



女性の
輝きが



企業の
未来を照らす



令和5年度「女性が輝く」
みやぎの水産加工業創生事業

女性活躍推進モデル情報誌



【事業紹介】「女性が輝く」 みやぎの水産加工業創生事業



本事業は、水産加工業において女性が中核人材として製造に限らない様々な業務を担い、生涯にわたって働きやすく活躍できる体制の構築等を目指す企業に専門家を派遣し、企業の体制づくりを支援する事業です。

県内水産加工業の現状



水産加工業では、消費者のニーズに応じた商品づくり、販売力が求められているため、商品開発や営業、マーケティングなど、様々な場面において女性目線での企画・対応が期待されています。一方で、県内水産加工業に従事する女性は、工場の製造ラインなどへの従事が多く、商品開発や営業等に従事しているケースは少ない現状となっています。



女性採用・登用による
ビジネスプランが描けていない



本事業では・・・

- ・育児休暇や介護休暇等の休暇制度の導入
- ・時短勤務などの多様な勤務形態の構築
- ・現場からのキャリアアップできる体制の構築
- ・キャリアアップに向けた研修制度の導入



上記のような取り組みを支援し
水産加工業における就業促進や、
新たなキャリアステージの創出を目指しています。



活動レポート

～女性活躍に向けた専門家派遣～



それぞれの課題を持つ県内水産加工業者3者を対象に
専門家を派遣し課題解決に向けた支援を行いました。
抱える課題は多岐に渡りますが専門家の指導の下
課題解決・コンテンツの制作・制度設計に取り組みました。



株式会社斉吉商店様



より女性が活躍できる
組織を目指したい

株式会社ヤマナカ様



行動指針（クレド）の
策定により
共通認識を高めたい

株式会社鮮冷様



新卒/若年女性を
採用したい

課題

支援内容

結果

- ✓現状整理を目的とした
ワークショップの実施
- ✓従業員数名へ
インタビューの実施
- ✓社労士による就業規則等の
セミナーの実施

- ✓企業の想いを導き出す
TOPインタビューの実施
- ✓社員それぞれが想う
「ヤマナカらしさ」を言語化
するためのワークショップ
3Daysを実施

- ✓採用活動ツールとして
使用可能なパンフレット作成
・キャリアアッププランの図解
・女性社員インタビューの実施
- ✓企業の強みを盛り込んだ
ハローワーク用求人票の作成

- ◎評価制度導入決定
- ◎個人面談実施頻度UP
- ◎就労規則修正/運用開始

- ◎社員の意見を聞き、
行動指針（クレド）完成
- ◎社長と社員間で
「ヤマナカ」の将来の形を
共有することができた

- ◎明確にターゲット設定された
採用活動ツールパンフレット完成
- ◎パンフレットとリンクした
求人票の完成

※パンフレットは
最終ページに掲載しております

現場で働く 輝く女性社員へのインタビュー



異業種からの転職や、ワーキングマザーなど、
それぞれのライフスタイルに合わせて活躍されている
2名へインタビューいたしました。
たくさんのヒントをお伺いできました。

interview

「何回聞いてもいいよ！」という先輩たち。
できることがどんどん増えてうれしい！

水産加工製造 | 阿部 紗弥香さん(31歳)



ーお仕事してみて感じたことは？

当初は初めてのことでばかりで手が止まってしまうことも。でも、こちらから聞く前に見ている先輩たちが「焦らないでこうすればいいよ」と声を掛けてくれます。そんな風に育ててくれるので、わたしも後輩には同じように接したいと思っています。新しい経験を重ねるごとに、できることが増えていく達成感があり、毎日が楽しいです。

ー鮮冷の働きやすいポイントは？

一緒に働く方たちがとてもフレンドリーなので、相談をしたり、アドバイスを受けやすい点が鮮冷の良さだと思います。他には、その日に製造する商品や入荷する魚によって、さまざまな持ち場があり、苦手な仕事は配置転換などを考慮してもらえます。もちろん、みんなでするよう努力はしますが、無理をさせない優しさが伝わってきます。

ーワークライフバランスはどう？

幅広くこなせるベテランの方も多いため、突然のお休みも問題なくカバーできます。みんなお互い様と思っているから自分も気兼ねなく休めます。日曜やゴールデンウィークは休日なので、予定を立てやすくうれしいです。また、年配の女性の方々が家庭の事情でお休みを取りながら長く働いて、将来の不安も少ないですね。

interview

地道な試行錯誤の連続ですが、
やりがいや達成感で心が満たされます

商品開発室 | 鈴木 まやさん(36歳)

