

女性のチカラで企業力アップ!

三重県

ジヨアアップMie



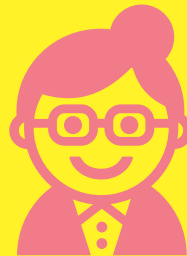
徹底
調査!

三重県内の
「女性がイキイキと働く企業」
10選!

特集

女性が活躍できる職場づくりのヒント集20

取材先企業で見つけました!



女性が活躍できる 職場づくりのヒント集

取材先企業で見つけました!

20

三重県では、「みえの輝く女子プロジェクト」と称して、女性が活躍できる職場環境づくりを支援しています。その取組の一環として、本冊子では、既に効果的・先進的な取組を実践している県内企業10社を、女性が活躍できる職場環境づくりの好事例として紹介しています。このヒント集では、10社の取組の中から、本編では十分紹介しきれなかったアイデアや参考になりそうな取組をピックアップしています。

環境づくり・制度づくり

特定非営利活動法人マザーズライフサポーター 伊藤理事長

子連れ出勤大歓迎! 事務所内にはベビーベッド
& おもちゃを完備



ママに寄り添う NPO。スタッフもママが中心なので「子連れ前提」で職場内を整備。事務所や前庭には、子ども達の声が響きます。

井村屋グループ 管理部/北さん

自社が運営する企業内託児所だから、預けた後
朝礼に参加も可能です



企業内託児所「アイアイキッズルーム」。育児中の社員からあがった「8時からの部署の朝礼に参加したい」との要望に応え、朝7時から開園するなど、社員の声を受け柔軟に運営中。

日本土木工業株式会社 工事部/伊藤さん

現場での着替え・休憩にも安心です!
女性専用休憩室



土木作業現場に移動設置する休憩室。女性技術員の現場での活躍を機に、同社では女性専用のものを用意しました。中は畳敷き。

あんしん経営株式会社 宮田さん

仕事にも家庭にも役立つ「情報」が
社内の随所に



会計の専門書から話題の本まで取り揃え、閲覧自由。「会計は縁遠い話だと思っていたけど、家計管理にも役立つなんて」と社員にも好評。

株式会社山下組 工務部/山本さん

お掃除ロボットや来客用コーヒーマシンの活躍で私達の負担が軽減!



「そんな考えは古い!」と言っても、女性に負担が掛かりがちな掃除やお茶汲み。今はロボットに頼る手もあるようです。

井村屋グループ 総務・人事部/脇田さん

マタニティ用の制服ができました!
お腹に優しく、動きやすいです



創業 120 年を記念して製作されました。胸元には“あずきの花”があしらわれています。

株式会社中広 三重支社 中世古さん

テレワーク (在宅勤務) 開始!
社内報で全支社に共有



社内プロジェクトチームの発案で、試験的に始まったテレワーク。利用者が広がるよう、利用者の声とともに広く社内へ広報しています。

特定非営利活動法人マザーズライフサポーター スタッフ一同

乳幼児ママでも無理なく就労!
ママ友づくりにも、お小遣い稼ぎにもなります



ママ同士で仕事と子育てをシェア。「就労」「託児」「待機」の各チームに分かれ、協力企業のもとで短時間就労。ブランク解消にも。

あんしん経営株式会社 松尾さん

業務量に対して多めの社員
仕事の精度も定着率も UP



育児中の女性社員が多い同社。子どもの長期休みや病気などの影響を視野に入れ、多めに採用しています。無理なく働けると、社員の定着率も UP。

中部電力株式会社 三重支店 人事課/毛利さん

男性社員も育児や介護ができるように
休暇制度を整備



「我が子の成長をもっと近くで見たかった」と嘆く世の男性社員は多い。同社では、年間最大35日の「ライフサポート休暇」を整備!

意識づくり・風土づくり

生活協同組合コープみえ パート職員／波多さん、鈴木さん

意見をどんどん採用してもらえるので
俄然やる気が出ます！



「装飾で店を明るく」「試食商品を拡大」など店舗の魅力を UP させるアイデアを積極的に募集・採用。現場はやる気と熱気に満ちていました。

国立大学法人三重大学 駒田学長

上司の「イクボス宣言」に触発され、
若手職員の士気も UP！



部下の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」は、三重大学でも増加中。上司のやる気に応え、若手職員も「三重大学のエース」を目指す宣言をしました。

中部電力株式会社 三重支店 人事課／久保さん

人事課の女性社員が営業所の女性社員の元へ
赴き個別面談 事情を考慮し意識啓発にも



平成 26 年より、女性の視野拡大や意識改革を目的に、セミナー開催のほか個別面談も開始。各地に点在する営業所で奮闘中の女性社員にエールを送っています。

生活協同組合コープみえ 齋藤執行役員

“説得”するより効果は絶大！先進的な取組を
している店舗への視察会にパート職員も参加



現場職員に「活躍」を求めたところ、大反発。「こうなりたい現場」への視察を兼ねた珍道中の末、想いが伝わり職場の士気が UP！

日本土木工業株式会社 営業部／峪口さん

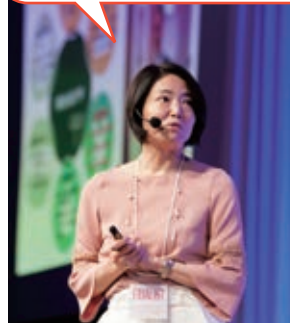
私の上司は何にでも挑戦する努力家！
その姿に刺激を受けています！



常務の垣本さんは一般社員から常務になった経歴の持ち主。その姿に社員のモチベーションも UP！社員同士が切磋琢磨する職場に。

国立大学法人三重大学 施設部／中川さん

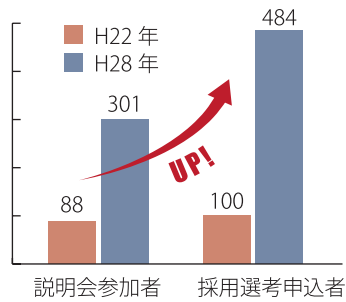
未来の子どもたちのため、地球温暖化防止の
取組の学内への普及に挑戦しています！



施設部で技術職員として活躍。自身が企画・提案した「省エネ積立金制度」(通称「中川プラン」)を学内で推進中です。若手社員からは「ロールモデル」として「あこがれ」の存在に。

株式会社中広 三重支社 浅田社長

働きやすい職場づくりで、就活生の関心がぐんとUPしました!



結婚・出産しても、無理なく働き続けられるかどうか。意欲ある学生は、冷静に企業の姿勢を見ているようです。

岡田パッケージ株式会社

社員の家族を会社に招待するファミリーデー! お父さん・お母さんの仕事を体験



夏休みに社員の子ども向けイベントを開催し、自社の技術を楽しく紹介。「いつかここで、お母さんと一緒に働きたい」という声も。

岡田パッケージ株式会社 岡田社長

お祝いは手渡しで贈呈! 社内制度の広報と利用の促進を図ります!



子どもの入学や卒業などの節目に渡す「次世代育成支援金」は、社長からの直筆の手紙付き。もちろん家族の評判は上々です。

株式会社山下組 経理部/大山さん

今日は社長のはからいで、お昼休みはお寿司で楽しいランチ Party! 社員の結束力UP!



「退職後も育休後も、また出勤したくなる会社に」そんな社長の願いをこめた“おもてなし”取組。楽しい会は、チームワークの向上にも◎。

経営者や社員の皆さんのより良い
職場づくりへの探究心が、さまざまなアイデアと
なって社内に浸透しています。



ジョアアップMie

特集：取材先企業で見つけました！

女性が活躍できる職場づくりのヒント集 20・・・2P

①企業力を高めるカギ

女性のチカラで企業力アップ！・・・7P
データで見る三重の女性活躍の現状・・・8P

②三重県の取組

「女性の活躍推進三重県会議」で
一緒に取り組みませんか？・・・10P
みえの輝く女子プロジェクト・・・11P

③今こそ事業主行動
計画！

一般事業主行動計画を策定して、さらに一歩踏み出そう！・・・12P
女性活躍推進法に関するお役立ち情報・・・13P

④「女性がイキイキと
働く企業」10選

**徹底調査！三重県内の
「女性がイキイキと働く企業」10選！**
あんしん経営株式会社・・・14P
井村屋グループ株式会社・・・15P
岡田パッケージ株式会社・・・16P
生活協同組合コープみえ・・・17P
株式会社中広 三重支社・・・18P
中部電力株式会社 三重支店・・・19P
日本土木工業株式会社・・・20P
特定非営利活動法人マザーズライフサポーター・・・21P
国立大学法人三重大学・・・22P
株式会社山下組・・・23P

