大学生に聞きました。女性活躍って？

「活躍」を求めるなら
環境も整備してほしい。
甲南大学大学院1回生（女性）

理系で男子学生が多い中、生理などで体調を崩すことに理解がないのが現状。だから企業訪問すると女性が働きやすい環境かどうかは必ず質問します。社会や企業が「活躍」を求めるなら、仕事と育児の両立などによるストレスのケアなどに

ようやくゼロの状態に
戻ったのかなと。
神戸大学経営学部2回生（男性）

女性が昇進できないとかがもしあるとすれば、性別で差別されることはやはりおかしいと思う。ただ、「女性活躍」というのは女性を持ち上げているのではなく、ようやくゼロの状態に戻ったのかなと感じています。

働きがいより
働きやすさのほうを優先したい。
神戸大学経営学部1回生（男性）

働きがいより働きやすさのほうが優先。そういう意味では週休2日なのかとか残業手当など気になる。だからそういう働きやすさに関する認定を受けている企業だったら、働く環境に目を向けているのかなとは思う。

制度がたくさんあっても
「本当に使われているのか」が
知りたい。
近畿大学4回生（女性）

就活中は女性登用の割合などを各社調べました。統合報告書を見たり、サイトで調べたり。ただ基準も違うし、制度がたくさんあってもどれくらい使われているか、どこまで本当に取り組まれているのかが知りたいのが本音です。

「女性活躍」ってどう思う?
大学生たちの本音を
聞いてみました。

女性がキャリアアップするのは
やはり大変なのかなと想像。
神戸海星女子学院大学2回生（女性）

大学のキャリアセミナーなどで管理職の女性割合が思っていたより少ないことにびっくりした。自分は出産しても働き続けたいと思っているので女性がキャリアアップしていくのはやはり大変なのかなって想像してしまいました。

学校でのジェンダー論も。
神戸学院大学1回生（男性）

学校の授業でジェンダー論を受けているので、女性活躍などには興味はある。ただ、女性活躍って社会が生産人口増やしたいために言っているんじゃないかなと思ったりも。自分自身は女性も活躍してほしいし、育児休業も取りたい。

「活躍」のために女性に
負担がかかるのは嫌だなって。
兵庫県立大学1回生（女性）

「活躍」の部分だけを押し上げて、活躍のために女性に負担がかかるのは嫌だなって。制度とかも大事だとは思うけど、男女が自然にコミュニケーションをとってお互いフォローができたり、そういう雰囲気が根本的には大事かなと。

男性の自分にとっても
「認定を受けている」ことは
選択の指標に。
神戸大学人間科学部2回生（男性）

男性なので女性活躍の取り組みは直接は関係ないのかもしれないけど、認定を受けていることは就活の際に選択の指標にはなる。ただ「女性が活躍しやすい」と聞くと、男性は活躍しにくいのかなと正直気になる。

「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定」について

企業が自己診断により、現状を数値化・見える化し、課題や今後の取り組むべき方向性等を確認することができ、一定の基準に達した企業等を県が認定します。だれもが活躍できる職場づくりに向けた気運醸成やステップアップを後押しするとともに、SDGs にもリンクし「選ばれる企業」としてのブランド力向上と人材確保を支援します。

ひょうご・こうべ
女性活躍推進認定
ミモザ企業

対象企業　次のいずれにも該当するもの

- 県内に本社または主たる事務所がある。または、人事労務の権限があるなど支社単位で取組を行うことができる場合は、代表支社（原則として県内で１件）
- 県内支社グループでの申請が可能・兵庫県条例第 35 号暴力団排除条例第2条 (1) ～ (6) のいずれにも該当しない
- 過去5年間において、労働関係法令に著しく違反する事実がない

認定基準

全20項目のうち14項目（7割）以上
達成で認定!

