

ONE STEP 2024

～企業の持続可能な成長に向けたジェンダー平等推進の一步～

- データで見る！鹿児島県の職場におけるジェンダー・ギャップ
- 誰もが働きやすい鹿児島を目指して
職場におけるジェンダー平等推進に向けた取組
- 鹿児島県女性活躍推進優良企業 知事表彰企業の取組事例
- 鹿児島県女性活躍推進宣言企業を募集しています！
宣言企業の紹介
- 働く女性と健康経営
- 企業お役立ち情報



県の男女共同参画・ジェンダー平等推進に関する情報を掲載しています。

鹿児島県男女共同参画室

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10番1号

TEL 099-286-2634

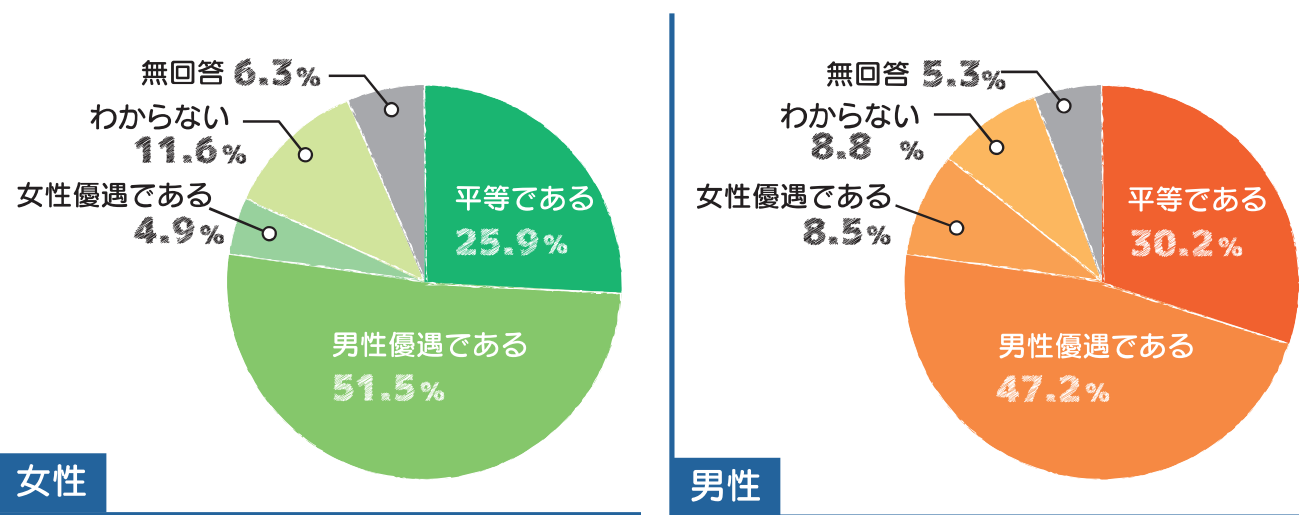
FAX099-286-5541

E-mail harmony@pref.kagoshima.lg.jp

発行／令和6年3月

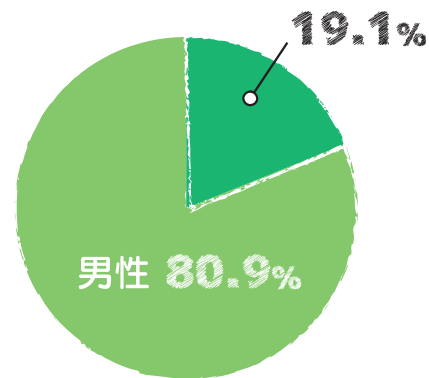
データで見る！鹿児島県の職場におけるジェンダー・ギャップ

職場における男女の地位の平等感



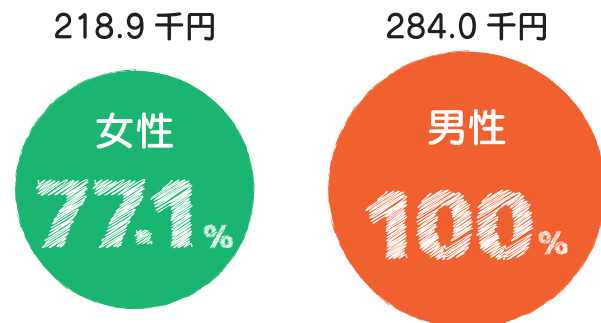
出典：県「令和3年度男女共同参画に関する県民意識調査」

管理的職業従事者に占める女性の割合



出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」

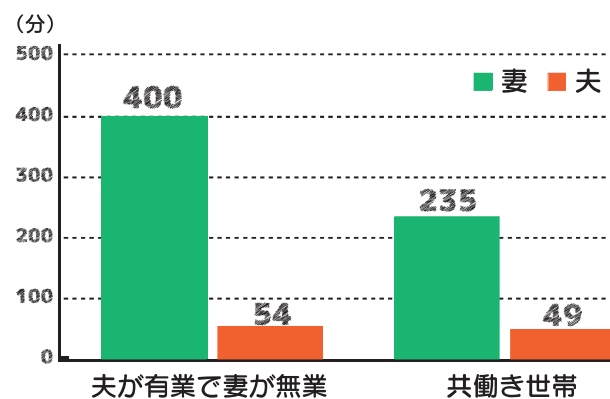
男女間の賃金格差



※ 金額は1月あたりの所定内給与額

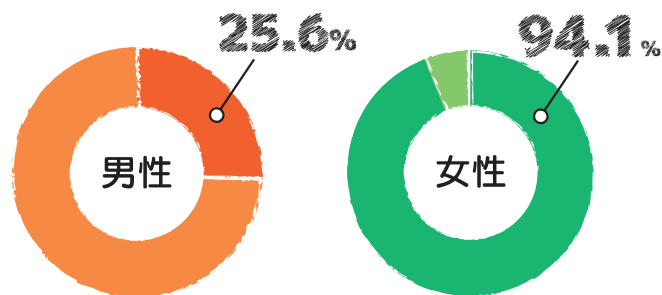
出典：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

夫と妻の家事関連時間



出典：総務省「令和3年社会生活基本調査」

育児休業の取得率



出典：県「令和4年度労働条件実態調査」

誰もが働きやすい鹿児島を目指して 職場におけるジェンダー平等推進に向けた取組

