

経営者・管理職の方必見！

働き方改革の  
ヒント



たっぷり  
詰まっています！

# ひめボス 知恵ぶくろ



愛媛県版イクボス  
ひめボス

平成30年度 えひめ女性活躍加速化事業 活動報告書

ワークライフバランス、女性活躍…  
取り組んでいるけどうまくいかない…  
そのお悩み解決のためのヒント、見つけてください

愛媛県



## はじめに

愛媛県では平成30年度えひめ女性活躍加速化事業として、①「ひめボス」宣言事業所推進事業、②交流会開催事業、③ブラッシュアップ事業、④メンター制度推進モデル事業に取り組んで参りました。この「ひめボス知恵ぶくろ」は、働く女性たちとその上司、経営者がより良い職場環境をつくろうとがんばった姿を取りまとめた報告書です。皆さまの事業所においてもご活用いただき、女性活躍推進や働き方改革の一助になれば幸いです。

# 「ひめボス」とは？

## 「ひめボス」とは、愛媛県版イクボス。

「ひめボス」とは、愛媛県版イクボスのことです。

愛媛の活性化を願い、愛媛で働く人を応援する上司（経営者・管理者）のことをいいます。

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフの仕事と生活の調和を考え、

その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、

自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）を指します。

対象は男性管理職に限らず、女性管理職を含みます。

## なぜ「ひめボス」が必要か？

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中で社会の持続的成長を維持し、地域経済を活性化するには、男女がともに働きやすく、働きがいのある職場が求められています。

現役世代が減少する中、子育てや介護など、時間等に制約を持った部下・スタッフが

活躍できる企業・組織が求められています。その実現には、

部下の仕事と家庭の両立を支援しながら地域活性化を願う「ひめボス」の存在が欠かせません。

## 「ひめボス宣言」とは

「ひめボス」の趣旨に賛同し、経営者や管理職が署名した

「ひめボス宣言書」を作成・公表するものです。





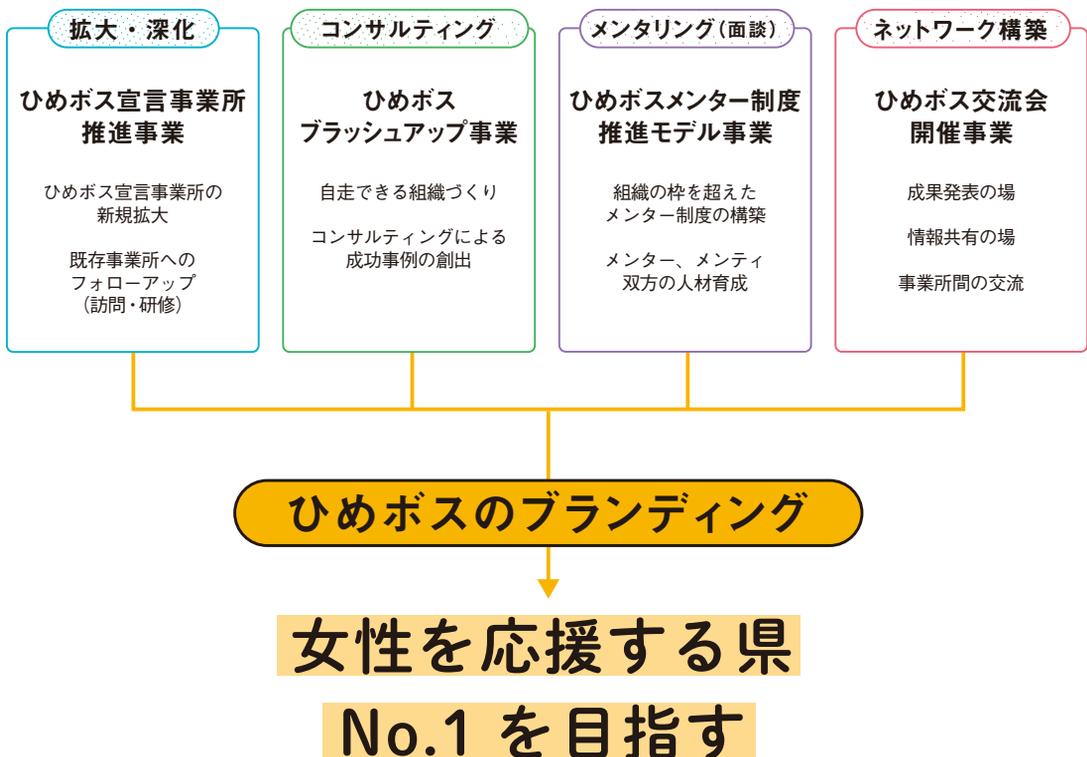
# ひめボス 3年目の挑戦。

2017年1月に誕生した、愛媛で働きやすい事業所を増やす「ひめボス宣言」。業種を問わず県内の多くの事業所が宣言を行い、現在、その数は約700社に上っています。

組織のトップや上司が率先して、自社の働き方改革に取り組んでいるのですが、その一方で

宣言はしたものの具体的にアクションにつなげられていない事業所があるのも事実。

そのため、今年度はモデル的に事業所支援や人材育成といった実践的な取り組みを実施。宣言ただけで終わりではなく、ひめボス宣言事業所間で成功事例の共有を図りました。



## ひめボス宣言事業所推進事業

### ひめボス宣言のさらなるパワーアップに注力！

愛媛県版イクボス「ひめボス」を推進するために、「ひめボス推進アドバイザー」を設置。ひめボス宣言事業所の新規拡大や既に宣言した事業所へのフォローアップを行いました。



