



令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業

女性活躍推進事例集

職場全体の働きやすさと働きがいを作り出す

目次

・女性活躍推進の取組がもたらすもの	-1
・女性活躍推進におけるポイント	-2
・企業事例	
事例の見方	-4
JA木曽[木曽農業協同組合]	-5
長野テクトロン株式会社	-7
株式会社長野NTN	-9
日邦電機株式会社 長野工場	-11
有限会社ラ・フェンネル	-13
・より実践的に推し進める「★コツ」の紹介	-15

女性活躍推進の取組がもたらすもの



令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業



女性活躍推進は、単なる「平等のための施策」ではなく、企業の成長戦略として不可欠な要素です。
ワークライフバランスを整え、多様な働き方を実現することで、持続可能な経営基盤を築くことができます。

1. 労働力不足への対応

- ・ 少子高齢化により、生産年齢人口が減少する中で女性の労働参加の促進は、企業の持続的成長の鍵を握る
長野県の人口は2025年に約195万人だったものが2045年に約160万人※と2割近く減少すると推計

2. 多様な価値観とイノベーションの促進

- ・ 多様な視点・価値観を入り混じらせることで意思決定の質を向上
- ・ 幅広い視点を取り入れることで、新しい市場の開拓やサービスの開発に

3. 生産性向上とエンゲージメント強化

- ・ ワークライフバランスが取れる環境づくりから、「働きやすさ」と「働きがい」の両方を創出する
- ・ 多様な働き方により、従業員のモチベーションやエンゲージメントが向上する

4. 優秀な人材の確保と定着

- ・ 女性のキャリア継続を支援することで、優秀な人材の流出を防ぐ
- ・ 育児や介護などライフイベントと両立できる制度を整え、長期的な人材確保が可能になる

5. 企業のブランド価値向上

- ・ ダイバーシティ推進企業は、社会的評価が高まり、企業ブランドの向上につながる
- ・ 採用力強化につながる
- ・ 投資家や顧客の評価が向上し、持続可能な経営につながる

6. 法規制・政策対応

- ・ 「女性活躍推進法」への対応や、優良企業認定による優遇

7. 男性の働き方の改革にもつながる

- ・ 女性が活躍しやすい環境は、男性の育児・介護参加を促進する。結果的に多くの層の就職意欲が高まる
- ・ 長時間労働の是正やワークライフバランスの改善が、組織全体の働き方の改革に波及する



※2025年は総務省「国勢調査」、
2045年の予測値は2018年3月公表の国立社会保障・人口問題研究所
「将来推計人口をもとに記載」



組織で女性活躍推進を進めていく際、「どのようなところをポイントに取り組めば、良い結果になるか」をおさえておくことが大切です。以下5つのポイントを絞って解説します。皆様の組織で取り組む際の参考にしてください。

1. 経営層の興味関心・関わり

女性活躍推進の取組は人材戦略であり、人材戦略は経営戦略の重要なウエイトを占めます。人事やプロジェクト任せにせず、経営層が節目で関わりを持つことが重要です。

例えば、取組開始時にメッセージを発信したり、研修やワークショップに参加(または見学)したり、事例発表会の開催を後押しするなど、直接的でなくても「興味・関心を持っている」という姿勢を組織全体に伝えることが大切です。

2. 女性活躍推進はDEI※の1丁目1番地

多くの組織で既に存在している多様性の代表格は性別です。まずは男女による機会と与えられる結果の違いを知り、その原因や対策に力を注いでいくことが多様性を受け入れる1丁目1番地となります。

例えば、
男性と働く内容や評価、報酬に違いはないでしょうか？
あるとしたらそれは正当なものでしょうか？

多様性を事業運営に活かしていくためには、誰もが機会と結果を平等に受け取れるようにすることが大切です。

3. 働きやすさと働きがいの両面から

これまでも、女性が働きやすい環境づくりを進めてきた組織は多いのではないのでしょうか。しかし、多くの取組は「働きやすさ」に偏っており、短時間勤務や時間単位の有休の取得も主に女性が利用し、子育てや介護といった家庭との両立を目的としたものが中心になっているのではないのでしょうか。

家庭との両立を核にした「働きやすさ」は大切ですが、それだけでは「働きがい」という視点が抜け落ち、女性の経験や成長の機会を奪ってしまう可能性があります。「働きやすさ」に加えて「働きがい」も感じられる環境になっているかを考え、男性も「働きやすさ」を得られるような環境づくりを進めていくという、両面からの取組が必要です。



4. 制度・風土・環境の観点から実施

様々な制度を取り入れても、それを気持ちよく利用できる風土や、その制度を活用できる就業環境(システムや機材など)が整っていることが重要です。

また、制度の整備は経営層や人事以外では、なかなか着手しづらいものです。だからこそ、風土や環境づくりにも目を向け、一人ひとりができることを探し、実行していくことが大切です。

