

この宣言から、
熊本が変わる。
日本を変える。

女性の社会参画加速化宣言
くまもとBOOK

熊本県

「女性の社会参画加速化宣言」とは？

誰もが、個性と能力をいかんなく
発揮できる社会づくりを進めるために、
企業や学校、団体など、あらゆる事業者が、
女性が働きやすい環境の整備や女性の登用に向けた
目標などを設定し、宣言していくことをすすめています。

この冊子では、宣言を行った
県内の企業・学校・団体の
宣言内容と取り組みを紹介しています。

なぜ、女性の社会参画を進めるの？

女性の視点を活用した
ダイバーシティ経営〈多様性のある経営〉により、
新たなサービス、商品を創出し、企業に新たな
収益をもたらすことが可能になります。

働きやすい環境の整備が進むことで、
社内のモチベーションが向上し、離職率も低下。
安定した企業経営が可能になります。
ビジョンの共有で組織全体のとまとまりがよくなります。

労働人口の減少や
経済のグローバル化などにより、
男女が性別に関係なく、それぞれの個性と
能力を十分に発揮できる社会を推進していく
必要があります。女性の社会参画が加速化することで、
企業や地域経済において、以下のような効果が期待されています。

国では、企業での女性の活躍推進状況の「見える化」を
進めています。活躍状況の公表は、就活する学生に
とって企業選びの有力な判断材料となっていきます。
優れた人材の確保へとつながります。

人口減少社会における労働力の確保や、女性の就労人口
増加に伴う GDP の増加、共働き家庭の増加によって、
市場創出・拡大といった社会全体に
大きな効果が生まれていきます。



宣言をするのはだれ？

宣言する主体は熊本県内の企業・学校・団体などの事業者です。
宣言すると、県のホームページ等に
企業等名と宣言内容を掲載します。



どうやって宣言するの？

宣言用紙に、女性の社会参画加速化に向けた今後の取り組みなど、
企業等の実情に応じて自由に記載し、ファクシミリ、メールまたは郵送にて
事務局〈熊本県男女参画・協働推進課〉に提出してください。

宣言用紙はホームページからダウンロード可能です
<http://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/134/sengen.html>



たとえば、どんな宣言をすればいいの？



たとえば
○年以内に女性管理職を○名育成します。
○年までに女性管理職を現在の○名から
○名に増やします。



たとえば
退社時間を毎朝宣言し、
意識を持って仕事をするとともに
帰りやすい雰囲気を作ります。



たとえば
未就学の子どもがいる社員は
男女を問わず、育児短時間勤務が
できるように、○年までに
環境を整えていきます。



たとえば
○年までに、今まで女性が
配属されなかった部署やポストに
女性を配属します。より多くの職場で
女性のポストを増やします。



たとえば
男女を問わず、社員が
いきいきと働く、ワークライフバランスの
充実した企業をめざします。
働く環境を改善していきます。



たとえば
管理職を、女性活躍関係の
セミナー等に積極的に参加させ、
会社全体で意識の向上をはかっていきます。

取り組みや目標をわかりやすく掲げ、
どんどん宣言してください



熊本県では、ほかにも
こんな取り組みを
実施しています。



男女共同参画推進 事業者表彰

仕事と家庭の両立支援、女性の登用など、
男女が共に働きやすい職場づくりに
取り組んでいる事業者や、男女共同参画に関する
講演や活動など男女共同参画社会づくりに
取り組んでいる団体を表彰しています。



ブライト企業

ブライト企業とは、働く人がいきいきと輝き、
安心して働き続けられる企業のことです。
熊本県では労働環境や処遇の向上を
推進するとともに、従業員や求職者にとって
魅力的な企業づくりを通して
県内就職の促進に取り組んでいます。



よかボス宣言

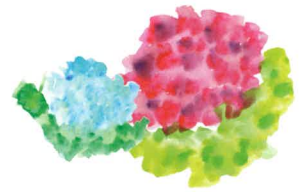
「よかボス」とは、自ら仕事と生活の充実に
取り組むとともに、社員や職員、従業員等の
仕事と、結婚や子育て、介護などの生活の充実を応援する
ボス(企業の代表者等)のことです。
社員が充実した生活を送れるように、
企業のトップが「よかボス宣言」することを
オール熊本で取り組んでいます。



あの会社も、あの学校も、団体も。 「熊本県 女性の社会参画加速化宣言」 宣言内容を一覧で紹介します！

ここでは熊本県で「女性の社会参画加速化宣言」を行っている企業・学校・団体、さまざまな事業者の宣言内容を一覧で紹介します。出産、育児、職場への復帰、キャリアアップ。それぞれの場面で、女性を支援していく制度と環境が整えられています。

「女性の社会参画加速化宣言」は、その組織の考え方、将来のビジョン、経営方針を知る重要なメッセージです。



※2018年9月30日現在・50音順

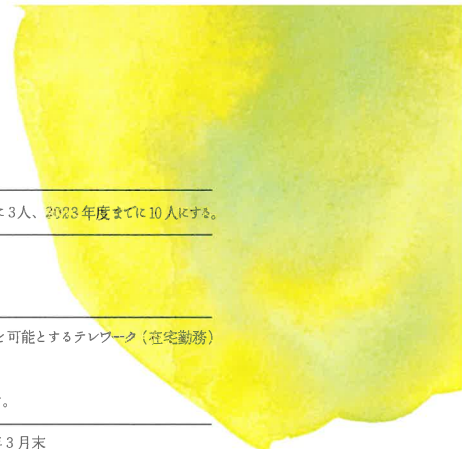
1	社会福祉法人 天草市社会福祉協議会	<ul style="list-style-type: none"> ■子どもの行事や地域の活動及びボランティア活動等への積極的な参加を推進します。(職員の希望による全員参加：目標達成時期 2年程度) 	
2	天草信用金庫	<ul style="list-style-type: none"> ■子どもの行事や地域の活動に職員を積極的に参加させ、より多くの職員が参加しやすい環境づくりに努めます。 ■男女共同参画関係セミナー等に職員を積極的に参加させ、男女共同参画への啓発活動を推進していきます。 	
3	株式会社 荒木板金工場	<p>男女問わず</p> <ul style="list-style-type: none"> ■採用（新規、中途）及び昇給の機会の平等 ■意欲を持ち長らく働くことの出来る職場づくり ■子供の行事や地域の活動に積極的に参加できるワークライフバランスの充実を図る 1年～2年をめぐりに一人一人の仕事と家庭の両立に取り組んでいます。 	
4	飯塚電機工業 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ■「女C部」を結成し、働く女性の資質およびスキル向上を目的とする。 ■営業職、技術職で働く女性の人数を1人以上とする。(現在各々0人) 	
5	イオン九州 株式会社 イオン八代店	<ul style="list-style-type: none"> ■2020年までに女性管理者(数値管理責任者)を50名にします。 	
6	医療法人 有働会 有働病院	<ul style="list-style-type: none"> ■職場が仕事と子育てと両立することができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにする。 	
7	株式会社 えがお	<ul style="list-style-type: none"> ■男女、役職を問わず、全従業員が個人個人の能力を最大限に発揮しイキイキ働くとともに、ワークライフバランスを実現できる労働環境を維持・強化します！ 	11P 掲載
8	合同会社 縁合 住宅型有料老人ホーム 梨園	<p>目標達成時期 2018年8月～2020年7月</p> <ul style="list-style-type: none"> ■男女問わず、現在の正規雇用68%から80%を目指し、効率化を図り生産性向上に繋がるようサポートをします。 ■仕事と生活の調和に向けて、ディーセント・ワークの実現に取り組み、職能人として質の向上をめざしながら自己理想の獲得を支援します。 ■子育て期・中高年期の人生の各段階に応じて多様な生き方と多様な働き方が選択・実現できるよう環境を整備します。 	
9	株式会社 オーケープランニング	<ul style="list-style-type: none"> ■社内運用上の全ての決定事項において、女性の意見を徹底的に取り入れます。 ■特に経営戦略、マーケティング戦略、品質管理、人事戦略において優先的に実施します。 	
10	株式会社 大鳶屋	<ul style="list-style-type: none"> ■産休・育休希望者100%取得 ■子育て中の女性が、働きやすい職場環境作り 	14P 掲載
11	おほとりの丘認定子ども園	<ul style="list-style-type: none"> ■仕事と家庭の両立支援 ■仕事、育児、介護、家庭行事等の両立支援をおこないます。 ■それぞれの人々が働きがいや生きがいと実感できる職場環境を整備しています。 ■残業代ゼロを達成致しました。持ち帰りの仕事や勤務時間内に終わらない仕事等、計画をしっかりと密に立て、無駄のないワークライフバランスを実現しています。 	
12	協同組合 大矢野ショッピングプラザ	<ul style="list-style-type: none"> ■ワークライフバランスの充実のため、業務の環境整備を行う。 	
13	株式会社 おとなの学校	<ul style="list-style-type: none"> ■介護、子育てで休みと取りやすい職場にします。 	

