



女性とシニアが、
企業の未来を変える。

女性・シニア 人材活躍推進戦略事例集



この冊子は、
女性・シニアの雇用を
積極的に推進し、
経営力向上に活かしている
企業の事例集です。



お問い合わせ

静岡県 経済産業部 就業支援局
〒420-8601 静岡県静岡市葵区追手町9-6
Tel.054-221-2817

目次

女性活躍

Case 01	三笠運輸 株式会社	p5
Case 02	株式会社 江崎新聞店	p9
Case 03	千代田タクシー 株式会社	p13
Case 04	社会福祉法人 春風会	p17
Case 05	株式会社 植松グループ ホールディングス	p21

シニア活躍

Case 06	松川電気 株式会社	p25
Case 07	社会福祉法人 八生会	p29
	就職支援機関紹介	p33

【はじめに】

「働いてよし」、「住んでよし」の環境をつくり、
誰もが努力すれば人生の夢を実現でき、幸せを実感できる
「Dreams come true in Japanの拠点」となることを目指して

本県は、急速な少子・高齢化の進行により人口減少社会を迎えています。今後、労働力人口の減少が見込まれる中、本県が持続的に成長するためには、年齢や性別に関わりなく、女性や高齢者の就労参加とその活躍の推進が重要となっています。

しかしながら、女性や高齢者の就労に当たっては、就労時間の長さや、子育て・介護・病気の治療等との両立が課題となることがあり、それぞれのライフスタイルに合った、多様で柔軟な就労ができる環境づくりが重要です。

本冊子では、女性や高齢者が働きやすい環境を整備し、新たな人材の確保や職場定着につながった静岡県内の企業の好事例を紹介しています。

どのような課題を背景に、どのような取組をしたのか、その効果など、女性や高齢者の力を活かすヒントが詰まっていますので、ぜひ、御社での取組の参考にしてください。

平成31年3月

静岡県経済産業部就業支援局

女性・シニアが働きやすい会社は、 すべての人が働きやすい会社です。

少子高齢化が急速に進展するなかで、県内企業の多くの企業で人材不足が深刻化しています。そのため、女性人材・シニア人材を採用し、活躍を支援する積極的な取組を進める企業も増えていきます。

本書は、県内企業の先進的な事例を紹介しています。業種・業態によって人材活躍のためのアプローチ方法は異なりますが、以下のような共通点があります。

女性・シニア活躍のポイント

1 職務分析を行い、「最適な人材配置」を行う
ライフステージによって、「できること」と「できないこと」があります。職務分析を行い、「未就学児を抱える女性」「体力が落ちた高齢者」にあわせた職務の開発を進めています。

2 「お互いさま」の企業文化をつくる
出産、子育て、介護などの状況によって、他の社員との分担が必要な場合もあります。女性・シニアが働きやすい環境をつくるために、「お互いさま」チームで協力の企業文化づくりを進めています。

3 弾力的に「支援制度」を運用する
女性・シニアの活躍推進について、多くの企業で子育て支援や再雇用などの制度や設備面での整備が図られています。しかし、一人ひとり状況が異なるため、制度を活かすためには、弾力的な運用が求められます。

このことから、女性・シニアが働きやすい会社とは
「ライフステージ・ライフスタイルにあわせて働き続けられる会社」であり、
つまり「すべての人にとって働きやすい会社」ということが分かります。

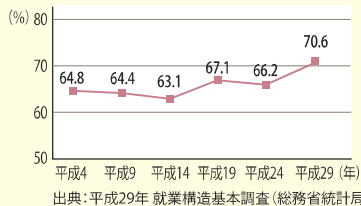
静岡県内の女性・シニア活躍状況

育児をしている女性の
有業率は大幅に増加

平成29年就業構造基本調査（総務省統計局）によると、平成29年10月1日現在の静岡県内の15歳～64歳の女性有業者は73万6千人、有業率70.6%となっており、平成24年から平成29年にかけて大きく伸びています（図1）。

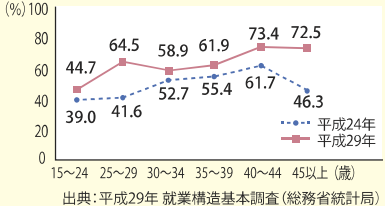
なかでも育児をしている女性の有業率は全ての年齢で上昇し、特に「25～29歳」と「45歳以上」は大きな伸びを示しています（図2）。このことから「出産後も継続して働いている女性」「子育てが一段落して働き始めた女性」が増えていることが分かります。

