



女性活躍加速化に向けた行動宣言 賛同企業等リーダーによる取組事例集



「女性活躍加速化に向けた行動宣言」賛同企業・団体
静岡県

—令和5年3月—

目次

- 「女性活躍加速化に向けた行動宣言」について 1
- 特集1 リーダーに聞く！
“女性活躍への想い”と“いちおし”の取組 2
- 県事業の紹介「多様な人材活躍・多様な働き方導入アドバイザー派遣」、
「女性役職者育成セミナー」 9
- 特集2 男性の家事・育児参画促進の取組 10
- 県事業の紹介「男性の家事・育児参加促進出前講座」 12
- 「女性活躍加速化に向けた行動宣言」これまでのあゆみ 13
- 「女性活躍加速化に向けた行動宣言」賛同企業・団体一覧 16
- 「女性活躍加速化に向けた行動宣言」に御賛同ください！ 17

<本事例集について>

○本事例集は、令和4年10月から11月にかけて「女性活躍加速化に向けた行動宣言」賛同企業・団体リーダーに御協力いただいたアンケート調査の内容を、静岡県男女共同参画課がとりまとめたものです。

御多忙の中、事例集作成に御協力いただいたリーダーの皆様には、この場をお借りして深く感謝申し上げます。

○事例集では、リーダーが考える、経営にとっての女性活躍やいちおしの取組をはじめ、男性の家事・育児参画などの好事例も紹介しています。

○本事例集を通じて、リーダーの方々の想いや取組を共有することで、皆様の組織における女性活躍推進の一層の加速にお役立ていただければ幸いです。

静岡県くらし・環境部県民生活局男女共同参画課

「女性活躍加速化に向けた行動宣言」について

趣 旨

- 女性活躍を加速化するためには、組織トップのコミットメントが重要です。
- 静岡県では、女性が個性と能力を発揮し活躍できる社会の実現に向けて、事業所・団体等で組織する「ふじのくに女性活躍応援会議」を設置し、企業の経営者や管理職層への意識改革の促進などに取り組んでいます。
- 様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限に発揮できるよう、組織トップが自ら取り組むことを表明する「行動宣言」を策定しました。
- 「行動宣言」の趣旨に賛同した組織トップは、女性活躍加速化リーダーとして、「行動宣言」に沿って、各組織における女性活躍推進の取組を一層促進します。また、女性活躍推進に関する自らの想いや取組を、組織内外へ主体的に発信することで、組織及び社会に対して女性活躍推進の重要性を伝えていきます。



行 動 宣 言



1 経営トップが自ら行動し、発信する

- 私たちは、「我が社で女性活躍がなぜ必要か」、「なぜ、女性管理職育成が求められるのか」を、自らの言葉で社内に浸透させ、同時に社会に発信します。

2 女性のキャリア形成支援に向けた仕組みをつくる

- 私たちは、女性が仕事と私生活を両立しながら、キャリア形成ができるよう、多様な働き方の導入やキャリア開発・育成・登用の仕組みづくりに、積極的に取り組みます。
- 私たちは、ジェンダー・バイアスにとらわれず、女性がリーダーシップを発揮できるよう、女性役員・管理職の育成に積極的に取り組みます。

3 ネットワーキングを進める

- 私たちは、女性活躍加速化リーダーのネットワークを広げ、成功事例を共有するとともに、女性役職者及びその候補者のネットワーク構築を支援し、連携していきます。



“女性活躍への想い”と“いちおし”の取組

女性活躍の推進に向け、より一層の意識改革に加え、具体的な行動が求められている今、賛同企業の経営者の皆様に「経営にとって女性活躍とは」を伺いました。あわせて、女性活躍に向けた「我が社の“いちおし”の取組」も御紹介します！

掲載順：氏名 50 音順

掲載対象：令和 4 年 11 月までの賛同者

赤堀 恭一郎（赤堀産業株式会社 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

近年の社会における女性活躍の機会の増加には目を見張るものがあります。

当社でも例外はなく、全社員の 3 割の方が女性社員であり、ご活躍頂いております。当社では多くの女性の活躍が今後の社の発展に欠かせない重要な要素だと認識しており、積極的に女性が活躍できる環境の整備を推進していきたいと考えております。

我が社の“いちおし”の取組

- ・女性技術職の積極的採用
- ・仕事と家庭の両立支援
- ・女性リーダーの育成・登用の取組

飯塚 三重子（大和建设株式会社 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

大和建设(株)は社員18名のうち5名の女性社員が活躍しています。

女性が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成できる仕組みを構築し男性と同じ目線で能力を発揮し置かれた場所で輝く姿が経営のプラスになっています。

我が社の“いちおし”の取組

- ・仕事と家庭の両立支援
- ・多様な働き方の導入
- ・女性役職者の登用
- ・上司が部下の育成に取り組む事で成長を促しています。

井上 幹世（つくる社会保険労務士法人 代表社員）



経営にとって女性活躍とは

企業に伴走する社労士事務所にとって、きめ細やかな配慮やマルチタスクを得意とする女性の能力は、最も重要な価値であり、経営に必須の武器でもあります。これは当社に限らず、社会変化の激しい時代にあっては、あらゆる業種にも言えることだと思います。女性がやりがいをもってイキイキと働くことは、家族に良い影響を与えることになり、それが家族の幸せを醸成します。そのような家庭が増えていくことは、社会貢献にもつながっていくと確信しています。

我が社の“いちおし”の取組

- ①フルオーダーの制服（先ずは自分を大切に、体に合ったスーツで快適に）
- ②1on1 ミーティング（月に 1 回、本人と家族の状況をヒアリング）
- ③テレワークの推進（通勤負担減、家族を支えながら柔軟な働き方を実現）
- ④健康講座の開催（イキイキと働ける身体づくりのため薬膳教室などを開催）
- ⑤社員のお誕生会（共に働くことに感謝を伝える大切な時間）
- ⑥子連れ出勤（夏休みや休校等で預け先がない場合、子供と一緒に出勤）
- ⑦お互い様精神（家族の事情等でお休みする人の仕事を快く分担する）

