



# 女性の活躍で 輝く鳥取の企業へ

Vol.2

発行元

鳥取県地域社会振興部人権尊重社会推進局 女性応援課

〒680-8570 鳥取市東町1丁目220 電話 0857-26-7792

E-mail : [jyosei-ouen@pref.tottori.lg.jp](mailto:jyosei-ouen@pref.tottori.lg.jp)

HP : <https://www.pref.tottori.lg.jp/jyosei-ouen/>



発行

鳥取県

# 目次

## ＜女性活躍の推進に取り組む企業紹介＞

大山乳業農業協同組合（琴浦町／製造業）・・・4ページ～

鳥取県中部森林組合（倉吉市／農業・林業）・・・6ページ～

株式会社フィディア（米子市／建設業）・・・8ページ～

米子第一交通株式会社（米子市／運輸業）・・・10ページ～

## はじめに

本県では、女性活躍推進法の成立に先駆け、平成26年7月に経済団体・労働団体・行政が一体となり「女星（じょせい）活躍とっとり会議」を設置し、官民挙げて県内の女性活躍の機運の盛り上げや実践に向けた取組を推進しており、第2次鳥取県女性活躍推進計画においては、「企業の管理的地位に占める女性割合」を令和7年度までに30%以上とする目標を掲げています。

一方で、人口減少や少子高齢化など企業を取り巻く社会・経営環境の変化が急速に進む中、将来に向けて企業の持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためにも、女性の活躍推進の取組が重要です。

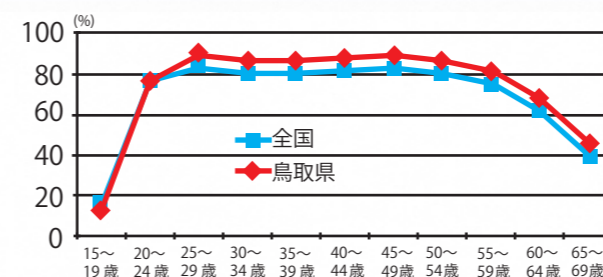
そこで本冊子では、仕事と家庭の両立による働きやすい職場環境づくりや人材育成などにより、女性活躍の推進に取り組む企業の事例を紹介します。

## ＜本県の女性の就業状況及び登用の効果＞

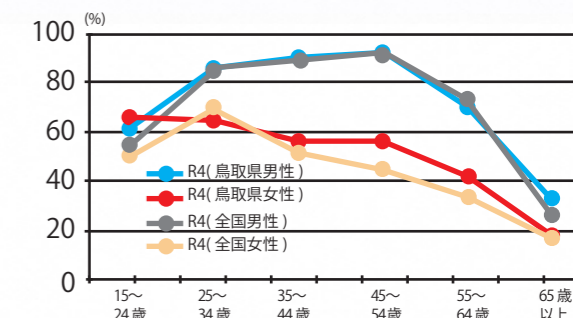
本県は女性の労働力率が高く、子育て世代を含め多くの女性が就業しており、子育て世代の女性の就業率が一時的に低下するM字カーブは解消されつつありますが、女性の就業者のうち非正規雇用率は男性に比べて高く、さらに女性の正規雇用率は20代後半でピークを迎えた後、低下を続けるL字カーブが見られます。

また、出産・育児及び介護を理由とした退職者の割合は女性が男性に比べて圧倒的に高く、女性一般労働者の平均勤続年数も女性は男性に比べて短い状況です。

### ①女性の年齢階層別労働力率



### ②年齢階級別の正規雇用率



### ③過去3年間の出産・育児又は介護を理由とする退職者の女性割合

- 出産・育児 94.6%
- 介護 70.9%

### ④県内事業所の管理的就業従事者に占める女性割合

	R1年度	R2年度	R5年度	R7年度(目標値)
民間企業(10人以上)	25.4%	26.4%	28.9%	30.0%
民間企業(100人以上)	24.9%	26.1%	27.6%	

### ⑤管理職に女性を登用することで、もたらされたと考える効果(上位項目)

- 性別に関わらず、優秀な人材を重要な役職に登用しやすくなった (42.2%)
- 職場が、育児・介護休業、時間差勤務、在宅勤務などの就業制度が活用しやすい雰囲気になった (28.0%)
- 女性従業員の仕事への意欲が向上した (21.9%)
- 仕事の効率化や業務改善につながった (21.6%)

[出典・引用]

①…令和2年国勢調査(総務省) ②…令和4年就業構造基本調査(総務省)

③～⑤…令和5年度企業の女性管理職登用等実態調査(鳥取県)





# 大山乳業農業協同組合

(琴浦町／製造業)



