

## 2024 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

### 女性の雇用促進・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	3
株式会社トーエネック	6
大同特殊鋼株式会社	9
ヤマザキマザック株式会社	11
トヨタ自動車株式会社	14
株式会社アイシン	17
株式会社デンソー	19
名古屋鉄道株式会社	22
東海旅客鉄道株式会社	25
名古屋東部陸運株式会社	28
岡谷鋼機株式会社	31
ユニー株式会社	34
NTP 名古屋トヨペット株式会社	36
中日本高速道路株式会社	38
中部電力株式会社	40
東邦ガス株式会社	43

2024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  
女性の雇用促進・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
-----	----------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024年度	2023年度	2022年度	
女性正社員※2の数・割合	44人 10.5% (2024年12月時点)	43人 10.5% (2024年3月時点)	34人 8.8% (2023年3月時点)	
管理職に占める女性の数・割合	5人 3.2% (2024年12月時点)	5人 3.1% (2024年3月時点)	5人 3.0% (2023年3月時点)	
年間※3に正社員として採用した者に占める女性の数・割合	4人 13.8% (2024年4月~2024年12月)	10人 30.3% (2023年4月~2024年3月)	5人 14.3% (2022年4月~2023年3月)	
男女の賃金の差異	全労働者		72.5%	
	正社員		78.0%	
	パート・有期社員		60.0%	
	対象期間	( 年 月 ~ 年 月 )	(2023年4月~2024年3月)	(2022年4月~2023年3月)
	補足※4			

※1:項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2:役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3:任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4:男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 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。	<b>【現状値】</b> 1. 女性正社員の割合は10.5% 2. 男女の平均勤続年数の差異は10.1年

<p>②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値</p>	<p>【目標】 女性活躍も視野に入れた全社員を対象として働きやすい環境の提供</p>	<p>【現状値】 時差出勤や在宅勤務制度等を利用した働き方の推奨。</p>
----------------------------------	--	---

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

<p>① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性社員の一般職等から総合職への転換制度の積極的な運用</li> <li>2. 現場を始めとする女性が活躍できる職場環境の見直し</li> <li>3. 採用活動の強化</li> <li>4. 短時間勤務制度・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現</li> <li>5. メンター制度を活用した若手社員同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援</li> </ol>
<p>② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性社員の一般職等から総合職への転換制度の積極的な運用 社内掲示板などによる社員への周知。</li> <li>3. 採用活動の強化 女性社員と女性の学生との接点など機会を増やすこととした。</li> <li>4. 上記以外に子育て支援のための施策としての新たな取り組みとして、時間単位の有休休暇取得制度を設定、加えてフレックスタイム制度導入の検討を開始した。</li> <li>5. メンター制度を活用した若手社員同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 若手社員同士の交流の場だけでなく、若手社員のキャリア意識を持たせ、キャリア形成につながる取り組み。</li> </ol> <p><b>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）を併せてご恵与ください。</b></p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 総合職への転換制度により女性管理職の数値も増加傾向にあるが、同時に女性社員のモチベーションアップにもつながっている。</li> <li>3. 業界的な担い手不足という局面もあり、特に女性社員の採用の強化をしてきた結果、女性社員の割合も増加傾向につながっている。今後も引き続き、強化していく。</li> <li>4. 時間単位での有休休暇取得制度は始まったばかりなので今後の結果が出ることとなるが、労働者側からの意見としては、夫婦ともに働きやすい環境ができ、子育て支援にも有効だと反響は良い。続けてフレックスタイム制度の導入も検討に入り、出来る限り早期実現を目指したい。</li> <li>5. 交流会の場をこれまでのようにWeb上ではなく、対面方式で行うことにより意思疎通がしやすい環境となった。 また、若手社員へのキャリア意識を持たせるためのキャリア形成につながるOJTへの取り組みの実施。</li> </ol>

2024 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  
女性の雇用促進・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
-----	------------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	121 人 12.2% (2025 年 1 月末時点)	103 人 11.0% (2024 年 3 月末時点)	96 人 10.7% (2023 年 3 月末時点)	
管理職に占める女性の数・割合	3 人 1.0% (2025 年 1 月末時点)	3 人 1.0% (2024 年 3 月末時点)	3 人 1.1% (2023 年 3 月末時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性の数・割合	14 人 18.9% (2023 年 4 月～2024 年 3 月)	14 人 19.1% (2022 年 4 月～2023 年 3 月)	9 人 16.3% (2021 年 4 月～2022 年 3 月)	
男女の賃金の差異	全労働者	54.8	56.5	
	正社員	57.1	59.6	
	パート・有期社員	62.2	60.3	
	対象期間	( 年 月～ 年 月)	(2023 年 3 月～2024 年 4 月)	(2022 年 4 月～2023 年 3 月)
	補足※4		男性の賃金に対する女性の賃金の割合を示しております。なお、同一労働の賃金に差はなく、等級別人数構成の差によるものであります。	男性の賃金に対する女性の賃金の割合を示しております。なお、同一労働の賃金に差はなく、等級別人数構成の差によるものであります。

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2: 役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3: 任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	2022 年 4 月 1 日 ～ 2025 年 3 月 31 日
---------------------------	----------------------------------

①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 2025年度までに女性技術者を2021年度比で50%増とする	<b>【現状値】</b> 女性技術者数（2021年度比） 62.5%増（2025年1月時点）
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 計画期間内における男性の育児休業制度取得者を5人以上とする	<b>【現状値】</b> 男性の育児休業制度取得者 7名（2022年度） 15名（2023年度） 12名（2025年1月時点） 計 34名 ※産後パパ育休を含む

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	<b>【採用活動の強化】</b> ・女性社員の働き方を取り上げたコンテンツの掲載 ・女性技術者の積極的な採用 ・女性活躍推進法に基づく外部認証の積極的な取得 <b>【ワークライフバランスの推進】</b> ・時短勤務制度の改善 ・男性育休取得の促進 ・現場技術者の産休育休後の復帰環境の整備 <b>【キャリア形成】</b> ・管理職に対する研修の参加促進
② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	・女性技術者の積極的な採用 ・時短勤務制度の範囲拡大 ・男性育休取得の促進 ・女性活躍推進法に基づく外部認証の積極的な取得 ・女性管理職に対しての研修参加の提案  <b>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）を併せてご惠与ください。</b>
③ 上記取組の効果	・女性技術者の積極的な採用 ⇒5期以上連続で女性現場技術者を採用 ・男性育休取得の促進 ⇒育休取得率が過去最大まで向上 ・女性活躍推進法に基づく外部認証の積極的な取得 ⇒えるぼし認定（2つ星）の取得

## 現場技術者の採用

- ・現場見学会での座談会の実施や、採用ホームページ内での職員紹介ページの掲載等を通じて現場の業務内容を伝え、積極的な採用活動を行っております。
- ・その結果、**5期以上連続**で女性現場技術者を採用しております。
- ・今後は採用のみならず、育休取得者の復帰環境の整備にも注力していきます。

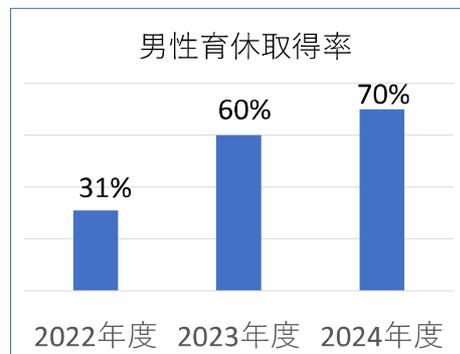


## 子育てと両立した働き方

- ◆時短勤務制度の適用範囲の拡大  
仕事と育児の両立支援・柔軟な働き方の実現に向けて、従来の制度に加え、時短勤務の適用範囲を拡大いたしました。

(変更前) 子が**9歳**になるまで  
⇒ (変更後) 子が**12歳**になるまで

- ◆男性育休制度の取得率向上  
女性の育休取得率は**100%**である一方、男性の育休取得率は未だ**100%**には至っておりません。  
そのため、育休取得者インタビューの掲載等を通じて、社内周知を徹底し、取得率は過去最高率まで向上しました。



## えるぼし認定の取得

女性活躍推進法に基づく外部認証について、これまで取得していた認定に加えて、新たに**えるぼし認定(2つ星)**を取得いたしました。



## キャリア形成

女性管理職に対して、管理職を対象とした研修への参加を提案し、マネジメントスキルの取得やマインド構築を促しています。  
今後は次世代女性管理職候補者へも、外部交流セミナーへの参加を促し、キャリア形成のサポートおよび意識改革を進めていきます。

2024 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  
女性の雇用促進・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
-----	------------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	425 人 9.5% (1 月時点)	403 人 9.3% (3 月時点)	386 人 9.1% ( 3 月時点)	
管理職に占める女性 の数・割合	22 人 2.6% (1 月時点)	21 人 2.7% (3 月時点)	18 人 2.5% ( 3 月時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性 の数・割合	29 人 11.8% ( 2024 年 4 月～ 2024 年 12 月)	22 人 10.3% ( 2023 年 4 月～ 2024 年 3 月)	16 人 8.1% ( 2022 年 4 月～ 2023 年 3 月)	
男女の賃金の 差異	全労働者		68.4	66.9
	正社員		83.5	82.1
	パート・ 有期社員		53.4	50.4
	対象期間	( 年 月～ 年 月)	( 2023 年 4 月～ 2024 年 3 月)	( 2022 年 4 月～ 2023 年 3 月)
	補足※4			

※1:項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2:役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3:任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4:男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	2023 年 4 月 1 日 ～ 2028 年 3 月 31 日	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	【目標】 2027 年度末までに 女性の管理職数(課長以上)以上を 31 人以上とする。	【現状値】 2024 年 12 月末現在 22 人

	【目標】	【現状値】
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	2027年度末までに 男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合を100%とする。	2024年4月～12月末 88.6%

