

企業名	ケーブルテレビ株式会社		
受賞年度	H29	企業規模	大企業
所在地	栃木市樋ノ口町43-5	創業	1987年11月6日
事業内容	有線一般放送事業、電気通信事業	従業員数	203名（男性：106名、女性97名）
女性活躍取組までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児短時間勤務の女性社員が高いモチベーションを維持して働ける環境にするため。 ・ 若手社員の短期間離職を防ぐため。 ・ 様々な制度を検討するにあたり、対象者へのヒアリングや全社員の満足度調査を実施し、実態に沿った“使える”制度になるよう心がけた。 		
具体的な取組	<p>新入社員向けに入社前からのきめ細かなメンタリングを実施。 法定を上回る柔軟な育児短時間勤務制度を導入。 有給休暇が時間単位で取得可能。 労働時間縮減のため、時間外労働が多い社員の改善計画作成や個別面談等を実施。 「ボランティア特別休暇」及び「ライフサポート特別休暇」等の特別休暇制度を導入。 社員間のコミュニケーション活性化を図るため「懇親会補助制度」を実施。</p>		
上記取組の効果・成果	<p>時間外労働の削減。（R4年度 全社平均11時間） 有給休暇取得率の推移。（R2年度 85.5%、R3年度 91.7%、R4年度92.8%） 育児中の女性社員や若手社員だけでなく、全員が働きやすい風土が醸成されたと感じる。 （育休取得率 男女とも100%、復帰率100%） 新卒採用の場面で学生から「アットホームな雰囲気に魅力を感じた」「楽しそうに働いている」と必ず言われるようになった。（近年は新採用希望者の半数が女性）</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<ul style="list-style-type: none"> ・ さらなる時間外労働の削減や有給休暇取得率の向上を目指す。 ・ ただ「働きやすい」だけでなく、「もっと成長したい」と思える風土づくりに取り組み、自ら考え行動できるスタッフを育てる。 ・ 頑張るスタッフの背中を押してあげられる会社になるために、これからも全ての社員が共にいきいきと働くことのできる環境整備を進める。 		

企業名	シーデーピージャパン株式会社		
受賞年度	H29	企業規模	大企業
所在地	宇都宮市峰2-2-1	創業	1987年4月9日
事業内容	総合人材サービス業	従業員数	3,000名（男性：2,100名、女性900名）
女性活躍取組までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の多くが男性だったが、労働人口の減少に伴う労働力不足に対応することを目的として、2008年に「女性営業職の採用拡大及び女性管理職拡大の方針」を定め、女性活躍のための取組を始めた。 ・「社員が家庭でも仕事でも生き生きできる」会社とすることをトップ・コミットメントとして社内外に明確に発信し、社員の意識と職場風土の改革、諸政策の策定・実施など社内環境の整備に取り組んだ。 		
具体的な取組	<p>女性のキャリアアップを促進するため、管理職候補者の個別育成や研修を行うなど登用体制を整備。 育児休業取得後の職場復帰促進のため、従業員の家庭環境や要望に沿った休業取得を可能とし、復帰後も柔軟に勤務体制を選択できる制度を導入。 子育て等を優先するため短時間正社員になった者が通常勤務の正社員に復帰することも可能な制度を導入。</p>		
上記取組の効果・成果	<p>業務の無駄をなくし、効率的に仕事をするにより残業時間も年々減少傾向にあり、仕事と家庭の両立が図られるようになった。 女性管理職が増加。育休取得後に復職し、トップセールスを記録した社員もいる。 県内発の「プラチナくるみん」認定。（厚生労働省の「子育てサポート企業」認定） 県内発の「えるぼし（認定段階3）」認定。（厚生労働省の「女性の活躍推進優良企業」認定）</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<ul style="list-style-type: none"> ・現在在籍している社員がさらに能力発揮ができる環境整備を図る。 ・今後は労働力確保の一つの手段として、女性や障がい者、高齢者さらには外国人をも新たな労働の担い手として、皆がその特性を發揮し、得意な分野で働くことができる協同の仕組みを作っていく。 ・令和4年10月1日の育児・介護休業法改正以降、外国人社員も含め「出生時育児休業」「育児休業」を取得する男性従業員が増えている。弊社としては派遣先企業にも当社の取組み（社員のワークライフバランスの向上）をご説明、ご理解をいただき、更なる取得者数の増加を目指している。 		