5. 取組は具体的に短いサイクルで実施

取組(アクション)の規模は小さくても、具体的な行動から始めましょう。約2～3週間でいったん終わるサイクルにして、「実行できたか」「実行した結果どうなったか」といった振り返りも大切にしましょう。

「変化」は、「私たちにも変えられる！」という動機づけになり、継続的な改善につながります。5W1Hを明確にすることで、誰が・何の目的で・何をするのがわかりやすくなり、チームの取組を促進します。



長野県女性活躍推進モデル企業創出事業 企業事例



事例の見方

モデル企業の事例は1社2ページで構成されています。



令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業



組織のありたい姿・
目指したい目標

組織名、事業内容、
従業員数、うち女性従業員数

女性活躍推進のありたい姿を実現
する上でその組織の風土や制度、
環境面で課題、壁となっていること

本取組における結果、今後さらに進め
ていく取組や効果を見るための計測項
目などを記載

経営者、プロジェクトチーム、人事担当者
の実施した感想やアンケートの回答(抜
粋)

1P

JA木曽[木曽農業協同組合]
事業内容:生産・販売事業、購買事業、金融事業、共済事業、生活福祉事業
規模:170名
うち女性従業員数:89名

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例①-1

●**ありたい姿**
・女性管理職比率の増加や職域拡大による組織活性化や採用・定着率の向上
・それを支える評価制度や組織風土の醸成

●**課題(壁/仮説)**
・無意識のうちに形成された性別役割分担業務があり、結果、経験できる機会が偏り、女性が昇格を目指しにくい環境が構築されてしまっていた
・日々の業務を多くこなすことや経験してきた業務の種類が多いことが、管理職への必須要件であると誤った認識を与えているため、管理職になりたいなれると思える女性が少ない

代表的な取組
女性活躍推進チームを核に参加者を募り、研修/ワークショップを実施

●**テーマ**
・女性活躍推進の必要性:人口から見る長野県の今と未来
・日々の仕事の性別役割分担から見ること
・アンコンシャスバイアスとその弊害
・私たちができること/組織にお願いすること

●**対象・時間**
・各部門からの選抜(性別問わず)、2時間x2回

●**ポイント**
★主語をIにしたアクション、組織に求めるリクエストを分ける
主語を明確にしそれぞれ具体的に言語化する、リクエストはワークショップ後、プロジェクトチームを核として組織に必ず共有する。
(意見を出しっぱなしにしない)

ワークショップの意見をきっかけに「役員と語る会」を企画実施

●**テーマ**
・最近うれしかったこと・良かったこと
・やりがいを感じたこと・大変だったこと・それをどう乗り越えたか
・職場がこうなったらよいと思うことの共有

●**対象・時間**
・役員4名、女性職員6名・事務局4名、2時間

●**ポイント**
・テーマを決めて話し合い、考え方や価値観など相互理解を深める
・単なるガス抜きの機会とせず、要望を具体的なアクションプランに落とし込む
・短期的な視点だけでなく、中長期的な視点で、役員と職員の見る方向を合わせることを大切にする
・職員のやること、役員や組織に求めることを分け、アクションプランを作る

2P

JA木曽[木曽農業協同組合]
令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例①-2

取組におけるアウトプット・今後の活動計画

- ・子育てや介護などで有給休暇を使い切ってしまう女性もいるため、特別休暇制度(失効有給積立制度)の導入(R7.4~)
- ・離職防止を目的としたキャリア面談・学習会を実施していく
- ・現行制度を活用したライフイベント、例えば子どもの送り迎えなどに対応し、早出遅出ができる制度の再周知
- ・職員間の情報共有を増やし、誰が何をしているのか相互理解を深めるため、社内報を作成し・発信していく
- ・「役員と語る会」の継続実施を検討(年に2回程度)

人事からの声

伴走型の支援を通じて、当初想定していたより進めることができました。本プロジェクトを通じて「役員と語る会」を実施し、お互いに想いを語ることで、社内コミュニケーションの1丁目1番地だと感じました。公平感より課題解決を優先することが大事と学びましたので今後も「役員と語る会」を継続していき、出された課題に対して限定的であってもアクションプランを検討し実行していきます。

取組促進のポイント(コンサルタントから)

- ・職場全体の理解の促進や行動変容のため、組織の中で当たり前となっている性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの弊害にアンテナを立てることが大切
- ・事業が多角展開されている組織においては、組織全体で一度に動き出すことは難しく、対象を明確にした上でその対象者が抱えている課題に向けた改善策を実行する。その際、平等感や公平感よりも、課題解決を優先し、なぜそれを優先して実施しているのか、またその後は全体にどういう波及を想定しているのかトップと協力してメッセージ発信を行うことが大切
- ・組織の規模が大きくなるほど経営トップとの距離ができてしまいがちなので、双方で会話する「場」、想いや考えを語る「場」をつくることで、課題感やありたい姿を双方で共有することが大切

今回の女性活躍推進で取り組んだ活動と具体的な活動のポイント
★は実施するときのコツとして、別ページで詳細に記載

コンサルタントから、同じような課題や組織で取組実施するときのポイントに記載

JA木曽[木曽農業協同組合]

