



女性活躍企業同盟 企業・団体一覧

※50音順、敬称略（平成30年4月末現在：176）

企業・団体名
和歌山市
有田交通株式会社
医療法人誠佑記念病院
大阪ガス株式会社
株式会社インテリックス
株式会社オークワ
株式会社キャリア・ブレスユー
株式会社紀陽銀行
株式会社 KEG キャリア・アカデミー
株式会社サイバーリンクス
株式会社信濃路
株式会社島精機製作所
株式会社スタッフバンクジャパン
株式会社テレビ和歌山
株式会社ニシオカ
株式会社日本政策金融公庫和歌山支店
株式会社朋久
株式会社ホテル大阪屋
株式会社松田商店
株式会社メディアテレコム
株式会社和歌山印刷所
株式会社和歌山放送
株式会社和歌山リビング新聞社
関西電力株式会社和歌山支社
きのくに信用金庫
公立大学法人和歌山県立医科大学
削盛堂薬品株式会社
社会福祉法人一妻会
社会福祉法人つわぶき会
社会福祉法人和歌山県社会福祉協議会
職業訓練法人キャリアアップ協会
新日鐵住金株式会社和歌山製鐵所
全国共済農業協同組合連合会和歌山県本部
相互タクシー株式会社
損害保険ジャパン日本興亜株式会社
大揚興業株式会社
大洋工業株式会社
太陽シールパック株式会社
大和リース株式会社和歌山営業所
東京海上日動火災保険株式会社和歌山支店
トランスコスモスシー・アール・エム和歌山株式会社
西日本電信電話株式会社
西日本旅客鉄道株式会社和歌山支社
日本郵便株式会社和歌山中央郵便局
ビーフレンズ株式会社
菱岡工業株式会社
不二電機株式会社
ホテルアパローム紀の国
樹谷精工株式会社
三木町ビジネスコンサルタンツ株式会社
三井住友海上火災保険株式会社
有限会社菊井鉄製作所
有限会社すずらん
有限会社ライフサポート
ユタカ工作株式会社
ユタカ交通株式会社
ライフアクセス株式会社
和歌山県
和歌山県信用農業協同組合連合会
和歌山県農業協同組合中央会
和歌山県農業協同組合連合会
和歌山商工会議所
和歌山第一交通株式会社
わかやま農業協同組合
海南市
医療法人恵友会恵友病院
医療法人同仁会社整形外科
海南市
海南商工会議所

企業・団体名
株式会社クロシオ
株式会社小久保工業所
株式会社サンコー
株式会社タカショー
紀州漆器協同組合
社会福祉法人平成福祉会
中野BC株式会社
ながみね農業協同組合
有限会社こころ
和歌山石油精製株式会社
紀美野町
株式会社なかモーター自工
紀美野町
紀美野町商工会
社会福祉法人清和福祉会
大十バス株式会社
紀の川市
医療法人稲穂会稲穂会病院
株式会社堀口産業
紀の川市
協和プレス工業株式会社
近畿大学生物理工学部
社会医療法人三車会
社会福祉法人高陽会
社会福祉法人聖アンナ福祉会
社会福祉法人檸檬会
デュプロ精工株式会社
有限会社柑香園（観音山フルーツガーデン）
有限会社中川工作所
ワコン株式会社
岩出市
医療法人富田会
医療法人宮本会紀の川病院
医療法人彌栄会
岩出市
株式会社くるまだるまや
株式会社ドリーム
社会福祉法人皆楽園
橋本市
医療法人志嗣会
株式会社北川鉄工所和歌山工場
紀北川上農業協同組合
社会福祉法人博寿会
社会福祉法人ゆたか会
妙中パイル織物株式会社
橋本市
原田織物株式会社
かつらぎ町
かつらぎ町
社会福祉法人愛光園
築野食品工業株式会社
中谷電気工事株式会社
満端紙工印刷株式会社
九度山町
社会福祉法人萩原会
高野町
高野町
有田市
有田市
株式会社早和果樹園
株式会社保田組
川口水産株式会社
湯浅町
エバグリーン廣基株式会社
株式会社廣岡
湯浅町
有田川町
ありだ農業協同組合
社会福祉法人有田川町社会福祉協議会

