

山形県男女いきいき企業懇話会事業

成 果 報 告 書

(概要版)

女性青少年政策室

平成 **20** 年 **3** 月

1 山形県男女いきいき企業懇話会事業の概要

(1)事業の目的

県内の企業経営者や人事労務担当者を対象に企業における男女共同参画を推進するための研究会（勉強会）を立ち上げ、男女共同参画の推進に先進的に取り組んでいる県外企業等から講師を迎えて、講演会や意見交換をおこないながら、企業経営における男女共同参画という視点から経営者の意識の向上を図る。

また、県外の男女共同参画先進企業の視察を通して、職場における男女共同参画推進のノウハウを学び、男女共同参画職場づくりの実践の一助とする。

(2)参加企業

平成18年6月12日（月）～7月5日（水）の間、県内の経営者団体や商工団体等を通じて参加企業を募集し、下記の27社から応募があった。

会社名	所在地	業種及び事業内容
株式会社 旭テック	山形市	経営コンサルティングサービスの提供、各種研修プログラムの提供
株式会社 一楽荘	天童市	旅館業・地ビール業・観光バス業等
エムテックスマツムラ株式会社	天童市	一般機械器具製造業
株式会社 大風印刷	山形市	印刷業
大阪有機化学工業株式会社酒田工場	遊佐町	化学製品製造業
株式会社 大沼	山形市	百貨店
株式会社 キャリア・アシスト	酒田市	パソコン教室他
株式会社 くみあい総合食品流通センター	天童市	食品卸売業
株式会社 シェルター	山形市	KES システムによる住宅等のデザイン設計施工等
株式会社 シベール	山形市	洋菓子・パンの製造販売及びレストラン等
株式会社 荘内銀行	鶴岡市	銀行業
株式会社 シントー山形工場	新庄市	プラスチック成形加工業
東北第一物流株式会社	山形市	貨物自動車運送事業
株式会社 東北萬国社	山形市	食品卸売業及び飲食業
株式会社 ナウエル	米沢市	冠婚葬祭互助会、総合結婚式場、総合葬祭
株式会社 パレス平安	山形市	総合結婚式場
株式会社 ホテルシンフォニー	寒河江市	ホテル旅館業、ブライダル、宿泊、宴会
株式会社 マイスター	寒河江市	切削工具、治具及び精密機械部品の製造
マルコ製氷山形冷凍企業組合	山形市	氷製造及び卸販売
最上峡芭蕉ライン観光株式会社	戸沢村	河川水運業
株式会社 もがみ物産協会	新庄市	土産品販売、喫茶店営業等
株式会社 山形銀行	山形市	銀行業
株式会社 ヤマザワ	山形市	スーパーマーケット
山新観光株式会社	山形市	観光業・航空サービス業・保険業
株式会社 ヨコタ東北	新庄市	プラスチック製食品容器の製造販売
株式会社 YCC 情報システム	山形市	情報サービス業
和田酒造合資会社	河北町	清酒製造業

※エムテックスマツムラ株式会社は、平成18年度のみ参加

(3)活動の経緯

①第1回懇話会（懇話会の立ち上げ、講演）

平成18年7月28日（金）13：30～（会場：ホテルキャッスル）

後藤副知事の挨拶の後、出席者が自己紹介を行い、それぞれの企業における男女共同参画の進み具合や女性の登用について発表した。

女性青少年政策室から県の男女共同参画関連施策等について説明を行った後、獨協大学経済学部の阿部正浩助教授より「未来を拓く企業の人事戦略-キーワードは女性の活躍とワーク・ライフ・バランス-」と題した講演をいただいた。

②第2回懇話会（女性社員によるネットワークの立ち上げ）

平成18年9月5日（火）15：00～（会場：山形イン）

懇話会参加企業で働く女性社員を中心に、県内で働く女性32名が参加した。

県内企業で働く女性社員が、意見交換やスキルアップの勉強会等を通して、相互啓発と能力向上を図るとともに、自分の働く職場以外にも気軽に話や相談ができる仲間作りをしていくことを目的として、ネットワークの立ち上げを行った。

はじめに、出席者が自己紹介を行い、自分の仕事のことや日ごろ思っていることを発表した。

引き続き、株式会社Frajouterie（フラジュテリー）代表取締役 橋田佳音利氏より、橋田氏自身の経験や、現在携わっている仕事から、メンタル面の研修や女性同士の横のつながりの重要性についての講話をいただいた。

閉会后、講師を交えた交流会を開催。異なる職場の女性社員同士での交流を図った。

③第3回懇話会（講演会）

平成18年10月16日（月）14：00～（会場：ホテルキャッスル）

県内企業の経営者・人事担当者や行政関係者等約120名が参加した。

講師に、TOTO株式会社の木瀬照雄社長を招き、「TOTOの経営方針と人事戦略 -女性の活躍推進を中心に-」と題した講演をいただいた。

④県外先進的企業の視察

平成18年11月15日～17日（大阪府近辺）

懇話会参加企業5社が参加し、県外において男女共同参画や女性活躍推進の取り組みを先進的に行っている企業の視察を実施した。

視察先企業：不二製油株式会社（大阪府和泉佐野市）

ダイキン工業株式会社（大阪府大阪市）

モロゾフ株式会社（兵庫県神戸市）

⑤第4回懇話会（懇話会における研究成果の中間とりまとめ）

平成19年3月23日（金）13：30～（会場：県庁601会議室）

1年間の懇話会活動について事務局から説明を行った。また、「いきいきWネットワーク」からは、清野千枝子会長以下4名の会員も出席し、ネットワークの活動について発表があった。

