

学生が取材・
紹介する

上田市 男女共同参画推進事業者 表彰事例集

生活&仕事も
enjoy!

ワーク・ライフ・バランス

女性活躍

上田で子育て



Work Life Balance

イクボス

いきいき働ける
職場

上田市

長野大学

学生コラボ企画

上田市人権共生課

もくじ

株式会社みずず総合コンサルタント
企画本部総務課

4

平野 佐智子さん



特定医療法人丸山会丸子中央病院

8

池内 淳子さん
安藤 あすかさん



山洋電気株式会社
山洋電気テクノサービス株式会社

12

高松 星児さん
滝澤 友香さん



株式会社綿谷製作所
管理部
総務経理課課長代理

16

金井 利恵さん



株式会社アルカディア

20

春原 直樹さん
城下 直子さん



24

男女共同参画推進事業者表彰
令和4年度までの受賞者
上田市

はじめに
長野大学 環境ツーリズム学部
教授

2

古田 睦美

日置電機株式会社
DEI推進担当
チームのみなさま

6



上田信用金庫

10

滝沢 高史さん
山岸 雅子さん
西迫 唯さん



株式会社はたらクリエイト
代表取締役

14

井上 拓磨さん



アート金属工業株式会社
経営管理部人事グループ
グループマネージャー

18

西村 元恭さん



有限会社エム・システム保野薬局
代表取締役

22

村田 治雄さん



取材をした学生たちの声

26

長野大学「男女共生の地域づくり」
受講生



長野大学
環境ツーリズム学部
教授
古田 睦美

Mutsumi FURUTA



パンフレット作成にあたって

このパンフレットは平成29年度に出された『上田市男女共同参画推進事業者表彰事例集』に続き、平成30年度から令和4年度までの表彰企業11社の事例を紹介するものだ。

上田市には、男女共同参画推進事業者表彰制度がある。これは私が策定委員長をさせていただいた上田市男女共同参画推進条例の規定に基くもので、その目的は、この分野で市内の団体や企業が創意工夫をして取り組み組まれている施策や活動を公開し、他の団体の参考にしていただくことで、上田市全体の男女平等を一步進めることである。

業のインタビューをさせていただいて紹介記事をもとめた。学生にとっては、「男女平等」といったお題目的正論ではなく、社会構造の大きな変化に対応しつつも、男女とも存分に能力を発揮できる職場づくりを行い、社員とともに成長していこうとする真摯な取組に触れた貴重な学びの機会となった。ご協力いただいた企業の皆様にこの場を借りてお礼を申し上げる。

この小冊子が多くの方々の手に渡り、男女共同参画を進めるためのヒントになれば幸いである。



女性だけじゃない、DEIという考えの浸透に向けて

日置電機 株式会社

◆製造業
◆従業員数:1,009人【男性721人・女性288人】(2022年12月31日時点)
◆上田市小泉

「下DEI」という考えから、女性の活躍推進という観点だけではなく、「Diversity(ダイバーシティ、多様性)」「Equity(エクイティ、公平性)」「Inclusion(インクルージョン、包括性)」(以下DEI)に問題意識を広



▲女性活躍だけではなく、すべての社員の働きやすさを考えている。

プ・障がい者・多文化共生・育児介護・LGBTQの5つの観点をメインテーマとして挙げて、マインオリティーの方を包括的に支援しようと活動している。

事例として、2023年11月に本社7階のレストラ

ンでDEIカフェを開催し、昼休みや終業後などに社員が気軽に立ち寄れる場所と時間を設けた。また、多文化共生や介護などテーマごとにイベントを開催し、社員同士が話し合うなどの体験型イベントを実施している。イスラム圏の社員のためにお祈りができるようなスペースの設置や、食堂で宗教上禁じられている食べ物を表示したり、イベントで出た課題をチームで話し合い、問題解決につなげている。

日置電機は、DEIという新たな問題意識のもと、全社で女性活躍・DEIの推進に取り組んでいるため、女性やマイノリティーの方にとって働きやすい環境になっていくのではないかと考える。

DEI推進担当チームのみなさま

クリス スミディーさん
中澤 秀徳さん 間島 文江さん
西澤 かね子さん 小林 梨乃さん

日置電機 株式会社

チームリーダーのクリス スミディーさんを中心に、社内でDEIの理解を深め、マイノリティーの方を包括的に支援するための活動をしている。



日置電機は、製品の開発・生産・販売・サービスを一貫して行う電気計測器メーカーである。1935年の創業以来、電気計測ソリューションを通してお客様および社会の発展に貢献してきた。また、心身を整えるスポーツなどの福利厚生施設は地域にも開放され、未来ある子供たちの育成支援活動の場となっている。日本国内で10支店2オフィス、海外で主要国に独資による8販社、3駐在員事務所を展開し、世界の顧客に商品を販売している。

女性活躍推進の成果

日置電機は男性の育児休業取得を奨励しており、希望する社員は100%取得している。周囲の理解を得るため、講習会の開催やガ

イドブックを用いて、子どもが生まれた社員には、人事部が育児を取得するか必ず確認している。また、長期間休業することに不安を持つ社員には育児時の一部就労を認めているほか、在宅勤務制度やフレックスタイム制、ジョブリターン(再雇用)制度も導入しており、様々な働き方を提案している。このような取組もあり、2023年の男性の育児休業の取得割合は、60%となり、厚生労働省の「雇用均等調査」(2021年度)で発表した13.97%という全体の平均から見てもかなり高いということがよくわかる。

