

# ONE STEP2026

～企業の持続可能な成長に向けたジェンダー平等推進の一步～

- | レポート 職場におけるジェンダー平等推進フォーラム
- | 鹿児島県女性活躍推進優良企業 知事表彰企業の取組事例
- | 女性活躍推進法が改正されました！
- | 企業お役立ち情報



**日時** 令和7年11月12日(水) 13:30～16:30 **場所** 城山ホテル鹿児島

**内容** 県女性活躍推進優良企業知事表彰式、受賞企業による取組事例発表、基調講演、意見交換

**基調講演** 「人手不足時代に選ばれる企業とは？～女性活躍からジェンダー平等へ～」  
講師：大崎 麻子 さん



県では、職場におけるジェンダー平等の実現を図り、性別にかかわらず、それぞれが能力を発揮できる環境づくりのために、フォーラムを開催しました。

基調講演では、ジェンダースペシャリストの大崎 麻子さんをお招きし、多くの企業が関心を寄せる「人手不足」をテーマに、ジェンダー平等について御講演いただきました。本誌では講演の要旨をお届けします。

## 国際社会の共通目標としてのジェンダー平等

## 講演要旨

「ジェンダーギャップの解消」「ジェンダー平等の推進」は、社会インフラや経済活動をいかに支えていくか、という現代社会における大きな課題を乗り越えていくための1つの手段・アプローチです。

「ジェンダー平等」とは、男性と女性が等しく権利や機会を享受し、責任を分かち合い、意思決定にも対等に参画できる状態。つまり、個人が性別を理由に直接的にも間接的にも差別されない状態を目指すことで、その根本には人権があります。

その実現と同時に進めていくものが「女性のエンパワーメント」です。これは、人生や日常生活におけるあらゆる選択肢を自分の意思で選び取って生きていくために必要な力を身に付けることで、自己決定権の確立という観点で、人権に根ざしたコンセプトとなります。

この2つは国連加盟国193か国が合意していることから、国際社会における共通目標であり、それはSDGsにも明確に位置づけられています。特に目標5「ジェンダー平等」では、差別・暴力の撤廃、無償ケア労働（家事・育児・介護など）の再分配、意思決定層への女性参画が優先課題として掲げられています。社会全体の活力を維持するためには、これらの課題を乗り越え、女性のキャリア形成や経済的自立を実現することが不可欠です。そして、行政だけでなく家庭・企業・地域社会がその責任を分かち合い、一体となって取り組んでいく必要があるのです。

## ビジネスと人権

近年、「ビジネスとジェンダー平等（＝人権）」は、もはや切り離すことのできないテーマとなっています。

国際社会では、国連が2011年に策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」などを通じて「ビジネスと人権」の考え方が浸透し、企業も人権尊重の重要な責任主体と位置づけられています。

例えば、セクハラや賃金格差、女性管理職比率の低さなどは、単なる社内問題にとどまらず、人権に関わる課題として投資家や取引先から評価され、経営リスクとして認識されるようになってきました。EUをはじめとする国際市場では、ジェンダー平等への取組が投資判断や取引先選定における重要な評価項目となりつつあります。

このような国際的な潮流を踏まえ、「ビジネスと人権」の原則やジェンダー平等の取組を日本企業の実務や企業文化にいかにかに定着させていくかが課題となっています。

## 女性活躍からジェンダー平等へ

ジェンダーギャップ指数、とりわけ経済分野において日本の順位が低位にとどまっていることは大きな課題です。男女間賃金格差の大きさ、非正規雇用への女性の集中、女性管理職比率の低さなどが示す実態は、人権に関わる構造的課題と言えます。

これまで日本では、これらの問題が個人の努力や自己責任の問題として捉えられがちな側面もありました。

しかし近年、政府は人権や差別の撤廃に着眼した制度整備を進めています。困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の施行や、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律の整備、さらに女性活躍推進法に基づく情報公表の拡充など、構造的課題の可視化と是正に向けた取組が進められています。

## 選ばれる企業、選ばれる地域を目指して

日本の若年層の意識は、環境・人権・多様性、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントなど、新しい基準へと移っています。結果として、若年層の転出による人材不足、活力の喪失が地方の深刻な課題となっているのです。

選ばれる企業・選ばれる地域でありつづけるためには、ジェンダーの視点から取組を進めることが不可欠です。

兵庫県の豊岡市では、ジェンダーギャップ解消戦略を市の重点政策に掲げ、官民連携で取組を進めています。

ジェンダー平等は特定の人のための取組ではなく、社会全体の持続可能性を支える基盤です。家庭・企業・地域、あらゆる場面で性別による不合理な差別や偏りを放置することなく、正面から向き合い、ジェンダー平等を人権に根ざした改革として進めていくことが求められています。

