

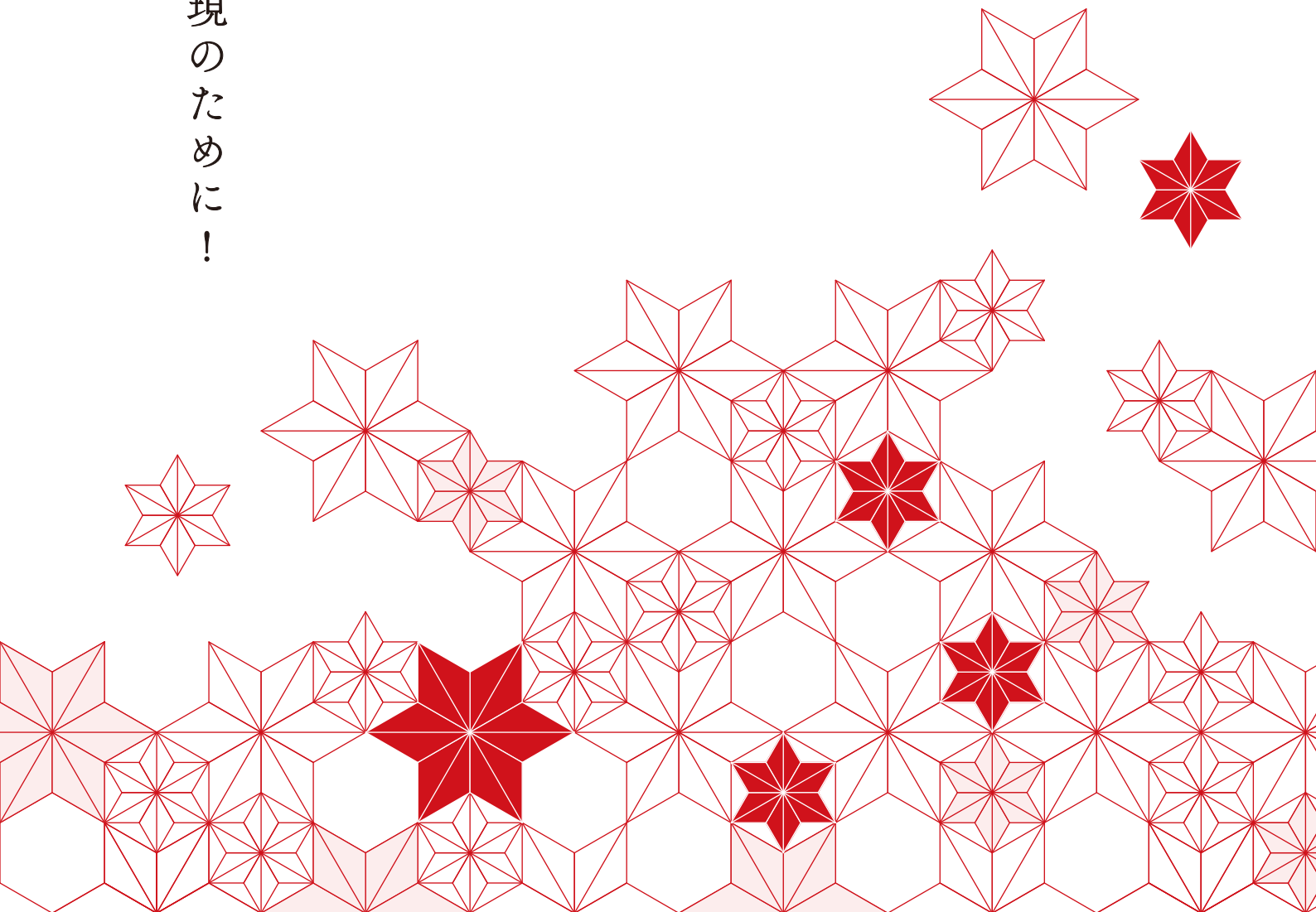
Challenge
Everything

～ 持続可能で心豊かな未来への貢献 ～

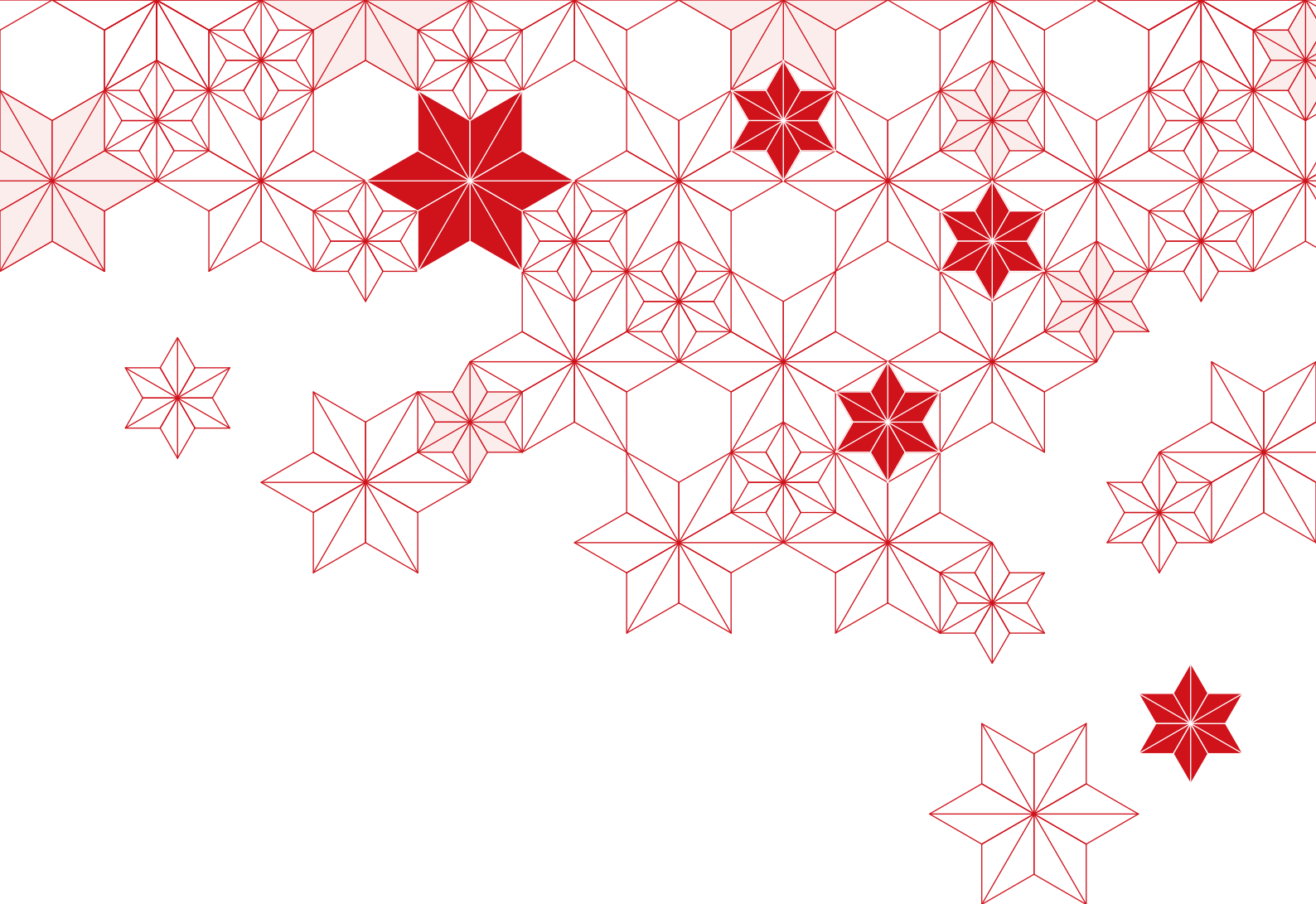
YEG女性活躍エピソードブック

輝く未来のための本

女性が輝ける社会実現のために！



R5 日本YEGビジネス活性化委員会



も く じ

- ❶ 日本YEG会長挨拶
- ❷ ビジネス活性化委員会 委員長挨拶
- ❸ アンケート結果〔女性会員アンケート／男女共通アンケート〕
- ❹ 全国YEG会員のエピソード〔個別ヒアリングエピソード紹介／ヒアリング事例集／ヒアリングリスト〕
- ❺ 松山商工会議所会頭企業取材
- ❻ あとがき
- ❼ 委員会メンバー紹介

日本YEG会長挨拶

令和5年度 日本YEG会長

木村 麻子 (四国ブロック香川県連高松YEG)

ご挨拶

Challenge Everything

～持続可能で心豊かな未来への貢献～

国際化、地球温暖化、ポストコロナ社会によるパラダイムシフトなど企業や地域、社会の在り方は大きな変革を求められています。

また、地域の未来を牽引するリーダーたる私たちYEGも、近年毎年のように発生している大規模な自然災害や、今後さらに深刻化が予想される地方都市の人口減少など、様々な課題に直面する中でも歩みを止めず、活動を継続していくためにはこれまで積み上げた経験をしっかりと活かし、時代が求める新体制、新たな環境へと進化していかなくてはなりません。

令和5年度(2023年度)日本YEGはChallenge Everything～持続可能で心豊かな未来への貢献～というスローガンを掲げ日本が直面する社会課題を解決し、持続可能で笑顔溢れる経済社会を創るために日本の成長戦略である下記の3つの重点テーマを中心とした出逢いと研鑽の場、そして新たなビジネスチャンスを創出するなど、単会と地域のさらなる活性化と文化的発展に寄与する事業を展開しています。

①SDGs・人と自然の持続可能な共生社会推進

～人と自然の共生社会実現への貢献～

②DX推進

～誰一人取り残されないデジタル社会実現への貢献～

③男女共同参画推進

～共に支え合い笑顔溢れる日本の未来社会の共創・男女共同参画推進への貢献～

また、その中でも特に、日本の持続可能性を高め、失われた30年とされる日本の経済停滞にイノベーションと成長をもたらすとされる社会変革のキーパーソン、女性の活躍推進、男女共同参画推進は重要と考えています。ご承知のとおり日本は世界経済フォーラムの中でもジェンダーギャップ指数(政治、経済分野)が先進主要国最下位であり、この評価は今後国際化社会の中で日本の経済社会への信頼を大きく損ねるものでもあり、今後日本の未来を共に担ってもらう必要がある外国人材の確保にも影響があるものとされています。

愛する地域、日本、そしてYEGや自企業が選ばれ続ける組織や地域であるためには新たな一步を踏み出し、変革していかなくてはなりません。『逆境の時こそ力を尽くせ』逆境の中こそ変革のチャンスがあり、まさに今がその時です。

今年日本YEGビジネス活性化委員会では、全国417単会女性活躍の実情の声を集め皆様の活動の一助として頂くためのBOOKを作成しました。日本最大級の経済団体であるYEGの全国の単会や企業の実情やアイデア、知恵をまとめた今までにない情報誌となっておりますので今後皆様の単会や地域変革の一助として頂けますと幸いです。

私たち日本YEGも皆様のチャレンジを全力で支え、伴走して参りますので時代の声に耳を傾け、変革の波に乗って共に素晴らしい未来を共創して参りましょう。



ビジネス活性化委員会 委員長挨拶

令和5年度 ビジネス活性化委員会 委員長

松崎 礼子 (東海ブロック愛知県連岡崎YEG)

ご挨拶

私たち青年経済人は、変化の激しいこの時代において、時流を読み、柔軟に調整を繰り返し、更に訪れるであろう革新的な未来へ挑戦し続ける必要があります。

また、社会ではデジタル化が進む一方で、働く人の価値観は多様化し、個や組織の在り方も見詰め直され、デジタルと人間らしさの双方を活かしたwell-being(心身、社会的に充実した)な経営が求められています。

このような中、ビジネス活性化委員会では、現代社会の課題のひとつである「女性活躍推進」に焦点を当て、全国のYEG会員に向けてアンケートを実施し、中小企業の生の声をまとめ、事例集を作成いたしました。この事例集には、女性活躍に関するイメージや男性・女性の意見、さらには課題や改善点に関する多岐にわたる意見が集約されています。これらの多様な視点を共有することで、人口減少による労働力不足やジェンダーギャップ問題、ダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(包括)といった様々なキーワードに繋がる「女性活躍推進」に目を向ける機会となり、皆様のビジネスの活性化の一助となれば幸いです。

最後に、事例集作成にあたり沢山のアンケート回答、個別ヒアリングの機会を頂戴いたしました。全国417単会の事務局、YEG会員の皆様からの多大なるご協力をいただきましたことを心から感謝申し上げます。



