

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	51 人 11.6% (2025 年 12 月時点)	46 人 10.9% (2025 年 3 月時点)	43 人 10.5% (2024 年 3 月時点)
管理職に占める女性 の数・割合	5 人 4.3% (2025 年 12 月時点)	4 人 3.1% (2025 年 3 月時点)	5 人 3.1% (2024 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	5 人 14.7% (2025 年 4 月～2025 年 12 月)	4 人 12.1% (2024 年 4 月～2025 年 3 月)	10 人 30.3% (2023 年 4 月～2024 年 3 月)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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	
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2025 年 4 月 1 日 ～ 2030 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】 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. 女性正社員の割合は 11.0% 2. 男女の平均勤続年数の差異は 11.5 年
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 1. 育児休業制度や両立支援制度の利用及び育児休業後の職場復帰がしやすい環境の整備をおこなう。 2. 2026 年 9 月迄に年次有給休暇の取得日数を 1 人当たり平均年間 8 日以上とする。	【現状値】 社内規程を変更のうえ、従業員へ周知。対象者（男女問わず）と面談を実施し、各種制度の説明および意向の確認を実施。 社内掲示板にて、休暇の促進を促す取得状況の確認（2025.7 実施）

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"> 1. 女性社員の一般職等から総合職への転換制度の積極運用 2. 現場をはじめとする女性が働きやすい職場環境の見直し 3. 女性管理職育成のための研修への積極参加(外部研修・海外研修) 4. 時短勤務制度・在宅勤務・テレワーク等、柔軟な働き方の実現 5. 産休前面談・育休明け復職面談の完全実施、育児に纏わる各種制度等の情報提供 6. 先輩女性技術者による新入女性技術者へのメンター活動
<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>今期は社内外の研修に着目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外部研修は本人の挙手もあるが、主要な研修は会社からの指示により参加をすることで、会社からの期待を感じ、そのあとの業務に対する姿勢も前向きな変化を感じている。 ・ 海外研修については参加者を社内から公募、女性は2名が参加タイに6か月、ベトナムは1年超で現地業務と合わせて、事前および現地での英会話レッスンに参加をしている。 <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 柔軟な働き方が受け入れられ、会社の積極的な管理職育成研修により、本人の自覚とともに女性の幹部および予備軍の登用が促進され、意思決定層、指導層の多様化が進んでいる。 ・ 産休・育休支援の充実と先輩・周囲の社員による支援により、出産・育児と仕事の両立を受け止め退職者が減り、長期的な人材確保につながっている。 ・ やりがいのある仕事に挑戦できる機会が広がることで、意欲的に取り組む姿が周りにも良い影響を与えている。

海外トレーニー通信（ベトナム） ー仕事編ー

投稿：2025年4月7日 11:00

皆さま、お疲れさまです。
ハノイ駐在員事務所の川寄です。

海外トレーニーとして赴任して約3か月が経ちました。
今回は、私の業務内容やハノイ駐在員事務所についてご紹介しようと思います！

◆業務内容について

一通りの業務に携わらせてもらっていますが、現在は就業規則の制定と、高度人材採用に向けて準備をしています。いずれの業務を進める際も、ベトナムの法律や制度を理解する必要があり、難しさもありつつとても勉強になります。

また、各方面への営業も同行していますが、会話のなかでたくさんの工業団地の名称（総数700以上）が登場するため、まずは地理を理解することから始めています。

語学では、オンラインの英語レッスンを受講し、リスニング・スピーキングのスキル向上に取り組んでいます。

◆海外勤務で楽しいこと

日本とは異なる文化・商習慣・法律の中で仕事をするため、仕事を通じて文化の違いを実感し、新たな発見を得られることです。最近発見したのは、法律でルールが制定されていても、実際の制度が整っていないため国民は対応していないということです。その実情を聞いたときは、法律の意味を疑いました。

また、ベトナムで出会う日本の方々から日本人が感じるベトナムの特徴や「ベトナム人あるある」などを聞いて、実際その場面を体験・目撃するのもとても面白いです。いま一番感じているのは、ベトナム人はひとと話すのが大好きで優しいということ。いろんな人が笑顔で話しかけてくれるので、とても嬉しく思います。

◆海外勤務で気づいたこと、苦労していること

担当者による部分もありますが、ベトナムでは自らの判断や経験をもとに業務を進めることが多く、報連相（報告・連絡・相談）が少ないという点です。

そのため、他企業のベトナム人担当者や業務を進める際には、必ず何度も確認を行い、明確に意図を伝えることが重要だと、業務を通じて感じました。

日本人同士の仕事の進め方との違いを、少しずつ実感しています。

◆ハノイ駐在員事務所について

意外と知らない、ハノイ駐在員事務所のメンバーをご紹介します！

現在は、堀尾さん・川寄含めた計6名（内、3名ハノイスタッフ、1名ホーチミンスタッフ）で活動しています。

写真は省略

左から、ハノイスタッフのThinhさん、Phucさん、Anhさんです！

先日届いた新作業服を早速着用してもらいました。皆さんとてもお似合いです☆

事務所内では、日本語、ベトナム語、英語で会話をしています。わたしも英語に加え、ベトナム語の単語を少しずつ勉強していますが、発音がとっても難しいです。英語もまだまだですが、ベトナム語も理解ができるよう、ちょっとずつ勉強していきたいと思っています。

以上、本日は仕事編の紹介でした。これからも現地の文化や価値観を理解しながら、業務を通じて成長し貢献できるよう前向きに取り組んでいきます！

そして次回は、「現地生活編」をお届け予定です！楽しみに！

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	146 人 13.7% (2026 年 1 月末時点)	120 人 11.9% (2025 年 3 月末時点)	103 人 11.1% (2024 年 3 月末時点)
管理職に占める女性の数・割合	3 人 1.0% (2026 年 1 月末時点)	3 人 0.9% (2025 年 3 月末時点)	3 人 1.1% (2024 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	23 人 21.9% (2024 年 4 月～2025 年 3 月)	14 人 18.9% (2023 年 4 月～2024 年 3 月)	14 人 19.2% (2022 年 4 月～2023 年 3 月)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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	2025 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 年度までに女性技術者数を 2024 年度比で 50%増とする ・若手職員の育成に注力し、女性管理職候補者数を増やす	【現状値】 ・女性技術者 13%増加 (2024 年度比) ・若年層の研修回数を増やし、組織全体の底上げを推進。
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 ・男性職員の 5 日以上の子育て休業制度取得率を 100%にする ・女性職員の育児休業制度取得後の職場復帰率を 100%にする	【現状値】 ・男性の育児休業制度取得率：89.3% (産後パパ育休を含む) ・女性の職場復帰率：100%

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"> ・女性活躍推進プロジェクトの発足 ・女性技術者の積極的な採用 ・男性育児休業制度の取得促進 ・女性現場技術者の職場復帰に向けた環境整備 ・ハラスメント教育の実施
<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"> ・女性活躍推進プロジェクトの発足 <p>部署や職種が多種多様な女性社員をメンバーとし、女性社員が働き続けたい会社を目指し、新規施策を検討するプロジェクトを発足し、定期的なミーティングを実施。</p> <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトメンバーからは、「これまでは交流機会の無かった女性職員と交流ができ、同様の悩みや意見を発信できる機会が生まれ、新たな関係が構築できた。」との意見があり、風土改革のきっかけとなった。 ・女性職員の実際の声をもとに新規施策を検討することで、当事者意識の醸成ができています。



