



ものづくり企業で働く女性交流フォーラムⁱⁿ福井

開催レポート

● 概要

- 日時：令和8年7月17日(金) 13時30分～16時30分
- 場所：福井県国際交流会館 3F 特別会議室（福井市宝永3丁目1-1）

福井県と中部圏のものづくり企業が集い、「女性が活躍する企業・地域づくり」をテーマに交流フォーラムを開催しました。第1部では福井県・富山県の女性副知事による対談を実施し、女性活躍を地域の成長戦略として捉える視点や、ものづくり産業が抱える課題について議論が交わされました。第2部では先進的な取組みを進める中部圏の企業4社が登壇し、現場改善や企業文化改革、人材育成の実践事例を共有しました。また、第3部では、現地参加者同士がグループとなり、第1部・第2部の感想の共有や意見交換を実施しました。

● 参加者

当日は、オンラインを含め県内外の約100名に参加いただきました。

- ・現地参加：60名（福井県内：51名、福井県外：9名）
- ・オンライン：42名（福井県内：13名、福井県外：29名）

● 第1部 女性副知事対談

<テーマ>

「女性が活躍する地域が選ばれる時代へ～福井・富山副知事が語る、ものづくり県の未来～」

<登壇者>

^{わしず みお} 福井県副知事 鷺頭 美央 氏、^{にしきょうこ} 富山県副知事 西 経子 氏

福井県副知事 鷺頭 美央 氏（以下、鷺頭副知事）： みなさんこんにちは。実はちょうど2年前の今日、この会場で開催した「かがやきHokuriku女性活躍サミット」で国側の調整役として尽力して下さっていたのが西さんでした。本日こうして西さんを富山県副知事として福井にお迎えでき、強い運命を感じています。

富山県副知事 西 経子 氏（以下、西副知事）： 当時はサミット本番に参加できず心残りだったのですが、2年後にこうして副知事同士として再会でき、本当に感無量です。お招きいただきありがとうございます。



福井県 鷺頭副知事



富山県 西副知事

～「働く女性が多い」福井・富山が抱える構造的課題～

鷺頭副知事： 福井県は共働き率が全国1位、女性就業率が2位、正規雇用比率も6位と働く女性が非常に多い特徴があります。ただ、男女の賃金格差は大きく、女性管理職比率も全国ワーストに近い状況です。背景には家事負担が女性に偏り、ゆとり時間が全国ワーストという問題があります。「もっと頑張れ」と言われるのはしんどいからこそ、両立支援や男性育休の推進に力を入れてきました。しかし女性管理職率はなかなか上がってこない。そこでクローズアップしたのが「なぜ製造業で女性管理職が増えないのか」です。福井県内の管理職数は圧倒的に製造業が多いものの、女性管理職比率は最も低く8.9%にとどまります。主力産業である製造業の壁を乗り越えることができれば他の産業にも良い影響を与えられると考え、今回のフォーラムを企画しました。富山の現状はいかがでしょうか。

西副知事： 富山県に着任して3ヶ月、様々な女性とお会いしてきました。富山も共働き率や就業率は全国トップクラスですが、女性管理職比率は低く福井県と状況を共有しています。家事・育児時間も夫婦間で1日あたり4時間31分の差があり女性に偏っています。女性が「よし、じゃあ頑張ってみよう」と思える環境や職場の風土を作っていくことがとても大事だと思います。

～現場の壁、意識の壁——製造業における女性活躍を阻むもの～

鷺頭副知事： 現場のリーダーには「24時間365日トラブルに対応できる人」といったスーパーマン的なイメージが求められ、女性にとって心理的な壁になっています。また理系女性の採用が少なく、事務職からのキャリアパスがあっても仲間がいなくて孤軍奮闘してしまう。さらに現場業務では柔軟な働き方が取りにくく、残業ができる人しかキャリアアップできない硬直的な課題もあります。

西副知事： 富山県内の調査でも、生産ラインの稼働や納期対応で長時間労働や夜間交代勤務が定着しやすく、「現場は男性の仕事」「体力がない女性は働きづらい」といったアンコンシャス・バイアスや性別役割分担意識が根強く残っていると感じます。