県では、職場におけるジェンダー平等推進に向けて様々な取組を行っています。実施内容の詳細については、県ホームページやかごしまジェンダー平等推進ポータルサイトでお知らせします。ぜひご活用ください。

無料

フォーラム・セミナーの開催

企業経営者・管理職等の意識改革のためのフォーラムや女性のスキル向上・ネットワークづくりの支援のためのセミナーなどを開催します。

企業経営者・管理職等向け

- ① 職場におけるジェンダー平等推進フォーラム
 - ・ 基調講演
 - ・ 優良企業知事表彰式
 - ・ 取組事例発表 等
- ② 男性の育児・介護休業取得促進セミナー
 - ・ 講演
 - ・ 先進事例発表
 - ・ 業務改善ワークショップ 等



女性向け

- ① キャリアデザインセミナー
- ② 管理職等向けのマネジメントセミナー
- ③ デジタル入門セミナー 等



アドバイザー派遣

アドバイザーが企業等のリクエストに応じた内容でジェンダー平等推進の取組をサポートします。「何から取りかかればいいのか、そこから相談したい!」という声にも対応します!

メニュー例

- ① 意識改革・理解促進研修・対話の場づくり
- ② 男性の育児・介護休業取得のための支援
- ③ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援
- ④ 制度改善業務の支援 等



鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰制度

県では、女性の管理職等への登用や能力開発、子育て支援、全社を挙げた職場風土づくりに積極的に取り組み、女性が活躍している企業を表彰しています。

要件

- ① 県女性活躍推進宣言企業(※)に登録していること
- ② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していること
- ③ 県内に本社又は事業所があり、常時雇用する労働者を有して事業活動を行う企業、事業所、法人、団体等であること

選考基準

- ① トップの意思表示のもと、女性活躍に向けた職場風土づくりに取り組んでいる。
- ② 女性の採用や管理職への登用を推進している。
- ③ 女性の能力開発や職域拡大に取り組んでいる。
- ④ 働きやすい職場環境づくりを推進している。
- ⑤ 特に優れた取組を実施している。



