

2023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	12
トヨタ自動車株式会社	15
株式会社アイシン	17
株式会社デンソー	20
名古屋鉄道株式会社	23
東海旅客鉄道株式会社	25
名古屋東部陸運株式会社	27
岡谷鋼機株式会社	30
ユニー株式会社	33
NTP名古屋トヨペット株式会社	35
中日本高速道路株式会社	37
中部電力株式会社	40
東邦ガス株式会社	42

2023 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	41 人 10% (R5. 11 月時点)	34 人 9% (R5. 3 月時点)	31 人 8% (R4. 3 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	5 人 3% (R5. 11 月時点)	5 人 3% (R5. 3 月時点)	2 人 1.4% (R4. 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	8 人 29% (R5 年 3 月～R5 年 11 月)	5 人 14% (R4 年 4 月～R5 年 3 月)	2 人 8% (R3 年 4 月～R4 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】 女性正社員の割合を 10% 以上として、管理職の占める女性比率も 5% 以上を目標とする。	【現状値】 現時点で女性正社員の割合は今年度より 10% となったが、女性管理職の割合は 3% と未達の状況。
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	【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。

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的な運用 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 3. 採用活動の強化 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 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
<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"> 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。 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。 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。 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。 <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>	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。

2023 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	105 人 11.1% (2023 年 11 月時点)	95 人 10.3% (2022 年 11 月時点)	87 人 9.8% (2021 年 11 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	3 人 1 % (2023 年 11 月時点)	3 人 1.1 % (2022 年 11 月時点)	2 人 0.7 % (2021 年 11 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	13 人 19.6% (2022 年 12 月~2023 年 11 月)	9 人 14.0 % (2021 年 12 月~2022 年 11 月)	9 人 16.6% (2020 年 12 月~2021 年 11 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	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	【目標】 2025 年度までに女性技術者を 2021 年度比で 50%増とする	【現状値】 女性技術者数 (2021 年度比) 32%増 (2022 年度) 54%増 (2023 年 11 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	【目標】 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	【現状値】 男性の育児休業制度取得者 7 名 (2022 年度) 9 名 (2023 年 11 月時点) ※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

<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">・女性学生を対象とした説明会への参加や、社内イベントの開催を通じて、業界や当社の企業認知の強化。・女性技術者と人事部との意見交換会を定期的に行い、就業環境の改善に向けた意見を聴取、改善の推進。・女性社員の働き方を取り上げた仕事紹介コンテンツをホームページに掲載し、企業理解の強化と応募の促進。・育児、介護のための時差出勤制度や、半日有給休暇制度の活用により、各ライフステージに応じた働き方の実現。
<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">・新型コロナウイルス蔓延の収束と共に、現場見学会等の対面での採用イベントを再開し、女性学生との接触機会を増やした。・女性技術者との意見交換会を通じて、女性技術者間の縦の繋がりを強化し、社員同士のコミュニケーションが取りやすい環境の構築、相談の場を提供することで、直接意見を聴取することが出来た。 <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">・女性正社員の割合は年々増加しており、2023年度の新卒採用に占める女性比率は20%を超えることが出来た。・職種問わず、女性大学生のイベント参加者数や選考応募者数は増加傾向にあり、女性社員との座談会等を通じて、企業理解を促進することができた。今後も継続的に女性の採用を強化していくとともに、入社した女性社員同士の関係構築も積極的に推進し、継続的な活躍を実現していく。

矢作建設工業株式会社

女性入職者拡大に向けた採用活動

○社内イベントの開催

建設業界を目指す学生を対象に現場見学会や、職種体験イベント等を開催しています。コロナ収束と共に、全てのイベントを対面開催とし、当社の職場環境を伝えるだけではなく、女性社員との座談会を通じて、学生からの質問にもお答えしています。

○過去の採用実績を活かした企画の実施

OB・OGによる座談会を通じて、土木・建築系を専攻している学生の継続的な採用を活かした企画にも取り組んでいます。各部の第一線で活躍する先輩社員の生の声を伝え、学生との交流機会を設けることで、企業理解を深められる場を提供しています。

○女性社員による仕事紹介

当社のホームページでは、女性社員の働き方に特化したコンテンツページを作成し、積極的な情報提供を行っております。幅広い職種での女性社員の活躍を掲載し、企業理解を促進しています。



女性社員の活躍・定着に向けた支援活動

○女性技術者同士の意見交換会

女性技術者同士の縦の繋がりを強化し、社員同士のコミュニケーションの取りやすい環境の構築、相談の場の提供を行っております。女性技術者ならではの不安や、些細な悩みを共有できる場を作ることで、働きやすい職場環境の実現を目指しております。



○時差出勤制度の活用

育児・介護のための時差出勤制度の活用により、地域や家庭の環境に応じた勤務を選択できるようになり、要育児、介護対象者も継続的に活躍できる働き方を実現しております。

2023 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・登用状況について※1

対象年度	2022 年度	2021 年度	2020 年度
女性正社員※2 の数・割合	386 人 9.1% (3 月末時点)	384 人 9.2% (3 月末時点)	381 人 9.0% (3 月末時点)
管理職に占める女性の数・割合	18 人 2.5% (3 月末時点)	16 人 2.3% (3 月末時点)	14 人 2.1% (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	16 人 8.1% (2022 年 4 月~2023 年 3 月)	16 人 9.7% (2021 年 4 月~2022 年 3 月)	4 人 3.4% (2020 年 4 月~2021 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】 2023 年 12 月末現在 21 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】 2023 年 4~12 月末 95.5%

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>《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》 年代・役職・状況（育児・介護等の両立）に応じたキャリア意識の形成を支援すべく、継続して取組を実施している。※カッコ内は近年の参加対象者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンター活動（中堅女性社員） ・技術者交流会（女性技術者） ・アンコンシャス・バイアス研修（次期役員層） ・育児との両立応援ワークショップ（育休明け復職者対象） ・男性の家事参画応援ワークショップ（男性社員） ・中電G5交流会（2、30代の若手社員） ・フェムテックセミナー（性別を問わず希望する者） ・マネジメント研修（管理職手前の女性社員） 																																			
<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"> ・メンター活動 ・両立支援ワークショップ ・アンコンシャス・バイアスへの認識向上 ・フェムテックセミナー <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"> ・女性の管理職・役職者の増加 ・女性社員採用者数の増加 ・男性育休取得者の増加 <p>《育児休職》</p> <table border="1" data-bbox="504 1507 1334 1653"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取得者数</td> <td>4</td> <td>9</td> <td>20</td> <td>45</td> <td>84</td> <td>69</td> </tr> <tr> <td>配偶者出産者数</td> <td>147</td> <td>146</td> <td>109</td> <td>156</td> <td>166</td> <td>89</td> </tr> <tr> <td>取得率</td> <td>2.7%</td> <td>6.2%</td> <td>18.3%</td> <td>28.8%</td> <td>50.6%</td> <td>77.5%</td> </tr> <tr> <td>平均取得日数</td> <td>5日</td> <td>17日</td> <td>25日</td> <td>17日</td> <td>21日</td> <td>23日</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">※2023.12月末時点</p>	年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	取得者数	4	9	20	45	84	69	配偶者出産者数	147	146	109	156	166	89	取得率	2.7%	6.2%	18.3%	28.8%	50.6%	77.5%	平均取得日数	5日	17日	25日	17日	21日	23日
年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023																														
取得者数	4	9	20	45	84	69																														
配偶者出産者数	147	146	109	156	166	89																														
取得率	2.7%	6.2%	18.3%	28.8%	50.6%	77.5%																														
平均取得日数	5日	17日	25日	17日	21日	23日																														