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	<p>＜雇用促進＞ 性別に関わらず個々の能力や資質などを勘案して採用活動を行っている。</p> <p>＜活躍促進＞ 女性が活躍できる機会とキャリアアップのサポートおよび女性の管理職割合の向上に向け多様な取組みを行っている。</p> <p style="text-align: right;">※カッコ内は参加対象者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンター活動（女性社員）</li> <li>・同業他社との技術者交流会（女性技術者）</li> <li>・同業他社との営業担当者交流会（女性営業担当者）</li> <li>・中電G4社交流会（管理職）</li> <li>・アンコンシャス・バイアス研修（ライン長）</li> <li>・フェムテックサービスの導入（希望する者）</li> <li>・女性リーダー研修（管理職手前の女性社員）</li> </ul>
② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンター活動</li> <li>・女性リーダー研修</li> <li>・女性技術者交流会</li> <li>・フェムテックサービス導入</li> </ul> <p><b><u>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）を併せてご恵与ください。</u></b></p>
③ 上記取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職・役職者の増加</li> <li>・女性ネットワークの構築</li> <li>・職場風土の改善</li> </ul>

# 女性活躍推進に向けた 2024年度の取組みについて

当社は2023年4月に掲げた女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において「**2027年度末までに、女性管理職数を31人以上とする**」と定め、建設業平均値を超える4%を目指しています。女性はその能力を最大限に発揮できる職場環境を提供し、さらなる成長を支援するために、積極的な女性活躍推進に取り組んでいます。具体的には、メンター活動、技術者交流会、アンコンシャスバイアス研修、フェムテックサービスの導入など、さまざまな施策を実施し、女性社員のキャリア支援と職場環境の改善に力を入れています。

## 「えるぼし認定」

2024年7月23日付で厚生労働省から3つ星（3段階目）の「**えるぼし認定**」を受けました。



## 女性管理職



## メンター活動

女性のキャリア支援を目的としたメンター活動は、仕事上の不安解消やモチベーション向上、人的ネットワーク形成につながっており継続しておこなっています。



## 女性技術者ワークショップ

同業他社3社合同で女性技術社員を対象に「**電工こまち**」ワークショップを開催しました。電気設備業界の女性技術者が将来にわたって、長く仕事を続けて活躍していくためのキャリアプランなどについて企業の垣根を越えて活発に意見交換を行いました。



## 女性リーダー研修

今後リーダー的ポジションに立つ女性社員に対し、管理職の役割や魅力、リーダーシップ等について理解を深める内容の研修を開催しました。



## 女性営業担当者交流会

中部電力グループ会社2社合同で、女性の営業担当者を対象に他社との交流を通じて営業のノウハウやスタイルを学び合う研修を開催しました。

## フェムテック関連施策

女性の健康課題の解決に向け2024年11月からオンライン診療や妊活・不妊に関する相談窓口案内などのフェムテックサービスを導入しました。



## 両立支援

「ワークライフマネジメントを実践しよう～明日は自分も両立社員～」をテーマに中部電力グループ会社4社合同で管理職を対象にワークスタイルセミナーを開催しました。

## アンコンシャス・バイアスへの認識

管理職を対象に、当社におけるアンコンシャス・バイアスによる問題と対策について考えることを目的としたアンコンシャス・バイアス研修を開催しました。

2024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  
女性の雇用促進・活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	大同特殊鋼株式会社
-----	-----------

1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024年度	2023年度	2022年度	
女性正社員※2の数・割合	337人 10.4% (24年12月時点)	314人 10.0% (24年3月時点)	306人 9.7% (23年3月時点)	
管理職に占める女性 の数・割合	19人 2.7% (24年12月時点)	17人 2.5% (24年3月時点)	15人 2.2% (23年3月時点)	
年間※3に正社員として 採用した者に占める 女性の数・割合	22人 16.9% (24年4月~24年12月)	11人 12.5% (23年4月~24年3月)	2人 2.9% (22年4月~23年3月)	
男女の 賃金の 差異	全労働者		76.9%	79.2%
	正社員		77.4%	80.1%
	パート・ 有期社員		84.6%	77.2%
	対象期間	(年月~年月)	(23年4月~24年3月)	(22年4月~23年3月)
	補足※4		賃金体系及び昇進・ 昇級などの制度上に 違いはないが、職種間 や管理職比率等の偏り から、賃金格差が生じ ている。	賃金体系及び昇進・ 昇級などの制度上に 違いはないが、職種間 や管理職比率等の偏り から、賃金格差が生じ ている。

※1:項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2:役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3:任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4:男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 次世代の管理職を担う係長級の女性比率を17%にする (12% → 17%)	<b>【現状値】</b> 2024年3月末時点 … 9.6% 2024年10月1日時点…11.1% ※短時間管理職制度導入により係長滞留が抑制 一方で管理職登用が促進されている
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 9～11事業年度前に採用された女性社員の定着率を80%にする (66.7% → 80%)	<b>【現状値】</b> 2024年3月末…88.9%

## 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア面談の実施 対象；係長・課長クラス（次世代管理職層） 人事部門のキャリアコンサルタント資格保有者が面談 イベントとの両立への課題の抽出とキャリア自律支援</li> <li>・次世代管理職研修 多様性の理解促進と個々人の違いを活かした・チーム力向上</li> <li>・室長マネジメント研修 個性を引き出す計画的な育成や業務アサインを考える</li> </ul>
② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代管理職研修 ※課長・係長クラスでマネジメント職に従事していない男女従業員を対象に実施 多様性理解（自己理解・他者理解） 働く動機付（働き方は動機付で変化する） チーム形成を活かすポイント 組織が機能する関係性の質について</li> </ul> <p><b>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）を併せてご恵与ください。</b></p>
③ 上記取組の効果	体感ワークを通じた「DE&I」への理解促進 管理職登用への心理的不安の解消 横のつながりの強化（ネットワーク構築）

2024 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  
女性の雇用促進・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
-----	--------------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	146 人 7.3% ( 12 月時点)	148 人 7.5% ( 12 月時点)	144 人 7.3% ( 12 月時点)	
管理職に占める女性の数・割合	4 人 1% ( 12 月時点)	4 人 1% ( 12 月時点)	2 人 0.5% ( 12 月時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性の数・割合	7 人 8% ( 2024 年 1 月~2024 年 12 月)	14 人 14% ( 2023 年 1 月~2023 年 12 月)	7 人 10.5% ( 2022 年 1 月~2022 年 12 月)	
男女の賃金の差異	全労働者		46.3%	45.6%
	正社員		56.2%	55.0%
	パート・有期社員		39.9%	39.4%
	対象期間	( 年 月 ~ 年 月)	(2023 年 4 月~2024 年 3 月)	(2022 年 4 月~2023 年 3 月)
	補足※4		制度上の取扱いに男女差はなく、雇用形態の構成比率の違い等によるものです。	同左

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2: 役員を含みます。ただし、会社法 2 条 15 号及び 16 号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3: 任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・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】 7.8% ※2024 年 4 月~2024 年 12 月

②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 年次有給休暇の取得率 70%以上を維持し、さらなる向上をはかる	<b>【現状値】</b> 76.3% ※2023年4月～2024年3月
---------------------------	--	---

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	<p>[雇用促進]</p> <p>① 女子学生対象に、若手女性社員との座談会開催</p> <p>② 採用ホームページで、女性社員の働く環境や制度を紹介</p> <p>[活躍推進]</p> <p>③ 女性社員・上司に対してキャリア形成支援を目的とした研修開催</p> <p>④ 社内報で育児に携わる社員の現状や制度を紹介</p> <p>⑤ 一般事務職から総合職への転換試験実施</p> <p>⑥ 計画有給休暇の計画的な取得による有給休暇取得促進</p> <p>⑦ 女性社員が快適に着用できるようユニフォームのデザインを改善</p>
② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	<p>① 女子学生対象に、若手女性社員との座談会開催</p> <p>③ 女性社員・上司に対してキャリア形成支援を目的とした研修開催</p> <p>④ 社内報で育児に携わる社員の現状や制度を紹介</p> <p><b>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）を併せてご惠与ください。</b></p>
③ 上記取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子学生対象に、若手女性社員との座談会開催 ⇒ 好評をいただき、女性採用比率が向上している 入社者は働く環境をイメージし、納得をして入社できる</li> <li>・女性社員・上司に対してキャリア形成支援を目的とした研修開催 ⇒ 女性社員、上司ともにキャリア形成と部下支援に前向きに取り組むきっかけとなっている</li> <li>・社内報で育児に携わる社員の現状や制度を紹介 ⇒ 育児休業を取得する男性社員も増え、男女ともに「仕事と育児の両立」に対する現状や意見が多数寄せられた。それぞれの世代で育児に対する価値観が違う中、互いの理解促進に繋がった</li> </ul>

## 1. 女子学生対象に、若手女性社員との座談会開催

採用イベントとして、女子学生を対象に座談会を開催。

実際に働く女性社員から、仕事内容とともに、職場環境・働き方・サポート体制など生の声を聞いていただくことで、女子学生が様々なライフイベントの中で仕事をしていくイメージを持ち、今後の企業や仕事選びの参考となるように開催しています。

※2025年度入社的女性社員比率は過去最高となり、目標を達成



## 2. 女性社員・上司に対してキャリア形成支援を目的とした研修開催

女性社員の活躍に向けて、キャリア形成支援の研修を実施。

また、女性社員のみでなく、部下のキャリア形成に大きく影響を与える上司に向けても、キャリア支援について学ぶガイダンスを開催。

女性社員、上司ともに、キャリア形成と部下支援に前向きに取り組むきっかけとなっています。

### ～上司の声～

- ・自分自身の考え方や向き合い方が変わり、上司同士の交流も非常に良い機会だった
- ・女性活躍推進の背景などを再認識し、その上でキャリアデザインの大切さを学んだ

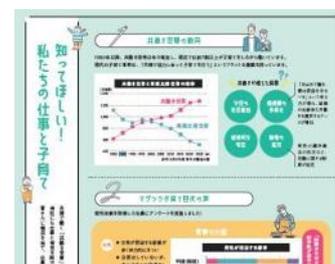
### ～女性社員の声～

- ・漠然としていた自分の今後の理想の姿や目標を具体化できた
- ・他部署の女性社員の方と交流の場を設けられたことが良かった
- ・自分の悩みを共有できる場があることで、前向きに考えるきっかけになると思いました
- ・上司メッセージで自分にどのような役割が求められているのか知ることができて良かった