内田 美紀子（株式会社るるキャリア 創業者・顧問）



経営にとって女性活躍とは

当社のミッションであり、地域に不可欠な戦略であると考えております。

全ての人々が“はたらく幸せ”を感じられる世の中になるまで、女性活躍とD&Iを推進してまいります。

少子化・人口減少に対して何もしないことは、地域の未来を守る責任を放棄していることとなります。環境を整えるには負担も発生しますが、多様な人材が活躍できる素地を作ることが地域を守ることになると信じて精進してまいります。

我が社の"いちおし"の取組

必要な時に休める体制です。

ポジティブな気持ちで気兼ねなく休むことができるよう、グループウェアやチャットを利用して進捗共有と不在時の引き継ぎをこまめに行い、チームの生産性を確保しています。

また、各人の事情に合わせて多様な休み方ができるように、半日テレワーク、半日休みなどの組み合わせや、時間単位での有給休暇取得を認めております。

大川原 綾乃（株式会社大川原製作所 常務取締役）



経営にとって女性活躍とは

多様な人材が活躍するという事はそれぞれの価値観が認められる事であり、その様な異質同士の人材から掛け合わされて生まれるイノベーションは、同一性で生まれえないため、多様性が会社経営の選択枠（可能性）を広げると認識しています。

よって、ダイバーシティ（女性活躍）は必須であると認識しています。

我が社の"いちおし"の取組

- ① 一般職向けキャリアデザイン研修
社会や会社の変化を理解し、自身が変わることの必要性に気づき、新しい業務へのチャレンジやスキル向上など「変わる」ことを前向きにとらえてもらうための研修。
- ② 管理職向けマネジメント研修
やる気が起こるメカニズムと部下の特徴に合わせた対応スキルを学ぶことで部下の向上心を引き出し、部下一人ひとりの強み（持ち味）を活かした育成計画の立て方を学ぶ研修。
両方向からの認識のずれを最小限にするため、①・②は同時並行で行いました。今後も双方からの取り組み（研修等）を継続する予定です。

小栗 勝男（株式会社 TOKAI ホールディングス 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

TOKAIグループでは、事業活動を通じ今社会が直面する様々な課題の解決に努めるため、「サステナビリティ宣言」を策定しています。この中で定めた6つの重要課題の内の1つが「働きがい、やりがいの高い職場環境」であり、課題解決のため女性活躍推進を含めたダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいます。

誰もが生き生きと働ける環境を整備し、次世代が夢を持って成長できる社会の実現に貢献していきます

我が社の"いちおし"の取組

- ・ダイバーシティ推進プロジェクト
社員が主体となり、職場環境の課題を発掘し解決のための施策を検討しています。毎年テーマを変え解決策を経営層に提案し実行に移しています。
- ・キャリアアップ促進教育プログラム
将来の管理職、経営を担う女性社員育成のため選抜した女性社員を対象に半年間にわたり意欲やマネジメント力の向上を目的とした研修を実施。上司もプログラムに参加し、双方で課題を共有しキャリアアップを目指します。

勝又 和彦（有限会社葛山製作所 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

組織を強化していくためには総戦力で臨む事が重要です。その為には女性の活躍が重要であり、性別・年齢・国籍を問わず一致団結して企業経営安定を推進したいと考えております。

我が社の"いちおし"の取組

短時間労働、祝祭日の休暇、看護休暇の導入など、子育て世代の方にも働きやすい雇用条件や仕組みを構築しています。

加野 和裕（株式会社ソフトウェアプロダクツ 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

ITは男女問わず活躍できる仕事であり、女性活躍は特別なことでなく働き方改革の一環として捉えています。

社員はみんな違う環境・価値観で生活しており、社員一人ひとりが自分らしく働くことで最高のパフォーマンスを発揮してもらいたいです。社員一人ひとりをよく知り、そして活躍できる環境を用意することが経営者の務めであり、女性活躍はその結果の現われの一つだと考えています。

我が社の"いちおし"の取組

制限を無くすことです。最初は時間の制限をなくすため、フレックスタイム制度を導入しており、有給休暇を使用するまでもない1～2時間の使用に重点を置いています。育児に時間が取られる際は、短時間勤務を可能としました。続いて働く場所の制限をなくすため、テレワークを採用し、今後は更に複数のサテライトオフィスを検討しています。また年齢と職務の制限を無くしています。年齢と共に昇格していく考えを、個人の意思で職務を選択する。また、働く意思と健康であれば年齢制限は設けていません。

木下 廣海（株式会社開発紙業 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

当社では“女性の活躍なくして会社の持続的成長はない”という方針のもと、経営戦略に取り組んでいます。

社会的ブームもムーブも、殆どの事象がまず、女性からの発信で始まることに留意し、当社の主軸経営であるリサイクル/環境保護に結び付けて、活かしていきたいです。

我が社の"いちおし"の取組

・女性目線のリサイクル活動
当社がリサイクル事業を行う中で学校回収等が最も多いが、PTAの方々に、リサイクル品目、リサイクルされたものがどうなるか等、わかりやすく発信することを常に心掛けています。

紅林 眞之（株式会社丸紅 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

これまでも男女問わず、個々の能力に応じて会社運営をしてきました。当社の女性を見ると、会社発展のために物事を確実に進めていく力強さと粘りがあることを感じます。それが成果にもつながっています。

男性中心の考えに偏りがちな業界にあって女性が活躍しやすい環境を整えることは、誰にとってもイキイキと働きやすい会社につながります。

そんな社会を目指し、これからも女性活躍推進に関する想いや取組みを発信します。

我が社の"いちおし"の取組

社員の望むライフスタイルは、それぞれの状況や価値観によって様々です。最近では介護に直面する社員も出てきており、柔軟な働き方が求められています。社員がイキイキと働き、会社の発展にもつながる取組みをしています。

