高知県は、ひとつの大家族やき。

高知家

高知家の女性活躍推進ガイドブック

経営戦略としての女性活躍

企業インタビュー

- 土佐ガス株式会社
- 株式会社ファースト・コラボレーション
- 旭ブロック建設株式会社
- インタレスト・プロダクション

女性活躍と経営戦略 ～女性活躍が企業にとって重要となるワケとは？～

アンケートからわかる高知県の働く女性1,000人の本音

女性の活躍を進める４ステップ

CONTENTS

■ 企業インタビュー
土佐ガス株式会社 …… 1
株式会社ファースト・コラボレーション …… 2
旭ブロック建設株式会社 …… 3
インタレスト・プロダクション …… 4

■ 女性活躍と経営戦略
女性活躍が企業にとって重要となるワケとは？ …… 5

■ アンケートからわかる
高知県の働く女性1,000人の本音 …… 7

■ 女性の活躍を進める４ステップ …… 9

はじめに

本県では、全国に先行して人口の自然減が進行する中、少子化傾向に歯止めをかけ、将来にわたって活力ある高知県を維持するため、平成26年度より「女性の活躍の場の拡大」を、県政運営の５つの基本政策を横断的につなぐ重要な政策として位置付け、結婚や出産・育児など様々なライフステージを迎える女性が安心して働き続けられるよう、女性の就労支援や登用促進の取組を大幅に強化してまいりました。

有業者に占める女性の割合が全国一の本県は、共働き世帯も多く、出産･子育て期を迎えた女性が希望する働き方ができるための支援、とりわけ、働きながら子育てができる環境づくりを社会全体で進めていくことが重要です。

さらに、女性の活躍を進めることは、企業が優秀な人材を確保するうえでも、また、多様化する市場ニーズに的確に対応していくうえでも、大いに意義があると考えます。

このガイドブックは、そういった観点から、県内企業の皆様に役立てていただけるよう、女性活躍の様々な事例や、女性活躍を進めるためのポイント等をとりまとめたものです。

県としましては、今後も様々な取組を着実に進め、女性の活躍の場のさらなる拡大に全力で取り組んでまいりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本冊子の作成にあたり、多大なご協力をいただきました皆様方に、心からお礼を申し上げます。

平成29年１月

高知県知事　尾﨑　正直

土佐ガス 株式会社

高知市葛島2丁目3番75号

企業インタビュー

女性社員が営業売上トップへ！ 女性活躍でお客様も幸せに

（語り手：代表取締役　高橋浩介さん）

組織が大きくなっても「当たり前」

当社は元々、町にある家族経営のガス屋でした。子育てしながら働いている社員もいたので、サポートするのは当たり前のことでした。

今は組織が大きくなったので、就業規則を作りましたが、考えは何も変わっていません。結婚、出産をするのは個人として当たり前だし、出産は女性にしかできないこと。だったら、それを周りがサポートするのも当たり前のことでしょう？

営業職に女性を配置

営業職に女性を増やした理由は単純です。お客様が圧倒的に女性だから。その女性ならではの感性が、我々男性には分からない。男性は、数字や機能のことを説明するのは得意ですが、「かわいい色」と言われたら、その「かわいい」が分からないんです。

失敗もありました。男性社会の現場も多かったので、男性的に成果を求めてしまい、すれ違いが生じました。しかし、女性社員が売上トップになった頃には見る目が変わりましたね。

今では新卒の女性社員で営業希望も増えてきました。女性は伸びるのが早いし、見るところが細かいです。

女性活躍はお客様の笑顔につながる

女性社員が営業職で活躍する効果は大きいです。女性同士、お客様と意思疎通を図れることで、お客様の満足度につながっているようです。水回りは女性が決めた方が後々揉めませんからね。

女性なりの感性がお客様も幸せにしているのではないでしょうか。リピーターの増加にもつながっています。

長時間労働＝良ではない

長時間働くことが良いこととは思っていません。**働く時間が伸びれば伸びるほど生産性が上がるというものではない**ですよね。当社は、全社的に残業ゼロを進めています。

また、試行的に勤務時間の時短を行っています。当社の就業時間は18時までですが、本人の効率化により30分早く仕事が終わった場合には、帰っていいという仕組みです。早く帰ったとしても、給料のカットはありません。勤務時間を30分短くするためにどうすべきかを社員に考えてもらうことで、生産性はおのずと上がると思っています。対外的な影響も検証しながら、本格導入を目指しています。

