



# 千葉県

## 男女共同参画推進事業所表彰

令和4年度 受賞事業所の取組紹介



千葉県では、労働の場における男女共同参画の取組を促進するため、「千葉県男女共同参画推進事業所表彰」として、仕事と家庭の両立支援や女性の登用・職域拡大等に積極的に取り組んでいる県内の事業所を平成18年度から表彰しています。

本書で御紹介する令和4年度を受賞事業所は、それぞれの職場において、男女がともに能力を発揮できる職場環境づくりを実践しています。

県内事業所の皆様におかれましては、こうした取組を参考としていただき、誰もが働きやすい職場づくりを進めていただくとともに、これから社会に出る若者の皆様におかれましても、本書が男女共同参画について、理解を深めていただくきっかけとなることを期待しております。

## 令和4年度受賞事業所

### 知事賞

先駆的な取組を行っており、他の模範となる事業所

株式会社イオンファンタジー（アミューズメント施設運営）	1
アフラック生命保険株式会社 千葉総合支社（生命保険業）	2

### 奨励賞

積極的な取組を行っており、今後更なる取組を期待する事業所

株式会社ナリコー（建設業、廃棄物処理業、葬祭業、飲食業 他）	3
トーカロ株式会社 東京工場（金属表面処理加工業）	4
株式会社オンフェイス（保険代理業）	5
知事賞受賞事業所インタビュー	6-7
家庭における男女共同参画について	8-9
パパ料理お手軽メニューアイデアコンテスト等受賞レシピ紹介	



# 知事賞



## 株式会社イオンファンタジー

- 所在地：千葉市美浜区中瀬1-6
- 業種：アミューズメント施設運営
- 設立：平成9年(1997年)
- 代表：代表取締役社長 藤原 徳也

### 子どもたちを笑顔にする企業として

「子どもたちの夢中を育み、“えがお”あふれる世界をつくる」をパーパス(合言葉)に全国各地の商業施設をはじめ、世界中で子どもたちが安全・安心に遊べる施設を展開しているイオンファンタジー。現在、中国・ASEANにファミリー向けアミューズメント施設やインドアプレイグラウンドなど1000店舗以上を展開しており、オンラインクレーンゲームやオンラインスクールなどのオンライン事業も拡大中です。

「従業員が笑顔でなくては、世界中の子どもたちを笑顔にすることはできない」という考えから、サステナビリティ経営の重要課題の1つに、「従業員がいきいきと働ける組織づくり」を設定。チームを設立して現状把握や中期、長期の目標を定め、改善のための取組を実行しています。

従業員を対象とした、働きやすい職場づくりなどに関する意識調査を毎年行っているほか、性別役割分担意識の解消、働きやすい職場づくりのための研修を実施するなど、誰もが働きやすい職場環境の整備を積極的に行っています。

### 育休取得は啓発も重要

仕事と家庭の両立支援について、子どもが病気等で保育園に預けられない時に利用した一時保育費用の補助制度を設けるほか、保育園と契約し、入園枠確保や料金割引などを行っています。

また、育児休業について子が3歳に達するまで取得可能とする、配偶者出産から1年以内連続5日間有給で休暇を取得可能とするなど、制度の充実を推進。休業中でも参加可能な介護・育児に関する研修も実施しています。

### 具体的数字を目標に女性登用を推進中

女性登用についても、新卒3年次までの社員が年齢の近い先輩社員に気軽に相談できる制度やカリキュラム終了時に受講料の全額補助を受けられる通信教育に加え、女性管理職養成コースに社員を参加させるなど、さまざまな制度や取組により、管理職(係長相当職以上)に占める女性の割合が50%以上となっています。

#### ● 男性の育児休業取得を進めるために



育児休業を取得する際に「自分が休んでいる間に業務が滞るのでは?」「チームに迷惑をかけるのでは?」と気になり、一歩を踏み出せない男性も多い中、イオンファンタジーでは、実際に育児休業を取得した従業員のコメントなどを社内報に掲載し、意識改革につなげています。また紙媒体で配り、家庭内でも情報を共有できるように配慮しています。

イオンファンタジーの動画はこちら▶



# 知事賞



## アフラック生命保険株式会社 千葉総合支社

■ 所在地：千葉市中央区新町1000  
センシティビルディング 11階

■ 業種：生命保険業

■ 創立：昭和49年(1974年)

