

「みんなが長く働ける
会社になりたい」
そんな企業を
応援します。



となりで見つけた、

あの会社の工夫。

—札幌、業種別10の事例に学ぶ、WLB・女性活躍のヒント集—

はじめに



札幌市では、誰もが暮らしやすく働きやすい環境づくりのため、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に取り組む企業を認証する「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度」を運用しています。



今の課題感や求める情報について認証企業にアンケートを行ったところ、
「採用募集の際に女性からの応募が少ない」
「女性社員はいても管理職になりたいという女性が少ない」
という回答が多く、同じ業種の事例を知りたいという声が多くありました。



そこで、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進に積極的に取り組む企業・団体にインタビューしましたので、実際の取組み事例を業種別にご紹介いたします。



Contents

【建設業】株式会社井上技研	3
【製造業】株式会社札幌メカトロニクス	5
【卸売業】カネシメ高橋水産株式会社	7
【医療・福祉】社会福祉法人栄和会	9
【サービス業】長山食糧工業株式会社	11
【情報通信業】ビットスター株式会社	13
【宿泊業】株式会社ケン・ホテルマネジメントキャビン北海道	15
【異業種交流プロジェクト】北海道Mimosa(ミモザ)プロジェクト	17
【女性リーダー養成研修】公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会 (札幌市男女共同参画センター指定管理者)	19
【ジェンダー協働ネットワーク】ジェンダーコレクティブ北海道	21

「みんなが長く働ける社会になりたい」
そんな企業を応援します。

札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度

認証メリット

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に取り組んでいることをPRできます！

札幌市のホームページで
認証企業をご紹介

認証企業が検索
できる特設サイト
を公開中



認証マークの使用

印刷物やWEB
ページに認証
マークを掲載
できます



ハローワークの
求人票への表示

市内ハローワークの求人票の
備考欄に「札幌市ワーク・ライ
フ・バランス plus 認証企業」
と表示ができます

札幌市からの情報や支援制度を利用できます！

札幌市からの定期的な
情報発信

認証企業を対象に、札幌市が
行うセミナーや事業等の情報
を定期的にメールで発信して
います

育児休業等取得助成金※

育児休業などの取組が促進さ
れるよう、条件を満たした企業
には助成金を支給します

契約上の優遇制度※・
融資制度※

●札幌市競争入札参加資格者
名簿に登録のある認証企業に対
し、工事契約上の優遇制度を設
けています
●札幌市中小企業融資制度「札
幌みらい資金」が利用できます

※認証のステップによって利用できる制度が異なります

認証を受けるためには

ワーク・ライフ・バランスと女性活躍を推進する取組内容に応じて、1～3のステップで認証します。

申請方法は札幌市ホームページ
https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/wlb_katsuyaku/wlbplus.html
よりご確認ください。



STEP1

取組推進企業

STEP2

行動計画策定企業

STEP3

先進取組企業

株式会社井上技研

取締役副社長

犬嶋 ユカリさん

PROFILE

○設立：1985年

○従業員数：15名（男性67%、女性33%）

○事業内容：①官庁の新築・改修・解体工事
②高齢者福祉施設・保育園・病院の新築・改修工事
③民間企業社屋等の新築・改修工事等○ホームページ：<https://inouegiken.co.jp/>「新卒は無謀」と言われた
時代を経て現在は毎年採用

Q

女性が少ない建設業でありながら、長年女性活躍や新卒採用に取り組んできた経緯を教えてください。

1985年に井上技研が創業して今年で40年になります。1995年に先代が亡くなり、現社長の犬嶋清幸が会社を引き継いで、創業20年目を「第2創業」と位置づけ、経営理念の見直しを行いました。その中で社長が「中小企業だけれども、新卒採用ができる会社にしたい」というかねてよりの大きな目標があり、中途採用がほとんどだった中、女性も含め新卒採用を進めて行こうと決めました。

わたし自身、東京の中堅ゼネコンに入社したときに、「女性活用」を会社が推進しようとする対象となった第一号の女性でした。当時、社内のほとんどの方が「女性活用」についてどうしていいかわからない中で、「なんだか面倒くさいな」という雰囲気



気もあり、いろいろ苦労もありました。そのときの経験もあって、女性も活躍できる会社づくりを進めようと思ったのです。

Q

新卒採用をはじめたときは大変でしたか。

北海道は理系、特に建築学部がある学校が非常に少ない一方で、求人は全国から何千と来るので、大手が圧倒的に有利です。当初いろいろな学校に相談に行きましたが「中小企業が新卒をとるのは無謀」と、なかなか相手にしてもらえませんでした。

そんな中、合同説明会や学校にご挨拶に行くなど、コツコツ活動を続け、20年目にしようやく新卒採用ができました。以来、多い年で3名、内定が出てても辞退され一人も採用できない年もありますが、毎年新卒採用を続けています。また、弊社では、接待交際費などこの業界で多くかかる費用をできるだけ抑え、新卒採用費や社員教育費にあてるなどの工夫もしています。

女性が輝ける会社は、
男性もいきいきと活躍できる

Q

女性や若い方が働きやすい環境作りにも取り組まれています。実際にどのような環境作りをされていますか。

女性に限らず男性も、職場でいろいろな悩みがあるときに、相談しやすい環境作りが大切と思っています。弊社では2022年8月に「見える化と言える化」を一つのテーマに、男性も女性もいきいきと働ける職場づくりを進めています。そこでは仕事自体の充実やキャリアアップはもちろん、仕事環境や福利厚生面での働きやすさ、ワークライフバランスへの取り組みも行っています。

本来なら年齢が近く相談しやすいロールモデルのような方がいるのが理想ですが、弊社ではまだそうした方が育っていません。そこで、定着が難しいといわれる介護業界から総務部長職に入ってもらい、相談しやすい環境づくりを進めています。また、弊社では現在3名の女性が働いています。今後は子育て中の女性技術職の方も採用できればと考えています。