1：企業の取組姿勢【3項目】
2：キャリア形成支援【3項目】
3：女性の登用促進【4項目】
4：女性の定着促進【10項目】

認定のメリット

1：認定マークの使用
2：県の HP などで積極的に PR
3：人材確保
4：入札参加資格において加点対象
5：兵庫県信用保証協会の保証料割引

※最新情報は県の HP でご確認ください。

申請方法

申請書をダウンロードし、
必要書類とあわせて E メールもしくは郵送で申請

URL:https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk17/jyoseikatuyaku/kigyounintei.html

CONTACT

＜神戸市外の事業者＞ 兵庫県県民生活部男女青少年課男女共同参画班
〒650-8567　神戸市中央区下山手通 5-10-1
TEL：078-362-3160　FAX：078-362-3169
E-mail：danjoseishounen@pref.hyogo.lg.jp

＜神戸市内の事業者＞ 神戸市地域協働局男女共同参画課
〒650-0016　神戸市中央区橋通 3-4-3
TEL：078-361-6978　FAX：078-361-6477
E-mail：danjyo@office.city.kobe.lg.jp

ミモザロゴこんな風に使ってます!

01:**モリ・プランズ株式会社**「会社パンフレットやHPにも掲載。全社会議で授賞式の報告もしました」　02:**はみんくるぷ社会保険労務士みやこ事務所**「会社案内の表紙に。女性が働きやすい職場づくりを通して男性からの応募も」　03:**株式会社merchu**「フォーラムの様子やロゴを記事にさとみHPに掲載。西宮市から講師の依頼も」　04:**能路ハウスサービス株式会社**「会社HPに掲載。ダイバーシティ推進に対する社内社員一人ひとりの意識が変わるチャンスに」　05:**株式会社ホテルニューアワジ**「求人サイトにも活用。今後、もっと活用したいと思っています」06:**アスカカンパニー株式会社**「社内報や採用活動での会社紹介スライドでも活用しています」07:**有限会社オーエス電機工業所**「会社ブログへの投稿と名刺に掲載。社内外への認知の機会になっています」　08:**医療法人社団起洋会**「HPや求人広告にも掲載。ミモザ色が求職者の目に留まっているようです」

発行:兵庫県県民生活部男女青少年課　TEL：078-362-3160

Vol.01
2024
JANUARY

MIMOZA PAPER

TAKE FREE

ひょうご・こうべ女性活躍推進企業 ー“ミモザ企業”を紹介

県内企業の女性活躍を促進するために創設された、ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度。認定企業が実際にどんな取り組みをおこなっているのか紹介します。

01 INTERVIEW
大学生がミモザ企業の社員や社長にインタビュー

02 対談
「女性活躍推進」の具体的な取り組みや社内での反応とは。企業トップ対談。

03 企業フォーカス
ピックアップした企業の女性活躍に関する取り組みを詳しく紹介。

04 こんな取り組みやってます。
さまざまな業種や規模の企業の独自の取り組みアレコレ。

INTERVIEW 大学生が企業にインタビュー

ミモザ企業ではどんな方がどんな環境で働いているのか。甲南大学1回生の西村美咲さんがミモザ企業を訪ねて社員の方や社長にお話を伺いました。

甲南大学1回生
西村美咲さん

モロゾフ株式会社
経営統括本部 人事総務部　栢（かや） 由起子（ゆきこ）さん

子育てをしながら働くことで見つけた新しい視点も生かしたい。

「これ私が昔に企画したお菓子なんです。よかったら食べてみてください ね」。緊張する西村さんにお菓子を差し出す栢さん。入社して15年目、店舗勤務や商品企画、広報、総務などを経験した栢さんは「お菓子が好きというよりは面接のアットホームな雰囲気に惹かれて就職した」そう。「昨年出産して、半年前に復帰したばかりなんです。コロナ禍というのもあって一年半全く会社に顔を出せずにいたのですが、1ヶ月ごとの休業報告とともに送っていた子どもの写真もみなさんで見てくださっていたみたいで、**復帰したらほんとにあたたかく迎えてもらいました**」。

