

What is the appeal of creating female leaders?

TAKE
FREE

Mar.2026

ミライクエスト

やまなし女性Miraiクエスト



女性リーダー創出の
魅力とは？

- 03 はじめに
- 04 ミラクエってなに？
ー女性管理職・リーダー創出事業「やまなし女性Miraiクエスト」略して「ミラクエ」
- 06 やまなし女性Miraiクエスト 総合監修・講師
宇佐川邦子さん インタビュー
- 10 [特集]
参加者7名にインタビュー **ミラクエの魅力!**
 - 12 株式会社昭栄精機
経営企画部 企画課 課長 佐藤文香さん
 - 14 シチズンファインデバイス株式会社
人事総務部 人事政策室 佐藤茜さん
 - 16 医療法人
甲斐リハビリテーションクリニック
リハビリテーション部 統括主任 荒井望さん/
リハビリテーション部訪問リハビリテーション主任
中込佐智代さん
 - 18 株式会社ササキ
主任 山口優美さん
 - 20 株式会社セブナ装機
総務課係長 山崎真未さん
 - 22 株式会社 YSKe-com
公共ソリューション事業本部
第一ソリューション部 課長 勝美希さん
- 24 心の変化と周囲の声
- 26 男女共同参画や共生社会推進に
関するさまざまな取り組み

はじめに

2024(令和6)年にスタートした「やまなし女性Miraiクエスト」は、女性の管理職・リーダーの創出を目指した実践的なプロジェクトです。社内で女性リーダーを創出したいがどのように取り組めば良いかわからない。という課題に対し、マインドセット・スキルアップを目指したさまざまな研修を実施。1人ひとりに合うリーダー像・管理職像を取得していきます。また、参加企業に向けての経営層向けセミナーや交流会といった伴走支援も合わせて実施。参加者・参加企業・山梨県が、強力なタッグを組みながら進めてまいります。現在、「やまなし女性Miraiクエスト」をきっかけに、山梨県内の女性活躍の輪が、どんどんと大きくなっていることをヒシヒシと感じているところです。人的資本経営の重要性が高まる昨今、企業現場における女性の活躍、その先の、企業活動の更なる活性化を、山梨県内全体で目指していくことが必要とされています。皆様と、誰もが働きやすく、働きがいのある社会を、ともに目指すことができましたら幸いです。参加者一人ひとりの成長を企業の成長につなげる。「やまなし女性Miraiクエスト」に、ぜひ、ご期待ください。



Cover&content illustration

Shin (就労継続支援B型事業所anko所属)

デジタルアートをメインに、鉛筆やボールペン、マーカーなどの手書き作品を生み出す。人・動物・果物をはじめ、幾何学模様やパッケージなど独創的なものを描写する。彼の作品には多くのファンがいて、Instagramで発信するたびに話題になる。1981年生まれ/統合失調症

発行

山梨県男女共同参画・多様性推進課
〒400-8501 山梨県甲府市丸の内1-6-1
055-223-1358
<https://www.pref.yamanashi.jp/danjo-kyosei/>

男女共同参画・
多様性推進課の
詳細はこちらから



ミラクエってなに？

女性管理職・リーダー創出事業「やまなし女性Miraiクエスト」略して「ミラクエ」

価値観の多様化が進む中、組織の意思決定には女性管理職・リーダーの参画が必要不可欠。山梨県では、県内企業の女性管理職・リーダーの創出、参加者1人ひとりの成長を後押しする「やまなし女性Miraiクエスト」を実施しています。

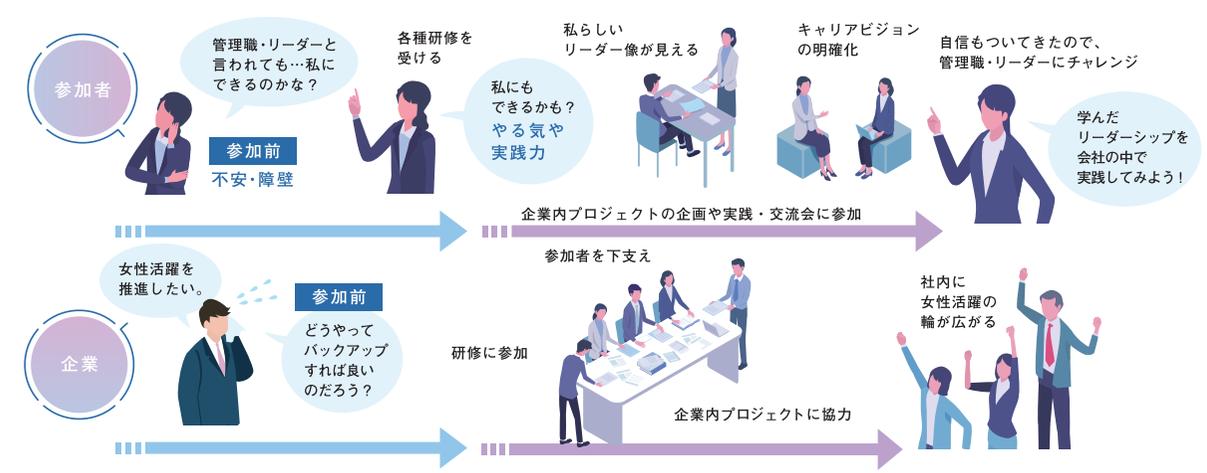
What is Yamanashi Women's Mirai Quest?

