

働きやすい職場環境の整備が大切です

いきいき働けるって すばらしい!



「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰制度

男女がいきいきと働いている企業三重県知事表彰制度

三重県では、平成13年1月に「三重県男女共同参画推進条例」を施行し、「三重県男女共同参画基本計画」及び「同実施計画」を基に各種事業に取り組んでいます。

その取組の一つとして、職場における男女共同参画の推進を目的に、男女の雇用機会均等や女性の能力活用、「仕事と家庭」の両立支援、次世代育成支援などを積極的に推進する企業を表彰する「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰制度を実施しています。

この制度は、県内に本社または主たる事業所を有する企業を対象に「働きやすい職場づくり」に積極的に取り組まれている企業を広く募集し、優れた取組事例を紹介することで、男性も女性もともに働きやすい職場づくりを進めようとするものです。

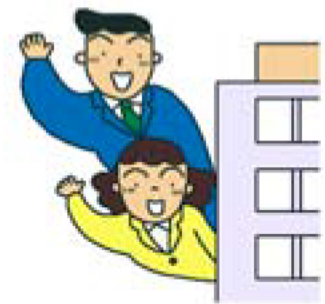
企業の皆さんからの直接応募に加え、経営者団体、商工団体や労働組合などからの推薦による公募をお待ちしています。



◆ 表彰基準項目

1. 女性の能力活用

女性の能力発揮や職域拡大の推進・男女均等なキャリア形成のため、従来の制度や慣行を見直し、新たな取組や制度を導入した企業



2. 仕事と家庭の両立・ファミリー重視と働きやすさ

仕事と家庭の両立支援のための制度を法律の基準を上回って実施している企業、次世代育成支援対策に積極的で安心して子どもを産み育てられるよう努力している企業

3. 地域への社会貢献

CSR（企業の社会的責任）活動を規定し環境活動などに取り組んでいる企業、ボランティア活動・NPO等を支援している企業など、地域社会との共存を進める企業

「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰企業

年度	企業名	業種	所在地
2002	三重名鉄タクシー 株式会社	旅客自動車運送業	松阪市
	株式会社 宮川スプリング製作所	精密小物パネ製造	大台町
2003	株式会社 ほくせい	葬祭業	桑名市
	パナソニック モーター松阪 株式会社 (旧・松阪精密 株式会社)	モーター製造	松阪市
2004	伊藤印刷 株式会社	総合印刷	津市
	中外医薬生産 株式会社	医薬品製造販売業	伊賀市
2005	株式会社 教育サプライ	学習塾	四日市市
	株式会社 イムテス	臨床・環境検査	伊勢市
	スーパーサンシ 株式会社	食料品等小売業	四日市市
2006	株式会社 百五銀行	普通銀行業	津市
	マックスパリュ中部 株式会社	各種商品小売業	松阪市
	サイバー・ネット・コミュニケーションズ 株式会社	インターネットアウトソーシング業	四日市市
	株式会社 第三銀行	銀行業	松阪市
	トリックス 株式会社	自動車用部品製造業	津市
	株式会社 アソシエード第一	建築業	四日市市

表彰制度のしくみ

「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰制度は、左記の表彰基準項目に基づき「女性の能力活用」「仕事と家庭の両立支援」「次世代育成支援」などの取組状況について下記チェックリストにて企業自身による採点を行っていただきます。

その後、応募企業に訪問によるインタビュー調査を行わせていただき、これらの結果を基に「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰選考委員会（右表）による審査を行い、各年度毎に表彰企業を決定しています。

平成18年度「男女がいきいきと働いている企業」 三重県知事表彰選考委員会委員

(特)女性と仕事研究所	金谷千恵子
三重県中小企業レディース中央会	中川千恵子
松下電工(株)津工場	丸田 安子
(株)資生堂人事部(本社)	山極 清子
連合三重	岡本 博
三重短期大学	東福寺一郎
中日新聞社 編集局文化部	野村由美子
三重県男女共同参画センター	鈴山 雅子
三重労働局雇用均等室	中島 則子
伊賀市人権政策部	澤田 昌彦
三重県生活部	稲田 高明

(順不同・敬称略)

男女がいきいきと働いている企業・チェックリスト〔平成18年度〕

【女性の能力活用・職場環境について】

	評 価			
	非常に積極的	やや積極的	やや消極的	非常に消極的
①企業のトップが、女性の能力発揮に積極的である	4	3	2	1
②男女共同参画についての職場研修を実施している	4	3	2	1
③昇格試験を受験するように女性社員に奨励している	4	3	2	1
④性別にとらわれず、個人の能力を基準として採用している	4	3	2	1
⑤配置転換や昇格に自己申告や面談の制度化及びその機会がある	4	3	2	1
⑥職場・就業環境についての意見を求めたり調査などを行う体制を整えている	4	3	2	1
⑦会社を代表する立場として女性が外部の会議へ参画することがある	4	3	2	1
⑧女性の管理職が増加している	4	3	2	1
⑨セクハラ防止のための研修や啓発を行っている	4	3	2	1
⑩セクハラ対応窓口を設置し、専門家による事後措置の体制を整備している	4	3	2	1

