

令和元（2019）年度

「男女生き生き企業」表彰企業の紹介



栃木県では、女性の活躍推進や働き方の見直しに積極的に取り組んでいる県内の企業等を「男女生き生き企業」として認定し、さらに認定を受けた企業等の中から優れた取組を行っている企業等を表彰しています。

令和元（2019）年度は、優秀賞として3企業を表彰しましたので御紹介します。



◎令和元（2019）年度 「男女生き生き企業」表彰企業

＜大企業部門・優秀賞＞

●グランディハウス株式会社（宇都宮市）

＜中小企業部門・優秀賞＞

●東京オート株式会社（小山市）

●社会福祉法人美明会（足利市）

★「男女生き生き企業」認定制度

女性の活躍推進や働き方の見直しに積極的に取り組み、誰もがいきいきと働けることを目指している企業等を「男女生き生き企業」として認定します。

○申請要件

栃木県内に所在する企業等のうち、次に掲げる要件を全て満たすもの。

- ・ 「とちぎ女性活躍応援団」の登録団体であること
- ・ 「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」の登録を行っていること
- ・ 「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」において登録した内容のうち、実践した項目があること
- ・ 重大な労働関係法規（労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法等）違反をしていないこと
- ・ 暴力団又は暴力団員と密接な関係を有しないこと

○認定基準

「トップの意思表示」「管理職及び社員への普及・啓発、社内の推進体制整備」「女性の活躍推進」「育児・介護等と仕事との両立支援」「多様な働き方への配慮」に関する認定項目30項目のうち、一定数の項目に該当すること

○受付時期 随時

★「男女生き生き企業」表彰（コンテスト）

「男女生き生き企業」として認定を受けている企業等の中から、優れた取組を公募し、企業規模別に表彰します。

※令和2（2020）年度は4月下旬頃から募集開始予定

グランディハウス株式会社

【企業概要】

住所：〒321-0811 宇都宮市大通り 4-3-18
 TEL：028-650-7777
 URL：http://www.grandy.co.jp/

創業：1991年4月10日
 従業員数：424名（男性：314名、女性：110名）
 事業内容：建売及び注文住宅の建築・販売、不動産賃貸



◎取組までの経緯を教えてください。

弊社の主たる事業である住宅業界は、従来から男性中心の業界とされ、弊社においてもその傾向にありました。特に営業職など外勤を伴う職種では女性社員の比率が低く、女性の管理職も一部の部署に限られていました。

一方で、少子高齢化の時代背景の中、女性の活用、女性目線のサービスの提供などの必要性から、弊社としても女性社員を増やし、長く働き続けることができる職場環境づくりを行う方針とし、男女問わず適性に応じた管理職や経営幹部を育成していくこととしました。

◎今後の目標や課題はありますか？

- ◆ 引き続き、女性社員が少ない部署を中心に積極的に女性を配置するとともに、家庭や子育てと仕事の両立支援を充実させるなど、長く働くことができる職場環境づくりに取り組んでいきます。
- ◆ 男女問わず管理職や経営幹部に登用するため、昇進意欲向上のための施策や登用機会の拡大を図っていきます。
- ◆ 女性の活躍推進の取組を通して、男女問わず全ての社員がより生き生きと、存分に能力を発揮できる企業を目指します。

◎具体的な取組を教えてください。

- ◆ 社内に「女性活躍推進委員会」を設置し、女性社員の昇進意欲の向上や、女性が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。
- ◆ 女性社員の採用を増やすための取組として、活躍する女性社員を紹介するリーフレットの作成や、女性の学生のみを対象とした説明会の開催等、女性求職者に向けた積極的な働きかけを行っています。
- ◆ 設計職の女性社員によるプロジェクトを立ち上げ、女性ならではの感性を活かした商品づくりを行うなど、女性の活躍の場を広げる取組を行っています。
- ◆ 出産・子育て世代の社員への支援の一環として、産前産後休暇を有給とする制度を導入しています。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆ 「女性活躍推進委員会」の取組により、ノー残業デーや半日単位の有給休暇制度の導入につながるなど、働きやすい環境づくりが着実に進んでいます。
- ◆ これまで女性社員の比率が低かった営業職や開発職等にも配置が進み、2020年度には、住宅施工の現場に初めて女性社員が配置される予定です。
- ◆ プロジェクトとして女性の視点を取り入れた商品を創り上げたことにより、参加した女性社員のスキルアップ、モチベーションアップにつながりました。
- ◆ 産前産後における経済的な不安解消の一助となり、出産を理由とした退職はほぼ無く、休暇後の職場復帰率は100%を達成しています。



東京オート株式会社

【企業概要】

住所：〒323-0829 小山市東城南 1-16-4

TEL：0285-28-1111

URL：<https://www.tokyoauto.com/>

創業：1973年4月11日

従業員数：201名（男性：155名、女性46名）

事業内容：自動車販売



◎取組までの経緯を教えてください。

弊社では、「人を活かして人を育てる」との経営理念の下、従業員の定着率向上や採用確保のために、男女問わず「従業員がやりがいをもって生涯に渡って働き続けられる職場づくり」に取り組んできました。

