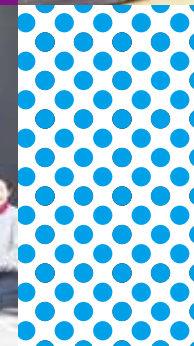
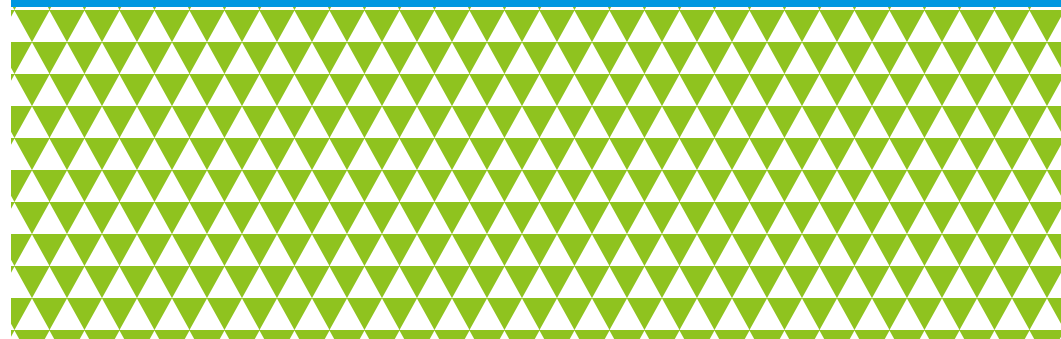




京都の 女性活躍推進企業 ロールモデル集

ROLE MODEL COMPANY



京都の女性活躍推進企業ロールモデル集

平成 29 年 3 月発行

KWB 女性活躍支援拠点
京都ウィメンズベース

〒604-8187
京都市中京区御池通東洞院西入る笹屋町 435
京都御池第一生命ビル 8F

TEL 075-744-6700・6701
FAX 075-744-6702
URL <http://kyoto-womens.org/>

企画・制作 WLBC 関西

はじめに

女性が職業生活において、その希望に応じ、十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした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、平成28年4月1日から全面施行されました。「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届出は、常時雇用する労働者300人以下の中小企業においては努力義務となっていますが、女性社員の能力を高め、長く働き続けることのできる職場環境づくりのために、行動計画を策定し、女性活躍に本気で取り組み始めた中小企業9社の経営者の思いを冊子で紹介しています。

女性活躍推進に取り組みたいけど何から始めたらいいの？

ほかの中小企業はどんな取組をしているの？

推進のヒントが知りたい！

という企業の方々、ぜひこの冊子に登場されているロールモデル企業の取組からヒントを得てください。女性活躍に取り組むことは、女性のみならず、男性にとっても働きやすい職場環境を創造し、活力ある組織の形成、人材の確保・定着、ひいては業績向上へとつながる大きなメリットが見込めます。

本冊子によって、一社でも多くの企業が「女性活躍に向けて具体的にどのように取り組めば良いか」の気づきを得ていただき、京都において本気で女性活躍に取り組む企業が増えることを願っています。

2017年3月
女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」

もくじ

京都ウィメンズベースとは	4
女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画策定 お役立ち情報	5
京都の女性活躍の状況	6
女性活躍推進法について	8
ロールモデル企業の紹介	10
Role Model 01 株式会社 WiShip	12
Role Model 02 EMPOWERMENT 株式会社	14
Role Model 03 株式会社コマダ製作所	16
Role Model 04 株式会社阪口製作所	18
Role Model 05 株式会社志津屋	20
Role Model 06 にしがも舟山庵	22
Role Model 07 株式会社日新システムズ	24
Role Model 08 株式会社広瀬製作所	26
Role Model 09 株式会社ヤマコー	28
メッセージ 小室淑恵氏 株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長	30

女性活躍支援の拠点として始動した 京都ウィメンズベース

輝く女性応援京都会議 「京都女性活躍応援計画」の実現へ

人口減少社会を迎える中、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠であるとして、国においては、様々な取組が進められてきました。

古から文学をはじめ文化・芸術、スポーツ、産業から地域づくりにいたるまで、幾多の女性が活躍してきた京都においても、地域創生に向け、更なる女性の活躍が求められる中、女性活躍推進法の成立に先駆けて、平成27年3月、経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）による女性活躍推進組織**輝く女性応援京都会議**を発足させました。



そして、平成28年3月には、**京都女性活躍応援計画**を策定。本計画に掲げる取組を短期集中的に実施するため、同年8月、女性活躍支援拠点 **京都ウィメンズベース** を開設しました。



京都には、ものづくりを始めとする伝統産業から世界的なハイテク産業、さらにはおもてなしの心に根づ

く幅広いサービス産業など、あらゆる産業が共存しており、多様な消費者ニーズに応え、さらに高付加価値を創出するためには、多様な人材が持てる力を最大限発揮できる環境を整備することが重要です。

本計画の実施にあたっては、「輝く女性応援京都会議」において採択した4つの行動宣言に取り組むことにより、働きたいという希望を持ちながらも働くことができない女性や職場でのステップアップを希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性がその思いを叶え、ひいては、男女が共に多様な生き方・働き方を実現することにより、ゆとりがあり、豊かで活力にあふれ、「生産性が高く持続可能なまち・京都」を目指します。

輝く女性応援京都会議 4つの行動宣言



輝く女性応援京都会議 構成団体

京都府／京都市／京都労働局／京都商工会議所／京都商工会議所女性会／京都府商工会議所連合会／京都府商工会議所女性会連合会／京都府商工会連合会／京都府中小企業団体中央会／京都経営者協会／（一社）京都経済同友会／（公社）京都工業会／京都府商工会女性部連合会／日本労働組合総連合会京都府連合会／国際ソロプチミスト京都／国際ゾント京都クラブ／（公財）大学コンソーシアム京都／日本政策金融公庫／（公財）21世紀職業財団関西事務所／京都府・市男女共同参画センター 以上21団体

女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画策定 お役立ち情報

一般事業主行動計画策定時、策定後にご利用いただける事業を紹介します。

アドバイザー派遣

女性活躍・WLB 企業応援チームによる支援

京都府

社会保険労務士等からなる「女性活躍・WLB企業応援チーム」が企業をご訪問し、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定と実行を支援します。

女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」

TEL 075-744-6700
FAX 075-744-6702
email wlbc-kyoto@pref.kyoto.lg.jp



女性活躍・WLB企業応援チームによる支援

補助金・助成金

京都府女性活躍応援事業補助金

京都府

常時雇用する労働者300人以下の中小企業が女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に基づき実施する、職場における女性の活躍の推進を図るための事業を助成します。

女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」

TEL 075-744-6700
FAX 075-744-6702
email wlbc-kyoto@pref.kyoto.lg.jp

女性活躍加速化交付金（両立支援等助成金）

京都労働局

一般事業主行動計画の策定・公表等を行った上で、行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、数値目標を達成した事業主に助成金を支給します。

京都労働局雇用環境・均等室

TEL 075-241-3212
FAX 075-241-3222
詳細 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

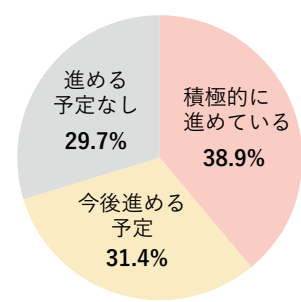
企業における女性の活躍実態調査《概要》 平成28年度

※府内の従業員30～300名の企業 1,000社対象

管理職登用状況

回答企業における女性管理職の登用状況は、「積極的に進めている」(38.9%)と「今後進める予定である」(31.4%)で7割以上を占めた。

結果	件数	%
積極的に進めている	207	38.9
今後進める予定である	167	31.4
進める予定はない	158	29.7
合計	532	100.0



職階別正社員の女性割合

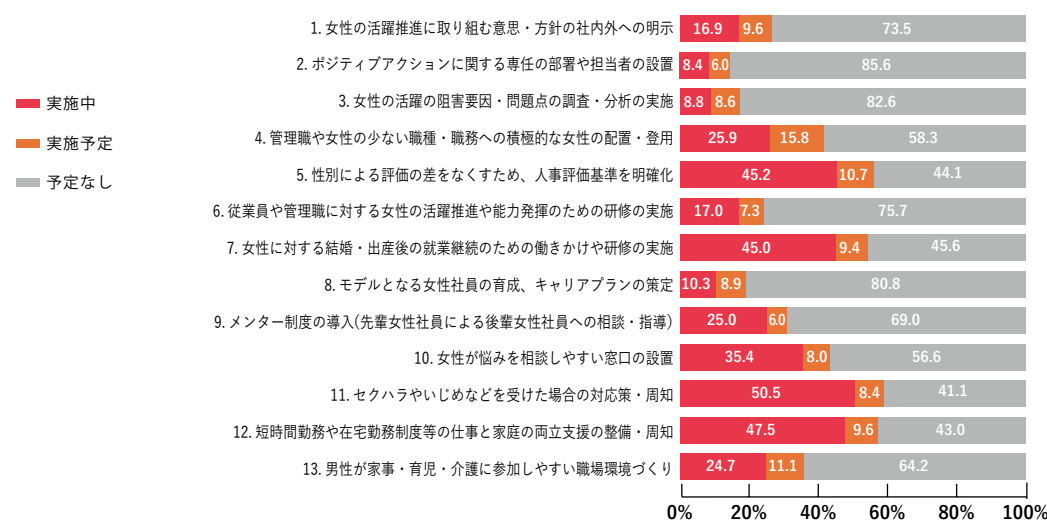
職階別正社員の女性割合について確認したところ、各階層とも平成27年度調査より女性割合が増加した。割合が多い順に「正社員」(38.0%)、「役員」(17.1%)、「係長相当職」(20.5%)となった。