女性活躍推進に向けた 2023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。近年は女性に特化した取り組みだけでなく、職場全体の風土改革を意識し、多様な視点から取り組みを実施しています。取り組みの成果が全ての従業員のエンゲージメント向上につながるよう努めていきます。

メンター活動

メンター制度を用いた女性社員同士の研鑽

2021年度よりメンター活動を実施している。期間は毎期約1年間、初回は女性管理職がメンターとなり、後輩育成を行ったが、以降はメンティを経験した社員がメンターとなり、新たなメンティの成長を促すという伝導していく形で広がっている。

本活動は、メンタリングの企画、積極的な他ペアへの声掛けなど、自律的な行動変容を促している。また、自身のキャリアの振り返りとともに、他部門・他部署の業務を知ることで、知見が深まり、新たな挑戦意欲にもつながっている。

面談風景 →



← 職場訪問

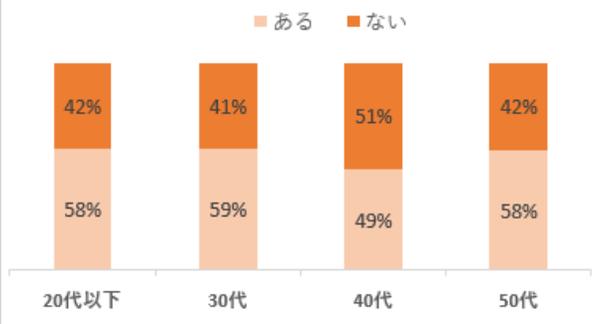
フェムテック関連施策

男女ともに女性の身体の変化を学ぶ

全女性従業員(回答数466人)へアンケートを実施し、体調に関する悩み、不安、会社への要望などをヒアリングした結果、半数以上が、女性特有の健康課題により業務に支障がでた経験があることがわかった。

男女ともに互いの体調変化を理解し、配慮しあえる環境づくりを行うため、第一歩として「笑顔で働くための心と体のケア講座」フェムテックセミナーを開催した。

Q2.過去に女性特有の健康課題で業務に支障が出た経験の有無



2022.6調査



2023.2開催

両立支援

(女性対象) 育児との両立支援

育休から復職後、短時間勤務で働く女性を対象として、「仕事と育児の両立支援ワークショップ」を開催した。

同じ状況下で働く女性が語り合うことで孤立感が薄れ、両立ライフの励みとなった。そして両立から得られるスキルを学ぶことで、現在の状況を肯定的に捉えられるようになった。

今後も不安軽減につながる人事制度の構築につなげていく。

働くママ応援プロジェクト
『仕事と育児の両立支援ワークショップ』

開催日時: 2023年10月4日(水) 10:00~15:00 (入場無料 9:50~)

開催方法: オンライン開催 (Zoomにて参加可能)

参加費: 無料

『両立ライフを前向きに、心豊かに。』
『仕事に支障を受けている自分をもっと好きになる。』

開催 監修 副社長 (キャリア開発) 長

2023.10開催

(男性対象) 家事参画支援

育休取得をはじめとする男性の家庭進出を後押しするために、「家事参画支援ワークショップ」として、男性の料理教室を開催した。

現代社会の共働き、共育児の状況への理解を深めるとともに、「食」を通じて、互いに協力し合い、チームビルディングの重要性を学ぶ機会となった。

男性家事参画応援ワークショップ

1/26 (水)

『食』を通して世代間交流の促進と学びを学ぶ

開催日時: 2023年11月26日(水) 13:30~17:00

開催方法: オンライン開催 (Zoomにて参加可能)

参加費: 無料

講師: 専任 料理教室 講師

会場: オンライン開催

2024.1開催

アンコンシャス・バイアスへの認識

「ここが変だよ、トーエネック」社内アンケートを活用

経営層手前の役職者を対象にアンコンシャス・バイアス研修を実施し、将来の経営リスクとなりうる当社実例への対策を考えた。

多様性を重視した社会への対応として、上司の柔軟なマネジメント力向上を図っていく。



- ・現場は男性、サポートは女性
- ・育児両立社員は配慮すべき
- ・若者は多くの苦勞や経験をした方が成長する 等
- ・今までのやり方で問題ない

2023.11実施

2023 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	312 人 9.9% (23 年 12 月時点) ※出向者は含まない	306 人 9.7% (23 年 3 月時点) ※出向者は含まない	318 人 9.8% (22 年 3 月時点) ※出向者は含まない
管理職に占める女性の数・割合	17 人 2.5% (23 年 12 月時点) ※出向者は含まない	15 人 2.2% (23 年 3 月時点) ※出向者は含まない	13 人 1.9% (22 年 3 月時点) ※出向者は含まない
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	12 人 15.2% (23 年 4 月～23 年 12 月)	2 人 2.7% (22 年 4 月～23 年 3 月)	8 人 9.0% (21 年 4 月～22 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】 2022 年 3 月末現在 10.1% ※短時間管理職制度導入により 係長滞留が抑制 管理職登用が促進された
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 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	【現状値】 2023 年 3 月末現在 88.9%

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"> ・キャリア面談の実施 対象；女性総合職とその上司 人事部門のキャリアコンサルタントの資格保有者が面談 ・座談会の実施 対象；女性総合職 担当役員の講話・ワークショップ（キャリアへの課題抽出） ・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について考える
<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>新たな取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・座談会の実施 会社のメッセージ（期待）を伝える 係長級の母集団が形成されつつある中、ライフイベントを迎えるにあたってのキャリア不安や課題の抽出、解消を行い、管理職登用の促進および意識の醸成、働き方の選択肢拡大等に繋げる <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）を併せてご恵与ください。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>個人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入社～現在までに得られたことへの認識による自信 ・働き続けることへの不安や課題の開示による共有と安心 ・自身のキャリアについての再認識（キャリア自立促進） ・担当役員からのメッセージによる期待の理解 <p>組織</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個々のキャリア形成に向けた課題の集約 ・両立支援や社内制度の見直し

