

# 奈良県の企業・団体のみなさま! 若者を一緒に応援しませんか?

## なら子育て応援団

### 地域における子育て支援の輪を広げる

「なら子育て応援団」とは、奈良県が実施する子育て支援の取組の一つで、企業や団体等が子育て家庭を応援するため妊婦の方や子育て家庭に優しい様々なサービスを提供していただく制度です。



### 入団申込方法

なら子育て応援団のホームページ(<http://www.kosodate.pref.nara.jp/join/>)の「入団を申し込む」ボタンをクリックし、申し込みフォームに必要事項を入力して、送信してください。事務局の審査の後、入団の可否をご連絡いたします。

※郵送またはFAXでのお申し込みも可能です。

## なら結婚応援団



### 若者の結婚の希望をかなえる環境づくり

「なら結婚応援団」とは、奈良県の企業や店舗等が若者の結婚を応援するため、飲食や体験型の結婚応援イベント等を開催するものです。県はそのイベント情報をホームページやメールマガジン、LINE等で発信しています。

### 入団申込方法

なら結婚応援団のホームページ(<https://www.naradeai.pref.nara.jp/>)から申込み様式をダウンロードし、必要事項をご記入のうえ、企業・団体の概要(定款・約款・要綱・パンフレットなど業種が分かるもの)とともに下記お問い合わせ先まで郵送で提出してください。その後、「なら結婚応援団入団説明会」でヒアリングを行い、事務局の審査の後、入団の可否をご連絡いたします。

## なら女性活躍推進倶楽部



### 男女がともにいきいきと働き続けられる 職場環境づくり

「なら女性活躍推進倶楽部」では、男女がともに働きがいを感じ、いきいきと働き続けることができる職場づくりのため、県内の企業・事業所に会員登録いただき、関係団体等とともに取り組んでいます。県は、会員同士の交流会や女性活躍推進に取り組むためのセミナー等を企画・実施しています。



◎ **全て無料!** 会員手続きから事業まで、一切費用はかかりません。セミナーや交流会も無料でご参加いただけます。

◎ **会員登録方法** 一定の要件を満たす、奈良県内にある企業・事業所のみなさまはすべて会員登録いただけます。詳しくは、HPをご覧ください。 <http://www.pref.nara.jp/48409.htm>

お問い合わせ先

奈良県福祉医療部こども・女性局 女性活躍推進課  
〒630-8501 奈良市登大路町30  
TEL: 0742-27-8679 (なら女性活躍推進倶楽部事務局)  
TEL: 0742-27-8603 (なら子育て応援団/なら結婚応援団事務局)

奈良県の企業・  
団体の皆さまへ

働きたい企業の  
つくり方  
若者が「働きたい」と  
思う企業とは?

地域みんなで  
若者応援



## 届けたいこと

奈良県では、若者が生活を楽しみながら成長し、幸せを実感できるよう、地域全体で応援する社会づくりを目指しています。この冊子は、将来を担う若者の力を活用し、永続的に発展していこうとする企業の皆さまに向けて作成しました。若者が「働きたい」「働き続けたい」と思う企業とは、どんな企業なのでしょう？またそれを実現するために、どのように考え、行動していけばよいのでしょうか？有識者や企業の事例をヒントに、いっしょに考えてみませんか！

## 01

### 「働きたい」と思う職場づくりのために

瀧井 智美さん  
(株式会社ICB 代表取締役)

#### 若者が職場に求めるもの

大学生や20代の若者たちを対象に「どんな職場で働きたいですか？」という質問をしたところ、こんな答えが返ってきました。

- ・全員が成長できる
- ・人間関係が良好
- ・一人ひとりが働き方を選べる
- ・自分のそのままを受け入れてくれる
- ・モチベーションやプライベートを大事にできる
- ・やりたいことが叶えられる

(2017年度長崎県働き方改革セミナー参加者の声)