企業名	株式会社スキット		
受賞年度	H29	企業規模	中小企業
所在地	宇都宮市清住2-5-10	創業	2000年12月14日
事業内容	学校情報化のトータルサポート	従業員数	81名（男性：59名、女性22名）
女性活躍取組までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・ IT産業は業種的にも男女ともに長時間労働の比率も高く、女性従業員が年々減少している現状。 ・ 能力があっても結婚や出産などを機に職場環境が整っていないことを理由に退職をしてしまう女性社員も少なくない。 ・ 上記のことから、ワーク・ライフ・バランスの強化推進、社員のキャリアアップに資する転種転換、女性社員が結婚、出産後も活躍できるような雇用環境の整備等に取り組んだ。 		
具体的な取組	<p>女性の役員及び管理職への積極的登用。 在宅ワーク制度やモバイルワーク制度の導入。 業務見直し・効率化等のため、全社的な業務革新活動を推進。 従業員的能力向上支援。（外部研修、研修プロジェクト、資格試験日出勤認定、受験費用及び交通費全額支給） 人事評価制度の明確化。</p>		
上記取組の効果・成果	<p>女性管理職やリーダーが増加し、積極的に女性が活躍しやすい環境が整備された。 在宅ワーク制度等の浸透により子育て世代の働き方の幅が広がった。 全社的に推進する業務革新活動により業務効率化への意識が浸透。 社内外研修や社内プロジェクトにより社員のレベル向上やモチベーションが高まっている。</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」を実施することにより、育児を積極的にする男性「イクメン」を応援するとともに、イクメンに理解のある「イクボス」を育成する。 ・ 育児を行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるキャリア形成支援の取組にかかる計画を策定し、厚生労働省の「くるみん」認定を目指す。 		

企業名	ジョイコム株式会社		
受賞年度	H30	企業規模	中小企業
住所	宇都宮市インターパーク2-14-10	創業	1994年6月9日
事業内容	通信機器販売事業、業務支援ソフト企画・販売事業	従業員数	41名（男性：16名、女性25名）
女性活躍取組までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・「人材は育てるもの」という考えに基づき、採用となった社員に対しては、能力開発のための研修受講等を積極的に促し、性別・年齢の区別無く個性を生かした人材登用を図ってきた。 ・男女区別無く人材登用を行っていく過程で、女性社員が結婚、出産を理由にやむを得ず退職していくという問題に直面した。 ・それを解決する方法の一つとして、結婚、出産を経ても働き続けられる環境づくりをめざし、会社としてできることに取り組んできた。 		
具体的な取組	<p>男女の区別なく社員の能力開発・キャリアアップを促進するため、外部研修助成制度を導入。 <u>法定を上回る育児休業制度（最大で子が満3歳になるまで取得可能）</u>を整備。 円滑な復職に向けて、育児休業取得者に対して休業中や復職前に育児休業経験のある担当者が面談を実施。</p>		
上記取組の効果・成果	<p>多くの女性社員が助成制度を活用して積極的に研修を受講しており、<u>現在は管理監督職の約4割が女性。</u> 育児休業取得実績14名。（延べ17回） 出産後も継続して働くことができる環境づくりの成果により、<u>育児休業後の復職率は約93%。</u> 同じ経験のある女性担当者が面談を行う体制としたことにより、気兼ねなく悩み相談ができ、不安なく復職できる環境が整った。</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>小学校4年生まで取得可能な育児短時間勤務制度の導入を目指す。</u> ・ 社員の働き方改革を進めるため、年次有給休暇取得率7割を目指す。 ・ 少子高齢化社会が進む中で、引き続き社員のための育児支援、介護支援に取り組む。 ・ 今後、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、さらなる雇用の拡大及び業務の改革に積極的に取り組む。 		