## 3. 社内報で育児に携わる社員の現状や制度を紹介

育児休業を取得する男性社員も増え、社内報企画段階では、男女ともに「仕事と育児の両立」に対する現状や意見が多数寄せられました。

発刊後のアンケートも反響があり、それぞれの世代で育児に対する価値観が違う中、互いの理解促進に繋がりました。



2024 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  
女性の雇用促進・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
-----	------------

1 女性の雇用・登用状況等について※1 正社員（国内・海外出向者含む）

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度
女性正社員※2 の数・割合	9,738 人 13.7% (2024 年 1 月時点)	9,599 人 13.3% (2023 年 3 月時点)	9,486 人 13.0% (2022 年 3 月時点)
管理職に占める女性 の数・割合	386 人 3.7% (2024 年 1 月時点)	351 人 3.4% (2023 年 3 月時点)	315 人 3.0% (2022 年 3 月時点)
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性 の数・割合	人 % ( 年 月 ~ 年 月)	211 人 22.5% ( 2023 年 4 月 ~ 2024 年 3 月)	263 人 18.7% ( 2023 年 4 月 ~ 2024 年 3 月)
男女の賃金の差異	全労働者	67%	66.7%
	正社員	66.8%	66.5%
	パート・有期社員	59.5%	57.8%
	対象期間	( 年 月 ~ 年 月)	( 2023 年 4 月 ~ 2024 年 3 月)
補足※4	<p>■女性労働者の平均年間賃金÷男性労働者の平均年間賃金×100 平均年間賃金は、総賃金（賞与及び基準外賃金を含む）÷人員数 正社員は当社から社外への出向者および他社から当社への出向者は除く パート・有期契約社員等は、期間従業員、準社員、パートタイマー、定年後再雇用者、嘱託社員を含む。（パートタイマーの人員数については、労働時間を基に換算した算出をしていない） 当社において、男女間で賃金体系および制度上の違いはありません</p> <p>■正社員の男女間賃金の差は、「平均年齢」と「職種別の在籍人員」に起因しています。正社員について、同一年齢かつ同職種であれば男女間の賃金差は縮小します。 年齢が 30 歳の正社員における職種別の男女間の賃金差は、事技職：94.0%、業務職：データなし（男性 0 人のため）、技能職：74.9%、医務職：88.6%</p> <p>■パート・有期契約社員等の男女間賃金の差は「就業形態の違い」に起因しています。特に、定年後再雇用者は、職務内容や定年前の資格等を踏まえて処遇を決定しており、差異が出る要因となっています。</p>		

※1：項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度（2023年度分を想定）までの数値をご記入ください。

※2：役員を含みます。ただし、会社法 2 条 15 号及び 16 号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3：任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 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、2030年に5倍とする	<b>【現状値】</b> 2024年1月時点の女性管理職数は2014年時点に対し3.7倍に増加
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 育児・介護等の事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	<b>【現状値】</b> IT環境、時間管理制度等は進み現在は生産職を除きほぼ全社員が在宅勤務制度を利用可能。

## 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

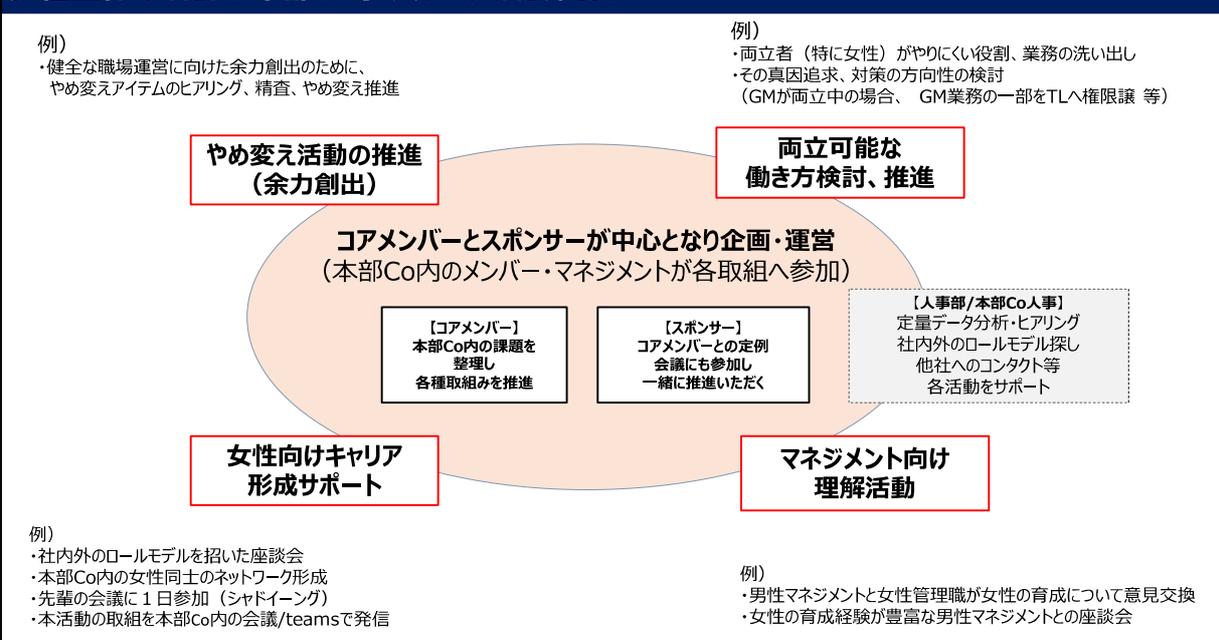
① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	(1) トップメッセージ（グローバル女性会議）やサステナビリティ会議での議論 (2) 職場毎の風土醸成、ネットワーキング等の取り組み強化 (3) 管理職候補者の個別育成計画、キャリア形成施策の実施
② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	<b>【新たな取り組み】</b> ・職場（本部・カンパニー・センター）毎に女性主体のグループ活動を開始。余力創出や両立可能な働き方の検討、キャリア形成サポート、マネジメント向けの理解活動を実施いただいている。 <b>力を入れている取組や新たな取組等が分かる資料（A4サイズ・1枚程度）を併せてご惠与ください。</b>
③ 上記取組の効果	・職場トップのリーダーシップのもと、職場状況に応じた取り組みが始まっている。 ・コアメンバーの女性の方にグローバル女性会議や、海外事業体の女性会議に参加いただくなどを行うことで、悩みを共有したり、職場での活動につなげていただいている。

女性主体の活動：本部Co毎 グループ活動概要

概要	
目的概要	<p>■ <b>本部CO毎の女性活躍促進に関する課題を踏まえた働き方変革、環境づくりを推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本部Co.長がスポンサーとして活動を推進</li> <li>・コアメンバー(女性幹部職/基幹職)が本部Co内の働き方、職場環境に関する課題まとめ、対策立案</li> </ul>
対象	<p>■ <b>女性 本部長/部長候補者が在籍している本部Co</b></p> <p>※次年度より他本部にも拡大</p>
期間	<p>■ <b>1年間（4月～翌年3月）</b></p>

1

女性主体の活動：本部Co毎 グループ活動概要



2

2024 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  
女性の雇用促進・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
-----	----------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	人 % ( 月時点)	4,383 人 11.9% (24 年 3 月時点)	4,331 人 11.7% (23 年 3 月時点)	
管理職に占める女性 の数・割合	人 % ( 月時点)	139 人 2.8% (24 年 3 月時点)	130 人 2.7% (23 年 3 月時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性 の数・割合	人 % ( 年 月～ 年 月)	96 人 19.4% (23 年 4 月～24 年 3 月)	102 人 21.4% (22 年 4 月～23 年 3 月)	
男女の賃金の差異	全労働者		68.6%	74.9%
	正社員		68.8%	76.2%
	パート・有期社員		82.3%	80.1%
	対象期間	( 年 月～ 年 月)	(23 年 4 月～24 年 3 月)	(22 年 4 月～23 年 3 月)
	補足※4		<p>正規雇用労働者の賃金格差の主な要因は、職能資格別の構成割合の違いによるもので、賃金体系及び制度上の男女差はありません。男女の賃金差は、現時点で男性の方が平均勤続年数が長く、高資格者の割合が高いことが起因しています。</p> <p>22 年度と 23 年度の差異は平均賃金の算出方法を見直したことによる差であり、制度等の違いはありません。</p>	

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2: 役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3: 任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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
---------------------------	----------------------------------

<p>①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値</p>	<p><b>【目標】</b>  1. 管理職に占める女性の割合を2025年度までに4% (2014年時点の8倍)、2030年度6% (2014年時点の12倍)  ※2014年時点26人、2025年度208人、2030年度312人  2. 2026年4月新卒採用時の女性比率を事務職40%、技術職20%</p>	<p><b>【現状値】</b>  1. 管理職に占める女性の割合 2023年度 (24年3月末時点) 2.8%  2. 事務職 36.7% 技術職 14.6% (23年4月入社)</p>
<p>②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値</p>	<p><b>【目標】</b>  3. 男性の育児参画を目的とした特別休暇取得率 100%</p>	<p><b>【現状値】</b>  特別休暇制度導入時 (20年度) から100%継続中</p>

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

<p>① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること</p>	<p>&lt; 1. 候補者の確実な昇格推薦に向けた取り組み &gt;  ・ 昇格候補者を特定し、上司の連携により個別の課題解決に向けたアプローチ方法を検討  例：メンター紹介  候補者に期待する管理職としての働き方の提示 等  &lt; 2. 部下の個を活かしプロ人材に導く管理職の育成 &gt;  ・ 個を活かすコミュニケーション研修の実施  周囲の共感や協力を得るリーダーシップを学び、  個を活かし育てるコミュニケーション力を習得</p>
<p>② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組</p>	<p>1. について25年より、以下2つを重点的に実施  ▼ 育成候補者と上司を対象とした中長期育成プラン  ・ ライフ含めた中長期キャリアの上司とのコミット  ・ マネジメント経験の促進・早期化などの検討  ▼ パイロット職場を中心とした職場課題の改善・横展開  ・ 女性リーダーが成果を発揮できる職場づくり</p> <p><b>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) を併せてご惠与ください。</b></p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>・ 管理職および正社員に占める女性比率の確実な増加</p>