ーいまの仕事のやりがいは？

鮮冷の商品は、調理してすぐに提供する料理とは違い、消費者が購入して食べる時に美味しいことが求められます。原料と調味料のバランスが少しでも合わないと、レトルト化した時に想定のと異なるものになることも多いです。試行錯誤を繰り返して試食で認められた時は、思わずガッツポーズをしたくなるほどうれしいですね。

ー鮮冷の職場環境はどう？

商品開発室は、休憩室の一角にあります。試作をしているとみんなが「何を作っているの？」と気軽に声を掛けてくれます。みなさんの休憩の様子を眺めていても和気あいあいとした雰囲気です。また、商品開発は営業・品質検査・製造の方々と幅広くコミュニケーションを取ります。みなさん話しやすく、意見交換が楽しくなります。

ーキャリアアップしたい？

いまは子育て中なので時短のパートを選択しています。この仕事が好きなので、将来は社員になって商品開発を極めたいです。もし、機会がいただけるなら管理職として後輩を育ててみたいです。研修などへの参加も都度相談できる環境なので利用しながら成長していきたいです。今後のために薬膳の勉強などを少しずつ始めています。



社長に聞く 女性活躍推進に取り組む社長へのインタビュー

女性活躍にどの様に取り組み、意識づくりを行っているのか。
心構えから実際のアプローチまで伺いました。



interview

**全員が自分の特徴、強みを活かせる職場環境を
株式会社加和喜フーズ
代表取締役 菅野 敏明 様**

■水産加工業である貴社における女性の活躍についてお聞かせください。

弊社では女性に限らず、様々な立場の方の意見を聞き共有できるような環境を大事にしています。水産加工業なので、製造や営業、事務等様々な部門があります。経営陣以外の様々な部門の意見を取り入れることによって、今まで気づかなかった部分や改善点など新しい発見がある為何か意見があった際には都度共有するような形をとっています。弊社は工場が複数ある為同じ経営の中で皆が同じ目標で働けるように社内で様々な意見を共有しながら、それぞれ共通した目標、思いで仕事ができるようにしています。男女問わず様々な部門の方々の意見を聞く耳を持ち、共有することをこの社長という立場に就任した際に一番のテーマとしてやってきました。その中で女性目線の意見やアイデアも必要になってくる為、水産加工業でもどんどん女性が活躍してほしいと思っています。

■女性を含め様々な立場の方に聞く耳を持つというポイントに気づかれたきっかけはありますか。

私自身は昭和世代の者でして上の者が決めたことが全てというような時代でした。それもある意味正しいことではあると思いますが、今の時代ボトムアップも必要だと感じており、性別、年齢関係なく意見を聞くということが私の本当の立場かなと考えています。

■貴社の女性の割合を教えてくださいませんか。また、どのような部門で女性は活躍されていますか。

女性7割、男性3割と弊社は昔から女性の割合が多く、現在は製造部門や事務部門に女性が多い状況です。営業部門に関しては現在男性のみの為、今後は女性にも営業部門で活躍してもらった方がよいのではないかと意見も社内に出てきています。実際には震災以降中心部に人口が流れてしまい中々採用まで至っておりませんが今後女性にも営業の面で活躍してほしいという思いがあります。また、自社商品のパッケージデザインについても実際に女性社員から出たアイデアを生かしてパッケージ作成をしたりと様々な場面で女性に活躍していただいています。デザインも含めたアイデア等も男性とは違った目線で提案してくれる為我々も助かっています。

■女性は特に結婚や出産等でライフスタイルが変わりやすいかと思いますが、貴社ではどのように受け入れていますか。

やはり、女性は結婚や子育て、介護等で男性よりライフスタイルが変わりやすいと思っています。その中でも弊社には34年勤めている女性社員も在籍しており、その方に長年仕事を続けられる理由を聞いてみると、「一番は周りの理解と協力があるから続けられる」と話していました。仕事をお休みすると、自分の仕事を他の方がしないといけない状況になってしまう為、誰かが抜けてもちゃんと会社が回るように社員を育てており、社員全員が、自分の特徴、強みを活かしてお仕事ができる環境を作るようにしています。