～「働き方のアップデート」と「仲間作り」が、壁を突破する～

鷺頭副知事： 現場リーダーの問題は働き方改革そのものだと思います。在宅勤務の導入やDX化による重量物対応など、発想の転換をして全体の働き方改革を進めることが多様なリーダーの誕生に繋がります。また福井県のある製造業では、将来的に管理職を目指す女性をゆるやかに募る「プール制」を採用し、女性同士や役員との繋がりを作っています。1人で頑張らせず、周りに支援者を作ることが特に大事です。

西副知事： 私も農林水産省や政府の中で管理職を経験してきましたが、「完璧なリーダーである必要はなく、自分らしさの延長線上にリーダーがある」と思える環境と気づきが重要です。また組織文化そのものを見直し、トップが本気になって伝えていく環境整備も欠かせません。

～地域全体で「魅力ある企業」を育て、若い世代を呼び込む～

鷺頭副知事： トップが最も悩んでいるのが採用問題です。福井の女子中学生へのアンケートでは、中学の頃から進学や県外進出を考えているという結果が出ています。「素晴らしい企業が多くあるのに古臭いイメージを持たれてしまっている」状況を変えるため、若い世代にリアルな接点をたくさん持つことが大切です。

西副知事： 富山県でも20代前半の女性の社会減が続いており、県外大学を卒業した県内出身者調査でも「志望する業種や職種がなかった」と答える割合が高くなっています。県内にも様々な会社や仕事があるにもかかわらず、よく知らずに出ていってしまう不戦敗の状況を無くすため、中高生向けに富山の魅力的な企業や働き方を知ってもらう交流会を、大学生にも企画運営に入ってもらい実施しています。参加者からは「製造業の古臭いイメージが変わった」、「富山で働くのもいいなと思った」という声があり、リアルな魅力を伝えるアプローチが効いています。

～広域連携で、悩みを共有し、共に成長する成長戦略へ～

西副知事： 富山県では「煌めく女性リーダー塾」（卒塾生788名）を開催してきましたが、卒塾生から、塾での学び

を実践しようとしても中間管理職の理解が得られないという声を受け、企業幹部や人事管理者を対象に男女間賃金格差の要因分析などを支援する「DEI企業成長塾」を開催しました。さらに本塾でのエンゲージメント調査や「とやま女性活躍企業」の認定など、職場環境づくりに向けて多角的に取り組んでいます。

鷺頭副知事：福井県では個別企業の悩みに寄り添う支援を強みにしています。「ふくい女性活躍推進企業」の認定は3年で3倍（1,094社）に増え、女性管理職育成研修「Career Growth"縁"カレッジ」を受講した約500名のうち330名が管理職として羽ばたいています。今年度からは、企業自身が男女間の賃金格差の要因を分析・是正できるツールを提供し、働く中での格差解消に力を入れていきます。

西副知事：地方創生の視点からも広域的な課題解決は重要です。北陸と中部圏の広域連携が、女性活躍推進、ひいては地域の成長戦略につながっていくことを期待しています。

鷺頭副知事：女性活躍は地域の持続的な成長戦略に直結する課題です。中部圏の中で共有し合い、相互に成長していければと思います。西副知事、本日はありがとうございました。

西副知事：どうもありがとうございました。



● 第2部 パネルディスカッション

<テーマ>

「女性が活躍するものづくり企業へ～現場・文化・キャリアの変革～」

<登壇者>

(株)シンコー みらいデザイン室 取締役 室長 ^{なかがわ まいこ} 中川 麻恵子 氏

浜松ホトニクス(株) 経営企画統括本部サステナビリティ推進部セクションマネージャー ^{もんや まりん} 紋谷 摩倫 氏

(株)テルミック 経営企画室 ^{いしい みりこ} 石井 美玲子 氏

(株)日本エー・エム・シー 取締役 専務執行役員 総務部長 ^{たかはし ひさし} 高橋 永 氏

<モデレーター>

オフィス・マインドルージュ ^{ふじた ゆみこ} 藤田 由美子 氏

<コメンテーター>

福井県副知事 鷺頭 美央 氏、富山県副知事 西 経子 氏



1.企業事例発表

株式会社シンコー 中川 氏：弊社は富山県で半導体製造装置のカバーやフレーム等を製造する金属加工メーカーです。人口減少で採用が厳しくなる中、当社では女性活躍を「女性だけの取組み」とは捉えておらず、目指しているのは「性別やバックグラウンドに関係なく全員が主役になれる会社」です。具体的な取組みを3つ紹介します。