2024 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  
女性の雇用促進・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
-----	----------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	6,919 人 16.3 % ( 25 年 1 月時点)	6,851 人 15.8% ( 1 月時点)	6,709 人 15.5% ( 3 月時点)	
管理職に占める女性 の数・割合	161 人 2.1% ( 25 年 1 月時点)	156 人 2.0% ( 1 月時点)	139 人 1.8% ( 3 月時点)	
年間※3 に正社員として 採用した者に占める 女性の数・割合	225 人 20.0% ( 24 年 4 月～ 25 年 3 月)	186 人 22.7% ( 23 年 4 月～ 24 年 3 月)	209 人 20.6% ( 22 年 4 月～ 23 年 3 月)	
男女の 賃金の 差異	全労働者		65.9%	68.2%
	正社員		67.3%	66.2%
	パート・ 有期社員		84.4%	80.8%
	対象期間	( 年 月～ 年 月)	( 23 年 4 月～ 24 年 3 月)	( 22 年 4 月～ 23 年 3 月)
	補足※4		給与規程や賃金項目においては性差はなく、同等の資格レベルであれば、人事制度上、男女で賃金格差が生じることはありません。	左記同様

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2: 役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3: 任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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
---------------------------	----------------------

<p>①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値</p>	<p><b>【目標】</b></p> <p>①新卒採用女性比率：事務 50%、技術 15%、技能 30% 以上</p> <p>②事技系女性管理数：200 人 技能系女性管理職：200 人</p>	<p><b>【現状値】</b></p> <p>①新卒採用女性比率：事務 44.1 %、技術 10.4%、技能 20% (24 年 4 月)</p> <p>②事技系女性管理数：161 人 技能系女性管理職：160 人 (25 年 1 月)</p>
<p>①「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値</p>	<p><b>【目標】</b></p> <p>③育休取得率：男性 13%、女性 99%</p> <p>育休取得期間：男性 1 カ月以上 女性 1 年</p>	<p><b>【現状値】</b></p> <p>③育休取得率：男性 53.5% 女性 101.6% (24 年 3 月)</p> <p>育休取得期間：男性 2 カ月、女性 1 年半 (24 年 3 月)</p>

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

<p>① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること</p>	<p><b>&lt;取り組み①&gt; 採用母集団形成</b> ・女子学生向けの WEB 情報発信や女性社員によるセミナーを強化</p> <p><b>&lt;取り組み②&gt; キャリア形成支援</b> (1)実務職(一般職)と総合職コースを統合し、実務職のキャリアにおけるバリアを廃止 (2)技能職班長候補者(計 81 人) および上司と人事+現役女性班長とで個別面談を行い、キャリアに関するアドバイスを実施</p> <p><b>&lt;取り組み③&gt; 育児との両立への支援強化</b> ・早期復職支援金・ベビーシッター費用補助制度の導入</p>																		
<p>② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組</p>	<p><b>&lt;取り組み②(1)&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■主に定型業務を担う実務職 約 1,800 人(99%が女性)を、主に非定型業務を担う総合職と統合。</li> <li>■役割・評価・昇格・育成などに設けられていた差(バリア)をなくし、実務職へも機会を解放。</li> <li>■丁寧に、3 年をかけて統合していくことを計画し、23 年度から上司・本人への説明・研修を重ねている。 一 部門長 全員への説明会・約 50 人と個別議論 一 直属上司 約 750 人との計 160 回に亘る対話 一 本人 約 1,800 人への説明会・計 2 回のキャリア研修(必須) など</li> </ul> <p><b>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) を併せてご惠与ください。</b></p>																		
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p><b>&lt;取り組み 2-(1)&gt;</b> ・期中に実施するキャリアに関する面談における対話内容が昨年度から変化。結果として、面談の質が上がり、面談満足度が向上(80.1pt→81.6pt)。</p> <table border="1" data-bbox="491 1832 975 2087"> <thead> <tr> <th>キャリアデザイン面談の話題の割合</th> <th>24年度</th> <th>対昨年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自身が大事にしたいこと・こだわり</td> <td>58%</td> <td>↑ 7pt</td> </tr> <tr> <td>3～5年後の目指す姿に対する自分の考え</td> <td>77%</td> <td>↑ 5pt</td> </tr> <tr> <td>3～5年後の目指す姿に対する上司の考え・期待</td> <td>64%</td> <td>↑ 8pt</td> </tr> <tr> <td>キャリアに関する上司への相談事項</td> <td>45%</td> <td>3pt</td> </tr> <tr> <td>その他・雑談</td> <td>51%</td> <td>↓ -3pt</td> </tr> </tbody> </table>	キャリアデザイン面談の話題の割合	24年度	対昨年比	自身が大事にしたいこと・こだわり	58%	↑ 7pt	3～5年後の目指す姿に対する自分の考え	77%	↑ 5pt	3～5年後の目指す姿に対する上司の考え・期待	64%	↑ 8pt	キャリアに関する上司への相談事項	45%	3pt	その他・雑談	51%	↓ -3pt
キャリアデザイン面談の話題の割合	24年度	対昨年比																	
自身が大事にしたいこと・こだわり	58%	↑ 7pt																	
3～5年後の目指す姿に対する自分の考え	77%	↑ 5pt																	
3～5年後の目指す姿に対する上司の考え・期待	64%	↑ 8pt																	
キャリアに関する上司への相談事項	45%	3pt																	
その他・雑談	51%	↓ -3pt																	

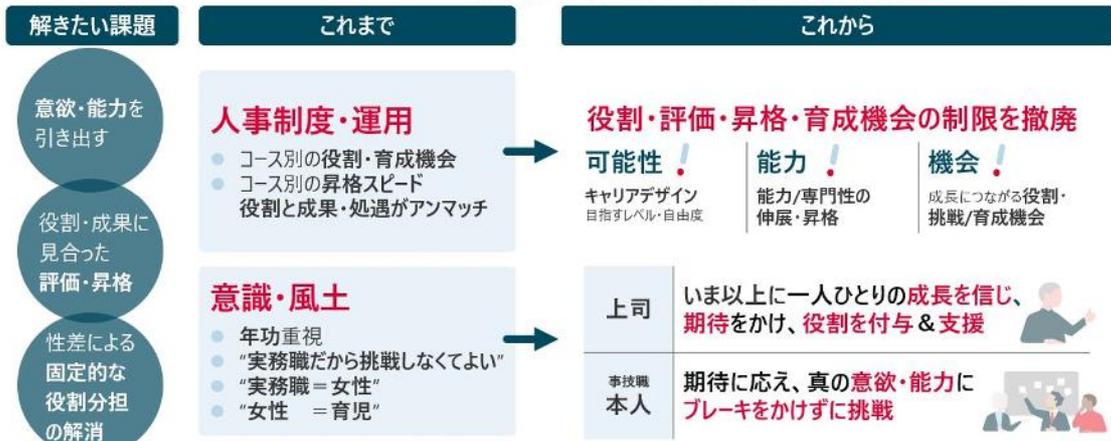
・任意受講の研修への参加者が1年間で延べ1,400人と、学習意欲が向上。  
 ・結果として、約30%の旧実務職の役割が拡大（上司の実感値）。  
 ・また、係長格への最小昇格年齢は約10歳若返り、能力ある人材の登用が進んでいる。

<コース統合の狙いに対応の方向性>

/ 対応の方向性 /

CONFIDENTIAL

入社時のコースに関わらず **可能性・能力・機会を解き放つ** i→!



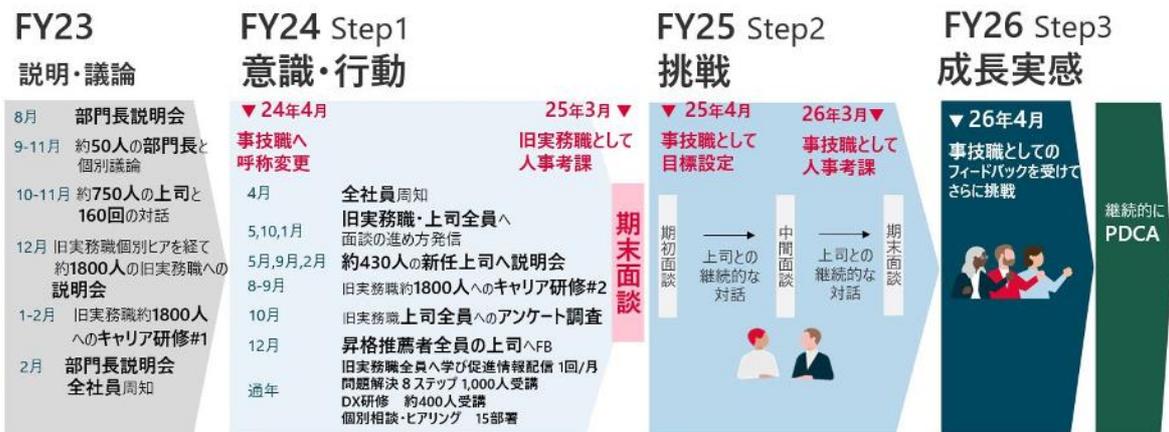
**バリアを廃し、総合職・実務職を一本化し「事技職」とする**

<コース統合のステップとこれまでの活動内容>

/ これまでの社内コミュニケーションと3カ年の移行ステップ /

CONFIDENTIAL

コースの固定概念をなくし **能力・成果に基づくフィードバックにより、さらなる挑戦・成長を支援**



**職場と継続的に対話を重ね、PDCAを回しながら移行を進める**

以上

2024 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  
女性の雇用促進・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
-----	-----------

### 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	749 人 15% (2024 年 3 月末時点)	722 人 14.5% (2023 年 3 月末時点)	725 人 14.1% (2022 年 3 月末時点)	
管理職に占める女性の数・割合	6 人 5.7% (2024 年 3 月末時点)	5 人 4.9% (2023 年 3 月末時点)	4 人 3.5% (2022 年 3 月末時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性の数・割合	80 人 29% (2024 年 4 月~2025 年 2 月)	69 人 33% (2023 年 4 月~2024 年 3 月)	81 人 47% (2022 年 4 月~2023 年 3 月)	
男女の賃金の差異	全労働者	77.8%	75.8%	
	正社員	82%	80%	
	パート・有期社員	60.2%	59.8%	
	対象期間	( 年 月 ~ 年 月 )	(2023 年 4 月~2024 年 3 月)	(2022 年 4 月~2023 年 3 月)
	補足※4			