⑥第5回懇話会（勉強会）

平成19年6月14日（木）13：00～（会場：ホテルキャッスル）

後藤副知事の挨拶の後、社会保険労務士の高橋文子氏から「いきいき企業になるためには」と題した講演をいただいた。続いて、平成18年度にモデル企業として取り組みを行った4社より事例発表をいただき、最後に事務局より「男女いきいき・子育て応援宣言企業登録制度」についての説明及び登録への応募を呼びかけた。

⑦第6回懇話会（講演会、第1期男女いきいき・子育て応援宣言企業登録証授与式）

平成19年10月11日（木）13:30～（会場：パレスグランデール）

齋藤知事の挨拶の後、第1期男女いきいき・子育て応援宣言登録企業に登録証を授与し、登録企業を代表して、神町電子株式会社代表取締役社長 板垣政悦氏から「男女いきいき・子育て応援宣言」をいただいた。

続いて、帝人クリエイティブスタッフ株式会社ダイバーシティ推進室長 黒瀬友佳子氏より、「経営戦略としての女性の活躍推進 ～ダイバーシティマネジメントの一環として～」と題した講演をいただいた。

⑧第7回懇話会（講演会、第2期男女いきいき・子育て応援宣言企業登録証授与式）

平成20年2月25日（月）13:30～（会場：ホテルキャッスル）

文化環境部長の挨拶の後、第2期男女いきいき・子育て応援宣言登録企業に登録証を授与した。続いて、株式会社タイムス社代表取締役 伊藤卓二氏より「我が社における男女共同参画社会づくり」と題した講演及び出席企業から取り組み事例の発表をいただき、意見交換を行った。

2 山形県男女いきいき企業懇話会事業の成果

(1) モデル企業の取り組み

懇話会参加企業のうち4社をモデル企業に指定し、それぞれの企業の実情に応じた取り組みを推進した。

① モデル企業

- ・株式会社キャリア・アシスト
- ・株式会社一楽荘
- ・株式会社東北萬国社
- ・最上峡芭蕉ライン観光株式会社

② アドバイザーの派遣

第1回懇話会で講師を務めた阿部正浩獨協大准教授に依頼し、各企業を訪問の上、現状分析、課題抽出及び取り組みへの助言を行った。

③ 各企業の取り組み

1) 株式会社キャリア・アシスト

社員数	12(うち女性8)
基本的な考え方及び 取り組み方向	女性が、ワーク・ライフ・バランスを考えながら働いていける組織、制度を作りたい。
18年度の取り組み	全社員を対象に個別面接を実施。
アドバイザーの助言 内容	長く勤めてもらいたいと思うなら、現在の1年更新の契約社員制を見直し、モチベーションを維持するためにも正社員として採用してはどうか。 男性社員の働き方に対する先入観(男性は残業を厭わないなど)がある。男性の家庭生活における役割も理解すべき。
今後検討すべき課題 や具体的取り組み内 容	女性社員の中には、せっかく育成してもやめてしまう社員がいる。その理由の分析と対応が必要。 女性社員はのびのび仕事をしているが、男性社員の方が不満を持っており、男性社員への配慮も必要。 →男女ともにワーク・ライフ・バランスを踏まえた職場作りを目指していく。
取り組みの効果・結 果(第5回懇話会の 発表より)	●佐藤史統括マネージャー 昨年度、全社員からヒアリング(面接)を実施した。(自分と社員の)1対1で会社における自分の働き方などについて聞き取りを行った。女性活用を主眼において実施したのだが、むしろ男性社員の方がいろいろ希望を持っていて、課題として捉えなければならないことが多かった。もともと女性が大変多い会社なのだが、例えば、重いものを持つとか高いところのものを取るとかいう場合、男性社員が帰ってくるのを待っていて男手が必要とよく言われるということで、「腕相撲をすれば女性の〇〇さんが勝つじゃないか。僕は負けるんですよ。それなのに重いストーブは僕が持たなければならない」というような話があった。最初はそういう笑い話のようなどころから始まったのだが、習慣的に女性社員のほうが男性社員に対して「男らしくない」とか「男のくせに」という言葉を使ってないだろうかということに気がついた。社内でそういうテーマで話し合うような場を作ってそこから始めていった。 いろいろ検討した結果、4月から新たにチーフという職を作って、いわゆるリーダー役を務めるスタッフを(女性2名男性1名)就けた。そのチーフ3人でワークショップを形成し、そこにまとめ役で私が入る形で、一種の社内研修であるが、いろいろ学びながら課題解決の演習という形からそのまま実施に至ったものが2つある。 なぜ、チーフのワークショップを作ったかという、当社は20代30代の社員