■ 代表：総合支社長 長野 未来

### ■ 女性特有の病気も扱う保険会社だからこそ

アメリカジョージア州で1955年に誕生したアフラック。日本人の健康や衛生に対する意識の高さに着目し、日本でアフラック\*が創立したのは1974年のこと。世間一般もそうであったように、当時は営業担当は男性が中心に、営業サポートは女性が中心に構成されていました。しかし、時代とともに乳がんなど女性特有の病気の保険を取り扱うケースが増え「内容によっては女性が担当の方が良いのでは?」という声があがり、次第に女性が活躍する場が増えてきました。

### ■ 誰もが働きやすい環境を整備

こうしたことから、会社全体の方針として女性活躍と多様性を考慮した人員配置を推進。女性管理職の登用率も増加しており、令和3年に千葉総合支社初の女性総合支社長(部長職)を配置しました。

男性社員の育児休業や配偶者が出産する場合の配偶者出産休暇(5営業日以内の有給休暇)の取得推進を実施。配偶者が出産する場合の5営業日以内での特別休暇の取得(分割取得を含む)を可能とするほか、子が小学校を卒業するまでの子育て短時間勤務及び就業時間の繰り上げ・繰り下げを可能とするなど、制度の充実に努めています。

コロナ禍以前から、在宅勤務なども積極的に取り入れており、フレックスタイムや時間単位の有給休暇と組み合わせることで、従業員の多くは子育てや介護との両立を行いやすい勤務スタイルを各自で構築しています。また、育児休業中も所属長が定期的に社員とコンタクトを取り、復帰後の勤務体系、配慮すべき点をヒアリング。ストレスなく復帰できるようなサポートを行っています。

### ■ 目指すのは「働きがいのある職場」

全社員に対して、ダイバーシティに関するeラーニングを実施しています。また、各種ハラスメントの防止を徹底し、働きがいのある職場づくりを行っています。各種取組の結果、「プラチナくるみん認定」、「えるぼし認定 認定段階3」を取得しています。

\*American Family Life Assurance Company of Columbus (Aflac)の日本支店

#### ● 男女に関わらずフレキシブルな働き方を推進



タブレット端末やノートPCを支給することで、リモートワークをスムーズに実施しているアフラック。「親を病院に送る1時間だけ有給休暇を取得」「授業参観のため、フレックスタイム制度を活用して早めに業務を終了する」等、男女に関わらずライフスタイルに合わせた働き方が可能。リモートであっても従業員間のコミュニケーションは綿密に行っています。



アフラックの動画はこちら ▶

# 👑 奨励賞



## 株式会社ナリコー

- 所在地：成田市三里塚光ヶ丘1-1331
- 業種：建設業、廃棄物処理業、葬祭業、飲食業 他
- 設立：昭和44年(1969年)
- 代表：代表取締役 加瀬 敏雄

### ■ 男性中心の業種で女性登用を増やす努力

昭和44年の設立以来、半世紀を超えて建設業、空港メンテナンス業、廃棄物処理業、葬祭業などを手掛けるナリコー。建設業や廃棄物処理業などは、従来から男性の多い業種ではありましたが、女性活躍推進法が全面施行された平成28年頃から男女共同参画の取組を開始しました。

女性従業員も増加し、これまで男性だけで行っていた現場パトロールへの参加や、DM会議(幹部会議)・OS会議(中堅社員会議)など、経営に直結する主要会議への出席などを通して、男女問わず能力のある社員を評価・登用する意識啓発を推進。当初は発言の少なかった女性従業員も、回数を重ね意識改革を行っていくことで、現在は活発にアイデアや意見を述べるようになるなど、社内の雰囲気も変化してきました。また、外部講師を招いての女性活躍推進セミナーを開催し、女性活躍の必要性を学び、個々の意識の向上などを図っています。

### ■ 育児休業取得でモチベーションがアップ

建設業の分野は、男性従業員が多いことや業務内容の特徴から、社会的にも育児休業の取得率の低さが目立っていましたが、ナリコーでは育児休業の該当者とその上司に個別に制度説明を行うことで、双方の理解を促進。その結果、令和4年8月時点で、建設現場担当者を含む累計5名の男性社員が育児休業を取得しています。