その中で、女性活躍推進法の施行を契機として、労働人口の減少や顧客ニーズに対応するために多様性のある人材を活かす取組の一つとして、社内に女性の活躍に焦点をあてた「女性活躍推進プロジェクト」を発足し、育児・介護だけでなく病気療養にも対応した両立支援制度の整備や女性社員の意識改革に取り組んできました。

◎今後の目標や課題はありますか？

- ◆ 「女性活躍推進プロジェクト」の活動において、女性社員がまだ積極的に意見を発信しない風潮があることがわかったため、主体的な行動や意見発信ができる女性社員の育成を進めていきます。
- ◆ 男性の育児休業取得者が少ないため、制度の周知と育児休業を取りやすい環境づくりに取り組みます。
- ◆ 現在、女性管理職がないため、女性が管理職を目指すことができる環境を整備するとともに、女性が自ら管理職になりたいと思えるよう意識改革を図っていきます。

◎具体的な取組を教えてください。

- ◆ 職種による男女の偏りを解消するため、全職種の給与を一律にして職種間の異動をやすくするなど、男女問わず社員の活躍の場の拡大を図っています。
- ◆ 2016年度から年間の有給休暇取得5日間を義務化し、以後1年ごとに取得義務日数を1日ずつ加算しています（2019年度は8日間取得を義務化）。
- ◆ 傷病の際に利用できる休暇制度として、勤続年数に応じて過去に消滅した有休を利用できる「ストック有休」や、「療養休暇」を導入しています。
- ◆ 全ての社員が年1回キャリアプランを作成し、上長と面談することにより、自らの働き方や目指す姿を明確にしています。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆ 職種間の異動がしやすくなったことで、これまで女性社員は事務職に限定されていましたが、現在は営業職2名、整備職1名と活躍の場が拡大しています。
- ◆ 有給休暇の義務化を進めたことにより、以前に比べて様々な理由で休暇が取得できる雰囲気になり、社員のワークライフバランス推進に繋がりました。
- ◆ 仕事と育児・介護の両立だけでなく病気との両立支援体制が整備され、傷病社員が安心して治療に専念できる環境になりました。（2019年＝利用者1名）
- ◆ キャリアプランを作成してPDCAを行うことにより、各個人に合った資格取得や研修受講に繋げており、社員のキャリアアップに成果を上げています。



社会福祉法人美明会

【企業概要】

住所：〒326-0324 足利市久保田町 1223

TEL：0284-73-2020

URL：<https://mimeikai.com/>

創業：1998年9月4日

従業員数：184名（男性：48名、女性136名）

事業内容：社会福祉事業（特別養護老人ホーム他）



◎取組までの経緯を教えてください。

当法人は、女性職員が7割を超えており、結婚や出産を経ても可能な限り職場復帰して活躍してほしいと考えておりました。そのためには働きやすい職場づくりが重要であるため、2015年の女性活躍推進法の成立に伴い、栃木県事業主行動計画サポート事業を活用して、労働者300人以下の当法人にとっては努力義務となっていた行動計画を策定し、計画に基づき女性の活躍推進及び働き方改革等に取り組んできました。

さらに、2019年度からは新たに「ママ得プランプロジェクト」を立ち上げ、子育て世代の働きやすさの追求及び子育て世代の求職者が増加することを目的とした取組を行っています。

◎今後の目標や課題はありますか？

- ◆ 職場内託児所は職員から好評を得ており、今後はさらなる利便性向上のため常設も検討していきます。
- ◆ 少子高齢化等により、今後も介護人材不足が加速していくことは明らかであり、国においては「介護職員の処遇改善」「多様な人材の確保・育成」「離職防止・定着促進・生産性向上」「介護職の魅力向上」「外国人材の受入環境整備」など総合的な介護人材確保対策を掲げているため、国の方針を踏まえ、法人の身の丈にあった取組を具体化することにより、今まで以上に働きやすい職場環境づくりを推進していきます。

◎具体的な取組を教えてください。

- ◆ ロールモデルとなる女性管理職と女性職員との交流会を開催するなど、女性職員のキャリア意識の向上を図っています。
- ◆ 男性職員の育児参加を促進するため、配偶者出産休暇の積極的な取得を奨励しています。
- ◆ 年末年始やゴールデンウィークなど保育所や学童保育が休みの時期に、子どもを預ける場所がない職員を支援するため、法人内の保育士資格を持つ職員の協力により期間限定の託児所を開設しています。
- ◆ 親の職場を訪問することで、子供達に親の仕事や福祉への理解を深めてもらうため、「子ども参観日」を実施しています（孫の参加もあり）。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆ 女性管理職から様々な経験を聞く事により、女性職員各々が自分に合ったキャリアビジョンを意識しながら仕事に取り組むようになったと感じています。（現在は管理職（課長級以上）の7名中3名が女性）
- ◆ 男性職員の育児参加意識が高まり、近年の配偶者出産休暇の対象者取得率は100%です。
- ◆ 託児所の開設により、職員が子どもを預ける場所に悩まず、安心して仕事ができる環境になりました。
- ◆ 「子ども参観日」は、子どもが親の仕事を理解する機会であるとともに、職員にとっても同僚の育児等への理解を深める場となっており、仕事との両立を支援する職場の雰囲気づくりに寄与しています。