「やまなし女性Miraiクエスト」とは

山梨県内の企業から推薦された参加者に対し、スキルアップを目指した「実践的な研修」「企業内プロジェクトの企画と実施」をリンクさせながらおこなうプロジェクト。同時に、実施期間中には参加者が所属する企業にもバック

アップ体制整備の強化を促し、参加者・企業・山梨県が強固なタッグを組み、多方面から参加者の「実践力向上」「マインドセット」を図る革新的なプロジェクトです。

「やまなし女性Miraiクエスト」に参加することで向上する「やる気」と「実践力」のイメージ



Key Points of the Yamanashi Women's Mirai Quest

「やまなし女性Miraiクエスト」のポイント

2024年からスタートした「やまなし女性Miraiクエスト」では、年間6回程度の研修に加えて、それぞれの企業が抱える課題に着目した企業内プロジェクトを企画し、実践します。

POINT 01 学びと交流の場づくり

マインドセット、スキルアップを目指し、企業内から選出された参加者同士の学びや交流の場をつくります。また、企業の上司に向けた研修も開催することで、会社全体としてのフォロー体制の整備強化をおこないます。

POINT 02 企業内プロジェクトの推進

企業が抱えているさまざまな課題に着目し、参加者自らが設計・企画する「企業内プロジェクト」を実践します。研修で学んだリーダーシップを発揮・試しながらプロジェクトを推進することで、参加者の実践力向上につなげます。

POINT 03 横のつながりを構築

同じような悩み、課題を抱える参加者同士が研修を通じて情報交換・交流をすることで、新たな「横のつながり」を構築します。これまでの「やまなし女性Miraiクエスト」参加者もスポット的に研修に関わるスキームがあることで、女性活躍のネットワークの輪がさらに広がります。

Expectations

「やまなし女性Miraiクエスト」に期待すること

社内に参考とすべきロールモデルがない、管理職と言われてもクエスチョン、女性管理職の比率が少ない、といった声にコミットしながら研修プログラムを構築。参加者同士が交流しながらマインドセット、スキルアップを目

指していく、これまでにない実践的で革新的なプログラムです。「やまなし女性Miraiクエスト」を突破口にしながら、すべての人が能力や個性を発揮できる山梨県を形成していきます。

第2期参加企業

五十音順

Participating Companies

- 株式会社 Katerial ● 旭陽電気株式会社
- 株式会社ササキ
- シチズンファインデバイス株式会社
- 中小企業診断士・社会保険労務士鈴木総合事務所
- 有限会社 T&W エンタープライズ
- 株式会社日建 ● 野村證券株式会社 甲府支店
- 株式会社はくばく
- 明治安田生命保険相互会社 甲府支社
- 株式会社森銀 ● 株式会社山梨中央銀行

Coordinator コーディネーター

総監修・講師

宇佐川 邦子氏

株式会社インディードリクルートパートナーズリサーチセンター 上席主任研究員

2025年より現職。リクルートグループ入社後、一貫して求人領域を担当。内閣府、経済産業省、厚生労働省、日本・東京商工会議所等において、委員を務める。





決めつけない、諦めない——

「自分らしいリーダーシップ」が職場を動かす

やまなし女性Miraiクエスト総合監修・講師
株式会社インディードリクルートパートナーズ
リサーチセンター 上席主任研究員

人材不足や業務の複雑化が進む現在、山梨県内の企業でも「一部の人が背負う」のではなく、現場のあちこちでリーダーシップが発揮される体制づくりが求められています。一方で、特に中小企業では、同じ立場の相談相手や社内になかったり、会議で発言する機会が限られていたり、成長のきっかけを得にくい現実もあります。

ここでは、「やまなし女性Miraiクエスト」総合監修講師として伴走する宇佐川邦子さんに、立ち上がりで見えたこと、浮かび上がった現場の課題、そして参加者の変化について伺いました。

多様な参加者が集まるからこそ、「安心して話せる場づくり」から始める

宇佐川さんが初回に強く感じたのは、参加者の年齢やキャリア、業種の幅が想像以上に広いことでした。女性たちが集まった姿を前に、企業規模や職種によって求められる役割や経験が異なることがよりはっきり見えてきたといいます。そこでまず考えたのは、「バックグラウンドが違う参加者たちが、同じ研修の中で安心して学び合える状態をどうつくるか」でした。

発言の入口を小さくし、少しずつ役割を渡していく。前回の言葉を次回に拾い、まとめ役・支える役が力を発揮できる配置にするなど、それぞれが得意な形で関われるように場を整えたそうです。そうした工夫を重ねるうちに、回を追うごとに参加者たちから「職場でこういうことで困った」「こんな反応があった」という具体的な話が増え、参加者同士の関係も育っていったといいます。

もう一つ、研修を始めるにあたって目立ったのは、参加者の女性たちに「人前で話す経験が少ない」ことでした。加えて、社外研修への参加自体が初めてで、緊張した様子も多く見られたといいます。宇佐川さんはそれを「本人の不足」とは捉えず、経験や環境を踏まえば自然な状態だと受け止めました。そのうえで研修では、最初から上手に話すことを求めるのではなく、言葉が出てくるための設計を丁寧に積み重ねたと話します。



研修中、事業内で取り組む企業内プロジェクトについて相談を受けることも(写真左:宇佐川邦子さん 写真右:甲斐リハピリテーションクリニック荒井望さん)



