



令和4年度 男女共同参画 推進企業 事例発表資料

河村電器産業株式会社

2024.2.9
水俣工場 工場長 坂本 圭志朗

水俣市の受賞14年ぶり！



会社概要

COMPANY PROFILE

社名： 河村電器産業株式会社

本社： 愛知県瀬戸市暁町3-86

創業： 大正8年(1919年) 8月

設立： 昭和4年(1929年) 11月

資本金： 18億340万円

従業員数： 単体 1,750名

(水俣工場:215名 内訳女性:30名 女性比率14%)

連結 1,917名

(2022年 3月31日 現在)

目的： 受配電設備 / 屋内外配線器具の製造販売

事業所： 全国10支店 6工場



創業 **104** 周年

国内拠点

DOMESTIC NETWORK

【営業拠点】 10支店

- 北海道支店
- 東北支店
- 東京支店
- 北関東支店
- 南関東支店
- 北陸支店
- 中部支店
- 関西支店
- 中四国支店
- 九州支店

【製造拠点】 6工場

- 札幌工場
- つくば工場
- 暁工場
- 本地第一工場
- 本地第二工場
- 水俣工場
- (郡山工場 2024年4月稼働予定)



グループ会社

GROUP COMPANY

●国内 4社

河村電器販売株式会社

株式会社キッズウェイ

株式会社テクノバン

河村物流サービス株式会社

●海外 8社

河村電器(中国)有限公司

上海河村電気有限公司

河村機電(上海)有限公司

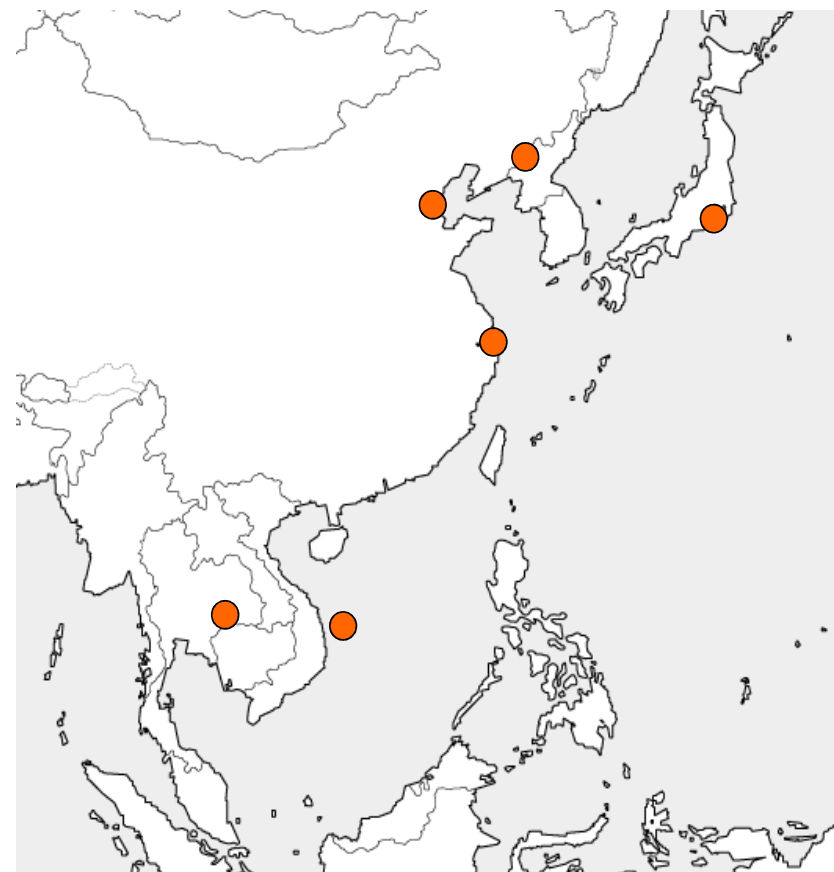
河村電器国際貿易(上海)有限公司

河村図文設計(大連)有限公司

河村電器(北京)有限公司

Thai Aichi Denki Co., Ltd.