- ・**教育**：月に1度、就業時間内にポジティブ心理学や心理的安全性、自分の生き方を考えるウェルビーイング研修を実施しています。新入社員教育も文理問わず1年かけて個人のペースで丁寧に行っています。
- ・**職場環境**：週に1度自分で好きな曜日を選べる「定時退社日制度」を導入したところ、実施率はほぼ100%になり文化として定着しました。妊娠中の現場社員からの声を受け、マタニティパンツの支給なども行っています。
- ・**健康経営**：公認心理士による個別カウンセリングで仕事や子育ての悩みを相談できる環境を整えています。また、就業時間内にピラティスやキックボクシングなどの運動プログラムを実施しています。

株式会社テルミック 石井 氏：当社は創業37年目、1個からの試作品部品加工を行っている会社です。元々は男性ばかりで残業も多い職場でしたが、リーマンショック期を機に女性採用に力を入れ始めました。従業員184名中、女性比率は約8割、女性管理職比率は4割です。営業職の平均年齢は27歳前後と若手が活躍しています。



- ・**営業スタイルの変更**：営業職＝外回りというイメージを捨て、社内から一切出ずに業務完結できる体制に変更しました。これにより社員の負荷軽減と、試作品業界で最も重要な対応スピード向上を両立できました。
- ・**3ゼロアクション**：「残業ゼロ・紙ゼロ・ルーティンゼロ」を掲げ、業務効率化を推進しています。全拠点の平均残業時間は月約3.7時間まで削減できました。
- ・**独自の福利厚生**：3人目の子どもが生まれた際には、会社からお祝い金として100万円を支給しています。また、プライベートの夢や挑戦（留学や登山など）を応援するため、復職を保障したうえで最長半年間お休みできる制度をつくりました。

浜松ホトニクス株式会社 紋谷 氏：当社は創業73年の光関連製品メーカーです。従業員数は、単体で約4,200名おりますが、女性比率は約18%、女性管理職は34名（4.4%）にとどまっています。女性活躍推進は、2019年から事業所単位で始まった活動ですが、2026年からの一般事業主行動計画の第5期策定を機に全社的な推進へと強化しました。女性活躍を単なる支援ではなく「多様な意思決定層を維持して企業として生き残るための経営課題」と捉え直したためです。



- ・**意識改革と健康課題**：全社員向けeラーニングやトップメッセージの配信を行っています。また、女性トイレへの「置きナプキン」（使ったら自分で補充して優しさを循環させる仕組み）の設置や、全社員向けに生理・PMSに関する健康セミナー（研修動画提供）を実施しています。
- ・**次世代・キャリア育成**：理系（STEM）分野に進む女性や女子中高生を増やすため「リコチャレ」や「Girls Meet STEM」へ参加しています。また、女性管理職を増やすために、上司がしっかりコミットする選抜型研修や外部派遣研修を強化しています。

株式会社日本エー・エム・シー 高橋 氏：弊社は建設機械向けの高圧配管用継手を製造する金属加工メーカーです。トップ方針としてダイバーシティ推進や働き方改革、健康経営を明確に掲げています。自社独自の取組みをゼロから考えるより、国の制度や第三者認証（えるぼし、くるみん、ユースエール等）を積極的に取得していくことが、結果として社員の職場環境整備に繋がると考え推進してきました。



- ・**女性活躍プロジェクトチーム「ツギテラス」**：県の補助金をきっかけに2016年に発足しました。女性目線での職場改善、整理収納アドバイザー資格の取得、女性社員による工場案内、社内報の発行等を自主的に行っています。
- ・**キャリア形成支援**：大卒女性社員から「将来のロールモデルが描けない」と相談を受けたことを機に、外部キャリアコンサルタントを活用した自社版のキャリア形成支援プログラムを開始しました。また、セルフ・キャリアドッグの一環として「キャリアコンルーム」を整備し、社員の自律的なキャリア形成を支援しています。

