

# 千葉県男女共同参画推進事業所表彰

令和5年度の受賞事業所の取組を紹介します



知事賞

株式会社ジィ・シィ企画  
株式会社千葉ステーションビル  
株式会社花茂(はなも)



奨励賞

株式会社QVCジャパン  
株式会社トラーナ 千葉第三センター  
有限会社ブリス保険コンサルタント



チーバくん  
ちばSDGs

# 男女共同

# 参画の

# ススメ



千葉県では、平成18年度から、職場における男女共同参画を促進するため、「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・職域拡大に積極的に取り組む県内事業所を表彰し、優良事例として広く紹介しています。

このたび、令和5年度受賞事業所の取組と受賞のポイントを取りまとめました。

令和6年1月に「千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例」が施行された中で、一人ひとりが活躍できる男女共同参画社会づくりを一層推進していくためにも、県民の皆様にとって、この冊子が男女共同参画について考えるきっかけになるとともに、県内事業所の皆様には、誰もが働きやすい職場づくりを進める参考としていただけることを期待しております。

## 令和5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

- **株式会社ジィ・シィ企画**（決済端末の開発・提供）……………2
- **株式会社千葉ステーションビル**（商業施設の開発・運営、不動産事業、駅業務受託 等）……………3
- **株式会社花茂（はなも）**（生花小売、フラワーギフト加工卸売）……………4

### 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QVCジャパン**（通信販売）……………5
- **株式会社トラーナ 千葉第三センター**（おもちゃのサブスクリプション）……………6
- **有限会社ブリス保険コンサルタント**（保険代理）……………7
- **知事賞受賞事業所インタビュー** …………… 8～10





## 企業の持続可能性を高めるためには男女共同参画の推進が必要

ジィ・シィ企画は、スーパーマーケットなどに設置されているクレジットカードや電子マネーの決済処理端末の開発及び店舗への設置を中心に事業を展開しています。

人材確保のために、求職者から「選ばれる企業」を目指して、働きやすい職場づくりに取り組んできました。

## 育児・介護休業法を上回る制度設計と、制度を利用しやすい雰囲気づくり



制度を利用しやすい雰囲気づくりに取り組んだ結果、男性の育休取得者が増加。

社員が家庭と仕事を両立できるようにするため、子の看護休暇及び介護休暇を有給とするほか、育児短時間勤務を子どもが小学校を卒業する年齢まで取得可能とするなど、育児や介護に係る休暇制度について、法を上回る制度設計とすることに加え、管理職による制度の積極的な活用や社内報への男性社員の育児休業取得者のインタビュー掲載等、制度を利用しやすい雰囲気づくりに取り組んだ結果、令和4年度の社員の育児休業取得率が100%となっています。

## 女性の活躍を後押しする企業へ

女性が活躍できる企業を目指し、管理職志望の有無を確認するアンケートを定期的実施するほか、人材力診断ツールを導入し、社員の能力の適性把握やモチベーションアップに取り組んでいます。その結果、女性管理職比率が25%程度となるなど、女性の活躍が進んでいます。また、ワーク・ライフ・バランスを推進する職場づくりに取り組み、今まで女性が少なかったシステム開発部門に女性を積極的に配属するなど、女性の職域拡大にも取り組んでいます。

## 社員が働きやすい環境づくりのための仕組みも充実

仕事、会社に関するアンケートや女性社員のためのオープンミーティングに加え、社員の家族の業務に関する理解促



定期的に行われている女性社員によるオープンミーティング。

進を目的とした、子どもの仕事体験の機会を設けるなど、社員が働きやすい環境の整備にも積極的です。

株式会社ジィ・シィ企画の動画はこちらから▶



## 👍 受賞のポイント

【取組】女性のキャリア形成に関するモチベーションアップの取組や育児・介護等に関する法定以上の休暇制度の整備、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

【実績】・女性管理職比率25%程度

・令和4年度の男性社員の育児休業取得率100%

## 新たな取組を検討されている事業所の皆様へのワンポイントアドバイス!

制度整備を進める企業が増加傾向にある中で、社員への周知不足で有効活用できないケースも多くあります。ジィ・シィ企画では、制度を社員に適切なタイミングで伝えることで、社員が将来を見据えながら生活と仕事に集中できる環境を整えています。また、社員の声を聴き、ニーズを正確にとらえている点も大変参考になります。

