

評価項目	達成状況	
	社会福祉法人順風会 <small>【認定日：令和2年4月24日】</small> 	株式会社キャリア・ブレスユー <small>【認定日：令和2年8月6日】</small> 
1. 採用	◎達成◎ 平成28年度～平成30年度実績 (介護職) 男性 2.39 女性 1.93 (看護リハビリ職) 男性 2.50 女性 1.83 (相談業務) 男性 1.50 女性 1.25	◎達成◎ 平成31年度実績 ①正社員に占める女性割合 62.5% 産業平均値(サービス業) 26.7% ②正社員に雇用管理区分の設定がないため、①のみで判断。
2. 継続就業	男女の比較ができない雇用管理区分があることから「継続就業」に係る認定基準を評価対象から除外	◎達成◎ 平成31年度実績 (正社員) 女性 5.57年 / 男性 6.08年 = 0.92 (派遣社員) 女性 4.79年 / 男性 4.47年 = 1.07
3. 労働時間等の働き方	◎達成◎ 平成30年度実績 ⇒全ての雇用管理区分において、各月ごとに全て 45 時間未満	◎達成◎ 平成31年度実績 ⇒全ての雇用管理区分において、各月ごとに全て 45 時間未満
4. 管理職比率	◎達成◎ 管理職 19 名中女性 10 名 女性管理職比率：52.6% (医療・福祉平均：42.3%)	◎達成◎ 管理職 2 名中女性 1 名 女性管理職比率：50% (サービス業平均 10.1%)
5. 多様なキャリアコース	◎達成◎ 平成28年度～平成30年度実績 女性の通常の労働者への転換 6 名 過去に在籍した女性の通常の労働者としての再雇用 1 名	◎達成◎ 平成29年度～平成31年度実績 女性の通常の労働者への転換 2 名 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 1 名 おおむね 30 歳以上の女性の通常の労働者としての採用 2 名
コメント	現在の管理職に占める女性職員の割合が 52.6%で、医療・福祉平均の 42.3%を大きく上回っており、多くの女性職員が活躍しています。今後も、全職員が働きやすい環境と能力が発揮できる職場を目指してまいります。なお、子育て中の職員が仕事と子育てを両立させることが出来るよう、事業所内保育所を 2020 年 9 月に開設しました。	弊社は、設立当初から、出産や子育てなど女性が環境変化に対応し活躍が出来るような取り組みをして参りました。人材サービス会社としても女性活躍を意識した活動を行っており、民間人材サービスの活用検討事業(厚生労働省)でも、女性の復職支援の取り組みが好事例として取り上げて頂いた事もあります。この度、「えるぼし」の全項目達成で3段階目に認定され、なお一層、全社員が活躍できる環境づくりに取り組んでいきたいと思っております。



※評価項目における認定基準については、厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>) で確認できます。

女性活躍企業同盟 参加企業・団体：563 (R2.9.30 現在)

※参加一覧は、県ホームページでご覧いただけます。

<https://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/031400/danjo/doumei/index.html>



発行

和歌山県 環境生活部 県民局 青少年・男女共同参画課

〒640-8585 和歌山市小松原通 1-1 TEL 073-441-2510 FAX 073-441-2501

女性
かつやく

和歌山県
「女性活躍企業同盟」
会報誌 vol.5

(令和2年10月発行)



参加資格

- 「働く女性の活躍を応援する企業」と宣言すること。 **随時参加募集中!**
- 女性の能力が十分に発揮できる取組を行っていること。
 - ① 男女の別なく公正な採用、育成、評価、登用に取り組むことを経営や人事の方針とし、会社案内や募集案内、ホームページ等で明示していること。
 - ② 男女の別なくキャリアアップを目指す従業員に、資格取得や研修受講に対する支援をしていること。
- 女性が継続して働きやすい職場環境を整備し、全従業員に周知していること。
 - ① 育児・介護休業法に規定する育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、時間外労働・深夜業の制限、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置についての規定を整備し、就業規則に明記していること。
 - ② 事業所全体で有給休暇の取得促進や残業時間を減らす取組をしていること。
 - ③ 継続就労への不安解消やキャリア形成、ハラスメント対策のための相談窓口を設置していること。