2.女性が活躍できる職場づくりと企業文化の変革

藤田氏：制度を作っても現場の意識や企業文化が追いつかないという悩みをよく伺います。シンコーの中川様、具体的にどのように環境や意識改革を進めてこられたのでしょうか。

株式会社シンコー 中川氏：力仕事や負担を減らすため、ロボット溶接機、扱いやすい小ぶりのスパナ、自動の金型交換機などを積極的に導入しました。これにより、力のない女性や高齢者でも現場作業が可能になっています。また、髪色・ネイル・アクセサリーの自由化や年間休日130日の設定など、個性を尊重しています。ただ、設備や制度だけでは不十分です。役職者とスタッフがフラットに関われ、お互いの違いを認め合って困った時にすぐ相談できる風土づくりを大切にしています。女性に優しい職場づくりは、結果として全員の働きやすさに繋がります。

藤田氏：テルミックの石井様、製造業のイメージを払拭して女性に選ばれるために注力された点と、例の「第3子100万円支給」の制度背景について教えてください。

株式会社テルミック 石井氏：製造業にある「暗い・3K」というマイナスイメージを払拭するため、自由な社風や働く社員の笑顔を前面に出したWebサイトをつくり、発信を強化しました。3人目の100万円手当については、少子化の中で「家族を増やしたい社員を会社として全力で応援する」という社長の強い思いから生まれた制度です。最初は「多すぎるのでは」という社内意見もありましたが、導入後は実際に受給する社員も出ており、使い道も電気自動車の購入など完全に本人に任せています。独身の方も含め差別がないよう配慮しつつ、誰もが働きやすい環境を整えています。

富山県 西副知事：4社のプレゼンをお聞きして共通して感じたのは、「男性社員だから」「女性社員だから」と区別するのではなく、社員1人ひとりのライフスタイルや人生全体に会社として目を配っているということです。

シンコー様の「全員が主役になれる会社」という言葉や、浜松ホトニクス様のトップメッセージ、テルミック様のご家族への100万円支給など、トップがそうした姿勢を明確に示し、1人ひとりに寄り添う職場づくりをしている企業様だからこそ、しっかりとした成果が出ているのだと強く実感いたしました。



3.技術職・管理職へのキャリア形成と人材育成

藤田氏：女性社員は増えても管理職候補や技術職の裾野が広がらないという課題に対して、日本エー・エム・シーの高橋様、自社版エンカレッジプログラムやキャリアコンルールの取組み背景と手応えをお聞かせください。

株式会社日本エー・エム・シー 高橋氏：若手女性社員から「ロールモデルが不在でキャリアイメージが湧かない」と社長面談で相談があったことがすべての始まりです。そこで就業時間内に国家資格キャリアコンサルタントによる研修や面談（セルフ・キャリアドック）を導入しました。1期生（女性3名）で自分の価値観を明確化・共有させた後、2期生（男性3名）のプログラム時には1期生をメンターに据えました。さらに3期生（外国人や育休復帰者など）には2期生がメンターとなる形でバトンを繋いでいます。同性・異性を問わず他者のキャリア形成に関わることで、自律的な成長を促す仕組みにしています。

藤田氏：女性が少ない現場で一步踏み出すために、周囲や上司はどのような働きかけが必要でしょうか。

浜松ホトニクス株式会社 紋谷 氏：女性本人の努力だけでなく、周りや上司のサポートが不可欠です。以前ある場所ですら感銘を受けたのが、上司に求められる「新しい3K」という考え方です。それは「①期待する」「②鍛える」「③機会を与える」の3つをセットで提供することです。会議のファシリテーターを順番で回したり、委員会への参画を促したり、社内発表の機会を作ったりと、日常の中での小さな成功体験を男女問わず積み重ねさせることが、自信を持って発言・活躍できる人材の育成に繋がると感じています。

福井県 鷲頭副知事：「同性のロールモデルを探す」という固定観念に縛られず、先輩・後輩や異性のキャリアに相互に関わることで自分なりの道を描く日本エー・エム・シー様の手法や、社外専門家を活用したキャリア開発は非常に示唆に富んでいます。また、最後の「新しい3K（期待する・鍛える・機会を与える）」は、製造業のネガティブなイメージを刷新する素晴らしい標語ですね。地域や業界全体に向けて、この「新しい3K」をみんなで発信・実践していくことが、今後の女性活躍と人材育成の大きな鍵になると感じました。