矢作建設工業株式会社

女性活躍推進プロジェクト

【目的】

「選ばれる会社、働き続けたい会社」を目指し、人財の採用・育成・定着を促進させるべく、女性社員の積極的な採用を行っており、着実に女性社員が増加している。

一方で、管理職や管理職候補者はまだまだ少なく、育成に向けた課題も存在する。

そのため、女性社員が長く働き続けられる会社を目指し、職員に必要な施策を検討するべく、発足した。

女性正社員数（人）



【メンバー】

メンバーは全員女性

若手職員（3年目）から管理職まで、年齢層は様々

家庭を持っている職員も参加しており、ライフステージも様々

職種も多岐にわたり、建築・土木の現場部門や、設計、営業、人事、財務など働き方も異なる社員同士で実施。（計9名）

【実施内容】（2025年10月～）

・意見交換/交流

各職場での悩みや、新設したい制度や施策について意見を出したことで、交流機会の場となっただけでなく、全社的な視点を得ることができた。

また、日常で感じるアンコンシャス・バイアスについてもリアルな意見を抽出することができた。

・目的の明確化

意見交換により課題は多方面にわたることがわかり、課題に優先順位をつけ「意識改革・風土改革」を第一に、施策検討を進めている。

・現状把握

目的の達成に向けて、全社的なアンケートの実施やヒアリング等、数値的な現状把握の方法から検討している。

今期の下半期から始めたプロジェクトであり駆け出しではあるが、多様な意見を取り入れながら、全ての女性社員が働きやすく・働き続けられる会社を目指し、当事者意識を高く持ち、引き続き推進していく。

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	453 人 9.9% (12 月時点)	421 人 9.5% (3 月時点)	416 人 9.3% (3 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	28 人 3.0% (12 月時点)	21 人 2.5% (3 月時点)	21 人 2.7% (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	34 人 13.2% (2025 年 4 月~2025 年 12 月)	35 人 13.5% (2024 年 4 月~2025 年 3 月)	22 人 10.3% (2023 年 4 月~2024 年 3 月)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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(課長職以上)を 31 人以上とする。	【現状値】 2025 年 12 月末現在 28 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】 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。	【現状値】 2025 年 4 月~12 月末 85.0%

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>《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、多様な取り組みを行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性メンター活動 ・同業他社との技術者交流会 ・女性技術者交流会 ・中電G4社交流会 ・アンコンシャス・バイアス研修 ・フェムテック・メールテックサービスの提供 ・管理職手前の女性社員を対象とした社外研修への参加
<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"> ・女性メンター活動 ・女性技術者交流会（同業他社・社内） ・フェムテック・メールテックサービスの提供 <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事・キャリア面での不安の軽減 ・モチベーション向上・キャリア形成の促進 ・人的ネットワークの拡大 ・健康課題への理解促進と支援

女性活躍推進に向けた 2025年度の取組みについて

当社では、ダイバーシティ推進の目標の一つに「多様性の活用による競争力の向上」を掲げ、性別、年齢などに関わらず誰もが能力を最大限発揮できるような環境の整備を進めています。

特に女性活躍推進においては、女性のキャリア形成の実現と職域拡大を目指して様々な施策を展開しています。

今後は、さらに女性が意思決定の場に立つ機会を増やすべく、2027年度末までに女性管理職比率を31人以上（4％）とする目標の達成を目指しています。

女性管理職

女性管理職数の推移



女性メンター活動

女性のキャリア支援を目的としたメンター活動を継続的に実施しています。

参加者からは、仕事上の不安解消やモチベーション向上に加え、人的ネットワークの広がりにつながったとの声が寄せられています。

毎年5月には活動報告会を開催し、成果や課題の共有を行っています。



女性技術者交流会

同業他社3社合同で内線部門の技術者を対象に「電工3社つなキャリ」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。

また、社内の女性技術者の孤立、モチベーション低下を防ぐ取組みとして、女性技術者ミーティングを継続して実施しています。



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提供しています。また、2025年度から男性の健康課題解決に向けたメールテックサービスも導入しました。

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。

両立支援

仕事と子育て両立支援策として、『ほめパパほめママ研修』や『ママパパ両立支援研修』を開催します。

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	358 人 10.7% (25 年 10 月時点)	336 人 10.3% (25 年 3 月時点)	314 人 9.9% (24 年 3 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	23 人 3.2% (25 年 10 月時点)	19 人 2.7% (25 年 3 月時点)	17 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	20 人 15.5% (25 年 4 月～25 年 9 月)	24 人 16.4% (24 年 4 月～ 25 年 3 月)	11 人 12.5% (23 年 4 月～24 年 3 月)

※1:項目ごとに直近3か年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。

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】 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%)	【現状値】 25 年 10 月時点 12.4% ※短時間管理職制度導入により 女性管理職登用数が増加したことから、 相対的に係長級の比率減
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 女性管理職増に向け、9 年～11 事業年度前に採用されたグローバル・スタッフ（総合職）女性社員の定着率を 80%にする (33.3% → 80%)	【現状値】 25 年 4 月時点 85.7% ※事業年度別集計のため、24 年度実績報告（2013, 2014, 2015 年度採用者）

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) 女性のキャリア開発を支援する取り組みを行う 7. 2023年 女性総合職を対象にWS開催 計4回 64名 4. 2024年 次世代管理職相当の女性総合職へのキャリア面談実施 37名 7. 2025年 サポーター制度導入(試験運用開始)</p> <p>(2) 多様性を受容し活かす風土づくり 階層別(部長向/室長向/次世代管理職向)ダイバーシティマネジメント研修実施継続 延人数: 部長30名、室長440名 次世代630名</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>上記(1)ウ. サポーター制度導入(試験運用開始) ※現在は「検証・試行のフェーズ」にあります ※詳細は別紙参照</p> <hr/> <p><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)を併せてご惠与ください。</u></p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>女性総合職人材の不安軽減・エンゲージメント向上</p> <p>制度活用の促進</p> <p>管理職候補層の育成・定着</p> <p>女性活躍推進施策の実効性向上</p>

別紙 大同特殊鋼(株)；サポーター制度概要

1. 背景

- ライフイベントを迎える前後（20代後半～30代）の女性総合職のエンゲージメントに課題定着および女性管理職登用に向けた施策が必要

2. 見えてきた課題

現時点で見えている社内で働く不安や課題の解消（環境・制度） 「ライフイベント」への不安 社内風土から感じる「働き方」への不安 「当社で働き続けるための」ヒント	働く概念、自分軸の形成支援（キャリア自立） 「なぜ、働き続けるのか」 「仕事のプライベートのベストバランス」 「自身の大切な価値観や信念」
---	---

当社では、女性活躍推進を制度や研修だけにとどめず、日常の中で安心して相談できる関係性づくりも重要だと考えています。

その一環として現在、社内の先輩女性社員が後輩を支える小規模な社内ネットワークを「試行的」に運営しています。今回はこのネットワークづくりについてご紹介します。

3. 対応策（上記左欄の「社内で働く不安や課題の解消」の対応策として）

<つなぐプロジェクト>

2025年度下期より、有志で**試験運用開始**（スタートは人事部主管）
有期プロジェクト（自発性と信頼関係を重視した、文化的な取り組み）

（1）目的

7. 孤立感・漠然とした不安を解消する
4. 公式制度だけでは拾えない「本音・迷い・個別事情」をサポート

（2）狙い

社内の先輩女性社員が自発的につながり、非公式・クローズドなネットワークとして後輩を支える場、組織文化として自然に根付かせる“育成の土壌づくりを狙いとする

（3）内容

7. サポーターとなる先輩社員は、「推薦」による（組織に帰属しない「人物」重視）
※レベルアップ教育等を行い、サポーター役への不安を解消（対応不可案件は専門部署ヘリパー）
4. 希望者との面談等を実施（業務時間内）
※サポーター自身の経験に基づく対話を基本とし、後輩社員の不安解消へ
- ウ. 集約した環境および制度課題については、関係部署で検討後、必要あれば経営層へ答申
※制度周知をはじめ、時代変化に対応した制度改定や検討に繋げる