【仕事と家庭の両立・短時間労働者等への対応について】

	評 価			
	非常に積極的	やや積極的	やや消極的	非常に消極的
①産前産後休業期間や育児休業期間が法定*を上回っている	4	3	2	1
②男性が育児休業を取りやすくなるよう工夫している	4	3	2	1
③従業員のメンタルケア（精神的ケア）の支援をしている	4	3	2	1
④フレックス制度や短時間勤務措置が可能である	4	3	2	1
⑤結婚後も女性が働き続けることができるよう配慮している	4	3	2	1
⑥短時間労働者等から正社員への登用の道が開かれている	4	3	2	1
⑦短時間労働者等にも働きに応じた昇進・昇格・賃金制度等を導入している	4	3	2	1
⑧短時間労働者等も産休・育児・介護休業などを取得している	4	3	2	1

*法定は産前6週間（多胎14週間）産後8週間、育児休業期間は最長で子が1歳6ヵ月に達するまで。

三重名鉄タクシー 株式会社

【所在地】松阪市末広町1丁目24-1
 【業種】一般乗用旅客自動車運送業
 【従業員数】199人

女性の能力を活かせる職場

●タクシードライバーに女性を採用



お客さんを迎えに出る女性ドライバー

従来、男性の職域とされていたタクシードライバーに、いち早く女性を登用。1989年（平成元年）に3人の女性ドライバーを採用し、2003年には12人になった。まじめで丁寧、時間を守る、コミュニケーションの取り方がうまい等、乗客

の反応が大変よくなり、特に高齢者や障害者に対しての親切な対応が喜ばれて、指名がくるほどになった。

売上高についても、毎月のトップ10に2、3人の女性がランキングされている。

ドライバーのほかにも管理職に女性を積極的に登用している。部長職3人のうち2人は女性で、課長、係長をあわせた女性管理職比率は17.1%（2003年）となっている。女性を積極的に管理職やドライバーに登用し、女性も能力を発揮できるようになった結果、勤続年数も男性が平均5.5年に対し、女性は平均8.4年と、女性のほうが長くなっている。

●女性ドライバーを4割に

女性の社会進出が進み、また、高齢者の外出も増えてくると思われる。それにともない、タクシーの利用機会も増え、女性ドライバーへの要望も高くなってくると予想される。禁煙タクシーの導入や、おしぼりや飲み物のサービスなど、乗客のニーズに合ったサービスをするため、女性からの提案を積極的に取り入れている。

「男性の職場」というイメージを払拭し、女性の能力を活かせる職場として、女性のドライバーを増やしていく予定である。

（注：本文は受賞時の内容を掲載しています。）

株式会社 宮川スプリング製作所

【所在地】多気郡大台町弥起井218-1
 【業種】精密小物バネ製造・プレス加工・錠前組立等
 【従業員数】86人

一やりがいを持って働きつづける

●管理職に女性を登用

女性従業員が84人中51人で（2003年）、女性の比率が60.7%となっている。職場のあらゆる分野で女性が活躍しており、管理職にも積極的に女性を登用している。部長（1人）、課長（3人）、係長（2人）をあわせると、女性管理職は全体の4割（2003年）となっている。

特に女性を意識して登用してきたのではなく、男性女性の区別なく、まじめに仕事に取り組む社員を評価してきた結果である。仕事は一見単調であるが、根気と正確さが要求される緻密な作業で、特に女性は熱心に取り組んでいる。

●働きやすい柔軟な環境づくり

女性従業員の勤続年数は10年から30年と、かなり長くなっている。特別な配慮をしているわけではないが、女性が働きやすい職場環境を整えていることが勤続年数の長期化につながっていると思われる。

家事や介護などを担っている女性従業員も多く、いったん退職した従業員を再雇用したり、パート従業員を管理職に登用したり、子育て中の従業員については時間的な配慮をしたり、個々の事情を理解しながら働きつづけられるような環境を整えている。



男女の区別なく作業に従事



女性からの提案が多い改善提案箱

株式会社 ほくせい

【所在地】 桑名市志知865
 【業種】 葬祭業・生活関連サービス業
 【従業員数】 40人

—女性の起用で、古いイメージを払拭—

●新しい感覚で

1997年に就任した社長は30歳代。若く新しい感覚で事業を展開している。女性を活用することにも取り組み、ギフト部門とホールの新規開業時には、それぞれ2名の女性を採用。新規採用の際には、採用部門の責任者が選考にあたることとし、その結果、女性が採用選考を行うことが多くなった。



女性司会を務める式典も増加

能力に応じ、性別に関係なく昇進させる方針で、管理職にも積極的に女性を登用している。人材の活用のみだけでなく、アンケートにより顧客の要望を聞いたり、チャリティーイベントを催したり、ホームページの活用などの点でも斬新さを取り入れている。

●式典の司会に女性を起用

県内でいち早くセレモニーの司会者に女性を起用した。始めは顧客からの苦情もあったが、きめ細やかな対応が評価され、徐々に理解を得られるようになってきた。むしろギフトの相談など、女性の方が適切なアドバイスができる場合もあり、業績を上げている。この業界は、今まで男性の仕事とされていたが、女性を起用することによって、この古いイメージを覆すことができた。

男性中心に行っていた祭壇の準備やセレモニーに女性従業員が従事するようになって、女性が仕事をしやすいように工夫をしている。たとえば、道具を小さく軽くして扱いやすくしたり、大きなものは場所を固定してあまり動かさなくても済むようにした。また、男性とペアを組んで、力仕事などの部分をサポートするようにしている。

パナソニック モータ松阪 株式会社

【所在地】 松阪市塚本町40
 【業種】 産業用モータ製造
 【従業員数】 90人

—従業員・家族・地域とのコミュニケーションで
共に考え、共に行動する—

●組織の壁をつくらない

パナソニック モータ松阪(株)(旧・松阪精密(株))は、産業用モータを製造している。モータを取り巻く経済環境が全体的に厳しい状況にあり、各方面で工場閉鎖等が生じている中、同社は、黒字経営を維持しているとのこと。年齢、男女の区別なく、信頼・協力関係を重視してきた結果だということである。

