

「あいち女性輝きカンパニー」優良企業 選考理由

【優秀賞 301 人以上の部】

<p>あいおいニッセイ同和 損害保険株式会社 (東京都渋谷区)</p>	<ul style="list-style-type: none">○女性ライン長及び女性管理職の登用目標を定め(2030 年度末、各 30% (2024 年度末現在、各約 20%))、目標達成に向けて、管理職ポストの新設や管理職候補職員向け教育制度の導入を進めている。○中部地区独自の取組として、様々な職位に向けたロールモデル交流会(女性ライン長交流会、キャリアチャレンジ交流会等)を複数回実施している。保険業者であることを強みとした他業種との交流会も実施し、参加者の視野を広げ、モチベーションの向上を図っている。○育休後の復帰支援として、育休前後の面談だけでなく、「両親学級」という名称で、育休中の社員及びその上司を対象に復職後の働き方を考える「育休からの復帰準備セミナー」をオンラインにて実施している。○男性の育休取得率 100%を目標とするとともに、連続 1 か月以上の取得を推進しており、1 か月以上の育休を取得中の社員がいる職場に対して業務をサポートする制度「みなチャレ」を 2024 年度 4 月から実施している。
<p>トーカロ株式会社 (兵庫県)</p>	<ul style="list-style-type: none">○2020 年に社長直轄の「ダイバーシティ推進委員会」を設置したことをきっかけに女性の正規従業員数が大きく増えた。さらに、女性活躍に係る活動を促進するために専門部署である「ダイバーシティ推進室」を設置している。○女性の職域拡大、働きやすい環境の実現のため、「ダイバーシティ推進委員会」主導で事業所の現場で女性が働くうえでの課題の洗い出し及び女性目線での作業場チェックなどを実施し、作業工程の見直しや、ステップ台の導入などを行った。○育児による時短勤務が小学 6 年生まで取得可能である。○男性の育児休業取得を促すため、育児休業開始 3 日間を有給休暇としている。○地域限定制度を導入し、子が高校を卒業するまで転勤を伴わない働き方を選択可能としている。○有給休暇取得に対してポジティブなイメージを作るため、休暇中の写真を用いた社内フォトコンテストを実施するなど、他企業の参考になるような特徴的な取組を実施している。

【優秀賞 300 人以下の部】

<p>アルゴ株式会社 (安城市)</p>	<p>○女性活躍推進に関する専任部署として「女性活躍推進チーム」を設置しており、女性の働く意欲を尊重し、能力を十分に発揮できるような職場環境づくりに取り組んでいる。</p> <p>○男女比が 8 対 2 と言われる IT エンジニア分野において、女性が活躍できる場を広げるため、自社で育成した女性のエンジニアを派遣する事業を実施している。</p> <p>○以前は時短扶養内での求人への応募が多かったが、最近はフルタイムの求人への応募が増えていることから、フルタイム勤務でも家事育児等との両立が可能であることを求人広告等で伝えている。また現在非正規雇用である社員からの正社員への転換希望に対し、適宜正社員への転換を行い、女性の働く意欲を尊重している。</p> <p>○産休・育休からの復帰に係る理解を深めるため、取締役や管理職等を対象に、外部講師を招いて「復職者のスムーズな職場復帰支援対策」という講義を実施している。</p> <p>○2021 年より企業主導型保育園「とよたキッズステーション三河八幡」を設置・運営している。認可外保育園だが、認可保育園の基準以上の保育士を配置している。(定員 16 名に対して保育士 10 名配置)</p>
<p>藤久運輸倉庫株式会社 (刈谷市)</p>	<p>○2022 年以降代表取締役が「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会(事務局：内閣府)」に参加している。</p> <p>○社内で女性活躍推進チームの「ウイステリア」を発足させた。このチームは女性社員全員が所属しており、各部門から選出された代表メンバーが、社外アドバイザーの意見も参考に女性活躍に向けた具体的な取組を進めている。</p> <p>○2021 年より社員の業務遂行能力向上及び自己啓発を促進するために、業務効率の向上や生産性向上を目的とした「資格取得支援制度」を制定し、より幅広い職域で社員が活躍できる環境を整えている。</p> <p>○育休からの復職支援について、女性管理職からの提言により「育休復帰支援面談」(休業前 2 回、休業中 1 回、復帰後 1 回)を実施している。</p> <p>○社員への育児支援として「チャイルドサポート祝い金」「チャイルドサポート補助金」「チャイルドサポート休暇」「出産立ち合い休暇」といった制度を設けている。</p>