見えてきた現場の課題と、変化の鍵—— 支える仕組みと、思い込みをほどく視点

一方、研修を進めていくうえで、現場の忙しさや業務の波によって、参加者の出席が難しい局面もありました。中小企業では一人が抜ける影響が大きく、急な納期や繁忙期が重なるとうまくいった研修が後回しになりやすい傾向にあります。宇佐川さんは、これは個人の頑張りだけで越えにくい課題だと捉えました。

そこで鍵になるのが、企業側の小さな支援です。上司や同僚の「行っておいで」「どうだった？」の一言、短い時間でも業務調整の配慮や研修で取り組んでいる内容を職場で共有する後押しなど、こうした「ひと押し」があるだけで、参加者は学びに向き合いやすくなり、持ち帰った取り組みも進めやすくなります。研修で得た気づきを職場の改善につなげていくためには、本人の努力だけでなく、挑戦を支える土台も重要であると話し

ます。また、宇佐川さんが大切にしている視点の一つに、アンコンシヤス・バイアス（無意識の思い込み）をほどくことがあります。アンコンシヤス・バイアスは職場にも家庭にも、そして本人の中にもさまざまな形で存在します。「リーダーは前に立って強く引く張る人」「私はそういうタイプではないから無理」と、最初から自分の可能性にフタをしてしまう。けれど、リーダーシップの形は一つではありません。伴走して支える、調整する、周囲を巻き込む、場を整える——そうした力で組織を前に進めることも、立派なリーダーシップです。「あなただけの形がいい」と分かったとき、行動の一步が踏み出しやすくなるそう。研修では、その人の強みを言語化し、実務につなげていくプロセスを丁寧に重ねていくといったいます。

研修の核は 「職場に持ち帰れる学び」と「横のつながり」 ——成果を便利な形で返す

やまなし女性エンブレクエ
ストの大きな柱に「企業内
プロジェクト」があります。
これは、研修で得た気づきを
その場で終わらせず、職
場に持ち帰って実務の中で
試せるようにする取り組み
です。自社の課題を題材にす
ることで「何のために学ぶの
か」が分かりやすくなり、周
囲にも「いま何に取り組んで
いるか」が伝わりやすくなり
ます。成果が「便利」な形で
見えると、職場の理解や協
力も得やすくなる——宇佐
川さんは、そうした手応え
を語ります。

企業内プロジェクトの
テーマは、現場の困りごと
に直結する業務効率化が多
く見られました。紙の運用
のデジタル化や、勤怠管理・
会計管理の仕組みの見直しの
ほか、人事や育成の仕組みづ
くり、有休取得を進める工夫
など、さまざまでした。重要

なのは規模の大小ではなく、「課題を見つける→解決の道筋を描く→周囲を巻き込む→振り返って次につなげる」という一連の流れを現場で経験すること。知識ではなく「進め方」や「伝え方」が身につく、参加者自身の手応えにもつながっていきました。

もう一つの柱が「ネットワークの構築」です。中小企業では、同じ立場の相談相手がないと少なく、悩みを抱え込みやすいことがありますが、県内企業同士が横につながり、「同じ立場として話せる相手」ができること自体が支えになると考え、研修後も「ちょっと相談したい」「同じ立場として話せる」という関係性の構築に力を入れたそうです。この「つながり」が研修後も参加者たちを支えているのです。



最後に、宇佐川さんは県内で働く女性へこう呼びかけます。「リーダーを前に立って強く引く張る人」と捉えようと、自分には関係ないと思ってしまうがちです。しかし、職場が良くなるアイデアを見つけたら、周囲の力を引き出したりすることも立派なリーダーシップ。最初は小さな一歩でも、誰かと一緒に続けやすい。山梨県がこうした機会を用意しているのは、「やってみよう」という気持ちを後押ししたいからです。迷っている人こそ、安心して参加してほしい。

やまなし女性エンブレクエ
ストは、参加者・企業・山梨
県が連携しながら、次の挑
戦が生まれる循環を育てて
いく土台として、今後も広
がり期待されます。

Profile

宇佐川 邦子

株式会社インディードリクル
ートパートナーズ リサーチセ
ンター 上席主任研究員

2025年より現職。リクルート
グループ入社後、一貫して求
人領域を担当。内閣府、経済産
業省、厚生労働省、日本・東京
商工会議所等において、委員
を務める。



ミラクエ

やまなし女性Miraiクエスト

Asking 7 Participants!

参加者 7名に聞く!

プロジェクトが発足した当初、「やまなし女性Miraiクエスト」への参加者の多くは「私にはリーダーなんてできない」「子育て中なので、参加したら周りにきくと迷惑をかける」など、前向きな気持ちになれなかったといいます。しかし、異業種で働く同年代や同じような環境にあるメンバーとの対話が、彼女たちの心に大きな変化をもたらしたようです。ここでは、2024年、2025年参加企業の中から7名の参加者に登場していただき、プロジェクトの魅力について伺います。

- 01 株式会社昭栄精機
経営企画部 企画課 課長 佐藤文香さん
- 02 シチズンファインデバイス株式会社
人事総務部 人事政策室 佐藤茜さん
- 03 医療法人
甲斐リハビリテーションクリニック
リハビリテーション部 統括主任 荒井望さん/
リハビリテーション部訪問リハビリテーション主任
中込佐智代さん
- 04 株式会社ササキ
主任 山口優美さん
- 05 株式会社セブナ装機
総務課係長 山崎真未さん
- 06 株式会社 YSKe-com
公共ソリューション事業本部
第一ソリューション部 課長 勝美希さん