こういったことは、**福利厚生のためではなく、収益を上げるために**やっています。

子育て経験を活かして活躍！ 多様なロールモデルが後押し

（語り手：取締役　小松亜弓さん）

子育てを経験すると、マルチタスク（複数の作業を同時にこなすこと）の能力が上がります。別の仕事へスムーズに切り替えられるので、無駄な時間がありません。だから、普通の社員より勤務時間が減る中で、生産性が高まるんです。

育休から復帰し、活躍する女性社員

私は、時短勤務をしながら取締役をしています。社内ツールとして使っているアプリのおかげで、スムーズに情報共有ができます。クラウド上でデータのやりとりができるので、家から確認や指示ができます。

男女問わず、管理職になるような人はやっぱり違うと思うこともあります。しかし、当社では、キャリアを積んだ女性だけでなく、子育てしながら働き続ける女性のロールモデルの蓄積もできてきました。働き方や復帰の仕方はそれぞれ違いますから、色々なパターンのロールモデルが見られるのはいいことだと思います。

社員同士の横のつながりが強いことも自慢です。

企業情報

〈業　種〉
サービス業
〈従業員〉
男性：113名
女性：　39名
〈女性管理職数〉
4名

お客様満足度　3年連続全国1位！
社内にビッグスマイルがあふれる理由

（語り手：高知東店長　片岡直子さん）

衝撃的だった社長の一言

10年前、経理担当の女性社員が出産を機に辞めることになりました。私は、「せっかく仕事を覚えたのに…」と思いましたが、仕方ないことだと諦めていました。

そんな時、社長の武樋に「一緒に働いてきた彼女に、会社としてできることは本当に何もないろうか？」と言われました。女性が結婚や出産で辞めるのが普通だった頃で、そんな風に考えたこともなかったです。衝撃的でした。そして、その女性社員も、実は働き続けたいんだと思いを伝えてくれたんです。

そこからみんなの意識が「何かしてあげたい」という風にガラッと変わりました。

何をすればいい？聞けば早い！

では、働き続けてもらうために何をしてあげればいいのか。それは人によって違うので、直接聞いた方が早いです。例えば、妊娠後期よりも、安定期に入るまでの妊娠初期が大事で、体調面の配慮や休暇を必要としている女性は多いです。

制度ありきではなく、「この人がどうすれば働きやすいか」を考えて一人一人のメニューを作り上げてくれる会社です。

顧客満足度につながる女性のヒアリング力

エイブルネットワークの全国顧客満足度調査で、3年連続全国1位を受賞しています。当社からの個人の上位入賞者は女性社員が圧倒的に多いんですよ。

物件の**決定権を持っているのは女性**です。子どもの部屋もお母さんが決めます。そうなると、**女性社員の方がヒアリング力に長けている**んです。

片岡店長（右から二人目）と高知東店のメンバー

子育て中の女性店長として

当社も、初めて女性店長が妊娠した時は、「店長に抜けられたら困る！」とみんなが焦りました。結果的には、引き継ぎをしっかりと行ったことで、現場の成長につながりました。

手厚さに甘えず、帰ってくる場所は自分で作らないといけないと思っています。若いうちにスキルアップし、信頼関係や人脈を構築しておくことが大事です。

私も子育て中ですが、社員は、もっと早く家に帰ってあげてと思ってくれているようです。家庭の状況をよく知っているからでしょうか。

「店長の長男が熱を出した」より「あの○○くんが熱を出した」の方が臨場感がありますよね。

もちろん、これまでに男性社員からの不満がなかったわけではありません。「店長のくせに早く帰るじゃないか」と言われたこともあります。

しかし、**子どものお迎えのために絶対この時間で帰らなければ！と決めている姿勢が、何の制約もない若手社員などに刺激を与えられた**と思います。よく、「自分は～時に必ず帰らないかんと思って仕事をしなさい」と言っています。そうすれば、もっと省くこと、もっと周りにお願いすることが必要だと分かるんです。**働き方の見直しにもつながります**ね。

武樋社長の思い
企業理念が言葉になった瞬間

（語り手：代表取締役　武樋泰臣さん）

なぜ片岡に「できることは何もないのか」と聞いたか？寂しかったからです。

大切な仲間が去っていく悔しさや不条理感もあり、これがずっと続くのかとも思いました。そこからみんなと相談しながらやってきました。

業績だけを見ていた時期はギスギスした雰囲気でした。安心して働き続けられる風土や、お互いの人生に目を向けて行こうと転換した時に、**「会社の発展と個人の幸せとの一致」**という企業理念が言葉になりました。