女性活躍からDEIへ

表彰後は、「マイノリティーは女性だけじゃない



職員も、地域の人も幸せにしたい

特定医療法人丸山会 丸子中央病院

- ◆医療・介護
- ◆従業員数:643人【女性487人・男性156人】
- ◆上田市丸子

地域へ向けた取組の1つとして小児科医が主体となり「赤ちゃん教室 プレネイタルビジット」を開いている。この講座は、産前の不安解消を目的としており、母親だけでなくパートナーも参加することができ、職員も参加することができ、また、産後に関しては、理学療法士が中心となり「ママの輪く親子のぬくもりケア」という講座を開いている。産後の変化した

地域にひらかれた取組

もしつかりと行っている。その他にも、福利厚生の一環として年次有給休暇のほかに、リフレッシュ休暇なども設けている。ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。

お母さんの体に関する悩みに理学療法士が寄り添い、子育てに前向きに取り組めるよう支援することが目的だ。オンラインで実施しているため、自宅からでも参加がしやすく、またお子さんと一緒に参加もできる。これらの取組は、職員はもちろん、地域で子育てを



▲病児保育センターは、2019年に開設された市内2か所目となる施設。

池内 淳子さん 写真左

特定医療法人丸山会 丸子中央病院
事務部次長 人事課長

安藤あすかさん 写真右

特定医療法人丸山会 丸子中央病院
経営企画課 広報・PRマネージャー

職員も、地域の人も幸せにしたいというモットーから、地域のワークライフバランスの改善にも力を注ぐ地域のステーション。



丸子中央病院は昭和34年に開業された「丸山医院」が元になっており、病床数は199床（一般病床99床、地域包括ケア病床50床、医療療養病床50床）、介護医療院は97床、60年以上、地域の健康促進に努力を重ねている病院だ。

育児中でも、安心して働けるように

病院の敷地内にある企業主導型保育施設「あつたかステーションわくわく」は、若い世代が地域に住み続け、地域がより活性化するように、職員の子どもはもちろん、地域で働く子育て世帯も利用することができ、誰もが安心して働ける。誰かが安心して働けるように、仕事と子育ての両立を支援している。

休みを取りやすい環境を作る

育児休業に関しては、女性の取得率は100パーセントとなっており、現在は男性の育児休暇取得も推進している。期間としては、1歳の誕生日まで利用することができる。さらに、育児や産休後も安心して職場に戻るよう、院内に研修センターを設け、職場復帰のフォロー

また、院内には、上田市の委託を受けて運営する「病児保育センター」がある。小学校3年生までのお子さんが病気、または病気の回復期で登園・登校ができない場合に一時的に利用することができる施設で、現在、年間500人以上の利用がある。



職員の声を反映させ、働きやすい職場づくりへ改革

上田信用金庫

- ◆協同組織金融業
- ◆従業員数:272人【女性113人・男性159人】
- ◆上田市材木町

家庭と仕事の両立のための短時間勤務制度は、育児しながら仕事をするための支援制度である。育

が、私服になってもお客様との関係が変わることはなかった。お客様にとって「しんきんさん」は制服ではなく職員一人ひとりの真摯な姿勢であることに気づかされたそう。



▲制度の改善や労働時間の見直しにより、女性職員の活躍の場が拡大。

児での取得の場合は、子どもが小学校に就学するまでの期間、勤務時間の短縮を選択できる。また、最低勤務時間の6時間を確保すれば始業と終業の時間を自分で決めることができる。育児休業から復帰しても、保育園の送迎や家事に時間をとられ、仕事に集中することはなかなか難しい。この制度を利用することにより、それぞれの生活に応じた家

庭と仕事の両立が実現できる。現在、23名の女性職員が短時間勤務をしている。

職員の定時終業の徹底
しんきんでは職員へのアンケートを実施し、2023年6月から通常の始業と終業の時間をそれぞれ20分早めて、実態に即した就業時間に変更した。以来、職員の時間管理意識が改善し、時間外労働が大きく減少した。たとえ「ノー残業デー」を設けても、その日定時で退社する代わりに「明日残業すればいい」となってしまうのは本末転倒。以前より終業時間が早まったことで、自分の時間が確保され、決めた時間に終わらせるという意識が生まれ、仕事の質の向上にもつながったという。

滝沢 高史さん 写真左

上田信用金庫
総務部 副部長 兼 人事研修課長

山岸 雅子さん 写真中心

上田信用金庫
総務部人事研修課 課長代理

西迫 唯さん 写真右

上田信用金庫
総務部人事研修課

職員の働き方に沿った柔軟な対応で、活躍の場をサポートしている。



女性職員のさらなる活躍をめざすために制服を廃止

2021年に女性職員の制服を廃止した。めざすところは性別関係なく活躍できる職場環境である。はじめに2020年8月に制服検討委員会が発足し、制服廃止のプロジェクトが進め

地域住民から信頼される「しんきんさん」

1922年銃12月に設立し、東信地区に23店舗を展開している。経営理念に「人とのふれあいを大切にし地域の繁栄に貢献する」を掲げ、地域に密着した金融機関として日々お客様との対話を大切にしている。お客様から「しんきんさん」と呼ばれ、親しまれている。

