



働く女性を応援する企業のための
HAND BOOK

企画・編集 ミューズブランニング ことしごと事務局

デザイン apuaroot

平成28年度 ことしごとハンドブック
2017年2月発行

この冊子は、「平成28年度九州経済産業局における地域中小企業・
小規模事業者の人材確保等支援事業」の一環として作成しました

発行 ミューズブランニング ことしごと事務局
熊本市中央区水前寺公園5-23 tel. 096-285-7764

無断で本書の全体または一部の複写・複製を禁じます。掲載のデータは2017年1月現在のものです。

働く女性を
応援する
企業のための

HAND
BOOK



はじめに

女性活躍の時代といわれる昨今一。
超少子高齢社会に突入し、深刻な人材不足に陥っている日本社会にとって、女性の特性や能力を生かし新たな可能性を探ることは、今や企業にとっても社会全体にとっても必要不可欠なことです。しかし、女性が子育てをしながら働き続けるためには、まだまだ課題があります。

今回の「ことしごとハンドブック」では、女性が結婚・出産・介護などで辞めることなく働き続けられる会社の仕組みづくりや、一度離職した女性がスムーズに復職・再就職できるための環境整備を進めていくために役立つ考え方や情報、成功事例などを集めました。

『ことしごと』は、自分らしく働きたい、暮らしたいと願う女性を応援するプロジェクト。
このハンドブックが、積極的に女性のチカラを生かしながら、さらなる成長を目指したい企業と働きたい女性との橋渡しになることを願っています。

— ことしごとプロジェクト —



「ことしごと」とは

ことしごとは、「自分らしく働きたい、暮らしたい」と願う女性を応援するプロジェクト。『わたしも、子ども・子育ても、仕事も、前向きに楽しく!』を合言葉にネーミングしました。働く女性の笑顔が増えれば、日本はもっとよくなる——。一人一人が自分らしく働き、暮らせる社会を目指して、あなたも一緒に、「ことしごと」しませんか？

ことしごとプロジェクトの取り組み

- ① 働く女性に役立つ情報の発信（Web発信・情報誌の発行）
- ② コミュニティスペース「Co-Muse」の運営
- ③ 就業・起業を支援する「ことしごとカレッジ」の実施
- ④ 個別キャリアカウンセリング
- ⑤ 在宅ワークセミナー
- ⑥ お仕事情報の提供
- ⑦ 各種イベント開催
- ⑧ 研修企画・講師派遣
- ⑨ 職場復帰支援
- ⑩ ワーク・ライフ・バランス テレワーク導入コンサル事業

CONTENTS

はじめに	02
データでひもとく働く女性と社会	04
女性人材を生かせる仕組みづくりのためのことしごとStep	08
Step1[こ] 自社の課題を知る	10
Step2[と] 未来予想図を描く	12
Step3[し] 多様なワークスタイルを導入	14
Step4[ご] コミュニケーションの機会をつくる	16
Step5[と] 人材が集まる企業へ	17
熊本の元気企業（女性活躍推進事例）	18
Co-Museについて	25
事業レポート	26
ことしごと相談室	28

データで
ひもとく
働く女性と
社会

《女性が働き続けること》は、 企業、労働者、社会 みんなのメリット！

女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が高い

世界では、女性役員比率が高い企業の方がROE(株式資本利益率)、ROS(売上高利益率)、ROIC(投下資本利益率)などの経営指標が高い傾向にあります。

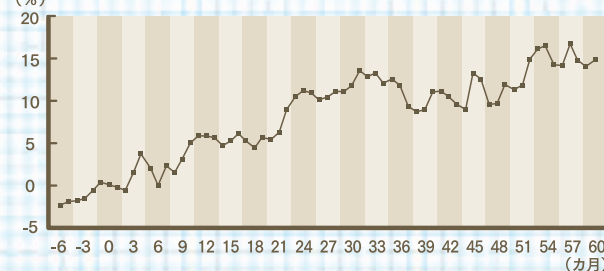
- 第4四分位企業グループ:
女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ(129社)
- 第1四分位企業グループ:
女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ(132社)

注:ROE、ROS、ROICデータは、2001~2004年の平均値。
役員数は2001年及び2003年
「フォーチュン500」企業(520社)を対象

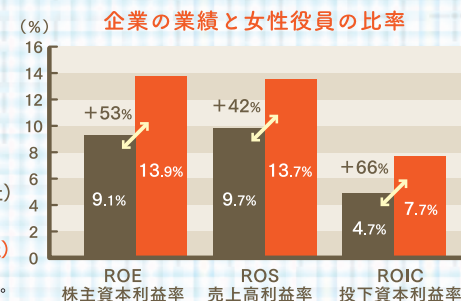
出典/Catalyst「The Bottom Line:Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)
※Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO

日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向がみられます。

(%) 均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過累積リターン(平均値)



注:厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰」(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰)の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業))及び東証データをもとに作成
出典/大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日



女性の活躍が進んでいる企業は、柔軟な働き方の導入や男女ともに能力を発揮できる職場環境整備に積極的で経営パフォーマンスが高いというふうなはずです。

女性が出産・育児で退職することなくキャリアを積み続けることやワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる環境整備は、働く女性だけでなく、労働人口減少が進む社会、そして企業の発展にとっても重要です。

女性が活躍できる制度、仕組みは、企業・社会にどんなメリットをもたらすのか。さまざまなデータを集めてみました。

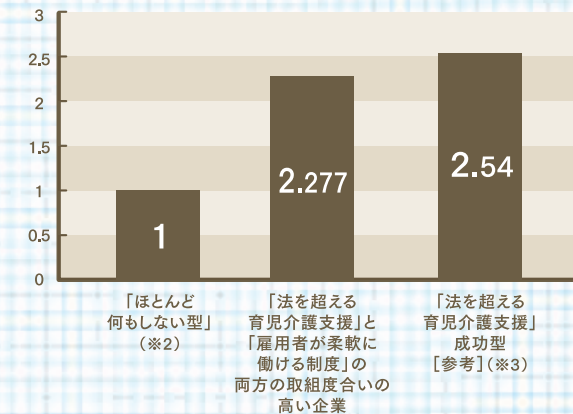
ワーク・ライフ・バランス(WLB)に取り組む企業の方が業績がよい傾向

育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性が2倍以上高いという結果が出ています。

ただし、WLBの取り組みを企業利益に結びつけるためには、単に育児・介護休業などの制度整備だけでなく、性別にかかわらず社員の能力発揮を図る人事管理、WLB推進専任組織の設置、職務を明確化した上での成果評価の客観性向上が重要とされています。



