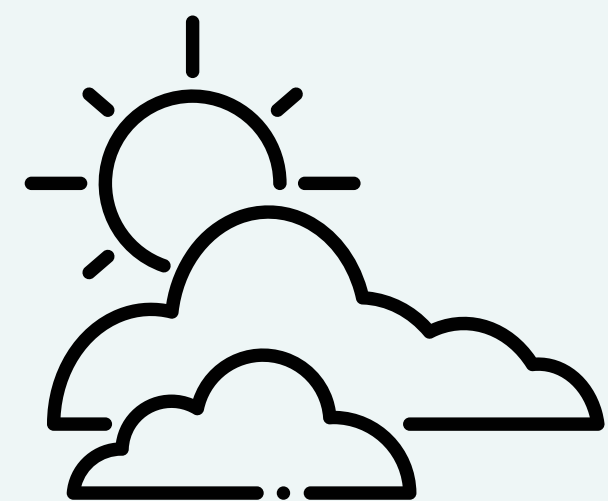




# 当社の女性活躍支援の事例

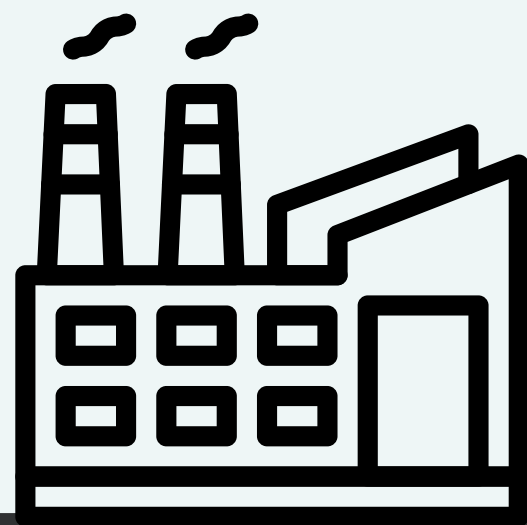
ニッコー・ファインメック(株)  
代表取締役 小野寺 真澄

2024.10.25



- 01 会社概要
- 02 事業内容・業務体制
- 03 経緯
- 04 取組事例
- 05 成果・課題

# 目次



会社名	ニッコー・ファインメック株式会社
代表	代表取締役 小野寺 真澄
設立	昭和55年1月15日
社員数	88名（アルバイト、業務委託除く）2024年4月現在
事業内容	産業廃棄物処理業・貴金属二次精錬業
許認可	産業廃棄物処分（焼却、中和、破碎、切断、選別） 産業廃棄物収集運搬（東北～関東全域許可取得） 小型家電再資源化認定（東北6県） 一般廃棄物処分業（金属・プラ・木くず 一関市）

# 01

OUR  
PROFILE  
会社概要





# 01

OUR  
PROFILE  
会社概要



女性比率  
20%

社員  
平均年齢  
43歳

## 業務体制

02  
OUR  
STAFF  
業務体制

### 生産管理部門（工場）

男性 24名  
女性 7名

- ・ 貴金属湿式精練、分析、電解剥離
- ・ レントゲン焼却、石こう破碎
- ・ 電子機器破碎、解体、光学選別
- ・ 処理困難物、プラ破碎選別

### 医療廃棄物チーム （中型ドライバー）

男性 19名  
女性 0名

- ・ 医療機関専属の中型ドライバーが東北6県の病院やクリニックより、医療廃棄物や医療器械などあらゆる廃棄物に対応。

### × 営業推進チーム ×

### 大型輸送チーム

男性 21名  
女性 2名

- ・ 東北～関東、静岡、岐阜の産廃運搬許可のもと、多様な大型車で廃棄物の収集運搬を行う。

### バックヤード

（総務・経理・システム）

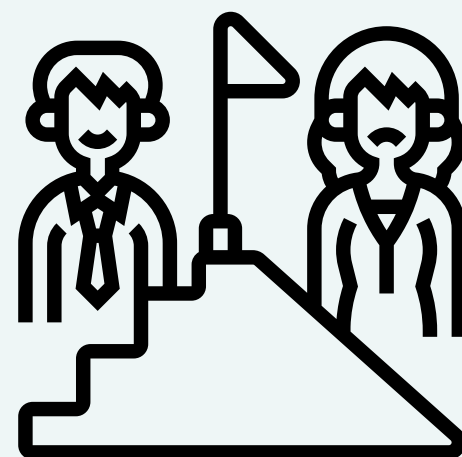
男性 7名  
女性 8名

- ・ 契約や事務書類の管理、来客受電対応
- ・ 経理業務全般
- ・ 社内インフラの管理、IT化事業推進

## 家庭と職場の両方の支援が絶対的に必要だ。

01

明らかに公平ではない



女性は体力がないから、いつか家庭の都合で休むから、そんな理由で正当な評価につながらない現実。

02

立身出世の  
女性ロールモデルを



どんなに苦勞しても、「同族でなるべくしてなった社長」は、女性社員のロールモデルにはなれない。これから頑張ってくれる女性が、同じ苦勞をする環境ではいけない。

# これまでの歩み

# 03

BACK  
GROUND

経緯



2013年

正社員登用制度  
導入  
女性の臨時職員  
3名を正社員へ



2016～2018年

女性ドライバー  
2名採用  
うち1名を運送業運  
行管理者に任命  
(女性代表就任)