(※) 県女性活躍推進宣言企業の詳細は、P5～P6をご覧ください。

女性活躍推進優良企業 知事表彰企業の取組事例

令和5年度の女性活躍推進優良企業として表彰された株式会社南九州ファミリーマートの取組を紹介します。皆様の取組の参考としてご活用ください。

株式会社 南九州ファミリーマート

～ダイバーシティ・ジェンダー平等は経営の前提～



社員がいきいきと働く職場へ

I 取組のきっかけ・経緯

会社創設四半世紀を経た2019年に社長に就任した現社長(飯塚 隆)は、「当時の社内の空気は重苦しかった」と振り返ります。社員全員を対象に実施したアンケートでは、それを裏付けるように、社員の働くモチベーションが低い結果がでました。

当社が社是として掲げる「ファミリーマートの運営を通じて、お客様に喜んでいただき、社員・オーナー・加盟者そしてスタッフが幸福になること」を実現し、お客様へのサービスを向上させるためには、社員がやりがいを感じつつ、いきいきと働くことができる職場環境があってこそと確信し、そのための改革をスタートさせました。

社員の声から改革を

II 社長と社員が対話するTOD

まず、社員の状況や思いを知るために始めたのが、社長と社員がお茶を飲みながら気軽に対話する会「T(ちょっと)O(お茶でも)D(どうですか)」。1回あたり3名の社員が部署を越えて社長から招待され、仕事やプライベートについて語り合います。

既に4周回り、TODで出された社員の意見が、会社の改革に次々と結びつきました。



III 主な取組

TOD等を踏まえて行った主な取組は以下のとおりです。

- 1 職場の風土改革
 - ・社員同士を役職ではなく、「さん付け」で呼び合う。
 - ・女性社員の制服の廃止と服装の自由化(オフィスカジュアル化)
 - ・フリーアドレスの実施や社内ポータルサイト等を活用した社内コミュニケーションの活性化と情報共有
 - ・女性の採用と職務拡大の促進

- 2 制度改革
 - ・公正な人事評価に向けた制度の見直し、充実
 - ・勤務時間帯の柔軟な選択制度
 - ・時間単位の有給休暇制度
 - ・リモートワークの導入

- 3 業務改革
 - ・データクラウド化による業務効率化
 - ・会議体の見直しと効率化
 - ・社員への携帯電話貸与による固定電話取次ぎ業務の削減
 - ・有給休暇取得促進と所定労働時間の削減

- 4 オフィス環境改革
 - ・オープンなレイアウトへの変更、家具の入替、オフィスサイネージの導入、リラックスルームの設置等によるオフィス環境の改善
 - ・飲料設備の設置(お茶出し廃止)

- 5 地域への貢献
 - ・子ども110番の家の登録や認知症サポーター養成講座の開催等を通じた子どもや高齢者の見守り
 - ・ダイバーシティ、ジェンダー平等の取組の情報発信

トップメッセージを発信

IV たかちゃん。配信

社内ポータルサイトには、社長の名前から名付けられた『たかしsチャンネル。(通称たかちゃん。)]という動画コンテンツがあります。これを活用し、社長のメッセージ動画を定期的に配信し、社内改革の取組を社内で共有するとともに、「全員参加で変革する」経営ビジョンを確認し合っています。

更なる改革へ

V 社員研修

一方で、社員を対象にダイバーシティやジェンダー平等、アサーティブコミュニケーション、アンコンシャス・バイアスをテーマにした研修を実施しました。

研修を通じた社内の理解と認識の共有は、社員が改革を自分事として主体的に取り組むことにつながりました。

VI ウェルビーイング行動計画

女性活躍推進法と次世代育成法のそれぞれに基づき策定していた一般事業主行動計画を、2023年に「ウェルビーイング行動計画」として一体化しました。

その目的は、社員が仕事と生活の調和を図りつつ、その能力と個性を十分発揮して、いきいきと健康に働くウェルビーイングを実現するとともに、地域におけるウェルビーイングにも寄与することです。

そのため、社員のキャリアアップや仕事と子育て・介護との両立、健康づくりを支援する方策と地域貢献の取組、それらの成果目標を設定。また、計画を推進するために、推進員やワーキンググループを設置しています。