	回答企業人数	うち女性人数	%
役員	2,204名	377名	17.1
部長相当職	1,560名	171名	11.0
課長相当職	2,776名	419名	15.1
係長相当職	2,672名	547名	20.5
正社員(係長相当職未満)	24,943名	9,488名	38.0

※課長相当職以上：13.6% 係長相当職以上：16.2%

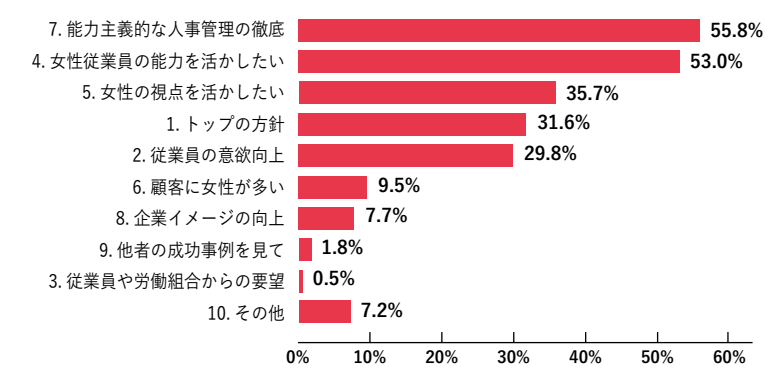
女性の活躍促進のための具体的取組

女性の活躍推進のための具体的な取組について確認したところ、「11.セクハラやいじめなどを受けた場合の対応策の策定・周知」について既に実施中であるとする回答が過半数(50.5%)を超えている。また、今後進めたいという内容では、「4.管理職や女性の少ない職種・職務への積極的な女性の配置・登用」(15.8%)、「13.男性が家事・育児・介護に参加しやすい職場環境づくり」(11.1%)など、男女の差をなくす取組が多くなっている。



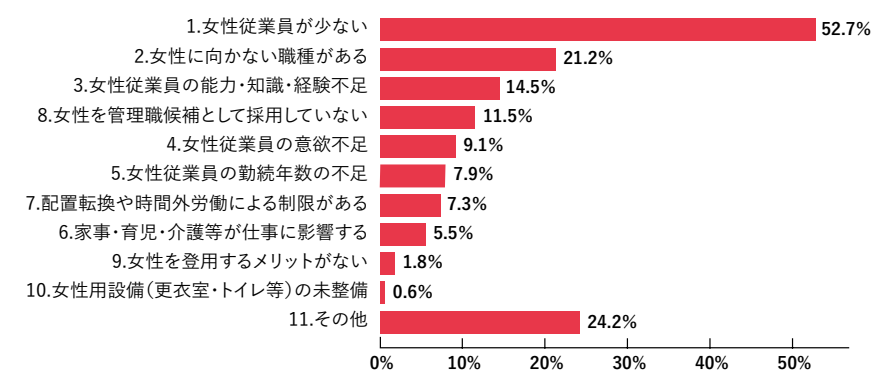
女性の管理職登用を推進している理由

女性の管理職登用を推進している理由について確認したところ、「能力主義的な人事管理の徹底」(55.8%)との回答が多くなっている。



女性の管理職登用を推進しない、または推進できない理由

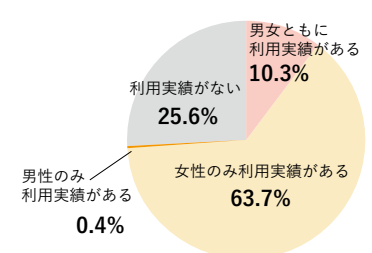
女性の管理職登用をしない、または推進できない理由について確認したところ、「女性従業員が少ない」(52.7%)と回答する企業が過半数を占めた。



育児休業制度の利用状況(正規社員)

育児休業制度の利用状況について確認したところ、「利用実績がない」と回答している企業は3割以下であった。ただ、女性／出産者人数の育児休業者割合は90%を超えているが、男性／配偶者出産者人数の育児休業者割合は、3.1%と低位となっている。

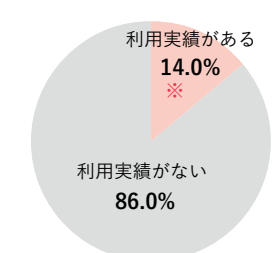
結果	出産者/配偶者出産者	育児休業者	%
女性/出産者	262名	238名	90.8
男性/配偶者出産者	226名	7名	3.1



介護休業制度の利用状況(正規社員)

介護休業制度の利用状況について確認したところ、正規社員では「利用実績がある」と回答した企業は14.0%となった。男性の利用実績については「男性1名」(23.3%)、「男性2名以上」(13.3%)の合計で、全体のおよそ4割近くを占めた。

結果	件数	%
利用実績がある ※	30件	14.0
うち男性0名	14件	46.7
うち男性1名	7件	23.3
うち男性2名以上	4件	13.3
うち男性・未回答	5件	16.7
利用実績がない	184件	86.0
合計	214件	100.0
未回答	351件	



女性活躍推進法について

※厚生労働省作成の女性活躍推進法パンフレットから抜粋

法律制定の背景

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっています。そのため、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を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的として制定されました。

なぜ女性の活躍推進が必要なのか

我が国における働く女性の現状は、女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、

- ・就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約300万人に上る。

- ・第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。

- ・出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く（56.6%）。

- ・管理的立場にある女性の割合は11.3%（平成26年）と近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的に見ても低い。

となっており、我が国では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあります。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。また、企業自身にとっても多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは大きなメリットがあります。政府においても「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする」目標を掲げ、重要かつ喫緊の課題としています。

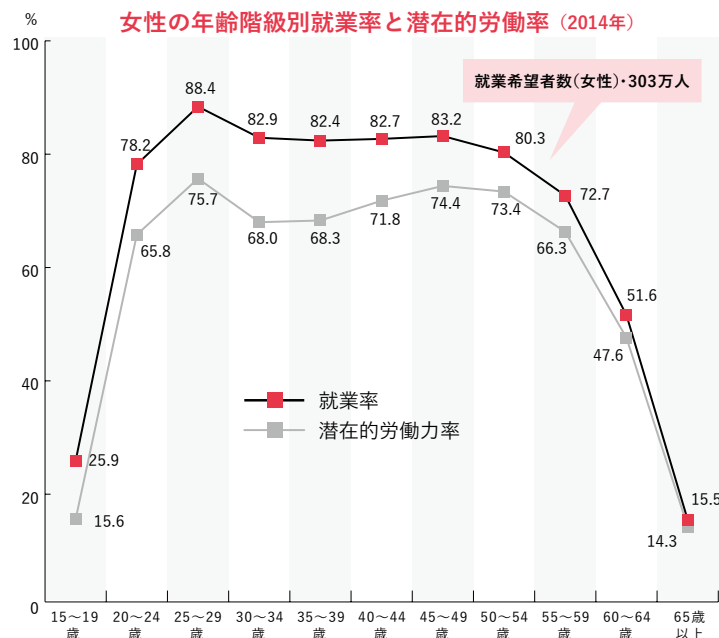
このような我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下、「女性活躍推進法」という。）が制定され、平成28年4月より全面施行されました。

法律の概要

この法律は、女性の職業生活における活躍を推進するために、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）が担う責務を明らかにしたものです。2025年（平成37年）までの10年間に集中的かつ計画的に取り組んでいくことを目的に、以下のような基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍を推進していくものです。

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること

- ・職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること



- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

一般事業主が実施すべき事項

1. 自社の女性の活躍に関する状況把握課題分析

女性の活躍に向けた課題の中で、多くの企業に該当するものとして「女性の採用の少なさ」「第1子妊娠・出産前後の就業継続の困難さ」「男女を通じた長時間労働」「女性管理職の登用」があげられます。そこで、これらの課題に関わる状況を把握するために、必ず把握する項目として