※企業(団体)名、目標は、宣言当時のものです。

14	医療法人 回生会 介護老人保健施設 太陽	<ul style="list-style-type: none"> ■子ども達の行事や地域の活動に、職員を積極的に参加させます。 ■目標達成時期（1年以内）将来の目標（女性社員の意見を積極的に取り入れる） ■平成30年までに、現役女性役職者12名をさらに2名増員育成します。
15	医療法人 回生会 山鹿回生病院	<ul style="list-style-type: none"> ■女性管理職をあらたに2年以内に2名育成します。 ■男性職員の育児休業等の積極的な取得を推奨します。
16	社会福祉法人 岳寿会	<ul style="list-style-type: none"> ■男女を問わず、職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすく、働き続けられる職場環境の整備に取り組みます。 ■男性の育児参加を推進し、育児休業等の取得を促進します。
17	協同組合 鹿本ショッピングプラザ	<ul style="list-style-type: none"> ■子どもの行事や地域の活動に、社員を積極的に参加させます。 ■男女を問わず、社員がイキイキと働く、ワークライフバランスの充実した企業をめざします。 ■社内会議の中に女性社員を参加させ、意見を反映させます。
18	社会福祉法人 菊愛会 企画推進室兼人事担当室 総務部	<ul style="list-style-type: none"> ■仕事と子育てを両立させることができ、職員が働きやすい環境を作ることによってすべての職員がその能力を十分発揮できるような雇用環境の整備を行います。 ■男性の育児参加を推進し、育児休業の取得を推進します。 ■多様な人材の活用により組織力を高めるため、採用・昇進等において男女の機会均等の実現に努めます。 ■人権を尊重し、性別にかかわらず個人の能力を十分に発揮して活躍できる社会の実現をめざします。
19	社会福祉法人 菊愛会 企業内託児所 りとるまむ	<ul style="list-style-type: none"> ■新たな休暇制度の導入や充実、育児、介護に関する諸制度についての情報提供などを行う。 ■ワークライフバランスの充実を図ります。 ■女性が学び続ける環境づくりを整備します。 ■事業所内の託児所の充実に努め、子育てを行う職員のサポートに努めます。
20	社会福祉法人 菊愛会 在宅支援センター へるぶねっと	<ul style="list-style-type: none"> ■業務の効率化を図り、仕事と家庭生活の充実による相乗効果を生み出します。 ■女性がいかなるライフステージにおいてもいきいきと活躍できる事業所をめざします。
21	社会福祉法人 菊愛会 児童発達支援センター 輝なっせ	<ul style="list-style-type: none"> ■事業所内保育所の充実を図り、子育てを行う職員のサポート体制を強化する。 ■男性の育児参加を推進し、育児休業の取得を推進します。 ■男女問わず、社員が生き生きと働くワークライフバランスを充実した事業所をめざす。
22	社会福祉法人 菊愛会 就労支援 A 型事業所 清流荘	<ul style="list-style-type: none"> ■子どもの行事や、地域の活動に積極的に参加します。 ■男女、役職を問わず、全従業員が個々の能力を発揮し、いきいき働くとともに、ワークライフバランスを実現できる環境に努めます。
23	社会福祉法人 菊愛会 就労支援センター かもん・ゆーす	<ul style="list-style-type: none"> ■男女ともにワークライフバランスができる働き方、暮らし方についての理解を深めます。 ■新たな休暇制度の充実や、育児・介護休暇が取れやすい環境に努めます。 ■女性が働きやすい環境づくりに努めます。
24	社会福祉法人 菊愛会 障がい者サポートセンター わらび	<ul style="list-style-type: none"> ■男女役職を問わず、全従業員が個々の能力を最大限に発揮し、いきいきと働けるような労働環境の推進に努めます。 ■子どもの行事や、地域の活動に社員を積極的に参加させます。 ■事業所内会議に積極的に女性を参加させ、意見を反映させます。
25	社会福祉法人 菊愛会 生活介護事業所 すまいる	<ul style="list-style-type: none"> ■新たな休暇制度の導入や充実、育児、介護に関する諸制度についての情報提供などを行う。 ■ワークライフバランスの充実。 ■女性が学び続ける環境づくりを整備します。
26	社会福祉法人 菊愛会 生活介護事業所 ほほえみ	<ul style="list-style-type: none"> ■男女ともにワークライフバランスができる働き方、暮らし方についての理解を深めます。 ■事業所内の会議に女性を積極的に参加させ、意見を反映させます。 ■男性の育児参加を推進し、育児休業等の取得を推進します。
27	社会福祉法人 菊愛会 生活支援センター がまだす	<ul style="list-style-type: none"> ■男女を問わず、職員が働きやすい環境づくりに努め、ワークライフバランスの充実した事業所をめざします。 ■女性が働きやすい職場の環境づくりに努めます。
28	社会福祉法人 菊愛会 相談支援事業所 コミュニティはうす明日	<ul style="list-style-type: none"> ■男女ともワークライフバランスができる働き方、暮らし方についての理解を深めます。 ■人権を尊重し、性別に関係なく老若男女が活躍できる社会の実現をめざします。
29	社会福祉法人 菊愛会 地域生活支援事業所 あおぞら	<ul style="list-style-type: none"> ■出産、子育て、介護に関する情報提供を行います。 ■子どもの行事や、地域の活動に積極的に参加します。 ■男女を問わず、社員がいきいきと働く環境に努めます。
30	社会福祉法人 菊愛会 養護老人ホーム こすもす荘	<ul style="list-style-type: none"> ■女性が働きやすい環境づくりに努めます。 ■地域の行事や子どもの行事に積極的に参加し、交流を深めます。 ■男女を問わず、職員が働きやすい環境に努め、仕事と家庭生活の調和を図ります。
31	社会福祉法人 菊愛会 養護老人ホーム ふじのわ荘	<ul style="list-style-type: none"> ■女性が働きやすい環境づくりに努めます。 ■地域の行事や子どもの行事に積極的に参加し、交流を深めます。 ■男女を問わず、職員が働きやすい環境に努め、仕事と家庭生活の調和を図ります。
32	株式会社 九建	<ul style="list-style-type: none"> ■現在、当社の女性建設技術者は1名ですが、5年後には3～5名の技術管理者を育てることをめざします。 ■そして将来は、女性の技術管理者が全体の30%以上となることを目標とし、女性も魅力を感じる建設業をめざします。
33	九州産交運輸 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ■新卒採用のうち、女性採用割合25%をめざす。 ■子育てを行う女性従業員の、仕事と家庭生活の両立を支援するための雇用環境整備。 ■女性のキャリア形成に向けた、資格取得の推進。
34	九州電力株式会社 熊本支社	<ul style="list-style-type: none"> ■九州電力は、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、新しい企業価値を創造することをめざし、ダイバーシティを推進しています。女性活躍については、意識・組織風土改革、キャリア形成支援、仕事と家庭の両立支援を柱に、これまで以上に推進してまいります。 ■女性管理職登用に関する目標（全社） 平成30年まで（今後5年間）の女性管理職の新規登用数を過去5年間の2倍にすることをめざします。