組織の壁をつくらず、係や課を超えて協力しあって、事業経営に対応している。大企業ではできない、組織の規模を活かした生産体制をとっている。

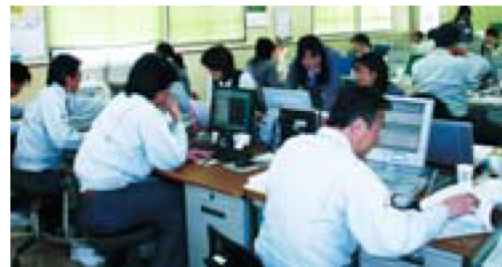
製造業の傾向として、どうしても女性従業員数が少なく、管理職にもなりにくいということがある。パナソニックモータ松阪(株)では、数年前より独自のシステムを、「格付制度」として導入している。高格付者には女性を積極的に登用し、女性従業員に占める高格付者の割合は高い。

●コミュニケーションを大切に

社内ではお互いのコミュニケーションをとることを重視している。コミュニケーションをとることで、いろいろなトラブルを回避したり、生産性を上げることができると考えている。

コミュニケーションを進める方法として、従業員に「考える」ことをしてもらうための提案を推奨している。素晴らしい改善をしたグループには報奨金をだし、コミュニケーションを一層進めてもらうようにしている。

また、経営トップともコミュニケーションがとれるように従業員の誕生日には地域産品を祝品として直接、手渡している。



社内のコミュニケーションを重視

伊藤印刷 株式会社

【所在地】津市大門32-13
 【業種】総合印刷
 【従業員数】39人

—あらゆる職域へ女性を登用—

●営業職、工場で女性が活躍

男性中心というイメージのつよい印刷業にあって、正規従業員の約7割が女性である。特に営業職は男性が多いという状況のなかで、女性を積極的に登用してきた。仕事の打ち合わせ



従業員7割を占める女性社員が活躍

において、女性の方が相談しやすい場合もあり、女性が営業を担当することで、顧客とのコミュニケーションがよりきめ細やかにとれるようになった。

営業職に限らず、また、男性女性にかかわらず、印刷物作成の全工程を把握し、各自の担当以外の部門についても理解を深めるようにしている。

また、印刷部門へも女性を登用。工場でも2人の女性が機械の操作等、責任ある地位で就業している。

●能力を重視したフレキシブルな働き方

肩書きや雇用形態にとらわれず、男女とも能力に応じた働き方を進めている。

役員を含む管理職の3分の2は女性。男性女性に関わらず、がんばっている社員を引き上げていくというトップの姿勢の現れである。また、本人の希望でパートタイム雇用となっている場合でも、能力に応じて管理職につくことができる。

パソコンを活用しての在宅勤務や、定年退職後の勤務など、働く人のニーズや能力にあった勤務形態を柔軟に導入している。現在、他の仕事を定年退職した2人の男性がそれぞれ印刷技術担当と運転手として働いている。

中外医薬生産 株式会社

【所在地】伊賀市ゆめが丘7丁目5番地の5
 【業種】医薬品及び医薬部外品の製造販売
 【従業員数】65人

—女性管理職を育成するシステム—

●女性の積極的採用・育成・登用

男性女性に関わらず優秀な人材を活用する方針をとった結果、女性の採用・登用が進められた。今年度の新規採用者5人は全員女性であった。研修などへは、管理職から参加を勧めているが、女性の方が積極的で応募者が多い。

本人の希望があれば、原材料の運搬や投入などに女性を配置することには問題ない。女性の職域を拡大するためにリフトの運転免許取得の希望者を募っている。また、従来女性の多かったパッケージング部門へ男性を配置し、新しい感性を取り入れている。

●能力に応じた評価

部長職をはじめ、管理職への女性の登用をすすめている。

女性社員の平均年齢は若く、27.2歳ということもあって、係長以上の女性管理職は3人だが、管理職候補となるアシスタントリーダー・サブリーダーという職階を設け、女性を積極的に登用している。現在17人中女性が6人である。

生産ラインのシステム上、パートナー社員(フルタイムパート)制度を導入しているが、均衡待遇を実施している。能力に応じた評価をし、管理職への登用も行っている。



女性がマネージャー(管理職)を務める部署

株式会社 教育サプライ

【所在地】四日市市桜台1丁目34番1

【業種】学習塾

【従業員数】23人

一働きつづけるための環境整備をー

●女性の管理職比率が着実に増大

1984年開塾当初は男性のスタッフばかりであったが、10数年前より女性のスタッフを採用。社内の雰囲気明るくなり、子どもたちへの対応が細やかで、生徒の親とのコミュニケーションもスムーズにとれるようになった。現在は半数近くが女性スタッフとなった。

女性の管理職も着実に増加し、管理職比率は男性よりも高くなっている。女性管理職は自ら、さまざまな企画を発案・実践し、実績を上げてきている。数年前に初めて女性の課長を登用したときは、少し抵抗もあったが、現在は、経営業績も向上し、良い結果を導くことができている。

●夜間勤務・短時間勤務の問題をクリア

勤務時間が夜間となるため、結婚を機に退職する女

性が多いが、継続して働けるよう学童保育所を開設。地域の子どもたちも利用できるシステムにし、現在2校舎になった。教室では、学習の他に、ユニークな活動（魚取りや社会見学等）を組み合わせた総合教育をめざしている。さらに、乳幼児保育所も開設を計画中。