私自身、父親が10年、母親が15年、併せて25年間両親の介護をしながら、仕事を続けていました。大変でしたが、仕事を続けていたからこそ介護もできたという面もあります。子育てや介護だけに専念すると、むしろストレスが上手に発散できないこともあります。これからの時代は、育児や介護をしながら働く方が増えてくると思いますし、企業もこうした方のワークライフバランスを考えて変わっていかねばいけないと思います。

Q

女性も、そして男性も働きやすい環境づくりを進める上で、今後の課題はありますか。

なかなか難しいですが、残業ゼロを目指しています。現在の取り組みとしては、月に1回のノー残業



デーを設けています。その日にどうしても残業しなければいけない社員には、別日に振り替えてもらうなど、月1回は必ず全社員に早く帰ってもらい、リフレッシュできる時間を確保するようにしています。

長く働いていた方からは「そんなの必要ない」という意見もありましたが、社長が「まずはやってみよう」と。今では「残業がないとこんなに自分の時間を使えるんだ」と思ってもらえるようになり、やはりやってみるものの大切さを実感しました。

Q

お話を聞いていて、現場の声を拾って、とても大切にしている印象があります。

ありがとうございます。会社というのは働いている人全員が、みんなで作っていくものだと思います。今年二年目の男性社員に「なぜ中小企業のうちを選んだの？」と聞いたことがあります。その社員は「女性活躍をうたっているから。女性が働きやすい会社は、若い男性も働きやすいと思った」と答えてくれて、とてもうれしかったですね。このような声を聞くと、弊社の取り組みが若い世代にもしっかりと届いていることを実感します。実際に、2023年1月には、男性社員が育休1カ月を取得しました。これらの成果をさらに発展させ、今後も、社員全員が働きやすい環境づくりに取り組んでいきたいですね。

CASE 02

インタビュー事例紹介
【製造業】

株式会社 札幌メカトロニクス

佐藤さん

PROFILE

○設立: 1982年

○従業員数: 4名(男性3名、女性1名)

○事業内容: 工業用自動化装置の組立配線

○ホームページ: <https://www.mekatoro.co.jp/>



自分自身が当事者となったことで 伝えられたことも

Q ご自身の経験から、本格的に取り組み始めたと言いましたが。

育児短時間勤務制度や完全週休二日制導入の他、不妊治療特別休暇制度や母性健康管理措置特別休暇制度の策定をしました。私自身が不妊治療を経験し、また妊娠中につわりに悩むなど、当事者としての体験を社内で共有できたことが大きな要因であったと考えております。

実際に体調不良時には駐車場の車内で休憩を取ったり、一時間程度横になった後に早退させていただいたりした経験があります。また、他の社員も子育て中ですが、妊娠から出産時期のケースが社内になかったことから、適切な制度構築の必要性を強く認識しました。



Q 実際にどのように取り組んでいったのでしょうか。

各種情報をインターネット上で収集しながら体系的な仕組みを構築していきました。計画立案、面談シートの作成、社内情報共有体制の整備などを順次進めていきました。社員全員が子育て中ということもあり、制度の必要性について共通認識があったことも、導入がスムーズに進んだ一因だと思います。

助成金の活用で、 働き方改革を進められた

Q ワーク・ライフ・バランスが実現する環境も同時進行で進めていますね。

両立支援等助成金の存在は、弊社のような小規

模企業にとって、制度導入を後押しする大きな力となりました。制度設計から就業規則の改定まで、助成金の申請要件に沿って進めることで、適切な制度構築ができたと思います。助成金を活用することで、社内規定の整備や労務管理体制の見直しなど、働き方改革全般を進める良い機会となり、採用活動にも良好な影響をもたらすものと期待しています。

上司の理解を得られたことも大変有難いことでした。「どうしてこの制度が必要か」を深掘りすると、個人的な子育て経験や、会社環境の改善への意欲が基盤にあったものと思われます。

Q 貴社の女性活躍の段階は今の段階まで進んでいると思いますか？また、社内が進められてきた一因はあるのでしょうか？

女性活躍はある程度進んでおり、制度を拡充していく段階だと思っています。

弊社では制度の利用にあたって心理的なハードルが低いことや、お互いの状況を理解し、支え合う文化が根付いています。社内の関係性で言えば、互いに役職ではなく「さん」付けで呼び合い、忸度せずフラットな関係を築けていると思います。社長に対しても同様の呼称を用いる程度の風土があります。また、小さい会社なので投げたボールが返って来るのも早い。それが弊社の強みでもあると思います。

Q ご自身で感じた変化はありますか？また、今後の課題や取り組みについて教えてください。

精神的なゆとりをもって業務と育児の両立に取り組めるようになったと実感しています。実際に



直面していた課題であったため、取り組みの必要性を強く認識していました。もちろん、さらなる改善の余地は存在します。現在の課題は「くるみん認定取得」の申請や、保育サービスの手配及び費用補助の規定、子の養育を容易にするための新たな休暇制度の策定などですね。費用補助は助かりますし、休暇制度は有給にプラスアルファできるので。制度を運用して「生きた制度」として役立てていきたいです。

今後は弊社で子育てをしながら働く社員に対して、より充実した環境整備を継続的に推進していきたいと考えています。私自身の経験を活かし、実際に必要とされる支援を見極めながら、働きやすい環境づくりに貢献していきたいです。

カネシメ高橋水産
株式会社

管理部管理課(人事・法務担当)課長

燕 里沙 さん

PROFILE

○設 立:1924年

○従業員数:135名(男性118名、女性17名)

○事業内容:水産物卸売業(札幌市中央卸売市場)

○ホームページ: <https://kaneshime-hd.jp/>評価制度の見直しをきっかけに、
女性の離職が減少

Q 創業100年という歴史がある企業で、女性を含めた多様な人材が活躍できるようになった経緯を教えてください。

昔は性別による差を感じる場面は正直ありました。私が入社した頃は「女性は結婚したら辞める」「30歳になる前には辞める」というのが当たり前のよう思われていた時代で、会社の規定として明示されてはいないものの、性別によって明らかな評価による区別もありました。

