

「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>豊田合成株式会社 (清須市)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○DE & I の重点取り組みの 1 つとして、女性活躍推進活動を実施している。女性従業員の育成・活躍支援や上司の意識・行動改革、職場風土づくりといった観点で、女性が安心して長く働き、成長し続けられる環境づくりを推進しているなど、女性活躍推進の取組が網羅的に実施されており、他企業の参考になる取組が多い。 ○役員層向けのDE & I 教育や、管理職向けの両立支援セミナー、フェムテックセミナーを実施するなど、階層別に意識改革を行っている。 ○従来力作業が必要であった製造工程に、からくり改善やロボットの活用拡大などの力作業を極力減らす工夫を取り入れ、性別や年齢にかかわらず活躍できる製造現場づくりを推進している。また、実際に製造現場で働く女性たちが、女性ならではの視点を活かし、トイレや休憩室の改善など誰もが働きやすい職場環境の整備にも取り組んでいる。 ○女性管理職数の増加やその母集団形成に向け、各部門から選出された女性社員を対象に管理職養成のための研修を行っており、社内外の女性管理職のロールモデルの紹介や、年間を通じた研修と職場実践を行うことで、女性社員のキャリアアップを支援している。 ○2025 年に男性育児休業取得率 75%、2030 年に 100%を目標に掲げており、管理職向けの両立支援セミナーでは、男性社員の育休支援の施策例や両立者への声掛け例を紹介している。また、「はたらくママパパ交流会」という育児休業中社員と育児休業復帰後の先輩社員との情報交換会の場を設け、社員の育児休業取得を積極的に促している。
<p>パシフィックコンサル タantz株式会社 中部支社 (名古屋市西区)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○DE & I 推進ディスカッション研修を経営層・部長層に実施し、さらに各支社、各グループの女性の人数や実態などの詳細を伝え、自身の管轄するグループの現状を把握してもらうことで、数字を根拠に取組を進めてもらうよう促し、女性管理職数の増加に繋げている。 ○若手女性社員のキャリアデザインと就業継続を支援するため、ベテラン女性社員のサポートを受けることができる「姉サポ」という制度を設けており、希望する相談内容や社員の性格等に合わせて、支社の枠組みを超えてマッチングを行い、適切なアドバイスを受けることができる体制を整えている。 ○育児短時間勤務制度（小学校 3 年生修了時までの子を養育する社員が取得可）や子の看護等休暇制度（中学校 3 年生修了時までの子を養育する社員が取得可）など育児・介護休業法で定めた基準を上回る両立支援制度を整えている。 ○中部支社の取組として、ファミリーデーを開催している。社員の家族に勤務先のことを知ってもらい家庭内のサポートが増えることや、社員同士が家族を通じて交流することにより、働きやすい職場環境となる事を目指している。

【優秀賞 300 人以下の部】

<p>【一般の部】 株式会社丸天産業 (名古屋市中区)</p>	<p>○2020 年より社長直下の組織として未来企画室を設立し、2025 年までに女性管理職率 30%を目標に女性活躍推進の取組を進めたことで、現在目標を超える女性管理職率 40%を達成することができている。</p> <p>○社員の要望に応じて、働き方を柔軟にできる風土が整っており、男性社員でも女性社員でも子連れ出勤をした事例がある。</p> <p>○小学校へ入学する子を養育する社員に対して会社からランドセルをプレゼントする制度があるなど特徴的な取組がある。</p> <p>○取引先企業の女性活躍の相談を受けたり、自社の女性活躍推進の取組や女性社員のロールモデルを紹介するセミナーをしたりと、女性活躍の取組を他社にも広めるための活動を盛んに行っている。</p>
<p>【建設業の部】 株式会社東海維持 管理工業 (名古屋市昭和区)</p>	<p>○事業計画の中で女性活躍推進を掲げ、社長自ら女性技術者の育成強化や女性社員の職域拡大、施工方法・施工技術の改善・改良による女性活躍を行い、女性だけでなく全社員が活躍できる会社を目指すというメッセージを社員に伝えている。</p> <p>○新卒採用において、現場の技術職と事務職の区分けをせず「総合職」として募集を行い、どちらの業務も理解することで、事務と現場の垣根のない新しい建設業を目指している。</p> <p>○現場の DX 化に力を入れており、現場監督の負担軽減と女性の活躍という両方の課題を解決するために下水管内調査遠隔操作システムを導入した。オフィスで遠隔操作をしながら現場作業が可能のため、移動・待機時間の削減や報告書作成業務の効率化が図られ現場監督の負担が軽減された。またこのシステムを利用して新卒の女性社員を下水管内カメラ調査のオペレーターとして育成しており、現場経験が少ない若手人材でも、安全かつ実践的にスキルを身につけられる環境を整えている。</p> <p>○男性社員・女性社員ともに育児休業取得率 100%を達成している。</p>
<p>【製造業の部】 美濃窯業株式会社 (名古屋市中村区)</p>	<p>○女性活躍の推進に関する社内プロジェクトチームとして、「女性の健康づくりプロジェクトチーム」を設置し、女性特有の健康課題を含めて女性社員にとって働きやすい環境づくりを推進している。</p> <p>○女性社員自身のモチベーション向上やキャリアアップを目的として、女性社員対象研修を 2024 年度から実施し、社外から女性管理職のロールモデルを講師として招いたり、女性社員同士の意見交換会を開いたりすることで、女性社員の管理職に対する意識啓発を行っている。</p> <p>○女性社員対象研修において、女性が働く環境やキャリアアップに関する考え方を聞き取るアンケートを実施し、今後改善すべき事項や上層部に報告すべき事項など、分類別に対策立案を行っている。</p> <p>○社員の声から、育児・介護休業法で定めた基準を上回る育児短時間勤務制度（子が中学 1 年生の始期に達するまで）を導入している。</p>

【奨励賞】

株式会社ヘルスケア システムズ (名古屋市昭和区)	<ul style="list-style-type: none">○男女間の賃金差異の主な原因である管理職比率の向上を目指して女性管理職登用に向けた研修を実施しており、2025 年度には女性管理職比率 50%を達成している。○社員の声からフレックスタイムやテレワークの導入が実現しており、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方ができている。○元々女性が多い社風であるため、仕事と家庭の両立を支援する制度が整っており、性別を問わず育児休業の取得に対する職場の理解が進んでいる。○有給休暇の取得推進に力を入れており、2024 年度の有給休暇取得率は 89.1%（正社員）と高い数字になっている。
---------------------------------	---