



県内取組事例 の紹介

「ジェンダーギャップ解消・
多様な人材活躍」の共通点とは



県内取組事例の紹介



取組事例1

株式会社東産業

取組内容

東産業では、社長と従業員の距離を縮め、現場の声を丁寧に受け取るための仕組みづくりを進めてきました。社長との食事会やPMB制度等、気軽に意見を伝えられる場を設けることで、日常の小さな困りごとでも共有されやすくなり、女性専用トイレの設置や無料自動販売機の導入など、従業員の声を反映した職場環境の改善が実現しています。

また、従業員一人ひとりの希望や適性に応じて、部署・職種・働き方を柔軟に変更できる仕組みを整え、FA制度により従業員自身が希望部署に挑戦できる環境をつくっています。さらに、男性中心の業種でありながら、性別や学歴にとられない採用を重視し、女性採用にも積極的に取り組む姿勢を持ち、業務内容に応じて女性が活躍できる場を広げています。



取組の成果

- ✔ 社長との関係構築が進み、日常的な要望が上がりやすい社内風土が生まれた。
- ✔ 従業員の声を反映した環境整備が進んだことで、働きやすさが向上。
- ✔ 従業員の定着が進み、離職率が改善した。
- ✔ FA制度などの柔軟なキャリア支援により、従業員が自分らしい働き方を選びやすくなった。
- ✔ 女性の採用が進み、業務適性に合った配置やお客様対応が可能になった。

取組のポイント

- 社長と従業員の距離を近く保ち、声を丁寧に拾い上げて改善へつなげている。
- 時短勤務などの制度を、従業員の生活に合わせて柔軟に運用している。
- 性別・学歴にこだわらず採用し、“入社後に育てる”姿勢で人材を受け入れている。
- 男性中心の業種の中で、20年以上前から女性採用に取り組み、活躍の場を広げてきた。

DATA

業種	建設業
事業内容	水処理施設設計・施工・維持管理業務、下水道管路調査・更生等の維持管理業務、上水工事一式、住宅建築・リフォーム工事等
創業	昭和39（1964）年1月
代表者	取締役社長 伊藤 貴哉
所在地	四日市市野田1丁目8番38号
従業員数	133名（2025年7月現在）





取組事例2

株式会社一志精工電機

取組内容

一志精工電機では、各工程×レベルごとに作成したスキルマップを活用して業務の見え化と共有化を進め、特定の従業員に負荷が集中しない体制づくりに取り組んでいます。スキル習得を計画的に進めることで、従業員同士がフォローし合える環境が整い、有給休暇・育児休暇・時短勤務など、多様な働き方に柔軟に対応できる職場体制が実現しました。

また、助け合いの精神を大切にし、休暇を取得しやすい職場風土を育てることで、従業員が気兼ねなく休める環境が定着しています。さらに、性別や国籍にとらわれず、適性を重視した採用を行い、「休みが取りやすい職場」という強みを発信することで、必要な人材の確保にもつなげています。



取組の成果

- ✓ スキルの平準化により、業務の属人化が軽減され、職場全体の業務継続性が向上した。
- ✓ 有給休暇の取得が進み、過去3年間の有給消化率は80%前後で安定している。
- ✓ 社内アンケートでは95.8%が「有給休暇が取得しやすい」と回答している。
- ✓ 多様な働き方への対応が可能となり、育児休暇や時短勤務も利用しやすくなった。
- ✓ 「休みがとりやすい職場」を採用活動で伝えることで、必要な人材の確保に効果があった。

取組のポイント

- 現社長のもと、「働きやすさ」を重視した職場づくりを一貫して進めている。
- 多能工化で誰でもフォローできる体制をつくり、有給消化率80%を実現している。
- 体力差に左右されない安全な作業環境を整え、多様な人材が活躍できる場を広げている。
- 「休みやすい職場」であることを発信し、採用にもよい影響が出ている。

DATA

業種	製造業
事業内容	配線部品・精密部品の順送および単発プレス加工、各種タップ加工、配線部品・精密部品の金型設計等
創業	昭和41（1966）年11月
代表者	代表取締役 北角 真一
所在地	津市久居野村町811番地
従業員数	33名（2025年7月現在）





取組事例3

彩向陽 (株式会社海栄館)

取組内容

彩向陽では、従業員が自分の将来像を描きやすいように、管理職コースと接客の専門職（記念日コンシエール）コースを選べるキャリア制度を整備しています。記念日コンシエールには4段階のランクを設け、ランクアップの基準や手当を明確化することで、成長の道筋が見える仕組みをつくりました。また、従業員はめざす姿に向けて、職種別の評価シートを使い、毎月の目標設定と振り返りを実施しています。目標や評価は上長と相談しながら進め、定量的な基準に基づくことで、周囲からも納得感のある評価につながっています。

さらに、マルチタスク化を進めてお互いにフォローし合える体制をつくり、休みたいときに休める職場をめざしています。業務の任せ方にも工夫し、現場の担当者に裁量を持たせることで、できることが増える喜びや成長実感を得られる環境を整えています。



