

滋賀から始まる女性活躍のネクストスタンダード

Women Powerで もっと輝く会社・社会へ

# Wpower

[ダブルパワー] 2024

女性の力で伸びる注目企業

TOPインタビュー

たねやグループ

「空気を変える」ことがリーダーの仕事  
個性を活かし、誰もが輝ける社風に」

近江化成工業株式会社

「子育て中の女性の力に着目して、  
自社ブランドの新事業を切り拓く」

山科精器株式会社

「社員が意見を出せる提案型の風土改革により、  
強い会社を作る」

# 女性活躍

企業の  
持続的成長  
の鍵は

どんな企業で  
働きたい？

就活生  
子育て世代の  
本音トーク





たねやグループ CEO  
株式会社たねや  
代表取締役社長  
**山本 昌仁** 氏

## Interview

**管理職半数が女性**

**登用率トップクラスの秘訣とは？**

### Company Profile

本社：滋賀県近江八幡市北之庄町615-1  
従業員数：1,887人（2024年4月）  
社長の座右の銘：  
「飽きず、焦らず、腹立てず」



和洋菓子を製造・販売するたねやグループ（滋賀県近江八幡市）は、管理職 122 人のうち 46%が女性。育休後もほぼ全員が復職している。子育て支援制度の充実のほか、育休中もリモートなどで復職に向けたサポートをし「子育て後」を見据えたキャリア形成支援に注力。離職率も低く、性別・年齢関係なく働きやすい環境づくり。そんな同社の女性活躍推進の取り組みとは。

## 30 年前に覚えた違和感が意識やルールを変えるきっかけに

当社はスタッフの7割、管理職も半数近くが女性ですが、私が入社した30年ほど前は女性の役職者といえはうちの母親ぐらいでした。お客様のほとんどは女性なのに「それで顧客満足が得られるのか？」と疑問に思ったことを覚えています。

当時女性はお茶汲みやコピー取りが仕事で、結婚や出産を機に辞められる方も多い時代。そんな気風を変えるにはリーダーの求心力や組織全体で意識改革への働きかけが必要です。細かいルールを男性が考えても変えられないと思い、全店長を女性にするという少々強引な手法を取ったこともありました。現在は午前休や午後休、リモートワークを取り入れ、それぞれの事

情に合わせて働き続けられる環境を整えたことで人材が流出せず、女性管理職も自然に増えています。

スーツの着用を必須とせず、食品会社らしく清潔感がある自由な服装なら OK としています。今年 9 月には髪色に関する制限をなくし、より自分らしさを表現できるようルールを変えました。来られた方々が「自分もここで働きたい！」とっていただけるような会社づくりを心がけています。

## 女性活躍推進に向けた主な取り組み

### リモート保育園

元保育園園長のスタッフから育児アドバイスや会社の様子を聞くことができるオンラインミーティング。



### 時短勤務

子どもが小学校 6 年生まで利用可能。

### ママ面談

先輩ママ社員が、妊娠・出産に関わる制度や復帰後の不安などの相談に乗ります。



### ママサロン

育休中の社員が親子でリフレッシュできる場を提供。



# “「空気を变える」ことがリーダーの仕事 個性を活かし、誰もが輝ける社風に、”



2015年にオープンした「ラ コリーナ近江八幡」は、「たねや」と「クラブハリエ」のフラッグシップ店。2025年3月24日には、琵琶湖を望む景勝の地に「ラーゴ 大津」がオープンする。

## 性別や国籍、年齢に関係なく 誰もが長く活躍できる職場に

老若男女に働いていただくのが「たねや」の目標。女性活躍というよりも、いろんな人が働きやすい環境づくりをしています。職人だから、女性だから、若いから、外国人だからではなく、“できる人ができる事をできるポストで”、適材適所が原則だと私は思っています。

当社には商品開発担当の女性がいますが、近年のヒット商品の多くはこの方によるものです。大学では栄養学などを専攻し、お菓子の知識はなかったのですが、今ではうちの職人はみんなその方に頼っています。「開発は菓子職人がやるもの」と固定観念のまま