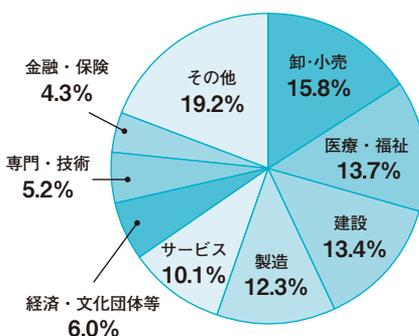
#### ひめボス宣言事業所について

新規拡大は、愛媛県内に事業所を有する300人以下の中小事業所を中心に実施しました。アドバイザーが事業所を訪問し、経営戦略としての女性活躍や働き方改革の重要性等について周知・啓発を行っています。

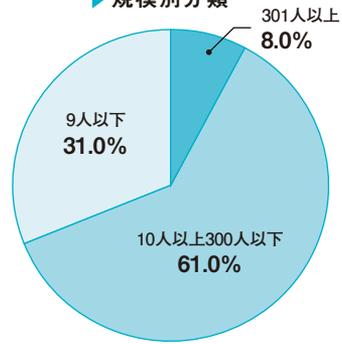
##### ▶ ひめボス宣言事業所の増加推移



##### ▶ 業種別分類



##### ▶ 規模別分類



データはすべて平成30年12月31日現在のものです



#### フォローアップ研修

「ひめボス」の認知度を高めるとともに、働き方改革や女性活躍推進の必要性への理解を深めるため、ひめボス宣言事業所からの要望に応じ、県が養成したひめボス講師による研修を行いました。

##### 株式会社 レデイ薬局

##### 若いスタッフの育成と働きやすい企業風土づくり

「会社として若い従業員の採用と育成を行うなかで、働きやすい企業風土づくりを目指す」という目標のもと実施。まず働き方改革の必要性を理解することから始め、これから取り組むべき10か条を共有しました。



##### 実施概要

- 日時 / 平成30年12月10日(月)
- 場所 / 株式会社レデイ薬局 本社会議室
- 参加者 / 本館採用・教育担当者等
- 講師 / 清水 美穂さん

自分たちを判断基準にするのではなく、時代に合わせて制度や働き方を柔軟に変えていくことが大切だと認識しました。

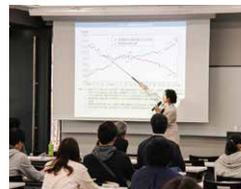
- 住所 / 松山市南江戸4-3-37
- 電話番号 / 089-917-8000
- 業種 / ドラッグストアおよび処方箋調剤を行う調剤薬局ほか
- 従業員 / 720名 (H31.2 現在)



##### 学校法人 松山大学

##### 学術的色彩を持たせた働き方改革セミナーを実施

大学ならではの学術的色彩を持たせた理論面と、現場の実態を踏まえた実務面の双方から「働き方」についてアプローチする講座を実施。学生を中心に「働く」ことを通して自分の生き方を考える機会になりました。



##### 実施概要

- 日時 / 平成30年12月5日(水)
- 場所 / 松山大学植又キャンパス2F H2A教室
- 参加者 / 学生・一般
- 講師 / 水谷 紀子さん、市川 晋さん

職場における日々のコミュニケーションの積み重ねや働きがい、いかに大切なのかを実感することができました。

- 住所 / 松山市文京町4-2
- 電話番号 / 089-925-7111 (代)
- 業種 / 教育
- 教職員 / 327名 ※教員190名、職員137名 (H30.12 現在)



## ひめボス交流会開催事業

### いきいき働くヒントが見つかるきっかけをつくる

今年度の事業の集大成として、「ひめボス交流会」を実施。各事業所の成果発表や、ゲストの牛窪恵さんの基調講演には、明日から実践できる「働き方改革」のヒントが詰まっていました。



#### 実施概要

- 日時：平成31年2月14日(木) 14:00～16:30 ●会場：国際ホテル松山

女性の活躍がえひめの未来を変える！  
ひめボスセミナー&企業交流会  
参加者先着 200名！ 一般参加無料  
開催日時 2019年2月14日 14:00～16:30  
会場 国際ホテル松山 3階 貸会議室(松山一帯)1-13  
主催 一般社団法人 愛媛県法人会連合会  
TEL 089-947-4251 FAX 089-933-5596

#### プログラム

##### 開会

主催者挨拶 愛媛県知事 中村時広

##### ひめボスブラッシュアップ事業 事例発表

- 株川下建設/山本 まゆみさん
- 株TKPコミュニケーションズ 松山リレーションセンター/  
遠香 清美さん、住田 貴子さん、平岡 幸恵さん、谷川 直行さん
- 株ヤマハミュージックリテイリング松山店/宇野 英則さん
- 山下クリニック/森田 正雄さん(コンサルタント)