# 女性活躍推進優良企業 知事表彰企業の取組事例

令和7年度の県女性活躍推進優良企業として表彰された9社の取組を紹介します。今後の取組の参考として御活用ください。

## 令和7年度鹿児島県女性活躍推進優良企業 知事表彰（101人以上の部）

小売業

### 株式会社オーガランド



》住所 霧島市国分野口東 1294-1

》従業員数 **188** 人（うち正規従業員 127 人）》女性従業員比率 **72.3** %

》正規従業員に占める女性比率 **60.6** % 》女性管理職数 **8** 人（女性管理職比率 39.1%）

地方から価値を広げる、多様な人材が活躍する組織づくり

#### 取組のきっかけ・経緯

弊社は「ネットショップで地方を元気に、そして地方圏から日本を元気に。」を理念に、サプリメント事業や県内生産者の素材を活かした PB 商品開発・EC 販売を通じ、地域活性化に取り組んでいます。創業から 20 年、女性比率の高い組織として性別を問わず活躍を後押しする風土を築いてきました。企業理念に基づく目標設定と定期的な 1on1 面談によるフィードバックを通じて、女性社員のスキルアップとキャリア形成を継続的に支援しています。

また、全社員が安心して働ける環境整備として、育休制度の充実など制度改革にも力を入れて取り組んできました。



#### 具体的な取組とその効果

##### メンター・研修制度

メンターとして信頼の厚い女性部長が、面談や新卒研修、新任管理職研修、理念会などを担当し、女性社員がキャリアに関する悩みを相談しやすい体制を整えています。

##### 健康支援

女性の産業医を選任することで、女性特有の健康課題についても気兼ねなく相談できる環境を整備し、迅速かつ適切に対応できる体制を構築しています。

##### 社員投票・表彰式

半期に一度、社員投票によって選ばれた「今期頑張った・成長した社員」を紹介する表彰式 ogaSOY を開催しています。投票コメントで取り組みを紹介し、社員のモチベーション UP や、性別にかかわらず、誰もが活躍できる環境づくりの推進につながっています。



#### 取組を進めるにあたっての苦労・工夫

日ごろからコミュニケーションを大切にし、部署間に仕切りのない風通しの良い職場環境のもと、バーカウンターの設置など気軽に交流が生まれる場を提供しています。

また社内グループウェアを活用し、日報のコメントを通じて拠点を越えた交流を促進するなど、役職を越えて社員同士が楽しみながら関係構築ができる仕組みを整えています。さらに、多彩な部活動やイベントを通じて相互理解と一体感を高め、誰もが働きやすい環境づくりを進めています。

#### 今後の課題・展望

経営層における女性比率は 50%、課長職以上の女性管理職比率は 39.1%と、性別に関わらず活躍できる環境が着実に広がっています。

今後も、柔軟な働き方や育成・評価の仕組みを通じて、多様な人材が力を発揮できる環境づくりを推進してまいります。

あわせて、女性の管理職登用をさらに進めるとともに、えるぼし認定やくるみん認定の取得も視野に入れ、組織全体の価値創出を一層高めてまいります。

#### TOP MESSAGE

1：4 の四角のシンボルマークのように「1 を 4 に、4 を 16 に」と広がる価値の創出を大切にしています。女性が迎える様々なライフイベントにも対応できる環境づくりを重視し、制度と現場の工夫の両面から支援しています。多様な力を掛け合わせながら価値を広げ、組織全体の成長につなげてまいります。



代表取締役  
初瀬 智絵美さん

#### VOICE

採用育成チームとして、社員それぞれのスキルや知識を活かした社内勉強会や研修を活発に行っています。

ジョブローテーションも行っており、同じ会社にながら新しいことに挑戦できる環境です。私自身も職種が変わり、日々成長を楽しんでいます。



採用育成チーム  
中崎 艶子さん

小売業

株式会社健康家族



》 住所 鹿児島市平之町 10-2

》 従業員数 **383** 人（うち正規従業員 177 人） 》 女性従業員比率 **84.1** %

》 正規従業員に占める女性比率 **70.6** % 》 女性管理職数 **9** 人（女性管理職比率 36.0%）

女性はもちろん全ての従業員が「自分らしく」働ける職場へ

### 取組のきっかけ・経緯

私たちは「お客様一人おひとりを家族のように想い、その心と体の元気をつくること」を理念に、鹿児島から全国のご家庭へ、健康食品や美容品を通信販売でお届けしている会社です。創業当初から、社員に占める女性の割合が高く、自然と女性が中心となって活躍する社風がありました。