【ワンダライフLLP(有限責任事業組合)代表 林田香織】



## 「ペリエ千葉」の大型リニューアルを機に取組を本格化

千葉ステーションビルは、JR東日本のグループ会社として商業施設「ペリエ千葉」をはじめとする駅ビル・駅ナカ商業施設の運営管理を行っています。平成30年に行われた「ペリエ千葉」の大型リニューアル時を「会社の第二の創業期」と位置づけ、個々のライフスタイルに合わせた働き方を可能とする職場環境づくりを推進してきました。

## 働き方改革により、多様な働き方ができる職場へ



フリーアドレス制を導入したことで、社内のコミュニケーションが活発化している。

新たな業務に意欲的に取り組むに当たって、多様な働き方が出来るように職場環境を見直しました。フリーアドレス制の導入により社内コミュニケーションが活発化する他、状況に応じて順次ペーパーレス化、テレワーク、フレックスタイム制度の導入などの働き方改革を実施。また、配偶者の出産に伴う5日間の休暇、年1回3日連続で取得できるリフレッシュ休暇などの独自の休暇制度を導入。さらに年次有給休暇取得やテレワーク実施について会社として目標を設定し、利用を促進しています。

## 女性の職域拡大やキャリアアップの取組

従来、男性社員のみで構成していた施設管理部門や、女性社員が少なかったシステム部門、開発部門に女性社員を積極的に配属するほか、将来の管理職の育成に向けて、ジョブローテーションや研修参加を促す等の取組を積極的に行った結果、女性管理職比率は30%程度となっています。



女性管理職の活躍も増えてきている。

## 子育てサポートや女性活躍に関する認定を取得

目標を定めて、社員の育児と仕事の両立支援や女性活躍に積極的に取り組み、成果を出した結果、令和4年度に「くるみん認定」及び「えるぼし認定3段階目」を取得しました。

- ※1「くるみん認定」とは、育児休業取得率やノー残業デーの実施等に関する行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より受けることのできる認定
- ※2「えるぼし認定」とは、女性管理職比率やキャリアアップに向けた研修の実施等に関する行動計画を策定し、その旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主が、厚生労働大臣より受けることのできる認定

株式会社千葉ステーションビルの  
動画はこちらから▶



## 👍 受賞のポイント

【取組】積極的な女性のキャリア形成支援のほか、リフレッシュ休暇等独自の休暇制度導入、テレワーク促進等の多様な働き方を可能とする職場づくり

【実績】女性管理職比率30%程度  
・従来男性社員のみで構成していた施設管理部門等への女性社員の配属

## 新たな取組を検討されている事業所の皆様へのワンポイントアドバイス!

男女ともに社員のワーク・ライフ・バランスの推進を積極的に行うことで、職場に様々なお手本になる人が自然に生まれ、性別や年齢問わず「明るく、楽しく、前向き」に活躍する人が増えます。同時にフリーアドレス制を導入し、社員同士の交流も活性化した好事例です。

【ワンダライフLLP(有限責任事業組合)代表 林田香織】



事業概要: 生花小売、フラワーギフト加工卸売 設立: 昭和21年 (1946年)  
代表: 代表取締役 大矢 みな 所在地: 市原市白金町5-14-5  
従業員数: 19名 ※令和5年6月1日時点



### 社員を大切にしている会社への転換

花茂は、生花の小売やフラワーギフトの加工卸売を中心に事業を展開するほか、季節のお花を用いたフラワーアレンジメント教室を実施しています。売上至上主義だった状況を変えるため、業務拡大路線を変更し、働きやすい環境整備に注力してきました。令和元年度には、「市原で大切にしたい会社表彰」を受賞しました。

### 社員のワーク・ライフ・バランスと活躍の後押し



資格取得の支援や委員会の設立などで社員の活躍の場を拡げている。

社員が抱える子育てや介護の悩みの軽減のため、急な休みにもシフト変更で柔軟に対応することができるよう、環境の整備に取り組みました。具体的には、会社が通信費を負担し、チャットやスケジュール共有ができるシステムを導入するほか、チームごとにシフトを組むことで調整を容易にしています。また、経営指針書において、基本経営方針として、「お花のようなお花屋さんになりスタッフ全員が人生の華を咲かせるためにみんなで成長します」と規定し、社員の国家資格(フラワー装飾技能士)等の取得を促進するため、練習用の花材費や受験費用を会社が負担するほか、勉強会を開催するなどサポートをしています。

