

制度整備と意識改革で目指す 女性活躍の場の創造

「女性活躍推進プロジェクト」の始動

当社の主力商品である「ヨーグルト」は、女性をメインターゲットとしています。そのため、女性社員の意見を取り入れた商品開発は、かねてから行ってきました。現在は、「3年後に指導的地位に女性が占める割合を現在の2倍にする」という目標のもと、「女性活躍推進プロジェクト」を始動しています。今後は女性目線の商品開発に加えて、係長・主任以上の主導的立場に立つ女性社員を増やしていく計画です。

多様な働き方の実現

「女性活躍推進プロジェクト」では、月に1回、各部署の女性社員から意見を聞き、従来の制度の再点検・是正策の策定を行っています。たとえば子育て支援を充実させるため、半日有給制度や育児短時間勤務制度の拡充等、働き方の選択肢拡大に取り組んでいます。

社員の意識改革研修の実施

女性に特化したキャリアプラン研修を実施し、女性社員の意識改革に努めています。キャリアアップを前向きに捉える女性社員を増やす狙いがあります。今後は、女性社員とその上司も含めた意識改革研修を実施し、女性活躍に対する上司の理解を深めることを目指しています。

Point 1

女性活躍推進プロジェクト 各部署から女性社員を集め、制度の見直しや課題の洗い出し、今後の取組計画の策定を行っています。

Point 2

社員の意識改革 キャリアアップを目指す女性社員を増やすため、女性に特化したキャリアプラン研修を実施しています。

日本ルナ株式会社

ヨーグルト、乳酸菌飲料、
チルドデザート類等の製造販売



住所 京都府八幡市上津屋西久保106
電話 075-982-0713
資本金 397,000千円
従業員数 181名

代表取締役社長 伏見 浩二 (フシミ コウジ)

<http://www.nipponluna.co.jp>

女性活躍で社内活性化

体制の整備

従業員がこの2年で約1.5倍、130名となりました。従業員の増加に伴い、多様な働き方を企業として包含できる体制を整備してきました。その一環として、結婚退職後の社員の再雇用制度を制定しました。効果としては、結婚・出産を機に退職した女性が、営業事務職として復帰し、卓越した業務に対する経験や知識で、新入社員の教育や受注～見積提出までの煩雑な業務を効率よく遂行するなど、培われた経験とスキルが途切れることなく活かされ、社内の活性化につながっています。

復職に向けてのフォロー体制

2013年に入社後約3年の女性従業員が産休育休を取得しています。産休～育児休業を取得した社員は初めてで、この時に規程類を整備しました。また休業期間中、社内窓口である社長室および本人の所属している購買部からメールや電話などで会社の状況などを定期的に伝え、職場へスムーズに復帰できるよう努めているなど、当該部署に留まらず、社全体でのフォロー体制を構築しています。

共働意識の醸成

産休～育児休業期間の代替要員を確保しなければならないということと、人員の補充だけでは不十分で、やはり現存社員の負荷も増加することになります。ただ、仕事をシェアしてくれた同僚の協力に感謝し、以前以上に活躍することで、職場のコミュニケーションやモチベーションが向上しています。

Point 1

制度充実とフォロー体制

結婚退職後の再雇用制度を制定するとともに、制度をスムーズに運用する取組も行っています。メール、電話等で定期的に会社状況を伝えることで、復帰後の遅れが出ないようなフォロー体制の構築に取り組んでいます。

Point 2

コミュニケーション並びモチベーションの向上

様々な制度の制定は、制度未利用者との温度差を生んでしまうが、お互いが感謝の念を持ち得ることで、一層コミュニケーションが深まり、労働に対するモチベーションアップにも連動しています。

二九精密機械工業株式会社

精密金属機械部品加工製造・
ベータチタン合金小径パイプ製造販売



住所 京都府京都市南区唐橋経田町33-3
電話 075-661-2931
資本金 30,000千円
従業員数 130名

代表取締役社長 二九 良三 (フタク リョウゾウ)

<http://www.futaku.co.jp>