WLBに対する取組と生産性(※1)の関連
(「何もしない型」の生産性を1とした場合)



※1:正社員終業時間1時間当たりの売上総利益(粗利)

※2:「ほとんど何もしない型」=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組度合いの低い企業

※3:「法を超える育児介護支援成功型」=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により「成功型」「無影響型」「失敗型」に分類。「成功型」は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い

※「仕事と生活に関する国際比較調査」(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成

出典/RIETIBBL(2011年12月21日)山ロー男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員

「企業パフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係:RIETIの企業調査から見てきたこと」より経済産業省作成

データで
ひもとく
働く女性と
社会

女性の継続就業は
企業のコスト削減
女性の就業は
社会の成長につながる



企業

女性が出産後も継続就業した方が、企業の負担は小さい

従業員が出産を機に退職し、人員を補充する場合、中途採用者の採用・研修経費等がかかります(case A)。同じ従業員が就職を継続し、育児休業を取得・短時間勤務を行う方がコストがかかりません(case B)。それに加え、それまで培われた従業員の知識や経験の損失を防ぐことができます。

$$\text{損失コスト} = \text{投入コスト} - \text{節約コスト}$$

case A 退職後、中途採用者を
補充した場合

投入コスト

- 欠員補充までの業務代替費
- 中途採用者給与・採用・研修関係経費
- その他

節約コスト

- 退職者に支払うはずだった給与など

case B 育休取得、時短勤務、
有期雇用者を採用した場合

投入コスト

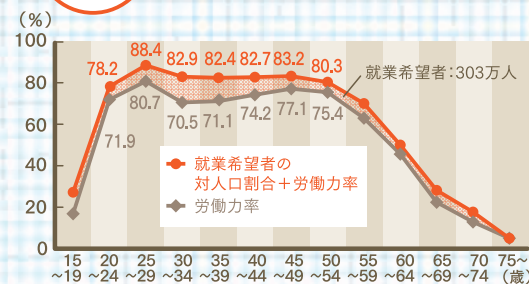
- 休業期間中の有期雇用者給与など
- 短時間勤務期間中の有期雇用者給与
- その他

節約コスト

- 休業期間中・短時間勤務期間中の給与など

社会

女性の就業希望者が全員就業するとGDP水準が上がる



出典／内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書平成27年版1-2-8図
女性就業希望者の内訳
※総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成26年)より作成

国内における女性の就業希望者は約303万人。女性就業者(約2,729万人)の約1割です。女性就業希望者の全員が就労すると、女性雇用者報酬が1割増加するという仮説が成り立ちます。

平成23年の「女性の活躍による経済社会の活性化(中間報告)※」では、女性雇用労働者が1割増加すると、全体の雇用者報酬額が7兆円(GDP水準の約1.5%)程度増加すると報告されています。

※内閣府男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会より



熊本県の働く女性の現状



仕事を中断せずに
働き続ける女性は増えている!

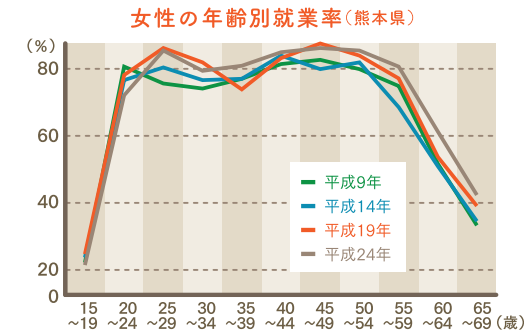
平成27年の国勢調査によると熊本県の15歳以上就業者数82万2,300人のうち、女性は38万5,600人。熊本県の女性の労働力率も50.2%と、全国(49.8%)に比べても高くなっています。

また、熊本で働く女性の年代別推移は、20歳代後半から一時的に下がり40歳代で再び上昇するM字曲線が年々ゆるやかになってきており、出産・子育て期も働き続けている女性が増えていることがわかります。

熊本県の15歳以上就業者数 82万2,300人

女性 38万5,600人 労働力率 (50.2%)

出典／「平成27年 国勢調査主要統計表(抽出速報集計結果)」より



※総務省 統計局
平成9年・14年・19年・24年
就業構造基本調査より作成



さあ、始めましょう！ 女性人材を生かせる 仕組みづくりのための ことしごと Step

女性が働き続けられる仕組みづくりをするために役立つ視点を5つのステップにまとめてみました。貴社の現状を当てはめながら、前向きに取り組みましょう！



Step 1

こ

こうありたい
現状と目標を再確認！

自社の課題を知る

まずは女性従業員が働き続けられる環境が整っているのか分析をしてみましょう。自社の現状把握ができた後、課題を明らかにして解決に向かって取り組むのみです！

P10へ

Step 2

と

とりあえずではない
将来を見据えた目標設定を！

未来予想図を描く

貴社のミッション、ビジョンを再確認しながら、5年後、10年後の女性人材活用の目標を記してみましょう。その課題から、取り組むべきことが具体的に見えてくるはずです。

P12へ

Step 5

と

独自の広報戦略で
自社PRを

人材が集まる企業へ

女性が働きやすい職場であるということは、貴社の強みにもなります。強みを効果的に打ち出した広報戦略で、会社全体のイメージアップを図りましょう。

P17へ

Step 4

こ

コミュニケーションで
新たな可能性を！

コミュニケーションの機会をつくる

女性の多くが、人とのコミュニケーションを求め、そこにやりがいを感じている傾向が強いです。特性と強みをしっかりと生かすことで新規開拓も可能になるはずです。

P16へ

Step 3

し

柔軟性のある
職場をつくろう！

多様なワークスタイルを導入

女性が生き生きと働き続けるためには、在宅ワークなどの新たなワークスタイルの導入にも取り組んでみたいもの。成功事例を参考にしながら、柔軟性のある職場づくりを実現しましょう。