35	九州ルーテル学院大学	<ul style="list-style-type: none"> 九州ルーテル学院大学は、性別にかかわらず、全教職員がそれぞれの能力を十分発揮し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら生き生きと働き続けられる職場環境の実現をめざします。 多様な人材の活用によって組織力を高めるため、採用・昇進等において、男女の機会均等の実現に努めます。 教職員のワーク・ライフ・バランスの向上のために、快適な労働環境をめざします。 出産・育児・介護などのライフイベント中の教職員に対し、研究・教育・就業と継続できるように支援します。 次世代育成も念頭に置き、男女共同参画の普及啓発に努めます。
36	九州綜合サービス 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 平成 32 年 3 月 31 日までに男性の育児休業取得者数 1 名以上 平成 32 年 3 月 31 日までに女性の育児休業取得率 75% 以上
37	一般財団法人 杏仁会	<ul style="list-style-type: none"> ワークライフバランスの推進、全職員が能力を発揮し活躍できる職場づくりの両立をめざします。
38	税理士法人 近代経営	<ul style="list-style-type: none"> 女性がいかなるライフステージにおいても生き生きと活躍できる企業をめざします。
39	株式会社 熊磯石材	<ul style="list-style-type: none"> 平成 30 年から、今まで女性が配属されなかった部署やポストに女性を新規採用します。
40	熊本学園大学	<ul style="list-style-type: none"> 学生総数に占める女子学生比率は 44% と昨年と同数。職員の女性比率は 56% (うち管理職者 21%) と全国国公私立大学の水準を上回る一方、教員に占める女性比率は 19%、うち教授については昨年比より 1% 上昇したものの 10% にとどまる。全教職員が男女共に利用する出産、子育て、介護等制度は既に整備され、利用率も高く、教職員の男女共同参画への意識も高い。グローバルな時代に地域中核人材の育成を使命とする本学の全ての学生、教職員が、学びや仕事を通じてキャリアを自ら描き、一人ひとりが男女共同参画社会の担い手たりうるように支援すると共に、本学の取組と社会へ発信していくことも重要な責務である。 充実している出産、育児、介護等支援制度の継続
41	くまもと経済グループ	<ul style="list-style-type: none"> 女性社員及び女性スタッフの割合を、5 年をめぐりにグループ全体で、現在の 34.3% から 40.0% に増やす。
42	熊本県教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> 意欲を持って働き続けられる職場づくりに向け、教育委員会における管理職に占める女性職員の割合を平成 32 年度までに、事務局 8.0%・小学校 21.0%・中学校 7.6%・高校等 17.5% にする。(H27.4.1 時点 事務局 2.0%・小学校 13.9%・中学校 5.0%・高校等 15.2%) ワーク・ライフ・バランスの推進や、安心して子育てできる職場づくりにも取り組んでいます。
43	熊本県警察	<ul style="list-style-type: none"> 平成 33 年 4 月 1 日までに、全警察官 (条約定数) に占める女性警察官の割合を平成 28 年 3 月 1 日時点の 6.14% (189 人) から 9% (1.5 倍) となるよう採用を拡大する。
44	一般社団法人 熊本県工業連合会事務局	<ul style="list-style-type: none"> 当連合会が主催するセミナー・研修並びに他団体が主催するセミナー等に女性の事務局職員を積極的に参加させます。 現在 5 名いる非正規職員のうち、1 人を 5 年後までに正規職員にすることを目標とします。
45	株式会社 くまもと健康支援研究所	<ul style="list-style-type: none"> 男女問わず、社員全員がライフステージに合わせて自分らしく働ける環境づくりのために、「協同・協働」で取り組む企業をめざします。 自分らしく働ける満足度 90% 以上をめざします。
46	熊本県電気工事業工業組合	<ul style="list-style-type: none"> 子どものスポーツ活動や行事について、社員を積極的に参加させます。(H29 年度から実施) 全国、九州の上部団体が主催する会議や組合員大会、技術競技大会等に女性職員を積極的に参加させ、組合加入事業所の技術者育成に貢献できるようにします。 (H28 年度から一部実施していますが、H29 年度からは参加することが好ましい事業には出来る限り参加させるようにします)
47	熊本県立技術短期大学校	<ul style="list-style-type: none"> 若手女性研究者の育成をめざした環境整備
48	公立大学法人 熊本県立大学	<ul style="list-style-type: none"> 出産や子育て、介護など、ライフイベントに関する情報提供・相談窓口を設置します。 男女ともに活用できる出産・子育て、介護等に関する制度について、教職員に周知します。 女性が学び続ける環境を整備します。
49	一般社団法人 熊本県臨床検査技師会	<ul style="list-style-type: none"> 当会の執行役員 (常務理事) の半数 (6 名) を女性とする。(※現在女性役員は 4 名)
50	熊本高等専門学校 (国立高等専門学校機構)	<ul style="list-style-type: none"> 私たちは、人権を尊重し、性別にかかわらず、個人の能力を十分に発揮して活躍できる社会の実現をめざします。そのために、創造性に富む実践的技術者を育成することを通して、技術科学分野への男女共同参画を推進します。 教育活動全般を通じた男女共同参画の推進 教育・研究・就業における男女共同参画の推進、仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) を図るための環境整備 男女共同参画の意識啓発 法人・学校運営における意思決定への男女共同参画の推進
51	熊本製粉 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・シナジーを発揮しながら、社員が輝く、明るく、元気な職場作りをめざします。
52	熊本大学	<ul style="list-style-type: none"> 全学的に人材の多様性を確保し、質の高い教育研究等の活動を行うために、熊本大学男女共同参画推進基本計画及び現在検討中である新・熊本大学男女共同参画推進基本計画 (仮称) と着実に実施する。
53	株式会社 熊本日日新聞社	<ul style="list-style-type: none"> 「新聞社＝男性職場」のイメージを変え、女性が活躍できる雇用環境の整備を進める。 定期採用に占める女性の採用割合を 25% 以上にする。 平成 32 年 3 月末までを目標達成時期とする。 ※この 2 年間の採用実績は目標をクリア 平成 28 年 4 月入社=8 人うち女性 5 人 平成 29 年 4 月入社=5 人うち女性 4 人
54	株式会社 熊本放送	<ul style="list-style-type: none"> ワークライフバランスの充実を図り、全ての社員が気持ちよく働ける環境作りを進めます。 社員のライフイベントに合わせて、周囲が協力する体制作りを進めます。 職場、家族、そして地域に貢献する社員を応援します。
55	熊本保健科学大学	<ul style="list-style-type: none"> 採用、昇進等の機会の平等 育児・介護等のライフイベント時における支援の充実 ワーク・ライフ・バランス定着のための基盤整備 相談、救済システムの整備 次世代育成も念頭にいた男女共同参画の普及啓発
56	社会福祉法人 恩賜財団 済生会熊本病院	<ul style="list-style-type: none"> 【仕事と子育てを両立させることができ、職員が働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその能力を十分発揮できるよう、雇用環境の整備を行います。(取組計画期間平成 27 年～平成 32 年)】 ■事業所内保育所の充実を図り、子育てを行う職員のサポート体制を強化する。(病児保育や夜間保育の拡充、行事の充実等) ■新たな休暇制度の導入や拡充、育児・介護に関する諸制度等についての情報提供など、ワークライフバランス推進に取り組む。(男性の子育てを支援する休暇の新規導入、子の看護休暇の拡充等)



