

九州・佐賀から一步前へ

女性の
活躍が
発展の扉を
ひらく◎

女性の活躍から始まる。

ダイバーシティで企業パフォーマンスアップ！

競争環境の変化や不確実性が加速し、顧客ニーズが多様化する中、経営戦略の一環として、女性の活躍推進に取り組む企業が増えています。女性の活躍推進への取組は、単に女性だけの取組ではありません。ダイバーシティ※への布石となり、より一層競争力のある企業へと成長します。

※ダイバーシティ：「Diversity&Inclusion」の略。「多様性の受容」を意味し、性別、年齢、国籍、身体障害の有無などの外見的な違いだけでなく、キャリア、ライフスタイルなどの多様性といった個々の「違い」を受け入れ、認め、活かしていくこと。

女性の活躍推進による効果

商品・サービスの開発

商品やサービスの購入決定には、女性の意見が大きく反映されると言われます。女性の新たな視点（知識・経験・価値観）を採用することで、新たな商品・サービスの開発や改良につながります。

作業効率や生産性の向上

慣行的に行われてきた業務内容、作業工程も、女性の職域拡大により、新たな視点が取り入れられ、見直しが進みます。時間的な制約がある中で、能力を最大限に発揮できる働き方は、作業効率や生産性の向上につながります。

収益・業績に直結する効果

収益・業績に間接的な影響を及ぼす効果

優秀な人材の確保

育児など時間的な制約のある女性社員が能力を発揮できる職場は、女性のキャリア形成や管理職の登用においても機会の拡大が進み、優秀な女性社員が活躍することができます。また、就職活動中の学生にとっても企業を評価する上で、重要なポイントとなります。

モチベーション向上や職場環境の改善

ワーク・ライフ・バランスが実現することで、制約のある社員も多様な働き方が認められ、社員に応じた能力を発揮することができます。こうした職場では、社員のモチベーションも向上し、職場環境の改善にもつながります。

企業イメージの向上

女性の視点を活かした商品・サービスの開発により顧客満足度の向上につながります。また、環境変化にも対応する競争力のある企業として、消費者、投資家、取引先からの社会的認知度の向上や、企業イメージの向上にもつながります。



女性の活躍推進は、ダイバーシティ企業への第一歩です。女性の多様な働き方を認め、能力を発揮することができる企業は、男性社員にとっても働きやすい企業と言えます。

介護離職者が年間10万人と言われる中、多様な働き方は、女性だけの問題ではなくなります。今後、到来する大介護時代を乗り切るために、女性の活躍を推進し、次のステップ“ダイバーシティ企業”を目指しませんか？



佐賀県内で 女性が活躍 する企業

昭和2年設立

九州のソウルフードと呼ばれる

「ブラックモンブラン」が人気

01

竹下製菓 株式会社

代表取締役社長 | 竹下 真由氏

働きやすい職場づくりへ

—長く働き続けるための制度の活用

当社の従業員約80人中半分は女性です。以前から産休・育児休業後、職場復帰する方がほとんどで、長年勤務している方も多いですね。平成28年は2人が育休を取り、うち1人は7月から復帰しましたが、保育園の送り迎えの関係から定時出社が難しいと相談があり、時短勤務を社内で初めて活用しています。社員にはできるだけ長く働き続けてほしいし、何かあっても解決する方法がないか一緒に話し合っていきたいと考えています。

しかし、「育児」や「女性」と強調し過ぎないように心掛けています。あまり強調し過ぎると、逆差別と取られかねないですしね。それに、介護の話になれば男女関係ないので、制度の活用については、男女に関わらず社員に周知しています。

—多能工化の取り組み

以前は、個人への依存が大きくて、その人が休むとすべてがストップしてしまうことがありました。現在、ほかの人も対応できるように多能工化を進めています。休暇も取りやすく、効率アップにつながると思いますし、BCP(事業継続計画)や災害後の再立ち上げにも有用と考えています。この他、男女共に職域拡大を進めています。平成28年度は、初の女性営業職を採用しました。逆に、総務は女性ばかり。そうなると、育休や子の看病などで休みが重なり業務に影響が出てくることがあるんですよ。これを解消するために、男性を総務に配置すべく採用を進めています。