Challenge Everything

持続可能で心豊かな未来へ向け、仲間と共に歩んで参りましょう。

アンケート結果[女性会員アンケート]

Q1 あなたが考える「女性活躍」という言葉のイメージを教えてください。

【肯定的意見】

- 男女区別なく働く、男性と同様に世の中にする、男性と同じ収入比率になる
- 独身・既婚・年齢・職種問わず全女性が活躍できる
- 女性だけを優遇し特別扱いするのではなく、女性が男性と同じ環境で働けるシステムを構築する
- 家庭のことでキャリアを諦めなくていい、女性が結婚・出産後も安心して働き続けられる
- 女性だからときらびやかさを期待されるのではなく、一員として役割を淡々と担える
- キラキラ、気品、輝き、華やか、しなやかな強さ、健康で美しい、仕事、役職、起業、トップ
- 仕事や組織でキラキラしている女性がいる、女性がキラキラと自信を持って大人数を引っ張っていく
- 仕事もプライベートも楽しみ、充実しながら女性がイキイキと暮らしている、活躍する
- 好きなことや、やりたいことを主体的に実現し、会社や社会に貢献している(自己実現)
- 女性がリーダーや役職として活躍する、家庭と仕事を両立してパートや時短でも肩身を狭くせず堂々と活躍できる社会
- 社会的に知名度がある、活動が認められている、女性ならではの活躍をしている、女性でも活躍している
- 旦那に頼らず生きていける女性
- 女性ならではの視点でこれまでよりもより良いものにしていくことが女性の活躍するイメージ
- 女性にしかないセンスや感性で男性と対等にビジネスができる
- 女性ならではの能力を発揮できる、女性にしか出来ない事をする

【否定的意見】

- いまいちなイメージ
- あえて“女性”という文言を使用しないといけないのはなぜだろうというイメージ
- いい印象はない
- わざわざ女性活躍という必要がない、男性活躍という言葉はないのになぜ女性活躍だけ取り上げるのか
- 古い、当たり前なのにやっと男性が気づき始めた
- 「女性活躍」という言葉があること事態に少し違和感、そんなに女性は活躍してないのかな?と疑問に思う
- 女性に育児と家事と所得増加を全部求めている?
- 活躍できる環境が世の中に整っていないので、無理やり作っていて、机上の空論に近い感覚がある
- 徐々に浸透していると思うが、言葉だけが一人歩きしている
- 活躍しなければいけないという強迫観念も含まれており、活躍したい人が活躍できれば良く、全てをこの枠に収める事

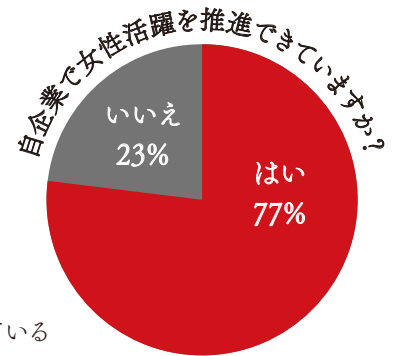
【その他】

- 女性であれ、男性であれ、子供であれ、高齢者であれ、全ての人が活躍すべき
- 政府が力を入れているものの一つでパフォーマンスにしかすぎない
- 現在の流行ワード、思うようには進んでいない印象
- 日本の明るい未来、前向き、期待、安心感
- 自分がどのようになりたいかを決めるもの

Q2 自企業で女性活躍を推進できていますか？

【推進できている】

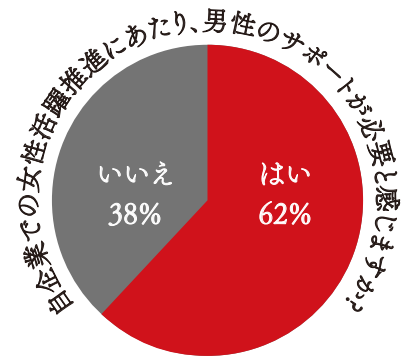
- 男性・女性と区別なく能力が秀でている部分をきちんと評価している
- 女性も男性と変わらず昇格の機会を与えられている
- 従業員は男女半々で雇用している
- 職場の男女比率がほぼ同等になってきた為、必然的に女性の管理職が増えてきている
- 内勤業務にしか女性はいなかったが、営業職にも採用することを始めた
- 子供がいるからと諦めるのではなく、子供がいても自分の時間や特技を活かして、自分らしく楽しく仕事ができる場を提供したいと考えている
- 男性が多い業種ではあるが、女性を多く雇用する事により女性目線で細やかなサービスを行うことができおり、サービス向上へ繋がっている
- 支配人に女性を起用し、支配人という役職の呼び方を女性でも受けいれやすいマネージャーに変更した
- 今まで男性に任せていた業務を少しずつ女性にシフトしたら対外的にも良い言葉を頂けるようになった
- 女性活躍推進のための行動計画を制定し、それに沿った運営を行なっている(雇用環境整備・採用計画)
- 結婚・出産等の生活スタイルが変化しても、働きやすい環境(産休育休・労働時間・介護休暇・生理休暇など)を考慮している
- 休みやすいように多めの人員配置を心がけている
- 女性は事務社員ではあるが、男性社員をしっかりとコントロールし、的確な指示と主張を実現できており、世の中の一般的な女性活躍とは違うと感じるが、こういった活躍の仕方もあると思っており、当社にはなくてはならない存在である
- 福利厚生は女性に優しく、子供をもつ男性にも理解があるのでより一層女性が活躍できる現場に制度がなっている



【推進できていない・課題がある】

- 差別になってしまうのかと悩む所だが、子育て中(高校生まで)はお子さんの事情で当欠が多い
- こそぞという時に休まれることも多いので、なかなかシフトに入れられない状況
- まだまだ男社会だし、子どもがいるとどうしても行動制限がかかる
- 取組みによって、組織内でのコミュニケーションの活性化など、企業課題とされる事への解決にはなるのではないかと考えるが、問題は出産を機に続ける事ができるできないと簡単には解決できないデメリットもあると考え、雇用も慎重になってしまうのが現実
- 家族事業なのでどうしても家庭の事を考えながら仕事をするしかないが、子育てを優先すれば当たり前前に事業は止まってしまう
- 女性しかいない職場だが、先頭に立ち活躍したいという女性は少なく、責任のある役職を受けない傾向にある
- 男女関係の区別を特に設けていない
- 今後自立する女性のサポートを強化する上でのプログラムがまだできていない

Q3 自企業での女性活躍推進にあたり、
男性のサポートが必要と感じますか？
はいの方は必要なサポートを教えてください。

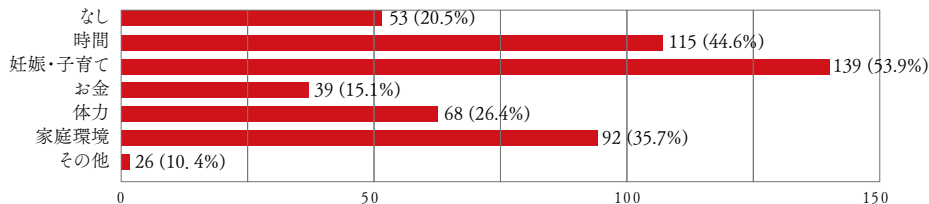


- 女性だけでなく男性・LGBTQなど様々な考え方が必要
- 男性からの感性も必要
- 暖かく見守る
- そもそもその質問がナンセンス
- 感情ではなく、ロジカルな考え方によるサポート
- 家庭での役割分担、男性の家事や育児への参加、 育児・家事・出産・女性の働く環境のサポート
- 様々な理解(女性が持つ家庭での役割、女性特有の健康問題、男性との違い)
- お互いにサポートし合うことが大切、男性も活躍するのに女性のサポートが必要なのは言うまでもない
- 力仕事や男性ならではの感性やセンスなど、お互いの足りない部分を補え合えるのが一番良い形
- 会社のお金に関する動きなど、男性目線からの客観性、賢さは必要
- ある意味仕事上では対等なポジションで対話出来るように会議や事業決定の場面で意思を互いに尊重し合えるサポート体制
- 社会全体で、女性の負担軽減のためにも、男性の育休取得・時短勤務の強化が急務
- 経営コンサルタント系の人や経験豊富な人からのリーダー・経営者として研修、パワハラやセクハラなど怖がらず積極的に共存していける環境づくり
- 男性が女性に寛容であるべき、女だからという視点は排除すべき
- 男性社員の理解やジョブローテーション等の協力体制が必要
- 男性のサポートが大切なのではなく、男性のサポートも大切、人として仲間としての心配りというサポート
- 女性(特に子育て中の人)も参画しやすい会議の設定
- それぞれ苦手な部分もあるはずなので、そこは男性に限らず社員全員でフォローは必要
- どちらかだけではなく、男女其々の視点での意見があってこそだと思う
- 女性ならではの心と身体の不調があるので精神的な面をサポート
- サービスを利用する、必要な業種の方を紹介するなど

Q4 女性役職として活躍するYEGメンバーで、
目指したいと思う女性像を教えてください。

- 一つ一つしっかりと仕事ができる人、明るく活発な行動が取れる人、いつも笑顔で周りを楽しみやすい空気にしてくれる人
- 機転がきいて、教養高く、人としても成熟している人
- しがらみにとらわれず正しいと思うことを実行する人、私欲ではなく会の成長を願う人。
- 信頼されていて、周りを自然と巻き込める人
- 頑張っている人
- オンとオフの切り替えが上手な人
- 自分の仕事に信念を持ち、家族も大事にしながら生き生きと仕事をしている人。
- 仕事、子育て、社会貢献をバランスよくできる方
- 妻として母として経営者として、楽しめている方
- 年上年下関係なく、男性を上手に動かしている姿
- 少ない女性メンバーをまとめられるお世話係的な役
- 女性という立場を武器とせず、熱意と能力のある識者
- しなやかな人、私、女性なの!ということをアピールする訳ではなく、逆に男性には負けない!という気持ちを持つのもなく、その人の個性で組織に貢献できる動きができる人
- 余裕のある女性
- 影響力があり、物怖じしない堂々とした女性
- これがあるからこれが出来ないといった線引きをしない考え方を持った女性
- 家庭・仕事・YEG活動どれも両立させているからこそ、キラキラと輝いていると思うので、そういった女性を目指したい
- 女性とは思えないほどの行動力と女性ならではの配慮ができ、引っ張っていく力を兼ねそろえた方になれるよう目指したい
- 女性だけの権利を主張せずに常に平等に会員と接する事ができる人になりたい
- TPOをわきまえた服装で凛としていて、センスがよいのと媚びた服装は異なる
- バイタリティ溢れる仕事姿勢と充実したプライベートの両立
- 強く、優しく、美しくそしてたくましく
- 自社業を盛り立てながら、子育てもしながら、YEGで役職についている、例えば重要なポストにつきながら産休育休とるとか?できたらカッコいい。
- 女性だからこそ目配りできる場面、達成できる目標も実はあるように感じるので母性・強さ・やさしさ・気配りの良さを活かしながら、人々を支えられる人間になればと思う
- 女性が役職に就く事が良い事で目指すべきところなのかは難しく、活躍したいと思う女性自身が望む形で活動出来る環境があると良い
- わからない、目指したい女性像はない

