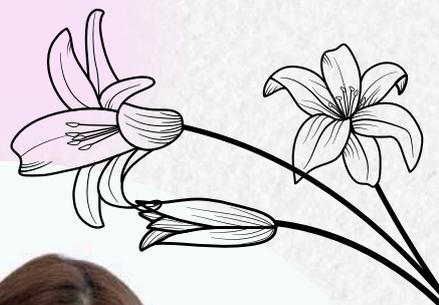


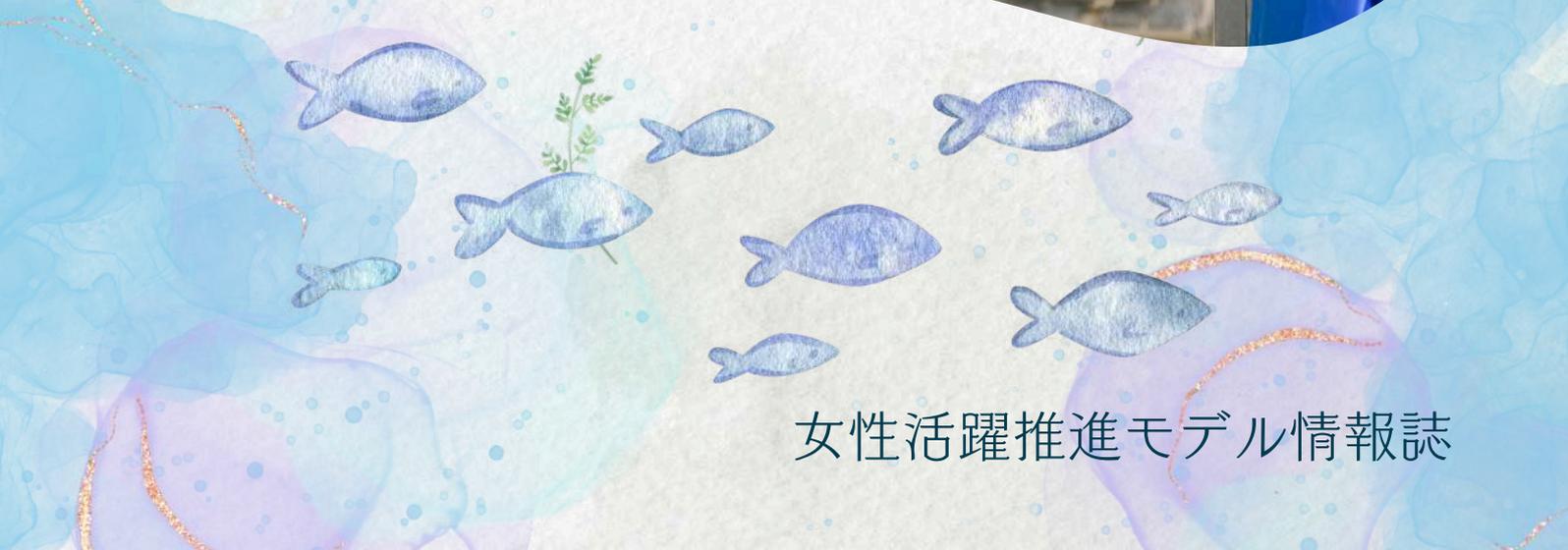
令和6年度

「女性が輝く」

みやぎの水産加工業創生事業



女性の輝きが
企業の未来を照らす



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さらに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。

令和6年度は、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、下記のような支援を実施しました。



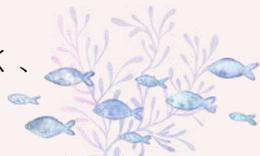
専門家による支援

専門家による指導や助言を実施することにより、女性が生涯にわたって働きやすく、さらに活躍できる体制の構築を支援いたします。

例えば・・・

- ・女性の継続就業、生活との両立に向けた環境整備（職場における相互理解・協力を含む）
- ・女性を新たな領域で採用、登用するための体制づくり
- ・女性のキャリアアップに向けた体制づくり