テレワークの推進/柔軟な短時間勤務体制/1時間単位の有給休暇/1～2年目新入社員の時間外労働・休日出勤の禁止/ワンオペの解消/1現場複数人体制/管理職研修による意識改革

佐藤 朋由（ジャトコ株式会社 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

“人は財産である”、とジャトコは考えています。新たな技術やイノベーションは様々な価値観から生まれます。性別や国籍に関わらず多様な人材が互いを尊重しながら活躍できる環境づくりに努め、モビリティの未来を切り拓いていきます。

我が社の"いちおし"の取組

女性管理職が少なかった時代から、次の女性管理職候補を発掘し続け、その社員の部署の部長に毎年育成計画をヒアリングし、経営陣が情報共有しています。

塩見 武文（リコージャパン株式会社 静岡支社 支社長）



経営にとって女性活躍とは

リコージャパンではダイバーシティ&インクルージョンを、経営基盤を支える施策と位置づけています。ダイバーシティ&インクルージョンを進めるうえで女性活躍推進は不可欠で、且つ女性が能力を最大限に発揮できる環境づくりが必須と考え、性別に関係なく誰もが活躍できる仕組みや環境の構築に取り組んでいます。

女性を含めた全社員が個性を発揮し活躍することが、企業の原動力となりイノベーションの源泉になると考えています。

我が社の "いちおし" の取組

女性社員が長期的に活躍し、自己実現をかなえながら、会社成長に貢献していく。

このようなキャリア意識の醸成を課題ととらえ、ポジティブアクションを推進しています。

高い専門性とリーダーシップを持ち、組織やプロジェクトをマネジメントしていく次世代リーダーの早期輩出のため、さまざまな研修を実施しております。また、対象社員の上司に対しても、同様の研修をセットで行い、着実に女性管理職の増加につなげています。

篠原 裕和（静銀ビジネスクリエイト株式会社 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

会社が元気であることです。当社は女性が多く働くため、女性が生き生きと働くことで、会社が明るく活気づき、ひいてはお客さまの満足度向上へと繋がっています。

今後も女性活躍支援を重要施策の一つと位置づけ、働く従業員の満足度向上、また会社、地域の活力創出へと繋がるよう取り組んでいきたいと思えます。

我が社の "いちおし" の取組

・女性のキャリア開発および両立支援

女性が生き生きと活躍できる会社を目指し、キャリア開発に向けた階層別研修の実施、外部セミナーへの受講斡旋など多彩な人材育成制度を構築。女性管理職の育成を目指しています。

仕事と家庭の両立に向け、産育休にかかる面談やセミナーの実施およびQ&A マニュアルを作成、活用しています。（結果としてプラチナくるみん・プラチナえるぼし認定取得）

下位 桂子（特定非営利活動法人あざれあ交流会議 代表理事）



経営にとって女性活躍とは

当法人のミッションの一つに「男女を問わず、その個性と能力を十分に発揮でき、特に女性、子どもの人権が尊重される男女平等社会の実現に寄与する事業や活動を展開していくこと」があります。

また、その計画を実行するために、事業担当の職員（全員が女性）に対して、専門性の高い研修を受講することを推進し、十分に能力を発揮できるように努めています。

我が社の "いちおし" の取組

毎年11月を「業務改善提案推進月間」とし、グループ企業の職員全員が、業務改善・アイデア提案に参加しています。

働き方改革を進めるためにも、仕事の内容が違う仲間が自分の職場を見直し、また他の職場を理解する、良い機会だと思っています。

女性も男性も活躍できる職場を目指す、業務改善の提案を活用しています。

藺田 靖邦（川根本町 町長）



経営にとって女性活躍とは

多様化する住民のニーズに応える行政サービスの提供のためには、性別や役職に関わらず職員一人ひとりの活躍が不可欠です。

仕事、結婚、出産、子育てに希望を持ち、いきいきと働くことのできる環境づくりを目指して取り組んでいきます。

我が社の "いちおし" の取組

- ・多様な働き方（テレワーク等）の促進
- ・女性職員へのキャリア研修への参加促進
- ・ノー残業デーの実施

高嶋 正芳（三島信用金庫 理事長）



経営にとって女性活躍とは

女性の活躍は、当金庫の発展と地域の繁栄に不可欠です。仕事と育児・家庭の両立ができる職場環境づくりと、男性の育児参加の促進に取り組んでおります。

三島信用金庫では女性活躍推進計画を策定し、「自分らしく輝こう 仕事も家庭も楽しもう」をテーマに、すべての女性の活躍を支援しています。

我が社の "いちおし" の取組

・ジョブローテーション制度

当金庫では、ジョブローテーション制度を導入し、入庫後3年間で営業店の全ての係（預金・融資・渉外）を経験させることで、性別に関係なく適材適所の人員の配置を可能とし、自信をもって業務ができる職員の育成を行っています。

田形 和幸（しずおか焼津信用金庫 理事長）



経営にとって女性活躍とは

当金庫では基本方針に「職員の幸せを追求する」を掲げ、時代に合わせた職場環境の整備に努め、男性、女性問わず、職員が働くことが誇りとなる金庫づくりを目指しています。また、女性が働きやすい環境（職務、上位職への公平な登用、育児休暇、時短勤務等）も整備し、職員が安心して働くことによる、地域・お客様に寄り添ったサービスを提供できています。

我が社の "いちおし" の取組

- ・職員の意識醸成…新たな取組（企業主導型保育施設との提携・利用方法、顧問介護士への相談制度等）について庫内情報発信機能や庫内報を通じて職員に周知しています。
- ・企業主導型保育施設と6先提携しており、子育て世代の職員のサポートを行っています。
- ・将来的なリスクである家族の介護に対し、顧問介護士への相談制度を設けました。（2022.11.1 新設）