4. その他

現在は、「検証・試行のフェーズ」にあり、今後、運用方法および有効性の確認を行い、ブラッシュアップを図りながら、女性人材育成を下支えする社内のつながりの構築に向け支援していく

以 上

(参考資料) DAIDO 「つなぐ」プロジェクト

～相談にのる・寄り添う・あとおしをする 人と人を繋ぐ活動～

ありたい姿 **自然と引き継がれる** = 「文化」になる

総合職女性～総合職男性・一般職～いずれすべての社員へ/2030年までの文化醸成をめざす

[背景]

- ・2024年度 **エンゲージメント調査にて総合職女性は低位。**
- ・働き方が多様化する中、総合職女性の多くは「**知らないこと**」に起因する**漠然とした不安**を抱えている。
- ・職場の「無知(理解不足)」により心を痛め、悩むことも多い。

[目的]

- ◆イキイキ働ける環境づくり ⇒ **エンゲージメント向上**
- ◆20～30代のライフ&ワークの不安解消

[位置づけ]

- ・サポーターはリーダー、サブリーダーによる推薦 (**組織に帰属せず「人物」重視**)
 - ★組織をよくしたい ★面倒見がよい ★客観的に物事を見られる 等
- ・業務時間内に、**相談者対サポーター(1or多)の面談(相談)**を設定
- ・サポーター自身の経験値に基づく対話
 - 客観的なキャリア相談はキャリアセンターへ(ダイバーシティ推進室と連携)
 - 経験していないことは他のサポーターへ

「パス=つなぐ」を前提

[任務]

- ・希望する(任意)、**ライフイベント世代社員と面談** (目安:1.5H/回)
- ・年に2回、サポーター間の情報や課題共有の場「つなプロ検討会」参加
- ・検討会で集約した**課題や対策を経営層に答申**
- ・**サポーターレベルアップ教育受講**
 - (社外講習(ダイバーシティ推進室の活動と連携)参加や外部講師を招いた研修開催)
- ・サポーター自身の振り返り「私の履歴書」作成(マッチング/外注要素)
- * **面談後の報告** (守秘義務、業務・メンタル負荷等 要検討)

[組織]

人事部主管の自立組織(非公式)

「つな」プロ 



2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	158 人 7.9% (12 月時点)	146 人 7.3% (12 月時点)	148 人 7.5% (12 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	4 人 1% (月時点)	4 人 1% (月時点)	4 人 1% (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	19 人 18% (2025 年 1 月～ 2025 年 12 月)	7 人 8% (2024 年 1 月～ 2024 年 12 月)	14 人 14% (2023 年 1 月～ 2023 年 12 月)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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】 新卒女性比率 2022 年度 7% 2023 年度 15% 2024 年度 8%
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 年次有給休暇の取得率 70%以上を維持し、更なる向上をはかる。	【現状値】 有給取得率 2022 年度 67% 2023 年度 71% 2024 年度 72%

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>[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 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 ④ 女性社員（希望者）との座談会 ⑤ 一般事務職から総合職への転換試験実施 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 ⑦ フレックスタイムや時間単位有休の導入</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>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 ④ 女性社員（希望者）との座談会 ⑦フレックスタイムや時間単位有休の導入 （短時間勤務者に対しても同様）</p> <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般事務職から総合職への転換試験実施 ⇒ 2年前に一般職から総合職への転換試験の基準を緩和した結果、応募者数・登用者数ともに増加。これにより、女性社員のキャリア形成への意欲向上につながり、総合職への挑戦を後押しする効果が得られた。 ・ 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 ⇒ 今年度は若手女性社員を対象に実施。上司同席の合同面談では、遠慮がちな関係性の改善やキャリア形成支援につながる対話が生まれ、好評を得た。 ・ 女性社員（希望者）との座談会 ⇒ 女性管理職を迎えた座談会では、参加者が管理職としてのキャリアや業務について直接話を聞くことで、管理職に対する心理的ハードルが下がり、前向きな意識づくりにつながった。

2025 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

対象年度	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	人 % (月時点)	10,032 人 14.0% (2025 年 3 月時点)	9,591 人 13.7% (2024 年 3 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	人 % (月時点)	432 人 4.0% (2025 年 1 月時点)	386 人 3.7% (2024 年 1 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)	439 人 22.8% (2024 年 4 月～2025 年 3 月)	211 人 22.5% (2023 年 4 月～2024 年 3 月)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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	2025 年 4 月 1 日 ～ 2030 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】 女性管理職数を、登用目標を定めた 2014 年時点に対し、2030 年に 5 倍とする	【現状値】 2024 年 1 月時点の女性管理職数は 2014 年時点に対し 4.2 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	【目標】 男性の平均育児休業取得率を 85%以上とする	【現状値】 2024 年度の男性の育児休業取得率は 67.4%

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) トップメッセージ（全員活躍を考えるウィーク）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</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) 全員活躍を考えるウィーク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全員が「多様性の中の一人」として自己を肯定し、他者を受容する姿勢を持つことと、体験型の学びを通じて、自職場での具体的な行動につなげることを目的とした全社イベントを開催し、風土醸成を推進。 ・ウィークでは社長からのトップメッセージや、Chief Scientistからの科学的な観点での多様性・包摂性についてのメッセージを発信。 ・対話や体験ができるものを中心に、社内の各部署や有志団体からの出展によるイベントとなった。また、海外事業体からも参加いただき、多くの事例を学んだり、視野を広げることができた。 <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・トップメッセージにより、各職場への活動の浸透につながった。 ・参加者にとっても、全員活躍の大義や、多様性についての気付きにつながった。 ・多様性を学ぶ社内の様々な活動を、参加者へ周知することにつながった。 ・参加者だけではなく、出展者同士のネットワークにつながった。

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	人 % (月時点)	4,343 人 12.1% (25 年 3 月時点)	4,383 人 11.9% (24 年 3 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	人 % (月時点)	153 人 3.1% (25 年 3 月時点)	139 人 2.8% (24 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)	112 人 18.8% (24 年 4 月～25 年 3 月)	96 人 19.4% (23 年 4 月～24 年 3 月)

※1:項目ごとに直近3か年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。

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】 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%	【現状値】 1. 管理職に占める女性の割合 2024 年度 (25 年 3 月末時点) 3.1% 2. 事務職 39.5% 技術職 13.5% (24 年 4 月入社)
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 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】 特別休暇制度導入時 (20 年度) から 100%継続中