Kawamura Electric Vietnam Co., Ltd.



電気が使われる
ところで、
必ずカワムラが
活躍している！



カワムラの
2つのイチバン

Point
01

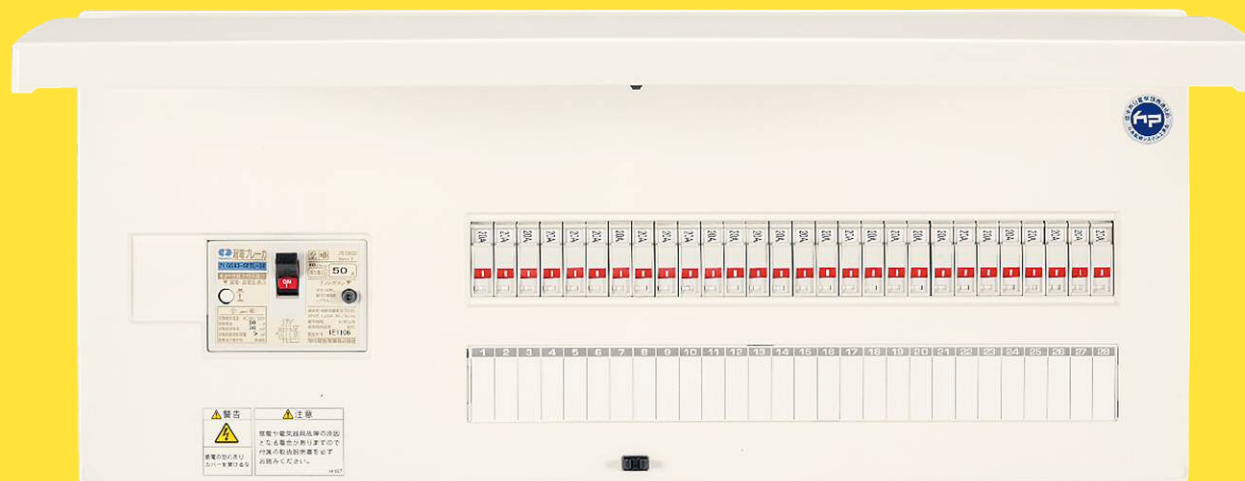
日本でイチバンたくさん
キュービクルを作っています



1960年

Point
02

日本でイチバン最初に ホーム分電盤を作りました





84,240点 の製品ラインナップ

2016年9月河村会長の呼びかけにより女性活躍PJが発足し、女性の働く環境の整備や職域の創造、管理者登用、育児・復職支援等を実施してきた。その途中で、女性活躍方針・行動計画を策定。



トップ(会長)自ら従業員の声を聞き、
制度設計に携わる

I. 上位方針

1. 「女性にはできない」と思われている職場・仕事をかえていく
2. 「女性が職場で活躍できる」ということを、社員が認識できる土壌づくりを行う
3. 出産、育児に対して積極的な支援を行う

2016年から特に女性が出産後にもキャリアを継続できるように、企業における意識改革と理解の促進や、ライフステージに応じた多様な働き方に向けた環境整備などの総合的な取組を進める。

①研修制度の整備

女性の意識改革
男性の理解度向上

②健康休暇

③家族休暇（法定休暇とは別）

④充実した祝い金制度

出産、育児等に対して積極的な支援

研修カリキュラム

女性向け研修

(男性) 管理監督者向け
eラーニング

多様なリーダーシップ
役割や期待の明確化
自身の可能性を拡げる

マインド
スキル
テクニック

マインド
スキル
テクニック

女性に対する指導方法
男性の家庭参画
アンコンシャスバイアスの意識
多様なメンバーの育成
など

身近な
ロールモデル
女性部下
育成

女性でリーダーシップを発揮
している人・係長・課長など
の経験談や両立アドバイス

女性管理監督者
Q&A

女性活躍にあたり、上司か
らの指導方法など良かったこ
との共有

D&Iマネジメント研修

～多様な人材の活躍を企業の力にするために～

コンテンツの特徴

画面イメージ



令和4年度10月～12月の3か月間で実施
(全部門長・所課長・係長)