変わっていったのは、2005年ごろに評価制度の見直しを行ってからです。現在は、評価内容に性別の差はありません。平等に評価されるようになってから女性も働きやすい環境になったと思います。



Q 産休、育休もとれて、子育てしている方も働きやすい環境になったということでしょうか。

そうですね。離職が少なくなり、パートや社員としてまた戻ってきてくれる方が圧倒的に多くなって、そういった方が活躍できる会社になっていると思います。以前は、せっかく入社をして仕事のスキルも上がっていったのに、結婚、出産で辞めてしまう。こうした人材をそのまま辞めさせるのは会社としても損失だという考えから、産休・育休制度などの整備が進みました。

フォローしている方も
働きやすい環境づくりに配慮

Q 育児中の方などが働きやすくなった取り組みについて、配慮した点や工夫した点を教えてください。

育児中の方は性別問わず休みを取りやすい環境を作っているのはもちろんですが、育児中の方をフォローしているまわりの方たちが休みを取れる環境作りも意識しています。やはり、お子さんがいる方を、特別扱いしすぎないのが大切なことだと思います。

弊社では、育休の方も、そうじゃない方もお互いが配慮できている環境にあると思います。例えばお子さんが夏休み等の期間に休みが集中した場合、他の育休をとっていない方に「ここは休みなよ」と言ってくれることもあります。会社としても、こうした雰囲気があるのが良いですね。

また、育児中の方を含め、従業員の環境や状況に合わせて勤務時間帯を変更できるようにしています。例えば、育児中の方で言えば、出勤時間を30分遅らせる等、柔軟に対応できるようにしています。フルタイムでの勤務が難しい場合は、時短勤務も可能です。

なお、こうしたさまざまな立場の方が働きやすい取り組みを進めていますが、若年層は男女平等が当たり前の世代なので、女性を特別扱いする行為こそが、男女差別として捉えられる可能性もあり、女性の活躍をことさら意識した取り組みは行っていません。それぞれの立場の方たちが働きやすい環境をいかにして作っていくかが大切だと思っています。

Q 女性を含めた多様な人材が活躍していくことで、既に起こっている変化はありますか？また、今後の課題と取り組もうとされていることについて教えてください。

結婚や出産された女性の離職が、圧倒的に少なくなりました。また、性別や年齢に関係なく意見を言える場が増えたように感じています。

今後の課題としては、やはり女性の従業員自体が少ないところです。女性の従業員が増えれば将来的には女性の管理職なども育ってくるかと思えます。

また、朝が早い会社なので、育児中の従業員が働ける職種が出勤時間の遅い事務職に限られています。営業職だと、午前3時～11時30分など、通常の会社ではなかなかない育児中の方には難しい勤務時間なので、これからは育児中でもこうした職種への選択幅が広がるような環境の整備が必要です。

やはり、男性ならでは、女性ならではのそれぞれの良さを生かした考え方があると思います。女性ならではのアイデア、考え方で、市場で活躍できる人材が増えていく環境づくりも進めていければよいですね。

CASE 04

インタビュー事例紹介
【医療・福祉】

社会福祉法人栄和会

総務管理課長

花ヶ前 裕行さん

PROFILE

〇設立:1993年

〇従業員数:479名(男性128名、女性351名)

〇事業内容:老人福祉事業

〇ホームページ:<https://www.eiwakai.or.jp/>



「当たり前」であることを伝えることに注力

Q

女性を含めた多様な人材が活躍できる取組を行っているそうですが、どのようなことを実施していますか？産休や育休などの具体的な例を教えてください。

産前産後休業、育児休業、介護休業の取得時に、社会保障制度や復帰後の働き方についての詳細な説明を行っています。また、職員に対しては、復帰後の働き方について検討し、安心して職場復帰できる体制を構築しています。

例えば、こまめに連絡を取って、お子さんが慣らし保育の際には短時間の勤務体制で、仕事に体が慣れるよう配慮しました。以前は休業を取得する人も少なく、こちらもノウハウが分からず、そのために辞めてしまう人もいたので、働き方が選択できるよう、シフト対応の可否にかかわらず、入職



できるように処遇等を調整しています。

その他には、LGBTQ+の当事者などでも安心して働けるよう、外部から人を招いて勉強会をしたのち、ダイバーシティ関連の内容を職員へ周知することに努めています。多様な考えを持つ人がいることに、抵抗感は少ないと感じています。

Q

実施前と今とは、どうだったか、また、その過程で試行錯誤されたことを教えてください。

私が初めて育児休業関連を担当した平成19年(2008年)当時は、育児休業を取得した職員が少なく、かつ、周りの職員の理解が得られるかどうか不安に感じている当事者も多くいました。当事者の希望と法人の考え、周囲の職員の想いを調整することが必要でしたので、法人内で育休取得推進の必要性を再認識するとともに、当事者が育休取得の成功例を作っていくための心構えの共有、周囲の職員へ「当たり前」であることの伝達に注力し

ました。

まず、育児短時間勤務を行った場合、シフト勤務を完全に埋めることは難しいため、育休取得者を見込んだ人材の確保を実施し、当事者の復帰後の業務内容を明確にすることにより、休業も復帰もしやすい環境を整えていきました。ただ、現在は人材確保に苦慮しているのも実情です。また、夜勤業務などに対応できない求職者が増えてきたことから、シフト対応の可否に応じた基本給表も作成しました。

幸いなことに女性が多い業種柄なこともあり、職員が多様性への理解を持っていたため、導入自体はスムーズに進んだと思います。一方でプライバシーの保護に関しては課題があったため、そこに対する注意が必要だったのも事実です。また、「多様性への理解」から「当たり前」として捉えることへシフトしていくことに課題を感じています。例えば軽い気持ちで「彼氏(彼女)はいるの?」というような聞き方は避けるとか、定期的に学ぶ機会を設けているところです。