	<p>がほとんどで、どうしても男性社員同士女性社員同士で固まってしまうやすい傾向にあった。あえて、3名でイベントというか、社内で何かすすめていくというのをやってみようということで立ち上げた。その3名の意見から実際に立ち上がったものとして、5月にインストラクターのスキルアップの社内イベントを実施している。また、8月からは顧客向けにポイント制度の導入をすることとしている。</p> <p>この社員とは別に、女性社員で10月に結婚を控えているもの、9月に出産の予定のものがある状況。その2名のスタッフに関して、本人と話をするのはもちろんだが、その周囲のスタッフとも、ワーク・ライフ・バランスをどういう風にとっていくのが良いか話し合う場を持った。具体的には、出産を控えた社員は現在半日勤務になっている。</p>
--	--

2) 株式会社一楽荘

社員数	68(うち女性 33)
基本的な考え方及び取組み方向	<p>旅館業は本来的に女性の職場であり、これまで以上に女性を活用し、一層の社業の発展を期したい。</p> <p>具体的には、全部署に女性を活用したい。逆に、これまで女性の専門職とされていたルーム(仲居)の業務について男性の活用を促進したい。</p>
18年度の取組み	<p>女性の営業部門への配置の検討に向け、海外における旅行者との商談会へ女性社員を派遣。</p> <p>県内の温泉旅館で初の託児所を設置した上山「月岡ホテル」を視察。</p>
アドバイザーの助言内容	<p>社員(男女)がどう考えているのか、どこまでがんばりたいのか、知ったうえで、社員の活用を考える必要がある。</p> <p>社員に対する仕事と家庭の両立支援についても、社員の気持ちを知った上で、方策を検討してはどうか。</p>
今後検討すべき課題や具体的取組み内容	<p>社員の意向を把握するこのが必要。</p> <p>営業部門への女性社員の配置(職域拡大)に取り組みたい。</p> <p>高卒で入社する社員が多いため、結婚や育児といった家庭生活と仕事の両立支援が必要。</p> <p>→女性・男性の活躍する場の拡大に取り組んでいきたい。</p>
取り組みの効果・結果(第5回懇話会の発表より)	<p>●佐藤まり専務</p> <p>改装を機に、若い人の意見を取り入れた会社作りをやっている。</p> <p>旅館業は365日24時間の稼働で、昔から子育てをしながら働くのはなかなか難しいこととされてきた。</p> <p>若い社員を増やしてイメージアップを図ってきたが、最近はお産休をとる社員が増えてきている時期。そのなかで、昨年度、子どもを連れて旅館に泊まりにこれるという(かみのやま温泉の)月岡ホテルに視察に伺った。なかなかお客様の利用頻度はあがっていないそうであるが、女性のお客様に聞くと、そういうサービスも宿泊所の中にあればよいとの声もあるとのことで、将来の旅館作りの要素として考える機会になった。</p> <p>また、「いきいきWネットワーク」に参加している社員は、大変意識も変わってきたし、いろんな活動をしたいという気持ちが沸いてきていると思う。私達とコンタクトを取れる機会も増えてよかったと思っている。自社の社員だけでなく、そういう縁で集まってきている(他企業の)社員にも頑張ってもらって声かけしている。</p> <p>講演にもあったが、トップの意識が一番大事だと自分も感じている、自分も変われば社員も変わるという風に思う。若い社員が大変多くなった中で、自分の部下に3人の女性の部長を据えているが、その下につく社員の定着率も非常によくなったし、お客様にも好評である。いい点がたくさんある。女性が力を発揮できる仕事内容だと思うので、自分も社員も成長できる職場作りをやりたい。</p>

3) 株式会社東北萬国社

社員数	94(うち女性 46)
基本的な考え方及び取組み方向	<p>男性・女性・正社員・パートの違いはあっても、仕事に対する姿勢は同じだという基本理念がある。</p> <p>男性の観点だけでなく、女性の観点から仕事を捉えることにより、新しい視点での仕事の展開や会社全体の活性化を進めていきたい。</p>
18年度 of 取組み	社員の意識調査のためのアンケートを実施。
アドバイザーの助言内容	<p>アンケートの結果を分析すると、男性社員の意欲が上がっていないことが人事労務上の一番の課題である。</p> <p>管理職にマネジメント能力が身につけていないことが、社員が育たない原因。新卒を採用しないから教える機会がない。部下を教育するためには、自分の仕事の棚卸・整理が必要となる。これをやってこなかったということが問題。一度、女性の新卒を採用してみてもは。職場の雰囲気ガラッと変わるはず。インターンシップを受け入れるのも一つの方法。</p>
今後検討すべき課題や具体的取組み内容	<p>失敗を恐れずのびのび仕事がやれる職場の雰囲気づくりが必要。</p> <p>優秀な女性社員の採用・育成を進めたい。</p> <p>→改めて、男性・女性が意欲を持って働いていけるような職場づくりをしていきたい。</p>
取り組みの効果・結果(男女いきいき・子育て応援宣言企業登録内容より)	<p>女性の感性、きめ細やかな配慮を当社の仕事に活かしていきたいという方針から、平成19年4月に、当社初めての女性管理職登用を実施した(山形支店の係長)。同支店では支店長に次ぐNo.2として、事実上課長職の業務を任せられており、部下を管理している。</p> <p>同じく平成19年4月に、本社総務課にも女性社員で初の主任職を任命。当社の組織上、本社主任は、支店・営業所の係長と同位である。本社での窓口小売販売の責任者として業績をあげるとともに、社長秘書、来客接待、その他本社機能を精力的にこなしている。</p> <p>女性の職域拡大の一環として、当社の最も重要な部門であり、商品の仕入・販売を統括する商品部食品課主任に女性を配置。さらに、営業を担当する開発課・営業課にも女性社員を配置した。</p>