られた。翌年4月に制服から私服（スーツ）着用への移行期間を設け、10月に廃止となった。

制服によって、女性は「内部職員・事務職員」という固定イメージで見られることがあり、女性職員活躍の障害となっていた。また、制服はスカートスタイルであったが、廃止後、私服へ変更になると、パンツスタイルが可能となり体温調節や機能面において働きやすくなった。お客様のところへ直接訪問する「渉外係」の希望者や、管理職をめざす職員の増加など、今後さらなる職域拡大と昇進意欲の向上にもつながりたい。

制服着用の歴史は90年ほど続いたため、「お客様からは戸惑いもあるのではないか？」と考えられていた



社員の働きがいと 働きやすさを追い求めて

山洋電気 株式会社・山洋電気テクノサービス 株式会社

- ◆製造業
- ◆従業員数：山洋電気株式会社 1,591人【女性433人、男性1158人】
山洋電気テクノサービス株式会社 872人【女性381人、男性491人】
- ◆上田市殿城

人事部では、育児・介護休業に関する相談を専門に行う人員を設け、社員のライフステージに応じた休暇取得の実現をめざす。社員、若しくはその配偶者が子どもを出産する時は、個別に休暇取得の方法などについて案内をしている。このような取組を行い、男性の育児取得率も上げようとしている。ほかにも家族の介護で忙しい社員の事情を考慮して、短時間勤務制度を活用できる環境の整備も行っている。

「働きがい」を めざした取組

なかり、社内でも当たり前になり、育児休業が取得できる環境となっている。

このように、制度の説明と相談を地道に繰り返すことで、育児休業への理解が深まっていき、結果的に育児休業の取得率も上昇したという。また、社内には保健師が5名おり、人事部と連携しながら社員が精神面と健康面で不安を感じることなく働き続けられることをめざしている。

5年ほど前から人材難の影響により、ある部署では多忙のため、ストレスを抱える社員が増えたという。その根本的な原因を知るため、「エンゲージメントサーベイ」を導入し本格



▲夫婦の社員に育児休業の説明をしている様子。

高松 星児さん

山洋電気 株式会社
人事部第二課 課長

滝澤 友香さん

山洋電気 株式会社
人事部

仕事へのやりがいや働きがいのある職場づくりをめざして制度の整備に取り組んでいる。



山洋電気は1927年8月に創業し1936年12月に設立された。本社は東京の豊島区にあり、上田市内の神川工場と富士山工場に主な生産拠点がある。

PCやサーバなど、電子機器内部で発生する熱を冷ますための「ファン」を製造する「San Ace」、絶対に止まることが許されない金融機関オンラインシステムなどの「電源バックアップ装置」や「パワーコンディショナ」を製造する「SANUPS」、医療機器、産業ロボットなどの、動かして、止めて、動かすという一連の流れを高度に制御する「サーボモーター」などを製造する「SANMOTION」という3つの製品ブランドを展開している。

ワーク・ライフ・ バランスの模範

土日の出勤はなく完全週休2日制、そのため年間での休日が126日ほどある。夏季や年末の長期休暇が取得しやすく、自身の誕生日や家族の記念日などに年2日のメモリアル休暇が取得できるなど基本的なワーク・ライフ・バランスが整った職場といえる。

平均勤続年数は約17年と比較的長く、平均残業時間は20・7時間、育児休業取得率は女性100%、男性48%ほどと極めて高い。経済産業省の「ホワイト500」という「健康経営優良法人」にも認定されている。



地方から、働きたいけど 働けない人材を活かすモデルをつくる —子育て中 の女性が働ける環境作り—

株式会社 はたらクリエイト

◆情報通信業
◆従業員数:127人【女性123人・男性4人】
◆上田市中央

●柔軟な雇用体制
子どもの発熱など急な休みにも対応できるよう、個人ではなく数人からなるチーム体制で仕事を回して補い合えるようにしている。雇用形態はパートタイマー、契約社員、正社員と多様で、正社員は時短勤務制



▲「新しいことにチャレンジしたい」「子育てでも仕事も楽しみたい」そんな企業や女性の成長と活躍を願い、はたらクリエイトは常に進化し続ける。

●ジェンダーギャップの解消をめざす
女性の経済的自立が難しい理由として、パートタイマーとして復帰するとフルタイムで働けるようになったとしても正社員への転換が難しいことがある。地方では働きたくても、チャレンジできる選択肢がない。そうした現状を解決するためには、はたらクリエイトは制度や雇用を工夫している。

●仕事と育児が両立できる制度
フレックスタイム制を導入しており、保育園の行事や子どもの送迎時間などに合わせて柔軟なシフト設計ができる。オフィスには1歳から3歳の子どもを預けられる託児所が併設されており、子どもと出社してお昼ご飯を一緒に食べ、一緒に帰宅することができ。小学生の子どもでも、学校の臨時休校や長期休暇の際に子連れ出社が可能だ。また、先輩スタッフが寄り添い相談相手になる「シスター制度」を導入しており、業務以外でも困りごとをシスターに相談できる。