介護休暇・育児休暇が「当たり前」として認識されるように

Q

女性が多い職場と聞いています。その中で女性が働きやすい仕組みや制度、また管理職の育成などはどのような感じでしょうか？

約7割が女性職員なので、女性比率が高く、多くの女性が活躍できていると思いますが、男女にかかわらず、人手不足は痛感しています。制度の導入の背景にも、人材確保がありました。働ける時間は限られていますが、その中でできることは実践してもらっていると思います。復帰率はここ10年以上、100%のため、継続が困難とは感じていません。

例えば子どもに手が掛かることが少ない方は早番・遅番、夜勤などを選ぶので、その分基本給が増えるなどの話もします。若い男性などは「今のうち

に稼げるだけ稼ぎたい」と夜勤を増やしたいと相談に来る方もいます。

また、管理業務における職員の制度設計も視野に入れています。女性でも、役職者として働いていた人が産休・育休で復職の際、育児とのバランスから一旦退職から退きたいとの相談を受けた場合は、希望に応じることもしますし、育児が落ち着いたタイミングで再び主任職を経てキャリアを積み、管理職候補として勤務している職員もいます。

Q

当事者ではない人も含めた社内の環境や空気の変化がありましたか。

育児休業、介護休業への周囲の理解が深まり、当事者も周囲の人も「当たり前」として対応していけるようになったと感じています。働く時間についても柔軟に対応できるようになりました。例えば高齢者でも、70歳までは働けるようにしていますし、80代のパートもいます。特別な資格がなくても働けるアシスタント業務で活躍しているシニア層もいます。

また、ダイバーシティ関連の周知により、性別だけでなく、世代間ギャップも含め、様々な考え方があって当たり前との認識が徐々にではあるが広がってきたように感じています。

課題としては、育児と介護に関連した休暇が無給であることや、有給とした場合の人材確保でしょう。また、当事者以外の職員がフォローしている状況があるので、これをどうするかも考える必要があります。「持ちつ持たれつ」とはいえ、産休・育休の当事者をフォローすることが長期間や頻繁になると不公平感を覚える職員が出てくる可能性もあります。何らかの手当やリフレッシュ休暇なども考えなくてはならないと思います。

CASE 05

インタビュー事例紹介
【サービス業】

長山食糧工業株式会社

代表取締役

杉本 史郎 さん

PROFILE

- 設立: 1957年(創業は1910年)
- 従業員数: 297名(男性121名、女性176名)
- 事業内容: 飲食事業・小売業(コンビニエンスストア)
- ホームページ: <https://n-office-spk.co.jp/>



始めたばかりの取り組みなので、 できることから続ける

Q 貴社は明治時代から創業の歴史ある会社だと伺いました。その中で、このような取り組みを始めるきっかけは何だったのでしょうか。

仰る通り、古い体制で続いてきた会社でした。きっかけは、3年前に私が社長に就任したことでしょうか。それを機に、体制をできるところから変えていこうとしています。まだ始まったばかりで、インタビューを受けるような成果を上げているとは言えませんが、ただ、社長交代に伴う形で、社員の皆さんに体制を変える旨を伝えるには好都合だったと思います。

今は働く環境向上に向けての意識付けに取り組んでいます。具体的には、就業規則や内規の整備、改善目標や計画の策定、情報を共有できるようにLINEWORKS掲示板活用などですね。



Q ワーク・ライフ・バランスが実現する環境づくりも同時進行で進めているようですが、試行錯誤した点がありますか？

まず、社内でのタイミングよく…という点ですが、結婚と、奥さんの出産を控えた若い男性社員がいて、本人も奥さんも「育児と一緒に携わりたい」ということで、出産で一週間、育児で二週間の休暇を取れるようにしました。社内的にも良い前例ができたと思っています。

実はこの休暇の件も、当初は有給休暇の利用を考えていたようで「有給は残っているか」と聞いたことが、産休・育休につながったのです。

また、以前は長時間労働の権化のような古い体制でした。労働環境の適法化から始め、さまざまなことを少しずつ変えているところです。当然社歴の長い社員だと、考え方も古いままだったりするので、それを逆手にとって「今はどうだろう？」と聞きながら意識改革を進めています。例えば「シフ

トは守るもの」「時間外労働は相応のお金がかかる」という意識づけを進めています。タイムカードも電子化していなかったくらいなので、そこも改善しました。

いまだスタートライン。 女性もブランクから戻れる環境へ

Q 貴社の環境づくりはどのあたりまで進んできたとお考えですか？

正直申し上げて、いまだスタートラインだと思っています。社員での女性比率は4割ですが、全従業員でみると6割になり女性比率自体は多い会社です。採用時や給与面でも性別による差は設けていないのですが、長年勤務している古い意識の社員も多く、結婚や出産及び育児に関するケアは弱かったと認識しており、配慮に欠けていたかもしれません。女性比率のわりに女性管理職が少ないのが実情として現れております。

弊社は飲食店とコンビニエンスストアを営んでいますが、特にコンビニは長時間働くことが多いので、女性が働くのに適していないところもあるかもしれません。ですので、柔軟に対応していく必要があると感じています。

若い人の例では、育休を経て復帰したのですが、まずは子育てとの両立のためパート勤務からにして、その後落ち着いてから正社員に復帰した例がありました。男女問わず、できる人は多少時間が短くなっても上の職に移行させていけると思います。

Q 社員の意識改革のために行っていることはありますか。また、それに際して現場からはどのような声がありますか。

産休や育休などでブランクの可能性のある人に対しては「今はまだ体制が整っていないけど、必ず戻れるようにするから」と伝えるなど、コミュニケーションを図っています。シフトなど労



働環境も、例えば週休三日制とか、変形労働を活用するなどはあるはずですが、コロナ禍の際は大変でしたが、リモートワークなど思わぬ働き方に気づく良いきっかけにもなりました。リフレッシュ休暇に関しても、まずは5日、次は…と全て消化できるように、経営者が主導して行かないとだめですね。

現在は各部門の上長に説明したうえで、制度としてなかったシステムを導入していくことを進めています。現場でも「残業が減った」「平日は短い時間で出られる」などの声も上がっており、少しずつではありますが、浸透しているようです。