##### ひめボスマンター制度推進モデル事業 事例発表

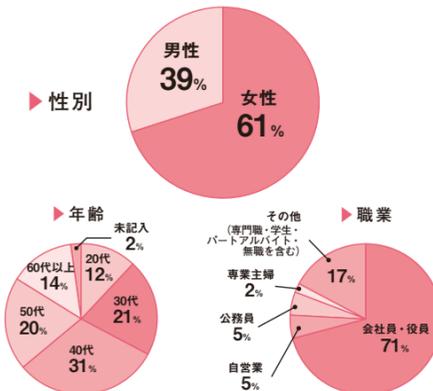
- 株アスティス  
メンティ/田井 ともみさん、上司/別宮 敦さん  
メンター/株エス・ビー・シー 横山 ゆいさん
- アビリティセンター(株) 松山オフィス  
メンティ/越智 未紗さん、上司/片上 亜美さん  
メンター/株伊予銀行 川崎 智子さん

基調講演 牛窪 恵さん(インフィニティ 代表取締役)  
「女性活躍と働き方改革で 男女が、地域が、日本が変わる！」

##### 閉会



#### セミナー・交流会参加者



#### 参加者の声

今回の発表は弊社でも見習いたいばかりでした。特に山下クリニック様のリーダー持ちまわり制は、仕事への責任を我が事としてとらえることができ、みんなで考えられるいい取り組みだと思います。また機会があれば、メンター事業にも応募してみたいです。

株式会社 エルパティオ 代表取締役 川崎 聡子さん

愛媛労働局 雇用環境・均等室 指導係長 坂本 幸穂さん

企業の大小問わず、がんばっている姿が見える良い交流会でした。これからは女性の活躍なくして社会は成り立たない時代。経験を積んだ女性は企業にとって大きな財産です。その能力をいかにして発揮させられるかは、経営者の皆さんの手腕にかかっていますので、女性の活躍同様に期待しています。

#### 事例発表 やけん!

#### ひめボスブラッシュアップ事業



### トップの意識でここまで変わる！ 社内の改革成功モデルが誕生



#### 川下建設

無駄な社内の慣習が多かったことから、「職場の問題かるた」で課題の洗い出しを社員全員で実施。各自の役割や期限などを明確にしました。今後は社員が社内環境を整え、採用活動にも注力するそう。

#### TKPコミュニケーションズ

多くの従業員のコミュニケーションを促進するため、4人のリーダーがイベントなどを企画。「TKPカレンダー」の制作ではリーダー同士が交流を深めながら、個々のリーダーシップも芽生えている報告がなされました。



#### 山下クリニック

女性が多い職場ならではの課題が多かったため、社員の研修やアンケートを通して意識改革を実施したと説明。県内でも珍しい、医療機関の積極的な取り組みとして非常に注目を集めました。

#### 事例発表 やけん!

#### ひめボスマンター制度推進モデル事業



### プレゼンから伝わるビフォーアフター 輝く社員多数登壇!

悩める女性社員をサポートすべく行われた「ひめボスマンター事業」の発表では、メンティたちのイキイキとした表情が溢れました。それは悩みながらもたくましく働くメンティたちと、それを支えた先輩・メンターの二人三脚の賜物と言えます。



#### アビリティセンター

メンティの越智さん自身も社内のメンターを担っていましたが、後輩たちとの接し方に悩んでいたそう。メンターの川崎さんに「伝え方の極意」を教えていただき、「自分のロールモデルになる方に出会えた」と喜んでいました。

「ひめボス」が手を挙げて、それぞれの事業所の課題を解決するべく、改善を行った4つの事業所。組織全体で取り組み、短期間で大きな成果が得られたという結果報告がなされました。



#### ヤマハミュージックリテイリング

備品が多くなかなか進まなかった整理整頓を、全社を挙げて実施。デスクや受付などの写真を出して、徹底して取り組んだ報告がなされました。業務の効率化はもちろん、従業員の意識改革にもつながったようです。



各社の取り組みを我が社にも…と、会場の皆さんは真剣に聞き入っていました。



#### アスティス

「異動も重なり、大変なことを引き受けてしまったと思った」と話すメンティの田井さん。最初はネガティブ思考だったが、メンターの横山さんと面談を重ね、壁を作っているのは自分自身だったことに気づき、勇気もらったそう。



二人の上司の皆さんも「他社の経験豊富な女性リーダーに気づきを与えていただく良い機会となり、成長を感じる」と手ごたえを感じていました。

#### 基調講演 やけん!

#### 牛窪恵さんによる基調講演 「女性活躍と働き方改革で 男女が、地域が、日本が変わる！」



### トレンドの最前線にいる「働く女性」の 大先輩からのお話一同感激!

「おひとりさま」「年の差婚」などの言葉を世に広め、マーケティング・トレンド関連の著書執筆やコメンテーターとして活躍する牛窪恵さん。「働く女性」の大先輩としての話には、会場の全員が聞き入っていました。