しかし、事業の拡大に伴い女性社員の割合が増えていく中、結婚や出産などのライフステージの変化をきっかけに、働き続けることが難しくなるケースも見られるようになりました。社員が長く安心して働くために、全社的に環境整備をスタートしました。



### 具体的な取組とその効果

#### 健康支援

社員が健康で長く働き続けられるように、また、女性特有の病気の予防や早期発見につながるよう、健康支援に力を入れています。

40歳以上の社員を対象とする大腸・胃内視鏡検査を会社負担で実施しています。あわせて、子宮頸がん検診を会社負担で毎年実施しているほか、乳がん検診は業務時間内に受診可能としています。

#### 仕事と生活の両立支援

有休取得の推奨、育児・介護のための時短勤務制度の整備、残業時間の削減推進など、社員一人ひとりが仕事と生活を両立できる環境づくりに取り組んでいます。また、2012年に社内に認可外保育施設の託児所を開設しました。一時預かりや、一日保育にも対応しているほか、毎日手作りの給食・おやつを提供するなど、働きながら子育てをする社員を支援しています。女性社員の育児休業後復職 100%を継続しているほか、女性のキャリアアップなどの成果につながっています。

### 取組を進めるにあたっての苦勞・工夫

女性の活躍推進を女性だけの課題とせず、男女を問わず誰もが自分らしく働ける環境づくりとして「公平性」「柔軟性」を両立できるよう社内制度を整備してきました。

また、社内託児所を身近に感じてもらうために様子を社内に発信し、子育て世代を会社全体で支える風土づくりや「子育て中だから難しい」ではなく「どうすればできるのか」を一緒に考える文化を作ってきました。

これまでの取組をとおり、若手社員も将来のライフプランを現実的に描けるようになり、支え合い・思いやりのある社風が一層強まりました。

### 今後の課題・展望

誰もが自分らしく安心して働ける環境づくりが、企業の成長と持続性を支える基盤であると考えます。「女性の活躍推進」をゴールではなく、すべての社員がいきいきと働ける社会を実現するための通過点ととらえ、さらなる取組を進めていきます。

また、育児・介護・地域活動など、さまざまなライフステージに応じた柔軟な働き方を支援し、性別や年齢、価値観、生活環境に関わらず、一人ひとりが理想とする働き方やキャリアを築ける職場づくりに取り組んでいきます。

### ● TOP MESSAGE

「健康家族」という社名の通り、お客様とご家族の健康を支える企業として、社員とその家族の心身の健康も大切にしています。一人ひとりが「自分らしく」輝き、その姿が周囲の元気へとつながる未来を目指しています。

一人ひとりがありがたい姿に向かって安心してキャリアを築けるよう、公平で温かい企業文化をさらに育ててまいります。



代表取締役  
藤 朋子 さん

### ● VOICE

第一子妊娠中にできた社内託児所の第1号利用者となり、2人の育児を支えてもらいました。近くに子供がいる安心感と周囲の理解があったからこそ、今があります。

1歳だった娘はもう高校生。この15年で、出産を経て働き続けることが特別なことではなく、誰もが自分らしく活躍できる文化として根付いたと感じています。



ウェブ推進課 係長  
久保 絵里香 さん

学術研究、専門・技術サービス業

株式会社コスモテック 南日本事業部



情熱と技術で宇宙を支える  
COSMOTEC

》 住所 熊毛郡南種子町葦永 607-1

》 従業員数 238 人（うち正規従業員 210 人） 》 女性従業員比率 11.7 %

》 正規従業員に占める女性比率 11.9 % 》 女性管理職数 0 人（女性管理職比率 0%）

働きやすさをカタチに

### 取組のきっかけ・経緯

当社は「人が財産」という考えのもと、一人ひとりが安心して能力を発揮できる職場づくりを大切にしたいという思いを念頭に女性活躍推進の取り組みをはじめました。宇宙産業では、女性の割合が低いという現状がありますが、性別を問わず誰もが活躍できる産業としてのイメージ浸透に取り組んでおります。

2025年に創業50周年の節目を迎えました。今後、60周年に向けてさらに多様な人材がいまいきと活躍できる環境づくりを推進し、すべての社員が笑顔ある未来を描ける企業を目指していきます。