株式会社 昭栄精機

経営企画部 企画課長

佐藤 文香さん



昭栄精機で企画を担う佐藤文香さん。
管理職志向がない中で「翌年は課長に」という社長のことばを機に参加を決意。
両立の壁と向き合いながら、「私らしいリーダー」の手応えをつかんだ過程を聞きました。

私の仕事

社内の仕組みづくりや
働き方の整備業務を担当

私は経営企画部企画課で、社内の仕組みづくりや働き方の整備に関わっています。具体的には、業務の進め方を見直す提案や制度面の調整、社内での

運用に落とし込む段取りなどを担当しています。繁閑差のある仕事だからこそ、無理なく続けられる形に整えることを大事にしています。

なぜ参加？

子育て中の私にできるのか…
自信をつけるために参加を決意！

子どもがまだ小さく、通院や保育園行事、急な遅刻・早退・欠勤が増えるなか、業務を遂行するために「有給を使っているのに残業をする」ことに引け目を感じていました。社内には女性管理職が

おらず、男性管理職も含め管理職研修がない状況のなかで、社長から「翌年は課長に」と言われたことが転機となりました。学びの機会を得たいと思い参加を希望しました。

企業内プロジェクト

当社の魅力を
社員、そして家族や地域の人
にも伝えていきたい

研修では、他社の参加者と対話しながら自社の課題を整理し、学びを自社に持ち帰って実践する流れがありました。また、プロジェクトを通して「最後までやり切る」経験を積めたのも大きかったです。企業内プロジェクトでは「や

りがい創造プロジェクト」として、①自分で課題を見つけ改善提案を実行すること、②地域の人や家族に喜んでもらえるイベント（オープンファクトリー）を企画・実施することの2本立てで取り組みました。

今後の展望

多様な働き方の強化へ

以前は管理職なんて「自分には向いていない」と感じていましたが、研修後は「私らしいリーダーならできるかも」と思えるようになりました。また、環境づくりを“自分ごと”として進める姿勢も強まりました。企画職の繁閑差を踏まえ、フレックスタイム制度を提案し、2024年度

からの導入が実現しました。小さな一歩でも、形にしていくことで周りの両立支援にもつながると実感しました。こんな管理職の在り方もあるということを知っていただき、次の世代のロールモデルになれるようこれからも努力していきたいと思います。



オープンファクトリーにはやまなし女性Miraiクエストの仲間も！



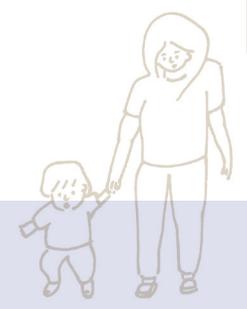
Message

これから参加する人へメッセージ



私は管理職になりたい気持ちが強かったわけではありません。それでも、やまなし女性 Mirai クエストで県内の仲間と出会い、視点や選択肢が増えました。「こんな管理職の在り方もあるんだ」と思えるだけでも、次の一歩が少し軽くなるはずですよ。

DATA
株式会社 昭栄精機
【本社】
山梨県南アルプス市
鏡中條4085
055-275-3030
https://shoeiseiki.jp
HPはこちら



シチズンファインデバイス株式会社

人事総務部 人事政策室

佐藤 茜さん



シチズンファインデバイス株式会社の人事政策室で労務管理業務の傍に、DE&Iや女性参画の推進事務局を担う佐藤茜さん。上司の勧めで参加し、子育てと仕事の両立の不安を整理。企業内プロジェクトを通じて、考え方と関わり方を少しずつ見直しました。

私の仕事

約1,000人いる会社 にて
より働きやすい環境 を整備

私はシチズンファインデバイス株式会社の人事政策室で、DE&Iや女性参画に関する社内推進の事務局を担当しています。施策の検討に関わったり、

職場内で話し合う機会をつくったり、関係者との調整を行うなど、各部署の業務がスムーズに遂行するよう努めています。

なぜ参加？

「自身の考えを言葉にしていくこと」

これまで子育てと仕事の両立に度々悩んできました。職場に配慮していただく機会が増えることで、迷惑をかけてしまっていると不安になることも。新卒から入社し、長年勤めてきた会社だか

らこそ、子育てと仕事の両立にどう関わっていけば良いのか、自分の考えを言葉にするにはどうしたら良いのか、学ぶチャンスだと思いました。

企業内プロジェクト

ウェルビーイングと
ダイバーシティ がテーマ！

企業内プロジェクトは「ウェルビーイングとダイバーシティ推進」をテーマに、従業員が働くことに前向きになれる環境を目指して進めました。まずは私の所属部署を中心に推進する形とし、進め方や推進メンバーとの関わり方

に迷ったときは、上司にも助言を求めながら進めました。自分の考えを丁寧に伝えつつ、相手の意見を上手に引き出すことを意識し、プロジェクトに向き合いました。

今後の展望

仕事や日常に落とし込めるヒントがたくさん

研修に参加したことで、私自身の心も少しずつ変わった感覚があります。「どんな自分になりたいか」を考える機会を持ったことで、今とのギャップを少しずつ埋めていこうと思えるようになりました。悩みを引きずりがちな私に対して「別のことに集中して考えすぎないことも大切」と