#### 講演ダイジェスト

- ◆なぜ、いま「ダイバーシティ」なのか?  
人口ピラミッドから「マーケットサイズ」を読む → ボリュームゾーンは団塊世代&団塊ジュニア/安倍政権で「輝く女性推進」が力説される理由 → このままでは、2025年に労働力人口が583万人以上不足/女性の高学歴化と社会進出 → 未小小学生以上の子をもつママの7割が働いている/AIだけでは補いきれない! → 十数年で、いまの仕事の49%は「AI」が代替するが…/ダイバーシティとは? → 増えていく「テレワーク」/国としても、女性の「潜在労働力」の活用が急務/官僚、自治体、世界中で起きた「MeToo」運動
- ◆現代男女の「世代ギャップ」  
・バブル世代(現49～60歳)＝汗水&恋愛トレンド世代  
・団塊ジュニア世代(現43～48歳)＝貧乏クジ世代  
・アラサー～草食系世代(現32～40歳)＝右肩下がりがり世代  
・ゆとり世代(現22～31歳)＝「さとり」世代  
→世代によって価値観が違うことを理解し、柔軟性をもって対応することが必要
- ◆男女間ギャップ、世代間ギャップの象徴ポイント3  
①上司が「ゆとり世代」に感じるギャップは? → 「マニュアルどおり」は、必ずしも悪いことなのか?  
②一方、「ゆとり世代」の上司への不満は? → 不明確な指示や「公私混同」を強く嫌う傾向に  
③時短＝「残業」を減らすための取り組みは…? → 特に「上司の声かけ」「事前承認」がカギ
- ◆「自分らしく」いられる時間を大切に  
→ 日常の隙間に「おひとり時間」を取り入れましょう!



牛窪恵(うしくぼ・めぐみ)マーケティングライター、世代・トレンド評論家。1968年東京都生まれ。日大芸術学部映画学科卒業後、大手出版社勤務を経て、2001年有限会社インフィニティを設立。トレンド、マーケティング関連の書籍を多数執筆し、「おひとりさま(マーケティング)」「05年」「草食系(男子)」「09年」は、新語・流行語大賞に最終ノミネート。テレビ・ラジオ出演、執筆活動や企業の商品開発や講演活動も行う。2019年3月、立教大学大学院(MBA)にて「経営学修士」学位取得見込み。

#### 参加者の声なんよ～

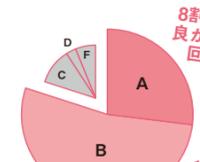


#### アンケート結果報告

### 参加者からの反響大! 来年の活動に目が離せない!

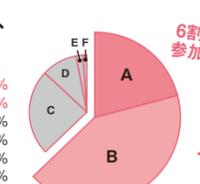
#### 交流会満足度

- A.非常に良かった……27%
- B.良かった……53%
- C.普通……11%
- D.良くなかった……3%
- E.非常に良くなかった……0%
- F.無回答……6%



#### 女性活躍加速化事業、 来年度について

- A.大いに参加したい……21%
- B.参加したい……42%
- C.どちらでもない……24%
- D.参加したくない……10%
- E.大いに参加したくない……2%
- F.無回答……1%



#### ひめボスで取り組んでほしい 施策ランキング

- 1位 セミナーの開催
- 2位 研修会の実施
- 3位 ひめボス(イクボス)の推進
- 4位 メンター制度の構築
- 5位 女性の再就職支援

さとり世代は背中を押されたい!  
自分が信頼できると思える  
人の近くで働きたい!

牛窪恵さん! 牛窪恵さん!  
残業を減らすのは  
「がんばれ」という言葉ではない。  
「この仕事はいつまで」と  
具体的な情報共有が必要!

一度しかない人生。  
多様な生き方を尊重しながら  
ハッピーを実現しましょう!

## ひめボスブラッシュアップ事業

### ひめボスのプロが働き方改革を指南!

経営戦略として、ひめボス宣言を具体化しようとする意欲ある事業所を公募し、コンサルティングを実施。女性活躍や働き方改革の成功事例を創出するとともに、継続して自走できる組織づくりを支援します。

#### 実施スケジュール



公募で選ばれた4事業所より事業はスタート。キックオフミーティング後、約4か月にわたりコンサルティングを実施。中間発表会では各事業所における途中経過を、セミナー&交流会では取り組み成果を発表しました。

#### キックオフミーティング



#### 実施概要

日時：平成30年9月21日(金) 13:30~15:30  
場所：ひめring(愛媛県松山市湊町5-1-1 まつちかタウン内)

支援事業所とコンサルタントのマッチング・顔合わせを行いました。香川県のNPO法人わははネット・中橋恵美子理事長より香川県「働き方改革モデル企業サポート事業」の事例もご紹介いただきました。

## 実施事例

### 株式会社 川下建設

●住所/西条市新田215-1 ●電話番号/0897-55-4147  
●業種/注文住宅の建設 ●従業員/8名(H31.2現在)

