



女性職員のキャリアアップを促進するため、女性管理職の育成力向上を目指す。

児童福祉

株式会社安心ライフサポート

設立年：2014年
住所：〒700-0905
岡山県岡山市北区春日町5-20-103
従業員数：34名
TEL：086-230-5725
URL：https://ansin-life.jp

会社概要

課題

- 女性管理職の育成力を高め、女性職員のキャリアアップを促進したい。
- 管理職同士の交流によりモチベーションアップを図りたい。

訪問アドバイス

事業所間で交流する機会が少なく、女性管理職が部下の育成について情報共有したり、スキルを習得する機会が少ない状況にある。管理職同士で情報共有しながら人材育成や組織作りへのモチベーションを高め、必要なスキルを学べる機会として研修開催をアドバイスした。研修では、組織作りに関与するプレインストーミング手法や部下に適切なサポートを行うための手法について学ぶことを提案した。

取組

管理職向けの研修を開催し、プレインストーミング手法や部下の育成に関与する手法（ソーシャルスタイルの理解等）を体験やゲームを交えて学んだ。今後、学んだ内容を活かして各事業所で人材育成や組織作りに取り組む。また研修は、管理職同士で意見交換することで異なるやり方・考え方を知り、柔軟に取り入れる機会ともなったため、定期的に情報共有の機会を設けることも検討する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 **中川 博登氏**

女性従業員比率が85%、管理職は100%と元々女性が会社を動かす体制ではありますが、今回の研修はさらに高い能力を身につけてよりよいサービス提供と後進の育成に力を注げる人財に育ててもらうために取り入れる方策を気づかせてもらう良い機会となりました。

担当アドバイザーの声

接客心理アナリスト **岩田 朱実氏**

元々女性従業員比率が高く、女性が働きやすさを感じる企業であるとともに、キャリアアップを目指すロールモデルが多くいることで、モチベーション高く業務に取り組んでいる。今後も部下の指導スキルを磨き、自身の経験を積むことで、さらなる女性活躍が期待できる。



人材育成を強化し、男女ともに活躍できる体制を整備する。

運送業

岡山スイキュー株式会社

設立年：1955年
住所：〒700-0944
岡山県岡山市南区泉田371-1
従業員数：594名
TEL：086-242-4040
URL：https://www.suikyugrp.co.jp

会社概要

課題

- 新入社員や女性社員の人材育成を強化したい。

訪問アドバイス

総合職として入社した社員には、全体の業務を理解し広い視点で働き、管理職として成長してもらうため、入社時に様々な部署の仕事を横断的に理解できる仕組みであるジョブローテーション制度の導入をアドバイスした。これにより、自身に合った業務の発見にもつながり、ミスマッチによる離職防止、将来のキャリアプランを検討するなどの効果も期待できる。また、女性や若手社員の育成において、人事評価や人材育成のベクトルを合わせるなど、中間管理職以上の育成がカギになるため、今後は管理職層の研修等の制度を充実することをアドバイスした。

取組

ジョブローテーション制度の導入に向けて、まずは制度の目的を明確にし、ローテーションする部門や期間、評価基準、社員の選定方法などのフレームワークの設計に着手する。また、管理職の人材育成力を高めることに有効なリーダーシップやメンターシップなどを強化できる研修メニューを検討する。

経営者・人事担当者の声



次長 **貝原 圭史氏**

新卒総合職社員の育成について、手法のみではなく他社事例を踏まえたメリット・デメリットについて知ることができた貴重な場でした。企業の成長・発展と同時に、一人ひとりの従業員の幸福に繋げられるような施策を講じることで、事業を通じた社会的役割の遂行に努めます。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 **近藤 厚志氏**

今後の事業拡大を見据え、早い段階で主な事業部門の仕事をひととおり経験する仕組みを構築し、会社全体を見渡せる人材を育てることをお勧めします。また、女性が基幹的職務を担える道筋と、それをサポートする管理職の育成が今後のカギであると考えます。



