

ひめボス宣言事業所の取り組み

四国唯一の女子大学を有する
松山東雲学園として
女性活躍を応援する

学校法人松山東雲学園
住所/松山市桑葉3-2-1
業種/学校教育
従業員数/244名
女性比率/70%

目標 管理職における女性比率を意識した
計画的な人事を実践する

取組 女性育児休業の取得率および
育児・産後休業復帰率の向上を支援

計画的に女性人材の登用を推進した
結果、令和4年12月末現在で、女性育
児休業の取得率は100%を達成しまし
た。また、育児休業・産後休業からの復
帰率も100%となる予定です。今後も
適切な補充人事に留意し、継続してい
くことを目指しています。



次世代に向けて
優秀な女性人材の育成を推進・実践

創立以来137年間、女性の学びと自立を支援してきた本学
園では、計画的に女性人材の登用を推進。近年では高い女性
割合を維持していますが、数値だけでなく支援の在り方も探
求したいと考えています。

松山東雲学園 理事長
小西 靖洋

その
他の
目標

✓ 教職員に占める女性比率の
50%以上の維持

誰もが「個性と能力」を
発揮できる職場づくりを
目指す!

大豊産業株式会社松山支店・新居浜支店
住所/松山市松原3-3-40、新居浜市船木4364-2
業種/省力化関連事業、インフラ整備関連事業、
新エネルギー、IoT関連事業
従業員数/245名(単体) 女性比率/23%

目標 女性従業員の働き方改革
働く喜びを見出し、社会に貢献

取組 働きやすい制度や環境を整えて
業務の効率化をUPさせる

時間有休制度を利用することで効率的に
時間を使い、年休取得率を上げるように努
めています。また、時短勤務制度を設け、育
児休業明けの復帰の支援、多様な働き方
としてテレワーク規定の制定や業務のアウト
ソーシングも実施。仕事の中で自分らしさを発
揮することを大切にしています。



一人ひとりの人格能力をステップアップ!
全員参加でさらに一体感ある支店・会社へ

女性社員の研修制度が少ない中、他企業や県の方々との交
流を通じて視野拡大や目線向上(≒人格能力向上)につな
がれば…との思いでひめボスマンター制度に参加しました。今
後もメンバーを熟考し、参加を検討します。

松山支店長
正岡 昭彦

その
他の
目標

- ✓ 女性の従業員の育成・教育訓練制度の充実
- ✓ 採用者に占める女性比率のUP
- ✓ 女性活躍を推進する社内体制・組織・担当職の設置

職場と家庭の両立を
支援するために
柔軟な働き方をサポート

医療法人康仁会 西岡病院
住所/四国中央市三島金子2-7-22
業種/医療
従業員数/136名
女性比率/70%

目標 職場と家庭の両立を目指す職場風土づくり
育児、介護休業法等に基づく諸制度の周知

取組 個人面談と社労士によるアドバイス
育児休業後の柔軟な勤務形態の提供

職員に周知を促すと同時に、個人面談を積極
的に行い、各家庭事情に寄り添った形で対応。
月に1度、社労士からのアドバイスも受けていま
す。その結果、育児休業中が4名、介護休業中が
1名を達成(令和5年1月現在)。育休後の職場
復帰も時短勤務など、個人に合わせた勤務形態
の提供ができるように努めています。



コミュニケーションや信頼関係を基盤に
新たな意識改革の発見を促したい

日頃からのコミュニケーションを基盤に、職場と家庭の両立を
支援するための職場風土づくりに取り組んできました。さらに柔
軟な働き方を推進するために、諸制度を職員へ周知できれば
と思います。