Q5 YEG活動において、女性だからこそ活動に支障をきたしている事があれば下記より選んでください。複数回答可 258件の回答



【解決方法】

- 寝る時間けずる、時間の使い方を上手くする・工夫する
- 旦那の理解とYEG男性の理解、なんのためにYEGにきているのか、サークルのように感じ部分もある
- 女性だけの委員会があっても良いのでは？
- YEGとして解決してあげられることは少なく、個々の男性が各家庭での役割や男女平等へ根本的な考えを、本当の意味で変えていかないと、社会が変わらないと難しいと思う
- 女性を性の対象として見ないこと
- 家族の協力と協力したくなるような環境作り、女性会員が増えると他の女性も活動しやすくなる
- 委員会や事業に子連れで参加できるサポートとそれを容認できる思考の共有
- 妊娠前後等センシティブな状況を伝えやすい環境・妊娠出産したメンバーが帰ってきやすい環境を整える
- 周囲の理解と自分の固定概念の打破
- 女性活躍のメディアなどの取り上げ
- 代わりになる誰かがいれば解決する事と、体力などのどうしても越えられない事もある
- YEG活動や入会する上で、男女平等の考えについて推奨すべき
- 子供が学校や保育園に行っている間に終わる活動
- 日曜日や祝日に行われる式典事など、子供を連れて行ける状況であれば男女問わず参加が増えると思う
- 女性たち自身の意識の向上
- YEG活動において産休や育休を取り入れては？例えばATに産休中や育休中と表示される様になるだけで少しは理解が得られるのでは？
- 会議と懇親会のセットが義務化されているような風土を変えるべき、オフィシャルな懇親会とアンオフィシャルの懇親会を共存させる
- リアルとオンライン、アーカイブ配信や全てを柔軟に活用して、リアルで出席できなくても罪悪感や参加できず情報が入らなくなる事を防ぐ
- 地域や友人と一緒に子育てを考える
- ヨガやジムに通う、体力づくりが必須
- YEG事業や理事会での保育設備、家事育児を共同でできる環境、サポートできる環境、家政婦？ファミサポ的な依頼ができる環境、男性向け家事セミナー、家事・育児についての勉強会など
- 独身なので特に問題なし
- 夫の意識改革
- 活動趣旨の見直し、青年経済人としての自覚
- 委員会など、集まりを少なく短く、夜の会議を昼間にする、昼間に参加できる例会や遠方に行かなくてもよいなど
- 仕事・家庭・プライベート時間などどのようにしてYEG活動もしているのか共有するとヒントがありそう
- YEG活動の定義を女性の価値観や置かれる状況を考慮した内容へ変化していく必要がある
- やりたいことを応援してくれる家族や社員を持てる事、スタッフの成長
- 企業単体ではなく企業の集合体で利用できる育児や相談等のサービスがあると良い
- これが正しいという自分の物差しだけで人を判断しない、相手を理解しようとする気持ちが必要

アンケート結果 [男女共通アンケート]

Q1 昨今「女性活躍」という言葉を盛んに聞きますが、どのように感じていますか？

【肯定的意見】

- 賛成、素晴らしい、輝かしい、良い事だと感じる
- 女性ならではの視点・考えがあるので、その点では男女関係なく当然のことだと思う
- 女性が活躍することで今までにないアイデアが生まれる
- 時代の変化、時代の流れとして当然
- 非常に重要なテーマのひとつである
- 女性自身が社会や企業で積極的に働くことを望むのであれば、それが叶えられる社会や企業であってほしい
- 女性として、女性の活躍を推進したり応援したりしてくれる事は大変有り難いし、積極的に働きたい女性やキャリアアップを望んでいる女性にとっては追い風に感じている
- 少子化の加速により、今後もどんどん人手不足が進み、女性が働かないという選択肢がなくなってきたように感じる
- 活躍は素晴らしい事だと思う、敢えて「女性」活躍という女性強調の必要があるのか？という意見もよく聞かすが、女性活躍を一般認知させるためには必要なのかなと
- 過去と比べるとそういう言葉があるだけ恵まれたタイミングで働けているのかなと思う
- 昨今女性がいろいろな場面で活躍されている印象が強い、男女間待遇などの格差がなくなっていることは良いと思う
- YEGに関してはまだまだ女性の人数が少ないと思うので、会員拡大をしていけばもっと女性活躍の場が多くなると思う
- 女性の活躍は地域発展を加速させ、また今後の企業発展に繋がる、グローバルな観点からみても取り組むべき
- 誰もが活躍できる社会を実現するためにとっても大切なこと
- 女性の活躍が無ければ日本の将来はない、公平・平等に女性が活躍する社会になれば今の日本社会は良くなる

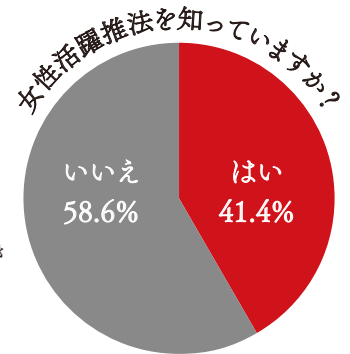
【否定的意見】

- 正直、あまり意識的には感じていない
- 性別をくりにしているのは漠然としていて具体性に乏しく、あまり好きな言葉でない
- 女性にこれ以上何を頑張らせるつもりなのかと思う、本当の意味で公平に判断していれば良いが「女性活躍」を示す為に祭り上げられる女性がいる現状はなかなか大変だと思う
- 言うは易しと感じる、理想と現実がかけ離れている気がする
- 無理をして活躍させ矢面に立たせるのは女性にも負担な気がする
- 適材適所の人材であれば性別は関係無いと思うが、「女性活躍」という言葉自体には無理に推し進めているように感じる
- 元々女性は家庭や職場で活躍しているので、あえて言わなくてもよく、男性の活躍させてやる感がなんとなくする
- そもそも女性軽視に聞こえる
- 煩わしい、何らかの行為の結果「女性が活躍した」なら理解できるが、「女性を活躍させる」には本人の能力や想い以外の意図を感じる

【その他】

- 男性も負けてはいられない
- 有能な女性が活躍できるのは良い事だが、子育てや家庭環境など女性が社会で活躍できる環境は整えられていない
- 女性活躍を望むならば法律やルールの変更が必要
- 「女性活躍」とかわざわざ言わなくても当たり前のように活躍できるようにになればよいと思う
- 男性の意識が変わらないと難しい
- 活躍という割に補助事業はあまりないように感じる、政府の手法がズレている気がする
- もっと頑張らないといけない気持ちになる、「女性だけ、女性だから」優遇されていると意見も耳にすることも多く複雑
- 絶対必要だと思うが、周りの協力と理解がなければ進みにくい、口ではいい事だね!と言うけど、本当にそう思っているの?と感じてしまう男性はまだ多い
- 良いと思うが積極的に関与する気はない
- 職業によっては男女偏った職種が多いので、もっと男性職が多い仕事にも女性には参画して欲しい
- 極端な制度設計が多く、企業負担がとて増えているし、また、活躍にも人や地域によって様々な制度や価値観があるので、日本一律の考え方では格差を生み出す原因ともなる
- 女性が活躍する場面を増やすのはとても重要な事だが、女性を特別丁重にもてなさないといけない空気感になっている気がする
- 働き手は増えて生産性は上がるが出産率の低下に関係すると思うので、賛同しきれない部分がある
- 家庭で男性がサポートする体制が整っていないのに、女性にばかり活躍を求められても困る

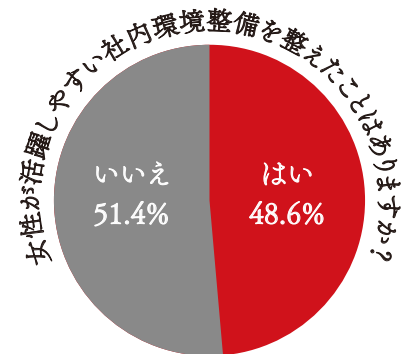
**Q2 女性管理職比率の
目標達成(2030年までに30%)について
必要な事を教えてください。**



- そもそも「男性・女性」という概念をなくせばよい、男尊女卑の考えを捨てて平等であるべき
- 意識して雇用する
- 管理能力を身につけるための教育の必要性
- 旧態依然の企業体質の改善、経営者と雇用者の両方の意識改革
- 男性管理職の意識改革が必要、例えば女性も男性も平等という概念を意識するセミナーの開催など
- 今後の世界情勢を見据えると目標達成は難しいので、女性がスタートアップできる環境を整える事
- 働いている女性の能力は勿論、積極的に責任ある仕事を任せることで意識が変わりモチベーションを高める
- 管理職なし
- 平等な評価や待遇の保証、女性特有の事象(妊娠、出産等)への理解の促進
- 行政・企業がその目標達成に向けて知識と理解を深め、法的なサポートをすること
- 少子化に繋がらないようにする
- 先導する女性の更なる活躍と女性に任せる男性の理解
- 保育所の拡充
- 女性自身の仕事へのスタンス・責任感の意識改革、女性が家事や介護をすべきという社会の意識改革
- まず男女問わず長時間労働を止めること、戦後に出来た価値観を変えること
- 男性の家事育児の主体性強化、家事育児の外注促進
- 学校教育に早急に取り入れ、男女が平等に評価される時代であることを教えるべき
- 2人目の産休中に1人目を保育園で預かって貰えない制度の見直し、産休中にキャリアアップのための制度があるが、2人面倒見ながら勉強なんて難しい
- 活躍する姿をもっとメディアで取り上げていく事
- 出産等のライフステージにおいて退職しなくてもよい環境作り、または、該当期間にキャリアアップができる仕組みの整備
- 総労働時間数を評価の対象にしない、時間当たりの生産性で評価をする、所定労働時間内で成果を出すことを求める、ライフイベントからの復帰をサポートする仕組みづくり
- 女性のスキルアップ、資格取得などを積極的に推進する必要がある
- オンとオフの切り替えをハッキリする事
- 根回し社会、忖度型社会からの脱却
- 女性は女性の強みを活かして社会で戦っていけばよく、男勝りに同じ土俵で戦う必要はない
- 育児休暇や再雇用に対して補助金や助成金を支給、シルバー人材による見守り的な保育園幼稚園の運営、保育士の負担軽減と園の増加
- 最初は強制でもいいので女性管理職を一度増やす
- 境界線のない、ボーダーレスな感覚
- 女性自身の意識改革が必要、結婚したらパートで良いと考えている人はまだまだ多い
- 女性が子育てや家事をしなくなる法律を作ったら良い、旦那さんの転勤に伴い奥さんが離職するので、離職したらダメな法律を作れば良いのでは無いか?
- 数値目標ではなく、評価の方法や慣習や家族のあり方など全てを変えないとダメ
- 扶養額の底上げ及び扶養制度の改革
- コミュニケーション能力、親としての家庭環境の調整、仕事以外の部分で男性が女性にご馳走するとか家事や育児、専業主婦など、性別で担当すると考えることの意識改革
- 管理職になりたい分母の拡大
- そもそも女性は管理職になりたいと思っているか?そこからだと思う
- 全ての女性が管理職になりたいと願っているわけではないと思うので、適材適所で管理職比率の目標ではなく"望む職種・役職になれる比率"が上がるような社会になってほしい

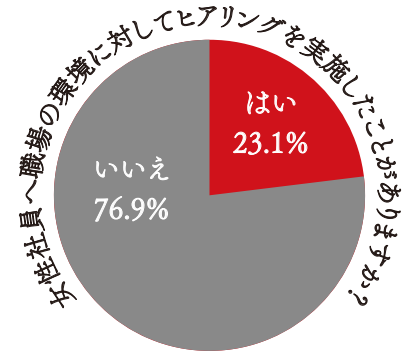
Q3 女性が活躍しやすい社内環境整備を整えたことはありますか？

女性が活躍しやすい社内環境整備について
事例や課題を記載してください。



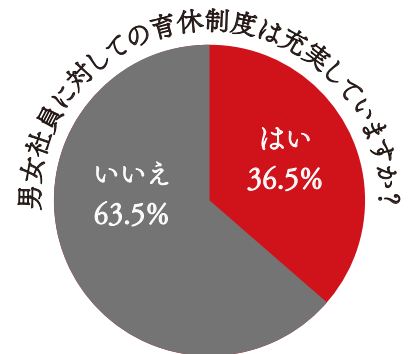
- 管理職に女性を配置し女性社員とのコミュニケーションを円滑に
- 育児や介護休業ができる環境作りや人員確保
- 男女平等な対応と評価、女子新入社員の面談、面接は女性社員で対応など
- 労働基準や評価基準を統一していること、有給休暇の積極取得により休みやすい環境をつくること
- 子供の急な発熱などでも休みやすい、労働時間を自分で決められる、週一からの勤務可能
- 子供の突然の病気等に備えホームワークができるようネット環境を整備
- 時間有給制度やフレックスタイムの導入
- 時短勤務の契約社員から役職者を登用
- 本社や支店が開催する研修に参加しながら、お客様作りをして販売に繋げている
- 休憩所の設置
- 女性だけの部署を作る
- 子供を連れての出勤、時短勤務、一人親の子育て支援
- 女性のパートから正社員雇用化、女性社員の増員
- 子育て中の女性は子どもに何かあれば休みや退社しやすい雰囲気づくり
- 女性に限らず本人がどのようなスタイルで働きたいのか、面談等でこまめに聞き取り、必要なキャリアアップの機会を設けるよう心がけている
- トイレなどを女性目線で改築・リフォーム、女性専用トイレ・更衣室を設置
- 就業時間を短縮し、通勤ラッシュを避けている
- キッズルームを設けて子供同伴でも仕事ができる環境にしている
- 重たい物を扱うので全自動の機械導入
- 極力アドバイスはしない、スキルは後からついてくると考えており、コーチングによって個々のメンタルを引き上げている
- テレワークという手段を使って、時間と場所にとらわれない働き方を提供
- シングルマザーのライフサイクルへの理解とサポート
- 女性にも公平な発言の場設定
- セクハラなどのハラスメントの意識づけを徹底
- 家庭を壊さない程度に仕事をする、強要しない、共に歩む精神
- お菓子手当
- 環境がよいビルへの引っ越し
- 保育園にお見送りお迎えしやすい就労時間、子供の急病に対応しやすいシフト組み
- 制服等の自由化、子供行事への参加のしやすさ