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. 昇格候補者の確実な昇格推薦に向けた取組 > ・ 昇格候補者を特定し、キャリア形成の阻害要因となりうる課題解決に向けたアプローチを検討・実施</p> <p>< 2. 全員が活躍する組織への変革を目指した取組 > ・ 女性を起点に組織課題（上司と部下の対話、管理職の仕事の仕方等）を変革するためのアプローチを検討・実施</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. 昇格候補者の確実な昇格推薦に向けた取組 > ▼ 育成候補者の管理職登用に向けた取組 ・ ライフ含めた中長期キャリア策定、上司とのコミット ・ キャリア形成の阻害要因となりうる課題を集約・分析し、課題解決に向けた各種支援策を展開 （例：女性管理職との対話会、リーダーシップ研修、メンター制度の紹介） ・ 上司向けアンコンシャス・バイアス研修の実施</p> <p>< 2. 全員が活躍する組織への変革を目指した取組 > ▼ パイロット職場（※女性活躍において部署特有の課題がある職場）を中心とした職場課題の改善活動 ・ 女性リーダーが成果を発揮できる職場づくり</p> <p><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></p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>< 1. 昇格候補者の確実な昇格推薦に向けた取組 > ・ 昇格候補者のキャリア意識の醸成 ・ アンコンシャス・バイアスについての上司の理解向上</p> <p>< 2. 全員が活躍する組織への変革を目指した取組 > ・ パイロット職場での困りごとの把握 ・ ロールモデルの発見 ・ 柔軟な働き方（テレワーク、フレックス）の促進</p>

目指す姿・
活動の方向性

女性を含む、**全員が活躍**できる組織（多様な人材がパフォーマンスを発揮できている）を目指す
女性当事者の課題のみならず、女性活躍を阻害する**組織課題**にもフォーカスして施策を実施

2025年度の
取組み

① 管理職昇格候補者の特定及び個別育成

	取組テーマ
昇格候補者 & 上司	昇格候補者 & 上司が面談を実施し、2030年度までの中長期育成プランを策定
昇格候補者	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職との対話会 ・リーダーシップ研修 ・メンター制度（=女性管理職とのキャリア相談制度）の紹介
上司	<ul style="list-style-type: none"> ・アンコンシャス・バイアス研修の実施（対面、e-ラーニング） ・OJT（育成プランの実施/フォロー）

② 職場風土課題解決のモデルづくり

	取組テーマ
人事部門	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職の働き方見直し ・管理職像の再定義 ・活躍（キャリア）について考える
技術部門	<ul style="list-style-type: none"> ・育児制度運用の問題解消 ・時短勤務者のキャリア形成 等
営業部門	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク・フレックスの運用見直し ・キャリアアップに向けたマインドチェンジ

2025 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) デンソー
-----	----------

1 女性の雇用・登用状況等について※1

対象年度	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	7013 人 16.7% (26 年 1 月時点)	6,919 人 16.3% (25 年 1 月時点)	6,851 人 15.8% (24 年 1 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	172 人 2.2% (26 年 1 月時点)	161 人 2.1% (25 年 1 月時点)	156 人 2.0% (24 年 1 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	287 人 21.0% (25 年 4 月～26 年 3 月)	225 人 20.0% (24 年 4 月～25 年 3 月)	186 人 22.7% (23 年 4 月～24 年 3 月)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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】 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	【現状値】 ① 新卒採用女性比率: 事務 38%、技術 8%、技能 21% (25 年 4 月) ② 事技系女性管理数: 171 人 技能系女性管理職: 182 人 (26 年 1 月)
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 育休取得率: 男性 13% 女性 99% 育休取得期間: 男性 1 カ月以上 女性 1 年	【現状値】 育休取得率: 男性 72% 女性 98% (25 年 3 月) 育休取得期間: 男性 2.4 カ月 女性 17.8 カ月 (25 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

<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><取り組み①> 採用母集団形成 ・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><取り組み②> キャリア形成支援 (1)実務職(一般職)と総合職コースを統合し、実務職1800人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78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 (3)産休前説明会を開催し、中長期のキャリア検討の上で育休期間を決めることを好事例紹介の上で促し、復職への期待を伝達。</p> <p><取り組み③>育児との両立への支援強化 (1)早期復職支援金・ベビーシッター費用補助制度の導入 (2)未就学児養育休暇の新設及び短時間勤務制度の改定</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><取り組み③(2)> 「両立期にも“頑張りたい”を叶える」をテーマに、より柔軟に時間を使える制度にするため以下2制度を新設、改定</p> <p>【新設・非フレックス職場向け(25年10月導入済)】 制度名：未就学児養育休暇(特別休暇) 対象：未就学児を養育する非フレックス職場の社員 内容：年間10日、時間単位で取得可、無給公休扱い</p> <p>【改定・非フレックス/フレックス職場向け(26年2月導入済)】 制度名：育児・介護のための短時間勤務制度 対象：小学校卒業前の子供を養育する勤続1年以上の社員 内容：始終業時間、所定労働時間、休日の勤務、申請期限を見直し</p> <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p><取り組み③(2)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・未就学児養育休暇：導入4ヵ月で122名の方が新たに取得 ・短時間勤務制度：2月導入時点で236名の方が利用開始(6時間勤務選択の方は76%、7時間勤務選択の方が24%)

<未就学児養育休暇の詳細> ※弊社労務ニュースより抜粋

【25/10～新設】未就学児養育休暇（非フレックス社員）

(3) 制度概要

項目	未就学児養育休暇	【参考】子の看護等休暇
対象者	未就学児を養育する非フレックス職場の社員 (法律：3歳～小学校就学前まで)	小学校卒業前の子を養育する社員 (法律：小学校3年生修了まで)
取得日数	10日/年 (子の人数に関わらず固定)	子1人：5日/年 子2人以上：10日/年
取得単位	時間単位	分単位
取得事由	子を養育するため（子の看護のための利用も妨げない）	病気・怪我などによる子の看護や世話、予防接種や健康診断、学校行事への参加など（取得事由に制限あり）
扱い	無給公休	無給公休

※未就学児養育休暇と子の看護等休暇の両方が使える場合は、取得事由や所要時間に応じた使い分けを推奨

例) 子の習い事の発表会のため、丸一日休みたい → 未就学児養育休暇
子の予防接種のため早めの帰宅が必要で30分だけ休みたい → 子の看護等休暇

(4) 組合コメント

両立者と職場双方の事情を尊重しながら検討を進めるなかで、非フレックス職場の社員は、柔軟に働ける選択肢が少なく、特に課題が大きかったため、今回の制度構築に至った。法律を上回る0～2歳児まで適用できたことは“デンソーならでは”であり、より小さい子を育てながら頑張る社員の後押しとなることを期待する。

<育児・介護のための短時間勤務制度> ※弊社労務ニュースより抜粋

【26/2～改定】育児・介護のための短時間勤務制度（非フレックス/フレックス社員）

(3) 制度概要

	現行制度	改定後（非フレックス職場）	改定後（フレックス職場）
適用範囲	育児：小学校卒業前の子を養育する、勤続1年以上の社員 介護：要介護状態である対象家族を介護する、勤続1年以上の非フレックス職場の社員		
取得上限	育児：通算4年 介護：通算3年		
取得単位	育児：暦月単位（1日～末日）ただし、産後育児休職からの復職時のみ、月途中から取得可 介護：暦月単位（1日～末日）ただし、開始月と終了月については、月中の開始・終了可		
始業時間	固定 ・申請により5日/月のフルタイム勤務可	固定 ・申請により5日/月のフルタイム勤務可	フレックスタイム利用可 ・コアタイムはフルタイム勤務者と同様 ・5日/月のフルタイム勤務制度は廃止
所定労働時間	非フレ 8:40-15:25（6時間） 介護のみ 10:10-15:25（4時間30分）も可 フレ 8:40-15:40、9:40-16:40（6時間、育児）	育児・介護 8:40-15:25（6時間） 介護のみ 10:10-15:25（4時間30分）も可	育児 8:40-15:40（6時間勤務） 8:40-16:40（7時間勤務）
休日の勤務	不可	休日振替可	休日振替可
申請期限	育児：3カ月前まで 介護：取得開始月の前月10日まで	育児：取得開始月の前々月末日まで 介護：取得開始月の前月10日まで	取得開始月の前々月末日まで