次の課題は社員の向こう側にいる配偶者や家族に理解、協力を得ることです。

社員が会社の中で幸せになっていることを家庭でも受け止めてもらいたいですね。本人がどう感じているかをちゃんと聞いてあげてほしいです。もちろん、男性の家事進出ももっと必要でしょう。

企業情報

〈業　種〉
不動産業
〈従業員〉
男性：21名
女性：34名
〈女性管理職数〉
2名

旭ブロック建設 株式会社

高知市桟橋通4丁目15番23号

5年連続売上増！ 何よりも大切なのは「お互い様」の風土

（語り手：経理総務部長　北村和絵さん）

「働き続けたい」に応えたトップの決断

以前は、結婚や出産を機に離職する女性社員が多かったのですが、「働き続けたい！」という要望が増え始めました。

男社会の建設業において、様々なことを上手にフォローしてくれる女性社員は大事な存在です。お客様とのつながりや多様な商品知識を持つ彼女たちに、環境が整っていないことを理由に辞められてしまうことは、会社にとっても損失でした。

優秀な女性社員に活躍してもらうことが業績拡大につながるという考えのもと、社長が「制度を手厚くはできなくても、できる範囲でやってみよう」と決断し、取組を始めました。やはり、トップダウンで取り組むことが重要だと感じます。

社内環境の整備

人件費はかかっても、増員や育児休業の代替要員を確保しました。多少のしわ寄せはあったと思いますが、**社員たちはお互い様という気持ちでいるようです。**特に、若い女性社員は「次は自分」と思うのでしょう。

また、県の次世代育成企業の認証を得るため、制度も整えました。特に、2時間単位で取得できる年休は、子育て世代に限らず、介護などでも活用できて便利です。

環境の整備については、労働局の助成金などを活用しています。

育休をきっかけにリスク軽減

社員の育休をきっかけに、きっちりと引き継ぎを行ったことで、今まで1人で担当していた業務で、2人体制が整いました。女性社員が育休から復帰した後もフォローできるようになりましたし、何より、担当者以外は誰も分からないというリスクを軽減できました。

おかげさまで売上も好調ですし、残業時間も減っています。因果関係が目に見えるものではないので、女性活躍を進めたから、とまでは言いきれませんが。

一番大事なことは…

社内報を復活させ、女性社員のチームで編集作業を行っています。会社のイベント情報から社員のペットの紹介まで、盛りだくさんな内容です。社員の家族にも見てもらうためにお給料袋に入れたり、育休中の社員にも送ったりしています。社員の家族も含めた、会社全体の一体感を増していきたいですね。

今後の課題は、介護離職をどう防ぐかです。誰にでも起こり得ることですから。

今のように、お互い様と支え合う気持ちを忘れないでいることが、一番大事だと思っています。

技術職で活躍！ 女性社員の挑戦を会社で応援

建設部 主任　藤川　美和さん

元々は、営業事務です。電話対応などで、専門用語が分からないことを歯がゆく感じていた私に、上司が資格取得を勧めてくれました。

結果、受験勉強を通じて知識がつき、仕事の幅も広がりました。社内で受験勉強を見てもらえたおかげです。

会社には「女性やき現場に出せん」という雰囲気はないです。自由度があり、任せてもらえますし、上司も応援してくれます。

現場に「教えてください！」と飛び込んで行けることが強みです。**余計なしがらみがないのは、女性だからこそ**かもしれません。

CADを使用し、住宅外構のデザインなどをしています。デザインの決定権を持っているのはほとんどが女性側ですが、自分のイメージを上手く伝えられないことも多いようです。機能性重視の男性と違い、女性は「合理的じゃなくてもあったらうれしい」とか「オシャレさ」を求める気持ちがあると思います。

同じ女性目線でお客様のニーズをくみ、デザインを通して提案していけることにやりがいを感じています。

自分のやりたいことを受け止めてくれる今の環境にも感謝しています。

工事営業部　主任　エクステリアプランナー
濱口　節子さん

企業情報

〈業　種〉
建設業
〈従業員〉
男性：48名
女性：12名
〈女性管理職数〉
2名

インタレスト・プロダクション　高知市仁井田4322

新たな事業展開へ！
防災分野で〝女性目線〟が形になるまで

（語り手：副代表　谷村景弓さん）

仕事がなくなった！

以前は、株式会社高知マネキンに勤めていました。東日本大震災をきっかけに、仕事が減り、売上がゼロになった月も。何か新しいことをしないと、会社が潰れてしまうという危機感がありました。