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

②男女の平均継続勤務年数の差異

③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

④管理職に占める女性労働者の割合

の4つが定められています。なお、より詳しく女性活躍の状況を把握するために、上記4つの基礎項目以外にも、各社の実情に応じて把握することが効果的と考えられる「選択項目」が定められています。また、正社員のみならず、非正社員についても検討しましょう。以上の項目を把握したうえで、自社の女性活躍における課題を分析していきます。

2. 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・社内周知・公表・届出

状況把握・課題分析の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた

①行動計画の策定

②労働者への周知

③外部への公表

④行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

を行います。行動計画には、

(a) 計画期間

(b) 数値目標

(c) 取組内容

(d) 取組の実施時期

を盛り込むこととなっています。

3. 女性の活躍に関する情報公表

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表します。公表項目は、1.の状況把握において基礎項目とされた事項のほか、いくつか定められています。その中から、自社の経営戦略に基づき適切であると考える項目を1つ以上選んで公表する必要があります。

- ※ 常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対しては1～3の3点が義務づけられ、常時雇用する労働者が300人以下の一般事業主は努力義務とされます。

- ※ 常時雇用する労働者とは、正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイト等の名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含まれます。

① 期間の定めなく雇用されているもの

② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

4. 国は優れた取り組みを行う一般事業主を認定します《えるぼし認定》

行動計画の策定・策定した旨の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。認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

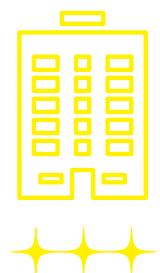


※女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」

「L」には、Lady（女性）、Labour（働く、取り組む）、Lead（手本）などさまざまな意味があり、「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。

京都の女性活躍推進企業 ロールモデル

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性活躍推進に取り組む
府内の企業をご紹介します（五十音順）



平均年齢 20 代、若さとパワーで未来をつくる

株式会社 WiShip

P12-13



男性にも女性にも働きやすい現場をつくる

EMPOWERMENT 株式会社

平川接骨院・鍼灸治療グループ

P14-15



取り組むことで、社内全体が育て合う職場に

株式会社 コダマ製作所

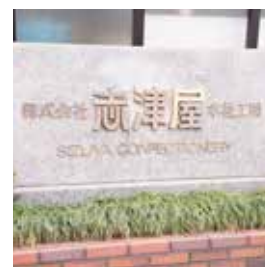
P16-17



地域の女性がイキイキとチャレンジできる職場へ

株式会社 阪口製作所

P18-19



働く女性の笑顔が、職場に元気を広げます

株式会社 志津屋

P20-21



負の連鎖から脱却！福祉施設のモデルを目指して

社会福祉法人 京都社会事業財団

介護老人福祉施設 にしがも舟山庵

P22-23



親会社のえるぼし認定が推進のきっかけに

株式会社 日新システムズ

P24-25



取組から約 1 年、女性活躍の可能性を実感

株式会社 広瀬製作所

P26-27

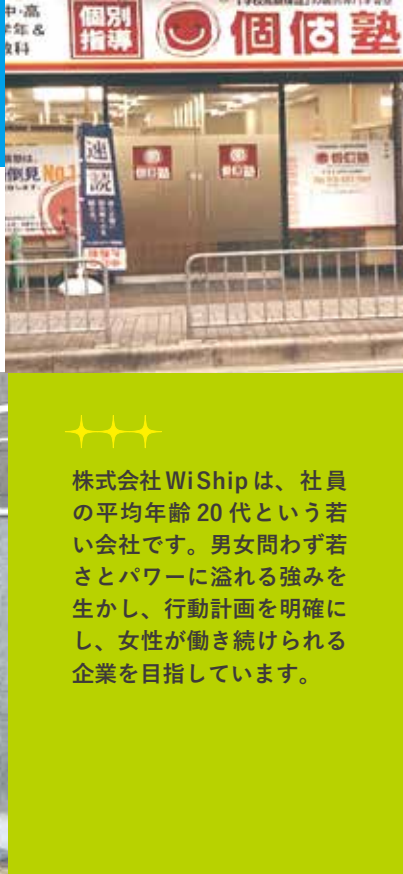


社員の意識を根底から変える取組を

株式会社 ヤマコー

P28-29

平均年齢20代、 若さとパワーで未来をつくる



株式会社WiShipは、社員の平均年齢20代という若い会社です。男女問わず若さとパワーに溢れる強みを生かし、行動計画を明確にし、女性が働き続けられる企業を目指しています。

女性活躍の取組を 始めたきっかけ

当社は、2012年に全国の学習塾で働く女性の活躍をサポートするための研究会（塾女研究会）を発足以来、女性活躍、主に女性自身の意識改革や能力向上をテーマに様々な研究や研修実施に取り組んできました。しかしここ数年、この活動を通して出会った女性たち（優秀で活躍を期待されている方たちばかり）が、やむなく退職やキャリアダウンをする事例が出てきてました。また、自社においても、管理職（課長職）であるマネージャー職や、係長職である教室長の職につく女性社員が自然と減っている状況で落ち着いています。塾女研究会のもう一つのテーマである「女性が活躍できる・働き続けられる組織づくり」の必要性を感じることが多くなり、いよいよそこに着手しようという流れになりました。そして様々な考察の結果、「活躍する」とは？「働き続けやすい」とは？をテーマに考える時の明確な指標が必要であるという考えに至りました。それと同時に「女性活躍推進法」の施行が決まり、明確な指標を元に考えるために、一般事業主行動計画の策定を行うことにしました。まずは自社から女性活躍に取り組むための行動計画を考えていくことで、自社の発展はもちろん、業界内のモデルケースとなり、業界の発展に少しでも貢献することができればと考えております。

女性活躍推進の 具体的な内容

女性に限らず、全ての社員がそれぞれの職階・役割の中で活躍できる会社にしたいというのが前提ですが、そのための1つのステップとして、女性が活躍できる、働き続けられる企業を目指したいと考えています。今回の行動計画では、「女性社員がその能力を発揮し、出産前後も、出産・子育てをしながらでも、キャリア形成していくイメージや意欲を持つことができるようにする」ということを目標にしています。具体的な取組計画は、

- ① 年間休日を90日から105日に変更し、従来の働き方を変革すること
- ② 管理職を目指す女性を積極採用すること
- ③ 女性社員・管理職の意識と行動を変革すること
- ④ 育休復帰後社員のキャリア形成が可能な働き方を考案すること

の4点を掲げています。この計画の実行にあたり、平成29年度は「働き方改革」「採用戦略」チームを発足させること、男女ともに社員の意識調査を実施し、現状の課題点の洗い出し・研修を計画すること、同業他社またはサービス業の両立支援事例を調査・研究すること等を行う予定にしています。



女性社員の活躍



当社は2011年に創立した若い会社ということもあり、社員の平均年齢も20代ですので、男女問わず若さとパワーに溢れています。少人数の会社ですから、それぞれ一人ひとりのパフォーマンス力が業績に直結しますので、みなそれを意識して日々自己研鑽に取り組んでいます。女性社員は現在副教室長やスタッフ職として教室長のサポートや担当学年への対応力を磨き、それぞれの専門性を高めることで、会社全体への教育指導力・業績の向上に貢献しています。生徒数100名を超える大きな教室にそれぞれ配属されているため、生徒・保護者・アルバイト講師へのきめ細やかなフォローがより重要になってきますし、その点においても女性ならではの感性や共感力で、教室を居心地



女性の感性や共感力を活かした教室づくり



一人一人のパフォーマンス力が業務に直結

の良い空間にしています。女性活躍や新しい働き方についての意見を積極的に考えるスタッフもおりますし、とても心強く感じています。

当社の企業理念は「全ての人の可能性を信じ、希望の光を与え続ける存在になる」というものですので、その理念のもと、全ての社員の可能性を信じています。現在女性社員で教室長職やマネージャー職に就いている者はいませんが、過去には女性社員も十分教室長として活躍し、業績を伸ばしてきましたし、今後も適性とタイミングを見て積極的に任せていきたいと考えています。

message

最後に

就労人口の減少を背景に、あと10年もすれば、女性社員の活躍なくして企業経営が成り立たない時代がやってくると言われています。とはいえ10年先よりも目の前のこの1年の経営を考えることで精一杯であるのが、当社の実情でもあります。しかし、今いる優秀な女性社員が会社の風土や制度の未整備により退職した場合、それは会社にとって大きな痛手です。女性活躍のための取組に着手することで、自社の未来像を考えるきっかけが生まれ、課題も見えてきます。その解決策を考えることで、女性に限らず多様な人財の力を引き出す知恵が生まれます。多様性のある社会への過渡期である今だからこそ、取組に着手して輝く未来を創り出していきたいですね！