(4) 組合コメント

組合員から要望が大きい短時間勤務制度の見直しに取り組めたことは大きな前進。非フレックス職場でも柔軟化を進めたい一方、現実的に職場運営上の課題が大きく、対応が難しいことも理解し、できることを最大限に進めた。また、申請期限の短縮にも踏み込み、より安心できる制度となったが、両立者と職場運営の適切なバランスを保つためには、両立者と上司・職場との対話が何よりも大切であり、労使で引き続き意識・風土醸成を進めたい。

以上

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	779 人 15.4% (2025 年 3 月時点)	749 人 15% (2024 年 3 月時点)	722 人 14.5% (2023 年 3 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	7 人 7.1% (2025 年 3 月時点)	6 人 5.7% (2024 年 3 月時点)	5 人 4.9% (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	87 人 30.2% (2025 年 4 月～2026 年 3 月) ※採用見込み者を含む	80 人 29% (2024 年 4 月～2025 年 3 月)	69 人 33% (2023 年 4 月～2024 年 3 月)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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】 2025 年 3 月末時点 7.1%
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】 2024 年度実績 96.6%

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"> ■各研修の場などでの DE&I 推進啓発 ■育児との両立支援施策 <ul style="list-style-type: none"> ・育休取得者・上司向けガイドブックの展開 ・育休復職者向けの面談・研修の実施 ■女性管理職の育成・モチベーション向上 <ul style="list-style-type: none"> ・名鉄グループの女性リーダー交流会（管理職以上）の実施 ■女性の健康課題施策 <ul style="list-style-type: none"> ・専門医による女性の健康セミナー（管理職向け／当事者向け） ・生理に関するオンライン診療・低用量ピル無料処方（外部サービス） ・育児・介護・健康に関する外部相談窓口の設置 ・ヘルスケア休暇の新設（2026.4～） ・人間ドック・女性がん検診費用全年齢全額補助（2026.4～）
<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>【2025年度、2026年度の新たな取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■女性の健康課題施策 <ul style="list-style-type: none"> ・外部相談窓口の設置（2025.4～） ・ヘルスケア休暇の新設（2026.4～） ・人間ドック・女性がん検診費用全年齢全額補助（2026.4～） ～詳細については添付資料に記載～ <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外部相談窓口の設置 相談件数：月に5件程度（年50件程度） ・ヘルスケア休暇の新設、人間ドック全額費用補助 2026年度から取組開始のため、効果測定段階にはない。

外部相談窓口の設置(2025年4月～)

・母の物忘れが最近酷いけど認知症ではないか？
 ・ケアマネジャーとのコミュニケーションがうまくとれない
 ・人間関係でストレスを抱えている

そんなときはお電話ください！

健康・介護・メンタル相談ダイヤル

相談は無料です！



ご自身・ご家族の健康・介護・メンタル相談

医療機関 介護施設 情報

家事代行等の 優待割引

対象 名古屋鉄道従業員、およびその同居の家族

相談時間 24時間365日
※メンタル相談は予約制です(予約受付：月～金曜日 9時半～17時)
 ※医療機関や介護施設への割引特典ご利用のお申込みは、月～金曜日の9時～17時です

相談内容 ご自身・ご家族の健康・介護・メンタルに関する電話相談

ヘルスケア休暇制度の新設※/人間ドック全年齢での無償化(2026年4月～)

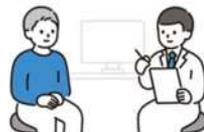
(※一部の有給・無給休暇制度の再編を含む)

ヘルスケア休暇制度/人間ドック無償化

New! 2026/04～

ヘルスケア休暇

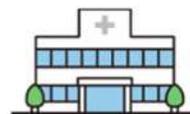
自分自身の健康状態に向き合い、健康に働き続けるための「ヘルスケア休暇」を新設します



付与日数	年12日(有給)
取得事由	①健康推進センターからの「受診指示書」に基づき受診する 定期健康診断の再検査 ②がん、心疾患、脳卒中および透析のための通院 ③不妊治療のための通院 ④生理により執務困難なとき
その他	ヘルスケア休暇と同一理由において、積立休暇および無給休日を日数制限なく取得可能です

人間ドックの無償化

年齢に関わらず、人間ドックを自己負担なしで受診できるようにして、病気の早期発見・早期治療を後押しします



補助内容	年度内に1回、標準コース相当について、健保補助額を超える部分を補助
対象者	名鉄健保加入者(契約社員・パート等を含む)
その他	女性健診(乳がん・子宮がん検診)も自己負担なしで追加可能

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	2,746 人 13% (4 月 1 日時点)	2,624 人 12% (4 月 1 日時点)	2,589 人 12% (4 月 1 日時点)
管理職に占める女性 の数・割合	188 人 5.0% (12 月 1 日時点)	177 人 4.8% (年度末時点)	158 人 4.3% (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	192 人 27% (2025 年 4 月~ 2025 年 12 月)	122 人 25% (2024 年 4 月~ 2025 年 3 月)	128 人 26% (2023 年 4 月~ 2024 年 3 月)

※1:項目ごとに直近3か年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。

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】 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の人数を 1.5 倍以上（2020 年度末比）にする。	【現状値】 ① 26.6%（2025 年度採用） ② 2.0 倍（2025/7/1 時点） ③ 1.54 倍（2025/7/1 時点）
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 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。	【現状値】 ① 99%（2024 年度） ② 89%（2024 年度）

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>[雇用促進] ・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 ・技術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</p> <p>[活躍促進] ・育児や介護のしやすい働きやすい制度の整備 ・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）</p> <p>女性活躍推進のための啓発・土壌づくり ・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 ・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 ・相談窓口の設置、相談会の実施</p> <p>女性管理層拡大 ・母体形成のための女性社員を対象とした研修・交流会の実施 ・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</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>[2025 年度の新たな取組み] ・女性社員が定着し、管理層の母体を拡大するため、女性社員のうち希望する社員を対象として、一般層、主任層、管理者層別に研修・セミナーを新設した。 ・自身のキャリア等について相談ができる窓口を設置した。</p> <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>・女性社員数や女性管理職数が増えてきているとともに、行動計画に掲げた目標を達成することができ、着実に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。 ・上記の新設した職層別研修・セミナーの受講者からは、今後への不安が軽減し、キャリアを積むことを前向きにとらえられた、先輩やロールモデルの話が大いに参考になった、気づきや日々の業務への意欲が高まったなど、大変好評であった。 ・受講者による周囲への受講の推奨や職場での取組み推進など、草の根的な効果も出ている。</p>