Q4 女性社員へ職場の環境に対して
ヒアリングを実施したことがありますか？
ヒアリングについて事例や課題を
記載してください。



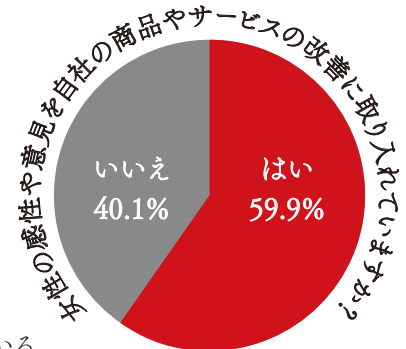
- 税制と社会保険制度の改革と社内制度の充実
- ヒアリングした事は無いが、相談を受け未だにセクハラやパワハラが横行する
中小企業が多くあり、マナーやモラルの無い男性を教育する事が課題
- 経営層からは理解もできるし対応もできるが、他の男性社員の理解を得難い
- 女性社員に限らず社員全員を対象にヒアリングを実施、本音で話せる環境や信頼関係を築くのが難しい
- 現時点で結婚・出産を考えている女性社員はいないが、そういう仕組みが整備されていると安心との事
- ヒアリングを実施したが、ネガティブな話に終始してしまう
- 毎年1回だが意見交換の場として全社大会を開催、無記名にて意見箱の設置
- 就業規則整備と適度なヒアリング、就業規則を作る際に様々なアンケートを実施
- 管理職に興味はあるが子育てをしながら務まるか不安が多い、仕事の効率化や職場環境の整備が出来ればチャレンジしてみたい
- ハラスメントがないか等
- 労働時間や出勤日数の希望を聞く事
- 親の介護、子育てへの考慮をしてほしい
- 居心地の良い就業体制について、希望の働き方について
- セクハラ、パワハラなどについてヒアリング
- 毎月、女性社員と経営陣がミーティング、年に1回個別に社長とヒアリング
- 働きたい時に働きたいみたい意見が多いが、いわゆるコアタイムのような居なければ仕事にならない事業なので難しい
- 半年に一度の年二回、個人面談を実施、現状把握、今後の働き方希望など
- ヒアリングなんて大層な表現ではなくて、コミュニケーションの一環で色々話す
- 女性はおしゃべりが好きなので常にコミュニケーションをとって話を聞き、その都度解決するようにする
- お子様の送り迎えや家事はどのくらい負担しているのかは聞いている
- 普段の会話から、困っていることがあれば相談しやすい環境になっているのでアンケートをとる事がない
- 研修参加のスケジュール調整
- 外部の担当者をつけ、本音をヒアリングできるように努める。
- セクハラが怖くて聞きづらい
- ハラスメントに対する整備や周知、休みやすい職場環境整備を実施(IoTの積極導入や、ワークシェアなどなど)
年齢ギャップによるコミュニケーション不良などを改善する取組みが課題
- 総務系事業部と工事系事業部のベクトル共有(課題)
- 支給制服がスカートとズボンの選択制になった
- 毎月全社員と面談を行なっている
- 「重たいものを持ちたくない」と言われたので叱責した

Q5 男女社員に対しての育休制度は
充実していますか？
育休制度について
事例や課題を記載してください。



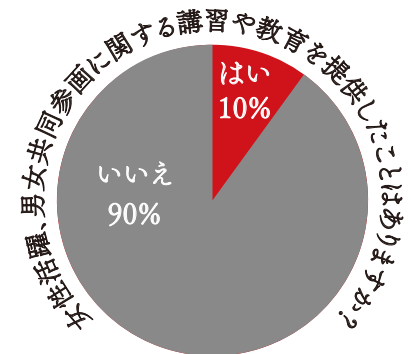
- 主要社員の育休時の代理人の確保
- 年配社員からの理解を得るのが難しかった
- 社労士さんに一任して、一般的な内容で整備
- 育休、孫のための休暇もとれるようにしている
- 育休制度を理解してもらうようセミナーに率先して参加してもらえよう仕組みを構築中
- 男性育休について規定はあるものの実施したことはなし
- 社内の制度としてはあるが、実際取得するには仕事の調整が大変なうえ、取得できても長期間というのは難しい
- 育休から戻ってきた時には、代替社員が業務を代行しているので元通りに戻れる状況を整える事が課題
- そもそも人が少なく、一種の技術職であることから代わりがきかない職種のため、休むという選択肢がないのが現状
- 先々の育休について問い合わせがあるので、制度設計から
- 復帰するという確約が無いのが困るし、育休期間の欠員補充や業務の穴埋めが必要だが、専門職の為、その間のみ人雇う事が現実的に不可能
- 経済的な不安(育休中の給与が減少し、経済的な不安が生じることがある)
- 男性の育休はもっと一般化すべきと思いつつ、本当に必要かどうかはその家族による、出産当時主人は割と定時で帰っていたので不満は無く、一定期間旦那に家にいられる方が嫌かと思っていた
- 女性の育休制度は取り入れているが、男性への育休は入れていない
- 人材が育休を取得した場合の人材補填が1番の課題、新規に人材を雇うことになるるので負担が増えるケースもある
- 男性の取得意識が低い
- 他の社員への影響が気になり退職や契約変更を希望する、義務を果たさず権利主張が激しいことも
- 育休取得者がいる期間はほかのスタッフへ特別手当を支給、もう少し助成金の手厚いと助かる
- 少人数の会社では、取りやすさも必要だが仕事に対する影響も考える必要がある
- 制度の浸透のためにも親しみをもってもらえよう自社製品名などユニークなネーミングに
- あまり長い期間の育休制度にはやや疑問、キャリアの断絶がしやすいためリモート環境整備の方が肝要と思う
- 現在まで利用した社員はおらず、実際に活用できるか不安がある
- 男性も女性も育児休暇を取得、子供の小さな社員には有給休暇の特別付与を多めに
- 給与が減少しない仕組みと抜けてしまった人員を補填するための派遣費用を国からの助成で賄える制度があれば良い
- 長期の休みに対応できず、人を入れないといけないので、育休後、戻ってきても仕事がない状態が考えられる。
- 職人家業は、出てなんぼなので、なかなか
- 入社2か月で妊娠がわかり社員が育休中、あまりにも入社後間もなく過ぎて驚いた
- 課題としては、社員9名に対し既婚者が1名のみなので婚活です
- 男性でも積極的に取得してもらえようコミュニケーションをとる
- 子供が保育所に入ってから復帰になるが、育休制度より復帰してからの職場でのサポートが大切だと思う
- 男女共に必ず育休を取る様に社員全員で話し合いをして理解を深め、お互いを慈しみ休みを取りやすくした
- 男性育休の目標を設定して、達成に向けて実施中、制度化して周知し、法的な部分を理解する勉強会を実施
- キャリアアップに壁ができる、それだけ社会のスピードが速い

Q6 女性の感性や意見を自社の商品やサービスの改善に取り入れていますか？
女性の感性や意見を取り入れることについて事例や課題を記載してください。



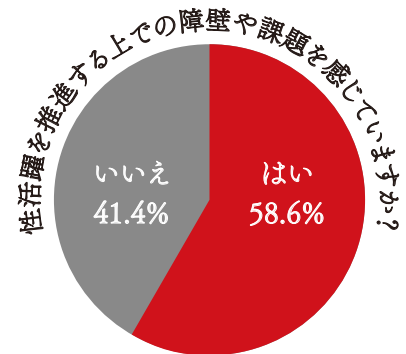
- これは男女問わず、常に違う視点からの意見を取り入れること
- 女性目線の教育論をヒヤリングして、実作業や教育に反映していけるよう努めている
- お客様の休憩スペースの充実、お客様相談窓口の創設など
- 世の中の変化や、女性の感性は男性よりも敏感で、女性の意見を多く取り入れるのは当然の事
- 商品開発に繋がっている、女性向けの商品開発、見た目の華やかさを見せる商品の導入
- 食品の味覚は感性によるところも大きいので意見は重視、水回りの清掃や衛生の徹底は女性によるところが大きい
- キッチンリフォーム工事で女性ならではの視点を採用、キッチン廻りの導線計画などを普段使う人の意見を入れた
- 気遣い、心遣いを店内装飾やオペレーションに反映
- 自社主催の料理教室の参加者の大半が女性のため、意見や感想を開講内容に反映している
- 女性向け、小学生向けのマナーセミナーなどを女性社員が行っている
- 会社・家庭・子育てと様々な事を並行して日々やり繰りしている女性は、色んな経験や知恵を持っているので、意見を吸い上げる事は商品開発などのヒントになる
- 求人内容を女性に響きやすいような共感を用いた文章に変更
- 飲食店なので物の配置や生ける花など明るい雰囲気は女性に作ってもらっている
- 女性に喜ばれる旅行コースの作成
- 女性社員のみで製造から演出まで行った
- 建築のプランづくりにおいて、家事をする場合の実体験を通して検討することができる
- ダイエット効果のあるサービスの提供、仕事育児の合間に受けられるサービスの提供
- 感情での意見が多く、全てを取り入れるのは難しいが、仕事の効率化や実績(売上)に直結する事は導入しやすい
- 店舗メニュー・SNSでの発信、宣伝広告のデザイン、Webサイト制作時など
- 社内休憩スペースにお菓子や飲み物の設置
- 女性特有の柔らかな喋り方や気配りなどは、接客や商談の際に非常に役に立っている
- 「かわいい」や「美しい」など女性にしかわからない感覚をデザインなどに積極的に取り入れている
- 商品モニターや、プレゼン資料の分かりやすさなどのベンチマークになってもらっている
- 任意保険などのご案内を女性目線で作っていただいています
- 女性だけのプロジェクトチームの立ち上げ
- 商品ではなく、福利厚生面で取り入れられていて、3歳までの子どもがいる家庭には、保育所補助金を出している
- 女性の目線を入れることで、より細かいサービスをお客様に提案できるようになったことと、現場作業する従業員がおしゃれになった
- 掲示物の見易さや、広告文言への女性独特の感性の導入
- 既存の企業イメージと新しいサービスのイメージやターゲットの相違
- そもそも女性の意見は男性には受け入れ難い面がある
- たまたま女性だからというのはあるが女性だからと言って「女性らしい感性」とか押し付けられるのも困る
- 対外的なアピールでやっているだけで、実際に取り入れようとする企業は少なく感じる
- 職人の世界なのでなかなかそういった発想にならない

Q7 女性活躍、男女共同参画に関する
講習や教育を提供したことはありますか？
女性活躍、男女共同参画に関する
講習や教育の提供について
事例や課題を記載してください。



- 今年度SDGs委員会事業
- トラック協会主催の女性が活躍できる会社セミナーなどに参加
- 女性のからだセミナー講師を社内の人間が外部に向けて行っている
- 受講させても受講者の考え方を変えるまでには至なかった
- 女性をテーマにした健康経営の研修を朝礼時やデジカレの中で隙間時間に見るようにしている
- 資産運用など
- 人口構造の変化により働き手が少なくなったことと市場の変化を説明、大量生産の時代は終わり、力仕事より頭脳労働が増え様々な家庭環境の人が働ける職場づくりをする必要がある研修を行った
- 取引先企業に女性従業員向けの女性健康セミナーを行った
- 関市の開催するものに参加している
- 男性への育休勉強会
- 自身はセミナーなどを受けたことがあるが、社内向けの実施はない
- 年に数回、ハラスメントなどの講習をしている
- 男女共同参画の定義が難しい、人によって男性優位、女性優位の感性が異なっている
- 提供を考えたことがない
- 講習や教育とか難しく捉えずに、自然な事として認識できるようにする
- 精神的な男女の差はなくしても、やはり肉体的な差は無くならないので、その辺りの兼ね合いや譲り合いが必要
- 社内での意識共有および醸成が課題
- 外部講師による研修
- 女性の心と体を整えることで働きやすくする、女性特有の不調に対処できるように経営者さんや女性自身にも知識を持ってもらえるように、今は企業で個別に話をしているが、セミナーなどを今後展開したい
- 商工会議所指導の講習会などへの参加
- 古い価値観の世代への教育や周知を徹底的に行う。
- 講習等の情報周知の拡充が必要では
- そもそもその類いの、興味のわくセミナーなどは、世の中にあまりない