<p>株式会社 FUNE (豊田市)</p>	<p>○多様な人材が多様な働き方を選択できる仕組みとして、パート社員から契約社員、契約社員から正社員へとキャリアアップできる制度を整え、段階的に「働きやすさ」から、より重い責任を負う職務に就く「働きがい」を感じられるような体制を整えている。</p> <p>○2021年に企業主導型保育園「とよたキッズステーションこさか」を設置・運営している。また、当該保育園において、正社員及び契約社員は全員保育士の一身体験を実施することとしており、この経験を通して育児に関する理解の促進を進めている。</p> <p>○社員が主体となってプロジェクトチームを結成し、男女ともに働きやすく働きがいのある会社作りに向けた課題解決を実行する「WAKUWAKU creative」という活動を実施している。</p>
<p>【建設業の部】 株式会社小島組 (名古屋市港区)</p>	<p>○国際女性デーである3月8日を「小島組女性活躍の日」と定め、その日はすべての女性社員が集まり、女性が働きやすい職場環境や子育てオフィスの設備や運営等について様々な意見を集約し、より女性が活躍できる職場環境の整備に向けて分析・検討を進めている。</p> <p>○2017年に「女性の活躍促進・子育て支援ワーキンググループ」を発足し、女性の職務の再評価をするとともに、長時間労働になりがちな現場職員に対し、独自の休暇制度を設けるなど仕事と家庭の両立に向けた取組を進めてきた。現在は対象を女性・子育て支援からさらに拡大し、「ダイバーシティ推進室」を発足させている。</p> <p>○文系・理系問わず募集し、2021年度以降、船舶職員等の現場職も含め、必ず女性を採用できており、充実した研修により女性技術者のロールモデルも形成されている。</p>
<p>【製造業の部】 鳴海製陶株式会社 (名古屋市緑区)</p>	<p>○2022年に、社内の各部門の女性社員で構成する「女性活躍推進委員会」を立ち上げ、意見交換、勤務状況データの収集・分析、アンケート調査の実施等を行っている。委員会活動の成果として、女性トイレの擬音装置設置や女性用ロッカー交換、冷蔵コールドロッカーの設置といった環境整備や在宅勤務規程の運用方法見直しや全祝日の休日化といった勤務制度の整備につながっている。</p> <p>○パソコンのログで残業時間を管理し、管理職と情報を共有することで部署内の残業の偏りをなくし、残業をさせない習慣作りを開始した。結果としては管理職の残業時間が多かったため、管理職に対するイメージを悪化させないためにも、該当する管理職と面談等を行い、残業抑制の意識啓発を行っている。</p> <p>○全従業員が産休・育休に理解を示せるよう「産休・育休ガイドブック」を作成し、社員向け研修で説明することで、上長や部署のメンバー全員が協力してワークライフバランスの向上に取り組める環境を構築している。</p>

【奨励賞】

<p>株式会社アフェクト ホールディングス (名古屋市中区)</p>	<p>○社内報で「輝く女性発見プロジェクト」という企画ページを作り、社内で産休等を取得した女性従業員やベテラン女性従業員のインタビュー記事を掲載し、女性が働きやすく活躍できる職場であることを周知している。また、採用パンフレットにおいても、入社1年目で産休等を取得した経験のある女性管理職を紹介するなど性別、年齢等に関わらず一人一人が活躍できる職場環境であることをアピールしたことで女性を多く採用することができ、女性従業員の比率も大きく増加している。</p> <p>○女性管理職を積極的に登用している。また、育休からの復職にあたっては、定期的な面談を実施することで、女性管理職が育休復帰後も課長職・チーフ職に就いており、キャリアの継続や他の女性職員のロールモデルにつながっている。</p> <p>○えるぼし認定(3段階目)を取得している。</p>
--	--