P14へ



Step 1

自社の課題を知る

こうありたい 現状と目標を再確認！

女性が働き続けられる会社なのか？
という視点で課題の洗い出しを！

「女性は育てても、どうせ結婚や出産で辞めてしまうから…」と考える経営者も多いようです。しかし、両立できる環境が整っていれば働き続けたいと思う女性従業員がいることも事実です。男女問わず人材不足が企業の深刻な課題になっている昨今、すべての従業員にとって働きやすい環境をつくることは、これからの企業存続のために必要不可欠なことでもあるのです。



1

貴社における女性従業員の退職理由で多いのはどんなことでしたか？
過去を振り返りながら整理してみましょう。

例 ①結婚による転居 ②妊娠・出産
③両立できる環境が整っていない 他

2

女性従業員の継続就業に関する課題として考えられることは何ですか？

3

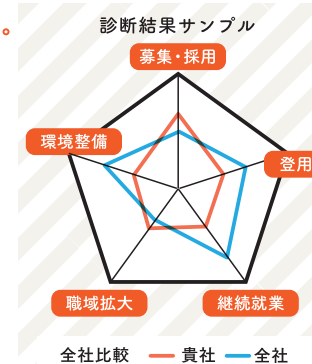
貴社の「女性の活躍推進状況診断」をしてみましょう。

下記のサイトで女性の活躍推進状況診断が受けられます。登録なしの簡易診断の場合では、現在の雇用状況の把握や女性人材の募集や採用に関する考え方、継続就業についての方針や取り組みなどについての質問があり、10分程度で完了します(全41問)。より詳しい診断結果や具体的なアドバイスを得るには、診断(全83問)がお勧めです。登録しておく、過去の診断履歴と比較するなど、今後の取り組みに役立てることもできます。

女性の活躍推進状況診断

※厚生労働省 ポジティブ・アクション
情報ポータルサイト

<http://www.positiveaction.jp/check/>



4

上記の結果も含め、
明らかになった課題は何ですか？

5

課題解決のために考えられる
取り組みを挙げてみましょう。

*現状で実現可能かどうかは抜きにして、
アイデアを出し合ってみましょう



〔 診断を受けての感想 〕

- ★ 質問に答えながら、企業に何を求められているのが理解できました。全体の診断結果をもとに、今後の取り組み課題や、その取り組みを生かした経営戦略についても考える材料を得ることができたと思います。[情報通信/A社]
- ★ うちは働きやすい方だと思っていましたが、退職者の理由などを見直すと、その改善はできていないことが分かりました。まずは退職理由から見えてきた課題について考えます。[小売り/K社]
- ★ 他社との比較で、自社がまったくできていないと反省しました。離職者が多いのも納得。社員と共にできるところから改善に取り組みます。[建設業/D社]

positive action 見える化 で検索！

http://www.positiveaction.jp/mieruka/mieruka_p2.html

男女間格差の見える化
支援ツールにも
チャレンジ
してみましょう！



と

Step 2

未来予想図を描く

とりあえずではない 将来を見据えた目標設定を！

ミッション・ビジョンを再確認。
目標につながるプランづくりを！

自社の課題を把握した上で、女性人材活躍のための目標を設定してみましょう。継続就業はもちろん、管理職への育成や再雇用などについても検討できるといいですね。経営理念とも合致しているのかも再確認してみましょう。

貴社の経営理念 (ミッション・ビジョン)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3年後

女性人材の活用目標

.....

そのための課題

5年後

女性人材の活用目標

.....

そのための課題

10年後

女性人材の活用目標

.....

そのための課題

貴社における 女性人材活用の最終目標

会社の未来予想図に
合わせた形で、
個人のキャリアプランも
描いていくといいですね。

〔 未来予想図 〕

現場の声を聞きながら、課題解決に取り組むことが大切です。

女性が働き続けられる環境が整うことで、出産や介護離職を防ぐこと、さらには、会社全体のモチベーションアップにもつながります。

Step 3

多様なワークスタイルを導入

柔軟性のある
職場をつくろう！

多様なワークスタイルとルールづくりが継続就業のカギ！

今や社会全体の課題として取り組みが進む「ワーク・ライフ・バランス」。すべての従業員に関係することですが、特に出産や子育てを担うことが多い女性にとっては、労働時間や働き方の柔軟性は継続就業の重要なポイントとなります。また、制度を整えるだけでなく利用のしやすさ、利用することを良しとする職場風土づくりが大切です。

ワーク・ライフ・
バランスとは？

仕事と生活の調和という意味。生活におけるさまざまな活動が、自分の希望するバランスで好循環できている状態をワーク・ライフ・バランスの実現といいます。そのことによって、仕事の効率化やアイデア創出など、企業にとっての相乗効果も生まれるという考え。

女性従業員が子育てしながら働き続けるには
「安心」・「安全」が保障されることが大切！

労働時間の長さが不安
「選べるワークスタイル」

子どもが小さい時は、フルタイム勤務が難しい場合もあります。時短やフレックス、在宅勤務など、状況によって働き方が選べると、心身共に無理をしなくて済みます。

子どもの預け先が
見つからない
「事業所内保育所の設置」

安心して子どもを預けられることが、継続就業のポイント。ママたちの仕事へのモチベーションも違ってきます。事業所内保育所や託児所があれば、何かあれば駆けつけられるし、送迎時間の負担も軽減。親子共に助かります。

残業はできない
「ワーク・ライフ・バランス
の実現」

残業をしない・させないという会社の方針を徹底すること。仕事と生活の調和が、仕事の効率化など相乗効果を生み出します。

制度があっても利用しにくい
「制度の正しい理解と
職場の雰囲気」

さまざまな支援制度があっても利用しにくいでは意味がありません。子育てと仕事の両立に対する理解がある、一人一人のスキルアップも応援しているという会社の雰囲気が大事。



そのほかにも女性従業員の
安心・安全はありそうです。
社内で意見を出し合いながら
できるところから
整えていきましょう。

Step 4

コミュニケーションの機会をつくる

コミュニケーションで
新たな可能性を！

女性の特性と強みを生かしてチーム力アップ！

人と人との関係性を重視する傾向のある女性従業員。定例の会議以外にも、さまざまな場面でのコミュニケーションの機会を持ちたいもの。それぞれの理解が深まることによるチーム力アップは相乗効果を生み出します。

【日常的なコミュニケーション】

経営者や管理職と話す機会の少ない従業員に対して、『1対1で日常的に話を聞く機会』を持つのはとても大事。定期的な個人面談はもちろん、気軽な声掛けで従業員の現状を把握しましょう。