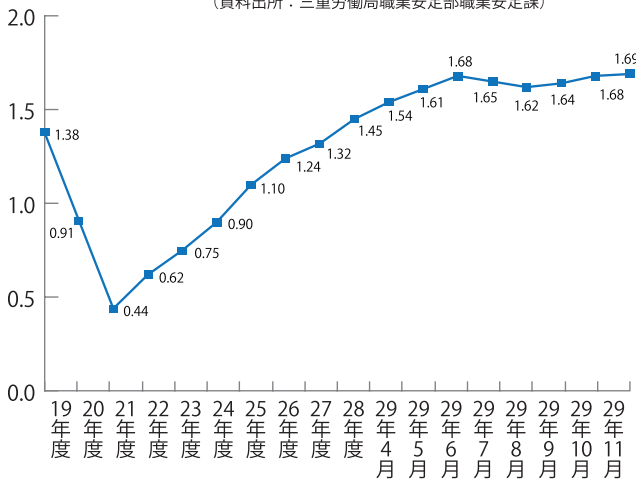
女性のチカラで 企業が活躍できる職場環境づくりは「働き方改革」の一番の近道です！

「人手不足」は今まさに企業が直面している課題！

- 企業では人手不足が極めて深刻。
- 有効求人倍率はバブル期並みの高水準。
- 働き手である生産年齢人口は減少の一途をたどり、恒常的な人手不足が危惧される。
- 県内企業の6割以上が「人材確保」を課題と認識。

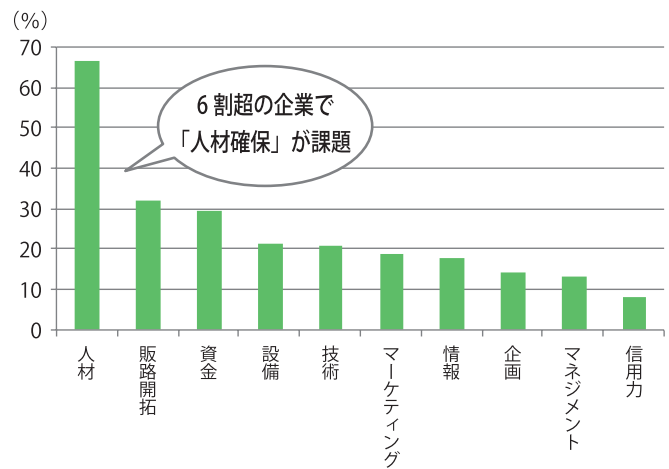
三重県の有効求人倍率

(資料出所：三重労働局職業安定部職業安定課)



不足している、または補完すべき経営資源 (複数回答可)

(資料出所：三重県「平成29年度県内事業所アンケート」報告書)

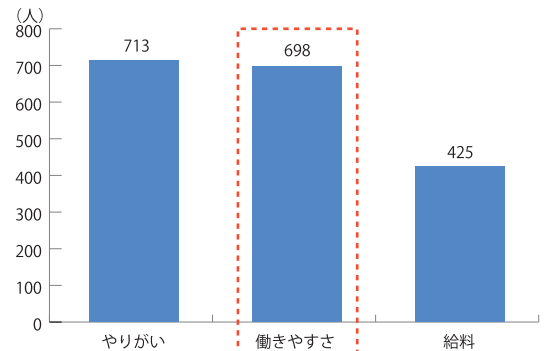


若者は職場環境を重視！

県内の高等教育機関の学生へのアンケート調査によると、就職においては、「やりがい」と並んで、「働きやすさ」を重視する声が多く、若い世代の企業選びの意識にも変化が現れています。

就職において最も重要視する項目

(資料出所：高等教育コンソーシアムみえ「県内就職と地域活動に関する意識調査アンケート」)



女性をはじめ誰もが活躍できる職場環境づくりに取り組むことで

労働力が増加します

女性、若者、高齢者など
多様な人材の活躍

優秀な人材が確保 できます

企業イメージの向上

誰もが働き続けられる 職場環境が整備されます

ワーク・ライフ・バランスや
育児支援制度、多様な
働き方の浸透

生産性が向上します

・業務内容の見直し
・長時間労働の撤廃

企業力がUP！カギは「女性の活躍」

データで見る 三重の女性活躍の現状



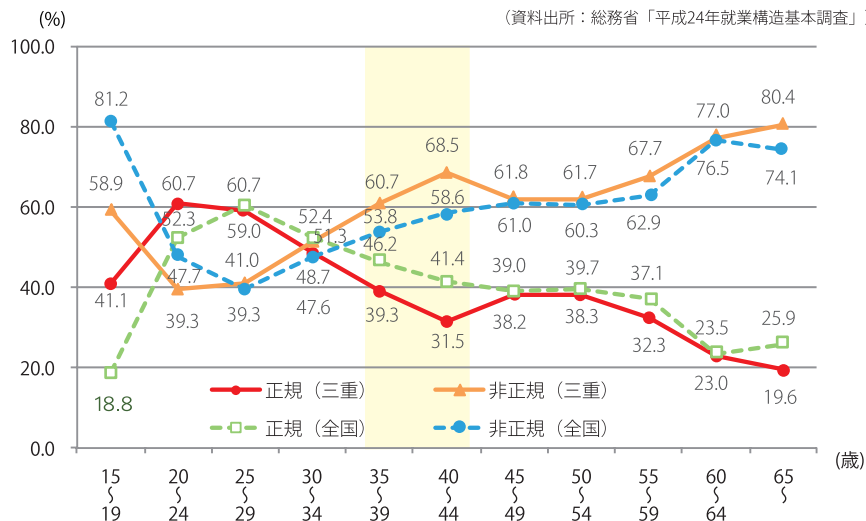
データ 1 三重県の女性有業者の非正規の割合は 全国に比べて高い

三重県の女性有業者の正規・非正規の割合を年代別で見ると、30歳代以上で非正規の割合が、正規に比べて高くなり、35歳以上では非正規が6割以上となっています。

また、非正規の割合を全国と比較すると、25歳以上で三重県の方が高く、特に35-44歳の年代でその差が大きくなっています。

女性有業者（雇用者）の年齢階級別正規・非正規の従業員・職員の割合

（資料出所：総務省「平成24年度就業構造基本調査」）



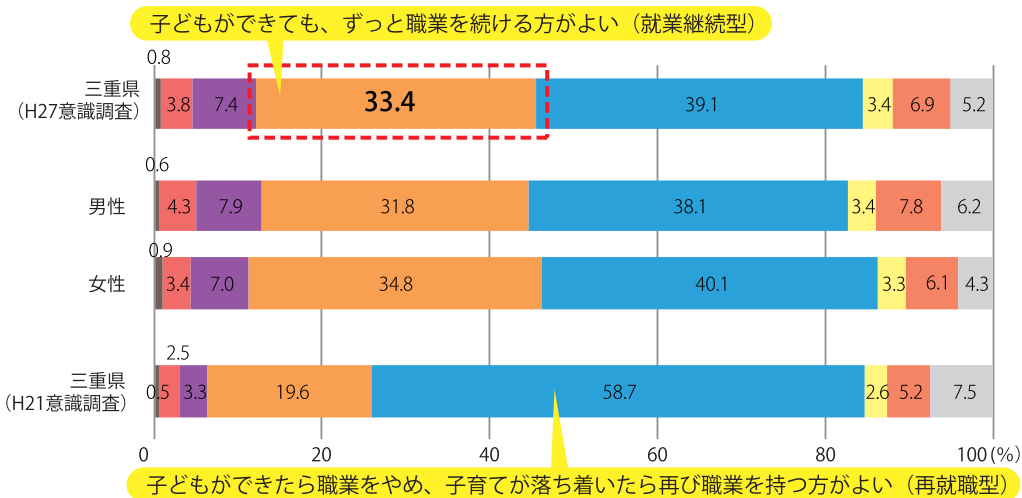
データ 2 子どもができて働き続けたい と考える人が増加

女性が職業を持つことについて、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい（就業継続型）」と考える人の割合は、前回調査（平成21年）に比べて、13.8ポイントも増加しています。

このことから、子育てと仕事の両立に対する意識が高まっていることがうかがえます。

女性が職業を持つことについての意識

（資料出所：三重県「平成27年度男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」）



- 女性は職業を持たない方がよい（無職型）
- 子どもができたら職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業を持つ方がよい（再就職型）
- 結婚するまでは職業を持つ方がよい（結婚退職型）
- その他
- 子どもができるまでは、職業を持つ方がよい（出産退職型）
- わからない
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい（就業継続型）
- 無回答

データ
3

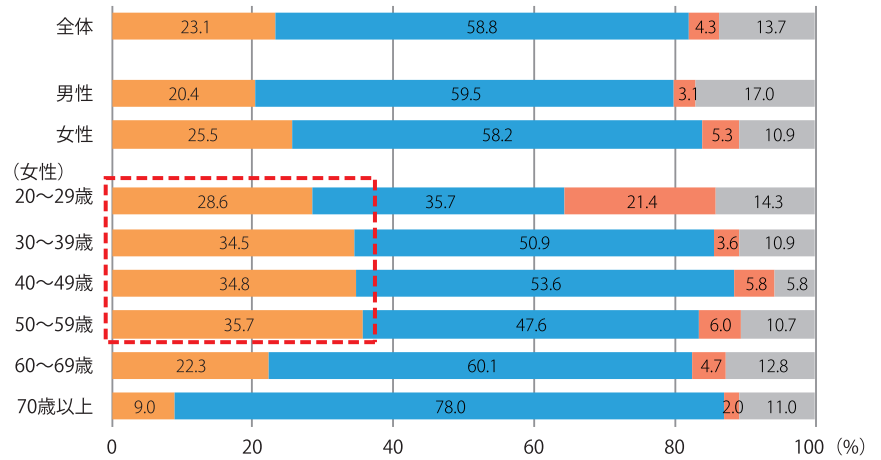
仕事と子育てが両立しやすい環境であれば、 就業継続を希望する女性が約3割

「データ 2」で「子どもができれば
職業をやめ、子育てが落ち着いたら
再び職業を持つ方がよい（再就職
型）」と考える女性のうち、20歳代
から50歳代の約3割が、両立しや
すい環境であれば、「就業継続型」
を希望すると回答しています。

- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい（就業継続型）
- 子どもができれば職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業を持つ方がよい（再就職型）
- わからない
- 無回答

両立しやすい環境であった場合の女性が職業を持つことについての意識

（資料出所：三重県「平成27年度男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」）

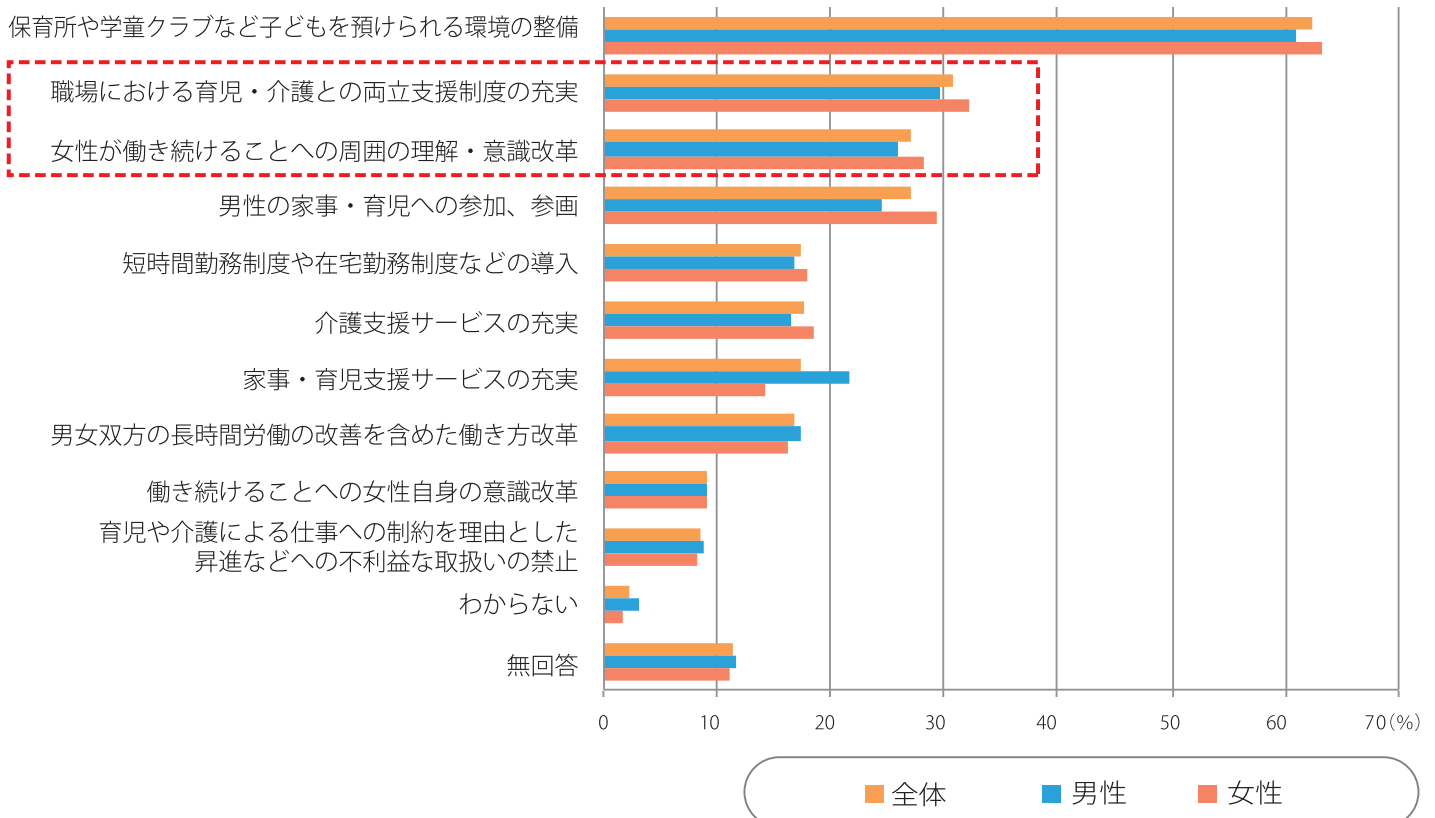
データ
4

女性が働き続けるために企業に求められているのは、 「育児・介護との両立支援制度の充実」

女性が出産後も離職せず働き続けるために必要なこととして、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」を望む声が3割を超えています。また、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」を望む声も多く、制度だけ整っていても利用できなければ意味がないことがうかがえます。会社をあげて女性を支える意識啓発が重要です。

女性が出産後も働き続けるために必要なこと

（資料出所：三重県「平成27年度男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」）

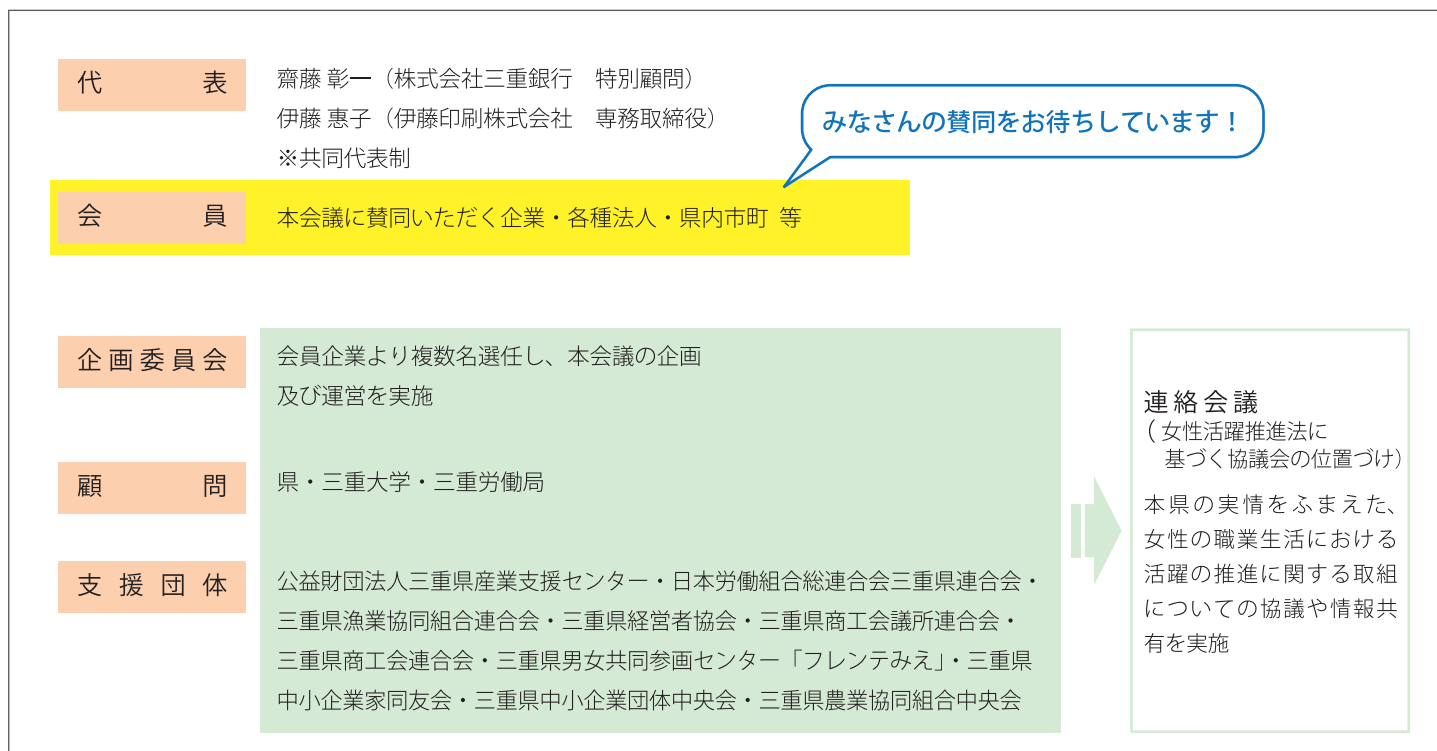


「女性の大活躍推進三重県会議」で一緒に取り組みませんか？

女性の大活躍推進三重県会議とは？

県内の働く場における女性の活躍推進の気運を醸成し、女性が活躍できる環境整備を進めることを目的に、県内の事業所や労働局、大学、各種経済団体等と連携し、**女性の活躍を推進する県内企業・団体のネットワーク**として平成26年9月に設立しました。