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	48 人 11.7% (12 月時点)	46 人 12.3% (12 月時点)	46 人 11.5% (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 4.8% (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	5/51 人 9.8% (25 年 1 月～25 年 12 月)	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)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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】 11.7% (2025 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：12.3 年 女性：7.4 年 差：4.9 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) 働きやすい環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>(2) 女性社員の採用強化と教育・フォローの充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>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>(2) - ③次世代女性リーダー育成について</p> <p>【フェーズ1：土壌づくり】 2022年→女性社員を現場スタッフとして初めて配属 →受入れ環境（更衣室・パウダールーム等）</p> <p>【フェーズ2：専門性の深化と武者修行】 2023年→主要顧客である得意先へ出向（物流業務） →高度な物流ノウハウの習得</p> <p>【フェーズ3：組織への還元】 2024年→現場部署へ女性社員を管理職として初めて配属 →組織全体の意思決定に多様性を促す →後に続く女性社員の具体的な目標設定になる</p> <p>【フェーズ4：変革の主導とリーダーシップの発揮】 2025年→現場部門の『改善リーダー』として取組みを推進 →主要部門の実務に直結する改善PJを主導</p> <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 女性役職者比率が前年比 312.5%（1.6%→5%）へ向上 女性リーダー候補の育成が進化した。 ② 現場管理者の意識変革 性別問わずに業務は行える。女性社員の目線ははきめ細かく安全品質のみならず生産性向上に繋がる改善取組みに繋がる。



2025年度女性活躍促進取組について

2025年度目標

① 女性社員比率 15%まで引き上げる
※2025.12現在 48名 比率11.7%

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：7.8年 差：5.2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
- ・ 新車車両の積極的導入



②ロールモデル育成

- ・ 中核部署への配属
- ・ 主要得意先への出向
- ・ 中核部署への管理職配属
- ・ 改善リーダーへの抜擢



③女性社員のキャリア開発

- ・ 柔軟な雇用契約の整備
- ・ 個人面談の充実
- ・ 女性社員向け研修の実施
- ・ 資格取得支援・個別の技能習熟に合わせた教育



取組による主な効果

- ① 社員の意識変革（男性、女性含め）
- ② 仕事と家庭の両立（性別問わず）
- ③ 男性、女性含め未経験者応募者・採用者の増加

女性応募比率	2025年応募者	前年比120%
未経験者採用	2025年採用者	前年比121%

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	109 人 16% (4 月時点)	88 人 14% (4 月時点)	85 人 14% (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	24 人 39% (25 年 4 月～ 26 年 3 月)	10 人 22% (24 年 4 月～25 年 3 月)	3 人 9% (23 年 4 月～24 年 3 月)

※1:項目ごとに直近3か年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。

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	2025 年 4 月 1 日 ～ 2028 年 2 月 29 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】 ①総合職女性比率 12%以上 ②女性管理職比率 4%以上	【現状値】(2025 年 4 月時点) ① 10% (2025 年 4 月 : 65 人) ② 2% (2025 年 4 月 : 5 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】 ・年次有給取得率 60%以上	【現状値】(2024 年度) ・有休取得率 67%

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"> ・ 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 ・ 育休取得促進 ・ 復職前面談等の復職支援 ・ ジョブリターン制度の導入、周知 ・ 子育て支援一時金、出産育児一時金の支給 ・ 女性総合職メンター活動 ・ 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 ・ 地域限定総合職の導入 ・ 子育て未来コンシェルジュ ・ 育児休業規定の条件拡大 ・ 新職掌パートナー職の導入
<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>新職掌パートナー職の導入 従来の契約年数 5 年の契約社員を廃止し、本職掌を新設した。本職掌は、総合職のパートナーとして、業務補佐を主として担当するとともに組織全体の生産性向上に寄与し、将来にわたり住居移転を伴わない一定地域内の各事業所において勤務することを予定される職掌である。</p> <p><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）を併せてご惠与ください。</u></p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>パートナー職は、事務業務に加え、総合職の業務の一部を担う職掌である。総合職からの業務移管が進むことで、総合職は創出された時間を新たな取組に充てることが可能となり、そのための環境づくりに寄与している。また、パートナー職本人の意欲向上や主体的な行動の増加など、前向きな効果も確認されている。</p>

新職掌パートナー職の導入について

1. 目的

当社では、従来の契約社員制度において、5年の契約期間を設定して雇用していたことにより、人材の定着が進まず、契約満了に伴う引継ぎや再教育の負担が継続的に発生するという課題があった。そこで、総合職と事務職の中間職掌として多様な働き方に対応できる「パートナー職」を導入した。本制度により、就業継続を後押しするとともに、結果として女性の雇用促進および活躍促進につなげることを目的とする。

2. 「パートナー職」とは

総合職のパートナーとして、業務補佐を主として担当するとともに、業務改善や効率化などを通じて組織全体の生産性向上に寄与する職掌である。

(1) 役割・業務内容

- ・事務業務に加え、総合職の業務の一部を担う職掌

(2) 従来制度との位置づけ

- ・契約社員の新卒採用を取りやめ、パートナー職へ一本化する。
- ・活躍の幅を広げ、経験や能力を活かしやすい制度設計とした。

3. 実績・展望

パートナー職の導入により、就業継続を前提とした働き方が可能となり、安定的に組織へ貢献できる職掌が拡大した。今後も、制度運用状況や社員の声を踏まえながら改善を重ね、多様な人材が能力を発揮し、長期的に活躍できる環境づくりを進めていく方針である。

以上

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	656 人 20.9% (12 月時点)	689 人 20.9% (12 月時点)	729 人 20.5% (12 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	235 人 12.1% (12 月時点)	352 人 14.6% (12 月時点)	395 人 15.0% (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	35 人 44.3% (2025 年 1 月~2025 年 12 月)	57 人 52.3% (2024 年 1 月~2024 年 12 月)	73 人 46.8% (2023 年 1 月~2023 年 12 月)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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%にする	【現状値】 12.1%
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 女性正社員の離職率を 8.8%以下にする	【現状値】 9.5%

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（育児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</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>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</p> <p><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></p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>・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。</p>

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	455 人 17.3% (12 月時点)	459 人 17.4% (12 月時点)	438 人 16.6% (12 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	12 人 3.2% (12 月時点)	12 人 3.2% (12 月時点)	12 人 3.2% (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	24 人 19.5% (2025 年 4 月～2025 年 12 月)	33 人 22.3% (2024 年 4 月～2025 年 3 月)	49 人 31.2% (2023 年 4 月～2024 年 3 月)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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	2025 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】 中途採用者に占める女性の割合を、女性比率 50%とする	【現状値】 2023 年度：72.1% 2024 年度：44.7% 2025 年度：50.0%※ ※2025/4/1～2025/12/31
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 男女の平均継続勤続年数の差異を 8 年以下とする	【現状値】 2023 年度：8.7 年 2024 年度：8.4 年 2025 年度：8.0 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>■仕事と家庭の両立をサポートする制度 [小学校6年生年度末まで取得可能な制度] 子の看護休暇、育児時短勤務(6時間フレックス/短時間勤務)、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限 [魅力的な休暇制度] まちイチ休暇、育児サポート休暇、ファミリーサポート休暇</p> <p>■採用活動時における女性社員配置 ・採用部門に女性管理職や女性社員を配置 ・女性営業スタッフとの座談会や懇親会を開催</p> <p>■異業種マーケティングセミナー参加 ■女性ドライバーのモータースポーツイベント参加 ■女性の職種別研修実施</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>■異業種マーケティングセミナー参加 ■女性の職種別研修実施</p> <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>女性営業スタッフから出た、同職種の女性での交流がしたいという声により、女性の職種別研修実施に至った。 実施した結果、「他店舗の女性スタッフと横のつながりができて良かった」や「先輩女性スタッフの経験談やアドバイスが聞けて勉強になった」、「今後のキャリアについて考えることができた」等、ポジティブな反応が多くみられた。</p>

当社は、社員一人ひとりがイキイキと活躍できる、魅力ある企業をめざしています。
個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方が選択でき、仕事と家庭を両立できるよう、福利厚生をはじめ、長く働ける制度や仕組みの充実に努めています。