■最後に、女性が水産業で活躍する為にどのようなことが必要でしょうか。

難しい内容ですが、出来るだけ中立の立場で様々な社員の意見を聞くことが一番大事だと感じています。また、お互いが理解し協力し合うことが、女性を含む社員全員が活躍するために、とても重要であると感じています。



様々な場面で活躍していらっしゃる
加和喜フーズの女性社員の皆様



女性活躍推進に最先端で取り組む中、「男女共に活躍する」意識の必要性を改めて会社全体で考え「今できることから」取り組みを開始していく1歩目の重要性を伺いました。



水産加工の分野では女性の力がかかせない

前（公財）せんだい男女共同参画財団
理事長 木須 八重子 様



■宮城県の今の現状、女性活躍の現状をお聞かせください。

宮城県は農業や水産の分野で産業をしっかりと支えています。特に水産は、日本有数の港を多く持ち、水産県としてしっかりと産業を担っております。その中でも私は特に水産加工に女性は欠かせないと思います。水産加工業を発展させようと思ったら「女性の力を使わない手はない」、「水産加工の分野では女性の力がかかせません！」と強調していただいても良いと思います。

■現在の社会における女性活躍の必要性をお聞かせください。

水産業はどうしても漁に行くのは男性ですので男性の職業と思われがちですが実際には女性の力がとても大事なんです。なぜなら、加工された商品を利用するユーザーには女性が多いと言えます。そのため、商品を作るプロセスに女性の意見やアイデアが入っていると、女性にとって手に取りやすい商品が出来上がると思います。そのような点を踏まえると、女性の力を最大限に発揮していただけるのではないかと私は思います。漁に行くには力や技術が足りないとしても、水産加工は女性がしっかり活躍した方が繁栄するということをまず経営者の方に理解してほしいと思います。

■女性が力を発揮して活躍できる労働環境について教えてください。

やはり会社の労働環境が良くないと長くお仕事をいただけないのではないかと思います。仕事のやりがいや手応を感じられる会社であれば、女性ももっと会社に貢献出来るようになると思います。現在、物事を決める場に同席できる女性の数はどの分野でも低い状況です。物事を決めたり議論したりできる場に女性をどんどん引っ張り込み、活躍してもらうことが大事です。そこから初めて女性をリーダーに抜擢していくことも是非やっていただきたいなと思います。現場が魅力的な職場、女性にとって働きやすい職場になれば女性の労働力としての参入は一定数確保できると思います。実は女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場なんですよ。女性は子育てなどのライフスタイルの変化がありますが、今後は介護の問題の方が圧倒的に大変になっていきます。介護は男女問わず行っていかなければいけない問題になっており、介護退職する男性の数も増えています。

家庭の生活基盤も支えながら仕事でも役割を果たしていくためには、働きやすい環境が必要です。それは女性だけではなく、女性が働きやすい環境ができたなら男性も介護休暇等を取れるようになっていくと思います。女性活躍が出来る職場は女性の為だけではなく、将来を見据えたら男性にとっても必要な環境であり、働き方の見直しという意味ではたくさんの気付きを貴社の組織の中にもたらすと私は思っています。

■女性がキャリアアップを目指すにはどんなことが必要でしょうか。

仕事をしながら介護や子育てをする女性をリーダーとして育てていくためには、新しい女性のロールモデルを作る教育が必要だと思います。女性には活躍する力がありますが発揮の仕方と、自分の力が何であるのか、気付くチャンスを見逃してしまっています。なので既に持っている力を見つけ、自分にはこんな力があるんだと自信を取り戻してほしいと思います。私たちは最低限女性が活躍出来るペースでそこからさらに力を伸ばしていくことを中心に女性リーダー育成に関する講座を行っています。

■仕事復帰に悩む女性が多いですが復帰しやすい環境を作るにはどうすれば良いでしょうか。

女性が活躍するには、相手への気遣いの心を持って対峙する、まずはこれをするだけでも、大きく変わると思います。あなた達も力があるから、やってみようよと経営者、幹部の方が寄り添っていくことが大事です。現在の人材教育は男性、女性問わず同様なキャリアアッププランが立てられていると言いき難い状況になっています。経営層の皆様にお伝えしたいことは、女性が持つ本来の力を発揮してほしいと心から思っているのであれば、是非思い続けてください。そしてそのメッセージを発信し続けてくださいというのが私からのお願いです。女性活躍とは、幅広い世代にどれだけ浸透させることができるかが課題になっていると思います。経営層、中間管理職は会社と社員を背負っていると思います。会社を変革すべきは会社を代表する経営層の皆さんが、貴社で働く皆さんの意識を変えていくことがとても重要になっていくとご理解いただきたいと思います。