動画コンテンツ内容～目次～

① 経営戦略としてのダイバーシティ推進

② アンコンシャス・バイアスを意識する
誰にでもある“無意識の思い込み”の罠

③ 多様なメンバーのポテンシャルを引き出す育成マネジメント

・特に女性社員のマネジメントで留意するポイント

④ 多様なメンバーの活躍に向けて～両立社員のマネジメント～

・両立社員のマネジメントポイント

休暇制度 VACATION



トップ(会長)自ら従業員の声を聞き、
制度設計に携わる

2017年8月より休暇制度を一新！

もっと
働きやすい会社を目指し、
休暇制度を見直しました！

生理休暇は取得するときに
上司に伝えづらく、取りにくい

リフレッシュ休暇があるが、使しくて
まとめて取るできない

もっと家族の行事に
関われる休暇が欲しい

スキルアップのため
の習い事したい

子育て中だし
有休が足りない

**休暇が取得しやすい環境を
実現したい！**

平日単位で取得できる
休暇が少ない

いろいろな休暇があるが、
使用条件が厳しく、使いづらい

女性だけの休暇があるので、
男性も同等の休暇を取れる
ようにしてほしい

仕事と育児の両立のため
もっと働き大(労働時間)
柔軟にして欲しい

- ・ワーキングマザープロジェクト
- ・女性活躍推進プロジェクト
- ・ランチミーティング など



全従業員に冊子を配布する本気度！

休暇制度 VACATION

新設

健康休暇

社員の健康促進のための休暇



POINT 1 /

任意の健康診断などでも取得可能

POINT 2 /

個人差による不公平感を緩和

目的	健康保持・増進
取得理由	<ul style="list-style-type: none"> ・女性特有の体調不良(生理、更年期障害、つわりなど) ・任意の健康診断、生活習慣病予防健診、二次検診、検査、不妊治療(通院も可)
付与日数	女性 年間15日間(生理休暇相当分12日間含む)※1 男性 年間3日間※2
運用	毎年4月1日に付与 ※持ち越し無し 半日単位・同月内で2日以上での取得可能
対象者	正社員※3

メリット /

- ・新たに健康を保持、増進するための休暇が3日増えた。
- ・生理だけでなく、妊娠中のつわりや、更年期障害、不妊治療など取得できる選択肢が広がった。
- ・会社に来てから女性特有の体調不良になった場合、半日単位で休暇取得可能となった。

休暇制度 VACATION

統合・拡大

家族休暇

「看護」「介護」「リフレッシュ」の
休暇制度を見直し



POINT 1 /

看護対象が小学6年生までに
引き上げ

POINT 2 /

リフレッシュ休暇の取得期間が
10年間に延長

目的	従来の看護休暇、介護休暇、リフレッシュ休暇の日数を統合し、ライフスタイルに合わせて取得できる。
取得理由	<ul style="list-style-type: none"> ・子供の病気、ケガ、予防接種、健診、学校行事への参加など ・要介護状態にある家族の通院の付き添い、手続きなど、介護全般 ・個人のリフレッシュ
付与日数	<p>看護 10日間 (5日有給+5日無給) 介護 10日間 (5日有給+5日無給)</p> <p>リフレッシュ ①55歳以下の社員が勤続満10年を迎えた場合 3日間 ②55歳以下の社員が勤続満20年を迎えた場合 6日間 ③55歳以下の社員が勤続満30年を迎えた場合 9日間 ④社員が満59歳を迎えた場合 3日間</p>
運用	<p>付与された日数の合計を家族休暇としてそれぞれの理由で取得可能</p> <p>看護・介護 / 毎年4月1日に対象者に付与 ※持ち越し無し</p> <p>リフレッシュ / 対象月の1日に付与 (付与後、10年間有効)</p> <p>59歳を迎えた対象者は、60歳になる誕生日の月末まで有効</p> <p>半日単位で取得可能</p>
対象者	<p>看護 小学6年生までの同居しているお子さんを養育されている方</p> <p>正社員※1 介護 要介護認定を受けた家族を介護されている方</p> <p>リフレッシュ 一定の勤務年数に達した方</p>