4. 今後に向けたメッセージ

株式会社シンコー 中川 氏：スタッフの健康と働きやすさをさらに充実させ、自分らしく成長できる会社、地域から「優しい会社」「シンコーに入って良かった」とスタッフやその家族に思ってもらえる会社作りをしていきたいです。交流会でも皆様としたいや経験を共有し、学ばせていただきたいと思います。

株式会社テルミック 石井 氏：同じ課題を抱える製造業の繋がりを広げ、みんなで解決していきたいです。単なる「挑戦」ではなく「行動」に移すため、今月から定期的にイベントを開催し、情報交換と課題解決の輪を広げていくチャレンジを続けていきます。

浜松ホトニクス株式会社 紋谷 氏：当社もまだまだ改善の余地が多くあると感じています。企業としての生き残り戦略こそが「女性活躍」であり、女性の能力や視点、意思決定の多様性を取り入れられた企業にこそ今後の成長があります。皆様からも知恵をお借りしながら進めていきたいです。

株式会社日本エー・エム・シー 高橋 氏：役員や管理職登用などの課題があり、女性活躍にかかわる取組みはまだ道半ばです。少子高齢化で採用が厳しい時代だからこそ、今いる社員のやる気や能力を無駄にせず、期待に応えられる職場作りを進めます。本日の学びを持ち帰り、自社での取組みをさらに続けていきます。

藤田 氏：「女性活躍＝女性だけの施策」ではなく、1人ひとりと向き合い、全員が力を発揮し成長できる環境を作ることが本質だと改めて実感いたしました。登壇者の皆様、本日はありがとうございました。

● 第3部 交流会

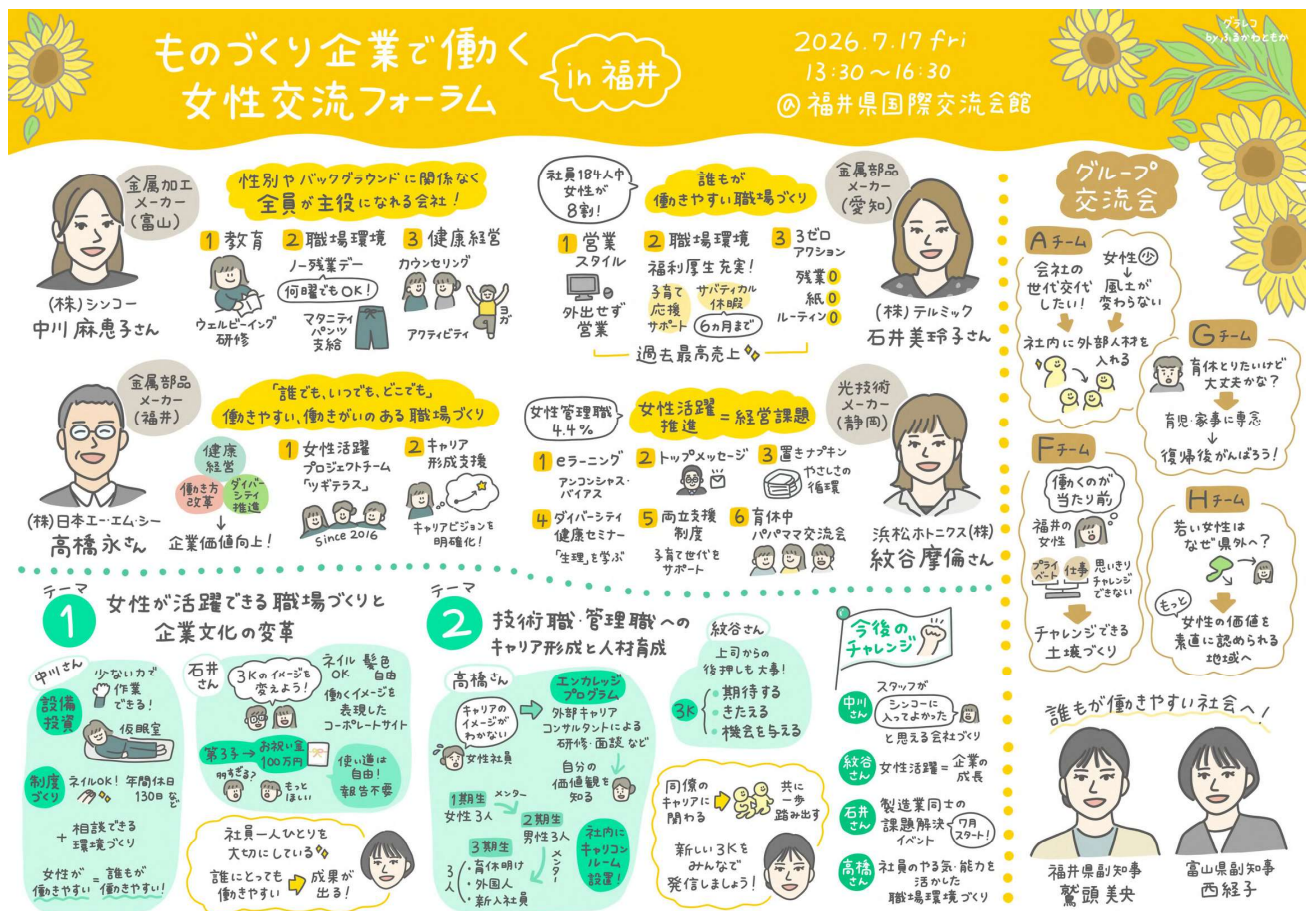
現地参加者同士が、第1部・第2部の感想の共有や意見交換を行いました。交流会の最後には、各参加者が、自社に持ち帰りたいと思ったこと、明日からやってみたい小さな一歩、今日一番心に残ったこと、あるいは意気込みなど、ご自身で一言、「女性活躍に向けた『私のこれから』宣言」を力強く記載いただきました。