中村 仁志（中村建設株式会社 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

当社は女性の施工管理職を毎年採用しており、建築士資格を有する女性技術者を含め一線で活躍しています。女性ならではのきめ細かさや感性で現場が活性化するなど、建設現場にも女性の存在は必要なものと考えています。そのための環境整備を進めるとともに、働き方の見直しや仕事と子育ての両立など、男女共同参画づくりに向けて取り組んでいます。

我が社の "いちおし" の取組

- ・育児休業復帰後の働きやすい制度として短時間勤務や時間単位で休暇が取れる有給制度があります。
- ・職務異動調査にて現状の業務状況や異動希望の有無を調査、人事部長と直接面談ができキャリアの幅を広げるチャンスがあります。
- ・性別に関わりなく能力によって昇進することができます。
- ・外部キャリアコンサルタントによる面談により個々の成長を手助けしています。

橋本 真典（株式会社橋本組 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

女性・男性平等と言った固定概念に囚われることなく、純粋な一人一人の人間が活躍する舞台の準備が、経営層の使命と考えています。あらゆる場面において、性差を超えた輝きを放つ社員の育成を、株式会社橋本組は実践していきます。

我が社の "いちおし" の取組

新入社員を対象に入社後14か月をかけて、社内全部署を経験する「OJT ローテーション研修」を実施しています。この長期研修により建築・土木を学んでいない女子学生に対しても安心して入社できる仕組みづくりを整えています。研修中に自分の適性に合った部署を選択できる他、全ての部署に頼りになる先輩職員が出来ることから、配属後の定着率アップや、業務の効率化にも繋がっています。

平石 享（有限会社キタガワビジネスサービス 事業運営責任者）



経営にとって女性活躍とは

経営の生命線です。
当社で働くスタッフの多くが、育児等でブランクのある女性です。子育てと仕事の両立は難しいという常識を疑い、時間や場所の制約をなくせば十分にパフォーマンスを発揮できると信じています。IT ツールによる効率化とチーム体制により、専門職以外の職種についても柔軟な働き方ができることを実証することで、女性の働き方の可能性は大きく広がっていると実感しています。

我が社の "いちおし" の取組

モチベーション採用です。
保有スキルよりも入社後どのように成長していきたいかを重要視しています。入社後から必然的に IT ツールに馴染む土壌があるので、スタッフ同士で教え合いながら学べる環境があります。
効率的に働くことで仕事と家庭の両立が進むため、不安のある方には各種検定の取得費用も負担してスキルアップを応援しております。
人材の成長は一律でないため、その人らしい働き方で活躍することを常に模索しております。

福井 伸明（株式会社東海道シグマ 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

当社は地元静岡にて人材派遣業を営んでおります。派遣スタッフ・契約社員を含めた全社員の8割は女性です。当社の原動力は派遣スタッフと派遣先をコーディネートする内勤女性社員コーディネーターです。
人と人、人と企業を繋ぐコーディネーターの仕事が人材ビジネスの中核です。当社の成長にとって欠かせないのは、まさにこの女性コーディネーターの活躍です。

我が社の "いちおし" の取組

当社において部門リーダーは男女を問わず任せています。それは管理職、主任、グループリーダー等多岐にわたりますが、リーダーシップがある女性は積極的に登用しています。特に管理職においては社歴や経験値ではなく適性に着眼しています。
その結果、今では部長、支店長、課長といった女性管理職は当たり前といった社風があります。今後も適性に基づき女性リーダーの登用を推進していきます。

藤山 義修（株式会社フジヤマ 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

性別に関係なく、会社と社員・社員同士がお互いを尊重し、心身ともに健康で、「自律と協調の心・向上心・誇り」を持ち、夢と幸福に向かって共に輝きキャリア形成及び成長ができる状態です。

我が社の "いちおし" の取組

新卒・中途に関わらず、性別に関係なく積極的に採用をしています。

丸尾 高史（丸尾興商株式会社 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

当社が所属する住宅業界は、女性の活躍なくしては真のユーザー満足は得られないし、業界の発展は望めないと考えています。そのための環境づくりにさらに邁進する所存です。

我が社の "いちおし" の取組

男性社員も育児休暇として、休日を連続して5日間以上取得しレポートを提出した方のみ育児奨励金として5万円を支給しています。

吉田 靖基（社会福祉法人東益津福祉会 特別養護老人ホーム高麓 施設長）



経営にとって女性活躍とは

女性の力を活かさないと、法人の成長は止まってしまう。人の生活を支援する介護サービスでは、女性職員も多く働いています。世の中には、同じ能力の男女が同数いるのに、女性の力をいかさないで成長することは出来ません。優秀な人なら、性別、年齢、国籍問わず活躍してもらいたい。より良いサービスを提供するには、総戦力で対応していくことが大切であると考えています。

我が社の"いちおし"の取組

「復職研修」を導入。休業前・休業中・復職前・復職後（1週間・1か月・3ヶ月・半年・1年）と働き方の意向確認、メンタルヘルス、仕事内容についての共有を含め話す場を設けています。その他、性差等で直属の上司に相談しにくい場合は子育て経験者を自分で指名できる「高麓パパ・ママケアラー制度」を導入し、育児関係の制度理解の深まりや不安の軽減に繋がったという声が挙がっています。

若杉 有城（株式会社若杉組 代表取締役）



経営にとって女性活躍とは

当社にとっての「女性の活躍」とは、各々やその家庭の環境・状況に合わせた活躍をしていただくことだと考えております。男女問わず育児・介護に関する休業制度を活用していただき、ワーク・ライフ・インテグレーションを実現していただければと思います。