前述した若い社員の件もそうですが、所属店長との勉強会を計画し、対象従業員への説明の機会を設け、取得促進をはかることになっております。そういう意味で今回の社員はまさにファーストベタ。上の世代に伝えるには良い成功事例でした。

ただ、せっかく制度を作っても利用されてこそですので、知ってもらうためにもLINEWORKSの掲示板を利用しています。以前はメールすらうまく使えず、FAXや電話で伝えるようなものばかりでしたので、情報が共有しづらかったので、掲示板で社員も契約社員も見られるようにしています。

CASE 06

インタビュー事例紹介
【情報通信業】

ビットスター株式会社

経営管理部 リーダー
十川 友美さん

PROFILE

○設 立:2008年3月
○従業員数:93名(男性55名、女性38名)
○事業内容:インターネットサービス事業
○ホームページ:<https://bitstar.jp>



在宅勤務の導入から、 “選べる働き方”のかたちが進化

Q 貴社の業務内容や特徴を
ご説明いただけますか？

札幌本社を中心に、東京や大阪などにも拠点を構え、インターネットの基幹となるサーバ関連事業やソフトウェア開発、さまざまなWebサイトの企画・制作、構築したシステムの運用・監視などを行っています。社員の約4割を女性が占めており、IT業界としては女性比率の高い会社だと思います。若手を中心とした組織ではありますが、豊富な経験を重ねてこられた60代のベテラン社員にも活躍していたりするなど、性別や年齢を問わず、柔軟に働ける土壌が設立当初からありました。

そうした中で、コロナ禍をきっかけにいち早く



在宅勤務を導入。完全在宅勤務に移行した時期もありましたが、社員によってはそれが苦痛だったり、孤独感や不安を抱えたりする人も出てくる。さらには、直接顔を合わせる機会が減ったことで、社員の様子などを把握しにくい、といった課題が浮かび上がってきました。

Q 在宅勤務のデメリットをどう解消したのですか？

オンラインでの面談や声かけを積極的に行うようにし、社員の働きやすさを高める福利厚生やコミュニケーションの拡充を推進。現在は、週に数回の出社で対面の機会を確保しつつ、残りは在宅か出社かを本人が選べる「ハイブリッド型勤務」が定着しています。

女性社員へのサポートという面でも、在宅勤務

を導入した頃から出産・育児を迎える社員が増えてきたことが、産休・育休制度運用を充実させる後押しとなりました。制度自体はそれ以前から整備されていましたが、実際に活用する社員が現れたことで、個々の状況や体調などに合わせて支援できるよう、より柔軟に進化。復職時も、たとえば「週4日・1日6時間」といった時短勤務を事前にオンラインで話し合っ決めてするなど、無理のないかたちでの復帰を実現しています。

男性育休100%取得が示す、 男女差のない職場づくり

Q 産休や育休などの、現在の運用状況はいかがですか？

じつは、当社で初めて育休を取ったのは男性社員でした。それ以降、対象となった男性社員は100%取得しています。育休期間も本人の希望を尊重し、個別の事情に応じて延長することが可能になっています。

こうした対応ができるのは、いずれの業務も個人に任せるのではなくチームで担う体制を整えているから。体調不良や家族の都合などで急に欠勤せざるを得なくなった場合も休みを取りやすく、咎める空気がないことが「働き続けやすさ」を支えています。

福利厚生の充実も図っており、ドラッグストアチェーン店の割引サービスを導入しているほか、在宅で診療・処方が受けられる女性向けオンライン診療サービスと契約し、診療費の一部を会社で負担。生活面・健康面のサポートにも力を入れています。



Q 女性をはじめ、社員への待遇についての方針は？

評価や処遇は、スキル・キャリア・貢献度で判断する実力主義で、男女差や学歴の違い、年功序列などはありません。女性社員はWebデザイナーのほか、バックオフィスや営業、システムエンジニアとして活躍しています。また、管理職の約4分の1が女性です。入社後に積み重ねた成果が評価され、25歳で役員を務めている者もいます。

当社では、社員一人ひとりの「やってみよう」という意欲を尊重し、その想いを後押しすることを何より大切にしています。より多様な働き方と成長の機会を柔軟に用意していくこと。それが、男女問わず誰もが公平に活躍できる環境づくりの基本になっているのだと考えています。

株式会社
ケン・ホテルマネジメント
キャビン北海道代表取締役
藤渡 孝幸さん

PROFILE

○設立: 2012年3月

○従業員数: 162名(男性81名、女性81名)

○事業内容: ホテル業

○ホームページ:
<https://www.cabin-hokkaido.com>女性が輝き、多様な人材が
柔軟に働ける職場をめざしてQ 女性が活躍しやすい環境づくり
に、どう取り組んでいますか？

当社はホテル業という業務特性上、男女で役割を区別する必要性は大きくなく、夜勤など一部の条件を除けば女性も活躍していただける環境にあります。近年は採用環境の変化も背景に、結果として女性比率が高まっており、とりわけ若い世代では女性スタッフが多い状況です。組織としても、女性を重要な戦力として位置づけ、現場運営を支える中心的存在として大いに期待しています。

こうした背景のもと、当社では次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定。2025年11月1日から2028年10月



31日までの3年間を計画期間として、女性の育児休業取得率90%以上、男性60%以上の達成を目標とし、社内ポスターや社内報で周知を図っています。また、将来を担う人材の確保と育成につなげるため、若者のインターンシップ受け入れを年間20回以上実施。さらに、時間外労働の10%削減、有給休暇取得率85%の達成、女性管理職比率33%の実現など、働き方改革とキャリア形成の両面から具体的な改善目標を掲げて取り組んでいます。