より良い労働環境を構築し、
社員の定着と女性リーダー育成を目指す。

飲食業、宅配弁当事業

株式会社Going

設立年:2017年
住所:〒700-0827
岡山県岡山市北区平和町4-11 ラガービル
従業員数:29名
TEL:086-224-8148
URL:https://www.okayama-lager.com/company

会社概要

課題

- 社員の定着と女性リーダー育成に向けて、環境を整えたい。

訪問アドバイス

現状では、女性社員の働きやすさを重視し、子どもと一緒に業務を行えるよう配慮している。将来的に女性のキャリアアップと社員の定着を促進するため、企業内託児所の設置とオンラインメンタルケアサポートの導入を提案した。託児所は子育て中の社員のストレス軽減とダイバーシティの促進、出産・育児とキャリアの両立を支援し、女性リーダーの育成に貢献でき、外部カウンセリング制度は社員の定着にも寄与できるとアドバイスした。

取組

企業内託児所設置に向けて、社員の意向を把握するためにアンケート調査を行い、その結果を踏まえて検討する。また、メンタルケアサポート制度の導入に向け、契約内容や料金体系などを調査し、導入計画を進める。社員の声やニーズを重視し、社員の定着や育成に向けて、より良い労働環境を構築するための措置を検討する。

経営者・人事担当者の声

代表取締役 **兵頭 剛氏**



弊社では、女性が中心となり活躍しています。お客様はもちろん、従業員にも喜んで頂け、社会貢献のできる企業を目指しています。今回、アドバイスを頂いた事を参考に、さらに良い労働環境の構築を目指します。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 **長船 洋人氏**

代表者は、女性社員の長所を上手く引き出しながら、モチベーションアップに繋げており、高い定着率に繋がっている。女性が同社の重要な経営資源と捉えており、今後も同社の成長の活力となるよう、さらなる環境整備に取り組んで欲しい。



女性活躍推進に向けて、女性社員の採用・定着率アップ
と女性管理職の育成、えるぼし認定の取得を目指す。

医療・福祉

医療法人 閑谷会 (介護老人保健施設 備前閑谷苑)

設立年:1994年
住所:〒705-0035
岡山県備前市木谷217-1
従業員数:90名(法人全体:360名)
TEL:0869-67-2331
URL:https://www.shizutanikai.com/about

会社概要

課題

- さらなる女性の活躍を促進するために、女性社員の採用・定着率を向上させ、女性管理職を育成したい。

訪問アドバイス

将来的にえるぼし認定を目指すにあたり、メンター制度の導入と、チームミーティングを増やすことを提案した。メンター制度は、女性社員が必要な支援を受けられる環境を整え、ミーティングの増加は、社員が組織の一員としての認識を深め、相談できる環境を構築することが期待される。また、積極的なパート社員の正規雇用化を進めるために、制度が拡充されたキャリアアップ助成金の活用を提案した。これにより、定着率が向上し、女性のリーダーシップ育成が進むとアドバイスした。

取組

メンター制度の導入に向けて、導入時期や導入方法を検討し、メンターの選出や若手社員を指導するプログラムの策定に着手するとともに、チームミーティングについても各部門内で開催時間や開催頻度を検討する。また、えるぼし認定を目指して、社内で各評価項目を分析し、申請を進めるとともに、キャリアアップ助成金についての概要と申請方法を調査する。

経営者・人事担当者の声

総務課長 **宮尾 亜紀氏**



当法人では多くの女性職員が活躍しています。しかし管理職を目指す人材は少なく、優秀な人材確保と人材育成が課題です。今後はメンター制度導入により安心してキャリアアップが目指せる環境を整え、えるぼし認定企業を目指したいと考えています。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 **今井 雅恵氏**

