

# 大学生に聞きました。女性活躍って？

「活躍」を求めるなら環境も整備してほしい。

甲南大学大学院1回生(女性)

理系で男子学生が多い中、生理などで体調を前することに理解がないのが現状。だから企業訪問する女性が働きやすい環境かどうかは必ず質問します。社会や企業が「活躍」を求めるなら、仕事と育児の両立などによるストレスのケアなどに

ようやくゼロの状態に戻ったのかな。

神戸大学経営学部2回生(男性)

女性が昇進できないとかもしあるとすれば、性別で差別されることはやはりおかしいと思う。ただ、「女性活躍」というのは女性を持ち上げているのではなく、ようやくゼロの状態に戻ったのかなと感じています。

働きがいより働きやすさを優先したい。

神戸大学経営学部1回生(男性)

働きがいより働きやすさのほうが優先。そういう意味では週休2日なのか残業手当など気になる。だからそういう働きやすさに関する認定を受けている企業だったら、働く環境に目を向けているのかなと思う。

制度がたくさんあっても「本当に使われているのか」が知りたい。

近畿大学4回生(女性)

就活中は女性登用の割合などを各社調べました。統合報告書を見たり、サイトで調べたり。ただ基準も違うし、制度がたくさんあってもどれくらい使われているか、どこまで本当に取り組まれているのかが知りたいのが本音です。



女性がキャリアアップするのはやはり大変なのかなと想像。

神戸海星女子学院大学2回生(女性)

大学のキャリアセミナーなどで管理職の女性割合が思っていたより少ないことにびっくりした。自分は出産しても働き続けたいと思っているので女性がキャリアアップしていくのはやはり大変なのかなって想像してしまいました。

学校でのジェンダー論も。

神戸学院大学1回生(男性)

学校の授業でジェンダー論を受けているので、女性活躍などには興味はある。ただ、女性活躍って社会が生産人口増やしたいために言っているんじゃないかなとも思った。自分自身も女性も活躍してほしいし、育児休業も取りたい。

「活躍」のために女性に負担がかかるのは嫌だ。

兵庫県立大学1回生(女性)

「活躍」の部分だけを押し上げて、活躍のために女性に負担がかかるのは嫌だ。制度とかも大事だとは思いますが、男女が自然にコミュニケーションをとってお互いフォローができれば、そういう雰囲気は根本的には大事かなと。

男性の自分にとっても「認定を受ける」ことは選択の指標に。

神戸大学人間科学部2回生(男性)

男性なので女性活躍の取り組みは直接は関係ないのかもしれないけど、認定を受けていることは就活の際に選択の指標にはなる。ただ「女性が活躍しやすい」と聞くと、男性は活躍しにくいのかなと正直気になる。

## 「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定」について

企業が自己診断より、現状を数値化・見える化し、課題や今後の取り組むべき方向性等を確認することができ、一定の基準に達した企業等を県が認定します。だれもが活躍できる職場づくりに向けた気運醸成やステップアップを後押しするとともに、SDGsにもリンクし「選ばれる企業」としてのブランド力向上と人材確保を支援します。



### 対象企業 次のいずれにも該当するもの

- ・ 県内に本社または主たる事務所がある、または、人事業務の権限のあるなど支店単位で取組を行うことができる場合は、代表支社(原則として県内で1件)
- ・ 県内支社グループの申請が可能(兵庫県条例第35号要力団排除条例第2条(1)~(6)のいずれにも該当しない)
- ・ 過去5年間において、労働関係法令に著しく違反する事実がない

### 認定基準

全20項目のうち14項目(7割)以上達成で認定!

- 1: 企業の取組姿勢 [3項目]
- 2: キャリア形成支援 [3項目]
- 3: 女性の登用促進 [4項目]
- 4: 女性の定着促進 [10項目]

### 申請方法

申請書をダウンロードし、必要書類とあわせてEメールもしくは郵送で申請  
URL: <https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk17/jyouseikaku/kakuyakuin/teitai.html>

### CONTACT

<神戸市の事業者> 兵庫県県民生活部男女青少年課男女共同参画課  
〒650-0367 神戸市中央区下山手通 5-10-1  
TEL: 078-362-3160 FAX: 078-362-3169  
E-mail: danjoseishoumen@pref.hyogo.lg.jp