4) 最上峡芭蕉ライン観光株式会社

社員数	70(うち女性 26)
基本的な考え方及び取組み方向	<p>能力のある社員に男女の差別はしていない。自ら成長したいという意欲と行動力のある社員への援助は惜しまない。</p> <p>社員に男女共同参画の意識を持ってもらい、社員全員がそうした考えを持った職場を作っていきたい。</p>
18年度 of 取組み	<p>全社員を対象に外部コンサルタントによる講演会を実施。</p> <p>社内経営方針発表会で女性社員に進行等の役割を与え、積極的な関わりを持たせた。</p> <p>社内のプロジェクトチームに各部署から女性社員を積極的に登用。</p> <p>これまで女性社員だけが行っていた店舗のトイレ掃除を、男性社員も含めた全員で実施。</p>
アドバイザーの助言内容	<p>女性船頭を増やすことによって、男性船頭の負担が増えてしまってはダメ。男性社員、女性社員両方が納得できるような形で取組みを進めていく必要がある。</p> <p>プロジェクトチームやトイレ掃除等の取組みは評価できる。社内の意識改革が今後も継続できる仕掛けが必要。</p> <p>女性社員に「やれる」という自信がつけば能力は伸びる。結果として事業の成功につながる。</p>

	社員の不満を吸い上げるしくみが必要。できれば全社員との面談を。
今後検討すべき課題 や具体的取組み内 容	社員の意向を確認することが必要。 従業員の多くが船頭で、男性の職場であるという意識や慣行が残っており、 男性社員の意識改革を継続的に進めていく必要がある。 →男女がともにいきいきと仕事ができる職場を作っていきたい。
取り組みの効果・結 果(第5回懇話会の 発表より)	<p>●柿崎ナカ子業務部長</p> <p>当社の社員は船頭さんがほとんどで、30数年男所帯の職場であった。その中に女性船頭が一人入ってきたが、なかなか馴染めなかった。本人(女性船頭)は、船頭をやりたいということで入ってくるわけだが、やり方については会社が教えるが、やり場を与えられなかった。というのは、ただ船で川を下っていってお客様に紹介するだけでなく、もっと社外に出て活躍する場を会社が与えてなかったことだと思う。そういう場を女性船頭にも、県外でイベントがある場合など率先して与えるようにした。最初は本人はやる気で入社してきているし、男性と一緒に頑張ろうという気持ちであったようである。本人は「頑張ります」と言っていたが、昨年度アドバイザーの阿部先生に来てもらったときに助言を受けた(ことを紹介すると)、本人が頑張るのではない、会社が働きやすい環境を作ってあげることが大切だということで、本人とも話し合いをし、船頭の仕事で、女性でもできる仕事と男性でなければできない仕事を整理してみた。考えていた以上に男性の船頭も協力的で、これまで「これは男性の仕事だ」と決め付けていた部分もあったことに気づいた。車が運転できないからとか、子どもがいるからとか言って、イベント等に女性を出してこなかったのも周り(の決め付けが原因)だと思う。</p> <p>また、昨年暮れから外部コンサルタントを呼んで、女性の力をもっと発揮させようということで、社内で「女性力を生かす」という講演会も実施したところである。</p> <p>今年1月13日の経営方針発表会(例年実施している)では、いままでだと男性が進行役等やってきたが、今年は女性に進行役や発表等を任せ、女性を主にしてやってみた。頼んだ女性は何日も前から練習して一生懸命取り組んでくれた。結果のいい悪いは別にして、これまで与えてこなかったやり場を与えたということではよかったのかなと思っている。</p> <p>トイレ掃除に関して、今までは朝は自分がやり、夕方は女性社員が1名ずつ1人でやっていた。男性社員はトイレに入ってきて、声をかけることもなく当たり前のように用を足していくものだった。女性社員はごくろうさんと声をかけてくれたり、手伝ってくれたりしていた。いつかこれは、改善しなくてはならないなと思っており、幹部役員の会議でも何度か男性社員もトイレ掃除をしてもらいたいと言ってきたがこれまで実現しなかった。</p> <p>今回、モデル企業としての取り組みということきっかけに、12月の末の役員会で、船頭さんであれ、幹部であれ、社長であれ、全員トイレ掃除をしてもらうことを開始日と人員配置を明示して発表した。最初、男性船頭でも女性トイレの方に入るのは嫌がっていたが、現在は時間通りにきれいに掃除してもらっている。逆に女性が気づかないところも男性が掃除してくれている。</p> <p>もうひとつ、お茶くみについて、女性社員がお茶くみというのは暗黙のうちに決められていたようだが、今は朝だけはお茶を出す、後は一切お茶は出さない。自分で飲みたい方は、社長であっても自分で出す。それは、「女性社員はお茶くみ社員ではない、男性と同じ仕事をしている」という観点から見直しをした。</p> <p>こういう機会(懇話会)に参加させていただいたということで、このような取り組みができたものと感謝している。</p>

