

# 株式会社 稲葉商店さんの取組紹介

## 法人概要

会社名 株式会社 稲葉商店  
代表 稲葉 一剛 氏  
所在地 静岡県富士市中里  
従業員 40名（パート・アルバイト含む。正社員30名のうち、15名が女性。取材時点現在）事務員だけでなく、作業員も女性。  
事業内容 金属スクラップ（鉄・非鉄スクラップ）リサイクル、ペットボトルリサイクル、産業廃棄物処理

## 代表

株式会社 稲葉商店  
社長

稲葉 一剛 さん



## 取材風景



令和7年9月29日

## 女性活躍推進の契機

2000年代後半、団塊の世代の大量退職により労働力不足が本格化する中、まずは定年延長に力を入れた。その方々が引退された後は、技能実習制度で外国人の採用や障害のある方の採用など、多様な人材の活用を進めてきたが、様々な難しさもあった。

そうした中、軽作業のパートに50～60代の女性を採用したところ、女性ならではの丁寧さや、きめ細やかな対応力など、コミュニケーション能力の高さが発揮され、多様な人材がいる現場がうまくまとまった。社会でまだまだ活かされていない女性人材の可能性に気づかれ、女性の積極的な採用に取り組むきっかけとなった。

社内における女性社員が10人を超えた頃、社内に女子トイレが1つしかなく、環境を整備する必要性が生じた。以降、女性社員が働きやすい職場環境の整備を進めている。

## 女性活躍推進のための取組

女性活躍推進のため、次の4つの取組を行っている。

- ① 女性の生理痛体験研修
- ② 職種に関係なく女性を採用・登用
- ③ 現場の実態に即した女性のための職場環境整備
- ④ 女性を含む社員が取得しやすい休暇制度・職場風土の醸成

## 特徴的な取組

### 【 ①女性の生理痛体験研修 】

2024年11月19日、生理痛体験装置で生理痛を疑似体験したのち、体験した感想や女性への気遣い、会社で取り組むべき課題などをグループで話し合う研修を実施。研修実施後の効果として、男性社員は、女性が生理痛に苦しんでいることを身をもって体感し、女性特有の負担に対する理解を深めるとともに、女性に対する配慮の必要性を再認識した。また、女性社員は、研修の中で生理痛に関して同性の社員とも共有することで、女性の間でも痛みには個人差があることを知り、女性社員同士の相互理解にもつながった。

※SBS（静岡放送）のyoutubeチャンネルから、当時の研修の様子を見ることができます。

Youtube リンク：<https://youtu.be/nmMSeJkXqHk?si=OBQUZcPnzsA9WlZZ>

### 【 ②職種に関係なく女性社員を採用・登用】

- 作業に必要なフォークリフトなどの資格取得に対する費用は、全額会社が負担し、女性も男性と同じように資格を取得できる体制を整えている。
- コロナ前後での賃金格差を無くし、男性も女性も同じ給料としている。
- ガス溶接の現場については、従来から男性社員に任せていたが、女性社員から希望があり、任せることにした。

- 営業職は4人でチームを組むが、男性のマネージャーが女性の部下3人をマネジメントする際、両者の間で様々な課題があった。そのため、同じ女性をマネージャーとして任用し、女性の4人チームとすることで解決した。この業界では珍しいが、お客様対応は女性に任せている。

### 【 ③ 現場の実態に即した女性のための職場環境整備】

現場で働く社員の実際の声聞き、職場環境の整備を行っている。

- 女性のための職場環境整備の一環として、パウダールームの設置を考えたが、実際に女性社員の声を聞くと、不要との意見が多かったため、設置はしなかった。
- 女性のトイレについても、現状設置されているものに加えて新たにもう一つ作る案があったが、女性社員から現状の設備で十分との意見があり、設置しなかった。

### 【 ④ 社員が取得しやすい休暇制度・職場風土の醸成】

#### <休暇制度に対する方針>

社員に対して、有給休暇に理由は不要であり、子どもの授業参観などの予定があるときは、子どもにとっては一生に一度のことなので必ず休むことをミーティング時に毎回伝えている。「休暇を取った」ことを実績として第一に評価する。

#### <休暇制度の具体的な内容>

- 生理休暇（F 休暇）：「生理休暇」という言葉が言いづらいことを考慮し、「F 休暇」と独自の名称としている。
- 誕生日休暇：1年の中で必ず休む日として設定している。
- 新婚旅行休暇：5日間の休暇。

#### <休暇制度の充実に対する効果>

- 休暇を充実させたことで、会社名は知らなかったが待遇を見て求人に応募したという女性が増えた。大手の会社のように多くは無いが、求人を出すと必ず女性が応募してくれるようになった。

## 今後の課題

- 休暇制度を充実させ、休みやすい雰囲気醸成もされてきているが、会社全体の業務量が減るわけではないため、誰かが休んでも他の社員が対応できるよう「仕事の属人化」を解消する必要がある。
- ライフステージが上がり、結婚などを機に産休を取る女性社員も増える中で、本人の希望に合わせて子育てと仕事の両立ができるようにケアをしていく。
- 女性だけでなく、男性に対しても育休を取得するよう働きかけていく必要がある。
- さらにライフステージが上がり、親の介護をする必要が生じた際に、仕事と家庭を両立できるよう、更なる環境整備が必要。



大変お忙しいところ、我々の取材に長時間ご対応くださり、誠にありがとうございました。