試行錯誤を重ねるうち、少しずつ防災分野に足を踏み入れていきました。

男性にはない視点で

これは女性目線を活かして作った、携帯用防災セット「くるめる」です。（写真参照）県のアドバイザー制度を活用し、色々な知識・商品を紹介してもらいました。

防災製品って、真っ黒や蛍光色…とても自分が持ちたいと思うものがなかったんです。鞄に入っていても違和感がなく、オシャレなものにしようと思いました。

「くるめる」は大工さんが道具を入れる腰袋から着想し、開くと中身がパッと見える形にしました。女性は経験があると思いますが、ポーチ型は中身が散乱して、欲しいものをすぐに取り出しづらいんです。その点、「くるめる」は緊急時で焦っていても、欲しいものをすぐに取り出せます。

そして、大きすぎたり、分厚すぎると携帯してもらえないので、中に入れるものは欲張りすぎず、手帳サイズにおさめようと決めました。袋は土佐の揉み紙加工の不織布を使用しており、軽量化にもこだわっています。

中身は、高知県産のものを中心に、女性目線、お母さん目線でも厳選しました。

例えば、ウェットタオルは、自分の子どもがよく擦り傷をつくっていたので、殺菌成分があって消毒もできるものを。ホイッスルは、ビニールで包装して衛生面に配慮しつつ、子どもが簡単には遊べないよう工夫しました。

トイレの問題は、男女の視点の違いを特に感じました。コップ型の携帯トイレを入れる案が出ましたが、女性は抵抗が強いはず。結局、ナプキン代わりにもなる男女兼用尿取りパッドを選びました。

県の防災製品の認定を受けるための審査会では、災害時に必要なアイテムをコンパクトにまとめて携帯できる点などを評価していただき、その場で購入してくださった審査員の方もいました。後日、その方が電車に閉じ込められてしまった時、「くるめる」が役に立ったそうです。

このように、日常生活で困った時にも使える中身にしています。震災の時しか使えないのはもったいないですから。そして、使った分だけ補充すればまた持ち歩けますし、必要なものを足して自分用にカスタマイズすることもできます。**このあたりは主婦目線のアイデアが活きている**かもしれません。

携帯用防災セット「くるめる7点セット」
県の防災関連産業担当者は「そもそも防災製品をオシャレに持つという発想が男性にはなかった」と語る

ものづくり総合技術展の谷村副代表

新しい仕事への広がり

その後、防災製品を扱うのなら必要だろうという社長の勧めもあり、防災士の資格を取得しました。資格取得に必要な費用を会社で負担してくれるなど、会社からの応援もありました。

現在は、㈱高知マネキンからレンタル業務ごと引き継ぎ、個人事業主としてやっていますが、「くるめる」は新しい展開を見せています。大学から、女子学生用にレディースセットを作って欲しいと依頼を受け、中身を検討しているところです。

まだ防災製品の売上は全体の1～2割ほどですが、ゆくゆくは半々まで持っていきたいです。

事業者情報

〈業　種〉
サービス業
〈構　成〉
代　表：1名
副代表：1名（女性）
スタッフ：1名（女性）

Women's Empowerment

女性活躍と経営戦略

女性の活躍が企業にとって重要となるワケとは?

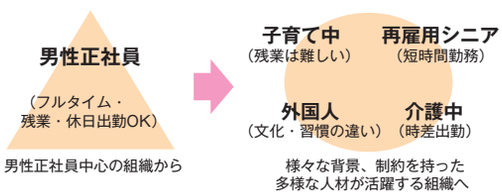
「女性活躍推進法（※）」の施行等により、ますます女性が活躍する社会が期待されています。企業においても、多様化する社会で競争力を発揮し、中長期的に成長していくため、女性の活躍推進は今や不可欠と言えます。個々の社員の貢献度合いが業績に反映されやすい中小企業にとっても、重要な視点でしょう。