営業事務、パソコンインストラクター、キャリアカウンセラー、独立系コンサルタントを経て、キャリア開発・組織活性化・人材育成を支援する「株式会社ICB」を設立。WLB C関西(ワークライフ・バランスの専門家チーム)代表。平成27年ひょうご女性未来・輝(はなだ)賞受賞。ワークライフ・バランスに関する講演会を年間約180回行っている。奈良県男女共同参画審議会委員

いまの若者たちは、自分も成長しつつ、いい人間関係を築ける職場で働きたいと考えています。また会社の姿勢にはとても敏感で、SNSを使って就職活動で訪問した会社の情報や印象を友だち同士で共有したり、アルバイトとして働きながら社員の働きぶりを見て将来の自分と重ね合わせてみたりしています。そのような状況を理解して、すでに取り組みを始めている企業では、求人を出していないのに履歴書が届くことも。それでは、若い人材が「働きたい」と思う職場をつくるにはどうすれば良いのでしょうか？

#### 対話しながら改革を進めていく

そのために必要なのはまず、企業からのメッセージを明確にすること。これから会社をどうしていきたいのか？それを従業員に響く、わかりやすい言葉で伝えることで、改革は進んでいきます。

また同時に、従業員の生の声を聞くことも大切。良かれと思っ

て取り入れた方策や制度が、実は逆効果だったということも。勝手に決められて「やれ」と一方的に強制されるのは、誰にとっても一番嫌なことなのです。数字からは見えない声に耳を傾けることで、課題解決の糸口が見えてきます。また社員からすれば、聞いてくれたということ自体に満足感を感じるということもあります。

#### 違いをプラスに変える

「男性中心だったところに女性が入ってくると、いろいろ配慮しないとイケない」  
「みんな同じ時間だけ働く方が何かと楽。早く帰る人や休業する人が増えると面倒。」  
「いろんな考え方の人が増えると、考えがまとまらない。」

性別・年代・国籍が違う人が集まれば、それだけいろんな意見が出てきます。しかしそこから化学反応が起きたり、いままでにない考え方が生まれたりする。だからこそ、おもしろいんです。そのおもしろさに気づくことができれば、違いをプラスに変えていくことができます。物事の見方は決して一通りではありません。経験に引っ張られすぎて決めつけるのではなく、た

## 02

### 多様性の時代に生き残る企業

小崎 恭弘さん  
(大阪教育大学 教育学部 准教授)

#### 育児は人を成長させる ～経営戦略としての「イクメン」～

企業が新入社員に求める能力の第一位は、コミュニケーション能力なのだそう。では、その能力を養うにはどうすればよいのでしょうか？それは間違いなく、育児に関わることです。例えば、ものを言わずただ自分の意思を通そうとする赤ん坊と一緒に一か月間過ごす。そこで必要なのは、褒め、なだめすかし、叱

くさんの可能性を見つけることが大切なのです。様々な働き方の人を受け入れ、力を発揮してもらうことが、強い企業をつくっていきます。

#### チャンスを奪わない

企業にとって、多様性への理解がないというのは、実はとてももったいないことなのです。例えば、女性は営業職に向いていないからと補助的な仕事ばかりさせているのであれば、もっとチャレンジングな仕事の機会を与えてみるべきです。仕事のおもしろさを知った人は、自ずと頑張るもの。そして出産や育児から戻ってからは、さらにその経験を活かして活躍してくれるはず。そんな女性が以前と同じように活躍しているという事例をつくれれば、希望を持つ社員が増えます。肝心なのは「チャンスを奪わない」ことなのです。

ワークライフバランスの充実度が高い人ほど、会社への労力をいとわないというデータがあります。人は大事にされると、相手のことも大事にしたいくなるもの。企業はそんな関係性をつくり出していくことで、従業員にも顧客にも愛され、持続可能な経営を実現できるのです。