### 社員一人ひとりの成長をきめ細やかにサポート

経営指針書において、会社のミッションの1つを「働くみんなにとって、一人ひとりが持つ能力を開花させ成長できる誇り高さ場所である」と定め、代表取締役が全社員との面談を実施し、個人の希望に応じたキャリア形成をサポートするほか、社内報を通じて応援メッセージを掲載するなど社員への声掛けを積極的に行っています。



社員に配布している経営指針書。

### 離職率低下の鍵は、“社員の声”の把握

“社員の声”を聴き、心の状態を把握するための取組として、「従業員満足度調査システム」を導入し、月に1度アンケートを実施しています。働きやすい職場づくりに加え、社員のメンタル状況を把握しサポートすることで、高い時は離職率が3割を超えていたなか、令和4年度は離職者数が0人となりました。

株式会社花茂の  
動画はこちらから▶



### 👍 受賞のポイント

【取組】資格の取得支援や個人の希望に応じたキャリア形成をサポートする目標管理制度の運用、月に1度の業務に関するアンケート等の実施

【実績】・離職率が改善(令和元年度:25%→令和4年度:0%)

・令和4年度に女性3名が非正社員から正社員に転換

### 新たな取組を検討されている事業所の皆様へのワンポイントアドバイス!

アンケート調査、業務改善提案、社長との定期面談といった対話の機会を多く設け、社員の不安や負担が大きくなる前にこまめにサポートされていました。さらに資格挑戦の後押し等、働きやすさと働きがいの両方を支援している点も参考になります。

【ワンダライフLLP(有限責任事業組合)代表 林田香織】



### 女性ならではの視点が求められる 「通信販売」というフィールド

QVCジャパンは、24時間365日連続放送しているテレビ番組やインターネットにより、ファッションや美容に関する商品、食料品などの通信販売を行っており、主に女性顧客向けに商品の魅力を発信しています。多くの女性社員が育児や介護に関する支援制度を活用しながら活躍しています。

### 育児と介護、時代に合わせた環境 づくりを推進



女性が働きやすい職場環境が整っている。子育て支援や介護支援に関する冊子を社員に配布している。

短時間勤務制度やフレックスタイム制などを導入し、子育てや介護中の社員のニーズに柔軟に対応しています。子育て支援では、企業主導型保育事業共同利用契約、育児休業制度等を説明するリーフレットの社員への送付、ベビーシッター割引券の配布などの取組を実施し、令和4年度には男性の育児休業取得率が57.1%まで増加しました。介護支援では、全社員へ介護支援ブックを配布するとともに、外部専任講師による介護と仕事の両立に関するセミナーを実施。支援制度を利用した社員からは「既に制度利用をしている社員もいて、申請には抵抗がなかった。」「上司や同僚から子どもの出生時に育児休業制度利用の後押しがあった。」との声がありました。

### 男女共同参画社会の実現に向けた 女性活躍の推進へ

女性社員の「チャレンジしたい」という意欲を引き出すために、女性管理職によるビデオメッセージを社員向けに配信するほか、講演会を実施するなど、将来の管理職の人材育成に向けた取組も実施しています。これらの取組の結果、女性管理職の割合は現在30%程度となっており、平成30年には「えるぼし認定3段階目」※を取得しました。

※「えるぼし認定」とは、女性管理職比率やキャリアアップに向けた研修の実施等に関する行動計画を策定し、その旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主が、厚生労働大臣より受けることのできる認定



男女が共同して働きやすい職場づくりを推進している、とのビデオメッセージを女性管理職が配信。

株式会社QVCジャパンの  
動画はこちらから▶



### 👍 受賞のポイント

- 【取組】社内で活躍する女性による講演会等の実施や子どもの誕生を控えた社員への育児休業制度に関するリーフレット送付、企業主導型保育事業共同利用契約
- 【実績】令和4年度の男性の育児休業取得率57.1%