実際の活動レポートは3ページでご覧いただけます。



リーダー育成プログラム

女性活躍の次のステージとして、企業のリーダーとして自社だけでなく、社会に貢献できる人材を育成していく【女性リーダー育成プログラム】を実施いたしました。ライフスタイルの変化に伴い、自身のキャリアをもう一度見つめなおしたい方や、自身のキャリアアップを考えている方などにもご参加いただけるプログラムになっています。下記のような意向・意欲のある企業様を募集いたしました。

- ・女性を中核人材として育成していきたい
- ・ライフスタイルの変化に合わせた働き方を支援したい
- ・キャリアアップを目指す女性従業員をサポートしたい

実際の活動レポートは4ページでご覧いただけます。



セミナー開催

「多様なひとが働きやすく、働き甲斐のある職場をつくる」をテーマにセミナーを開催いたしました。

講師をお呼びし、女性が活躍している中小企業の特性など成功事例を交えながら、女性が輝く就業環境の整備や定着・育成の考え方をテーマに、女性が活躍する組織とは、社内・社会における影響などについても講演いただきました。



令和6年度活動レポート

～女性活躍に向けた専門家派遣～



専門家を派遣しそれぞれの課題を解決する施策をおこないました
それぞれが抱える課題は多岐に渡りますが
専門家の先生の指導の下、課題解決に取り組みました

株式会社斉吉商店様



株式会社間宮商店様



支援内容

- ・従業員用『力量表※』の運用フロー決定
- ※個人スキルチェックシート
- 『力量表』自己チェック後の個人面談実施
- 面談後FBの実施
- 『力量表』ブラッシュアップ
- ・新規採用への取組み
- 企業スローガン策定

- ・女性が更に力を発揮できる仕組みや制度を構築
- 課題感や悩みも含めた個人面談実施
- 面談後FBの実施
- 女性向け勉強会実施
- 管理職向けアンコンシャスバイアス研修実施

結果

- ・『力量表』を使った評価システムによりパート勤務職員が正社員へ昇格
- ・『力量表』の導入により、自身の仕事を見つめる機会を創出、他部署への理解を深めることができた
- ・新規採用強化への取組みとして企業スローガンの策定を実施
今後の新規採用へ向けての動きがスタートした

- ・支援専門家による個人面談により、自己肯定感を高める機会を創出
- ・勉強会参加後の意識の変化を逃さず、今後も定期的な情報共有を社内にて実施していくことが決定
- ・中間管理職と一般職の面談時コミュニケーションに変化が見られた
- 人と対峙する際のコミュニケーションスキルのインプット実施

女性活躍というテーマは企業における大きなキーとなることを踏まえ、中長期的な戦略を立て引き続き取り組みを続けていくとのお声を頂いております。

令和6年度活動レポート ～女性リーダー育成プログラム～

宮城県で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さらに活躍できる体制の構築等を目指す取り組みを進めています。その一環として、企業のリーダーとして自社だけでなく社会にも貢献できる人材を育成することを目的に、「女性リーダー育成プログラム」(全3回)を実施しました。

女性リーダー育成プログラムの取り組みについて

第1回(オンライン開催)「キャリア」とは?



キャリアについて改めて学びながら、自分自身を振り返り、大切にしている価値観や原動力を見つけ出すことを目的に、ワークショップを実施しました。ワークの中では、過去を振り返りながら「人生曲線」を作成し、自分の経験や出来事を整理することで、自身の強みや成長のきっかけを客観的に見つめ直す機会となりました。

第2回(オンライン開催)「リーダー」とは?