57	西部ガス 株式会社 熊本支社	<ul style="list-style-type: none"> ■女性活躍推進基本計画の目標(全社目標)・女性管理職に関する目標 2016年度までに3人、2023年度までに10人にする。 	
58	医療法人 桜十字 桜十字病院	<ul style="list-style-type: none"> ■女性の復職支援に取り組みます。 ■ひとり親家庭の就業支援を行います。 ■ダブルケアの問題について相談窓口を設置します。 	
59	税理士法人 さくら優和パートナーズ	<ul style="list-style-type: none"> ■テレワークの実施 遠隔地社員の通勤負担の軽減、育児・介護中社員の弾力的勤務を可能とするテレワーク(在宅勤務)規程を整備し、実施します。 ■パートの正社員登用 女性パートの正社員化を進めます。 ■自己啓発支援 研修、セミナー費用と事務所負担とし、自己啓発をサポートします。 	
60	三和リース 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ■営業職で働く女性の人数を2人以上とします。(現在0人)目標達成時期 平成32年3月末 ■男女・役職と問わず、協働態勢を築き、活力のある明るい職場環境の実現をめざします。 	
61	株式会社 JTB熊本リレーションセンター	<ul style="list-style-type: none"> ■女性活躍推進のめざすべき姿【目標】 女性の役職者比率を現在54.0%(2016年10月1日現在課長以上)から、平成31年3月31日までに全体の60%にすることをめざします。 	
62	株式会社 システムフォレスト	<ul style="list-style-type: none"> ■女性が仕事と育児や介護を両立し安心して働けるよう2年以内に現在の在宅勤務の制度をさらに充実させます。 ■ノーマル業務は全てに開かれ、スムーズな復職と充実したサポートを行います。 ■男女問わず、プライベートも充実できる労働環境をめざします。 ■女性管理職と5年以内に2名程度登用します。 	15P 掲載
63	株式会社 SHIFT 訪問看護ステーション ラシクアール 歩行リハビリセンター ホコル	<ul style="list-style-type: none"> ■ママが働きやすい環境づくりを行うとともに、諸制度の情報周知をしていきます。 ■社内保育所を1年以内に開設し、スムーズな復職と充実したサポートを行います。 ■出産、育児、看護、介護休暇を取りやすい環境を整備します。 ■女性管理職を3年以内に新たに2名以上、育成します。 	13P 掲載
64	医療法人社団 寿量会	<ul style="list-style-type: none"> ■2019年度までに、男女問わず全職員が、ワークライフバランスと実現しながら能力を充分に発揮し、一人ひとりが目標を達成する実践的教育環境を確立します。 	
65	尚綱大学	<ul style="list-style-type: none"> ■女性教員の昇進の機会増加のために、研修への参加、大学院進学支援等スキルアップ支援を行います。 ■ワーク・ライフバランス定着のために、働きやすい職場環境の整備に努めます。 ■次世代の男女共同参画推進のために、教育の充実を図り、社会に貢献し得る女性を育成します。 	
66	白鷺電気工業 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ■意欲と能力のある非正規社員(契約社員)を積極的に社員登用します。 ■ワークライフバランスの充実をめざし、期首に計画有給休暇取得月又は日を設定し、有給休暇の取得促進を図ります。(計画有給休暇一人5日間/年100%取得) ■育児短時間勤務の対象期間を3才から小学校就学の始期に達するまでに延長し、働きながら子育てができる環境づくりの充実を図ります。 	12P 掲載
67	新産住拓 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ■女性のライフスタイルに合わせた勤務体系等を整え、働きやすい会社、働きたい会社をめざします。 ■社員一人ひとりが働き甲斐を持ち、キャリアアップできる社員教育体系制度を確立します。 	
68	株式会社 杉養蜂園	<ul style="list-style-type: none"> ■産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児中の社会保険料免除など、制度の周知や情報提供を行います。 	
69	協同組合 西部ショッピングセンター	<ul style="list-style-type: none"> ■女性スタッフの割合を、5年間に現在の65%から70%に増やします。 なお、男女の60歳以上のスタッフの割合も5年間に現在の30%から35%に増やします。 	
70	崇城大学	<ul style="list-style-type: none"> ■崇城大学は、理系・芸術系分野を中心に学生との「対話と成長」をめざした教育を実践することにより、技術者・芸術家・医療人等各分野で活躍する幅広い人材を輩出しています。現在、本学の構成員に占める女性の割合は、専任教員9.4%、専任職員42.7%(内課長職以上29.4%)、学生33.4%となっております。 ■「男女共同参画社会基本法」に基づき、熊本県女性の社会参画加速化戦略の策定や女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)の制定に併せて、本学もこれまで以上に男女共同参画を推進し、就労環境や就学環境をより生き生きとしたものにして女性の活躍を「見える化」していきます。 ■女性教員の比率を向上する。 ■教育における男女共同参画を推進する。 ■女性職員の管理職比率を向上する。 ■仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図るための環境を整備する。 ■男女共同参画への意識改革を推進する。 	
71	ソフトウェアビジョン 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ■未就学児を持つ社員を応援します 1. リモートワークで場所を選ばず 2. フレックスタイムと時短で時間を選ばず ※リモートワーク Skypeやネット会議など、IT技術を利用して実現します。 	
72	株式会社 ソリューション	<ul style="list-style-type: none"> ■5年後の女性従業員の割合が30%以上となる事を目標とします。 ■男女問わず、仕事と家庭を両立できる環境づくりをめざします。 ■出産や子育て、介護など、ライフイベントに関する情報の提供を行っています。 ■環境保全活動や協賛などに積極的に参加し、社会に貢献しています。 	
73	第一生命保険 株式会社 熊本支社	<ul style="list-style-type: none"> ■働き方改革によるワークライフバランスの充実をはかり、やりがい感を持って働くことができる職場環境づくりを推進します。 ■女性の役割、リーダーへの積極的登用を推進します。 ■全社員一丸となって、地域貢献活動を推進していきます。 	
74	大熊本証券 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ■女性社員が男性社員と同じく、意欲さえあれば、長らく働くことのできる職場づくりをめざす。 ○目標達成時期は すぐに ○これまでの状況 顧客との関係が途切れ、それが退職に繋がっていた。 ○これからの目標 意欲さえあれば長く勤める。 ○そのために 店全体でカバーする体制作り、上司・同僚の理解・意識づけ、相談窓口設置、労働時間短縮、目標の調整、保育料の補助などを行っている。 	