また、育児休業開始日から所定休日を除いた連続する10日間を特別休暇とし、通常どおりの給与を支給する制度を整備しているほか、最長2年まで期間延長を可能としています。休業中は人員が減りますが、チームで支えることで連携して業務にあたる重要性や、従業員間で理解し合う思いやりも生まれ、復帰後の

モチベーションもアップ。職場全体としては好循環が生まれています。

### ■ 従業員が抱える問題の解決に注力

従業員一人ひとりが抱える問題解決にも力を入れており、「心が健康だと、職場も元気です!」をモットーに心のケアカウンセラー研修やメンタルヘルスに関する検定を社内でも受験できる団体特別試験を実施。従業員の思いや意見に耳を傾けることで、男女問わず誰もが働きやすい環境の整備に力を入れています。

#### ● さまざまな部署で女性が活躍

建設業をはじめ、空港メンテナンス業や廃棄物処理業など、一般的にハードだと言われる分野の業務が多いことから、かつては男性の登用が中心だったナリコー。しかし、社内会議に各部門から女性の参加を促すなど、「女性が意見を言える職場」を作ることに力を入れることで現在はさまざまな部署に女性を登用。活躍が進んでいます。



ナリコーの動画はこちら ▶

# 👑 奨励賞



## トーカロ株式会社 東京工場

- 所在地：船橋市鈴身町606-5
- 業種：金属表面処理加工業
- 設立：昭和26年（1951年）
- 代表：執行役員 東京工場長 中平 康樹

### ■ 新卒での女性採用を大幅アップ

高度な溶射技術を有することで表面改質分野のトップメーカーとして発展を続けるトーカロ。電力、鉄鋼、自動車、産業機械などの基幹産業から半導体・液晶、宇宙開発、先端医療分野などで高い信頼を得ています。

古くから、男性がメインとなっていた工場の業務ですが、現在、新卒採用においては、毎年20%以上の女性を採用することを目標としています。目標達成のため、女子学生向けのパンフレットの作成など積極的な採用活動を行った結果、令和4年度には目標を達成したほか、令和5年度には新卒採用（総合職）の30%ほどが女性となりました。

さらに女性管理職の登用を増やすために、全女性社員向けにキャリア形成の研修を実施しているほか、次期管理職候補の女性社員を対象に、外部研修を取り入れて人材育成を行っています。

### ■ 女性が働きやすい職場は男性も働きやすい

こうした男女共同参画の取組強化は、平成30年に女性社外取締役が誕生したことがきっかけでした。社長直属の組織として、ダイバーシティ推進委員会を発足し「きれいで機能的で人にやさしい工場へ」をテーマに、全従業員が働きやすい環境の整備を行っています。

東京工場では「女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい」という考え方のもと、各部署に女性従業員を配置。体格の違いによる不便さなどを感じないようなさまざまな工夫を行い、性別はもちろんのこと、年齢や体格などに関係なく、誰もが働きやすい職場を目指しています。

### ■ 育児休業中の対応はチームで

男性の育児休業の取得を促進するために、上司が同席の上、育児休業の対象者と、ダイバーシティ推進室が個別面談を実施。社内報やポスターによる周知を行い、育児休業の取りやすい風土作りにも注力しています。これらの取組の結果、令和3年度の男性の育児休業取得率は45.5%まで上昇。取得者が育児に安心して取り組めるように業務をチームでバックアップしてサポートしています。社内外への対応をチームで行うことで、互いの業務への理解が深まるなど、副次的なメリットも生まれています。

#### ● 性別も体格差も関係なく働きやすい職場



力仕事は男性のものという概念を払拭し、工場勤務にも女性を増やしているトーカロ。体格差などに関係なく安全に業務を行える工場であるべきだと考え、「荷物を高く積み上げない」「整理整頓して美しく保つ」など、細やかな視点での取組を行っています。女性ならではの視点も取り入れ、誰もが快適で働きやすい職場の実現を目指しています。



トーカロの動画はこちら ▶

# 👑 奨励賞



## 株式会社オンフェイス

- 所在地：市原市若宮2-2-1
- 業種：保険代理業
- 設立：平成18年（2006年）
- 代表：代表取締役 大野 剛生

### ■ すべての部署に女性従業員を配置

損害保険の代理店として、設立から16年、創業からは47年を数えるオンフェイスは従業員14名。小規模だからこそその取組を推進しています。

すべての部署に女性従業員を配置しているほか、管理責任者3名のうち2名が女性であったり、入社2年目の女性従業員をチームリーダーに登用したりと、積極的に女性の活躍の場を広げており、そのためにさまざまな取組を行っています。