#### 課題

- 「習慣化された作業に無駄があるが、検証や改善をする機会がない」
- ・情報共有のタイミングを逃したことで、作業の二度手間になっている場合がある。
- ・採用に注力していなかった。女性が活躍できる職場にしたいが、現在女性社員1人のみである。

#### 全員で課題を抽出! 社員の問題意識が「改善」を加速化する〜ゴミ処理の効率化、報連相、社員の採用〜

社員が経営感覚を養うため課題を見出す研修を実施。「職場の問題がある」と3つの課題を社員全員で考えて、共有し、全員で実行。  
**ゴミ処理の効率化**:各現場に分別箱を設置→作業効率化・コスト削減・環境問題改善へ。また、ISOの手法による手順書を作りマニュアル化も成功。  
**報連相**:「これ、聞いてる?」「言いづらいことこそ先に言っておくけん」「何回言ってもOK」の枕ことばを使った社内ルールを決定。  
**社員の採用**:女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定。女性専用のトイレ・パウダールームの設置の検討も開始。



現在、事務職で1名しかいない女性社員を、営業職や技術職でも確保するために女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定。具体的なスケジュールや目標を掲げた。



建設業特有の環境下で対応しなければならない事案でしたが、今回ブラッシュアップ事業に参画し、私どものみならず、社員一同意識改革ができました。今後、継続的に取り組みたいと考えています。

代表取締役社長 川下 征英さん

#### コンサルタントより

#### 全員が主役! 一人一役で参画し、「協働」の考え方で着実な取り組みを実行

「世代が異なる働く仲間同士が同じ目標を共有して取り組んだこと」が、一番よかったと感じました。研修会議では課題と展望について社長をはじめ、全社員が自らの言葉で発信し、ぶれない取り組みができました。また、実行力を高めるために一人一役を担い、期限を設定したことも結果につながりやすくなったと思います。ボスと社員が発見したオリジナルの課題を協力しながら解決していく...そこに働き方改革の醍醐味があると確信しました。



さくら社会保険労務士事務所 代表 脇本 美緒さん

### 株式会社 TKPコミュニケーションズ 松山リレーションセンター

●住所/松山市三町3-12-13 三町ビル2F ●電話番号/089-955-6990 ●業種/アウトソーシング事業の受託・請負等 ●従業員/46名(H31.2現在)

#### 課題

- 「リーダー4人のリーダーシップの向上」
- ・4人のリーダーのチームワークが十分とれておらず、一人ひとりの責任感が弱い。
- ・電話業務という特殊性、シフトや雇用形態の多様で、スタッフとのコミュニケーション不足を生みやすい。

#### 「プロジェクト型リーダーシップ養成」で力をつける「TKPカレンダー」を制作して社内コミュニケーションを促進!

**TKPカレンダーの制作**:「リーダーシップ・責任感・部下とのコミュニケーションの欠如」という問題点を解決する手法として、4人のリーダーが一つのプロジェクトをやり遂げる「プロジェクト型リーダーシップ養成」を提案。「あえて社内実務に直結しない」「リーダー自身が楽しんで取り組める」の2点を盛り込んだいくつかのプロジェクトの中から、「TKPカレンダーの制作」に決定。スタッフの顔写真や予定を入れ、コメントができるなどのアイデアを出し合い、サンプルづくりを通じてリーダーが主体的に動いた。



リーダーの責任感やチームワークを養いたいと思い、今回参加させていただきました。多くの方々の力をお借りした結果、社内に新しい風が吹き、リーダーを中心に大きな輪ができています。本当にありがとうございました。

CRM事業部長 越智 里香さん

#### コンサルタントより

#### リーダーたちの強み「好奇心旺盛なポジティブシンキング」がリーダーシップを高めた

毎回、課題を与えて成果報告を繰り返すことで、「4人で話す機会が増えた」「スタッフに仕事を任せられる機会になった」「スタッフが予想以上に前向きに参加し、人柄や特技を知る機会にもなった」などの成果がありました。事業終了後も継続的にいうため、イベント委員会「COMねとわーく」を創設。業務軸の縦割りリーダーから、会社軸のチームリーダーへと成長を遂げたのは、越智部長からのアドバイスや雰囲気づくりがあってこそだと感じています。



能力開発システム研究所 代表 木曾 千草さん

### 株式会社 ヤマハミュージッククリテイリング 松山店

●住所/松山市千舟町4-3-7 ●電話番号/089-941-1277  
●業種/楽器・楽譜・防音室の販売、音楽教室・英語教室の運営ほか ●従業員/30名(H31.2現在)

#### 課題

- 「整理整頓による”現状維持意識”の打破」
- ・物が多く、どこに何があるかわからないため探す時間が増えるなど、業務においても無駄が発生してしまう
- ・その結果、散らかっている環境に慣れ、気づく感性が鈍り、ネガティブな思考や「まあいいか」といった現状維持のマインドが生まれている

