

知事と「とちぎ女性活躍応援団」企業の 意見交換会を実施しました。

令和5(2023)年度

「男女生き生き企業」表彰企業の紹介



県では、「とちぎ女性活躍応援団」を推進母体として、女性活躍推進の機運醸成を図っているところです。

令和5年6月、我が国では初となるG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が日光市で開催されたことにより高まった機運を好機として女性活躍推進の加速化を図るため、同年9月4日に知事と「とちぎ女性活躍応援団」企業の代表者等による意見交換会を開催しました。

応援団登録企業のうち、女性の活躍推進及び働き方の見直し等に関する優れた取組を行っている「男女生き生き企業」表彰企業12社の代表者等にお集まりいただき、各社の取組の発表及びその取組を踏まえた意見交換を実施しました。

今後も「とちぎ女性活躍応援団」や「男女生き生き企業」の皆様と連携しながら、男女が共に輝く「とちぎ」の実現に向けて、オール栃木体制での取組をさらに加速して参ります。



意見交換会参加企業一覧

※()は男女生き生き企業表彰受賞年度

- ケーブルテレビ株式会社(H29)
- シーデーピージャパン株式会社(H29)
- 株式会社スキット(H29)
- ジョイコム株式会社(H30)
- グランディハウス株式会社(R1)
- 東京オート株式会社(R1)
- 社会福祉法人美明会(R1)
- 栃木トヨタ自動車株式会社(R2)
- 関綜エンジニアリング株式会社(R3)
- 第一生命保険株式会社 栃木支社(R4)
- 三信電工株式会社(R4)
- 中村土建株式会社(R4)



★意見交換会で出た主な意見

- ・女性管理職の登用にに向けて、入社した女性社員には管理職に就いている女性の先輩社員の話を聞く機会を作るほか、定期的な面談等を実施している。
- ・男性の育休取得推進のために、社員1人1人に会社の方針を丁寧に伝えるなど、社員の意識改革から始めた。
- ・業務に適性があれば性別は関係ない。個性を大切にしながら適材適所で配置、配属をしたい。
- ・女性活躍は企業のトップが本気になって取り組まないことには進まない。トップがリーダーシップを発揮しなければならない。

とちぎ女性活躍応援団に登録しませんか？



とちぎ女性活躍応援団は、知事をトップに、官民協働によるオール栃木体制で働き方改革や女性の活躍を推進するものです。産学官を始め、労働、医療・福祉、農林、建設・運輸、金融等様々な県域をカバーする26の団体や企業が設立・運営に携わり、趣旨に賛同して会員となった県内所在の企業・団体と一体となって応援団を構成しています。

とちぎ女性活躍応援団に登録すると、「男女生き生き企業」認定に申請することができます。(※「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」への登録も必要です。)

一緒に働き方改革や女性活躍推進に取り組んで行きましょう!

～登録方法～

★PCの場合

とちぎウーマンナビ

で検索してください。

★携帯

右のQRコードから
アクセスしてください。



※HPからダウンロードした登録用紙に記入の上、FAX等による応援団事務局への送付でも申込み可能です。

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5(2023)年度は、優秀賞として2企業を表彰しましたので御紹介します。



＜大企業部門＞

●株式会社足利銀行(宇都宮市)

＜中小企業部門＞

●株式会社アラムキ(宇都宮市)

★「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

「トップの意思表明」「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

○認定の有効期間

認定を受けた日から当該日が属する年の翌々年の12月31日まで

★「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6(2024)年度は5月下旬から募集開始予定

株式会社足利銀行



【企業概要】

住所：〒320-8610 宇都宮市桜 4-1-25
TEL：028-622-011
URL：https://www.ashikagabank.co.jp/

創 業：1895年10月1日
従業員数：4,030名（男性：1,740名、女性2,326名）
事業内容：普通銀行業務

(令和5(2023)年11月現在)



◎具体的な取組を教えてください。

- ◆女性のキャリア形成を支援するために「女性のキャリア形成基本方針」を制定しました。
- ◆女性リーダーの育成のため、入行から部店長層まで一貫した「女性リーダー育成マップ」を策定しました。
- ◆女性支店長・次長を対象とするメンター制度を導入しています。
- ◆「育児と仕事の両立支援制度」の対象者・内容を大幅に拡充したり、「不妊治療休暇制度」を新設しました。
- ◆育児休職者を休職前・休職中・復職後の3段階に分けて支援する「育休者支援プログラム」を導入しています。
- ◆育休取得意向確認の個別実施や管理職向けアンコンシャスバイアス・制度研修など、男性育休取得促進に取り組んでいます。