### ■ 小規模事業所だからこそ細やかな制度

仕事と家庭の両立支援を目指し、子の看護休暇を中学校就学まで取得できるほか、在宅勤務制度を利用可能としています。また、事務所にキッズルームを設置し、社内で子どもの様子を見守りながら仕事をしたり、社内会議に子どもの同席を可能にしたりと、子連れ出社ができる仕組みを作っています。夏休みには子どもの職場見学を実施するほか、子ども参加の社内イベントを行うなど、従業員間で自然と理解・協力し合えるような工夫をしています。

これらの取組は、代表取締役である大野さん自身の体験によるもの。子どもが生後半年の頃に妻が大怪我をし、看護をしながら子育てをするという状況を経験。仕事と家庭の両立の難しさや、周囲の理解の必要性を実感したことから、積極的な取組を行うようになりました。

### ■ 綿密なコミュニケーションで問題解決

現在は、年3回社長との面談を実施し、家庭と仕事の両立における課題や仕事に対する目標のすり合わせなどを定期的に

行い、従業員の声に耳を傾け、働きやすい環境づくりや意欲向上に努めています。策定義務はないものの、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定。従業員の仕事と子育ての両立や女性活躍推進に積極的に取り組むことを明示しています。

#### ● 会社と家庭をつなぐアットホームな仕組みづくり



子どもを連れての出勤、忘年会は昼間にノンアルコールで子どもも参加など、小規模事業所らしいアットホームな取組を行うオンフェイス。行事などを通して日常的に子どもたちと顔を合わせることで、従業員間でも「他人の子」ではなく「みんなの子」という意識が芽生え、お互いに理解を深め、思いやりの好循環が生まれています。



オンフェイスの動画はこちら ▶

# 知事賞受賞事業所インタビュー

これから社会に出る大学生から受賞者の取組に対する想いを伺いました。

## 株式会社イオンファンタジー



業務推進部チーフ  
高橋良平さん

代表取締役社長  
藤原徳也さん

キャラクターBPTチーフ  
黒澤あかねさん

**大学生** イオンファンタジーでは、いつごろからこうした取組を行っているのですか？

**藤原さん** 30年ほど前から男女格差をなくそうという動きはありました。当時はハードな内容のプロジェクトチームを作る際、なぜか男性の名前が上がるのが多く、無意識に男性を選ぶようになってしまっていたのだと思います。しかしこれはおかしいと気付きました。能力に差もなく、ハードなものであってもやりたいと思っている女性はいます。まずはこうした先入観を取り払い、フラットな目でものごとを見ていこうと考えました。これによって女性の登用はもちろん、男女関係なく育休を取る、企業主導型保育園を設置して優先的に入れるようにすることなどを推進。男女問わない働きやすさを追求してきました。イオンファンタジーは「世界中の子どもたちを笑顔にする」ことを目指していますから、まずは働いている人の笑顔から…と考えています。

**大学生** 実際に制度は活用されていますか？

**黒澤さん** 私は結婚の際に2年間の転居停止制度を利用しました。これは結婚や出産などに際し、勤務地は転居せずに通える範囲内に限られるというものです。産休や育休、時短勤務なども活用しています。何より「子どもを持つことはデメリットではない。むしろ仕事上ではメリットになる」と上司に言われたことは心の支えになっています。「安心して好きなだけ休んでから戻って



来て欲しい」と上司にも言われ、モチベーションもアップしました。

**高橋さん** 私は子どもが2人いるのですが、育児休業を取得して本当に良かったと実感しています。子どもが生まれた当時はエリアマネージャーだったので、「仕事で周囲に迷惑をかけるのでは？」と思ったのですが「育児休業はチーム全体のこと。皆でフォローし合おう」という考え方を職場全体で共有していたので、問題はありませんでした。何より、育児の大変さや面白さを体感で

きたことはとても良い体験でした。

**大学生** 今後の展望を教えてください。

**黒澤さん** 私は入社当初から、やりたいと思うことや行きたい部署などを上司に明確に伝えるようにしてきました。そのおかげか、新人の頃からチャレンジしたいことをやらせてもらえています。育児をしながらやりたい仕事に邁進するという姿を見せることが、若い人たちにとってプラスになると嬉しいです。