「報告連絡相談しやすく働きやすいです」

運営部 店長 栗野 百合亜さん(20年入社)

周りの先輩社員の方々の指導や励ましがあって、アルバイト時代に憧れていた店長職に就くことができました。店舗経営は、関係社員との連携とスタッフの協力があってこそです。

コミュニケーションがとりやすい会社であることが、働きやすさと働きがいにつながっています。日々勉強しながら、お客様へのサービス向上に努めてまいります。

TOP MESSAGE



社員の幸福度はお客様の満足度に比例する、という信念がわたしにはありました。

会社改革を推し進めた結果の先に、より高い価値を提供しよう。

その思いで団結した結果、高い経常利益を創出することができました。より良く生きる社員がより良い地域貢献ができるよう歩みを進めてまいります。

代表取締役社長 飯塚 隆さん

VII 新たな取組

計画策定後は、これまでの取組と並行して、新たな取組も推進しています。

・SDGs推進プロジェクトの全社的取組

・ウォーキングイベントの実施や健診メニューの充実等による社員の健康づくりの支援

・管理職に3名と役員に1名女性を登用

・女性社員対象の交流・研修会の開催

・社員の子どもが保護者の仕事に理解を深める「子ども職場参観日」の実施

・かごしま子育て支援パスポート事業、宮崎県子育て応援サービスの店事業の協賛店舗の登録を促進し、子育て家庭を支援

VIII 社会的価値の創造

また、取組を「見える化」することにより、以下の評価を得ました。

かごしま子育て応援企業、かごしま「働き方改革」推進企業、「鹿児島県SDGs登録事業者」に認定

「健康経営優良企業2024」に認定

「鹿児島県女性活躍優良企業知事表彰」を受賞

今後の取組

当社は、2023年に創設30年を迎えました。40周年に向けた次の10年もお客様に支えていただきながら、会社の更なる発展と地域振興のため、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)、ジェンダー平等、健康増進を含むウェルビーイングの実現に向けた職場改革と社会づくりに引き続き取り組んでいきます。

- 所在地 鹿児島市
- 業種 小売業
- 従業員数 729人(正規従業員160人)
- 女性従業員比率 51%
- 正規従業員に占める女性比率 17.5%
- 女性管理職数 3人(女性管理職比率 9.1%)

基本データ

「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」を募集しています！

県では、女性が働きやすい職場づくり、環境整備、制度の導入、登用や採用目標などについて、それぞれの状況に応じた取組を宣言する企業を募集しています！
宣言企業に登録して、自社の取組を求職者等へアピールしましょう！

対象は？ 鹿児島県内に本社又は事業所がある企業、事業所、法人、団体等です。

宣言する内容は？ 女性の活躍推進に向けた「組織からのトップメッセージ」や「今後の取組内容」など企業等の実情に応じて、宣言様式に自由に記載していただけます。

宣言すると？
○県のホームページや各種広報媒体等に企業名等を掲載します。
○ハローワークの求人票に登録企業である旨を記載していただけます。
○県主催のセミナー等で、宣言企業のPRをします。
○県等が実施する「女性の活躍推進」に関するセミナー、講演会等の情報を提供します。

登録の流れ
(1) 男女共同参画室へ申請書を提出（郵送・メール等）
(2) 申請内容を確認した上で、宣言企業として登録

詳細は
こちら
から



鹿児島県女性活躍推進宣言企業

検索



● 県女性活躍推進宣言企業の紹介 ● 県の事業を活用して、取組を進めている企業を紹介します！

SCSK ニアショアシステムズ株式会社

情報処理サービス業 / 126名（うち正規従業員55人） / 鹿児島市



● 取組のきっかけ

2017年に経営方針として社員のワーク・ライフ・ハピネスを掲げ、多様性を尊重し、女性活躍、ジェンダー平等のための取組を強化することになりました。

取組内容

- ・子育てカフェ（子育て中の社員が参加）の実施
- ・女性リーダー育成研修、ダイバーシティ研修等の実施
- ・マタニティ休暇制度の導入
- ・ワーキンググループを立ち上げて自発的な取組を実施