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2: 役員を含みます。ただし、会社法 2 条 15 号及び 16 号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3: 任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

### 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	2024 年 4 月 1 日 ~ 2029 年 3 月 31 日
---------------------------	----------------------------------

①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	【目標】 行動計画期間内に女性管理職比率を30%以上とする。	【現状値】 2024年3月末時点 5.7%
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 年次有給休暇取得率を90%以上とする。	【現状値】 2023年度実績 全体 92.1% ※本社部門 82.3%

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用HPや採用イベントにて女性社員座談会を実施</li> <li>・鉄道現場に女性用宿泊施設やロッカーを整備拡大</li> <li>・育児休業からの復職者向けに面談や研修を実施</li> <li>・各種研修の場でDE&amp;I促進の必要性を啓発</li> <li>・両立支援制度の拡充</li> <li>・名鉄グループの女性リーダー交流会を実施</li> <li>・低用量ピルの無料処方サービスを導入（2024年11月～）</li> <li>・女性専門医による女性の健康セミナー実施</li> </ul>
② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	<p>&lt;女性の健康セミナー&gt;</p> <p>○目的</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の健康課題に対する職場の理解を深める</li> <li>・女性本人の健康リテラシーの向上を図る</li> </ul> <p>⇒職場・本人の両面から働きやすい風土の醸成につなげる</p> <p>○講師 名鉄病院小児科・小児漢方内科の医師</p> <p>○内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 2024年9月実施 管理職以上対象（約100名） 女性の健康に関する基礎知識／職場でのフォロー</li> <li>② 2024年11月実施 育児休業中の女性社員対象（10名） 育児期の悩みとセルフケア</li> <li>③ 2025年1月実施 名鉄グループの女性管理職（25名） 女性の心身変化とセルフケア</li> </ul> <p><b>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）を併せてご惠与ください。</b></p>

<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>○参加者アンケートより</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 医学的な観点からのアドバイスのため、理解しやすく納得感が高かった（管理職）</li> <li>▪ 業務には直接影響しないが、労務管理の点で理解しておくべき、という内容で、とても重要かつ参考になる内容だった（管理職）</li> <li>▪ 普段は子どものことばかりを考えているので、自分自身に向き合う良い機会になった（育児休業中社員）</li> <li>▪ 女性の健康課題については、同じ女性でも個人差が大きく、新しい知識もあった（グループ女性管理職）</li> <li>▪ 女性特有の不調は自分から言い出しにくい面もあると思うので、フォローしやすい女性リーダーという立場で目配りができると良いと感じた（グループ女性管理職）</li> </ul> <p>★今年度初めての取組みであったが、どの対象者からも満足度の高いアンケート結果を得ることができた</p> <p>★一方で、今年度実施した3回のセミナーだけで会社の雰囲気が急に変わるものではないため、継続的な発信が必要</p>
----------------------	---

2024 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  
女性の雇用促進・活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	東海旅客鉄道株式会社
-----	------------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	2,624 人 12% ( 4 月 1 日時点)	2,589 人 12% ( 4 月 1 日時点)	2,548 人 12% ( 4 月 1 日時点)	
管理職に占める女性 の数・割合	173 人 4.7% ( 7 月 1 日時点)	158 人 4.3% ( 年度末時点)	136 人 3.8% (年度末時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性 の数・割合	122 人 25% ( 2024 年 4 月~ 2025 年 1 月)	128 人 26% ( 2023 年 4 月~ 2024 年 3 月)	197 人 27% ( 2022 年 4 月~ 2023 年 3 月)	
男女の賃金の 差異	全労働者		76.3%	76.0%
	正社員		74.3%	73.8%
	パート・ 有期社員		80.6%	79.7%
	対象期間	( 年 月~ 年 月)	( 2023 年 4 月~ 2024 年 3 月)	( 2022 年 4 月~ 2023 年 3 月)
	補足※4			

※1:項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2:役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3:任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4:男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> ① 新卒採用における女性の採用率を25%以上とする。 ② 管理職(ライン課長・課長より上位の役職(役員除く))の女性の人数を1.5倍以上(2020年度末比)にする。 ③ 係長・助役クラス以上の女性	<b>【現状値】</b> ① 25% (2024/7/1 時点) ② 2.0 倍 (2024/7/1 時点) ③ 1.42 倍 (2024/7/1 時点)

	の人数を 1.5 倍以上（2020 年度末比）にする。	
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> ① 男性の育児休職または育児目的の休暇の取得率を 30%以上とする。 ② 年次有給休暇取得率を 80%以上にする。	<b>【現状値】</b> ① 96%（2023 年度） ② 92%（2023 年度）

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	<p>[雇用促進]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社公式採用チャンネル（YouTube）や説明会等において、女性の働き方紹介や、女性学生と女性社員の直接懇談・座談会を積極的に設定</li> <li>・工務系統の業務実演による働くイメージ喚起・（高卒採用）就職指導教諭に対する説明強化</li> </ul> <p>[活躍促進]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児や介護のしやすい働きやすい制度の整備</li> <li>・女性社員の配属箇所拡大、制限がある社員の職域拡大（乗務員行路の工夫等）</li> </ul> <p>&gt;女性活躍推進のための啓発・土壌づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員対象の職場教育の実施、階層別研修・選抜研修での女性活躍推進に関する教育の実施</li> <li>・広報誌発行（社内ネット・掲示板等）、職場の優良取り組み・育児介護関連制度紹介や取得活用事例の情報発信</li> <li>・交流会の開催（同期・先輩・同系統・同業他社等）</li> </ul> <p>&gt;女性管理層拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・意欲の高い女性社員への教育（選抜研修）の実施</li> <li>エリア採用社員向け「キャリア・アップ」研修、育児期プロフェッショナル職向け「マイ・キャリアパス研修」、異業種交流研修</li> <li>・総合職女性管理者向けセミナー開催及びネットワーク構築</li> </ul>
③ 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	<p>[2024 年度の新たな取組み]</p> <p>女性活躍推進の理念浸透と風土醸成のため、「みんなが活躍」「相互理解と支援」を柱とした啓発に注力した。特に取り組みの優良事例を展開し、取り組みを促す「職場紹介セミナー」や男性も含めた育児介護の制度活用事例の配信・展開を行った。</p> <p><b>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）を併せてご恵与ください。</b></p>
④ 上記取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度の活用事例や職場としての取組みを展開したことにより、自分ごととして考える声や取り組みを開始する事例が出てきている。</li> <li>・特に男性の育児休業・休暇取得は急速に拡大しており、行動計画に掲げた目標を着実に達成しつつある。</li> <li>・女性活躍推進の意義や必要性が徐々に社内に浸透している</li> </ul>

■「みんなが活躍」「相互理解と支援」に資する情報発信等の取組み

○職場紹介セミナー（オンライン配信＋広報誌による展開）

- ・ 昨年まではロールモデルとなる女性の情報を発信。2024年度からは「みんなが活躍」「相互理解と支援」に取り組む職場の姿（特に技術系統）の発信を開始。
- ・ 育児等に携わる社員や成長を目指す女性社員と、上司・同僚・部下などが互いに状況を理解しながら、職場で力を発揮できるよう支援し、成長しあう風土づくりをする職場を紹介。
- ・ 終了後は広報誌でも内容を取り上げ、より多くの人への展開につなげている。

発行日：2024年12月6日  
発行元：女性活躍推進PT  
連絡先：...  
社員のためのワークスタイル情報誌 Vol.47

みんなが活躍！ 11.29に開催しました！

### 第3回 職場セミナー

●●保線区の皆様  
”みんなが活躍する職場づくり”  
についてお話をいただきました！

「持ちつ持たれつ」の関係であることを理解して、互いの関係を良くしていくことが、全員（男性や育児後の社員も）にとってプラスになると考えています。

制度を利用する側も、可能な範囲で職場に配慮できると、互いにとって働きやすい職場になると思います。

女性社員に限らず全員が得意・不得意をカバーし合えるよう、自分から“発信”すること・周囲を“理解”しようとするのが大切だと思います。

日常的なコミュニケーションや早めの情報発信によって、周囲のサポートも得やすくなっていると感じています。職場の皆さんへの感謝の気持ちから、自身の「仕事を頑張るモチベーション」につながっています。

○活用事例の展開

- ・ 育児休職取得者（男性）や介護休職取得者から手続きや制度利用・職場とのコミュニケーションのコツなどの情報を収集し展開。
- ・ 全員に起こりうる自分ゴトとの理解を進めるとともに、職場等準備側の制度理解も促進。

発行日：令和6年12月20日 vol.11  
発行元：みんなが活躍する職場づくりプロジェクト  
みんなが活躍する職場づくりプロジェクト

## もっと！かつやく

介護に関する情報を3ヶ月に渡り連載していきます！  
【第2回】介護を経験されたお二人にお話を聞かせていただきました。

**Aさん**  
現業機関  
泊り勤務

- ・ 父のがんが判明
- ・ 余命3か月
- ・ 最期は自宅で迎えたい（父の希望）
- ・ 母一人では介護が難しい

**Bさん**  
現業機関  
泊り勤務

- ・ 母が突然寝たきり状態に
- ・ ショートステイやデイサービスの利用は不可（母の希望）

→Aさん・Bさんともに介護休職の取得が必要に

介護をすることになり感じたことはありますか？

あと10年、20年ないと思っていたことが急に訪れました。介護がここまで大変なものとは思いませんでした。

介護は育児と違って計画的な準備ができないため大変でした。

介護休職に入るまでどれくらいの時間を要しましたか？

21日程かかりました。当初は介護休職まで年休等で繋げられると思っていましたが、取得する日の2週間前に申請が必要で診断書の発行にも時間が掛かったため全然足りませんでした。

介護認定が下りるまで1ヶ月掛かると言われましたが、証明書類を集めることと諸手続きで45日程かかりました。

発行日：2025年2月4日  
発行元：女性活躍推進PT  
連絡先：...  
社員のためのワークスタイル情報誌 Vol.50

みんなが活躍！

### 第4回 職場セミナー(1/29)

開催しました

●●車両区の皆さんをハイレベルにお迎えし、対話形式で開催しました。

●●車両区では、2024年4月から女性の泊勤務を本格的に開始し、それまで男性社員しか従事していなかった担務に、女性社員も従事するようになりました。初めての「現場」において、●●車両区の皆さんそれぞれが当事者意識を持って取り組み、交流会などで不安や課題を乗り越え、性別問わず誰もがいきいきと働ける環境をつくっていることを感じることができました。