業務の性質上、短時間雇用（パートタイム）が多いのが現状であるが、能力とやる気があれば、積極的に正職員へ登用していく。また、年間の収入が103万円を超えて勤務する場合は、正職員に準ずる待遇をとる方向で進めている。



部の朝会で指示をする女性部長

●受賞企業アンケートから●

「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰企業のみなさんに、受賞直後にアンケートをお願いし、感想やこれからの取組などについてお答えいただきました。

Q. 受賞されたことで、社内で影響がありましたか。(社員の声)

- ・自分たちの仕事や会社を誇りに思う。
- ・期待されていることを再認識し、がんばろうと思った。
- ・会社の考え方を知り、いきいきとしてきた。
- ・女性に負けないよう頑張ろうと思う。
- ・仕事に対する確信が持て、向上心が湧いてきた。
- ・社員の意識が高まり、行動に移しやすくなった。
- ・会社全体の活力の向上につながると思う。

Q. 受賞されたことで対外的な影響やメリットがありましたか。

- ・お客様からの評価が良くなった。
- ・取引先などからお祝いをいただいた。
- ・社員募集の反応がよくなった。
- ・会社の知名度や信頼度が上がった。
- ・世間の注目の高さを感じた。
- ・社内活性化を推進している企業としてのイメージがアップした。

株式会社 イムテス

【所在地】伊勢市前山町123-1
 【業種】臨床検査、水質検査、食品検査、
 環境検査、衛生用化学薬品の製造販売
 【従業員数】33人

—女性の職域拡大を—

●資格を重視した管理職への登用

男性女性に関わらず、臨床検査技師などの資格や能力を重視した人事をおこなっている。専門性の高い職場にあって、係長以上の管理職9人中、女性管理職は3人である。



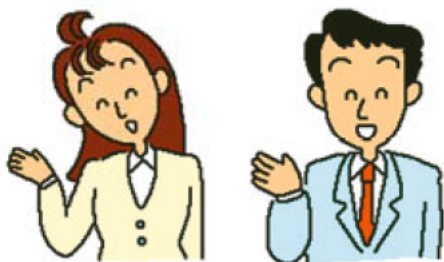
資格や能力を重視し、役職や職域を拡大

女性管理職である環境事業部部長は、ISO管理責任者、総務課長は、ISO事務局をそれぞれ兼務し、2006年1月にISO9001認証予定である。

●地域に根ざした予防医療・衛生を

以前は男性の多い職種であったが、積極的に女性を採用してきた結果、明るく、働きやすい職場となった。

また、営業部門も女性が担当するようになり、病院・医院の窓口でのコミュニケーションがよりとりやすくなった。地域に根ざした予防医療・衛生をめざすという観点からも、女性の職域拡大を進めている。そのためにも女性が働きやすい職場づくりを心がけ、コミュニケーションのとりやすい職場環境を整え、一人ひとりの状況に応じた働き方を受け入れている。



スーパーサンシ 株式会社

【所在地】四日市市河原田町1301番地
 【業種】食料品等小売業
 【従業員数】約1,300人

—女性管理職を育成するシステム—

●年齢や性別にかかわらず

女性従業員の平均年齢が若く、現在、女性の管理職は存在しないが、実質的なリーダーとなる部門長には女性を積極的に登用し、管理職の育成をはかっている。会社案内にも、年齢や性別に関わりなく活躍できる場を提供することが明示されている。

パートタイマーから正社員への登用についても、試験制度を設け、年に2回実施している。

従来は男性の担当であった生肉のスライサーの部門や、農産部門のパイヤーに女性を起用し、職域の拡大を進めている。

●女性の意見をとりいれるために

取締役会に女性社員が2人出席するようにしている。

他に、「働きやすい職場をつくる委員会」「美化委員会」「ゴミの分別委員会」「人事評価委員会」「安全衛生委員会」「改善提案委員会」「残業改善委員会」等を設け、委員の半数以上は女性とし、広く意見を取り入れている。

また、役職名ではなく「～さん」と呼び合い、対等に意見が言いやすい環境を整えている。



年齢や性別に関わりなく活躍できる場を提供

株式会社 百五銀行

【所在地】津市岩田21番27号

【業種】普通銀行業

【従業員数】3,381人

—重要なセクションで女性が活躍—

●登用・昇格の制度化

平成12年には、女性支店長が誕生。社内資格制度により、試験をクリアすれば昇格できるシステムを確立することにより、社員の意識も高まってきた。また、パートタイマー・契約社員から、正社員への登用についても試験制度を設け、能力を活かして働くことができる道を開いている。

女性は窓口というイメージを変えるために、融資・渉外業務に女性を配置。その結果、きめ細やかな対応ができるようになり、個人の資産運用に関する相談実績が上がった。

●働き続けるために

勤続年数は男性（事務系）18.3年、女性15.3年で、

平均年齢は35歳を超え、東海・近畿地区の地方銀行の中ではもっとも高い。

育児休業や介護休暇は法定を上回る制度を設け、働きやすい環境を整備している。今までに2人の男性が育児休暇を取得した。

平成15年には女性社員の制服を廃止した。職場の雰囲気が変わり、女性も男性も同じように働くという意識が高まった。



女性の制服を廃止し、
管理職登用も積極的に実施

これまでに受賞された企業の皆さん



第1回表彰式 平成15年2月



第2回表彰式 平成15年9月



第3回表彰式
平成16年10月



第4回表彰式 平成17年11月

サイバー・ネット・コミュニケーションズ 株式会社

【所在地】四日市市本町1番15号
 【業種】インターネットアウトソーシング業
 【従業員数】34人（含派遣社員17人）

—能力重視の働きやすい環境—

●5人の管理職のうち3人が女性

男女がかわりなく、能力本位の採用・人事を行っており、新卒に限らず能力次第で採用され、キャリアが生かされている。その結果、正規従業員13人中8人が女性となっており、管理職も5人中3人が女性である。



