

2021 年度 あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組

徳倉建設株式会社	1
矢作建設工業株式会社	2
株式会社トーエネック	4
大同特殊鋼株式会社	5
ヤマザキマザック株式会社	6
トヨタ自動車株式会社	7
株式会社アイシン	9
株式会社デンソー	11
名古屋鉄道株式会社	12
東海旅客鉄道株式会社	13
名古屋東部陸運株式会社	14
岡谷鋼機株式会社	15
名古屋トヨペット株式会社	16
中日本高速道路株式会社	17
中部電力株式会社	19
東邦ガス株式会社	20

2021年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	徳倉建設株式会社		
従業員数(うち女性の数)	386人(30人) ※2021年4月時点		
女性従業員数の推移(直近3年間の推移)	25人 (2019年4月)	27人 (2020年4月)	30人 (2021年4月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	目標 1. 労働者に占める女性割合を10%以上とする。 2. 男女の平均勤続年数の差異を12年以下とする。	現状値 1. 労働者に占める女性割合 7.8% 2. 平均勤続年数差異 13.7年
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	<ul style="list-style-type: none"> ・学生向け会社説明会において技術系女性社員の活躍を紹介し、建設会社においても女性の職域が広がっていることを積極的にPRした。(令和2年4月女性新卒3名、3年4月2名、4年4月5名予定) ・セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの規定を制定し、相談及び苦情処理責任者並びに相談窓口担当者を選定した。また、その苦情、相談を「友愛の箱」という匿名可で気軽に投書できる場をグループウェア内に設定し、社内の風通しを良くし、女性が長く勤められるような取組を行った。 	
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性新卒、中途採用者の合計：3年間で11名増(うち7名技術職) ・女性職員退職者 過去3年6名減(うち3名入社3年未満) 以上の結果5名増となった。(2021年12月末現在)	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	<p>女性一般事務職から総合職への転換実績として延べ3名の女性社員が総合職に任用されました。</p> <p>女性自身が考える「女性が働きやすい職場」づくりに資するため、女性座談会を実施しました。また、視点を変えて、男性から見た「女性が働きやすい職場」とはというテーマで、男性座談会を実施しました。</p> <p>セクシャルハラスメントについての認識を深めるための啓発活動として、都合8回のセクハラコラムを社内掲示板に掲載しました。</p>
--	---

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4サイズ・1枚程度)をご恵**ください。本紙及び提出いただいた資料は、県WEBページにて公表いたします。

2021 年度あいち・ウーマニクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	矢作建設工業株式会社		
従業員数(うち女性の数)	872 人 (87 人) ※ 2021 年 10 月時点		
女性従業員数の推移(直近3年間の推移)	76 人 (2019 年 10 月)	81 人 (2020 年 10 月)	87 人 (2021 年 10 月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2019 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	目標 ・採用者に占める女性比率を10%以上にする ・女性職員の活躍を促す環境を整備する	現状値 ・採用者に占める女性比率 26.7% (2019 年 4 月) ※外国人材含む 14.0% (2020 年 4 月) ※外国人材含む 20.8% (2021 年 4 月)
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性学生を対象としたイベントへの出展やインターンシップを開催し、業界、当社を PR。 ・先輩女性社員に講師やリクレーターを依頼し、女性採用を強化。 ・2019 年 4 月より育児介護のための時差出勤制度や、半日有給休暇取得制度、勤務間インターバル制度を導入。 ・女性技術者と人事部との意見交換会を定期的に開催し、就業環境の改善に向けた意見を聴取、改善を推進。 	
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用に占める女性比率が 20%を超え、女性社員の現業部門(施工、営業)への配属を増やしてきた。結果、就業環境の整備など、働き方改革の推進にも良い影響を与えている。 ・時差出勤制度を導入したことにより、地域や家庭の環境に応じた勤務を選択できるようになり、要育児、介護対象者の活躍の幅を広げることが出来た。 	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティへの取り組み方針を策定し、取締役会にて決定。コーポレートガバナンス報告書にて開示。 ・方針に従い、今後も女性の採用を強化するとともに、女性管理職と女性技術者の増加を目標とすることを決定。 ・具体的な取り組みとしては、従来から継続して女性技術者の活躍を PR する現場見学会や女性座談会を主にした採用イベントを、オンライン上で開催。コロナ禍においても、建設業の PR 活動を継続することが出来た。
---	---

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4 サイズ・1 枚程度)をご恵与**ください。本紙及び提出いただいた資料は、県 WEB ページにて公表いたします。

ダイバーシティへの取り組み方針 -ガバナンス報告書にて開示-

矢作建設グループは、性別や国籍、人種に関係なく、一人ひとりの個性や能力を最大限に活かすことのできる環境を整備し、持続的に企業価値の向上を図ることを目指します。また、顧客、取引先はもちろのこと、関係する従業員の人間性、多様性を尊重し認め合っている状況（=ダイバーシティ&インクルージョン）に向けた取り組みを推進していくことで、やりがいや成長を実感できる職場環境を実現していきます。

【目標と具体的な取り組み】

女性活躍推進の取り組みとして、女性管理職数を2025年度まで（2021年度比で）に50%以上増、女性技術者を50%以上増とすることを目標にするとともに、将来の中核人材への登用の候補となりうる女性社員がまだまだ少ない現状に鑑み、女性の採用を積極的に進めていきます。

また、人事部門と各部門のマネジャーが連携し、ライフイベント等に左右されないキャリア構築と職場環境を構築することで管理職候補者を育成し、多様な中核人材を登用できる環境を中長期的に整備してまいります。さらには、社員のやりがいや成長の実感を推定する指標として、定期的に従業員満足度調査を実施し、満足度の向上を図るための施策を継続的に実施していきます。



女性社員の活躍・定着に向けた支援活動

◆「けんせつ小町」活動への参加推奨

建設業には「けんせつ小町」（日本建設業連合会）と呼ばれる建設業で働くすべての女性を指す愛称があります。様々な活動の中で、けんせつ小町が活躍する現場見学会や座談会等当社で活躍する女性社員を派遣し、同じ建設業で働く女性労働者との繋がりを支援しています。



女性入職者拡大に向けた活動

◆インターンシップの開催

建設業界を目指す学生に向けて、インターンシップの受け入れや、現場見学会等の実施を行っています。特に、女性学生を対象としたイベントでは、職員が働く環境や設備等まで見学し、学生の皆様からの疑問・質問にお答えしています。

コロナ禍においても、オンラインでイベントを開催し、継続して建設業のPR活動を行いました。



◆女性の社員講師による仕事紹介

学生向けのイベントや業界研究会では、現場の第一線で活躍する女性社員が講師として参加することで、職員の生の声を知っていただく機会をご用意しています。

また、当社採用HP上でも、女性社員の活躍を紹介するコンテンツを掲載し、積極的な情報提供を行っております。



▲当社採用HP 女性の活躍に関するコンテンツページ▲

2021年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	株式会社トーエネック		
従業員数(うち女性の数)	5,188人 (610人) ※ 2021年7月時点		
女性従業員数の推移(直近3年間の推移)	610人 (2020年7月)	618人 (2019年7月)	627人 (2018年7月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2019年4月1日~2023年3月31日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	目標 ・女性の特別役付職の数を2015年度の4倍とする ・女性の役付職(主任以上)の数を2015年度の2倍とする	現状値 ・女性の特別役付職 16人 (2022.1現在) ・女性の役付職 197人 (2022.1現在)
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	・メンター制度の手法を用いた女性管理職による中堅女性社員(社歴10~20年程度)の育成を実施。 ・女性技術者の定着・増員を目指し、モチベーションの維持・向上と、働きやすい環境づくりにつなげるべく交流会を開催した。 ・他社(中部電力グループ会社)で働く女性社員との交流により、相互研鑽と視野拡大につなげた。	
取組の効果	・女性の管理職・役職者は年々増加している。 ・女性の職域が拡大した。 ・男性育休取得者が増加した。(18.0%→28.9%※2021.12月時点) ・女性社員採用比率の増加。(4.2%→9.3%※業務職は50%)	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	・メンター制度の手法を用いた女性管理職による後輩育成施策を実施。育成対象者(中堅女性社員)は自発性を重視し、公募選考とした。面談や互いの職場訪問を通じて、視野拡大、キャリア意識向上、マネジメント能力向上など、双方の成長につなげる機会とする。 ・「イクボスセミナー※」として、管理職を対象に男性育休取得促進セミナーを開催。上司の意識に働きかけ、両立に対する理解と職場風土を醸成する。 ※イクボスに男女の区分はないが、今年度の当社の取り組みは対象を「男性管理職」とした。
--	---

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4サイズ・1枚程度)をご惠与ください。**本紙及び提出いただいた資料は、県WEBページにて公表いたします。

女性活躍推進に向けた
2021年度の取組について



昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染防止対策を講じたうえで、様々な取り組みを行ってきました。女性活躍をより効果的に進め、定着させるために、今年度は教育対象者ごとに研修内容や研修スタイルを工夫して進めて参りました。女性活躍における課題を調査・分析し、今後も継続して改善策に取り組んでいきます。

