

講座情報

市内のひょうご・こうべ女性活躍推進企業 (ミモザ企業) が2社増えました！

ミモザ企業認定制度は、企業における女性活躍を促進するため、兵庫県と神戸市が令和4年度に創設した制度です。女性活躍の現状を20項目に“見える化”し、14項目達成を「ミモザ企業」、8項目達成を「フレッシュミモザ企業」として認定し、女性の活躍や多様な働き方などに積極的に取り組む企業としてPRしています。加古川市でも認定に取り組む企業を応援しており、3月12日にあらたに2社がミモザ企業に認定されました。

認定年度	企業名	業種
令和7年度	オークラ工業株式会社 (R6 フレッシュミモザ)	製造業
	大西事務株式会社	卸売業、小売業

【これまでのミモザ企業】

認定年度	企業名	業種
令和6年度	兵庫南農業協同組合	サービス業
	株式会社フジヤ號	卸売業・小売業
	株式会社マルアイ	卸売業・小売業
令和5年度	社会保険労務士法人オフィスねこの手	サービス業
	多木化学株式会社	製造業
	滝川工業株式会社	製造業
	株式会社ティエルブイ	製造業
	社会福祉法人博愛福祉会	医療・福祉

【これまでのフレッシュミモザ企業】

認定年度	企業名	業種
令和6年度	オークラ工業株式会社	製造業
	株式会社おちあい	卸売業・小売業
	但陽信用金庫	金融業・保険業



ひょうご・こうべ
女性活躍推進認定
ミモザ企業

▲ミモザ企業
認定マーク



ひょうご・こうべ
女性活躍推進認定
フレッシュミモザ企業

▲フレッシュミモザ
企業認定マーク

※ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定制度の詳細は、[兵庫県ホームページ](#)をご覧ください。

4月は「若年層の性暴力被害予防月間」

性犯罪・性暴力は、重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。4月は、入学・就職など生活環境が大きく変わり、被害に遭うリスクが高まる時期です。性暴力の加害者、被害者、傍観者にならない社会をつくっていきましょう。(詳しくは[内閣府ホームページ](#)を参照)

「何も言わないから、いいのかと思った。」

性別・年齢を問わず、相談できます。
電話で相談
性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター
はやくワンストップ
#8891
性犯罪被害相談電話(警察) ハードライン
#8103
SNSで相談
Cure time(キュアタイム)

相手の同意のない性的な行為は性暴力です。

加古川市の「ミモザ企業」にインタビュー

「ミモザ企業」認定は、女性のキャリア形成や登用、多様な働き方の推進、だれもが働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を、兵庫県が認定する制度です。加古川市内の「ミモザ企業」は現在10社。その取組を1社ずつご紹介していきます！ 第4回目は、加古川町にオフィスを構える「**社会保険労務士法人オフィスねこの手**」（令和5年9月認定）です。

Q なぜ、ミモザ企業認定を取得しようと思ったのでしょうか

弊社はスタッフの多くが女性であり、管理職の50%以上も女性が占めています。これまで「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」を通じて両立支援の土台を築いてきましたが、さらに一步踏み込み「女性が組織の意思決定に関わり、プロとしてキャリアを切り拓く姿」を応援したいと考えました。

子育てをしながらでも、責任あるポストで活躍できる。そんな「女性が当たり前になれる社労士事務所」であることを公的に証明し、地域で働く女性たちに「ここなら道がある」と感じてほしかったのが大きな理由です。

Q ミモザ企業認定のために、どのようなことに取り組まれましたか

女性の才能を眠らせてしまう最大の壁は「固定の時間枠」です。あと1時間、30分、お迎えの時間に間に合わないというだけで、多くの女性がキャリアを断念します。

そこで「会社が提示する時間に人を合わせる」のではなく、「女性たちが働ける時間に、会社の制度を合わせる」という体制を徹底しました。個々の家庭環境やニーズに合わせたオーダーメイド型のシフト設計により、優秀な女性たちが「自分らしく、かつ全力で」仕事に向き合える環境を整えました。労働の「量」ではなく「質」で評価する文化は、ここから生まれました。

Q ミモザ企業に認定されたことに対する反響はありましたか

「パート＝事務」という固定観念を疑い、新たに設けた「外勤(営業)職のパート採用」に大きな反響がありました。「外に出てアクティブに活躍したい」という意欲を持ちながら、事務職しか選択肢がなかった子育て世代の女性たちが、弊社の求人を見て「これなら私の強みが活かせる！」と目を輝かせて応募してくださいます。認定を受けたことで、女性が自分の適性(内勤か外勤か)を自由に選び、プロフェッショナルとして自立する姿が、地域社会にもポジティブな驚きを与えています。