令和2年度の活動予定

■セミナーを開催

- 女性活躍セミナー**（2～3月頃開催予定）
 目的：女性活躍の必要性、必要な職場環境整備について理解を深める。
 対象：経営層、経営幹部、管理職、人事担当者など
- 女性リーダー養成講座**（1～2月開催予定）
 PART1「スキルアップ講座」、PART2「リーダーシップ研修、ロールモデルと交流会等」
 目的：ロールモデルを参考に、管理職として活躍する自信とモチベーションを高める。
 対象：管理職を目指す女性従業員
- キャリアデザイン講座**（9月2日開催）
 目的：仕事を通じて実現したい将来像やそのためのプロセスを明確にするなど若手女性従業員の意識を高める。
 対象：若手女性従業員
- 大学生キャリア形成講座&学生・企業の交流会**（10月24日開催予定）
 目的：大学生が希望する働き方やワークスタイルを知る。また、同盟参加企業との意見交換、交流の機会を提供。
 対象：県内に在住・在学の大学生



■交流会を開催（2月～3月開催予定）

他社との意見交換を通じ、自社での女性活躍の取組を推進する際の参考になります。異業種間でのネットワークが広がります。

■優れた取組の企業等を顕彰

表彰式（1～2月頃開催予定）※10月より応募開始
 令和元年度は、3企業が「女性活躍推進賞」を受賞されました。
 受賞3企業の取組について、p2～p4で紹介します。

「女性活躍推進賞」とは？

働く女性の能力発揮を促進するための積極的な取組について、他の模範となる取組を推進している企業・団体及び個人を表彰する制度です。



令和元年度表彰式(令和2年2月13日)の様子

■女性活躍企業同盟のPR

- 県作成の就職情報誌「UIわかやま就職ガイド」や「高校生のためのわかやま就職ガイド」で働きやすい職場環境づくりに取り組む企業として紹介。企業紹介ページでは、女性活躍企業同盟参加企業であることをマーク「」でPRします。
- 県ホームページで参加企業・団体のトップのメッセージ等を発信します。
- スポットCM等により女性活躍企業同盟を県民に広く周知します。

※新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、今年度は、事業実施方法等を検討し、随時、御案内させていただきます。

株式会社オークワ



企業概要

代表者：代表取締役 神吉 康成
 所在地：和歌山市
 業種：小売業
 正社員数：1,458名（うち女性263名〔女性比率18.0%〕）H31.4.1現在
 ※パート従業員：12,289名（うち女性10,542名〔女性比率85.8%〕）

取組経緯

店舗で働く従業員の大半が女性パート従業員という状況のなかで、女性の視点から意見を提案し、お客様へのサービス向上や店舗改善に取り組むなど、店舗運営に積極的に参加することでモチベーションアップを図り、生き活きと働いてもらうことを目的として2012年から取り組み始めた。

主な取組内容

※内容は表彰時点のものとなります。

●従業員の意識改革

- パート従業員主体による「店舗改善コンクール」を実施
 自分たちの発案でお客様に喜ばれる店舗作りに取り組むことで、パート従業員が「自分たちでお店を良くしよう」という意識を持ち、やりがいを感じながら活躍できる職場環境を提供している。
 具体的には、店舗ごとにプロジェクトチームを結成し、メンバーが定期的なミーティングで店舗の問題点を抽出し、その問題点の改善策を店舗全員で実行する。
 取組が優れていた選抜店舗には、本社において1年間の取組内容を発表してもらい、金賞・銀賞・銅賞・入選を決定し、表彰する。
 また、選考結果や取組内容を社内報に掲載し、全店舗で共有することで会社全体の改善に繋げている。