【図1】15歳～64歳の女性有業率の推移（静岡県）



出典：平成29年 就業構造基本調査（総務省統計局）

【図2】年齢階級別育児をしている女性の有業率（静岡県）



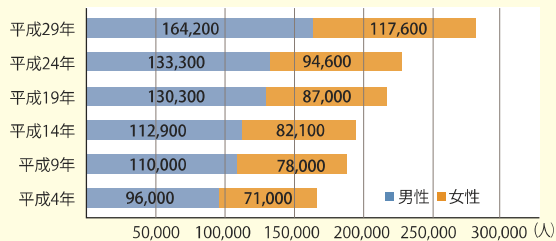
出典：平成29年 就業構造基本調査（総務省統計局）

65歳以上有業者は
全有業者の約14.5%

また同調査によると、平成29年10月1日現在の65歳以上の有業者は28万2千人。平成24年に比べて5万4千人も増加し、全有業者の14.5%を占めます。そのうち、男性は3万1千人増えて男性の全有業者の15.0%を、女性は2万3千人増えて女性の全有業者の13.8%を占めています。

これらの比率・人数は年々増加しており、企業の人材戦略のなかで、シニア人材の活躍推進はますます重要になっています。

【図3】65歳以上有業者数の推移（静岡県）



出典：平成29年 就業構造基本調査（総務省統計局）



代表取締役
松浦 明氏

三笠運輸株式会社

大型トラックのドライバーに女性を採用

女性ドライバー採用のきっかけは、先代社長の中国視察旅行だった。「中国の女性がバスの運転手として活躍する姿を見て、これから女性の時代が来る。女性を採用しようと思ったそうです」と、松浦明社長は言う。

「ドライバー＝男性」というイメージがあるなかで、荷主からの理解が得られるだろうか。社内の男性ドライバーから不満の声が出

家族のことを心配することなく、安心して仕事ができる会社になりたい。



ないか。そんな心配があったのも事実だ。

「すべてとりこし苦勞でした。女性ならではの細やかな接客は荷主からも好評です。社内のコミュニケーションも増え、職場も明るくなりました」

一方で、事務所のトイレ更衣室のリニューアルなど働きやすい環境改善を進めていった。あわせて荷台扉の自動開閉など力仕事を軽減するための機械化にも取り組んだ。

女性社員が活躍できるフィールドを拡大

現在は、大型トレーラー運転手やフォークリフトのリフトマン、配車係にも女性を採用。女性社員の活躍のフィールドを広げている。



女性が働きやすい環境を整えるために、扉の自動開閉などのトラック設備の充実を図る

「当社の女性ドライバーを見て、女子高校生が入社を希望するケースもありました。ドライバーやリフトマンは技術職であり引継ぎがしやすいため、出産・育児からの職場復帰もしやすい利点もあります」と松浦社長は語る。運輸業界が深刻

事業効果

求人増だけでなく、女性視点による経営改善効果があった。また、会社全体のコミュニケーションが活発になり、お互いに助け合う企業風土を構築することができた。

女性活躍推進

大型トラックドライバーだけでなく、トレーラー、リフトマンなど、今まで男性が中心だった職種に女性を採用。そのための環境整備もあわせて進める。

経営課題

運輸業界全体の人材不足が課題となるなかで、30年前先代社長が中国の視察旅行で女性ドライバーが活躍している姿に感動し、女性のトラックドライバーの採用を開始。



栄川物流センター
寺田しのぶさん
50代
平成10年入社

社員 VOICE

一人で無理をせず、助け合う大切さを
後輩たちにも伝えていきたい。

もともとフォークリフトの仕事に興味があり、入社前に資格を取り女性募集の求人広告を見て応募しました。男女の待遇に差がないことも、動機の一つです。入社以来21年間、リフトマンとして働いています。

当時は、小学生の子どもを3人抱えていました。突然の発熱や学校行事などのたびに勤務のシフトを融通していただき、周囲に助けられました。

いま当社には、4名の女性リフトマンが働いています。そのなかには、技術コンテストで優勝するほど優秀な女性もいます。

男女に関わらず、一人で無理をせず、互いに助け合うことが良い仕事をするうえで大切です。今まで周りから教えてもらったことを、後輩に伝えていければと考えています。



フォークリフトの技能は
個人差はあるが
男女の差はない

母親の視点から 交通安全マップを作成

な人材不足に悩むなかで、活躍する女性社員の存在は同社の強みになっている。

女性の視点は、企業の改善活動にも好影響を与えている。

「子どものいる女性社員の意見で小学校の通学路を考慮した運行

マップを作成し、

交通安全に役立

ています。男性

だけではなかなか

気づきません」

現在も、同社は

女性を含めたプロ

ジェクトチームで、

繰越有給休暇制

度、子どもの看護

休暇制度など、働

きやすい環境の整



行動計画を策定し、
子育て支援など制度面の
充実も進める



備を進めている。
「出産、育児だけでなく、これからは介護も大きな問題です。家庭のことが心配だと事故につながりかねません。安全のためにも、互いに助け合う職場環境、企業風土をつくるのが大切だと思います」と松浦社長は語る。