(2) 男女いきいき・子育て応援宣言企業への登録

県では、平成19年度に「男女いきいき・子育て応援宣言企業登録制度」を創設し、女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援に向けた具体的取組の実践を、懇話会参加企業に対しても呼びかけた。

その結果、懇話会参加企業のうち13社を登録した（平成20年3月現在）。

○登録企業及び取組み内容

企業等名称	取組み内容
株式会社旭テック	<ul style="list-style-type: none"> ・会社設立以来、採用においては、性別に関係なく資質や能力を判断し、採用者を決定している。 ・従来から、昇進・昇格の性別による格差を設けておらず、平成15年11月には女性従業員を役員に登用した。 ・業務においては、性別による差別なく「責任」と「権限」を与え、教育訓練等の「機会」も均等に与えている。 ・会社設立以来、お茶出しや事務所内清掃、来客応対等は、所属部署や性別に関わらず、気がついた人が積極的に行っている。 ・社員が互いに生活環境を理解し合い、男女とも家庭の事情(育児等)や心身リフレッシュのために休んでもよいという認識が浸透しており、有給休暇を取得しやすい環境ができあがっている。
株式会社一楽荘	<ul style="list-style-type: none"> ・営業部、フロント部、ルーム部の部長に女性を起用。また、リーダーミーティングや営業会議に多数の女性が参加。女性ならではの意見を広く取り入れている。 ・現在、初めての育児休業取得者が休業中であるが、休業中は2週間に1回程度、所属の上司が訪問し、情報交換・情報提供を行い、スムーズな職場復帰を支援している。 ・やまがた子育て応援パスポート事業に協賛する予定である。
株式会社大風印刷	<ul style="list-style-type: none"> ・性別にとらわれない公平な人事評価を行うため、評価者の研修を実施している。 ・女性の管理職登用に積極的に取り組んでおり、管理職に占める女性の割合は約33%となっている。 ・仕事のグループワーク化等、職務体制の改善を進める。 ・セクハラ防止について研修を実施する。 ・やまがた子育て応援パスポート事業に協賛している。 ・地域の中学校、高校等からの要請に応じ、職場体験(キャリア)学習ならびにインターンシップ(就業体験)を受け入れている。
大阪有機化学工業 株式会社酒田工場	<ul style="list-style-type: none"> ・社員研修や外部における研修など男女関係なく参加させている。 ・酒田工場では平成18年2月から女性社員で初の主任職を任命。PM活動において女性社員に発表の機会を与えるなど、女性の活躍の場の拡大を図っている。 ・業務上必要な資格については、男女関係なく積極的に取れるような環境が整っている。 ・セクシュアル・ハラスメントの防止対策として、本社総務部門に相談窓口を設置したことに加えて、平成19年からは社外に弁護士による相談窓口を創設し、本社には相談しにくい案件への対応を強化している。 ・配偶者の出産時に特別休暇を1日取得できる。 ・地域の中学校・高校からの要請に応じ、学生の職場体験の受入れを実施 ・地域の父兄に対する会社見学を今後予定している
株式会社シェルター	<ul style="list-style-type: none"> ・性別にとらわれない公正な人事評価を行っており、女性の役職登用にも積極的に取り組んでいる。 ・採用にあたっては、性別は基準にしていない。平成19年4月の新卒採用では、5人中3人が女性であった。 ・女性社員が少なかった職務には積極的に配置している。女性社員の能力向上を目的に、平成19年4月からは、全国の建設業者(フランチャイジー)を相手とした営業職にも初めて女性を登用した。 ・子どもの体験学習の依頼があったときは積極的に受け入れしている。特に社員