輝く未来のために女性活躍に着手を！



社名	株式会社 WiShip
住所(本社・本店)	京都市山科区槻社在家町 9-3
創設年	2011年
公式サイト	http://www.wiship.jp

女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画掲載URL <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=11412>

業種	教育、学習支援業
事業内容	個別指導塾の運営・個別指導塾（企業）コンサルティング 個別指導塾研修・勉強会・個別指導塾ネットワークの運営 個別指導塾独立開業支援・女性活躍サポート事業（塾女研究会）
従業員数	男性6名 / 女性7名（2017年2月20日現在）

男性にも女性にも 働きやすい現場をつくる



EMPOWERMENT 株式会社は、男性にも女性にも働きやすい環境を整え、社員一人ひとりが望む働き方を実現したいと考えています。そのために女性の勤続年数を引き上げることと、女性の院長を育成するための取組を始めています。

女性活躍の取組を 始めたきっかけ

5 年前に法人化して以来店舗数を急速に増やしてきました。必然的に従業員の数も増えてきたのですが、弊社の事業がお客様の身体を手で直接施術するというところ、またホスピタリティーにあふれるサービスを提供したいという方針を掲げていることから、女性の施術者・受付スタッフが活躍できる職場という事で女性社員の数が増えてきました。そんな中、国家資格を取得し、21 歳～22 歳で入社していた女性社員がちょうど施術スタッフとして一人前になるころに結婚や妊娠を迎え現場を離れざるを得ないこと、事業拡大していくために女性の管理職（院長）の輩出が必要であったことなどから今回行動計画の策定に取り組むことになりました。

女性活躍推進の 具体的な内容

男性であれ女性であれライフスタイルやライフイベントに応じて働き方を変えていける会社になりたいと思っています。仕事か生活や子育てのどちらが大切かといった二者択一ではなく、仕事も含めたライフプランにおいて、その人が望む働き方がある程度選べるような幅のある会

社にしていきたいです。

残念ながら現状は会社の規模も小さく業務の種類も各店舗にお客様の施術やサービス提供する部門しかありません。あるいは接骨院・治療院という特性上どうしても中抜け勤務（午前診・午後診に分かれている）のため夜は 22 時くらいまで拘束時間があります。そのためどうしても女性は結婚、妊娠をきっかけに退職してしまうことが予想されていたので、今回、女性の勤続年数を男性の 70% まで引き上げていく目標と女性の院長を育成するための管理者研修制度を設け、女性の院長（管理者）を現在の 0 名から 1 名以上にする目標を設定しました。

そのために現在、新人研修の段階からスキルとコンピテンシー（情意）の評価をバランスよく行い、いわゆる成果による評価のみではなく管理者として活躍するための土台作りを独自の評価制度を通じて行っています。それによって女性社員が表彰される場面も多くなり、会社やお客様への貢献度が目に見えて分かるようになりました。今後はさらに社内の価値観を共有していく取組や従業員満足度を向上させていく取組を通じて、男性も女性も明るく前向きに仕事に取り組める会社にしていきたいと考えています。



女性社員の活躍



妊娠中であってもお客様の役に立ちたい、会社に貢献したいと積極的に業務に従事しています。むしろ妊娠により女性のお客様に寄り添える施術やサービスが提供できるのではないかと感じています。また、実際に小さなお子様のおられる女性のお客様や妊娠中のお客様からは安心・共感をいただくこともあるようです。産後に復職すれば、出産や子育てといった同じ経験をしている女性のお客様に、より信頼していただけるのではと期待しています。



妊娠中でも働ける職場づくり



プロに学ぶ接遇研修



安心感のある院内



活躍を評価に繋げる表彰式

message

最後に

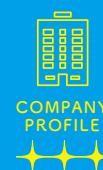
弊社のような労働集約型の業種業態において労働者人口が減っていくことは大きな時代の潮目になりますし、経営的なマイナス要因かもしれません。しかし労働者人口の減少は避けられない事実で変えようはありません。しかしこれをピンチとするかチャンスととらえるかは経営者次第だと思います。労働者人口の減少を逆手に取って、他社に先んじて生産性の向上や今まで十分に活用できていなかった女性の力を活かす仕組みを社内に構築することが出来れば会社の業績を向上させていくことは可能だと思います。

また、時代とともに社員の求める会社の在り方は変化していきますので、お客さまと社員の満足度を向上させていく取組を続けていけば、現在の延長線上ではない更なる会社の発展も望めるのではないかと考えています。

女性社員の活躍に対する計画や行動を義務ととらえず、ステップアップのチャンスととらえれば重要な経営課題となると思います。ぜひとも女性が活躍し、業績も向上していく会社づくりをしていきましょう。



代表 平川憲秀氏



COMPANY
PROFILE

社名 EMPOWERMENT株式会社
住所(本社・本店) 京都市南区西九条西柳ノ内町28-5
創立年 創業1976年(昭和51年)
法人2013年(平成25年)
公式サイト <http://www.hirakawa-g.jp/>

業種 接骨院、針灸治療院
事業内容 繰り返す腰痛や辛い肩こり、スポーツ障害を根本から改善し、お客様の健康的な生活をサポートしています。
従業員数 男性11名 / 女性25名 (2017年2月1日現在)

女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画掲載URL <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=11293>

取り組むことで、 社内全体が育て合う職場に



株式会社コダマ製作所は、社員一人一人が幸せでやりがいの持てる会社を目指しています。男性も女性も変わりはありません。職場と家庭を両立しながら、やりがいを感じられる職場を目指し、本格的に一般事業主行動計画策定に取り組むことを決めました。

女性活躍の取組を 始めたきっかけ

経営理念の中で「社員一人一人が幸せでやりがいの持てる会社づくりを目指し、地域と共に発展します」としているように地域づくりに取り組める人づくりには先ず、幸せでやりがいの持てる会社の環境づくりが不可欠です。

弊社の現状として、従業員に占める女性の割合が少ない、女性の継続就業が男性に比べるとやや困難であるという問題を抱えています。また、営業に始まり設計・製作・施工まで取り扱っているため、1人で1つの物件に関わる割合が大きく、急な休暇等に対応が困難な状況であります。

このような中で、女性社員が産休・育休を取得することになり、産休・育休後の女性が安心して活躍できる雇用環境の整備の必要性を痛感しました。また、取り組むうちに、個々の責任が重くなることとやりがいイコールにならないことに気づき、情報を共有し、責任を分散することでやりがいを保持し、責任を果たせる仕組みを作り上げることの重要性に気づきました。そこで本格的に事業主行動計画策定に取り組むことを決めました。

女性活躍推進の 具体的な内容

職場と家庭の両立において、男女が共に貢献できる職場風土の会社を目指すことを目標としました。そのため、女性従業員の比率を上げることと各種研修受講を促進することにしました。

まず女性従業員の比率を上げるため、自社パンフレットやホームページなどを見直し、女性も活躍できる職場であることを求職者へ向けて積極的に広報していきます。また、業務の複数人での担当制、マニュアル化を推進していきます。これにより、女性に限らず全社員が仕事の流れの中でお互い確認し合い、ミスを減らし迅速な対応をすることができ、お客様へのサービス向上にも繋がると考えます。

同時にキャリアアップ、フォローアップに向けた各種研修受講を促進し、あらゆる面で全社員がレベルアップできるよう取り組んでいきます。これにより産休・育休後もこれまでと同様に活躍できる場を提供していきます。



女性社員の活躍



産休・育休から復帰後、デザイン・製作部のリーダーとして活躍しています。この社員の短時間勤務や子どもの病気などでの急な休暇取得に対応するため、本人だけでなく周りのメンバーも働き方や業務の進め方を考え直すようになりました。

社内でもサポートし合えるようにサーバー内で情報を共有したり、業務のマニュアル化、複数人での担当制など誰もが働きやすい環境づくりを進めることは、業務の効率化にもつながります。また、プライベートでの子育ての経験を活かし、社内の人育てにも取り組んでいってみたいと思います。



産休・育休から復帰



本人だけではなく、周りのメンバーも働き方を見直すきっかけに

社内制度として子どもが小学3年生まで短時間勤務を選択できる制度を設定しました。社員自ら選択することで就業継続できる環境を保ち、モチベーションアップにつなげてもらいたいと考えています。

message

最後に

企業で活躍する女性社員が安心して働ける環境づくりに取り組むことで社内全体が共に育て合う場となることを実感しています。

出産・育児・介護など様々なタイミングで会社を辞めなければならないことは企業にとってもマイナスです。その時の状況に合わせた働き方を考える仕組みづくりを地域と共に歩む中小企業こそが中心となり積極的に取り組みましょう。