### 新たな取組を検討されている事業所の皆様への ワンポイントアドバイス!

「両立のためだけでなく、活躍の選択肢を増やすために制度を活用する」という考えを浸透させることで、社員が仕事への意欲を維持しながら家族のケアも安心して行える環境を整えられています。女性社員の活躍の幅を広げ、将来の管理職の人材育成にも注力する取組は、社員のモチベーションを高める重要なポイントです。

【ワンダライフLLP(有限責任事業組合)代表 林田香織】



### 子育て中の社員が多い環境だからこそ

トラーナ 千葉第三センターは、子どもの成長に合わせたおもちゃ・知育玩具を定期的にお届け・交換をする定額制レンタルサービス「トイサブ!」の発送拠点です。子育て中の社員が多く、社員が仕事と子育てを両立しながら活躍できる職場づくりを進める必要があったことから、社員の声も積極的に聴きながら、職場環境の整備に取り組んできました。



社内に臨時託児施設を開設することで、育児と仕事の両立を実現。

### 育児と仕事の両立がしやすい環境で生産性の向上も

子どもの病気や学校、保育施設の休みなど、育児に係る負担が原因で社員が離職してしまうことが問題でした。このため、法令基準を上回る子の看護休暇制度を導入しました。また、夏休みなど長期休暇中に臨時的託児施設を社内に開設し、終業時間まで利用できるようにしました。社員からは「保育士がいるので安心して預けられる。」「家族からは良い取組だねと言われた。」など、好評を得ています。

### 女性の活躍を積極的に支援し、離職率が低下

女性のキャリア形成やスキルアップを積極的に支援するため、3ヶ月に1回程度、定期的に社員へ満足度調査やハラスメント防止の面談を行い、その際、社員が普段働きにくいと感じているポイントがあれば、改善点を見つけていくように努めるなど、男女がともに働きやすい環境整備を実施し、離職率が低下しました。また、段階的なスキル評価を重ね、「伴走できる形」のキャリアアップに向けたサポートを実施しており、千葉第三センター単体で、女性管理職比率は70%程度となっています。



管理職と社員が定期的に面談を行い、女性のキャリアアップをサポート。

株式会社トラーナ 千葉第三センターの動画はこちら ▶



### 👍 受賞のポイント

- 【取組】社員のスキルを正確に把握するための面談やそれを踏まえた社員のキャリアアップ支援、夏休みなど長期休暇中の託児施設の臨時開設
- 【実績】令和3年度の事業開始以降、毎年女性の非正社員が正社員へと転換

### 新たな取組を検討されている事業所の皆様へのワンポイントアドバイス!

「誰もが気持ちよく長く働けるように」と、性別や年齢を問わず働きやすい環境を整えると同時に、正社員のみならず非正社員もステップアップできる仕組みを作ることで離職率の低減、社員のモチベーションアップに繋がっています。社員一人ひとりの声に耳を傾けて知恵を絞る姿勢から多くを学ぶことができます。

【ワンダライフLLP(有限責任事業組合)代表 林田香織】



事業概要: 保険代理

代表: 代表取締役 柳 昌樹

従業員数: 12名 ※令和5年6月1日時点

設立: 平成4年(1992年)

所在地: 千葉市中央区都町3-14-4

環境技研ビル1F



### 家族との時間を最優先にしながら、活躍できる職場づくりへ

ブリス保険コンサルタントは、平成4年の創業以来、法人向け保険代理店として、「グローバルな視野を持ったローカルなお付き合い」をモットーに企業経営をサポートしています。会社の経営理念のトップに「社員の幸せ」を掲げ、社員が仕事と家庭のバランスを整えられる会社づくりが企業価値を高めるとの考えのもと、男女ともに活躍できる職場環境を整備しています。

### 地域活動を通して感じた仕事と家庭の両立の必要性

仕事と家庭の両立を経営において重視するようになったきっかけは、代表取締役の柳さん自らが参加したPTA活動などの地域活動でした。活動に参加する中で、「お母さん、お父さんが忙しすぎる」ということを実感し、社員には家族との時間を最優先にしてほしいという想いから、取組を始めました。具体的には、週休3日制を導入するとともに、社員が休暇をすべて消化することにより、10年前から年間休日180日を実現しています。また、完全在宅勤務が可能な職場環境を整備しており、社員からは仕事と家庭をバランスよく両立できているとの声が上がっています。