企業・団体名
和歌山アイコム株式会社
御坊市
紀州農業協同組合
御坊市
御坊第一交通株式会社
社会医療法人黎明会
大洋化学株式会社
ヨシダエルシス株式会社
美浜町
美浜町
日高町
日高町
由良町
中紀バス株式会社
由良町
印南町
印南町
株式会社石橋
恵和株式会社
和歌山太陽誘電株式会社
社会福祉法人同仁会
みなべ町
株式会社岩本食品
みなべ町
日高川町
株式会社たにくち和歌山工場
株式会社駒場工務店
日高川町
田辺市
オフィスメイト株式会社
株式会社第一テック
株式会社たかす
株式会社日本政策金融公庫田辺支店
紀南農業協同組合
社会福祉法人大塔あすなろ会
田辺市
田辺ダイハツ販売株式会社
中田食品株式会社
白浜町
クオリティソフト株式会社
公益財団法人白浜医療福祉財団白浜はまゆう病院
白浜第一交通株式会社
白浜町
福原ニードル株式会社
上富田町
株式会社N T N紀南製作所
株式会社ヤマヨテクスタイル
上富田町
社会福祉法人上富田町社会福祉協議会
社会福祉法人和歌山県福祉事業団
すさみ町
すさみ町
新宮市
熊野第一交通株式会社
社会福祉法人熊野緑会なぎの木園
社会福祉法人美熊野福祉会
新宮信用金庫
那智勝浦町
那智勝浦町
太地町
太地町
古座川町
古座川町
北山村
北山村
串本町
串本町



和歌山県 「女性活躍企業同盟」 会報誌 vol.1

（平成30年5月発行）

随時参加募集中！



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。
- 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。

お問い合わせ

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

女性活躍の推進でだれもが生き生きと働くことができる和歌山へ

平成30年度 企業同盟の取組

■階層別セミナーを開催

※各セミナーの詳細は、参加企業・団体様に別途ご案内します。

①トップセミナー

「経営戦略としてのダイバーシティ・マネジメント」

講師：内永 ゆか子氏
 目的：女性活躍の必要性について、
 企業トップの理解を深める。
 対象：経営層、経営幹部など
 開催日：7月17日(火)



【講師略歴】

東京大学理学部物理学卒業後、日本IBM入社。長年、ソフトウェア開発に携わり、95年、同社初の女性取締役役に就任。常務取締役、専務執行役員などを経て07年に退職。09年10月ベネッセホールディングス取締役副社長、並びにベルリッツコーポレーション会長兼社長兼CEOを歴任。07年よりNPO法人「J-Win」の理事長に就任。

開催日：13:30～15:30
 開催場所：アバローム紀の国 鳳凰の間(和歌山市)
 ※セミナー終了後、講師への質問時間を設けています！

②管理職・人事担当者セミナー

目的：女性活躍のために必要な職場環境や気運醸成を促進する。
 対象：管理職、人事担当者
 開催予定：平成31年1月～2月頃 2回
 開催場所：和歌山市内

③女性リーダー養成セミナー

目的：ロールモデルを参考に、管理職として自分らしく活躍する自信とモチベーションを高める。
 対象：管理職をめざす女性従業員
 開催予定：9月～10月頃 2回
 開催場所：和歌山市内

④両立支援講座

目的：仕事と家庭の両立に対する不安を解消し、両立に対する前向きな意識を高める。
 対象：結婚や出産・育児、介護などのライフイベントに直面する従業員
 開催予定：8月～9月頃 2回
 開催場所：和歌山市内、田辺市内

⑤女性キャリアデザイン講座

目的：仕事を通じて実現したい将来像やそれに近づく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
 開催予定：10月頃 2回
 開催場所：和歌山市内、田辺市内

■交流会を開催

- ・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


平成29年度は3社が「女性活躍推進賞」を受賞されました。

「女性活躍推進賞」とは？

平成29年度からスタートしたこの表彰は、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・団体を表彰する制度です。



■女性活躍企業同盟のPRについて

県作成の就職情報誌で、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。

(参考)



「UIわかやま就職ガイド」
約1万6千部(平成30年3月発行)



「高校生のためのわかやま就職ガイド」
約1万部(平成30年5月発行)

