

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



●ありたい姿



- ・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、ありたい姿を共有
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

R6年度の取組におけるアウトプット及び今後の活動計画

- ・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

R7年度以降の取組

- ・R7年度にグループごとの有給取得率がわかる表を作成するとともに、有休取得率が高いグループを奨励する仕組みを構築
- ・今後は製造部、開発部、営業部などに女性のリーダーを配置し、相談しやすい環境づくりに向けて取り組んでいく。

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ことが大切
- ・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

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②-2

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、想いや方針に従業員に伝える場が不足していたことに気づかれました。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。

