

静岡トヨペット株式会社

【業 種】 卸売・小売業

【業務内容】 自動車の販売・修理

【従業員数】 735人（男性634人、女性101人）

【所在地】 〒426-8581 静岡市葵区長沼611番地（本社）

Point

- 女性社員の活躍促進を目的とした社内プロジェクトを発足
- 新ポストを設置し業務改革を推進
- 様々な研修制度で「思いっきり人財育成」!

プロジェクト“Team Honeybee”発足

静岡市葵区に本社を置く静岡トヨペット株式会社は、ビジョンの1つである「さまざまな社員が成長し続ける会社」を実現するため、県内に展開する全ての店舗・施設において宣言を行いました。社内では、各部署から集まった女性3人、男性2人のプロジェクト“Team Honeybee”を発足させ、女性社員の活躍促進に関する様々な取り組みを企画・立案し、実践しています。同社では、女性社員の活躍をはじめとした、社内における男女共同参画の推進を経営戦略の1つと位置付け、女性社員の採用を強化するとともに、従来は事務処理中心であった業務領域を営業部門や企画・販促部門に拡大しています。さらに、女性リーダーによる業務改革の推進、プロジェクトの発足、社内の意見交換会の開催などを通して、女性や家族連れの顧客にも喜ばれる店舗づくりを研究するなど、女性の視点を生かしたマーケティング活動にも力を入れています。女性社員と男性上司と一緒に参加する交流会を開催するなど、性別や年代を問わず全ての社員に一連の取り組みを理解し、実践してもらう仕組みづくりにも積極的に取り組んでいます。



長期的な視点でのキャリア形成

また、新入社員研修、選択型研修、女性社員研修など、研修制度の充実を図るとともに、新入社員1人に対し、1人の先輩社員が教育係となる「ブラザー・シスター制度」を導入しています。こうした取組によって長期的な視点でのキャリア形成を行い、誰もが働き続けやすい職場環境づくりを行っています。本格的な取組はまだスタートしたばかりですが、交流会でのアンケート結果からは、女性の活躍が社内により影響を与えると考える社員が増加するなど、具体的な成果が着実に表れてきています。

宣言内容

思い、価値観、性別、年齢など、様々な社員が自らの成長に向けチャレンジし続けることができ、キラ★キラ★と輝ける環境を整えます。そして、2018年には「静岡で最も男女共同参画が進んだ企業」としてベンチマークされる存在となることを目指します。

宣言日 H26.07.01

ジャトコ株式会社

【業 種】 製造

【業務内容】 変速機および自動車部品の開発、製造、販売

【従業員数】 6,381 人（男性 5,953 人 女性 428 人）

【所在地】 〒417-8585 富士市今泉 700-1（本社）

Point

- 経営層を中心として、社内のダイバーシティを推進
- 理系女子学生を積極的に採用
- 「なでしこライン」の設置で生産性向上

ダイバーシティ経営の一環として、男女共同参画を推進

世界各国に開発・生産拠点を持つ「ジャトコ株式会社」では、以前からダイバーシティを積極的に推進。“多様な人財の良さを活かす”との観点から、経営層をメンバーとする推進委員会（ダイバーシティステアリングコミッティ）を設置し、女性の採用や女性の管理職登用における目標値を設定しています。特に最近では、技術系の女性社員を増やすため、理系女子学生の採用に力を入れ、性別にかかわらず活躍できる環境を整えています。また、入社後一定期間の経験を積んだ女性社員から管理職候補を選抜し、候補者ごとの育成計画策定や本人面談などを行い、長期的なキャリア形成を行っています。

さらに、性別に関係なく誰もがワーク・ライフ・バランスを実現するため、育児休業制度や有給休暇とは別に設定した、育児や妊産婦の通院療養のための休暇制度などもあります。その他、事務系・技術系の間接部門においては、週16時間まで申請可能な在宅勤務制度も設けています。在宅勤務中も電話やインターネット環境を通じて社内関係者と会議を行うことができ、効率的に業務を行うことが可能となっています。