<神戸市の事業者> 神戸市地域情報局男女共同参画課  
〒650-0016 神戸市中央区築港 3-4-3  
TEL: 078-361-6978 FAX: 078-361-6477  
E-mail: danjyo@office.city.kobe.lg.jp

### 認定のメリット

- 1: 認定マークの使用
- 2: 県HPなどで積極的にPR
- 3: 人材確保
- 4: 入札参加資格において加点対象
- 5: 兵庫県信用保証協会の保証料割引

※最新情報は県のHPでご確認ください。

## ミモザロゴこんな風に使えます!



01: マーケティング株式会社(会社HP)とHPにも掲載。全社会議で啓発の報告がありました。02: はみんくふる社会福祉協会の「会社案内」表紙に、女性が働きやすい職場づくりを話し「男からの応募」03: 株式会社merchu(ファミリーの種子やコマを仕事にまわすHP)に掲載。両店が「県産品の依頼」04: 有限会社ワグマズ大塚食品(会社HP)に掲載。ターゲット層に対する社内社員一人ひとりの意識が変わるチャンス! 05: 株式会社ホリニューアワジ(求人サイトにも活用。今後、もっと活用したいと思っています)06: アスカカンパニー(株式会社)が採用活動の会社紹介HPでも活用しています! 07: 有限会社オームス電機工業所(会社HP)の投稿と名刺に掲載。社内外への認知の機会になっています! 08: 有限会社人社社記簿「HPを求人広告にも掲載。ミモザ色が就職者の目に留まっているようです!」

Vol.01  
2024  
JANUARY

# MIMOZA PAPER

TAKE FREE

県内企業の女性活躍を促進するために創設された、ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定制度。認定企業が実際にどんな取り組みをおこなっているのか紹介します。

ひょうご・こうべ女性活躍推進企業 — “ミモザ企業”を紹介

### 01 INTERVIEW

大学生がミモザ企業の社員や社長にインタビュー

### 02 対談

「女性活躍推進」の具体的な取り組みや社内での反応とは。企業トップ対談。

### 03 企業フォーカス

ピックアップした企業の女性活躍に関する取り組みを詳しく紹介。

### 04 こんな取り組みやっています。

さまざまな業種や規模の企業の独自の取り組みアプロシ。

モロゾフ株式会社  
経営統括本部 人事総務部 榎 由起子さん

子育てをしながら働くことで見つけた新しい視点も生かしたい。



ミモザ企業ではどんな方がどんな環境で働いているのか、甲南大学1回生の西村美咲さんとミモザ企業を訪ねて社員の方や社長にお話を伺いました。

大学生が企業にインタビュー

INTERVIEW



「どう働きたいのか」に寄り添ってもらえるから。これからは私なりの「親しみやすさ」を追求したい。



社長にも聞いてみました

「活躍」ありきではなく、本人が何を求めているのが大事。

(代表取締役社長 山口 信二さん)

創業して間もない頃と比べると、女性社員が新しいレタインの企画を仕掛けていくなど、女性が活躍することでどんどん女性社員も増えました。当社では女性が働きやすい環境を整えるのは自然な流れです。ただ会社が求めている「活躍」を一方向的に押し付けているのではなく、本人が生きていくために何を求めているのか、を肌で感じるのが大事。従業員と話し合いながら制度を作っていました。



「私自身も子育てしながら働く環境を整えるのは自然な流れです。ただ会社が求めている「活躍」を一方向的に押し付けているのではなく、本人が生きていくために何を求めているのか、を肌で感じるのが大事。従業員と話し合いながら制度を作っていました。」

社長にも聞いてみました

バーセシティだけでは意味がない。(代表取締役社長 木下 孝さん)

女性に限らず、出産、育児、介護などの場面で具体的に困ったことがたくさんあります。その度に話を聞き、問題をクリアにしていることで今があります。「女性が活躍できる」というのは女性の割合ではなく「みんなが認め合う組織を作る」ということの一部。卓越した技術を持ったシニアの方や海外の方なども含めてチーム力を上げることでお客様に満足していただけていると思っています。はい、課題もまだまだ。常に変わり続けていくことを大事にしています。



「私自身も子育てしながら働く環境を整えるのは自然な流れです。ただ会社が求めている「活躍」を一方向的に押し付けているのではなく、本人が生きていくために何を求めているのか、を肌で感じるのが大事。従業員と話し合いながら制度を作っていました。」