1 女性が活躍することで企業が期待できること

優秀な人材を長期的に確保！

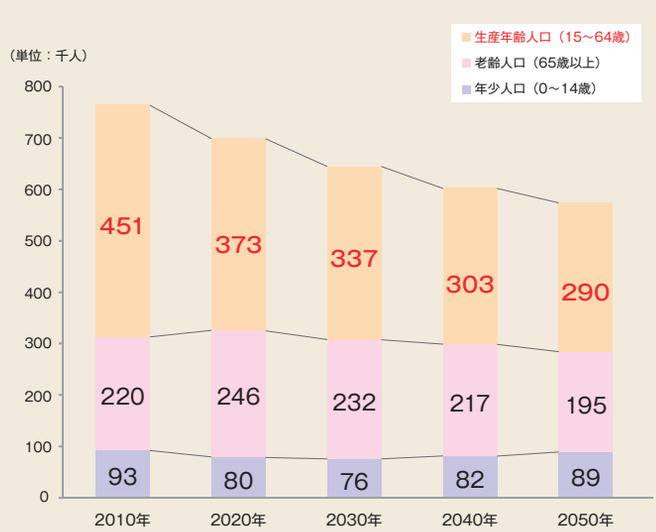
■「人材」の多様化が進む中で持続的に成長していくためには？

少子高齢化により、2050年の高知県の生産年齢人口（15～64歳）は、2010年の約65％になるという予測があります。いつでも残業や休日出勤が可能な「男性正社員」を中心とした体制を維持することは極めて難しくなります。男女の性別を問わず、多様な人材を採用することは、企業が持続的に存続・成長するうえで重要です。



※女性活躍推進法（平成27年8月28日成立）
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられた。

高知県の生産年齢人口の推移



出所：まち・ひと・しごと創生本部から提供された資料等に基づく高知県産業振興推進部推計

2 女性が活躍することで企業が期待できること

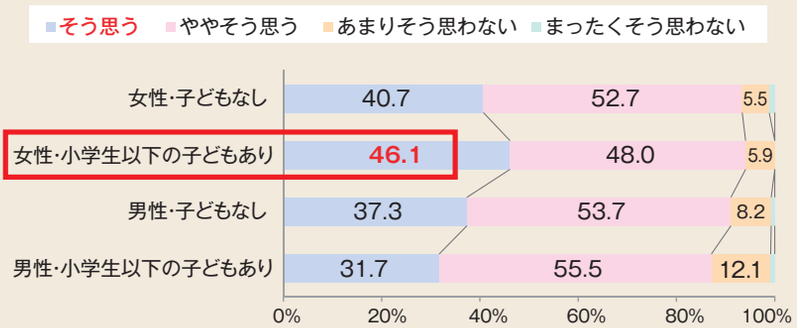
組織の活性化！

■「女性が働きやすい」＝「みんなが働きやすい」

今後は、育児や介護だけでなく、ダブルケア問題（育児と介護との同時進行）に直面する社員も増加します。当然、それは女性社員に限りません。様々な制約・背景を持った社員も能力を発揮し、働き続けられる職場環境を整備することが組織の活性化につながります。

夫婦ともに正規職員である男女の仕事に対する効率意識

Q.短い時間で仕事を効率よく進めることを意識しているか？



出所：内閣府（平成18年12月）「男女の働き方と仕事と生活の調和に関する調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」

家事や育児との両立のため、
仕事の効率を強く意識

3 女性が活躍することで企業が期待できること

生産性の向上！

■「時間」を意識した働き方が広がる

小さいお子さんがいる女性社員は男性社員に比べ、短い時間で仕事を効率よく進めることを意識しているというデータがあります。組織の価値観を変革し、「時間」を意識した働き方が社内全体に広がることで、生産性が向上し、経営上プラスの効果が産み出されることも期待できます。

4 女性が活躍することで企業が期待できること

多様なニーズへの対応力の向上！

■多様な価値観を商品やサービスに反映

日本では、家計の購買決定権を持つのは、7割が女性というデータ（※）があります。消費者のニーズを捉えるために、女性社員の視点が重要と言えます。

また、変化し、多様化している市場ニーズに対応するためには、企業も多様な価値観を反映した商品やサービスを生みだしていく必要があります。女性も男性も、自由に意見やアイデアを出し合える風通しの良い雰囲気が企業の持続的な成長のための「カギ」となります。

※内閣府（2010年）「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」

5 女性が活躍することで企業が期待できること

企業価値の向上！

■積極的なPRでイメージアップ！

女性も男性も働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業であることを顧客や地域に積極的に発信することで、企業のイメージアップにつながります。女性活躍に優れた企業は、「多様な人材を活かすマネジメント能力」や「環境変化への適応力」という点で、「成長力のある企業」と判断されるでしょう。その結果、社会的認知度や人材採用力が高まり、好循環を生み出すのです。

（例）

- **えるぼし認定**
  女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出をした事業主のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主を厚生労働大臣が認定

- **高知県次世代育成支援企業認証制度**
  男女が共に働きやすく、仕事と家庭の両立の推進など子育てしやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を県が認証する制度