「なでしこライン」の設置で生産現場を改革

生産現場においては、平成23年に女性社員のみで構成された製造ライン「なでしこライン」を設置しました。このラインでは、作業に従事する女性社員からのアイデアで、工具や部品の取り出し位置の改善をはじめとする、作業現場のさまざまな改善を行っています。その結果、品質の安定や不良率の低減など大きな効果が生まれました。さらに、他のラインでも同様の改善を行ったところ、男性にとっても作業しやすい環境となり、生産現場全体の改善につながりました。

同社では、誰もが能力を発揮し活躍できる企業であり続けるために、今後も男女共同参画の取り組みに力を入れていくそうです。

宣言内容

男女が共に多様性を尊重することで、社員と会社双方が成長し、社会へ価値を提供できる会社を目指すため、以下の施策に取り組みます。

1. 女性管理職数、外国人採用などの目標値を定め、多様な人財が活躍できる職場環境づくりに取り組みます。
2. ワークライフバランスの推進のため、業務効率化による残業削減、年休取得推進、フレキシブルな働き方を可能にする制度整備を図ります。
3. 研修の場を用意することで、自らを成長させる機会を提供します。

宣言日 H21.06.12

有限会社 春華堂 / 株式会社 うなぎパイ本舗

【業 種】 製造

【業務内容】 菓子製造販売

【従業員数】 437人(男性151人 女性286人)

【所在地】 〒432-8047 浜松市中区神田町553

Point

- 有給休暇の計画的な取得を促進
- 商品開発部門や経営管理部門へ女性社員を配置
- 育児・介護休業後の復帰体制を整備

繁閑の波を乗り越え、ワーク・ライフ・バランスを実現

浜松のお菓子処「春華堂」は、女性従業員が多く、平成 20 年 5 月に男女共同参画社会づくり宣言を行いました。この宣言をきっかけとして、職場環境をより良くするために、さまざまな取り組みを行なっています。特に同社の業務は繁閑の波が大きいいため、有給休暇の計画的な取得を促進し、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を図っています。また、育児・介護休業の取得推進とともに、育児休業者への定期的な情報提供や、面談等による情報交換を実施し、仕事や育児に関する相談体制を強化して不安を軽減するなど、職場復帰しやすい体制を整備しています。



女性の職域拡大により、新ブランドを開発

また、従来は男性中心であった経営管理や企画の部門にも女性を配置し成果を挙げています。製造・販売はもちろん、お菓子に関する情報発信にも力を入れ、平成 17 年 4 月には、発売以来ロングセラーを続けている代表的商品「うなぎパイ」の製造工程を見学できる「うなぎパイファクトリー」をオープン。平成 25 年 7 月には、お菓子の新しい文化とスタイルの提案をコンセプトとした、スイーツ・コミュニティ「nicoe」を浜松市浜北区にオープンし、人気を集めています。両施設とも、製造・接客・案内などさまざまな分野で女性が活躍。



特に nicoe の中にある「五穀屋」は、企画部門の女性チームが素材や製法を研究して開発した、新しい和菓子のブランドです。健康志向に配慮した商品構成やデザインなど女性の視点が十分に生かされています。今後も女性が活躍しやすい職場環境を整備し、新ブランドの開発などに挑戦していくそうです。

宣言内容

仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境づくりを推進するため、下記の取組に努めます。

- ・年次有給休暇の計画取得の推進
- ・育児休業や介護休業を取得しやすい制度体制の整備
- ・休業取得後に復帰しやすい体制の整備

宣言日 H21.06.01 (更新 H26.06.01)