では生まれなかった商品があるわけです。

SDGsの“誰一人取り残さない”を実践する「しあわせ推進室」の室長も、歴代の人事部長などではなく元保育園の園長。得意分野を生かしてパパ、ママ社員だけでなく全社員の寄りどころとなっております。



製造でも接客でも会社運営でも女性が活躍中

## 気づきを得て、成長しながら 喜んでもらえる商いで次代へ

日々の活動の中に、どう多様性や女性の働きやすさを入れていくかについて、まずは人の意見を聞き、受け入れた上で自分の意見を決めたら速やかに行動する。「たねや」では部署間交流を進めていますが、それは第三者だからこそその気づきが得られるからです。

また、良い循環を生み出すには「変わる、変わる」とリーダーが言い続けること、小さな行動の積み重ねも重要です。私を含め、一人一人が常に成長しながら、お客様に喜んでいただける商いを続けていきたいと思っています。

### topics



たねや・クラブハリエ  
しあわせ推進室 室長  
田原 佳代 さん

### 全従業員約2,000人と話すことを目標に掲げ、“従業員のしあわせ”を追求する

会社が様々な取り組みを行い成長していくなかで、多様な働き方をするスタッフを支援する「しあわせ推進室」を立ち上げることになり、室長に就任しました。一般的に相談＝マイナスな意見になりがちですが、それを愚痴で終わらせるか課題とするのが私の仕事。話すことで前向きな気持ちになれる部署を心がけています。妊婦・パパ面談、産休や育休中のサポート、ワークショップなどを行いながら、全従業員が生き生きと働き続けられるように寄り添っています。



面談は大切なコミュニケーションの機会



近江化成工業株式会社 代表取締役  
小林 清氏



#### Company Profile

「ブレスエアー」加工事業と、寝具の自社ブランド「爽快潔リビング」のEC事業を展開。従業員（パートを含む）26人の約3分の2が女性で、マネージメント層5人のうち女性が4人を占める。

本社：滋賀県東近江市宮荻町511

従業員数：26人

社長の好きな言葉：

「You only live once（人生は一度きり）」。働く時は働き、休む時は休む。有給を全部消化してもらおうのが会社の役割と考えています。

### 発見！子育てはブランクではない！

アメリカの大学を卒業して12年間の欧米・アジアでの日系企業駐在員を経験した後、父の会社を継ぎました。海外では女性の上司やトップがごく普通という職場で働いていたので、私自身は性別で分けて考えることはもともとありません。当初は、意識して女性を採用しようとしたわけではなく、応募者のほとんどが子育て中の女性か高齢者だったというのが実情です。

しかし、そうした人材を採用してみると、子どもを育てながら働いている女性は概してとても生産性が高いことを発見しました。限られた時間内で家事や育児をこなす女性は、集中して仕事し、まわりとの助け合いも積極的で、ものすごい力を発揮してくれます（それは同時に女性に家庭のあらゆる仕事を任せている現状でもあると思いますが）。今ではあえて子育て中の女性を採用しているほどです。

## “子育て中の女性の力に着目して、自社ブランドの新事業を切り拓く”

#### topics

「人は城、人は石垣」プロジェクトに基づいて、リーダーと毎月、社員と3か月に1回面談し、コミュニケーションを取っています。また、全社員でドラッカーのマネジメント勉強会も行っています。「私は



パートだから関係ない」という人はおらず、全員が会社を良くしようと、プロフェッショナル意識を持っていてくれるのは有難いことだと思っています。

### ゆとりのある組織づくりで課題解決

子どもの急病などのリスクはありますが、誰かが急に休んでも業務に支障をきたさないように、余裕を持てる配置や組織づくりをして課題を解決しました。ゆとりがあることで従業員間で助け合う土壌が生まれ、子育てしながら働くのが会社の当たり前になり、企業風土が大きく変わったのを実感しています。