女性総合職座談会の取り組み

目的；キャリア形成支援（現状の把握・課題の抽出・キャリア自立促進等）

【1. 開催内容】

- (1) 主催 ；人事部（ダイバーシティ推進室）
- (2) 社内対応者；担当役員・人事部長（文系）・技術開発研究所所長（理系）・人事企画室長
- (3) 実施回数 ；計 4回（24年4月までの開催予定も含む）
- (4) 対象人数 ；計69名（文系3回・理系1回）
- (5) プログラム；2h/回
 - ①担当役員からのメッセージ
 - ②ワークショップ
 - a. 入社してから現在までに得られたこと
 - b. 働き続ける上での不安・課題
 - c. 気づいたこと、会社への提案
 - d. 社内制度の説明（周知）
 - ③ライフキャリアについて

働きやすさと働きがいの両立を目指す

＜座談会での意見＞

良かったこと・得られたこと	課題や不安に感じていること
<ul style="list-style-type: none"> ・会社の雰囲気が良い ・様々な年代の人との繋がりができた ・尊重・尊敬、理解し合える人がいる ・コミュニケーション力が上がった ・自立できたように思う ・上下関係のない雰囲気がある ・スキルの習得・成長機会をいただいた ・仕事が楽しいと感じられるようになってきた ・人がいい ・出る杭になっても打たれない（主張ができる） ・人脈が広がった ・プライベートでも付き合える人と出会えた ・やればなんとかなるというマインド ・息抜きの仕方 	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども・両親の健康等で仕事が左右される ・子どもの小学校入学の壁 ・両立中は、資格・スキルの習得が難しい（時間の捻出） ・小3までの時短への不安（小4からの対応） ・キャリアによって自分の生き方が変わる ・人材不足（男性育休増等管理業務の負荷大）への対応 ・女性活躍推進、どのように実現するのか ・在宅ワークのアウトプット評価（工場と管理部門で濃淡） ・キャリア（結婚、出産による昇格）への影響 ・ライフイベントでしわ寄せがいく他社員へのケア ・キャリアへの漠然とした不安 ・残業や出張が多く、プライベートとのバランスが難しい



17



2023 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	148 人 7.5% (12 月時点)	144 人 7.3% (12 月時点)	145 人 7.2% (12 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	4 人 1% (12 月時点)	2 人 0.5% (12 月時点)	1 人 0.3% (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	14 人 14% (2023 年 1 月～2023 年 12 月)	7 人 10.5% (2022 年 1 月～2022 年 12 月)	5 人 8.9% (2021 年 1 月～2021 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】 12.1% ※2023 年 4 月～2023 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	【目標】 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	【現状値】 71.7% ※2022 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>1、女子学生対象に、若手女性社員との座談会を開催</p> <p>2、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>3、一般事務職から総合職への転換試験改訂</p> <p>4、育児短時間勤務やフレックスタイム 及び両制度併用等、育児期の社員に選択肢を設け、柔軟性を持つ働き方を促進</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、【女子学生対象の若手女性社員との座談会】 オンラインでの参加を可能にするなど、より参加しやすい環境へと改善</p> <p>3、【一般事務から総合職への転換試験】 本人の業務実績や姿勢がより試験結果に反映されやすいよう 2023 年度転換試験の見直しを実施</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>1、【女子学生対象の若手女性社員との座談会】 参加者からは好評を頂いており、現在、採用自体に苦戦をしている中ではあるが、少しずつ女性採用比率は向上している</p> <p>3、【一般事務から総合職への転換試験】 例年の実績を上回る社員の合格実績となった</p>

ヤマザキマザック株式会社 取り組み事例

■『Mazak女子会』（女子社員座談会）

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る。

プログラム

1、社員の自己紹介（業務紹介）

2、産休育休制度、
育休取得率の紹介

3、女性社員との座談会

～学生からの質問例～

- ① 仕事と育児を両立するために工夫していることは？
- ② 子育てして感じるマザックの職場環境は？
- ③ 産休育休はスムーズに取得できた？
- ④ 復職後も仕事で挑戦できている？
- ⑤ 今後のキャリアについて
- ⑥ 学生へのメッセージ

本日のトークテーマ

～ マザック女子会 ～



2023 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	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	122 人 16.5% (2023 年 4 月~2024 年 1 月)	111 人 17.8% (2022 年 4 月~2023 年 3 月)	97 人 17.9% (2021 年 4 月~2022 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	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	【目標】 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	【現状値】 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

<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】</p> <p>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</p>	<p>【現状値】</p> <p>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。</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>■職場での育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職候補者のバイネーム、育成計画の把握 <p>■キャリア形成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職手前～若手管理職の女性を対象にメンタリング活動や社内外のネットワーキング実施 <p>■風土醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司、メンバーそれぞれを対象にダイバーシティ研修実施 						
<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>	<p>■メンタリング活動</p> <table border="1" data-bbox="486 1220 1420 1568"> <tr> <td data-bbox="486 1220 598 1344">目的</td> <td data-bbox="598 1220 1420 1344"> <p>社内外のメンターが伴走することで</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成やライフイベントの悩みを解決 ・新しい視野の獲得やネットワーク形成をサポート </td> </tr> <tr> <td data-bbox="486 1344 598 1422">対象</td> <td data-bbox="598 1344 1420 1422"> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職手前～若手管理職の女性 50名/回 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="486 1422 598 1568">実施事項</td> <td data-bbox="598 1422 1420 1568"> <ul style="list-style-type: none"> ・メンティ（参加女性）の悩みや要望に応じて、社内/社外いずれかのメンターを人選 ・各ペアで半年間、1on1を継続実施 ・メンティ同士の交流会実施 </td> </tr> </table>	目的	<p>社内外のメンターが伴走することで</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成やライフイベントの悩みを解決 ・新しい視野の獲得やネットワーク形成をサポート 	対象	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職手前～若手管理職の女性 50名/回 	実施事項	<ul style="list-style-type: none"> ・メンティ（参加女性）の悩みや要望に応じて、社内/社外いずれかのメンターを人選 ・各ペアで半年間、1on1を継続実施 ・メンティ同士の交流会実施
目的	<p>社内外のメンターが伴走することで</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成やライフイベントの悩みを解決 ・新しい視野の獲得やネットワーク形成をサポート 						
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職手前～若手管理職の女性 50名/回 						
実施事項	<ul style="list-style-type: none"> ・メンティ（参加女性）の悩みや要望に応じて、社内/社外いずれかのメンターを人選 ・各ペアで半年間、1on1を継続実施 ・メンティ同士の交流会実施 						
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>■活動前後で比較したメンティの意識の変化(アンケートより)</p> <p>*大変不満・非充実 1～大変満足・充実 10</p> <p>*活動前後で増加幅が大きい項目（事前アンケート結果→事後アンケート結果）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中長期のキャリア展望：4.57→6.52 ・マネジメントとしての知見：4.3→5.64 ・リーダーとしての自信：4.9→6.08 ・キャリアアップへの意欲：6.7→7.28 						

