



VISION of GAMAGORI

蒲郡市産業振興ビジョンは、産業振興が地域の活性化に果たす役割の重要性を示した基本概念です。地域経済に関わる人々がその目標を共有し連携することで、持続可能な発展と市民生活の向上を推進するための、産業振興施策の方向性を示したものです。

3つの基本戦略

私たちが果たすべき使命や目的を達成するために、設定した将来像を目指して、3つの基本戦略を掲げ、様々な施策を推進しています。



新しい価値を生み出す人材がつながり着実に成長するまち がまごおり

基本戦略	施策の方向性	具体的な取組
基本戦略 01 柔軟性の強化 (レジリエンス)	経営基盤の強化	緊急経済対策の実施 ● 感染症等緊急経済対策の実施 ● 原油価格・物価高騰等対策の実施 資金調達の円滑化対策の実施 ● 小規模企業等に対する融資制度の実施 ● 第一次産業者等への融資制度の実施 事業承継・継続対策の推進 ● 事業継続体制の強化 ● 専門家による経営相談の実施 経営環境の整備 ● 労働環境整備の促進 ● 耕作放棄地の削減 ● 操業環境の整備 ● 観光資源の保全・維持管理 ● 農業経営環境の整備 ● 農地集積化の促進 ● 漁場環境の改善
	デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進	デジタル技術の導入促進 ● DX導入に関する補助金の実施 ● スマート農業等普及の推進 デジタル化の普及 ● 行政手続・行政情報のオンライン化の推進 ● キャッシュレス決済の推進
	産業人材の確保と育成	人材の確保 ● 人材確保等補助金の実施 ● 事業者と人材のマッチング ● 副業支援 ● リスキリング・リカレント教育の推進 ● 就労支援の推進 ● 次世代を担う人材育成の推進 ● キャリア教育の推進
	ダイバーシティ経営の推進	女性活躍の推進 ● 柔軟な労働環境整備の促進 ● 交流機会の設定 ● 起業・副業の強化 ● キャリアアップへの支援 多様な人材の活用 ● 多様な働き方の促進 ● 外部人材活用の推進
	雇用創出の促進	働く場の確保 ● 企業用地の確保 ● 企業誘致・市内再投資の促進 ● 民間開発の促進
基本戦略 02 挑戦への支援 (チャレンジ)	産業競争力の強化	生産性向上への取組み ● 設備投資等補助金・税制優遇の実施 ● 企業内起業の促進 販路拡大・開拓への取組み ● 国内販路の強化 ● 海外販路の強化 支援機関との連携 ● 支援機関への負担金等 ● 施策の効果検証・新規施策の提案
	地域経済循環の促進	地産地消の推進 ● 食育の推進 ● 地域内農林水産物の利用促進 地域産業活性化の推進 ● 繊維産業の活性化 ● 観光産業の活性化 ● 本社機能の強化 6次産業化の推進 ● 農水商工親連携の推進 ● 農福連携の推進 商店街の振興 ● 事業承継の推進 ● 商機能・コミュニティ機能の強化
	イノベーション創出の促進	事業者間交流の推進 ● オンラインコミュニティの構築 ● クリエイティブ産業の育成
	創業・スタートアップの促進	創業・新事業展開の推進 ● ワンストップ窓口の設置 ● STATION Ai等との連携 ● 外部人材活用の推進 ● 創業時等の資金支援
	グリーン・トランスフォーメーション(GX)の推進	カーボンニュートラルの推進 ● 省エネルギーの促進 ● 環境負荷の軽減 ● 環境学習・行事の展開 ● 再生可能エネルギーの導入促進 ● 廃棄物の減量・資源化の推進
基本戦略 03 連携の推進 (コラボレーション)	観光と多様な産業の連携	観光まちづくりの推進 ● 観光と第一次産業の連携促進 ● サテライトオフィス誘致の推進 ● シティセールスの推進 ● ワークেশンの推進
	オープンイノベーションの促進	新産業の創出 ● ヘルスケア産業の創出 ● 産学官連携の推進 ● 新技術・新事業の研究開発等の推進
	サーキュラーシティ蒲郡の推進	サーキュラーシティ蒲郡の重点分野に基づく取組みの推進 ● 社会実装研究の推進 ● 異業種マッチングの促進 ● サーキュラーエコノミー普及の推進 ● 活動内容の積極的開示