他、車両区を含め泊勤務をしている女性社員があまりいないと聞いていたのが不安もありましたが、信号業務を経験できることの嬉しさもありました。自分が一人前になって活躍することで、後に入ってくる女性社員の活躍の幅が広がれば良いなと思っています。

もともと女性用の治設備はありましたが、“ある”だけでは不十分だと考えました。当区の管理者は全て男性のため、非現業の女性社員に視察してもらい「本当に使いやすい」使う側の視点も考慮しました。

信号業務は主に2人体制で仕事をするため、日常会話をする機会も多いです。私は●●さんと同期で仲が良かったので、事前に仲の信号メンバーに●●さんの趣味を共有しておき、メンバーと先輩さんが早く打ち解けられるよう意識しました。

毎年受けているハラスメント防止教育を参考に、男性同士の会話より丁寧な言葉遣いを意識しています。とはいえ、●●さん自身、女性だからといって特別扱いをしてほしくないと思っているので、男性・女性で区別せず、同じように接することを心がけています。

女性、男性、若年、ベテラン...「誰だからできる/できない」を極力少なくすることが、安全にもつながると考えています。そのためには「経験」が必要ですが、初めての場面では様々な課題に直面します。管理者や同僚等みんなでフォローしあい、少しずつ環境を整えていくことが大切だと実感しています。

2024 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  
女性の雇用促進・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
-----	-------------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	46 人 12.3% (12 月時点)	46 人 11.5% (12 月時点)	46 人 12.4% (12 月時点)	
管理職に占める女性の数・割合	1 人 4.8% (12 月時点)	1 人 5.3% (12 月時点)	1 人 5.3% (12 月時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性の数・割合	10/63 人 15.8% (24 年 1 月～24 年 12 月)	5/52(人) 9.6% (23 年 1 月～23 年 12 月)	6/37(人) 16.2% (22 年 1 月～22 年 12 月)	
男女の賃金の差異	全労働者		男：女=1.7：1	男：女=1.8：1
	正社員		男：女=1.3：1	男：女=1.4：1
	パート・有期社員		男：女=2.8：1	男：女=2.8：1
	対象期間	( 年 月～ 年 月)	(23 年 1 月～23 年 12 月)	(22 年 1 月～22 年 12 月)
	補足※4		年収での比較	年収での比較

※1：項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度（2023年度分を想定）までの数値をご記入ください。

※2：役員を含みます。ただし、会社法 2 条 15 号及び 16 号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3：任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4：男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください（任意記入）。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	【目標】 社員の女性比率を 15 %まで引き上げる	【現状値】 12.3% (2024 年 12 月現在)
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 男女の平均勤続年数の差を 5 年以内にする	【現状値】 男性：13.0 年 女性：7.5 年 差：5.5 年

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

<p>① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること</p>	<p>(1) <b>働きやすい環境整備</b>            ①ライフステージに合わせた雇用契約を整備            ②仕事と育児が両立できるサポート            ③女性社員意識調査を踏まえた環境整備</p> <p>(2) <b>女性社員の採用強化と教育・フォローの充実</b>            ①会社HPに女性社員活躍サイトを設置            ②女性リクルーターの設置と育成            ③ロールモデルの育成（事務、技能共に現状部門に配属）            ④過去の困りごと事例による教育・フォロー施策の検討</p>
<p>② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組</p>	<p>(1) <b>働きやすい環境整備</b>            (1)-③:更衣室、パウダールームの設置（倉庫内）            運転操作や安全性の高い新型トラックの導入</p> <p>(2) <b>女性社員の採用強化と教育・フォローの充実</b>            (2)-④:教育内容充実と個別の技能習熟度に伴う教育期間の見直し            資格取得支援制度            入社1年未満の定期面談実施（性別問わず）</p> <p><b>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）を併せてご惠与ください。</b></p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>① <b>男性、女性含め未経験者応募者・採用者の増加</b>            →女性応募者比率 2024年応募者 前年比 140%増            →未経験者採用 2024年採用者 前年比 141%増</p> <p>② <b>現場管理者の意識変革</b>            性別問わずに業務は行える。女性社員の技能はきめ細かく安全品質向上に繋がる。</p>



# 2024年度女性活躍促進取組について

## 2024年度目標

① 女性社員比率

※2024.12現在 46名 比率12.3%

② 男女の平均勤続年数の差を5年以内にする

男性：13.0年 女性：7.5年 差：5.5年

## 具体的な取組内容

### ①働きやすい環境整備

#### ・専用更衣室、パウダールームの設置

女性社員をリフトオペレーター、ドライバーとして採用する為の環境整備

#### ・新車車両の積極的導入

安全性の高い車両の導入

→2024年度は2022年に対し150%増の新車導入



### ②女性社員の積極採用と教育の充実

#### ・個別の技能習熟に合わせた教育

技能習熟に合わせた教育期間の設定

#### ・入社1年未満社員の個別面談の充実

入社1年未満は4回の個別面談を実施

#### ・キャリアアップに向けた支援

資格取得支援制度の充実



## 取組による主な効果

### ①男性、女性含め未経験者応募者・採用者の増加

女性応募者比率 2024年応募者 前年比140%増

未経験者採用 2024年採用者 前年比141%増

### ②現場管理者の意識変革

性別問わずに業務は行える。女性社員の技能はきめ細かく安全品質向上に繋がる。

2024 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  
女性の雇用促進・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
-----	----------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	83 人 16% (4 月時点)	81 人 16% (4 月時点)	79 人 17% (4 月時点)	
管理職に占める女性 の数・割合	5 人 2% (4 月時点)	5 人 2% (4 月時点)	5 人 2% (4 月時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性 の数・割合	10 人 19% (24 年 4 月～25 年 3 月)	4 人 9% (23 年 4 月～24 年 3 月)	3 人 11% (22 年 4 月～23 年 3 月)	
男女の賃金の 差異	全労働者		53.7%	51.0%
	正社員		67.4%	64.1%
	パート・有期社員		96.0%	129.4%
	対象期間	( 年 月～ 年 月)	(23 年 3 月～24 年 2 月)	(22 年 3 月～23 年 2 月)
	補足※4		男性の賃金に対する 女性の賃金の割合	男性の賃金に対する 女性の賃金の割合

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2: 役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3: 任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 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	<b>【現状値】</b> (2024 年 4 月時点) ① 11% (2023 年 4 月：9%) ② 5 人 (2023 年 4 月：5 人)

<p>②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値</p>	<p><b>【目標】</b></p> <p>①メリハリある働き方の促進          ・1人あたりの年間総労働時間を1,900時間まで削減          ・有給取得率 60%以上</p> <p>②男性の育休取得促進</p>	<p><b>【現状値】（2023年度）</b></p> <p>① ・1人あたりの年間総労働時間 1,958時間          ・有休取得率 65%</p> <p>② ・男性育休取得率 47.8%</p>
----------------------------------	---	---

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

<p>① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児在宅制度や育児フレックス制度等の育児制度の拡充</li> <li>・育休取得促進</li> <li>・復職前面談等の復職支援</li> <li>・ジョブリターン制度の導入、周知</li> <li>・子育て支援一時金、出産育児一時金の支給</li> <li>・女性総合職メンター活動</li> <li>・女性の雇用・活躍促進に関する他社との意見交流やイベントの実施</li> <li>・地域限定総合職の導入</li> <li>・新職掌「パートナー職」の創設</li> <li>・子育て未来コンシェルジュ</li> </ul>
<p>② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てみらいコンシェルジュ</li> </ul> <p>保育園の待機児童問題により、復職が遅滞している社員の早期復職を支援するため、企業主導型保育園と社員をマッチングさせるサービス。</p> <p><b>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）を併せてご惠与ください。</b></p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>2025年1月より開始した制度であり、未だ実績を得られていないが、本サービスにより育休からの復職・男性育休率増が見込まれる。</p>

# 子育て未来コンシェルジュについて

## 1. 目的

当社では、育児と仕事の両立を望む社員が待機児童問題により復職が叶わない事例があり、また、男性の育休取得率も現状 47.8%と 50%を切っている。

そこで、育休からの復職の後押し・男性育休取得率向上を目指し、2025年1月より本サービスを導入した。

## 2. 「子育てみらいコンシェルジュ」とは

社員またはその配偶者と企業主導型保育園をマッチングさせるサービス。

\*企業主導型保育園とは・・・企業が自社従業員のために設置するもので、個別に提携することで他社従業員も利用可能となる。

### (1) 各地の企業主導型保育園の空き枠を検索・申込

地域枠ではなく、従業員枠としての入園を実現し、保育園に入園しやすい環境づくりに寄与。

従業員枠：保育園設置会社・保育園と提携を結んでいる企業の従業員が利用可能な枠であり、上限は定められていない。

地域 枠：近隣地域に居住している一般申込者が利用可能な枠。

定員数は保育園入園者全体の 50%以下。

### (2) 各地の認可保育園の情報検索

企業主導型保育園だけでなく、認可保育園を検索することも可能。

### (3) 子育てと仕事の両立に役立つコンテンツ・相談機能の利用

保育園の検索・申込だけでなく、子育てに役立つ情報の配信も行っており、保育園を探していない社員も活用可能。

## 3. 当社での活用法

- ・社内のポータルサイトへの掲示。
- ・産休や育休を申し出た社員に、改めて説明し、需要がある社員への情報提供に漏れが無いように周知。
- ・意見や要望の窓口を設置し、社員の声に柔軟に対応できる体制の構築。
- ・「パパママ情報 BOX」という育児と仕事の両立支援に関する情報 BOX 内に記載することで、育休復帰後に使用する育児制度に関する情報を得られるように工夫。