2023 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	4457 人 11.6% (24.1 月時点)	4392 人 11.4% (23.1 月時点)	4441 人 11.4% (22.1 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	140 人 2.75% (24.1 月時点)	133 人 2.67% (23.1 月時点)	120 人 2.59% (22.1 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	102 人 21.4% (22 年 4 月～ 23 年 3 月)	70 人 16.6% (21 年 4 月～ 22 年 3 月)	140 人 21.4% (20 年 4 月～21 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) 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. 管理職の占める女性の割合 2022年度(23年3月末時点)2.74% 2. 事務職34.8% 技術職19.5%(22年4月入社)

<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】 3. 男性の育児参画を目的とした特別休暇取得率 100%</p>	<p>【現状値】 特別休暇制度導入時の 20 年度から 100%継続中</p>
----------------------------------	---	--

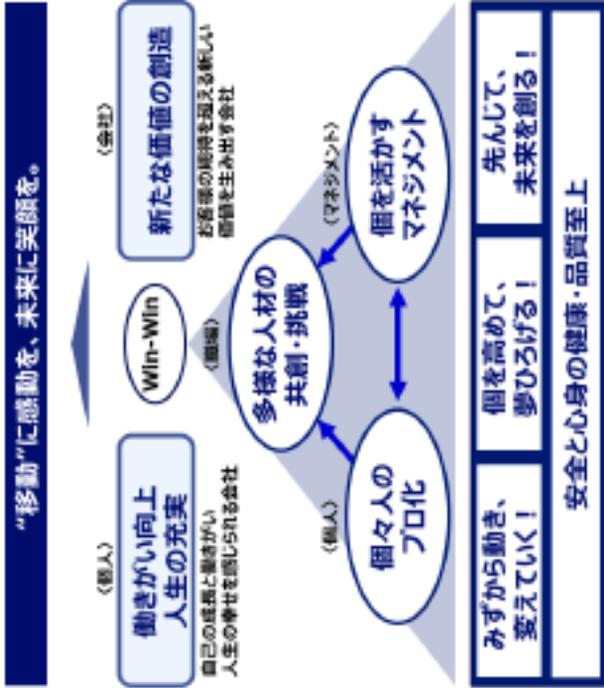
3 女性の雇用促進・活躍促進に向けた取組について

<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>■女性に限らず、全員活躍に向けた風土改革 ・キャリア申告・キャリア面談、キャリア開発研修、キャリアカムバック制度、交流会、メンター制度、産休・育休前セミナー等</p> <p>■育成：中長期視点での育成強化・上司ダイバーシティマネジメント強化</p> <p>■環境整備：仕事と育児・介護の両立・キャリアアップできる環境整備 ・働きがい改革（トップメッセージ発信、テレワーク、サテライトオフィス、1on1、職場改善活動等）、男性育児参画促進（社長による男性育休 100%宣言等）等</p> <p>■採用：理系女性採用強化 ・トヨタ女性技術者育成基金、理系女性向け採用イベント 等</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>全員活躍でどこよりも人が育つ、チャレンジする人・職場づくり</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>・女性管理職数向上（2014 年 22 人→2024 年 140 人） 内 女性部長級増加（2014 年 2 人→24 年 29 人）</p> <p>・一般事務職から事務職への職種変更者数 23 人（2022 年度）</p> <p>・社員意識調査「女性活躍推進度」5 段階評価（2015 年 3.42→2023 年 4.38）</p>

チャレンジに向けて一歩踏み出す人・職場づくり（目指す人・職場像）

全社・全職場を挙げて「チャレンジに向けて一歩踏み出す人・職場づくり」を推進

【理念達成に向けて目指す人材マネジメント】



多様な人材の共創・挑戦	<p>職場ヒアリング等から整理した「チャレンジに向けて一歩踏み出す人・職場づくり」のポイント (⇔現状)</p> <p>①全員当事者・全員挑戦 (⇔ 指示待ち：他人事、チャレンジは若手がやること) 役員や部長から部員一人ひとりに至るまで、働く仲間全員が当事者となり 新たなチャレンジ・既存の磨き上げに向けて、自ら夢や志を掲げ、自らやるべきことを考え、スピーディにチャレンジしている</p> <p>②外を知る・外と繋がる (⇔ 内向き：社長・役員を見て仕事する、自前主義) 自分たちの現状に満足することなく、外を知り、外と連携し、時流に先んじて考え行動している 前提として、外の人、働く仲間全員と一緒に働きたいと思える魅力ある人間性を持っている (謙虚さ、常に学び・自らを変えていける、相手の立場・視点で考えられる、弱み・失敗を見せられる)</p>
個を活かす マネジメント	<p>③働く仲間一人ひとりが主体の職場づくり (⇔ 指示待ち：職場は人事・上司が作るもの/与えられるもの) 働きがいや人生の幸せを感じられる職場を、働く仲間全員が自分たちでつくりあげること アイシンで働く仲間であることのうれしさ・誇りを感じている</p> <p>④風通しの良いコミュニケーション (⇔ 内向き：組織・役職の壁、他人行儀、手を挙げたもの負け、非協力的) 組織や役職に関わらず、縦横斜めで率直に話し合い、多様な個人が自由に繋がりが合いながらチャレンジしている チャレンジに対し成功の喜びや達成感だけでなく、失敗の痛み・悔しさを共にわかちあい、許容する</p>
個々人のプロ化	<p>⑤自ら学び続ける覚悟と努力 (⇔ 人材育成不足：経験値頼みの仕事の仕方、新しいことは若手が勉強するもの) 自身の専門分野・技術・技能と、熱意・バイタリティ・しぶとさをもち、時代や市場の変化に応じて必要な専門性を磨き続けている</p> <p>⑥育ち、育て合う職場 (⇔ 人材育成不足：短期志向、縦割り、無関心、ビジネスライク、閉塞感) 仲間の個性・人生観を尊重し、将来を親身になって考え、互いにキャリア・スキルアップを刺激しあうことで 次世代人材が育ち続けている</p>

2023 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	6,851 人 15.8% (1 月時点)	6,709 人 15.5% (3 月時点)	6,710 人 15.1% (3 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	156 人 2.0% (1 月時点)	139 人 1.8% (3 月時点)	127 人 1.7% (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	186 人 22.7% (23 年4月~24 年3月) ※1 月時点のデータ	209 人 20.6% (22 年4月~23 年3月)	170 人 19.6% (21 年4月~22 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 51%、技術 5%、技能 21% (23 年 4 月) ② 事技系女性管理数：156 人 技能系女性管理職：151 人 (24 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】 ③ 育休取得率： (男)13% (女)99% 育休取得期間： (男)1 カ月以上 (女)1 年	【現状値】 ③ 育休取得率： (男)40.2% (女)108.7% 育休取得期間： (男)2 カ月 (女)1.4 年 (22 年 3 月末)