企業名	グランディハウス株式会社		
受賞年度	R 1	企業規模	大企業
所在地	宇都宮市大通り4-3-18	創業	1991年4月10日
事業内容	建売及び注文住宅の建築・販売、不動産賃貸	従業員数	506名（男性：360名、女性146名）
女性活躍取組までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・住宅業界は、従来から男性中心の業界とされ、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定。 ・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がある。 ・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、男女問わず適正に応じた管理職や経営幹部を育成していくこととした。 		
具体的な取組	<p>「女性活躍推進委員会」を設置、女性の昇進意欲の向上や、女性が働きやすい環境を整備。 女性社員の管理職登用への育成の一環として、管理職手前の層の女性社員を対象とした研修の実施。 設計職の女性社員によるプロジェクトを立ち上げ、多様な感性を生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実施。 育児休業の相談窓口を設置するとともに、全社員に対し、男性社員の育児休業の取得実績の公表や、育児休業取得者の体験談等を回覧し、男性の育児休業取得を推進。</p>		
上記取組の効果・成果	<p>ノー残業デーや時間単位の有給休暇制度の導入に繋がるなど、働きやすい環境づくりが進んだ。昨年度から短時間正社員制度を導入し、更に、子育てや介護等の制約がある社員が働きやすい環境を整備した。 女性社員の能力向上、昇進意欲の向上につながっている。また同じ立場の女性同士の交流の場にもなっている。 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った。この、こだわりの商品づくりにより、今年の2月発表のオリコン顧客満足度調査建売住宅ビルダー北関東部門で4年連続第1位を獲得。 前期の男性社員の育児休業取得率は50%。男女ともに子育てと仕事を両立できる職場環境を整備。</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望など	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員が少ない部署を中心に積極的に女性を配置、家庭や子育てと仕事の両立支援の充実等、長く働くことができる職場環境づくりに取り組む。 ・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く。 ・今年の1月に「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参加。今後も、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ていく。 		

企業名	東京オート株式会社		
受賞年度	R 1	企業規模	中小企業
所在地	小山市東城南1-16-4	創業	1973年4月11日
事業内容	自動車販売	従業員数	213名（男性：154名、女性59名）
女性活躍取組ま	<ul style="list-style-type: none"> ・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わたって働き続けられる職場づくり」に取り組んできた。 ・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」を発足した。 ・その中で、育児・介護だけでなく病氣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た。 		
具体的な取組	<p>職種による男女の偏りの解消や、社員の活躍の場を拡大するため、職種間の異動をしやすくなるよう全職種の給与を一律化。 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。（2023年度は12日間取得を義務化） 勤続年数に応じて過去に消滅した有給を利用できる「ストック有休」や、「療養休暇」の導入。 働き方や目指す姿を明確にするため、全ての社員が年1回キャリアプランを作成し、上長との面談を実施。 2019年に女性活躍推進プロジェクトにて育児・介護・療養の両立支援ガイドラインを作成、2020年3月に男性向け育児休業のガイドラインを作成し周知することで男女問わず育児休業をとれる風土づくりに着手した。</p>		
上記取組の効果・成果	<p>職種間の異動がしやすくなり、これまで女性社員は事務職に限定されていたが、現在は営業職4名、整備職1名と活躍の場が拡大。 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った。 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った。（利用者2019年=1名、2020年=1名、2021年=1名） 各個人に合った資格取得や研修受講に繋がり、社員のキャリアアップに成果を上げている。 2015年より女性の育児休業9件。（6名うち3名が2回出産）全員が復職している。妊娠を理由に退職した女性従業員は0名。2020年の男性育休のガイドライン作成後男性の育児休業5件。（4名うち1名が2児分取得）</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<ul style="list-style-type: none"> ・「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る。 ・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む。 ・育児休業から復職後の女性従業員の育児との両立やキャリアプラン、モチベーションアップ。 ・現在、女性管理職がいないため、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る。 		