メリット /

- ・付与されたリフレッシュ休暇を看護や介護でも利用可能となった。
- ・子供の病気以外に保育園や学校行事で使える。
- ・病院の付き添いや、介護の認定を受ける面談手続きにも使える。

法定の有給休暇とは別に付与！

祝金制度

BONUS

出産祝金



30万円

入学祝金



10万円



1人あたり

$30万 + 10万 + 10万 + 10万 = 60万円$

弊社は社内結婚も多く、子供が生まれる人数も多いです
子どもが4人・5人という家庭も多いです

4人の場合

$60万 \times 4人 = 240万$

5人の場合

$60万 \times 5人 = 300万$

出産・子育てに手厚い支援を考えるカワムラ
グループを具現化したものとなっている

福利厚生制度

WELFARE

育児と仕事の両立制度

育児をしながら働く従業員を
応援する、柔軟な働き方の制度

休暇制度

看護や介護休暇、健康休暇、
リフレッシュ休暇など
ライフスタイルに合わせて取得可

住居

- ☑ 住宅補助
- ☑ 借上寮・借上社宅
- ☑ 法人契約物件紹介

健康

- ☑ 二次検診補助
- ☑ ガン・生活習慣病
- ☑ 予防検診補助

自己啓発

- ☑ 資格受験・テキスト代補助
- ☑ 通信教育補助

リフレッシュ

- ☑ 保養所
- ☑ 労働組合主催イベント
- ☑ 各種優待券

地域貢献活動

COMMUNITY SERVICE

地域でのサッカー指導

ボルソン水俣サッカークラブ(拠点:水俣市立袋小学校)
2003年小学校サッカー部から派生し、発足。

社会体育の大きな課題

平日の明るい時間となると、指導者が限られてしまう。



指導者が足りない
保護者(お母さん)の負担が
大きい

従来より指導を行っていたコーチから依頼があり、
毎週水曜日15時30分から指導を行っています。
会社(トップ)の考え方、職場の理解がスムーズに得られる環境。



地域貢献活動 COMMUNITY SERVICE

所属メンバーは低学年から高学年、男女様々です。
とにかく、**楽しんでもらう**ことを第一に指導しています！



ちょっとだけ補足

河村電器産業は、本社のある瀬戸市でも『カワムラFC』という中学生サッカークラブの指導を行っています。
Jリーガーやフットサル日本代表選手も輩出しています。
コーチ1名は『カワムラFC』での指導も行っていました。

★
NEWS

サッカー指導 in 水俣
BOLSON 水俣サッカークラブ

集合写真

チーム紹介
BOLSON 水俣サッカークラブ

2003年小学校サッカー部から派生し、発足。現在18名所属。水俣市立後小学校のグラウンドを練習拠点とし、毎週水曜日に練習をしている。

熱心な坂本コーチと真摯な子どもたち

昨年、小学校の部活動は全国的に廃止する流れが主流となっています。水俣市でも今年前に部活動が廃止されクラブ(社会体育)に切り替わっています。当社がサポートする小学生サッカーチーム「BOLSON」は2003年よりクラブ化。昨年、入ったコーチが引退してしまいうでんチに昇進されましたが、既にコーチをしていた中村とこの勤務と水野社長から地域貢献への後押しもあり、水俣工場に赴任したばかりの坂本次長が新コーチとして加わりました。