75 大和リース 株式会社 熊本支店

- 女性が就業継続し活躍できる雇用環境の整備を行う。
- 定量的目標 ○女性管理職を5%以上にする。
- 育児休業復職者とその上司を対象に「復職プログラム」を100%実施する。
- 育児休業の取得率について男性は30%以上とする。
- 取組内容 ○(育成)長中期視点での女性育成および管理職の意識改革。
- (定着・働き方)育児休業復職者とその上司を対象にした復職プログラムを実施する。
- (環境整備)仕事と育児・介護を両立するための制度や仕組みを拡充する。

76 株式会社 辰グループ

- 老若男女を問わず社員がイキイキと働くことによりワークライフバランスの充実と共に企業としての業績も伸ばします。

77 株式会社 地の塩社

- 男女を問わず、社員がイキイキと働く、ワークライフバランスを充実した企業をめざします。
- 現在、役員・部長を含め、9名中5名女性幹部社員がいます。この割合を減らすことなく、適材適所を進めていきます。

78 株式会社 鶴屋百貨店

- 平成31年までに、管理職(指導的地位)に占める女性の割合を現在の17.8%から30%に高めます。

79 株式会社 テクノクリエイティブ

- 2020年までに、当社で初の女性管理職を1名以上登用します。
- 5年以内に、女性の正社員比率を現在の18%から35%に引き上げます。

80 株式会社 テレビ熊本

- 一人ひとりがやりがいを感じ能力を十分に発揮できる職場環境づくりに努め、ワーク・ライフ・バランスの促進をめざします。
- 平成31年の開局50周年に向け、社内で働くすべてのスタッフが参加する「開局50周年委員会」を発足。今後新たな企画や取り組みを検討するにあたり、様々な立場の意見・要望を尊重し反映させます。

81 東海大学 九州キャンパス

- 教育・研究・就業の場において、個人としての能力を発揮する機会を確保する。
- 家庭生活と教育・研究・就業とを両立させるために男女共に支援する。
- 大学運営の意思決定において、男女共同参画を推進する。
- 男女共同参画の啓発活動を推進する。

82 有限責任監査法人 トーマツ熊本事務所

- 現在3名の女性職員を5年後には5名としたい。

83 トップラン・フォームズ西日本 株式会社 九州工場

- プリンタ及び加工機の女性オペレーターを育成する。
- 今後5年間の間に現在0であるプリンタ及び加工機の女性オペレーター育成を行い、担当者として配属を行うことを宣言いたします。

84 株式会社 ともづなりハサービス

- 子どもの行事や地域の活動に、社員を積極的に参加させます。
- 31年までに、子どもが生まれた社員は、男女を問わず、育児短時間勤務制度が取得できる環境を整備します。
- 男女を問わず、社員がイキイキと働く、ワークライフバランスの充実した企業をめざします。
- 年休の取得日数を一人当たり平均10日以上とします。

85 トランスコスモス 株式会社

- ワークライフバランスの取りやすい仕組みづくりを推進します。
- 女性のキャリア形成にむけた社内勉強会への積極的参加を推進します。
- 産前産後休暇・育児休業制度が推進され、定着してきている。今後は介護休暇制度もしっかり推進し、ライフイベントにあわせ、各休暇制度を活用しながら長く働ける環境づくりを行います。

86 中九州短期大学

- 男女共同参画への意識改革を今後も推進する。育児・介護等のライフイベント時における支援をさらに充実する。
- *現在、本学の教職員における女性の占める割合は、専任教員25%、専任職員75%となっております。
- 今後も、本学は男女共同参画のさらなる推進をしていきます。

87 株式会社 ニュースカイホテル

- 女性管理職の比率を現在の16%から、2020年までに20%以上へ引き上げることをめざします。
- 産前産後休業、育児休業、育児休業給付、育休中の保険料免除など周知し、妊娠のための退職"0"を今後も継続させます。

88 株式会社 ネイチャー生活倶楽部

- 残業ゼロ(17時半業務終了) ・現在も70~80%達成していますが、年内に必達
- 弊社95%女性で、コア部分以外BPO。そのため柔軟性のある組織体制をつくり、結婚・育児・介護が平常。育児(介護)休暇、時短は実行しているが少しでも手当てがでる財務力をつくる。
- 年収は男女格差なし(総合職)。男女公平(子どもの病気、参観、育児介護、夫婦両者ができる年収)な生活が送れる年収を取れるようにする。(来年度)

89 株式会社 肥後銀行

- 部下を持つ役職者における女性比率
女性の能力開発や幅広い分野でのキャリア形成により、部下を持つ役職者のうちの女性比率を現在の16.2%から、2020年3月までに20.0%以上へ引き上げることをめざします。
- 専担部署の検討
ダイバーシティ推進の一環として、これまで以上に女性が活躍できるよう専担部署の設置を検討してまいります。
- 女性行員の潜在能力を引き出し、多様なキャリアパス、多様な働き方を支援し、生産性向上に繋がるようサポートしてまいります。
- 事業所内保育施設の新設
女性が安心して働けるよう、就業継続できる環境整備を目的とし、2015年4月に事業所内保育施設「ひごっ子の森保育園」を開設します。
- 女性のキャリアサポート拡充
能力開発とキャリア形成支援のために、これまで女性が少なかった分野へも積極的に女性を配置し、活躍機会を提供してまいります。
- ダイバーシティマネジメントへの転換
男性管理職や女性自身を含め全職員がダイバーシティマネジメントへの意識転換を図り、女性の成長機会をさらに増やす取り組みを行ってまいります。
- 仕事と家庭の両立支援
仕事と育児や介護の両立に向け、ライフステージに応じた働きやすい環境を整備し、一人ひとりが働きがいや充実感を持ちながら責任ある仕事に取り組めるようサポートしてまいります。

