



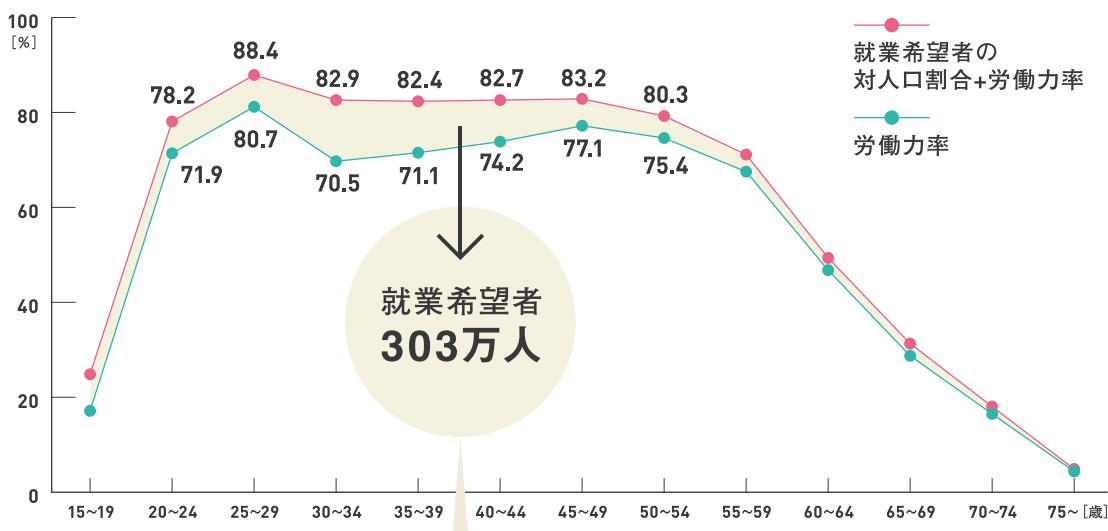
九州・佐賀から一步前へ

女性の活躍が
発展の扉を開く

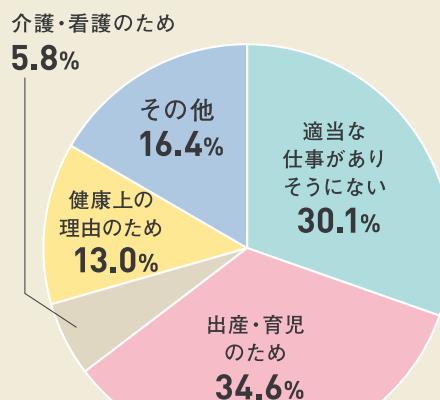
女性の活躍から始まる

女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描きますが、このM字カーブにある女性(303万人)の約6割は、就職を希望しています。少子高齢化が進み労働力人口が減少する中、企業が中・長期的に成長を続けるためには、能力や意欲がある女性たちを積極的に採用・登用することが必要不可欠です。こうした企業の取組を後押しするために、国において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年9月に施行されました。

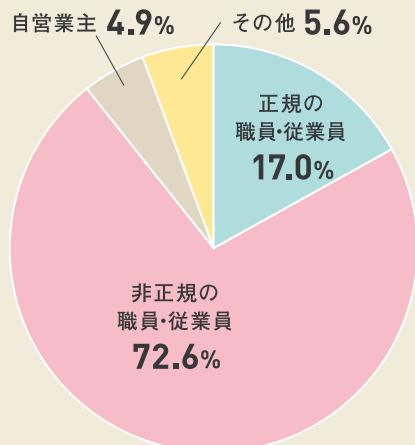
■女性就業希望者の内訳【出典：内閣府 男女共同参画白書 平成27年版】



A | 求職していない理由別



B | 希望する就業形態別



- 勤務時間・賃金等が希望にあう仕事がありそうにない **14.7%**
- 近くに仕事がありそうにない **5.1%**
- 自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない **3.4%**
- 今との景気や季節では仕事がありそうにない **1.0%**
- その他 **5.8%**