Q だれもが働きやすい職場づくりに向けて、他にどのような取り組みをされていますか

「従業員の満足なくして、お客様の満足はない」という信念のもと、常にES(従業員満足度)向上に注力しています。具体的には、事務職・外勤職を問わず、それぞれのライフステージに合わせた柔軟な働き方のアップデートを続けています。子育て中のスタッフが、家庭を大切にしながらもキャリアを諦めずにすむよう、業務のDX(デジタルトランスフォーメーション)を進め、チーム全員でフォローし合える体制を強化しています。スタッフが安心して働ける環境こそが、質の高いサービスを提供するための原動力です。

Q 認定取得に取り組んだことで、社内では変化はありましたか

スタッフの間に「自分たちの働き方が認められた」という高い誇りが生まれました。会社がスタッフの生活を大切にすることで、スタッフもまた「会社やお客様のために、限られた時間で最高の成果を出そう」という責任感を持つという、素晴らしい好循環が生まれ、結果として業務効率を上げ、組織としての成長を加速させたと実感しています。



従業員の出産を祝うベビーシャワー制度

Q 今後の女性活躍推進、働き方改革のために大切だと思うことを教えてください

「労働時間は固定しなければならない」という思い込みを捨てることです。1時間の差で応募を諦めさせるようなもったいない採用をなくし、会社側が歩み寄る。時間ではなく「質」で評価する。この2点が変わるだけで女性活躍は一気に加速します。

これからも自らが先陣を切って「常識を疑う働き方」を実践し、社会保険労務士法人として、加古川市そして県内の企業様が多様な人材で溢れる強い組織になれるよう支援し続けたいと思います。

セミナー開催レポート

3/4 (水) LGBTQ+のこどもたちの居場所を守る こどもと関わるおとなのための勉強会

こどもと関わる大人が、日常の中で大切にすべきことを考える場として、LGBTQ+の若者支援などを行う3人をお招きし勉強会を開催しました。

お話を伺ったのは、本多まささん(LGBTQ+ユースサポート・プライドプロジェクト代表)、阪部すみとさん(LGBTQ+コミュニティ つながりカフェ代表)、松本友生さん(クィアコミュニティ カラフル代表)です。

阪部さんはゲイ、松本さんはトランスジェンダー、本多さんは「男でも女でもない」自分というジェンダーアイデンティティをもつ当事者でもあります。

年代も性のあり方も異なる3人ですが、共通して、「男女で分けられる学校生活や服装」「性別に関する揶揄(オカマ、オネエ、男なのに女みたい)やいじめ」「男の子はこうあるべき(泣くな、甘えるな、男だからサッカー等)」という周囲の押しつけなどが、しんどかったというお話がありました。

しかし、性別への違和感をこどもの頃から抱えていた人もいれば、大人になるまで自分の違和感の正体に

気づかなかった人もいて、カミングアウトにまつわる経験もさまざまでした。

LGBTQ+のこどもと関わるおとなへのメッセージとして「すべてを理解する必要はない」「性のゆらぎや迷いの中にいるときに答えを教えなくていい」「正しい道に導こうとしなくていい」「否定せず受け止めて見守ってほしい」という話があり、参加者から印象に残ったという声が多くありました。

また、当時は情報がなく何が周囲と違うのかわからなかったというお話が共通してあったことから、相談できる場所や情報を、必要としている人に適切に提供していくことが重要であると考えています。3人の当事者の方のお話を聞くことで、性のあり方が多様であることを改めて認識する貴重な機会となりました。



2/17 (火) 性の多様性の尊重に関する企業向け講演 (「令和7年度公正採用選考人権啓発推進員研修会」内)

職場でLGBTQ+当事者が抱える困難なことについて理解を深め、企業として「性の多様性を尊重するためにできること」について考える機会として、本市、加古川公共職業安定所、加古川公共職業安定所管内雇用対策協議会の共催による研修会内で講演を実施しました。講師には前田良さん(Like myself 代表)をお招きしました。前田さんは、女性として生まれましたが、こどもの頃から自身の性別に違和感をもち、20歳のときに心と体の性の不一致と診断を受けました。その後、パートナーと出会い、性別を男性に戻してご結婚されています。講演では、前田さんの体験談を交えながら、「誰にも自分の悩みを相談できない」「周りから偏見の目で見られる」など、職場でLGBTQ+当