Women's Empowerment

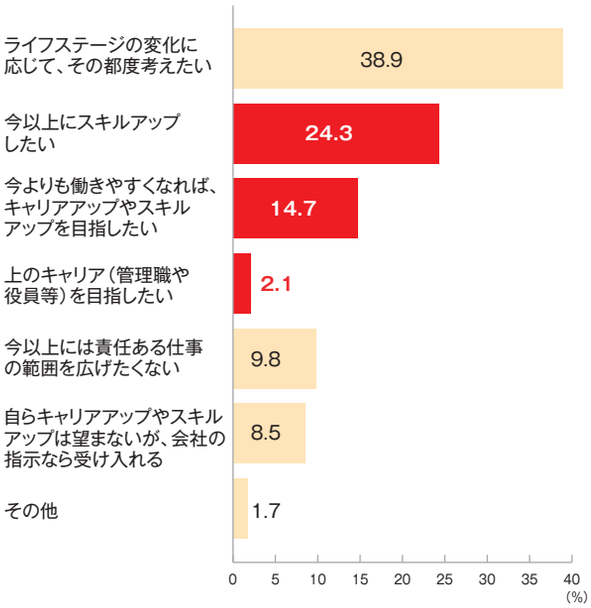
アンケートからわかる 高知県の働く女性 一，〇〇〇人の本音

平成28年7月、高知県 県民生活・男女共同参画課が、高知県内の企業で働く女性に対して行ったアンケートより抜粋

（高知商工会議所に委託して実施）

Q そもそも女性は活躍を望んでいるのか？

★あなたの仕事に関する考え方（最も近いもの1つを選択／回答者数：982人）



仕事に対する考え方で最も多かった回答は、「ライフステージの変化に応じて、その都度考えたい」が38・9％でした。

また、スキルアップやキャリアアップを望む女性は41・1％と、全体の4割を超えます。

「女性」でひとくくりにせず、**一人ひとりの希望を聞くことが必要**ということがうかがえます。

その他自由記入

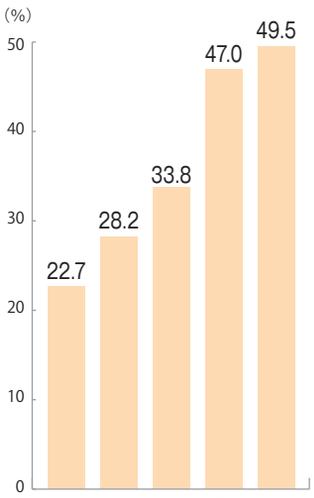
スキルアップに意欲はあるものの、家庭との両立に不安を感じている声が寄せられました。

- 今後活躍していきたいし、スキルアップはしたいと考えているが、家庭を持った時のことを考えると難しいなと考えてしまいます。
  （10～20代・独身・製造業）
- 仕事でスキルアップはしたいが、そのために子どもとの時間を犠牲にするのではないか、子どもにつらい思いをさせていないか不安がある。
  （40代・子ども2人・サービス業）
- 個人により働く意欲は違うと思うが、そのあたりの意見が聞き取られない。部署により差がある。
  （40代・独身・建設業）
- 出産、育児休業明けでも希望部署に戻れない。
  （30代・子ども3人以上・サービス業）
- 秋に出産予定。今後業務量の軽い仕事に配置転換してもらいたい。難しい場合は転職も視野に入れている。
  （10～20代・子どもなし・サービス業）

Q 女性が今より活躍するために必要なことは何か？

上位5項目

★あなたの職場で今よりもっと女性が活躍できるようになるために、必要なこと
（該当する3つを選択／回答者数：988人）

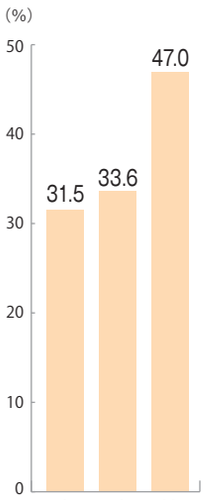


職場の雰囲気や人間関係に関することが上位を独占！

Q 具体的にどんな制度を望んでいるのか？

上位3項目

★「小学校に入学していない同居の子どもがいる」と回答した方が、仕事と子育ての両立のために必要だと思う制度
（該当する3つを選択／回答者数：149人）



仕事と子育てを両立するために、**フレキシブルな働き方ができる環境**を求めていると思われます。

その他自由記入

職場の理解を求める声や評価に対する意見などがありました。

- 男性の長時間労働が改善され、男女が評価される基準が平等なこと。現状は子育て中の女性は退社時間が男性より早い分、会社への貢献度が低いとみなされてしまう。（50代・子ども2人・サービス業）
- 活躍と長時間労働が比例している状態からの脱却。（40代・子どもなし・サービス業）
- 活躍するためには男性同様に残業する必要がある。（10～20代・独身・製造業）
- 活躍が望まれている一方、子育てしながらの業務バランスが悪い。（30代・子ども1人・製造業）
- 年を取るにつれて体力的、家庭の問題などの対応に理解が得られなくて困る。（50代・独身・サービス業）
- 急な休みをとることができるが、残された現場への補充が不十分な時がある。結果休みが取りづらい。（30代・子ども2人・医療福祉）