●キャリア支援

- 社員への転換制度（年2回）
 正社員、エリア社員（地域限定社員）への転換制度を導入している。
 パート従業員 → エリア社員・正社員 エリア社員 → 正社員
 2018年実績：エリア社員に転換した女性9名、正社員に転換した女性3名
- 働きがいのある環境づくり
 業務の習熟度の認定による年2回の昇格、昇給制度や、専門的な技能が必要な部門における、技術認定による加給など、パート従業員が働きがいを持って活躍できる制度を採用している。
 再雇用制度を設け、退職前と同じ待遇でカムバックできる制度がある。

●継続就業

- 転勤配慮制度の導入
 子育てや介護など勤務地変更に支障のある社員が申し出ることにより、転居を伴う異動について配慮している。
 2018年利用実績：66名（男性59名、女性7名）

受賞者の声

当社は店舗で働く従業員の大半が女性パート（パートナー）です。女性の視点から意見を提案し、お客様により一層喜んでいただけるようなサービスの向上や店舗改善に積極的に参加するパートナー主体のプロジェクト「店舗改善コンクール」の取組を評価いただき、このような素晴らしい賞を拝受いたしました。これからも従業員がいきいきと活躍でき、一丸となってお客様に愛されるお店づくりができる環境を整えていきたいと思っております。



店舗改善コンクールの様子

鴻池運輸株式会社和歌山支店



企業概要

代表者：和歌山支店長 西畑 順一
所在地：和歌山市
業種：製造、運輸業
正社員数：935名（うち女性17名〔女性比率1.8%〕）H31.4.1現在

取組経緯

人手不足が顕在化するとともに、働き方改革が議論される中、和歌山支店も将来のあるべき姿を明確にし、その実現のために新しい取組を進めていく必要があると考えた。

そこで、支店の業務をより幅広い層の人に担ってもらうため、女性の職域拡大や障害のある人の雇用を推進するとともに、それに見合った職場環境を整えるため、安全対策の強化、教育・研修の充実、働き方の見直しと改善、福利厚生充実などに取り組むこととした。

主な取組内容

※内容は表彰時点のものとなります。

●職域拡大

- ・長い間、「男性の力仕事」というイメージが強かった鉄の生産現場に初めて新卒女性を採用し、製鉄所内の現場業務（クレーン運転、製品梱包など）への配属を進めている。
（効果）現場に女性を配属することで、女性ならではの丁寧な梱包による品質の向上、現場の美化、安全面を配慮した声掛けによる現場のコミュニケーション向上などに繋がっている。
2018.4月 新卒女性4名採用（現場配属）
2019.4月 新卒女性4名採用（現場配属）
2020.4月 新卒女性4名採用（現場配属）予定

●柔軟な働き方

- ・テレワークを導入した。
利用者 女性1名
※本社役員30名及び支店長18名の全員がテレワークを体験済み。

●働きやすい職場環境

- ・女性社員向けにトイレ、更衣室、シャワールームを新設・改修した。
- ・独身寮の増設（2021年3月完成予定）
特に女性用建物には二重ロックや防犯カメラを設置、外部からの視線に配慮するなどセキュリティを強化する。

●継続就業

- ・子供が3歳に達するまでの育児休業制度、小学校就学前までの短時間勤務制度を導入している。
- ・子供の入園や入学などの節目に祝い金を支給している。

受賞者の声

弊社は女性の職域拡大のために、新卒女性社員を中心に製鉄所内の現場業務への配属を進めています。

女性社員の現場配属により、品質向上や職場環境改善といったプラス効果が生じ、女性が事業発展の原動力になるという、新しい文化が生まれつつあります。和歌山支店でキャリアをスタートした女性社員が結婚、出産後も子育てをしながら仕事を続けて活躍し、やがては管理職として支店の中核を担う人材に成長できる様にキャリアアップの支援と環境整備を進めて参ります。