【一体感を生み出すブランディング】

“毎週〇曜日は、ポロシャツ出勤の日”など、皆が同じ制服や持ち物を共有することによる一体感もチーム力アップに。社外にアピールできるおしゃれさも必要です！

【社内イベント】

誕生会や忘・新年会、社員旅行などの社内イベントは、お互いを知る良い機会。組織力強化など、社内の課題解決のためにイベントを活用するのも一つの方法です。日常業務から離れて、会社全体を俯瞰（ふかん）することで、新たな発見があるかもしれません。

【ランチミーティング】

お昼の時間を有効に活用したランチミーティングは、子育て中の女性従業員などには歓迎されます。退社時間を気にせず、リラックスした雰囲気、意見も出やすいようです。会議の時の軽い飲食は、コミュニケーションを促進する手助けにもなります。

新たなチャンスにつながる可能性もありますね！



Step 5

人材が集まる企業へ

独自の広報戦略
で自社PRを

求人を出しても、求める人材がなかなか来てくれないという会社も多いようです。求める人材像をより具体的に描く、“伝わる”求人票で自社PRに注力しましょう。

魅力ある求人票の書き方

書く前にターゲットを絞り込む

「こんな人に来てほしい」という具体的なイメージを抜き出しましょう。

例 簿記関係の有資格者で、実務経験があり明るく協調性のある人。社内のムードメーカーとしても役割を果たしてくれる前向きな人材。

求人票のチェックポイント

- ☐ 「企業理念」を明確に記しているか
- ☐ 求める人材像が明らかになっているか
- ☐ 「仕事の内容」「求める人材」「雇用条件」が具体的に書いてあるか
- ☐ 会社の様子がより具体的に表現されているか
- ☐ 入社後のキャリアアップについて書いてあるか

書く時には自分の会社の
特色や魅力をしっかりPR！

「働きやすい職場」であることをより具体的に記しましょう。

例 子育て中の女性従業員が全体の3分の1を占め、育休取得率も95%超。復帰後も子どもが6歳になるまで時短やフレックスタイムを利用することができます。

採用時に人材像を明確にするため、「職業能力評価基準」シートを活用

企業で実際に求められる実践的な職業能力を具体的に確認することができるのが、職業能力評価基準シートです。職歴（職務経歴）や資格の有無と組み合わせることで労働者の職業能力をより客観的に評価できます。

中央職業能力開発協会

「キャリア形成の基盤整備」から職業能力評価基準について知ることができます。

<http://www.hyouka.javada.or.jp/user/outline.html>

求める人材に届く内容・手段などの再確認を！



女性活躍先進事例

熊本の元気企業
Special Select女性の活躍が
企業成長の鍵働く意欲と能力発揮の場を求めている
女性人材を活用し、
職場環境を整えながら成長している
熊本の元気な企業を紹介します。自分の能力
に応じて
昇進・昇格
したい
女性42.9%仕事は
健康な限り
続けた方がよい
女性69.9%育児休業
制度は
利用したい
女性73.2%熊本県労働条件等実態調査報告書
(平成26年度)

01 Special Select

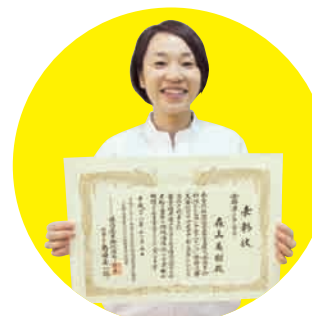
製粉業、加工食品業、倉庫業

熊本製粉 株式会社

kumamoto seifun



商品開発や営業にも女性の感性や視点を生かして

①
レシピを考案した研究開発部の
森山美樹さんは、入社7年目！

製造、研究開発、商品企画、営業など各部署で女性の活躍が見られる同社。「特にここ数年は、今まで女性が少なかった営業や商品の研究、開発での活躍がめざましい」と、宮本貫治社長は語ります。営業職などにも、女性独特の感性や視点をプラス。「生活に即した商品の提案もできるため、食品会社としての強みにもなっています」。

商品開発においては、年齢に関係なく平等にチャレンジの機会が与えられます。2016年11月に開催された「全国米粉料理レシピコンテスト」では、米粉の食感を生かした「米粉の三重奏♪カレーコロケ」が全国で準グランプリを受賞しました。

「ワーク・ライフ・バランス休暇」を導入

「企業の成長には“人材力”の強化が必要」と、2014年に人材開発部を設け、社員一人一人の人材育成計画策定をスタート。働き方改革の一環として、“仕事と生活の調和”に着目した「ワーク・ライフ・バランス」の勉強会を実施するほか、17年1月から、有給休暇などとは別に、年間で3日取得できる特別休暇「ワーク・ライフ・バランス休暇」を導入しています。「仕事だけでなく、私生活も充実することで人生が彩り豊かになり、この時間は仕事にも必ず還元できるはずです」(宮本社長)。

仕事と育児、介護の両立は、女性だけの問題ではありません。保育園の拡充などインフラの整備は社会全体で考えること。そして労働時間や仕事環境の整備などは会社ができること。これらがうまくかみ合っていく社会を、みんなで作り上げていきましょう。

宮本貫治
代表取締役社長

data

熊本製粉株式会社

業務用・家庭用小麦粉、そば粉、米粉などの製粉、加工食品製造、倉庫業

【代表】 宮本貫治 【社員】 188人(女性60人、契約2人含む)

〒860-8625 熊本県熊本市西区花園1-25-1 <http://www.bears-k.co.jp> tel. 096-355-1221

02 Special Select

普通銀行業

株式会社 肥後銀行

higo bank



事業所内保育所
「ひごっ子の森保育園」

働き続けるための環境整備

人事部女性活躍推進室
室長 上野由美子さん



全行員の約45%、パートまで含めると約60%が女性である同行。2015年4月に事業所内保育所「ひごっ子の森保育園」を開設し、現在約30人の園児が在籍。関連会社を含めた女性従業員が育児をしながら安心して働き続ける環境を整えています。