Q8 女性活躍を推進する上での 障壁や課題を感じていますか？



- 日本人的思考
- 結婚出産などのイベントで仕事から離れたりする時の穴埋め
- 生涯仕事をしていくという女性のマインドアップ
- 女性が子供を産む以上、課題はなくなる
- 税制と社会保障制度、社会構造が追いついていない
- 女性自身が女性であることを盾にしないことが大事だと思う
- 日本社会がまだ適応してなく、いまだに男性・女性で物事を計る傾向にある故、欧米に遅れをとっているが一大人として対峙すればいいだけのこと
- 結婚・出産・特に産後の働き方・ライフステージによって責任ある立場を維持することが難しい
- 男性優位の考えがある限りある一定以上には届かない、また、女性の中には責任ある仕事はしたくないと思っている現状がある、一旦責任ある立場を任せたら例え失敗があったとしてもフォローしてあげる気持ちで見守る事も大事
- 小規模企業では、産休・育休が必要とは理解していても代替要員の確保が困難、中小企業に対する補助や支援の仕組みが必要
- 女性の発言や行動が軽んじられる社会を変えていくべき、LGBTが先に進んでいって女性の意見がより弱くなったような気がしている
- 産休育休で1年ほど休職した場合に、他の職員に与える負担や、休職明けで戻ってきた時にスムーズに業務に当たるのが難しいといった点が課題だと思う
- 男女関係なく、どちらが担当するにしても育児・家事への負担は現状としてある。
- 首都圏と違い、地方において積極的にキャリアアップを望んでいる女性が少なく感じている
- 男性社会であり、「女なんて」との男性の意識改革が必要、また、女性自身も仕事へのスタンス・責任感の意識改革が必要、あと「女性が家事や介護をすべき」という社会の意識改革だと思う
- 女性特有の出産など、長期休暇とその後の職場復帰をリスクと捉えられる傾向がある、企業や地域経済、または日本の経済にゆとりがあると緩和されると思う
- 会社によっては男女の役割や能力に対する先入観やステレオタイプが残り、女性がある種の仕事やリーダーシップに挑戦しにくい状況がある
- 子供を産めるのが女性だけである以上、体調面でどうしてもキャリア形成におけるハンディはあると思うし更年期も同様、また、子供の発熱時など突発的なタイミングで仕事を中断しているのも圧倒的に母親に負担がかかっているケースが多いのが障壁
- 女性ならではの権利主張で逸脱されないように注意する必要がある
- 主婦はパートだ、という感覚で採用を考えている画一的な価値観を持った経営陣
- 男女共に理解していない、学生時代で学ばせていかないと社会は変化しない
- 男女共に活躍できる社会になるための社会的な成長を待つ必要がある
- ハラスメントを危惧し、強く言えない時がある
- 業種によっては、スタミナや筋力の面でどうしてもクリアできない課題がある
- ネガティブな発言に心が引っ張られる時がある、マウントをとられて本質からズレた会話になりなかなか前に進まないし、そもそも身近に本気で向き合っている人が少ない
- 入社当初キャリアアップを求める女性であっても、(結婚はあまり影響がないが)妊娠・育児を経ると一気に士気が下がる傾向がある
- 子育て期間に勤務が不安定になること、「女性だから」という理由で管理職登用されていると思込んでいる方がいること
- 女性活躍を意識することで過剰な意識にならないように
- 産休や育休を取得するのは問題ないと思うが、休むことにより得られなかったスキルなどを取得する機会が作りづらい、タイミングが遅れる
- 社内体勢として、まだまだ不十分(充実)である為にこれから先を見据えた整備が必要
- やはり、男性が中心だと思う
- 扶養の範囲内でしか働かないこと

- 飲み会・懇親会で大勢の前でセクハラ発言やめればいい、女はこうしろとか昭和な意見をふりかざさないでほしい
- 社会通例的な差別は断じて許してはいけないが(ハラスメントなど)、差別と区別を混同しすぎ、女性優遇されている部分もあることを理解し、男女でwinwinの関係であるべきことに男女互いに気付かなければ、いつまでも男性社会は改善しない
- 男女平等の部分と、男女の差異をお互いが尊重する部分が必要、また、地方は特に保守的かつ家庭重視の女性が多い印象
- 一定年齢以上の男尊女卑を当たり前と思う世代の固定観念、いわゆる老害、伝統や文化は大事だが、凝り固まった性差別的考えは令和の時代では百害あって一利なし
- 差別と区別を全員が認識して取り組まないと、ハラスメントという言葉が一人歩きして、会社の生産性を大きく損ねたり、コミュニケーション不良の原因となり、離職など様々な問題の温床となる
- 女性は忙しすぎる、特に子育てをしていると活躍どころじゃない
- 感情が優先される生き物であること
- まだまだ地方の田舎では男性が仕事、女性が家事育児、パートが多いのでこれが改善されないと中々進まないと思う
- 女性より男性の方が仕事ができると考えている人が多い、セクハラで訴えられるリスクから男性同士の方が仕事がしやすいと考えている人がいる
- 女性の方が優れているということに抵抗がある男性がまだまだいること
- 女性活躍、と、性別を限定していること自体に違和感を感じる、既に性別に関わらず能力があって活躍している女性が多いと感じるし、現代ではもはや女性優位な職業も増えてきていると思う
- 男性に稼いでもらい頼りたい女性も多く、女性の考え方も様々であること、家事育児など日本はまだ女性の仕事であり、男性がお手伝い
- 少子化、基本的な体力、異性トラブル、ハラスメント問題
- 男女平等の部分と、男女の差異をお互いが尊重する部分が必要、また、地方は特に、保守的かつ家庭重視の女性が多い印象
- 一定年齢以上の男尊女卑を当たり前と思う世代の固定観念、いわゆる老害、伝統や文化は大事だが、凝り固まった性差別的考えは令和の時代では百害あって一利なし
- 差別と区別を全員が認識して取り組まないと、ハラスメントという言葉が一人歩きして、会社の生産性を大きく損ねたり、コミュニケーション不良の原因となり、離職など様々な問題の温床となる
- 女性は忙しすぎる、特に子育てをしていると活躍どころじゃない
- 感情が優先される生き物であること
- まだまだ地方の田舎では男性が仕事、女性が家事育児、パートが多いのでこれが改善されないと中々進まないと思う
- 女性より男性の方が仕事ができると考えている人が多い、セクハラで訴えられるリスクから男性同士の方が仕事がしやすいと考えている人がいる
- 女性の方が優れているということに抵抗がある男性がまだまだいること
- 「女性活躍」と性別を限定していること自体に違和感を感じる。既に性別に関わらず能力があって活躍している女性が多いと感じるし、現代ではもはや女性優位な職業も増えてきていると思う
- 男性に稼いでもらい頼りたい女性も多く、女性の考え方も様々であること、家事育児など日本はまだ女性の仕事であり、男性がお手伝い
- 少子化、基本的な体力、異性トラブル、ハラスメント問題

全国YEG会員のエピソード[個別ヒアリングエピソード紹介]

質問内容

- Q1 自企業のこれまでと今後について、
自企業の成立ちからどのようにしてきたか、
また自企業における女性活躍についての考えと社内の女性活躍事例について
- Q2 女性活躍について個人的な考え
- Q3 女性活躍だけでなく企業経営において課題や悩みについて、また意見を求めたいことについて
- Q4 単会内での女性会員について

list.01 下田 美歩

株式会社エフ・アイ・ティ
FIT CO., LTD.東海ブロック
岐阜県連各務原YEGうち女性会員数/100名
単会会員数製造業
株式会社エフ・アイ・ティうち女性従業員数/40名
従業員数

A1 2008年法人化後、自動化を中心として設備の開発・設計・製造事業とFA機器のリユース・モーターなどの販売・修理の通販事業をしています。自分は通販事業部全部と会社全体の人事・総務を任せられています。通販事業部はすべて女性で営業・受注・発送まで行い、設備製造は社長中心に社長のやりやすい環境で回っています。社長の考えは性別よりも仕事の能力で人を判断することで、現在女性役職者40%ですが人を選んで任命しています。今後通販事業部は拡大していき、設備製造も開発・設計だけでなく、装置製造や自動化、自社設備の開発・販売をしていきたいと思っています。

A2 女性男性関係なくできる人が上になるべきだと思います。子供がいると休むので休んでもいい環境づくりを心がけ、組織を属人化させないようにマニュアル化の徹底や時間で見ないで成果で見ること休みを取りやすくしています。女性は責任ある立場は嫌がるけど役割を与えると男性より成果が出ます。時間評価しないで個人で目標を設定して成果を出す、休みがちになると他への負担と不満になるので雰囲気づくりを大事にしています。

A3 自社の雰囲気は女性が働きやすいけど世の中の会社は大変そうだし制度をしっかり作っていくべきだと思います。女性自身に役割を与えてやる気にさせる、女性が上を目指したくなるような環境作りが思うが難しいです。自社としてはトップダウンではなくフラットな環境なのでリーダーを育てるのが難しいのが課題です。

A4 次年度女性会長だけとホント大変だろうなと思います。現在は副会長2名、委員長1名、出向1名で自身は研修委員長としてハラスメント研修をやりました。女性メンバーを増やしたり、女性会長という部分をフィーチャーする意図があるなら意識を変える必要があると思います。

list.02 大竹 雄介

東海ブロック
愛知県連岡崎YEGうち女性会員数/261名
単会会員数運送業
大洋荷役株式会社うち女性従業員数/298名
従業員数
(内ドライバー19名)

A1 運送業界も変わってきてパートタイムでの募集も増えています。女性に限らず皆勤の制度を整えたり、急な欠勤対応人員を増員することで自由にシフトを組める体制を整えています。最初は人手不足から面接に来る人を拒まずに受け入れて(男女国籍問わず)、教育制度を充実させました。今では女性の方が目配り気配りができるので積極的に起用しています。給料面も能力給にして男女平等に扱っています。トラック協会も女性役員が増えたことで管理職向けの講習など女性活躍を推進しています。

A2 女性の感性はすごいと思っています。気配り、丁寧さとか物を大事にする姿勢は男性も見習うべき。今後そういう女性がリーダーになってくると思います。自企業では現在、管理職になれる女性を育てています。女性でも管理職になれるということ、社内社外同業にもみてもらいたい。女性従業員が女性管理職に相談できるようになり、いい環境になると思っています。