目標と現状

1.男女の平均継続勤続年数の差異を8年以下とする

【現状値】 2023年度：72.1%、2024年度：44.7%、2025年度(2025/4/1～2025/12/31)：50.0%

2.中途採用者に占める女性の割合を、女性比率50%とする

【現状値】 2023年度：8.7年、2024年度：8.4年、2025年度：8.0年

取組内容

■仕事と家庭の両立をサポートする制度

[小学校6年生年度末まで取得可能な制度]

- ・子の看護休暇
- ・育児時短勤務(6時間フレックス/短時間勤務)
- ・所定外労働の制限
- ・時間外労働の制限
- ・深夜業の制限

[魅力的な休暇制度]

まちイチ休暇、育児サポート休暇、ファミリーサポート休暇

■採用活動時における女性社員配置

- ・採用部門に女性管理職や女性社員を配置
- ・女性営業スタッフとの座談会や懇親会を開催

■異業種マーケティングセミナー参加

■女性ドライバーのモータースポーツイベント参加

■女性の職種別研修実施 等

新たな取組

女性営業スタッフから出た、同職種の女性での交流がしたいという声により、女性の職種別研修に至りました。

実施した結果、「他店舗の女性スタッフと横のつながりができて良かった」や「先輩女性スタッフの経験談やアドバイスが聞けて勉強になった」、「今後のキャリアについて考えることができた」等ポジティブな反応が多くみられた



人事部長
林 敦子

女性の職種別研修は、「同職種の女性での交流がしたい」という1人の女性営業スタッフの声から生まれた研修です。

営業スタッフをしながら子育てをする不安や、今後のキャリアに関する悩みなど、男性には中々聞きづらい内容の相談や質問が多く出ました。

私自身も営業スタッフとして仕事をしながら子育てしていた経験があるため、こういった機会を今後も作り、後輩女性スタッフの活躍を後押しできたらと思っています。

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	422 人 18.6% (12 月時点)	398 人 17.5% (12 月時点)	381 人 17.0% (12 月時点)
管理職に占める女性 の数・割合	15 人 2.4% (12 月時点)	12 人 2.0% (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	35 人 27.3% (2025 年 1 月~2025 年 12 月)	31 人 22.3% (2024 年 1 月~2024 年 12 月)	27 人 21.6% (2023 年 1 月~2023 年 12 月)

※1: 項目ごとに直近3か年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。

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	【目標】 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	【現状値】 令和 7 年 4 月入社の新規採用における女性比率は 26.7%。
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 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	【現状値】 男性の「育児休業取得率」は令和 7 年度期中実績で 85.3%。(令和 7 年 4 月~12 月)、「育児目的休暇を含めた取得率 100%」

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"> ・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継続的に取り組んでいます。 ・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。 ・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等級移行制度（転居のない勤務エリア特定等級（居住地））に加え、2026年度から、社員が希望する3都県内で勤務する等級移行制度（勤務エリア特定等級（地域））を導入します。
<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>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・NEXCO3社女性フォーラムでは、各社の女性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。 ・また男性社員にもオンラインでの講演視聴に参加してもらい、意識向上に努めています。

NEXCO 3社 女性社員交流フォーラム

NEXCO東日本 人事部 人材育成課 / NEXCO中日本 人事部 人事課 / NEXCO西日本 ダイバーシティ推進班



NEXCO3社は共同で11月21日に、女性社員交流フォーラムを名古屋市東区で開催しました。このフォーラムは「女性社員の絶対数がまだまだ少なく、将来のキャリアイメージを描きづらい」という3社共通の状況を踏まえ、2022年から継続的に開催し、今回は3社から現地とオンライン合わせて約120人が参加しました。例年は、仕事と家庭の両立がピックアップされましたが、今回は「女性の働き方を考える」と銘打ち、自身の理想の働き方や生き方を見つめ直す貴重な機会と位置づけました。様々なバックグラウンドを持つ先輩社員たちの講話や悩み、経験を持った参加者同士での意見交換会を通じ、普段の職場では触れにくい「働き方」についての多様な考え方や経験談に触れることで、参加者にとって自身の理想の働き方や生き方を見つめ直してもらい良いきっかけになりました。

第1部：先輩社員講話

NEXCO3社から活躍されている先輩社員に、これまでのキャリアや経験、考え方を参加者に伝授してもらいました。本年度は、職種や家庭の状況も異なる3人の先輩から、これからの自分の働き方や生き方に関する気付きを得られました。



先輩社員から様々な内容を伝授

質疑応答

第2部：意見交換会

意見交換会では、参加者同士6人1班で女性活躍に関わるテーマについて議論を交わしていただき、日常で抱えている悩みや将来への不安を共有したり、それに対する自分なりの工夫を教え合ったりと交流を深めていただきました。本年度は、各自興味のあるテーマやお話してみたい属性の方とお話できるように班分けを工夫し、例年2ターンであったところを3ターンに増やして、より多くの方と交流できるよう工夫しました。



活発におこなわれた意見交換会

参加者コメント



普段関わりのない他社の方や職位の異なる方と意見交換ができて、とても有意義でした。皆さんいろいろな段階で困難を乗り越えてきていることを知り、心強く思いました。



お話しされた3人ともがそれぞれ異なる働き方でキャリアを積み重ねてきていて、非常に勉強になりました。型にはまらない、自分に合った働き方を見つけていきたいと思いました。



1年目で事務所には中間層の女性がおらず、どのように働いているかなど分らなかったのが良い機会となりました。



年次や年齢の近い人から役職者の方まで参加され、自身の状況や将来設計などについて様々な視点から意見をいただくことができました。



体調との向き合い方や体調の変化があれば病院へ行った方が後々のことを考えると良いということを学びました。



現在私が悩んでいることを同じように先輩方も悩まれてきたのだなと感じました。またその乗り越え方もそれぞれで、自分なりの働き方を考えていこうと前向きになりました。



先輩社員メッセージ

NEXCO中日本 東京支社
八王子保全・サービスセンター 施設担当
加藤史絵奈 係長(施設職)

時短勤務や地域限定等級という制約がある働き方であっても、今できることを頑張ることで次の仕事につながり、良い仕事ができると思います。後輩の皆さんも悩みや不安があるかと思いますが、私も同じです。仕事を続けていった先にある挑戦や出会い、達成感を味わえますように! 応援しています。



NEXCO東日本 関東支社
建設事業部 構造技術課
山本亜沙実 課長代理(土木職)



年齢も環境も様々な3社の女性が一堂に会することで、自分一人では気づかない女性の抱える課題やそれに対する対応策を知ることができ、とても有意義な場でした。また「部下や同僚の悩みを知りたくて参加しました」という声にも触れ、課題共有の大切さをあらためて感じました。

NEXCO西日本 財務部 財務課
兼 東京事務所 総務企画課
皆本暖子 課長代理(事務職)



人前で自分の経験や思いを言葉にすることは難しく、その過程が、自身の振り返りと学びにつながりました。このフォーラムを通して皆さんの悩みや不安が少しでも気づきや安心につながるきっかけになれば幸いです。困ったときは一人で抱え込まず、周囲を頼ってください。職場には必ず支えてくれる仲間がいます。周囲と比べすぎず、心と身体を大切にしながら、一歩ずつ経験を重ねていってほしいです。