また2015年4月には、人事部内に女性活躍推進室を新設し、両立支援の研修や相談対応、人事制度の整備に取り組み、仕事と育児や介護との両立をバックアップしています。

「結婚や出産後も、制度を利用して働き続ける行員が増えました。育児休業からの復帰後は、小学校就学前まで短時間勤務制度等の利用もできます。制度利用者の職場の上司や同僚からサポートしてもらいながら両立できる環境を整備しているところです」(上野室長)。

女性の管理職養成プログラムを実施

管理職養成プログラムでは、異業種交流も実施

現在、女性の管理職に占める割合は6.2%、役職者に占める割合は20.4%であり、リーダーとして活躍する女性が増えてきています。今まで女性が少なかった渉外や企画部門にも積極的に女性を配置するなど、経験値を高め、さらに管理職や役職者を増やしていくことを目指しています。

また、女性のための管理職や監督職養成プログラムを継続的に実施し、リーダーとしての意識醸成やマネジメントスキルの習得支援を行っています。「銀行の仕事はライフプランにおける提案なども含め、女性の視点が生かせる仕事。女性の潜在能力を発揮するには、まず、自分自身がつくる壁を取り払い、チャレンジすることが大切」と上野室長はエールを送ります。



data

株式会社 肥後銀行

普通銀行業務(預金、融資、国内、外国為替、証券、各種代理業務)

【代表取締役頭取】 甲斐隆博 【社員】 3125人(女性1023人、パート812人含む)

〒860-8615 熊本県熊本市中央区練兵町1 <http://www.higobank.co.jp/> tel. 096-325-2111

03 Special Select

健康食品通信販売

株式会社 えがお

egao

女性の働き方の選択肢を広げることが大切

『お客様の健康と笑顔を提供し続けていくことで、広く社会に貢献していく会社であるとともに、仕事を通じて全従業員の物心両面にわたる幸福と成長を追求していくこと』が経営の柱となる同社。女性が戦力となることから、「創業当初から女性が長く働き続けられるための取り組みを実践してきた」と広報課の大島倫子さんは話します。その中で企業にとって大切なのは、「結婚や出産など、大きなライフステージの変化があった時でも仕事を継続できるような、女性の働き方の選択肢を広げること」と強調します。



① 新社屋に開園した認可保育園。子どもたちが、母親の仕事を見学する見学ツアーを実施することも

事業所内保育園を開設し、女性の柔軟な働き方を後押し

コールセンターは朝8時から夜8時までの3交代制。短時間勤務や子どもの急な病気に伴う看護休暇などの制度も整っています。2015年1月には、事業所内保育所(認可)を開設。シフト勤務者に合わせ夜8時半まで開園しており、「以前より柔軟な働き方ができるようになった」「休み時間に授乳したり、子どもの体調が悪いときも様子に気を配りながら仕事ができる」という喜びの声が挙がっているそうです。

これらの整備を進めるに当たっては、育児休業から復帰した女性社員を交えたプロジェクトチームを作り、全社員にアンケートを実施。「女性が継続的にキャリアを積んでいける会社にするためには何が必要かを考え、一つ一つ解決しています。これが社員にとっては大好きな会社で仕事を続けていきたいという意欲となり、会社にとっても、意欲のある社員に能力を発揮してもらえる場の提供につながっています」(大島さん)。

全従業員の約8割が女性で、平均年齢は35歳。子育てしながら働くロールモデルがたくさんいることが、「いつでも相談できる」安心感につながっているようです。

広報課係長
大島倫子さん



data

株式会社 えがお

健康食品の通信販売

【代表】 北野忠男 【社員】 531人(女性430人、パート234人含む)

〒862-0901 熊本県熊本市東区東町4-10-1 <http://www.241241.jp/company/> tel. 096-241-7777

04 Special Select

住宅設計・施工・販売

株式会社 エスケーホーム

sk-home

〇 会社の成長・事業継続に向け「一人のために制度を作る」

2006年ごろから女性の新卒採用に積極的に取り組み、14年にはパート・再雇用も含め女性スタッフが全体の半数を占めるようになった同社。2014年度には上場、8年連続業績アップするなど成長を続けています。女性が働き続け、能力を発揮できるよう「それが一人のためであっても、必要があれば制度を作っている」といいます。

「実は私自身はハードワーク信奉者」と笑う瀬口力社長。しかし、「実際に短時間勤務の女性が効率良く働き、高い業績を上げている姿も見ているし、一方深刻化する人員不足を考えると、企業はこれからさらに働き手の状況や目的にあった働き方を提供しなければならない」と感じているそう。働き方が多様であるほど労務管理は複雑になり、社員間での不平等感によるトラブルも考えられます。しかし、「これは会社の成長・事業継続のための戦略に不可欠なのです」(瀬口社長)。

半年に1度無記名のアンケートを実施し、人間関係トラブルの対策を講じています。



① 瀬口力代表取締役社長

〇 年齢・性別に関係なく業績を評価

年功序列ではないので、特に相手を尊重する対等なコミュニケーションが大切です。



① 女性スタッフと打ち合わせをする野口佳奈子さん(右)

野口佳奈子さんは入社4年目で営業売り上げトップになるなどの実績を積み現在は営業戦略室室長に昇進。新人教育担当も兼務しています。「やる気がある、頑張りたいと思う人にはその場を提供してくれる。その人らしく働ける場があり、業績を公平に評価してくれることがモチベーションになっている」と野口さん。

今後は女性管理職をさらに増やしていくことを目指している同社。「そのためには、女性や企業の頑張りだけでは無理だと感じている。家族や地域、ひいては社会に、女性の活躍を本当に望む機運の醸成が必要」(瀬口社長)と期待を語ってくれました。

data

株式会社 エスケーホーム

注文住宅・事務所・アパート・店舗の企画設計、施工、販売、アフターサービス全般、住宅に関するコンサルティング

【代表】瀬口力 【社員】82人(女性40人)

〒861-0541 熊本県山鹿市鍋田178-1 <http://www.sk-home.com/> tel. 0968-44-3559

05 Special Select

企業経営コンサルタント

株式会社 せいじつ会計

seijitsu kaikei

〇 評価基準を明確にして、テレワークを導入

BCP(事業継続計画)対策として注目を集めている「テレワーク」を8年前から導入している同社。「導入には仕組みより、信頼関係や仕事の評価基準を明確にすることが大事」と鏡照美取締役。仕事の質とかがった時間を適正に判断し評価しています。現在、テレワークを活用しているのは3人。そのうちの1人は育児休暇中のスタッフで、育児休業給付金の支給を受けられる範囲で(月80時間以内※詳細は28P参照)、キャリアを継続しています。