代表取締役社長 児玉雅人氏



社名 株式会社コダマ製作所
住所(本社・本店) 京都市中京区壬生東槍町34-1
創立年 1963年(昭和38年10月)
公式サイト <http://www.kdmsign.jp>

業種 建設業
事業内容 屋外広告(各種看板の設計・製作・施工)
従業員数 男性8名 / 女性2名(2017年2月15日現在)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画掲載URL <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=11263>

地域の女性がイキイキと チャレンジできる職場へ



株式会社阪口製作所は、全従業員の半数が女性で、以前から子育てと両立しながら長く働いてもらうための環境づくりを心がけてきました。さらに限りなく働きやすい職場を目指し、一般事業主行動計画を策定することにしました。

女性活躍の取組を 始めたきっかけ

弊社は全従業員の半数が女性の職場で、子育て中のパート、アルバイト従業員が多いため、仕事と子育てを両立しながら長く働いてもらうための環境を早くから整えてきました。例えば、半日単位の年休の利用、結婚・出産・育児を理由とする退職者の再雇用制度、夏休みなどの長期休暇中の子連れ出勤、メンタル面のフォローのための産業カウンセラーによる面談などはすでにあり、社内で社員の子どもが宿題をしているのは当たり前前の光景ですし、家庭の都合に応じてシフトを組むときは希望を考慮します。このように働き続けられる環境整備は整っているのですが、そこから一步、さらに活躍できる支援をしたいと思ったのがきっかけです。

長く働いている女性、色んな経験やノウハウ、技術力を高めている女性がたくさんいます。子どもが小さいときはパートで働きたいという希望を持つ人が多いですが、子育てが落ち着いてきたら次は1つ上のチャレンジができる、そんな会社にしていきたくて思いました。阪口製作所は「子どもがいても働きやすい職場」だけでなく、「地域の女性がどんどん活躍していける職場」である、そんな風に思っていただけの会社にして、地域の女性のパワーを引き出せる職場を目指していきたくて思いました。

女性活躍推進の 具体的な内容

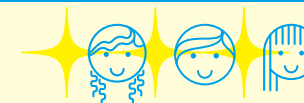
平成28年4月に施行された女性活躍推進法を知ったとき、定着と活躍は違うと思いました。定着率がよくてもそれは本当の活躍とは言えません。本当に活躍するためには何が必要か？それはやはりチャレンジの機会をやることです。そのため、弊社では、パート社員の戦力化、正社員化に取り組むことを決めました。

具体的にはパート社員が正社員として登用されるキャリアコースを新設します。パート社員がなかなか正社員になりたいと思わない理由の1つに勤務時間の長さがあります。しかしそれだけで正社員を躊躇してはもったいないので、短時間正社員コースを作ります。また、どのようなパート社員がどうなったら正社員に転換できるかという正規登用の規定を作り、これまでの経験を活かしてさらに活躍したい女性に、もう一段上のチャレンジができる職場であることを伝えていきます。

本当のワーク・ライフ・バランス企業とは働きやすさだけでなく、働きがいがある企業のことです。男性、女性という性別に関係なく活躍の機会をどれだけ提供していけるか、期待を伝えながらチャレンジできる機会を作ることで、パート社員のモチベーションアップやステップアップを支えていきます。



女性社員の活躍



11年前に入社した河出律子さん。製造事務を女性2名で担当しています。入社きっかけは職場が近所であったことと子どもがいても働きやすい職場であったこと。小中高の子どもがいる人が多く、子育ての相談や情報交換も出来て、仕事をしながら地域のお母さん同士のつながりをもらえたことは私にとっては宝物です、と言います。



子育ての先輩社員の皆さんから「子どもが病気のときは子どもを大事にしようね」と声をかけてもらい、子どもの病気で休むときも気兼ねなく休めたことは本当に有難かったです。そして10年たったある日、正社員にならないかと声がかかりました。正社員になると8時からの勤務になるので朝も早く、時間が長くなることに不安はあったものの、収入もやりがいもアップしました。私には無理かも・・・と思わず挑戦してみてください。無理かどうかは挑戦してみないと分からないと思います。以前の私は尻込みしてしまうタイプでしたが、女性が頑張っている職場で応援があるなら頑張れるかもと思い、正社員に挑戦しました。朝も早いし、帰ってからも休む間もなく晩御飯の準備で大変ですが、とても充実しています。

もしパートから正社員になることに躊躇している方がおられるのなら、私もそうでしたが、やってみてほしいと思います。責任や労働時間が増えたとしても、やりがいや充実感から、今まで以上に仕事を楽しめるようになりました。



女性を応援する職場だから挑戦できる

message

最後に

女性が活躍する会社に向けて、弊社はこれからも「限りなく働きやすい職場づくり」に力を入れていきます。そして自社だけでなく、地域にも貢献したいと思っていますので、地域の女性たちが阪口製作所でイキイキと力を発揮できるよう、パート社員の新しいチャレンジを応援していきます。正社員の形も色々あって良いと思うのです。8時間働く人もいれば7時間や6時間であっても、自分の時間の中で最高の仕事をしてくれるなら、会社にとってこんなに有難い人材はありません。これからも従業員の暮らしと心に寄り添って、「笑顔・感謝・思いやり」を追求しつづけます。



社員に寄り添い、地域貢献へ



社名	株式会社阪口製作所
住所(本社・本店)	京都市伏見区淀下津町221番地
創立年	1957年4月1日
公式サイト	http://www.sakaguchi-jp.com

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画掲載URL <http://www.sakaguchi-jp.com/recruit/index.html>

業種	製造業
事業内容	自動車用安全部品及び他金属部品の設計 プレス加工・組み付け
従業員数	男性43名 / 女性51名 (2017年3月31日現在)

働く女性の笑顔が、 職場に元気を広げます



株式会社志津屋では、女性のきめ細やかさを、製造現場でも発揮し、お客様に喜んでいただける新しい商品づくりを目指しています。子育て経験者は、人育ての能力も磨いています。販売職では女性店長の昇進が続き、少しずつ性別にとられない環境が整ってきました。

女性活躍の取組を 始めたきっかけ

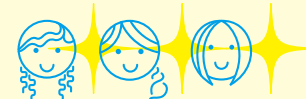
社員ならびにアルバイトの構成比率を見ると、販売職では圧倒的に女性スタッフが多かったのですが、製造職では男性が主となっており、女性スタッフがかなり少ないと感じました。職場における女性ならではの商品・製造に関する考え方や意見を聞いたり、オペレーションにおけるきめ細やかな作業を十分発揮することにより、新たな可能性が広がり、お客様に喜んでいただける製品づくりができると思い、取組をスタートしました。

取組の中で大切にしていることは、男性、女性という性別に関係なくお互いの意見を出し合って、お客様に喜んでいただける商品を製造し、全社一丸となって販売できるような会社になること。経営者がトップダウンという形でモノ作りや販売をするのではなく、新人から熟練の職人に至るまで全員が商品開発等に参画し、経営に携われるような風通しのよい風土をこれからも維持していきます。新入社員については、職場内教育だけでなく、外部講師による新人研修やフォローアップセミナー等に参加させて教育しています。

女性活躍推進の 具体的な内容

従来男性中心だった製造部門に女性技術者の女性を5人以上増加させるという目標を立てました。すでに毎月6品程度発表される新商品の企画会議には若い女性の感性が発揮されています。

性別に関係なくいい商品を作るために全員で本気で考えること、男性だけでなく女性も交えて検討する方が活性化しているのを見て、いままでの製造部門を変えていこうと思っています。具体的には大学生・高校生対象の求人内容の見直しを実施し、新規採用に力を入れていくことはもちろん、その後の教育・研修にもより一層力を入れていきます。また現在駅ナカ店を中心に8名の女性店長が活躍していますが、ゆくゆくは全店舗の店長に女性を抜擢したいとも考えています。お客様から接客をお褒めいただく機会も多いですし、実際今の女性店長を見ると、子育てなどを通じて人を育成することに必要な力を磨いている人が多いので、これからも製造・店舗ともに活躍の場を後押ししていきたいです。



女性社員の活躍



女性は、与えられた仕事に対して真剣に取り組む姿勢が感じられます。また販売、製造にかかわらず、女性スタッフは細部にわたり気配りが出ています。そのため女性スタッフの信頼度はますます高まっています。販売においてはここ最近、女性の店長昇進が続き、男女関係なく役職に就く環境が徐々に整ってきました。今はまだ実現していませんが、従来男性中心だった製造部門も今後は女性技術者の活躍により管理職への道も広がっていくと思います。