—育児や家事の隙間時間の活用

母の全面協力があって、3人の子育てができていますが、大変です。経済が縮小して共働きが増えましたが、女性の家事負担が減るわけではないので、少子化になるのは必然です。そこで、育児や家事の隙間を利用して働きたいという女性のニーズに対応し、就業開始時間を遅くできるなどパートタイマーの募集条件を変えました。また、同業他社を見ていると女性工場長も結構います。男女平等に評価して引き上げていきたいと思います。

女性の声が届くためにはクオータ制度推進を

「女性が輝く社会」にするために、大枠では女性を一定数割り当てるクオータ制の採用を進めてほしいですね。身近なところでは、病児・病後児保育ではシッターさんを使える環境整備をしてほしい。欧米ではその辺が進んでいるので、女性は働きやすいと思います。「小さい子を預けて働くのは悪」という雰囲気を変えていくことも、共働きの親がリラックスするために必要だと思いますね。



育休後、社内初の時短制度取得で職場復帰した商品開発室の古賀愛奈さん（左）。新商品のサンプルづくりと共に進行う同僚の吉田満梨さんも3人の子育て中。

TOPICS

3代目竹下小太郎がアルプス山脈の最高峰「モンブラン」を訪れた際に感じた、「この真っ白い山にチョコレートをかけて食べたらさぞ美味しいだろう！」との思いをアイスクリームにしたのが「ブラックモンブラン」です。





佐賀県内で 女性が活躍 する企業

1971年創業

建設関連企業として

地域社会に貢献

02

西日本総合コンサルタント株式会社

代表取締役 | 福島 裕充氏

ワーク・ライフ・バランス整う職場に

—働きやすい環境づくりは会社の役目

社員総数48人の中で、女性社員は9人です。そのうち6人が子育てしながら仕事を続けています。当社がワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み始めたのは2010年。男性社員が佐賀市男女共同参画課から子育てで個人表彰を受けたのがきっかけです。パートナーは専業主婦でしたが、1人で子育ては大変です。彼は家事を半分担い、学校行事にもしっかり参加するなど、仕事と家庭の両立に取り組んでいました。

ワークライフバランスを積極的に進めることは、会社の役目と思い、くるみんマーク（子育てサポート認定企業）の取得、佐賀さいこう表彰（女性活躍推進部門）を受賞するなど、社員の意識改革を醸成してきました。

—社員に好評な1時間単位の休暇

現在、介護休暇や子どもの看護休暇は、いずれも年間5日で、1時間単位で取得できるようにしました。認知症を患う親の通院や学校登校時の交通安全当番に1時間だけ取得するなど、実態に合わせた制度は好評です。これは会社にとってもメリットがあるんですよ。家庭での心配事があると、どうしても仕事に集中できないですよね。安心して働ける環境を作り、仕事に集中してもらった方が、会社の利益になるんですよね。

弊社では、安心して働ける環境を会社が整え、社員も困りごとはすぐに相談し、みんなでフォローしあう、そうした職場風土が自然と育っています。

会社に変化をもたらす女性のスキル

—女性の活躍で作業効率アップ

女性の管理職は総務グループとCALSグループ（以下、CALS）に1人ずつ、ML（マネジメントリーダー）がいます。CALSは設計、測量、地盤調査などの4技術部門から送られてきた文書・データー・図面を集約・加工して報告書を作成する部署で、MLを含めた5人が全員女性。報告書は専門家以外の誰が見ても分かるように、言い回しや見せ方など工夫しており、社内でも評価が高いですね。また、CALSが週1回のML会議で全体の工程確認や各グループへの情報共有を行うようになったことで、グループ間の協力体制の向上、作業の効率化につながっています。