富山県 新田知事、福井県 石田知事からも宣言をいただきました！

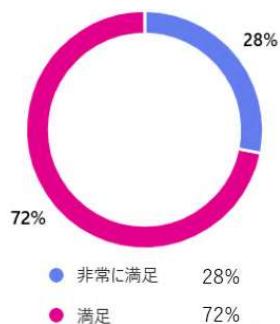
● 全体まとめ・参加アンケート



グラフィックレコードによるまとめ

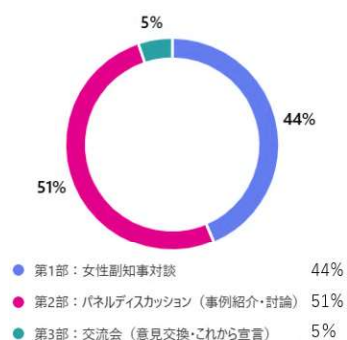
Q.本日のフォーラムの満足度を教えてください。

(非常に満足・満足・普通・不満・非常に不満)



Q.本日のプログラムの中で、最も参考になった

(印象に残った)ものを1つ教えてください。



参加者の声 （一部抜粋）



パネルディスカッションに登壇いただいた各企業からは、それぞれ特色のある取組みを紹介いただき、女性に限らず多様な人材が働きやすい職場づくりを考える上で大変参考になりました。



初めてこのような女性活躍についてのフォーラムに参加し、副知事の対談やパネルディスカッションを通して自分が今まで持っていた”女性リーダー”についての価値観が変わり、今後の働き方への意識も変えてみようという気持ちを持つことができました。



アンコンシャスバイアスの取組みや各企業の取組みが大変参考になりました。自社で取り組んでいるダイバーシティ推進活動にも取り入れてみたいと思います。



リーダーだからなんでも出来ないとダメではなく、その人なりのリーダーの形があること、女性だけが働きやすいのではなく誰もが働きやすい職場環境づくりが女性活躍につながることを学ばせていただきました。



県を超えたトップの対談・各県企業の事例紹介や生の声は参考になります。今後も続けていただきたいです。当事者である女性だけでなく、男性社員・管理職が女性活躍について意見を交わす機会があるといいなと思いました。