育児休業中は法律の勉強も進めていたという栢さん。「戻ってきた時にちょっとでもパワーアップしてみなさんの役に立ちたいな、というのはありました」。

前向きな姿勢をハキハキと話す栢さんに「会社任せではなく、『一緒に変えていきたい』というスタンスを感じます」と西村さん。

「私自身の姿勢というよりは会社がそういう提案をさせてくれる環境だと思います。**ミーティングでも『何か小さいことでも提案して』という時間があります**。もちろん実現が難しいこともあるのですが、提案を話せる機会はこれまでどの部署でもありました」。

「今は人事総務として、子育てしながら働いている中で自分が新しく見つけた視点も生かしながら、なるべくみんながモロゾフで働いてよかったって思えるような制度やその周知方法を考えていきたいなと思っています」。

社長にも聞いてみました

「活躍」ありきではなく、本人が何を求めているのかが大事。

（代表取締役社長 山口 信二さん）

創業して間もない頃と比べると、女性社員が新しいバレンタインの企画を仕掛けてヒットするなど、女性が活躍することでどんどん女性社員も増えました。当社では女性が働きやすい環境を整えるのは自然な流れです。ただ**会社が求めている「活躍」を一方的に押し付けるのではなく、本人が生き生きと働くために何を求めているのか、を見極めること**が大事。従業員と話し合いながら制度を作っていています。

「育児や家族との時間を優先」の制度について、「女性が働きやすい」ことは、「ご家族にとっても大切なんだなと思いました」。

「どう働きたいのか」に寄り添ってもらえるから。これからも私なりの「親しみやすさ」を追求したい。

Hotel New Awaji Group
株式会社ホテルニューアワジ
総務部 人材開発室　木本（きもと） 沙紀（さき）さん

「出身は淡路島ではないのですが、私自身、小さい頃から海が大好きで。だからお客様に『この時間なら朝日と海がすごく綺麗ですよ』とおすすめして喜んでいただいたり。お客様とそんな会話をするのが好きなんです」と柔らかな笑顔で語る木本さん。入社10年目、フロントなどの業務を経て今は人材開発室で働いている。

２歳の男の子の母親でもあるという木本さんに「働きながら子育てって大変なのかなと想像してしまうのですが、実際どうでしょうか」と西村さん。

「私も定時で帰れないかもしれない、と出産前は不安に思ったことも。でも戻ってみたら『**どういう働き方がしたいか**』**を会社がまず聞いてくれて**。私は時短を希望したので6時間勤務ですが、『フルで働きたいけど残業はなるべく控えたい』など、それぞれの希望に寄り添って、その働き方を応援してくれる。さらに**すぐ近くには従業員専用の託児所**もあるんです。朝6時から22時まで、土日でも預かってくれるので、めちゃくちゃ助かってます。調子が悪いと連絡があれば仕事の合間に様子を見に行くことも。『子供第一に考えていいよ』という職場の雰囲気もあると思いますが、この環境だから私はなんの心配もなく仕事ができているんだろうなと思います」。

現在は採用担当として活躍する木本さん。「お客様でも学生でも関係性を大事にしていきたいんです。私なりの『親しみやすさ』を追求していきたいですね」。

社長にも聞いてみました

パーセンテージだけでは意味がない。

（代表取締役社長 木下 学さん）

女性に限らず、出産、育児、介護などの場面で具体的に困ったことがでてくるんです。その度に話を聞き、問題をクリアにしていったことで今があります。**「女性が活躍できる」というのは女性の割合ではなく「みんなが認め合う組織を作る」ということの一部**。卓越した技を持ったシニアの方や海外の方なども含めてチーム力を上げることでお客様に満足していただけると思っています。とはいえ課題もまだまだ。常に変わり続けていくことを大事にしています。

私自身もずっと仕事を続けたいと思っているので、既存の制度なり、働き方なりを環境が実現する、「二刀流」が可能な環境作りを目指したい。