特集

Special feature

「蒲郡で働く・輝く女性」

「蒲郡で働く・輝く女性」を特集として掲載いたします。これは蒲郡市産業振興ビジョンの示す取組み〔基本戦略01〕柔軟性の強化→〔施策の方向性〕ダイバーシティ経営の推進→〔具体的な取組〕女性活躍の推進（左ページ[P.53] 参照）に準拠しております。



25年のキャリアのなかで

2度の出産育児を経験。

体でおぼえた仕事を

長くやっていきたい。

飯島精密工業株式会社
品質管理室

高柳 宏美 さん

Takayanagi Hironmi

—現在関わられているお仕事から教えてください。

現在所属しているのは品質管理室です。製造部で出来上がってきた自動車用金属部品に対し、寸法が規定の図面通りかを様々な測定機器を使って測定し、測定値をデータとしてまとめて製品に添付して出荷に回す、というのが主な仕事です。測定値が規定通りでなければ製造の現場にフィードバックし、改善のアイデアなども提案します。測定方法や機械の扱い方もやや繊細で、部品ごとに使用する測定機器や測定方法が異なるため、仕事を覚えるのは最初はちょっと大変でしたよ。今は笑い話ですけど、当初は思ったようにいかなくて、辛くてこっそり泣いてしまったこともありました（笑）。

—入社のきっかけはどのようなことでしたか？

父親が弊社の親会社に勤務していて、こちらをすすめてくれたのがきっかけです。学生時代は陸上をやっていて東海大会への出場経験もあり、短大に入った頃はスポーツのインストラクターのような仕事をしたいと思っていました。でも、父親にそれを話したら「それって、長く続けられる仕事？」と言われまして。それを聞いて、若くて体力があるうちはいいけれど、年をとってずっと続けるのは難しいかもな、と考えが変わったんですよ。

もともと父親が自動車関連というのもあって業界には興味があり、職場見学に来て雰囲気も気に入ったのでそのままこちらに入社を決めました。父親の勤めていた会社は市外だったため通勤が大変だなと思いましたが、こちらは蒲郡市内で通勤がラク、というのも決め手でしたね。その父親は数年前に亡くなってしまったんですけども、ここでごんばって働いていることが父親に対する親孝行にもなるかな、とも思ってます。

—25年勤続とのことですが、部署異動のようなことも経験されたのでしょうか。

最初は製造現場の方で外観検査などを担当し、その後、新部署が立ち上がるということで異動。今はなくなってしまったのですがいつとき話題となった育毛機の製造で、上司一人に女性二人というチームで組み立て製造から出荷、メンテナンスや修理までを担当しました。そちらの業務に携わっていたのが全部で10年弱くらいかと思いますが、さまざまな経験をさせていただいたこともあって、とても思い出深いですね。DIYみたいなことも好きで、細かいものを作ったりする作業も嫌いではないので。その後、その部署が閉鎖になると同時に現在の品質管理室に移り、以後はこちらで十数年になります。

—2度の出産育児を経験され、社内では育休から正社員に復帰された初の社員さんとのことですね。

制度自体はあったみたいですが、実例としては実質わたしが最初ということになりました。妊娠8ヶ月まで勤務して1年間育児休暇をいただき、子どもが小学校に上がるまでは9時～4時の時短勤務で対応していただきました。現在はいわゆる有給だけでなく、子どもが小学校低学年の間は「子の看護休暇」があったり、10分単位の「時間有給」というのもあって職場をちょっと中抜けする、ということもできて、かなり融通が利くようにしていただいていると思います。

—育休から時短勤務、フルタイムに復帰、というのを2回繰り返されたのですね。

はい。一人目の子は現在高校生で、二人目がいま小学2年生で少し離れているんですけど、実を言えばその間に、仕事をしながら二人育ていける自信がなくて、悩んでいた時期もあったんです。でも、やっぱり産んでよかったですね。現在、二人目の時短勤務からフルタイムに復帰して2年目です。育休で仕事を離れていると、復帰できるかな、仕事できなくなっちゃってないかな、と不安になるのですが、いざ職場に出てみると想像以上に体が覚えていて、思っていたよりずっとスムーズに動けるんですよ。今では夫も家事に協力してくれるようになり、残業があったときは夕ご飯の用意もしてくれたりして、ありがたいです。