会員企業・団体の情報や自主取組宣言の内容を県のホームページで公表し、「見える化」を図るとともに、職場環境づくり支援や各種セミナー等を開催しています。



● 女性の大活躍推進三重県会議に加入すると

1. 会員企業・団体の情報や自主取組宣言の内容を県のホームページに掲載。
2. 県や本会議が主催する女性の活躍に関連するセミナーや講演会などの情報をご案内。
3. 自主取組宣言を行うことで日本政策金融公庫の融資制度が利用可能。（※別途公庫の審査が必要）

会員の情報や自主取組宣言の内容はホームページを見てね！



会員募集

（1）会員の対象

本会議の活動に賛同いただける県内の企業・団体等。

※特に規模等は問いません ※これから取り組みたいと考えている企業・団体等も対象

（2）申し込み方法

加入申込書に必要事項をご記入の上、メール又はFAXにて下記事務局まで送付してください。（加入申込書は下記ホームページからダウンロードしていただけます。）

（3）会費 無料

事務局

三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課

女性活躍 三重県

検索

〒514-8570 津市広明町13番地 TEL：059-224-2225 FAX：059-224-3069 Mail：iris@pref.mie.jp

女性の大活躍推進三重県会議ホームページ <http://www.pref.mie.lg.jp/katsuyaku/>



☆みえの輝く女子プロジェクト



女性の活躍推進三重県会議では、「みえの輝く女子プロジェクト」と称して、このような取組をしています！

1 働く女性のモチベーション向上

働く女性自身のキャリア継続や、キャリアアップに対する意識は女性の活躍を進めるうえで大変重要です。そこで、女性自身のモチベーション向上につながるアワードや各種セミナーを開催しています。



三重で働く女性を全力応援！チャレンジャーズ・アワード 2017

2 女性が活躍できる職場環境と風土づくり

働く場における女性の活躍を推進するためには、女性がライフイベントに関わらず、自らの意思で自身のキャリアを継続し、活躍できるための職場環境や風土づくりが必要です。そこで、県内の先進取組を紹介する事例集を発行するなど、女性が活躍できる職場づくり支援を行っています。



女性のチカラで企業力アップ！
ジョアアップ Mie

3 トップ及び男性の意識改革

女性が活躍するためには、トップや男性の意識改革が不可欠です。

そこで、「ダイバーシティ経営」等をテーマに、経営者や男性管理職をターゲットにした講演会等を開催しています。



～女性活躍のその先へ～
みえの輝く女子フォーラム
2017



一般事業主行動計画を策定して、さらに一步踏み出そう！

一般事業主行動計画とは？

平成 28 年 4 月に「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）」が施行されました。この法律では、国、地方公共団体、一般事業主が雇用している、又は雇用しようとする女性労働者の活躍を推進するために、どんな取組を実施すべきかその責務を明らかにしています。具体的には、常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業主は、下の **A** 及び **B** を行うことが義務づけられています。また、常時雇用する労働者数が 300 人以下の事業主は努力義務とされていますが、行動計画を策定することで、次のようなメリットが期待でき、自社が成長するチャンスにつながります。

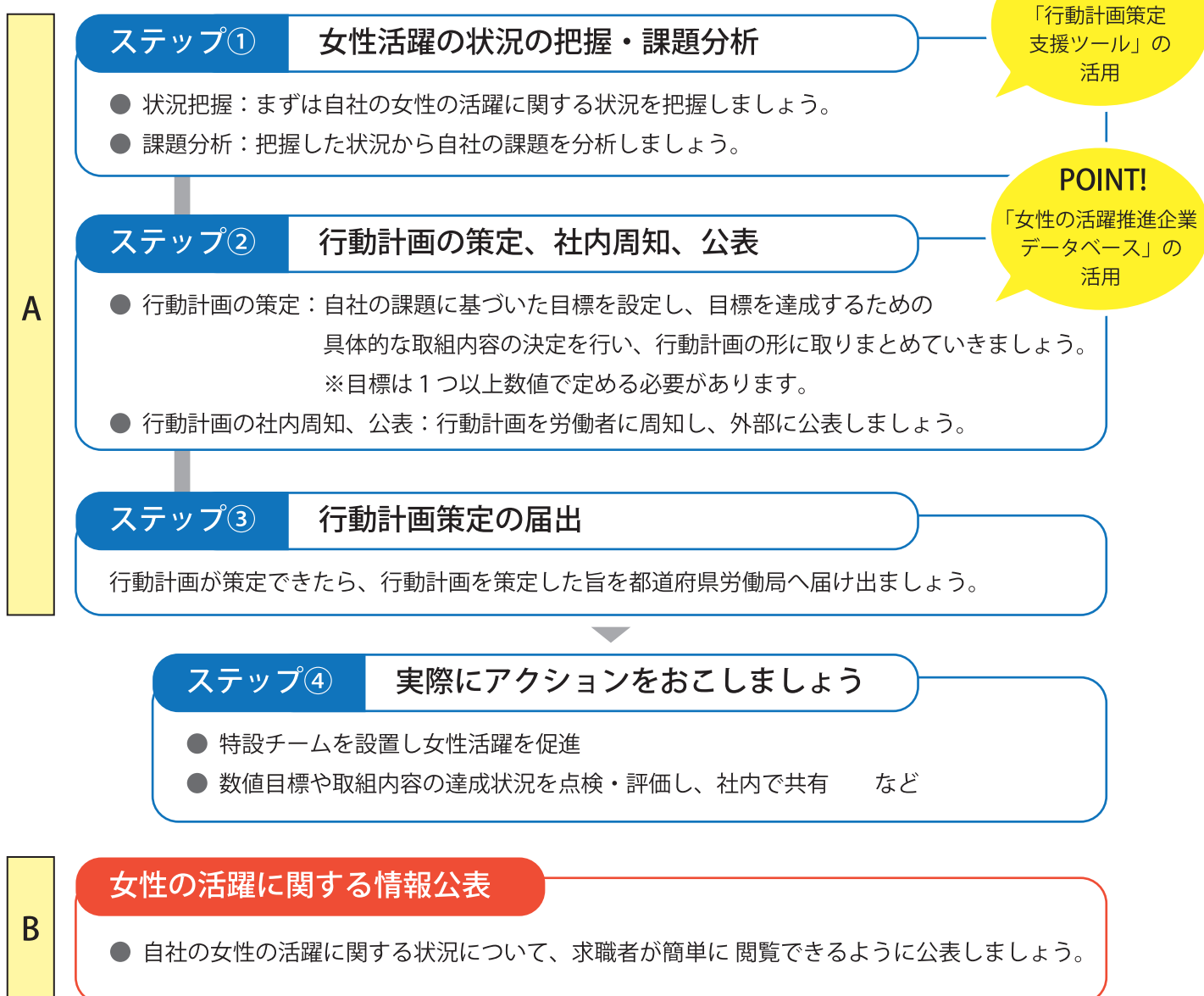


メリット

自社の女性の活躍状況や
取組内容・目標の
「見える化・見せる化」

- 自社の強みや課題が再確認できる！
- 女性の活躍推進の姿勢を表明することで社員のモチベーションが向上する！
- 学生など求職者へのアピールにつながる！

一般事業主行動計画策定から取組の流れなど



認定を取得しましょう！ (えるぼし認定)

〈一段階目〉



〈二段階目〉



〈三段階目〉



認定とは？

行動計画を策定し、届出を行った企業のうち取組状況が優良な企業は、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。

メリット

- ①厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品や広告に付すことができます。
- ②女性活躍推進企業であることをPRすることができます。
- ③優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます。

女性活躍推進法に関するお役立ち情報

■ 国の助成金 両立支援等助成金

女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」等を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。本助成金は、目標達成の段階に応じて以下の2つのコースに分かれています。
(※)いずれのコースも生産性要件を満たした場合は<>の額を支給。詳しくは厚生労働省ホームページまで。

加速化Aコース

「取組目標」を達成した場合に支給

1企業につき1回限り	常用労働者数300人以下	常用労働者数301人以上
受給できる額	28万5千円<36万円>	対象外

加速化Nコース

数値目標の達成に向けた「取組目標」を達成した上で、その「数値目標」を達成した場合に支給

1企業につき1回限り	常用労働者数300人以下	常用労働者数301人以上
受給できる額	28万5千円<36万円>	対象外
女性管理職比率が基準値以上に上昇	47万5千円<60万円>	28万5千円<36万円>

※常用労働者数301人以上の企業は数値目標の達成に加えて、行動計画に基づく取組の結果、女性管理職比率が上昇し、かつ支給申請日時において基準値以上であることが必須の要件です。

※金額等詳細は変更される可能性があります。

最新の情報は 三重労働局雇用環境・均等室 TEL: 059-261-2978
<http://mie-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

■ 行動計画策定支援ツール

行動計画の策定を支援するためのツールです。自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定する上でご利用ください。

 http://positiveaction.mhlw.go.jp/plan_tool/

■ 「見える化」支援ツール

男女、職域、役職など労働者間に生じている格差の実態を「見える化」するためのツールです。

 <http://positiveaction.mhlw.go.jp/mieruka/>

■ 女性の活躍推進企業データベース

企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースです。女性活躍推進法における「女性の活躍に関する情報公表」及び「行動計画の外部への公表」の掲載先としてご利用ください。