	<p>の子や山形県立山形工業高等学校の生徒に関しては、毎年継続して受け入れを行っている。</p>
株式会社シベール	<ul style="list-style-type: none"> ・店舗の大半は女性店長になっている。 ・女性の特性・意見を積極的に取り入れており、女性が中心となって活躍しているポジションも多い。 ・平成19年度新卒採用者13名中11名が女性。 ・事業所内託児所については、現在、工業団地内の他の企業におけるニーズや子育て中の社員のニーズ、及び法的な条件や運営費用などの情報を収集中である。 ・託児施設の設置と合わせて、社員が(社外の)託児所を利用する際の負担の軽減についても検討している。 ・セクシュアル・ハラスメントの防止について、窓口を設置し、相談を受け付ける体制をとっている。各店舗の休憩室等に紙を掲示し、社員に制度を周知している。 ・キャリアアップを図るため、女性社員にも転勤を命じる場合があるが、県外の店舗への転勤の際はヒアリングを行い家庭の事情に配慮している。本人が希望しない場合には無理な異動はさせていない。 ・中学生、高校生の職場体験の受け入れを行っている。 ・幼児、幼稚園児、小学生に対し、工場見学の受入れを行っている。
株式会社荘内銀行	<ul style="list-style-type: none"> ・平成7年より、行員処遇の経営指針「5つのC」を掲げ、性別や学歴等によらない、能力本意(発揮された能力に対する公正な評価)に基づく人事を実施。女性行員の採用割合が高いほか、支店長をはじめ、役席者(管理職)への女性の登用が進んでいる。 ・女性の四大卒の採用割合(平成19年4月)・・・44.8%(3年連続で4割以上を継続) ・女性の役席者に関するデータ(平成19年3月末時点) <ul style="list-style-type: none"> 女性の営業店長(支店長・所長)・・・12名 女性の営業店次長・・・・・・・・・・4名 女性の営業店課長・課長代理・・・91名 女性の役席者 合計)107名 (=当行役席者合計の約21%) ・平成8年よりキャリア申告制度、平成13年より社内公募を実施しており、様々な部門で性別を問わない積極任用を実施している。 ・国の制度等に基づき、仕事と家庭の両立支援に資する所定の制度(就業規則)を整備している。 ・健康診査等を受けるための時間の確保(妊娠中) ・産前・産後休業(出産前後) ・育児休業・育児時間(出産後1年) ・子の看護休暇・時間外労働の制限・深夜業制限・勤務時間の短縮等(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者) 等 ・全行員に配布しているコンプライアンスの手引書(法令等遵守マニュアル)にセクシュアルハラスメントに関する項目を記載し、行内にセクシュアルハラスメント防止について周知を行っている。 ・県の「子育て応援パスポート事業」に協賛し、平成19年10月1日以降、パスポートカードを提示したお客さまには、預金・ローンの金利優遇や、当行キャラクター「タマ&フレンズ」のオリジナルグッズプレゼントなどを行う。 ・地域の小学校・中学校等からの要請に応じ、生徒の職場体験学習を継続して受け入れている。また、大学生・短大生向けに平成10年よりインターシップを継続して実施している。
株式会社東北萬国社	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の感性、きめ細やかな配慮を当社の仕事に活かしていきたいという方針から、平成19年4月に、当社初めての女性管理職登用を実施した(山形支店の係長)。同支店では支店長に次ぐNo.2として、事実上課長職の業務を任せられており、部下を管理している。 ・同じく平成19年4月に、本社総務課にも女性社員で初の主任職を任命。当社の組織上、本社主任は、支店・営業所の係長と同位である。本社での窓口小売販売の責任者として業績をあげるとともに、社長秘書、来客接待、その他本社機能を精力的にこなしている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の職域拡大の一環として、当社の最も重要な部門であり、商品の仕入・販売を統括する商品部食品課主任に女性を配置。さらに、営業を担当する開発課・営業課にも女性社員を配置した。 ・従来、お昼休み時間中は、女性社員が交代で来客受付とコーヒー出しをしていたが、この職場慣行を見直し、平成19年7月から総務部の男性係長3名も加えて交代制にしている。
株式会社ナウエル	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と直結した形での社員研修や外部における研修など、男女関係なく参加させている。また、女性を対象にした研修(スキルアップ)などにも積極的に女性を参加させている。 ・また、役職者においても男女差別なく、登用しており、男性社員と対等な形での女性役職者並びに女性社員の活躍も目立つ。現在、社員数が145名(男性86名、女性59名)うち女性の役職者が12名である。 ・新入社員を採用した場合でも、男女平等ですが、お互いいい関係で仕事をし続けてもらえるようにと配属にあたって考慮している。 ・男性の職場に初めて女性を配属するような場合は、一人ではなくなるべく二人以上の人数で配属したりするなど、定着するまで配慮をしている。 ・社内で各種委員会をたちあげ、参加メンバーはできるだけ自主的に参加する方向性でとりくんでおり、男性女性を問わず、参加型の取組みをこころがけている。 ・各部署ごとの業務改善委員会においては、社員の代表者による検討を行い、職場環境の改善を図っている。 ・風通しの良い職場を心がけて、意見をいいやすいような雰囲気づくりにも力を入れている。
株式会社ホテルシンフォニー	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職登用に積極的に取り組む。 平成19年4月1日付 女性主任1名、係長2名、支配人1名 ・管理職への登用のために必要な能力を付与するため、研修会を実施する。 ・次世代育成対策推進法に基づき、労働者が仕事と子育てを両立させることができるよう、「一般事業主行動計画」を策定した。 ・セクシュアル・ハラスメント防止について、研修を実施する。 ・子どもの体験学習を積極的に受け入れる。(インターンシップ等の就業体験機会の提供)
株式会社マイスター	<ul style="list-style-type: none"> ・平成7年より、それまでの男性ばかりの職場に、女性4名を採用した。以後、女性社員の比率向上に取り組んでいる。社員募集に当たっては、会社案内にも女性社員の顔写真を載せる等、積極的に女性の採用を進めている。 ・平成9年より、OJT、OFF-JTにおける受講機会を男女別なく実施している。又、資格取得を奨励し、今日までに、女性の切削工具研削2級技能士を5名誕生させてきた。 ・就業規則に、3歳未満の子の育児休業制度や、小学校就学に達するまでの子の養育希望の者への時間外労働の制限などの導入を図る中で、育児休業制度活用を奨励し、育児休業対象女性社員の全員が制度活用している。 ・仕事と家庭の両立支援の立場から、短時間勤務希望があれば応えるようにしている。又、いつでもフルタイム勤務に戻ることができる。 ・全社員へのセクシュアルハラスメント防止のためのアンケート実施や、社内掲示板や社内報への啓発などのほか、管理者対象の研修会などを実施している。 ・就業支援事業の職業講話の講師として登録している。
株式会社山形銀行	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで女性が少なかった、本部の企画部門や資金運用部門への配置、また、女性の能力を活かした資産運用相談業務専担者への任用など、職務範囲が確実に広がっている。 ・平成17年4月に、女性行員の戦力強化についての方針を明確化し、能力・意欲のある女性行員が上位職位を目指しながら長期にわたって勤務できるよう、育成方法の見直しやキャリア開発の強化によるプロ意識の醸成などを行ってきた結果、年々、女性の平均年齢・平均勤続年数は上がっており、女性の管理職についても増加している。