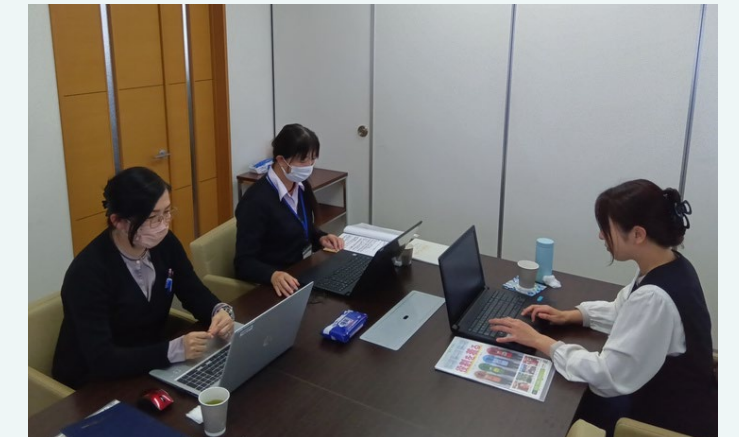
2020年

女性活躍に向けた  
研修の導入  
女性社員を初めて  
役職任命



2022年

いわて女性活躍  
認定企業  
ステップ2認定



2023年

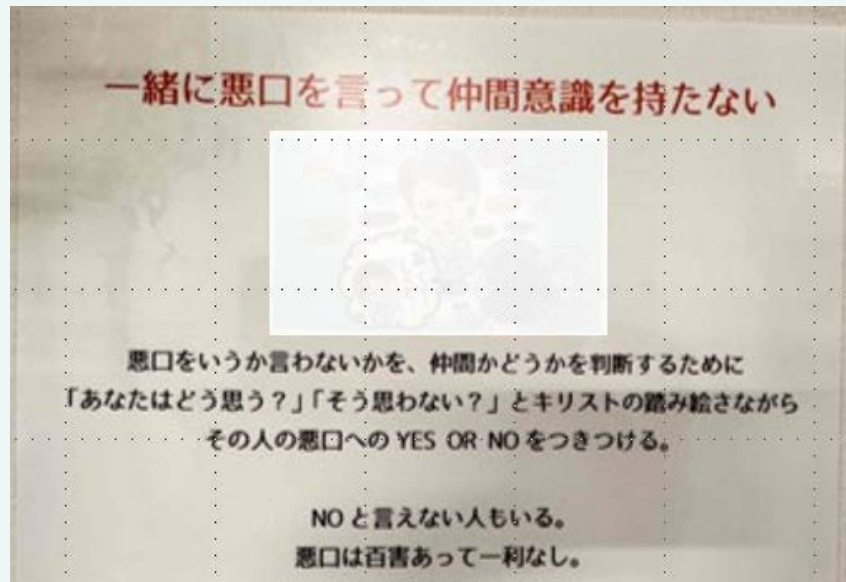
新しい働き方や女  
性活躍、健康経営  
のフォローをする  
女性チーム  
「ウェルビー」  
発足



## 気持ちの醸成

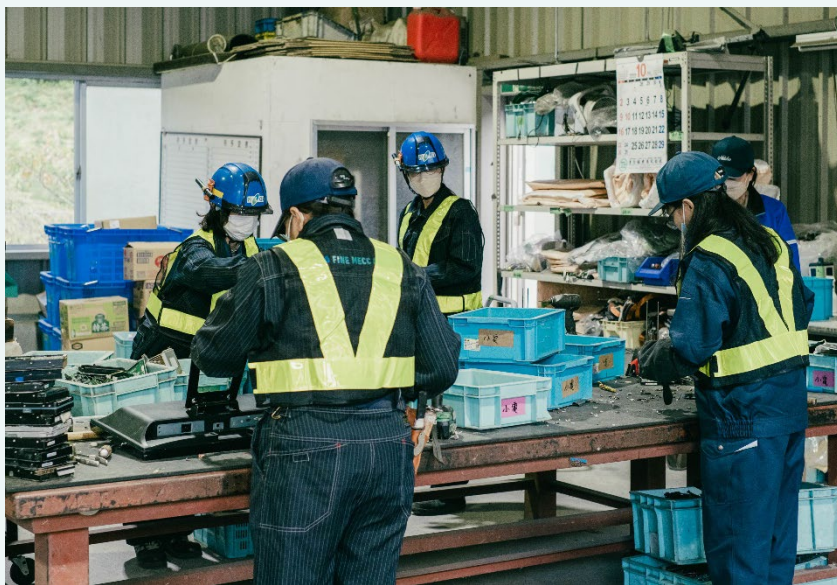
- ▶年1回の講習を実施
  - 1.ハラスメント研修（女性社員限定もあり）
  - 2.女性活躍研修
- ▶共通言語

