

## 6 埼玉県荻野吟子賞



埼玉県では、本県出身で日本で最初の公認女性医師となった「荻野吟子（おぎのぎんこ）」にちなみ、その不屈の精神を今に伝える先駆的な活動をしているなど、男女共同参画の推進に顕著な功績のあった個人や団体、事業所の方々に「埼玉県荻野吟子賞」を贈っています。

この表彰制度は、女性と男性が個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画することができる男女共同参画社会づくりを推進するとともに、埼玉の偉人である荻野吟子を顕彰するため、平成17年度から実施しています。（令和3年度に「さいたま輝き荻野吟子賞」から名称変更）

### ■ 対象者

個人・団体部門	県内に在住（勤・学）若しくは県出身又は県内に所在し、先駆的な取組などにより各分野で特に功績が著しく今後の活躍が期待できる個人又は団体
いきいき職場部門	県内に所在し、女性の能力活用、男女の職域拡大又は仕事と子育て、家庭生活との両立支援など、男女が共同して参画することができる職場づくりに積極的に取り組んでいる事業所

## ○●○●○●○●○ 令和6年度受賞者 ○●○●○●○●○

### 個人・団体部門

※敬称略、経歴等は原則として応募時のもの

#### ◎大賞

※五十音順

#### 桑井 亜乃（アルカス熊谷所属ラグビーレフリー）

ラグビー界では男女含めて世界で初めて、選手とレフリー両方でオリンピックに出場。選手としてはリオ2016オリンピックに出場し、レフリーとしてはパリ2024オリンピックで主審を務めた。

レフリーに転じて以降、埼玉パナソニックワイルドナイツなどの練習に参加しハイレベルなトレーニングを行なったほか、海外留学をするなど研鑽に努めた。

現在も、リーグワン2024-25シーズンで女性初の審判に選出されるなど、前人未達の挑戦を続けている。

（熊谷市在勤）

#### ◎奨励賞

#### 藤代 瞳子（「帯バッグの小梅や」代表）

不要となった帯を、和装にも洋装にも似合う帯バッグにリメイクし販売している。

帯バッグの制作を、縫製工場の減少にともない仕事が減少した地域のお針子さん達に依頼することで、縫製技術の継承・育成と、お針子さん達の収入源となる仕組みを作っており、女性の経済的自立や社会参加の促進、さらにSDGsの推進にもつながっている。

製品は川越の古民家を改装したカフェや、都内の商業施設で展示販売し、海外からもその品質は高く評価されている。

（川越市在勤）

#### ◎奨励賞

#### 松本 めぐみ（松本興産株式会社取締役）

夫が代表を務める会社で取締役として経営に参画する中で、高校生でも決算書分析ができる「風船会計メソッド」を約2年かけ考案。同メソッドはその独自性により特許を取得している。

風船会計メソッドにより社員と会計意識を共有した結果、組織風土を大きく変革した。

松本興産株式会社のナンバーワンとしてではなく個として挑戦するため、風船会計メソッドを通じた会計教育、会計システム開発等を行うStar Compass株式会社を起業、女性活躍のモデルに。大企業へのコンサル、講演、執筆等の活動が認められForbes JAPAN WOMEN AWARD 2024では松本興産が2位を受賞。

（小鹿野町在勤）

**株式会社臼田 ファインモータースクール（さいたま市）**

教育サービス業。社歴や性別を問わない能力重視の昇格制度や役職就任希望調査により、役職に就く女性が20年前の1名から9名に増加。

短時間正社員制度や契約社員制度など、個々のライフステージに合わせた働き方が選択できるほか、事業所内託児室も利用が可能。

男性指導員の割合が高い自動車教習所業界において、現在16%である自社の女性指導員割合を10年以内に30%以上にするためのプロジェクトを推進し、女性社員の声を反映した制度・環境づくりに努めている。

**株式会社grain grain（春日部市）**

介護事業・保育事業・飲食業。デイサービスやカフェと事業所内保育所を融合した職場環境に加え、働きやすい内容の就業規則や社内ルールを制定することにより、働く女性が安心して育児と仕事を両立できる環境を整えている。

様々な働き方を導入しており、ライフステージに合わせた勤務時間の調整が可能。子育て中のスタッフが多いが、勤続年数が長い人が多く、短時間社員も管理職に昇進している。

常にスタッフファーストを意識し、スタッフ全員が互いに理解し協力し合う環境づくりをしている。

**株式会社ベビーランド（所沢市）**

医療・福祉事業。直接園児に関わらない業務をICTシステムの導入、発表会等における制作物の再利用、イベントの外注などの工夫により効率化することで、「持ち帰り仕事ゼロ」「残業ゼロ」「希望する日に休日が取得できる」体制となっている。

職員のライフステージに合わせ雇用形態を柔軟に変更しているほか、企業主導型保育園を設置し、職員の子供が入園できる環境を整えている。

社内コミュニケーションの活性化により、職員同士が意見を言いやすく休暇を取りやすい環境を実現している。