事者が困っていることの説明がありました。また、差別的言動をなくすことの大切さや、「根拠のないわさなどをうのみにしない」「望まない性別での服装などの生活を強要しない」「当事者の了承を得ずその人の“性のあり方”を第三者に勝手に暴露しない」ことなど、企業としてまた個人として性の多様性を尊重するためにできることを強く伝えられました。

参加者からは「実体験に伴うお話が非常に参考になった」「生の声で、大変わかりやすく聞くことができた」といった感想をいただきました。



事業者向けの性の多様性の尊重に関する啓発リーフレットを作成しました

市では、全ての市民が性の多様性を尊重し、多様な生き方を互いに認め合い、自分らしく、安心して暮らせる社会をめざした取り組みを進めています。このたび、職場でLGBTQ+当事者が抱える困難なことについて理解を深めていただくために、事業者向け啓発リーフレットを作成しました。職場の研修等でぜひご活用ください(市ホームページ)。また、紙のリーフレットが必要な場合は、男女共同参画センターまでお電話ください。(数に限りがありますので、あらかじめご了承ください。)

ほかにも、[性の多様性の尊重に関する啓発リーフレット](#) (①市民向け、②小学4～6年生対象、③中学生対象)も作成していますので、ぜひご覧ください。



キャリアコンサルタントによる

女性のための働き方相談

わたらしい働き方、再就職、転職、起業、キャリアアップなどチャレンジしたい気持ちについて、女性の相談員（キャリアコンサルタント有資格者）に相談できます。（相談時間は最大50分）

- ◆今の働き方を見直したい、転職しようか悩んでいる
- ◆子育て・介護が一段落したので働きたいけど
ブランクがあるので不安
- ◆面接のトレーニングをしたい
- ◆履歴書や職務経歴書の書き方が分からない
- ◆自分の強みを見つけたい
- ◆起業に興味がある

託児あり

相談無料

毎週 水・木曜日 10:00～15:30

（場所：加古川市民交流ひろば）

※事前にご予約ください。

※託児あり（相談日の1週間前までに要予約）

電話または[かこがわオンライン申請システム](#)よりお申し込みください

社会保険労務士による

女性のための労働相談

仕事や労働に関する悩みや疑問について、女性の社会保険労務士に相談できます。（相談時間は最大50分）

- ◆労働条件が悪くなった、なぜ？
- ◆突然に明日から来なくていいと言われた
- ◆長年勤めてきたのに契約更新しないと言われた
- ◆パワハラ・セクハラなどのハラスメントを受けた、今も受けている
- ◆パートでも社会保険の加入は必要？
- ◆働き方を変えると私の年金はどうなるのかな

4月15日(水)14:00～17:00

（場所：加古川市民交流ひろば）

※事前予約優先（当日予約は電話のみ受付）

※託児あり（4/9(木)申込締切）

電話または[かこがわオンライン申請システム](#)よりお申し込みください

LGBTQ+ 専門相談

性のあり方に関する悩みや不安の相談を専門相談員が受け付けます。当事者だけでなく、その家族や友人、学校や職場の方なども相談できます。

… 電話相談 …

- 【対象】どなたでも（匿名可）
 【電話番号】079-427-9108（電話相談専用）
 【相談日時】4月27日(月)14:00～17:00
 （1回30分まで）
 【相談料】無料 ※通話料金はかかります。

… 対面相談 …

- 【対象】市内に在住・在勤・在学されている方
 【相談日時】相談員と調整（1回1時間まで）
 【相談料】無料
 【場所】加古川市民交流ひろば

詳しくは[市ホームページ](#)をご確認ください

講座の申込み・問合せ 令和8年4月発行

加古川市 市民活動推進課 男女共同参画・多様性社会推進係
加古川市男女共同参画センター

〒675-0065 加古川市加古川町篠原町21-8
カピル21ビル5階

【電話】079-424-7172 【FAX】079-454-4190

【業務時間】月～金曜日 9:00～17:30

※祝日、年末年始、施設保守点検日を除く



・男女共同参画センターFacebook は[こちら](#)

・男女共同参画センターInstagram は[こちら](#)

○指定駐車場をご利用の方は、1時間または2時間無料券をお渡ししますので、駐車券をご持参ください。

<指定駐車場>①加古川駅前立体駐車場 ②オーエムパーキング

③平成パーキング ④OKパーキング ⑤大村第一駐車場

○駐輪場は★加古川駅南自転車駐輪場（2時間以内は無料）をご利用ください。