井上拓磨さん

株式会社 はたらクリエイト
代表取締役

内閣府「男女共同参画推進連携会議」有識者議員。
ビジネス視点で社会問題解決にチャレンジしている。



●子育て中でも働きやすい仕組み
「どういう仕組みなら働けるのか、どんな仕事ならできるのか」という働く側

「はたらく」をクリエイトすることで仕事を乐しむ人を増やす
はたらクリエイトはコンテンツ制作やオンラインによる業務代行を提供している企業。未経験者・働く時間に制約のある人を中心に採用しており、従業員は127人で84・6%が子育て中の女性だ。厚労省主催グッドキャリア企業アワード2020「イノベーション賞」、第8回日本HRチャレンジ大賞「人材マネジメント部門優秀賞」を受賞している。

●仕事と育児が両立できる制度
フレックスタイム制を導入しており、保育園の行事や子どもの送迎時間などに合わせて柔軟なシフト設計ができる。オフィスには1歳から3歳の子どもを預けられる託児所が併設されており、子どもと出社してお昼ご飯を一緒に食べ、一緒に帰宅することができ。小学生の子どもでも、学校の臨時休校や長期休暇の際に子連れ出社が可能だ。また、先輩スタッフが寄り添い相談相手になる「シスター制度」を導入しており、業務以外でも困りごとをシスターに相談できる。

男女共に働きやすい 新たな職場環境づくり

株式会社 綿谷製作所

- ◆製造業
- ◆従業員数:68人【男性52人・女性16人】
- ◆上田市丸子

ている。例えば、安全に関する資格を取得するための研修を現場の人に受けてもらっている。その際にかかる費用はすべて会社が負担している。そのほか、事前に申請のない資格に関しても取得にかかった費用は会社が負担している。また、外部講師をお呼びしてコミュニケーションの勉強会を開催している。管理職、新入社員、その他社員の3つに分類して勉強会を行うことで、役職や立場に応じた知識や・スキルの定着につながっている。

今後はさらに女性活躍の推進のため、教育・研修・セミナーなどへの参加を勧め、昇進への意欲向上につながるよう努めている。

**職場の
幸福度を上げる取組**

社員の幸福度を高める取組の第一弾として、健康診断に加え歯科検診を実施し、健康に働いてもらえる職場づくりに努めている。また、日頃から性別に関係なく、社員のやる気があれば評価しており、女性も管理職に登用している。現在4人の女性管理職がいる。会社として特に男女



▲職場での打ち合わせの様子。

金井 利恵さん

株式会社 綿谷製作所
管理部総務経理課 課長代理

スキルアップの支援や家族との時間を充実させるための制度など常に社員のことを考え、一人ひとりが働きやすいと思える職場環境づくりを行っている。



1936年創業の会社で、戦前製糸業が盛んだった丸子地域で製糸用機械を製造していた。戦後は食料品加工用機械や農機具の製造をはじめ、現在は射出成形機、工作機械の部品加工・組立を主としている。

社員全員が 休みやすい環境づくり

本人から申告して社長の許可を取ればフレックスタイトムが使える。事前に申告をすることで、昇進に影響がないようにしている。社員が個別の家族の理由で休みを取り易いように社長自ら声をかけている。また、管理職が率先して早く帰ったり、有給休暇をとって家族との時間を過ごすように努めている。その結果、社員全員が自然に休みを取り、仕

事と育児を両立しやすい職場環境が作られている。

実績として、2021年12月から2023年12月の比較で、年間平均有給休暇取得率が11・27日から13・16日に増加した。休暇が増えることで仕事の時間は相対的に減少するが、集中して仕事を行ってもらえるようになった。また、仕事と休暇のメリハリをつけることで精神的なゆとりが生まれ、さらに仕事に力が入るという好循環にもつながっている。ある女性社員が、遠方の娘さんの出産を手伝うため、まとめて半月有給を取った事例もある。

スキルアップの ための支援

スキルアップのための研修を性別に関係なく実施し

共同参画のための特別な制度を設けているわけではないが、社長の作ってきた社風により男女ともに働きやすい雰囲気があり、自然な男女共同参画の会社という理想的な形となっている。



コミュニケーションを 基盤に男女共同参画を推進

アート金属工業 株式会社

- ◆製造業
- ◆従業員数:830人【女性110人・男性720人】
- ◆上田市常磐城



▲女性だけでなく、会社側の意識改革に取り組み、働きやすい職場、魅力ある職場作りをめざす。

有の健康問題等の研修を毎年開催している。女性の採用人数を増やすため女性の社員の意見を反映した職場環境にする取組も行い、売店に生理用品を置く、工場内に椅子を増やして休憩しやす

いたが、ある時自社の魅力をあげるために祭りを開催しようという意見が出た。このグループで提案・企画を行い、実際に祭りを開催、参加者700人越えの大成功を収めた。このような取

組が男性の多い業界の会社で女性が意見を言いやすい環境を構築するための成功事例となった。企業の意識改革の面からは教育計画を組み、女性キャリア開発研修や女性特

今後の男女共同参画に向けて

2025年までに女性係長を12%にすることを目標にしたところ、2023年現在13%となって達成された。アート金属工業は、女性の活躍だけでなく、誰もが働きやすい職場環境をめざしており、今後は男性の育児休暇の取得推進に向けて努力していく。