**高橋さん** 以前はとても少なかった男性の育休ですが、私が育休を取得してから「休んでも大丈夫なんだ」ということが伝わり、最近では男性の取得率があがってきました。社会全体でこうした取組が当たり前になると良いなと思います。

**藤原さん** パートも含め、全社員と直接話す機会を持つように心がけています。いろいろな立場の人が生き生きと仕事をできるように取り組むのが社長の仕事。今は過渡期で「女性の登用を増やそう」と意識的に動く時代ですが、将来的にはそうした垣根をすべて取り払い、性別、年齢、障害の有無など一切を意識せずに働ける社会になるよう取り組んでいきたいと思っています。

### インタビューを終えて



県内の大学4年生

実際に育休をとっている男性の話などはこれまで聞いたことがなかったので、直接聞くことができて勉強になりました。今はまだ大学生なので、結婚や子供を持つことなどが考えられないのですが、将来的にはこうした制度のしっかりと整っている会社で働けるといいなと思います。



## アフラック生命保険株式会社 千葉総合支社



支社長補佐  
磯塚美穂さん

総合支社長  
長野未来さん

課長代理  
田口 礼さん

くための研修など、会社がさまざまなサポートをしてくれます。自分を過小評価することなく、自信を持ってトライしていくことが大切です。

**大学生** 仕事上で男女の差は感じますか？

**長野さん** 男性特有の考え方や、女性ならではの視点という特徴は確かにあると思います。それはどちらが良いということではなく、どちらも重要。違いは個性であり多様性だと考えて、それぞれが互いを尊重することが、良い仕事につながってい

**大学生** なぜアフラックで働こうと思ったのですか？

**田口さん** 2000年に結婚した時、子どもを育てながら長く働ける会社を探しました。当時多くの企業では、育休制度はあっても実際に利用する人は少なく、出産を機に辞めてしまう人が多かったと思います。ただ、そんな中でアフラックは子育てしながら働いている女性が多く、男女の差をあまり感じなかったのが決め手です。

アフラックでは、妊娠の報告をすると上司も同僚も「おめでとう。復帰を楽しみに待っているよ」と言ってくれます。子どもを持つことを歓迎されているのは嬉しいですし、精神的にもとても楽です。

**磯塚さん** 育休制度などはもちろんですが、コロナ禍前からフレックス制度があり、自宅用のパソコンやタブレットなども支給されていました。時間単位での有給休暇取得や在宅ワークも可能なので、それらを組み合わせて、子どもの具合が悪いときは自宅で仕事をしたり、お迎えの時だけ1時間休暇をとったりと、それぞれの状況に合わせて仕事ができるようになっているんです。

**長野さん** 育児はもちろん、介護などを行う人にとっても、フレキシブルな働き方ができることは重要ですよ。アフラックでは男性もこうした制度をうまく活用して、家庭のこともこなしています。そうすることで、従業員同士、お互いの家庭を思いやる気持ちも生まれてきます。

**大学生** 女性が管理職に就くのは難しいですか？

**長野さん** 私の実感としては決して難しいことではありません。もしかしたら女性は自分自身にバイアスを掛けてしまっていて、能力があっても「私には無理」と思い込んでしまっているのではないかと思います。アフラックの場合は管理職に就

くのではないのでしょうか？

**大学生** 社会に出る上で、必要な心構えはありますか？

**磯塚さん** 仕事のことはもちろん、家庭の事情なども上司に気軽に相談することが良い仕事につながっていきます。

**田口さん** 若い人には自分の考えをしっかりと伝えてきてほしいと思います。もちろんその分責任も発生しますが。

**長野さん** 性別や年齢に関係なく、コミュニケーションを密に取ることで良い循環が生まれると思います。自分自身の限界を決めず、向上心を持ち続けて仕事を楽しんでください。



### インタビューを終えて



県内の大学3年生

男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業はとても魅力的だと思います。就職先を考えるにあたって、お金が稼げて好きなことがやれば良いと思っていましたが、こうした取組を行っているかどうかよく見ていきたいと思っています。