1968年兵庫県生まれ。兵庫県西宮市公立保育所初の男性保育士として12年間、園児たちの保育に携わる。NHK Eテレ「すくすく子育て」ほか、テレビや新聞、雑誌などで活躍中。2014年10月に出版した「男の子の本当に響く叱り方・ほめ方」(すばる舎)が、子育て関係本として8.9万部の大ヒット。NPO法人ファザーリング・ジャパン顧問。「平成30年度奈良県結婚・子育て実態調査」にも協力

り…と、あらゆる戦略を使うこと。それができるようになったら、「ちゃんと言葉話せる」クライアントなんて怖くなくなるはず。結果、

育児は、他にもいろんな能力を身につけるのに役立ちます。18時に子どもを保育園に迎えにいかなければならない、そうゴールを決めた瞬間から午前と午後の働き方が変わります。結果、



タイムマネジメント能力が飛躍的に上がる。また、子どもが熱を出すのはあたりまえ。しかし、仕事は休めない。そんな時にどうするか？まずは親族ネットワークに頼る。それがダメなら友人も。お金はかかるけれど、ファミサポ（ファミリー・サポート・センター）という選択肢もある。そんなふうに、もしもの時の選択肢を二つ三つ持っているのは親としてあたりまえ。こうして、リスクマネジメント能力を養うことができます。

2010年、「イクメン」という言葉が流行語大賞に輝きましたが、男性が子育てをするということは、経済性や効率性とは対極にある、子どもという理屈が通用しない存在と向き合うこと。その経験を通して、いろんな意味で人間的に成長することができるのです。

### 社員を大事にする企業が生き残る

共働き世代が増加し、20代の可処分所得は、2010年に女性が男性を上回りました。※1夫婦で妻の方が上位職というケースも珍しくなくなってきています。男性と女性が「共に働き、共に育てる」時代です。そんな状況の中、例えば男性の育児休暇がな

い会社は家事・育児・介護・仕事、そのすべてを女性に押し付けているととらえられかねません。また、最近の若い人たちは組織が守ってくれるなんて期待していないように感じます。その分、自分のことは自分でやらなければいけないとちゃんとわかっています。「組織も大事、でも一番じゃないよね」というのが、なんとなく今のスタンダードな考え方。だから優れた人材を確保するためには、企業も意識を変えていく必要がある。社員を大事にする企業になることが求められています。

「みんな一緒」「一億総中流」という意識は、高度経済成長期にはとても大きなパワーとなり、私たちはその成功体験をずっと引きずってきました。しかし今は多様性の時代です。いち早くその流れに対応する企業は、生き残れる可能性が高い。前提がどんどん崩れていることに気づき手を打つことこそ、企業がこれからやるべきこと。奈良には永く続いてきた会社が多くありますが、それまで歩んできた歴史を大切にしつつ、時代の流れに合わせていこうとすることが問われています。

出典  
※1 総務省統計局 平成21年全国消費実態調査

## 03

### 奈良県をデータで読み解く ～奈良県は「女性」が キーパーソン～

渥美 由喜さん  
(株式会社東レ経営研究所  
ダイバーシティ&ワークライフバランス 研究所  
研究部長 兼 主席コンサルタント)

### 奈良県の特徴的なデータ

奈良県の特徴的なデータとしてあげられるのはまず、高学歴な人が多いということです。学習塾・予備校にかかる費用が全国



1968年、西東京市生まれ。東京大学法学部を卒業後、民間シンクタンクでワークライフバランスやダイバーシティに取り組む企業を支援。内閣府の「地域働き方改革支援チーム」の委員など歴任。NHKスペシャル、クローズアップ現代、の出演など。著書に『少子化克服への最終処方箋』（島田晴雄氏との共著・ダイヤモンド社、2007年）など

1位※1、大学進学率は男性が全国10位ですが、女性は5位※2と高くなっており、教育熱心な県民性を物語っています。マスコミの報道によると、大学受験合格者数で見ると東京大学では全国2位、京都大学は1位、大阪大学は1位で、有名私立大学に