宮尾様をはじめ人事担当者の方々が、様々な取組に熱心な事業所であった。そのためメンター制度やチームミーティングは実行しやすいと考える。えるぼし認定企業はそれだけで女性が幅広く活躍できる証になるため、人材確保とイメージアップに活用していただきたい。



スキル向上研修を開催し、新人職員のキャリアアップをサポートする。

地域密着型通所介護

株式会社大知 デイホーム縁

設立年：2012年
住所：〒700-0952
岡山県岡山市北区平田125-105
従業員数：15名
TEL：086-238-1100

会社概要

課題

- 事業所全体のサービス向上のため、新人職員のスキルを高めてキャリアアップを促進したい。

訪問アドバイス

事前の新人職員へのヒアリングにより、利用者やご家族、先輩職員とのコミュニケーションに課題を感じていた。そのため、利用者の満足度向上や業務の効率化、チームワークの促進に向けて、コミュニケーションスキルを磨く研修の開催を提案した。スキルアップの機会を提供することはキャリアアップへのモチベーションを高める効果もある。また、必要な経験年数・資格等のキャリアパスの詳細を提示し、目標意識を持ってもらうこともアドバイスした。

取組

新人職員を対象としたコミュニケーション研修を開催し、「聴く力」「伝える力」「語彙力」を高めるトレーニング手法を学んだ。また、研修において中期目標とそれに向けた具体的な行動について自ら設定した。今後は、面談等で将来のキャリアプランや目標を確認・調整しながら、資格取得制度や研修・セミナー開催等のサポートも含めた育成プランの策定を検討する。

経営者・人事担当者の声

代表取締役 中村 美知子氏



異なる世界観や世代で関わる福祉事業所。言葉だけでなくコミュニケーションの大切さを新人育成に意識し、様々なライフステージの女性を応援しています。常識や意識の違いをお互いに認め尊重し合える事業所として、様々な世代が働きやすい職場を目指しています。

担当アドバイザーの声

接客心理アナリスト 岩田 朱実氏

代表者や管理者が研修を企画したり同席するなど、新人や女性活躍に力を注いでいる。今後も、女性管理者をロールモデルとして、部下のコミュニケーション力向上、キャリアアップのための研修や事業所間の情報共有などを定期的に行うことで、さらなる女性活躍が期待できる。



社員がキャリアアップできる体制を構築し、女性リーダーの育成を目指す。

縫製業

株式会社NEXT CREATION

設立年：2013年
住所：〒719-3202
岡山県真庭市中島1-1
従業員数：27名
TEL：0867-42-0755
URL：<https://next-creation.bsj.jp>

会社概要

課題

- 女性リーダーの育成に向け、女性がキャリアアップできる体制を整えたい。

訪問アドバイス

現在、時間単位の有給休暇制度など、働きやすい職場環境を整えている。将来的な女性のキャリアアップを促進するために、1on1ミーティングと人事評価制度の導入を提案した。1on1ミーティングは、従業員のキャリアニーズや課題を理解し、個別にサポートを提供することで、キャリアアップに向けて効果的な成長を促進する。また、人事評価制度により、公平なキャリアパスを提供し、実績や能力を公平に評価し、昇進の機会を提供することをアドバイスした。

取組

1on1ミーティングの導入に向けて、まずは導入の目的を明確にし、ミーティングの頻度を検討する。同時に、導入に関する社内周知のための準備を進める。また、人事評価制度の導入に向けて、経営会議においてまずはどのような人材を育成したいかを検討し、それに基づいてキャリアパスや将来的なキャリアプラン、評価方法について検討する。

経営者・人事担当者の声

代表取締役 松葉 俊幸氏



当社はフラダンス用衣装の縫製下請けが主な業務ですが、今後業務範囲拡大に取り組むにあたり、課題が明確になりました。女性従業員の多様なアイデアや創造性を生かした事業展開に取り組む予定であり、活躍の場を広げてもらうための環境整備に取り組んでいきたいと考えています。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 近藤 厚志氏