例えば3人が必要なチームに対して4~5人の態勢を組んで急なヘルプをしあえるお互い様の環境をつくる。顧客サポートなどを強化し、商品の付加価値を高めて納期に余裕を持たせるなど、人員にも時間にも今より少しだけゆとりが生まれるように取り組みました。

現在は、武田信玄の名言にちなんだ「人は城、人は石垣」プロジェクトが社内で行進中。人を大切にする企業風土と環境を整え、ここで働くことに誇りを持てる会社を目指しています。

あらゆる部門で女性が活躍。ヘルプが必要なら別部署からサポートにまわることも日常。





山科精器株式会社 代表取締役社長  
大日 陽一郎 氏



Company Profile

各種専用工作機械、船舶用ならびに発電プラント向けの熱交換器、産業機械・船舶機関潤滑機および医療機器の製造販売をしています。

本社：滋賀県栗東市東坂525

従業員数：154人

社長の好きな言葉：

「変革せよ 変革を求められる前に」 ジャック・ウェルチ

働き方や意識を社員による提案型で改革

山科精器に入る前は法務関係の部署にいたこともあり、女性の活躍はむしろ当たり前でしたが、ここでは社員の2割を占める女性は全て一般職で、補助的な作業を担当、給料は男性の約80%という状況でした。

そこで希望者や課長推薦を受けた方を総合職に転換。評価制度の導入や教育訓練システムを整備し、最終的には全員総合職にキャリアチェンジしました。

2016年に社長に就任した当初は、業務内容をはじめとする様々な改善はトップから提案するべきだと思っていました。しかし社員の反応は鈍く、考えを改めて社員主導で改善を提案してもらう委員会方式に変更しました。

安心して提案や意見が出せる環境づくりをしたことで、3年前には社員の発案で昭和然としていた食堂をリノベーション。続けて『SAZANKA』と名付けた改善提案のプロジェクト、『会社をカエル委員会』を通

“社員が意見を出せる  
提案型の風土改革により、  
強い会社を作る”



カフェのような食堂。ミーティングや業務の場としても活用されています。



じたテレワーク推進プロジェクトなどの各活動が活発化。結果、“会社と共に成長する意識”、“働きがいを感じる環境をつくる想い”、“共感と貢献の気持ち”を社員が持てるようになりました。

すべての人が働きやすい職場をめざす

女性が働きやすい環境は、男性や高齢者、外国人、障害のある方にも快適な職場であると考え、積極的に改革を進めています。そのひとつが『業務仕分け』です。

一般的に製造業は、職人が最初から最後まで一人で担当して残業や出張も頻繁、という働き方になりがちです。しかし、一連の業務を細分化してチームで仕事をするようにすれば、残業の削減をはじめ、産休や育児、介護休暇なども取得しやすくなり、柔軟な働き方につながると期待しています。

topics



社員にも好評のキッチンカーDAY

『SAZANKA』は山茶花の花言葉「直向き、困難に打ち勝つ」から名付けられた、有志が改善提案を行う制度。

月1回キッチンカーを呼ぶプロジェクト、私服プロジェクト、梱包用の箱を一新するプロジェクト、HDMIケーブルのワイヤレス化などが進行中。

# 今こそ本気で女性活躍推進を進めるとき

## なぜ今、女性活躍推進が必要か？

止まらない労働人口の減少↓  
人材確保の一步を今からスタート！

本格的な人口減少社会が到来する中、滋賀県における生産年齢人口も確実に減る見込みです(8ページで詳しく)。そんな中、女性活躍から繋がる、高齢者・外国人・障害者なども働きやすい職場づくりが急務です。



## 企業の持続的成長への鍵

女性活躍は、単なるモラルや倫理的問題ではなく、企業の競争力強化と持続的成長に不可欠な要素です。女性活躍と言えば滋賀、働きやすい、暮らしやすいと言えば滋賀。そんな環境を一緒に作っていきましょう。