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ています。

女性活躍企業同盟

検索

「女性活躍企業同盟」参加企業・団体の中から、平成29年度は3社が女性活躍推進賞を受賞されました。

受賞企業 (50音順)

株式会社紀陽銀行、損害保険ジャパン日本興亜株式会社、太洋工業株式会社



受賞企業の取組事例を基調にして、交流会を開催しました。

◆ 交流会で出た意見

① 『女性活躍に向けた取組について』

質問 「取組はどのように始め、社員の意見はどのように反映させているか。」

回答・意見 ・社長が全社員を前に取り組んでいく旨発言し、社長のリーダーシップのもとで始まった。社内でプロジェクトチームを組み、チーム発案事業は、社長のところへあげる仕組みにしている。

質問 「メンター制度について教えてほしい。」

回答・意見 ・直属の上司以外がメンターとなり、育成対象者となるメンティに対して、キャリア形成上の課題などについて定期的・恒常的にアドバイスしサポートする制度。評価の方法や参考になる書物、人脈などを教わり役に立った。

② 『育休復帰後のキャリア形成の取組について』

質問 「育休から復帰する際、職場に慣れることができるか不安があるという声が多い。どのような取組をしているか。」

回答・意見 ・原則として、同じ場所、同じ仕事に復帰できるよう配慮している。復帰前に1日研修制度がある。午前は講義形式で復帰の心構えや家庭と仕事の両立のポイントなどを学び、その際は上司と一緒に参加する。その後上司が子育ての状況などを面談し、サポート体制を把握する。午後は、制度や事務の変更点を各自で学ぶ。
・復帰後の研修制度がある。育休中も端末を貸与し、情報収集を可能にしている。
・復帰後は時短勤務が選択できる。育休中は社員専用のネットページで通信教育を配信している。

③ 『男性の育休取得の内容、取得意識の高め方について』

質問 「男性の育休取得について、取得日数や取得意識の高め方はどのようにしているか。」

回答・意見 ・最長で5日程度。平均すると2～3日程度。該当者の所属長あてに、育休取得を促進する旨の文書を出し、所属長から該当者に取得を促している。文書通知を始めたところ、取得者が飛躍的に増えた。
・最長で7日間、分割取得も可能。男性育休取得は60%程度。人事部から該当者の上司に取得促進を連絡。上司から、お祝いのメッセージと上司として行う支援を書いた「お祝いカード」を送っている。

④ 『今後の女性活躍の取組について』

回答・意見 ・社内の認知度が低いのでもっと浸透させていきたい。
・テレワークやシフト勤務など、制度の導入を考えたい。
・女性の意識改革をもっと進めていきたい。
・男性に対して、育休取得の認知度を上げる取組を推進していきたい。



交流会の様子

株式会社紀陽銀行



企業概要

本社所在地：和歌山県和歌山市

業種：金融業

正社員数：2,608名（うち女性1,227名〔女性比率47.0%〕）H29.7.31現在

取組経緯

人口減少や金利の低下、顧客ニーズの多様化など外部環境が大きく変化する中、地域と共にこれからも歩み続けるためには、多様な人材の活用が必要不可欠であり、加えて、女性ならではの感性を活かしたコンサルティングや商品企画が求められていた。しかし、いざ女性の活躍推進に目を向けても、今まで男性と同じように将来のキャリアを見据えた育成が行われてこなかったため、営業や融資、企画部門で即戦力となる人材がほとんどいなかった。また、女性はライフイベントがキャリアに与える影響が大きく、仕事と家庭の両立も課題となっていた。そういった環境のもと、女性が活躍できるポストの創設、キャリア意識の醸成、営業や融資関連の業務スキルの習得、仕事と家庭の両立支援等、様々な角度からの取組を開始した。

取組内容

○キャリア形成・職域の拡大

■コース制度の整備

「一般職」を「総合職エリアコース」（勤務地限定総合職）に改め、同コースの役割期待を明確化させることで一般職行員のコース観を一新した。

■女性管理職の育成・登用

・幹部候補育成のため、階層別研修を充実し、キャリア形成意欲が向上した。
・個人取引特化型支店の出店等を通じて女性支店長（現在6名）の登用を推進した。

■職域拡大

従来、女性行員の配置が少なかった営業部門、融資部門へ配置を推進するとともに、業務別研修の体系を見直し、必要知識を習得できるようにした。特に個人顧客分野においては現在80%以上を女性営業担当者が占め、女性ならではの感性を活かしたきめ細やかな提案や、柔らかく安心感を与える応対が顧客の強い信頼を得ている。