企業DATA



みかさうんゆ かぶしがいしゃ
三笠運輸 株式会社

〒436-0085
静岡県掛川市成滝 340-1

☎0537-24-1516

<http://www.mikasa-unyu.co.jp/index.php>



女性が活躍することで
社内の雰囲気も明るくなった



代表取締役社長
江崎 和明氏

株式会社江崎新聞店

新聞配達は、
子育てと両立できる仕事

「新聞配達の仕事は、昔からシングルマザーをはじめとした女性の雇用の受け皿になっていた歴史があります」株式会社江崎新聞店の江崎和明社長は、こう語る。早朝に朝刊を配達してから子どもを学校に送り、夕刊配達後に食事の準備をして子どもを迎える。働く母親にとって、新聞配達は、子育てと両立できる数少ない職場だった。しかし一方で、「新聞配達員」には過酷な職場というネガティブなイメージもあった。

新聞配達は、子育てと両立できる数少ない職場だった。しかし一方で、「新聞配達員」には過酷な職場というネガティブなイメージもあった。



「これを何とかしたいと考えて、当社は新しい人事制度をスタートさせました。女性がより働きやすい環境をつくるためです」

同社は、職種を「SP職」「RC職」「MPC職」に分類。SP職は配



地域のすみずみに張り巡らされた配達ネットワークは、コミュニティサービスの拠点ともなりうる。



達だけ、RC職は配達と顧客管理まで。MPC職は子どももの習い事補助などの子育て支援を厚くした職種。ライフスタイルにあわせて柔軟に働き方を選べるようにしたのである。

新聞配達からコミュニティサービスへ。
担い手として、女性の活躍が欠かせない。



事業効果

新聞を届けるだけでなく、同社が進める「地域コミュニティサービス」の担い手として、女性の細やかな接客力が発揮されている。

女性活躍推進

新聞配達の職務分析を行い、女性が働きやすいように職種を再構成。あわせて、医療費補助制度（家族分も含む）、健康診断無料などの支援制度を充実させた。

経営課題

新聞販売店は、昔から女性採用に積極的だった。一方で、新聞配達にはネガティブなイメージがあり、人材確保について慢性的に苦労していた。



本通店 RC職
稲葉美左子 さん
50代
平成16年入社

入社当時、3人の子どもを抱えており、一番下の子はまだ2歳でした。子育てをしながら働けること、男女の待遇差がなく経済的に安定していることから、この仕事を選びました。

早朝に朝刊配達をしてから、子どもたちを学校へ送り出します。午前中は自宅で休み、午後から夕刊を配達。その後、夕食の準備をします。一度、生活のリズムができてしまえば、子育てとの両立がしやすい環境です。また当社には、本人と家族の医療費の自己負担分を補助してくれる制度があります。子どもが病気になった時、医療費の補助はとても助かりました。

子どもが小さい時は配達だけのSP職を選び、子育てが一段落した今はRC職です。働き方が選べるのも良い点だと思います。



社員 VOICE

仕事と子育てが両立しやすい
環境と制度が整っています。



本社オフィスの管理部門でも多くの女性が活躍している

コミュニティサービスの主役として女性の活躍を支援

同社は、正社員雇用を基本としている。社員の経済的安定はもちろんだが、新聞配達をコミュニティサービスの一つと位置づけており、その担い手である人材の質を高めるためだ。

「当社の社員は、全員AED・心肺蘇生法を行える普通救命士の資格を取得しています。配達途中でお客様の異変に気づいたら、すぐに救命処置を行うためです。高齢社会が進み、地域の結びつきが弱くなるなかで、新聞をお届けしながら、地域の安全や防犯に貢献していきたいと考えています」



本社ロビーに掲示されている「江崎新聞店のあゆみ」新聞配達が果たしてきた社会的な使命の重さを伝える

今後は、ただ新聞を配るだけでなく、いままで培ったネットワークを活かして、様々な分野で地域コミュニティサービスの展開を目指している。そのためには、女性ならではの視点や細やかな接客力が欠かせないと、江崎社長は言う。

