費用も法人の負担です。知識や技術が全くななくても、教育する仕組み、制度があるので、学校の先生から熱い信頼をいただき、採用につながっています。

message
若井 和実さん

施設は利用者の方々にとっての大切な生活の場です。法人の基本理念を大切にして、「この施設を利用して良かった。」と家族、利用者の方々に思ってもらえることを目指していきたいです。そして更なる職員のリベラアップを図り、職員同士が働きやすい職場づくり、環境づくりをこれからも考え整えていきます。

「一緒に話を伺った方」
事務局長 斉藤博道さん
総務係長 佐野健一さん



利用者の方々の
リハビリの輪に入って
コミュニケーション



ポイント1
女性視点から見える
気づきを活かす

女性職員が多いので、女性施設長の場合、同性として気持ちがよくわかるところがいいですね。男性職員だとなかなか言えないこともあり、コミュニケーションがとりやすいと思います。利用者の方々との関わりや介護に係る様々な物事が、女性の視点から、色々なことに気づくことができます。また、女性管理職の登用は、女性職員のモチベーションアップにもつながります。

ポイント2
多様な働き方と
支え合う風土

女性の育児休業取得率は、ほぼ100パーセントで、概ね1年間取得し、また、「母性保護や両立支援にかかわる主な制度の紹介」という冊子を作成し、対象職員に配布することで制度の



interview
memo

女性施設長をはじめ、職員の方がとても明るくハツラツとしている。高校を卒業して入社された若い女性職員も多く、お孫さんから介助、介護してもらっているような光景があり、利用者の方も元気をもらっているようだった。基本理念を大切にされ、すべてその理念に基づいて考え行動されていることが大きな強みであるように思う。地元を卒業して採用し「人財」として育て、地域の高齢者をサポートするという、住民のための住民による共助の好循環ができつつあると感じた。



県では、

- ① 働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりや、
 - ② 男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組支援、
 - ③ 女性の能力を活かすための取組、などに積極的に取り組む企業を
- 「ハッピー・パートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)」として登録し、その取組を支援しています。

登録企業に対する支援内容

● 取組推進のためのアドバイザーを無料で派遣します。

● 県のホームページや広報紙などで、企業名や取組などを広く紹介します。

● 県のホームページから貴社ホームページへのダイレクトリンクが可能です。

● 広報紙「ふれ愛ほっとらいん」等、参考情報を提供します。

● ハローワークの求人票でPRできます。

● 企業PRとしてシンボルマークを自由に利用できます。

● 新潟県建設工事入札参加資格審査の加点要件があります。

- 登録に加え、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定(5点)
 - 登録に加え、女性技術者(主任技術者の有資格者)の1人以上雇用(5点)
- ※県内の複数の市においても、同様の取組を実施しています。
詳細は各市のホームページ等で確認ください。

● 取組企業の交流会等に参加できます。

● 登録企業が任意で参加できる企業交流会を開催しています。

● 一定の条件を満たすと、県が発注する物品調達等において、優遇が受けられます。

- 県で少額契約を行う場合、契約の相手方とするよう努めます。
- 指名競争入札(物品の購入又は物品の製造の請負契約に限る)を実施する場合、指名業者に追加選定するよう努めます。

● ハッピー・パートナー企業を対象とした金融機関の融資制度などがあります。

※詳細は、県のホームページをご覧ください。

登録の対象は、新潟県内に活動拠点を有し、事業活動を行う企業、法人、団体です。
制度の詳細及び応募方法等については、新潟県ホームページで確認ください。

Phase1
Phase2

「女性活躍推進法」が平成25年10月1日に成立し、事業主は、雇用、又は雇用しようとする女性に対する取組を推進し、就業機会の拡大を図るよう努めることとされています。

「女性活躍推進法」が平成25年10月1日に成立し、事業主は、雇用、又は雇用しようとする女性に対する取組を推進し、就業機会の拡大を図るよう努めることとされています。

「女性活躍推進法」が平成25年10月1日に成立し、事業主は、雇用、又は雇用しようとする女性に対する取組を推進し、就業機会の拡大を図るよう努めることとされています。

ふれ愛ほっとらいん

＜応募・問い合わせ先＞

新潟県 県民生活・環境部 男女平等社会推進課

〒950-8570 新潟県新潟市中央区新光町4番地1
TEL:025-280-5142 FAX:025-280-5166
E-mail:ngt030130@pref.niigata.lg.jp
ホームページ: http://www.pref.niigata.lg.jp/danjobyodo/

ハッピー・パートナー企業

女性活躍推進法の概要

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律/平成27年9月施行)

目的

男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、国、地方公共団体、事業主の責務や支援措置等を定めることにより、迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ少子高齢化の進展など社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。

女性活躍を推進するための 県の取組



女性活躍を推進するための 事業主の責務



●女性の職業生活における活躍についての推進計画の策定(努力義務)

女性活躍推進法に基づき、都道府県推進計画(「女性活躍推進計画」)を「第3次新潟県男女共同参画計画」と一体のものとして、平成29年3月に策定しました。また、女性の職業生活における活躍を推進するため、女性のキャリア形成支援等の取組を行っています。

●女性活躍推進に係る取組に関する協議会の設置(任意)

県、市町村、経済団体等を構成員とする新潟県女性活躍推進協議会を設置し、女性活躍推進に係る情報を共有するとともに、連携した取組等について協議しています。

●一般事業主行動計画の策定

(常時雇用する労働者が300人以下の事業主は努力義務)

自社の女性の活躍に関する**状況把握**・課題分析を行い、課題に基づいた目標設定や取組内容を盛り込んだ行動計画の策定、社内周知、外部公表を行います。

【状況把握項目】

- 1 女性採用比率
- 2 平均勤続年数の男女差
- 3 労働時間の状況
- 4 女性管理職比率 など

※行動計画策定に係る詳細については、厚生労働省ホームページでご確認いただくか、新潟労働局雇用環境・均等室へお問い合わせください。

平成29年度の 新潟県の取組



女性リーダー
養成講座



トップ
セミナー



管理職
セミナー

～県の取組の詳細については、県ホームページでご確認ください～

新潟県ホームページ <http://www.pref.niigata.lg.jp/danjobyodo/>

事業主の 取組例



働く女性のための
「女子力UP!」講演会



女性を中心とした
プロジェクトの
ミーティング風景

少子高齢化、人口減少社会の中、企業等における多様な人材の確保・活用が不可欠となっており、女性の活躍推進が企業にとって重要になっています。自社の女性活躍の推進に積極的に取り組んでみませんか。

新潟県 県民生活・環境部 男女平等社会推進課

〒950-8570 新潟県新潟市中央区新光町4番地1

TEL:025-280-5141 FAX:025-280-5166

E-mail:ngt030130@pref.niigata.lg.jp