A3 バツイチ、独身の女性が男性ドライバーとできてしまい辞めてしまうことは過去ありました。笑

A4 今年度の日本YEGの男女共同参画への取り組みはいいと思います。が、単会に落としづらい。どのような形で伝えていくか。女性の視点から考えたセミナー開催など!? 会議所に移動託児所を作りたいと思っているがまだ実現できていません。

list.03 石村 麻記子

中国ブロック
岡山県連岡山YEGうち女性会員数/326名
単会会員数
50名製造業
岡山精電工業株式会社うち女性従業員数/—
従業員数
—

- A1 新卒はあまり採用せず、ある程度の実績がある人を採用しています。40歳前後の方の採用が多いです。女性は主に経理事務の仕事になります。
- A2 いい言葉だとは思いますが、違和感を感じます。無理にきれいな言葉でまとめている感じで言葉に差別を感じます。女性活躍という言葉がなくても女性が活躍できる時代になってほしい。
- A3 産休している従業員の代わりに、人材を派遣してくるシステムがあります。女性は年齢を取ると強くなる印象です。若い人にも居てもらいやすい社内環境にすることを目指しています。現場では女性が舐められることが多いのでそれは無くなってほしいと考えています。
- A4 昨年、女性活躍について取り上げた際に、女性の会が出来ました。女性にとってどんな事業がいいか、YEGがどうあったらいいかを話し合う会があります。女性を武器に使っていると思われる場面も…。

list.04 大下 瞳美

中国ブロック
広島県連広島YEGうち女性会員数/302名
単会会員数
40名ヨガスタジオ
HITOMISTYLE株式会社うち女性従業員数/—
従業員数
—

- A1 スタッフとして3時間勤務の方が10名ほどで店舗展開が進めば、増員を考えています。子供の事や親の介護等があり、夢を諦める方もいらっしゃる、家を不在にする事への夫からの小言、女性は犠牲になっている面が多いなと感じます。勤務が続かないことは外部環境としての要因が多い。これからは役職を与える事を考えています。新規スタッフよりも勤務長い人の方がコミットしてくれる方が多いし、休みも取っても良いと伝えても、申し訳ないと思う方が多いです。店長までも引き上げてもアルバイトに戻った事例もあります。価値観の育成、パラダイムシフトが先決と感じています。狭い人生を生きて欲しくない
- A2 女性と男性の何が違うんですか？
男性と女性の出来る事の違いを活かしていけば良いと感じています。
- A3 独断と偏見で進めて来ているので組織を作ること知らない、組織の作り方を見たいです。
- A4 女性だからという事は多いです。女性としか見られていない、座る席を指定される事が多いがキャスト扱いは気に食わないです。

list.05 正守 千絵

中国ブロック
広島県連広島YEGうち女性会員数/302名
単会会員数
40名

株式会社メディカルマサモリ

うち女性従業員数/—
従業員数
—

- A1 33年、創業は父で、父の他界からとたばたで引き継ぎ、経営者となって8年目です。以前は陶芸家として活動していました。会社を継いで一番感じた事は、本当に医療機械の業界は男性しか役職についていないです。病院・医院は女性が活躍していますが、同じ業界で働く身として、今後は働きやすい環境を整えたいです。業界の慣習に捕らわれず変化していきたい。女性として舐められる事も体験しましたが、良い経験になっています。現在7名の規模をずっと保っています。今後も採用していきたいですが、性別は関係ないと思います。
- A2 女性活躍とか女性会とか縛ること自体が男性社会(男性が決めている)かと。人数比率よりも適材適所だと考えています。
- A3 YEGに在籍している女性会員(役員・経営者)は育休・産休を取得出来ない状況をどうしてきたのか？全て自分次第のなか、何故誰もそこに声をあげないのか？声は上がっていないのか？男性の育休を叫んでいるが、女性役員への気遣いはどうなっているのか？などききたいことはたくさんあります。
- A4 去年の委員会は女性会員3~4名で仲良くしていました。着物で例会に行こうというような雰囲気も楽めました。今年の委員会はアクティブに参加される女性会員が少なく交流が出来ていません。女性同士のコミュニケーションを取ろうと思うと例会出席しか選択肢がないと感じています。女性だけの会合を企画してもらっても良いと感じます。

list.06 田中 あすか

関東ブロック
千葉県連千葉YEGうち女性会員数/121名
単会会員数
12名飲食業
そらのかけらうち女性従業員数/—
従業員数
—

A1 店舗はBERで、業界的には女性進出が少ないです。イベントを開催の際は男性は力仕事、販売などの窓口は、女性が活躍しています。

A2 企業や経営者についてですが、企業では、まだまだ男性社会中心だと感じます。やはり、幹部の男女の割合が均等になるところから始まりですかね。経営者は、子育てが終わった年代が多いのですが、起業する為の資金が無いことも起業の高齢化に繋がっていると思います。青年部の女性活躍については、こちらも意識的に、幹部に女性を起用する事からがスタートかな?と。私自身、会長までやらせて頂いたのですが、女性蔑視はまだまだ根強く残っていました。まずは、女性が少ない比率の場合は発言での同意を経るのが難しかったので発言しやすくなる環境作りが必要だと感じます。経営女子会などの、女性をフューチャーした定例会も大切ですが、これだと男性への理解が深めづらいと思うので、女性企画の全体事業などを唱える事で、理解を深め合いつつ会員増強にもつながりそうかなと思います。

A3 男女平等、お互いに得意不得意もあると思うので全てが平等というわけにはいきませんが、男女で会費・参加料・懇親会費を分けなくて欲しいです。単会ではその様な差はつけていませんが、県連や他単会では行われています。目に見える金額なので分かりやすく差別してしまっています。そのことに女性含め大半が気が付いて居ないのが現実です。理由が明確ならば良いのですが・・・青年部全体での周知をして頂けると助かります。

A4 近年女性会員も増えましたが、その事によって風紀を乱す会員が増えました。悲しい限りです。どうしても良いのか悩んでいます。

list.07 吉田 由里子

東海ブロック
愛知県連津島YEGうち女性会員数/62名
単会会員数
8名販売・サービス業
ダイイチ楽器うち女性従業員数/1名
専属の先生方に場所を提供
従業員数

A1 自企業としては、環境整備というか、女性は出産育児がつきものであると認識の上、復帰しやすい職場環境である事を意識しています。活躍の支えより復帰の支えが大事であり、それが未来の活躍の支えでもあります。

A2 女性活躍は自然な事であり特に男性・女性と線引きするものではないと思います。

A3 女性活躍で女性の働きやすい環境作り等TVで見ますが、環境を作ると共に、男性の考え方、世間の考え方を変えていく事の方が大事だと思います。たとえば、旦那さんが外せない大事な仕事があると言われると女性側が仕事を休んだり、早上がり等しないといけない世の中ですが、嫁が大事な仕事があるので早退させてください等あたりまえに言え、それを良しとする世の中にならなくていかないと活躍はおろか、男女平等にもならないと感じています。

A4 単会の女性メンバーの中には起業した人、事業を継承した人の2パターンいて事業を継承した人は継承時から色々な面でのサポートがある(人的サポート・金銭的サポート・時間的サポート)状態での事業で融通が利きやすいが、起業したメンバーはサポートが少ない中での事業になる為、出席率等も変わってくると思います。

list.08 野中 さつき

東海ブロック
愛知県連津島YEGうち女性会員数/62名
単会会員数
8名製造業
(株)太田七宝うち女性従業員数/社員2名(+パート複数名)
全員女性
従業員数

A1 現状の自企業自体が女性に寄り添った体制で、パートさん達が子供主体で勤務出来るようにしています。環境面では他企業より配慮をして話しやすい環境にあります。

A2 女性活躍というより、男性女性問わず、活躍や責任感を必要とするポジションに行きたいと思う人がやればと感じています。

A3 日本の文化的問題が大きいと思います。仕事を休んではダメと言う考え方があるので子育てや育児で急な休みでも嫌がられる環境を作らないように心がけます。また、独身のひとと話していると会社環境にもよりますが、子育て世代のしわ寄せが少なからずあります。サラリーマン時代に(6年前)育休をとった男性社員がいましたが、会社が率先し取得をうながした為、周りも当たり前の感じで受け止めていました。そういう環境や考え方が周りに多くいけば女性活躍の一助にもつながると思います。

A4 特にありません。

list.09 森 和紗



近畿ブロック
兵庫県連明石YEG

うち女性会員数/96名
17名/単会会員数

ボディケアサロン
La!Sant'e

うち女性従業員数/社員2名(+パート複数名)
全員女性/従業員数

A1 明石で企業向けの整体ボディケアをしているので、勤務時間が平日の9時～17時が多いです。そのため、お子さんを保育所に預けているお母さんが働くことはできますが、企業向けでない一般的な整体は土日勤務が多いので、子育てをしながらだと曜日、時間において難しいです。通常の整体は1時間当たりの料金だが、企業向けにすることにより単価をあげられる→短時間で稼げるしくみができ、対企業であれば売り上げも安定するため、女性を雇用するしくみ作りが大切だと感じています。

A2 「女性活躍」と言われない時代、女性にフォーカスせず当たり前になれば良いと思います。YEGでの女性初の〇〇と言われますが、同期の男性も同じ役職をうけているのに何も言われません。

A3 課題としては即戦力になる女性人材の雇用が必要です。キャリアがあっても親の介護等で、また、働けなくなる時も来るので女性が働ける期間は短いです。

A4 次年度単会専務ですが、予定の有無に関わらず産休・育休制度の確立が必要です。今の仕事は妊娠中は働けないので、収入も減ってしまいます。そんな中、YEG活動は困難です。産後も、役員会の時間設定やベビーシッターの手配等あれば入会や参加率にもつながると思います。

list.10 熊木 克明



北陸信越ブロック
長野県連長野YEG

うち女性会員数/120名
12名/単会会員数

建築業
熊木住建

うち女性従業員数/30名
15名/従業員数

A1 キッズルームが小さいのがあったけど、機能しなかったの新しい社屋を5年前に作った時、東京おもちゃ美術館監修で1000万かけて木育広場を作りました。プレスリリースして、社会貢献している事務所としてメディアへ発信。授乳室、おむつ交換ベッドもあります。出産で戻ってきて10万円のお祝い金を出しています。設計技術職で3人ママさん設計士がいるので子育ての方は在宅ワーク出来るようにして、週末だけお客さんとの打ち合わせで出社してもらっています。パソコンも自宅へ、自宅リモート勤務のために、会社のシステムに外から入れるようにして、モニターに映ってもらいます。パートの保育士さんが毎日います。育休中の保育士さんを採用して、保育士さんも子供連れてきています。遊べるおもちゃ広場、託児に無料で預ける事ができ、またお客さんの子供も預かります。一般の人も入れる「木のおもちゃ広場」でマッサージ教室、産後教室等やっています。

A2 まだまだ家庭を持ちながらの仕事は課題が山積みです。まずは良好な人間関係を築く職場環境づくりから必要だと思います。共感や怒らないこと、承認すること、差別しないことが大事です。

A3 特に中小企業の場合、採用が難しいので福利厚生や給与などは無理をしているのが実情です。また、女性社員との面談などセクハラにならないようにと気を使ひすぎてしまいます。

A4 女性会員そんなにいる訳じゃないです。大きな企業の女性、飲食業の女性がいいますが語る様な女性会員はいません。託児、送迎等があれば、女性会員は活躍できると思います。

list.11 越前 良太



北海道ブロック
北海道連岩見沢YEG

うち女性会員数/55名
5名/単会会員数

保険業
株式会社三笠精算事務所

うち女性従業員数/—
—/従業員数

A1 保険の営業は生保女性、損保男性のイメージでしたが、性別で半分捨てるのはもったいないと感じています。人材確保、年齢分布は意識しています。

A2 否定的な意味ではなく、分ける考えは持っていないです。適材適所、性別によって性格も分かれるような気がします。一定量、割合としては男女による違いはあります。

A3 育児について、地域によって待機児童や家族構成によって出来る事に差があります。父が仕事、母が子供のサポートに偏っているので、どうサポートしていけるのか？25歳の女性営業用に育児特別休暇有休10日、介護も同様に整えていて2月から導入予定です。

A4 55名中、5名が女性。以前はもう少しいたが卒業と事業所の方針転換で減りました。減ったことで華やかさが減った感じがしていて、女性がいる事での気持ちの盛り上がりがあると感じています。

全国YEG会員のエピソード〔ヒアリング事例集〕

●同じ志を持つ女性同士でチームを組んで活躍

加藤 沙織〔東海ブロック岐阜県連関YEG / OOAK / ネイルサロン〕

個人事業主としてネイルサロンを経営している。ネイルだけでなく食から考える健康・身体づくり、アンチエイジングなどの相談も。やりたいことをやりながら企業に至ったのすごく苦労したということはないが世の中を健康にしたいと思って日々励んでいる。美容関係の仕事をしている仲間とチームを組んで美と健康のマルシェを定期的に開催。ネイル、メイク、美容師、鍼灸師、接骨院、アートメイクなどそれぞれの得意にしていることを一か所に集めることでお客様に一日でいろんな体験をしてもらい、その後の集客につなげている。

●女性が活躍できる場の提供

後藤 理恵〔関東ブロック埼玉県連さいたまYEG / エステサロンスマイリー / エステサロン〕

SMICIE(スマイクル)笑顔の循環する社会を作るというビジョンのもと、日々の笑顔を増やす美と自信を提供する人材と環境を創出するというミッションを掲げサロンを運営。その中で「美容健康系の枠を広げてみたい、技術はあるがいきなり店舗を構えたり大きな資金がかかると思うと一歩踏み出せずにいる」という方のステップアップの場としてシェアサロンやサロンパートナー制度を運営。恵比寿、自由が丘などの駅近シェアサロンの一部屋とちらも使い放題59800円＋税というプラン・エステや整体など技術をお持ちでベッ一台あれば施術できる方・費用を抑えてサロンを開業したい方・大手サロンで働いていて空いてる時間でいずれ独立したい方・美容系の学校でた方・美容健康関連のスクール、コンサルをしていて生徒さんのその後を考える想いのある講師の方・など興味のある方と面接、見学をしてもらいステップアップに活用してもらう。マルシェなどの企画に参加してもらう機会やランチ会などリアルとzoomの交流会で開業したての悩みも同業の経験者から聞く機会や美容健康関係の仕事をしている方との横の繋がりも作れる。大宮のエステサロンスマイリーで行っている技術(脱毛、エステ、フェイシャル)を学んでもらう事で、週一からサロン運営に関わってもらい実践できる環境での学びと報酬につなげてもらう。集客方法によってそれぞれの割合で報酬を得ることができる。サロンパートナーが持っている技術を活かしたメニューをサロンに取り入れていくことも可能。