前回の振り返りとして、第1回目に作成した「人生曲線」を基に、価値観発見ワークを実施しました。このワークを通じて、自分自身の強みを改めて発見することができました。第2回では、「リーダー」のさまざまなタイプについて学び、その中で自分がどのようなリーダーになりたいのかを深く考える時間を持ちました。また、理想の働き方についても具体的に思い描き、今後の方向性について考える機会となりました。

第3回(オフライン開催) キャリアプランの作成・未来に向けての宣言



プログラム最終回では、5年後の未来に向けて、自分自身がやりたいことやなりたい姿を書き出し、ペアワークを通じて深掘りしながらキャリアプランを作成しました。ワークの最後には、本プログラムを通して考えた未来に向けた宣言として、それぞれのキャリアプランを発表し、最終回を締めくくりました。



参加者の声

- ✓自分を振り返る機会が今まであまりなかったのでこのプログラムをきっかけに自分自身を見つめ直すことが出来良かったです！
- ✓「キャリア」、「リーダー」とは何なのかを理解することが出来、とても勉強になりました！ありがとうございます！



講師のご紹介

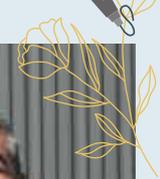


羽山 暎子
株式会社Pallet 代表取締役
一般社団法人グラミン日本 仙台支部 支部長

2014年 東日本大震災のボランティアをきっかけに、東京から仙台にターン。フリーランスの後、2019年 株式会社Pallet 設立。
「すべての人が Will-based ではたうける 幸せな社会を」をテーマに、アドラー心理学に基づくコーチングを基に、ビジネスコーチ、組織開発コンサルタントとしてローカルの中小企業から、グローバル企業まで組織風土変革に伴走する。
地域における男女の賃金格差、生き方・働き方の選択肢の格差に疑問を持ち、2022年 グラミン日本仙台支部立上げ、支部長に就任。多様性を認め合う社会の実現に尽力する。

～羽山先生からのコメント～

リーダー育成プログラムは、皆様真剣に取り組んでくださり、お陰様で良い時間になったこと感謝申し上げます。
皆様にとって、今後のキャリア形成のプロセスで何か残るものがあれば嬉しく思います。



株式会社カネダイ



宮城県気仙沼市にて水産食品、漁業、廻来船、総合エネルギーの4事業を展開している総合企業。女性が活躍できる組織づくりに積極的に取り組まれております。今回は会社の取組み状況や、採用についてのお話を伺いました。



代表取締役社長 佐藤 俊輔 様
水産食品事業部 営業部直販チーム 課長 佐藤 恭子 様

「女性の採用や日々の業務において、どのような役割やスキルを期待されているのか、また女性に求めていることや重視しているポイントについて教えてください。」

佐藤社長：現在、新卒・中途を問わずさまざまな採用を行っていますが、ことさら「女性に何を期待するか」という点については、正直あまり意識していません。男性であっても女性であっても、募集内容に応募してくださった方を、公平な基準で採用することを重視しています。

特に規模の大きな水産食品事業部では、営業職、いわゆる総合職として新卒採用の募集を行うことが多いです。営業職に関しては、求められる資質やスキルは男女問わず共通しており、その点を重視して採用を行っています。

正直なところ、業務内容によって求められる資質は異なると思います。弊社には大きく四つの事業がありますが、たとえば海外船の間屋業務では、船の乗組員と接したり、朝早く市場に行き魚の荷降ろしを手伝ったりする業務があります。このような仕事は、体力的な負担が大きいため、正直なところ女性に厳しい部分もあります。

業務によっては、体力面や業務の性質から、男性の方が向いている仕事もあれば、女性の方が適している仕事もあると思います。

「佐藤課長にもお話を伺いたします。現在、水産食品事業部・営業部の直販チームの課長としてチームをお持ちのことですが、チームの構成について教えてくださいいただけますか？」

佐藤課長：私のチームは、たまたまですが女性がほとんどを占めています。現在、事務所ですべて勤務しているのは約10名ほどです。加えて、市内に店舗があり、そちらに勤務しているスタッフもいます。なお、現在チーム内の男性社員は1名だけです。

