

## 中小企業女性の活躍推進セミナー

# 「企業を強く変える」 カギとなる女性の活躍

県内企業の大多数を占める中小企業における女性の活躍に向けた取組の推進を目的とした「中小企業女性の活躍推進セミナー」が、2019年2月に津島市と西尾市の二会場にて開催されました。

基調講演では、株式会社ライフスタイル・ウーマン代表取締役の吉居理奈子氏が「何から始める?女性活躍ははじめの一步」をテーマに講演し、続いて、既に女性の活躍に取り組んでいる各地の企業がきっかけや課題、成果などの事例を発表。その後、講師と事例発表者によるパネルディスカッションが行われ、女性の活躍推進による企業のメリットや課題、今後の展望などについて、意見が交わされました。最後に、愛知県から、県の女性活躍をめぐる現状や施策紹介があり、参加者は配布資料に見入りながら熱心にメモをとっていました。

### 基調 講演

## 「何から始める?女性の活躍ははじめの一步」 女性活躍が新たな価値を生み、組織を強くする



社員は全員女性、全国に400人近く抱えている講師やファシリテーター(研修進行者)も、その8割を女性が占めるなど、事業運営に女性の力を最大限に生かしている吉居さん。自社の経験を基に、中小企業が女性活躍に取り組むための「はじめの一步」に必要なこととは何なのかをテーマに講演しました。

まず、日本では残業を美德ととらえる風潮が根強く残っており、働き方に対する「意識」が改革途上であること、夫婦の働き方は共働きに移行しているのに、家事や育児の負担は依然として女性に偏っているため「働き続けたいが管理職にはなりたくない」という女性が多い現状を列挙。その上で、女性活躍を促進するには「違う価値観を持つ相手(女性)の考えを受け入れて、共存できる環境づくりを進めることによって新しい価値が生まれ、変化に強い組織になる」という考え方が大切であると訴えました。

吉居さんが会社を立ち上げた当初、優秀な社員を採用したいと思い集めたのは、能力があるのに結婚や子育て、介護といったライフイベントによって制約のある女性たちでした。家事や育児をしながら安心して仕事を続けられるようにと、彼

女たちの要望を聞き入れてフレキシブルなワークスタイルを導入したところ、一人ひとりのモチベーションがぐっと上がり、仕事の成果にも結び付いているといいます。また「女性はアイデアの宝庫」であり、リラックスして交わされる雑談の中にこそ業務改善のヒントがあるとの実感から、積極的にコミュニケーションを図ることの重要性を提言しました。女性活躍への取組の「はじめの一步」はどうしたらいいかという問題の答えは、「女性から話を聞く」「話し合える関係を構築する」ということでした。

相手に違いを感じたら、そこには何か現状を改善するためのヒントがあるということであり、相互理解を図りながら、制度や環境などのハードと、価値観や意識などのソフトの両面を同時に変えていくことで、より強い組織に成長できるとまとめました。

### 講師

## 吉居理奈子氏

株式会社ライフスタイル・ウーマン 代表取締役  
キャリア支援ツール キャリアトランプ®開発者

2012年人材育成のプロを「育てる」「届ける」ための会社を起業し、全国に認定校を展開する。開発教材のキャリアトランプ®は、「自己肯定感を上げて未来を描く」キャリア形成支援ツールとして経済産業省ものづくり女子の活躍応援サイトでも紹介され、また同教材を使用した講座が厚生労働省キャリアコンサルタント更新講習にも指定される等、各方面で活躍中。

## 桜運輸株式会社



桜運輸株式会社  
代表取締役  
細江 良枝 氏

1967年創業。一般貨物自動車運送業。従業員68人。弥富市

事例発表

## 女性活躍で環境改善と意識向上を実現

2013年に3代目社長に就任した細江さんが、女性支援プロジェクト「木花咲弥(このはなさくや)」をスタートさせたのは翌14年。制服やトイレ、勤務形態などの環境を整え、当初3人だった女性社員が今では13人に増えました。半年ごとにセクハラ対策講義を行い、相談しやすい環境の中、さまざまな課題を一つずつ解決しているといいます。

同社の取組は、男性も含めた人材不足の改善や意識の向上など、波及効果も持たしています。女性活躍には「環境整備だけでなく、社員の理解と協力、成功するまであきらめない強い決意が必要」と話しました。