おいても上位を占めています。また、男性は女性に比べ県外へと出ていってしまう傾向にあります。※3 高所得の女性の割合が高いのも奈良県の特徴です(全国4位)。しかし、低所得の女性の割合が1位※4、さらに女性の就業率は全国一低い※5という極端なデータもあります。これは、第1子出生後に仕事をやめる女性が6割※6いることから、結婚や出産を機に仕事をやめ専業主婦になる人が多いということや、実家暮らしで収入面で心配のない女性がいる可能性などが原因と考えます。奈良県の女性は、まじめで手を抜けない気質の人が多く、育児か仕事のどちらを選ぶのか悩んだ末に離職するケースも多いのではないのでしょうか。

### 手遅れになる前に

奈良県には、未就労で、高学歴な女性がたくさん家庭にいます。その人たちに活躍してもらうことができれば、地域の企業にとっても大きな力となります。そのために必要なのは、育児と仕事を両立できる環境を整えることと、やりがいのある仕事を提供すること。現在、奈良県の有効求人倍率(就業地別)は、1.65倍(2018年11月)※7で、企業の人手不足は深刻です。働き

たい女性が多くいるのに就労に結びついていない状況において、居住環境から遠くない場所で求める仕事に取り組み、そんな就労機会をもっと増やすことが必要なのです。人口減少社会において、どのように質の高い人を確保するのかは、あらゆる企業にとって大切な経営課題。もちろんこれは全国どこにでも言えることですが、特に奈良県では、早く手を打たなければ他府県の企業に優秀な人材を奪われてしまうことにもなりかねません。

### 「いい会社」になることこそ最大のアピール

女性は「どんな仕事をするかよりもどんな人と一緒に働くか」を重視する人が多く、そして女性が働きやすい企業には、若者が集まる傾向があります。いまの若者は、就職先として「ブラック企業を避けたい」と考えている人が多いのが特徴です。そんな時代に企業がやるべきこと、それは「いい会社」になってそれをアピールすることです。「いい会社」とは、様々な生き方や暮らし方を許容しながら共に働いていける会社のこと。そこに向けて変わっていくことがいま、企業には求められています。

#### 学習塾・予備校費用 高所得の女性の割合 低所得の女性の割合

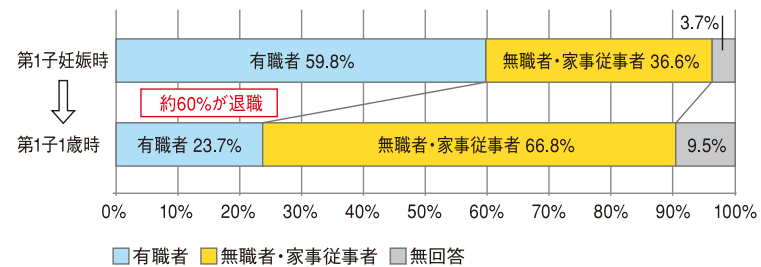


#### 女性の就業率 (20～64歳)

都道府県	女性の就業率	順位
全国	69.2%	—
島根県	78.1%	1位
福井県	77.7%	2位
富山県	77.1%	3位
兵庫県	65.6%	45位
大阪府	65.5%	46位
奈良県	62.8%	47位

※5 総務省統計局 平成27年国勢調査

#### 第1子出産前後の妻の就労状況



※6 平成25年 奈良県子育て実態調査

出典  
※2 文部科学省 平成29年学校基本調査  
※3 奈良県統計課 奈良県推計人口調査(年報)  
※7 厚生労働省奈良労働局 平成30年11月一般職業紹介状況



## 事例紹介

# 1

### 大和ハウス工業株式会社

1955年、創業者の出身地である奈良県にちなんで社名に「大和」を冠し、「建築の工業化」を企業理念に創業。戸建住宅をコア事業に、賃貸住宅、分譲マンション、商業建築その他、幅広い事業領域で活動し、これまで住宅(戸建住宅・賃貸住宅・分譲マンション)174万戸超、商業施設4万2千件以上、医療・介護施設7千棟以上を供給