# 家庭における男女共同参画について

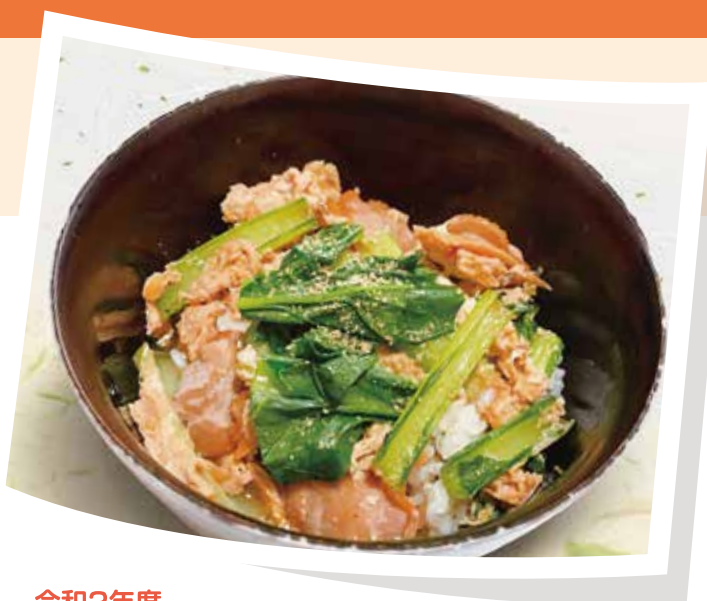
## COOKING Let's try!



みんなで楽しく  
ラクにできたら  
最高!

千葉県マスコットキャラクター  
チーバくん

千葉県では、家庭における男女共同参画の促進のために、これまで料理をしたことがない人でも手間をかけず作れる美味しい料理を募集して、投票により最優秀賞等を決めるコンテストを実施しました。県民の皆様から多くの票を集めたレシピをご紹介します。料理をしたことがない、何から始めれば分からないという方、ぜひチャレンジしてみてください!



令和2年度  
パパの1食メニューアイデアコンテスト

最優秀賞受賞



約25分  
調理時間

ボリューム満点! 貝の旨味と歯ごたえがたまらない

### 船橋名産丼

recipe

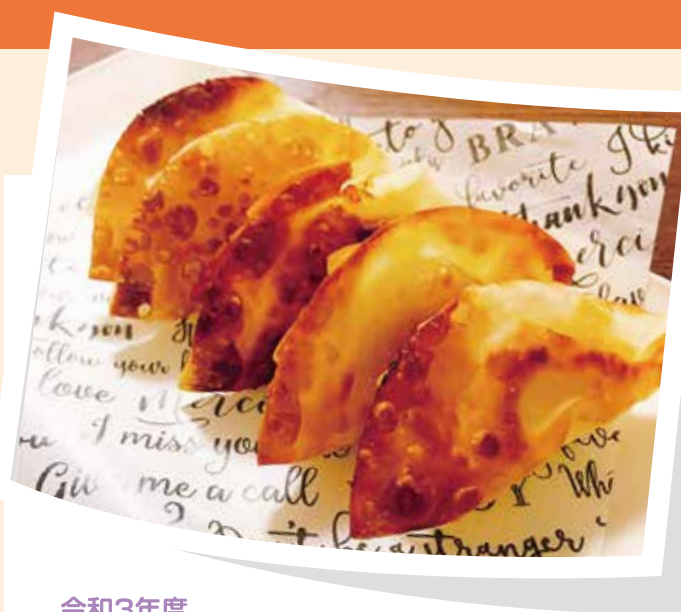
材料

(3人前)

作り方

- ホンピノス貝…10個 (Mサイズ1キロ程度) ~ 18個ぐらいまでお好みで
- 小松菜…6株
- 油揚げ…1枚
- 卵…1個
- めんつゆ…大さじ1.5 (3倍濃縮)
- 水…貝を鍋にいれて水がかぶるぐらい
- 出汁昆布…1枚
- 温かいごはん…茶碗3杯分程度

- ① 小松菜はざく切り。油揚げは水洗いして小さく切る。貝を洗って大き目の鍋にいれ、水を入れて火にかけて茹でる。口があいたら身を取り出す。ゆで汁は200mlとっておく。
- ② フライパンにゆで汁と出汁昆布、小松菜を入れて蓋をして火にかける。煮立って火が通ってきたら、ホンピノス貝とめんつゆを入れて煮る。
- ③ 火を弱火にして、溶いた卵をまわしかけし蓋をする。卵に火が通ってきたら火を止める。
- ④ 器に温かいご飯をよそい、③をかけてでき上がり。



