

「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>株式会社 愛知銀行 (名古屋市中区)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○2019年にダイバーシティ推進委員会を設置し、定期的にミーティングを行いながら、全行的なダイバーシティ・女性活躍の取組を進めている。 ○「女性キャリアモデル育成研修」などの各種スキルアップ研修や、社内報を使った女性活躍のロールモデルの積極的な発信によって、女性管理職比率が増加している。 ○男性の育児休業取得を推進するために、社内報で男性行員の育児休業や産後パパ育休の取得事例を紹介し、対象者には個別に働き掛けることにより、育児休業・育児目的休暇・配偶者出産休暇の利用実績が大幅に向上している。 ○育児休業者を対象に、育児と仕事の両立に関するセミナーや、先輩行員や育休者同士の座談会を開催しており、復職後のスムーズな職場復帰とキャリア意識の醸成を図っている。
<p>株式会社F T S (豊田市)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○2016年に女性活躍の推進に取り組むプロジェクトチームを発足し、各職場の上司、メンバーを巻き込んだ風土・意識改革を推進した結果、女性採用比率・女性管理職比率が増加している。 ○女性社員がキャリア形成に対する意識を醸成するための教育や、管理職に対して女性部下の育成に関する「イクボスセミナー」を実施するなど、社内での啓蒙活動に取り組んでいる。 ○隠れ要介護者の実態把握を行うために、2018年に介護に関するアンケート調査を実施し、仕事と育児・介護の両立支援制度を紹介するハンドブックを作成した。以降、制度の活用を促している。 ○不妊治療を目的とした特別休暇や、フレックス勤務制度、在宅勤務制度の整備により、育児と仕事の両立に対するサポートを充実させている。

【優秀賞 300 人以下の部】

<p>株式会社 岡崎土質試験所 (岡崎市)</p>	<p>○2019年に経営ビジョンとして、女性活躍No.1企業になることを意思表示し、各ステップ毎の行動目標等を決め、毎月の幹部会議で周知をするなど、社内の女性活躍推進の意識醸成に取り組んでいる。</p> <p>○現場に行く際、重量のある試験器具を運ぶ負担が大きいため、台車（電動1台、手動10台）を導入することで身体的負担を軽減し、働きやすい職場環境を整備している。</p> <p>○新聞広告に、女性社員のインタビューや女性活躍企業としての情報を掲載して社外に周知するとともに、社内報にインタビュー記事などを掲載し、ロールモデルを共有している。</p> <p>○時間単位の有給休暇制度の導入や、育児・介護に関する相談窓口の設置など、様々なライフイベントが生じても働き続けられる仕組みの整備を進めている。</p>
<p>加藤精工 株式会社 (刈谷市)</p>	<p>○社内 SNS を活用し、全社員に向け、社長自らの言葉で女性活躍をはじめとする社会課題への取組を意識表明・情報発信している。</p> <p>○女性用作業着や女性用軍手の準備や、重量物について顧客へ荷姿の変更依頼をするなど、女性が活躍できる場を広げる取組を進めており、社員の女性割合が向上している。</p> <p>○就業時間内での資格取得や、費用を全額会社負担にすることによって、フォークリフトやクレーンなど現場作業での資格取得を女性社員にも積極的に推進し、女性の職域の幅を広げている。</p> <p>○男性育児休業取得者へのインタビュー記事を Web ページに掲載し、周知することで、男性育休の取得を推奨しており、取得率が高くなっている。</p>
<p>株式会社 ダイアナ (東京都渋谷区)</p>	<p>○2020年に女性活躍に向けた宣言を社長から全社員に発表しており、年に一度、社長と全社員で、キャリアなどについて話す1on1ミーティングを実施している。</p> <p>○毎年、アンケートでキャリアアップの希望調査を行い、結果を踏まえた研修を開講し、社員のスキルアップを支援している。</p> <p>○女性社員のロールモデルとその働き方を、社内イントラネットに動画で掲載し、キャリアアップに意欲的な社員が育っている。</p> <p>○全社員が月8日間の在宅勤務を実施するなど、産休復職した社員も働きやすい環境を整えており、2021年には支社長に子育て時短勤務中の女性社員が就任している。</p>

【奨励賞】

<p>株式会社チタコーポレーション (半田市)</p>	<p>○2019年に女性働き方推進担当を設置し、「あいち女性輝きカンパニー」としての取組について、全社員への通達や勉強会による説明を行うなど、社内の女性活躍推進の意識醸成に取り組んでいる。</p> <p>○育休社員の仕事復帰サポート研修や、育休復帰後の社員を対象としたメンター制度の導入によって、子育てと仕事の両立やキャリアアップを支援しており、育休から復帰した女性社員が管理職になっている。</p> <p>○社員時短勤務や在宅勤務の制度について理解を深める社員研修を実施し、制度を活用する社員が増加している。</p>
---------------------------------	---