コーチ紹介

坂本 圭志朗 指導員
水俣市立後小学校サッカー部指導員。2003年にBOLSONを立ち上げ、指導員として活躍。現在は水俣市立後小学校サッカー部指導員として活躍中。

コーチ紹介

中村 聡 水俣工場指導員
水俣市立後小学校サッカー部指導員。2003年にBOLSONを立ち上げ、指導員として活躍。現在は水俣市立後小学校サッカー部指導員として活躍中。

社内報でも取り上げられました！！

今後の取組み

EFFORTS

くるみん認定

河村電器産業は2007年にくるみん認定を取得しています。

取得するだけでなく、より生きた制度とするため、2021年度より【次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画】を見直しました。

計画期間:2021年4月1日～2026年3月31日

男性従業員の育児休業取得率(休暇を含む)15%以上とする

目標:積立有給休暇の使用も含め、30%以上を目指す。

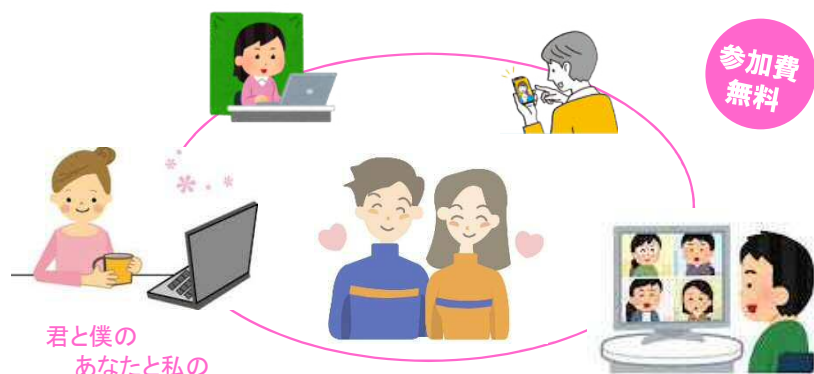
女性の取得は高い水準で進んでいるため、
男性の育児休業・休暇の取得率を向上させようとガイドブックの作成や広報を実施し、
男性の育児休業・休暇の認知をより向上させていく



今後の取組み

EFFORTS

よかボス推進活動



君と僕の
あなたと私の

新しい明日が始まる...

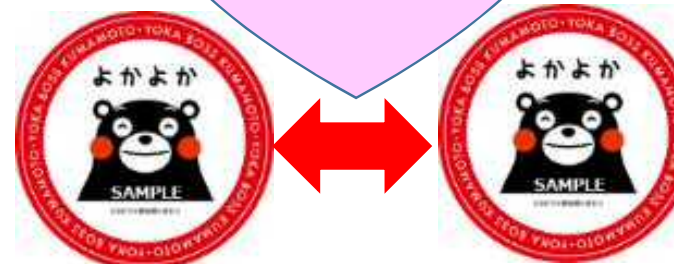
♡ ONLINE 婚活パーティー！

2022 3/19 saturday 14:00~16:45

「水俣で暮らしたい」と思われている方を対象に婚活パーティーを開催します。
オンラインなのでコロナ禍でも安心して婚活が可能です。ぜひご参加ください！

行政・企業・地域が連携した活動を
どんどん発信していきます！！
よかボス宣言企業同士の出会いもありました。
企業の枠を超えた活動を応援しています！

1組結婚が決ま
りました！！



【主催】水俣市 連絡先:水俣市地域振興課 電話0966-61-1606

【協力】よかボス企業



よかボス企業とは、企業のトップが、社員の仕事と、結婚や子育て・介護などの充実した生活ができるように応援することを宣言した企業です。熊本県や水俣市では、この「よかボス」を全体に広げ、仕事と子育ての両立支援や働きやすい環境づくりを促進しています。
現在(2/20)、水俣高校・めがねのカワタ・みつば調剤薬局・もじょか堂・河村電器産業・水俣さくら保育園・医療センター・水俣商工会議所・水俣市の9企業が宣言しています。

ご清聴ありがとうございました。