能力を重視し、柔軟な働き方ができる環境

●柔軟な働き方

今までに3人の女性が育児休業を取得しており、希望すれば規則以上の短時間勤務も可能で、従業員の状況に応じた働き方ができる。パートタイマーは、時給の見直しを年2回行っており、パートタイマーや派遣社員から正社員への登用も積極的に進めている。

●フラットな関係作り

メールで直接社長への相談ができるシステムをとっており、フラットな関係が作られている。

また、社員の地域活動への参加を支援しており、休暇も取りやすい環境である。サポートセンターなどクレーム処理などでストレスが大きい職務も多く、メンタルケアについては全面的にサポートする体制をとっている。

マックスバリュ中部 株式会社

【所在地】松阪市大口町255番地1
 【業種】各種商品小売業
 【従業員数】3,226人（8時間換算）

—男女がかかわりなく平等な機会を—

●畜産部門に女性を起用

女性の管理職（マネージャー、店長）への登用を進めており、今後のリーダーとなる監督職（おもにチーフ）にも積極的に登用し、管理職の育成を図っている。また、従来男性が占めていた仕入れ部門の課長に女性を起用し、特に男性の分野とされていた畜産部門に女性を起用するなど、職域の拡大を進めている。

●男性も育児休業を取得

短期間ではあるが男性の育児休業取得の実績があり、社内報で紹介し、育児休業取得についての意識を高めている。社員に対しセクハラ・パワハラについてのアンケートを実施するとともに、ハンドブックの配布など、実質的な啓発を行っている。

●選択できる働き方

異動を含むキャリアアッププランを作成することにより、勤務条件を選択することができる。また、パートタイマーから正社員へ登用する制度があり、職能資格も取得が可能である。



女性の管理職が活躍する仕入れ部門



第5回表彰式 平成18年11月

2006年度受賞企業の皆さん

2006年度は、優秀な取り組みを行っており県内の他の事業所の模範となる「ベストプラクティス賞」3社と、今後に期待できる「選考委員会奨励賞」2社が選ばれました。

受賞企業の皆さんの今後の更なる取り組みに期待したいと思います。

2006年度受賞企業 ベストプラクティス賞

株式会社 第三銀行

【所在地】松阪市京町510番地

【業種】銀行業

【従業員数】1,939人

一女性の能力を引き出す方策一

●ポジティブアクションの推進

平成16年8月より女子職員12名によるポジティブアクション検討部会「HANA改革W」を開催し、意見を集約している。平成18年6月には、女性職員をリーダーとするポジティブアクション推進プロジェクト「Lady Go!」チームを発足させ、女性の能力開発等に向けた取組を企画、実践しており、この取組が男女にかかわらず会社全体の活性化に繋がってきている。

●女性を登用するための数値目標を設定

女性の役職等について今後の数値目標を明確に定め、それに向かって取り組んだ結果として、女性の総合職

への希望等も増えている。

また、涉外や融資への登用などの職域拡大のために研修等も充実させている。



プロジェクトチーム「Lady Go!」会議風景

●働く環境の整備

コンプライアンスを全職員に徹底し、より良い職場環境を目指している。また、社内に女性相談ホットラインを設け、結婚・出産・育児等の相談に対応している。

※女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組み

2006年度受賞企業 選考委員会奨励賞

トリックス 株式会社

【所在地】津市片田町846番地3

【業種】自動車用部品製造業

【従業員数】322人

●女性の活用

男性中心の職場というイメージの強い自動車用部品製造業という業種にあって、課長3人、係長2人、主任（係長相当）3人の女性が登用されている。

また、希望により女性が管理職へ登用されており、女性の職域拡大、自由な発想の受け入れなど、柔軟な対応ができるようになってきた。

●従来の体制の改善をめざす

女性の職場が限定されているという状況はあるものの、古い体制を徐々にかえていこうとする意気込み、また、それを受け入れるトップの姿勢など、今後が期待できる。



意欲ある女性が活躍できる体制を目指す

株式会社 アソシエード第一

【所在地】四日市市西日野町5028-1

【業種】建築業

【従業員数】19人

●社員満足度を高めるためのプロジェクト

社員満足の向上を目的に「ハッピープロジェクト」を発足させ、いきいきとした職場づくりを目指している。また、男女に関わりなく、能力重視、適材適所の配置を行い、能力活用を行っている。

女性の管理職は、1名がデザイン室リーダー（課長相当）として活躍しており、今後も能力により女性の管理職を登用していく方針である。

●社内の施設を地域に開放

地域がしあわせになるよう、社内のホールやギャラリーの無料貸出し、技術の提供などを行っている。また、地域ニュースの発行など、地域とのコミュニケーションを図っている。



女性社員が企画する撮影の現場

2005

「企業の男女共同参画」って儲かります?!