90 肥後第一交通 株式会社

- 1年以内に女性社員を4名から8名に倍増します。結果、女性社員の比率を4%から7%へ高めます。

91 有限会社 微笑

- ワークライフバランス(仕事と私生活の好循環)を充実させ、地域密着型的美容室をめざします。

92 株式会社 ビッグバイオ	<ul style="list-style-type: none"> ■仕事と家庭の両立しやすい職場づくりで社員の生活を充実させ、仕事への意欲と能力を高めていける職場環境づくりに取り組みます。 ■男女問わずキャリアアップの支援をします。 ■女性社員が企業の66%就業しているため、そのうち20%を2020年までに管理職にする。
93 司法書士法人 ヒューマン・サポート法律支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ■5年以内に女性司法書士の数を2名から5名にする。
94 平成音楽大学	<ul style="list-style-type: none"> ■女性教員の比率が全国大学平均の約3倍である。学生も同様で、女性比率は80%を超えて全国平均42.7%の約2倍となる。本来女性が多い学部系統であり、上位職の数や大学の意志決定会議の女性比率を見ても、昇進における男女の差異はない。また出産や子育てを経験しながら研究活動を続けられる環境にある。今後も引き続きライフイベントやワーク・ライフ・バランス、男女のバランス等に配慮しながら、女性研究者がより活躍できる環境を整えていく。
95 放送大学熊本学習センター	<ul style="list-style-type: none"> ■男女を問わず、ライフステージに合わせて仕事と育児・介護のバランスがとれるよう、職員が働きやすい職場環境の整備に努める。
株式会社 PLUNURSE 96 訪問看護ステーションCruto 訪問看護ステーションCruto 天草	<ul style="list-style-type: none"> ■1年以内に子育て中の社員や復職者が働きやすいように、選択できる労働環境を整備します。 ■産休や育休、看護・介護休暇、有給休暇など取得できる環境を整えます。 ■5年以内に週休3日制の導入をめざします。 ■1年以内に女性管理職を2名以上育成します。
97 ホンザキ南九 株式会社 熊本営業所	<ul style="list-style-type: none"> ■レディース10（2020年までに係長職以上の女性割合10%）を目標に取り組みます。
98 株式会社 ホテルサンルート熊本	<ul style="list-style-type: none"> ■女性管理職の割合を平成30年までに現在の14%から28%へ平成32年までに35%までをめざします。
99 ホテル日航熊本	<ul style="list-style-type: none"> ■仕事と家庭を両立しやすい職場風土を整えることにより、従業員の生活を充実させ、仕事への意欲が高まるような企業をこれからめざします。 ■平成28年度は、非正規社員である契約社員の正社員化を行います。 ■当ホテルは、従業員の子育て世代を支援するため、平成28年から育児短時間勤務の子の対象年齢を3歳未満から小学校就学の始期に達するまでに引き上げます。
100 株式会社 前川商事	<ul style="list-style-type: none"> ■男女を問わず、社員のイキイキと働く、ワークライフバランスの充実した企業をめざします。 ■社内会議の中に女性社員を参加させ、意見を反映させます。
101 有限会社 三河屋スーパー	<ul style="list-style-type: none"> ■子どもの行事や地域の活動に、社員を積極的に参加させます。 ■社内会議の中に女性社員を参加させ、意見を反映させます。
102 三井生命保険 株式会社 熊本支社	<ul style="list-style-type: none"> ■平成32年度末（2020年度末）に女性管理職比率を20%以上とします。
103 有限会社 ミューズプランニング	<ul style="list-style-type: none"> ■ワークライフバランスの実現 業務の効率化を図り、仕事と家庭生活の充実による相乗効果を生み出します。 ■テレワークの導入 ITを活用して、時間と場所を選ばない自由な働き方の導入をめざします。そのことを通して、多様な働き方や遠隔地での雇用継続と実現します。 ■キャリアアップ促進 個別のキャリアサポートプランを作成し、社員ひとり一人が働き甲斐を持ち、キャリアアップしていける環境を整えます。
104 有限会社 山鹿タクシー	<ul style="list-style-type: none"> ■男女を問わず、社員がイキイキと働くワークライフバランスの充実した企業をめざします。 ■社内会議の中に女性社員を参加させ、意見を反映させます。 ■2019年12月までに、意欲と能力に応じて、非正規社員4名を正社員にします。
105 UA ゼンセン熊本県支部	<ul style="list-style-type: none"> ■私たちがUAゼンセン熊本県支部は、女性の社会参画を加速化させるため、次の取り組みをします。 (1) 意思決定段階においてより多くの女性が参画できるよう努めます。 (2) 労働組合の活動により多くの女性が積極的に参加・参画できる機会を創っていきます。 (3) 女性の参画が推進できるよう、女性リーダーの育成を積極的に進めます。 (4) 男性・女性ともにワークライフバランスがとれる働き方、暮らし方についての理解を深めていきます。
106 株式会社 ヨネザワ	<ul style="list-style-type: none"> ■社内会議の中に女性社員を参加させ、意見を反映させます。
107 米善機工 株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ■当社は、2018年2月から2021年1月末までの中期経営計画「JUMP60」で下記施策の実現をめざします。 ・ダイバーシティの推進 女性のキャリアパスの多様化をサポート、高齢者雇用を強化 ・ワークライフバランスの充実 健康でかつ仕事と家庭のバランスのとれた生活をサポート
108 株式会社 ラデイカ	<ul style="list-style-type: none"> ■ワークライフバランスの充実を図り、社員が働きやすい職場環境作りを行います。 ■男女問わず社員のキャリアアップ促進のために積極的に支援する環境を整えます。 ■2020年までに育児と仕事の両立がしやすく安心して働けるよう、事業所内保育施設新設をめざします。
109 株式会社 LIXIL 有明工場	<ul style="list-style-type: none"> (株) LIXILは働きやすく、子育てしやすい職場づくりをめざしています。 ■平成28年4月1日から、平成31年3月31日までを計画期間とし、以下の目標を表明いたします。 目標1 男性の育児参画を促すため育児休暇制度（仮称）を整え、平成30年度には取得率を50%以上とする。 目標2 長時間労働の是正を目的として、平成30年度の正社員の有給休暇取得率を平成26年度実績から10ポイント以上アップする。（取得率55%以上）
110 社会福祉法人 リデルライトホーム	<ul style="list-style-type: none"> ■当法人の理事及び上級管理職をはじめ女性の比率を高める努力を継続している。女性の社会進出を促進する為にも、5年で女性上級管理職50%達成を目標とし、その他にも正職員への登用、働きやすい職場づくりを推進していくこととする。
111 株式会社 リフティングブレン	<ul style="list-style-type: none"> ■女性管理職を5名育成します。（3年以内）
112 株式会社 レイメイ藤井	<ul style="list-style-type: none"> ■現中期経営計画期間中（2016年7月1日～2019年6月30日）に下記目標を実現する。 目標1 女性の係長以上を現状の13人から20人以上にする。 目標2 女性営業職（技術・設計を含む）を現状の19人から25人以上にする。 目標3 女性の非正規社員を10人以上、正規社員に登用する。

多くの企業で次々と 宣言が形になっています。

宣言いただいた、たくさんの企業、学校、団体の中から、
ここでは、5社をピックアップして紹介します。
女性が働く環境を、いち早く整備してきた企業。
宣言してから実現するまでのスピードが速い会社。
経営者自らが、社員への思いを形にしてきた企業。
その取り組みは、各社各様です。



「女性の社会参画加速化宣言」をした 5つの会社を訪問。取り組みを紹介します。

「この取り組みは斬新」

「うちの会社、職場にも活かせるかもしれない」

「こんな働き方ができるなんておもしろい」。

ひとつの実例として、お読みください。

さすがクマモト。多くの企業で着々と宣言が形に。

取材は各企業から女性の社員の方と、

その上司、経営者の方にお聞きしました。



※本冊子に掲載されている内容は、
2018年10月の取材時のものです。

人事課 リーダー すずやまけいこ 鈴木慧子さん

従業員の7割が女性。社内に保育園も併設。
働く人の幸せをベースに環境を整えていく。

業種
総合健康
関連事業

株式会社えがお

男女、役職を問わず、全従業員が個々人の能力を最大限に発揮し
＜宣言内容＞ イキイキ働くとともに、ワークライフバランスを実現できる
労働環境を維持・強化します。



「会社の敷地内に保育園があるので、私も子どもも安心感があります」と話す鈴木さんは人事課のリーダー。26歳の時に結婚、2年後に出産。育児休業を1年取得後、職場に復帰しました。同社では2014年12月の新社屋完成と合わせて、事業所内に保育所を併設。