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 ・女子学生向けに、WEB 情報発信や女性社員による座談会を強化 など</p> <p><取り組み②> 管理職輩出に向けたキャリア形成支援 (1) 上司向けダイバーシティ研修を実施し、女性部下のキャリア支援の必要性を理解促進 (2) 女性社員及び上司へキャリア意識調査を実施し、キャリア形成につながる支援メニュー(メンタリング等)をカスタマイズして提供。</p> <p><取り組み③> 男性の育児休暇取得率向上 (1) 「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を新たに作成し Web 配信 など (2) 男性向け育休促進セミナーの開催</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 2 -(2)> 女性一人ひとりも「多様な個」であり、個人に合わせた支援が必要であるとの考え方のもと、人事が管理職候補の女性とその上司と直接対話し、きめ細かく個人のニーズに対応（メンタリング・キャリア相談室の紹介など）。</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><一例：取り組み②(2)の効果></p> <ul style="list-style-type: none"> ● メンタリングを実施した 6 人のうち 50%が 24 年 1 月までに管理職に昇格。

株式会社デンソー 取り組み事例

「一人ひとりに焦点を当てた オーダーメイド活動」

女性一人ひとりそれぞれの年齢やライフステージ、キャリアに対する考え方などに合わせた異なる支援が必要であるとの考え方のもと、オーダーメイドの活動を強化。一人ひとり対話を重ねることで「昇進に関心がなかったが、今後は目指したい」という女性が出てくるなど、キャリア意識の向上にもつながっている。

活動内容

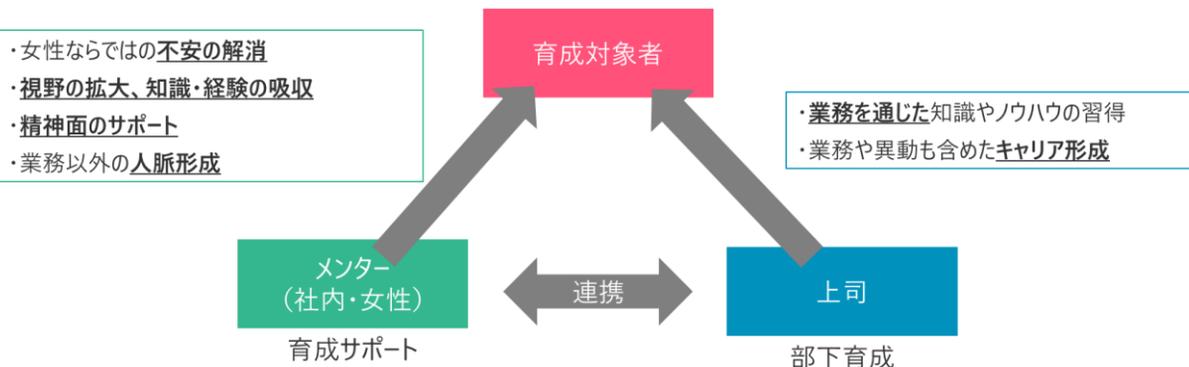
- ・ 上司・本人に人事が個別面談。双方の思いを聴き取り、コミュニケーションに齟齬があればその場で解決
- ・ 会話をもとにメンターとのマッチングや、キャリア相談室の紹介、一人ひとりに合ったコミュニティや講演会を紹介

本人の悩み	アプローチ
マネジメントに不安	一人ひとりの悩みに合った女性管理職とマッチングし、 メンタリング
キャリアに悩み	キャリア相談室 を紹介
周囲に両立者がおらず孤独	両立者による有志の会、技術会女性チームなど コミュニティ を紹介
悩みはないが情報が欲しい	講演会 、 メールマガジン 配信

参考：メンタリング体制

仕事やキャリアの手本となって、後輩社員に助言し、個人の成長や精神的なサポートする人。対話による気づきと助言を通して**キャリア形成を助け**、自律的なマインドセットを整える。

- ➡ 特に女性には「キャリアの手本」となる人が少なく、自力で探すことは困難。メンターがアドバイスすることで、管理職候補者の視野の拡大や、精神面のサポートによるステップアップを支援



2023 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	722 人 14.5% (2023 年 3 月末時点)	725 人 14.1% (2022 年 3 月末時点)	740 人 14.3% (2021 年 3 月末時点)
管理職に占める女性の数・割合	5 人 4.9% (2023 年 3 月末時点)	4 人 3.5% (2022 年 3 月末時点)	7 人 5.7% (2021 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	17 人 17% (2023 年 4 月~2023 年 4 月)	15 人 17% (2022 年 4 月~2022 年 4 月)	11 人 11% (2021 年 4 月~2021 年 4 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】 ・女性採用比率を、総合職（事務系）は 30%以上、鉄道運輸職は 10%以上とする ・本社部門及び鉄道現場部門における女性管理職相当職（係長職）以上の人数を 2 倍にする	【現状値】 (2023 年度入社) ・総合職（事務系）: 47.1% 鉄道運輸職: 10.5% (2022 年度末時点) ・女性管理職相当数: 8 名 ※2020 年度末: 11 名

<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】 ・年次有給休暇取得率を、本社部門 80%以上、鉄道現場部門 95%以上とする</p>	<p>【現状値】 (2022 年度実績) ・本社部門：85.8% 鉄道現場部門：96.2%</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"> ・採用 HP や採用イベントにて女性社員座談会を実施 ・鉄道現場に女性用宿泊施設やロッカーを整備拡大 ・育児休業からの復職者向けに面談や研修を実施 ・各種研修の場で女性活躍推進の必要性を啓発 ・両立支援制度の拡充 ・サポーター役員制度の実施（2022 年度、2023 年度実施） ・名鉄グループの女性リーダー交流会を実施予定（2023 年度）
<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><サポーター役員制度>2022 年度より実施</p> <p>○目的</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員が女性総合職の仕事観や置かれている環境を理解し、女性が活躍できる風土を作る ・役員と女性総合職、女性総合職同士の交流を作る ・役員、管理職に必要な知識や視座、人脈の習得をサポートする ・女性総合職のキャリア形成をサポートする <p>○対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ・名古屋鉄道 役員 7 名 ・入社 4 年目以上の総合職 21 名 <p>○活用内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員 1 名と女性総合職 3 名がチームとなり活動 ・期間：9 月～1 月 ・月に 1 回チームで座談会を実施 キャリア、業務の課題、風土・制度について等、毎月決まったテーマでざっくばらんに意見交換を行う ・最後に役員同士、参加女性社員同士で活動の振り返りを実施 <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><参加者からの声></p> <ul style="list-style-type: none"> ・部門、世代、立場を超えて交流のなかった人との接点があった ・会社や制度に対して世代、立場によって求めているものが違い、相互理解の場になった ・同じ女性でも描くキャリアや価値観が全く違うことを知った <p><効果></p> <p>女性活躍推進の課題感を再認識することができた →「女性」を一括りにすることへの限界 →多くの課題の根底には「風土」があり、 風土改革へのさらなる取組が必要</p>