西村 元恭さん

アート金属工業 株式会社
経営管理部人事グループ
グループマネージャー

社内のコミュニケーションを築くことを基礎として、女性のみではなく、男性の参画も推進している。



アート金属工業は上田市に本社を置くアイシンググループの子会社だ。主に自動車のエンジンの心臓部分であるピストンやピストンピンを設計から製造しており、トヨタ、三菱、ダイハツ等の大手企業の自動車に使用されている。海外にも製造拠点があり、すべて含めると3500名以上の社員が在籍する。

女性参画のための基盤づくり

アート金属工業株式会社では2016年から2020年までの5年間のAI20という中期戦略を策定した。この中には女性の管理職を2%から5%へ、女性の採用割合を平均20%から25%へと引き上げる戦略も含まれていた。

2020年までにそれらの数値は達成されたが、実際に働く女性社員の現状を把握するためアンケートを実施した。その結果、コミュニケーションや人材育成が足りていないという意見や、女性が働き続けるためには、育児・介護等の不安を抱える社員に対し、職場の理解や協力が必要であるという意見が挙げられた。また、管理職をめざす女性も少ないことが分かった。

●具体的な取組開始
女性社員の意識を改革するため様々な条件の女性社員を選出し、ワーキンググループを作った。このグループでは当初親会社の取組を調査したり、女性活躍に関するセミナーに参加し、内容を共有する等して



仕事を通じて 社員の成長をめざす

株式会社 アルカディア

- ◆製造業
- ◆従業員数:35人【女性15人・男性20人】
- ◆上田市小泉

ている。品質向上のための勉強会、活動報告会、レクリエーションやスポーツ大会のほか、社内の大掃除をする日もある。全社員が一堂に会して行われるため、他部署との交流が図られ、社内の風通しが良くなった。「磨輝の時間」以外でもコミュニケーションを取りやすくなったと感じている人が多く、「磨輝の時間」を始めてから離職率が低下するなど、良い影響がある。また、社員は必ず部会と呼ばれる組織に参加する。イメージとしては学校の委員会活動のようなもので、各部会が会社をより良くするための活動を行っている。「磨輝の時間」も「部会活動」も、主体となるのは社員。春原さんは、自発的に目標を立て、自由に挑戦できる環

境づくりを心がけているという。なお、社員が設定した目標は取組実施シートで、達成度合い毎月確認し、半年ごとまとめを行っている。春原さんは、「アルカディアはまだ従業員35人の中小企業」であり、これまでの取組は「必要に迫られて対応してきた部分も多い」と語る。しかし「磨輝の時間」や「部会活動」など社員同士が意見を交換しやすい場を設け、社員の意見を取り入れながら職場



▲性別にかかわらず採用を行い、すべての部署で女性が活躍している。磨いて輝いていこうという「磨輝の時間」は、社員の勉強会やレクリエーション等を行っている。

環境を改善していこうとする姿勢は、男女共同参画や従業員満足度が重視される昨今、企業として理想的なあり方である。

春原 直樹さん 写真右

株式会社 アルカディア
代表取締役

城下 直子さん 写真左

株式会社 アルカディア

働きやすい職場の環境づくりのため、社員の意見を取り入れながら常にアップデートを行っている。



上田市小泉にある精密板金加工・電気制御機器組み立て配線・設計を行う企業。企業向けの制御機器、公官庁の議場設備、公共の施設や学校、テーマパークにも設置される音響機器関連品のほか、新幹線のホーム安全可動柵なども製作している。

■ ■ ■
女性が活躍する
環境づくり

「アルカディアは、この20年で変化している」と語るのは社長の春原さん。中でも大きく変わったのが、女性の働き方だ。育児休業制度のほか、育児と仕事を両立することを考えて「短時間正規従業員制度」を導入している。この制度では、対象者一人ひとりの状況に合わせて出勤時間を設定

できる。また、休暇を取りやすい部署に異動するなどして、制度利用者以外の社員にかかる負担も最小限になるよう配慮している。「育児中は子どもの体調不良で突発的に休むことも増えます。今の部署は先輩がしっかりフォローしてくれるので、会社全体に迷惑を掛けるという不安が少なく、感謝しています。」と制度利用中の城下さんは語る。こうした社員の働きやすい職場づくりをしているため、近年は女性の入社率が急増しているという。

■ ■ ■
「磨輝の時間」と
「部会活動」

「磨輝（みがき）の時間」とは、自分を磨き、社員も会社も輝くための活動。月に一度の土曜出勤日に行われ



働きやすい職場づくり で「人」を大切にする経営をめざす

有限会社エム・システム 保野薬局

- ◆調剤薬局
- ◆従業員数:6人【女性5人(薬剤師3人、事務員2人)、男性1人(薬剤師)】
- ◆上田市保野

保野薬局では、従業員や地域の方など「人」を大切に

経営

「人」を大切にする
ように病院や買い物などへの送迎ボランティアに従業員が積極的に取り組んでいる。このボランティアによって、認知症で免許を返納した方や家族の運転で移動していた方、在宅で寝たきりの方や病院の受診時間が直前になるまで決まらないう方などの助けとなつている。また、従業員に送迎ボランティアとして必要な福祉有償運送資格を取得できるように支援している。こうした取組を通じ、薬局利用者へ手厚いサービスを提供することで、地域の方に寄り添うことができるよう努めている。