## 4. 実績・展望

導入後約1ヶ月だが登録の実績も出来始め、引き続き情報提供や周知の工夫を続け、登録者・保育園利用者の増加を目指す。

以上

2024 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  
女性の雇用促進・活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	ユニー株式会社
-----	---------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	689 人 20.9% (12 月時点)	729 人 20.5% (12 月時点)	769 人 20.3% (12 月時点)	
管理職に占める女性 の数・割合	352 人 14.6% (12 月時点)	395 人 15.0% (12 月時点)	463 人 15.5% (12 月時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性 の数・割合	57 人 52.3% (2024 年 1 月～2024 年 12 月)	73 人 46.8% (2023 年 1 月～2023 年 12 月)	83 人 43.7% (2022 年 1 月～2022 年 12 月)	
男女の賃金の 差異	全労働者		45.1%	
	正社員		75.4%	
	パート・有期社員		102.0%	
	対象期間	( 年 月～ 年 月)	(2023 年 7 月～2024 年 6 月)	( 年 月～ 年 月)
	補足※4			

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2: 役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3: 任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	2024 年 4 月 1 日 ～ 2026 年 6 月 30 日	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	【目標】 管理職に占める女性割合を20%以上にする	【現状値】 14.6%

②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 女性正社員の離職率を8.8%以下にする	<b>【現状値】</b> 9.6%
---------------------------	------------------------------------	----------------------

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	①女性労働者の育成に関する管理職研修の実施 ②女性の管理職候補生を対象としたキャリアアップセミナーや実際に管理職として活躍する先輩社員との座談会や意見交換会を実施 ③社員が多様な働き方を選択できるようにすることを目的として一定エリア内での異動を可能とするエリア制度の導入 ④グループ会社間での人材交流や人事考課を公平公正に実施することを目的として社員人事制度の改訂 ⑤ダイバーシティ推進社内ポータルサイトのリニューアル ・ライフイベントに合わせた各種制度利用手続き・福利厚生制度をまとめたサポートキッドリニューアル・社内ポータルサイトへ掲載 ・産休・育休からの復帰者へのサポートキッド配布等による各種制度利用促進に向けた従業員への周知 ・社内で活躍する女性先輩社員やロールモデルの紹介 ⑥若手女性従業員を対象とした、ライフイベントを含めたキャリアセミナーや研修・説明会の実施（仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ育成支援・継続就業へのモチベーションアップを目的とする） ⑦育児休業からの復職者を部下に持つ上司を対象としたセミナーの実施（育休取得者の復帰に対する不安の理解促進及び復帰できる体制の構築を目的とする） ⑧年次有給休暇取得促進と長時間労働是正に向けた社内ルールの整備
② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	⑤ダイバーシティ推進社内ポータルサイトのリニューアル ・ライフイベントに合わせた各種制度利用手続き・福利厚生制度をまとめたサポートキッドリニューアル・社内ポータルサイトへ掲載 ・産休・育休からの復帰者へのサポートキッド配布等による各種制度利用促進に向けた従業員への周知 ・社内で活躍する女性先輩社員やロールモデルの紹介  <b>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）を併せてご惠与ください。</b>
③ 上記取組の効果	・ライフイベントに合わせた各種制度利用手続き・福利厚生制度をまとめたサポートキッドリニューアル・社内ポータルサイトへの掲載により、欲しい情報の格納場所が分かりやすく、制度名だけでは分からない人も見つけやすくなったことで時間短縮に繋がった。 ・産休・育休からの復帰者へのサポートキッド配布等による各種制度利用促進に向けた従業員への周知を実施したことで、男性の育児休業取得者が増加した。 ・社内で活躍する女性先輩社員やロールモデルの紹介を行う事で、新卒入社者の女性割合が増えた。

2024 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  
女性の雇用促進・活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	NTP 名古屋トヨペット株式会社
-----	------------------

1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	496 人 18.4% (12 月時点)	486 人 18.1% (12 月時点)	465 人 17.5% (12 月時点)	
管理職に占める女性の数・割合	12 人 4.0% (12 月時点)	12 人 3.2% (12 月時点)	11 人 2.9% (12 月時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性の数・割合	32 人 22.4% (2024 年 4 月～2024 年 12 月)	49 人 31.2% (2023 年 4 月～2024 年 3 月)	58 人 38.6% (2022 年 4 月～2023 年 3 月)	
男女の賃金の差異	全労働者	60.7	60.7	
	正社員	58.0	58.3	
	パート・有期社員	91.5	93.2	
	対象期間	( 年 月～ 年 月)	(2023 年 4 月～2024 年 3 月)	(2022 年 1 月～2022 年 12 月)
	補足※4		対象期間：令和 5 事業年度 (令和 5 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日まで) 正社員における男女間の賃金差が生じている主要因は、平均勤続年数の差及び管理職に占める女性の割合が低いため	対象期間：令和 4 年 (令和 4 年 1 月 1 日から令和 4 年 12 月 31 日まで) 正社員における男女間の賃金差が生じている主要因は平均勤続年数の差及び管理職における女性の割合が低いため。 非正規については男性に定年後再雇用者が多く含まれるため

※1：項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2：役員を含みます。ただし、会社法 2 条 15 号及び 16 号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3：任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4：男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> ■採用した社員に占める女性社員割合 20%以上を維持 ■男女平均継続勤務年数の差異を10年以下とする	<b>【現状値】</b> ■採用した社員に占める女性社員割合 2022年度 38.6%、2023年度 31.2% ■男女平均継続勤務年数の差異 2024年度 9.4年
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> ■男性の育児参画を促進する制度を検討	<b>【現状値】</b> ■男性の育児参加を促すため産後パパ休暇・育児休職を設立 ■有給休暇の一種として、育児・ファミリーサポート休暇を設定 ■男性社員の育児休業取得率 2023年度 36.9%

## 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	■男女分け隔てなく採用活動に取り組む。 性別で数値目標を計画しない。 ■仕事と家庭及び育児・介護を両立させるための制度 ・休暇制度(まちイチ休暇、育児・ファミリーサポート休暇、産前産後休暇、産後パパ休暇、子の看護休暇、介護休暇) ■妊活・不妊治療に関する無料相談窓口の開設 ■店長のハラスメント研修を実施 ■女性限定のサーキット走行会を開催
② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	■女性に限らず、男性にも拡大した制度(休暇、休職、時短勤務) ■妊活、不妊治療のサポート ■ハラスメントの定義・種類・法律・対応方法と、女性に関するセクハラ、マタハラ、ニンハラ、パタハラの理解と防止に向けたハラスメント研修の実施 ■女性社員向け走行会でモータースポーツの魅力を伝える。 <b>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)を併せてご惠与ください。</b>
③ 上記取組の効果	■制度としくみと教育により、安心して働ける職場環境となった。 ・社内結婚も多い為、女性を支える男性にも制度を広げた結果、女性のサポートにつながった。 ・社会における晩婚化において、いち早く妊活・不妊治療のサポート体制を導入 ・ハラスメント研修をきっかけに、お互いの立場をより理解し、より尊重するようになった。

2024 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  
女性の雇用促進・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
-----	-------------

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度	
女性正社員※2 の数・割合	398 人 17.5% (12 月時点)	381 人 17.0% (12 月時点)	374 人 16.9% (12 月時点)	
管理職に占める女性 の数・割合	12 人 2.0% (12 月時点)	8 人 1.3% (12 月時点)	8 人 1.3% (12 月時点)	
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性 の数・割合	31 人 22.3% (2024 年 1 月~2024 年 12 月)	27 人 21.6% (2023 年 1 月~2023 年 12 月)	25 人 21.4% (2022 年 1 月~2022 年 12 月)	
男女の賃金の 差異	全労働者		62.8%	61.6%
	正社員		62.9%	61.4%
	パート・有期社員		50.7%	49.0%
	対象期間	( 年 月 ~ 年 月 )	(2023 年 4 月~2024 年 3 月)	(2022 年 4 月~2023 年 3 月)
	補足※4			

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2: 役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3: 任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	2024 年 4 月 1 日 ~ 2027 年 3 月 31 日	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 令和6年4月から行う採用活動において、各年度の新規採用における女性比率30%以上を達成する	<b>【現状値】</b> 令和6年4月入社(令和5年4月方の)の新規採用における女性比率は23.8%。

<p>②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値</p>	<p><b>【目標】</b> 令和8年度までに男性の「育児休業取得率65%以上」、又は、「育児目的休暇を含めた取得率100%」を達成する</p>	<p><b>【現状値】</b> 男性の「育児休業取得率」は令和6年度期中実績で73.9%。(令和6年4月～12月)</p>
----------------------------------	--	---

### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

<p>① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍の推進では異業種交流会への研修派遣を行うことで社内外のネットワーク構築支援や意識改革に取り組んでいます。</li> <li>・2022年度から、東日本高速道路、西日本高速道路と弊社（以下「NEXCO3社」）で先輩女性社員のロールモデルを共有や人的ネットワークの構築などを目的に「NEXCO3社女性フォーラム」の取組を行っています。</li> <li>・結婚・出産・育児・介護などのライフイベントの際に勤務地を限定できる「勤務エリア限定等級制度」を導入しています。</li> </ul>
<p>② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組</p>	<p>「NEXCO3社女性フォーラム」の概要については別紙（社内報を提供）</p> <hr/> <p><b>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）を併せてご恵与ください。</b></p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・NEXCO3社女性フォーラムでは、各社の先輩社員に講演を行ってもらい、また参加者の女性社員にも意見交換会に参加してもらうことを通じて、同業他社のロールモデルを共有し、女性社員がそれぞれにあったパーツモデルを見つけることができるなど、女性社員のキャリア形成の一助としています。</li> <li>・また男性社員にもオンラインで講演の視聴や意見交換会へ参加してもらい、意識向上に努めています。</li> </ul>

2024 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  
女性の雇用促進・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（PG）・中部電力ミライズ（MZ））を含む
-----	---