社会福祉法人春風会

【業 種】 医療・福祉

【業務内容】 社会福祉事業

【従業員数】 647人（男性 158人 女性 489人）

【所在地】 〒410-0302 沼津市東椎路 1742-1

Point

- 男性の育児参加促進による意識改革
- 先輩がマンツーマンで指導・相談
- 職員研修の充実で継続的なキャリア形成

男性職員の「育児参加計画」を作成し意識を改革

社会福祉法人春風会では、平成 19 年度に男性の育児参加促進事業に取り組んだことがきっかけで、男女共同参画社会づくり宣言を行いました。女性が多い職場であるため、以前から待遇面などの男女差は感じられませんでした。だからこそ「男女共同参画」という言葉を前面に出し、家庭での育児に男性も無理なく参加できる職場を目指していこうと考えたそうです。取組内容は、「男性の育児参加の必要性について職員への周知・啓発」「未就学児を持つ男性職員による育児参加計画書の作成」「職員の育児に関するアンケートの実施」などです。その結果、男性職員 2 名が育児休暇を取得し、休暇を取りやすい雰囲気が生まれました。また、育休からの職場復帰奨励金の導入や企業内託児所の設置により、男女を問わず誰もが育児と仕事を両立できる体制を整えています。

職員のスキルアップで働きやすい、魅力ある職場づくり

階層別に行われる社内研修では、先輩が後輩を育てる仕組みになっています。特に、新規採用職員には先輩職員のトレーナーを配置し、マンツーマンでの指導・相談の体制をとっています。その結果、新規卒者の離職率が抑制され、3年以内の離職率が20%以下と低い水準になっています。

また、職員のモラル・マナー教育を継続的に推進し、外部講師による「マナー研修」を毎年実施しています。こうした研修により、対外的にはもちろん、職員同士の関係も良くなり、働きやすく魅力ある職場づくりにつながっているそうです。



宣言内容

男性の育児休業取組を推進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場作りに取り組む。

宣言日 H19.09.01(更新日 H24.09.01)

昭和自動車学校

【業 種】 サービス

【業務内容】 自動車学校

【従業員数】 23人(男性17人 女性6人)

【所在地】 〒417-0847 富士市比奈かぐや姫2220-1

Point

- 女性指導員の積極的な雇用
- 子育て中の社員も安心して働ける環境を整備
- 積極的な資格取得の推進による社員のキャリア形成

仕事と家庭の両立支援により、社員の長期的なキャリアを形成

富士市比奈かぐや姫の昭和自動車学校は、お客様に選ばれる自動車学校づくりを進めるためには、女性指導員の存在は欠かすことが出来ないと考え、平成 20 年 9 月に男女共同参画社会づくり宣言を行いました。早い段階から、女性指導員の採用、仕事と家庭との両立支援、社員のキャリア形成などに取り組み、成果が表れています。

同校の齊藤代表は「質の高い交通安全教育を提供するためには、同性や子育て世代の指導員による傾聴や共感を踏まえるなど、“多様性”を持って対応することが1つの有効なアプローチになる」と考え、さまざまな施策を展開。指導員を5～6人のチームにすることで繁閑の大きい業務の工夫や、連休取得の推進などを行っています。また、職員全員で1人1人の教習生をサポートしていくという意識・体制を構築することで、教習生からは、「きめ細かなアドバイスにより、安心して教習が受けられた」との声も寄せられました。

さらに、福利厚生の一環として、社員と家族のインフルエンザ予防接種費用を会社が負担する制度や、30分単位で取得可能な有給休暇制度など、男女を問わず仕事と家庭との両立を図りやすい体制を整えています。また、採用した社員の知識・技量が幅広くなるよう、教習指導員資格の他にも、技能検定員・交通心理士など、様々な資格取得支援を積極的に行っています。



毎年開催のイベントで社会貢献活動

毎年9月に開催している「Do Light！フェスタ」は、2014年「低炭素杯」においてファイナリスト41団体（全国からのエントリーは、1620団体）の中から見事「環境大臣賞 地域活動部門 金賞」を受賞いたしました。このイベントには、80を超える地元企業・団体・学校などが参加しており、収益金で近隣学生の通学路となっている同校北側道路に太陽光で灯る街灯を毎年1本ずつ設置しています。こうした、安全、安心な街づくりのための社会貢献活動を多くの方々と協働で行っています。また、社員の家族も招待し、働く父親、母親の姿を見てもらう機会にもなっています。今後も地域に愛される自動車学校として、女性の活躍を軸とした新しい取り組みに挑戦していくそうです。