男性も女性もお互いを尊重し良い面を共有しながら『女だから…』『男だから…』という隔たりを無くしていけたらよいのではないのでしょうか？



生き生きとして笑顔で働く女性スタッフ



繊細な女性の技術は、新しい商品開発にも大きな力

message

最後に

『女性スタッフは会社の活力の源』です。生き生きと働く女性の笑顔が、社の内外に元気を広げます。女性スタッフの活躍を目の当たりにすると男性スタッフも負けじと奮起する好循環が生まれます。良い人材になるように育てていくことが会社の飛躍へとつながります。今後も女性が活躍できる職場環境の整備を進めるとともに、全従業員の個々の能力が発揮できる職場づくりに取り組んでいきます。



女性スタッフは会社の活力の源



社名	株式会社志津屋	業種	製造小売業
住所(本社・本店)	京都市右京区山ノ内五反田町35	事業内容	パン・サンドウィッチの製造、販売 飲食店の営業
創立年	1951年(昭和26年12月28日)	従業員数	男性108名 / 女性63名 (2017年3月現在)
URL	http://www.sizuya.co.jp/		
女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画掲載URL	http://www.sizuya.co.jp/company/		

負の連鎖から脱却！ 福祉施設のモデルを目指して



福祉・介護業界の人材不足が社会的にも取り上げられている中で、私たちにしがも舟山庵が取り組んだワーク・ライフ・バランス。専門性を向上させるとともに、2015年からは様々な制度を設け今年、一般事業主行動計画を策定します。

女性活躍の取組を始めたきっかけ

約6年前の当施設は、仕事に対する意欲があるにも関わらず退職を選択する職員が多く、退職による人員体制の減少がさらに負の連鎖を生んでいく状況にありました。その現状から脱却すべく、働き続けたいと思える職場づくりに向けて取組を始めました。

その取組の中で大事にしているのは、組織のありたい姿を伝えることと、職員一同での対話の時間。先日も施設長より、「なぜワーク・ライフ・バランスに取り組むのか」「みんなに期待していること」を伝え、その後「それができないではなく、どうしたらできるようになるか」のワークショップを行いました。様々な制度を設けることはもちろん、現場の声を聞いて、現場の皆さんと一緒に進めていこうとしています。福祉・介護業界の人材不足が社会的に取り上げられている中でも、それぞれの「専門性を向上」させると共に、職員が相互に協力し合い、優れた「チームケア」を発揮できる施設、女性はもちろん誰もが働き続けられる職場、働きたいと思える職場を目指しています。職員の良好なワークライフバランスが実現し、仕事にも生活にも満足度を感じることが入居されている方々にとっても、気持ちのよい対応や質の高いサービスにつながると信じて取り組んでいます。

女性活躍推進の具体的な内容

2013年より、働きやすい職場を目指し様々な制度を設けています。

- 育休職員イベントお誘い、広報誌等送付制度
育児休暇中の職員に対し、施設イベントの案内状や広報誌を送付し、休業中にも施設の動き、雰囲気に触れる機会を増やしています。
- 同居家族の感染症等の疾病に際する有給休暇取得支援制度
同居家族が感染症等の疾病にかかった際に同居家族の看護、及び職員本人の体調維持のために、有給休暇取得ができるように他部署からの協力体制も含め、休暇取得支援をしています。
- 労働時間縮減のための業務内容引き継ぎ制度を実施
役職、職種等により、その職員でないと対応できない業務以外は次の出勤者に引き継ぎ、終業することを基本とすることを促進しており、残業にならないようにしています。
- 相談窓口設置（就業における悩みや不安等含）
相談窓口を設置し、所属部署に関わらず、相談できる体制を整えています。

上記に加え、2017年3月には一般事業主行動計画も策定し、にしがも舟山庵の実践が他施設の「モデル」となるレベルを目指していきます。



女性社員の活躍



当施設は女性職員の比率が多く、たくさんの女性が活躍しています。最近育休後復帰をしたAさんは、「結婚前から働いている職場なので、周囲が自分のことを知ってくれている安心感があり、理解もしてもらえ、働きやすいと感じています。今は復帰したばかりですが、少しずつ就業時間を延ばしていきながら、今後は、出産してから仕事復帰する人に向けて自分の経験を発信できたらいいなと思っています」と話しています。入居者の生活が豊かになることをいつも考えているBさんは、仕事の中でどのような困難な場面が出てきても、常に優しく穏やかな表情で仕事に取り組んでいます。



仕事大好きなCさんは「夫と子どもを幸せにしたいと働いています」と話しています。姉御肌のDさんは、「私たちがしっかりやるときますので休みはしっかり休んでください」と上司の背中を押しています。「私は仕事を中心です」と話すEさんは、「中心である仕事が嫌ではないことは幸せ」と言います。「仕事がきちんとできないとプライベートが楽しめない。満足できる仕事ができたらプライベートも楽しめる。仕事に満足できると気兼ねなく遊べる」そうです。



たくさんの女性職員が活躍しています！

message

最後に

会社はその組織で働く人が支えています。働く人を大切にできる組織であって初めて、会社が対象とする人（お客様）や物を第一に考える経営ができるのではないのでしょうか。働く人を大切にしている組織には怖いものはありません。

労働人口が減っていくことを止めることは難しいかもしれませんが、男女の区別なく一人の生産性を上げていくこと、仕事をシェアしていく考え方に転換していくことで、新たな発想や新たな力が生み出されることと思います。

女性が活躍できる職場づくりは、男性にとっても働きやすい職場につながると共に、多種多様な働き方を生み出していくことにつながり、豊かな社会にもつながっていくのではないのでしょうか。



働く人を大切にする組織へ



社名	社会福祉法人 京都社会事業財団 介護老人福祉施設 にしがも舟山庵	業種	保健衛生業（社会福祉施設）
住所（本社・本店）	京都市北区大宮西山ノ前町 3-1	事業内容	介護保険事業 ・介護老人福祉施設 ・短期入所生活介護 ・介護予防短期入所生活介護
創立年	2010年4月1日（法人設立 1915年）	従業員数	男性 15名 / 女性 53名（2017年3月31日現在）
公式サイト	http://funayamaan.com/		
女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画掲載 URL	http://funayamaan.com/ （事業所で独自に策定）		

親会社のえるぼし認定が 推進のきっかけに



株式会社日新システムズは、リクルーターに女性社員を起用し、会社説明会を通して「女性が働きやすい職場」をアピールすることなどから取り組んでいます。育休中の相談には、社内の子育てアドバイザーが暖かく対応します。

女性活躍の取組を 始めたきっかけ

この業界全体の特性でもありますが、当社の女性比率は設立当初から慢性的に少ない傾向でした。決して危険な業種ではなく、むしろオフィスワーク中心の清潔感のある業種であるにも関わらず、女性比率が低いのは何故か。就業人口のおよそ半数は女性であるはずなのに、なぜ当社の女性比率は低いままなのか。これらの問題点は昔から薄々感じていたことですが、今回の取組においてデータを整理する過程で、あらためてその現実を突きつけられた気がします。

少子高齢化が進む中、男性社員の採用だけではすぐに限界がきます。女性の能力が男性より劣るとは思いませんし、むしろ女性の繊細さや気遣いや真面目さ、そしてクリエイティブな発想力などの特性を活かさなくてはもったいないです。

そんな中、親会社である日新電機株式会社が2016年に「えるぼし認定」を受けたことを知り、当社も「えるぼし認定」を目標として、具体的な活動を推進していこうと思ったのがきっかけです。

女性活躍推進の 具体的な内容

まずは、技術職に占める女性社員の割合を上げるために、採用において女性の応募促進に取り組みます。ただ、当社が新卒採用のターゲットとしている理系大学は、女子学生の比率がそもそも低いという大きな問題があります。つまり、これまでの伝統的な採用方法だけでは女性の採用にも限界があるということです。

そこでまずは手始めに、理系にこだわらず文系出身者にも門戸を広げること、リクルーターに女性社員を起用すること、会社説明会などを通して女性でも働きやすい職場であることをアピールすることなどから取り組みたいと考えています。

また、在籍女性の勤続年数を上げるために、産休・育休を取得する社員への面談や復職後の両立支援サポート、在宅勤務の環境整備などを実施し、女性が結婚や出産を気にせず安心して働き続けることができる会社を目指します。

まだまだ先の話になるかもしれませんが、将来的にはライフスタイルに合わせて、在宅勤務／週休3日制勤務／短時間勤務なども選択可能な多様な勤務体系を導入したいと考えています。



女性社員の活躍



結婚や出産などにより、多くの女性がこれまでと同じ働き方をすることは難しくなっています。それでも制度を活用し、家庭と仕事を両立しながら活躍する社員はたくさんいます。当社では休職中の社員のサポートから復職後の働き方の相談まで、社員のニーズに合わせたきめ細かな支援を行っています。