事業内容:生産・販売事業、購買事業、金融事業、共済事業、生活福祉事業
規模:170名
うち女性従業員数:89名

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例①-1



●あいたい姿



- ・女性管理職比率の増加や職域拡大による組織活性化や採用・定着率の向上
- ・それを支える評価制度や組織風土の醸成

●課題(壁/仮説)



- ・無意識のうちに形成された性別役割分担業務があり、結果、経験できる機会が偏り、女性が昇格を目指しにくい環境が構築されていた
- ・日々の業務を多くこなすことや経験してきた業務の種類が多いことが、管理職への必須要件であると誤った認識を与えているため、管理職になりたい・なれると思える女性が少ない

代表的な取組

女性活躍推進チームを核に参加者を募り、研修/ワークショップを実施

●テーマ

- ・女性活躍推進の必要性:人口から見る長野県の今と未来
- ・日々の仕事の性別役割分担から見えること
- ・アンコンシャスバイアスとその弊害
- ・私たちができること/組織にお願いすること

●対象・時間

- ・各部門からの選抜(性別問わず)、2時間x2回

●ポイント

★主語をIにしたアクション、組織に求めるリクエストを分ける

主語を明確にしそれぞれ具体的に言語化する、リクエストはワークショップ後、プロジェクトチームを核として組織に必ず共有する。
(意見を出しっぱなしにしない)



ワークショップの意見をきっかけに「役員と語る会」を企画実施

●テーマ

- ・最近うれしかったこと・良かったこと
- ・やりがいを感じたこと・大変だったこと・それをどう乗り越えたか
- ・職場がこうなったらよいなと思うことの共有

●対象・時間

- ・役員4名、女性職員6名・事務局4名、2時間

●ポイント

- ・テーマを決めて話し合い、考え方や価値観など相互理解を深める
- ・単なるガス抜きの機会とせず、要望を具体的なアクションプランに落とし込む
- ・短期的な視点だけではなく、中長期的な視点で、役員と職員の見る方向を合わせることを大切にする
- ・職員のやること、役員や組織に求めることを分け、アクションプランを作る



取組におけるアウトプット・今後の活動計画

- ・子育てや介護などで有給休暇を使い切ってしまう女性もいるため、特別休暇制度(失効有給積立制度)の導入(R7.4~)
- ・離職防止を目的としたキャリア面談・学習会を実施していく
- ・現行制度を活用したライフイベント、例えば子どもの送り迎えなどに対応し、早出遅出ができる制度の再周知
- ・職員間の情報共有を増やし、誰が何をしているのか相互理解を深めるため、社内報を作成し・発信していく
- ・「役員と語る会」の継続実施を検討(年に2回程度)

人事からの声

伴走型の支援を通じて、当初想定していたより進めることができました。本プロジェクトを通じて「役員と語る会」を実施し、お互いに想いを語ることが、社内コミュニケーションの1丁目1番地だと感じました。

公平感より課題解決を優先することが大事と学びましたので今後も「役員と語る会」を継続していき、出された課題に対して限定的であってもアクションプランを検討し実行していきます。

取組促進のポイント(コンサルタントから)

- ・職場全体の理解の促進や行動変容のため、組織の中で当たり前となっている性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの弊害にアンテナを立てることが大切
- ・事業が多角展開されている組織においては、組織全体で一度に動き出すことは難しく、対象を明確にした上でその対象者が抱えている課題に向けた改善策を実行する。その際、平等感や公平感よりも、課題解決を優先し、なぜそれを優先して実施しているのか、またその後は全体にどういう波及を想定しているのかトップと協力してメッセージ発信を行うことが大切
- ・組織の規模が大きくなるほど経営トップとの距離ができてしまいがちなので、双方で会話する「場」、想いや考えを語る「場」をつくることで、課題感やありたい姿を双方で共有することが大切



長野テクトロン株式会社

事業内容:電子機器製造業 入力装置の設計製造等
従業員数:81名
うち女性従業員数:39名

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例②-1



●あいたい姿



- ・女性管理職の比率を増加させる
- ・くるみん・えるぼしといった認証を取得し対外的にもPRできる状態を作り、従業員の所属感や満足感を高めていく

●課題(壁/仮説)



- ・制度・風土の両面から突発的な休暇が取りづらい状況にある
- ・社員の声を収集しようとする「なぜそう言ったこと」を行うのかといった不安や遠慮の声が多く、本音が集めづらい傾向がある

代表的な取組

女性活躍推進チーム※を経営トップが旗振りをし実践
(※以下推進チーム)

