

もっと輝けるわたしに

the key to retaining a career

ライフステージに合わせて キャリアを続けるヒミツ

結婚・妊娠・出産・育児・更年期とライフステージの変化が多い女性。
「あいち女性輝きカンパニー」の認証を取得した企業から、
誰もが生活の変化に合わせて働き続けられる鍵を探ります。

子育て・家族の介護・自身の体の変化など、
生活の変化は、性別を問わず誰にでも起こるものです。
働きやすさとは、どんなことなのでしょう。

女性活躍推進室 ☎(85)3320



あいち 女性輝きカンパニー認証制度

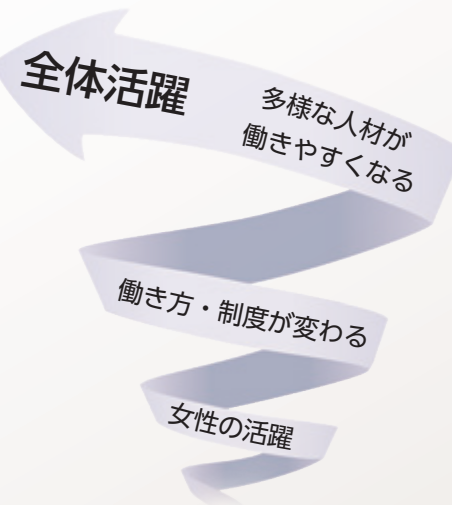
女性の活躍推進に向けた取り組みを積極的に実施する
企業などを「あいち女性輝きカンパニー」として、県が認証
する制度です。市内では2025年5月1日現在、45社が認
定されています。



詳細はこちら

認証取得すると、次の優遇措置があります。

- 県の女性活躍推進ウェブサイト企業名などを掲載
- 就職説明会・県内大学の就職窓口・県関係施設などで、
認証企業の名簿などを配布
- 県・市の公契約に係る入札などで、社会的価値を有する
企業として評価
- 市の「カーボンニュートラル推進生産設備導入支援補助
金」の審査の加点対象
- 市施設の会議室などの利用を優遇



企業の女性活躍推進は、 企業成長の「はじめの一步」

生活の変化しやすい女性の職場環境を整
えることで、誰もが働きやすい職場になり、
社員全体が活躍できます。



働く意欲を支え 誰もが働きやすい職場を

東海興業精機株式会社
代表取締役社長 西田仁美さん



タイヤ製造設備、ゴム・樹脂押出ライン設備
社員数 38人(女性8人)

性別に関係なく働ける環境づくりを推
進してきました。

一人前になるまでに10年。

西田さんが体制づくりを急いだのに
は訳があります。緻密で難解な精密機
器の製作は、経験を要します。「一人
前になるまでに10年、3D技術を駆使
しても8年かかる」という設計業務。
人口減少が迫る中、性別を理由に採用
を見送っているのは会社存続が成り立
ちません。しかも、優秀な人材が性別
を理由にキャリアを積めないのは、世
界の標準に照らしても改善すべきだと
考えていたからです。

不採用のマジックワード 「子育て・残業」。

現在設計業務に従事する都築さん。
3人の子育てをしながら第一線で活躍
しています。都築さんは8年前の育児
休暇中、それまで勤めていた企業が買
収により無くなり、急きょ転職活動を
始めます。経験のある設計職を続けた
いと複数の企業に履歴書を送りますが、
「子育て中の女性に残業のある仕
事は任せられない」と面接にも進めな
かったと話します。都築さんの意欲よ
りも、子育てというライフステージが
キャリアの障壁となったのです。

そんな時に現在の会社に出会い、「子
育て中でも何の問題もない」と背中を押
されます。西田さんは「彼女には意欲が
あり、経歴も申し分なく、採用したい
企業は多いはず。女性が働ける仕組
みさえ整えば能力を発揮し、社会人とし
て輝く人生を歩める」と話します。

社長自らが子育てで真つ最中。

都築さんは現在、子育てと仕事を両
立してフルタイムで働いています。別
の女性も育児休暇を取得しましたが、
職場に業務を協力して行う体制が整っ
ているので、予定を共有し合って調整
できています。夫婦で子育てをする多
忙な毎日ですが、充実して働けること
に幸せを感じています。

西田さん自身も子育ての真つ最中。
朝5時半に起床し、こどもたちの送り
出しと夕食準備をしてから出社、時短
勤務を活用し、16時半にこどもを迎え
に行く毎日を過ごしています。社長自
らがライフステージに応じた柔軟な働
き方を体現することで、社員全員が安
心して働ける環境になっています。

性別を問わず、キャリアの 途切れない生き方を

西田さんが今重要視しているのは、
ライフステージを乗り越えても、キャ
リアを閉ざさない職場づくりです。
女性に限らず生活の変化は誰にでも
起こり得ます。将来のライフイベント
を見越したキャリアの育て方、生活が
変化した後の支援制度など、仕組みを
準備することが大切だと話します。