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を個々の「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

収益・業績に
直結する効果

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
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、優秀な女性社員を排出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？

女性が活躍する企業の紹介

01 佐賀玉屋

代表取締役社長 | 田中丸 雅夫 氏

経営に欠かせない女性の活躍

弊社のお客様の90%は女性ですから、売り場運営には女性目線がとても大事です。現在、パートなどを含めた社員の約70%が女性。執行役員1人と管理職29人が女性で、役付の41%に当たります。会社経営に女性が欠かせない存在だと分かっていただけたと思います。

百貨店という業種柄「女性だから」「男性だから」と区別して考えたことはありません。ただ、女性には育児休業間はまず家庭優先、「今」を大切にしてほしいと伝えています。復帰の環境が整わないうなら、育休を延長してもらっています。無理な復帰は退職者を増やすことになりますから。それは会社にとっても不利益です。大切な戦力ですからね。現在は、育休を取得した社員の約86%が継続して活躍してくれています。

ただ、第2子の誕生を機に退職する人が多いんですね。子育てと仕事の両立の困難さに加え、給料を子ども2人分の保育料に充てることになり、何のために働いているのか意味を見失ってしまうようです。行政には第2子以降の子どもに向けた手厚い援助をお願いします。また、働く女性のそばに保育園や託児所を設置してほしいですね。周囲に土・日も預かってくれるような場所ができれば安心だと思います。

今の時代は、生活シーンを彩る商品選びや見せ方など、いろんな感性を磨くことが必要です。女性にも社外研修を取り入れるなどして、優秀な人材教育に力を入れていきたいと思います。スキルアップは、やりがいにもつながります。人ととのつながりも大事に視野を広げて、イキイキと働いてもらいたいですね。



〈住所〉
佐賀市中の小路2番5号
〈業種〉
小売業
〈従業員数〉
男性61名・女性181名
(平成28年3月時点)

02 佐賀共栄銀行

頭取 | 二宮 洋二 氏

人材育成で層を厚く、未来の取締役を育てる

仕事と子育ての両立支援に取り組む企業に贈られる「プラチナくるみん認定」(厚生労働省)を受けたのは、九州では佐賀共栄銀行が初めてです。平成25年4月～27年3月までに出産した15人全員が育休(育児休業)を取得し、1年後の継続就労率は100%。男性も対象者の半数が育休を取得しています。育休から復帰する際の不安解消に向けて「育休復帰者トレーニング」を実施し、育児や介護で退職した行員を再雇用する制度も導入しています。

こうした取組にはコストもかかりますが、やることはやっていこうと思っています。女性の職場復帰や男性の育休取得がしやすくなれば、銀行の評価にもつながると思います。さらに女性の役席、管理職を増やすために「女性活躍推進の会」を発足させ、キャリア支援を始めました。

当行には女性初の取締役も誕生しています。また、これまで窓口業務が中心だった女性を、事業性融資を含む渉外係や貸付係にも積極的に登用しています。しかし、まだまだ足りない部分もあります。女性行員は全行員の約4割を占める大事な戦力です。オールマイティに活躍できるように育成して、人材の層を厚くいくつもりです。優秀であれば男女関係なく引き上げていきますから、女性にも上昇志向を持ってほしいですね。一朝一夕に出来るものではないですが、女性の発言する機会や管理職などを増やしていくたいと思います。

子育てが一段落したら、今度は仕事と介護の両立と大変さが続きますから、ライフステージごとのサポートを行政にはお願いしたいですね。



〈住所〉
佐賀市松原四丁目2番12号
〈業種〉
銀行業
〈従業員数〉
男性274名・女性158名
(平成27年9月時点)

佐賀県内で女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業を紹介します。

03 宮島醤油(株)