研修を担当してくださった講師にもアドバイスをもらい、それが今でも気持ちを切り替える時に役に立っています。常に自分にどうしたいのかを問いながら、これからも上手に両立していきたいです。



子育ても仕事も、無理なくバランスよく。

DATA
シチズン
ファインデバイス株式会社

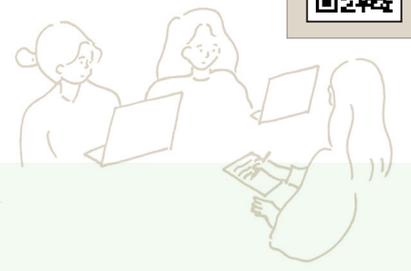
【本社】
山梨県南都留郡富士河口湖町
船津6663-2
0555-23-1231(代表)
https://cfd.citizen.co.jp



Message

これから参加する人へメッセージ

研修でつくった「どんな自分になりたいか」をまとめた「アクションプラン」が、さまざまなヒントをくれました。参加者、そして、会社の上司との会話が増え、新たな気づきを得ることもできました。自分のペースで一つずつ進められたら、それだけで大きな一歩になると思います。





企業内プロジェクト

企業内プロジェクトが職場の課題解決の糸口に

中込さん

医療・介護以外の方との会話はすごく刺激的でした。企業内プロジェクトでは、訪問ルートの見直しや書類の簡素化など、日々の業務が回りやすくなる工夫に取り組みました。

荒井さん

2024年に法人がグループ化したので、これを機にリハビリ職の人事評価の仕組みと教育システムを整えました。たたき台段階ですが、面談や意見交換で現場の声を集めながら精査しています。

心の変化

研修後の仕事や考え方に変化が

中込さん

医療や介護の業界は、提出書類が多く、気がつく書類が溜まりがちでした。企業内プロジェクトを実施したことで、小さく整える工夫ができ、日々の業務の負担が減りました。

荒井さん

力の入れ方に「強弱」をつけられるようになりました。これまでは「こうしていかなきゃ」と思い込みがちでしたが、研修後は必要な時に前に出て、俯瞰する時は一歩引く。前ほど力まずにできる感覚が増えました。

Message

これから参加する人へメッセージ

中込さん

外部の視点に触れるだけで、見える景色が変わりました。異業種の話は、日々の仕事に戻った時に意外と効いてきます。

荒井さん

小グループで対話を重ねる中で、自分の考えが整理され、つながりも残ります。完璧にやろうとしなくて大丈夫。自分のペースで「できる形」を探してみてください。

DATA

久晴会グループ
医療法人 久晴会
甲斐リハビリテーション
クリニック

【本社】
山梨県甲斐市西八幡3990
055-278-2016
<https://kai-reha.jp>

HPはこちら



異業種から学ぶ

Learning from other industries



03

やまなし女性
Miraiクエスト
参加者
インタビュー

甲斐リハビリテーションクリニック

リハビリテーション部
訪問リハビリテーション部主任

中込 佐智代さん



荒井 望さん

甲斐リハビリテーションクリニック
リハビリテーション部 統括主任
小児チームリーダー

訪問リハ職員として日々現場を回る中込さんと、外来リハの現場に加え、組織づくり・人材育成にも携わる荒井さん。クエスト参加を通じて異業種の視点に触れ、働き方改善や評価・教育の仕組みづくりへつなげた“変化”を聞きました。

私の仕事

それぞれの業務

中込さん

私は、訪問リハを担当しています。日中は外に出て4~5件ほど訪問しており、自分らしい働き方ができていると感じています。

荒井さん

クリニックや福祉施設などグループ全体の事業は多岐に渡ります。私は、その中で外来リハの現場に関わりながら同部署の統括業務を行っています。

なぜ参加？

自分と向き合う機会をつくるため 参加

中込さん

会社から、主任にならないかというお話をいただいた頃、当プロジェクトのことを知りました。仕事と家庭を両立しながらの参加は不安もありましたが、スキルアップのためにも挑戦してみようと思いました。

荒井さん

管理職とかリーダーのイメージが掴めない中、今の自分を整理したいという気持ちが強くありました。参加して自分の道標となるヒントを得たいと思ったことが参加のきっかけです。

株式会社 ササキ

主任

山口 優美さん



半導体製造装置などに使われる高信頼性ワイヤーハーネスの製造・加工と電子機器組立を行う株式会社ササキで働く山口優美さん。育休復帰直後の不安を抱えながら参加し、制度づくりとつながりから学びを得ました。

企業内プロジェクト

より働きやすい職場を目指す！

研修は、講義に加え、対話を繰り返し行いました。既にプロジェクトに取り組んだことのある方や、豊富な経験を積まれた参加者も多く、ギャップを感じた場面もありましたが、さまざまな話を聞いたことはとても刺激になりました。企業

内プロジェクトでは、新たな福利厚生として「連続休暇制度の導入」と、その取得を後押しする「外部福利厚生サービスの導入」に取り組みました。新しい制度を土台から作る難しさはありましたが、社内で提案が前向きに受け入れられ嬉しかったです。

心の変化

仕事への向き合い方 に大きな変化が

変わったのは、仕事への向き合い方と、人との関わり方です。企業内プロジェクトを進める中で、自分の力不足を感じる場面も多く、正直落ち込むこともありましたが、研修前は「できていないところ」ばかりに目が向きがちだったのですが、研修後は「完璧を目指すのではなく、周囲に頼りながら一歩ずつ」と、現実的に前へ