	16年度	17年度	18年度	19年度
女性の平均年齢(3月末現在) (単位: 歳)	29.06	30.01	30.09	—
女性の平均勤続年数(3月末現在) (単位: 年)	8.07	9.00	9.06	—
女性行員人数(4月1日現在) (単位: 人)	443	430	424	423
うち管理職人数	19	19	22	25

- ・平成15年度から、スタッフの正行員への登用制度を導入しており、毎年登用の実績がある。(スタッフの多くが女性)
- ・平成17年度から、新規採用のスタッフの採用時研修およびインターバル研修を実施している。また、平成18年4月に処遇全般の見直しを行い、よりスキル・成果を重視した体系としている。
- ・女性行員を対象とした外部研修への派遣を増やしている。
- ・仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を進めるために、支店長会議や階層別の研修を利用し理解を深めている。
- ・育児休職制度利用者の代替要員を配置し、制度を利用しやすくしている。
- ・平成17年4月から、小学校3年生までの子を看護する場合に取得できる看護休暇を導入している。(法定の対象者は「小学校就学前までの子」であり、法定を上回る内容)
- ・平成19年4月から、育児等による休暇を取得しやすくするため、有給休暇を半日単位で取得できるようにしている。
- ・平成19年5月から、家庭の事情等で退職した行員の再雇用制度「リ・チャレンジ制度」を導入している。
- ・平成19年10月から、マタニティーの制服を導入している。
- ・平成20年4月から、希望する場合に所定労働時間を超えて労働させない制度の対象期間を、「満3歳未満の子」から「小学校に入学するまでの子」に拡大する予定。(法定の対象者は「満3歳未満の子」であり、法定を上回る内容)
- ・時間外労働削減の取り組みとして、8月と2月に「全行一斉定時退行週間」を設けている。また、6月と11月には「NOWキャンペーン(No Overtime Wednesday:水曜日の早帰り)」を実施しており、「NOW+1」として毎週水曜日と任意の1日を早帰り日としている。
- ・2年に1回、人事部が各営業店へ臨店し、全員と面接する機会を設けている。職場環境や各人の今後のキャリアについてヒアリングしている。
- ・大学・短大生を対象としたインターンシップ、および中学生の職場体験の受け入れをしている。
- ・小中高生を対象とした、金融経済教育の「出前授業」を実施している。
- ・県の「やまがた子育て応援パスポート事業」に協賛し、サービスを展開している。
具体的なサービス内容としては、パスポートカードの提示者に対し、マイカーローン、ごうかくローン、新フリーローン各商品の基準金利から0.3%金利優遇するというもの。

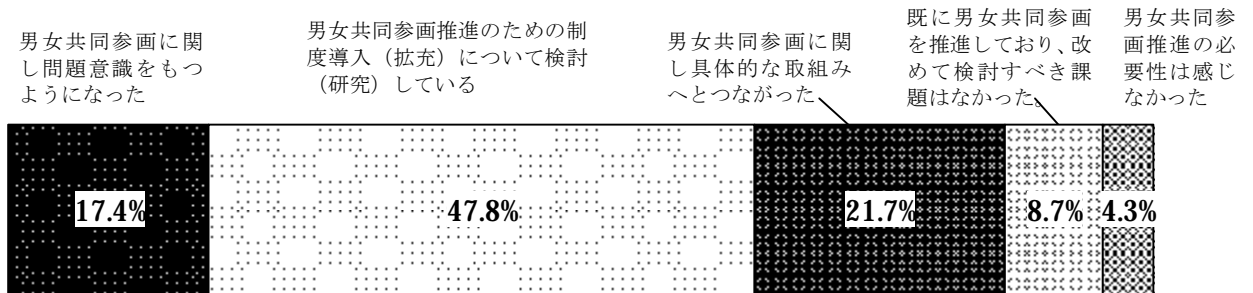
株式会社ヤマザワ

- ・育児休業、最長で3歳に達するまで取得可能
- ・子の看護休暇、小学校3年生までの子を養育する者に1年間に10日付与
- ・勤務時間短縮、3歳未満の子を養育する者は、1日に2時間以内の時間短縮が可能
- ・所定外労働時間の削減推進
- ・セクシャルハラスメント防止についての研修
- ・「やまがた子育て応援パスポート事業」に協賛