家庭と仕事を両立しながら活躍する女性社員たち

例えば、現在育休中の井寄さんは初めての育児に日々奮闘しています。産休前の不安解消から復職後の相談まで、人事グループの「子育てアドバイザー」が今後も温かく見守っています。また、時短勤務中の笠松さんは三人の子育てをしながら、会社では労務や採用などの人事職として活躍しています。彼女はもともと営業職として活躍していた社員なのですが、出産後は家庭と仕事を両立するために、出張の多い営業職からデスクワーク中心の事務職に職種転換して成功した典型的な事例と言えます。そして、女性中堅社員の森嶋さんは中3と小6の二人の子育てをしながら、会社では事業戦略部の主任として大活躍しています。彼女もまた営業畑の人物でしたが、出産をきっかけに職種転換し、仕事と家庭を両立させている良い事例です。

その他にも家庭と仕事を両立しながら活躍する社員はたくさんいますので、これからライフイベントを迎える社員のロールモデルとなることを期待しています。



出産は大きなライフイベント

message

最後に

少子高齢化による労働力人口の減少が現実味を帯びてきました。我々のような中小企業にとっては、企業活力や競争力の源泉である人材が不足することは重大な危機と言えます。就業可能人口の半数を占める女性の労働力を活かすことが、これからの企業の重要なテーマとなることは確実です。そのための取組の第一歩として、女性が働きやすい環境と制度を作ることが重要だと考えます。

実は当社も上記のような問題意識を感じながらも「何から始めれば良いのか分からない」という状態でした。そこで「えるぼし認定取得」という目標を掲げることで、認定取得要件をクリアするための環境整備や制度設計が具体化するのではないかと考えました。取組の方向性が見えない企業におかれましては、「えるぼし」の認定取得を検討されてみては如何でしょうか。



中小企業の活力の源泉は人材



社名	株式会社日新システムズ
住所(本社・本店)	京都市下京区堀川通綾小路下ル 綾堀川町 293-1 堀川通四条ビル
創立年	1984年(昭和59年)
公式サイト	http://www.co-nss.co.jp/index.html

業種	情報サービス業
事業内容	ソフトウェアの開発 情報処理分野におけるシステムインテグレーションサービス ・教育・品質保証など
従業員数	男性173名 / 女性34名(2017年2月1日現在)

女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画掲載URL <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=11447>

取組から約1年、 女性活躍の可能性を実感



納期対応のための残業が常態化し、社員にも多くの負担をかけていた現状を改善するため、株式会社広瀬製作所は、ワーク・ライフ・バランスに全社を挙げて取り組むことを決め、一年が経ちました。着実に変化が感じられ、女性活躍の場が広がっています。

女性活躍の取組を始めたきっかけ

当社の業種である製造業の性格上、お客様の注文には必ず納期（いつまでに注文の製品を納めてくださいという約束）が付いてきます。お客様からの注文が集中すると就業時間内での製造だけでは到底納期に間に合わなくなってきます。そのため、どうしても残業での納期対応に追われることになってしまいます。

そのように残業で納期対応をするという状況が常態化し、社員に多くの負担をかけている現状を何とか改善したいという思いから、最初は「ワーク・ライフ・バランス」に全社を挙げて取り組もうと考えました。多くの社員が「ワーク・ライフ・バランス」という言葉も知らない状態からのスタートです。ワーク・ライフ・バランスの活動を進めるうちに、多様な働き方の大切さに気づくようになり、「もっと女性が活躍できる会社にしていこう」そのためには社員みんなで知恵を出し合って残業を減らし、ライフの充実も大切にしていこうという思いで行動計画の策定に取り組みました。

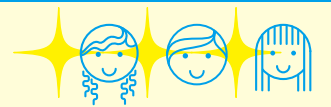
女性活躍推進の具体的な内容

私たちが目指すのは、社員全員が自分たちの会社を「いい会社だね」と言えるようになることです。そのためにはもっとライフの充実が大切だと考えます。自分たちが自由に使える時間を増やすことで、私生活での充実感が持てる会社を目指します。そうすることで多様な人脈形成・自己研鑽、心身の充実が仕事（ワーク）との相乗効果を生むと考えています。

具体的には、ライフの充実を実現するため、正社員・パートタイム社員の有給休暇取得率50%以上を目指します。また、残業時間を削減するための生産性の向上を目指します。そのためには社員一人ひとりのスキルアップが必要です。各人のキャリアアップを目的とした内部・外部研修を積極的に実施していきます。（人を育てる会社を目指す）また、女性が積極的に仕事に取り組み、常に改善を目指せるように女性幹部社員の養成にも力を入れています。



女性社員の活躍



この1年間で女性正社員2名、パート社員2名が新たに入社しました。それぞれ製造課で3名、検査課で1名が働いています。製造課では、NC機械のデータを作成するCAD・CAM操作や全自動曲げロボットのプロγραμμαリングなど、補助的な仕事ではなくて第一線で活躍しています。また、ワーク・ライフ・バランスへの活動にも積極的に取り組むなど、リーダーシップも発揮しており、女性社員の可能性を大いに感じています。最近の製造現場は自動化が進み、女性でも働きやすい環境が整いつつあります。



女性が働きやすい環境が整いつつあります



第一線で活躍する女性たち



また、IoT技術の発展により、この傾向はより加速すると予想されます。このような環境では、女性のきめ細やかな感性と勤勉さが大きな強みとなると思っています。パートタイムで働いている女性社員も常にスキルアップを目指して時間の余裕ができた時点で正社員への転化を図れるようにキャリア形成のための研修も実施していきたいと思っています。

message

最後に

私たちの取組はまだ1年程度ですが、全てが順調に進んでいるわけではありません。しかし、この取組を通して着実に社員の意識の変化が感じられます。女性社員が積極的に仕事に取り組む姿から、これからの女性活躍の可能性を感じます。これらの実績から、これからも積極的に女性の活躍を支援できる体制を整えて行きたいと思っています。

多様な働き方により女性の活躍の場が広がることで、小さいことからでもイノベーションにつなげていければと思います。これから女性活躍に取り組もうとお考えの皆様と一緒に「いい会社」を目指していければと思っています。



代表取締役社長 広瀬安行氏



社名	株式会社広瀬製作所	業種	精密板金加工（製造業）
住所（本社・本店）	京都市南区吉祥院石原開町10番地1	事業内容	電機・機械部品をシートメタル（金属の板材）を用いて製作しています。
創立年	1959年10月1日	従業員数	男性11名 / 女性6名（2017年2月17日現在）
公式サイト	http://www.hirose-kyoto.co.jp		
女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画掲載URL	http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=11603		

社員の意識を根底から 変える取組を



株式会社ヤマコーでは、成長した人材を失わないために、産休・育休制度の整備は以前から進めていましたが、実際に活用する事例がありませんでした。根本の社内風土から変える必要があると感じ、取組を強化。50周年を迎える2024年には社員の半数を女性にすることが目標です。

女性活躍の取組を 始めたきっかけ

1974年に包装資材の販売会社としてスタートし、紙ダンボールの製造販売を行ってきました。その後、1995年にプラスチックダンボールの加工販売へと業態を変え、2007年に現在の宇治田原工場へ拡大移転しました。翌年から本格的にインターネットでの受注を増やすため、ホームページの整備や人材採用が必須となり、かつ長期的な視点から新卒採用に力を入れることにしました。毎年順調に2～4人の優秀な人材を確保できていたのですが、入社3年目を過ぎたころから結婚を理由に退職する女性社員が出てきました。祝福すべきことですが、成長した人材が失われ、会社としては大きな損失です。完全週休二日制の導入でワーク・ライフ・バランスに取り組むだけでなく、根本的に「女性の働きやすい環境を作りたい」と思ったのがきっかけとなり、取組を始めました。その後の取組として

1. 定年退職後の女性社員を嘱託社員として再雇用（1名）
2. パートタイマー社員、契約社員を正社員へ転換（2名）の2点を実行しました。

女性活躍推進の 具体的な内容

産休・育休制度は整備しているのですが実際に活用して復帰した事例がありませんでした。結婚が決まると退職するのが当たり前となっている社内風土では、いつまで経っても女性が活躍できる会社にはなりません。管理職も含めて社員の意識を根底から変えるために、以下2点を実行します。

1. 産休・育休、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

結婚＝退職ではなく、育休を取りやすい社風を作る。更に次年度は復職後も在宅業務が可能な仕組みや社内システムを構築する。

2. 定期的な配置転換による多能工化を進める。

育休による欠員が出た場合でも、その部署で経験のある社員が異動してカバーできるようにするのが目的です。現状、男性社員と女性社員の勤続年数に約2年の差があり、社員数も2：1の比率ですが、今後の目標は、勤続年数の差を無くし、社員数も1：1の同数にすることです。具体的には、50周年を迎える2024年に社員数100名のうち50名を女性社員にすることが目標です。