総務課
西岡 慶
河村 あゆみ

その
他の
目標

- ✓ 男性職員に対し、配偶者の出産に伴う育児休業法による
育児休業取得の周知および普及
- ✓ 男性の平均勤続年数に対する
女性の平均勤続年数の割合を上げる

理想の自分になろう!
多様に活躍する
女性社員を増やしたい

第一生命保険株式会社 松山支社
住所/松山市二番町3-5-5
松山二番町第一生命ビル5F
業種/生命保険業
従業員数/480名 女性比率/90%

目標 女性内勤職・女性営業職(内管)
一体化取組みの推進

取組 内勤職・営業職合同の育成研修実施
およびセミナー参加

役割や立場の異なる職務と垣根を越えた
関係を構築し、多様な価値観の認識、相互研
鑽によるスキルアップを図りました。自分と違
う職務を知ることで、自発的にキャリアアップ
を描けるようになることを目指します。働く上
で理想の自分に近づくための努力やスキル
向上など考え、行動できる社員を増やします。



複数のキャリアを経験し
自分らしい働き方を見つけよう!

女性活躍推進企業として環境が整っているものの、地方支
社は多様な職務経験を持つ身近なロールモデルが少ないため、
職場の風土や意識改革で自分のありたい姿の実現に向け、
踏み出す人を増やしたいです。

生涯設計推進グループ
アシスタントマネジャー
渡邊 まどか

その
他の
目標

- ✓ 女性職員の定着率70%以上を維持する
- ✓ 残業時間の縮減(15時退社ブルースカイデーの実施)
- ✓ 風土づくり(地域貢献活動、自治体との包括連携協定、各市との協定)

ひめボス事業所plusの取り組み



女性が発言しやすく
働きやすい会社を目指す



plus

オレンジベイツ株式会社
住所/八幡浜市保内町宮内1-289-1
業種/食品製造業 従業員数/91名
女性比率/36%

目標 係長・主任級の
女性を
1名以上登用

成果 令和2年8月
2名登用
(平成30年度 0名)

平成30年11月~平成31年1月に、女性社員を対象とした役職を目指す動機付けやキ
ャリア形成のための研修(全4回)を実施しました。これらの研修を通じて、さまざまな意見
を得ることができました。女性自身の手で働きやすい環境を構築していくという意識が広が
ったことが、とても大きな成果です。また、若干名ではありますが、女性の管理職が増えたことにより、女性からの意見や相談
事が出やすくなったように感じていますし、アイデアは重宝して
います。これからも誰にとっても風通しのいい社風を築き、「毎
日来るのが楽しい会社」を目指したいと考えています。



次の目標

製造部で働く女性の配置
割合を40%以上にする



工場長
亀井 清徳

女性が働きやすい環境で職場に活性化を!

男性女性共に意見が言い合える、働きやすい会社環境を目指しています。それだけではなく、女
性が管理職へ昇格したいというモチベーションアップに取組みます。



女性の管理職登用0から20%超えたら
会社も活性化し始めた!

plus

株式会社松宮
住所/松山市問屋町6-26
業種/食品卸業 従業員数/53名
女性比率/32%

目標 管理職(リーダー以上)に
占める女性割合を
20%以上

成果 令和3年
23.08%



当社における女性の割合は1/3を占めており、業務上も重要な役割を果たしていま
す。しかし、これまで女性の管理職は0人だったため、女性登用(女性活躍)は急務でし
た。まずは女性従業員を取りまとめる役のリーダーの存在は必要であるとし、女性の多
い部署に2名を配属。次にロールモデルとなる女性
の管理職を育成すべく、県の行っている「ひめボ
スマンター制度」に毎年1名ずつ、3年連続で参加しま
した。また、若年者を含むリーダー以上の社内研修
も毎年行い、社内の人材育成にも注力。これによ
り、リーダーたちの自覚が芽生え、多角的な考えの
下、社内の活性化につながりました。



次の目標

男女とも育休取得者
1名以上にする



代表取締役
橋 文太郎

女性が働きやすい企業は男性にとっても働きやすい企業!

女性もリーダーシップを取って社内フローのことを考えたり、経営側の視点を持つたりすることによ
り、これまでの部署内だけに留まらず、部署を越えた全体の効率化につながり、士気を高めるきつ
けにもなります。また、少しでも働きやすい環境に変えていくことも、企業全体の効率化になります。