## 1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2023 年度	2022 年度	2021 年度		
女性正社員※2 の数・割合	1,859 人 13.6% (3 月 31 日時点)	1,845 人 13.3% (3 月 31 日時点)	1,841 人 13.1% (3 月 31 日時点)		
管理職に占める女性の数・割合	252 人 5.0% (3 月 31 日時点)	239 人 4.7% (3 月 31 日時点)	223 人 4.4% (3 月 31 日時点)		
年間※3 に正社員として採用した者に占める女性の数・割合	82 人 12.7% (2024 年 4 月 1 日入社+2023 年度キャリア採用)	70 人 14.2% (2023 年 4 月 1 日入社+2022 年度キャリア採用)	63 人 13.9% (2022 年 4 月 1 日入社+2021 年度キャリア採用)		
男女の賃金の差異	全労働者	HD/68.2 PG/62.8 MZ/64.8	HD/65.1 PG/59.3 MZ/64.3	/	
	正社員	HD/73.3 PG/76.0 MZ/70.8	HD/70.2 PG/76.1 MZ/70.2		
	パート・有期社員	HD/37.9 PG/47.9 MZ/59.5	HD/40.1 PG/47.6 MZ/57.7		
	対象期間	(2023 年 4 月～2024 年 3 月)	(2022 年 4 月～2023 年 3 月)		( 年 月～ 年 月)
	補足※4				

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度（2023年度分を想定）までの数値をご記入ください。

※2: 役員を含みます。ただし、会社法 2 条 15 号及び 16 号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3: 任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください（任意記入）。

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	【目標】 2025 年度に中部電力株式会社および事業会社全体で、女性役付職数を 2014 年度の3倍以上（309 人以上）とする	【現状値】 292 人（94.5%達成） (2024 年 7 月 1 日時点)

②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	<b>【目標】</b> 2025 年度に中部電力株式会社および事業会社全体で、男性の育児休職取得率を 30% 以上とする	<b>【現状値】</b> 104.1% (育児休業等と育児目的休暇の取得率) (2023 年度実績)
---------------------------	---	--

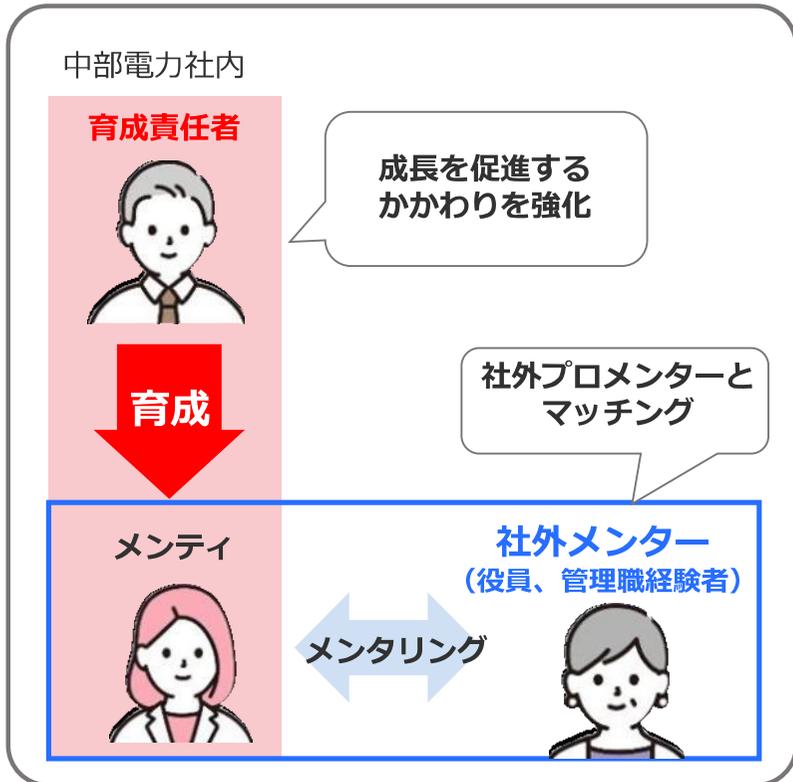
### 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 役付職への意識啓発（新任所属長・直属長向けの教育）</li> <li>● 役付職候補者へのダイバーシティ研修（主任ステップアップ研修）</li> <li>● 節目年齢期（30, 40, 50 歳時）のキャリア教育</li> <li>● 育児期社員へのキャリア・両立支援教育（育児休職復職者向けキャリアアップ研修）</li> <li>● 社外研修への派遣</li> <li>● 「仕事と育児の両立支援ガイド」の全面改訂（2024 年 4 月）</li> <li>● メンタープログラムの新設（2024 年度下期～）</li> </ul>
② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	<p>＜メンタープログラムの新設＞</p> <p>将来的な女性経営人財候補の育成や、更なる女性管理職輩出を目的として女性社員向けの「メンタープログラム」を新設。</p> <p>社外プロメンターによるメンティ（メンタリングを受ける女性社員）一人ひとりに対する丁寧なセッションを実施すると同時に、職場の上司が「育成責任者」として成長を促進するかわりを強化している。</p> <p><b>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）を併せてご惠与ください。</b></p>
③ 上記取組の効果	<p>2024 年度下期から開始し、現在もプログラム継続中であることから、効果測定できる段階にはないが、現時点ではメンティからのセッション満足度は非常に高いものになっている。</p> <p>メンティからは、社外メンターは様々な経験を持ち、かつ、同性であるため、社内では相談し辛かったテーマ（仕事と家庭の両立や、女性が得意とするリーダーシップスタイル等）について、利害関係なく話すことができ、気づきや学びの多い時間となっているというコメントが寄せられている。</p>

# 2024年度の新たな取組「メンタリングプログラム」



- 将来的な女性経営人財候補の育成や、更なる管理職輩出を目的として社外メンターによるメンタリングプログラムを開始。
- 職場の上司を「育成責任者」として、成長を促進するかわりを強化。

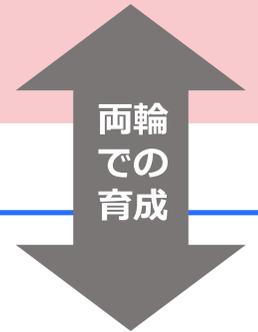


## ～育成責任者の役割～

- ストレッチした業務（タフアサイン）のサポート
- 実務能力向上のための指導
- 社内の関係構築のサポート
- 社内での登用の後押し役 等

## ～社外メンターの役割～

- 同性で役職経験者としてのロールモデルの提供
- 女性特有課題に対する共感、アドバイス
- 利害関係が無いことを背景とした心理的安全性の確保
- 深層にある課題を可視化し、課題解決のための行動変容促進 等



2024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  
女性の雇用促進・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
-----	----------

1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2024年度	2023年度	2022年度	
女性正社員※2の数・割合★1	176人★3 18.5% (2025年1月末時点)	194人★4 17.0% (2024年3月末時点)	326人 19.9% (2023年3月末時点)	
管理職に占める女性の数・割合★2	26人 3.5% (2025年1月末時点)	26人 3.4% (2024年3月末時点)	26人 3.4% (2023年3月末時点)	
年間※3に正社員として採用した者に占める女性の数・割合	42人 30.7% (2024年4月～2025年1月)	36人 25.9% (2023年4月～2024年3月)	29人 26.4% (2022年4月～2023年3月)	
男女の賃金の差異	全労働者		72.6%	
	正社員		68.7%	
	パート・有期社員		96.8%	
	対象期間	( 年 月～ 年 月)	(2023年4月～2024年3月)	(2022年4月～2023年3月)
	補足※4		連結子会社への出向者含む	

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。ただし、男女の賃金の差異については、公表済の年度(2023年度分を想定)までの数値をご記入ください。

※2: 役員を含みます。ただし、会社法2条15号及び16号に定められる社外取締役及び社外監査役は含みません。

※3: 任意の1年間の期間を指定してご記入ください。

※4: 男女の賃金の差異について、補足情報があれば記載してください(任意記入)。

★1: 東邦ガス単体の数値

★2: 出向者を含んだ数値

★3: 2024年4月1日に東邦ガスエナジーエンジニアリングが発足し東邦ガスから分社化、また、法人営業部が東邦ガスライフソリューションズに移管したため、前年と比べ数値が減少

★4: 2023年10月1日に東邦ガスライフソリューションズおよび東邦ガスコミュニケーションズが発足し、東邦ガスから分社化したため、前年と比べ数値が減少

## 2 女性活躍推進法に基づく目標等について

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	
①「職業生活に関する機会の提供」に関する目標・現状値	【目標】 女性管理職を2025年度末までに30人以上とする。	【現状値】(2023年度末) 26人
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 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男女ともに100%にする。	【現状値】(2023年度末) 男性：94.9% 女性：87.5% ※育児休業等又は育児目的休暇制度の取得については、取得開始年度の計上としているため、期ずれが発生する。

## 3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

① 女性の雇用促進・活躍促進に向け、取り組んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性役員懇談会★</li> <li>・27歳（総合職女性向け）キャリア研修</li> <li>・エンゲージメントが低下傾向の年代（25歳～39歳）の女性社員を対象とした個別面談（希望者のみ）</li> <li>・育休者に対する復職半年前面談</li> <li>・育休者および育児期社員に向けたセミナーおよび交流会</li> </ul>
② 上記①の中で、特に力を入れている取組や新たな取組	<p>★女性役員懇談会 女性のキャリア形成支援を目的として、総合職女性社員（20名）を対象に、外部で活躍する女性社外役員（2名）との懇談会（昼食を含む）を実施。 （詳細は別紙参照）</p> <p><b>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）を併せてご恵与ください。</b></p>
③ 上記取組の効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加者からは、「役員が話しやすく、過去の経験に基づく言葉がとて参考になった」「仕事やプライベートに対して前向きになれた」等の前向きなコメントが多く、視野を広げる良い機会となった。</li> <li>・また、普段接点のない様々な部門の同年代の女性社員が集まることで、悩みや考えを共有する場となり、モチベーションの向上にもつながった。</li> </ul>

# 女性役員懇談会について

## (1) 概要

○総合職女性社員のキャリア形成支援を目的として、外部で活躍する女性社外役員との懇談会（昼食含む）を実施。

## (2) 参加社員

○エンゲージメント調査結果から、数値が低下傾向にある20代後半～40歳までの女性社員（S2級（主任）～M2級（課長））を対象に、所属部門やプライベートの状況、これまでのキャリア等が多様になるように、人事部にて選定（計20名）。

## (3) 内容

○社外女性役員2名にご協力頂き、1名ずつ2日に分けて懇談会を開催。  
池田監査役：11月19日(火)、濱田取締役：11月29日(金)

内容	所要時間
社員自己紹介	10分
役員のこれまでの歩み紹介	10分
社員から役員へのご質問	20分
女性活躍に関する意見交換	15分
昼食	
役員から女性社員へメッセージ	5分