男女が平等な立場で意見を出し合うことができ、協力し合える環境形成が「女性の活躍」を促し、会社の成長に繋がると当社では考えております。

我が社の"いちおし"の取組

- ・育児・介護休業規定の整備
時間単位で取得できる子の看護や介護休暇を設けており、女性社員はもちろん、男性社員にも活用するよう促しています。
- ・パディ制度の採用
1つの仕事を複数人で共有するパディ制度を採用しており、突然休んでもカバーできる体制を整備し、気兼ねなく休める雰囲気を作っています。

和久田 恵子（株式会社ダイワ・エム・ティ 代表取締役社長）



経営にとって女性活躍とは

少子高齢化で労働人口が減少している現代、女性の活躍が不可欠であると考えています。

その活躍の場は様々だが、性別関係なく「生き生き」と「スキルを活用」して働いて頂くことで、企業価値も向上すると思っています。

我が社の"いちおし"の取組

当社は中小零細の製造業で、8割以上が男性です。そこで、男性社員への、産休・育休・子供看護や両親介護の特休や子供の学校行事参加の特休を推奨しています。

月に一度程度（コロナ禍で不定期）ですが、パパと子どもの日を作って休日にお父さんとお子さんが参加できるイベントを開催し、その日は奥さんが自由な時間を過ごせるようにしています。

この様に、直接ではないですが、女性が活躍できるようサイドから応援しています。

県事業の紹介

「多様な人材活躍・多様な働き方導入アドバイザー派遣」

人手不足が課題となる中、“潜在的な労働力”として期待される女性や高齢者、外国人等、多様な人材が働きやすい就労環境の整備やその活躍の促進、多様な働き方の導入に取り組む企業を支援するため、専門的知識を持ち支援経験豊富なアドバイザーを企業に派遣しています。

令和4年度までに、約 470 社がアドバイザー派遣を活用しています。

＜主な支援内容＞

- ・ 女性活躍行動計画策定支援
- ・ 働きやすい就労環境整備
- ・ 副業・兼業、テレワーク等多様な働き方の導入
- ・ 女性活躍の取組加速に向けた課題解決
- ・ えるぼし、くるみん等認定取得のためのアドバイス

県事業の紹介

「女性役職者育成セミナー」

『管理職に必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない』という企業の声から、県では経済団体と連携し、「女性役職（リーダー）候補者向け」、「役職者（リーダー）として働く女性向け」、「女性部下を持つ上司向け」の3種類のセミナーを開催し、企業における女性の人材育成と役職者への積極的な登用を支援しています。

対面式で行う会場型と Zoom を使用した Web 型のセミナーは、グループワークを中心とした実践的なプログラムで、異業種交流やネットワークづくりにもつなげています。

【実績】

令和4年度受講者数	184人
女性役職「候補」者向け	会場：45人 web：50人
女性役職者向け	会場：28人 web：20人
女性部下を持つ上司・経営者向け	会場：20人 web：21人



【女性役職「候補」者向けセミナー受講者の声】

- ・ リーダーシップの考え方が明確になり、明日からすぐに実践できそうです。
- ・ 普段は受け身のため、他業種の女性と話せる機会は貴重で、良い刺激になりました。
- ・ 同じ年代・立場の方と、同じような悩みを共有でき、少し前向きになりました。

特集 2 男性の家事・育児参画促進の取組

行動宣言2『女性のキャリア形成支援に向けた仕組みをつくる』に関連し、女性が仕事と私生活を両立しながらキャリア形成をするために不可欠な、男性の家事育児参画を促すための好事例を紹介します。

掲載順：順不同

■ ジャトコ株式会社

- ・ 育児介護休業法の改正内容をE-learningや食堂放映テレビ、社内ポータルサイトを通じて社員へ周知する活動を実施しています。
- ・ ライフサポート休暇、在宅勤務制度など、年休や育児休職以外にも働く時間や場所を柔軟に選択できる制度を整えてきました。また、「仕事と出産・育児の両立支援ハンドブック」を通して、男性社員ご自身がどのような制度を利用できるか、またご本人や上司がいつ、どのような手続きが必要か、等を解説し、制度の活用をサポートしています。

■ 株式会社ダイワ・エム・ティ

- ・ 経営者の後継者が率先して産休・育休制度を活用することで、従業員への制度利用を推進しました。
- ・ 子供の看護、親の介護に関する特別休暇を付与しています。
- ・ 子供の行事への参加促進（入学式や卒業式だけでなく参観日・運動会・文化祭などの学校行事への参加を促し特別休暇を付与しています。）
- ・ パパと子どもの日（BBQ など社内イベントにお父さんと子どもが参加し、その時間をお母さんの自由時間とする取り組みを実施しています。）

■ 静銀ビジネスクリエイト株式会社

- ・ 家事、育児参画に取り組む社員を社内報で紹介しています。
- ・ 家庭と仕事の両立について女性社員と同内容の面談を実施しています(配偶者を含めた産育休スケジュールの確認、取得促進など)。

■ 株式会社フジヤマ

- ・ 男性育児休業取得者の社内報での情報発信をしています。(妻や上司のコメント付き)
- ・ パートナーの出産予定者に対し、育児休業した際の特に所得面について個別説明しています。
- ・ 年1回外部講師(社労士)による法改正等説明会の実施しています。
- ・ 育児時差出勤制度を創設しました(2022年4月施行後、既に男性で3名利用)

■ リコージャパン株式会社静岡支社

- ・イクメンチャレンジプラン
満2才の誕生月の月末までのお子様がいる男性正社員が、連続3日以上の子育て休業取得を目標とした子育て休業の利用を促進する取り組みをしています。対象社員が全員取得することを目指しています。
- ・イクボス宣言
多様な人材が活躍できるよう“イクボス”が「宣言」をしています。働きやすい環境作りに積極的に取り組んでいます。
- ・毎週月曜・水曜日はノー残業デー、ご家族の記念日に有給休暇の取得を促進しています。