「営業部ということは、販路拡大などの業務にも取り組まれているのでしょうか？」

佐藤課長：現在、弊社には二つのブランドがあり、そのブランドに関わる業務は営業をはじめ、事務的な業務やマーケティング、さらには配達など体力を使う仕事まで、すべて私たちのチームで担当しています。

商品開発に関しても、男性・女性を問わずチーム全員で取り組んでおり、何かを決定する際もチーム全体で話し合いを行います。ただし、事業部ごとに業務の進め方や特徴は異なります。

以前は、男性社員が多く、いわゆる一般職の事務員は女性が中心という、昔ながらの体制でした。また、工場働く従業員も女性が中心だったと思います。しかし、特に震災以降、一般職や総合職の新卒採用において女性からの応募が増え、選考時にも有望な女性が多く採用されるようになりました。

その結果、総合職に女性社員が増え、自然と意思決定の場にも女性が関わるようになってきた、という流れです。

「チームをまとめる中で、特に苦労されている点はありますか？」

佐藤課長：特に大きく苦労している点というのではないのですが、女性特有のライフイベント、特に出産や育児への対応が重要だと考えています。これには、休暇や早退が必要な場面もありますが、そうした状況でも無理なく働ける環境を整えることが大切です。気仙沼では働く世代の人口が減少しているため、女性が自分のペースで働ける職場作りが企業にとっても大きなメリットになります。さらに、急な休みを取った際にチームで支え合う体制も重要です。お子さんが成人した社員がサポートしてくれることにも感謝しています。性別に関係なく、有望な人材と一緒に働くことが最も大事だと考え、現在は女性応募者が多く、女性ならではの価値観や視点がチームにとって大きなプラスになると感じています。

「いろいろな水産加工企業様にお伺いすると、製造工場働くパート社員の方々が、一度パートで入社するとそのままずっとパートのままで、そこから先のキャリアアップをなかなかイメージできないというお話をよく耳にします。カネダイ様では、そうしたキャリアアップを支援するための評価システムや取り組みなどはございますでしょうか？」

佐藤社長：パートとして入社された後、社員として活躍されている方もいらっしゃいます。実際にそうした事例はあるのですが、会社として制度や仕組みとして大々的に打ち出しているかというと、正直なところ現状ではそこまで至っていません。その背景として、パート社員の方々のご家庭や生活面での事情からフルタイムで働くことが難しいケースが多くあります。また、考え方の違いもあり、仮に正社員として登用した場合、責任ある仕事をお任せすることになりますが、その部分で躊躇される方も少なくありません。

もちろん会社としては、優秀な人材がいれば積極的にキャリアアップを支援したいという思いがあります。ただ、最終的にはご本人がどう受け止めるかが重要で、「今の働き方のままでいたい」とお考えの方もいらっしゃるのが実情です。アンマッチはあるとは思いますが、そこはもうちょっとしっかりしていかなくちゃならないところなのかなと思います。

「海の仕事は、どうしても力仕事が多く男性がメインとなる場面が多いと思いますが、女性が活躍できるフィールドもたくさんあるのではないかと思います。そうしたフィールドは会社として用意されているものなのでしょうか？ それとも、もともと現場に自然とあるものなのでしょうか？」

佐藤課長：私のチームは特別に集めたわけではないのですが、結果的に女性がほとんどになっています。というのも、先ほど社長も申し上げた通り、募集に対して応募して下さる方が女性の方が圧倒的に多いんです。

そのため、「女性ならではの仕事」をあらかじめ準備しているというわけではありませんが、来ていただいた方にチームで必要な業務を担当していただいています。

例えば、今私のチームに新卒で入社した女性社員がいるのですが、彼女にはフォークリフトの免許を取得してもらいました。フォークリフトというと、市場で男性が操作するイメージがあるかもしれませんが、実際は力がなくてもパレットを持ち上げられるので、免許と運転技術さえあれば問題ありません。今では、荷物が届くと「パレットをあげて」とお願いしてフォークリフトを操作してもらっています。「フォークリフトを運転できる人をもう1人増やしたいね」という話になったときに、長く働ける方が良いでしょうし、若い方なら免許取得もスムーズだろうと考えて、彼女に声をかけたんです。すると「行きたいです！」とすぐに前向きな返事をくれました。今では彼女だけがフォークリフトを運転できるので、みんなから頼りにされています。