—「男女がいきいきと働いている事業所」知事表彰企業シンポジウム—

2005年（平成17年）11月19日（土）、三重県男女共同参画センター（フレンテみえ）で行われた「男女共同参画フォーラム～みえの男女（ひと）2005～」の分科会において、「男女がいきいきと働いている事業所」知事表彰企業（平成14～16年度）の代表の方々にご出席いただき、受賞後の様子や、これから進むべき企業のあり方などについて話していただきました。進行役のコーディネーターは、特定非営利活動法人女性と仕事研究所代表・「男女がいきいきと働いている事業所」選考委員会代表の金谷千慧子さんをお願いしました。



〈コーディネーター〉
かなたに ちえこ
金谷千慧子さん

金谷代表：三重県の「男女がいきいきと働いている事業所」知事表彰の制度は他府県からも注目されている制度です。企業の中で「男女共同参画」を進めていくのはいろいろと難しい問題がありました。三重県は条例で、自治体と事業所と県民が協力して「男女共同参画」

を進めていくことをその責務として関わっていくこととしました。男女共同参画を進める企業のベストプラクティス、企業の好事例を見だし、広く紹介することによってさらに広まっていくことが期待されます。

働きやすい環境づくりについて

西村さん（宮川スプリング製作所）：現在従業員は84人で、平均年齢は44歳です。うち、女性は48人（57%）です。管理職は16人で、うち女性は5人（31%）です。

受賞した当時、あたりまえのことをしているだけで、特別なことをしていたとは思っていませんでした。驚きました。どんな場面でも、男女の区別はしていません。また、介護や育児のための時間は、無給ですが自由に取得できるようにしています。

表彰を受け、社員全員に報告し、記念品を作って贈りました。女性は「誇りに思う」、男性は「刺激になった」という感想が寄せられました。

伊藤さん（ほくせい）：受賞後、女性従業員が増え、正社員30人、パート従業員10人のうち3分の2が女性です。男性中心の業界ですが、女性の意見を取り入れるようになって、業績も伸び、地域にも受け入れられるようになってきました。

創業33年ですが、常に新しい試みを取り入れてきました。管理職にも女性を積極的に登用した結果、より女性が話しやすくなり、意見が言えるようになりました。

濱田さん（パナソニック モータ松阪）：2005年10月に改名しました。松下モータ社の中で、国内で唯一モータのモノづくりをしている工場です。

やる気のある人は、女性でも男性でも、自身でスキルアップ、レベルアップをしていくことができ、幅広く活躍しています。

伊藤さん（伊藤印刷）：従業員数は40人を超えています。女性の職域の拡大など、常に時代の変化に対応してきました。男性中心のイメージが強い印刷業でしたが、ハードからソフト系に移行し、女性も働きやすくなりました。在宅勤務制度を取り入れた結果、その分野を管理する部門が必要とされ、女性管理職が誕生する要因を作りました。

田山さん（中外医薬生産）：女性の従業員は全体の60%で平均年齢は29歳です。結婚し、出産しても、子どもの世話をしてくれる人が近くにいないと、働きづづけられないという現状があります。今後は出産後も職場復帰できるような環境を整えていきたいと思っています。

とくに女性だからということは意識していません。パートタイム従業員（パートナー社員と呼んでいます）から正社員になり、管理職となったケースもあります。

福士さん（教育サプライ）：以前は男性ばかりでしたが、平成8年から女性を積極的に採用しました。実力で評価してきた結果、管理職は女性のほうが多くなりました。ただ、女性は夫の転勤等の理由で退職していくのが残念です。

また、夕方からの授業が多いので、学童保育所を設置し、子どものいる職員が安心して働ける環境を整えています。今後は、乳幼児の保育所の設置も考えています。

男女共同参画は儲かりますか？

田山さん（中外医薬生産）：企業は継続していくもので、長いスパンで人材をみていかななくてはなりません。研究室は25人中男性は4人で、20歳代後半の女性が中心です。仕事を続けるために、転勤のない結婚相手を選択するということがあります。また、育児休業制

度だけでは子どもを育てながら働きつづけるのは難しいという現実もありますので、保育所の設置を検討していかなくてはなりません。

福士さん（教育サプライ）：女性にも大きな権限を持ってもらい、思う存分働くことが業績向上につながると思います。

伊藤さん（ほくせい）：女性をあらゆる分野に登用し、業績が伸びました。女性の司会をはじめは抵抗がありましたが、心に訴えることができるかと指名されることもあります。また、ひざ掛けや車椅子の配慮、顧客との長いお付き合いの中での悩みの相談など、口コミで評判が広がっています。

職場の中でも、男性社員も子どもの保育所のお迎え等のための時間調整がしやすい雰囲気を作っています。

男性女性にかかわらず、それぞれの特性がうまくかみ合うと業績が伸びると思います。

西村さん（宮川スプリング製作所）：製造業では、女性ということで明確にどの部分で利益があがっているかはわかりません。人が財産です。男女の区別はありません。

部品の配置や能率アップなど改善のためのアイデアや提案は、女性のほうがたくさん出してくれます。

また、本人の希望を聞き、本人のやりたい仕事につけるように調整します。それが、長く働きつづけるためには重要だと思います。

伊藤さん（伊藤印刷）：営業部門はまだ男性中心ですが、女性の進出はこれから期待しています。職務経験が大切です。短期間で退職してしまうのは能力が発揮できていないからだと思っています。

濱田さん（パナソニック モータ松阪）：女性の能力が積み重なって、安全・効率・ネットワーク等で大きく効果が現れてくると思っています。

スキルアップの目標をたて、実践していくシステムを作っています。

提案制度について

西村さん（宮川スプリング製作所）：30年来、改善提案を入れる箱を設置し、6人の改善提案係が整理しています。毎月2～16件の提案があり、70%は女性からです。忘年会で表彰しますが、最優秀は女性の提案でした。