生産、処理(製造)、販売まで一貫体制の酪農専門農協として、あらゆる分野の業務が多岐にわたる大山乳業農協は、正規・非正規含めて382人※の従業員が在籍しています。(※R6.1.1時点)

現在の女性は123人、そのうち役職者(係長以上)の女性比率は約18%で著しく低いわけではありませんが、今後ベテラン従業員の退職が予測されるため、将来を見据えた人づくりと女性活躍の推進に向けて積極的に取組を進めています。

## 1 女性活躍の推進に向けた取組

多様な人材の活用が今後の組織運営において重要な視点となります。製品開発や品質管理など、業務内容によっては女性が多い部署もあり、2016年には県外の営業所に女性職員も誕生しました。個々の適性や意向を考慮した配置や人材育成により女性活躍の推進に取り組んでいます。

### ①管理職と係長(管理職候補者)への人材育成研修の実施

⇒組織の人材育成や女性従業員の少ない部署への配置替えを推進するため、年間の研修計画を策定し計画的に現任の管理職と管理職候補者に研修を実施しています。

### ②仕事と家庭の両立の推進と働きやすい職場環境づくり

⇒従業員に対して働き方や両立支援制度等のヒアリングを行い、従業員の意向や働きやすさを踏まえて制度を見直し充実を図っています。

## 2 県が行った伴走支援の内容

組合では、これまで従業員の人材育成やスキルアップを目的として、管理職と係長に対して、独自で研修を実施。令和5年度は、鳥取県と連携して将来の管理職候補の育成を目的とした次世代リーダー育成セミナーを開催しました。

セミナーでは業務マネジメントやコミュニケーション分析などを学び、日々の業務では学ぶことができない貴重な機会となり、受講者の人材育成に繋がりました。



(次世代リーダー育成セミナーの様子)

## 3 伴走支援の効果、今後の目標

次世代リーダー育成セミナー参加者からは、「今後の次世代リーダーになることをイメージできた」、「自身と他者のコミュニケーションスタイルの違いを把握し、俯瞰(ふかん)的な視点をもつことの重要性を感じた」などの声が聞かれ、将来の管理職になるためのステップアップに繋がったようです。

引き続き、女性活躍の推進に関する研修企画を練り、継続して研修を実施していきたいと思えます。

また、人材育成やスキルアップ以外にも、従業員の仕事と家庭との両立やワークライフバランスの向上が女性活躍の推進には重要な視点であり、従業員の声をしっかりと把握し、誰もが働きやすい職場環境づくりを実践していきます。



(今後の目標を語る倉本係長)

## 4 女性従業員の紹介

### 【お仕事について】

製造管理課では、製品の製造で生じる排水の水質管理や製造設備の修繕のほか、関係機器のプログラム構築などを行っており、組合の「縁の下の力持ち」の存在です。「安全・安心でおいしい製品を設備面から支えています」と話す井上係長は、日々、工場内の様々な維持管理を担当するほか、後輩職員5名のまとめ役として活躍しています。

最近では業務のデジタル化にも取り組んでいます。従来は機械や設備のデータを記録する際に手書きで記録をおこなっていましたが、これをパソコンにデータが自動で収集されるよう、業務の改善を進めています。新しい技術を取り入れながら、現状維持ではなく、常に改善し続ける製造現場を目指しています。



(設備稼働データを集計中の井上係長)



# 鳥取県中部森林組合

(倉吉市／農業・林業)



これまで業務の基幹を担ってきた世代の定年退職が続き、また近年は女性の応募・採用が多く、現在組合は組織・人員体制の大きな変換期を迎えています。

そのため、今後の働きやすい組織づくりや事業存続のためには、女性活躍の推進がとても重要になると考えています。

## 1 女性活躍の推進に向けた取組

組合では、主に森林の環境保全や持続可能な森林整備に取り組んでおり、男性従業員が多い中で近年は女性従業員数が増え、係長相当職以上の女性比率は22.2%※となっています。そのため組合では、女性活躍の推進のため、働きやすい職場環境づくりと従業員の人材育成に取り組んでいます。(※R4.1.28時点)

### ①アンケート調査による就業制度の改正

⇒育児や介護を担う従業員や要望事項を把握するためのアンケート調査を実施し、就業制度等の見直しを行っています。近年では、要望が多かった育児・介護のための短時間勤務制度について、育児・介護休業規則の改正を行いました。

### ②仕事と家庭の両立に対する意識醸成

⇒全従業員を対象に、外部講師を招いて仕事と家庭の両立に対する理解を深めるための研修会を実施しています。

### ③従業員のキャリア・スキルアップ

⇒従業員のキャリア・スキルアップや就業意欲の向上を目的として、人材育成計画に基づく研修を実施するほか、昇進・昇格基準による管理的地位や管理職等への登用に取り組んでいます。