■ 三島信用金庫

- ・育児休業開始から10営業日は全額給与を支給し、育児休業を取得しやすい環境を整備しています。
 - ・配偶者が出産または育児を予定している男性職員に、両立支援を目的とした「すこやかサポートブック」を配布し、育児休業の取得や家事・育児への参画を進めています。両立支援制度や職員の育児休業取得事例、保育園の情報等を掲載しています。
 - ・育児中の男性職員を対象とした外部団体とのワークショップを通じて、父親が仕事と家庭を両立する上で必要な考え方の習得や情報共有に繋がっています。
- 実績：男性の育児休業取得率
平成25年度から100%を達成しています。

■ 株式会社ソフトウェアプロダクツ

- ・残業時間の低減(2030年にゼロを目標)で従業員のお家時間への活用につなげています。
- ・住所変更届や扶養親族届などの人事関係書類や社内報に、男性の育児休暇取得の推進についての記事を掲載するなど、適時情報発信しています。

■ 大和建設株式会社

- ・有給休暇の取得を促す事により地域の行事(お祭りのイベントや6R県民運動)に参画しています。
- ・地域で開催されている、男性の料理教室への参加をすすめています。

■ 中村建設株式会社

- ・ノー残業デーを設定しています。
- ・男性の育児休業取得の推進(取得者に休業支援として商品券を支給しています。)
- ・イクボス出張講座などワークライフバランスに関するセミナーを開催しています。

■ 社会福祉法人東益津福祉会 特別養護老人ホーム高麓

- ・子の看護休暇・育児目的休暇は有給で子が小学校始期まで使えるため、多くの対象職員が年度内に使い切っています。
- ・男性職員のみが付与される出産時のフォローのための産休休暇(2日間)も取得を推奨し、家事・育児参画を促しています。

■ しずおか焼津信用金庫

- ・ 配偶者が出産した場合の当金庫独自の特別休暇（有給休暇）に加え、法改正に連動した出生時育児休暇も整備しました。
- ・ 子の看護の為の休暇制度も整備しています。
- ・ 夏季休暇に代わる連続休暇（5日間）の取得率100%に加え、年度内の有給休暇取得や定時終了日（定時17:00）を設けることにより、子育て世代職員の家事・育児参加をサポートしています。

■ 株式会社 TOKAI ホールディングス

- ・ 出生の申請があった男性社員とその上司に、育児休業取得を促すため制度をわかりやすく説明した資料及び、育児と仕事を両立するための社内制度の一覧をメールで送付しています。
- ・ 本人だけでなく、上司にも同時に送付することで、上司からの声かけを促し、また本人からの育児休業取得申し出のきっかけづくりとしています。

県事業の紹介

男性の家事・育児参加促進出前講座

女性活躍の課題となっている、「女性の仕事と家事・育児の二重負担の解消」には、男性の家事・育児への主体的な参加が不可欠です。そこで県では、男女が共に家事に取り組むメリットやヒントを掲載した小冊子「パートナーとの今と未来を創造する 家事シェアリング」を作成し、就職を控えた大学生や県内事業所等に啓発しています。

さらに、家庭における家事シェアリングを一層促進するため、子育て世代の男性従業員やその管理職をメインターゲットとした、「男性の家事・育児参加促進出前講座」を県内事業所を対象に展開しています。



私の家事シェアリングをやってみよう

家事を「シェア」するにはたくさんある家事を「見える化」することが重要です。まずはこのチェックリストを使って、現在パートナーがいる人はそれぞれ担当している項目にチェック、いない人も自分が担当しようと思う項目にチェックしてみましょう。

判別チェックできた？ はい いいえ

CHECK LIST	
タスク	タスク
メニューを見る	部屋の掃除をする
食材の買い出しに行く	家の中のものを片付ける
買った食材を冷蔵庫に片付ける	大きなゴミを捨てる
冷蔵庫の整理をする	掃除機をかける
料理を作る	部屋の隅などのほこりを取る
調理器具を片付ける	お風呂の掃除をする
食卓を拭き、配膳する	洗面台の掃除をする
食べ終わった食器を片付け、食卓を拭く	キッチンの掃除をする
食器を洗って乾かし、しまう	トイレの掃除をする
調味料を確認する	玄関や外、廊下の掃除をする
翌日のお弁当を考える	風呂や洗面台、キッチンなど
洗濯をする衣類を集め、洗濯方法や	ゴミを集め、分別する
洗濯の種類別に仕分けをする	ゴミをゴミ箱で持ち帰る
衣類に紙や物が入っていないか確認する	家計の管理をする
洗濯機を回す	公共料金などの請求書払い
洗濯物を干す	郵便物のチェック、整理
乾燥機にかける	新聞や古紙などをまとめる
乾いた洗濯物をたんでしまう	ペットボトルなど、リサイクル
アイロンをかける	分別を行い、回収に出す
洗濯機のフィルターに溜まったゴミを捨てる	お風呂（シャッシュ、シャボン
洗濯機の掃除をする	石鹸など）の確認
タライやバケツに洗い、回収する	電圧や電線の交換
ベッドカバーやシーツの洗濯、交換	ベッドを整える、布団のあ
	お風呂の準備をする
	和室内やマンションの会社
	宅配便等の再配達を依頼



家事シェアリングパンフレットはこちらからダウンロードできます⇒



「女性活躍加速化に向けた行動宣言」

これまでのあゆみ

「女性活躍加速化に向けた行動宣言」の策定 令和3年11月8日

女性の管理職登用や働きやすい環境づくりには、人事権を持つ経営者のコミットメントが重要です。このため、女性活躍に向けて行動するリーダーを増やす効果的な取組の検討を行い、「女性活躍加速化に向けた行動宣言」として、取りまとめました。

参加者 女性活躍に向けた取組が顕著な経営者等 6名
コーディネーター:野村 浩子氏(元「日経WOMAN」編集長)