女性管理職・中堅女性社員

メンター制度を用いた女性管理職の後輩育成

女性管理職(メンター)13名がワーキンググループを立上げ、メンター制度の手法を用いて中堅女性社員(メンティ)の育成を行った。面談や互いの職場訪問などを通じて、双方の成長への動機づけとする。

【スケジュール(約1年間)】

女性管理職
ワーキンググループ1 メンタリング活動
メンティは公募で
選定された15名

育児中の女性社員

育児時短勤務者を対象としたオンラインセミナー開催

中部電力グループ4社でワークスタイルセミナーをオンラインで開催。仕事と育児の両立方法や、自分自身の未来(キャリア)について考える機会とした。



保活ブックを作成

産休・育休明けからのスムーズな復職に向け、保活ブックを作成。保活のタイミングや、復職までのTo Do List、注意点を時系列で紹介する。イントラネットに掲載している。

企業主導型保育事業者との連携契約締結

企業主導型保育所へ子の入園を希望する従業員の声を受け、同事業者との連携契約締結を認め、社内の取扱いフローを定めた。
近年、女性だけでなく、男性従業員からの要望も多く、従業員のワーク・ライフ・バランス向上につながっている。

女性技術者

女性技術者研修交流会の開催

現場作業に従事する女性技術者を対象に孤立防止、モチベーションの維持・向上を目的として毎年開催している。今年度は先輩社員をゲストスピーカーに迎え、過去の経験談を交え、エールを送りあった。



現場へのヒアリング

女性技術者の働く工事現場を視察し、男性従業員へヒアリングした。女性ならではの利点や課題(重量物の運搬・客先への単独訪問のリスク等)を把握し、改善策に取り組む。

採用活動

学部不問の採用

希望する職種(業務職・技術職)について、出身校の学部(文系・理系)に関わらず、選択可能とした。今年度は文系学部から2名を技術職として採用した。

男性管理職・男性従業員

イクボスセミナーの開催

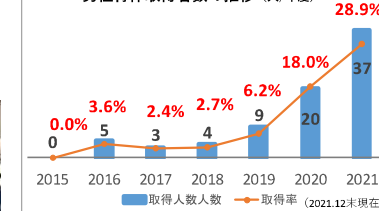
過去の育休取得者状況や男性従業員からのアンケート結果を鑑み、対象部署の男性上司を対象にイクボスセミナーを開催した。
今後は育児だけでなく、今後の大介護時代に備え、誰もが互いのワーク・ライフ・バランスを尊重し合える職場風土の醸成を目指す。

部署独自の勉強会

部署内で自発的に男性育休勉強会を企画、実施した。他部署の育休取得者の声を聞くことで、取得に対するハードルが下がり、理解を深めた。また、部門間を横断した勉強会は互いの視野拡大に繋がった。



男性育休取得者数の推移(人/年度)



2021年度あいち・ウーマニクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

大同特殊鋼株式会社

会社名	大同特殊鋼株式会社		
従業員数(うち女性の数)	3,488人(335人) ※2021年4月時点		
女性従業員数の推移(直近3年間の推移)	347人(20年4月)	335人(19年4月)	317人(18年4月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	目標 ・係長級の総合職女性比率を17%にする	現状値(2022.1月時点) 12.4% (定年後再雇用除)
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	<ul style="list-style-type: none"> ・総合職の女性社員およびその上司とのキャリア面談の実施。 ・若手社員の就労に関する不安解消、定着率向上を目的とした定期的な座談会の実施(理系)。 ・女性を含む多様な人材が活躍できる風土形成に向けた全社員意識調査の実施。 	
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア面談では上長と人事部門の情報共有によるキャリア形成支援、個々人のキャリアへの意識付け、課題の抽出に繋がっている。 ・定期的な座談会では、先輩社員との交流により、若手社員の成長ステップや私生活と仕事の両立への不安、現業務での悩みの解消、意欲の向上に繋がっている。 	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	<p>(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア面談の実施 ・両立支援制度セミナーの開催 (ベビーシッター制度、臨時託児所等の利用方法、周知等) ・女性を含む人材の成長および職場活性化支援 (キーマンとなる管理職層の面談トレーニング研修等) <p>(効果)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般職の女性社員の活性化支援(効果) (継続した活動によりロールモデル、自律的行動が発現)
--	---

※あわせて、貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4サイズ・1枚程度)をご恵与ください。本紙及び提出いただいた資料は、県WEBページにて公表いたします。

2.新たな取組や力を入れている取組、PR事項等について

(1)新規活動

項目	詳細
ア.キャリア面談の実施	グローバルスタッフ(総合職)のキャリアステップの拡大・構築、キャリアイメージの共有
(対象)	女性総合職(80名)と直属の上司(34名)
(効果)	キャリアに関する現状の課題抽出・共有、今後に向けたキャリアパス・キャリアプラン案の検討や拡大、個々人の現状を確認することによる不安の解消等
イ.両立支援セミナーの開催(2月～)	社内制度の周知、ベビーシッター概要・活用方法・費用説明、臨時託児所の案内・利用方法等
(対象)	全従業員(任意参加・Zoom開催)1H/回
(効果見込)	制度等の理解・周知による両立への心理的負荷の軽減、ベビーシッター(法人契約)会社への登録者数増
ウ.女性を含めた人材の成長支援(職場活性化)	意識調査結果を活用し、信頼関係構築、育成支援を目的とした面談トレーニングの実施
(対象)	育成のキーマンとなる室長(課長)152名(12月より開始)
(効果)	調査結果の分析による自職場の状態、自身のリーダーシップ傾向の把握。面談トレーニングの重要性の理解と、面談方法の習得(デモ・ロールプレイ)により、実践へと繋がっている。

(2)継続活動による効果の発現事例

項目	詳細
エアースタッフ(一般職)の活性化	人事制度改訂により新設されたエアースタッフ(一般職)としてのロールモデル育成。(2017年～)
(対象)	一般職 選抜研修(5名程度/年 6か月 計9回)
(効果)	現在20名が受講を完了。育成から4年が経過し、受講生の自律的行動が伸展している。各事業所における改善活動プロジェクトメンバーとなる等、一人ひとりがロールモデルとしての在り方を意識した行動をとりつつある。他社員から信頼される人材となっている。

2021年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	ヤマザキマザック株式会社		
従業員数(うち女性の数)	2393人(262人)		※2021年4月時点
女性従業員数の推移(直近3年間の推移)	266人 (2019年4月)	263人 (2020年4月)	262人 (2021年4月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	目標 採用者に占める女性比率を20%以上に増加させる	現状値 2021年度:6.6% 2022年度:6.0%(見込)
	年次有給休暇制度の取得率 70%以上を維持し、さらなる向上をはかる	2020年度:70%
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	<ul style="list-style-type: none"> ・当社ホームページで、仕事と育児の両立について女性社員の声を掲載し、職場環境の働きやすさについて説明を行った。 ・計画有給休暇の計画的な取得による有給休暇取得促進 ・女性学生対象に、若手女性社員との座談会を開催。 	
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性採用の比率増加の活動を行ったが、採用者に占める女性比率については、ほぼ横ばいとなった。(6.6%→6.0%) ・年次有給休暇の取得率については、有給休暇の取得促進活動により、2021年度も取得率70%は維持できる見込みである。 	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員参画のうえ、他社と「女性活躍推進」に関する意見交流会を実施。(互いの取り組みと今後の課題について意見交換) ・女性活躍を含めた各種の取組や制度の改定を検討・実施するための部署を新設
--	--

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4サイズ・1枚程度)をご惠与**ください。本紙及び提出いただいた資料は、県WEBページにて公表いたします。

◆ヤマザキマザックの取り組み◆

女性学生対象に、若手女性社員との座談会を開催

採用イベントとして、女子学生同士での情報交換、女性社員との座談会を実施。
社員の座談会では、産休・育休から復職・活躍中の女性社員も参加し、様々なライフステージにどのような仕事の仕方があるのかを紹介。

プログラム:
・会社概要説明
・工場見学
・女性社員との座談会①
・女性社員との座談会②
・学生から女性社員への質問



他社と「女性活躍推進」に関して意見交流会を実施

女性活躍推進の取り組みとして、他社の女性との交流会を実施。互いの会社の女性活躍に関する取り組みについて、本音を交えての意見交換や、女性が成長するステージの作り方などについて情報交換。

プログラム:
・出席者自己紹介
(20代から40代、未婚・既婚・育児経験者などが参加)
・それぞれの会社の取り組み紹介
・ダイアログ(意見交換・ディスカッション)
・昼食会



<交流会後の感想>

- ・社内の女性とも職種を超えた良い交流の機会をもつことができた
- ・キャリアやライフワークバランスなど、近くにロールモデルがない中、とても参考になった。
- ・自身で成長する機会(ローテーションや登用)を増やし、後輩の見本となっていきたい
- ・互いの会社の役員の方も参加いただき、女性への期待も感じた