女性社員の皆さん

三井住友信託銀行株式会社和歌山支店



企業概要

代表者：和歌山支店長 高橋 博和
所在地：和歌山市
業種：金融業
正社員数：39名（うち女性24名〔女性比率61.5%〕）H31.4.1現在

取組経緯

多様性を重視した人事採用を行い、専門性の育成を人材育成の柱の一つに据えてきた。

2016年に三井住友信託銀行として「課長級以上の女性管理職を300名とする」行動計画を策定。

特に和歌山支店は、女性の責任者層が7名（2018年7月時点）と多く所属しており、女性の活躍が支店の一層の飛躍に繋がると考え、社員個人の働き方の多様化を進めるとともに、企業価値の向上に繋がる各事業の実情に合った施策を推進している。

主な取組内容

※内容は表彰時点のものとなります。

●女性の登用・育成

- ・課長級以上への女性の登用を積極的に進めていくにあたり、係長級の昇任前・係長級昇任時・課長級の昇任前の時期に、キャリア形成とネットワーク構築を目的とした研修を実施している。

●従業員の意識改革

- ・育児休業から復帰した社員を部下に持つ課長層向け研修の実施
参加者は、連続した3営業日に16時に帰る体験をし、短時間勤務者の働き方への理解を深めている。
- ・女性社員を対象に、異業種交流による視野拡大や自身のキャリアアップに向けた研修の実施

●継続就業

- ・勤務地変更
配偶者の転勤に合わせ勤務地を変更できる制度を導入している。
- ・海外転勤帯同休職制度
配偶者（社内外問わず）の海外転勤に帯同する社員が休職できる制度を導入している。（男女共に利用可能）

●柔軟な働き方

- ・充実した休暇制度
特別休暇として、2連続・3連続のリフレッシュ休暇、5営業日連続休暇の制度を導入している。
2018年取得実績：2連続休暇100%、3連続休暇90%、5連続休暇100%
- ・多種の時短勤務制度
子育てや介護の状況に応じて、2時間を限度に30分刻みで14パターンの勤務時間の選択を可能としている。

受賞者の声

弊社和歌山支店は本年、開店50周年という節目を迎えますが、その歴史は女性の活躍とともにあったといっても過言ではありません。これまで、主要ポジションへの女性の登用や、キャリア育成、多様な働き方に関する制度の整備などに、支店一丸となって積極的に取り組んでまいりましたが、そのような一連の活動を評価いただいたことは私たちにとって大きな喜びとなりました。この評価に甘んずることなく、より一層女性が活躍できる企業となるため、社会の動向や県の施策を鑑みながら、新たな歴史を刻めるよう邁進してまいります。



和歌山支店の皆さん

事例① 株式会社紀陽銀行

お客様の感染予防のため、ご来店時にはマスクの着用等咳エチケットにご配慮いただき、店頭での待ち時間は他のお客様との十分な間隔をお取りいただくなど、感染予防対策へのご協力をお願いしました。

また、現金の入出金やお振込み等は、ATMやインターネットバンキング、当行公式アプリ「キヨスマ!」の積極的な利用を案内し、緊急事態宣言時には窓口の昼休業を実施しました。

その他、当行行員に対するコロナ対策としては、在宅勤務や時差勤務を推進。2～3チームでの交替制勤務や分散勤務を行い、接触を最小限にした勤務体制を実施しました。

～子育て中の男性社員さんにテレワークの感想を伺いました～



(人事部主任 福永さん)

在宅勤務を実施して、2点大きなメリットを感じる事が出来ました。
 1点目は、通勤時間の有効活用です。仕事柄、日々出勤場所が異なり通勤時間に約1時間強かかります。その分を家事や子供の登園準備に時間を割けたので、妻も子供も非常に喜んでいました。
 2点目は、子供との時間が増えたことで、「初めて自転車に乗れた」という成長の瞬間に立ち会えたことです。普段は平日に子供と会える時間が少ない分、成長を実感した貴重な体験でした。
 また在宅勤務をすることで、改めて家事や育児の大変さを感じたため、今後は在宅勤務を上手く活用しながらコロナ対策とともに自身の働き方についても見直していきたいです。

事例② 公益財団法人白浜医療福祉財団 白浜はまゆう病院

県民の方々には、院内掲示やラジオ、機関誌を用いて正しい感染予防策を呼び掛けました。また、未知の病原体に対する職員の不安や混乱を減らすよう、対応手順を可能な限りマニュアル化しました。マニュアルは院内感染対策チームが常に更新し、新型コロナ対策会議や医局会、感染対策委員会を通じて周知するとともに、院内ネットワークで全職員が確認できるようにしました。