●女性目線での商品開発

堀部 喜学〔東海ブロック岐阜県連関YEG / 有限会社志津刃物制作 / 刃物製造業〕

包丁製造。事務員、パートも含めた全女性社員で意見を出し合って商品を企画・開発。デザインや機能性を重視した商品ではなく、実際に使用する主婦目線での商品開発をすることにより実用性に優れた商品を実現。デザインもシンプルで優しい雰囲気を目指したことで美しく仕上がり、グッドデザイン賞を受賞。大ヒット商品に。

●自分が男性社会に入っていくことで適性を把握

佐野 真琴〔東海ブロック愛知県連岡崎YEG / 株式会社佐野水道整備工業所 / 管工事〕

女性が女性を育てられる環境を作っている。が、強い女性の場合やめていくことも…。男性社会(水道屋)の中に女性経営者としてやってきた。自分も現場に出た経験もあるが、現場に女性は必要ないと感じた。自分自身が足を踏み入れることで、女性でもできること、男性の方が向いていることがわかったので、今では男性、女性それぞれに合った仕事を割り振っている。役所とのやりとりや図面作成を男性がやっていることが多いが、女性の方が適していると身をもって感じたため、今では女性に任せている。資料など、細かい部分に気づいて丁寧に作成してくれるため助かっている。女性のポジションをつくったことで男性もやる気が出て雰囲気がよかった。

●育休制度に契約社員制度を追加

岡田 麻希[東海ブロック愛知県連岡崎YEG / 株式会社旅享成自動車学校 / 自動車学校]

子育て中の方向けの契約社員制度を作った。その中の一人が時短の中でも率先して仕事をしてくれていたので役職についてもらった。今後課長になってもらえるよう計画中。契約社員制度を作る前は、子育て中の時短勤務正社員とフルタイム正社員との間で不満(残業や勤務時間など)が多く深刻な問題となっていたが、時短勤務者が契約社員に契約を変更することで、正社員側からの不満はもちろん時短勤務者も心理的な負担が減った。契約社員の時給設定は正社員時の賞与を含む年収から割出したため待遇面にも納得し、ほとんどの人が続けてくれた。(一方で正社員がいいと辞める人もいた)出産に伴い退社する女性社員はここ10年ほど出ておらず、5名の女性社員が2回ずつ育休を取得し、職場に復帰。ただでさえ人材不足の中、育休中の人材不足をどう補うか、またフルタイム社員との業務分担が課題。

●育休制度に時短勤務を追加

林 聖子[中国ブロック広島県連広島YEG / 株式会社宮島 / 製造業]

家庭、子育てと両立できるよう時短勤務を導入。10年以上前は寿退社が多く、育児と両立は少なかった。最近は体制を整えて、5~6人は育休・産休を取得してもらい、離職しなくなっている。時短勤務は喜ばれている。15時~16時までの勤務や8時半始業だが9時出社も認めている。管理職・役職者にも女性を増やしていきたいが、あまり負担を増やしたくない人も多い。職場でも「男性の方が子育て」は休まれるから嫌だという意見も一定数ある(50~60代)。ポジティブであればネガティブもあるなぁと感じている。

●育休制度+家事研修?

中川 雅也[近畿ブロック和歌山県連田辺YEG / 株式会社中川 / 林業]

女性は出産育児がつきものであると認識の上、復帰しやすい職場環境である事を意識している。活躍の支えより復帰の支えが大事でありそれが未来の活躍の支えでもある。弊社は男性育休取得100%で平均2ヶ月休んでいるが、家事が上手くないのか、1ヶ月を過ぎたあたりから、妻から「そろそろ仕事復帰したら?」と言われてしまうので、社内研修で家事研修を導入するか検討中。

●職場環境の改善により相乗効果

建岩 琢磨[東北ブロック岩手県連盛岡YEG / T-Factory / 情報通信業]

男女問わず働きやすい環境を整備したことにより、有給が取りやすくなり、家庭の事情で早く帰らなければならない人が帰り易くなった。そのことにより、早く帰れない、有給とれない、仕事が忙しいなどのストレスを他人にぶつける人も少なくなり、総じて女性だけでなく男性もが働きやすい環境となった。

●働き方の選択ができるようにすることで女性も働きやすく

古家 優月[中国ブロック広島県連広島YEG / 株式会社JTB / 観光業]

女性の役職登用、ライフステージに合わせた制度策定、役職登用について支店長・課長にも登用。県外への転勤が可能でなければ駄目だったが、地域密着でも登用が進み始めた。男女差よりも優秀な方を登用している。法人営業は県外有での入社、結婚育児のステージによって男女差なく地域密着やエリア指定出来るようにした。エリア指定すると給与が下がる、回避したい人には別居婚のような生き方にも対応出来るように希望する地域で働けるように住居費を夫婦分負担している。

●子供に働く姿を見せる**田口 明日香[東海ブロック愛知県連豊田YEG / I Do Project / 芸術家業、音楽教授業]**

女性演奏家、女性音楽講師による演奏会や教室の運営をしている。お子さんを連れて演奏活動やレッスンを行えるよう、必要に応じ保育士の同伴やお子さんの待機スペースを設けている。身近にお母さんの働く姿を見られることで、保育所に預けられるより安心して過ごすことができ、子どもたちの両親への尊敬、働く意義の理解などキャリア教育にもつながるよう心がけている。

●行政の資格を取得することで女性活躍を推進**取嶋 零[東海ブロック三重県連伊勢YEG / アクサ生命保険 / 金融業]**

プラチナくるみんを取得し、第一線で女性が活躍している仕事。福利厚生は女性に優しく、子供をもつ男性にも理解があるのでより一層女性が活躍できる現場に制度上なっている。健康経営も実践しており、担当企業の健康経営もサポートしているので、自社はもちろん地域の企業の女性活躍も推進している。

●性別による適材適所を考えた配置**野田 有美[近畿ブロック大阪府連高石YEG / SRS Connect 株式会社 / ドローンスクール]**

子育てがあるので労働しにくい環境の方に率先して在宅で出来るスキルを身につけてもらったり、また女性ならではの気配りの出来る仕事などをしてもらっている。体力を使う労働は男性にしてもらい、気配りの必要な仕事は女性にもらっている。性別の適材適所をよく考えて仕事の割り振りに気を使っている。

●女性目線での職場環境の構築**森 貴行[近畿ブロック大阪府連和泉YEG / 森防水工業株式会社 / 建築外装業]**

事務所内の内装をホルムアルデヒド0のもので全て仕上げて、清潔感を保ち、健康に配慮する。さらに、長時間いたくなるように女性目線でおしゃれにする。何か新しいことをする際にコンセプトだけ伝えて、あとは全て任せる。事務仕事においても誰もが何でもする。社長も電話対応とコピーをするなどを実践。

●自治体の制度を利用して女性活躍を推進**岩根えり子[東北ブロック岩手県連横手YEG / 株式会社デジタル・ウント・メア / 情報通信業]**

秋田県ではえるぼし認定を受けるための補助制度がある。秋田県えるぼしチャレンジ企業の認定をもらい、県からの支援金・えるぼし認定の際の加点・金利軽減などの優遇策を受けながら、今年度中にえるぼし認定をうける予定。えるぼしを学ぶことによって社内のバランスがよくなってきた。採用できる人数限られている中、女性を採用しやすいホームページの作成やIT企業における女性の感性を大事に考え男女が同じ力を発揮しやすい環境整備に力を入れている。

全国YEG会員のエピソード[ヒアリングリスト]

ブロック	道府県	単 会	氏 名	業 種	会 社 名
北海道	北海道	岩見沢	越前 良太	保険業	株式会社三笠精算事務所 パートナー保険サービス
東北	宮城	仙台	菊池 真由美	冷凍生地製造販売	株式会社オルプロート
			大友 隆一	ハウスクリーニング	マイスター
		古川	五島 啓太	レッカーサービス	ジャパンカーレスキュー株式会社
			早坂 憲佳	不動産	株式会社ガーデンシティ
	秋田	横手	岩根 えり子	情報通信	株式会社デジタル・ウント・メア
関東	埼玉	さいたま	倉澤 幸恵	不動産	株式会社アートメイク
			後藤 理恵	サービス	エステサロンスマイリー
			島田 裕美子	葬祭、保育	株式会社博愛社
			田川 智美	助産師	なないろ助産院
			藤田 智子	広報	合同会社 fujitomo-PR
			南 まゆ子	サービス	株式会社アイエフラッシュ
	千葉	柏	上原 聖之	飲食	株式会社エムズフード
			門井 大和	設備工事	株式会社G.N.P
			小林 摩耶	小売	ワークマン柏花野井店
			齊藤 伶奈	美容、音楽	株式会社LUCE BEAUTY
			武井 丈	設備工事	武井設備工業株式会社
			西中 慶一	サービス	行政書士西中法務事務所
		千葉	田中 あすか	飲食	そらのかけら
		野田	金谷 静江	接客サービス	Ruce
	静岡	静岡	佐藤 訓子	飲食	ルシアン
			柳谷 賀尚子	福祉	特定非営利活動法人セイセイ生き生きクラブ
			山梨 麗	WEB関連	イノセント株式会社
北陸信越	長野	長野	熊木 克明	不動産	熊木住建
東海	愛知	大府	石塚 美緒	美容	Moran
			近藤 匡則	新聞販売	ONSコンドー
			島岡 亮司	製造	島岡製作所
			竹下 みき	不動産	miracle株式会社
			早川 武仁	建設	マルタケ
	岡崎	岡崎	石川 実千子	飲食	有限会社匠味
			大竹 雄介	運輸、倉庫	大洋荷役株式会社
			岡田 麻希	自動車関連	株式会社享成自動車学校
			佐野 真琴	管工事	株式会社佐野水道設備工業所
	津島	津島	岸 久美子	結婚相談所	ブライダルヴェール
			野中 さつき	製造	株式会社太田七宝
			藤田 哲郎	旅行	ツアーズキャラバン

ブロック	道府県	単 会	氏 名	業 種	会 社 名
東海	愛知	津島	山口 あず美	サービス	愛純あずみんのJIMUサポ
			吉田 由里子	販売、サービス	ダイイチ楽器
		半田	森田 亜弓	不動産	M's HEART株式会社
	岐阜	各務原	下田 美歩	製造	株式会社エフ・アイ・ティ
		関	大野 絢子	製造	株式会社大野ナイフ製作所
			岡田 理恵子	印刷	中濃印刷株式会社
			加藤 沙織	サービス	OOAK
			富成 明子	サービス	有限会社可児自動車
			辻 幼希	飲食	株式会社やまなみ
			藤田 豊和	サービス	株式会社HYORYES
			藤井 遼斗	製造	株式会社藤井バレル
			堀部 喜学	製造	有限会社志津刃物製作所
			丸茂 広和	製造	関化成工業株式会社
			森 大地	建築	森基礎工業株式会社
	三重	鈴鹿	泉 晃多	飲食	ビーシアフル株式会社
			勇 まり子	福祉、教育	ルネッサンス三祐株式会社
			加藤 慶昭	小売、卸売	グリーンライフ株式会社
			川出 友彦	飲食	株式会社リバーダイニング
			杉本 智哉	建設	株式会社杉本組
			田中 祐介	印刷	有限会社三鈴印刷
近畿	兵庫	明石	瀬川 寛樹	小売	スピードタイヤ商会
			森 和紗	整体、ボディケア	La!Sant'e
中国	岡山	岡山	秋山 美穂	サービス	イキイキ社会保険労務士
			石村 麻記子	設備工事	岡山精電工業株式会社
			岡田 恭子	医療	一般財団法人 淳風会
			末永 祐子	広告代理	株式会社コラボワークス
			林 美沙	製造	大和クレス
	広島	広島	大内 治美	士業	大内社会保険労務士事務所
			大方 寿恵	サービス業	suuyoga
			大下 瞳美	ヨガスタジオ	HITOMISTYLE株式会社
			片山 真悠子	建設	株式会社應矢建設
			木坂 智美	鍼灸	鍼灸院 満月
			中脇 瞳	サービス	株式会社 西尾園芸
			林 聖子	製造	株式会社宮島
			古家 優月	観光	株式会社JTB
			正守 千絵	卸売	株式会社メディカルマサモリ
四国	香川	善通寺	入江 亜姫	サービス	有限会社土井プランニング
九州	長崎	長崎	村上 暁子	講師	ながさき Women's Bridge
	宮崎	日向	後藤 あゆみ	飲食	スナック Plus
			江藤 正博	不動産	株式会社 県北地産
			佐藤 沙世里	飲食	笑満2nd