Women's Empowerment

女性の活躍を進める 4STEP（ステップ）

女性活躍を進めることは、言い換えれば、誰もが働きやすい職場づくりを進めていくこと。企業の規模を問わず、工夫次第で変えることが可能です。

「何から始めればいいか分からない」「中小企業にできることはない」と思われるかもしれませんが、以下の4つのステップを参考に取り組んでみませんか？

STEP1 トップが本気になる！

（例）

□女性の活躍を自ら推進する姿勢を明確にし、その重要性を社内・社外に発信する

●女性の活用について明文化、ホームページや就活サイトへの掲載、社員に向けたイクボス宣言など

STEP2 自社の課題を把握する！

（例）

□女性の活躍に関する課題を把握する

●アンケート調査の実施、仕事上の悩みや仕事と家庭の両立について困っていることに関するヒアリング

●自社の女性活躍の状況を数値化（採用者に占める女性割合、男女の平均勤続年数、管理職に占める女性割合など）

STEP3 方針を示し、賛同の輪を広げる！

（例）

□現状の課題を元に、具体的な数値目標や行動計画を作成する

●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定

□女性の活躍推進に向けた考えを、社員に繰り返し伝える

●定例会議、朝礼、ミーティング、研修の場などの活用

□女性社員に具体的な言葉で期待をかけ、成長の機会を与え、鍛える

□外部の研修も活用し、社員（特に管理職）に啓発を行う

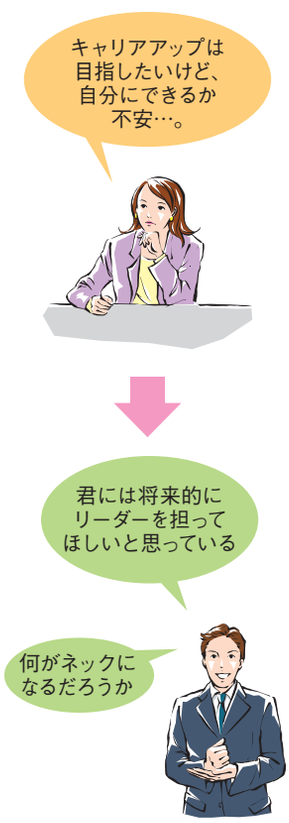
●商工会議所や男女共同参画センター「ソーレ」などで実施しているセミナー等への参加を促す

□幹部・管理職に、自分の後継者候補となりうる社員を男女1名ずつあげ、重点的に育成してもらう

□意思決定の場に女性社員を増やす

□女性社員を中心としたプロジェクトチームをつくる

●社内環境の整備や新しい商品・サービスなどに関する提案



STEP4

働きやすい環境を整える！

（例）

□円滑なコミュニケーションの仕組みを工夫する

- 上司と部下が定期的に面談する仕組みを作る
  妊娠した女性社員や子どもが生まれる男性社員に対して、定期的な面談によるサポート、本人と上司でキャリアプランを作成
- 女性社員に対し、先輩女性社員がよき相談相手としてアドバイスをする「メンター制度」を設ける

□柔軟な働き方の仕組みを整える

- 求人を出す際は、「高知家の女性しごと応援室」（11ページ参照）の職業紹介を利用し、採用条件を相談する
- 法定の制度を整備できているか、就業規則をチェックする
- ノー残業デーの取組を始める
- 半日単位や時間単位の年次有給休暇を制度化する
- 子どもの看護休暇を有給化する
- 子どもが生まれた男性社員に、まずは短期間（3日程度）の育児休業や育児のための休暇取得を勧める

□女性が働きやすい環境を整備する

（ハード面）

- 女性専用休憩室、トイレ、更衣室などの整備
- 女性専用作業服、体力面の負荷を軽減するような設備・器具の導入
- 職場の環境に関して女性社員の意見を聞く

（ソフト面）

- 公正な人事評価制度を整備する
  働く時間の長さではなく、どれだけ効率よく成果を生みだしたかを評価
  サポートなどで貢献した社員に対しても適切な評価をする

女性社員の話を聞いたことで、活躍の場を広げたA社の例

優しさの勘違い　　**固定観念**

次のプロジェクトのリーダーはどうしよう…
みんな手いっぱいだ
でも彼女は子どもが小さいから無理だろう
途中でまた育休に入られても困るし

統計的差別(※)