#### 環境整備の実践で無駄をなくし、「備品の見える化」から「業務の効率化」につなげる

**物と時間の無駄を排除**:環境整備セミナーを実施し、具体的な整理整頓のやり方、その効果を社員が理解しペクトルをあわせることから開始。目標設定と行動計画と一緒に作成し、社員自らが「いらぬ物を捨てる」「備品がどこに何があるかわかりやすく配置する」「チェックして改善する」を何度も繰り返し実践。整理整頓はもちろん、職場環境の改善を習慣化することで、業務や時間の無駄を無くした。  
**業務効率化による接客向上**:本来もっとも時間を使うべき、お客様へのサービスの質向上や接客時間捻出につなげるための土台作りを実施。



徹底した環境整備で、お客様の目に触れる受付も見違えるほどスッキリ。新人のスタッフへの共有や、個人情報の管理もスムーズになった。



今までの整理は「片づける」ことが目的でしたが、今回の「環境整備」の目的は「物と時間の無駄の排除」「業務効率化による接客向上」に設定。業務改善と意識改善ともに改善・向上しつつあると実感しています。

松山店店長 宇野 英則さん

#### コンサルタントより

#### 整理整頓で社員のマインドが変わり、接客力も向上

整理整頓により見た目が変わったことで、社員のマインドが変わっていく様子を目の当たりにすることができました。「整理から効率化へ」の意識改革も生まれた瞬間でした。フジグラン松山センターでは、受付カウンターや棚の整理によってお客様対応に集中でき、効率化も実現できつつあります。今後も環境整備によるピフォーアフターで実践し、改善を重ねることにより、ますます働きやすい職場風土をつくっていただきたいと思います。



アビリティセンター 株式会社 松山オフィス リーダー 西野 雅史さん

### 山下クリニック

●住所/宇和島市桜町1-38 ●電話番号/0895-22-5030  
●診療科目/泌尿器科、人工透析 ●従業員/12名(H31.2現在)

#### 課題

- 「女性が多い職場だが、その時その状況に応じて働ける職場を目指したい」
- ・結婚・出産・子育て・介護等の多様なステージに応じた働き方を可能とし、離職率が低い組織、ひいては自由に意見交換ができる組織を目指したい。
- ・患者様に安心して通院していただけるクリニックでありたい。

#### 「経営感覚を学び、コミュニケーションスキルを磨く」を設定目標とし、研修とアンケートを実施

**明・元・素ことは研修**:「マネジメントゲーム研修」「仲間と楽しむコミュニケーション研修」を実施。事業開始時と終了時にアンケートを行ったところ、平均点が2点から2.23点に上がり、改善が数字となって表れた。  
**明・元・素ことは研修**:「明・元・素ことば」を多く使うことで職場環境が改善。  
**マネジメントゲーム研修**:先見力とお客様の望むことを考えながら仕事をするための大切さを学んだ。  
**仲間と楽しむコミュニケーション研修**:接客やコミュニケーションを円滑にするために必要な「印象アップ」「スマイル」を学んだ。



講演および研修を実施した結果、スタッフ全員が職場環境の整備・改善を意識するようになり、有意義な取り組みであったと思います。まだまだ十分とは言えませんが、自立できる組織づくりにも今後取り組んでいきます。

院長 山下 与彦さん

#### コンサルタントより

#### 他院に例のない「輪番でのリーダー制」導入で、組織の目的を達成する

当クリニックが採用している「輪番でのリーダー制」は、他院にあまり例のない組織体系です。組織をつくる目的は、従業員が気持ちよく仕事ができることだけでなく、お客様に良いサービスを提供し、お客様に喜んでいただくことにより、組織を構成している従業員を成長させ、組織を発展させることです。「輪番でのリーダー制」で組織の目的が達成できるのであれば、それがその組織にとって良い仕組みと言えるでしょう。



森田経営研究所 代表 森田 正雄さん



## ひめボスマンター制度推進モデル事業

# 仕事を楽しむ愛媛の女性のキャリアをサポート！

ひめボス宣言事業所全体を一つの大きな企業と見立て、組織・職種の枠を超えたオリジナルなメンター制度を立ち上げました。メンターとメンティ双方の人材育成を図り、女性の登用等を推進。女性が活躍できる環境整備の促進を図ります。

### 実施スケジュール



メンターの勉強会である事前メンター会、エントリー事業所による全体会を開催した後、その後約4か月にわたり面談やメンターカフェを実施。合同発表会ではメンタリングによる気づきや感想、セミナー&交流会では上司も交えて取り組み成果の発表を行いました。

### 全体会



#### 実施概要

日時：平成30年9月26日(水) 13:00~16:00  
場所：サイボウズ株式会社 松山オフィス (愛媛県松山市二番町3-7-12 3階)

メンター、メンティ、コーディネーターの三者が一同に会し、顔合わせを行いました。また、株式会社エス・ピー・シーの横山ぬい常務取締役より、メンターについての講演もいただきました。