保野薬局は、日進月歩の医療・介護の世界で、薬局の在り方を常にアップデートすることににより地域に寄り添うことのできる薬局をめざしている。少人数の薬局のため、協力することが重要であり、団結力が強くなっている。働きやすい職場づくりをめざすと同時にボランティアとしての活動に取り組みむなど、従業員や地域の方に寄り添い、「人」を大切にする薬局である。



▲送迎ボランティアを行っている様子。

自主的・積極的に活躍できる職場にもなっている。今後保野薬局は「人」を大切に

村田 治雄さん

有限会社エム・システム 保野薬局
代表取締役

「人」を大切にする経営を推進している。安心して暮らすことができるように、地域に寄り添う薬局を目指している。



保野薬局が取り組む働きやすい職場づくりのポイントは大きく分けて2つある。1つ目は従業員への思いやりだ。夜間受付で女性の薬剤師が不安を感じない

ように夜間休日受付ブースを作る、患者をよく把握し理解している女性従業員からの提案を積極的に聞く、従業員の希望に対して休みが取れるようにするなど、従業員が活躍しやすい職場環境を整えている。

地域に寄り添った
薬局をめざす

保野薬局では、地域の安心安全の拠点をめざしている。地域の方の助けとなる

男女共同参画推進事業者表彰 令和４年度までの受賞者

年度	事業者名	主な表彰理由
H26	上田日本無線株式会社	・女性管理職を2名登用 ・充実の休暇制度など誰もが安心して働き続けられる環境づくり
	株式会社みずず 総合コンサルタント	・社員もその家族にも幸せを実感できるようワークライフバランスの推奨 ・自主的な研修や業務改善
	上川原柳町自治会	・自治会役員への女性の参画促進 ・2か月に一度の「広報かわらき」の発行
	下塩尻自治会	・自治会役員への女性の参画促進 ・誰もが自治会役員を引き受けやすいよう自治会規約を改正
H27	愛宕町自治会	・自治会役員への女性の参画促進、役員専任の際に男女のバランスを配慮 ・公会堂の新築に「皆で建てる公会堂」を目標に建設委員等に女性が参画
	税理士法人小山会計	・社員のスキルアップの支援を行い、女性の職域拡大、管理職登用につなげる ・多様な働き方を用意し、就業継続のための支援を行っている
	踏入自治会	・自治会役員は性別に関わりなく選出するように定めている ・女性が企画・運営に関わることで地域との親睦と文化向上に成果を上げる
	医療法人健教会 柳澤病院	・育児休業法以前から独自の充実した育児休業制度をつくり支援してきた ・長時間労働の見直しなどワークライフバランスの取組みに力を入れている
H28	株式会社エム・ジェイ	・男性が子育て等の家庭生活や地域活動に参加しやすい環境整備 ・ライフスタイルに応じた柔軟な働き方を用意
	社会福祉法人 敬老園	・リフレッシュ休暇制度や託児施設など働きやすい環境の整備 ・職員のスキルアップの支援を行い、女性の職域拡大、管理職登用につなげる
	町吉田自治会	・自治会役員への女性の参画促進、役員選出の際は女性が引き受けやすい工夫 ・ふれあい生き生きサロン等で女性が企画・運営に関わる
H29	オルガン針株式会社	・「仕事と育児の両立サポートブック」を作成し、休暇制度等の周知に努め、社員の利用の促進を図る ・制度利用者の教育機会の確保や職務能力発揮を支援
	学校法人成田会 長野医療衛生専門学校	・有給休暇を30分単位で取得できるようにするなど、休みを取りやすい環境づくりに努める ・業務報告を通じ、校長と職員とのきめ細かなコミュニケーションを取っている
H30	馬場町自治会	・自治会役員への女性の参画促進、役員選出の際は女性が引き受けやすい工夫 ・会議の開催について出席しやすい日程にするなどの改革を進めた
	株式会社 みずず総合コンサルタント	・社内状況の情報の提供をし、働きやすい職場環境づくりを図っている ・経営層と社員との距離を縮め、従業員の満足度の向上に繋げている
R1	下紺屋町自治会	・女性の細やかさを活かし、自治会三役の会計部長、役員の選考委員長など重要な役職や、民生児童委員、福祉推進委員などにも女性を多く登用しており、適材適所の配置を行っている
	女と男うえだ 市民の会パソコン同好会	・パソコン技術の向上だけでなく、「男女共同参画社会への課題」「健康問題」など、会員の学びの意欲に応じていく学習も重ね、知識の向上、行動力の向上にも繋げている
R2	日電電機株式会社	・2020年に、結婚・出産等で退職した職員を、10年以内なら再雇用できる「ジョブリターン制度」を導入 ・男女がともに働きやすい環境づくりのために、様々な取組を実施
	特定医療法人丸山会 丸山中央病院	・「社員の子育て応援宣言」を行い、仕事と子育ての両立ができる職場づくりに取り組んでいる ・2017年には、上田市初の企業主導型保育園を設置し、職員だけでなく地域にも開放している
R3	上田信用金庫	・女性職員のみ着用していた制服を廃止することで、女性職員の昇進への意欲向上につなげた ・子どもが小学校に就学するまで短時間勤務を推奨。対象者全員が制度を利用（令和3年度時）
	・山洋電気株式会社上田事業所 ・山洋電気テクノサービス株式会社	・該当社員に対し、「育児（介護）と仕事の両立支援制度説明会」を個別に実施している ・各種制度の利用は当然という意識が管理職・社員双方に定着。男性の制度利用者も増加
	株式会社 はたらクリエイト	・様々な働き方の選択肢を用意。フレックスタイム制も導入しており柔軟なシフト設計が可能 ・自社でオフィスと併設された託児所を運営。小学生以上の子どもの子連れ出社も可能
	株式会社 綿谷製作所	・性別に関わらず、能力に応じて管理職に登用。スキルアップの研修も性差なく実施 ・休みが取りやすく、仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境になっている
R4	アート金属工業 株式会社	・女性活躍推進ワーキンググループを作成。働きやすい職場とするためのミーティング・勉強会を開催 ・年3回、目標チャレンジシートを使い、上司との面談を行っている
	株式会社アルカディア	・「社員の子育て応援宣言」を行い、仕事と子育ての両立ができる環境づくりに取り組んでいる ・「磨輝の時間」という社内研修や部会活動の時間があり、勉強会やレクリエーション等を行っている
	有限会社エム・システム 保野薬局	・福祉有償運送資格、介護士資格等を取得し、薬局利用者への手厚いサービスを提供している ・就業規則では定年は65歳と定められていますが、その後も働き続けることができる環境を作っている