—今後の展望など教えてください。

いつのまにか若手の育成をする立場になりましたが、新人の人たちからしたらほとんど母親世代ですので、つい親目線で世話を焼いてしまいます（笑）。自分は陸上を通じてメンタルを鍛えてきた方だと思いますが、そうでもない人もいますので、若い方にとって、しんどくなって塞ぎ込んでしまう前に、相談してもらえる相手でいられたらな、と思っています。測定では精密機器を扱うので細やかさが求められたり、1,000種以上ある部品を全部覚えるのは大変なこともあります。パターンが分かれば、あとは応用でどうにかなる部分も多いですから。

品質管理室は3名体制で女性が多く、お互いに助け合いや相談しやすい環境だと思います。家族の時間も大切にしながら、これからも、元気で長く働けたら嬉しいです。

女性ならではのコミュニケーション力に期待！

以前は結婚や出産で退職する女性がほとんどでしたが、今では夫婦で仕事や生活を調整しながら長く働く女性が増え、同じ女性としてとても喜ばしいと感じています。弊社において女性社員数は増加傾向にあり、事務職や検査職だけでなく、今では製造現場や営業職として頑張っている女性もいます。ありがたいことに、女性社員がその友人を誘ってくれることもあったり。看護休暇や10分単位の短時間有給制度、男性育休制度も導入され、誰にでも働きやすい環境が整備されつつあることは大きいかなと思います。

弊社としてはこれからも女性の活躍を促進し、近い将来には女性の役職登用も積極的に行っていきたいと考えています。女性リーダーの増加が、職場の雰囲気や社内コミュニケーションの向上に役立つと違うと思うから。黙々

とレベルの高い仕事をこなす人もいますが、リーダーにはコミュニケーション力が必要ですよ。あくまでも傾向ですが、男性って、男性に言われると、「それはウチの部署の仕事じゃない」みたいになってしまうことが、女性に言われると、「しかたないな、やってやるか」みたいなことも多い気がします。職場の潤滑油というか、そういう役目を担えるのは女性だと思うんですよ。

社内では男女で昇進の機会も給料体系も差はないのですが、女性社員自身に役職を嫌がる傾向があるのはまだ課題だと思っています。現在、資格取得や現場研修、管理職研修も充実させるべく努力中。また、女性リーダー向けの研修案内も増えており、女性社員の皆さんのこれからの活躍にますます期待していきたいと思っています。



飯島精密工業株式会社
取締役

竹内 ひとみ さん

女性も男性も

のびのび働ける

職場づくりを目指して。

有限会社壁谷工業
代表取締役

信田 悦弘 さん

Etsuhiro Shinada

— 御社の事業と、社長就任の経緯について教えてください。

事業は主にプラスチック製自動車部品の製造になります。義父である前社長の年齢もあり、後継者問題になりやってみようかと。もともとは全く別の業界のキャリアが長かったのですが、2年ほどこちらで社員として働き、その後、代表取締役に就任しました。不安は特になく、どんな仕事も「やるべきことをやるだけ」だと思っていました。経営者としての責任はありますが、それ以上に“みんなでやっていく”という気持ちのほうが強いですね。

— 経営において大切にしていることは何ですか？

「みんなが気持ちよく働けること」。これに尽きます。上下関係とか、立場を意識してしまうと距離ができてしまいます。だから私は“社長”というよりも“一緒に働く仲間”という意識でいます。もちろん責任は自分が取るという前提で、みんなには自由に意見を言ってもらいたいんですよ。仕事ばかりでなく、遊びの時間や家庭も大切にできるように、みんなができるだけバランスのとれた働き方をしてもらえたいことを目指しています。