● 活用した県の事業 【職場におけるジェンダー平等推進フォーラム】

感想（管理職・男性）

ジェンダー平等に対する理解はある程度持っているつもりでしたが、フォーラムに参加して改善すべき点がまだまだ多いことを痛感しました。

特に、「（女性に下駄を履かせ、管理職等に登用することは反対、という意見があるが）男性は、どれだけ高い下駄を履いているか？（家庭等に参画せず仕事に時間を投入させてもらい、パートナーがキャリアを諦める代償としての昇進）」という問いには、一瞬、言葉を失い、自分や組織の現状を見つめ直す良い機会となりました。

この経験を生かし、社内のジェンダー平等を推進するために取り組んでいきたいと思えます。

株式会社徳山建設

建設業 / 22名 / 大島郡天城町



● 取組のきっかけ

「女性に向かない仕事・職場である」という業界のイメージが根強く、女性も活躍できる職場であることを発信し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるため取組を始めました。

取組内容

- ・女性の採用に向けて、地域の高校生を対象にした説明会や個別の声かけの実施
- ・職場環境の整備に向けて、建設現場ごとに、地域の方も利用可能な女性専用の仮設トイレ（水洗）を設置
- ・働き続けられる職場づくりに向けて、有給休暇制度の整備や週休2日制度の導入



● 活用した県の事業 【アドバイザー派遣：社会保険労務士による制度改善業務】

感想（取締役・女性）

最初の1歩をどう踏み出したらいいか分からない、手探りの状態でしたが、アドバイザーの先生に助言をいただきながら、ようやくスタート地点に立つことができました。オンラインでのやりとりが可能のため、離島でも活用することができました。従業員だけでなく業界や地域も一緒に、みんなで変えていこう、という想いのもと、これからも県のセミナー等に参加しながら、少しずつ取組を進めていきたいです。

社会福祉法人敬天会

医療・福祉 / 155名（うち正規従業員 91名） / 始良市



● 取組のきっかけ

人材の流出を抑えるために、全職員が社会福祉法人に求められる社会的な役割を理解し、ご利用者主体のサービス提供ができるよう人材育成に取り組みました。

取組内容

- ・産休・育休の取得促進と職場復帰の支援
- ・個人の生活スタイルに合わせた雇用契約や休暇などの福利厚生充実
- ・キャリアアップに必要な外部研修の費用を負担
- ・職場内研修にキャリアガイダンス講座を実施し、受講後にキャリアコンサルティングを実施
- ・「ホワイトリボンラン」へ参加し、「全ての女性が健康で自分らしく生きられる世界」を目指し支援の輪を拡大



● 活用した県の事業 【男性の育児・介護休業取得促進セミナー】

感想（人事労務担当者・女性）

「（男性の育児・介護休業等の）制度はあるが、風土はない企業が多い」という講師の言葉が印象的でした。

当法人でも制度が整い男性の育児休業取得者が増えてきたので、取得しやすい風土を醸成するため、当事者や同僚、事業所と意見交換の場を設け、休業中を支える周りもフォローをする体制を整えたいと思います。

トピック！『働く女性と健康経営』

健康経営とは

「従業員が健康であることが、企業の利益率にもつながる」という観点から、企業が従業員の健康管理を戦略的に実践する「健康経営」に注目が集まっています。

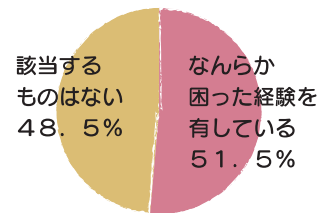
従業員が健康で働くことで**活力や生産性が向上し、組織の活性化**をもたらす、結果として**業績や企業価値が向上**することが期待されています。

働く女性の健康課題

働く女性、働き続ける女性が増加し、女性の勤続年数が伸びるなか、働く女性が、月経関連の不調、不妊治療、妊娠・出産、更年期不調などの健康課題をどう乗り越えていくのか、ヘルスリテラシー^(※)と職場環境づくりの重要性が増してきています。

「働く女性の健康推進に関する実態調査（2018）」（厚生労働省）では、女性従業員の約5割が女性特有の健康課題などにより「勤務先で困った経験」があると回答しています。