Q そうした活動を進めるうえで、
とくに留意していることは？

大切にしているのは、女性に限らず多様な人材が働き続けられるよう、「制度・文化・個人の成長・キャリア支援」をバランスよく用意すること。結

婚・出産・育児・病気治療・介護といったライフイベントに対応し、休業後の復帰支援や時短勤務、出勤日数の調整などを個別事情に合わせ柔軟に運用しています。復帰時は職場環境や体制が変化している場合もあるため、本人の不安軽減と現場の受入体制づくりを丁寧に行い、「休業や時短勤務でキャリアが分断されない」状態をめざしています。

一律のルールでは、多様化する事情に対応しきれない時代です。制度を機能させるには運用面の柔軟な工夫が欠かせません。たとえば同じ時短勤務でも、育児か介護か、通院治療かによって必要な配慮が異なります。制度を用意して終わりではなく、個々に合わせた運用、見直し、話し合いの積み重ねを重視。スタッフが安心して意思表示できる環境を整えるとともに、ワーク・ライフ・バランスを「チームで支えるもの」と位置づけ、現場の声をふまえて改善を続けています。

誰もが安心して能力を発揮できる、
もっと魅力的な環境にQ 男性を含めた会社全体の意識改革
も重視しているようですが？

そうですね。女性だけでなく、男性を含めた会社全体の理解醸成のために、研修などを通じた情報共有や多様性を尊重する意識づくり、ハラスメント防止、心のバリアフリーといった学びの機会を設けています。また、性別による固定観念を減らす取り組みとして、身だしなみ規定を男女で統一し、誰もが自分らしく働ける職場環境の整備も推進。育児取得などをめぐって周囲に不公平感が生じないように、理解を深める取り組みも継続して

います。

加えて、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」や北海道働き方改革推進企業認定制度「シルバー認定」、札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証ステップ3なども取得。採用活動や良好な職場環境のアピール強化につながっています。

Q 人材の確保と働きがいの醸成、
今後に向けた手応えは？

人材育成についても、接客研修や役職に応じた階層別研修を実施し、外部研修も取り入れて成長機会を確保しています。若手社員を中心としたメンター制度、全スタッフの定期面談、年1回のキャリアプラン調査を通じて本人の意向を把握し、長期的なキャリア形成をサポート。表彰制度のほか、制服のリニューアルに社員の声を反映させるなど、モチベーション向上と働きやすさの改善を進めています。

こうした取り組みの積み重ねにより、スタッフがやりがいを感じながら長く働ける環境づくりが進み、離職率も改善傾向にあります。今後も、人員体制の充実、働き方の多様化への対応を進め、誰もが安心して能力を発揮できる職場づくりに力を入れていきます。



北海道Mimosa(ミモザ)
プロジェクト代表
山田 彩子さん

PROFILE

○設立:2021年
○メンバー数(2024年度運営コアメンバー):14名(男性2名、女性12名)
○活動内容:各種イベント(オープン、インナー)開催、運営ミーティング等
○団体ホームページ:https://note.com/mimosa_2022/n/n59324c662884

「等身大の女性活躍」
「じゃない方の女性活躍」を目指して

Q 北海道Mimosaプロジェクトはどんな組織ですか。

北海道内に事業場を持つ企業で働く現役女性社員による異業種協働の女性活躍推進プロジェクトです。コアメンバーそれぞれ「現業」を持つ傍ら業務時間内で活動しています。

女性活躍と言うと、幹部職員育成や子育て職員の登用の目線が一般的な「軸」ですが、幹部候補やリーダー育成のルートに載っていない方、女性のライフイベントという、暗黙の「あたりまえ」とは異なるルートを歩んでいる方も「活躍の対象者」ではないか、というところが出発点です。

もちろん組織の中で上位の役割を目指す(=意思決定の場に席を持つ)ことは重要ではありますが、全ての人がそこだけを目指して働くことだけが「活躍」ではないと考えています。

また、結婚・子育てなどの「ライフイベントの有無」は個人的で非常にセンシティブであるにも関わらず、「誰もが当たり前」にその立場にある」という空気感が根強いと感じています。それに流されず「そ

うじゃない方」の立場の人を「透明な存在」としないこと、いろいろな立場の女性が多様な背景を持ちながら「等身大で活躍」できることを目指して活動しています。

参加者の方からは「自分も”じゃない方”なので元気がもえた」などのご意見をいただいています。参加企業の中にはコアメンバーの生き生きとMimosaに関わる様子を高く評価してくださっている企業もあります。

Q 異業種の方たちが集まることで、どんな良さや学びがありますか。

Mimosaでは「つながって、開いて、拓く」場であると思っています。

顧客以外の社外の人と関わるということが少ない、または社内の人間関係で業務が完結する職種や業務であっても自分と同じように働いている人がいるということを知ること。それが「外にも同じように働いている仲間がいる」「私も捨てたものではないかも」というモチベーションや自己効力感につながるという、「継続的な異業種協働の効果」とも言えるでしょう。

一見、些細なことに見えるかもしれませんが、男

性とは異なり社会人のスタートから多様なロールモデルに触れ、キャリアアップをしていく視点を持ち続けていくことが難しい女性にはとても重要です。外の世界と「つながる」ことは自分を「開く」ことにもつながります。そしてその小さな行動が自分の働く人生を「拓く」ことになる。ミモザの活動を通じ社外の人と対話・交流することで、発見や気づきがあり、何より心がホクホクします(笑)。最初は少し疑問を持ちながら送り出してくれたコアメンバーの上司の方からも「元気な顔になってメンバーが会社に戻ってくる」と言っていました。

日ごろ自分が感じている「モヤモヤ」は自分だけが感じているものではないと思うことで、元気が出て「自分も何かやってみようか」と思ったり、自分なんてこんなものと思っていた人が、自分だって捨てたものではないと自分自身を認めてあげることができるようになると感じています。

学びとしては、自分の会社の「ふつう」が他社では「ふつうではない」ことだったり、対話の中からいろいろな角度の「発見」や「刺激」があることが、業務改善や組織貢献のためにとても大切な学びになっていると思っています。