他社の取り組みを知れたこと、交流することにより気持ちの共有ができたこと、女性社員自身のキャリアについて参考になったこと等、非常に良い機会となりました。

別紙様式

2021 年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	トヨタ自動車株式会社		
従業員数(うち女性の数)	73,716 人 (9,372 人) ※ 2021 年 3 月時点		
女性従業員数の推移(直近3年間の推移)	8,936 人(2019年3月)	9,210 人(2020年3月)	9,372 人(2021年3月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2020年4月1日～2025年3月31日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	<p>目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 添付の別紙参照 	<p>現状値</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用に占める女性の割合(21年入社)事務系: 51.2% 技術系: 20.2% ・女性管理職数(21年1月): 283名 ・管理職に占める女性の割合(21年1月): 2.7%
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	<ul style="list-style-type: none"> 添付の別紙参照 	
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> 採用、キャリア形成支援、両立支援、管理職登用の各ステップにおいて、取組を進め、継続的かつ着実な女性管理職輩出を実現 コロナ禍での在宅勤務増加に伴い、柔軟な働き方が浸透 	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・職場と連携し、女性の個別育成状況をフォローし一人ひとり、丁寧なストレッチアサインメントや動機付けを継続実施 ・ネットワークや視野の拡大、自社理解深化を目的とし他社様と女性向け合同研修を実施 ・産休前セミナーを年2回実施
---	--

※あわせて、貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4 サイズ・1枚程度)をご惠与ください。本紙及び提出いただいた資料は、県 WEB ページにて公表いたします。

<あいち・ウーマノミクス研究会> 自社取組PR資料(トヨタ自動車株式会社)

*サステナビリティデータブック(弊社HP掲載)より抜粋

ダイバーシティ&インクルージョン 2021年12月更新

基本的な考え方

一人ひとりの考え方を尊重し、全員参加で変革を進めていくことはトヨタの強みです。昨今のCASEを中心とした技術革新により、自動車会社からモビリティカンパニーへの転換に向け、従来領域のたゆまぬ変革と新領域へのチャレンジが求められるなか、その重要性は増していると考えています。こうした環境の下、トヨタはダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営基盤の一つとして位置付けています。性別、年齢、国籍、人種、民族、信条、宗教、性的指向、性自認、障がい、配偶者や子の有無などにかかわらず、多様な才能や価値観を持つ人材が最大限能力を発揮できるように一人ひとりを尊重し、一人ひとりにとって魅力的な自己実現の場となる環境づくりに努めています。また、社会から必要とされ、選ばれた会社になるために、「謙虚に学ぶ姿勢」や「お客様視点でのチャレンジ」といったトヨタが創業時より大切にしている価値観を実践に落とし込みながら、社内外の多様な仲間との連携を進めています。トヨタでは人事部長を中心とし、グローバルトヨタ全体において、各地域に応じた施策を展開しています。とりわけトヨタ自動車(日本)・TMNA(米国)・TMCA(オーストラリア)・TSAM(南アフリカ)においては、ダイバーシティ&インクルージョン推進専任組織を設置しています。その他の多くの地域においても、人事領域内に、兼任者を中心としたダイバーシティ&インクルージョン推進組織を設置しています。なお、取組の方向性・進捗についてはサステナビリティ会議にて報告・審議をし、結果を取締役に報告しています。

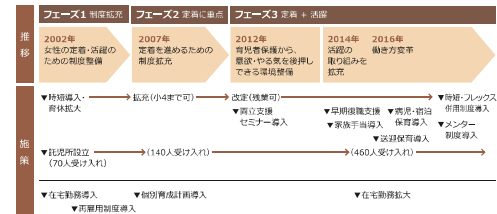
- サステナビリティ推進体制 P5
- パーセンティブモデル THUMS P55

女性活躍

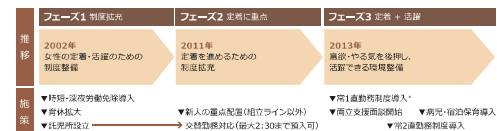
取組みの変遷

ダイバーシティ&インクルージョンを推進するに当たり、特にトヨタ自動車(日本)におけるジェンダーダイバーシティの推進が課題と認識しています。トヨタ自動車においては、2002年に「両立支援施策の拡充および定着を中心とした取組み」を開始して以降、2012年からは「意欲・やる気を後押しできる環境整備および活躍支援(特に女性管理職の輩出)」を重点課題として認識し、取組みに力を入れています。

女性活躍推進の取組み変遷(事務・技術職)



女性活躍推進の取組み変遷(技能職)



* 第1直前直後: 育児休業向けに工場での交替勤務を免除する制度



社会的評価

トヨタは、ダイバーシティ&インクルージョン分野におけるさまざまな取り組みを各地で推進しています。こうした各種取り組みに対し、社外の組織・団体から評価や表彰を受けています。

トヨタ自動車(日本)

2021年11月、性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride」による、取り組み評価指標「PRIDE指標」で「ゴールド」を受賞しました。



TMNA(米国)

2021年5月、米国DiversityIncが発表するダイバーシティ・ランキング「Top 50 Companies For Diversity 2021」において総合部門7位を獲得しました。



TMCA(オーストラリア)

コーン・フェリーが開催する「Engaged Performance Awards 2019」にて「Engagement & Enablement Winners」として選出されました。また「WORK180」(女性のキャリア形成を支援する企業であることを求職者などへ紹介する取り組み)にも登録されています。

* Engaged Performance Awards 2019: グローバル組織コンサルティングファームであるコーン・フェリーが、組織に対するコミットメントと自発的な努力を誇る「社員エンゲージメント」と、適切な評価や働きやすさ「職場」といった「社員を生かす環境」という2つの要素で優れた結果を出した企業を表彰

女性活躍推進に関するKPI

2002年から開始した女性活躍推進の取組みにより、女性活躍推進法に基づく行動計画に記載している目標を含め、すべてのKPIで上昇傾向にあります。採用、活躍支援などの取り組みを継続的に実施することで、数値の向上に努めています。

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定。

- 計画期間
2020年4月1日～2025年3月31日
- 女性労働性に対する職業生活に関する機会の提供について
 - 課題: 管理職に占める女性の割合が低い(16-20年計画に引き続き、継続取組が必要)
 - 目標: 女性管理職数を、雇用目標を定めた2014年時点に対し、2025年に4倍、2030年に5倍とする
 - 取組内容: (特招)新卒採用時の女性一定比率採用(事務系40%以上、技術系10%以上)、および中途女性管理職登用の継続(2020年以前より継続実施)
 - (体制整備)各本部・カンパニーの女性育成状況に照し、職種毎への報告体制構築(2020年～)(育成)個別育成計画の立案・運用(2020年以降より継続実施)、メンター制度の活用(2020年～)(ネットワーキング)グローバル女性会議、資格研修者(社内内外)(海外)管理職の登進会、卒業生(2019年～)
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備について
 - 課題: 在宅勤務・テレワーク制度の導入、導入を進めてきたが、活用については従上である
 - 目標: 育児・介護等の理由の有無に関わらず活用できる、在宅勤務・テレワークの利用者数を、2025年時点で全社員(生産職を除く時間管理対象者)の50%以上とする
 - 取組内容: (環境整備・情報発信)テレワークによる、物理的に会社に行かなくてもできる働き方の拡大・浸透(2020年～)(風土醸成)在宅・テレワークがカンパニーにない組織も、つくり(2020年～)

次世代育成／裾野拡大の取り組み(トヨタ女性技術者育成基金)

国内製造業界の女性活躍促進に貢献するため、2014年12月、グループ会社9社と共に「一般財団法人トヨタ女性技術者育成基金」を設立し、理系志望の女子学生数の拡大とモノづくりの世界で活躍できる女性技術者の育成を目指しています。
理系キャリア紹介事業として、高校生を対象に女性技術者が愛知県内の高校で出前講座を実施しています。理工系の女子大学生への奨学支援事業としては、キャリア構築支援のための育成プログラム、経済的支援を行う奨学給付プログラムを提供しています。



育成プログラム(先輩との懇談会) 高校出前講座
トヨタ女性技術者育成基金

採用に関する取り組み

新卒採用については、新卒採用における女性比率目標を、事務系40%、技術系10%(該当労働市場の女性比率)と設定し、2015年以降継続して達成しています。また技能職についても、女性採用比率は増大に増加しています。

キャリア形成支援に関する取り組み

「出産・育児があるなかでも成長・活躍をし続けるための、長期視点での育成」の実現を目指しています。
2020年は、社内で活躍している女性社員の事例をもとに「女性の育成モデル」を策定しました。この育成モデルに基づき、「出産前の若手期」「育児との前立期」それぞれのタイミングで求められる育成環境づくりや役割の授与を実現すべく、個別育成計画のさらなる活用を図っています。また、配偶者(性別・社内外問わず)の転勤や介護により、会社をやむを得ず退職する従業員に対し、再雇用機会を提供する「キャリアカムバック制度」や、配偶者の海外転勤先でキャリアを継続する仕組みとしての「海外転勤帯同者のキャリア継続支援制度」など、制度面でも多様なキャリア形成の在り方を支援しています。