代表取締役社長 | 宮島 清一 氏

会社は個々の幸せをつくる場

パート含む全社員の半数は女性です。正社員の男女比では女性は20%ほどですが、係長や主任など役職の登用が進んでいます。育休後に復帰して、キャリアを継続した女性が増えたことが要因です。

有休や育休を取りやすくするため、年休以外に年間5日の個人休暇取得を義務化し、取得の有無をチェックしています。「自分がいないと」と休まなかった人も、義務化で休みが取りやすくなり、休んだ人の分は他の社員がカバーするという理解が進んできました。

高度成長期の常識「家庭を顧みない」では、これから競争社会を乗り越えていけません。会社は「幸せな人生をつくるための場所」と位置付け、男性の意識を変えていく必要があります。そこで男性の世界だった営業部門に女性を配置しました。女性の視点が入ることで、働きやすい環境が生まれてくると考えています。

不十分な点は、目標になる女性役員などのロールモデルが社内にいないため、みんなを引っ張っていくという意欲の不足でしょうか。女性の能力は高く、新商品の多くは女性のアイデアによるもの。機会を与え、規範となる女性を育てていくのが経営者の役割だと思います。

これからも、仕事と生活の調和を図るために、きめ細かに相談に応じていきたいですね。例えば転勤も、夫の職場の近くに妻も異動するなど、夫と妻の互いの会社が解決策を出し合い、仕事を続けたい女性に配慮できればと考えます。

他社、異業種の女性同士が、お互いの経験を語り合うのは、非常に有意義と思います。行政や商工会議所などがコミュニケーションの場をつくっていけたらいいですね。



〈住所〉

唐津市船宮町2318番地

〈業種〉

食品製造業

〈従業員数〉

男性337名・女性312名
(平成28年1月時点)

04 聖徳ゼロテック(株)

代表取締役社長 | 古賀 鉄夫 氏

休みやすい環境づくり

昨年、従業員30人未満の企業で初めて「子育てにやさしい企業」(佐賀労働局)に認定されました。取組のきっかけは私自身が仕事優先で、子どもが成長する大切な過程に立ち会ってこなかった後悔です。社員には仕事と休みはしっかり分けて考え、子どもが成長する瞬間にはぜひ立ち会ってほしいです。

休みを取りやすくするためには納期と休みのバランスを取ることが大事です。社員自身が仕事の段取りを工夫し、自主的に計画をするようになりました。掲示板に休暇申請書を張り、いつ、誰が休むのか全員で情報を共有。お互いの意思疎通ができることも大変重要です。

女性事務員は単なる事務員ではありません。お客様からの要望を受けたら見積書まで作成して営業に引き継ぐ。そのために図面を読み、品質と精度のチェックができるスキルや判断力を磨いてもらい、効率化を図っています。全社で「赤札作戦」や「なんでも提案書」という取組を通し考える力を育んでいます。

女性従業員は営業・技術が5人。ものづくりにおいて、その人の技術は唯一無二のもの。結婚、子育てでいったん離れて仕事に復帰して、技術だけでなく礼儀なども後輩に伝授してもらいたい。そのためには社員には気持ちよく働いてもらうようにすることが経営者の務めだと思います。

ものづくりの世界は男性の職場という印象がありましたら、今はデジタル化が進み、技術を身に付けたい人が男女問わず働くことができます。もはや3Kではありません。行政には、ものづくりの現場をもっと女性に知ってもらうマッチングの場をつくってほしいですね。



〈住所〉

佐賀市西与賀町大字高太郎172

〈業種〉

製造業

〈従業員数〉

男性24名・女性6名
(平成28年3月時点)

女性が活躍する企業の紹介

05 松尾建設(株)

代表取締役社長 | 松尾 哲吾氏

もっと女性が活躍できる建設業へ

建設業界は人手不足が深刻で、建設業従事者はピーク時に比べ約30%減の約500万人。高齢化も進み約3割が50歳以上で、30歳以下は1割未満です。10年後以降を見すえ、国も若者雇用や外国人労働者受け入れに力を入れていますが、業界発展には女性の力が必要不可欠と考えています。