入社して間もないからといって簡単な仕事だけを任せるのではなく、長期的に活躍してほしいという期待を込めて挑戦してもらいました。結果として、今やチームに欠かせない存在になっています。

「女性だからこう」という枠を設けるのではなく、チームで「どうしたらこのメンバーで業務をうまく回せるか」を考えながら取り組んでいるところです。

「これからの採用活動の中で女性に期待することについてお聞かせください。」

佐藤社長：採用についての一番大きな変化は、新卒採用専用の人事担当を3年前に採用し、人事部を立ち上げたことです。それ以降、新卒・中途採用の進捗が大きく加速しました。私が社長になる前後、採用で何度か失敗が続いたことがあり、「これは問題だ」と感じました。特に新卒採用を強化するためには、専任の人事担当が必要だと思い、設置を決めました。採用成功のカギは、性別にかかわらず「有望な人材と一緒に働くこと」が一番大事だと考えています。現状、新卒・中途採用ともに、女性の応募者が多く、有望な方もたくさんいます。女性だからこそ提供できる価値観や視点も、チームや会社にとって大きなプラスになると思います。

女性が輝く みやぎの水産加工業創生事業 活用企業へインタビュー



令和5年度支援企業として
当事業に参画し
『採用に特化した
企業パンフレット制作』を
実現された
株式会社鮮冷様へお話を伺いました。



株式会社 鮮冷
品質管理室 内海 晃一 様



↑
実際に事業で作成されたパンフレット

令和5年度、「女性が輝く宮城の水産加工業創生事業」にご参加いただいた際、新卒採用に向けた取り組みについてお手伝いさせていただきました。その解決策として、県内外の高校や企業説明会で、女性が将来のキャリアを具体的にイメージできる採用パンフレットを作成することをご提案しました。本日は、その取り組みについて改めてお聞かせください。

完成したパンフレットを見て、プロの皆さんの仕事なりに本当に感動しました。社内のスタッフの自然な表情を引き出していただき、作り物ではない、リアルな姿を魅力的に表現していただきました。応募を考えている方々に、自信を持ってお見せできる内容になり、とても感謝しています。

パンフレットは採用活動の入り口としてとても重要ですが、入社後に「思っていたのと違った」と感じさせないことも大切だと思っています。だからこそ、耳障りの良い言葉ではなく、ありのままの姿を伝えることを意識しました。実際に手に取って、自分自身が「もう一度この会社に入りたい」と思える仕上がりになったことをとてもありがたく思います。配布する機会も何度かあり、その中から数名の方が入社してくれました。直接「パンフレットを見て決めました」と言われたわけではありませんが、説明会で使用したことがきっかけになったのではないかと感じています。実際、増刷も検討しています。

実際にパンフレットを作成するにあたり、月に1度のミーティングを実施し、鮮冷がいかにか女性が働きやすく活躍できる会社であるということ【言語化・可視化】していく作業を一緒にさせていただきましたが、一緒に進めていく中で、内海さん自身はどのように感じていらっしゃるのかをお聞かせください。

最初は、採用活動について全くイメージが湧かず、何をアピールすれば良いのか迷っていました。地域性や立地の問題なのか、製造業自体が敬遠されているのか原因もはっきりしませんでした。ただ、社内の男女比が1対1であることや、製造業には女性のスキルを活かせる場が多いこともあり、女性の方々にも安心して興味を持っていただきたいという思いは強くありました。他社と差別化できる内容を作るために、ありきたりなものにはしたくないという葛藤もありましたね。将来のキャリアプランを「見える化」したことや、実際に働く社員の生の声を取り入れたことが大きな気付きでした。撮影した社員の皆さんの表情もとても良く、「本当に作り物じゃないの？」と思うほど素敵なお仕上がりでした。応募者目線に立ったインタビュー内容も、とても魅力的だと感じました。