●進め方

- 1.推進チームと方向性を決め・職場の課題出し
⇒経営トップ直轄で推進チームを発足。
認証取得を通過点に、あいたい姿を共有
- 2.くるみん・えるぼしの要件を洗い出し
⇒人事主導で認証に関する要件のリストアップと社内の現状をデータ化。
★現在位置と到達点のギャップを把握する
要件を満たしているところと、不十分なところを明確にしたところ、
有休の消化率や管理職の比率が低いことが分かった
- 3.女性の働きがいをもとめる上での職場環境の課題を検討
⇒休暇の取得のしづらさから、欠勤扱いになることがあり、所得の面から
も働きやすさ以上に、女性の働きがいにつながる部分が損なわれている
ことが顕在化した。休暇の取得方法などをはじめ、組織の課題について
ワークショップで議論する

「制度・風土・環境」を見直す研修・ワークショップの開催

●実施事項

- ・女性活躍推進の必要性:人口から見る長野県の今と未来
- ・私たちができること/組織にお願いすること

●対象・時間

- ・推進チーム5名、1.5時間

●ポイント

- ・現状の仕事の課題(不安や不満)を付箋で貼り出す。
まずは感じていることを絞り込まず、意見として発散してもらう
- ・その上で優先的に取り掛かりたい課題を1つ、2つに絞り込む
- ・課題を解決するためのアクションを
役割毎に具体化し取り組むアクションを
決定する





長野テクトロン株式会社

取組におけるアウトプット・今後の活動計画

- ・休暇に関する規定部分の見直しを人事主導で行った
- ・休暇取得のしづらさに関しては、役員を含めマインドの醸成をし、より実態に即した申請・承認ルートが確立できるよう計画
- ・グループごとの有給取得率がわかる表を作成、今後社内掲示を行い、有給取得がしやすい風土づくりを促す
- ・有休取得率が高いグループを奨励する仕組みも検討
- ・従業員向けの経営方針説明会にて女性管理職比率を向上させていくビジョンと今回のような具体的な施策をメッセージとして発信した



経営トップから

コンサルタントから、現在の状況や他社の事例を共有してもらったことは、「私たちはどうあるべきか？」を考えるきっかけとなり、社員一人ひとりが「働きやすさ」と「働きがい」の両面から考える場となりました。

女性の管理職比率を高めることを目標としていたが、想いや方針を従業員に伝える場が不足していたことに気づかされました。今回、会社の考えと働き手の想い、その両面から従業員とディスカッションできたことは、大きな一歩だったと感じています。

さらに、ワークショップを通じて従業員から具体的なアクションが生まれたことは、自社の「ありたい姿」に近づくための、効果的かつ近道となる取組だと実感しました。

取組促進のポイント(コンサルタントから)

- ・組織としてどういう状況を作りたいかを経営トップが語り、自ら旗振り役になり行動し、推進チームに関わる事が大切
- ・認証の要件を、自分たちの組織において働きやすさ、働きがいを作る上でも必要な指標としてリスト化し、組織の現状とありたい姿を対比させることで何に着手していけば良いかを共有することが大切
- ・トップダウンと推進チームによるボトムアップを両輪で進めることで、向かいたい方向の確認と正しい現状把握ができる。経営トップは、現場の声が上がってくるまで、さまざまなやり方で粘り強く進めることが大切



株式会社長野NTN

事業内容:ベアリング販売、スピンドル設計・製作、スピンドルオーバーホール

従業員数:20名

うち女性従業員数:5名

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例③-1



●あいたい姿



- ・職域拡大や女性の管理職登用への意識向上と組織活性化が進む
- ・より働きやすい環境のある会社として「職場いきいきアドバンスカンパニー」の認証の取得ができている

●課題(壁/仮説)



- ・制度・風土として休暇が取れる雰囲気醸成されているが、それ故、何かあれば「休暇取得で大丈夫」となり、意図せず、女性の働く時間や機会の制限につながっている
- ・職種により「できる・できない」の不平等感で理解が得られないことを不安視し、働き方への選択肢の創出が遅れてしまう

代表的な取組

女性活躍推進チーム※を核にした
ボトムアップでの実態把握・課題発見(※以下推進チーム)

●進め方

- 1.推進チームと方向性を決め・職場の課題出し
- 2.コンサルタントから女性活躍推進の必要性を推進チームにレクチャー
⇒誰もが働きがいを手にするために働きやすさの影に、意図せず働きがい(機会や結果を生み出すこと)がそがれているものがないか意識することが重要
- 3.「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」の取得を社内の共通目標に、職場の課題や実施策を再検討
⇒通院や介護などで少しの時間でも、休暇取得の社員が見受けられる、時間の使い方での対処できる方法を模索してもよいのではないかと
- 4.導入する制度を推進チームで決定
★制度導入を提案するには
⇒フレックスタイム制の導入を提案するため調査や提案資料作成

働き方の未来に備えるという視点から、
経営層にフレックスタイム制の導入を提案

●実施事項

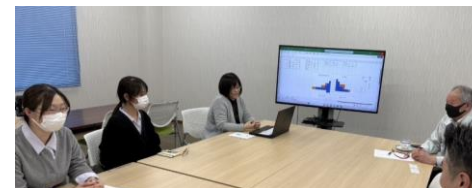
経営層に向けてフレックスタイム制導入に関する提案と導入の目的やメリット、懸念点等についてディスカッション