## メンター制度組み合わせ

(敬称略)

| メンター                                      | メンティ企業  | メンター   | メンティ企業   | メンター  | メンティ企業  | メンター  | メンティ企業  |
|---|---|--|--|---|---|---|---|
| 上田 登美<br>オレンジベイワーズ株式会社<br>財務経理部リーダー兼CSR担当 | 大洲育成園<br>水本 百合子/大野 尚美/小林 友紀   | 熊谷 啓子<br>株式会社ワークメイト<br>取締役本部統括マネージャー                                     | 株式会社 ハート<br>東 理恵<br>株式会社 ウィン<br>近沢 由佳子/大原 里美/柴 朋子            | 中野 愛<br>株式会社 ケアジャパン<br>介護事業部 主任               | 株式会社 TKPコミュニケーションズ<br>遠香 清美/住田 貴子/平岡 幸恵<br>株式会社 一榮<br>広瀬 三恵 | 山上 聡子<br>株式会社 大屋<br>管理第二チーム 採用・労務担当   | 社会福祉法人 Sign<br>山本 聖梨花/青井 英理/山本 正恵                   |
| 笠木 佳子<br>株式会社 風土 管理部課長                    | 特別養護老人ホーム 梅本の里<br>中里 香/徳留 裕里<br>株式会社 村田<br>遠富 里香                          | 近藤 智佳<br>株式会社 タイフ<br>管理部長兼ワークライフバランス推進室室長<br>株式会社 ファミリーエ<br>ワークライフバランス担当 | 株式会社 ヤツヅカ<br>濱田 里理<br>株式会社 宮嶋組<br>佐伯 和佳奈/安藤 実加               | 中矢 梨紗子<br>石田クリーニング株式会社<br>衛生委員長               | 株式会社 三真<br>井上 祐子/渡部 泰子/河内 美樹                                | 横山 ぬい<br>株式会社 エス・ピー・シー 常務取締役<br>株式会社 フジ 社外取締役   | 株式会社 アスティス<br>田井 ともみ<br>株式会社 ケアジャパン<br>樋ノ口 由香/諸藤 亜以 |
| 川崎 智子<br>株式会社 伊予銀行<br>人事部 課長代理            | アビリティセンター株式会社 松山オフィス<br>越智 未紗<br>小規模多機能型居宅介護 やわらぎいくし村<br>山下 千波/曾根 幸/松坂 尚子 | 高田 名奈<br>株式会社 日本政策投資銀行<br>松山事務所 副調査役                                     | 損害保険ジャパン 日本興亜株式会社 愛媛支店<br>向井 史絵/秋月 一恵<br>サイボウズ株式会社<br>豊田 有利奈 | 古谷 優依<br>サイボウズ株式会社<br>カスタマー本部<br>カスタマーリレーション部 | 東京第一ホテル松山<br>入砂 祐子/大野 裕子<br>岡田印刷 株式会社<br>門田 真由子             | メンター制度とは？<br>知識と経験を有したメンター(助言者)が、メンティ(相談者)に対して行う個別支援活動です。メンターは面談を重ねることで、メンティのキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を支援し、個人の成長をサポートする役割を果たします。 |   |

## 実施事例

### 岡田印刷 株式会社

●住所/松山市湊町7-1-8 ●電話番号/089-941-9111  
●業種/一般・商業美術印刷、出版・企画・デザインほか  
●従業員/70名(H30.6現在)

経理業務を一人で担うことに。目標の設定方法や優先順位の付け方は？



理想と現実のギャップから課題を設定。仕事は見える化と自分に合った方法で

#### メンターからの報告

まずは現状把握からスタート  
仕事を見える化することで、心に余裕も！

理想とする将来像から設定し、現実とのギャップを考えました。理想は「3か月後には一人でも回せる状態になる」ことですが、当時の門田さんは自分に何ができて、何ができないのかが分からない状態。まずはそこを把握することから始めました。日々の仕事をこなすうちに把握できるようになってきましたが、大量の仕事のさばき方に悩む一面も。依頼ボックスのような棚をつくり、下から処理することをアドバイスすると、すぐに実行してくれました。仕事の見える化により心の余裕が生まれたとのこと、私もうれしくなりました。

メンティ感想  
まったく違う視点から、今の自分を見てもらうことの大切さを実感しました。ちょうど仕事内容の転換期と重なったこともあり、とても良い機会に。何より、古谷さんと楽しくお話できたからこそ、課題を達成できたのだと思います。

事業所からひとこと  
世の中の流れは、働き方改革とか、女性活躍社会とか言ったものになっています。そう言う意味で、今回の研修は、正に時宜を得たものでした。研修を通して、多様な考え方に触れることで、社員のキャリアアップ形成を促して、今後の仕事に活かして欲しいと願います。弊社社員(メンティ)は受講を大変喜んでいました。



代表取締役社長 桑波田 健さん

### 株式会社 ヤツヅカ

●住所/伊予郡松前町徳丸233-4 ●電話番号/089-98-5-0111 ●業種/自動車の中古部品販売・取付・買取 ●従業員/36名(H31.2現在)