結婚、子育ての後 出戻り自由

同社のユニークな人事システムの一つが、一生涯保証のチャレンジ支援制度。これは、独立、転職、結婚など

企業DATA



かぶしがいいや えざき しんぶんてん
株式会社 江崎新聞店

〒420-0035
静岡県静岡市葵区七間町 8-20

☎054-255-2231

https://www.ezakinet.co.jp/

一度退職しても、勤続年数や勤続経験を加味して一定の待遇で再入社できる制度である。たとえば、子どもが生まれてから小学校に上がるまで子育てに専念し、その後キャリアを活かし、好条件で再入社して働くことも可能だ。



取締役社長
加藤 高立氏

千代田タクシー株式会社

介護・子育てなど 多彩なニーズに応える

「いま当社のお客様の4割以上が高齢者です。高齢者や女性のお客様にとって、女性ドライバーの接客は安心感があるようです」と千代田タクシー株式会社の加藤高立社長は言う。

同社は、介護が必要な方を病院等に送迎する「介護タクシー」や、

妊婦の通院・子どもたちの保育園への送迎に利用する「子育てタクシー」、ジャンボタクシーで観光地を周遊する「観光タクシー」

など、様々な利用者のニーズに対応したサービスを提供してきた。

そのなかでも、特に介護や子育てについては、女性の視点や細やかな心遣いが強みとなる分野だ。このことから、同社は女性ドライバーを積極的に採用してきた。現在、同社のドライバーのうち女性が占める割合は17.2%。他社平均の約4倍となっている。

女性ドライバーが 安心して働ける環境をつくる

不特定の客や酔客を乗せるタクシードライバーには「危険な仕事」のイメージがある。これが、女性ドライバーの採用を進めるうえでハ



介護タクシー、子育てタクシー、観光タクシーなど、様々なニーズと用途に対応

ドルとなっていた。

そこで深夜勤務を前提とした「二勤一休」ではなく、女性ドライバーについては勤務時間を原則「8時～17時」とした。また、客を拾う「流し」ではなく「配車」を業務の

女性ドライバーの強みを活かしてお客様の子育て・介護ニーズに応える。



事業効果

女性ならではの細やかな接客が利用者から評価された。女性が増えたことで、職場が明るくなり、社員の笑顔も増えた。

女性活躍推進

女性ドライバーの仕事は「昼間の迎車」を中心とし、安心して働ける環境を整えた。また、女性の強みを活かした「介護タクシー」「子育てタクシー」などのサービスを開始した。

経営課題

タクシードライバーは完全な男性社会だったが、女性や高齢のお客様から、女性ドライバーを希望する方が増えてきた。



タクシードライバー
井上宮子 さん
50代
平成27年入社

もともと運転が好きで、タクシードライバーに興味がありましたが、女性ということで二の足を踏んでいました。そんな時、当社の女性ドライバーの活躍を知り、また子育てが一段落したこともあり、再就職しました。タクシードライバーの良いところは、待遇に男女差がなく、働いた分だけ歩合給で評価されることです。努力の成果が直結するので、働き甲斐があります。

また休憩時間を自分で決められることができるので、その間に子どもを病院に連れて行ったり、学校の用事をしたりすることができます。半日休暇等も取りやすいので、子育て中の女性にはぴったりの仕事ではないかと思えます。

毎日いろいろなお客様と出会い、毎日違う景色のなかで働くタクシードライバーには、オフィスの仕事にはない魅力があります。



社員 VOICE

男女の差がなく、頑張った分だけ
きちんと評価される仕事です。

配車室でも女性スタッフが活躍
リピーター客が多いのも同社の特徴



会社には、未就学児を子育て中の女性もいる。「子育てタクシー」で

女性の視点や経験を タクシーサービスで発揮

研修、子育て講習、接遇研修などの学びの機会を提供することで、介護・子育て・観光など「運転技術プラスアルファ」の強みをもつドライバーの育成に力を注いでいる。

中心とするこ
とで、安心して働
ける環境づくり
を進めた。
教育面でも、女
性ドライバーの
キャリアアップを
支援。普通二種
免許取得はもち
ろん、介護職員
初任者研修、ユニ
バーサルデザイン



白や淡いピンクを基調とした明るい雰囲気のおフィス

は、子育ての経験を活かした接客で
高い評価を受けている。
また、介護福祉施設での経験が
ある女性ドライバーは、介護福祉士
の資格を「介護タクシー」で活用。
さまざまな女性の視点や経験、能
力を活かすことで、他社と差別化
したサービスを提供することがで
きているのである。

企業DATA



ちよだ かぶしがいしゃ
千代田タクシー 株式会社

〒420-0801
静岡県静岡市葵区東千代田 3丁目 8-1

☎054-261-0358

http://chiyodataxi.com/



同社は積極的な女性活躍推進により
「女性ドライバー応援企業」として
国土交通省から認定を受けている