「テレワークの導入や予備人員の確保はコストが掛かりますが取り組まなければ事業成長はできません」。ペーパーレスやクラウド活用など、発想の転換を図り、成長・継続のための長期的視点を持つことが、多様なライフスタイルに合わせた働き方の創出につながっています。

仕事の質と量を適正かつ明確に数値化することが、スタッフの「やる気」や「生産性の向上」につながっています。



① 鏡照美取締役

data

株式会社せいじつ会計 企業経営コンサルタント、経理代行

【代表】久保田丈一 【社員】6人(女性5人)

〒862-0923 熊本県熊本市東区東京塚町18-46 林田建設ビル2F www.seijitsu-k.jp/ tel. 096-386-8380

06 Special Select

建材・エクステリア / 設備工事

タケモトデンキ 株式会社

takemoto denki

〇 社員を幸せにする独自の福利厚生

「転機はリーマンショック。経営に不安を覚えるほどではありませんでしたが、周りを見渡すと、同業のどの会社の社員も大変そうだった」と話す竹本社長。「思い切って下請けの仕事を全部断り、自分たちがやりたいことをやる、社員が幸せを実感できる会社を目指そう」と決意したのが8年前です。

社員とその家族が喜ぶ福利厚生を研究し、配偶者の誕生日には休日と1万円が支給される制度や、仲間に感謝されるとポイントがたまり旅行がプレゼントされるなどユニークな制度を取り入れています。「どんなにキツイ仕事もいつも笑顔で気持ちがいいとお客さまからの声もいただいています。男女、職域を超えてフォローし合うチーム力が生まれ業績も上がりました」。一人一人のやる気を引き出す制度が効果をもたらしているようです。

まずは社員が幸せなこと！個人の能力、チーム力が上がり業績アップにもつながりました。



① 竹本雄一社長

data

タケモトデンキ株式会社 太陽光発電販売設計施工メンテナンス、オール電化販売施工、LED照明販売設計施工

【代表】竹本雄一 【社員】7人(女性3人)

〒861-8083 熊本県熊本市北区楡木2-11-95 <http://www.takemoto-denki.com/> tel. 096-327-9988

07 Special Select

土木・建設業、養殖業

山本建設 株式会社

yamamoto kensetsu

新規事業に女性を起用・活躍の場を拡大

2010年には公共工事の縮小で斜陽産業ともいわれた土木・建設業。「事業を継続・発展させるために“変化”を進めることが必須だった」と語る山本社長。さらに、土木・建設業界も情報化が進み始め、いち早く図面のデジタルデータ化や3次元技術サポートの必要性を感じ、新規雇用されたのが、尾崎寿恵さんです。「当初は土木や建築の知識もなく、みんなに『何をする人?』と思われていたかもしれない」と笑う尾崎さん。

電子入札・納品人材育成、ドローンや3Dプリンターの導入など次々に新規事業に携わり、他の社員への刺激にもなっています。「挑戦する人材を評価する社の方針のおかげで、自分のスキルを生かしてチャレンジするモチベーションにつながりました」と話します。

挑戦する人材を評価する
会社の方針で事業開拓を
進めています。



① 山本祐司社長(右)
CALS対策室 尾崎寿恵さん

data 山本建設株式会社 土木施工、建設工事、養殖事業、不動産事業など
【代表】山本祐司 【社員】30人(女性7人)
〒860-0082 熊本県熊本市西区池田4-16-16 <http://www.yamamoto-cc.com> tel. 096-354-5353

08 Special Select

車検・点検、自動車整備・修理・販売業

株式会社 C・L・S ロータスマツオ

C・L・S lotus matsuo

“違う視点”を持つ人材の活用

株式会社マツオグループ(マツオHDG)の自動車整備・販売部門を受け持つ同社。整備士など技術職の男性が多い職場で、受付・接客をしながら管理業務も担当しているのが佐藤あずささんです。「採用の時、松尾社長に『気づいたことは何でもやってみなさい』と言われました。車には詳しくありませんでしたが任されたうれしさと、何でも挑戦したいと思いました」と佐藤さん。顧客管理システムの活用提案や労働・教育マニュアル作成のほか、社内でのパーベキュー会開催など新しいことに次々と取り組みました。

「“すぐに答えを求めず、自分で考え気づく力を磨く”会社の方針は、教育・指導にも生かしています」(佐藤さん)。「職人」とは違った視点を持つ佐藤さんの提案や行動が、新しい風を吹き込んでいます。

気づいた人の声を
尊重する雰囲気が
環境改善につな
がっています。



① 佐藤あずささん

data 株式会社 C・L・S ロータスマツオ 車検・点検、板金塗装、自動車整備・修理・販売業
【代表】松尾徹 【社員】17人(女性5人、パート職員3人含む)
〒862-0913 熊本県熊本市東区尾ノ上4-20-34 <http://cls-matsuo.jp/> tel. 096-369-0114

コミュニティースペース

ことしごとの拠点「Co-Muse」

熊本市水前寺成趣園参道にある、ことしごとプロジェクトの拠点「Co-Muse」は、女性の《自分らしく「働く・暮らす」》を実現するための学習会やセミナー、マルシェや展示会の会場として、また、NPOなど市民団体の会議・打ち合わせにもご活用いただけるスペースです(予約制)。無料Wi-Fi/3Dプリンターも完備。利用についてはご相談ください。



※ 高速無線LANインターネット完備(FREE Wi-fi)

※ 3Dプリンター(フィラメント実費・予約制)

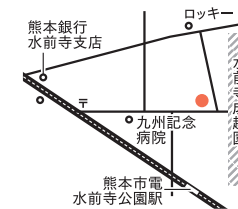
※ 広さ 約43㎡(8.1×5.4m)

Open 利用日時についてはご相談ください

Price 平日 午前(10:00~12:00) ¥2,000/午後(13:00~17:00) ¥3,000
※10:00~17:00 ¥5,000

土日祝日 午前(10:00~12:00) ¥4,000/午後(13:00~17:00) ¥6,000
※10:00~17:00 ¥10,000

※貸し切り料金 ※入場料、参加費を徴収する営利目的の学習会、集会の場合は各区分プラス1000円の加算対象となる場合があります ※光熱費:各区分500円 ※机、椅子、ホワイトボードは無料です
※利用時間は準備・撤収時間を含みます