「一緒にワクワクできる可能性」を見つけよう！

Q 運営コアメンバーには男性もいて、女性活動を女性だけで完結しないようにするという思いも伝わってきます。この活動を一緒に取り組む男性メンバーや見守る同僚、上司の男性といった仲間や応援団への巻き込みはどのようにされていますか。

すべての企業ではありませんが、女性が少数派の企業では女性活躍の取り組み＝男子禁制のようなイメージをすでに持たれている場合も多いようなので、イベント等の案内をする際には「性別不問、男性上司、リーダーにもおすすめ！」など、誰でも安心して参加できるようなメッセージを盛り込んだり、案内チラシのデザインなども性別に依らず受け入れられやすいような配色にするなどの工夫をし、いろいろな人に興味を持ってもらいやすいようにしています。

ある男性参加者からは、「男性でも参加できると言われて参加したが、自分しか居なかったらと思うと緊張していた(が、杞憂に終わった)」などのコメントがあり、女性が思っている以上に男性も気を遣うのだなと、ありがたい気づきになりました。

もちろん女性の健康でもとりわけ個人差のある

デリケートなテーマ(生理・更年期・婦人科健診など)を扱う場合は別ですが、オープンなメッセージを積極的に発信していく重要性を感じています。

Q Mimosaの活動をマネしてみたい、参加してみたいと思った企業や社員の方にアドバイスはありますか？

社内の場合は小さな勉強会や交流会からスタートしてみるのはいかがでしょう。目線や意欲を共有できる仲間づくりは、仕事の効率化や組織風土にも良い影響がもたらされると思います。もし、ミモザのように外との「つながり」をつくりたい場合はコアメンバーとなる人の熱意や勇気が必要かもしれませんが、まずは「行動を起こすこと」につきます。[やらされ感]では決してうまくいかないことを、私たちも経験しています。

例えば女性活躍関連のイベントなどで名刺交換をしたらそのまま名刺コレクションをして満足、終わり。ではなく、お話しが弾んだ方にはコンタクトをとって、互いの会社の女性活躍に関する情報交換から始めるだけでも大きな一歩につながることあります。今は皆さん毎日膨大なメールと格闘していますから、たとえリアクションがなくても「今はタイミングではなかったのかも」と落ち込まないことです。

一歩踏み出せば、本人が変わり、周囲が変わり、会社が変わり、と波及していくと思います。こうした交流の輪をどんどん広げて、道内の他の地域にも波及したらよいですね。

これを読んでMimosaの活動にご興味をもってくださり、一緒に活動してみたい！と思われた方がいらっしゃいましたら、まずは情報交換から始めて対話の中で「一緒にワクワクできる可能性」を見つけていただきたいと思いますので、ぜひコンタクトをお待ちしています！



公益財団法人

さっぽろ青少年女性活動協会

(札幌市男女共同参画センター指定管理者)

主 任

阿部 更さん(写真右)

PROFILE

○設 立:1980年

○従業員数:2,161名(男性435名、女性1,726名)※令和5年度

○事業内容:青少年の健全育成と青少年女性の社会参加を促進し、
魅力あふれる地域社会創造のための主体的な活動を
支援。各種事業の企画運営、施設管理、広報等○ホームページ:【札幌市男女共同参画センター】
<https://www.danjyo.sl-plaza.jp/>【女性リーダー養成研修】
<https://www.danjyo.sl-plaza.jp/seminar/>自分らしさに向き合い、
新たなリーダーの発掘にも

Q 貴協会で行っている、女性リーダー養成研修とは、どのような研修ですか？また、どんな方が参加しているのでしょうか。

現場で実践的に力を発揮する女性リーダーを育成し、企業側のコミットメントを促します。約4か月間にわたる全5回の研修を通し、リーダーとしてのスキル向上だけでなく女性リーダーのネットワークを形成します。第1回目では上司の方も同席して「なぜ企業にとって女性リーダーの育成が必要なのか」について講演を聞きます。他にも、



ロールモデルとなる先輩方を呼んでキャリアのための価値観について学びます。

また、フォローアップ研修やギバー制度など研修後も継続的に支援する仕組みがあり、延べ300人程度が参加しています。企業の方が社員に研修させたいと申し込んだり、チラシを見た方が飛び込みで申し込んだりなどが多いです。また、過去に参加した企業がリピーターになってくれていますね。平成29年度から継続して研修を実践してきたことで、参加者同士のネットワークを構築してきたことはもちろん、参加者が次のリーダーを推薦するなど、新たなリーダーの発掘なども行っています。

Q 研修を受けることで、当事者としての意識や考え方に変化は出てくるのでしょうか。また、キャリアに対する価値観と多様性とはどのようなものですか？

研修の内容が管理職のスキルを向上することが

メインではなく、自身の価値観や生き方を見つめなおす内容になっていることで、「自分らしさ」に向き合うきっかけになり、「リーダー」になることを肯定的にとらえられるようになった、などの感想が届いています。全5回の研修を通して、ライフスタイルの変化がキャリアに与える影響や漠然とした不安について、その対策や具体的な方法、もしくは職場内でどのような支援が必要かなどについて、考えることができたり、自分らしいリーダーの在り方を見つけれられたと言えます。

例えば、キャリア形成と言っても多様な形があります。キャリアの語源は「轍(わだち)」からきていると研修の中でも触れられていますが、自分の歩んできた道とこれから歩んでいきたい道、といった長いスパンで考えられることでより自分の価値観や他の人との違いなどに気づくことができます。

「働きやすい環境」
「働き甲斐を作る」は
両輪でやっていく

Q 研修を通してのネットワークやコミュニティ形成も大事にしていると思いますが、その狙いは何ですか？また、どんな連携が生まれているのでしょうか。

関わる受講生の数だけキャリアが多様で、人によってなりたて姿はさまざまなので、多様なロールモデルに出会えることです。また、女性社員だけではなく、受講生の上司や企業の人事担当者にも1回目と5回目の研修には参加いただきグループワークなどをとおして、横のつながりを作っています。

また、参加していくうちに研修生がより研修に主体的に取り組むようになっていきます。言葉で「女性活躍」とあっても、当事者たちがその言葉にポジティブなイメージを持っていないこともあり、成果発表会などでは、研修を通して「腑に落