病院長の指導のもと、報告や指示体制、保健所や近隣医療機関との連携体制を確立しました。

院内感染の防止策としては、職員の健康管理や日常生活での3密回避、勤務中のマスク常時着用を徹底し、患者（利用者）様にもマスク着用や手指消毒をした上で施設内に入っていただくよう協力をお願いかけました。また、面会制限を行い、院内へのウイルスの持ち込みを最小限に留める努力を行っています。



(入院患者様への面会禁止：特別に許可された方の受付の様子)

●困ったこと

流行初期にはマスクや個人防護具、消毒薬などの診療に不可欠な物品が手に入りづらい状況があり、マスクを配給制にして何とか工夫して使用してもらった時期もあり、職員の不安も大きかったです。

医療現場から

新型コロナウイルス感染症は誰もが知らないうちに感染してしまうかもしれない病気です。日本が第1波を持ちこたえた理由は“日本人の他人を思いやる心の勝利”と分析した外国誌もあります。犯人捜しに終始し、出来ていないところを非難し合うのではなく、他人を思いやる心を持って、力を合わせて乗り越えて行くではありませんか。

株式会社インテリックス 【認定日：令和2年6月23日】

【企業概要】

- 所在地：和歌山市
- 業種：製造業
- 労働者数：310人（うち女性255人）
- これまでの認定歴
 - ・平成29年12月えるぼし認定（3段階目）を取得
 - ・令和2年6月くるみん認定（1回目）を取得認定



評価項目	達成状況
1. 採用	◎達成◎ ①正社員に占める割合 56.4%（製造業平均 19.8%） ②基幹的な雇用管理区分である 販売・施工職に占める割合 64.3%（製造業平均 13.5%）
2. 継続就業	◎達成◎ (事務職) 女性 5.15年 / 男性 6.25年 = 0.82 (工場・営業職) 女性 8.46年 / 男性 10.1年 = 0.84 (販売・施工職) 女性 5.63年 / 男性 6.96年 = 0.81
3. 労働時間等の働き方	◎達成◎ 令和元年度実績 ⇒全ての雇用管理区分において、各月ごとに全て45時間未満
4. 管理職比率	◎達成◎ 管理職 13名中女性 4名 女性管理職比率 30.8% (製造業平均 6.5% × 1.5 = 9.75%)
5. 多様なキャリアコース	◎達成◎ 平成29年度～令和元年度実績 女性の通常の労働者への転換 2名 おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての採用 10名
一般事業主行動計画に係る認定基準	◎達成◎ 令和元年度にて達成 全従業員の残業時間月平均 8.4時間
コメント	当社は女性従業員の割合が80%以上と多くの女性が活躍しており、また、今後も女性の力が不可欠であると考えています。このたびのプラチナえるぼし認定の取得により、より一層の女性活躍推進を始めとした働き方改革を促進していくとともに、他社との差別化を図り、継続的に働いてもらえる環境を整え、性別に関係なくライフステージに応じた働き方を選択できるように、仕事とプライベートの両立をサポートする取組を充実させ、すべての社員にとって働きやすい職場づくりを進めてまいります。



※評価項目における認定基準については、厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>) で確認できます。

えるぼし・プラチナえるぼしとは

女性活躍推進法により一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、厚生労働大臣のえるぼし認定を受けることができます。

えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良な企業については、厚生労働大臣のプラチナえるぼし認定を受けることができます。(令和2年6月～)



女性活躍推進法とは

国は、女性が職場において、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に対し、以下のことを義務付けています。

令和4年4月1日からは、この義務が労働者数101人以上の事業主に拡大されます。

1. 自社の女性の活躍状況を把握し、課題を分析
2. 行動計画の策定、社内周知、公表
3. 都道府県労働局への届出
4. 自社の女性の活躍に関する情報の公表