両立支援の取り組み

2015年より産育休取得者に「産休前セミナー」「上司キャリア面談」を実施しています。仕事と育児の両立に向けた不安払拭、および復職後も引き続き成長し続けるための意欲向上を目的としています。内容としては、両立を織り込んだキャリアプランと働き方の検討、社内の先輩従業員の両立事例の共有や座談会を実施しています。
また、時間と場所の制約をできる限り取り去ることで、育児をしながらでも働き続けやすい在宅勤務制度を導入しています。制度導入以降、適用者は拡大し、生産職(生産現場の従業員)を除く多くの人が柔軟な働き方を行っています。

[事業所内託児所「ぶらぶふレスト」]

2018年4月、本社地区にトヨタ自動車4園目となる定員320人の託児所「ぶらぶふレスト」を増設しました。
託児所の特長として、工場での交替勤務者や病院の夜勤をともなう看護師などに向け、早朝・宿泊保育、近隣工場からのバスによる幼児送迎を導入しています。さらに早期復職を希望する従業員、キャリア入社、海外からの帯任者などに対応するため、年度途中での入園にも対応しています。
ぶらぶふレストに併設したトヨタ記念病院の敷地内には、子どもの病気の際にも安心し預けられる病児保育施設「びーぼらんど」も新設しています。本施設は豊田市在住の地域住民も利用可能となっており、地域と一体となった仕事と育児の両立を支援しています。



ぶらぶふレスト構内 送迎バス

管理職登用にに関する取り組み

2025年目標達成(女性管理職数を、登用目標を定めた2014年時点に対し、2025年に4倍)に向けて、各本部の計画・取り組みを人事機能が取りまとめ、サステナビリティ会議に上程する仕組みを新たに整備し、全社的な取り組みの加速を目指しています。また各職場では、昇格候補者に対する上位資格相当のチャレンジングな役割付与、マネジメント候補者や昇格直後のメンバーへのメンター配置などを進じ、假に寄り添った育成の取り組みを進めています。
(2020年度、トヨタ自動車 女性管理職比率2.7% ※産業平均値は2.2%)

女性幹部候補者の育成

女性幹部候補者については、現時点で母数が少ないこともあり、候補者のサクセッションプランに基づく育成および、中途で優秀な女性トップマネジメントの採用などの試みを実施しています。また、内部育成からトップマネジメントとして活躍する女性輩出も進んでいます。
(2021年6月時点、トヨタ自動車 女性執行役員比率10%)

取締役・監査役のダイバーシティ

取締役の登用については、従来より、性別、国籍などにかかわらず、これまでの実績、経験を踏まえ、適材適所の観点から幅広く総合的に検討しています。
今後この方針が変わりはなく、役割および経験に鑑み、またダイバーシティを重視してふさわしい人材を積極的に登用していきます。
2021年4月時点、取締役および監査役については、計15人中2人が女性(比率13.3%)となっています。

グローバル主要拠点の取り組み

TME(ベルギー)

- 国際女性デー 副題に会社イベントを併催(トップからのピアメッセージ、ワークショップなど)
- その他支援: 在産勤務制度・短時間勤務制度・TMEへの出向者の転居者の現地地方支援
- 女性のキャリア構築支援: メンター制度・アドバイザー制度
- シニアダイバーシティ推進に向けたネットワーキング
- 優秀人材のキャリア継続支援
- 企業環境を対等に、アンコンシャスバイアス研修実施
- 採用・管理職目標の設定

TMC(中国)

- 授乳中の女性従業員向け、最大1時間/日の授乳休憩

TMNA(米国)

- トヨタ女性会議: すべての女性役員や、今後の活躍が期待される女性管理職および男性役員・管理職が出席し、ネットワーキングや女性の活躍推進への動機付けを実施
- 各部署職員の「ダイバーシティ&インクルージョン」推進に関するKPIをダイバーシティスコアボードとして導入し、その取組状況を把握
- 女性の育成を含む多様性推進の進捗状況について説明責任を負う「ダイバーシティ」に関する外部のアドボカシー委員会を設置
- 育児者の柔軟な勤務に対応、復職の機会を提供(主催)のイベント
- ビジネスパートナーグループ(マイノリティー)の利益代表者として、従業員に対し、ネットワーキングや研修などの機会を提供(主催)のイベント

TSAM(南アフリカ)

- 女性従業員への受給および活発化に向けた「上司向けリーダーシップワークショップ」
- 採用目標の設定

TDEM(タイ)

- 授乳専用机の設置
- 従業員が職種にすぐとを連携して働くことができる特別枠の設定
- 復職における女性の生の声の紹介
- 女性幹部候補者に対するメンターシッププログラム
- 採用目標・管理職目標の設定、戦略的登用活動
- キャリア形成のための、学び直しプログラムの提供(ITに關する専門知識など)

TMCA(オーストラリア)

- トヨタ女性会議の開催
- 従業員が職種にすぐとを連携して働くことができる特別枠の設定
- 復職における女性の生の声の紹介
- 女性幹部候補者に対するメンターシッププログラム
- 採用目標・管理職目標の設定、戦略的登用活動
- キャリア形成のための、学び直しプログラムの提供(ITに關する専門知識など)

TDB(ブラジル)+TASA(アルゼンチン)

- 女性のワークライフバランスについて議論をする「女性の日は」実施
- 授乳中の従業員向け休憩室のプログラム: 建設状況に関するガイダンスとアドバイス、授乳スペースが設置されるオリエンテーションを実施
- 全管理職を対象に、アンコンシャスバイアス研修実施
- 採用目標の設定
- 社内の多様性推進に即ち、配慮について人事部門と管理職で対話を実施
- メンター制度による女性リーダーへの支援
- 「ソフトウェアエンジニアリング」の導入、出産からの職場復帰を支援
- 早期復職に向け費用補助
- 子どもに関する従業員向け、学校で必要用具の提供

女性活躍推進に関するKPI
多くの事業体において、採用から管理職における女性比率が一貫して向上するよう、女性活躍推進に向けた取り組みを継続しています。

各国・各地域の事業体における女性比率(2020年度)

グローバル	女性比率[%]				男女対平均年齢(年数)
	採用	正社員	管理職	経営幹部	
トヨタ自動車(日本)	26.6	12.7	2.7	13.3	男性:18 女性:14
TMNA(米国)	28.2	23.7	25.2	35.0	男性:12 女性:11
TME(ベルギー)	31.4	34.1	18.8	0	男性:12 女性:11
TMC(中国)	30.0	46.3	39.7	5.9	男性:7 女性:9
TDEM(タイ)	50.0	33.1	16.0	0	男性:13 女性:11
TMCA(オーストラリア)	36.0	28.2	20.1	0	男性:12 女性:8
TDB-TASA(ブラジル+アルゼンチン)	38.4	7.5	7.2	0	男性:10 女性:9
TSAM(南アフリカ)	50.0	18.2	11.3	14.3	男性:18 女性:13

2021年度あいち・ウーマニクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	株式会社アイシン ※21年4月に、アイシン精機とアイシン・エィ・ダブリュが統合し、社名変更		
従業員数 (うち女性の数)	37,934人(4,397人) ※22年1月時点		
女性従業員数の推移 (直近3年間の推移)	1,905人(19年3月) ※旧アイシン精機	1,987人(20年3月) ※旧アイシン精機	2073人(21年3月) ※旧アイシン精機

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

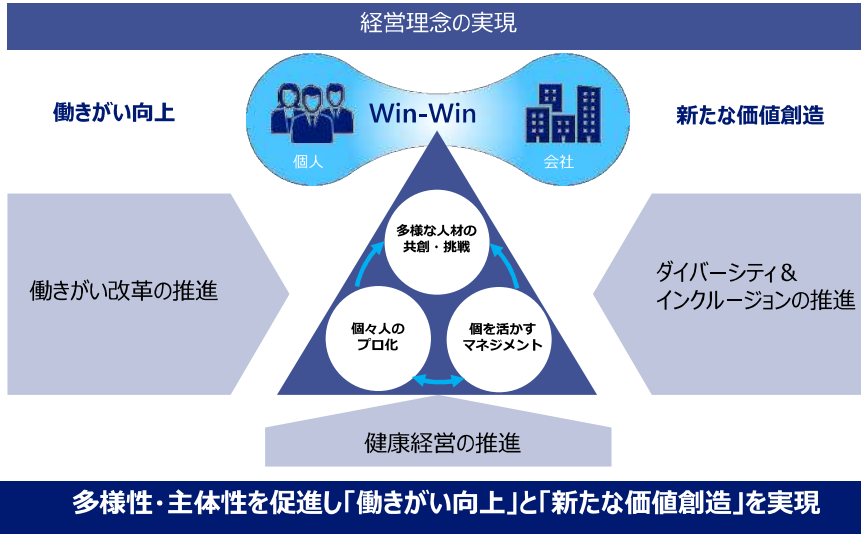
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	目標 1. 管理職に占める女性の割合を2025年度までに4%(14年時点の8倍)、2030年度6%(14年時点の12倍) 2. 2026年4月新卒採用時の女性比率を事務職40%、技術職20% 3. 男性の育児参画を目的とした特別休暇取得率100%	現状値 1. 2.6%(2022年1月時点) 2. 事務職53.3% 技術職11.6%(2021年4月入社) 3. 100%継続中
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	<ul style="list-style-type: none"> ■意識改革：ロールモデルの発掘・キャリア支援の強化 ・交流会、メンター制度、キャリア申告・キャリア面談、キャリア開発研修、キャリアカムバック制度、産休・育休前セミナー等 ■育成：中長期視点での育成強化・上司イクボス力強化 ・CDP(管理職登用候補者個別育成)：2021年度登録者161人 ・イクボス塾受講修了者2021年度時点675人 ■環境整備：仕事と育児・介護の両立・キャリアアップできる環境整備 ・働きがい改革(トップメッセージ発信、テレワーク、サテライトオフィス、1on1、職場改善活動等)、男性育児参画促進(社長による男性育休100%宣言等)等 ■採用：理系女性採用強化 ・トヨタ女性技術者育成基金、理系女性向け採用イベント等 	
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職数向上(2014年22人→2022年119人) ・部長級(基幹職1,2級)増加(2014年2人→22年24人) ・一般事務職から事務職への職種変更者数60人(2022年1月) ・社員意識調査「女性活躍推進度」5段階評価(2015年3.42→2021年3.77) 	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