鈴木さんは2歳のお子さんをここに預けています。「地域の子どもたちもいて、とても賑やかなのですよ」。保育所を訪ねてみると、会社でも一番番当たりのよい場所にある「えがお保育園」で子どもたちが元気に食事をしていました。

いま、鈴木さんは育休以前と変わることなく、フルタイムで勤務。「子ども

を預けて、集中して仕事ができる環境があり、本当に助かっています」とのこと。また、同社には時短勤務制度もあり、育児期間中6～8時間の間で勤務時間の選択も可能。6時間勤務、7時間勤務と生活サイクルに合わせて女性が働いています。

もちろん、雇用形態を選んで働くことも可能。「出産を機に、一度パート社員になって、その後、もう一度正社員に戻って働くというように臨機応変な働き方ができます」と鈴木さん。

現在は、雇用転換ルールの導入がさらにすすみ、パート職と正社員職の間に、新たな職もできているとのことでした。

吹き抜け天井の広い社員食堂で「朝・昼・晩」と食事ができ、ここはコミュニケーションの場にもなっています。同席した菊池さんに話を伺うと「小学校の長期休暇中、臨時で社内に学童を設置した時は、食堂でお母さんと子どもが一緒に食事をしていますよ」とのことでした。



広報部リーダー菊池さん(右)とエントランスにて



人事課 係長
まつもといずみ
松本泉さん



女性の声をもとに、制度や働き方を実現していく企業。

「働く人の幸せがベースにあってこそ、会社も、継続的な成長ができると私たちは考えています。女性の働く環境の整備、制度拡充には常に力を注いでいます」と語るのは人事課係長の松本さん。

同社の女性従業員の比率は70%以上、女性管理職の比率は24%。「制度のつくり方も、上意下達方式ではなく、〈こんな働き方がしたい〉〈こんな制度や仕組みがあれば〉という現場の声から整えていく職

場主導型です。子育て中の女性も多く、職場には双子を出産した後に、産休・育休を取得して、元気に職場復帰している従業員もいます」とのことでした。

さらには社内に「えがお大学院」を開設し、教育にも力を注いでいるほか、キャリアアップの相談を行う「ビジョン面談」を月に一度、上司・部下間で実施するなど、生涯にわたって成長できる体制を実現しています。毎年、熊本県が実施する「女性経営参画塾」にも参加。管理職へのキャリアアップも促進しています。



みむらみわ
三村美羽さん

安全品質環境管理センター

「女性が働きやすい環境を、社長をはじめとした、多くの男性が親身になって整えてくれるのが、とてもありがたいです」と話すのは安全品質環境管理センターの三村さん。同社は、男性97名、女性は15名と数字だけ見れば女性の比率は1割を超える程度。しかし、今年2月に完成した新本社ビルは、交流スペースとしてカフェカウンターやソファベンチを設置したり、女性更衣室はセキュリティカードで管理するなど、随所に女性の意見が反映された働きやすい職場環境となっています。

社内の「キャリアカウンセラー資格者」による、個別の働き方相談を行って、

キャリア相談、カフェスペース、更衣室。
会社の随所で女性のアイデアが形に。

業種
電気工事業

しらすぎ 白鷺電気工業株式会社

- 意欲と能力のある非正規社員（契約社員）を積極的に社員登用します。
- ワークライフバランスの充実をめざし、期首に計画有給休暇取得月又は日を設定し、有給休暇の取得促進を図ります。
（計画有給休暇一人5日間／年100%取得）
- 育児短時間勤務の対象期間を3才から小学校就学の始期に達するまでに延長し、働きながら子育てができる環境づくりの充実を図ります。

<宣言内容>

キャリアアップ支援を推進しているのも特長。労働環境や制度も女性のワークライフバランスを考えて個別に相談を受けています。

育児のための短時間勤務の期間も、従来の〈3歳児まで〉から〈小学校就学の始期に達するまで〉に延長。資格手当も業界では技術系資格に厚くというのが通例な中、同社は事務系も含めた57資格へと拡充。全ての社員が、フェアに、気持ちよく働ける環境を整えています。

将来的には、女性が安心して出産し、育児をしながら自宅でも仕事ができるテレワークの導入についても検討されています。

「熊本地震の時、『子どものそばにいてあげてください』と社長が声をかけてくれました」と三村さん。

同社では「社員は、家族同様に大切な存在」という思いから、経営者トップが労働環境の整備に積極的に力を注いで、制度改革を行っています。



防災機能も備える2018年完成の新社ビルの前にて

女性の視点で気づいたことを 職場に活かしていく会社。

「女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすいはず、という考え方が私たちの会社にはあります。」

そう語るの代表取締役の沼田社長。契約社員として入社した頃から三村さんと話し合い、社員への登用をすすめ、キャリアアップを支援してきました。

「三村さんは、安全品質環境管理センターというセクションで力を発揮してもらって

います。事故防止という点と、衛生管理という点から、現場の安全性をチェックする重要な仕事をこころは担っています。電気工事という分野は、女性のきめ細かな視点、気づきによっても支えられています。女性にはいろいろな部署を経験することで、会社全体を見直し、事業を守っていくリーダーになってほしいと思っています」と沼田社長。

三村さんには、熊本県が実施する女性経営参画塾へ今後、参加してもらう予定とのことでした。



代表取締役社長
ぬまたゆきひろ
沼田幸広さん





取締役専務 たなかせいや 田中聖也さん

新しい働き方をつくり、 医療・福祉、社会全体に貢献。

「育児休暇や子どもの看護休暇など、制度だけではなく、取得しやすさにも努めてきました。」と語るのは取締役専務の田中さん。「女性のみならず男性も育児に関わる休暇を積極的に取るように推奨することで、家庭での過ごし方や子どもと関わる時間が増えるきっかけづくりなど、従業員本人のみではなく従業員の家族からも感謝される環境をめざしていきます。仕事と家庭の両立が上手くいけば仕事の生産性も向上すると思います。」と熱く語ります。「会社としては、新たな事業へと進出します。今後、私たちは民間で研究機関を設立し、大学や行政と連携して、医療・介護に必要な情報の抽出や共有のデータ

歩行リハビリセンター HOKORUにて患者様と



ベース化をめざします。また、海外に日本のリハビリ技術を提供。グローバル展開も強化していく予定です」そう語る田中さんも、理学療法士の有資格者。

「これからは、医療介護の世界でも、どんどん新しい働き方スタイルを提案していきたいですし、世の中が驚くような事業をいち早く形にしていきたいと思っています」。働き方の提案、事業展開、常に新しい試み続ける同社でした。

改革をすすめるスピードがすごい。 医療・介護分野で新しい働き方を実現。



株式会社 SHIFT

- ママが働きやすい環境づくりを行うとともに、諸制度の情報周知をしていきます。
- 社内保育所を1年以内に開設し、スムーズな復職と充実したサポートをしていきます。
- 出産、育児、看護、介護休暇を取りやすい環境を整備します。
- 女性管理職を3年以内に新たに2名以上、育成します。

「宣言してから実施するまでのスピードがすごく速いです」と話すのは理学療法士の福岡さん。彼女は2018年4月に育児休業を終えて職場復帰。「以前は有給休暇や看護休暇を取る時には、書面で申請していましたが、復帰後にはスマホで申請できるようになっていました。これにより、休暇の取りやすさも一気に高まりました」と実感しています。