女性社員の活躍



弊社はプラスチックダンボールの加工・販売を行っておりますが、女性社員は事務職（営業・設計・総務）と製造職で活躍しています。前者は新卒や中途入社の子社員、後者は地元の主婦がメインです。その中でも特に活躍している2名をご紹介します。

1. 営業部 Nさんの場合

平成20年に経理として入社したのですが、対人交渉が得意だったため、営業をすることになりました。4年前に定年を迎えましたが、引き続き嘱託社員として活躍し、今でもネット部門トップの売上を上げています。

2. 営業部 Aさんの場合

平成22年に契約社員として営業部に入社しました。非常に真面目な勤務態度で主にアシスタント業務を5年間こなし、平成28年に正社員へ転換しました。



定年後もトップの売り上げで活躍中

現在は業務内容も増え、より責任感を持って実務に取り組んでいます。

二人に共通するのは、男性にはない女性ならではの配慮や細かい気づきが、ネット販売の部署にとって大きな戦力になっているということです。今後は、どの部署でも女性の活躍が可能なポジションを準備し、貴重な人材を失わないような仕組みを構築していきます。採用人事担当も女性の活躍を期待しています。

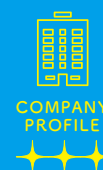
message

最後に

50年後には生産年齢人口が約半数に落ち込むと言われております。「両立支援制度」や「昇進・昇格に関わる人事評価制度の構築」などによって、女性社員が定着・活躍できるような魅力的な会社にすることが、業績アップと企業継続には欠かせないと感じております。創業者の「熱い思い」を社員に伝え、京都の女性活躍推進に少しでも貢献出来るよう、オール京都体制で頑張っていきたいと思います。



女性社員が定着する魅力的な会社へ



社名	株式会社ヤマコー
住所(本社・本店)	滋賀県宇治田原町緑苑坂 54-2
創立年	1974 年
公式サイト	http://www.yamakoh.com/

女性活躍推進法に基づく
一般事業主行動計画掲載 URL <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=11847>

業種	製造業
事業内容	プラスチックダンボール加工・販売
従業員数	男性 41 名 / 女性 21 名（2017 年 2 月 28 日現在）



| Special Message |

私たち中小企業が刺激しあい、働き方改革を実現しましょう。日本社会の真の成熟期は、そこからはじまります。

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長

小室 淑恵 氏

今、女性活躍の必要性が大変注目を集めています。そして女性活躍推進を実現していくためには、働き方改革は欠かせません。しかし、こうした動きに、「うちの会社は中小企業だから、余裕がある大企業が行うべき働き方改革の対象外だ」「働き方を変えると商売が成り立たなくなる。机上の空論だ」「女性だけに頑張ってもらったら良いのでは」「従業員が働き方を変えたがっていないのだから取り組む必要はない」といった声も耳にします。本当にそうでしょうか？

日本はかつて、「人口ボーナス期」といって、若者が多数を占め、高齢者の割合が低い国でした。提唱者であるハーバード大学のデイビッド・ブルーム氏によると、若年労働者が多く高齢者が少ない分、社会保障費がかさまない人口構造である人口ボーナス期の国が、爆発的に経済発展するのは当たり前なのだそうです。しかしそんな日本の人口ボーナス期は 1990 年代半ばには終わりを迎え、今は、高齢者割合が高く若年労働者割合が低い人口構造、すなわち「人口オーナス期」にあります。社会保障費がかさみ、かつてと同じ経済構造・働き方では生き残れなくなっているのです。人口ボーナス期とオーナス期では、経済発展しやすい働き方が真逆になります。ポイントを 3 つ。

1. なるべく男女共に働くこと

頭脳労働の比率が高まるとともに、労働力人口は圧倒的に足りなくなるため、性別などにかかわらず労働力をフル活用する企業が発展します。特に中小企業では、大企業の厳格なルールでは思うように働くことができなかった育児中の女性や高齢者などが、そのスキルや経験を活かして働いている事例も数多く出てきています。女性活躍推進法により、今後は優秀な女性に選ばれる企業と選ばれない企業に二分化するでしょう。

2. 時間あたりのコストが高騰化するため、なるべく短時間で働くこと

これまでと同じように長時間労働を黙認すると、コストが跳ね上がります。企業側が徹底的に短時間で成果を出すようなトレーニングをして、時間内の成果でしか評価しない、というやり方に変える必要があるのです。また、介護の問題も見逃せません。2017 年、団塊世代が一斉に 70 代を超え、介護を必要とする人の割合が増えることが予想されています。全国的に介護施設が枯渇する中、介護の担い手として期待される団塊ジュニア世代（40 代～50 代の特に男性）はこれまでのように残業することができません。企業によっては育休取得中の女性の数を、介護休職中の男性の数が上回るという現象すら起きています。組織の中核を

担う彼らに働き続けてもらうためにも、短時間でも成果が上がる仕組みを組織全体で作ることが重要です。

3. なるべく異なる条件の人を揃えるということ

組織の規模にかかわらず、短サイクルで商品・サービスを生み出していけないと、均一なものに飽きた市場の期待に応えられなくなります。違う考え方や経験を持った人がいかに共存できる働き方を実現しているかが生き残るための鍵となるのです。

今、女性活躍が叫ばれているのは、女性の権利保護だけのためではありません。女性活躍を進めなければいけない人口オーナス期という時期に、日本が突入してからもう 20 年が経ちました。今こそ、舵を切るときです。これは非常に合理的な選択です。

たとえば、ある中小企業では、開店・閉店作業は必ず店長が行う、というルールによって管理職（店長）が長時間労働になってしまい、管理職を目指す人がなくなってしまったことがありました。また、そういった職場では従業員の仕事への意欲も上がらず、定着や採用面でも頭を悩ませていたそうです。そこで、社長自ら立ち上がり、私たちと一緒に働き方改革に取り組みました。具体的には、従業員同士の情報共有の仕組みを整え、仕事の引き継ぎが楽にできる取組みを行うことで、店長でなくても開店・閉店作業ができる状態を作るなどを進めました。こうした取組みが功を奏し、店長の長時間労働が改善されたばかりか、多様な価値観をもった従業員間のコミュニケーションの量が増え、仕事の面白さや新たな仕事へのアイデアを自分が持っていることに気づく人が出てきました。その結果、なんと売上が前年度比 230% にまで上がったのです。さらに、この取組みを採用説明会などで発信したところ、応募者が殺到。これまでは面接者を募るだけでも一苦労だったのが、遠方からも優秀な人材を採用することもできたそうです。

成果だけに注目すると、何か難しい取組みや高額な仕組みを導入したのではないか、と思われるかもしれませんが、でも実際の取組みは、課題を発見するヒントは現場にある、そして解決策は従業員の中にあるはずだ、と社長が従業員を信じ、辛抱強く対話を重ね、取組みを進めやすい雰囲気づくりをしたことが、大きな成果が出せたポイントだと私は考えています。「やるか、やらないか」「誰かに勝手にやっておいてもらおう」ではなく、「やると決める」「自分たちできちんと進め

るために助けを求める」という視点が重要なのです。

これからは労働時間の長さではなく、仕事の質が大切な時代です。男女に関係なく、従業員がどのようなライフスタイルを送り、どのようなことに関心を持ち、どのような感性を持ち、交友関係を持っているか、つまり仕事と私生活を両立できる仕組みづくりが重要となります。女性活躍推進は女性だけの問題ではないのです。とはいえ、「そんなことが中小企業でできるだろうか」「突然働き方を変えると反発もあるのではないか」と思ってしまう方もいらっしゃるでしょう。

この冊子では、京都府で女性活躍に取り組む中小企業の多様な事例が紹介されています。何から始めたらよいかわからない方は、ぜひ事例をヒントに小さな一歩を踏み出してみてください。そして、近い将来、あなた自身がユニークな事例、成果をあげたストーリーとして、冊子にご登場いただけたら、こんなに嬉しいことはありません。日本の全企業数に占める中小企業の割合は 99% です。私たちがお互いに刺激しあいながら女性活躍を推進し、働き方改革を実現できてはじめて、日本社会の真の成熟期がきたといえるのではないのでしょうか。私も中小企業の経営者のひとりとして、みなさんと一緒に知恵を絞り、生産性の高い働き方を実現していきたいと思います。頑張りましょう！

PROFILE



小室 淑恵 こむろ よしえ

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長

900 社以上へのコンサルティング実績を持ち、残業を減らして業績を上げる働き方見直しコンサルティングに定評がある。安倍内閣産業競争力会議民間議員、経済産業省産業構造審議会、文部科学省中央教育審議会などの委員を歴任。WLB コンサルタント養成講座主宰『労働時間革命』『6 時に帰るチーム術』等著書多数。二児の母。