2023 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	—	2,548 人 12% (4月1日時点)	2,451 人 11% (4月1日時点)
管理職に占める女性の数・割合	—	136 人 3.8% (年度末時点)	130 人 3.6% (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	—	197 人 27% (2022年4月~2023年3月)	190 人 21% (2021年4月~2022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 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 25% (2023/7/1時点) ② 1.25倍 (2023/7/1時点)

<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】</p> <p>① 男性の育児休職または育児目的休暇の取得率を 30%以上とする。</p> <p>② 年次有給休暇取得率を 80%以上にする。</p>	<p>【現状値】</p> <p>① 82% (2022 年度)</p> <p>② 93% (2022 年度)</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>[雇用促進]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の働き方に関する説明や女性学生と女性社員の直接懇談の機会や座談会を実施 ・工務系統の業務実演による働くイメージ喚起 <p>[活躍推進]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護のしやすい働きやすい制度の整備 ・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 ・意欲の高い女性社員への研修教育の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア・アップ研修（アソシエイト職対象）（R3～実施） ・マイ・キャリアパス研修（プロフェッショナル職対象）（R5～実施） ・社内ネットや掲示板を活用した広報誌による啓発 ・社員・家族向けの広報誌での女性活躍推進特集 ・各種セミナーの実施（男女共対象とした育児関連制度紹介、育児休職者セミナー、同業他社同職種との交流等）
<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>・2023 年度の新たな取組としては、マイ・キャリアパス研修の実施があげられる。当社のプロフェッショナル職を対象とした選抜研修は、日帰りの対面、またはリモートの研修を組み合わせた研修。キャリアデザインや特別講義、調査研究、eラーニングなどで構成。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p>この間、意欲はあっても挑戦を諦めていたという社員に働き続け、それぞれ自分なりのキャリアの道筋をたどることへの自信や気概を持たせることができつつある。</p>

2023 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	46 人 11.5% (12 月時点)	46 人 12.4% (12 月時点)	50 人 13.9% (12 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	1 人 5.3% (12 月時点)	1 人 5.3% (12 月時点)	1 人 5.9% (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	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)	5/16(人) 31.3% (21 年 1 月～22 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】 11.5 %
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ロールモデルの育成 →現場管理者の登用 →新卒社員の現場配属、現場中核部署への配置 →中核部署業務経験を活かし主要得意先への出向</p> <p>②女性社員のキャリア開発 →半期ごとの「one on one」の個人面談 →教育の充実（女性比率の高い一般職向け教育体系整備）</p> <p>③柔軟な雇用契約と働きやすい環境整備 →役職者から一般職、契約社員から正社員など、ライフステージに合った契約形態への整備 →法令以上の育児休業、介護休業を実施 →企業主導型保育所との連携等</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 ロールモデルの育成 →新卒社員の現場中核部署への配属 →新卒3年目以降の女性社員を主要得意先への出向 輸送業務をメインに知識、意識向上を図る</p> <p>② 女性社員のキャリア開発 →半期ごとの個人面談 →女性職員向け研修</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>	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の意識変化（性別への偏見の改善） ・女性社員の意識や働き方の意識変化 ・仕事と家庭の両立が行える環境整備（性別問わず）



2023年度女性活躍促進取組について

2023年度目標

① 女性社員比率

15% ※2023.12現在 46名/402名 比率11.5%

② 女性社員の活躍を促す環境整備

具体的な取組内容

① ロールモデル育成

・ 中核部署への配属

新卒社員を物流業務中核部署へ配属

・ 主要得意先への出向

中核部署での経験を活かし得意先
輸送部門への出向を経験させる



② 女性社員のキャリア開発

・ 柔軟な雇用契約の整備

ライフステージに合わせた雇用形態の整備

・ 個人面談の充実

半期ごとの「one on one」の個人面談を拡充

・ 女性社員向け研修の実施

一般職向け教育体系図の整備



取組による主な効果

① **社員の意識変革（男性、女性含め）**

性別問わずに業務は行える。（性別への偏見の改善）

② **仕事と家庭の両立（性別問わず）**

経験を生かした業務が行える（ライフステージに合わせた雇用形態）

育休取得の促進（2022年度：男性2名、女性1名 2023年度：男性2名、女性1名）

2023 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	81 人 16% (4 月時点)	79 人 17% (4 月時点)	75 人 16% (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 3% (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	4 人 9% (23 年 4 月～24 年 3 月)	3 人 11% (22 年 4 月～23 年 3 月)	6 人 25% (21 年 4 月～22 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 ～ 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	【目標】 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	【現状値】 ①総合職女性比率 9% ②女性管理職 5 名
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 ②男性の育休取得促進	【現状値】 (2022 年度) ①年間総労働時間：1,874 時間/人 有給取得率：63.9% ②35.7% (10 名/28 名) (対象：22.4～23.3 に子が出生した社員)

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（24.4～）
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性総合職メンター活動 <p>他の女性総合職との交流を通して女性総合職の縦・横の繋がりを持つとともに、自身のキャリア像を考え、より前向きに仕事に取り組むことができるようになることを目的とした取組。</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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児事由がある社員の在宅勤務制度活用率 48%（55名／114名） ・ 男性の育休取得率向上 2021年度：26.0%（6名／23名） 2022年度：35.7%（10名／28名） ・ 育休からの復職率 100%（22年度育休終了者7名中7名が復職）

女性総合職メンター活動について

1. 目的

- ①女性総合職が縦・横のつながりを持ち、何でも気軽に相談できる仲間を作る。
- ②女性総合職が自身のキャリア像を自ら考え、仕事により前向きに取り組む。

2. 実施内容

先輩社員との座談会（23年度は計2回実施）

- ・育児制度により勤務時間を短縮している中で、どのように仕事を回しているか？
- ・海外駐在員として働くうえでどのようなことに困ったか？
- ・今後のキャリアビジョンはどのように考えているか？

3. 成果

- ・男性総合職に対して体力が劣る等、女性総合職特有の悩みを共有し、アドバイスしたり共感したりすることで、若手女性総合職間の繋がりをより強めることができた。
- ・先輩社員との座談会を通して、今後のライフプラン・キャリアビジョンを考える機会を設けることができた。
- ・国内商売が多い部署で働く社員が、海外での仕事について目を向ける機会を設けることができた。
- ・先輩社員が、自身が先輩という立場であることを改めて自覚するとともに、自身の仕事を振り返る機会を設けることができた。

2023 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	729 人 20.5% (12 月時点)	769 人 20.3% (12 月時点)	767 人 19.8% (月時点)
管理職に占める女性の数・割合	395 人 15.0% (12 月時点)	463 人 15.5% (12 月時点)	494 人 15.7% (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	73 人 46.8% (2023 年1月~2023 年12 月)	83 人 43.7% (2022 年1月~2022 年12 月)	65 人 40.9% (2021 年1月~2021 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	2019 年 4 月 1 日 ~2024 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】 管理職（課長以上）に占める女性割合を 10%にする	【現状値】 15.0%
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】	【現状値】