年度	事業者名	主な表彰理由
H21	泉町自治会	・平成22年度自治会四役に女性2名登用 ・男女共同参画をテーマに自治会懇談会を実施
	株式会社伊藤商会	・再雇用制度あり ・課長職に2名の女性登用し、業務推進の中核を成す
	株式会社エイネット	・女性の働く職域を広めたことで社会進出に貢献 ・育休後、本人の希望を最優先し、働き続けられるよう配慮
	北大手町自治会	・女性登用を考慮した組織づくり ・1部会を行事立案と実施を全て女性が担当
	鈴子自治会	・規則改正により「女性評議員2名以上」と明記 ・平成22年度女性副分館長を登用
	西部公民館 常磐町分館	・昭和57年度から女性副分館長を登用 ・女性副分館長を中心に地域住民が参加し易い事業を工夫し実施
	築地自治会	・女性登用を考慮した組織づくり ・女性を登用しやすい規約改正
	袋町自治会	・自治会長、分館長が女性である ・役員の女性登用率33.3%
	ふれあいの里 豊里直売所	・正副委員長に女性登用 ・規約改正・事業の見直しにより新たな販売ルートを拡大し、生産意欲を高める取組
	マリモ電子工業 株式会社	・女性係長1名を登用し、経営会議に準ずる会議への参画 ・フレックスタイム、出産時の父親休暇制度、育児短時制度、インターシップの受け入れ等
H22	みずず台北自治会	・自治会役員女性登用率68.7% ・三役に2名に女性登用
	三好町 ガーデニングクラブ	・女性を中心に自治会内の環境美化を推進 ・年2回の成果発表等、コミュニケーションの円滑化に貢献
	株式会社あけぼの通商	・育児休業規定あり ・家庭に負担なく、働きやすい環境づくり ・子育てが終われば、希望によりパートから正職員への採用制度あり
	株式会社ガリレオ	・フレックスタイム導入、在宅で業務ができる環境を早くから整備 ・仕事と家庭、地域社会の両立支援に積極的に取り組んでいる
	梅が丘自治会	・三役、各部長に女性登用率毎年70%以上（H22年73%） ・過去に5人の女性自治会長
	下郷沢自治会	・規約改定により、役員数を変更し、評議員に3人の女性枠を設定 ・地域活動への女性参加を明記し、男女共同参画を推進
	西脇自治会	・昭和55年に会則を制定し、女性役員枠2人を明記 ・女性能力活用と男女が共同参画できる環境づくりに努めている
	H23 ババマフェスタin うえだ実行委員会	・地域の子育てを応援するイベントを平成20年から毎年実施している ・男性も、仕事も持っている人も、子育て真っ最中の人も参加しやすい運営体制を実現している
	H24 社会福祉法人 恵仁福祉協会	・仕事と子育てが両立できるよう環境整備 ・研修やミーティングを充実させ、不安解消
	株式会社ミヤ	・女性店長（管理職）の誕生 ・結婚や出産後の就労環境の整備と社員が安心して働けるよう給与体系の見直し
H25	鷹匠町自治会	・女性役員が高い割合で活躍し特に防災、防災に力を入れている ・新しい公民館の建設に女性や高齢者の声を取り入れている
	新町自治会	・自治会長自らが男女共同参画社会の実現に向けて、積極的に学習している ・規約の改正を視野にいれながら、役員に積極的に女性を登用している
	染屋自治会	・公民館活動や自治会活動でキャリアを積んだ女性自治会長誕生・女性や若者、他地区から転入してきた人たちの声を大事にし、新しいアイデアや提案が実現できるよう心がけてきた
	八日町自治会	・昭和40年代から重要なポストにつく女性役員・大正13年から続く役員名簿 ・仕事と自治会活動が両立できるよう、配り物を外部に委託
	医療法人慈善会 安藤病院	・院内託児所の設置など仕事と子育てが両立できるよう環境整備 ・一般事業主行動計画の策定を機に、所定外労働時間の削減などに取り組む
	朝日ケ丘自治会	・地域の女性たちが自治会での役員就任をきっかけに、地域課題を発見、解決している ・地域の高齢者たちが集える「ふれあいワンコインサロン」を開催
	金井自治会	・平成16年に自治会内に女性消防隊を組織、10年の実績がある ・女性消防隊経験者が地域に増える仕組みを作り、地域の新たな課題に対応している