私たち自身では気づけなかったことに気付かせていただき、感謝しています。もともと女性が活躍できる場はありましたが、それが当たり前になりすぎて、どうアピールすれば良いのかわからなくなっていました。外部からの新たな視点を得られたことは、とても大きかったです。

今年は女性が2名入社しました。1人は事務職、もう1人は製造業務を担当しています。まだ数週間しか経っていませんが、今後も引き続き募集を続け、今後採用につなげていきたいと考えています。本当にありがとうございました。

採用後の面談等などにもパンフレットをご活用いただいております。入社後のキャリアプラン作成ツールとしてもご使用いただいております。今後の採用の成功もお祈りしております。



鮮冷で働く女性社員の方のインタビュー記事も掲載しました

当事業専門家へ支援終了後インタビュー

令和5年度女性が輝くみやぎの水産加工業創生事業に
初参画いただいた企業様の専門家として
小安様にご支援いただきました。
令和6年度事業でも引き続きご支援いただき、
女性が活躍できる組織づくりに
ご尽力いただきました小安様に
この2年間の支援を振り返っていただきました。

小安 美和 様

株式会社Will Lab (ウィルラボ) 代表取締役
内閣府共同男女参画推進連携会議有識者議員
株式会社インフォバーン社外取締役
株式会社ラポールヘア・グループ社外取締役

東京外国語大学卒業後、日本経済新聞社入社。
2005年リクルート入社、13年リクルートジョブズ執行役員 経営
統括室長 兼 経営企画部長。15年よりリクルートホールディングスにて
「子育てしながら働きやすい世の中を共に創るiction!」プロジェクト推進
事務局長。17年3月株式会社Will Lab設立。
ジェンダーギャップ解消に向けて、兵庫県豊岡市、富山県南砺市、宮城県
気仙沼市などで企業経営者の意識変革、女性のリーダー育成に取り組んでい
る。2019年より内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員。
岩手県釜石市地方創生アドバイザー、奈良県こども・子育て推進アドバイザー
(ジェンダー平等推進担当)、三重県DXアドバイザー、「三重県若者の県
内定着・人口還元に向けた産学官連携懇話会」委員などを務める。



結論から言うと、一番印象的だったのはやはり昨年からの変化です
ね。今年会社として代替わりをされましたので、**若い経営者の方
とこれからについて対話していくような形の支援**になりました。
正直なところ、最初はあまり乗り気ではないのかなと感じていま
した。テーマも明確ではなかったため、「どのような方向を目指して
いるのか」が見えにくく、2年目は非常にやりづらさを感じたのも
事実です。

しかし、結果的にこの事業や方向性について真摯に受け止め、しっ
かりと考えてくださったことが分かり、とても嬉しく思いました。
今年度特に嬉しかったのは**パートの方お二人を正社員として登用す
る決断をしてくださったこと**です。

最初は、経営者側にも働く側にも「子育て中の女性はパートで働
く」というような思い込みのようなものがあつたように感じられま
した。しかし、対話を重ねる中でその思い込みが払拭され、最終的
に正社員登用という新たな道が開けたということがとても嬉しけれ
ばと思います。

今度某TV番組で、賃金格差に関する番組が放送されるのですが、
その中でコメントを求められました。

そこで、私は気仙沼と豊岡の事例についてお話ししました。
今回のこのツールのことと、パート社員の方が正社員登用になつた
お話をしたところ、ぜひ関連するコメントを取りたいということに
なりました。