—指導的立場の人材を育成

女性がステップアップするために、もっと視野を広げてほしいと思っています。そのため社外の人たちとの交流を積極的に進めるなど、人材育成に努めています。国や県への要望としては、予算上困難かもしれませんのが、公共事業発注時期の平準化をお願いしたい。これが可能になれば労働時間の平準化につながり、子育て中の女性がこの業界でも働きやすくなると思います。今後、生産年齢人口が減少し、業界でも人材の取り合いになると思います。女性も楽しく、誇りを持って働く仕事だということをPRし、人材確保に努めたいですね。



公共交通の策定業務を行う伊東怜奈さんは、設計部門初で唯一女性の設計士。今後は同部門にも積極的に女性を登用していく予定。

TOPICS

ワークライフバランスを家族・家庭でも共有するため平成29年1月に「社内報・桜公園」を創刊しました。会社の生い立ち、創立45周年記念式典開催、仕事始めの社長訓辞やワークライフバランスの推進などを記載し、会社（仕事）と家庭（生活）の両立支援の大切さを知っていただくことを願っています。毎年2～3回の発行予定です。





佐賀県内で
女性が活躍
する企業

1976年設立

各種産業を支える

影の立役者

03

株式会社 大神

代表取締役 | 吉村 正氏

女性活躍推進も視野に入れた機構改革

—女性の声が反映できるシステム構築

社員は80人。そのうち女性は10人（パート1人）です。県が女性の活躍推進を始めたことをきっかけに、3年前、業務拡大や社員の増加という当社の変化に対応すべく、機構改革を行いました。

そこで新たに設置したのが業務部です。業務部長はキャリア35年の女性管理職で部員は全員女性です。業務部員を営業部や国際ビジネス研究所など各部に1人ずつ派遣して、事務方として従事し、改善点があれば報告してもらいます。業務部長はそれを集約し、週1回の管理職会議で提案します。営業部を兼務し、見積もり管理や売り上げ管理も行う業務部長は当社の要といっていいでしょう。

—創業40年で初めての気づき

社員には「積極的に問題点を指摘し、改善を提案してほしい」と伝えていますが、女性視点の大切さを強く感じた事例があります。受付の社員が荷物運搬用フォークリフト置き場を決め、使用したらそこに戻すという提案をしました。実はそれまで荷物を運搬したら、その場に置いたままで、荷物が届くたびに、敷地内の4つの工場を探し回っていました。創業以来40年間、日常化していたので、労力と時間の無駄づかいに誰も気づいていませんでした。まさに目から鱗の提案で、翌日すぐに改善しました。

だれもが意見を言いやすいシステムに変えたことで、会社に業務の効率化というメリットが生まれ、社員にも多角的な視点が身に付いたと思います。

女性が働きやすい環境を独自に提供

—中小企業だからこそ臨機応変に

産休・育休などの法律で定められた制度以外にも、育休から復帰後の働き方は本人との相談次第です。希望すれば時間の融通がきく臨時職員として働き、子育てが一段落したら社員に復帰することも可能です。人手不足になれば、必要な期間だけ臨時に人を入れて対応します。この臨機応変さは中小企業の強みですね。

業務に関わるスキルアップも大歓迎です。男女関係なく資格取得の費用は会社が負担し、資格手当も付けます。鳥栖基山事業所の女性社員は、業務に必要だと秘書検定2級を獲得し、来客や電話応対などの接遇に役立てています。

—能力次第で管理職への道も確保

3年前に比べ、女性社員のモチベーションも上がり、仕事の向き合い方も変わってきたように感じています。能力に男女差はありません。当社では管理職登用の道も開いていますし、働きやすい環境は整いつつあると思います。これまでのサポート的な立場から、将来は営業にも関わっていけるように、製品の知識を深めるなど積極的に仕事に取り組んではいいですね。今後は建築設計といった技術職の採用も進めていきたいと思います。



「国際ビジネス研究所」
でハングラデシュ出身
の社員をサポートし、海
外との取引拡大に力を
入れる女性社員

TOPICS

近年中小企業の海外進出が進む中、中古自動車販売、炭素エコクリー
ンエネルギー、ガラス加工と幅広い分野で海外向け事業を開拓してお
り、その実現化には、女性の活躍が不可欠なので、女性の個性や能力
が十分発揮できる職場環境に取り組んでいます。これからも社会に
貢献すると同時に「女性が元気に働き続けられる会社」を目指します。