内容 行動宣言の策定

- ① 経営トップが自ら行動し、発信する
- ② 女性のキャリア形成支援に向けた仕組みをつくる
- ③ ネットワーキングを進める



行動宣言賛同企業の募集 令和4年1月27日

行動宣言に基づく取組を県内に広めていくため、ふじのくに女性活躍応援会議を開催し、具体的な取組事例の講演や、行動宣言賛同企業を募集しました。

参加者 ふじのくに女性活躍応援会議の構成企業等 約40社

内容 ○県施策の説明

○講演:「組織トップのコミットメントによる女性活躍加速化の取組」

講師:株式会社TOKAIホールディングス 総務本部人事採用・研修室長 池谷 聡 氏

○行動宣言賛同企業の募集及び今後の取組

新聞特集記事による情報発信 令和4年3月1日

Uターンの女子大学生等をターゲットとして、3月1日の就職解禁日に合わせて、新聞、HP等で「女性活躍加速化に向けた取組」を集中的に発信しました。(学生の視点で、県内企業の「女性の働きやすさ」を取材)

ターゲット 2023年就活生及びその保護者、大学キャリア室等

★行動宣言賛同企業一覧のホームページを新たに作成し、経営者からのメッセージ等を掲載しました。



女性活躍加速化リーダー・ミーティングの開催 令和4年11月15日

女性の管理職登用や女性が働きやすい職場づくりには、経営者のコミットメントが重要です。

このため県では、令和3年度に取りまとめた「女性活躍加速化に向けた行動宣言」に賛同した経営者等によるリーダー・ミーティングを開催し、リーダーの女性活躍推進への想いや、事例共有を行いました。



プログラム

開催挨拶 森 貴志 静岡県副知事

基調講演「リーダーによる女性活躍推進への想いと取組」

大川原 行雄氏 株式会社大川原製作所 代表取締役社長

入社した社員の活躍や、100年、200年と続く会社の成長のためには、女性活躍を含めたダイバーシティ経営を行うことが御自身の使命であるとの力強い想いのもと、社内のダイバーシティ推進のためのプロジェクト「OKWoMen」を立ち上げ、小さな改革を着実に進めたことで社内理解が広がり、外国人や女性採用につながったこと、また人事評価制度の改革や、女性の事務職と総合職の一体化などの様々な取組への挑戦につながっていることをお話しいただきました。



パネルディスカッション「女性活躍推進における組織トップの役割」

「女性活躍推進における組織トップの役割」をテーマに、女性活躍加速化に向けた行動宣言賛同企業のリーダーによるパネルディスカッションを行いました。

コーディネーター 内田 美紀子 氏 (株) るるキャリア顧問

パネリスト (50音順) 大川原 綾乃 氏 (株) 大川原製作所 常務取締役

加野 和裕 氏 (株) ソフトウェアプロダクツ 代表取締役

橋本 真典 氏 (株) 橋本組 代表取締役

※主な発言は次ページのとおりです。

パネリストの主な発言内容

■ 大川原 綾乃氏

経営者として、自身も2人の子を持つ親として、女性活躍についてはダイバーシティ経営の重要なポイントとして位置づけています。

多様性を重要視するプロジェクトが社内ですぐ動き始め、様々な苦勞がありました。休憩所の整備や、就業前に行っていた体操を就業時間内にやることなど、とにかく小さなことでもいいから改善に取り組んでいって、社員の声をダイレクトに役員達に伝えることで、様々な取組への反応が柔軟になりました。

また、取組に対しては、国や県の表彰制度による外からの評価も活用することで、加速度的に進んでいきました。

女性が活躍するということは、経営に直結してくると思います。「とはいえ」ということもあるかもしれませんが、まず思い切って一歩踏み出していただきたいと思います。

■ 加野 和裕氏

IT企業は長時間労働を前提としたブラックなイメージのある時代、働き方改革の推進のため、「時間の制限を無くす」フレックスタイム制を導入しました。併せて、管理職の長時間労働を前提とした評価や意識を変えるため、評価制度のポイントの見直しやすりあわせを行いました。意識の変革には時間がかかりましたが、トップ自ら社内横断的にすりあわせを実施することで、女性の採用率向上につながりました。

また、社長直轄の、経営を全体的に俯瞰する部署を設置し、そこに女性管理職候補を配置するなど、女性管理職のロールモデルを育成しました。現在、経営層と一緒に今後の会社のビジョン達成に向けて取り組む「オレンジプロジェクト」には、20代から30代の次の管理職候補が参加し、その約40%が女性で構成されています。

社長自ら、女性に活躍してほしいと望むことが一番大事で、そういった思いがあれば、自然と行動になって、自分の熱意を伝えながら、一緒にやっていく仲間をどんどん広げていく。こういった巻き込み力を発揮できたらいいと思っています。



左上から時計回りに 内田氏、橋本氏、加野氏、大川原氏

■ 橋本 真典氏

事業継承者として入社して以降、男女関係なくできる仕事に対して、男性社員の方が給料が高いことに違和感を感じ、優秀な女性社員がそれなりの待遇を得られるような環境を整えなければ流出してしまう危機感がありました。

また、全員がいろいろな才能を自分の持てる範囲で発揮して、一人ひとりが活躍していただくため、人事評価制度の見直しや、トップによる全社員面談を継続して行っています。

更に、経営層が一人ひとりの話を向き合って聞く、コミュニケーションをとり、逃げずに向き合うことで、信頼関係が生まれているのだと思います。

「挑戦して失敗しても笑い飛ばす」という考え方でやっています。しっかり考えた上で、まず第一歩を踏み出すということが大事だと思います。

そして、女性、男性、日本人、外国人問わずとにかく人に投資をしていく。しかも、それはプロフェッショナルの力を借りて、ちゃんと教育や研修をしていく。そうすることで、いい会社はできるのではと思います。