宣言内容

- ・ 固定的な性別役割分担にとらわれません。
- ・ 個人の技量・能力をさらに向上できる職場環境を提供します。
- ・ 仕事も家庭も両立できる職場環境づくりを目指します。

宣言日 H20.09.27（更新 H25.06.21）

社会福祉法人聖隷福祉事業団

【業 種】医療・福祉

【業務内容】医療事業、保健事業、福祉事業、介護サービス事業

【従業員数】12,625人（男性3,602人 女性9,023人）

【所在地】〒430-0946 浜松市中区元城町 218-26

Point

- 個人のライフワークに合わせた働き方を提供
- 育児・保育制度を拡充
- 「人財」マネジメントへの取り組み

子育てをしながら安心して働き続けられる環境づくり

聖隷福祉事業団では、医療、福祉、介護の現場で活躍している女性が多く、以前より男女共同参画への取り組みは進んでいました。しかし、看護師や介護士の採用は非常に難しく、優秀な人材確保のためには、十分なキャリアを持つ人たちの子育てなどによる離職を防ぐことが必要だと考えました。そこで、現場の声を反映させながら、子育て中の職員が安心して働けるように様々な制度の検討、導入を進めています。

理事長の女性活躍に対する明確な考えのもと、育児・保育制度の拡充、コース別雇用管理制度の導入、有休取得の推進など安定して働き続けるための具体的な支援を行っています。さらに、ワーク・ライフ・バランスの取組事例などを積極的に情報発信し、啓発活動を行うことによって、職員の意識改革を促進するとともに、採用競争力の向上にも取り組んでいます。

職員のキャリアアップを図る「人財」マネジメントへの取り組み

育児との両立支援に関する制度が充実している同法人では、先輩職員が育休取得や職場復帰のロールモデルとなっています。離職者は5年前から低下し、現在も低水準で推移しています。さらに、一度退職した看護師などの再就職支援制度や、再就職に先駆けて医療情報などを提供する退職者登録制度も整え、専門職としてのキャリアを途切れることなく十分に生かせる環境づくりが進んでいます。

また、職員のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスに関する管理者層向けの研修も定期的を実施し、幅広い専門職が集まる現場において、男女関係なくサポートし合う質の高い「チーム医療」、「チーム介護」の実現を目指しています。



宣言内容

- ・ワークライフバランスを図り、安定して働き続ける環境づくりの支援
- ・職員が子育てしながら安心して職場で活躍できるための育児・保育制度の拡充
- ・職員のキャリアアップを図る「人財」マネジメントへの取り組み

宣言日 H19.08.31(更新日 H24.09.01)

株式会社第一印刷

【業 種】 製造業

【業務内容】 印刷業務

【従業員数】 20人(男性6人 女性14人)

【所在地】 〒431-3113 浜松市東区大瀬町529

Point

- 産休・育休取得、休業後の復帰をしやすい職場風土づくり
- 有給休暇を使用しての3連休取得制度を実施
- 相互扶助の精神育成

性別に関係なく活躍できる職場環境

浜松市東区の株式会社第一印刷は、男性社会といわれる印刷業界の中で、全社員の約7割を女性が占める先進的企業です。事務職はもちろんのこと、営業職や工場の第一線で女性が活躍し、管理職への登用も積極的に行っています。社員の業務内容に男性も女性も区別はなく、適性や能力に応じて各部署に配属され、全員が強い責任感とやりがいを持って仕事をしています。

同社の田中社長によれば「男性が自由に外で働き、女性は家事・育児という性別役割分担意識が強い日本においては、女性の採用が不利になりがちです。こうした不公平を解消し、優秀な人材の採用を行っていたら、自然と女性社員が増えていました。」とのこと。さらに、性別に関係なく活躍できることが社風であることをたくさんのメディアが取り上げたことで、サポート業務感覚で応募する人材が極端に少なくなり、自主自立の精神を持った優秀な人材が応募してくるようになったそうです。