経営計画の一部とカラフルな社内の打合せスペース。

### 女性が活躍するフィールドが広がっています

保険代理店の特徴として書類作成等の事務処理が多く、女性の活躍は欠かせないものでしたが、現在では、その活躍のフィールドをさらに広げています。社内に設けた業務改善、広報など4委員会のうち3委員会において女性がリーダーを務めるほか、令和3年度には、これまで男性社員のみで構成されていた営業部にも女性を配置。さらに、現在3名いる役員のうち1名はパートで入社して昇格した女性が就任しており、女性社員の目標となっています。



女性同士のクリエイティブな対話が強いつームをつくるきっかけになる。

有限会社ブリス保険コンサルタントの動画はこちらから▶



### 受賞のポイント

【取組】仕事と家庭の両立を経営理念に掲げ、週休3日制等を導入

【実績】全社員が休暇を全て消化し、年間休日180日を10年前から実現

### 新たな取組を検討されている事業所の皆様へのワンポイントアドバイス!

社内に設置する委員会の委員長を務める社員が経営会議で意見を述べる機会を設けることにより、多くの社員が経営視点を身につけると同時に、経営に「全員の目を借りる」ことを実現。週休3日制や在宅勤務により家族との時間も大切にしながら、仕事にも自律的かつ意欲的に取り組む姿勢を維持できる非常に参考となる取組だと思います。

【ワンダライフLLP(有限責任事業組合)代表 林田香織】





## 約30年続く自由な社風と利用しやすい制度が もたらす新しい化学反応



株式会社ジィ・シィ企画  
代表取締役社長

やかべ けいち  
矢ヶ部 啓一 氏

### Q1. 取組のきっかけは?

実は、そもそも「男女共同参画」という言葉自体は意識したことはなかったんです。今にして思えばこれまでやってきたことが男女共同参画の推進に繋がっていたんだな、と実感しています。ただただ働きやすく魅力あふれる会社にしていくことが重要であると考え、今まで取り組んできました。

### Q2. 取組の実施にあたり 心がけていることは?

まずは、上司が率先して制度を利用することが大切だと思っています。上司が制度を利用して部下に背中を見せてくれているので、非常にありがたいです。子どもが誕生する社員がいれば、その社員と直属の上司が面談を実施して、制度の利用を勧めるようにしています。現在、有給の取得率は8割を超えていますが、これは、有給を半日単位ではなく細切れでも取得できるようにするなど、制度の改善をしてきた結果でもあると思います。これからもライフスタイルに合った制度に改善していくことで社員の働きやすさが向上すると思っています。

### Q3. これからの目標は?

やはり目指すところは社員のワーク・ライフ・バランスの推進に尽きますね。お給料や仕事内容などの基本的な要素の他に、仕事のオンオフをしっかりと切り替えられる働きやすい会社をつくるということで、男女共同参画を推進してきました。大学との共同研究を通じて、留学して大学を卒業した外国籍の方々を社員として雇用していますが、そういう方々は長く活躍しています。他の社員も刺激を受けて、良い影響を与えているのかなと感じています。こういったことをきちんと評価いただいた上で、「この会社で働きたい」という人を増やすのが一番の目標ですね。

## 制度利用で家族も「One Team」に



パーパスブランディング室  
副室長  
おおはし あきと  
大橋 明努 さん

### Q. 制度を利用しようと思ったきっかけは?

子どもが病気に罹りやすかったことがきっかけで、子の看護休暇の制度を利用しました。利用前は有給休暇を取得していたものの、日数的に不安でした。そんな時、総務から子の看護休暇制度について説明がありました。この制度のお陰で、子どもの急な発熱などで、迷うことなく保育園に迎えに行くことができ助かっていますし、上司に相談しやすいこともあり、制度利用に対する抵抗感はありませんでした。会社が環境整備をしてくれているので、「会社に貢献して成果を上げていきたい」と思っています。育児をする上で、妻がこの制度利用を喜んでくれます。