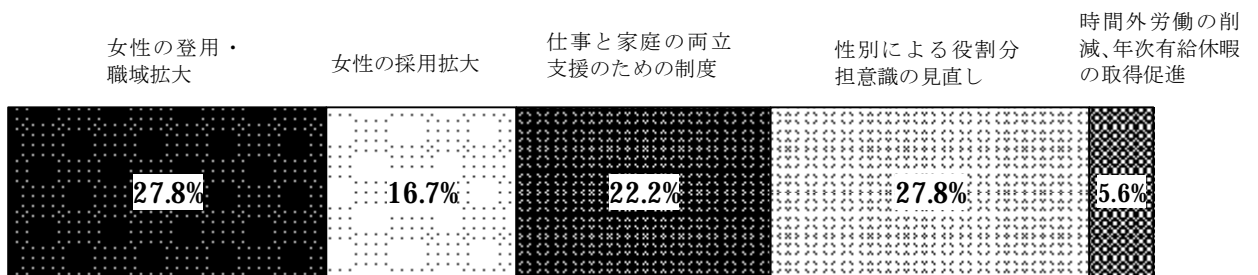
(3) 企業における男女共同参画推進に関するアンケート結果

平成19年12月、懇話会参加企業及び講演会（第3回懇話会、第6回懇話会）参加企業に対してアンケートを実施し、16社から回答を得た。

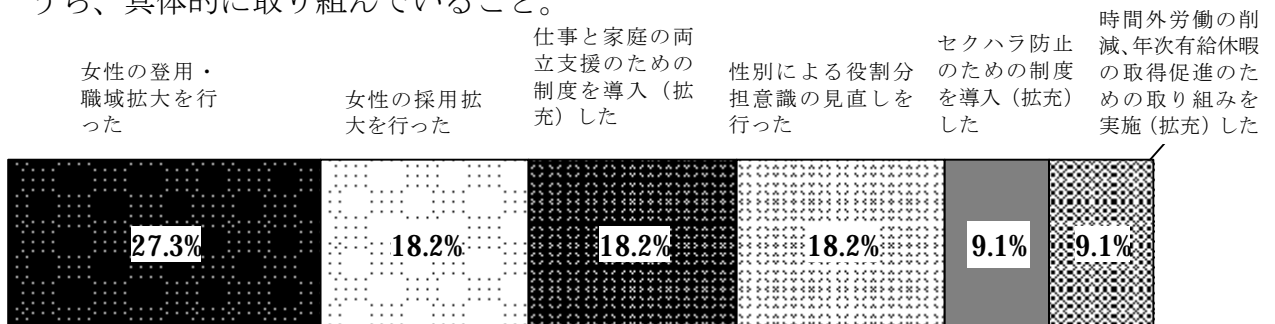
- ① 山形県男女いきいき企業懇話会事業（男女いきいき企業講演会含む）への参加により男女共同参画に関する意識の変化や具体的取組につながったことはありますか。



- ② ①で、「男女共同参画推進のための制度導入（拡充）について検討（研究）している」と回答した企業のうち、具体的に検討（研究）していること。



- ③ ①で、「男女共同参画に関し具体的な取組みへとつながった」と回答した企業のうち、具体的に取組んでいること。



(4) 考察

平成 18～19 年度の 2 カ年間で実施した「山形県男女いきいき企業懇話会」事業の成果について考察する。

平成 18 年度には、懇話会に参加した企業のうちモデル企業に選定した 4 社において、アドバイザーからの助言のもとに、各企業で現状把握と課題抽出を行ったうえ、具体的な取り組みが行われた。これらの取り組みは、中間とりまとめにおいて公表するとともに、第 5 回懇話会開催時には、各モデル企業から事例発表が行われ、他企業への波及が図られた。

加えて、モデル企業のうち 2 社では、女性社員の職域拡大の取り組み等の実施により、「男女いきいき・子育て応援宣言企業」の登録につながっている。

また、県内で働く女性のネットワーク「いきいき W ネットワーク」が、懇話会参加企業で働く女性社員を中心に立ち上げられ、月 1 回程度の例会において、スキルアップを目的とした自主的な活動を展開している。平成 20 年 3 月現在では、懇話会参加企業以外の企業の女性社員を含む 52 名の会員がおり、徐々に広がりを見せている。

平成 19 年度には、懇話会事業に並行して、県内企業における女性の活躍推進や子育て支援の具体的な取り組みの実践を図ることを目的として、「男女いきいき・子育て応援宣言企業登録制度」を創設した。懇話会参加企業に対しても、取り組みの実践と登録を呼びかけたところ、平成 20 年 3 月現在 13 社が登録され、各企業の実情に応じた取り組みが実践されている。

また、平成 19 年 12 月に実施したアンケート調査においては、「男女共同参画推進のための制度導入（拡充）について検討（研究）している」との回答が半数近い 47.8% あり、「男女共同参画に関し問題意識をもつようになった」（17.4%）及び「男女共同参画に関し具体的な取り組みへとつながった」（21.7%）と合わせると、8 割以上が、何らかの男女共同参画に関する意識の変化や具体的取組につながったと回答している。

懇話会事業として実施した、講演会・勉強会の開催及び県外先進企業の視察により、企業における男女共同参画推進に関して意識向上が図られたものと思われ、ひいては、具体的な取り組みの実践につながっているものと思われる。