



## (1) 企画概要

### ■ 企画背景

個々の能力・意欲が業績に直結しやすい中小企業にとって女性活躍は必要不可欠な課題である。2020年には100人以上300人以下の企業にも女性の登用計画目標を盛り込む行動計画を義務づける方針を政府が打ち出していた。今回の勉強会では、10年前からダイバーシティに取組み、女性活躍の土台を築いてきた春日井製菓(株)様と、女性活躍への取組みを本格的に開始して3年目の(株)FTS様をお招きして、これまでの取組と成果、課題や今後の展望などの事例を共有し、参加者とディスカッションを実施した。

### ■ 概要

- ・ 日 時 2018年6月27日(水) 10時～12時
- ・ 場 所 豊田商工会議所
- ・ 参加人数 6社9名 【(株)FTS、春日井製菓(株)、(株)アイサク、(株)東郷製作所、(有)ホームドックたいき、豊田市ものづくり産業振興課】
- ・ 事例発表 株式会社FTS (従業員1615人/本社:豊田市) 経理部グループマネージャー 鈴木 威臣様  
春日井製菓株式会社 (従業員496人/本社:名古屋市) 総務部秘書グループグループ長 松下あゆみ様
- ・ 進 行 株式会社eight 代表取締役 鬼木利恵

## (1) 開催レポート

春日井製菓株式会社(以下敬称略)、株式会社FTS(以下敬称略)、自動車部品製造会社、生産関連機械設備製造会社、建築関連会社、行政の経営者・管理者・人事担当者・女性活躍推進担当者など合計9名が参加。

はじめに、春日井製菓株式会社がこれまで取り組んできた女性活躍推進の取組みと女性管理職比率30%を目指した取組みを紹介。同社は、女性社員比率4割、総務・営業・開発・生産など様々な部署で女性が活躍している。松下様はご自身も子を持つ母親という立場から、10年前よりダイバーシティに取組み、女性活躍の土台を中心となって築いてきた。



春日井製菓(株)  
松下様



秘書グループという立場を生かし社員と経営者・管理職とのパイプ役を自主的に引き受けているという松下さん。制度設計や制度導入に留まらず、制度を利用しやすい風土づくり、管理者へ意識改革の働きかけを丁寧に行ってきた。ヒアリング調査を何度も繰り返しつつ、経営者の心の動きや会社の戦略に合わせ、虎視眈々と”時”を待ち、タイミングを計りながら進めてきた。制度利用を促進、定着させるには、周囲の理解も必要不可欠。周囲の上司や同僚にも丁寧なコミュニケーションを繰り返し、社内への周知と制度利用促進を進めていった。

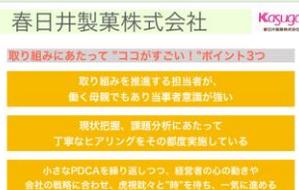
【理想の姿】女性が家庭と仕事の両立を実現しキャリアアップし続ける喜びを提供できる企業

【これまでの主な取組み】

- ①短時間勤務に関するヒアリング調査
- ②育休・育休復帰社員向け相談会
- ③女性管理職・管理職候補向け研修会
- ④女性部下の育成に関して上司の意識調査と課題分析
- ⑤育休者、短時間勤務者を抱える部署のフォロー方法の検討会 など。

【現在の課題】

- ①営業部における育児両立社員の定着と活躍→顧客対応、出張対応で両立困難な現状
- ②男性の育児休暇、介護休暇取得促進→両立社員に対しての偏見が根強く残る





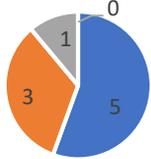
# (4) アンケート結果

## ■勉強会全体評価

勉強会について



取組事例



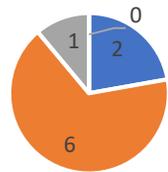
進行/プログラム構成



日程・時間

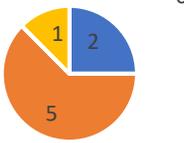


会場/席

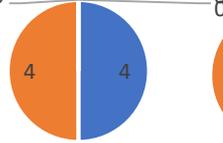


## ■参加者自身について

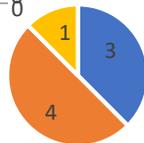
理解



意識



行動

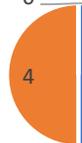


## ■自社における

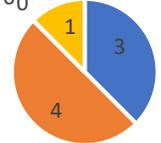
課題



目標



取組み



## ■その他

参加理由



今後自社で注力したい取り組み



## ■フリーコメント

- ・ 他社様の事例はとても参考になりました
- ・ 悩みを共有できたのも良かったです
- ・ 活発な意見交換ができ、持ち帰られるネタ・ヒントを多く得られた
- ・ ざっくばらん（本音）に話ができる雰囲気がとても良かった
- ・ 他企業の取り組みが聞いて大変参考になりました
- ・ 具体的な話を聞くことができました
- ・ 他社の事例を聞き、話しやすい雰囲気で様々な話が聞いて良かった
- ・ 違う立場の視点で学びがありました
- ・ 春日井製菓様の松下さんパワーに影響を受けるところ大。チームにも波及していると感じます
- ・ 色々な視点から女性活躍は不可逆であると痛感しました
- ・ えるぼし認証取得などの意義も理解できたため、認証に向けて取り組んでいきたい