企業名	社会福祉法人美明会		
受賞年度	R 1	企業規模	中小企業
所在地	足利市久保田町1223	創業	1998年9月4日
事業内容	社会福祉事業（特別養護老人ホーム）	従業員数	302名（男性：84名、女性218名）
女性活躍取組までの経緯	<p>・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いた。</p> <p>・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、（当時）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た。</p> <p>・2019年度には「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る。</p>		
具体的な取組	<p>女性社員のキャリア意識の向上のため、ロールモデルとなる女性管理職と女性社員との交流会を開催。</p> <p>男性職員の育児参加促進のため、配偶者出産休暇の積極的な取得を奨励。</p> <p>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。</p> <p>親の職場を訪問することで、子ども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。（孫の参加もあり）</p>		
上記取組の効果・成果	<p>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。</p> <p>男性社員の育児参加意識が高まり、近年の配偶者出産休暇対象者は100%。</p> <p>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った。</p> <p>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る。</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<p>・託児所は職員から好評を得ており、さらに利便性向上のための常設を検討していく。</p> <p>・国においては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く。</p>		

企業名	栃木トヨタ自動車株式会社		
受賞年度	R 2	企業規模	大企業
所在地	宇都宮市横田新町3-47	創業	1946年10月1日
事業内容	自動車販売	従業員数	731名（男性：584名、女性147名）
女性活躍取組までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・接客は男性社員であり、女性社員の大半は事務職として固定化された仕事に専念する体制が続いていた。 ・そのため、休暇がとりづらく、家庭との両立にも課題があった。 ・しかし、社会情勢の変化もあり、女性社員がやりがいを感じながら、ライフステージの変化に応じて安心して仕事を継続できる働き方を実現するため、2018年に「とちおとめプロジェクト」を発足。 		
具体的な取組	<p>従来の事務的な業務内容から領域を広げ、<u>ショールーム全体を運営する「フロアアテンダント」を目指すべく役割を見直し。</u></p> <p>スキル向上や多能工化に向け、各種研修を実施。 「仕事と育児の両立支援ガイドブック」を作成・活用。 <u>最大3日間の「パパ休暇」の導入</u>や、店舗において休暇を取得しやすいよう、<u>本部の支援部隊「店舗お助け隊」の結成。</u></p>		
上記取組の効果・成果	<p>事務に偏りがちだった仕事が接客に向くようになるなど、着実に業務範囲を広げている。</p> <p>個人のスキル向上が相乗効果をもたらし、職種を越えて学び合い、チームとして仕事を行う意識が高まっている。</p> <p>より安心して休暇を取得する環境が整い、<u>R1年以降育休を取得した職員は全員職場復帰</u>を果たしている。</p> <p>「パパ休暇」は2019年の導入以来<u>28名の社員が取得</u>。</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<ul style="list-style-type: none"> ・スキル向上のための研修の増加、<u>「チームで仕事をする体制」の推進</u>、福利厚生制度のさらなる充実等、女性社員がますます活躍できるような制度構築と環境整備に取り組む。 ・組織が円滑に運営されるため、制度構築や環境整備とあわせて、相互理解を高めるための研修や教育の機会を設け、働きやすさを向上させていく。 		

企業名	関綜エンジニアリング株式会社		
受賞年度	R 3	企業規模	中小企業
所在地	足利市南町4254-3	創業	2014年4月30日
事業内容	建設業	従業員数	107名（男性：74名、女性33名）
女性活躍取組までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・創立当初より従業員数も増え、女性社員が全体の3割となった。 ・育児や介護など環境が変化していく社員や、体調面の問題で仕事との両立に悩む社員がおり、会社としてどうすれば働きやすくなるのかを考え、働きやすい環境づくりへと制度を整えた。 ・また社員が長く生き活きと仕事を続けていくには健康が大切であり、運動と食事の両面からサポートを考え福利厚生制度の充実を図った。 		
具体的な取組	<p>女性特有の体調に配慮するため、<u>生理休暇を無給から有給の特別休暇に変更。</u> 社員のライフステージの変化と仕事の両立を支援するため、<u>育児休暇や介護休暇を無給から有給の特別休暇に変更。</u> 仕事に取り組みやすい環境を整備するため、<u>フレックスタイム制度、短時間勤務、週休3日制を導入。</u> <u>運動習慣増進、リフレッシュを目的としてトレーニングジムやフィットネスの無償利用制度を導入。</u> <u>健康経営を目的とした社員食堂の立ち上げ。</u> 男性中心の建設現場だが、<u>女性が多方面で活躍できる環境づくり</u>に取り組んでいく。</p>		
上記取組の効果・成果	<p><u>男性社員も女性特有の症状を理解してもらえ</u>る良いきっかけとなった。 特別休暇を取得して<u>休みが取りやすい環境</u>や、勤務制度を整えて<u>仕事に取り組みやすい環境</u>になった。 パーソナルジムは専属のトレーナーが付き<u>社員のペースで継続できるため、運動習慣が身に付き手ごたえを感じている社員もいる。</u> 社員食堂で低価格でバランスのよい食事がすぐに食べられ、<u>休憩時間の確保や社員同士のコミュニケーションの場</u>にもなっている。 現場で行う「品質安全パトロール」や「現場の検査」に<u>女性が同行し、安全に正しく施工されているか</u>等チェックを行ったり、企業説明会や面接、会社見学など<u>会社の顔として女性が活躍</u>している。</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<ul style="list-style-type: none"> ・ライフステージの変化は社員一人一人の環境が違うため、円滑に仕事を進めていく中では、相互の理解が必要。社内での更なる理解の定着を目指していく。 ・スキルアップのための勉強会を実施し、生産性や提供サービスのクオリティの向上を目指す。 ・福利厚生制度の更なる充実や社員の働きやすさの向上へと職場環境の整備に取り組んでいく。 		