挑戦したい！
時間内で効率良く頑張ります
時間外の会議は出席できませんが…
事前に分かっていれば、
泊まりの出張も大丈夫

ちょっと配慮するだけで、彼女も
立派な戦力だ！直接聞いてみない
と分からないものだ

（※）過去の統計データに基づいた合理的判断から結果的に生じる差別のこと。
例：男女の勤続年数の差から、採用や登用で男性が有利になる。　など

固定的な勤務形態を見直し、優秀な人材を採用できたB社の例

応募がない…

求人情報
月～金
8時30分～17時

求人情報
短時間勤務可
例：9時～15時

9時～15時なら！

月・水・金はフルタイム
火・木は短時間を希望

一気に５人も決まった！
優秀な人が採用できたし、
フルタイムにこだわる
必要はなかったなぁ

高知県の女性活躍推進に関連する主な取組

「高知家の女性しごと応援室」がきめ細かく就労を応援します！　県民生活・男女共同参画課

「高知家の女性しごと応援室」では、1人ひとりの希望や適性に応じた女性の就労支援を行っています。

働きたい女性への支援

- キャリアコンサルティング
- 応募書類作成支援、面接対策
- 就職支援セミナー
- 各種情報提供
- 職業紹介

全て無料

企業のみなさまへの支援

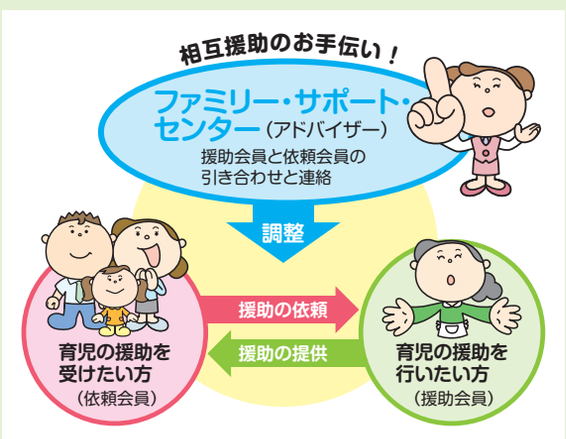
- 無料職業紹介
  - 要望に適う人材を紹介
  - 丁寧なマッチング
  - 双方の希望や条件の調整

■問い合わせ先：高知家の女性しごと応援室
TEL：088-873-4510
Mail：soudan@kochijyosei.jp
ＨＰ：http://www.kochijyosei.jp/

「ファミリー・サポート・センター」を充実していきます！　県民生活・男女共同参画課

仕事の都合や病気などにより、保育所に子どもを送迎できないといった状況に柔軟に対応できるよう、地域の支え合いによる子育て支援の仕組みである「ファミリー・サポート・センター」の開設運営への支援を拡充しています。

すでに開設されている高知市、佐川町、香南市に加え、県内全域での普及に向けて取り組んでいます。



■問い合わせ先
こうちファミリー・サポート・センター
TEL：088-880-5210
さかわファミリー・サポート・センター
TEL：0889-22-1510
こうなんファミリー・サポート・センター
TEL：0887-57-7300

女性の活躍に関する支援等の問い合わせ先

■各種助成金に関すること

■女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に関すること

高知労働局雇用環境・均等室
TEL　088-885-6041
FAX　088-885-6042

■高知県次世代育成支援企業認証制度に関すること

高知県　商工労働部
雇用労働政策課
TEL　088-823-9763
FAX　088-823-9277
Mail：151301@ken.pref.kochi.lg.jp

■高知県の女性活躍の取組に関すること

高知県　文化生活部
県民生活・男女共同参画課
TEL　088-823-9651
FAX　088-823-9879
Mail：141601@ken.pref.kochi.lg.jp

協力

高知大学教育学部　准教授 森田美佐

高知県女性の活躍促進連絡会

土佐ガス株式会社

株式会社ファースト・コラボレーション

旭ブロック建設株式会社

インタレスト・プロダクション

高知県
kochi Prefecture

文化生活部 県民生活・男女共同参画課

〒780-8570　高知県高知市丸ノ内１丁目2番20号
ＴＥＬ：088-823-9651　ＦＡＸ：088-823-9879　メール：141601@ken.pref.kochi.lg.jp