### 具体的な取組とその効果

#### 育児休業5日間を有給化

育児休業の一部を有給化することで、取得しやすさが向上し、社員が安心して子育てと仕事を両立できる環境を整えています。

男性社員の育休取得率は96%となっています（2022年度～2024年度）。

#### 生理痛体験の実施

当社では管理職を対象に生理痛体験を実施し、社員の理解を深める機会を設けました。

これにより体調に配慮した勤務制度や柔軟な働き方の推進につなげ、誰もが安心して働ける職場づくりをより一層進めています。



### 取組を進めるにあたっての苦労・工夫

女性活躍の推進に向けた取組や、働き方の制度整備が進んでも、社員の性別役割に関する意識改革の浸透には時間がかかり、現場での理解や協力を得ることに大変苦労しました。

体験学習や説明会の実施だけでなく、日常の小さな取り組みや声かけといった身近な活動を積み重ねることで、社員一人ひとりの意識の定着を図っています。

### 今後の課題・展望

育児・介護との両立や性別役割の固定観念の払拭など、まだまだ課題があります。制度の活用や意識の変化を進めることで、誰もが安心して働き、社員一人ひとりが自分らしく成長できる職場づくりを進めるとともに、女性管理職の積極登用を通じて多様な人材が活躍できる環境を推進していきます。

これからも多様な働き方が当たり前となる社会に向けて、日々の小さな一歩を大切にしながら進んでいきたいと思っております。

### TOP MESSAGE

当社は、「働くすべての従業員は会社の財産」という考えのもと、性別に関係なく誰もが力を発揮できる環境を整えてきました。

今後も多様な働き方を支える取り組みを進めてまいります。



取締役事業部長  
岩坪 順 さん

### VOICE

適材適所で仕事を任せてもらっています。小柄さが求められる場所での作業など、強みを生かせる場面も多く、活躍しやすい環境です。ロケット打上げ成功に向けて、マイペースで頑張っています。



品質保証課  
箱嶋 瑛里 さん

医療・福祉

## 社会福祉法人向陽会



》住所 鹿児島市皆与志町 1779

》従業員数 **465** 人（うち正規従業員 402 人）》女性従業員比率 **63.2** %

》正規従業員に占める女性比率 **51.0** % 》女性管理職数 **12**人（女性管理職比率 46.2%）

女性活躍を組織成長の原動力に

### 取組のきっかけ・経緯

女性職員が全体の6～7割を占める当法人にとって、現場を支える多くの女性職員がいきいきと働くことが、法人全体の質の向上やサービスの充実につながると考えてきました。そのため、「女性の活躍を推進することこそが組織のパワーアップに繋がる」という理事長の理念を具体化することを目的に、女性が活躍できる職場づくりへの取り組みを開始しました。働きやすい環境整備やキャリア形成の支援を進め、誰もがやりがいを持って長く働ける組織を目指しています。



### 具体的な取組とその効果

#### 職場内託児所

職場内に託児所を設置し、夜勤を含めた様々な勤務シフトに対応しています。雇用形態や性別を問わず、多職種に及ぶ職員の仕事と育児の両立を支援しています。

#### 働き方に関する相談窓口

社会保険労務士が在籍しており、育児に関する制度利用や働き方について気軽に相談できる窓口となっています。



### 取組を進めるにあたっての苦労・工夫

職場内託児所については、当初4歳未満の子を対象としていましたが、職員の要望もあり、未就学児（6歳まで）を対象を拡大しました。日祝日や年末年始など、スポットでも利用できるので、職員がさらに安心して働くことができるようになりました。

### 今後の課題・展望

職場の女性比率に対して女性管理職の割合が少ない傾向にあることが課題です。今後は、管理職研修やロールモデルの強化によって職場全体の意識を変えていくことで、さらに女性が活躍できる職場になるのではないかと考えています。

### ● TOP MESSAGE

女性職員が、安心していきいきと、そして長く働き続けられる法人を目指します。

男性の育児・介護も当たり前となったこの時代において、男女の区別なく仕事と家庭の両立を推進する取組を継続します。



理事長  
本重 博史 さん

### ● VOICE

育児と仕事を両立している先輩が周りにたくさんいるので、とても心強いです。

子の看護休暇が有給なので、子どもの体調不良のときも安心して休むことができます。



リハビリテーション部  
浅面 綺音 さん

卸売・小売業

## 富士フイルムビジネスイノベーションジャパン株式会社 鹿児島支社

FUJIFILM

富士フイルム ビジネス イノベーション ジャパン 株式会社

》 住所 鹿児島市高麗町 43-20

》 従業員数 124 人（うち正規従業員 110 人） 》 女性従業員比率 23.0 %

》 正規従業員に占める女性比率 19.0 % 》 女性管理職数 2人（女性管理職比率 11.0%）

多様な人材の育成と活用

### 取組のきっかけ・経緯

当社は 2021 年に国内 31 の地域販売会社とメーカーのお客様接点部門が営業活動や保守活動で長年培ってきたお客様とのつながりを礎とし、全社員の知見やノウハウを結集したソリューション提供会社として発足しました。