取組の成果

- ✓ ランク制度や評価シートにより、キャリアの見通しが明確になり、従業員の向上心につながっている。
- ✓ 定量的で納得感のある評価が進み、目標設定と振り返りの習慣が根付いている。
- ✓ マルチタスク化により、休暇取得がしやすい体制が形成され、相互フォローが定着している。
- ✓ 業務を任せる体制が従業員の成長を促し、やりがいやモチベーションの向上に寄与している。

取組のポイント

- 管理職以外にも専門職のキャリアコースを設け、基準と手当を明確にしている。
- 従業員が毎月の目標を設定し、上長が継続的にフォローする仕組みを整えている。
- マルチタスク化を進め、休みに柔軟に対応できる体制をつくっている。
- 現場に業務を任せ、従業員が成長を実感できる環境をつくっている。

DATA

業種	サービス業（宿泊業）
事業内容	旅館事業
創業	平成18（2006）年10月（オープン）
代表者	支配人 竹中 祐介
所在地	三重郡菟野町菟野8497
従業員数	31名（2025年7月現在）





取組事例4

オーケーズデリカ株式会社

取組内容

オーケーズデリカでは、現場で働く社員を主役とし、マネジメント側が下から支える「逆ピラミッド型組織」をめざしています。社員が気軽に話せる関係性をつくるため、日頃から積極的なコミュニケーションを重ね、困りごとを早期に把握して解決につなげる仕組みを整えています。また、社員の生活事情に応じて働き方を柔軟に調整し、必要に応じて就業規則の見直しも行うなど、個別の事情に寄り添う対応を実施しています。さらに、会社のビジョンのイラスト化、人事評価基準の公開、利益還元の仕事みづくりなど、情報をオープンにすることで社員のモチベーション維持を図っています。

採用では、障がい者・外国人・女性に特別な方針を設けず、個々の適性を尊重する姿勢を大切に、不得意を補い合うチームワークを重視しています。



取組の成果

- ✓ 社員との密なコミュニケーションにより、職場の雰囲気が改善した。
- ✓ 個別対応が進んだことで、退職者が減少した。
- ✓ 働きやすさが向上し、売上向上にもつながったと実感している。
- ✓ 適性を重視した採用により、多様な人材が自然に活躍できる職場づくりが進んでいる。

取組のポイント

- 「逆ピラミッド型組織」を掲げ、マネジメント側が現場を下から支える体制をめざしている。
- 年7回の個別面談で社員と対話し、生活事情に応じた柔軟な働き方を支援している。
- 会社のビジョンをイラスト化し、社員への理解と浸透を進めている。
- 年4回の評価制度を導入し、昇給の基準を公正で明確にしている。
- 個々の違いを自然に尊重し、性別や国籍を問わず、適性を重視した採用を行っている。

DATA

業種	製造業（食料品）
事業内容	給食弁当製造販売、惣菜製造販売、学校給食製造販売、介護食製造販売、食品OEM受託
創業	昭和62（1987）年4月
代表者	代表取締役社長 杉本 香織
所在地	桑名市大字蓮花寺字惣作396番5
従業員数	208名（正社員48名、パート従業員138名、技能実習生22名） （2025年7月現在）





取組事例5

株式会社宝輪

取組内容

宝輪は、「安心して働ける環境づくり」と「任せて育てる」を取組のテーマにしています。

若手女性社員の提案をきっかけに始まった「健康経営」では、個人の健康目標への取組をポータル系査定に加点反映するなどのさまざまな施策で、従業員とその家族に対して健康への意識付けを行い、事故防止にもつなげています。また、従業員の家庭事情に応じた、時間や場所、業務内容を柔軟に調整、必要があれば手当を支給するなどの制度を導入。キャリアを維持し、継続して働き続けるためのさまざまな選択肢が用意されています。

さらに、「任せる姿勢」を重視し、社員への権限委譲と自主性の尊重によって主体的に取り組む風土を育て、組織全体の活性化にもつなげています。人事評価制度では求める人材像を明確化し、公平な評価を実現。従業員のモチベーション向上と人材育成の両立を図っています。

これらの取組と、属性を問わない「適材適所」の採用を重視した結果、女性社員の自然な登用にもつながっています。

取組の成果

- ✓ 健康管理の徹底により、事故防止と業績への好影響が生まれている。
- ✓ 従業員の家庭事情に応じた柔軟な働き方により、離職防止につながっている。
- ✓ 人事評価制度の明確化により、公平な評価と従業員のモチベーション向上が実現した。
- ✓ 権限委譲と自主性の尊重が進み、社員の主体性が高まり、組織が活性化している。
- ✓ 適材適所の配置により、女性社員の活躍が進んでいる。