●対象・時間

役員1名、推進チーム3名、1時間

●ポイント

- ・社内のデータを活用する(現在・5年後・x年後の社員数)
- ・対象を明確にし、その結果全社員に影響があることを説明
- ・制度は試験導入から。有用性を全員で共有して正式導入を開始する





取組におけるアウトプット・今後の活動計画

- 取組におけるアウトプット
 - ・フレックスタイム制度の試験導入
 - 1年間試験導入を行い、下記計測指標により有効性や継続の有無を再検討する
- 以下の計測指標を使って効果を測る
 - ・健康経営優良法人認定向けの従業員満足度調査の指標にて確認
 - ・残業時間の変化
 - ・電気代の変化
 - ・有休取得率の変化
 - ・通勤時間の変化と従業員の声



女性活躍推進チームからの声

女性に限らず従業員やその家族が5年後どのような状況下にあるかシミュレーションしてみると、女性の働き方を考えるだけでは足りないことに気が付きました。

当社は働きやすい環境にありますが、反面、機会が失われていることに気づきました。それらの一助となり得るフレックス導入を検討・提案できたことが第一歩だと考えています。役員、従業員の意識転換が定着するよう、継続していきたいと思っています。

取組促進のポイント(コンサルタントから)

- ・「働きやすさ」について整っている組織は、その「働きやすさ」がゆえに、「働きがい」を削いでしまっていないか？という視点で考えてみる
ことが大切
- ・組織の状態、例えば従業員の年齢別分布などを5年度、10年後とシミュレーション・可視化して、課題を共有し、未来に向けての「備え」を今から進めていく。「備え」は、定着率の向上だけでなく、今後の人材の採用にも付加価値にもなることを共通認識にする
- ・職場は「自分たちで変えていける」という主役感の意識の醸成が重要。職場の中の不安や不満をリクエストに変換して、ボトムアップで提案する機会と経験を作る動きを奨励する



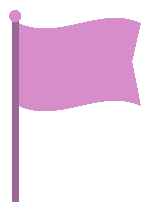
日邦電機株式会社 長野工場

事業内容: マイクロモータ、ギヤヘッド及びその周辺機器等の開発・製造
従業員数: 59名
うち女性従業員数: 27名

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例④-1



●あいたい姿



- ・産休・育休を取得しやすい環境と風土
- ・育休取得～復帰までがスムーズにできる職場のしくみとサポート体制が整っていること
- ・療養休暇や介護休暇なども取得しやすくなる

●課題(壁/仮説)



- ・産休・育休取得の前例がないため、休業を取得する際にどこまで誰に相談できるのか、手順・どのようなサポートがあるのかが不明瞭
- ・休業取得者の所属部署以外の部署・会社全体でのサポートへの意識の不足・休業を促すことへの認識の不足

代表的な取組

産休・育休取得者本人へのヒアリングを実施

●テーマ(ヒアリング事項)

- ・産休・育休前に不安なこと
- ・働き方やキャリアに対して望むこと
- ・どんなサポートを望むか
- ・会社や部署内で情報共有してほしいことは何か
- ・今後、産休・育休する人のために何が必要か
- ・管理職に向けて伝えたいことは何か

ヒアリング時は「きっとこうすることを望んでいるはず(※)」のような思い込みで囚われず、個々の家庭環境や価値観があることを前提として、本人の語ることに耳を傾ける

※例.

妊娠中や復帰後は体調が万全でないだろうから、重要な仕事はなるべく渡さない方がいいだろう
お子さんが小さいから残業や出張は避けたほうが良いだろう
など

ヒアリング内容を踏まえて管理職対象(社長・会長を含む)研修/ワークショップを実施

●テーマ(研修・ワークショップ)

- ・女性活躍推進の必要性: 人口減少による働き手の減少と影響
- ・多様なメンバーによるこれからの働き方について
- ・産休・育休取得者が求めるキャリアや配慮に対する理解
- ・本人へのフォロー(休業前/復帰後)でできることは何か?
- ・サポートする側の社員の負担を減らすために、部門をまたいだり職場全体で調整したりできることは何か?

●対象・時間

- ・社長・会長・各部門のリーダー・育休取得予定女性、2時間x1回

●ポイント

★職場全体で育児休業等の
取得意識を高める

具体的なアクションを言語化し、
職場全体で共有する





取組におけるアウトプット・今後の活動・計測すること

●本取組のアウトプット

- ・窓口の明確化:産休、育休、男性育休、療養休業、介護休業等の相談窓口は「管理部」と設定し、全従業員が目にする勤怠管理システムの掲示板にも「休暇等の相談窓口は管理部」と表示し周知を徹底