お問い合わせ・お申し込み

Co-Muse

住: 熊本市中央区水前寺公園5-23(近隣にコインパーキングがあります)

tel. 050-3369-3330(月~金曜/10:00~17:00)

E-mail. comuse.musep@gmail.com

Facebook. <https://www.facebook.com/comuse.musep/>

自分らしい働き方・暮らし方
×
中小企業の活力で熊本復興を！

2016年

ことしごと事業レポート

ことしごとプロジェクトは、「平成28年度九州経済産業局の地域中小企業・小規模事業者人材確保等支援事業」の一環として実施。育児や介護などで退職したキャリアブランクのある女性が、再就職への意識を高めるための「ことしごとカレッジ」、熊本地震からの復興に取り組む中小企業の人材確保を目指す「ことしごとフォーラム・セミナー」を開催しました。

講座レポート
report
1
2016年
8月24日(水)
参加：約100人



参加は従業員が20人以下のサービス業が最も多く、地域の企業実態に沿ったフォーラムとなりました

熊本地震からの復興に女性のチカラを！ 「ことしごとフォーラム」

「震災・不況に打ち克つ中小企業の原理・原則」をテーマに、約100人が参加したフォーラム。基調講演では、中小企業研究の第一人者であり「日本でいちばん大切にしたい会社」(あさ出版)など多数のベストセラー著作を持つ法政大学大学院・坂本光司教授が、全国の企業を訪問調査した事例を紹介。「社員とその家族を大切に作る企業こそが、窮地に生き残る」と力説しました。

また事例報告では、一般社団法人「Ikizen」代表理事齋藤由布子さんが、東日本大震災からの復興の現状として、女性のアイデアが活用された商品開発やチャレンジショップなどの事例を紹介しました。

参加者からは、「企業の生き残りに必要なのはやっぱり人。人を愛する心について考えさせられた」「経営への思いがさらに強くなった」などの感想が寄せられました。



講座レポート
report

2

2016年
9月2日(金)～
10月5日(水)

参加：延べ61社
インターンシップ
実施企業：14社

中小企業が活力を取り戻すことが熊本復興のカギ！ 「ことしごとセミナー」

「女性人材の力で経営強化と熊本地震からの復興を」と、中小企業の経営者や人事担当者を対象に全4回のセミナーを開催。経営強化のためのロジックモデル作成、自社の魅力発信の方法などについて学びました。最終日は企業担当者とカレッジ参加者の合同ワークショップを開催。「どうしたら女性が長く定着する職場になるのか」「従業員の自主性を育むには」など、企業が抱える悩みや課題をカレッジ参加者とともに考え、解決に向けたアイデアを出し合いました。



各社の課題を解決するために役立つ情報を提供しました



自社の魅力を発信する重要性についても考えました

講座レポート
report

3

2016年
9月2日(金)～
12月14日(水)

参加：延べ257人
インターンシップ
実施企業：延べ31人

女性の再就職支援講座「ことしごとカレッジ」

結婚、出産、子育て、介護などで離職した女性が、離職期間中にスキルアップして再就職を目指す、全16日間の「ことしごとカレッジ」。「自分軸を持ち、自分らしく働く」をテーマに、キャリアプラン作成、コミュニケーション・マナー、両立支援、ファシリテーションなど、どの職場においても活用できる「ポータブルスキル」を身に付ける講座を行いました。21人の受講生は、「どうしたら仕事と家庭を両立しながら自分らしく働けるか」と、自分と向き合いながら学びました。講座後半には、ことしごとセミナー参加企業へのインターンシップも実施(希望者)。皆、確かな一歩を踏み出すことができました。



講座やインターンシップを通して就業した受講生も

女性がもっと活躍できる職場を目指す！ ことしごと相談室

女性が生き生きと能力を発揮して働く人も会社も成長するために一。さまざまな支援制度や取り組みを導入している事例を交えて、助成金＆支援制度を紹介します。

監修／美野 洋二（独立行政法人中小企業基盤整備機構九州本部 中小企業大学校人吉校 校長）

人材育成・能力評価を含む人事制度がしっかりしてる企業は人材確保に困っていないという声も…。



Q 出産・育児休業の間のブランクを、社員が不安に感じているようです。復帰をサポートする企業側の取り組みはありますか？
熊本市／販売・サービス業／従業員11人

A 休業中のコミュニケーションが大切です。
休業中、定期的に社員と企業がコミュニケーションを取る仕組みや、復帰に備えて在宅で仕事ができる仕組みが有効です。休業中の仕事の流れや内容が分かっているれば、復帰もよりスムーズになります。

※2014年10月から育児休業中でも、月間80時間までであれば臨時的に仕事をしても、雇用保険から支給される育児休業給付金の支給対象になりました。（育休給付金は減額またはストップする場合があります）

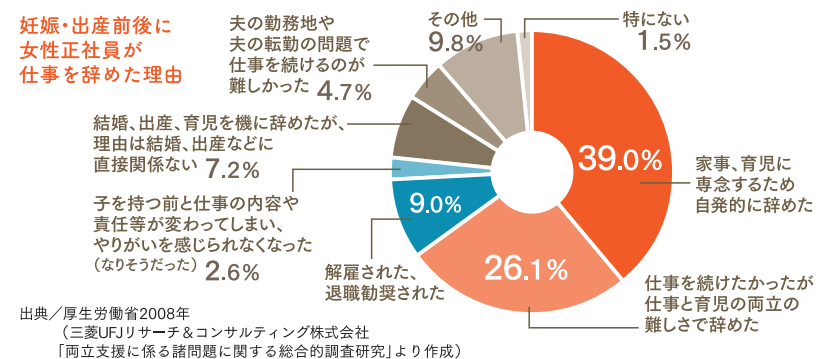
活用できる制度や助成金

- **育休復帰支援プラン策定マニュアル**（厚生労働省）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>
- **育児休業給付金について**（ハローワークインターネットサービス）
https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html
- **テレワーク（情報通信システム＝ICTを活用した場所を選ばない働き方）導入助成金**
在宅またはサテライトオフィスで就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部が助成されます（厚労省の年度予算です）
- **職場意識改善助成金（テレワーク）**
【問い合わせ】 <http://www.tw-sodan.jp/>（テレワーク相談センター）

