

「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】

株式会社朝日新聞社 (東京都中央区)	○「朝日新聞社ジェンダー平等宣言」及び「朝日新聞社ジェンダー平等宣言+」を公表し、女性管理職比率の倍増や男性育児休業取得率 100%などの数値目標を掲げるとともに、「女性のいない会議をつくらない」などの具体的な行動目標のもと、意思決定過程への女性参画を促進する取組を推進している。 ○若手女性社員を主な対象としたジョブ・シャドーイング研修を実施し、異なる部門の役員や部長への同行を通じて、マネジメントや意思決定の過程を学ぶ機会を提供するとともに、管理職世代にさしかかる前の女性社員の知見や視野の拡大を図り、意思決定の場への参画を担う人材の育成に取り組んでいる。 ○育児休業取得を促進するため、育児休暇説明会や社内オンラインシンポジウムを開催するとともに、子ども付き添い休暇や転勤免除制度など、多様な働き方を支援する制度を整備することで、男性育児休業取得率 93%を達成している。 ○全社で「ジェンダープロジェクト」を展開し、報道企画「Think Gender」での発信、学校への教材提供やメディア関係者等を対象とした学びの機会創出など、ジェンダー平等に関する理解促進と意識醸成を図り、自社の枠を超えた取組を推進している。
フタバ産業株式会社 (岡崎市)	○「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン宣言」を実施し、経営トップが DE&I 推進に向けた思いや目指す姿を動画にて全社員へ直接説明するとともに、ダイバーシティ推進課を設置することで全社的な推進体制を構築し、従業員への意識浸透と組織風土づくりに努めている。 ○女性管理職候補者ごとに個人別キャリアプランを作成し、本部長主導で昇格に必要な経験を積むためのタフアサインメントを付与することに加え、人事部と連携した中長期的な人材育成を進めることで、女性管理職及び係長級の女性社員数の増加につなげている。 ○育児や介護に関する会社制度をまとめたハンドブックの作成・周知に加え、会社稼働日である祝日の事業所内一時保育の実施や、介護リテラシー向上を目的とした介護セミナーを開催するなど、従業員が育児・介護へ参画しやすい環境を整備している。 ○育児・介護休業期間中の従業員に対して、最低 40%補償の賞与を支給するほか、育児短時間勤務制度及び子の看護等休暇制度の取得対象年齢の拡大やスクールイベント休暇の導入など、育児と仕事の両立を支援する環境が整備されている。

三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社 (東京都千代田区)	○管理職登用に関する全社アンケートを実施し、管理職層の認識と女性社員の意識とのギャップを可視化・分析した結果を管理職層に共有するとともに、上司向け1on1ガイドの作成などにより、管理職候補層の育成・フォロー体制を構築している。 ○キャリアデザイン研修や管理職候補者向けの研修、メンタリング制度など、若手社員から役員候補層までを対象とした階層別育成プログラムを体系化し、「一人別育成計画」に基づく人材育成を推進するとともに、女性社員約2,000名が参加するコミュニティによるネットワーク形成や多様なロールモデルの発信を通じて、女性のキャリア形成を支援しており、愛知県内の支店では、国際女性デーイベント、女性の健康セミナー、生理痛体験会、地区内ネットワークイベントなどを開催し、女性活躍や健康課題への理解促進に積極的に取り組んでいる。 ○男性の育児参画を促進するため、10日間の有給休暇である「共育て休暇」や、育児休業取得者の業務をサポートした社員に「共育て御礼金」を支給する制度を導入することで、育児に参画しやすい職場環境づくりを整備している。 ○男性の育休取得率は6年連続100%となっている。
--	---

【優秀賞 300 人以下の部】

【一般の部】 株式会社イベント・トゥエンティ・ワン 愛知支店 (名古屋市中区)	○経営理念「you happy, we happy!」のもと、採用・配置・評価・育成のあらゆる場面において性別によらない公平な機会提供を徹底し、誰もが挑戦できる組織風土を醸成している。 ○性別によらず営業、現場運営、プロジェクト推進、マネジメントなど多様な業務への挑戦機会を提供するとともに、能力や成果に基づく公平な評価・登用を実施することで、女性管理職比率100%を実現している。 ○子の看護等休暇の対象を中学校卒業まで拡大するなど、育児・介護休業法を上回る両立支援制度を整備し、仕事と家庭の両立を支援している。 ○男性社員・女性社員ともに育児休業取得率100%、育児休業からの復帰率100%を達成している。
--	---

【奨励賞】

株式会社スノーピーク ビジネスソリューションズ (岡崎市)	○2014 年に発足した女性活躍プロジェクトチームが、アンケート調査や情報発信、社内イベントの開催などの活動を 10 年以上継続して実施し、社員の声を反映した女性活躍の推進に取り組んでいる。 ○代表・管理職による 1 on 1 や日常的な対話、ロールモデルとなる女性社員の活躍事例の発信を通じて、人材育成や登用を推進し、女性正規従業員及び女性管理職の増加につなげている。 ○育児休業に関する社内勉強会や事例共有を実施し、男性の育児休業取得を後押しすることで、男女ともに育児休業取得率 100%を維持し、育児・介護を理由とした離職実績ゼロにつなげている。 ○扶養の有無にかかわらず子を有する社員を対象とした子ども手当を支給するなど、家族に関する支援制度を整備している。
ハタ コンサルタント株式会社 (名古屋市中村区)	○「子が中学校を卒業するまでは家庭優先」という方針を経営トップ自らが全社に明言し、育児と仕事の両立を全面支援する体制を整えている。 ○年間 10 万円の教育費を支給し、社員の主体的なスキルアップを支援するとともに、社長塾を通じたキャリア形成支援を行うことで、ホームページの内製化や、多様な視点を活かした提案力向上など女性人材の活躍の場の拡大、組織力向上につなげている。 ○急な欠勤や休暇取得にも対応できるよう、徹底した業務のマニュアル化を推進し、属人化を排除するとともに、フリーの人員を配置する「スーパーサブ制度」を導入している。