株式会社 大神

佐賀市東与賀町大字飯盛2635

業種：生産用機械器具製造業

従業員数：男性70名・女性10名【平成29年2月28日時点】

1976年創業、和菓子自動箱詰包装機や梱包テープバンドの自動解束処理装置をはじめ各種産業の生産ライン、省力化自動機械などの設計・製造を行う。



佐賀県内で 女性が活躍 する企業

1955年設立

地域に根付いた地元銀行

04

佐賀銀行

頭取 | 陣内 芳博氏

女性活躍のために意識醸成

—高まる女性の自己啓発意識

当行が地域で貢献できる銀行であり続けるためには、全従業員の約半数を占める女性の活躍が鍵を握ると考え、女性の活躍推進に取り組んでいます。

具体的な取り組みとして、女性の立場から施策を検討し、経営に提言する「ハートフルプラスプロジェクト」を10年前に発足し、「子育て中も学べる環境を」といったさまざまな提案を具現化してきました。今では、定期的に開催する「資産運用」や「住宅ローン」などを学ぶ行内セミナーの参加者は女性が7割を占め、自己啓発に対する意識の高まりを感じています。スキルアップはもちろん、情報交換やネットワークづくりにつながっているようです。

—さまざまな分野に広がる活躍の場

管理職ポストへの女性の登用にも積極的に取り組み、現在、支店長7人を含む10人が管理職です。今後も役職者に占める女性の割合を、現在の約10%から5年後には15%まで引き上げる目標を掲げています。これまで男性が主に担ってきた渉外業務も、この5年で女性が30人増えて74人になりました。また、短時間勤務制度や時間外免除制度を利用することで、育児を行いながら様々な分野で活躍する女性が増えています。こういった女性が活躍する職場はコミュニケーションを良く取り、お互いの立場を理解し、協力し合っていることが共通点です。

働きやすい環境を整備

—国が評価「えるぼし」取得

女性が活躍し続けるためには、安心して働ける環境をきちんと整備することが重要だと考えています。平成27年4月に結婚・育児・介護等の理由で退社した行員を対象とする復職制度(ウェルカムバック制度)や、保育手当・介護支援手当を新設しました。また、これまで年3回実施していたクイックウィーク(定時退行週間)を毎月実施しており、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指しています。最近では男性の育児参加も増え、平成27年度は男性11人が育児休業を取得し、取得率は26%になりました。

当行はパートタイマーの女性もたくさん勤務頂いておりますが、意欲が高く営業・事務能力が高い優秀な方には活躍の場をさらに広げるため、正行員への登用制度も設けています。

以上のような取り組みにより、「えるぼし」の認定を受けました。引き続き、女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいきたいと思います。

—地域社会での支援体制を期待

当行では、女性がそれぞれの希望に応じて個性や能力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。行政においても、結婚・妊娠・出産・子育て、あるいは介護などのライフステージに応じた柔軟な働き方ができるよう、地域におけるネットワークの構築やさまざまな支援サービスのさらなる充実を期待します。



本店営業部で個人営業を担当している島 奈津季さん。渉外業務を担当する女性も増えている。

TOPICS

私たちは柔軟で新しい発想を持ち、お客様のさまざまなニーズやご期待にお応えできる態勢を組織全体で作り上げ、「お客様とともに、地域の未来を創造する銀行」を目指して努力を続けています。

女性の大活躍推進佐賀県会議とは？

女性の大活躍推進佐賀県会議の女性活躍推進宣言

「女性の大活躍推進佐賀県会議」では、女性の社会進出の促進、女性の能力と感性をより発揮する社会づくりを推進するために、次の3点を重点活動項目として取り組みます。

第1にそれぞれの職場や組織において、女性の管理職比率・管理職数などの具体的な目標を自主的に設定し、その達成に取り組むことを推進します。このため、企業等による「自主宣言登録制度」を広めていきます。