## 2 県が行った伴走支援の内容

女性活躍の推進を着実に進めるため、鳥取県と連携して外部キャリアコンサルタントによるキャリア面談及び診断に取り組みました。

女性活躍の推進は組合の意向ですが、組合と従業員との間で考え方や意向にギャップがある状況では女性活躍の推進はうまく進みません。



(外部キャリアコンサルタントによる支援)

キャリア面談等は管理部門の従業員に対して行い、取組後は、個々の従業員が思いなどを表現できるようになるなど組織の雰囲気オープンになりました。

また、キャリア面談及び診断によって、組合と従業員の間で考え方等にギャップがあることや個々の多様性を踏まえた組織づくりの重要性がわかりました。

## 3 今後の目標

女性活躍の推進に向けた今後の目標として、働きやすい職場環境づくりを進めます。仕事と家庭の両立に向けた制度充実のほか、以前は事務職が多かった女性も今後は山林調査や地権者との交渉など現場に出向く機会が想定され、更衣室やトイレ等の設備充実も欠かせません。また、現場に出向く女性のロールモデルの輩出も重要です。

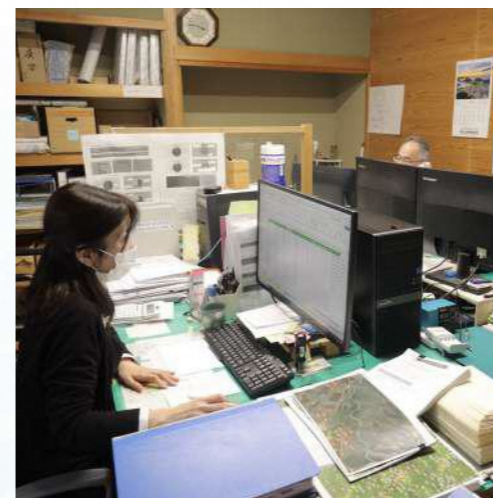
さらには、県内の森林組合や森林組合連合会と連携した従業員の人材育成に積極的に取り組み、女性活躍の推進に繋がっていきたいと思います。



(今後の目標を語る榊井統括部長)

## 4 特色のある取組

多様で柔軟な働き方の実現や長時間労働の防止のため、勤務インターバル制度を導入しています。ワークライフバランスによる従業員のモチベーション向上や人材の定着に繋がるなど、女性活躍の推進に重要な取組の1つとなっています。







自社では性別や年齢、前職などが異なる多様な人材が活躍しています。その中で、働きやすい組織・職場環境づくりや生産性向上のためには、個々の従業員の多様性(個性や能力)や働き方を尊重したダイバーシティ経営が重要であり、ダイバーシティ経営の一環として女性活躍の推進に取り組んでいます。

## 1 個々の多様性や働き方を尊重した組織・職場づくり

昭和37年に創業し、住宅の外構工事のほか、一般住宅リフォームや公共工事を展開しています。男性も女性も、若い人も高齢者も障がいがある人もない人も...各従業員の多様性や働き方を尊重し、従業員が仕事にやりがいを持ち、生き生きと輝くジャズバンドのような組織・職場環境が自社のよいところです。女性活躍もダイバーシティ経営の重要な1つであり、女性活躍を推進するため、以下に取り組んできました。

### ① 2年ごとの店長(管理職)の交代

⇒現在の店長枠(管理職枠)は6名で、そのうち4名が女性です。

2年毎に従業員の意向を聞いた上で店長を交代する仕組みを運用しています。その結果、店長経験による従業員のスキルアップやモチベーション向上のほか、店長経験者在籍による安心感から、組織力の強化や売上増加に繋がっています。組織や管理職が固まることは、組織の安定という部分ではよいですが、創造や発展には繋がりにくく、性別を含めて多様な人材の活用が重要です。

### ② 女性アドバイザーの活躍

⇒どちらかといえば男性中心のイメージが強かった住宅関連分野で、営業から設計、そして現場監督までを一連で担う女性アドバイザーを2ヶ月に1度の自社研修等を通じて積極的に育成し、起用しています。業務の一連を一人のアドバイザーが対応することで、業務全体に関する知識習得やスキルアップに繋がり、また、お客様への安心感やリピーター増にも繋がっています。



(多様な人材が活躍しています)

### ③ 仕事と家庭との両立やワークライフバランスの促進

⇒女性は結婚・妊娠・出産などによって、男性と比べてライフステージに変化が生じやすく、自社では、育児休業や短時間勤務など従業員が希望する働き方を尊重し、仕事と家庭との両立やワークライフバランスを推進しています。そのためには、IP電話やサーバーによる情報共有など社内システムをデジタル化しテレワークが可能な体制を整え、休暇取得や両立支援制度の活用がしやすい職場の雰囲気づくりに専念することで、女性従業員が増え自然と組織内に雰囲気が作られていきました。