さらに同社では休暇申請を「1時間単位」「半日だけ有給休暇」というように、細かく申請・取得が可能。「出産、育児、看護、介護といった場面でそれ

ぞれしっかりと休暇が取れ、その申請もスムーズ。働く時間を細かく設定できるので、子どもを持つお母さんたちも助かっています」と福岡さん。

同社は、2017年の7月に「社内保育所を1年以内に開設します」と宣言。翌年の4月には早くも企業主導型保育所「チャレッジ保育園」をオープン。宣言したことをスピード感を持って、確実に実現してきた企業です。

職場改善の速度はモチベーションアップにもつながっています。福岡さんに将来設計を伺うと「子どもをあと



ふくおかあやか
理学療法士 福岡綾香さん

二人産んで、子育てと両立しながら、理学療法士として、さらに力をつけていきたいですね。育休中も社内専用SNSで情報共有ができるので心配いりません」とのことでした。

10事業所のうち、5事業所で女性が管理職に就任。同社では女性の管理職、リーダーも続々と誕生しています。従業員が働きやすくなるように、会社の制度改革をどんどん加速化、有言実行していく強い推進力が同社にはありました。

Message



総務・経理リーダー ^{きむら} 木村ひとみさん

出産、子育て、復帰。 働く女性を人生全般で応援。

「昨年より新卒採用を本格的にはじめました。若手で作る採用チームと育成チームで協力しながら新人を育てることで自らが成長する取り組みを行っています。」と語るのは総務・経理リーダーの木村さん。

「社長もスタッフも、同じフロアで仕切ることなく働いています」とオープンな職場を案内してくれました。

同社は「熊本活力朝礼コンクール」にて優勝するなど、とても活気ある会社。「朝礼も、日々の気づき、喜びや考えを共有することを大切にしています。女性が多い組織ですから、出産や子育て、復帰といった人生全般で支援し、共に協力し合える会社を常にめざしています。」と木村さん。

相手のことを考えて行動し、幅広い年齢層の社員皆が助け合い、自らが考え、実行していくアグレッシブな力を、木村さんの言葉に感じることができました。

定年なんてない。10代から70代まで、 たくさんの女性が農家の想いを届ける。



おあしまや 株式会社 大寫屋

- ＜宣言内容＞ ■産休・育休希望者 100%取得
- 子育て中の女性が、働きやすい職場環境作り

「18歳から78歳まで、幅広い年齢の人が働いています」と笑顔で話すのは入社7年目、発送・情報処理部リーダー

発送・情報処理部リーダー
^{ましたあやか} 益田彩茄さん



の益田さん。女性従業員が全体の70%という同社を訪ねると、広いフロアでは、元気な声を交わす、さまざまな年齢の女性で活気づいていました。

高校を卒業して入社した益田さんは全部署を経験後、若手リーダーへと成長中。現在では大卒採用チームのリーダーとして新卒社員の採用・育成にあたっています。

「先輩方を見ていると、産休・育休を取って、ほとんどの人が職場復帰しています。ずっと働いていける職場、という実感を持って仕事に取り組めるから、あらゆる経験、出会いも大切にしたいと考えようになりました」と益田さん。同社では、採用活動も若手がプロジェクトを組んで実施。合同説明会では女性スタッフが登壇して会社をアピールしています。

全国から寄せられた、お客様からのお便りと共に



宣言を確実に形に。2019年春にオープン予定の近隣の企業主導型保育園と共同利用の契約を結びました。「どんどん働きやすい環境が整っていくのは嬉しいですね。私のまわりにも、出産後フルタイムから1日5.5時間に短縮して働いている女性もいます」と益田さん。職場のスタッフ、全ての人が助け合って、フォローしていく社風がここにはあります。

最後に仕事と将来への思いを益田さんに伺いました。「私たちの仕事は農家さんが愛情を注いで育てた作物を、お客様へ農家さんの想いと共に届けることです。一軒一軒の農家さんに取り組みがあり、物語があるのです。女性として、一人の人間として、生涯を通して続けていきたいと思う、そんな仕事と環境が大寫屋にはあります」と目を輝かせました。

自宅で、ネットを使って遠隔対応。
場所や時間を超える新しい仕事スタイルへ。

業種
情報通信業

株式会社 システムフォレスト

■女性が仕事と育児や介護を両立し安心して働けるよう2年以内に現在の在宅勤務の制度をさらに充実させます。

<宣言内容> ■ノー残業デーは全ての社員が定時退社できることをめざします。

■男女問わず、プライベートも充実できる労働環境をめざします。

■女性管理職を5年以内に2名程度登用します。

「マーケティングや営業という仕事は、情報力やお客様とのコミュニケーション力が何よりも大切です。でも、出産や育児で会社を離れるとしばらくプランクができてしまいますよね」と語るのはソリューション営業部の吉田さん。



育児休暇期間中、自宅でも社内と情報共有

「人と話すのが好きで、営業がしたかった」という彼女は、2010年に大卒後入社し、以後8年、マーケティング職、営業職としてキャリアを積んできました。結婚、出産を経て、復帰後に子育てをしながら在宅でも仕事を続けることができ、現在は2人目の子どもの出産を控えています。

「本当は場所や時間に縛られずに、仕事ができるならその方がいい。出産や育児をしながら、自由に仕事ができる環境になれば、世の中も変わります。そんな取り組みを私たちは行ってきました」と語る吉田さん。現在は子育てをしながら「ネットを使って遠隔で会議やお客様のご支援を行ったり、自宅で

誰もがもっとラクに、
よい仕事ができる社会に。

「職場復帰したけれど、大きく状況が変わっていて驚いた、そんないわば〈浦島太郎状態〉になる社会の働き方を改善していきたいと考えました」そう語るのは同社の代表取締役 富山社長。

「これから先、新しい技術を使えば、どんな仕事も場所と時を超えて可能になるし、法的な整備が進めば、ほぼ在宅勤務で100%仕事ができる社会になります。

それこそ、本当の意味でみんながラクに社会参画できるようになるはずですよ」と富山社長は考えています。

社内コンテストのプレゼンでも、女性がどんどん新しい提案を出し、職場改革が進んでいくという同社。

そんなシステムフォレストは、2010年から働き方改革に取り組んでいる企業。新たな働き方を実現するため、現在は行政と連携しながらサテライトオフィスの立ち上げに向け、社長自ら奔走される革新的な会社でした。



アカウントマネジメント本部
ソリューション営業部 よしだめぐみ
アカウントエグゼクティブ 吉田 恵さん

ひらめいたアイデアを社内にすぐ伝えて開発の方に形にしてもらったり。有意義に過ごすことができます」

人吉社はサテライトオフィスの実証モデル、熊本市内のオフィスは一軒家スタイル。さらに福岡のオフィスはカフェのようなオープンさ。働き方も、職場の形も、型にはまらないのが同社のスタイル。

従業員31名のうち12名が女性。管理職として部長1名、リーダー職として5名の女性が活躍中。男女問わず多くの人が新しい働き方を実践しています。吉田さんは、2年前から英会話を習っているとのこと。世界中の人と、もっと自由に仕事ができたら楽しいと考えています。



とみやまこうじ
代表取締役 富山孝治さん



宣言する会社、学校、
団体、増えています！

熊本県女性の社会参画加速化会議

事務局

熊本県環境生活部県民生活局

男女参画・協働推進課

熊本市中央区水前寺六丁目18番1号

メール danjokyoudou@pref.kumamoto.lg.jp

TEL: 096-333-2287 FAX: 096-387-3940



©2010 熊本県くまモン

2018.11
design: Agrid