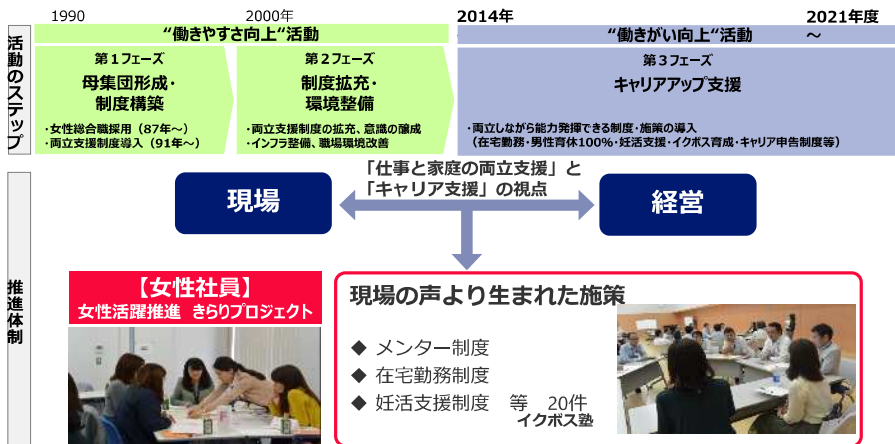
2021年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・会社統合を踏まえ、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の意識啓発を再徹底・強化(D&I講演会やD&Iトップメッセージ動画を発信して、職場ミーティングの実施等) ・副社長をトップとした女性活躍推進プロジェクト「きらり(事技職・一般事務職・技能職)」にて、職場の声を吸い上げて施策に反映していく活動を実施 ・部門・カンパニー別ダイバーシティ推進自主行動計画表策定・実施 ・産休・育休前、復職後の面談必須化や休職中も社内情報が閲覧可能なイントラ構築
--	--

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4サイズ・1枚程度)**をご提供ください。本紙及び提出いただいた資料は、県WEBページにて公表いたします。

1. 多様な人材が挑戦、成長し続ける人・組織づくり



2. 女性活躍推進の取り組み（活動ステップと推進体制）



経営と現場（女性社員・上司・職場）が一体となった活動を推進

3. 女性活躍推進の取り組み（活動の全体像）

		本人	本部/上司
能力開発	全体	・選択型教育導入/自己啓発促進	
	管理職への母集団形成	・ライフイベントを踏まえたキャリア面談 ・一般事務職から専任職へ職種変更促進 ・女性社員と女性管理職との交流会 ・女性採用の強化	・一般事務職の育成計画と実践（役割付与） ・休職者キャリアアップからのキャリア再開発
	管理職の育成	・休職や時短勤務者の評価・昇格制度の見直し ・産休・育休前、復職後の面談必須化 ・休職者閲覧可能なイントラ構築	・時間制約のある社員のマネジメント改善（生産性評価、業務付与等）
	風土醸成	・女性管理職向けメンター制度	
	多様な働き方	・女性管理職昇格者・社長との懇談会 ・トップメッセージ発信強化	・トップメッセージ発信強化
		・管理職の半休取得制度 ・テレワーク・サテライトオフィス拡充	

きらりプロジェクト（全職種）

各本部 取組サポート

イクボス育成

カンパニー・機能別 自主行動計画策定

・女性活躍推進プロジェクト「きらり」による全社視点での課題解決活動と、上司による職場実態課題解決する活動（イクボス塾）を重点に実施
・全社での意識啓発や制度構築等に加え、各本部・カンパニー別に個別課題を抽出し、目標を掲げ、アクションプランを推進

4. 働きがい改革の取り組み

一人ひとりを大切にコミュニケーションをベースとした人材育成・チームビルディング

ATBA ※Aisin Active Team Building Activity（アイシン流活力あふれる職場づくり）

上司*部下との1on1

上司部下で行う定期的な対話型コミュニケーション



メンバー全員でカエル会議

早く「帰る」、仕事のやり方を「変える」、人生を「変える」 ありたい姿に向けた全員参加のコミュニケーション



関係の質向上
仕事の質向上
イノベーション

関係の質を高め、仕事の質の向上やイノベーションにつなげる

2021年度あいち・ウーマニクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	株式会社デンソー		
従業員数(うち女性の数)	46,132人(6,842人)		※ 21年4月時点
女性従業員数の推移 (直近3年間の推移)	6,520人 (19年4月)	6,707人 (20年4月)	6,842人 (21年4月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	目標 ① 新卒採用女性比率:事務50%、技術15%、技能30%以上 ② 事技系女性管理数:200人 技能系女性管理職:200人 ③ 育休取得率: (男)13%(女)99% 育休取得期間: (男)1か月以上(女)1年	現状値 ① 事務28%、技術12%、技能28%(2021年4月時点) ② 事技系123名、技能系130名(2022年1月時点) ③ 育休取得率: (男)8.8%(女)99.7% (男)約2か月(女)約1.5年(2020年度実績)
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	<取組み①> 採用母集団形成 ・女子学生向けに、WEB情報発信や女性社員による座談会を強化 など <取組み②> 管理職輩出に向けたキャリア形成支援 (1) 上司向けダイバーシティ研修を実施し、女性部下のキャリア支援の必要性を理解促進 (2) 女性社員及び上司へキャリア意識調査を実施し、キャリア形成につながる支援メニューをカスタマイズして提供 <取組み③> 男性の育児休暇取得率向上 ・「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を新たに作成し Web 配信 など	
取組の効果	<一例:取組み2-(1)の効果> ・ダイバーシティ研修を受けた上司(210名)の女性活躍への理解度が向上 ・97.7%が女性活躍の現状と推進する必要性について理解し、女性部下育成についての気付きや学びを獲得したと回答	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	◆育児期を迎える本人、パートナー、上司が協力し合い、活躍し続けるための取組をまとめた「 仕事と育児の両立支援ハンドブック 」を作成し Web 配信 ◆生産現場で働く女性社員が、「なりたい」と思うロールモデルを見つけ、自身の意識と行動を変えるキッカケとするべく、活躍している女性社員による「 女性座談会 」を開催
--	--

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4サイズ・1枚程度)をご恵与**ください。本紙及び提出いただいた資料は、県WEBページにて公表いたします。

株式会社デンソー 取り組み事例

「仕事と育児の両立支援ハンドブック」

育児期を迎える本人、パートナー、上司が協力し合い、活躍し続けるための取組をまとめた「ハンドブック」を作成。社内において男性の育児者への理解を深めるべく、「上司版」の内容は男性取得者を意識した記述にするとともに、「男性版」を別に設けた。当ハンドブックは、社内イントラネットに掲載するほか、各種セミナーの参加者等に配布している。

【狙い】

各フェーズにおいて、必要となる具体的なアクションを知り、活躍に向けた意識・行動の変化を促す。

【掲載内容】

本人(男女共通)	上司やパートナーとのコミュニケーションを深め、キャリアを諦めることなく、チャレンジできるヒント など
本人(男性)	男性の育児参画について理解を深め、育児参画によるメリットや具体的なアクション など
上司	性別に関わらず、育児期を迎えた部下が活躍し続けられるための必要な知識 など



「女性座談会」

生産現場で働く女性社員は、身近にロールモデルが少ないことが課題であったため、部署を越えて「こうなりたい」と思う人を見つけ、意識と行動を変えるキッカケとするべく、活躍する女性社員による「座談会」を開催。企画段階から、職場の代表者(女性)が参画し、より現場に即したコンテンツをつくりあげることに加え、ネットワーク形成や、企画力の強化にもつなげた。

【内容】

No	テーマ	メインターゲット
第1回	先輩のキャリアプラン教えてください	・20代～30代前半 ・キャリアについてあまり考えられていない人
第2回	班長に聞く「班長ってどうですか？」	・将来、班長になりたいなってほしい人
第3回	両立しながら活躍するヒントを教えてください	・現在、育児/介護との両立をしている人 ・近い将来、育児/介護との両立をする予定の人