令和3年度  
パパ料理お手軽メニューアイデアコンテスト

最優秀賞受賞



約10分  
調理時間

材料2つ! 超簡単

### ポテサラ餃子

recipe

材料

(1人前)

作り方

- 餃子の皮…7~10枚
- 市販のポテトサラダ…1袋
- オイル…適量
- トマトケチャップ…適量

- ① 餃子の皮の真ん中に市販のポテトサラダを大さじ1弱程度のせ、皮のふちを水でぬらし、半分閉じて包む(ひだを3つぐらい折る)。
- ② フライパンを火にかけ、少し多めの油を入れ熱くなったら①を並べて焼く。両面焼き色がついたらでき上がり。好みでトマトケチャップをつけて食べる。



令和2年度  
パパの1食メニューアイデアコンテスト

約10分  
調理時間

優秀賞受賞



recipe

## お肉もガッツリ素麺

### 材料

(3人前)

- 豚肉こま切れ肉…150g ■ トマト…1個
- バジル…12枚(1茎) ■ 素麺…3束
- ネギ…1/4本 ■ 白ごま…小さじ1
- 麺つゆ…50ml ■ 塩胡椒…少々
- オリーブオイル ①…大さじ1.5
- オリーブオイル ②…大さじ1
- チューブおろしニンニク…少々
- 柚子胡椒…少々 ■ 味の素…少々

### 作り方

- ① トマトはざく切り、バジルも細かく切る。オリーブオイル①、味の素、塩胡椒と和えておく。
- ② フライパンにオリーブオイル②とおろしニンニクを温めて、豚肉を焼き、塩胡椒で軽く味付けしておく。
- ③ 素麺を茹でて、水で締める。
- ④ 皿に素麺を盛り、和えたトマト、焼いた豚肉をのせ、水で割った麺つゆに柚子胡椒を溶いて上からかける。刻んだネギと白胡麻をのせてでき上がり。



令和3年度  
パパ料理お手軽メニューアイデアコンテスト

約10分  
調理時間

優秀賞受賞



recipe

## イワシ味付け缶の ユッケ風パパパツと丼

### 材料

(1人前)

- イワシ味付け缶詰…1缶(2尾分)
- Aくごま油…少々、ラー油…少々、ニンニク…1かけ(すりおろし)/しょうが…1かけ(すりおろし)/白すりごま…小さじ1/4 /刻みのり/白ごま
- 青じその葉…1枚 ■ 卵黄…1個
- ごはん…小丼1杯分

### 作り方

- ① イワシ味付け缶詰の汁を流してイワシだけを取り出し、包丁で細かくたいてなめしたらボウルに入れる。
- ② ①にAを入れて混ぜ合わせる。
- ③ ごはんを器に入れ、刻み海苔を散らした上に②のをのせる。真ん中をくぼませ、卵黄を落とし入れ千切りの青じそと、白ごまをかけてでき上がり。



令和2年度  
パパの1食メニューアイデアコンテスト

約20分  
調理時間

特別賞



recipe

## 豚バラ納豆チャーハンDX

### 材料

(3人前)

- 豚バラブロック肉…200g
- 長ねぎ…1/3本 ■ 大葉…4枚
- ごはん…300g ■ 溶き卵…1個分
- 酒…大さじ1 ■ 納豆…1パック
- 【調味料】
- オイスターソース…大さじ1
- 鶏ガラスープの素…小さじ1
- すりおろしニンニク…小さじ1/2
- 塩こしょう…少々 ■ ごま油…小さじ1
- 紅生姜(お好みで)…10g

### 作り方

- ① 大葉は粗みじん切りにする。
- ② 長ねぎは縦半分になり、3mm幅の薄切りにする。
- ③ 豚バラブロック肉は1cm角に切る。
- ④ ボウルにごはん、溶き卵、納豆を入れてサツと混ぜ合わせる。
- ⑤ 中火で熱したフライパンに②、③、酒を入れ豚バラ肉がこんがりするまで炒めたら④、調味料を加えて強火で5分ほど炒める。ごま油を回しかけ、①を加え強火でサツと炒め合わせたら火を止め、お皿に盛り付けお好みで紅生姜をのせたらでき上がり。



令和3年度  
パパ料理お手軽メニューアイデアコンテスト

約15分  
調理時間

特別賞



recipe

## ステーキ風味のナス丼

### 材料

(1人前)