「全ステークホルダーに対する悪口禁止」とポスターを掲示  
心理的安全性の高い職場環境を目指し社内共通言語



## 女性チーム発足

- ▶チーム「ウェルビー」発足  
活動テーマは「体の健康、心の健康、家庭との両立、職場の心理的安全性」女性だけのチームで自らの働きやすい職場を作るために意見し行動することが目的。
- ▶小型家電解体チーム  
小型家電のバッテリーを外して数値管理する業務。前処理の要の部隊。最近では、特性ある男性社員一人を育てている。



## 社内制度

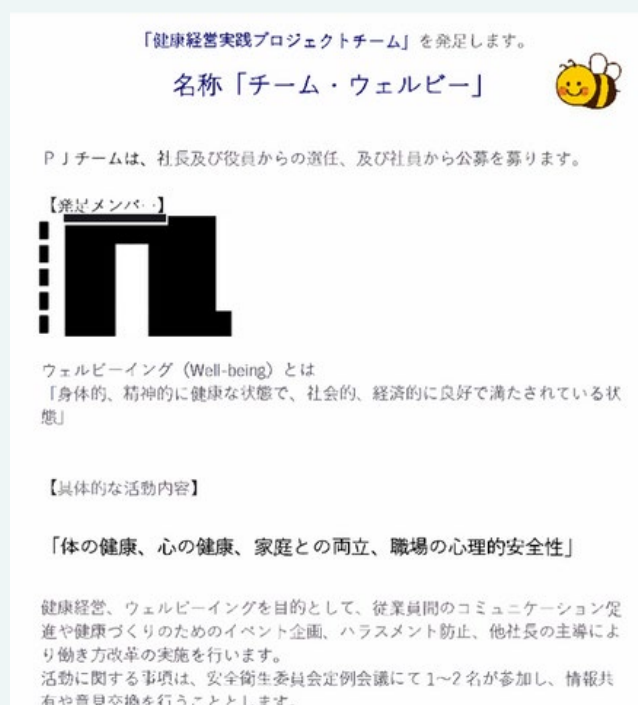
- ▶ 消失する有給休暇の積立制度（オリジナル）
- ▶ 自由度の高い勤務制度

時間有給休暇、育児目的休暇、時短勤務の制度、時短勤務や  
変則出勤、直行直帰、マイカー利用、テレワークなど柔軟な  
勤務に対応できるように規定化

## トップダウン

- ▶ 社長（管理職）からの発信  
女性が活躍できる空気感がなければ、社長から発信。  
また、社員間トラブル発生時の調整。

- ▶ 個別の声掛け  
根回しが必要。周囲の目線を気にする人は安心感、個別の声掛け  
をされる特別感が少しのやる気を生む。（と思う）





女性社員が明るくなった。

女性社員が明るくなると、おのずと男性も、全員が活気づく。

必要な資格を取得し活躍。

- ・フォークリフトやフロン回収で工場ではなくてはならない存在。
- ・運行管理者はドライバーから好評。
- ・衛生管理を取得して女性活躍も支援。

05

OUTCOMES  
成果・課題

ユニバーサルな人材へ指導対応が上手。

高齢者、障害者、新人、外国人など様々な方への対応が優しいし上手。

融通が利かなくて困る...

何かと女性優遇になっている気がする。

それでもやっぱり休みが多いのは困る。



- BACKGROUND OF THE INITIATIVE -

家庭と職場の両方の支援が絶対的に必要だ。

### 自動化で出来る支援

フィジカルでは男性にかなわない。その協力体制の構築と、自動化や補助器具で運転ドライバーも工場作業もギャップを埋めることができる。

# 05

OUTCOMES  
成果・課題

### 社員の家族の理解 取引先の協力

家族の相互支援の必然性。  
トイレや更衣室問題。

全ては自分に返ってくる。だからこそ

男性への性平等教育もまだ必要で、育児休暇も推奨する。  
女性が活躍するために、全員がもうひと踏ん張りしなければ。

環境

地球

# 21世紀の創造企業



 **ミツバチ** 株式会社