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※2 の数・割合	人 % (月時点)	1,897 人 14.1% (3 月 31 日時点)	1,859 人 13.6% (3 月 31 日時点)
管理職に占める女性の数・割合	38 人 2.3% (7 月 1 日時点)	32 人 1.9% (7 月 1 日時点)	25 人 1.5% (7 月 1 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	人 % (年 月～ 年 月)	134 人 21.9% (2025 年 4 月 1 日入社+2024 年度キャリア採用)	82 人 12.7% (2024 年 4 月 1 日入社+2023 年度キャリア採用)

※1: 項目ごとに直近3か年の数値をご記入ください。

※2: 役員※3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。

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】 327 人（105%達成） (2025 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	【目標】 2025 年度に中部電力株式会社および事業会社全体で、男性の育児休業取得率を 30% 以上とする	【現状値】 102.7%（育児休業等と育児目的休暇の取得率） (2024 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

<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"> ● 役付職への意識啓発（新任所属長・直属長向けの教育） ● 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） ● 節目年齢期（30, 40, 50歳時）のキャリア教育 ● 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研修） ● 社外研修への派遣 ● 「仕事と育児の両立支援ガイド」の全面改訂（2024年4月） ● メンタープログラムの新設（2024年度新設） ● 「副長ステップアッププログラム」（2025年度新設）
<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><副長ステップアッププログラム> 役付職の中でも上位職級となる「特別役付職」増加に向けて、手前層の副長向けに、2025年度から新たに取組を開始。女性のマインドとスキルの向上、および上長のマネジメント力向上を目指したプログラムで、女性のキャリア形成において本人と上長の意識・行動変容を促進するプログラムとしている。</p> <p><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></p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>2025年度新設のため、プログラム終了しだい効果検証を実施予定。</p>

特別役付職手前の職級(副長)に向けた取組

一般事業主
行動計画

女性役付職を、2025年度に2014年度の3倍以上とする (103人▶309人)

7月時点で目標達成

次の課題



- 管理職層への意識啓発や、女性役付職候補者へのダイバーシティ研修等の取組みにより、女性役付職数は伸長し、目標を達成することができた。
- 役付職の中でも上位職級となる特別役付職を更に増加できるよう、手前の職級(副長)の女性社員への取組強化が必要。

社内調査の結果、副長において、主に以下の実態が見えてきたため、新たな支援策を開始

能力・経験
不足の不安

昇進への
意欲不足

家庭と仕事の
両立懸念

2025年度に**新設**
「副長ステップアッププログラム」

女性向け		上長向け
社外 メンタリング	スキルアップ 研修	女性部下 マネジメント研修

- (女性向け) メンターから多様な管理職スタイルを学ぶことにより、不安払しょく、意欲向上を目指す。
- (女性向け) 戦略思考や組織マネジメント等、ワークショップ型研修により、管理職として必要な能力を強化する。
- (上長向け) 女性部下と上長の間で起こるすれ違いの根源を紐解き、効果的なマネジメント手法を学び女性部下の成長を促進する。

グループ会社女性管理職向け交流会の実施

中部電力3社(中部電力、中部電力パワーグリッド、中部電力ミライズ)およびグループ会社の女性の更なる活躍推進を図るため、各社のロールモデルとなり得る女性管理職向けに、DE & Iの理解促進と対話力向上に資する講演会を開催。また、講演会後に、女性管理職間のネットワークを構築できるように交流会を実施した。



【講演テーマ】

「DE & I 推進」の必要性と、組織文化を転換する「対話力」

【実施日時】

2025年5月28日(水) 15:00~17:40
(講演会15:00~16:25 交流会16:30~17:40)

【参加人数】

36名(中電3社16名、グループ会社20名)



【講評】

- ・ グループ会社横断で女性管理職が交流することで、自身の業務における活力を得たり、これからのキャリア形成のイメージづくりに寄与することができた。
- ・ 各社においては少数に留まっている女性管理職のため、会社を跨いだネットワークはエンパワメントできる有効手段となった。

2025 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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
女性正社員※ ² の数・割合★ ¹	189 人 20.1% (2026 年 1 月末時点)	185 人* ³ 20.2% (2025 年 3 月末時点)	194 人 17.0% (2024 年 3 月末時点)
管理職に占める女性の数・割合★ ²	30 人 4.1% (2026 年 1 月末時点)	26 人 3.5% (2025 年 3 月末時点)	26 人 3.4% (2024 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	36 人 27.9% (2025 年 4 月～ 2026 年 1 月)	43 人 29.3% (2024 年 4 月～ 2025 年 3 月)	36 人 25.9% (2023 年 4 月～ 2024 年 3 月)

※¹: 項目ごとに直近3か年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。

★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

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】 (2026 年 1 月末時点) 30 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】 (2026 年 1 月末時点) 男性 : 102.9% 女性 : 125.0.% ※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

<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"> ・女性特有の健康課題に対する理解促進策★ ・女性役員懇談会 ・27歳（総合職女性向け）キャリア研修 ・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） ・育休者に対する復職半年前面談 ・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
<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>★女性特有の健康課題に対する理解促進策</p> <p>全グループ社員に向けて女性の健康課題に関する動画研修を実施し、グループ大でのリテラシー底上げを図るとともに、役員・管理者を対象とした生理痛体験会を実施。生理痛の疑似体験を通じて、女性特有の健康課題の存在を実感するだけでなく、男女問わず人の感じる痛みや不調は様々であることを認識し、より良い職場づくりにつなげる事を狙いとして実施。（詳細は別紙参照）</p> <p>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。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・動画研修後のアンケートでは「周囲の体調により一層配慮していく必要性を感じた」という声や、女性社員の方からは「女性特有の症状を周囲に伝え難いと感じており、女性の健康課題に関する理解を深める取り組みをさらに進めて欲しい」との声があった。 ・生理痛体験会の参加者からは「女性特有の苦痛・痛みについて理解が深まった」「言葉で聞くのと実際に体験するのとでは全く違う」「周囲への配慮や思いやりの必要性を改めて認識した」という声があった。

東邦ガス：女性特有の健康課題に関する理解促進策



- 全グループ社員に向けて女性の健康課題に関する動画研修を実施し、グループ大でのリテラシー底上げを図るとともに、役員・管理者を対象とした生理痛体験会を実施。生理痛の疑似体験を通じて、女性特有の健康課題の存在を実感するだけでなく、男女問わず人の感じる痛みや不調は様々であることを認識し、より良い職場づくりにつなげていただく狙い。
- また、外部機関による健康支援サービス（無料AMH検査・不妊治療を含む無料相談窓口）を導入し、女性が安心して働き続けられる環境の整備に取り組んでいる。

【取組み概要】

対象	時期	内容
全グループ社員	2025/5/8～6/6	・産婦人科医による女性の健康課題に関する動画研修を実施。
当社役員	2025/5/28	・役員を対象とした「生理痛体験会」を実施。
全社員	2025/6/10～	・健康支援サービス導入。（無料AMH検査・無料相談窓口） ※健康相談窓口では、不妊を含めた女性特有の健康課題に関して相談可能。
当社管理者	2025/7/17	・管理職を対象とした「生理痛体験会」を実施。

○動画研修後 社員コメント

- ・「周囲の体調により一層配慮していく必要性を感じた」
- ・「女性特有の症状を周囲に伝え難いと感じており、女性の健康課題に関する理解を深める取り組みをさらに進めて欲しい」
- ・「少しでも生理に関する理解が広まれば、女性として気が楽になると思った。」

○生理痛体験後 社員コメント

- ・「女性特有の苦痛・痛みについて理解が深まった」
- ・「言葉で聞くのと実際に体験するのとでは全く違う」
- ・「他人の痛み、苦勞、大変さなどに思いを寄せることが大切だと感じた」