 <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

女性活躍推進法に関する情報は
「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



左から松尾さん、水谷社長、宮田さん、岡本さん。

会計・法務事務所

あんしん経営株式会社

- 住所
三重県四日市市
- 従業員数
全従業員数：19名
うち女性従業員：16名

フレックスタイム制で 家庭優先の勤務

あんしん経営株式会社は、税理士・行政書士・ファイナンシャルプランナー・宅建士の水谷勉さんが平成25年に独立開業した事務所。社員が横並びでジョブローテーションし、誰でもできる、誰もが知っている体制を確立。給与は時給制で、勤務時間は社員自身が自由に設定できるフレックスタイム制。急な欠勤や遅刻・早退の必要が生じた際でも、理由の申告は不要。成果審査はしません。これらの画期的な取組はすべて、水谷さんの職場内観察から生まれました。

「良い仕事には家庭の充実が欠かせません。『ご家族を優先して』と皆さんに伝えるのですが、やはり急な早退や欠勤を申告する際には心苦しさがあるようです。ならば、と申し出不要の仕組みに。社員からの勤務時間や業務の連絡には、専用のクラウドウェアを活用することにしました。

あんしんの勤務制度に惹かれ 優秀な人材が続々

松尾睦美さんは、5歳の子を育児中。出産前までは横浜市の士業事務所に勤め

“あんしん”の
労働環境整備は
職場内観察から！



フロア内には女性がズラリ。幼児～小学生を子育て中のママが多い。

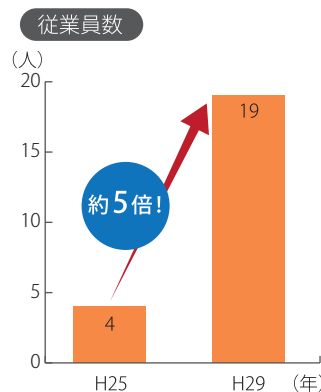
ていましたが、夫の転勤に伴い四日市市へ。同社のフレキシブルな勤務制度で「子育て」から解放されたこと喜びます。

「転居後も働きたいと思っていましたが、事務職の求人はどこも、週5日の固定時間勤務。近くに実家がない私には、この条件ではハードルが高くて。これには同僚の岡本友絵さん、宮田久美子さんも頷きます。

同社には、豊かな経歴や資格を持つ優秀な女性が多数在籍しています。中にはその能力を会社に買われ、県外へ転出後も引き続き同社に勤務し続ける人も。この場合もネットや電話を活用し、他の社員と同条件で在宅勤務をしています。

“お隣さんのよしみ”で 女性同士が自発的に教育

管理職の不在で気になることのひとつが、社内の秩序づくりや教育問題。社員の松

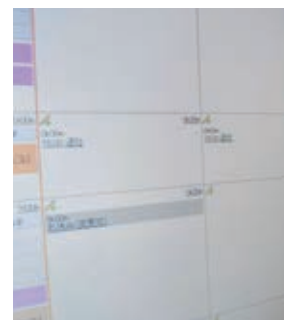


尾さん・宮田さん・岡本さんに社内教育について状況を聞きました。

「新人さんが入ると、両隣の者が手を差し伸べます。ほら、女性ってそういう所があるでしょう?。」「近所のよしみ」で、メンター制度が自然と築かれた模様。水谷さんは、そんな様子をじっと見守り続けます。

「仲間を思いやる相互補完体制が確立されました。職場に對話が生まれ、仲間同士で視野を広げ合い、スキルアップにも結び付いているようです。お得意様からの評判も上々で『この人手不足の中で、どんな採用をしているのか?』と、お問い合わせをいただくことも。」

『あんしん経営』の舞台裏には、時間にも成果にも縛られず働ける、女性社員の“あんしん勤務”がありました。



社員の出勤日はPCで確認。全員で共有する。

食品製造業

井村屋グループ株式会社

- 住所
三重県津市
- 従業員数
全従業員数：1,216名
うち女性従業員：438名



左から中島副社長、北さん、浅田剛夫会長、松田さん、脇田さん、宮路副部长。

職群制を廃止
誰もが切磋琢磨

定番の『肉まん』『あんまん』に加え、『あずきバー』や『やわもちアイス』も好調。平成29年には過去最高売上高を更新した井村屋グループ。

「弊社グループは、意欲を引き出す“人づくり”に長年力を注いできました」とは副社長の中島伸子さん。設備投資はもちろん、人材への惜しまぬ投資も飛躍の背景にありそつです。

同グループでは平成23年から既に「女性の活躍」を重要方針に掲げ、女性社員に特化したキャリアアップ研修や管理職講座を実施してきました。

その後、対象を女性に限定せず、誰もが活躍できる取組にシフトし、平成27年には、約2年の準備期間を経て人事制度を刷新。従来の「一般職」「エリア総合職」「総合職」の垣根を取り払い、意欲ある誰もが管理職や役員を目指すことができるようになりました。

「家庭の事情で転勤はできないけれど、優秀で意欲のある人たちが、制度の壁で上にあがれないのはおかしいと思っていました」と中島副社長。同グループでは、

特技を持てば
自信がつかます。
通信教育を奨励！



部署間の交流・連携強化を目指して、打合せテーブルをセンターに設置。

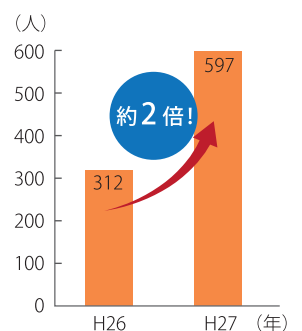
背中を押してくれる上司や
先輩を励みにステップアップ

自己研鑽のための通信教育の受講を奨励しています。制度改正後は受講者数が約2倍に。「社員には常に自分を鍛え、人間力を高める努力をしてほしいと思っています」。

井村屋グループに在籍する女性の約65%が旧制度の一般職社員。管理部の北友紀さんも、一般職として入社した一人です。

「私たちは高卒入社。社内では大卒の方々が活躍していて、自分にはキャリアアップなんて関係ないと思っていました。そんな北さんの意識を変えたのが、入社当初からの職場の先輩であり、現在は管理部の副部长である宮路元美さんの存在。

通信教育受講者数



宮路さんが産業カウンセラーの取得など、次々と新しいことに挑戦する姿を間近で見て、少しずつ意識が変わったといいます。大卒者が大半である女性のキャリアアップ研修への参加を促したのも宮路さん。職群制の廃止も相まって、北さんは育児をしながら管理職登用の条件である昇格試験に挑戦し、合格しました。現在は2人目を出産し、時短勤務を続けています。

総務・人事部の課長代理、松田瞳さんも育児時短勤務です。技術職で入社し、品質管理や開発の経験を積みながら、消費生活アドバイザーの資格も取得。2人目の育児を経て、現在は新たに人事の分野で活躍しています。

そんな松田さんの仕事観は、入社当初に遡ります。「当時の上司は入社1年目の私に、担当する業務について会長や役員の前で発表する役割を与えてくださいました。その時はすぐ大変でしたが、今思えばそれが私の挑戦の原動力になっていると思います」。

井村屋グループに初めて女性副社長が誕生したのが平成29年。海外5拠点を含む9つの事業会社の全ての階層に、性差でも学歴差でも区別されない「やる気」の風が吹き渡ろうとしています。やがて女性社長が誕生する日も遠くはないかもしれません。



左から村林さん、藤原さん、青木さん、北出さん、岡田社長。

梱包資材製造業

岡田。パッケージ株式会社

“素敵”を目指し
地域に根ざす老舗

- 住所 三重県松阪市
- 従業員数 全従業員数：45名
うち女性従業員：13名

戦後まではお茶箱などの木箱を製造。現在は、最新鋭のダンボール加工技術と交通至便な立地を武器に、梱包から物流までトータルで提案する同社。明治期の創業以来、約130年にわたり地域の雇用と産業を担っています。中には「転勤の不安なく、故郷で働き続けられるから」と就職を決めた人も。社員の平均勤続年数は約15年と、長めの傾向です。

現社長の岡田光生さんは5代目。岡田社長は平成14年に就任して、まず社内のムード改善に取り組みました。「業務円滑化のために、社員同士の会話を増やし、相互理解を深めようと考えました」。掲げたスローガンは「素敵な会社」に。まず社員同士がお互いの仕事ぶりや日々の習慣を称え合い、その行為に会社が報奨金を出す「いいねいいねえ」制度を導入。さらに、社員を家族ぐるみで招待してお花見会、他部署社員とチームを組んでのスポーツ大会なども。「私が社長に就任してから、社内結婚が6組ありました」と岡田社長は喜びます。