▲都築さん(左)と西田社長



「言える」職場で、生きがいをもって働く

星和化成株式会社

男性が多いとされる製造業で、女性社員の割合は20%超。
「女性のための仕事」ではなく、みんなが行う仕事に、
女性ならではの視点や工夫が生かされています。

日頃の困り事を
一緒に改善しよう。

堀場さん コロナ

禍のとき、星和
化成株も生産停

止になりました。

しかしこの

とき、「生産が

ない時、今こそこ

と、社員全員に意見を募ったんです。

嘉無木さん コロナ禍で生産が止ま

たとき、休みにするのではなく、出

勤して、みんなで職場改善ができた

ことが、今につながっているように

感じています。

堀場さん 印象的だったのは、女性社

員からの声です。部品には重いもの

が多いので、運搬が大変だと。そこ

で、これまで使っていたコンテナを

やめて、部品をのせて棚ごと動く

キャスターを付けた台車に変更し

たんです。

河本さん 台車が導入されてから、製

品を台車ごと動かせるようになりました。



企業
info
プラスチック成型加工
社員数 106人
(女性24人)



2023年
認証取得



が、こどもの行
事などに休みを
きちんと取らせ
る方針の方だっ
たので、見習っ
ています。
嘉無木さん 田邊さんも、これから父
親として育児休暇を取る予定なん
ですよ。

高い品質は、
社員の心のゆとりを生む。

堀場さん 現在当社の女性社員の割合
は全体の20%以上になります。コロ
ナ禍を境にこの割合が増えてきてい
て、それに伴ってクレーム数は10分
の1まで減り、作業効率も向上して
います。

ここに集まった皆さんはそれぞれ
課長や班長などの役職に就いていま
すが、以前は挑戦に後ろ向きな女性
も少なくなかったです。品質が安定
し、仕事が円滑に進むことで心の
ハードルが下がり、やってみよう
というチャレンジ精神が生まれたのだ
と思います。

苦境を超えての回復の鍵は、社内
の風通しの良さ、性別や国籍を超え
一人一人を大切に社風にあった
のです。



近藤さん 当社では、性別も年齢も国
籍も違う人同士が働いています。言
葉だけでは伝わらないことが多く、
やって見せたり、
図にしたりと工夫
をしています。教
えた後も理解でき
ているか見回りな

河本さん 私も入
社当時の上司



できないのは、
やりにくいから。

河本さん はい、10^キくらいある治具^{じぐ}
の移動は特に重くて大変だったの
で、この機会に意見を出して、軽量
化してもらいました。
——意見を出しやすい雰囲気ですか？
河本さん そうですね、言えば変わる
という雰囲気があるので、みんな意
見を出し合っています。
近藤さん チームの中での改善案も、
一人一人に相談し、みんなの意見
をまとめながら決めています。



「多能工化」で助け合う

堀場さん 製造業界では、経験を積ん
だ人が同じ現場で働き続けることが
多いんですが、当社ではあえて、い
ろいろな部署や業務を経験できるよ
うにしています。社員の休みや業務
量に合わせてチームの構成人数を調
整できますし、将来マネージャーに
なったとき、広い視野を持てます。
——「多能工化」ですね。育児休暇など
の制度を利用した方はいますか？
山口さん 私は今子育て中なので、去

年まで時短勤務
を活用していま
した。

河本さん 私も入
社当時の上司

多様な活躍の形が、前向きな仕事姿勢につながる

今回は、ライフステージに寄り添いながら、意識改革や環境整備にいち早く取り組んできた企業と、
そこでやりがいを持って働く女性を取材しました。「この業態は女性には無理だろう」といった思い込み
が、もしかしたら企業自身の選択肢を阻んでいるかもしれません。慣習という壁を破り、女性だけでは
なく、誰もが働きやすくなれば、企業も、そこで働く社員の未来も明るくなるのではないのでしょうか。



女性活躍推進室
片岡優



市は、4月から、働く場における女性の活躍をさらに推進するため、「女性活躍推進室」を新設しました。
「あいち女性輝きカンパニー認証」など女性活躍の支援や市役所の審議会などでの50%以上の女性登用率な
どを推進します。日頃の業務での課題解決・情報交換・ネットワークづくりを目的として「異業種交流会」を
開催し、業種を越えた交流を促進します。詳細は、市ウェブサイトをご覧ください。

市制 55 周年記念事業

シンポジウム

グローバルに働く人の多様なキャリアと生き方

6/26(木) 10:00~12:00

場所 ミューいしがせ

料金 無料

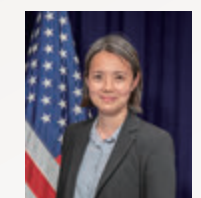
申込 6/21(土)までにメール(✉misigase@ma.medias.ne.jp・件名に「市制55周
年記念シンポジウム申し込み」、本文に氏名・住所・連絡先を明記)で申込先へ。

問・申込先 ミューいしがせ ☎(48)0588

55 Obu CRESCENDO!

基調講演

架け橋を築く



グローバル社会における
ユニークなキャリアパス

在名古屋米国領事館
首席領事

アンナ ワンさん