Q 女性人材が定着しません。何から見直せばよいのでしょうか？
飲食サービス業／従業員35人

A 成長の機会と期待、適正な能力評価が必要
同時に職場風土の確認も。

人材が定着しないことによる企業の損害は、採用や教育費用だけではなく、仕事の継承がうまくいかない、関係企業との信頼関係が築けないなどの悪影響も考えられます。また、適切な評価基準など人事制度の構築が重要です。人材育成をサポートする制度や助成金を活用し、併せて長時間労働推奨風土やセクハラ体質がないかなど職場環境の見直しを進めましょう。



活用できる制度や助成金

- **キャリア形成促進助成金**
職務に関連した専門的な知識・技能の習得のため職業訓練などを計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し労働者に適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。教育訓練に活用でき、訓練期間中の賃金助成と、訓練費助成が受けられます。
【問い合わせ】 熊本労働局職業安定部職業対策課 ☎096-211-1704
- **中小企業大学校**
経営者、経営幹部、管理者、新任管理者を対象に、企業経営・経営戦略、組織マネジメント、販売・マーケティング・商品開発など、多彩な実践的な研修コースを提供しています。受講料の助成制度も利用できます。
【申し込み・問い合わせ】 ☎0966-23-6800（中小企業大学校人吉校）
- **職業能力評価基準（中央職業能力開発協会）**
能力に基づく適正な評価の仕組み。無料でダウンロードでき、各企業・業種に合わせカスタマイズすることができます。人材育成カリキュラムの作成、従業員自身のキャリア形成や能力開発のための指針、従業員採用の際の判断基準としても活用できます。
<http://www.hyoka.javada.or.jp>





パート以外で女性を雇用したことがありません。
女性を雇用するメリットは何でしょうか。

熊本市／製造・整備業／従業員23人

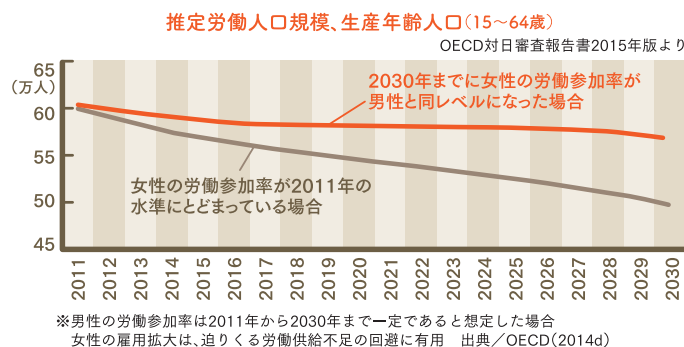


女性の視点を生かしていくことが 企業の存続と成長に必要です。

まずは、全人口に対する高齢者の割合の上昇、団塊世代の退職に伴う労働人口の減少に対して、男性偏重型の社員構成のままでは、先細りが見えています。次に日本の人口の半分は女性です。女性の視点にもとづくサービスや商品開発などが事業の発展につながる事例も既に多数生まれています。

さらに、日本は諸外国と比べ、大学を卒業する女性の率が高いにもかかわらず、高学歴女性が就労せず多くの人材が活用されていない問題が指摘されています。

社会的にも女性が活躍している企業の評価は高まっています。女性雇用促進のため、有期契約労働者を正規雇用すると助成金が支給される制度や、女性の活躍を推進した事業主に対する「女性活躍加速化助成金」などが制定されているので、有効に活用していきましょう。



活用できる制度や助成金

○ キャリアアップ助成金

有期契約労働者・派遣労働者などを正社員・多様な正社員に転換、または直接雇用すると助成の対象となります。

【問い合わせ】 熊本労働局職業安定部職業対策課 ☎096-211-1704

例 有期から正社員に：1人あたり60万円
無期から正社員に：1人あたり30万円
有期から多様な正社員に（勤務地・職務限定、短時間正社員）：1人あたり40万円

○ 女性活躍加速化助成金

女性の積極採用、女性の配置・育成・教育訓練などについて目標を定め、達成されると30万円が支給されます。

【問い合わせ】 熊本労働局雇用環境・均等室 ☎096-352-3865



仕事と子育ての両立支援のため、時短制度やフレックス制度の導入を検討していますが、他の従業員との間に不公平感が生まれるのではないかと心配しています。

熊本県／情報サービス業／従業員18人



会社全体の働き方の見直しをしてみましょう。

労働人口減少が進むこれからの社会では、子育て中の人だけでなく、それぞれのライフスタイルに合わせて活躍できる企業であることが成長・事業継続の鍵となります。短時間労働制度の導入で周囲の社員から不満が生まれる背景には、長時間労働などの課題が内在しているケースも少なくありません。会社全体の働き方の見直しから始めることも有効です。



活用できる制度や助成金

○ 職場意識改善助成金

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減のため、労務管理担当者による研修を行い、「成果目標」を達成した中小企業事業主に経費の一部が助成されます。

【問い合わせ】 熊本労働局雇用環境・均等室 ☎096-352-3865

例 労務管理担当者に対する研修
外部専門家(社会保険労務士、中小企業診断士など)によるコンサルティング
就業規則・労使協定等の作成・変更
(計画的付与制度の導入など)
※助成率・上限率は、成果目標の達成度合いに応じて変動

○ 中小企業「経営相談ホットライン」(無料)

【問い合わせ】 独立行政法人中小企業基盤整備機構 ☎0570-009111

○ 働き方・休み方改善コンサルタント利用(無料)

【問い合わせ】 熊本労働局雇用環境・均等室 働き方・休み方改善コンサルタント ☎096-352-3865

相談窓口

○ 育児・介護休業・働き方改善について

熊本労働局 雇用環境・均等室 ☎096-352-3865

○ 人材育成・研修機関

中小企業大学校人吉校 ☎0966-23-6800(平日9:00～17:45) fax 0966-22-1456

○ 経営相談・専門家の派遣・資金調達支援など

熊本県よろず支援拠点(設置機関:公益財団法人くまもと産業支援財団) ☎096-286-3355
独立行政法人中小企業基盤整備機構 ☎0570-009111

○ 事業資金相談

日本政策金融公庫(相談ダイヤル) ☎0120-154-505