進む意識を持てるようになりました。また、研修前は人見知りでした話しかけるのが苦手でしたが、研修後は少しずつ行動できるようになりました。グループワークで思い切って隣の席の方に声をかけたことがきっかけで会話が弾み、そこから自然に話せる相手が増えたのは、自分にとって大きな変化です。

Message

これから参加する人へメッセージ

限られた時間内でプロジェクトを進めるので、難しく感じる場面もあるかもしれませんが、それでも、同地域他社の方と出会い、仕事と育児の両立における工夫や考え方を共有できるのはとても貴重な経験。不安があっても、無理のない範囲で一歩踏み出してみると得られるものがあると思います。

DATA

株式会社 ササキ

【本社】
山梨県韮崎市穂坂町宮久保
1155-1
0551-22-3733
<https://sasaki-inc.co.jp>

HPはこちら



私の仕事

会社の広報 や
社会貢献に関する業務 を担当

当社の高信頼性ワイヤーハーネスの製造・加工および電子機器の組立に関わる事業を支える業務に携わっています。具体的には、会社の広報や社会貢献に関する取り組みを担当しています。また、

小・中学生や一般企業の皆さまの工場見学対応も行っており、ものづくりの魅力や地域とのつながりを大切にしながら取り組んでいます。

なぜ参加？

怖かったけれど、成長するために！

所属する役員から声をかけていただいたことが、参加のきっかけです。しかし、当初は育休から復帰してまだ数か月しか経っておらず、子育てとの両立に自信がありませんでした。そのため、「他の方をお願いしてほしい」と一度お断りしてしまいました。

それでも、役員や上司から温かい言葉をかけていただき、声がかかったこと自体がありがたいと感じました。不安は残りつつも、「ここで学ぶことで成長のきっかけになるのでは」と考えるようになり、参加を決意しました。

アプリを活用して業務効率化を図る

企 業内プロジェクトでは、業務アプリ「kintone (※)」を活用した業務のデジタル化に取り組みました。各部署の女性社員とチームを組み、現場の課題をヒアリングしながら業務の効率化を図りました。

このプロジェクトを通じて、社内の女性社員たちとの交流が増え、現在では同チームでSNSの発信も担当するようになりました。

※社内の情報や申請、進捗などをまとめて管理できる業務アプリ作成プラットフォーム

女性が働きやすい＝誰もが働きやすいにつながる

研 修前は、リーダーシップとは「前に出てガイガイ引っ張っていく」ものだと思っていたのに対して、自分らしいリーダーで良いと思えたことと、働きやすさを“誰かの事情”ではなく職場

全体のテーマとして捉える視点を学びました。自分の業務を回すだけで精一杯だった私が、周囲と協力し、改善を積み重ねる方が前に進むと実感できたのは大きな変化です。



Message

これから参加する人へメッセージ

私は「とりあえずやってみよう」で一步を踏み出しました。学びは自分の成長にも、職場を少しずつ良くする力にもなると信じています。県内に女性リーダーが増えることは、地域の発展にもつながっていくと信じています。気負いすぎず、できる形で挑戦してみてください。

DATA

株式会社 セブナ装機

【本社】
山梨県南巨摩郡富士川町小林2030
0556-22-4168
<https://www.sebuna-group.com/sebuna/>

HPはこちら



視野が広がる

Expand your
horizons

株式会社 セブナ装機

係長

山崎 真未さん



セブナグループは、板金加工から金属焼付塗装までを担う山梨のものづくり企業です。総務として現場を支える山崎さんから「やまなし女性 Mirai クエスト」で得た学びと、職場の働きやすさを整える一歩を聞きました。

私の仕事

会社の経理や事務など、幅広く業務を担当

私 は総務として、会社の毎日の運営がスムーズに進むよう支える仕事をしています。売上や仕入れに関わる経理業務、社内外の調整、日々の事務管理など、

幅広い業務に携わっています。ここ数年弊社は、女性社員の比率が非常に増えてきました。こうした中で、女性の働きやすい職場環境は必須と感じています。

なぜ参加？

女性の働き方のヒントを見つけに

社 内で女性が働き続けられる職場環境の整備に力を入れている中、研修に参加することで何か良いヒントが得られるかもしれないと期待し参加を決意しました。参加してみると、思っていた以上

に本格的で、時に仕事との両立に大変さを感じることもありましたが、上司や同僚に助けていただきながら、完走することができました。



勝美希さん

株式会社 YSK e-com

公共ソリューション事業本部
第一ソリューション部 課長

私の仕事

当社システム説明を
100人規模のお客さまの前です
機会も多い業務です

お客さまとの打ち合わせを通じて要件を整理し、パッケージシステムの使用説明や運用提案などの業務をおこなっています。具体的には、官公庁向け案件を中心に、要件の取りまとめや、提案内容の調整、

研修でのシステム説明を行うことなどです。お客さまの状況などを常に確認しながら、より良いサービスとして喜んでいただけるよう日々意識して仕事をしています。

なぜ参加？

自分らしいリーダー像を見つたくて
プロジェクトに参加

きっかけは、会社から「参加してみない？」と声をかけてもらったことです。時短勤務からフルタイムに戻るタイミングで、上司から課長昇格の推薦の話がありました。その時は「私が管理職に？」と不安が大きく、