社会全体の大きなテーマとして掲げられる「女性活躍」。考え方や取り組み方、気付きはどこから得ていけば良いか、何から始めたら良いのか、スペシャリストに伺いました。

自分の目標や WILL（想いや夢）を大切に

株式会社Pallet

代表取締役 羽山 暁子様



■現代の社会における女性活躍の必要性についてお聞かせください。

女性活躍の必要性和利点は、以下3点と考えます。

1. 「多様性と創造性の促進」

意思決定のプロセスやアイデアの形成に女性が参加することにより、多様な視点を取り入れられます。ライフイベントや社会活動など、多様な社会的な経験を持つ女性が組織内で活躍することで、より創造的な解決策やイノベーションが生まれる可能性が高まります。

2. 「社会的公平性の促進」

女性が活躍することで、社会的な偏見や差別を減少させ、公平な機会や待遇が促進されます。これにより、社会全体の公正さが向上し、より包括的で公平な社会に向かいます。

3. 「家族やコミュニティへのポジティブな影響」

女性が経済活動やリーダーシップの中心に位置することで、家族やコミュニティにおいてもポジティブな影響が生まれます。女性が経済的に自立し、リーダーシップを果たすことで、子供たちや他の女性にとって、多様な生き方の選択肢の提示となり、自分自身で人生を選択する後押しになります。以上のように、女性が活躍することは単なる個人の成長や成功にとどまらず、社会全体にポジティブな影響を与えていると考えられています。

■女性がリーダーシップを発揮するためにはどのようなスキルが必要だと思いますか。

性別に関わらず必要なスキルは基本的に同じですが、女性がリーダーシップを発揮する場合に特に重要となるスキル、活かせるスキルは、「コミュニケーション能力」「共感力とエンパワーメント」「チームビルディング力」「柔軟性と適応性」と考えております。

総じて、多様な社会活動で培われたコミュニケーション能力と、協調性を活かしたリーダーシップの発揮は、女性が得意とするところであり、これからの組織に求められる力と考えています。

■女性が活躍できる環境とは、どういうものが望ましいと考えますか。

本人の意思を尊重した柔軟な働き方の選択肢の提示とサポートはもとより、多様性と包括性を尊重する文化、男女の平等な機会と待遇、そして女性の声が尊重されるリーダーシップ体制が求められます。

■全ての働く女性に向けたメッセージをお願いします。

あなたの才能や努力は素晴らしいものです。自分の目標や WILL（想いや夢）を大切に、自分に自信を持って前進してください。困難に直面しても、仲間がいます。自分自身を信じ、時に周りを頼り一緒に進んでいきましょう。あなたの想いと行動が社会をより幸せな場所にする一助となります。

■企業経営者の皆様へ向けたメッセージをお願いします。

性別や背景に関係なく多様性を尊重し、女性の力を活かすことで、組織のパフォーマンスやイノベーションが向上し、持続可能な成長に貢献します。女性のリーダーシップを支援し、彼女たちが能力を最大限に発揮できるような環境を整備することは、必ず、組織と社会全体の利益につながります。



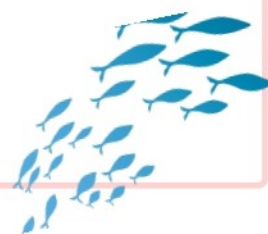
女性が活躍できる環境作りのポイント

柔軟な働き方の選択肢の提示/サポート

多様性と包括性を尊重する文化

男女の平等な機会と待遇

女性の声が尊重されるリーダーシップ体制



An illustration of four students in school uniforms. From left to right: a girl with brown hair in a ponytail, wearing a white shirt with a blue bow and a blue skirt, holding a pink book; a boy with brown hair, wearing a white shirt and blue shorts, holding a blue book; a girl with black hair in a ponytail, wearing a white shirt with a blue bow and a blue skirt, holding a blue book; and a boy with brown hair, wearing a white shirt and blue shorts, holding a black book. They are all standing against a light pink background.



決定



決定



女性スタッフが活躍していることを
しっかりと打ち出すビジュアルとコピー



キャリアアッププランを可視化
支援サポートについても記載



 宮城県
Miyagi Prefectural Government