取組のポイント

- 目安箱や部門会議で現場の声を吸い上げ、制度づくりに反映している。
- 勤務時間・場所・業務内容、異動や職種変更にも柔軟に対応している。
- 公平で明確な基準のもと、人事評価制度を運用している。
- 従業員への権限委譲を進めることで、成長につながっている。
- 性別、年齢、国籍等を問わず、条件に合う人材であれば積極的に採用している。

DATA

業種	運輸業
事業内容	貨物自動車運送事業、構内物流事業、不動産賃貸事業、商品事業、ガソリンスタンド事業
創業	昭和43（1968）年10月
代表者	代表取締役社長 蕪竹 理江
所在地	鈴鹿市国府町5696-1
従業員数	130名（2025年7月現在）



※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



先進企業に学ぶ

「ジェンダーギャップ解消・ 多様な人材活躍」の共通点とは

「ジェンダーギャップ解消」の本質

先進企業事例に共通するのは、「全従業員が能力を発揮できる組織づくり」を徹底している点です。それは「働きやすさ」を整えた上で、「働きがい」を高めるアプローチでもあります。

制度の設計と運用の バランス	従業員一人ひとりの状況に応じて柔軟に制度を設計・運用されていること。また、その過程で「働きやすさ」「公平性」「安心感」といった価値が重視されていることが、従業員定着や組織力強化につながっている。
属性より特性を 重んじる考え方	性別や年齢、国籍といった属性に縛られることなく、一人ひとりの特性や適性を重視して採用・登用を行っていること。こうした姿勢が、多様な人材の活躍を自然に受け入れる土壌を生み、組織の活力や持続的な成長につながっている。
個別事情への 寄り添い	従業員の個別事情に寄り添い、柔軟に制度や働き方を調整する姿勢。異動申請や短時間勤務、雇用形態の転換など、多様なキャリア形成やライフステージへの対応を可能にする仕組みを整えることで、従業員が安心して長く働ける環境づくりにつながっている。
機会や評価の公平性	評価の公平性や透明性を担保することによる、ジェンダーバイアスが排除されていること。性別や年齢、勤務年数といった属人的な要素ではなく、明確な基準や公開された評価プロセスに基づいて運用することで、従業員が納得感をもって評価を受け止められることにつながっている。
ビジョンの明確化と 浸透	会社の経営理念や価値観、長期的なビジョンを明確化し、その考え方を従業員全体に浸透させる。従業員が自らの役割や意義を理解し、主体的な行動を引き出す基盤となる。また、組織への共感を醸成することで、エンゲージメント強化につながっている。

Q. なぜ、これらの企業に 人材が集うのか？

A. 中小企業だからこそ、経営層と従業員との距離が近く、顔の見える関係性の中で円滑なコミュニケーションが可能である。そのため、従業員一人ひとりの事情に寄り添い、個別に対応することができる。

A. 制度の設計にあたっては、単に制度そのものを整えるだけでなく、現場での運用環境や組織文化とのバランスの中で制度が活かすことが、各社の事例から明らかになった。制度は固定的なものではなく、従業員の声を反映しながら見直され、柔軟性を担保しながら運用されることで初めて機能する。

A. このような柔軟性は、オーナー企業を中心に、「経営方針が組織に反映されやすい」「意思決定のスピードも早い」といった特徴をもつ、中小規模の企業でこそ発揮できる強みと捉えることもできる。

一人ひとりの事情に寄り添いながら誰もが活躍できる環境づくりは「働きやすさ」と「働きがい」の両立につながります。すぐに成果が現れるものばかりではありませんが、企業の持続的な発展・存続に向けては、長期的な視点に立ちながら、その一歩を踏み出す必要があります。





WORKSHEETS



企業の声

退職者が出ているものの、理由を多く語ってくれないことがあります。その原因が自社の慣習にあるのかもしれないと感じています。

認識されにくい職場のジェンダーギャップがまだあるかもしれません。チェックしてみましょう。

アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画・チェックシート…P52～53



県民の声

昇進して管理職になりましたが、無意識に誰かを傷つけたり、可能性を狭めてしまうのが怖いです。

認識されにくい無意識の偏見について、どんな事例があるかチェックしましょう。

アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画・チェックシート…P52～53

COLUMN

企業が変われば、地域は変わる。 選ばれるための「三重らしい挑戦」



若者がなぜ都会へ流出するのか。それは地元「自分が成長できる場」がないと判断しているからです。めざすべきは「東京の模倣」ではなく、キャリアと生活を両立できる「東京とは違う豊かさ」の提示です。

今回の先進企業に共通するのは、単なる「東京の模倣」ではありません。社員の多様な働き方や暮らし方を尊重しながら、「自己実現」を本気でデザインしている点です。個々の自己肯定感を高め、挑戦できる環境を整えることこそが人を惹きつけます。

社会全体の意識を変えるのは容易ではありません。しかし、企業が変われば、地域や家庭も変わります。あなたの会社の変革が、若者の未来と地域のあり方を変える起点になると信じています。



埼玉大学 キャリアセンター長・教授
石坂 督規 さん