伊藤さん（ほくせい）：社長に直接提案します。見積もりまできちんと作成し企画書を出します。

濱田さん（パナソニック モータ松阪）：年間を通して、提案は受け付け、表彰制度を設けています。



●パネリストのみなさん(左から)

にしむら	たけし	西村 雄史さん (株)宮川スプリング製作所 代表取締役
いとう	さとこ	伊藤 聡子さん (株)ほくせい 営業部メモリアルグループ課長
はまだ	のりあき	濱田 師昭さん パナソニック モータ松阪(株) 人事課長
いとう	たかゆき	伊藤 孝行さん 伊藤印刷(株) 代表取締役
たやま	まさとし	田山 雅敏さん 中外医薬生産(株) 代表取締役
ふくし	ひでみ	福士 英実さん (株)教育サプライ 取締役学院長

伊藤さん（伊藤印刷）：提案があれば、会議で決定し、採用します。

田山さん（中外医薬生産）：提案制度はありませんが、毎年の目標スローガンを募集し、採用されたものには5万円の報奨金が出ます。

福士さん（教育サプライ）：提案は毎日の報告書の中でしてもらいます。採用された場合は5万円から500円の報奨金が出ます。

まとめ

金谷代表：国のレベルでは、ファミリーフレンドリー制度などで両立支援についての表彰がありますが、この基準は大企業には適用できますが、中小企業ではなかなかクリアできないという現状があります。しかし、中小企業のほうが女性の登用や能力発揮に関しては細かな配慮ができ実現しやすいのではないのでしょうか。女性が能力を活かし、やりがいを持って働きつづけることができるのは、むしろ中小企業だからこそではないかと思います。

本日の参加企業の皆さんのお話からもうかがえましたが、女性の登用を進めると企業も儲かるということができそうです。システムにこだわらず、女性の能力を活用しつづけてください。

2006

ホネの男女共同参画 ～従業員編～ 女性が働きやすい企業のヒ・ミ・ツとは？

「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰企業シンポジウム

前年に引き続き、男女共同参画フォーラム～みえの男女(ひと)2006～のワークショップ(2006.11.10)にて、受賞企業(平成14～17年度)の皆様にご出席いただき、シンポジウムを開催しました。

今回は、基調講演に富士通総研主任研究員・内閣府少子化社会対策推進会議審議会委員 渥美由喜さんをお招きし、進行役には前年と同じく特定非営利活動法人 女性と仕事研究所代表・「男女がいきいきと働いている企業」選考委員会座長の金谷千慧子さんをお願いし、企業からは従業員の皆様にご出席いただきました。

シンポジウム

金谷千慧子さん(コーディネーター)

今回は、受賞企業の従業員の皆様にご参加いただきました。受賞されて以降の変化や、働きやすさのヒミツはどこにあるのかなどについてご紹介いただきます。



かなたにちえこ
金谷千慧子さん

我が社の働きやすさのヒ・ミ・ツ

西村雄史さん(宮川スプリング製作所)

女性が多いことです。従業員84人中女性が48人、管理職は16人中5人が女性です。きめ細やかな仕事は女性の方が成果を上げることが多く、その点をきちんと評価しています。また、男女を問わず、従業員の意見を聞き入れることを大切にしています。

川井弘美さん(ほくせい)

平等な評価がされていて、女性にも管理職への道が開けています。地域の風習にとらわれない提案をしたり、将来への意欲を持つことができます。

女性の就職希望も増え、女性の司会によるやさしい式進行、会葬者への心配り、法要までの充実したおつきあいなどの面で成果を上げています。

山口伊津子さん(パナソニック モータ松阪)

製造業という事もあり、以前は男性中心の職場でしたが、女性は手先が器用で作業スピードも速く、多く

の実績を上げており、最近では沢山の女性が働く会社に変化してきました。

男性が我慢していることでも、女性は意見と言う傾向があり、この意見を取り入れることにより職場環境を働きやすく改善しているのだと思います。

寺尾育子さん(伊藤印刷)

女性の職域の拡大、管理職への登用をすすめています。管理職は70%が女性です。また、パートの方にも管理職への道は開かれています。産休後も在宅勤務制度を取り入れたり、指導員として活躍してもらっています。それぞれのライフスタイルにあわせた働き方に対応できるように配慮しています。

東本佳代子さん(中外医薬生産)

87年の歴史のある企業ですが、従業員も、管理職も男女がほぼ半数ずつの構成になっています。さまざまな研修には、女性社員が積極的に参加しています。

服部千晶さん(教育サプライ)

「知・徳・体」をテーマに、家庭における教育と同等の教育プラスαを目指した「学童教育保育」を実施しています。子ども対象の仕事なので、女性の能力が活かされる職場だと思います。

今後は、女性が出産後も安心して働き続けることができるように、乳幼児の保育も実施する予定です。

基調講演 「女性が働きやすい企業のひみつとは？」



あつみなおき
渥美由喜さん

育児休業制度など、仕事と育児を両立しやすくする制度については、中小企業は大企業と比べて遅れています。しかし、中小企業では、柔軟な対応により両立できる職場環境が形成されています。女性が働きやすい職場は、男性にとっても、子どもをもっていない人にとっても働きやすい職場です。