これまで、働きやすい職場づくりとして、各種休暇制度の拡充など全社による取組が多岐にわたり進められてきました。

また、全国の地域における女性活躍への取り組みについても社内情報交換が盛んとなり、特に鹿児島支社においては、それまで、採用数の少なかったカスタマーエンジニア職について積極的な採用活動を開始しました。

### 具体的な取組とその効果

#### 働きやすい制度

子供が生まれた従業員に、特別休暇 20 日間を付与する制度を導入しました。

また、積立有給休暇の利用促進も含めて、各種制度についての普及啓発に取り組んでいます。

さらに、介護に関しては、介護離職の防止に向けた専門家によるセミナーの開催に加えて、介護相談窓口の充実を図っています。

#### 女性エンジニアの積極採用

女性活躍を推進するため、女性のカスタマーエンジニアを積極採用しています。

2025 年 4 月時点で 5 名が活躍しています。（2022 年時は 1 名）



#### 取組を進めるにあたっての苦労・工夫

女性のカスタマーエンジニアの採用については、学校の採用担当者へ具体的業務内容の説明訪問を重ねた他、実際に鹿児島支社社内で実機をメンテナンスする体験メニューなど、応募者が仕事をイメージしやすい取組を充実させました。

採用後は長期に亘る研修から現場実践まで、本社教育部門と連携し、細かなサポートが行われています。

#### 今後の課題・展望

自身のスキルアップはもとより、+STORY 対話（上司との面談）や、他支社女性エンジニアとの交流を通し、いずれは後輩の育成や、マネジメントする役割を目指せるよう育成をすすめています。



### ● TOP MESSAGE

人はライフステージにより働き方や価値観が変わります。だからこそ私たちは、誰かに合わせさせるのではなく、互いを理解し支え合う会社でありたいと考えています。

鹿児島支社長 岡部 美智さん

### ● VOICE

「エンジニア＝男性」という固定観念をポジティブに捉え、「女性エンジニア、カッコいい！」という言葉に励みに日々奮闘しています。

将来的には、結婚や育児などのライフステージが変化しても自分らしく輝き続けられるよう、他支社の好事例も取り入れ、柔軟にキャリアを継続できる環境づくりを進めていきたいと考えています。

CS 部 カスタマーエンジニア 出水梨花 さん

総合建設業

株式会社岩田組

株式会社 岩田組

その先に、また新しい鹿児島

》 住所 鹿児島市南郡元町18-8

》 従業員数 47人（うち正規従業員45人） 》 女性従業員比率 14.8%

》 正規従業員に占める女性比率 11.1% 》 女性管理職数 2人（女性管理職比率 16.6%）

女性の視点と多様な力で、建設業の新しい価値を創る

### 取組のきっかけ・経緯

当社が女性活躍の推進に本格的に取り組み始めた背景は、女性の活躍が遅れている県内の状況を打破する一助とするためです。さらには働き方の多様化を含めた世の中の急激な環境の変化があります。あらゆる産業の人手不足が深刻化する中、多様な人材が活躍できる環境づくりは、企業の持続的成長に不可欠であると考えました。

女性活躍推進はもとより、若手社員の育成、男性の育休取得など様々な取り組みを進める為には、社員の意識改革や組織が支える体制を整える必要性を感じ、制度整備や職場環境の改善などに取り組んできました。



### 具体的な取組とその効果

#### 働きやすい環境づくり

時間単位で取得できる有給休暇制度を整備するとともに、男性社員の育児休業取得を積極的に推進しています。休暇を取得しやすい職場風土を醸成した結果、業務の「見える化」や分担の見直しが進み、組織力の向上につながりました。柔軟な働き方への対応の推進で、県外在住のフルリモート社員も活躍しています。

#### 建設ディレクターの導入

導入にあたり、他社での成功例を学び自社にどういった内容が取り入れられるか何度も検討しました。

導入後は、現場業務が分担されたことで、現場代理人が品質・安全・現場管理など本来の業務に集中できるようになり、導入前より現場でのコミュニケーションが活発化しました。単なる業務改善にとどまらず、組織全体の活性化に大きく寄与しています。



### 取組を進めるにあたっての苦勞・工夫

これまで現場にはベテランの男性社員が多く、女性の建設ディレクター導入にあたり、うまく運用できるのかはじめは不安の声もあがりました。

そこでまず取り組んだのは、意識改革と役割の明確化です。前例がないものは、自分たちで働きやすい環境になるよう、業務内容を一つひとつ整理していききました。現場技術者との連携方法を具体的に共有することで、徐々に理解と信頼が広がってきていると思います。対話を重ねながら進めたことが、組織としての一体感を高める結果につながったと感じています。