特にここ5年で育児休業の取得者は増えており、不在者が生じても店長経験者の在籍等による業務バックアップ体制が活きてきます。

## 2 今後の目標

企業経営を取り巻く社会環境やお客様のニーズ等が変化する中で、今後も変化に柔軟に対応できる組織・職場づくりに取り組んでいきます。

そのためには、常に考えて行動することができる従業員の育成のほか、個々の従業員の多様性を包含した組織・職場づくりが重要であり、女性活躍の推進をはじめとするダイバーシティ経営に引き続き取り組んでいきます。



(今後の目標を語る福井取締役会長)

## 3 特色のある取組

従業員の円滑なコミュニケーションや商品・企画等のアイデア創出を目的として、自社では3ヶ月ごとに全従業員が座席を変更しています。

例えば、入口付近の席は接客の機会が増え、事務所内部の席では事務所全体の動きが見渡せるなど、着席する場所で視点や役割が変わります。

そのため、従業員にとっては常に新たな環境に置かれることで、都度求められる行動や自身の役割を考えるよい機会となっています。

さらに、社用車も3ヶ月に一度ローテーションすることで、互いに気持ちよく利用できるよう、常に清掃や整備に気を配るきっかけとしています。





# 第 米子第一交通株式会社

(米子市/運輸業)



買い物・通院等の地域住民の生活維持やコロナ禍後の観光需要増などにより、タクシーの重要性が増しています。  
しかし、タクシー業界では従業員の確保や入社した従業員の定着が課題となっています。従業員の定着等の課題解決や女性が活躍できる職場として前向きに取り組んでいます。

## 1 女性が働きやすい職場環境づくりの取組

これまで男性ドライバーが大多数を占めていたタクシー業界ですが、近年は女性ドライバーのニーズが増え、お客様からの指名、感謝の声が増えています。そこで女性従業員にとって働きやすい職場環境づくりや活躍できる機会が重要と考え、国土交通省の「女性ドライバー応援企業」の認定を受けるほか、以下に取り組んできました。

### ①「昼間勤務・土日休み・完全固定給」の導入・女性専用のトイレ設置

⇒不規則な勤務時間となるため女性に敬遠されていたドライバーの勤務条件を見直して、仕事と家庭の両立ができる勤務形態を導入しています。また、トイレ環境も働きやすい職場として重要で、女性従業員の意見を踏まえ設置しました。

### ②島根・鳥取のグループ全体での意見交換会(合同女子会)の実施

⇒グループ間の女性従業員による意見交換会を開催し、職場環境の改善や自身のキャリア形成を考える機会を設けています。



(グループ間での意見交換会)

## 2 県が行った伴走支援の内容

コロナ禍による従業員の離職により、自社の女性活躍の推進を進めるためには、まずは男女問わず従業員の確保が重要でした。そこで、鳥取県と連携して以下の2つに取り組みました。

### ①企業見学ツアーの実施

多くの求職者に自社の仕事内容を知ってもらうため、企業概要の説明や動画視聴(女性ドライバーの1日)、女性ドライバーとの意見交換、車両・配車システムの見学などによる企業見学ツアーを開催しました。



(配車システムの見学の様子)

### ②株式会社フィディア(米子市/建設業)との意見交換会

今後の取組の参考にするため、株式会社フィディアが実践している求人・採用活動や女性活躍の推進をはじめとしたダイバーシティ経営の取組について意見交換しました。

## 3 伴走支援の効果、今後の目標

企業見学ツアー後、さっそく数名のドライバーが入社し、中には若いドライバーもいて、世代を超えた会話が増えるなど社内が賑やかになりました。

また、株式会社フィディアとの意見交換会によって、求人募集の際の打ち出し方やダイバーシティ経営の重要性を学びました。

現在、自社では女性管理職はいませんが、引き続き、働きやすい職場環境づくりに取り組み、従業員の確保や定着、そして人材育成に取り組んでいきます。そして、その取組の延長として、女性従業員の中から自社初の女性管理職の誕生を期待しています。



(今後の目標を語る福坂所長)

## 4 女性乗務員の声



(仕事の魅力を語る入江乗務員)

### 【ドライバーのお仕事の魅力は?】

自分の知らなかった地元の素晴らしさを発見したり、お客様との楽しい会話を通じて、食べ物や観光情報などを知ることができたり、いつも新鮮な気分にならせてもらえることがドライバーの仕事の魅力だと思います。

法律の改正で現在は19歳以上(免許取得一年以上)で「普通二種免許」を取得できるようになりました。自社では「普通二種免許」の取得に必要な費用を全額会社が負担してくれるので、若いタクシードライバーの誕生に期待しています。