この代替わりで新たに経営へ入られた女性の方をお願いしましたと
ころ、無事にコメントをいただけたようです。彼女はこの支援とち
ょうど並行して気仙沼市や市の女性リーダー塾からキャリア応援塾
にも参加してもらったこともあって、いろいろな刺激を受けたんだ
と思います。

だからこそ、今回コメントもしてくれたのかなと思って、とても嬉
しく思っています。

若い人たちにどんどん頑張ってもらえたらいいんじゃないかと思
います。今回の宮城県の取り組みの目的は「女性活躍推進」ですよ
ね。今回、その根本的で**本質的に大事なことを**、皆さんに理解して
いただけたのではないかと感じています。

「女性だからこうだ」と決めつけていた部分に気づいたことが大き
な一歩でした。あとは、その**気づきをもとに**、どんどん実践してい
てもらえたらと思います。

行政の事業は、制度を作ったり何かを納品したりと、形のある成果
が必要ではあります。確かに、目に見える成果を示すことも大切で
すが、根本的な部分を理解しないまま制度を設計しても意味があり
ません。

今回は、その**本質的なポイントに皆さんが気づかれたことが何より
の成果**だと思います。あとは、それを実装していただければいい
ですね。

ファミリービジネスでは、妻やお母さんが役員を務めているケース
が多いと思います。しかし、**これからのファミリービジネスには、
家族の女性たちも意思決定のプロセスに巻き込み、積極的に関与し
てもうることが重要**だと感じています。これは、ジェンダー平等や
ジェンダーギャップの解消にもつながる大切な取り組みです。
実際、彼女の視点が加わることで、社員への対応や人材育成にも良
い影響を与えると考えています。そのため、意思決定の場において
も、彼女たちの意見が反映されるよう、意識的にお声がけをしてき
ました。

特にこの1年で、新社長の意識が大きく変わったのではないかと感
じています。これまで**何となくあった思い込みの認識**だったところ
から、正社員として登用するという**意識改革**があったのではないで
しょうか。

年度の初めに「パートの方が何人いて、その人たちはどうやったら
正社員になれるんですかね?」といった話をしたことが印象に残っ
ています。そのときの疑問を、そのままがつけたところ、当時は、
雇用形態が変わることをキャリアプランとして考える発想自体があ
まりなかった。今振り返ると、その議論がきっかけとなって評価基
準が作成され、それぞれの評価や会社が求めるスキル・能力につ
いてすり合わせを行っていったことが、今回の結果につながったのだ
と思います。

そうしたプロセスを経て、伴走型のまさにコンサルティングそのも
のでしたね。

水産加工業界では、大手企業の中には全従業員を正社員として雇用
しているケースもあります。

ただ、基本的にはパートや契約社員を中心とした雇用形態が一般的
なのではないでしょうか。

先日、水産加工業を営む2つの企業とお話をする機会があったので
すが、やはり「**女性の方が手先が器用だから**」とか「**女性らしい仕
事だから**」といった理由で、工場のライン作業をほとんど女性が担
当しているケースが多いようでした。長く勤めている人は正社員に
なっているものの、多くはパートとして雇用されているようです。
一方で、**スキルの蓄積が重要**という考えのもと、全員を正社員とし
て雇用している企業もありました。経営者の視点から見ても、正社
員として雇用することで従業員のスキルが積み上がり、**企業全体の
成長**にもつながるのには良いことだと思います。

水産加工業における女性の役割にはまだ固定観念が残っている印象
を受けました。

実際、水産加工は魚をさばくなどの力仕事も多く、男女の体の作り
の違いによって担当が分かれる場面もあるでしょう。

それでも、重要なのは**女性が担っている仕事に対して正当な賃金を
支払うこと**です。性別に関わらず、**その業務に合った評価**を行
い、適切な待遇を提供することが、今後の業界全体の成長にとって
欠かせないポイントだと思います。



お問い合わせ

運営：東洋ワーク株式会社 TEL：022-398-6970 担当：津谷

主催：宮城県水産業振興課 TEL：022-211-2931