## 女性のキャリアアップを応援してくれる



ソリューション開発部  
しらいし ももか  
白石 桃香 さん

### Q. 女性エンジニアとしてのモチベーションは?

「システムエンジニアになりたい」と思っていたのですが、入社してその目標を叶えることができました。実際に店舗で自分の開発した決済端末が動いているところを見ると、「社会の役に立っている」と実感します。システム開発部門の女性が少ない中で、自分がシステムエンジニアとしてやっていくことで、女性でもシステムエンジニアとして働けるということが伝わっていけば良いと思っています。アンケートで今後自分がどういったキャリアを積んでいきたいかを聞いてもらえますし、今後、細かい技術を極めていくよりはマネジメント側に行けたらいいなと思っています。



## 事業領域の拡大に当たって取り組んだ、 人材確保のための働きやすい環境の整備

株式会社千葉ステーションビル  
代表取締役社長

はずま としのり  
弭間 俊則 氏



### Q1. 取組のきっかけは？

千葉駅直結の商業施設「ペリエ千葉」の大規模な建て替え事業が平成30年にあり、会社として時代の変化を捉えて大きく変化する必要があると感じたことが取組のきっかけです。事業領域が大きく広がる中で、これまで以上にチーム力が必要になると考え、人材確保のための働きやすい環境の整備や社内のコミュニケーションの活性化に取り組みました。

### Q2. 取組の成果は？

元々は男性社員が多かった職場でしたが、女性も働きやすい環境を整えたことで、現在では女性社員が54%と、女性の比率が男性を上回っております。新たな業務に取り組むに当たって、これまで女性社員が担当していなかった部署にも女性を積極的に配属しているのですが、そのことで、特に問題は出ていないのが現状です。

その他、社屋の建て替えに当たってフリーアドレス制を導入したことにより、社内コミュニケーションが活発になりました。

### Q3. これからの目標は？

キーワードとしては率先垂範。管理職にも女性が増えていますし、しっかりと若手社員の背中を押すことが大事であると、管理職には伝えていきます。また、年齢や性別に関係なく、多様な社員が集まると化学反応が起こるんですよ。社長室を社員と同じフロアにしたことで、従前より役員と社員との距離感が近くなっているのが、コミュニケーションの円滑化なども期待しています。「ATM(明るく、楽しく、前向きに)」。チーム一人ひとりが、この言葉をモットーに、課題解決に向けた取組を続けていくことが、男女共同参画にも繋がるのではないかと考えています。

## 設備の仕事で千葉を活性化したい



設備部

おぐら ひとみ  
小倉 瞳 さん

### Q. 業務にどのような意識で取り組まれていますか？

学生時代にまちづくりの勉強として建築のことに触れる機会が多く、不動産ディベロッパーに興味を持ちました。入社後は設備部で商業施設の成立を学びながら、「お客様とテナントスタッフの安全安心を大事に」という意識で、日々、各施設の維持管理業務に取り組んでいます。設備部は男性社員が多い部署ですが、先輩方には温かい雰囲気と一緒にやっていただいています。商業施設の「ペリエ」は千葉に根付いていると思うので、このまま千葉で一生を終えるぐらいの気持ちで、経験を積みながら、この会社の一員として千葉を活性化していきたいです。

## 制度利用で子育ての大変さも乗り越えられた



くらしづくり本部  
地域・沿線共創部 主任

なかむら こうへい  
中村 幸平 さん

### Q. 制度を利用した感想は？

2人の子どもがいますが、1人目の出産後は育児休業等の制度を利用しなかったため、かなり大変でした。そのこともあって、2人目の時には育児休業を約2ヶ月間取得しました。産後は妻が自由に動けず、両親にも頼れない環境の中、育児休業を取得して、1人目の子の子育てや家事に専念できたことで、夫婦一緒に乗り越えられたと感じています。育児休業の取得に当たっては、上司からの理解を得られていたことと、先に男性の先輩社員がこの制度を利用していたこともあり、育児休業を取りづらさを感じることがなかったです。



## 一人ひとりが能力を開花させることができる会社づくりを進め、200年企業へ

株式会社花茂  
代表取締役

おおや みな  
大矢 みな 氏



### Q1. 取組のきっかけは？

私が社長に就任した時、この業界に「経営は男性、現場は女性」という考え方が非常に根深くあって戸惑いました。現場の力仕事も朝早い仕入れも女性がやらなくてはいけないケースがほとんどです。そこで、「女性が働きやすい環境をつくらう!」ということで取組を始めました。