- ナス…2本 ■ ニンニク…1かけ
- ラード…大さじ2
- しょうゆ…大さじ1
- タバスコ…少々 ■ レモン汁…少々
- 粗びきしょうゆ…少々 ■ 塩…少々
- 温かいごはん…適量
- 青じそ…2枚 ■ 白ごま…少々

### 作り方

- ① ヘタを取ったナスを縦半分になり、隠し包丁(格子状に斜めに切れ目)を入れる。ニンニクは薄切り。
- ② フライパンにラードとニンニクを入れて火にかける。ナスの皮面を下にして入れ、蓋をして中火で蒸し焼きにする。3分ほど焼いたら裏返して焼き、両面火を通す。
- ③ フライパンにタバスコとレモン汁を加えて煮詰め、しょうゆを回しかける。火を止めて、塩を加える。
- ④ 器にごはんを盛り付け、青じそを敷いた上にナスを並べて、ニンニクをのせ、粗挽きしょうゆと白ごまをかけてでき上がり。

令和2年度

「パパの1食メニューアイデアコンテスト」として、それを作れば基本的に1食がまかなえるメニューのアイデアを募集

令和3年度

「パパ料理お手軽メニューアイデアコンテスト」として、簡単に10分程度で作れるメニューのアイデアを募集

## これまでの受賞事業所

◎ は知事賞 ○ は奨励賞

※事業所名等は受賞当時の記載としています。

平成18年度	◎ 生活協同組合ちばコープ(千葉市) ◎ 株式会社千葉興業銀行(千葉市) ○ 株式会社京葉銀行(千葉市) ○ 丸金印刷株式会社(千葉市)	◎ 株式会社千葉銀行(千葉市) ◎ 株式会社ホテルオークラ東京ベイ(浦安市) ○ 日産プリンス千葉販売株式会社(千葉市)
平成19年度	◎ イケアジャパン株式会社 船橋店(船橋市)	○ 大里綜合管理株式会社(山武郡大網白里町)
平成20年度	○ ドコモショップ 津田沼店(習志野市)	○ 財団法人成田国際空港振興協会(成田市)
平成21年度	◎ 株式会社N I D・I S(船橋市)	○ 大和リース株式会社 千葉支店(千葉市)
平成22年度	○ 株式会社ジュエルはま(千葉市) ○ 医療法人芙蓉会 五井病院(市原市)	○ 山万株式会社 ユーカリが丘支店(佐倉市)
平成23年度	○ 古橋工業株式会社(船橋市)	
平成25年度	○ 野水鋼業株式会社(白井市) ○ 社会保険労務士法人ハーモニー(千葉市)	○ 日本賃貸保証株式会社(木更津市)
平成26年度	◎ アンザワ・ファインテック株式会社(習志野市) ○ 広栄化学工業株式会社(習志野市) ○ 株式会社東京BK足場(船橋市)	◎ 株式会社ティーエスケー(船橋市) ○ 株式会社大東システムエンジニアリング(千葉市) ○ 株式会社ベイキューブシー(千葉市)
平成27年度	○ 株式会社ウェザーニューズ(千葉市) ○ 株式会社大東(松戸市)	○ 株式会社イシド(白井市)
平成28年度	◎ 株式会社京葉銀行(千葉市)	
平成29年度	◎ ちばぎん証券株式会社(千葉市) ○ 株式会社河野製作所(市川市)	○ 医療法人社団寿光会 栗源病院(香取市)
平成30年度	○ 株式会社ヒロハマ 千葉工場(船橋市)	
令和元年度	◎ 学校法人東邦大学 習志野キャンパス・医療センター佐倉病院(船橋市・佐倉市) ○ 社会福祉法人光福社会 ひかり保育園(旭市)	○ 土佐工業株式会社(船橋市)
令和2年度	◎ 国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構(千葉市) ○ 有限会社潤井戸タクシー(市原市) ○ SOSA株式会社(山武郡横芝光町)	○ 株式会社常磐植物化学研究所(佐倉市)
令和3年度	◎ 千葉信用金庫(千葉市) ◎ 株式会社エクセルシオール・ジャパン 有料老人ホーム エクセルシオール佐原(香取市) ○ マブチモーター株式会社(松戸市) ○ リングロー株式会社 千葉支店 長南集学校(長生郡長南町)	○ 株式会社新松戸造園(松戸市)