大和ハウス工業株式会社 奈良支店

## 多様な「人財」を活かすことが強みになる

左) 北村 安彦さん (理事/人事部 ダイバーシティ推進室 室長)  
右) 鳥生 由起江さん (人事部 ダイバーシティ推進室 次長)



### 女性社員たちの思いから生まれた「家事シェアハウス」

厚生労働省主催の「イクメン企業アワード2018」で理解促進部門のグランプリをいただきました。受賞対象となったのは、「家事シェアハウス」という、家族みんなで自然に家事を分担できる住宅プランの提案。男性の育児参画につながるライフスタイル提案としてご評価いただきました。

女性社員の6割を占める事務系職種は補助・サポート業務が多く、自身で課題を見つけて取り組む機会が少なかったのが、事業所ごとに女性がリーダーになって自由提案型の業務改善プロジェクトを企画してもらうという取り組みを始めたのですが、そこから生まれたのが「家事シェアハウス」でした。これは富山支店の女性社員たちが「家事そのものを減らして、家族全員が家事の主体者だと思える家をつくりたい」という思いを形にしたもの。帰宅して導線を通っていくと、散らからないままりビングに行ける間取りになっています。

### 女性が働きやすい職場は、みんなにとっても快適な職場

私たちは、多様な「人財」を活かすことが企業の持続的な成長を確保する上で強みになると考え、ダイバーシティ・マネジメントを推進しています。手始めとして2005年に女性活躍推進プロジェクトを立ち上げ、女性社員の育成に着手しました。また経営の意思決定においてもその強みを活かそうと、2020年度に女性管理職を200名(グループでは500名)にするという目標を設定しています。2018年4月1日付けで123名。プロジェクト発足当初は8名でしたが、あきらめず続けることでここまで来ました。各支店の管理職会議の中に、必ず女性がいる状態をつくっていかうと呼びかけています。

2007年からは女性社員の現場監督への配属も始まりました。最近是一件あたりの物件が大型化していることもあり、現場監督として働ける人の育成が急務となっています。業界全体としても、これからどんどん女性に建築現場で働いてもらう機会をつくっていくべきと考えています。

現在、女性工事監督は全国で127名。地区ごとに情報交換会を開き、みんなで悩みを共有しながら支えあえる環境づくりをしていったことで、いまでは年に20名くらいずつ増えていますし、子育てしながら現場監督をする女性社員も2割ほどいます。当初、子育て中の女性社員を現場復帰させるのは難しいのではないかという意見もあったのですが、もとの6割でも貢献してくれればいいという思いでした。それが今では、事業所の女性工事責任者(課長クラス)も出てくるようになりました。

また女性工事監督が増えたことは、現場の環境にも良い影響を与えました。例えばヘルメットは軽量に、仮設トイレは、様々な現場に対応可能なコンパクトで清潔なものに、さらに現場服もスタイリッシュに改良されました。女性が増えたことで、女性だけではなく、男性、シニア、外国人など、現場で働くすべての人にとって快適な職場環境づくりに貢献しています。

他に、内勤事務から配置転換して、戸建住宅の定期点検員として女性社員を登用していますが、これはお客様にたいへん好評をいただいています。現在、女性の定期点検員は全国で約50名。奈良支店にも2名いますが、1人は子育て中の社員です。

今後、女性社員をはじめ、多様な「人財」を活かし、男女とも能力を発揮できる職場づくりを進めたいですね。

## 事例紹介

# 2

### ディライト株式会社

2004年、奈良公園内の元ホテルをリノベーションし結婚式場・披露宴会場をオープン、ブライダル事業をスタート。現在は飲食店、フォトスタジオ、パーソナルジムの運営、コンサルティング、化粧品販売など幅広く事業を展開、奈良・大阪・京都・兵庫・広島・千葉・東京に拠点を構える。正社員約150名、アルバイト約400名、スタッフ平均年齢30歳。