## 株式会社鳥越樹脂工業



株式会社鳥越樹脂工業  
取締役開発部長  
長瀬 智紀 氏

1984年創業。製造業(プラスチックの成形、加工、試作など)。従業員135人(全数)。一宮市

事例発表

## 性差ではなく個性や人間性を見る

技術職を採用する際、「面接では女性の方がしっかりしている印象だが、結婚退職によって経験値を途切れさせてしまう不安をぬぐえなかった」という長瀬さん。実際に調べてみると、男性の方が離職率が高かったり、きつい仕事を積極的にこなす女性がいることがわかり「女性だからと先入観を持たず、個性や人間性を見る必要があるのでは」と語りました。

独自開発してヒットした洗顔料泡立て器「あわわ(特許取得)」は、女性目線がカギとなりましたが、今後は男女相互に理解を深めてもらい、商品開発などの業務に生かしていきたいと話しました。

## パネルディスカッション



パネルディスカッションでは、吉居さんがコーディネーターとなり、事例発表を行った桜運輸(株)の細江さんと、(株)鳥越樹脂工業の長瀬さんの2人が参加しました。

細江さんは「人材不足の解消が取組のきっかけだったが、採用した女性たちは意欲や目標が高い人が多く、要望もはっきりと言うために環境整備が進んだ。社内の雰囲気は良くなり、安全教育が進むなど、会社としてレベルアップを実感している」と話しました。長瀬さんは「女性エンジニアがいるのが珍しいと言われるが、特に女性活躍への意識はない。男性が上下関係を意識して意見を言わない一方で、女性は言いたいことを言う傾向はあるが、性差ではなく個性の違いと理解している」と話しました。吉居さんに今後の展望を聞かれると、細江さんは「女性だけでなく、若い男性も働きやすい職場作りに注力したい」と語り、長瀬さんは「これからも男女を区別することなく、成果で評価していきたい」と答えました。

## プリ・テック株式会社



プリ・テック株式会社  
経営企画室兼総務主任  
鈴木 恵 氏  
コミュニケーションデザイン  
グループ主任デザイナー  
岩崎 ひとみ 氏  
1979年創業。印刷・情報サービス業。従業員240人(グループ全体)。西尾市

事例発表

## 多様な働き方改革で男女とも勤続年数が伸長

社内で働き方改革が本格化したきっかけは、結婚や出産による女性社員の離職を食い止めるために2014年に発足させた「女性の働き方を考える会」でした。

協議を重ね、全部署フレックスタイム制や1時間単位の有給休暇導入など、時間に対する選択の自由度を持たせた施策を実施した結果、男女共に勤続年数が伸びました。また産休・育休を経験した女性社員が後進後輩を支援する「たまひよ倶楽部」は、若い女性社員の強い味方です。18年には「あいち女性輝きカンパニー」に認定され、今後も多様な働き方と業務の効率化を進めたいと話しました。

## 株式会社ミワテック



株式会社ミワテック  
取締役社長  
山本 智廣 氏  
1973年創業。製造業(プラスチック製品の成形・組み立てなど)。従業員64人。西尾市

事例発表

## キャリアステップを明確にし20代女性の活躍を支援

取扱製品がプラスチック製のため女性にも扱いやすく、多くの女性が活躍していると話す山本社長。男女比は4対6で、30歳以下の若い世代が多いのも特徴です。

社員に長く勤めてもらうために現在取り組んでいるのは、技能の優先度を考えたキャリアステップの提示。明るく風通しのよい事務所の整備や、何でも話しやすい環境作りを進め、育児休業後も安心して職場復帰できるよう支援を行っています。18年には「あいち女性輝きカンパニー」に認定され、今後は、さらなる社内理解とサポート体制の強化に努めたいと話しました。

## パネルディスカッション



パネルディスカッションでは、吉居さんがコーディネーターとなり、事例発表を行ったプリ・テック(株)の鈴木さんと岩崎さん、(株)ミワテックの山本さんからそれぞれの取組についてさらに深く話を聞きました。

取り組み当初の様子について鈴木さんと岩崎さんは「最初は何を話し合うかさえわからなかったが、始めてみればそれまで言えなかったことがどんどん出てきた」といい、山本さんは「3年ほどで辞めていく女性が多かったのが10年、20年後のビジョンを持ってほしくて始めた」と話しました。取り組んでみて苦労したこととして鈴木さんと岩崎さんは「社員のバラバラな意見をまとめるのが大変だった」と答え、山本さんは「こちらの要望を聞いてもらう前にまず相手の話を聞くことが大切と学んだ」と話しました。今後の展望では、鈴木さんと岩崎さんは「働きやすい環境作りのために話し合いを進めたい」と語り、山本さんは「周りの理解を得られるよう、あきらめずに実績を増やしていきたい」と熱を込めました。