両立支援はコストがかかると消極的な企業が多いようですが、実は両立支援に積極的に取り組む企業はコストを上回る業績を上げています。

これまで国内外の両立先進企業260社をヒアリングした結果、両立支援への取り組みが企業業績を向上させる要因には、三つの時間軸があることがわかりました。

まず、短期(2～3年)的な効果としては、「優秀な従業員の新卒採用」の誘因となり、「従業員の引き留め」効果もあります。

次に、両立支援の中期(5～6年)的な効果としては、CSRを果たしている企業としての認知度が高まるとともに、株価が上昇したり、消費者の好感度が上がるといった宣伝的效果があります。

佐藤新治さん（百五銀行）

次世代育成行動計画に基づいて、育児休業取得、休業中および復帰後のフォローを推進しています。

今までに2人の男性が育児休業を取得しました。また、「配偶者出産休暇制度」実施後、6ヶ月で20人の男性が取得しました。男性の育児に参画したいという意識を大切にすることによって、モチベーションを高めることができています。

渥美由喜さん（プレゼンター）

女性が出産後も働き続けるためには、男性の家事・育児への参画が必要です。男性の育児休業取得率は低いのですが、約6割の男性は育児休業を取得したいと望んでいるといわれています。育児休業を取得しにくい環境は、従業員自身を変えていかなくてはならない面もあります。

金谷千慧子さん（コーディネーター）

働きやすい環境づくりのためには、従業員自身も考えなくてはならないというご提案でしたが、皆さんの企業ではどんな工夫をされておられますか。

従業員ができること

佐藤新治さん（百五銀行）

3年前にコース別人事制度を廃止しました。一般職は支店長にはなれなかったのですが、総合職と一本化し、専門職とし、級別に評価するようにしました。

服部千晶さん（教育サブライ）

就業時間帯（部署）を個人の事情に合わせて考慮しています。また、乳幼児保育を実現することにより、昼間に勤務する部署を設け、多くの女性が働けるようにしていく予定です。

東本佳代子さん（中外医薬生産）

パートから正社員への登用を進めています。また、いったん退職しても復帰しやすい環境づくりをしています。

寺尾育子さん（伊藤印刷）

出産や育児に対する理解があります。育児期間中や、配偶者の転勤で勤務できなくなった場合は、機械を賃

与し、インターネットを利用して仕事をすることができるよう工夫しています。

山口伊津子さん（パナソニック モータ松阪）

新入社員にはいろいろな部署で導入教育を行います。そこで横のつながりや会社における自分の役割等を知ることができます。

また、色々な行事を開催し、従業員がコミュニケーションを活発に取れるようにしています。そうすることにより、沢山の意見を聞くこともでき、また、協力しあうことができると思います。

川井弘美さん（ほくせい）

「評価制度」を導入し、自己評価も含めて、適正な評価ができるようにしています。業務の内容上、休みは不規則ですが、子どもの行事など、個人の事情に合わせて休暇を取れるように配慮しています。

西村雄史さん（宮川スプリング製作所）

「社長と語る会」を開催し、女性の意見を取り入れるようにしています。

育児・介護休業は個人の事情に合わせて自由にとることができます。

まとめ

金谷千慧子さん（コーディネーター）

中小企業のほうが、柔軟な対応ができ、やりがいをもって働くことができる要素もたくさんあります。

女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすいということができます。男子学生が就職先を選ぶときに、女性にとって働きやすいかどうかを基準の一つにするという状況にもなってきています。よい人材を確保するためにも、働きやすさを実現していくことは重要になってきていると思います。



左から 西村さん、川井さん、山口さん、寺尾さん、東本さん、服部さん、佐藤さん

また、「同じ従業員が育児経験を経て、労働の質が高まる」というメリットもあります。「時間当たりの生産性」の上昇は大きなメリットです。

「両立支援が長期的に最も大きな効果をもたらすのが「企業文化の変容」「組織・業務体制の見直し」です。すなわち、両立支援はロスではなく、周りの人が業務を見直したり、経営者が組織体制を変革するチャンスだということのように考え方の転換が図られることとなります。

☆中小企業に学ぶ両立を実現する環境づくりの「ひみつ」☆

これからの両立支援の取り組みは、従来の大企業モデルではなく、中小企業モデルが重要になってくると思います。すなわち、

- ①「能力」を評価し、休業によるキャリアロスを少なくする
 - ②管理職を含む組織内の関係をフラットにし、休業が昇進・昇格に与える影響を少なくする
 - ③職場と育児の場（住居）が接近したまちづくり
 - ④職場に子どもを連れてこられる環境整備
 - ⑤女性の管理職比率の高さなどを働きやすさの指標とする
 - ⑥権限委譲をし、部署間の重複業務をなくす
- といった点が重要です。

三重県では、男性も女性も各々が持てる力を十分に発揮できる「働きがい」のある職場環境づくりを目的に、県内の「男女がいきいきと働いている企業」を表彰しています。

女性の能力活用や次世代育成支援などに積極的に取り組まれている企業からの直接応募に加え、経営団体、商工団体、労働組合などからの推薦をお待ちしています。

毎年8月末までに応募をいただいた企業を対象に、11月に選考委員会を開催し知事表彰を行います。

応募方法など詳細については、勤労・雇用支援室までお問い合わせください。

（「おしごと三重」のホームページにも掲載しています。）

パンフレットの表紙は、これまでの受賞企業の従業員のみなさんにご協力をいただきました。



おしごと三重 <http://www.oshigoto.pref.mie.jp/>

「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰制度広報紙

平成19年3月

三重県生活部 勤労・雇用支援室

〒514-8570 三重県津市広明町13番地

TEL 059-224-2454

FAX 059-224-2455

e-mail kinko@pref.mie.jp