ザ・ヒルトップテラス奈良

## これからも一緒に働き続けるために

左) 本出 絵里奈さん (経営管理グループ 経理)  
右) 中村 優子さん (社長室 広報)



社員のアイデアで職場に設置されたキッズスペース。

### 「関わるすべての人を幸せにすること」

本出さん) 先日、会社のアウトドア・サークルのバーベキューがあって、親子揃って楽しみにしていたのですが、私だけ急に体調が悪くなってしまったんです。子どもは楽しみにしているし、保育園にもお休みすると伝えているし…。ダメもとで子どもだけ参加させてくれないかと同僚にお願いしてみたら、「ぜんぜんいいよ〜ウェルカム!」って(笑) そんな空気だから、この会社が好きなんです。他の会社に勤めている友人たちからは、プライベートまで同僚と過ごすことに驚かれたり、「友達と過ごす方が楽しい」と言われますが、うちのモットーは「みんな家族」(笑) 社長もふだんから「家族なんだからなんでも言ってくれ」と。

中村さん) 転属希望や昇格についても、上に自分から希望を伝えることができるんです。社員にとっても会社にとっても納得感のあるプレゼンなら、その意向が尊重される。やりたいことにはとことんチャレンジさせてくれる、ユニークな会社です。

本出さん) お客様に対しても、飾らない気持ちで接します。例えば、とことん向き合ってお話をした結果、ご要望を100%叶えられないことも稀にあります。その時は私たちの利益とは関係なくお客様のためにと、違う選択肢を提示することも。「それでもここで」と決めてくださったら全力で形にしていきます。

中村さん) 「喜び上手、喜ばせ上手」が企業理念。喜ばせる相手は、お客様も同僚も家族も、自分に関わる人すべて。どれだけ人を喜ばせ、幸せにしたかが人生の価値。そんな考え方が、ごく自然に会社の中にあります。

### 結婚しても出産しても、いてくれるのが一番いい

本出さん) 新卒で入社、念願のウエディングプランナーになりました。3年目に結婚・出産を機に退職。子どもが1歳になった頃、会

社から声をかけてもらい、経理のパートとして復職しました。最初はプランナー職で戻りたいと思っていたのですが、現実には遅くまでの勤務や土・日の出勤もあるので、そのときの自分には難しいなど。でもこの環境で、この人たちの中で働けるということが本当に心強いと思っただけです。戻って数か月後、自分からお願いしてもう一度社員になりたいと伝えたら即答で「いいよ」と。そして、「結婚しても出産しても、いてくれるのが一番いい」とも。そういう会社なんです。

中村さん) 会社としても、そのタイミングでベテラン社員が抜けてしまうのはもったいない。何より、これまで一緒にやってきた仲間だからこれからも一緒に働きたい。フレックス勤務制度もありますし、何かあった際には在宅勤務も可能です。ただ、本社以外ではまだまだ活用できていないのが現状です。これは次の課題ですね。

本出さん) いま「ハッピーライフ・プロジェクト」という、様々なライフステージで働きやすい雇用環境を社員に提供するための仕組みづくりに参加しています。結婚、出産、親の介護など、人生のどんな分岐点に立っても働き続けられるためには何が必要なのか? 自分の経験も生かしながら、取り組んでいます。最近では、結婚してもプランナーを続けたいという女性社員もだんだん増えてきました。シフトを調整するなど、現状はまだ個別対応レベルですが、今後はそういったことをきっちり制度化していきたいと考えています。

中村さん) 男性社員の働き方の多様性への対応(育児休暇の取得など)も、まだまだ遅れていると感じます。前例を徐々につくっていき、それを発信していくことで現場の意識を変えていきたい。企業としてちゃんと利益を生み出しつつ、社員のワークライフバランスを整えるのは本当に難しいですが、そこに挑戦していきたいですね。