2021 年度あいち・ウーマニクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	名古屋鉄道株式会社		
従業員数(うち女性の数)	5,185 人 (740 人) ※2021 年 3 月時点		
女性従業員数の推移(直近 3 年間の推移)	691 人 (2019 年 3 月)	711 人 (2020 年 3 月)	740 人 (2021 年 3 月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	目標 ① 女性採用比率を、総合職(事務系)は 30%以上、鉄道運輸職は 10%以上とする ② 本社部門及び鉄道現場部門における、女性管理職相当職(係長職)以上の人数を、2 倍にする ③ 年次有給休暇取得率を、本社部門 80%以上、鉄道現場部門 95%以上とする	現状値 ① 2021 年度新卒採用実績 総合職 23% 鉄道運輸職 8% ② 初年度のため数値なし ※15 年 7 名→21 年 11 名 ③ 2020 年度実績 本社 80.5% 鉄道現場 95.5%
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	<ul style="list-style-type: none"> ・鉄道現場に女性用宿泊施設やロッカーを整備拡大 ・本社部門において、年次有給休暇の取得目標を設定 ・女性社員との面談を定期的を実施 ・育児休業からの復職者向けに復職前面談を実施 ・各種研修の場で女性活躍推進の必要性を啓発 	
取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> ・女性従業員比率は着実に増加 ・育児中の乗務員(運転士・車掌)が複数活躍 ・フレックス勤務制度を有効に活用する従業員が増加 	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員による意見交換会を開催し、女性活躍推進のための課題抽出や施策の提案を実施。それを受け、以下制度改正を実施した ① 育児短時間勤務の取得可能期間を延長 小学校 1 年生 4 月まで→小学校 3 年生の年度末まで ② 子の看護のための休暇の取得可能期間を延長 小学校就学前まで→小学校 6 年生の年度末まで ・当社グループの育休復職者向け研修を実施し、20 社 29 名が出席 ・女性管理職・管理職相当職(係長職)の女性社員を、外部の「イクボス養成セミナー」に派遣
---	---

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4 サイズ・1 枚程度)をご恵与**ください。本紙及び提出いただいた資料は、県 WEB ページにて公表いたします。

2021年度あいち・ウーマニクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

女性活躍推進のための
ポジティブアクション

会社名	東海旅客鉄道株式会社		
従業員数(うち女性の数)	18,499人(2,130人) ※2021年3月時点		
女性従業員数の推移(直近3年間の推移)	2,041人 (2019年3月末)	2,076人 (2020年3月末)	2,130人 (2021年3月末)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	<p>目標 (数値目標を抜粋)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用における女性の採用率25%以上 ・女性の管理職の人数を1.5倍以上(2020年度末比) ・係長・助役クラス以上の女性の人数を1.5倍以上(2020年度末比) ・年次有給休暇取得率80%以上 ・育児休職又は育児目的休暇を取得した男性社員の割合30%以上 	<p>現状値</p> <ul style="list-style-type: none"> → 20% (2021年4月採用) → - → - → 87.6% (2019年度) → 86.5% (2020年度) → 14.7% (2018年度) → 21.4% (2019年度)
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が鉄道会社で働くイメージを持てるよう、採用広報を強化 ・社外研修への派遣等を通じて、女性リーダーのキャリア意識の醸成や社外ネットワークの形成を支援 ・活躍する女性が登壇するセミナーの実施や、ロールモデルの紹介 ・女性を対象としたキャリア意識醸成のための研修の実施 ・社員に年次有給休暇取得の意欲を行う ・男性社員に対して育児関連制度についての情報発信を強化 	
取組の効果	各種取り組みにより、数値目標の達成に向けて堅調に推移	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	<p>上記の取り組みのほか、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性用設備の整備状況等をふまえ、女性の配置箇所を増加 ・育児等により働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大 ・管理職等を対象とした研修を実施し、女性が能力を発揮しやすい職場風土を醸成 ・勤務制度(例：短日数勤務制度)等の充実を図り、仕事と育児の両立支援を実施 <p>等を行っている。</p>
--	--

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4サイズ・1枚程度)**をご恵与ください。本紙及び提出いただいた資料は、県WEBページにて公表いたします。

男女を問わず全ての社員が働きがいをもって十分に能力を発揮できる会社となることを目指し、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき以下の行動計画を策定します。

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

1. 女性の採用率を拡大します。

目標：新卒採用における女性の採用率を25%以上とする。
 ・女性が鉄道会社で働くイメージを持てるよう訴求する採用広報を強化する。
 ・全職種において女性の採用を強化する。

2. 女性の配置箇所を増やし、働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大します。

目標：女性の配置箇所を増やす。
 ・女性用設備の整備状況等をふまえ、女性の配置箇所を増やす。
 目標：働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大する。
 ・育児等により働き方に制約のある社員の活躍できる場を拡大する。

3. 女性管理職を増やします。

目標：女性の管理職(※)の人数を1.5倍以上(2020年度末比)にする。
 ※「ライン課長」及び「課長より上位の役職(役員を除く)」にある社員の合計。
 ・社外研修への派遣等を通じて、女性リーダーのキャリア意識の醸成や社外ネットワークの形成を支援する。
 目標：係長・助役クラス以上の女性の人数を1.5倍以上(2020年度末比)にする。
 ・活躍する女性が登壇するセミナーを実施し、ロールモデルを紹介する。
 ・女性を対象としてキャリア意識醸成のための研修を実施する。

4. 女性が能力を発揮しやすい職場風土の醸成と制度の充実を図ります。

目標：女性が能力を発揮しやすい職場風土を醸成する。
 ・管理職等を対象とした研修を実施する。
 目標：仕事と育児の両立を支援するための制度の充実を図る。
 ・勤務制度等の充実を図る。
 目標：年次有給休暇取得率を80%以上にする。
 ・社員に年次有給休暇取得の意欲を行う。

5. 男性の育児参画を促します。

目標：育児休職又は育児目的休暇を取得した男性社員の割合を30%以上とする。
 ・男性社員に対して育児関連制度についての情報発信を強化する。

2021年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	名古屋東部陸運株式会社		
従業員数(うち女性の数)	50人(360人)	※2021年12月時点	
女性従業員数の推移(直近3年間の推移)	41人(2018/12)	47人(2019/12)	47人(2020/12)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	目標 ①社員の女性比率15% ②女性社員の活躍を促す環境を整備する。	現状値 ①50名/360名女性比率:13.9%
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	①女性社員の活躍、キャリア形成 ・人事評価制度改定(1on1面談[1回/半年]) ・女性社員向け研修(2回/年) ex: マナー研修、女性経営者研修 ・経営トップとの懇談会(2回/年) ②女性の働きやすい環境整備 ・企業主導型保育所の整備 ・婦人科検診の充実(子宮がん、乳がん)	
取組の効果	①女性社員の職域拡大(現場管理者) →現場営業所への赴任者増 ②新卒採用者の女性比率増加 →2016年:0%⇒2021年:43%(3名/7名)	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	・従業員の豊かな人生を体感できる企業づくりを目的として、 ①人事評価制度改定(個人面談:1回/半年) ②経営層と女性社員との懇談会 日頃のコミュニケーションだけでなく、経営層への交流の場を提供できた 上記事例は企業説明会でも事例として挙げ、新卒採用の女性応募比率は40%を超える。又、その新卒者がロールモデルとなって取組の中心となっている。
--	--

※あわせて、貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4サイズ・1枚程度)をご提供ください。本紙及び提出いただいた資料は、県WEBページにて公表いたします。



2021年度目標

① 女性社員比率 15% ※2021.12現在 50名/360名 比率13.9%

② 女性社員の活躍を促す環境整備

具体的な取組内容

①女性社員の活躍、キャリア形成

・人事評価制度改定

評価制度を可視化し、性別関係なくキャリア形成が可能になるよう制度の中身を改定

・女性社員向け研修の実施

女性活躍企業の女性経営者を講師に招き、活躍のポイントを講義

・経営トップとの懇談会の実施

女性従業員と経営トップとの意見交換・交流を推進



②女性の働きやすい環境整備

・企業主導型保育所の整備

産休・育休後の職場復帰をサポート

・婦人科検診の充実

子宮がん、乳がん検診補助



取組による主な効果

①女性社員の職域拡大
現場営業所赴任者増

②新卒採用者女性比率増
2016年 0%
→2021年 43%



2021 年度あいち・ウーマニクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	岡谷鋼機株式会社		
従業員数(うち女性の数)	792 人 (241 人) ※ 2022 年 1 月時点		
女性従業員数の推移(直近3年間の推移)	244 人 (2019 年 1 月)	247 人 (2020 年 1 月)	248 人 (2021 年 1 月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	目標 ①総合職女性比率 2023 年度：10%以上 2025 年度：12%以上 ②女性管理職を増やす ③女性が働きやすい風土づくり	現状値 ①総合職女性比率 10%弱 ②女性管理職 5 名
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	①学生向け女性総合職セミナーやロールモデルの紹介を通じて、女性総合職の活躍・働き方を伝える採用活動、PR 活動の実施 →採用 HP リニューアル、WEB セミナーの拡充など ②将来のマネジメント能力向上につながる若手・中堅社員からの人材育成体系化、選抜研修への派遣 →研修のオンライン化推進 ③育児休業取得前 & 復職時面談(本人、上長、人事)の継続実施 →本人状況、制度等に関する相互理解の機会とする	
取組の効果	①女性総合職比率の増加(2019：8.7%→現在：10%弱) 女性総合職のエントリー数増加 ②管理職への女性登用促進 2019 年度 2 名、2020 年度 2 名登用 ③育児休業面談制度の定着、男性の育児休業取得者の増加	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	<ul style="list-style-type: none"> ・採用 HP リニューアル 「100 人 100 色 だから、OKAYA は強い。」をキャッチコピーとして個性 = 色に例え、多様な価値観・人材を求めている旨を訴求 →23 採用でのエントリー数増加～採用に繋げる ・育児休業面談制度の定着(定例化) 休業前、復職後面談の実績を積み上げることで、復職後の働き方を意識したキャリア形成(知識、経験)を醸成 ・在宅勤務における利用システム拡大(コロナ対応を契機に、出社しなくても業務が回る体制を構築中)
---	---