- ・朝礼を使って一般社員に休業取得の制度や内容について周知を徹底

- ・休業取得から復帰までのフローチャートを作成

- ・育休に入った社員の復帰後のフォロー

●今後の活動

- 業務の属人化を解消
- 休業から復帰のロールモデルを増やす



ワークショップ後のアンケートより

- ・円滑に業務を進める考え方ができる様になった
- ・女性をきっかけに、性別に関係なく誰もが活躍しやすい環境を整える必要性を感じた
- ・男女問わず仕事と私生活の両立について、周囲が知っておくべきことを知れた
- ・『お互い様』を職場で共有する必要性を感じた
- ・育休、産休など、長期休みが心配なくできるように、仕事の整理や多様な働き方を整備していきたい
- ・子育てに関係する休みを、気兼ねなくお互い様で言いやすい雰囲気にする。そのためにリーダーも家庭の事情等で休みを取る事で子供の事で休んでもいいんだと思ってもらえる風土づくりを促進させたいと思う

取組促進のポイント(コンサルタントから)

- ・産休・育休取得のしやすい職場環境への取組は、女性のみが恩恵を受けるのではなく、他の休業(男性育休・療養・介護等)も取得しやすくなることにつながり、男女や世代に関わらず全従業員の持続可能な働き方につながるということを繰り返し従業員に伝えていく
- ・そのためにも管理職やリーダーがきちんと知識を得たり、意見を共有交換することが大切
- ・育休取得前後の働き方については、対象者の声を聞き、個々の家庭環境や価値観・意見を尊重するところから始めることが大切



有限会社ラ・フェンネル

事業内容: エステティックサロン、ネイルサロン、アイリッシュサロン経営
従業員数: 40名
うち女性従業員数: 40名

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例⑤-1



● ありたい姿



- ・働きやすさと働きがいの両方がある職場で、採用に強い会社になる
- ・結婚・出産後も本人が望んだキャリアが描きやすい働き方ができる会社になる

● 課題(壁/仮説)



- ・従業員の早期離職や定着における不安定さがある
- ・子育てと仕事の両立に付随する働き方や人事課題が明確でないため十分なフォロー体制を作り出す必要がある

代表的な取組

女性活躍の方向性について 人事と経営トップの継続的な意見交換

● 目的

- ・組織の目指すべき姿を経営層と人事が共有する
- ・働きやすさのみを押し出したものではなく経営戦略と人材戦略を組み合わせた女性活躍推進の取組とする
- ・会社全体の取組として、店長をはじめ全体に業務として認識され継続的な活動内容が生み出せるようにする

● 対象

経営トップ・人事

● ポイント

- ・1回の議論で決まらなくても繰り返し伝え合う
- ・数値化できるデータは数値化し、それぞれの立場から、現状の課題や組織のありたい姿を言語化する

従業員の成長と定着を支援するために1on1 MTGの導入

● 目的

- ・仕事のやりがいを引き出し、モチベーションを高める
- ・スタッフの視点を拾い上げ、組織の方向性との一致度を高める
- ・課題の早期発見と、それに対する適切なサポートにつなげる
- ・キャリアの不安を解消し、長期的な成長を支援する
- ・スタッフとの信頼関係を築き、安心して働ける環境をつくる

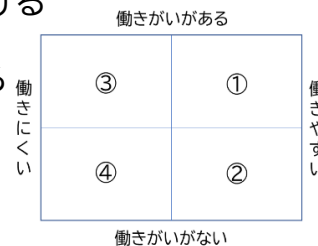
● 対象/頻度/形式

全スタッフ/四半期に一度
人事が店舗に赴き面談

● ポイント

右上図のような4象限のマトリクスに基づいて、一人一人が現状感じている「働きやすさ・働きがい」で①～④のどの位置にいるのかのヒアリングから開始し、スタッフの声をきちんと聴く

★1on1MTGを効果的にする





取組におけるアウトプット・今後の活動・計測すること

- 1on1MTG導入後の組織の変化
 - ・時短勤務者にはマネージャー職を任せたことがなかったが、1on1MTGを通じて、本人の希望と経験を加味し、マネージャー職に昇格を実施。店舗・会社全体の売上向上につながるよう、他のスタッフの育成支援を担う新たな役割が確立できた。
- 今後の取組
 - ・店舗の中だけでは解決しきれない課題を見つけ、ライフステージに合わせた支援ができるよう、人事を中心に1on1MTGを定期的に重ねていく。
 - ・1on1MTGの実施方法等の資産化
- 計測データ
 - ・1on1MTGの実施回数や1on1MTGそのものの評価
 - ・定着率と売上の関係性



人事からの声

- ・会社のビジョンや目指す方向をスタッフとすり合わせることで、「全員が同じ目標に向かって進んでいるか？」を把握することが出来た。
- ・スタッフ一人一人の現在地を知ることが出来たと同時に、組織としての現在地を認識し、課題を把握する機会となった。
- ・業務の負担や未来に対する不安など、普段見えにくい課題を早めに把握することができた。
- ・キャリアの方向性や学びたいことを聞くことで、適切な教育機会を考えるきっかけとなった。

取組促進のポイント(コンサルタントから)