松山商工会議所会頭企業取材



17年前から女性活躍に取り組まれ、成功されているとのこと
松山商工会議所企業
「三浦工業株式会社様」を
取材させていただきました。

参加者

三浦工業株式会社

高橋祐二様／会長(松山商工会議所 会頭)
谷水恭子／執行役員 管理統括本部副本部長

日本YEGビジネス活性化委員会

担当理事／安藤宜史
委員長／松崎礼子
副委員長／堀部資宏

松山商工会議所

三好博様(地域振興部)

●Q1 高橋会頭に伺います。企業での女性活躍についてのお考えをお聞かせください。

私は2004年に社長に就任後、海外を回る機会が増えましたが、海外では男女の区別なく働いているのを目の当たりにしました。また私が住んでいた東京ではワークライフバランスが進んでいました。これは松山でも取り組むべきだと思い、2007年に女性活躍推進課を立ち上げました。当時会社はグローバル化や新規戦略を目標に掲げ、社員数を増加しようとしていましたので、今までサポート業務が主だった女性社員の能力も活用しようということになりました。

●Q2 女性活躍への取組みの結果、会社に変化はありましたか？

それまで女性は負担が大きいかなと遠慮していた部分もありましたが、経理の決算業務や輸出管理等、責任の重い業務を思い切って任せてみたところ、特に問題なく出来ることがわかりました。納期をきちんと守り、正確に処理するなど、一般的に女性が得意とする能力を活かして業務改善にもつながりました。女性の役職者は当時91名でしたが、主体的に仕事に関わる機会が増え、現在では320名と女性社員の約4割が何らかの役職についています。管理監督者も増えてきました。

●Q3 具体的に有効な取組み事例があれば教えてください。

女性社員が日々担当している業務はとても重要なものですが、社内で評価される機会が少なかったため、モチベーションを上げるイベントを検討しました。Miura Office Skill Contest(MOSコン)と称して事務処理能力やビジネススキルを競い、上位入賞者を表彰するコンテストを企画しました。これは女性社員が企画、運営をし、毎年開催しています。

●Q4 女性活躍の推進を担当してきた谷水さんに伺います。
これまで取り組んで来た中での課題や今後についてお聞かせください。

17年前はまだ男性中心の会社で、当社で女性活躍が可能か疑問でしたが、当時社長だった高橋さんが女性活躍やワークライフバランスの重要性を発信し続けてくださったおかげで徐々に社内に浸透してきました。今では結婚や出産を理由に退職する女性はほとんど居なくなりました。役職に就くことへの抵抗感も減り、管理部門では性別による業務の差は少なくなってきたと感じます。課題としては、営業やフィールドエンジニア、設計開発の部門ではまだまだ女性が少なく、女性が挑戦できるように制度や働き方を見直しています。

●Q5 最後に、高橋会頭に、女性活躍を推進する上でのアドバイスをお願いします。

企業規模が大きいとトップが発信し続けなければ浸透が難しいですが、規模が小さいところは社長が女性を戦力にすると決めて引っ張っていけばうまくいくと思います。行政や商工会議所のバックアップを活用するのも一つですね。人手不足の今がチャンスだと思います。

あとかき

●事業を終えて…

「女性活躍によるビジネス活性化に関する課題と情報の共有」事業において、延べ670名のアンケート回答と77名のヒアリングへのご協力、また三浦工業株式会社様には取材のご協力をいただきました。ありがとうございました。

本事業を終えて予想以上に多くのYEGメンバーが課題を抱えながらも女性活躍に取り組んでいることが分かりました。その取り組み方は様々で、女性自身の活躍から女性が活躍できる場の提供や創出、女性の特性を生かしてビジネスの拡大につなげている例、女性が働きやすい環境整備や体制作りなどに力を入れているなどそれぞれの状況に合わせて工夫されていました。一方で企業規模や地域特性、経営における考え方など様々な理由から一步を踏み出さずにいるメンバーもまだまだ多くいます。

女性活躍に対する考えも様々で多くの場所で女性活躍が叫ばれ、政府が推し進めるのを前向きにとらえ、推進・利用している人がいる一方、否定的な考えを持つ人も想像以上に多くいました。ただ否定的な考えの多くは、旧態依然とした男尊女卑的なものではなく、女性だけをフィーチャーすることに対してや男女平等の観点から異を唱える意見が多かったように思います。そういう意味では女性活躍というより男女共同参画という方が受け入れられやすく、より包括的かつ広範な議論が可能になるのかもしれません。

様々な考えがあるとの理解は必要ですが、グローバル的な視点や未来を見据えた企業経営、また少子高齢化社会の中での労働力的な部分から見ても女性が活躍できる場の創出や女性が働きやすい環境の整備はすべての中小企業にとって有益だと考えられます。しかしながらジェンダーギャップ指数が下位に位置しているような現在の日本においては旧態依然としたジェンダー観念やステレオタイプを打破し、また男性の理解と協力も女性活躍及び男女共同参画の推進には必要になってくることが事実です。女性活躍という言葉の是非はあるとしても、敢えて女性活躍を推進し、法整備や環境整備を進めていくことが未来に向けての一步となっていくのではないのでしょうか。

今回の事業において女性活躍の推進は会社のトップ、経営陣が粘り強く発信し続けることが重要だと学びました。トップが粘り強く発信し続けることで社員の意識も変わり会社の変革につながります。女性活躍を推進することで女性の働き方が変われば、男性の働き方も変わり自社の成長につなげていくことができます。ただ女性だけを取り上げ、女性が働きやすい社会を目指すのではなく、それによって男性も働きやすくなるようなwinwinの関係を築いていくことが重要です。そうすることが女性活躍のその先、多様性の尊重されたインクルージョナルな企業経営へとつながり、持続可能な企業活動と誰もが自分らしく輝ける未来を実現していくのだと思います。

本事業にご協力いただきありがとうございました。

令和5年度日本YEG ビジネス活性化委員会副委員長
東海ブロック岐阜県連関YEG 堀部資宏



委員会メンバー紹介



メンバー

令和5年度日本YEGビジネス活性化委員会

委員長:松崎礼子(岡崎YEG)／**担当理事:**安藤宜史(春日井YEG)

女性活躍事業チームメンバー

チームリーダー・副委員長:堀部資宏(関YEG)

副リーダー・運営幹事:星崎政和(大府YEG)／副リーダー:永山和功(広島YEG)

黒田達也(さいたまYEG)／森野陽一(柏YEG)／金 綺春(静岡YEG)／津田 知樹(津島YEG)

山田雅一(鈴鹿YEG)／濱田かおり(明石YEG)／林良洵(岡山YEG)／佐藤 勇貴(日向YEG)

委員会メンバー

副委員長:宮本 龍次(塩釜YEG)／秋山 尚太(総社YEG)／丸山 和紗(鹿児島YEG)

運営幹事:長谷川 巧一(相模原YEG)

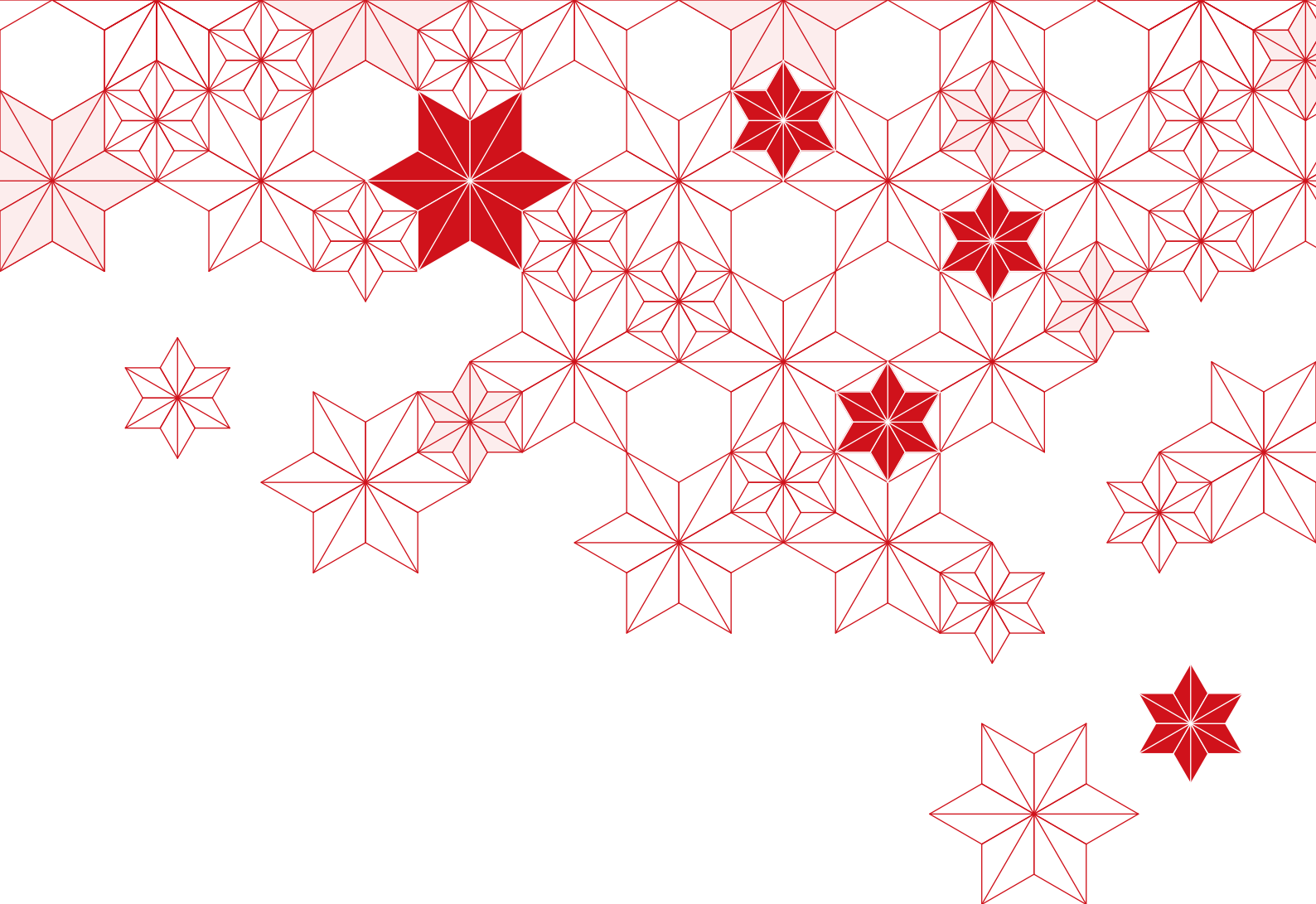
三坂 知之(網走YEG)／五島 啓太(古川YEG)／石川 恭世(郡山YEG)／松田 秀夫(桐生YEG)

島田 渉(伊勢崎YEG)／井上 佳則(さいたまYEG)／森井 功介(藤沢YEG)／大菅 洋介(高岡YEG)

山瀬 公博(輪島YEG)／熊木 克明(長野YEG)／小島 達也(豊橋YEG)／高橋 洋介(瀬戸YEG)

田中 敏之(吹田YEG)／三好 里美(北大阪YEG)／三浦 啓次(福山YEG)／廣瀬 敬(坂出YEG)

久山 峻史(多度津YEG)／堤 基成(高知YEG)／那須 大誠(荒尾YEG)／新名 良盛(宮崎YEG)



お問い合わせ

発行 令和5年度日本商工会議所青年部ビジネス活性化委員会
制作 株式会社HIORYES
問合せ yeg.r5business@gmail.com