→女性営業担当者比率の推移

(H20.3末) 74 / 366名 20.3% → (H29.4) 274 / 531名 51.6%

女性融資担当者比率の推移

(H20.3末) 32 / 205名 15.6% → (H29.4) 132 / 284名 46.5%

○両立支援

■育児短時間勤務制度

対象を小学3年生まで延長している。

■育休復帰

従来より育児休業取得者に対しては、育休取得時の在籍部店への復職を原則とし、可能な限り本人の事情に配慮した配置を行う方針で人事異動を実施。育休取得前研修と職場復帰前研修の2研修を新設し、育児休業取得者を対象に年2回ずつ継続的に実施している。

■男性の育児休業取得促進

平成27年度より配偶者が出産した男性行員に対し、所属長宛に育児休業取得を促進する旨の文書を出している。→男性の育児休業取得率 (H26年度) 16.9% → (H28年度) 69.2%

受賞者の声

この度は、女性活躍推進賞を頂き誠にありがとうございます。女性が活躍できる環境を整えることは、当行にとって新たな価値の創造に繋がる重要な課題であると考え、これまでキャリアアップや継続就労に向けた様々な取組を行ってまいりました。その取組を今回このような形で評価して頂き、大きな喜びを感じるとともに地元金融機関としての責任により一層身が引き締まる思いです。賞を頂いたことに立ち止まることなく、これからも女性をはじめとする行員全員が最大限に能力を発揮できる環境づくりに取り組んでまいります。



ダイバーシティ推進室の皆さん

損害保険ジャパン日本興亜株式会社



企業概要

本社所在地：東京都新宿区
業 種：保険業
正社員数：18,839名（うち女性 10,601名〔女性比率 56.3%〕）H29. 7.31 現在

取組経緯

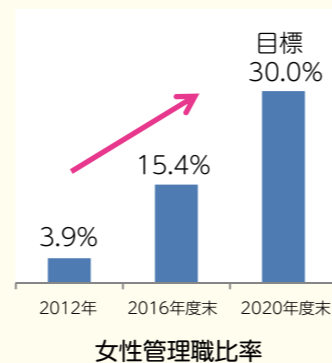
人口構造と産業構造の変化、将来が予測困難な現代の社会経済環境時代の到来、多様化する顧客ニーズや価値観に対応するためには、人材の多様性が重要であると考え、特に社員の半数以上を占める「女性」の「活躍」を企業の成長に欠かせない重要な経営戦略のひとつとして推進している。

取組内容

○「働きがい」を高めるための機会の提供

■女性管理職比率向上のために、女性育成のための階層別研修などを実施

- ・キャリアアップ研修（上位等級へのキャリアアップに向けた育成プログラム）、女性経営塾（将来、支店経営等を担える素質をもつ女性社員の育成プログラム）などを展開している。
- ・女性管理職の育成策として「メンター制度」を導入。直属の上司以外がメンターとなり、キャリア形成上の課題などについて定期的・恒常的にアドバイスしている。
メンターは、役員・部店長クラスの職員が担っている。
- ・各地区の社員と本社部門の社員が、双方に人事交流を行い、短い期間（約半年）で他部署を経験しキャリアを考えることができる。