また女性は、家事や育児のために時間内に仕事をこなす意識も強いので、業務の効率化も図れるという成果があらわれました。さらに女性ならではのキメの細やかさや心配り、美しさへの追及心が製品の高質化や顧客満足度の向上につながり、それが第一印刷の大きな強みともなっています。



ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境づくり

社員が働きやすい環境となるよう、有給休暇を利用しての3連休取得制度や、産休・育休取得後の復帰しやすい職場風土づくりを行っています。また懇親会や社員旅行などに家族全員を招待するなど、社員だけでなく社員の家族も大切に、第一印刷を取り巻く全員が幸せになろうという社風が根付いています。今後も、こうした取組をとおして、社員同士の相互扶助の精神を育成し、働きやすい環境づくりに挑戦していくそうです。

宣言内容

- ・子育て後の女性を積極的に採用し、社会参画を応援します。
- ・社員のキャリアアップに努め、やりがいと誇りをもって仕事ができるようにします。
- ・能力に応じ、女性を管理職・リーダー職に登用します。

宣言日 H26.10.03

社会福祉法人大東福祉会

【業 種】 医療・福祉

【業務内容】 社会福祉事業

【従業員数】 325人（男性60人 女性265人）

【所在地】 〒437-1434 掛川市下土方3584-1

Point

- 女性管理職の積極的な登用
- 子育て・介護への積極的な支援
- 正規職員への積極的な登用

職員の教育・研修で働き続けやすい職場づくりを推進

掛川市に本部を置く大東福祉会は、誰もが働き続けられる職場環境を整備するため、職員の教育・研修に力を入れています。特に、衛生管理や健康管理など職員の労働環境を整えるための研修に力を入れ、全職員を対象として計画的に実施しています。こうした定期的な研修は、個々のスキルアップはもちろん、職員同士のコミュニケーションの活発化にもつながり、チームワークも向上しているそうです。また、職員の資格取得支援についても積極的で、一定の実務経験を積んだ職員には、介護支援専門員（ケアマネージャー）の研修費用を全額負担しています。さらに各施設で、より質の高いサービスを提供するため、介護福祉士の資格も職員の6割以上が取得済みとのことでした。



採用についても、男女区別なく行う体制を整えており、今まで女性保育士だけであった保育園に、今年度は初の男性保育士を採用しました。

休暇の取りやすい雰囲気づくりや正規社員への登用制度で職員を支援

仕事と子育て・介護との両立支援においては、職員と管理職とのコミュニケーションを積極的に図り、休暇、休業が取りやすい雰囲気づくりをするとともに、夜勤の免除などで支援しています。また、希望があれば、非常勤職員から正規職員への登用も行っています。今後の課題は、女性の管理職育成で、現在、研修制度検討委員会を設置して研修制度の策定を目指し、さらに取り組みを進めていきたいとのことでした。

宣言内容

キャリアアップ支援のため、社内研修の充実を図ります。
男女にとらわれず、能力に応じた管理職への登用を行ないます。

宣言日 H25.11.05

大和リース株式会社 静岡支店

【業 種】 建設

【業務内容】 店舗のリース及び建築、プレハブのリース及び建築

【従業員数】 2,163人(男性1,692人 女性471人)

【所在地】 〒422-8042 静岡市駿河区石田1-3-29

Point

■ 「ダイバーシティ」への知識理解を深めてもらう機会の創出

■ ノー残業デーの推進

■ 女性管理職育成の支援

各事業所の取り組みを情報共有し、ダイバーシティを推進

大和リース株式会社は、本社の「ダイバーシティ推進室」が中心となって、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性社員のキャリア形成を支援するための様々な取り組みを行っています。啓発活動としては、TV会議ミーティングにおいて、各事業所の取組内容を発表し、情報共有することで社員のダイバーシティに対する知識・理解を深める機会を創出しています。