10年後の  
あなたの組織は？

女性活躍が進まず  
人材不足、  
コミュニケーション  
悪化などで  
全員疲弊している

老若男女が  
それぞれ  
自分らしく  
イキイキと働き  
成果を出している



社内の現状を振り返ることから  
始めてみましょう！

# 女性活躍を進める必要性とメリット

女性活躍推進は、企業にとって次のようなメリットがあります。

### 社員のモチベーションアップ・生産性の向上につながる

女性が活躍している職場は、多様な社員にとっても働きやすい環境。「女性が扱いやすいよう1箱の重さを半分にしたら高齢者も雇用できるようになった」など様々な発見があります。

誰もが無理なく長く働ける環境が、企業の持続的成長を促進し、輝く未来を創造していきます。



### 多様な視点が活かされた商品・サービスの創出

「誰もが扱いやすい商品」、「誰もが来たくなるお店作り、サービス」などは企業の新たなビジネスチャンスです。社員の不満は世間の多くの人の不満。改善策が新たなビジネスにつながるかも！

多様な意見に耳を傾けて市場ニーズへ対応し、変革と成長の原動力としましょう。



### 離職率の低下とイメージ向上による人材確保

女性活躍からスタートすると、

#### ①取り組みやすい

- 今いる人材を活かしやすい
- 事例が多い

#### ②PRにつながる

- 認証制度等を活用しやすい
- 学生や投資家等が注目しているなどの利点があります。



# 取組みを進めるうえで 必要な3つの視点

女性活躍を社内を進めるうえで、見落としがちな重要な視点について紹介します。

## アンコンシャス・バイアス

### 無意識の偏見に気づこう

アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の思い込み、偏見」。男性にも「男ならコレくらい持てる」など無意識に決めつけていませんか？先入観によって適材適所に人員を配置できなかったり、社会的に不適切な発言・態度をとったりする場合があります。

## 男性の家事・育児参画の推進

### 家事育児の経験を仕事にも活かそう

家事・育児は同時並行で複数のタスクを行うスキルが必須。男女共、育休はblankではなく経験と思って活かしましょう。またプライベートの充実、仕事のモチベーションアップに繋がります。ワークとライフの相乗効果がこれからの鍵です。

## 女性特有の健康課題

### 生産性の低下やキャリアをあきらめることは会社の損失

月経（生理）や更年期による体調不良や精神的不安定（イライラ・倦怠感）は発症に個人差があり、本人にもどうすることもできません。女性従業員の約5割が勤務先で女性特有の不調に困った経験があり、何かをあきらめなくてはならないと感じた女性が約4割います。\*

症状は一時的なことも多く、周囲の理解で働き続けられることがほとんど。能力とやる気のある女性をいつかの体調不良・周囲の無理解で失うのは企業にとって大きな損失です。

※経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査」（2018年）より



内閣府  
男女共同参画局

## 輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

『女性活躍推進には組織トップのコミットメントが重要』という想いの下、平成26年に経営者等9名により発足しました。参加した男性リーダーは、「行動宣言」に沿って、女性活躍推進を進めています。各リーダーの具体的な活動内容はホームページをご覧ください。



←詳しくは、  
ホームページをご覧ください。

### 「男性リーダーの会」に参加すると...

- ▶年1回のリーダーミーティングに参加し、全国の企業や地方自治体のトップと交流できます!
- ▶「男性リーダーの会」冊子やメルマガ、広報誌等で参加者の取組みを紹介します!