ちた気がする」というコメントももらいます。

さらに、研修を受けた人が「ギバー」となって、研修生と一緒に受講して、いわゆるメンター的な存在になっていきます。ギバーとして参加することで受講生の立場では気付けなかった研修の学びがあったり、受講生をサポートしていく中で自分のリーダーとしての在り方を見つめる機会にもなっています。

Q 組織内で、女性を含めて多様な背景を持つ方のリーダーを育てていくには、どのような意識や配慮が有効でしょうか。

例えば企業側が育休空けだからと配慮したとしても、働く側が「もっと頑張りたい、配慮されているのはありがたいがモヤモヤする。もっと働き甲斐が欲しい」と考えている方もいます。「長時間働けない」「環境がそうさせない」というギャップを乗り越え、誰もが働きやすい環境を作る、働き甲斐を作ることの両輪で行っていきます。また、それぞれの働き方を自分自身で見つめ直すことも大事です。

研修を受けることで縦横のつながりができ、ロールモデルとして発信し、キャリア形成での選択肢を増やすことができると思います。選べなくてキャリアを中断させることがないよう、つながりあっていきたいですね。

ジェンダー・
コレクティブ北海道

運営メンバー

森 さやか さん

PROFILE

〇設立: 2024年1月

〇運営メンバー: 7名(男性2名、女性5名)

〇主な活動: 企業やNPO、ユース、自治体などに向けた啓発活動
企業とNPOによる事業創出ワークショップの実施
ジェンダー課題解決のための取り組みを集め、
表彰する「NEW RAIL AWARD」の実施〇ホームページ: <https://gchokkaido.syaa.jp>立場を超えて協働する、
ジェンダー平等へのチャレンジ

Q

ジェンダー・コレクティブ北海道
とは、どんな組織ですか？

ジェンダー・コレクティブ北海道は、北海道におけるジェンダー平等の実現をめざして、企業やNPO、教育機関、学生をはじめとした若者たち、メディア、行政など多様な主体が一緒になって協働していくプラットフォームとして、2024年から活動を始めました。世界的にみても日本はジェンダーギャップが大きいと言われていますが、中でも北海道はとくに深刻な課題を抱えており、その解決にはより多様な立場の人を巻き込んだ実効性のあるアクションが必要だという問題意識が発



点となっています。

発信力のあるメンバーや民間企業の関係者、若い世代も巻き込みながら、ジェンダー課題を“自分ごと”として捉えてもらうための仕組みづくりを模索してきました。

Q

これまで、どのような活動を行ってきましたか？

活動の1年目は、企業向けの勉強会やNPO同士の意見交換、ユース世代の声を聞く場づくりなどを通して、北海道のジェンダー課題の洗い出しや、取り組みの掘り起こしを行いました。札幌にとどまらず道内各地を訪ね、直接会って説明し、共感を得ながら仲間を増やしていくという地道な活動が、後の広がりにつながっていったと思います。各現場では「何から始めればよいか分からない」

「自分たちの取り組みがジェンダー課題とどう結びつくのか分からない」といった声も多く、対話の積み重ねやより効果的な啓発機会をつくることの重要性が浮き彫りになりました。

それが、2年目の活動の軸となる「NEW RAIL AWARD」につながっていきます。

「NEW RAIL AWARD」から、
北海道のジェンダーギャップ解消へ

Q

「NEW RAIL AWARD」について、教えてください。

「NEW RAIL AWARD」は、企業やさまざまな団体、学校などが行っているジェンダー平等や多様性に関する実践を“見える化”し、外から光を当てて評価する仕組みとして企画したものです。現場での具体的な実践を集める「アクション部門」と、身近なジェンダー課題を動画や写真で伝える「動画・写真部門」を設けて募集したところ、2部門合わせて道内各地から120件ほどの応募があり、当初の想定を大きく超える反響をいただきました。

その表彰式を2025年12月に開催。関係者に限らずたくさんの方々に私たちの活動を知ってもらおうという狙いから、チ・カ・ホを会場に選びました。多様性をテーマとした音楽やマルシェ、大学生たちによるトークセッションも好評で、延べ約700人が来場。ジェンダーや多様性への取り組みが、もっと多くの方々の目に留まり、理解を深め、共有されていくことの意義をあらためて実感する機会となりました。新聞やテレビなどのメディアにも取り上げていただき、次回開催への期待の声も寄せられています。

Q

これからの取り組みや、めざす目標は？

今後は、「NEW RAIL AWARD」の参加者同士がつながる交流の場を設け、そのネットワークを道内各地へ広げていくことが目標です。札幌だけでなく旭川や函館など地域ごとに核となる動きが生まれ、企業や行政、大学などが連携しながら、それぞれの地域で主体的に取り組んでいけるようになってきたらいいですね。

ジェンダー課題を可視化することは、女性やLGBTQといった特定のテーマに限らず、誰もが生きやすい社会をつくるうえで重要な作業であり、楽しく前向きなかたちで発信していくことが大切だと思います。その積み重ねによって、働き方や暮らし方の選択肢を増やし、地域づくりや産業の活性化、人材の定着などにもつなげ、北海道全体のジェンダーギャップ解消に貢献していきたいと考えています。





もっと知りたいあなたのために

家事・育児シェア
SmileSharingBook
シリーズ



くすっと笑える
家事・育児シェア動画
シリーズ



札幌でみんなが長く
働ける会社を探す



札幌の会社で
こんな取組やってます
インタビュー



こそだてに、
パパのチカラを。
サツパパ



女性ひとりひとりの
「はたらく」をサポート
ここシェルジュ



女性のための
コワーキングスペース
リラコワ



2026年4月発行

札幌市市民文化局
男女共同参画室男女共同参画課
〒060-8611
札幌市中央区北1条西2丁目
TEL.011-211-2962 FAX.011-218-5164
E-mail. danjo@city.sapporo.jp

SAPPORO