戦後まではお茶箱などの木箱を製造。

現在は、最新鋭のダンボール加工技術と

交通至便な立地を武器に、梱包から物流

までトータルで提案する同社。明治期の

創業以来、約130年にわたり地域の雇用

と産業を担っています。中には「転勤の

不安なく、故郷で働き続けられるから

と就職を決めた人も。社員の平均勤続年

数は約15年と、長めの傾向です。

現社長の岡田光生さんは5代目。岡田

社長は平成14年に就任して、まず社内の

ムード改善に取り組みました。「業務円滑

化のために、社員同士の会話を増やし、

相互理解を深めようと考えました」。掲げ

たスローガンは「素敵な会社」に。まず社

員同士がお互いの仕事ぶりや日々の習慣

を称え合い、その行為に会社が報奨金を

出す「いいねいいねえ」制度を導入。

さらに、社員を家族ぐるみで招待しての

お花見会、他部署社員とチームを組んで

のスポーツ大会なども。「私が社長に就任

してから、社内結婚が6組ありました」と

岡田社長は喜びます。

楽しい職場
素敵な会社
目指します！



勤続30年の藤原さんは製造担当。

社員の家族とも接点を持ち
家族の慶事を会社も喜ぶ

平成26年からは子育て支援にも注力。家族手当を廃止し、代わりに子どもの入学や卒業などの節目にお祝いを支給する「次世代育成支援金」に。子ども一人あたりの支援金総額は、51万円にもなります。「お祝い金は私からの手紙も添えて。ご家族からも喜んでいただいています」と岡田社長。企業在籍期間中に生まれた子を推計する「子宝率」は県内平均を上回り、平成27年度には「三重県企業子宝率・子育て取組優秀企業」に選出されました（平均1・22、同社は1・76）。

社内レクリエーションを通じ
お互いの家庭事情を理解する

勤続30年を迎えた製造部の藤原くみさ

ユニークな福利厚生

- 家族ぐるみのお花見
- 夏休みファミリーデー
- “いいねいいねえ” 活動
- バースデー休暇
- 次世代育成支援金



ファミリーデーの小道具。子どもの身長を書き込んだ。

んは、同社の育休取得者第1号。

「平成4年、育休制度の開始と私の出産がちょうど重なり、会社から取得を勧められました。先輩方は、自分の娘のこのように喜んで、仕事をカバールしてくれていたことを覚えていました」。

現在10歳と5歳の子どもを育てる総務部の村林千夏さんも、社内の雰囲気良さを挙げます。「社員行事を通じて、お互いの家庭環境をよく理解し合っています。それに子ども達も理解してくれて。同社は家族を職場に招く「ファミリーデー」イベントも開催。子どもたちはそこで、両親が扱う装置や技術を目の当たりにします。「お陰様で『将来はお母さんと一緒に働きたい』と言ってくれるように」。

社員同士も一つの家族のよう。思いやりムードが醸成され、社長が掲げる「素敵な会社」が形成されていきました。



左から「まつさか店」の村田副店長、齋藤執行役員、中江店長。

食品小売業 ほか

生活協同組合コープみえ

- 住所 三重県津市 ほか
- 従業員数 全職員：472名
うち女性職員：244名

売り場から ※買い場

づくりの実現へ

※買い場とは、売る側からの立場ではなく、買う側からの立場と気持ちに立った店づくりのこと。

消費者からの出資金を元に、より良い生活の実現を目指す『生活協同組合コープみえ』は、これまで共同購入を中心に展開してきました。しかし近年は、ネット通販やスーパーの宅配サービスなどの競合が続々と台頭。『コープみえ』は、大きな岐路に立っています。

平成26年に店舗事業部へ異動した執行役員・齋藤仁さんは、店舗の魅力向上を唱え、県内にある2店舗の一つ「まつさか店」の改革に乗り出しました。「コープの主役は生活者。だから地域に密着しているパート職員の声を、もっと店づくりに反映したいと考えました。しかし現場は猛反発。『私たちに責任を押し付けるのか』とお叱りを受けました」。

齋藤さんが視察した先進例をいくらか話しても伝わりません。ならば、と平成26年には「まつさか店」全職員での視察研修を敢行。宮崎県の「生活協同組合コープみやざき」へと出張しました。当時、青果担当のパート職員だった中江多美江



改革以降、個性を發揮！
“歩くPOP”です

会話を生むひと工夫。背中に自己紹介ワッペン。

さんはこう振り返ります。

『うそおろ！旅行に行けるの？』。当初はそんな気分でしたが（笑）、実際に店内を見ると、驚きの連続でした。『こんな事をしてエエんや』と目から鱗が」。

以来、職場のムードが変わったと齋藤さんも中江さんも口を揃えます。歩くPOPに扮する人、バナナを“房”ではなく“1本”で売ろうと発案する人など、お客さんの「声」をヒントに、数々のアイデアが飛び出すようになりました。そのすべてに齋藤さんはGOサインを出すようにしています。

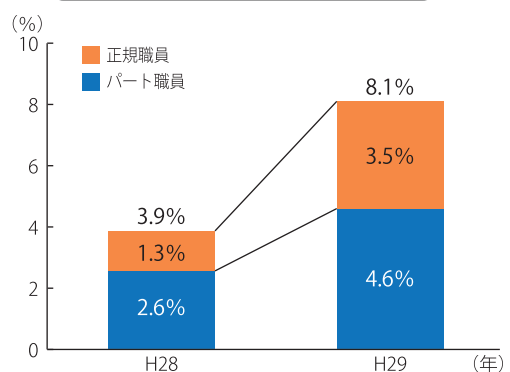
「今はまだ実験段階。現場の熱気に私が水を差さないよう努めています」。

店長はパートママ！

職務を2人で分担

平成27年には、店長職にパート職員を起用。もちろん従来どおりの体制では引

係長相当職以上に占める女性の割合



き受け手が現れないことは明白でした。そこで副店長の職を新たに設け、店長が負う職務と勤務時間を分担することに。中江さんは副店長に任命されました。「抵抗感はありませんでした。これまでにない職なので、想像がつかなかったことが逆に良かったかも」。

中江さんは仕事の手応えを掴み、現在は店長に。16時半までの勤務です。以降は、副店長の村田さんにバトンタッチ。彼女達が抱える日々の不安には、齋藤さんが伴走して寄り添います。

「まつさか店」を見渡すと、お客さんと職員が楽しそうに話す光景が各所で見受けられます。これこそが『コープみえ』が見出した新しい店づくり。女性職員のリードで、ネット通販や大型モールとは一味違う、温もりあふれる「買い場」を実現し、新たな魅力を発信します。



左から松尾部長、加藤さん、中世古課次長、田中さん、浅田支社長。

総合広告業

株式会社中広 三重支社

- 住所
三重県津市
- 従業員数
全従業員数：60名
うち女性従業員：35名

社員主導で制度改革 まず子育て制度から

各家庭のポストに届く、「ハッピーメディア」[®]『地域みっちり生活情報誌』[®]。県下9エリアで発行する情報誌はそれぞれ、数百社にもほる広告協賛で成り立っています。営業社員は、担当エリア内をくまなく飛び回り、媒体の魅力を発信。「私が入社した10年ほど前は、やはり男性が営業の主力でした」と三重支社長の浅田太郎さん。しかし同社は、7年かけてそのイメージから脱却。今や三重支社は、女性社員数が男性を超過、男女比が逆転しても業績を伸ばし続けています。

女性プロジェクトチーム 『CLIP』が職場を変えた

平成22年に女性役員が声を上げ、男性優位の職場環境を変えるべく、女性プロジェクトチーム「CLIP」(※1)を発足。全国60拠点から選抜された社員が、働きやすい職場づくりをテレビ会議で議論。現行制度より手厚い短時間勤務制度や看護休暇制度が実現しました。近年では保育料補助やテレワークも新たに導入しました。

私が働く女性の
いいお手本に
なります！



社内はフリーアドレスデスク。支社長も同じ。

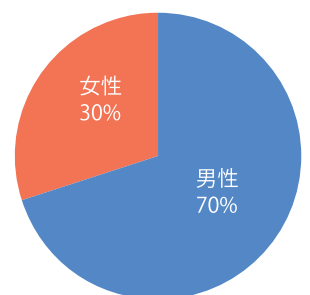
CLIPのメンバーでもあり、県下3エリアの営業社員をまとめる課次長・中世古真希さんは、CLIPによる制度改革が進むにつれ、女性社員の意識が変わってきたと振り返ります。

「結婚や妊娠の際に、退職の相談をされるのがすっかり減りました。『仕事か育児か』ではなく『どう両立するか』という視点にシフトしています」。

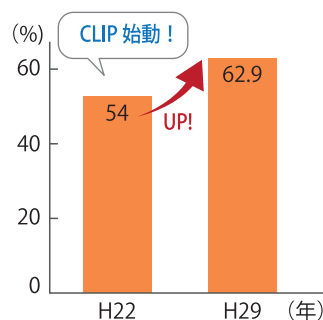
三重支社では現在、営業社員3名が育児中。復帰後は再び営業職として、時短勤務で活躍する予定です。

人事部・加藤久美子さんは現在、16時までの時短勤務中。「1歳半の我が子に寄り添えます。時短勤務で働く先輩・同僚が周りにいるため、気兼ねせず退勤できるムードですよ」。

課長以上の管理職比率(全社)
(平成29年)



女性従業員比率(全社)