建設業は男性社会という雰囲気を変えていこうと、当社では平成21年から女性社員活躍を推進するため「ポジティブ・アクションの取組」を始めました。取組は、①職場風土の改善②女性の採用の拡大③女性の職域の拡大④女性の継続就業支援、の4つ。現在女性は全社員の1割弱、50人です。

女性を積極的に登用し始めて、結婚後も仕事を継続する女性が増えました。育児休業取得も100%です。技術職の採用が増え職域も拡大し、かつて男性だけだった設計部門も今では半数は女性を採用しています。設計で指名してもらうなど、がんばる女性が評価されることも嬉しい変化ですね。“男女の区別はない”と職場の意識も変わり、よい刺激になっています。今後、ホテルや医療福祉施設など多くの女性が働いている建物の設計に、女性ならではの感覚やセンスなどが求められると思います。

建設業界はこれまで3Kのイメージで敬遠されがちでしたが、これからは、女性に選ばれる魅力ある建設業になるよう、経営者としても努力していくたいですね。日本建設業連合会でも、活躍する女性を「けんせつ小町」と呼び、女性の活躍を後押ししています。けんせつ小町が業界に新風を起こしてくれると、大いに期待しています。



〈住所〉
佐賀市八幡小路1番10号
〈業種〉
建設業
〈従業員数〉
男性605名・女性46名
(平成28年1月時点)

06 久光製薬(株)

専務取締役執行役員 | 杉山 耕介氏

多様な価値観を企業の組織風土に

女性は結婚・出産などのライフイベントがキャリアに大きく影響します。キャリア継続のためには、働き方の選択肢を増やし、幅を広げることが大事です。当社では営業職の社員が、結婚時に配偶者との同居のために勤務地の希望を申請できる「結婚時勤務地申請制度」や、育児や配偶者の転勤、介護などで退職する社員が復職を望む場合に、再雇用の意思表示を登録することができる「再雇用登録制度」、妊娠中の体調管理のための「マタニティ休暇制度」、保育料を一部補助する「保育料サポート制度」など独自の制度を整えてきました。

産休・育休取得後のスムーズな職場復帰にも力を入れています。産休・育休者の能力開発支援のため、ウェブを通して産休・育休取得者同士や先輩ママ社員との情報交換や専門医による医療相談、職場復帰に向けた心構えを学ぶことができる仕組を整えました。また、2010年には育休から職場復帰した女性社員が安心して働くように、厚生労働省の助成金を利用して九州本社内に事業所内託児所「さくらさく保育園」も開設しました。

一般的に女性管理職の登用は男性の代わりと考える人もいますが、それは違います。例えば、AとBの選択を迫られた時、男性はどちらか一方を選ぶかもしれません、女性にはAとBの間を取りよう、新たな選択肢を見つけ出す思考の柔軟さがあります。会社の成長には、女性が持つ多様な価値観、暮らしに根ざした考え方が必要です。そのためには多様化した価値観を企業の組織風土に醸成させると同時に、女性も男性とは異なる視点をアピールすることが大切だと思います。



〈住所〉
鳥栖市田代大官町408
〈業種〉
医薬品・医薬部外品等製造、販売業
〈従業員数〉
男性1143名・女性405名
(平成27年2月時点)

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／佐賀中小企業団体中央会長
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
愛野時興／佐賀経済同友会代表幹事
井田出海／佐賀県商工会議所連合会会長
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
陣内芳博／(株)佐賀銀行取締役頭取
多々良たまえ／(有)たたら代表取締役
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

| 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・市長会会長・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。



WOMAN'S ACTION
女性の大活躍推進佐賀県会議

女性の大活躍推進佐賀県会議事務局
[佐賀県男女参画・県民協働課]