第2に、女性の能力や意欲をより高めるための活動に取り組みます。このため、女性自身の意識改革を目的としたセミナーや研修の開催、また、女性管理職ネットワーク構築に取り組みます。

第3に女性が活躍しやすい社会環境の整備に取り組みます。このため、フォーラム開催等による経営者、管理職等への啓発活動を行います。また、現状の把握を行い、必要に応

じて関係機関に対する提言・提案などを行います。

「女性の大活躍推進佐賀県会議」は、こうした活動を通して、女性が生き生きと大活躍できる社会づくりを推進し、女性の大活躍による佐賀県の地域経済活性化につながる取り組みを進めていくことをここに宣言します。

女性の大活躍推進佐賀県会議

共同代表／内田健・古館日登美



女性の活躍推進の取り組みを進めていくことを宣言し、握手を交わす女性の大活躍推進佐賀県会議の内田共同代表（左）と山口知事

女性の大活躍推進佐賀県会議 組織・体制

| 代表 |

内田健／佐賀県中小企業団体中央会会长
古館日登美／(株)肥前ツーリスト代表取締役

| 企画委員会 |

村岡安廣／佐賀経済同友会代表幹事
陣内芳博／佐賀経済同友会代表幹事・(株)佐賀銀行取締役頭取
井田出海／佐賀県商工会議所連合会会长
飯盛康登／佐賀県商工会連合会会长
中尾清一郎／(株)佐賀新聞社代表取締役
多々良たまえ／(有)たら代表取締役
副島泉／社会保険労務士
森田佐知子／(大)佐賀大学キャリアセンター准教授

【順不同・敬称略】

ワーキンググループ／(株)佐賀銀行、(株)佐賀共栄銀行、(株)佐賀新聞社、
(株)stsビジネスプロモーション、(株)ミゾタ、松尾建設(株)、佐賀県中小企業団体中央会、
田島興産(株)、佐賀市、九州電力(株)佐賀支社、大和ハウス工業(株)佐賀支店、
リコージャパン(株)佐賀支社、三井生命保険(株)佐賀支社、(株)ミズ【順不同】

| 協力団体 |

(一社)九州経済連合会・(一財)九州地域産業活性化センター

| 顧問 |

佐賀県知事・九州経済産業局長・佐賀労働局長・市長会会长・町村会会长

| 会員 |

企業・各種法人・地方自治体・NPO・グループ・個人 等

| 支援団体 |

佐賀県経営者協会・佐賀県商工会議所連合会・佐賀県商工会連合会

佐賀県中小企業団体中央会・佐賀経済同友会・連合佐賀・アバンセ・報道機関 等

自主宣言で企業の魅力を アピールしてみませんか？

女性の大活躍推進佐賀県会議では「自主宣言登録」を募集しています。

自主宣言するには

趣旨賛同会員へのお申し込みが必要です。詳しくは女性の大活躍推進佐賀県会議ホームページをご覧下さい。



<https://juw-saga.jp>

自主宣言登録会員には
登録証をお送りします。

働きやすい職場づくりチェックリスト

女性が活躍できる職場＝多様な人材が活躍できる職場です。男女ともに働きやすい職場、仕事と家庭の両立ができる職場づくりとは？下記の項目をチェックして自社の状況を振り返ってみてください。

- 1** 所定外労働の削減の為の工夫を行っている。
- 2** 年次有給休暇の計画的取得の為の工夫を行っている。
- 3** 有給休暇が半日単位または時間単位で取得できる。
- 4** 勤務時間や担当業務等について、従業員の希望を積極的に聞く制度がある。
- 5** フレックスタイムや在宅勤務など柔軟な労働時間制度がある。
- 6** ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための有給の特別休暇制度を導入している。
- 7** 育児・介護休業法の義務規定を超える育児・介護休業制度、勤務時間短縮等の措置、又は看護休暇制度を設けている。
- 8** その他、独自に働きやすい職場環境の為の制度を設けている。
- 9** 各種制度を利用しやすくする為の取り組みを行っている。



女性の大活躍推進佐賀県会議事務局
[佐賀県男女参画・女性の活躍推進課]