管理職像も自分の中で固まっていませんでした。だからこそ、今のうちに学びながら「自分らしいリーダー像」を見つきたいと思い、参加を決めました。

株式会社 YSK e-com で、官公庁向けを中心にシステム提案を担う勝美希さん。昇格を前に感じた迷いと、社内コミュニティへの課題感。やまなし女性 Mirai クエストで得た「自分らしい管理職像」のヒントを聞きました。



企業内プロジェクト

簡易アプリを立ち上げ、社内で「おゆずり会」を開催！

研修では、講義で考え方を学び直したり、参加者同士で対話しながら悩みや工夫を共有したり、学びを自分の職場に引きつけて整理する機会がありました。

企業内プロジェクトでは、社員同士のコミュニケーションを増やしたいという思いから「おゆず

り会」を企画しました。不要になったけれどもまだ使えるものを持ち寄り、必要な人に無料で譲るイベントです。出品を一覧で見えて応募できる簡易アプリを作り、応募が重なれば抽選に。譲り受けた方が出品者に必ずお礼を伝えるルールにして、会話が生まれるきっかけをつくりました。

心の変化

背伸びしすぎない、自分らしい管理職像へ

ひとつは、管理職への捉え方です。研修前は「管理職はこうあるべき」という思い込みが強かったのですが、そうではないことを学び、気持ち少し楽になりました。もうひとつは、関わり方です。私は「こうだね」と先回りして仕事を

進めがちでしたが、まず一人ひとりの意見を聞き、汲み取ったうえで自分の考えも伝える、という姿勢を大事にしたいと思うようになりました。そして、「背伸びしすぎなくていい」と感じられたことが一番の心の変化になりました。

Message

これから参加する人へメッセージ

参加前は不安があって当然だと思います。私も「できるのかな…」という気持ちからのスタートでした。「やまなし女性 Mirai クエスト」は、学びだけでなく、同じ地域で働く人たちと話せることで視点が増えます。自分のやり方を見つけるヒントも得やすいと思います。最初から完璧を目指さず、今の自分のまま一歩踏み出してみてください。



DATA

株式会社 YSK e-com

【本社】
山梨県甲府市湯田1丁目13-2
055-236-1111
<https://www.ysk.co.jp/index.html>

HPはこちら



周心の 囲の 変化 の 声化

当プロジェクトを通じて、個々に感じた「心の変化」。そして、伴走してきた各企業は、プロジェクトに参加する社員をどんな風に見つめていたのでしょうか。このページでは、心の変化と社内の人々から見た変化についての声をまとめていきます。

Changes in the Heart
and Voices Around Us



01 女性リーダーが増えることで、どんな人も活躍できる会社に。
これまで見ていなかった自分らしいリーダー像を見つけることができました。そして同時に、こうした動きが広まっていくことで若者リーダーの創出にもつながると感じています。当社は、社員の平均年齢が30代と若いです。若い社員がリーダーになりたいと手をあげてくれるようになったのは非常に嬉しいです！



株式会社
YSKe-com
勝美希さん

フリーアドレスの社内では、20、30代のスタッフが活躍しています



02 職場環境がより良くなったことを実感！
自身と向き合う時間をもらえたことで、仕事の向き合い方にも変化が生まれました。ともに働くスタッフとも以前に比べてコミュニケーションが上手にとれ、業務の効率化も図れるようになっていきます。プロジェクトに参加する私たちに応援してくれたことも嬉しかったです！



甲斐リハビリテーション
クリニック
中込 佐智代さん

外来リハビリテーション部のスタッフ。女性のみならず、家庭と両立したい男性やキャリアを積みたいスタッフ等、さまざまな働き方を実現

03 社内でチームを発足し、課題と向き合うように
自信がなく、参加することをためらっていた私の背中を社長がそっと押してくれました。そして、会社の皆さんが助けてくれたおかげで成し遂げることができました。スタッフ間の仲も深まったのが嬉しいです。



株式会社
セプナ装機
山崎 真未さん



プロジェクトの一環である企業内プロジェクトを遂行するため社内チームを結成。他部署の仲間と会社の発展を目指すことができました

05 ママの働き方を再確認できた
子育てをしながら働く中で、自分も含め、誰もが自分らしく働き続けられる環境をつくりたいと思ってきました。ママ・パパが働きやすい環境整備は、本人だけでなく企業の成長にもつながると、プロジェクトに参加したことで改めて実感しました。



株式会社
昭栄精機
佐藤 文香さん



製造業では珍しいフレックス制度を導入したり、地域を巻き込んだイベントを企画したり、女性ならではの視点を意識して働いています。写真はオープンファクトリーの様子

04 いつか私も先輩のように…
背中を押してくれて、いつでも支えてくれる先輩が近くにいることが私の自慢です。私もそんな先輩の背中を追い、周囲に良い影響を与えられる存在になりたいです！



株式会社
ササキ
山口 優美さん



ともに働き、常に寄り添ってくれる先輩は、プロジェクトに参加した山口さんの成長にとっても驚いていると話します

06 先輩から「変わったね」と言われることも！
同部署の上司から、とても変わったと声をかけてもらいました。これまでは、自分の考えを言葉にすることに自信をもてなかったのですが、研修を通して自身の考えを整理し、意見を伝えられるようになったと感じています。