職場の若い女性が働き続けるための情報がもっとあればいいのに…。



ご自身の経験と情報収集したことを元に冊子にまとめてみては？

#### メンターからの報告

働き方の「拠り所」となるハンドブックを作成  
ライフステージの変化に合わせて随時進化

今の職場は働きやすく、長く勤めたいと思っている濱田さんですが、そのための十分な情報を個々で集めるのは難しいと感じていました。そこで、これから結婚や妊娠・出産を考えている同僚たちに向けて様々な情報を一括し、分かりやすく伝えられないか検討。それにより「ライフプランが立てやすくなり、より長く働きやすい環境になるのでは」と考えたからです。その結果、自分たちに必要な情報を載せたハンドブックを作成することに。今後、社員のライフステージの変化に合わせ、随時進化し続ける冊子になっているところが素晴らしいです。

メンティ感想  
仕事と家庭の両方で日々感じている出来事を、近藤さんに相談することで、取り組みたい内容が具体化していき、産休・育休ハンドブックを作成することができました。今後も追加・改善を行いながら続けていきたいです。

事業所からひとこと  
我々の職場は男性が多いのですが、ここ数年で女性社員も増えてきました。これからの時代、女性が活躍できる環境をつくっていき、会社の改善や活性化につながってほしいと思っています。今回のメンター制度をきっかけに、新たな風を社内にかかしてくれることを楽しみにしています。



代表取締役 八東 和志さん

## 全体発表会の様子

コーディネーター・メンター・メンティの三者がチームとなり、各社の取り組み事例と成果の発表が行われました。それぞれの組み合わせによって、出てくる課題は異なりましたが、どの事例もメンター・メンティ双方に、新しい発見や気づきがあったようでした。最後に、メンターを代表して横山ぬいさんが、「①異業種との関わりにより視野が広がった、②自分を見つめ直すことができた、③コミュニケーションによって人としての成長が磨かれた」と総括し、発表会を締めくくりました。



社外の女性社員に悩みを相談したことにより、社内という狭い世界では解決できなかった「もやもや」が晴れた上に視野もネットワークも広がり、一歩踏み出せている印象を受けています。私自身も他社の元気な女性社員に出会うことができ、いい経験になりました。  
サイボウズ株式会社 ローカルブランディング部部長兼カスタマーリレーション部副部長 久保 正明さん

リーダーとなるべき彼女たちに対して、メンターさんは「伝え方の工夫」を教えてくださり、成長の大きな後押しになったと感じています。この経験を生かし、キャリアアップを目指してがんばっていただきたい。そして、後進の育成につなげていただければと期待しています。  
社会福祉法人 Sign 理事・事務局 芳野 優さん



コーディネーター代表  
能力開発システム研究所 代表  
木曾 千草さん

異業種の女性同士だからこそ  
分かり合える共感がつくる  
気づきのスパイラル

「あなたのメンターは誰ですか？」と問われたとき、どなたの顔が思い浮かびますか？  
制度として決められたメンターだけでなく、尊敬する先輩や上司、社外の方、プライベートで知り合った方など、様々なメンターがいらっしゃると思います。普段の生活のなかで出会い、理解し合い、人間関係ができ、自然とつくりあげてきたメンター。  
この事業のおもしろさは、「意図的に偶然的な出会いをつくる」ことです。出会う条件は、「同じ女性同士」「社外の方」という2つの要素だけ。仕事ぶりを尊敬するからとか、気が合うからという自然発生的な出会いではなく、偶然的な出会いだからこそ、「予想を超えた刺激と発見」がありました。  
「相手の経験のなかに、自分の答えを探る」そんな姿勢で共感しあうことで、意識が高まり、「愛媛県の女性全体が強いチームワーク」でつながる事業だったと感じます。

### コーディネーター紹介

能力開発システム研究所 代表  
Amano Aim Office 代表(人材育成専門家)  
キャリアライズKAMEOKA 代表  
S.I.C.オフィス・キャリアステーション 代表  
キャリア共育研究所 所長  
オフィス・カラー 代表

木曾 千草  
天野 淑子  
亀岡 さちこ  
河野 久美子  
清水 美穂  
水谷 紀子

# 「えひめ女性活躍推進協議会」の 構成団体は下記の通りです。

(順不同)

## 【えひめ女性活躍推進協議会】

一般社団法人 愛媛県法人会連合会

愛媛県商工会議所連合会

愛媛県商工会連合会

愛媛県中小企業団体中央会

愛媛県経営者協会

愛媛経済同友会

愛媛県農業協同組合中央会

日本労働組合総連合会愛媛県連合会

公益財団法人 えひめ産業振興財団

愛媛県社会保険労務士会

四国税理士会愛媛県支部連合会

社会福祉法人 愛媛県社会福祉協議会

一般社団法人 愛媛県医師会

一般社団法人 愛媛県建設業協会女性部会

愛媛県漁業協同組合連合会

愛媛県森林組合連合会

一般社団法人 愛媛県中小企業診断士協会

公益財団法人 えひめ女性財団

公益財団法人 松山市男女共同参画推進財団

えひめ男女共同参画推進大学等連絡協議会

まどんなサポートマネージャークラブ

まどんなメンターネット

## 【行動宣言応援 地域金融機関】

株式会社 伊予銀行

株式会社 愛媛銀行

愛媛信用金庫