滋賀県では現在、たねやの山本社長、山科精器の大日社長、三日月知事がメンバーです。



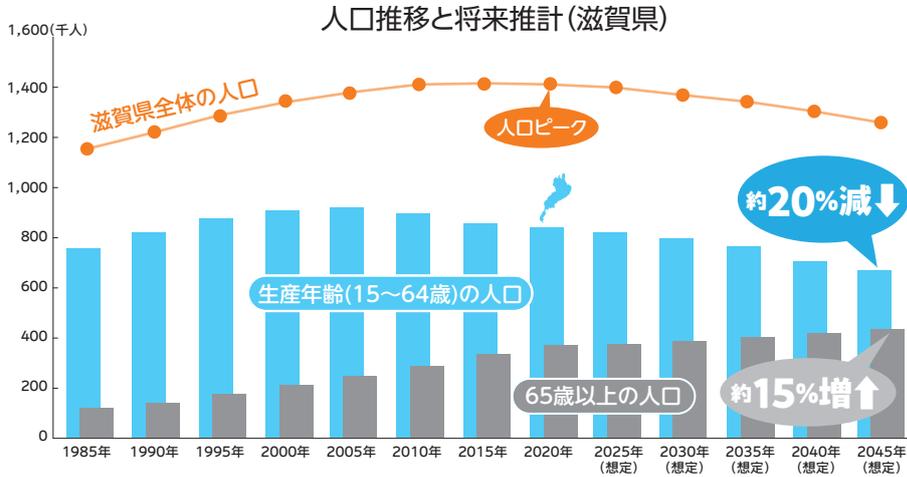
『令和5年度版 活動報告冊子』  
参加者の女性活躍推進への想いや  
取組みの好事例等をまとめています。



PDFダウンロードはこちらから→

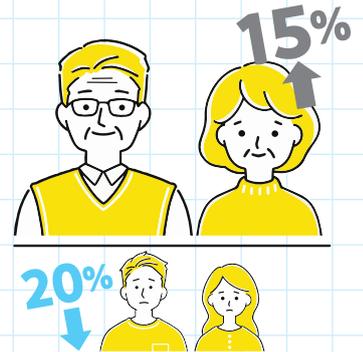
# 企業成長のきっかけは**女性活躍!**

## 滋賀県の生産年齢人口は、約**20%減少**



出典: 総務省統計局「国勢調査時系列データ」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30年推計)」

滋賀県の生産年齢人口は、2045年には2020年から約20%減少。逆に、65歳以上人口は約15%増の見込み。働き手不足などが懸念されます。



## 女性管理職の割合は、**全国37位**

まだ少ない滋賀県の女性管理職! 滋賀県の管理職(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合14.4%で全国37位でした。(1位は徳島県の19.6%、2位は高知県と青森県が同率18.0%)



管理職(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合(全国・滋賀県)



出典: 総務省統計局「国勢調査時系列データ」、「国勢調査」

### 管理職につく女性が少ない理由は…?

令和6年度の「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」で回答の多かったTOP3を紹介します。

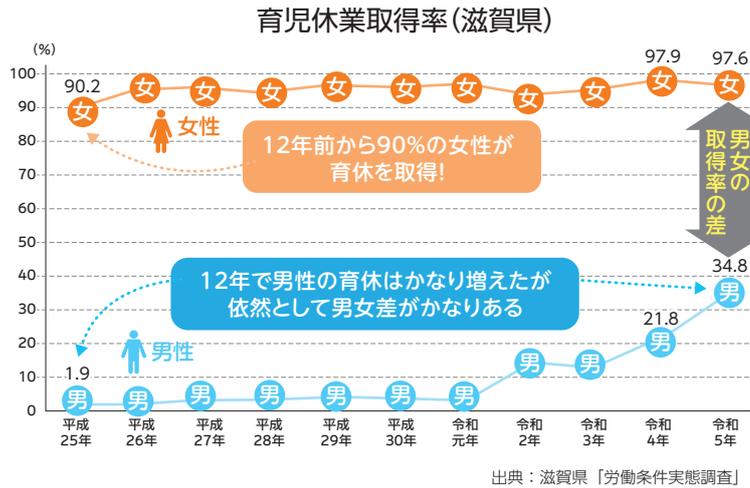
- 1位** 女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから
- 2位** 会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから
- 3位** 女性自身が管理職につくことに消極的だから

1位、2位は女性票が多く、3位以下「女性自身が管理職につくことに消極的だから」「女性は、勤続年数が短く、管理職になる前に退職するから」などは男性票の方が多くなっています。