— 社内の雰囲気や社員との関係性はどうですか？

すごくフラットですよ。社員が「ちょっといいですか？」と気軽に声をかけてくれますし、雑談も多いです。たとえば朝の現場で少し話したり、冗談を言い合ったり。そういう時間があることで、みんなの表情がやわらかくなるし、結果的にチームの雰囲気もよくなると思います。

私自身も「立場を意識しない」を意識しています（笑）。同じ方向を向いて頑張っていける仲間であれば、それでいいと思っています。

— 社内での女性の活用についてはどのようにお考えですか？

自分としては、男女で分けて考えている部分は全くないんですよ。製造現場のほうには重い原料袋を担ぎ上げるような仕事もあるためどうしても女性は少なくなってしまうのですが、全体では男女比で2：3くらいで、女性のほうが多いです。女性従業員の中にはパートさんも多いのですが、パートから正社員になっていただいた方も何人もいます。扶養の関係で正社員になることを遠慮される方もいるのですが、意欲のある方には働きたいだけ働いてもらいたいと考えています。

— 女性が多い職場で、特に意識していることはありますか？

そうですね、やはりコミュニケーションですかね。特に検査の現場は女性が多く、話し合いや共有がしっかりできていることが強みになると思います。主婦の方が多いので、家庭や時間の制約がある中で、無理のない働き方を大切にしています。

とにかくできるだけ現場の声を聞くようにしていて、「こうしたい」「ここがやりづらい」といった相談は気軽にしてもらえるよう心がけています。制度として大げさなものはないですが、一人ひとりの事情に応じて柔軟に対応できるようにしています。

— 働き方や制度づくりの面で、今後考えていることはありますか？

今のところ、明確に制度を形にしているわけではありませんが、将来的には育児休業なども活用できる環境を整えたいと思っています。今は社員の年齢層が比較的高めでそうした利用希望はありませんが、今後若い世代の採用が進めば、そうした制度のニーズは必ず出てくると思います。

ただ、制度ありきというよりは、その人が持っているスキルを活かしながら、また戻ってきてもらえるような職場であることが一番大事ですね。「休む」ことをマイナスではなく「続けていくための選択」として受け止められる会社にしたいです。

— 社員の方とのコミュニケーションで大切にしていることは？

僕は「社長だから」「上司だから」という立場はあまり意識していません。現場で働くみんなと同じチームの一員として、一緒に考え、一緒に動くことを大切にしています。

社員の方から「ちょっといいですか」と声をかけられることも多いですが、そういう距離感でいいと思っています。僕からもちょっかいを出しに行くくらいの感覚です（笑）。会社として仕事の責任はもちろん僕が取りますが、それ以外の部分はみんな平等。誰もが意見を言える雰囲気でいたいですね。



— 「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けられた経緯を教えてください。

名古屋銀行さんからお声がけをいただいたのがきっかけでした。最初は「そんな立派なものではないのでは」と思っていたんですが、うちの取り組みを見て「自然体でやっていること自体が評価されるんです」と言ってもらえて。

特別なプロジェクトを立ち上げたわけではなく、普段通りの働き方や雰囲気がそのまま評価につながったようです。認証を受けた後も特に変わることはありませんが、「女性が働きやすい会社」として外から見てもらえるようになったのは嬉しいことです。

— 今後、どのような会社を目指していきたいですか？

特別なことをするつもりはありません。これまで通り、誰もが自分らしく働ける環境を続けていきたいです。女性が多い職場だからこそ、時には人間関係が複雑になることもあるかもしれませんが、基本的にはみんな前向きで、仕事に誇りを持っています。

また、製造の現場では力仕事もありますが、無理のないようにコミュニケーションをとりながら、作業の工夫や分担をしています。そうした小さな配慮の積み重ねが、「ここで働いてよかった」と思える環境につながるかなと思っています。

これからも、性別や年齢に関係なく、それぞれの力を発揮できる職場であり続けたいですね。働く人が笑顔でいられれば、その雰囲気は自然と製品にも、お客様にも伝わっていく。そんな会社をこれからも守っていきたいと思っています。

取材・文：牧原 恵（株式会社 ミデコクリエイションズ）
写真/デザイン：山本 兼佑（株式会社 ミデコクリエイションズ）
アシスタント：佐藤 凜（株式会社 ミデコクリエイションズ）