### 今後の課題・展望

これからも男女ともに働きやすい企業であるために、制度の充実に加え、意識と風土の改革を止めないことが重要です。柔軟な働き方の推進、現場環境の改善を進めながら、若手や女性が安心して成長できる体制を整えていきます。

また、一人ひとりの努力や能力を正當に評価し、それぞれが自分らしく力を発揮できる環境を育ててまいります。女性活躍の推進は、会社全体の成長につながる取り組みです。多様な視点を大切にしながら、次世代に誇れる企業であり続けたいと考えています。

### TOP MESSAGE

多様なメンバーの力を掛け合わせ、DXとAIで生産性を高める未来を切り拓く。建設業における課題であった女性活躍の推進の取り組みを通じて、挑戦し続ける環境を育み、鹿児島県のまちづくりと地域社会の発展に貢献してまいります。



代表取締役  
山崎 宗紀 さん

### VOICE

男性が多いイメージがある建設業界ですが、女性活躍を積極的に推進しており、研修やスキルアップできる環境も整っています。

さまざま制度を活用しながら子育てと両立も可能な職場です。



イノベーション推進室  
建設ディレクター 大石 さん

サービス業

株式会社ユトリ

YUTORI

》 住所 鹿児島市中央町 34-10

》 従業員数 **63** 人（うち正規従業員 33 人） 》 女性従業員比率 **94.0%**

》 正規従業員に占める女性比率 **94.0%** 》 女性管理職数 **12** 人（女性管理職比率 100%）

安心して働ける環境が、子どもの笑顔をつくる

### 取組のきっかけ・経緯

自身の子育て経験を通して、仕事と育児を両立することの難しさ、そして周囲の理解や制度があることの重要性を強く実感してきました。

また、現場で共に働く職員の子育ての様子や悩みに触れるなかで、「個人の頑張り」に頼るのではなく組織として支える仕組みが必要であると感じるようになりました。子どもを育てながら働くことは、決して特別なことではなく、誰もが当たり前を選択できる社会であるべきだと考えています。

そのため当社では、子育て支援と働く女性の活躍支援を重要な経営課題の一つとして位置づけ、職員一人ひとりのライフステージに寄り添った柔軟な働き方や制度づくりに取り組んでいます。



### 具体的な取組とその効果

#### 子連れ出勤制度の導入

社員それぞれの仕事の幅の拡大と働きやすい環境づくりを目的に、子連れ出勤制度を導入し、柔軟なシフト対応を実施しています。育児と仕事の両立支援を強化し、女性をはじめとする多様な人材が継続して活躍できる環境づくりを推進しています。

#### 社員枠補助制度の充実

企業主導型保育園および学童の利用にあたり、社員枠の確保や利用料補助制度を設けるなど、託児支援を充実させています。

経済的負担の軽減と安定した預け先の確保により、安心して働ける環境づくりを推進しています。



### 取組を進めるにあたっての苦労・工夫

子どもの体調不良や学校行事、家庭事情などに柔軟に対応できるよう、互いにフォローし合う仕組みを整備しました。あわせて、1時間単位での有給取得や研修機会の確保など、キャリアを止めない工夫も行っています。

また、面談やアンケートを実施し、社員の困りごとや必要な制度を把握する機会を設けました。当初は、制度利用者が申し訳なさを感じない職場風土づくりが課題でしたが、ライフステージの変化を経験した社員が支える側へと回することで、チームで協力し合う文化が定着しつつあります。

### 今後の課題・展望

今後の課題は、キャリア支援制度の可視化を進め、社員が将来像を描ける仕組みの整備や、組織の要となるミドルマネージャー層の育成の強化であると考えています。

これらの課題解決に向けた取組をすすめ、働く保護者が安心して活躍できる“地域モデル”の確立を目指します。また、育児・介護・副業など、多様な働き方を支援し、誰もが長く働ける環境づくりを推進します。

### ● TOP MESSAGE

多様な働き方の推進は、私たち自身の成長と地域への貢献につながる基盤です。社員が安心して長く働けることで、経験や知識が積み重なり、保育・教育の質の向上へと直結します。職員の安心は、子どもや保護者の安心へ、地域全体を支える力へとつながっていきます。

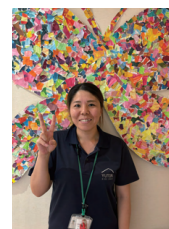
その良い循環を生み出していくことが、私たちの理念であり目指す成長の姿です。



代表取締役 上野 ロサリンさん

### ● VOICE

パートから社員へとステップアップし、さらに子連れ出勤も可能で、働きたいという気持ちを諦めずに挑戦することができています。息子を連れて行くと職員も学童の子どもたちもとても温かく迎えてくれるので感謝しかありません。職員として現場で子どもたちの笑顔を間近に感じながら、エリアマネージャーとして、チームを支えられるよう、マネジメントにも一層力を入れていきます。