◎今後の目標や課題はありますか？

従業員一人ひとりが活躍し、持続的に成長できる企業であり続けるため、年齢・性別等にかかわらず、多様な考え方や経験を活かし、多様性と自律性を備える集団を形成することで、組織力の向上を図っていきます。
また、ライフスタイルや就業意識の変化を踏まえつつ、多様な人材が自分らしく生き生きと働ける職場環境の整備など、ウェルビーイング向上に向けた取り組みを強化していきます。



◎取組までの経緯を教えてください。

弊行は新たな価値創造による地域貢献と、地域と共に持続的に成長していくことを目指しています。
その実現に向け、従業員一人ひとりのエンゲージメントを高め、価値を創造できる人材の育成・確保や働きがいの充実を通じて、多様性と自律性を備える集団の形成に取り組んでいます。
多様な知見、能力を持った人材一人ひとりが持てる力を最大限発揮できるよう、性別や年代、役職等にかかわらず全ての従業員が活躍できる職場風土の醸成に向けて、今まで以上に女性が活躍できる職場環境の整備などに注力しています。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆部店長、管理職に占める女性比率が向上しました。
- ◆育児と仕事の両立支援制度利用者の増加や、両立支援制度利用者の勤務時間短縮に繋がりました。
- ◆育休者支援プログラムによる復職への不安解消等により、復職率は安定して高水準を維持しています。
- ◆男性の育児休職取得率が※130.5%(2022年度)と向上しました。

※男性労働者の育児休業等の取得割合の計算方法
育児休業等を取得した男性労働者の数 ÷ 配偶者が出産した男性労働者の数（厚生労働省）

株式会社アラマキ

【企業概要】

住所：〒321-0912 宇都宮市石井町 3413-61
TEL：028-612-6755
URL：https://www.alamaki.co.jp

創 業：1950年10月
従業員数：61名（男性40名、女性21名）
事業内容：機械工具、機械部品、工場消耗品の営業販売

(令和5(2023)年11月現在)



◎具体的な取組を教えてください。

- ◆看護休暇について、30分単位での取得や事後報告を可能とするほか、子が中学生になるまで取得可能としています。
- ◆子の誕生予定の報告を受けた時点で、育児休業の打診をしたり、1ヶ月以上の取得者には手当を支給するなど、男女ともに育児休業取得を推進しています。
- ◆休暇を取得しやすい環境促進のためチーム制を導入し、仕事を属人化せず同僚と共有しています。
- ◆地域との関わり作りを促進するために、全社員が年3日利用できる地域休暇を導入しています。

◎今後の目標や課題はありますか？

今後も性別や年齢を問わず、働きやすく働きがいのある職場づくりを大事にしていきます。また、会社は利益を出してこそ場でもあるので、働きやすさと利益確保の双方を追求していきます。
弊社の社員だけが幸せならば良しではなく、育児・介護・家事などと仕事の両立を自分ごとにとらえる考えがもっと社会に広がればという課題を感じています。弊社のやり方が全て正しいとは思っていませんが、働きやすさや地域のことなどを、もっとフランクに話せたり、共有できる場が広がれば願っています。

◎取組までの経緯を教えてください。

社員には仕事だけでなく、私生活も大事にして一度きりの人生を自分らしく楽しく送ってほしいと願って会社を運営してきました。私生活を大事にできるからこそ、仕事のモチベーションも上がり、仕事をがんばるからこそ、私生活もいっそう楽しみなものになると考えています。
願うだけでは叶わないので、会社の想いを具現化したものとして、性別を問わず、働きやすく働きがいがあり、風通しの良い社風作りを重視した制度を作ってきました。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆仕事で協力しあう社員や、家庭や家族の状況を社内で共有する社員が増えました。
- ◆社員から、夫婦の育児や家事の役割分担を見直すきっかけになったという声があがったり、採用活動で、働きやすさに目を向けてくれる求職者が増えました。
- ◆有給休暇の取得者が増加したり、1ヶ月以上の育児休業を取得する男性社員がスタンダードになりました。
- ◆子供関係のボランティアに携わる社員が増えたり、社員全員が私生活や地域について考える機会ができました。