株式会社
シンズウ
佐藤 茜さん



プロジェクトを進める中で、会社の中だけではなく、社外の方々とも積極的に関わる必要があると感じ、外部の視点を取り入れながら企画を形にできました

男女共同参画や共生社会推進に

関するさまざまな取り組み

Pick Up
03

共生社会の輪を広げる！やまなし共生社会推進プレイヤーズ

「共生社会」とは、年齢・性別・障害や疾病の有無・国籍・家庭の事情・業種・立場などにかかわらず、全ての人がお互いの人権や尊厳を大切に、多様性を認め合い、共に支え合える社会です。現在、山梨県では、「共生社会」の実現を共に目指す仲間「やまなし共生社会推進プレイヤーズ」を大募集中！

特設サイトにて「多様性を認め合う社会づくりに参画していくこと」を宣言していただき、登録完了！その後「宣言書」が発行されます。プレイヤーズに登録

されると、山梨県公式 note 『ゆる☆ツナやまなし』や、セミナー・シンポジウムといった各種イベントの情報をいち早くキャッチでき、イベントなどに参加していただくこともできます。

個人としてはもちろん、団体として登録することも可能です。より多くの方に参加していただき、共生社会の実現を目指します。

やまなし共生社会推進プレイヤーズ特設サイト

登録はこちらから




- 1 共生社会を考えるイベントを多数実施しています
- 2 やまなし共生社会推進プレイヤーズの紹介チラシ。山梨県のHPからダウンロード可。プレイヤーズに登録すると「宣言書」が発行されます

Pick Up
04

山梨県公式 note | ゆる☆ツナやまなし

県内で活動する人や面白いイベントなどを、ウェブサイト「note」を使って気軽に紹介しています。アカウント名は、その名も『ゆる☆ツナやまなし』！堅苦しくなく“ゆるっと”、いろいろな方が気軽に“つながれる”交差点のような場を目指して、様々な情報を発信しています。

また「やまなし女性 Mirai クエスト」の実施状況を

定期的に発信する他、「やまなし女性 Mirai クエスト」に参加した企業の先進的な取り組みも紹介中！共生社会推進キャラクターの「ゆるツナちゃん」もときどき登場し、県内の面白い“モノ・コト”を、さらに楽しく発信してくれています。ほかにもたくさんの取り組みや耳寄り情報などを幅広く紹介していますので、ぜひチェックしてみてください！



1 ゆる☆ツナで「やまなし女性 Mirai クエスト」の様子も公開されています



2 さまざまな視点から山梨を切り取っているの、ぜひのぞいてみてね！

ゆる☆ツナちゃんってどんな子？

まず“知る”こと！『ゆる☆ツナやまなし』を通じて、まだ気づいていない山梨の魅力に出会い、新しい視点や興味につながれば嬉しいです。

こちらから



誰もが活躍できる

山梨県を目指して



山梨県では、男女共同参画先進県の実現に向けてさまざまな取り組みを実施しています。ここでは、現在実施されている事業の一部をご紹介します。共生社会を自分事として捉え、誰もが活躍できる山梨を目指しています。

Pick Up
01

女性活躍推進企業を応援！「山梨えるみん」認定制度

山梨県では、職場環境の整備を通じて、女性活躍や男性の育児参画を積極的に推進する企業を後押しするため「山梨えるみん」という認定制度を設けています。

企業の女性活躍に関する取り組みを「見える化」し、求職者に「安心して働ける企業」として知ってもらえる制度として、150 団体以上が認定されています。

認定されると、専用のロゴマークを活用した PR ができたり、山梨県主催「合同就職フェア」のパネル展

示で紹介されたり「働きやすい企業」であることが学生・求職者に広くアピールすることができます。

毎年開催される「山梨えるみん」認定企業同士の交流会は、職場環境づくりに関する課題や、社内の工夫・先進的な取り組みを共有し合い、互いに学び合える貴重な場となっています。こうした機会を通じて、企業同士の横のつながりが広がり、新たな気づきや実践のヒントが生まれています。

HPはこちら




1 山梨えるみん・山梨クリスタルえるみんの認定証交付の様子
2 交流会での1コマ。女性活躍の輪はどんどん広がっています

Pick Up
02

ミライの働き方を考えるワークショップ。高校生・大学生が動画で発信！

性別に関わらず誰もが活躍できる社会の実現を目指し、令和4年度から、県内の高校生や大学生を対象としたワークショップを実施しています。参加した学生たちは、多様性社会やジェンダー平等について学び、その気づきをもとに、自ら「発信者」としてメッセージを届けます。

令和7年度のテーマは「今」から考えてみよう！ミライの働き方。性別に関係なく誰もが輝ける職場や働き方について学び、考え、チームで動画制作に挑戦しました。動画では、女性が少ない職場で働く

女性へのインタビューを通して「女性だから〇〇できない」という思い込みにとらわれず、やりたいことを相手に伝える勇気を持つことの大切さが描かれます。

また、育児に奮闘する父親の成長を描いた動画では、育児休業は“休む”だけの制度ではなく、人として成長するきっかけにもなることを紹介。「自分の会社の働き方、どうだろう？」と考えるきっかけに、学生たちの奮闘と想いが詰まった作品を、ぜひご覧ください。



1 育児に奮闘する父親の成長を描いた動画を制作
2 学生向けのワークショップを開催！

山梨県公式 YouTube チャンネルで公開中！





ミラクエ

やまなし女性Miraiクエスト