# 育休取得率は 女性90% 男性10%~30%

滋賀県の女性の育児休業取得率は90%台で推移、男性の育児休業取得率は近年10~30%台と増加していますが、依然として男女差が大きい状態です。



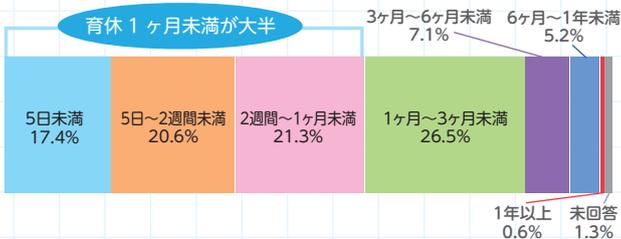
また、『男性の育児休業の取得を進めるために職場で必要な取組』では、「**管理職・上司の意識改革**」を挙げた人が最も多く(48.1%)、次いで多かったのは「**育児休業を取得しても不利にならない人事評価制度の確立・周知**」(45.9%)でした。

出典：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査

## 夫の育休期間は 1ヶ月未満



男性が取得した育児休業の日数の内訳を見ると、滋賀県では半数以上が1ヶ月未満となっています。

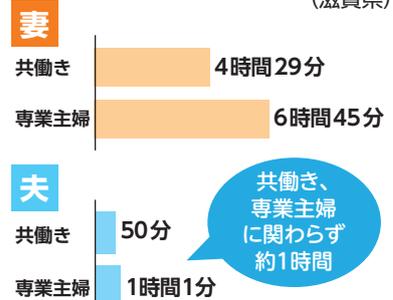


## 夫の家事育児は 約1時間



男性の家事・育児等の時間は増加傾向にありますが、共働きか、専業主婦に関わらず男性の家事・育児時間は1日のうち1時間程度となっています。

1日に占める家事・育児・介護等の時間(滋賀県)



共働き、専業主婦に関わらず約1時間

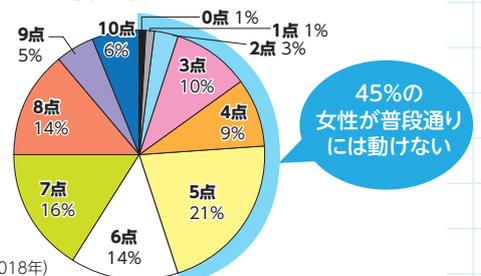
## 女性の約5割が月経(生理)などで パフォーマンスが半分に以下に

PMS(月経前症候群)や月経随伴症状によりパフォーマンスが半分に以下になる女性は45%。男性はもちろん、女性同士でも個人差があるため理解されにくく、休みづらいのが現状です。



出典：日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査」(2018年)

元気な状態の出来を10点とした場合  
月経時のパフォーマンス



最新データは  
こちらでも!