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4 サイズ・1 枚程度)をご恵与**ください。本紙及び提出いただいた資料は、県 WEB ページにて公表いたします。

2021年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	名古屋トヨペット株式会社		
従業員数 (うち女性の数)	2,333人 (383人)	※2022年1月時点	
女性従業員数の推移 (直近3年間の推移)	335人 (2019年3月)	347人 (2020年3月)	373人 (2021年3月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日	
女性の活躍促進に向けた目標（上記の目標）・現状値	目標 ■新入社員の女性採用率 20%以上を維持 ■女性の平均継続勤務年数 10年以上を目指す 2021年度 8.5年 2023年度 9.5年 2025年度 10.5年	現状値 ■新入社員の女性採用率 2021年4月入社 22% 2022年4月入社 28%(見込) ■女性の平均継続勤務年数 2021年度 8.2年(2022年1月時点)
女性の活躍促進に向けた取組（上記の目標に向けた現在の取組）	・性別や国籍にかかわりのないダイバーシティを重視した採用活動を継続 ・入社後の研修制度を見直し、より充実したものに内容変更 ・店舗配属後の定期ヒアリングを実施 ・介護セミナーの実施	
取組の効果	育児休暇や介護休暇制度は法定以上を継続し、研修内容や入社後のサポートを充実させたことで、結果的に新入社員の女性採用率が向上。新入社員の女性採用率は、目標である20%を上回ることができた。また、女性の平均継続勤務年数は8.2年と、目標達成には至らなかったが、女性社員の増加や社内環境の整備により、今後伸びていくと推測している。	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	■正社員登用のルール変更 従来までは勤続年数1年以上の非正規社員に対し、年に1回正社員登用を行っていたが、勤続年数の設定を無くし、随時登用に変更した。その結果、多くの女性社員が正社員登用を希望し、正社員数が増加した。 ■有給休暇取得の促進 年間休日 125日(計画年休含む)に加え、地域貢献活動による有給休暇取得時に3,000円/日を支給する、『まちイチ休暇』を会社独自で設定している。しかし、新型コロナウイルスの影響により取得率が低下したため、取得を促すパンフレットを全社員へ案内した。
--	---

◆ 性別や国籍にかかわりのないダイバーシティを重視した採用活動

性別や国籍にかかわりのない、ダイバーシティを重視した採用活動を実施している。2021年には中国籍、ミャンマー籍、ネパール籍、スリランカ籍の新入社員が入社し、2022年4月には中国籍、ネパール籍、ベトナム籍の内定者が入社予定となっている。

◆ 入社後の研修制度を見直し、より充実したものへ変更

配属後の現場で活用できるスキルを研修期間に習得できるよう、研修内容を見直し、新入社員が配属先で輝けるようサポート。

◆ 店舗配属後の定期ヒアリングを実施

配属先の部署内で解決できない問題や、上司などに相談できない悩みなどを解決するため、HR開発部が定期的に新入社員にヒアリングを実施し、必要に応じてフォローする体制を整備。1～3年次の若年次だけでなく、外国籍社員特有の悩みに対応すべく、外国籍社員は中堅以上の社員にもヒアリングを実施している。

◆ 介護セミナーの実施

突然の部下の介護休暇に対し、上司として正しい対応ができるよう、講師を招き、職位者を対象に介護セミナーを実施。研修後のアンケートでは、柔軟な働き方に対する意識の改革に繋がったなどの声もあった。



◆ 正社員登用のルール変更

これまで年に1回、勤続1年以上の契約社員及びアルバイトに限り、正社員登用の機会が設けられていたが、2021年11月より随時可能、勤続年数は問わないルールへ変更した。ルール変更により、男性だけでなく、女性の正社員登用希望者も多く集まり、正社員となった。

◆ 有給休暇取得の促進



年次有給休暇の取得率向上のため、地域貢献活動等への参加で有給休暇を使用する場合、全日休暇は3,000円、半日休暇は1,500円の活動支援金を支給する、名古屋トヨペット独自の『まちイチ休暇』制度がある。しかし、新型コロナウイルスの影響により、地域貢献活動等自体の開催が減少したため、積極的に取得するよう促進するパンフレットを全社員へ案内した。また、内容によっては、名古屋トヨペットが支援品などを贈呈するため、『まちイチ休暇』を活用し、バスケット大会で活躍している女性社員もいる。



◆ モータースポーツで活躍する女性社員

ディーラーや車、レースなどは男性のイメージが強いのが現状だが、名古屋トヨペットのモータースポーツ活動では女性ドライバーも活躍している。また参戦者数も、3名の女性が参戦した2020年度と比べ、2021年度は6名と増加している。



2021 年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	中日本高速道路株式会社		
従業員数(うち女性の数)	2,276 人 (398 人) ※ 2021 年 10 月時点		
女性従業員数の推移 (直近 3 年間の推移)	384 人 (2020 年 10 月)	355 人 (2019 年 10 月)	338 人 (2018 年 10 月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	令和 3 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日	
女性の活躍促進に向けた目標（上記の目標）・現状値	目標 ① 3 年間の新規採用における女性比率平均 30%以上の達成 ② 男性の育児休業取得率 20%の達成	現状値 ① 26.1% (2021) ② 14.8% (2021) ※2022.1 時点
女性の活躍促進に向けた取組（上記の目標に向けた現在の取組）	① 女性採用比率 ・会社説明会などにおいて女性社員との意見交換の機会を設ける ・女性社員の「仕事と家庭の両立」を紹介し、女性社員が働きやすい環境やキャリアデザインを訴求 ・理系女性学生向けの会社説明会などの開催により、女性技術職の採用拡大を図る ② 男性育休 ・男性の育児参加を支援し、育児休業の取得促進と育児参画に対する意識の向上を図る	
取組の効果 (前三か年計画期間の取組の効果)	・女性総合基幹職社員の比率は 2017 (9.9%) ⇒ 2021 (13.9%) と増加 ・男性育児休業社員は、 2017 (7.0%) ⇒ 2020 (21.4%) と増加	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	○育児・介護を要件とした勤務エリア限定等級制度の創設を行いました。 (2021.7～) 詳細別紙 ○女性社員の外部研修への派遣や、各支社における女性社員同士の意見交換や、他企業の女性社員との意見交換会を実施し、社内外における女性社員のネットワーク構築に取り組んでいます。 ○働き方改革の一環として、柔軟な勤務形態やテレワーク勤務などを推奨しています。 ○男性社員の育児休業取得日数の増加など、育児参画の意識向上が図られています。
---	--

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料 (A4 サイズ・1 枚程度)**を**ご恵与**ください。本紙及び提出いただいた資料は、県 WEB ページにて公表いたします。

女性活躍推進に向けたNEXCO中日本の取組み

■新たな制度創設 「勤務エリア限定等級の創設」(2021年7月～)

多様な働き方を求める社員ニーズの高まりの中、働きがいの向上に向けて、社員一人ひとりが働き方を選択できる制度として、「基幹職コースにおける勤務エリア限定等級」を創設しました。これまで基幹職コース社員は、当社の全事業所が勤務対象場所でしたが、育児・介護などに直面する社員が要件を満たす場合に制度を活用することで、希望する居住地から通勤可能な事業所で勤務することが可能となりました。

★『子の養育』による制度利用の場合

項目	制度の内容
対象者 (適用要件)	満15歳以下の子(妊娠期間を含む)を養育し、かつ、配偶者が就業し健康保険法に定める被扶養者認定を受けていない場合。
制度の内容	勤務エリア限定等級の社員の勤務地は、希望居住地からの通勤時間が90分以内である場所に限るものとする。
適用期間	養育する子が満15歳に達する事業年度の翌6月30日まで

■社員の意識改革と女性社員間の人的ネットワークづくりに向けて

女性社員が働く中で、抱える不安や悩みを共有しつつ、解決に向けた検討、会社に対する改善提案を行っています。また、働きながら出産・育児を経験した社内外の方(=ロールモデル)との対談など展開中。