株式会社 みすず総合コンサルタント

HU RUIYANG

みすず総合コンサルタントの方のお話の中で、地域密着のボランティア活動により社員のコミュニケーションが図られているという点を具体的に紹介してくれた。しかし、会社側の視点から紹介しているかもしれないと感じている。キャリアアップや働く環境については、やはり社員の人が実際に感じたことも知りたいと、興味が湧いた。

日置電機 株式会社

長野大学松永ゼミナール女性労働班

小見 琉貴、村越 香弥、七澤 稔真、逢澤 未紘、関 彩花



今回、日置電機様にお話をお伺いし、ただ女性活躍というだけでなく「性別」「国籍」など多様性を認める文化を育もうとすることが、女性だけでなく現代社会で働く多くの人にとって長く勤められる職場になるのではと大きな学びを感じさせていただきました。末筆ながら、日置電機様ならびに皆様のご協力に感謝申し上げます。

特定医療法人丸山会 丸子中央病院

山田 航也



今後自分も仕事と育児で板挟みになってしまうことがあると思う。その際に、男性も育児休業がとりやすく安心して子育てできる企業が今の段階でもたくさんあると知ることができた。少子高齢化がどんどん進んでいくこれからの時代、もっと育児などと両立して男女関係なく安心して働ける社会になって欲しいと思った。

上田信用金庫

赤羽 ゆいり



表彰を受けたほとんどの企業が「ワークライフバランス」の実施や、仕事のモチベーション向上に向けた取組をおこなっていた。だが、内容的には企業独自の取組をおこなって、働きやすい職場づくりを目指していることが分かった。以前の制度を見直す企業や設立当時から女性が働きやすい職場がコンセプトになっていた企業など、様々な取組事例を知ることができた。

山洋電気 株式会社・山洋電気テクノサービス 株式会社

木内 大悟



製造業は体力を必要とする仕事なので、男性を中心に社内の風土や体制がつけられているものだと考えていた。しかし社員の育児休業の取得率が男女ともに高く、採用でも男女で差をつけられることはないといった、男女平等な職場づくりがめざされていたのが印象的だった。女性の働き手が必要とされるこれからの時代に適合した職場づくりを先駆的に実践しているように感じられた。



株式会社 はたらクリエイト

矢島 菜南子

働きたくても働けない人が、どうしたら働けるのかを考えて制度や仕組みを整備していく姿勢は、男女共同参画社会をめざす上で大切な取組だと感じました。地方在住、子どもがいるといった条件はハンディキャップでもありますが、働くには不利な条件があっても、あらゆる人が働きやすい社会をめざす企業が上田市にあることを知り誇りに思いました。男女共同参画社会を目指す上で、現状はどうなっているのか、どんなことが必要とされているのかについて今回の取材から学べ、自分自身の仕事への考えも見直すきっかけとなりました。大変学びになるお話を伺うことができ、とても有意義な時間でした。ありがとうございました。

株式会社 綿谷製作所

佐古 哲祥



男女共同参画に取り組んでいると一口に言っても、企業によって様々な取組があることが分かった。中にはメモリアル休暇や時間給など全く聞いたことが無い独自の制度を取り入れている企業もあり、従業員のことを想っている企業が意外に多いという印象が変わった。そこで、今後の就職先の候補を決めるための指標として「働きやすい環境」や「ライフワークバランス」などの観点からも考えられるようになった。

アート金属工業 株式会社

松岡 あや



記事を制作するうえで最も印象に残ったことは、「男女ともに参画できる会社になりたい」という考えを知ったことでした。女性だけでなく、男性も生きやすい社会にすることを忘れてはいけなかったと思いました。

株式会社 アルカディア

岡田 大輝



職場の責任者として班長を配置しつつも一般従業員との上下関係を少なくすることで従業員一人一人がしっかりと発言権を持つことができるというアルカディアの仕組みは男女共同参画における一つの解決策であるといえる。また、発言権を得た従業員が職場を的確に改善できるように磨練の時間や部会活動といった意識向上の時間を業務時間内に行うというのも、従業員のやる気を維持しやすく、効果的な策であると考えた。

有限会社エム・システム 保野薬局

小林 直暉



男女共同参画のリアルな取組についてのお話を伺うことで男女共同参画の実現についてのヒントを得られて良かった。また、ワーク・ライフバランスや女性のキャリア形成が男女共同参画に与える影響について考える機会となった。今回の企業さんは、自然と取組を行うための考え方や意識といった土台の部分ができたと感じた。現状維持で満足せずにもっと良くするために挑戦することの大切さを学ぶことができた。

上田市
男女共同参画推進事業者
表彰事例集

発行年月日：令和6年3月

発行：上田市市民まちづくり推進部 人権共生課
電話：0268-23-5245