様々な情報のPDFがダウンロードできます。

データでみる 滋賀の男女共同参画の現状と課題 検索



そこが知りたい

就活生・子育て世代の本音トーク

「こんな企業で働きたい!」

## 2025年卒大学生の就職意識調査

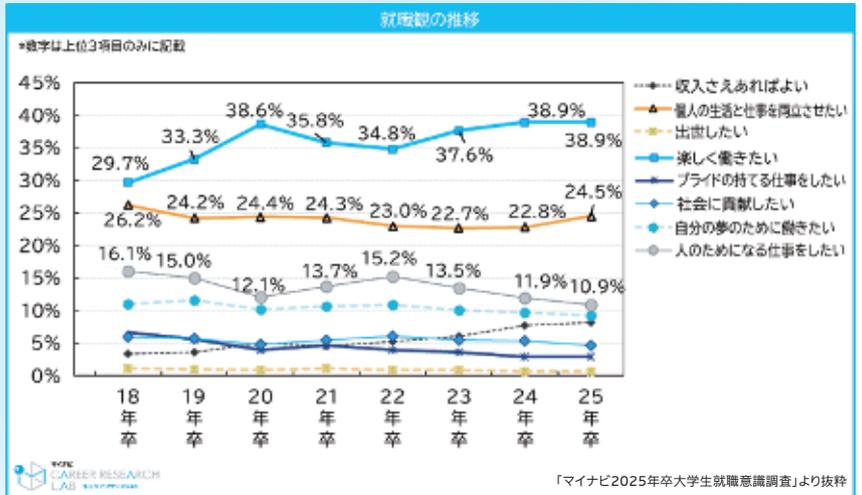
出典:マイナビ2025年卒大学生就職意識調査 協力:しがジョブパーク

「楽しく働きたい」が最多。  
増加幅がもっとも大きかったのは  
「個人の生活と仕事を両立させたい」

働きやすい環境を希望するなど、  
学生のワーク・ライフ・バランス  
重視志向が推測されます。



ワーク・ライフ・バランス!



成長を目指しつつ、個人の幸せを追求。性別にかかわらず自分らしく生きるため、転職は敬遠傾向。

「マイナビ 2025年卒大学生のライフスタイル調査」(調査期間:2023年11月28日~12月25日)によれば、結婚後の仕事に関して、男子6割超、女子7割超が「共働きが望ましい」と回答。また男女ともに「育児休業を取得して子育てしたい」という割合が高く、男女ともに共働き志向&主体的な子育て志向であることから、会社都合で自分やパートナーの生活・キャリアを変えたくないという考えが推測されます。

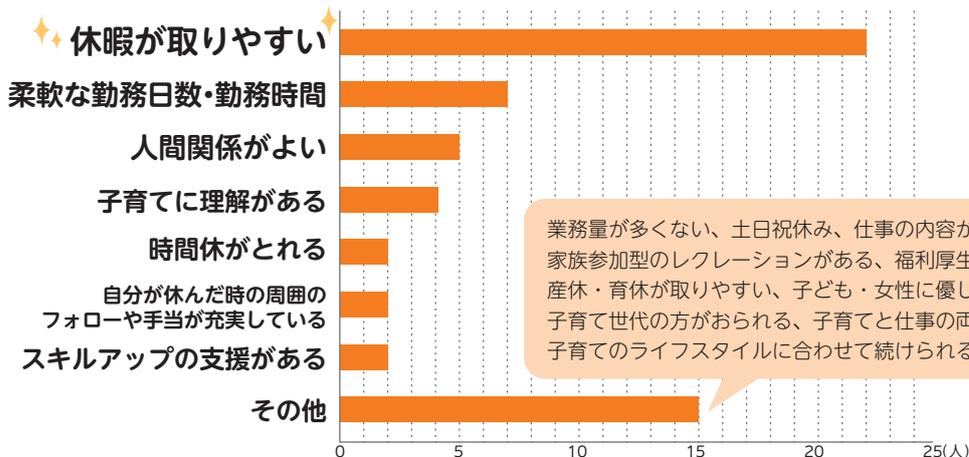
行きたくない会社は、「転職が多い会社」。

4年連続で増加し、3割を超えました!



滋賀マザーズジョブステーションで聞きました!

## 働きたいママの「こんな企業で働きたい!」



業務量が多くない、土日祝休み、仕事の内容が充実している、家族参加型のレクリエーションがある、福利厚生がしっかりしている、産休・育休が取りやすい、子ども・女性に優しい、正社員になれる、子育て世代の方がおられる、子育てと仕事の両立ができる、子育てのライフスタイルに合わせて続けられる など

「休暇が取りやすい」が圧倒的多数!

特に、子どもの病気の時や参観などで休暇が取りやすいことを重視されている方が多いです。

「スキルアップの支援がある」「正社員になれる」「子育てのライフスタイルに合わせて続けられる」など、長く仕事を続けるつもりで企業を選んでいる証拠。

「柔軟な勤務日数や勤務時間」「時間休がとれる」も同様、周りに迷惑をかけたくない、元々制度があれば気持ち的に助かるということでしょう。

「子育て世代の方がおられる」「家族参加型のレクリエーションがある」などは、子育てに理解がある&そこで働くことが自分にも家族にもプラスになることを望んでいるんですね。