外部講師による、「コロナ禍における予測できない働き方改革」をテーマとしたWEB講演会
2021.08 本社・名古屋支社



「他企業の女性社員との意見交換会」
2021.12 本社・名古屋支社



女性社員間の意見交換会
2021.08 本社・名古屋支社 2021.11 東京支社

各種研修等のオンライン化

別紙様式

2021年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議 女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	中部電力株式会社 ※事業会社（中部電力パワーグリッド(株)および中部電力ミライズ(株)）を含む		
従業員数(うち女性の数)	14,198人(1,819人) ※2021年3月時点		
女性従業員数の推移(直近3年間の推移)	1,886人 (2019年3月)	1,891人 (2020年3月)	1,819人 (2021年3月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日	
女性の活躍促進に向けた目標（上記の目標）・現状値	目標 2025年度に女性管理職を2014年度（103人）の3倍以上とすることを旨とし、女性を継続的に育成する。	現状値 229人（2021年7月）
女性の活躍促進に向けた取組（上記の目標に向けた現在の取組）	多面的に女性活躍促進に向けた取り組みを実施している。 ・若手女性を対象としたキャリア意識醸成のための研修 ・女性主任を対象とした管理職への意識醸成のための研修 ・育児休職復職者のための仕事と育児の両立支援研修 ・30歳直前の女性社員を対象としたキャリア面談 ・フレックスタイム勤務制やテレワーク等仕事と家庭を両立しやすいサービス制度を導入するとともに、こうした制度が積極的に活用されるよう、管理職に向けたダイバーシティ教育や職場風土づくり（認める文化）を実施	
取組の効果	・女性管理職のロールモデルが増えたことにより、性別に関係なくリーダーを目指す風土が醸成されてきた。 ・フレックスタイム勤務やテレワーク等、柔軟な働き方を推進する制度の活用により、仕事と家庭の両立がしやすい環境が整ってきている。 ・女性活躍推進の継続的な取り組みを通じ、「えるぼし」や「プラチナくるみ」等の社外認定を取得し、企業価値向上や人材確保に繋がっている。	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	・男性の育児休業取得促進を目的とした啓発セミナーを取得希望者や管理職向けにそれぞれ開催する等、男性が育児休職を取得しやすい職場風土の醸成に取り組んでいる。 ・コロナ禍以前は集合形式で行っていた各種研修を感染防止の観点からオンラインセミナーに切り替えた。移動時間のロスがなくなったことで、場所や時間の制約にとらわれず多くの受講者が参加できるようになった。
--	---

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料（A4サイズ・1枚程度）をご恵与**ください。本紙及び提出いただいた資料は、県WEBページにて公表いたします。

2021年度の女性活躍に関する各種研修等については、新型コロナウイルス感染防止対策の観点から、前年度に引き続き、オンライン研修にて開催した。

各種研修等
若手女性を対象としたキャリア意識醸成のための研修
女性主任を対象とした管理職への意識醸成のための研修
育児休職復職者のための仕事と育児の両立支援研修
30歳直前の女性社員を対象としたキャリア面談※

※コロナ禍以前よりオンラインにて実施

従来の集合研修の様子



オンライン研修の様子



○これまで本社で集合形式で行っていた時と比較し、場所や時間の制約が少なく、テレワークによる自宅からの参加が可能になるなど、本社から遠方の事業場勤務者や育児等、勤務時間に制約のある者も含め、幅広く受講者を募ることが可能となり、受講者の反応も好評だった。

○来年度以降も、オンライン研修のメリットを最大限活用しながら、ダイバーシティ推進に取り組んでいきたい。

別紙様式

2021 年度あいち・ウーマニクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	東邦ガス株式会社		
従業員数(うち女性の数)	2750 人 (462 人)		※ 2021 年 3 月時点
女性従業員数の推移(直近 3 年間の推移)	450 人 (2019 年 3 月)	450 人 (2020 年 3 月)	462 人 (2021 年 3 月)

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日までの 5 年間	
女性の活躍促進に向けた目標(上記の目標)・現状値	【目標 1】 女性管理職※を 2025 年度末までに 30 人以上とする。 ※課長級以上 【目標 2】 計画期間中の育児休業等又は育児目的休暇制度の取得率を次の水準にする。 ・男性…配偶者出産特休の取得率 80%以上 ・女性…育児休業取得率を引き続き 100%	現状値(2021 年 3 月末時点) 【対目標 1】 22 人 【対目標 2】 男性…70% 女性…94%
女性の活躍促進に向けた取組(上記の目標に向けた現在の取組)	・採用活動では、採用イベントや採用ホームページにて育児との両立支援制度や社員の活用事例を紹介。 ・両立支援策として、育児・介護従事者を対象とした在宅勤務等制度の充実、社内イントラネットでの支援策やロールモデルの紹介、産休育休前セミナーや復職半年前面談、復職後セミナーを実施。また、労使共催で育児期の社員を対象としたランチトーク会を開催。 ・「えるぼし認定」の 2 段階目を取得。	
取組の効果	・女性活躍推進に対する本人・上司の理解促進、両立支援のための各種制度の充実により、育休取得率、産育休後の復職率は高水準で推移。	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	・社員の働きがいや働きやすさを感じる職場環境づくりのため、全社員にエンゲージメント調査を実施。各職場の生産性向上やダイバーシティに係る課題解決に資するようダイバーシティ月間を新設し、「カエル会議」を展開。また、管理職の意識啓発に向けて、ダイバーシティマネジメントに関する講演会を実施。 ※株式会社ワーク・ライフバランスの登録商標 ・コロナ禍を踏まえ、在宅勤務やサテライトオフィス勤務などテレワーク体制を拡充。 ・他企業と共催で若手女性社員の交流セミナーを開催。 ・育休からの復職者向けセミナーを開催。
---	--

※あわせて、**貴社で力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料(A4 サイズ・1 枚程度)をご恵与ください。**本紙及び提出いただいた資料は、県 WEB ページにて公表いたします。

女性活躍促進に向けた取組(東邦ガス株式会社)

女性の活躍推進では、社員の働きがい向上に向け、多様な人材が能力発揮できる職場づくりに努めている。女性向けの各種セミナーや育児との両立支援策に取り組んでおり、主な取り組み事例は以下の通り。なお、今年度も新型コロナ感染拡大防止のため、多くのセミナーをオンラインにて開催した。

1 エンゲージメント調査の実施

社員の働きがいや働きやすさの向上のため、これまで定期的に実施していた社員満足度調査に替えて、エンゲージメント調査を実施。各職場において社員が期待していることと現実の乖離を可視化しつつ、課題解決に向けて取り組んでいるところ。

2 ダイバーシティを推進する企業風土づくり

従業員同士が多様性を認め合い、能力を発揮しやすい職場づくりを目指して、ダイバーシティ推進の意義・目的に対する理解を深めるセミナーや、各職場の生産性向上やダイバーシティに係る課題解決を図る「カエル会議」※を全社展開した。従業員一人ひとりの多様性を受容し、個々人の能力を最大限に発揮できる企業風土づくりに取り組んでいる。
※(株)ワーク・ライフバランスの登録商標。「自分たちのあるべき姿」を考え、目標を各職場で設定。改善策を策定し、継続的な取り組みを進めている。



「カエル会議」の様子

3 女性社員向け異業種交流セミナー、産休・育休取得者向けセミナー、ランチトーク会「ゆにおんカフェ」

若手女性社員を対象とした異業種交流セミナーを開催。自律的なキャリア形成についての考え方を学ぶとともに、参加者同士の対話を通して、自分らしく充実した「ワーク」と「ライフ」を送るためのキャリアビジョンを描きかけとしている。また、他社の女性社員と交流することで、多様な価値観を知る機会となっている。

育児関連制度や両立に向けた準備等に関する情報提供を目的に、産休・育休取得前セミナーを実施。本人と上司が一緒に参加し、休暇期間の過ごし方や復職後の働き方を共に考えることで、相互理解を深める機会となっている。また、復職後セミナーでは、本人・上司が共通の認識を持ち、前向きなキャリアプランを描けるよう支援している。



オンラインにて両立のポイントを説明(産休・育休取得前セミナー)

育児期の社員を対象にランチトーク会を労働組合と共催で開催。「子育てで磨かれるビジネススキル」をテーマに、ワークライフバランスに関する考え方を専門家から学ぶとともに参加者同士で意見交換を行い、育児期の悩み解消と両立環境の改善に向けた情報収集の場としている。



ランチトーク会「ゆにおんカフェ」

4 テレワーク環境の整備推進

在宅勤務やサテライトオフィス勤務などテレワーク体制を拡充するとともに、業務のオンライン化(Web 会議、社内ビジネスチャット、電子決裁等)を推進。

5 採用 PR の強化

女性向け採用イベントや採用ホームページにて、育児との両立事例を紹介。当社での働き方や両立支援制度のほか、育休取得者の体験談を紹介し、ライフイベントと両立しながら働くことへの具体的なイメージを伝えている。



新卒採用 HP での事例紹介