○「働きやすさ」の実現に向けた制度構築

■さまざまなライフイベントに対応した両立支援制度を利用し、長く働き続けることができる。

キャリアトランスファー制度

配偶者の転勤や家族の介護など、やむを得ない理由で転居することになった場合、勤務地を変更して仕事を続けることができる。*和歌山支店での利用者3名

産前産後休暇

出産予定日の8週間前から出産後8週間まで有給休暇が取得できる（法定基準は産前6週間から産後8週間）

育児短時間勤務制度

妊娠中から子どもが小学3年生の学年末になるまで勤務時間を短縮して勤務することができる。

男性育児休業 100%取得の推進

対象者の上司へ個別に休暇取得推進連絡を実施。「男性育休取得推進チラシ」「おめでとうカード（eメール）」

育児休業制度

原則として、子どもが満2歳1か月に達するまで男女問わず休業できる。

育休者のスムーズな復帰支援を目的に上司や同僚も参加対象者とした育休者フォーラムを実施している。

受賞者の声

この度は栄えある賞をいただきありがとうございます。損保ジャパン日本興亜は、ダイバーシティをグループの成長に欠かせない重要な経営戦略として位置づけ「Diversity for Growth」をスローガンに、特に女性活躍を推進しています。「働きやすさ」の実現に向けた制度構築、「働きがい」を高めるための機会提供、そして国連のWEPs（女性のエンパワーメント原則）署名企業として女性活躍を進めて参りました。栄誉ある賞をいただきましたが、これを機にさらなる進化と、新しい分野へチャレンジする女性職員を応援していきます。また、多くの優秀な取組を行っている和歌山の企業・団体の皆さまとも、情報交換する機会を持っていきたいと思っております。



和歌山支店長 新甚博史さん

太洋工業株式会社



企業概要

本社所在地：和歌山県和歌山市
業 種：製造業
正社員数：221名（うち女性 67名〔女性比率 30.3%〕）H29. 7.31 現在

取組経緯

女性社員の割合は3分の1と比較的高いが、ほとんどが一般職として従事しており、産休や育休を取得する女性が増えてきた中、仕事のやりがいと育児との両立をどう支援するかという課題があった。

このような状況の中、取締役の一人から女性社員に「自分たちの手で会社を変えてみないか」という提案があり、2010年10月、女性の活躍推進を目的に「WIN-WIN プロジェクト」を発足した。

中小企業だからこそ一人ひとりの力が重要であり、能力をまだ十分に発揮できていない女性の戦力化は会社をさらに発展させると考え、女性に特化する取組では男性の理解を得られないので、男女ともに成長できる制度をつくり取り組んでいる。

取組内容

○WIN-WIN プロジェクト

部門横断の8人の女性社員で構成し、女性の活躍推進を目的に下記の取組を進めている。また、そのプロジェクトに参加することで女性社員の士気を高めている。 ※女性の出産後復職就労率100%

■トップのコミットメント、社員の意識改革

- ・「女性社員の育成・登用は経営課題であるとの認識を社内に浸透させ、各部署主体の育成を進める」ため、女性管理職の数値目標を取締役全員の連名で公表している。
- ・働きがいを追及する中で社員の意識が変わり、事務の効率化も進み、残業削減につながっている。

女性管理職の数値目標を設定！

役員	管理職		管理職の女性割合	監督職	
	部長クラス (部長・次長)	課長クラス (課長・課長代理)		主任クラス (主任・副主任)	主任クラス (主任・副主任)
2015年	-	-	-	-	3人
2020年	-	2人	5.9%	-	5人
2025年	1人	2人	17.6%	-	7人

■社員自身の成長が見える体制づくり

キャリアプランを上司と共有

上司との個別面談の機会を年5回に増やし、目標の進捗に加え、上司からの期待や将来のキャリアについても話し合う機会にしている。

トレーニー制度

別の部署に1カ月間従事し、仕事の幅や人脈を広げステップアップのきっかけをつかめるようにしている。

社員投票による社内表彰制度

全社員が投票、表彰する制度を設け、互いに認め合い励まし合う職場風土を目指している。

■両立支援（柔軟な働き方）

- ・*3パターンから選択できる育児短時間制度を導入している。
*8時30分～（6時間勤務）、9時～（6時間勤務）、8時30分～（7時間勤務）
- ・半休制度を導入している。
- ・育児短時間制度・時間外労働の免除制度の利用期間を小学3年生までに延長している。

受賞者の声

当社は、「社員一人一人が能力と経験を最大に発揮することができる職場を作りたい」との強い思いから、ワーク・ライフ・バランス推進と女性の活躍推進に取り組んでまいりました。特に、育児や介護、病気等が働く上での制約とならないような、また、社員自身の成長したいという希望に応えるような仕組みを構築する上では、女性社員のプロジェクトチームが中心となって社員の声を聞きながら多方向からアプローチしました。今回、このような素晴らしい賞を頂けたことは、大変な励みであり大きな喜びでもあります。これからも、男女ともにキャリア意識を持っていきいきと働く職場作りを続けていきます。



代表取締役社長 細江美則さん