ゆとりキッズスペース 井上 さやかさん

総合建設業

桑畑建設株式会社

未来を共有

**KUWAHATA**

》住所 南九州市川辺町永田 4071-3

》従業員数 **48** 人（うち正規従業員 48 人） 》女性従業員比率 **14.6** %

》正規従業員に占める女性比率 **14.6** % 》女性管理職数 **1** 人（女性管理職比率 11.1%）

社員全員が安心して働ける職場に

### 取組のきっかけ・経緯

現在、建設業界は働き方改革によって環境改善を図っているものの、女性が活躍できる環境が十分に整備されていない現状です。

そこで当社は、女性専用トイレや休憩室の設置、建設ディレクターの積極的な導入を行い、女性が現場で働きやすい環境の整備に取り組んできました。また、家族手当の支給やテレワークの導入など、子育てしながら働きやすい環境を整備し、様々なライフステージにある社員が安心して働ける職場へと変化しました。



### 具体的な取組とその効果

#### 子育てしやすい環境づくり

30分単位での時間給、在宅勤務（テレワーク）の推進、家族手当の支給等、子育てしやすい環境を整えることで、社員が安心して働ける職場づくりを進めています。

#### 資格取得の全額補助

資格取得の補助制度を整備し、会社として社員のキャリアアップを全面的に支援する環境を整えています。この制度を活用して、様々な資格を取得する社員が増え、社員ひとりひとりのモチベーション向上にもつながっています。

#### 女性が働きやすい環境づくり



現場での女性用トイレの設置、女性用休憩室の設置、制服のスカートまたはズボンの選択制等、社員の意見も取り入れながら、女性が安心して働くことのできる環境整備に取り組んできました。

### 取組を進めるにあたっての苦労・工夫

子育て中の社員や、女性社員等が安心して働きやすい職場を作るために、社員全員参加による様々なハラスメントに関する講習会を開催し、ハラスメントに対する意識を高め、管理職に限らず、社員ひとりひとりの理解を深めました。

また、社員の意見を聞く機会を設け、これまでに制服のリニューアルや女性用休憩室の整備などの事務所内の改善を行ってきました。社員の声を拾い上げることで、職場環境の改善に社内一体となって取り組む風土が醸成されています。

### 今後の課題・展望

今後も女性が働きやすい職場づくりのために、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を取得し、更なる企業イメージの向上や女性社員の確保につなげていきます。

また、社員全員参加による様々なハラスメントに関する講習会の開催や、男性・女性社員の育休取得促進、資格取得の全面支援等、性別にかかわらず活躍でき、働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

### ● TOP MESSAGE

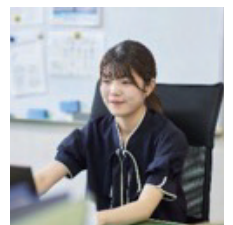
今後も、様々な活動を通して、性別にかかわらず、社員全員が安心して働きやすい職場づくりに取り組み、地域密着型の建設業者として地域の安心、安全に貢献して参りたいと思います。



取締役  
桑畑 昭太郎 さん

### ● VOICE

現場の女子トイレの設置や、ハラスメントに関する講習会の実施等、女性が働きやすい環境が整備されています。資格取得にもチャレンジできるので、自身のキャリアアップに繋がってきたいと思います。



建設ディレクター  
有山 莉奈 さん

総合建設業

末重建設株式会社



》 住所 霧島市溝辺町麓 6-14

》 従業員数 36 人（うち正規従業員 36 人） 》 女性従業員比率 16.0 %

》 正規従業員に占める女性比率 16.0 % 》 女性管理職数 1 人（女性管理職比率 25.0%）

社員ひとりひとりがいきいきと活躍できる環境づくり

### 取組のきっかけ・経緯

当社は土木・建築を中心に営んでいる創業 62 年の総合建設業です。

女性活躍推進法が制定された頃は、若手を中心とした人材の確保や、女性の採用を進めるといった課題を抱えていました。そのような現状を踏まえて、何かいいアイデアはないかと模索していたところ、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法が制定されました。

それを機に、人材確保や定着に向けた様々な取り組みをはじめました。あわせて、どうすれば女性社員がキャリアを中断することなく働き続けることができるのか考え、環境整備を進めました。