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育児・介護に関する取り組み 子育てや介護をしながらでも無理なく働くことができるような制度の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校 6 年生の終期まで利用できる育児短時間勤務制度 ・ 時間単位で取得できる子の看護・介護休暇 ・ 子の誕生から小学校入学の始期までに 5 日間取得できる育児休暇（有給） ・ 産休、育休に関するサポートブック配布 <p>②ワークライフバランスに繋げる取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年次有給休暇取得促進に向けた取り組み ・ 長時間労働是正の取り組み ・ ライフイベントに合わせた各種制度利用手続き・福利厚生制度のまとめサイトを社内ポータルサイトへ掲載
<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ワークライフバランスに繋げる取り組み</p> <p>「年次有給休暇取得促進に向けた取り組み」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年次有給休暇の半日取得の上限日数を 5 日→10 日に拡大 ・ 正社員が本人や家族の誕生日に取得できるアニバーサリー休暇 <p>「長時間労働是正の取り組み」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働抑制に向けた社長通達の発行 ・ 正社員が個人ごとに設定する月 2 回のノー残業デー ・ 長時間労働者に対する保健師面談の実施 <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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年次有給休暇取得促進による労働者の心身の疲労回復と生産性の向上 〈2020 年→2022 年結果〉 社員+5.3% メイト+13.4% ・ 長時間労働の是正による従業員の生産性向上と新しい人材の採用や定着化 →引き続き、取り組みを実施

2023 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	486 人 18.1% (12 月時点)	465 人 17.5% (12 月時点)	356 人 16.0% (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)	11 人 2.9% (12 月時点)	12 人 3.7% (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	44 人 28.9% (2023 年 4 月～2023 年 12 月)	58 人 38.6% (2022 年 4 月～2023 年 3 月)	74 人 38.1% (2021 年 4 月～2022 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】 ■採用した社員に占める女性社員割合 20%以上を維持 ■男女平均継続勤続年数の差異を 10 年以下とする	【現状値】 ■採用した社員に占める女性社員割合 2022 年度 38.6%、2023 年度 28.9% ■男女平均継続勤続年数の差異 2023 年度 11 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】 ■男性の育児参画を促進する制度を検討	【現状値】 ■男性の育児参加を促すため産後パパ休暇を設立 ■有給休暇の一種として、育児サポート休暇を設定 ■男性社員の育児休業取得率 2022 年度 31.2%

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"> ■仕事と家庭の両立をサポートする 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）と育児・介護6時間フレックス制度を活用推進 ■採用活動時に先輩女子社員との座談会を開催 ■女性社員が多く占めるアテンダントの業務について、特別チームを編成し業務内容を見直す。マニュアルを改訂する ■女性アテンダントの制服変更プロジェクトを発足、女性が動きやすく働きやすい服装を提供する ■現場へヒアリングを実施 ■異業種マーケティングセミナーに参加 ■モータースポーツイベントに女性ドライバーとして参加
<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"> ■アテンダントマニュアルの改訂 <ul style="list-style-type: none"> ・業務内容を見直し、時代に添った働き方に変更する ■女性アテンダントの制服変更プロジェクト <ul style="list-style-type: none"> ・現場で実践する女性達が集まり自ら作り上げていく。 ■異業種マーケティングセミナーにて女性活躍の機会を与える ■産後パパ休暇・育児休職制度 <ul style="list-style-type: none"> ・育児休職から復職までの流れの分かる資料を社内WEBに掲載している <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）を併せてご恵与ください。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■女性アテンダントの制服プロジェクト、現場のヒアリングを通して社内が活性化している。コミュニケーションが取れることで今後のキャリアについて、考えている者が多いと把握ができた。 ■産後パパ休暇・育児休職制度により意識が浸透されている。男性が育児休暇を取得したり、子供の送迎でフレックスを活用している。

2023 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	381 人 17.0% (12 月時点)	374 人 16.9% (12 月時点)	372 人 16.8% (12 月時点)
管理職に占める女性の数・割合	8 人 1.3% (12 月時点)	8 人 1.3% (12 月時点)	9 人 1.4% (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	27 人 21.6% (2023 年 1 月～2023 年 12 月)	25 人 21.4% (2022 年 1 月～2022 年 12 月)	29 人 24.4% (2021 年 1 月～2021 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 ～ 2024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】 3 年間の新規採用における女性比率平均 30%以上の達成	【現状値】 3 年間の新規採用における女性比率平均 22.4% (2021/1/1～2023/12/31)
②「職業生活と家庭生活の両立」に関する目標・現状値	【目標】 男性の育児休業取得率 20%の達成	【現状値】 男性の育児休業取得率: 44.2% (2022 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>	<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「NEXC03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「NEXC03社女性フォーラム」の取組を行っています。 ・2023年度は男性社員の育児休業の取得促進及び意識向上のため、育児と仕事の両立セミナーなどを開催しました。 ・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。
<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>「NEXC03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"> ・NEXC03社女性フォーラムでは、同業他社のロールモデルを共有することで、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。 ・また夫婦で育児休業を取得した社員が講演するなど、男性社員の育児参加への意識向上に努めています。

NEXCO3社女性交流フォーラム



NEXCO東日本 人材開発・活用戦略チーム
 NEXCO中日本 人事課
 NEXCO西日本 ダイバーシティ推進班



第1部は、キャリアデザインについて ご講演いただきました！



株式会社Wiwiv
 パートナー講師 小倉 環氏



NEXCO3社は、令和5年11月17日（金）に「NEXCO3社女性社員交流フォーラム」を開催しました。

このフォーラムは、「女性社員の絶対数が少ないため、ロールモデルとなる管理職層の先輩社員が身近におらず、また、女性社員同士の情報交換の機会も乏しいため、自身のキャリアパスを描きにくい」という3社共通の状況を踏まえ、昨年度から開催しており、今年で2回目の開催となりました。

今年はNEXCO東日本本社を会場とし、全国から女性社員110名（うちオンライン参加48名）、男性社員39名（オンラインにて第2部まで）にご参加いただきました。昨年は年齢や職種、女性のみ等限定した開催でしたが、今年は、年齢や職種を問わず全ての女性社員の皆さまが参加でき、さらには性別を問わず聴講できる時間を設定するなど、さまざまな社員の皆さまを対象として開催いたしました。

第1部の外部講師の方による「キャリアデザイン」についてのご講演では、女性自分らしくキャリアをつくるためのヒントを教えてくださいました。第2部では、各社ロールモデルの先輩社員の4名に、「仕事と家庭生活の両立」「ご自身のキャリアについて」をテーマにお話しくださいました。第3部の意見交換会では、事前選択したテーマに基づいたグループで、日ごろ感じていることや自分が工夫していることなどを参加者同士で話し合いました。参加者からは、悩みを共有したり、視野を広げたりできる有意義な時間となったとお声をいただきました。