企業の成長を目指して前向きな経営を行い、特に人材の活躍とそれを支える仕組みづくりに取り組んでいる。今回課題に掲げた事項を社内で積極的に取り組んでいただくことで、既存事業に加え、新規事業である自社ブランドでの製品製造も軌道に乗せていくことを期待している。



女性社員の定着率向上と女性リーダーの
キャリアアップを実現したい。

製造業：ベンダー加工(自動車部品・農機具・給湯器部品)・プレス加工

有限会社 山吉工業

会社概要
設立年：1963年
住所：〒715-0006
岡山県井原市西江原町1100-1
従業員数：30名
TEL：0866-63-2516
URL：https://yama-yoshi.jp/about/

課題

- 女性社員の定着率を向上させるとともに、
女性がリーダーとしてより影響力を発揮できるようにしたい。

訪問 アドバイス

社員の定着率を高めるため、メンター制度の導入やリーダーの育成を提案した。メンター制度は、社員の不安解消や意欲向上などの定着支援だけでなく、メンターからの知識や経験の伝達、対話を通じたコミュニケーション力向上など、社員のリーダースキル向上につながる。また、リーダーがより影響力を発揮するには、上層部からの明確なサポートや教育が有効であり、女性リーダー育成プログラムの策定、外部研修等への積極的な参加により、リーダースキルの強化につながるとアドバイスした。

取組

メンター制度の導入に向けて、導入時期や導入方法を検討する。また、リーダーとして必要なスキルやサポート体制も検討し、リーダー育成プログラムを策定するとともに、社内会議や研修会で、上層部がリーダーとしての価値やビジョンを伝える機会を確保する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 **山本 由紀子氏**

女性活躍について考えるきっかけとなりました。できることは限られていますが、まずは、女性リーダーのコミュニケーションの場を定期的に設けること、及び研修会等に積極的に参加させることから始めたいと考えています。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 **瀬良 昌宏氏**

社長は自社が女性活躍の場となることを望んでおり、結婚、出産に対しても、継続的な雇用を推進しています。今後3名の女性リーダーのさらなる成長に向け、ものづくりを系統的に学べる機会を計画的につくるよう助言を行った。



女性社員がキャリアアップできる職場環境
づくりを目指す。

小売業

株式会社りょうごく

会社概要
設立年：1979年
住所：〒713-8102
岡山県倉敷市玉島2-1-10
従業員数：10名
TEL：086-522-3326
URL：http://www.ryogoku.biz

課題

- 女性社員がキャリアアップできる環境を整備する効果的な手法が知りたい。

訪問 アドバイス

女性社員のキャリアアップに向け、働く意義や目的を明確にする、キャリアパスを導入するようアドバイスした。具体的には、各ポジションの役割や就任に必要な経験やスキルを明確に定義するもので、これにより、社員は将来の目標を定めやすく、その実現に向けて成長できるとともに、仕事への意欲や達成感も高まりやすい。また、業績に貢献し、積極的に仕事に取り組む社員を評価し、昇給等に反映する評価制度の導入を提案した。これにより、やる気を向上させ、女性の活躍を促進する。

取組

キャリアパスの導入に向けて、各ポジションの役割等を明確化し、段階的なキャリアパスの設定を進める。また、評価制度の導入に向けて、所属部門の業績や行動に応じた評価基準の設定にも着手する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 **原田 智行氏**

弊社は小中学生が好む雑貨を扱っております。20代から30代の女性が多く働いている職場であり、この度山崎先生から提案いただきましたキャリアパス制度を導入することで、従業員のモチベーション向上を図り、働きやすい環境づくりに取り組んでいきたいと思っております。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 **山崎 順子氏**

勤務年数が長く、業務を行うにあたり丁寧な気配りと自主性を持つ能力の高い女性社員が多い。今回提案したキャリアパス・評価制度の導入を進め、モチベーションを向上させたり、横の繋がりを強化することで、さらに女性が活躍できる環境を整えていって頂きたい。