(※) 健康を促進し、維持するため、必要な情報にアクセスし、理解し、活用していくための能力



具体的な健康課題・症状（上位5つ）

月経関連の症状や疾病（月経不順・月経痛など）	71.7%
PMS（月経前症候群）	42.9%
更年期障害	19.2%
メンタルヘルス	19.2%
不妊・妊活	7.2%

月経・PMS（月経前症候群）

月経に関する不調を訴える女性は多く、働く女性にとって一番の課題です。令和3年度に鹿児島県が実施した「生理の貧困」に関するWEBアンケート調査によると、「生理によって、仕事や家事・授業に集中できない」「生理痛が辛い」という声が6割近くあった他、「生理休暇を相談しづらい」という声も約3割ありました。

●月経困難症

月経痛（腹痛、腰痛等）が強く、日常生活に支障をきたすもの。子宮内膜症や子宮筋腫などの病気が原因の場合もあります。

●PMS（月経前症候群）

月経開始3～10日前から始まるさまざまな心身の不快症状で、月経が始まると症状が軽快、消失します。排卵後の女性ホルモンの状態に対して、体が大きく反応するために起こると考えられています。

これまで生理によって、どのような影響や不安・悩みがありましたか？（複数回答可・一部抜粋）



「生理の貧困」に関するWEBアンケート調査（鹿児島県）

更年期症状

閉経の前後約5年ずつの10年くらいを更年期といいます。日本人の平均閉経年齢は50.5歳のため、一般的には45～55歳頃です。

40～50代の更年期世代の女性は、キャリアも長く知識も経験も豊富な貴重な人材であり、更年期症状の健康課題は、職場にとっても重要なテーマです。

更年期に現れる不調（主なもの）

- ① 疲れやすい ② 肩こり・腰痛・手足の痛みがある ③ 汗をかきやすい ④ 腰や手足が冷えやすい
- ⑤ 怒りやすく、すぐイライラする ⑥ 寝付きが悪い、眠りが浅い等

症状の程度も個人差が大きいといわれています。更年期症状のうち、生活に支障が出る場合を「更年期障害」といいます。

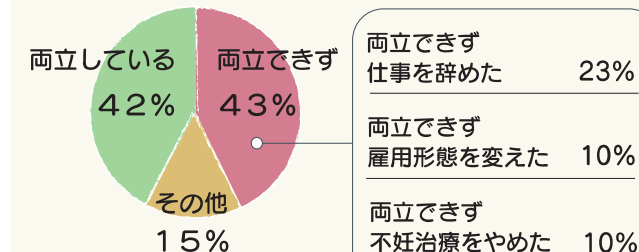
- 女性特有の健康課題による不調
- ⇒ QOL（生活の質）の低下
- ⇒ 仕事の能率が落ちる！
- ⇒ 体調が悪く仕事の継続ができない
- ⇒ 離職につながる可能性も！

不妊治療

4.4組に1組が不妊の検査や治療をしている^(※)とされています。不妊の原因は男女半々にあり、原因不明の場合もありますが、治療においては、妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実状です。

※国立社会保障・人口問題研究所「2021年社会保障・人口問題基本調査」

仕事と不妊治療の両立状況（治療中/治療経験者、女性のみ）



出典：厚生労働省平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合調査」

両立できなかった理由

- ① 精神面での負担の大きさ
- ② 通院回数の多さ
- ③ 体調、体力面の負担の大きさ

不妊治療と仕事の両立支援に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した中小企業事業主を支援する助成金があります！

詳細は、P9をご覧ください！

職場での取組

① 女性特有の健康課題について基本的な情報を共有しましょう！

女性従業員は、自身のヘルスリテラシーを高めることで、症状が重い場合は治療を受ける等の行動につながります。また、周囲は女性特有の健康課題がもたらす影響等を理解することで、ハラスメントの防止にもつながります。

例えば… 研修会の開催、啓発冊子の配布、社内ポータルサイト等での健康情報掲載 等

② 体調不良時に活用できる職場の制度を検討しましょう！

- ・ 不調時の休養、治療等のための休暇制度の整備や柔軟な働き方（フレックス、時差出勤、テレワークなど）の導入
- ・ 女性だけでなく管理職や男性も含めた職場全体の働き方改革 等