子育て制度の充実で 就活生の注目度が飛躍

社員向けに始めた子育て制度の整備ですが、それにより同社を志望する就活生に変化が起きたことに人事部長・松尾孝弘さんは気づきました。

「会社説明会に“賑わい”を感じ、驚いています。長く勤めたい、意欲ある学生さんが、当社を好意的に見てくださっているようでありたい限り」。

CLIPは現在、男女混合メンバーになりました。そして議題は「女性が働きやすい職場」から「誰もが活躍できる職場」づくりへ。「時短勤務やテレワークの対象者を拡大し、将来は男性も取得できるよう議論しています(人事部・松尾さん)」。新しい制度を次々に取り入れ、広告業界のイメージを軽やかに刷新しています。



人事課の皆さん。左から長谷川主任、毛利課長、久保専門副長、森下さん。

電気事業
ほか

中部電力株式会社 三重支店

- 住所
三重県津市
- 従業員数
全従業員数：1,547名
うち女性従業員：273名

女性の活躍から 多様な人財の活躍へ

暮らしに欠かせないエネルギーを町の隅々にまで届け、安定供給する中部電力。三重支店は、県内の送電や配電、営業、人事、経理などを取りまとめる機関。県内12の営業所・電力センターと連携を取り、業務にあたっています。

同社が女性活躍の取組を本格的に始めたのは平成19年度。本店（名古屋）に「女性活躍推進室」を設置しました。その取組結果を元に、平成26年度から三重支店独自の取組が拡大されました。

その一例が女性社員を対象にした「キャリアづくりセミナー」。三重支店の人事課専門副長の久保由佳子さんは、セミナーを通じて「女性の輪」がもたらす良い影響を目の当たりにしたと言います。

「当支店は技術職が多く、女性の割合は約2割弱と少数派です。セミナーでは各事業所の女性たちが一力所に集まり、悩みを共有し、励まし合う姿が見られました。刺激を受け奮起した女性達が、それぞれの持ち場に戻り力を発揮しているのだからです。」

少数派ですが
頑張ってます！
女性の技術者



「キャリアづくりセミナー」には3年で66名の女性社員が参加。

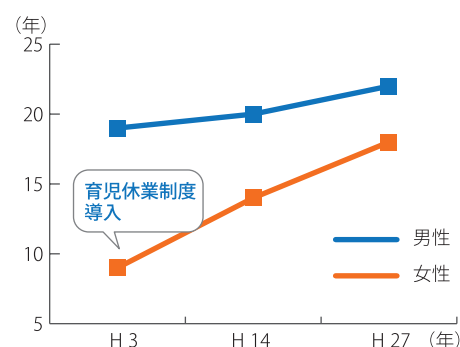
「時短勤務より使いやすい！」 育児中社員に人気のフレックス制

三重支店では平成28年度から、育児中社員が使える制度が一層充実しました。人事課の森下百合香さん（入社10年目）は3歳の子を育児中。

「時短勤務が『育児のためのフレックス勤務』かを、選べるようになりました。私にフィットしたのは後者。朝、子どもに熱があった時はまず病院に行きますが、待ち時間の長さに冷や冷やするのが常。フレックスタイム制なら、半休を使わずに済むので助かります。」

森下さんは妊娠中も、退職は全く考え

平均勤続年数の推移



なかったと言います。人事課主任の長谷川久美子さん（入社21年目）は「私達の年代は『退職』が少し話題になりました」と振り返ります。そんな2人の話に目を細めたのが久保専門副長（入社33年目）。「私の頃は育児の法律が未整備でした。同期の女性は現在ほほえません。時代の進歩を感じます。」

育児休業に関する法律が制定されたのが平成3年。職場の風景は、この20数年で急速に変貌を遂げています。

フレックス拡大へ 多様な個性と家庭事情に対応

本店の「女性活躍推進室」は、平成25年度に「多様な人財活躍支援室」へと発展。三重支店では平成28年度からフレックスタイム勤務制を適用しています。「早朝に出勤して、15時に退勤する人も、その方が仕事がかどるそうです」と久保専門副長。今春からは県内各営業所にも運用を拡大予定。個性や家庭事情に合わせた多様な働き方がどんどん広がっています。



左から垣本常務、中野社長、伊藤さん。

総合建設業

日本土木工業株式会社

- 住所
三重県南牟婁郡御浜町
- 従業員数
全従業員数：21名
うち女性従業員：4名

女性が輝く工事現場 10年をかけ成熟

道路や橋梁など、地域住民の生活を支える日本土木工業株式会社。この日の作業現場は、台風で被災した河川公園。土石流が流れ込んだ危険な現場ですが、技術員の伊藤順子さんは、慣れた足取りで安全な場所を見極め歩きます。

「女性の私でも現場技術員になることができ、本当に嬉しいです。他社で断られた経験もあったので。」

これには無理もないと、同社の中野周一社長は業界の現状を語ります。

「工事現場の環境は、例えば夏だと、一日に何回かの着替えが必要になることも。仮に女性が来ても、では、どこで着替えを？」と。そこから考える必要があるんです。」

同社は平成18年から、女性の現場技術員を受け入れてきました。きっかけは、現場監督を志望する女性が現れたこと。「同じ女性として応援したいと思った」とは当時面接をした常務の垣本美和さん。彼女の熱意を何とか形にしようと社長を説得し、女性活躍への取組が始まりました。

私達も現場視察。
女性の視点で
より安全に！



技術員の伊藤さん。測量を担当。

出産・育児の制度も整備 ポイントは「男性も取得できる」

現在は、現場の女性活躍がすっかり定着。伊藤さんは、男性に力仕事を頼ることが多く心苦しいと言いますが、「皆さんが快く手を貸してくれる分、データ処理では逆に頼りにされたい」と勉強に励みます。

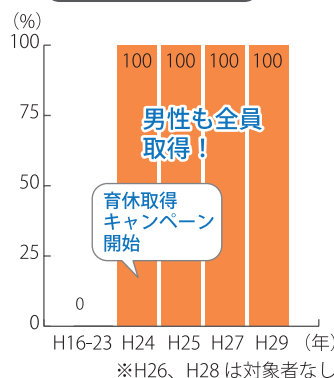
女性技術員の妊娠を機に、同社は出産・育児に関する社内制度整備にも取り組みました。これには垣本常務の願いが盛り込まれています。「男性社員も子育てに参加して欲しい。形骸化しない制度にした。2つの願いを込め、平成24年に『育児キャンペーン』を始動しました。」

育児休業の有給化（5日間）に加え、紙おむつや粉ミルクの進呈。その際、希望する商品名を社員が指定できるよう配慮しました。このことで各家庭では一層会話が生まれ、職場では育児取得のム



敷地内には移動式の女性専用休憩室もスタンバイ。

育児取得率の推移



女性の目線で現場を視察

女性社員の力は、現場の安全管理にも生かされていると社長は評価します。

「例えば足場を組んだ際に生じる、わずかな段差。男性達は見過ごしがちなのですが、これは本当に危険なんです。彼女達は小さなリスクも看過しない丁寧さを持ってしていると感心します。」

同社では事務職員にも安全靴を支給し、工事現場の安全パトロールを実施しています。安全性の向上だけでなく、現場と事務職の相互理解も深まりました。

土木工事はチーム作業。同社は「思いやり」や「認め合い」を武器に、仕事の精度を高め合っています。



代表の伊藤さん（下中央）と堀内さん（右から2番目）。団体が運営する『ニコママカフェ』内にて。

子育て支援業

特定非営利
活動法人

マザーズライフ サポーター

- 住所
三重県鈴鹿市
- 従業員数
全従業員数：28名
うち女性従業員：28名

乳幼児期のママだから できること

事業運営を支えるスタッフ28名は全員が乳幼児期のママ。出勤は不要で、取引先との打ち合わせは、自宅から直行直帰。時にはおんぶ紐で我が子を背負って取引先に行くことも。また、法人営業担当者のうち、営業職の経験者はゼロ。しかし企業との共催イベントでは、100組を超えるターゲットを動員した実績も。全てのスタッフには、「苦手なことを避けて」仕事するよう徹底しています。

常識を覆す、驚きのルール満載のこちらは、「ママの・ママによる・ママのための」特定非営利活動法人。『乳幼児期のママが持つ価値を社会に提言する』を目的に、平成25年に設立されました。

「どこへ行くにも子どもを背負って。もちろん活動当初は、訪問先に困惑されたり相手にされなかったり。けれど今は、おかげ様で随分と理念が浸透しました。例えば、協力企業さんの会議室で幼児が遊ぶ姿も、「いつもの風景」と見てくださるようになり」と理事長の伊藤理恵さん。活動を応援する企業は、現在98社にのほります。

ママ達にもっと
社会との繋がりを
持って欲しい！



大手住宅メーカーとの共催イベント。大盛況！



同法人がこれまで手がけた事業は、イベントの企画運営、子ども向け商品の共同開発、臨時就労者が必要な企業への人材派遣など。どの事業も顧客が求める価値を提供しながら、『ママが輝けること』を最重要目的としています。

業務を細分化し “得意”を發揮し合う組織に

スタッフは皆、元々は同法人が運営する事業の参加者でした。昨夏からスタッフになった堀内涼子さんその一人です。『子育ての息抜きができて、お小遣い稼ぎもできるよ』とママ友に誘われ、『ニコラボ・ワーク（臨時就労）』に参加したのがきっかけ。ある日運営から『堀内さんは文学部卒らしいね』と参画のお誘いが。ママ達の情報拡散力で、私の経歴や特技が伝わったみたいで。