- ・女性従業員の多い組織では年代などによるライフスタイルの変化とそれに合わせた「働きやすさ」と「働きがい」をくみ取り、制度や職場環境づくりにも注目することが大切
- ・制度・風土・環境は、組織が「良し」として提供することと、従業員が求めていることには差があるという前提に立ち、一人一人の価値観を受け止めることから始めることが大切
- ・1on1MTGを通じて「思っていることを自由に話しても否定されないこと」という「場」と「時間」を作り、安心・安全な場づくりから信頼関係を築いていくことが大切



より実践的に推し進める「★コツ」の紹介

課題やありたい姿がそれぞれ違えば、進め方も実施する内容も変わってきます。

「意義や目的はわかったけど現場にうまく落とし込めない」
「経営トップをはじめ、足並みをそろえて進められない・巻き込めない」

このようなモヤモヤ、悩みを抱えている組織は決して少なくありません。

ここからは、前頁までの5つの組織の取組の中から、★で示した女性活躍推進をより実践的に推し進めるためのコツについて解説します。ちょっとしたやり方や共に働く仲間の巻き込み方で組織を必ず一歩前に進めていくことができます。

コツ1:主語をI、Weにしたアクションと、組織へのリクエストをわけ

コツ2:現在位置と到達点のギャップを把握する

コツ3:新しい制度を職場で導入・定着させるために

コツ4:職場全体で育児休業等の取得意識を高める

コツ5:1on1MTGを効果的に実施する



コツ1:主語をI、Weにしたアクションと、組織へのリクエストをわけ

組織の中で改善活動を進めていくには、課題を明確にし、テーマを決めて、チームを作り、その中で具体的なアクションを作っていくことが重要になります。アクションを作るときポイントの3つを紹介します。

1.主語は原則IかWe

- ・アクションが人任せにならないように、「私が〇〇をする」と主語を私(I)にする
- ・経営層や人事、上司にやってもらいたい事、リクエストがあるとすれば、そのために「私」が何をするのかを考える
- ・アクションは具体的なものにする。「コミュニケーション」や「効率化」といった抽象度の高い言葉はどんな時の誰に対しての「コミュニケーション」や「効率化」のようにして実際に行動ができる、また行動の結果が追えるようにする

2. リクエストは背景を含める

- ・相手にリクエストすることは「何に困っている」「どうなりたい」といった「なぜ」それをリクエストしているのかの背景を具体的な事例と合わせて伝える

3. アクションとリクエストのバランスを可視化

- ・ホワイトボードや模造紙を使い3分割し、付箋でアクションやリクエストを可視化。リクエストが過多になっていたら、リクエストをしてもらうために自分(自分たち)ができるアクションを増やしてバランスを整える
- ・「We(私たち)」が多く使われる場面では、自分が何をやるのかが明確になっているかを確認する。たとえば、「みんなで〇〇する」や「会社で〇〇する」といった表現は、実際には「みんなで」と言いながらも自分の役割が明確でないために実行に移せなかったり、「会社」とすることで行動の主体がぼやけ、結果的に人任せになってしまいやすい。そうならないよう注意が必要である



より実践的に推し進める「コツ」の紹介

コツ2:現在位置と到達点のギャップを把握する

働き方を変えていく際、トップからのメッセージはとても強力に効果的です。トップのメッセージを効果的に活用するには、「女性活躍推進によってどんな組織を目指すのか」という到達点に向けたビジョンの発信と、組織の現在地の共有が重要です。

以下に認証制度を活用した有効な進め方や注意点を記載します。

1.適切な認証制度を選ぶ

- ・公的な認知度のある認証制度を選ぶ

例えば長野県で実施している「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証の「ダイバーシティコース」「ワークライフバランスコース」や厚生労働省が推進している「えるぼし」や「くるみん」など



長野県職場いきいきアドバンスカンパニー
ダイバーシティコース(左)
ワークライフバランスコース(右)



厚生労働省
えるぼし(左)くるみん(右)



- ・なぜその認証の取得を目指すのか従業員に繰り返し説明する

2.認証制度の要件を軸に、自社の状況を可視化する

- ・認証取得に必要な要件をリストアップし、それと対になる形で自社の状況を可視化し、現在地がわかるようにする

3.ロードマップを作り、認証取得の先にある到達点を共有する

- ・組織がどこを目指すのかロードマップ化。認証取得は通過点であり目的ではないことをわかるようにする
- ・認証取得とあわせ、従業員満足度や会社の売上など別の軸で、女性活躍推進の取組が組織に寄与できているかも共有する



コツ3:新しい制度を職場で導入・定着させるために

女性活躍推進を進める上で、制度の見直しや導入が必要な時が必ずあります。組織の課題解決の一手として制度の導入や定着は有効ですが、組織のすべての人が制度の変更に前向きであるという事は多くありません。変えたいという人たち、変えたくないという人たちがいるのはもちろんのこと、どちらでもよい(どちらかわからない)という人たちもいますので、導入前から全員一致となることはほとんどありません。