### Q2. 社員の声を聴いて 気が付いたポイントは？

社員へのアンケートで、家事・育児もある中、どうやってキャリアアップのための自己研鑽の時間を確保するかで悩んでいる人がとても多いということに気が付きました。どうやって時間を捻出できるか、どうやったら短時間で自分の価値を生み出せるのかということについて常に考えてもらいたいと伝えてきました。また、ボトムアップを図っていて、「会社はみなさんが働きやすいよう、いつでも動けますよ」というのを常に伝えることで、社員が意見を言いやすい環境になって、自分の居場所を自分たちで良くするという意識を持てるようになりました。このことは社員の成長だと思っています。

### Q3. これからの目標は？

女性がどこでも活躍できるような社会になってきていると思いますので、後は自分のワーク・ライフ・バランスをどうやって保てるかということなんですよね。花屋は技術職なので、女性の活躍には技術を高めることが重要と考え、技術を学べる機会を増やすための補助は常に行っています。社員には「自分の力で生きていく」というマインドを強く持ってほしいです。事業も拡大路線というよりは、各店舗の充実や売上、お客様の数の増加などに取り組んでいきたいですね。200年企業を目指して、一人ひとりが能力を開花させることができる会社づくりを進めていきたいと思っています。

## 国家資格取得へのサポートが嬉しい



おおの あやか  
大野 彩花 さん

### Q. 制度を利用した感想は？

お花のギフトなどを作って全国に発送する、加工の仕事をしています。実際にお客様とお会いする仕事ではないのですが、レビューなどでお客様から感謝の言葉をいただいたり、自分が作ったお花のギフトが評価されていることを実感できています。今はもっとスキルアップをしたくて、資格取得のための支援制度を利用して、国家資格のフラワー装飾技能士を目指しています。先輩方からもいろいろと教えていただける職場環境で、ありがたいと思っています。

## パート社員からマネージャーへ キャリアアップ



加工部マネージャー

わたなべ ゆみこ  
渡辺 由美子 さん

### Q. キャリアアップ制度を利用したきっかけは？

子どもの高校受験に伴い、南房総市から移住しました。前職の社長と大矢社長が知り合いだったというご縁から、移住後はこの会社で働くようになりました。子ども優先の勤務だったにもかかわらず融通を利かせてもらい、最初はパート社員で入社して、先輩方から教わりながら制作に携わっていくことで、自分に自信ができました。そういうところを社長も見てくれていて、キャリアアップ制度を利用して正社員になったことで気持ちに余裕ができたかなと思っています。マネージャーとして周囲に伝えていく難しさはありますが、やりがいがあります。

## これまでの受賞事業所 (過去10年間)

◎は知事賞 ○は奨励賞

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	◎アシザワ・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) ○社会福祉法人光福祉会 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)
令和4年度	◎株式会社イオンファンタジー (千葉市) ○株式会社ナリコー (成田市) ○株式会社オンフェイス (市原市)	◎アフラック生命保険株式会社 千葉総合支社 (千葉市) ○トーカロ株式会社 東京工場 (船橋市)

■県が平成18年度から実施している「千葉県男女共同参画推進事業所表彰」の事業概要等については、こちらの県ホームページからご覧いただけます▶



■本書のデジタル版及び受賞事業所の代表者や従業員へのインタビュー動画については、こちらの県ホームページからご覧いただけます▶



手に取ってくれて  
ありがとう!



千葉県マスコットキャラクター  
チーバくん

「新たな取組を検討されている事業所の皆様へのワンポイントアドバイス!」はワンダライフLLP(有限責任事業組合)代表の林田香織さんからいただきました。林田さんは自治体や企業において、女性活躍推進や両立支援をテーマとした当事者及び管理職向け研修の講師実績が多数あるほか、NPO法人ファザーリング・ジャパン等、複数の両立支援等に関するNPOの理事、自治体の両立支援アドバイザー、委員を務めてこられました。

- 厚生労働省 女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業検討委員会委員(2022-2023)
- 千葉県男女共同参画推進懇話会委員(2020-2021)