人材育成においては、社員一人一人のスキルアップや女性管理職の育成支援に重点を置き、「メンター制度の導入」「セミナーや異業種交流会への参加促進」「女性リーダー育成トレーニングの実施」など具体的な支援を行っています。特に、セミナーについては、開催情報などを社内ネットワークで公開し、参加者がいた場合には、その報告書も情報共有されます。こうした取り組みをとおして、主体的にスキルアップを目指す女性社員も増えたそうです。

ワーク・ライフ・バランスの推進による業務の効率化

また、ワーク・ライフ・バランスによる生産性向上、人材有効活用をめざし、ノー残業デーを実施。毎週水曜日には18:30の退社を徹底しています。さらに毎月第2月曜日はライトダウンデーとして19:00には消灯します。この取り組みは、業務の効率化はもちろん社員同士のコミュニケーションの活発化にもつながっています。その他にも、男女問わず育児休業取得を呼びかけるとともに、育児休業者の復職支援にも力を入れているそうです。



宣言内容

1. 男女の区別なく、社員教育、自己啓発を通じて人材育成に取り組んでいきます。
2. ノー残業デーの推進により、家庭と仕事が両立できる明るい職場づくりに取り組んでいきます。

宣言日 H21.04.14(更新日 H26.05.12)

中部電力株式会社 静岡支店 / 中部電力労働組合 静岡総支部

【業 種】 電気・ガス・熱供給・水道

【業務内容】 電気事業およびその附帯事業 他

【従業員数】 2,124 人（男性 1,771 人 女性 353 人）

【所在地】 〒420-8733 静岡市葵区本通 2-4-1

Point

- 「多様な人財活躍支援室」を設置
- 年代・階層・育児期などそれぞれの状況に合わせた各種研修を実施
- 男女ともに今後の両立スタイルを考える場を提供

経営の重点課題として「女性の活躍」を位置づけ

中部電力株式会社では、女性をはじめとしたダイバーシティの促進を経営の課題として位置づけ、2007年7月に専任組織「女性活躍推進室（現 多様な人財活躍支援室）」を設置して積極的に取り組んでいます。

例えば、入社4～6年目の若手女性社員には、ロールモデルとなる先輩社員の話聞く機会を積極的に作り、意識改革のきっかけとなっています。

また、長期的な視点に立ったキャリア形成に力を入れ、女性主任層ステップアップ研修・ワーキングマザーのためのキャリアアップ研修など、それぞれの状況に合わせた研修を実施しています。このように研修制度の充実により、女性社員同士の業務に関する情報交換や悩みを共有する機会が増え、不安の解消やモチベーションアップにつながっています。



女性のキャリア形成を継続的に支援

男女ともに両立する時代において、育児期の女性をはじめ男性や管理職を対象に「メリハリワークセミナー～男女ともに今後の両立スタイルを考える」を実施し、生産性の高い働き方や男性の家事・育児参画について考える場を提供しています。

静岡支店内の各事業場においても、仕事に効率よく集中して取り組むため、自主的かつ継続的に、「ノー残業デー」を設定しています。

また、育児期間中の女性の成長を、より一層促進するため、休職期間中も社内向けホームページを閲覧できる仕組みを構築したり、社内報を定期的に郵送するなど会社情報の提供を行い、休職取得者が、復職後も安心して職場で活躍できるような環境づくりの支援を行っています。

このような取り組みにより、男女ともにやりがいを持って自身の役割を果たし、各職場の中核として働いている女性が多数います。そして、女性社員の定着や職域の拡大だけでなく、従業員全体の意識も変化してきたことで、女性が活躍できる企業風土が醸成されつつあります。

今後も、「2020年度に女性役付職を2014年度の2倍以上とする」との数値目標に向けて、女性キャリア形成を継続的に支援していくとともに、性別を問わず社員が成長できる職場環境づくりを進めるため、管理者層の意識改革や個々の社員の意欲向上を目指していくそうです。

宣言内容

- ・ 育児・介護休職取得者が、復職後も安心して職場で活躍できるような環境づくりの支援
- ・ 従業員がいきいきと活躍できるためのメリハリワークの推進

宣言日 H19.08.02(更新日 H24.09.18)