③ 女性の健康課題を相談しやすい体制づくりをしましょう！

- ・ 女性特有の不調について相談できる女性の産業医、カウンセラーの設置
- ・ 社内プロジェクトメンバーによる女性相談員の育成 等

健康経営の取組を始めたい！

●健康経営優良法人認定制度

健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから評価を受けることができる環境を整備することを目的に、2016年度に経済産業省が創設した制度です。健康・医療新産業協議会健康投資ワーキンググループ（日本健康会議健康経営・健康宣言10万社WG合同開催）において定められた評価基準に基づき、日本健康会議が「健康経営優良法人」を認定します。



●ACTION！健康経営（日本経済新聞社）

健康経営優良法人認定制度の申請にかかる情報や、健康経営に関するセミナー・イベントの情報等が掲載されています。



●働く女性の心とからだの応援サイト（厚生労働省）

女性特有の健康課題に対する、企業の取組事例や、健康課題別職場のサポート等が掲載されています。



出典：経済産業省ウェブサイト（https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html）より作成／「企業の『健康経営』ガイドブック（改訂第1版）（経済産業省）」（www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei_guidebook.html）より作成／「働く女性の心とからだの応援サイト（厚生労働省）」（<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>）より作成／厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html）より作成

企業お役立ち情報

女性の活躍・両立支援総合サイト【厚生労働省】

女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例が多数掲載されています。

主な掲載内容

- ・Q&A集
(助成金、法令等の解説等)
- ・企業の取組事例集
- ・両立診断サイト 等



育MEN(イクメン)プロジェクトポータルサイト【厚生労働省】

厚生労働省の「イクメン企業アワード」受賞企業の取組事例や中小企業などの職場でも取り組める、男性の育児休業取得の促進や業務改善のアイデアなどが掲載されています。

主な掲載内容

- ・セミナー情報
- ・企業の取組事例
- ・研修資料の配布 等



ダイバーシティ経営実践のための各種支援ツール【経済産業省】

- リーフレット
- 経営診断ツール
- ダイバーシティ経営読本



両立支援等助成金【厚生労働省】

「両立支援等助成金」は、仕事と育児等を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。

男性の育児休業取得を促進	⇒	出生時両立支援コース
仕事と介護の両立支援	⇒	介護離職防止支援コース
仕事と育児の両立支援	⇒	育児休業等支援コース
仕事と不妊治療の両立支援	⇒	不妊治療両立支援コース

詳細は
こちら
から



厚生労働省 両立支援等助成金

検索



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・公表

常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と公表等が義務づけられています。100人以下の事業主においても、行動計画を策定し、厚生労働省が運営するサイト「女性活躍推進データベース」にその情報等を掲載することで、求職者へ自社の取組の状況をアピールできます。



えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業を認定します。認定企業は企業広告や求人票に認定マークを付記することで自社のアピールができます。

県内では現在計9社が認定されています。(令和6年2月末時点)



「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」にご参加ください！
～令和5年12月に塩田康一知事が参加しました。～

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会(事務局：内閣府男女共同参画局)とは？

ジェンダー平等と女性活躍を進めていくための「行動宣言」に沿って取組を進めるとともに、参加者同士によるネットワーキングを構築し、取組や課題を共有し合うことで、各組織における取組を加速するための男性リーダーの集まりです。参加者が自らの想いや取組を内外へ主体的に発信することで、ジェンダー平等と女性活躍に向けた社会的な機運の醸成にも寄与しています。

また、機関誌や内閣府広報誌等において参加者の取組を紹介しています。

現在、全国で企業経営者等や知事・市町村長の約320名が参加しています。

県内では、(株)新日本科学の永田良一代表取締役会長兼社長、鹿児島市の下鶴隆央市長及び塩田知事の3名が参加しています。



◆会の活動◆

- ① リーダーミーティング(年1回) 好事例の共有、意見交換
- ② 地域シンポジウム(年3回程度) 基調講演、パネルディスカッション
- ③ 機関誌の発行

◆参加資格◆

- ☑ 男性リーダーであること
- ☑ 従業員が1名以上いること
- ☑ 自社・団体のHPで、女性活躍推進の取組について発信していること
- ☑ 反社会的勢力との関わりがないこと
- ☑ 女性活躍推進に関する情報公開をしていること(詳細はHP)



詳細や手続きはコチラから