「女性活躍加速化に向けた行動宣言」 賛同企業・団体一覧

事業所名	所在地	業種
社会福祉法人明光会	静岡市葵区	医療・福祉
社会福祉法人美芳会	富士市	医療・福祉
社会福祉法人聖隷福祉事業団	浜松市中区	医療・福祉
社会福祉法人東益津福祉会 特別養護老人ホーム高麓	焼津市	医療・福祉
医療法人社団リラ 溝口病院	静岡市葵区	医療・福祉
株式会社愛ノ宮	袋井市	医療・福祉
丸尾興商株式会社	袋井市	卸売・小売業
エネジン株式会社	浜松市中区	卸売・小売業
リコージャパン株式会社静岡支社	静岡市駿河区	卸売・小売業
株式会社開発紙業	静岡市葵区	卸売・小売業
トヨタL&F静岡株式会社	静岡市葵区	卸売・小売業
イトウシャディ株式会社	牧之原市	卸売・小売業
フジ物産株式会社	静岡市清水区	卸売・小売業
株式会社お仏壇のやまき	静岡市葵区	卸売・小売業
しずおか焼津信用金庫	静岡市葵区	金融・保険業
静岡信用金庫	静岡市葵区	金融・保険業
浜松磐田信用金庫	浜松市中区	金融・保険業
株式会社静岡銀行	静岡市葵区	金融・保険業
日本政策金融公庫静岡支店	静岡市葵区	金融・保険業
三島信用金庫	三島市	金融・保険業
静岡ビジネスクリエイト株式会社	静岡市清水区	金融・保険業
株式会社清水銀行	静岡市清水区	金融・保険業
中村建設株式会社	浜松市中区	建設業
株式会社飯田組	浜松市東区	建設業
大和建设株式会社	御殿場市	建設業
株式会社丸紅	島田市	建設業
株式会社若杉組	掛川市	建設業
赤堀産業株式会社	浜松市中区	建設業
積和建设静岡株式会社	藤枝市	建設業
株式会社橋本組	焼津市	建設業
株式会社るるキャリア	静岡市葵区	サービス業(専門・生活関連・事業サービス業)
つくる社会保険労務士法人	富士市	サービス業(専門・生活関連・事業サービス業)
株式会社東海道シグマ	静岡市葵区	サービス業(専門・生活関連・事業サービス業)
株式会社フジヤマ	浜松市中区	サービス業(専門・生活関連・事業サービス業)
社会保険労務士法人ローム	浜松市南区	サービス業(専門・生活関連・事業サービス業)
株式会社I T C	掛川市	サービス業(専門・生活関連・事業サービス業)
株式会社セイセイサーバー	静岡市清水区	サービス業(専門・生活関連・事業サービス業)
株式会社キタガワビジネスサービス いちぼし堂	静岡市葵区	サービス業(専門・生活関連・事業サービス業)
株式会社ソフトウェアプロダクツ	浜松市東区	情報通信業
ジヤトコ株式会社	富士市	製造業
株式会社共立アイコム	藤枝市	製造業
株式会社ダイワ・エム・ティ	富士市	製造業
ユニクラフトナグラ株式会社	湖西市	製造業
株式会社大川原製作所	吉田町	製造業
株式会社ホテيفーズコーポレーション	静岡市清水区	製造業
株式会社ケーイーコーポレーション	静岡市清水区	製造業
有限会社葛山製作所	裾野市	製造業
株式会社いちまる	焼津市	製造業
平和みらい株式会社	静岡市駿河区	その他
株式会社サンワネット	袋井市	その他
静岡ガス株式会社	静岡市駿河区	電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業
株式会社T O K A I ホールディングス	静岡市葵区	電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業
中部電力株式会社静岡支店	静岡市葵区	電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業

(団体)

団体名	所在地
特定非営利活動法人 静岡県男女共同参画センター交流会議	静岡市駿河区
静岡経済同友会静岡協議会	静岡市葵区
一般社団法人 静岡県経営者協会	静岡市葵区
川根本町	川根本町
静岡県中小企業家同友会	静岡市葵区

令和5年2月末現在 58企業・団体

「女性活躍加速化に向けた行動宣言」に御賛同ください！

▶ Step1 ふじのくに女性活躍応援会議へ参加

女性活躍に関する県のセミナー等の御案内をメール配信します

女性がもっと活躍できる静岡県をめざして

女性活躍の貴事業所の取組内容を公式サイトで紹介します

ふじのくに 女性活躍応援会議

法人・団体の参加を募集しています

ふじのくに女性活躍応援会議とは

県内の産業界における女性活躍を、より一層加速化させるための官民一体のネットワーク(組織)です。女性活躍の推進に取り組む企業、団体、個人等が構成員となり、女性活躍に関する情報交換や情報発信を行うとともに、県との共催で事業を行うなど、連携・協働して県内の女性活躍の推進に取り組んでいます。



ふじのくに女性活躍応援会議参加申込みはこちら

<https://www.azarea-navi.jp/joseikatsuyaku/about/profile/>



▶ Step2 行動宣言に賛同！

「女性活躍加速化に向けた行動宣言」(1ページ参照)の趣旨を御理解いただき、賛同いただける方は、必要書類を送付いたしますので、事務局まで御連絡ください。

賛同企業のトップメッセージはホームページに公開しています。

<https://www.azarea-navi.jp/joseikatsuyaku/declaration/>

ふじのくに女性活躍応援会議事務局

静岡県暮らし・環境部 県民生活局 男女共同参画課 054-221-2824



**女性活躍加速化に向けた行動宣言
賛同企業等リーダーによる取組事例集**

令和5年（2023年）3月発行

静岡県くらし・環境部 県民生活局 男女共同参画課

〒420-8601 静岡県静岡市葵区追手町9番6号
TEL 054-221-2824 FAX 054-221-2941
E-mail danjyo@pref.shizuoka.lg.jp