これには同法人のユニークな働き方が

背景にあります。「業務をできるだけ細かく分け、得意なことだけをやってもらっています。苦手なことには手をつけず、それを得意とする人をさがしてくる。そうして、ママ達の能力を存分に発揮できるようにしています」と伊藤さん。

ママのマルチタスク力と 育児データは大きな潜在資源

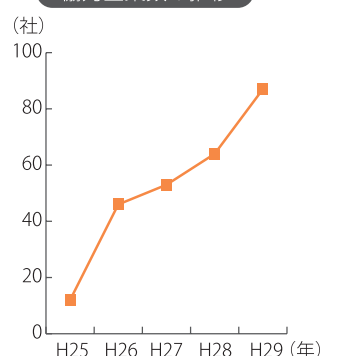
堀内さんは、ここで働く理由を「家庭最優先で、無理なく働けるところ」と言います。「子どもと一緒にいたい気持ちりが尊重されることが嬉しい」とも。

その心情を、同じく育児中である伊藤さんは、このように解説します。

『自分がいないと回らない職場』を、彼女達は恐れます。ママの社会進出を阻むのは、労働条件の厳しさ。育児中の女性はマルチタスク能力に長け、子どもの数だけ豊富なデータを持っているのに、今の社会が有能な彼女達の能力を生かしていません。

ママの力だけで成果を出す同法人。この活動が共感を呼び、現在は名古屋や熊本にも活動の輪が広がっています。事業の成長が社会の発展に繋がる「新機軸」を、彼女達が先陣を切って社会へ示しています。

協力企業数の推移





3回目になる「イクボス宣言」発表会。駒田学長（前列右から3番目）、学部長らに続いて、今回は理事や副学長らが新たに宣言し、学長らが見届けた。

教育・研究

国立大学法人三重大学

- 住所
三重県津市
- 従業員数
全従業員数：3,337名
うち女性従業員数：1,890名

すべての教職員に 優しい職場へ

県内随一の最高学府で、未来の三重を創生するための「地（知）の拠点」。もちろん全教職員がいきいきと働くための職場づくりにも精力的に取組中。平成20年には男女共同参画の委員会を新設し、全教職員を対象に定期的にアンケート調査を実施。その結果を職場づくりに生かしています。平成25年度には県の「男女がいきいきと働いている企業」グッドプラクティス賞を受賞しました。

この日は、駒田美弘学長のリーダーシップのもとで取り組む「イクボス宣言」発表会。「組織の未来像を語り合い『実現するぞ』と結束を固める会はやはり心が元気になりますね。繰り返し行うことで、やがて文化へと成熟していくと思います。若手事務職員も自らが三重大学のエースとなるため、目指す「職員像」をとりまとめました。三重大学はいま、新しい職場へ向けディスカッションが盛ん。未来への基礎部分ができました。」と駒田学長は言います。



「子育て・介護のサポート体制が充実していて働きやすいです」と伊藤さん。

職場内にある
保育園は便利
助かります！

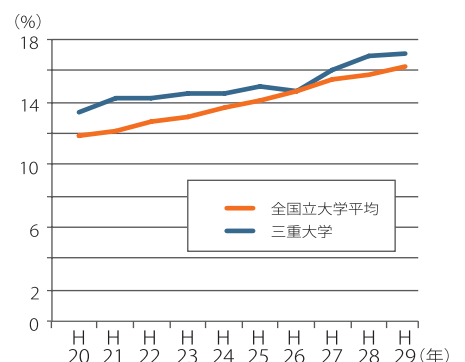


ニーズに合わせて保育園を増築 ワーク・ライフ・バランスを応援

平成25年度から、子育て・介護などのライフイベントごとに使える職場内制度を明記したハンドブックを作成し、全教職員に配布。人事労務チーム係長の伊藤晴美さんは、出産・育児で制度を利用したひとりです。「子どもが2歳を迎えるまで育児を取得しました。私は1歳児を預けることに不安があったので。」

伊藤さんは出産後も働き続けることを視野に、学生時代から働き方をよく吟味したといいます。そして就職先に三重大学を志望。学内規定では子どもが3歳を迎える時まで育児休業を取得できます。「これまで部署を何度か異動しましたが、

女性教員比率の推移



どこに行っても上司が子育ての苦労をよく理解してくれそうです。早く仕事を切り上げるよう声をかけてくれることも。」

一方、速やかに仕事を再開したい職員の声にも応えます。平成28年には敷地内の『三重大学さつき保育園』を増築。これにより生後57日から就学前児童まで計132名の受け入れが可能になりました。伊藤さんは保育園も利用しました。「すぐに近くに我が子がいると思うと、安心して仕事ができました。台風などの災害が起こった時も、交通の混乱なく迎えに行けたので助かりました。」

さらに今年度からは、家庭の事情で研究が停滞することを心配する教員に対し、両立支援として新たな取組を開始。出産・育児・介護の際も研究活動が継続されるよう、研究補助者の雇用経費を大学側が助成します。平成34年の実現を目標に、女性教員比率や事務系職の女性管理職比率UPを掲げた三重大学。誰もがいきいきと働くことができる職場づくりは、まだまだ続きます。

総合建設業・油類販売業

株式会社山下組



ポップな内装は来客者へのおもてなし。アットホームな社内、冬にはコタツも出現するとか。

女性社員を含む

全方位に“おもてなし”

「土建屋は有名な“3K”職。将来は一層の人手不足が見込まれ、公共工事の発注数は減少傾向。そんな展望の業界です」。志摩で100年続く老舗建設業の4代目社長・山下信康さんは、平成21年に就任した直後から、新しい会社のあり方を模索し始めました。熟慮の末、舵を切った方向は経営の拡大。それには女性の活躍が欠かせません。平成29年には新たな就業規則を完成させるなど、職場の環境改善に取り組みました。

例えば、育児中の時短勤務でも月給は据え置き。社員を増員し、補充し合って負担を軽減。社内清掃やお茶汲み仕事は廃止し、人の代わりにお掃除ロボットやコーヒーマシンが働いています。

女性のニーズは“パート事務”
社長のニーズは“正社員”

「地域性でしょうか。この辺りは事務のパートを希望する女性がとても多い。理由は子育てや、専門知識や資格がないなどで正社員として働くことを諦めているなどさまざま。けれど私は、ぜひ山下組

みえの働き方改革
推進企業
イノベーション賞
受賞！



山下社長



工務部の山本さんは、小1と幼稚園児を育てる2児の母。

の仕事にやりがいを感じてもらいたい。面接時に『正社員として、うちで定年を迎えて欲しい』と口説いています」。

工務部で2年目を迎える山本貴子さんも、パート社員だったひとり。未経験職種だったことに加え、幼い子が2人いるため、働くことに不安があったと言います。しかし3ヶ月後には正社員に。現在は時短勤務をしながら、会社の助成を受け一級土木施工管理技士の資格取得を目指しています。

「ここで働くまでは、家計の節約ばかり考えていました。自分がキャリアアップして収入を増やす方法もあったなんて」。

山本さんのほかにパート社員として入社し、その後現場監督として活躍する女性もいます。一連の取組にかかるコストは、広告宣伝費だと社長はみなしてい

子育て世代に配慮した制度が充実

- 短時間勤務でも月給は据え置き
- 短時間勤務は小学校就学まで可能
- 育休は最長3歳まで
- 看護休暇は有給

ます。

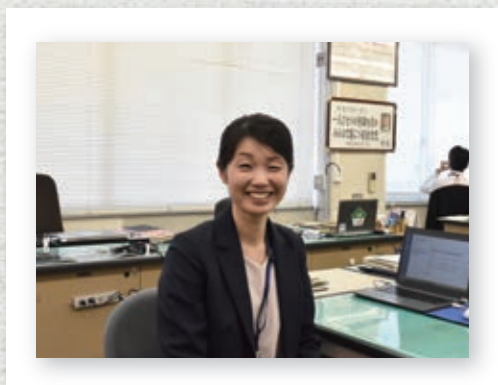
「目的は会社のイメージアップ。これからは、人が集まる魅力的な会社にならないと生き残れません。会社の居心地が良くなれば、社員が自ずと評判を広めてくれるはず。人手不足の解消に期待しています」。

画期的な取組で
働き方改革の表彰も

社長のコミットメントに、こんな一文があります。「社内、社外に『おもてなし』のある経営・選択をします」。工事に従事する職人を正社員雇用し、現場への移動に時間外手当を支給。そんな画期的な取組が評価され、平成29年度「みえの働き方改革推進企業」イノベーション賞を受賞しました。また自社ビルを災害時避難施設として近隣住民に開放も。女性活躍への取組は、社長による数々の“おもてなし”の一つに過ぎません。

Off-shot

取材先の皆さま
ご協力ありがとう
ございました！



三重県環境生活部 ダイバーシティ社会推進課

〒514-8570 三重県津市広明町 13 番地 TEL : 059-224-2225 FAX : 059-224-3069 Email : iris@pref.mie.jp
平成 30 年 2 月発行