以下に制度を職場で導入・定着させるために有効な方法を5つ記載します。

1.導入の目的を伝える

- ・制度の導入が今だけではなく未来にも必要な事を伝える
- ・働きやすさだけではなく、働きがいの視点を含め、組織の成長という視点を含める

2.期間を決めてトライアルで実施する

- ・期間を決めて「まずはやってみる」という所からスタートする。導入した制度は変更できない、やめられないことはない伝え、目的の達成に近づいているかトライアルとして確認していきたい旨を伝え実施に移す
- ・また初めから完璧な制度を目指す必要はなく、実施しながら見直していく

3.効果の有無を計測するデータを実施前に決める

- ・休暇の取得数、残業時間、売上、利益、電気代、通勤時間、採用費など制度導入の期待値を測る指標を決めて計測を始める
- ・制度を認めてもらう上で、マイナスに働く可能性がある数値も計測しておき、制度導入によるマイナスの影響の大きさもわかるようにする

4.実施中にも声を聞く場を作る

- ・定量データだけではなく、実施中に、公式、非公式に生の声を集め、定性データからも制度導入の効果を検証できるようにする



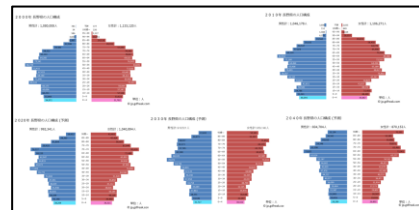
より実践的に推し進める「コツ」の紹介

コツ4:職場全体で育児休業等の取得意識を高める

女性の育児休業取得が増え、「働きやすさ」は整いつつありますが、業種や職種によっては依然として取得しづらい現状もあります。その結果、妊娠・出産を考慮して特定の仕事や部署に女性を配置しないリスクが生じ、人手不足への対応が困難になるだけでなく、女性の職域拡大が進まず、「働きがい」を生み出しにくい状況を招く可能性があります。育児休業の取得のしづらさを解消するには以下の観点で対応することがお勧めです。

1.働く地域の人口減少の現状と働き方の変化と必要性を理解する

・身近な県内や地域の人口減少の推計を視覚化し、経年変化とともに共有する。数千人規模の減少はすでに地域や企業に影響を及ぼしており、働き方の変革が必要であること、例えば今回は育休を軸に考えるが、今後は介護や療養による長期休暇の可能性もあり、それに対応できる組織作りの重要性を全員が自分事として理解する機会をつくる



長野県の年齢・性別にわたる人口分布を経年で視覚化

2.産休・育休取得者の求めるキャリアや配慮してほしいことを知る機会を作る

・産休・育休取得者の状況や希望は人それぞれ異なるため、「妊娠中の人には」、「小さな子どもがいる女性には」という先入観を持たず本人のリクエストを聞く時間を設ける
・復帰後も環境や体調が変化する可能性があるため、改めて意向を確認することが有効

3.職場全体で業務の進め方を見直す場を定期的に作り、取得者がいない部署も連携できる体制を構築する

・仕事の抱え込みを切り口に、「〇〇さんしか知らない人、知識、技術」を作らないためにどうするか、部門や仕事をまたいで共有できることや効率化できることを話し合う場を作り、具体的なアクションを実行する



コツ5:1on1MTGを効果的に実施する

1on1MTGを導入する組織が増えています。これは、従業員の声を聞き、悩みや目標を把握し、支援できるからです。理想は日常で気軽に話せる環境ですが、実際は難しいこともあります。そこで、組織が場と時間を設けることで、従業員の声を施策に反映し、成長や満足度向上につなげられます。本記事では、1on1MTGを効果的に実施するための5つのコツを紹介します。

1.心理的安全性を確保する

- ・「安心して話せる」という環境を作ることが最優先
- ・秘密は守られることを伝え、評価とは無関係であることを明確にする
- ・リラックスできる場所や時間を選び、フラットな関係で対話する（お茶やお菓子を用意するなどの場づくりの工夫も効果的）

2.目的を明確にし、一貫性を持たせる

- ・組織課題の把握・個々の成長支援など1on1の目的を事前に伝える
- ・定期的実施する組織側の「思い付きで始めてやめてしまうもの」「相談しても意味がないもの」とガツカリをつくらないようにする

3.傾聴と共感を大切にする

- ・「まずは最後まで聞く」を徹底。相手の言葉を受け止める
- ・途中で意見を挟まず、「それは大変でしたね」「どう思いましたか？」など共感を示す形でフィードバックする
- ・解決策を出すのではなく、考えや想いを引き出す

4.ポジティブなフィードバックを意識する

- ・強みや努力を承認したフィードバックを心掛ける

5.組織全体の改善につなげる

- ・集まった声を「全体の傾向」として分析し、改善策を提案・実施していくよう人事は経営層と語る場を設ける



働き方・暮らし方を変えて、誰もが自分らしく生きられる社会をつくろう

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業