このフォーラムを機に、3社間において社員の交流が広がることを期待しており、来年も継続して開催する予定です。

参加者した社員からのコメント



各社先輩社員の講話では、色んな働き方や両立の仕方があると知ることができ、有益でした。



さまざまな役職や年次の方とお話する機会がありませんので、貴重な時間でした。自分の仕事や職場環境、育児家事への取り組み方など改めて見つめ直したいと思いました。



外部講師の方に教えていただいたヒントを実践しようと思いました。

講演いただいたロールモデルの先輩社員からのコメント



NEXCO東日本 東北支社
 仙台工事事務所
 事務所長 渡辺 由美子



NEXCO中日本 名古屋支社
 総務企画部 総務課
 係長 古田 真菜（左）
 建設事業部 企画統括課
 係長 渡島 圭佑（右）



NEXCO西日本 四国支社
 徳島工事事務所
 事務所長 長谷川 知美

今回は3会社の皆さんと交流できてとても刺激になりましたし、教えられることもたくさんあり、大変有意義なフォーラムでした。同じ人生を歩む人は誰1人いませんが、他の方の何か1つでも参考にさせていただき、自分らしく素敵な人生を歩む手掛かりになればと思います。

たくさんの方の前で発表し、緊張しましたが、貴重な経験となりました。女性だから、母親だから仕事ができない、と後ろ向きに諦めるのではなく、心と体の健康第一で（時にはしっかり休憩しながら）、業務効率化や生産性向上により会社に貢献しようという前向きな気持ちで、引き続き業務に取り組んでいきたいです。

悩みを人に相談するのは苦手ですが、一度思いを吐き出してみると他の人も似たようなことを感じていたり、共感やヒントが得られるものだと良い経験になりました。長く働いていると、仕事でもプライベートでもステージが移り変わります。断面断面でやりがいや楽しみを見出しつつ、「なりたい自分」を目指して、諦めず、手放さず、欲張っていきましょう！



2023 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・中部電力パワーグリッド・中部電力ミライズ
-----	-------------------------------

1 女性の雇用・登用状況について※1

対象年度	2022 年度	2021 年度	2020 年度
女性正社員※2 の数・割合	2001 人 13.4% (3 月 31 日時点)	2001 人 13.2% (3 月 31 日時点)	1984 人 12.9% (3 月 31 日時点)
管理職に占める女性の数・割合	239 人 4.7% (3 月 31 日時点)	223 人 4.4% (3 月 31 日時点)	211 人 4.1% (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	事務系 29 人 36.7% 技術系 38 人 11.6% (2023 年 4 月 1 日入社+2022 年度キャリア採用)	事務系 29 人 36.3% 技術系 34 人 10.9% (2022 年 4 月 1 日入社+2021 年度キャリア採用)	事務系 25 人 34.7% 技術系 33 人 11.2% (2021 年 4 月 1 日入社+2020 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 倍以上とする (309 人以上)	【現状値】 258 人 (2023 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】 92.6% (育児休業等と育児目的の休暇の取得割合) 48.2% (育児休業等の取得割合)

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） ● 女性社員を対象としたキャリア教育（女性社員キャリア面談） ● 育児期の社員へのキャリア・両立支援教育（育児休職復職者向けセミナー） ● 社外研修への派遣
<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"> ● 主任ステップアップ研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般役付職（副長）への登用が期待される男女に対する研修 ・ 以前から実施していた女性主任ステップアップ研修を男女共催化。 ・ 「ダイバーシティ推進に理解のある一般役付職の拡大（男性参加者）」と「女性候補者の能力向上」が目標 <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>以前から実施していた女性主任ステップアップ研修を 2023 年度から男女共催といたしました。</p> <p>初年度であるため、効果についてはこれからですが、スキル向上に加え、ダイバーシティの推進役となる新たな管理職候補者の育成を図ることを目的にしています。</p> <p>男女関わらず、当研修の受講者が役付職に登用されていくことで、役付職層のダイバーシティ推進に対する意識向上を期待しています。</p>

2023 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}	198 人 ^{★3} 16.8% (2023 年 12 月末時点)	326 人 ^{★4} 19.9% (2023 年 3 月末時点)	465 人 17.2% (2022 年 3 月末時点)
管理職に占める女性の数・割合 ^{★2}	27 人 3.5% (2023 年 12 月末時点)	26 人 3.4% (2023 年 3 月末時点)	25 人 3.1% (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	34 人 27.2% (2023 年 4 月~2023 年 12 月)	29 人 26.4% (2022 年 4 月~2023 年 3 月)	20 人 17.4% (2021 年 4 月~2022 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: 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

★4: 2022 年 4 月 1 日に東邦ガスネットワークが発足し、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】(2022 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】(2022 年度末) 男性: 96.5% 女性: 107.7% [※] ※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"> ・地域他社との女性社員交流会★ ・産・休育休取得前セミナー ・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の交流会 ・カムバック制度（配偶者の転勤や介護などで、退職した社員を再び雇用する制度）の開始
<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>★地域他社との女性社員交流会 入社後コロナ禍により、社内・外での対面による交流機会が少なかった若手女性社員を対象に社・内外でのネットワーク形成を目的とした研修・交流会を実施（地域他社4社合同で10/3に開催）（内容等は別紙参照）</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）を併せてご惠与ください。</p>
<p>③ 上記取組の効果</p>	<p><効果>当該研修は、社内の異なる部門・部署で業務に従事する女性社員同士が、同じ研修に参加する機会を持つことで、社内ネットワーク形成の一助となったことに加え、社外の同世代の女性とのワークや意見交換などを通じて、普段なかなか気づけない新たな視点や見方の発見につながった。</p> <p><参加者の声（アンケートより抜粋）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内外の方々と話をする事で自身の考えがまとまり、働くモチベーションにつながった。 ・他社の同世代の社員と交流を通し、モチベーションの維持方法やストレスとの付き合い方を学ぶことができた点良かった。 ・思っていた以上に自分の仕事や会社が好きであることに気づけた。

2023年度 地域他社との女性社員交流会について

(1)開催概要

項目	概要
日時	2023年10月3日（火） 9：30～16：30
対象	女性若手社員（目安：学卒5年目・院卒3年目程度の総合職） ※コロナで社外の交流機会が少なかった層を対象とし、営業・広報、技術系等、幅広い職種が参加。（4社で約30名ほど参加）
開催方法・場所	対面（当社研修施設）
講師	外部の研修会社に依頼

(2) 研修内容（タイムスケジュールほか）

時間	内容（予定）
9：30～9：40	自己紹介、アイスブレイク
9：40～12：00	研修本編① テーマ：女性の働き方とキャリアについて 働く目的・エンゲージメント・レジリエンス・他者とのコミュニケーションの観点から自己分析・ディスカッション。 ありたいキャリアや人生について行動宣言。
13：00～15：30※	研修本編②（午前中のつづき）
15：30～16：30	交流会