# 女性活躍推進の課題&解決アイデア



男性が育休を取ると職場が回らないよ

仕事の非属人化、サポート側のモチベーションアップに取り組みましょう！

子育て中の社員はよく休むので、重要な仕事を任せられない

急な休みは誰でも起こる、任せなければロールモデルは生まれない、休むのは最初のうちだけと考え、手厚いサポートをし、お互い様文化の醸成を！

具体的  
取組み  
アイデア

- チームで仕事をこなし、基本的マニュアルを作成
- 仕事をお互い把握できるように引継ぎ期間を設ける(ジョブローテーション)
- サポートにまわるスタッフの手当てなどもルール化してモチベーションアップへ



そもそも女性が管理職になりたがらない

そもそも女性が管理職になるための育成をしてきましたか？  
仕事の割り当てが男女で差がないかのチェックを。  
差がある場合には経験が積めるよう積極的なサポートをしましょう。

具体的  
取組み  
アイデア

- どんな悩みがあるのかを知りましょう [「女性管理職のホンネちらし」もご覧ください→](#)



女性活躍の取組みを進めるためにまずはどうすれば…

まずは女性活躍に取り組むための意思表示を社内外に示しましょう。

具体的  
取組み  
アイデア

- 現状分析と目標設定をしたうえで具体的な取組みに移りましょう
- 会社の中の仕組みが男性中心となっていないかチェック(評価項目、会議時間など)

## すぐできる！ 改善

### 労働環境 の 改善

- 空き部屋等を活用した「女性用更衣室」の設置
- トイレへの生理用品の配備
- 会議時間の見直し、適宜休憩を入れる
- 生理休暇の名称変更(ウエルネス休暇など)や対象(性別、取得理由(不妊治療、人間ドックなど))の見直し
- フレックスタイムやテレワークの導入など働く場所や時間を柔軟に選べる制度の導入



### 意識 の 改善

- 行政の認証制度(次ページで詳しく)を活用して会社の取組みを社内にPR
- アンコンシャス・バイアスや女性の健康課題について社内研修に組み込む
- トップがメッセージを発する
- 管理職の評価項目に男性育休の取得状況を反映させる

### 登用・ 人材育成 の改善

- 「この仕事を任せる理由」や「将来どうなってほしいか」を丁寧に説明し、期待を伝える
- ステップアップに向けて積極的に背中を押す
- パフォーマンスに対するこまめなフィードバックをする
- 悩みを共有できる環境の提供

## 企業の

## 女性活躍推進を応援

# 認証制度等のご案内

企業等での女性活躍推進は、滋賀県の発展・成長を支える重要な鍵でもあります。

「女性が元気にイキイキと働き輝ける滋賀」を目指し、

滋賀県でも様々な認証制度やサポートを行っています。是非ご活用ください。

### 滋賀県女性活躍推進企業認証制度

女性の活躍推進に取り組む企業・団体を応援するため、「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」を実施しています。

ホームページで、認証企業の具体的な取組みを確認できます



認証企業が達成した内容は県のホームページで公開しています！

取組み状況に応じて3段階で認定



一つ星企業

達成項目の合計数  
5項目以上



二つ星企業

達成項目の合計数  
17項目以上  
そのうち「均等・活躍」項目から  
2項目以上達成



三つ星企業

達成項目の合計数  
26項目以上  
そのうち「均等・活躍」項目から  
30%以上

### 滋賀のイクボス宣言企業

イクボス（ワーク・ライフ・バランスを応援しながら自らも仕事と生活を充実させる上司）となることを会社の内外に広く宣言することであり、滋賀県は県内企業のイクボス宣言とイクボスへの取組みを応援しています！



ホームページ

### 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に取り組む企業を県のホームページなどで広く紹介。県建設工事入札参加資格審査における加点評価等のメリットもあります。



ホームページ

### くるみん認定・えるぼし認定（厚生労働省）

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定『くるみん認定』を受けることができます。



ホームページ

「女性の活躍推進企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証が『えるぼし認定』です。えるぼし認定・くるみん認定を取得することにより、企業の社会的なイメージを高めることができます。



ホームページ