### 具体的な取組とその効果

#### 有給休暇の取得率アップ

従業員の意識改革も含め、仕事の効率化を自身で考えることで、ワーク・ライフ・バランスが整い、休暇を取得しやすい環境となっています。

#### 育児休業延長・時短勤務

育休取得後に復帰を希望する時期での入園が決まらないという相談を受けた際は、まずは本人の不安材料を丁寧に聞き取り、対応策と一緒に考えました。

復帰時期を延長したほか、復帰後も出勤時間を遅くするなど、社員が負担を感じることなく、仕事と家庭を両立しながら働き続けられるようにサポートを行いました。

#### 人材確保・建設ディレクターの育成

地元高校を対象とした企業説明会などを中心に、採用活動に力を入れており、最近では女性も含めて若手社員の入社が増加しています。

また、工事を遂行するに当たり、沢山の資料準備、写真整理等、現場での事務作業も必要です。

これらを一緒に作業する「建設ディレクター」として現場での女性活躍を推進するため、資格の取得を全面的に支援しています。

現在は、2名の女性社員が建設ディレクターとして活躍しています。



### 取組を進めるにあたっての苦労・工夫

女性活躍推進法が制定された頃は年齢層が高く、育児休業や看護休暇などの制度の周知を図ろうにも、該当する従業員が在籍しておりませんでした。徐々に新卒者・女性の入社が増えたことで、育児休業取得の対象者、取得者も増えてきました。

男性従業員にも看護休暇の周知と取得しやすい環境整備を行った結果、取得率が上昇し、性別にかかわらず働きやすさを実感してもらえるようになっていきます。

### 今後の課題・展望

男性女性にかかわらず、看護休暇・介護休暇、産前産後休暇、育児休業、産後パパ育休など休暇取得のこと、業務やそれ以外のことも、社員同士が相談しやすい環境を提供することを目指します。

そして、従業員が安心して長く働き続けられ、地域に密着した会社を維持、発展させていきたいです。

### ● TOP MESSAGE

「すべては、ありがとうという名の花束のために」これが弊社の経営理念です。

私たちの仕事は、生活の基盤である、土木・建築・管工事等の建設現場の施工管理です。一昔前とは異なり、女性の新入社員も増えてきました。道路や家をゼロから作るのと同じように、人材もゼロから根気強く育てていきます。



代表取締役  
末重 堅司 さん

### ● VOICE

これまで育休・短時間勤務等の様々な制度を活用し、現在も仕事と家庭の両立ができています。

職場復帰を希望していた時期に子どもの預け先が決まらず、不安な思いをすることもありましたが、働き方を柔軟に調整していただいた会社はもちろんのこと、一緒に働く社員の方々の理解があったからこそ本当に感謝しています。



総務部  
後迫 優月 さん

# 女性活躍推進法が改正されました！

女性の活躍に関する取組の更なる推進のため、令和7年6月に「女性活躍推進法」が改正されました。令和8年4月1日から施行される内容を紹介します。詳細は労働局のホームページをご確認ください。  
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

## 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大されます！

### 【従業員数 301 人以上の企業】

4項目以上の情報公表が義務付け

- 男女間賃金差異（令和4年7月8日から）
- 女性管理職比率（令和8年4月1日から）
- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

### 【従業員数 101 人～ 300 人の企業】

3項目以上の情報公表が義務付け

- 男女間賃金差異（令和8年4月1日から）
- 女性管理職比率（令和8年4月1日から）
- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、または職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

## 女性の活躍推進について女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました！

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいとされます。

一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることに留意してください。

### 【取組の例】

職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組  
休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現  
健康課題を相談しやすい体制づくり

## 企業お役立ち情報

### ● 女性の活躍・両立支援総合サイト【厚生労働省】

女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例が掲載されています。



### ● えるぼし・プラチナえるぼし認定【厚生労働省】

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、一定基準を満たす企業を認定する制度です。県内ではR7.12月末時点で28社が認定されています。



### ● 鹿児島県女性活躍推進宣言企業制度

県では、女性が働きやすい職場づくり、環境整備、制度の導入、登用や採用目標等について、それぞれの状況に応じた取組を宣言する企業を「県女性活躍推進宣言企業」として登録しています！  
(R8.2月末時点で308社を登録)女性の活躍推進に向けた取組の第1歩として、ぜひ登録しましょう！

詳細はこちら



鹿児島県男女共同参画室 〒890-8577 鹿児島市鴨池新町 10 番 1 号

TEL099-286-2634 FAX099-286-5541

E-mail [harmony@pref.kagoshima.lg.jp](mailto:harmony@pref.kagoshima.lg.jp)

発行/令和8年3月



県の男女共同参画・ジェンダー平等推進に関する情報を掲載しています