企業名	第一生命保険株式会社 栃木支社		
受賞年度	R 4	企業規模	大企業
所在地	宇都宮市今泉町1-29	創業	1938年3月（会社の創立は1902年9月15日）
事業内容	生命保険業	従業員数	591名（男性：30名、女性561名）
女性活躍取組までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・「地域貢献」「お客さまの満足向上」「社員育成」に注力している。 ・「地域貢献」「お客さまの満足向上」の実現のためには、その担い手である社員の育成が必要不可欠である。 ・「社員育成」の一環として、「女性活躍推進」に注力し、女性社員が成長し続けるための各種取組を行っている。 		
具体的な取組	<p>入社初期教育の充実を行うとともに、中堅・ベテラン層の学び直しのため「栃木本気のリカレント・カレッジ」の開催。</p> <p><u>組織の意思決定に社員が積極的に参画する仕組みの導入、意思決定層の多様化に向けて女性リーダーの育成。</u></p> <p><u>社員の地域貢献意識醸成のために「私のSDGs」活動を推進。</u></p> <p><u>「育児サービス経費補助」など、充実した福利厚生制度を導入。</u></p>		
上記取組の効果・成果	<p>「入社初期教育の充実」や「リカレント教育」を通じて、社員一人ひとりの意識・知識・スキルが向上した。</p> <p>「第一生命栃木支社PDCAプラットフォーム」を開始、社員間の議論も活発化し、組織課題の「自分ごと化」が浸透している。「女性リーダー」育成の結果、幹部層54名中30名が女性となり、半数以上を占めている。</p> <p>「私のSDGs」活動などを通じて社員の地域貢献意識が高まっており、さまざまな地域貢献活動を実行。</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<ul style="list-style-type: none"> ・地域に密着し、地域・お客さま・社員の幸せづくり（QOL向上）の応援を通じて、選ばれ続ける企業になることを目標としている。 ・その実現のためには社員の95%を占める女性社員のさらなる活躍が必要不可欠である。 ・女性社員一人ひとりが能力を一層高めるためのサポートを行い、活躍できるフィールドをさらに広げていく。 		

企業名	三信電工株式会社		
受賞年度	R 4	企業規模	中小企業
所在地	宇都宮市川俣町1056	創業	1949年3月17日
事業内容	建設業	従業員数	56名（男性：46名、女性10名）
女性活躍取組までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用社員や定年を迎える社員が増え、多様化する社員のケアと能力発揮に対するサポートが必要だと感じた。 ・「技術・品質の向上」と、「幅広い世代の社員が働きやすい企業」の双方を目指すには、制度の充実と社員同士で仕事を共有して補い合える柔軟な体制づくりが必要だと考えた。 		
具体的な取組	<p>休暇制度の拡充：入社半年以内の社員に対する「思いやり休暇」、定年後再雇用社員に対する「フレックス休暇」を導入。また、社会情勢に応じて臨機応変な特別休暇を新設。</p> <p>キャリアアップの推進：勤務時間内に資格取得の学習をすることを認め、資格手当の改定や費用負担で資格取得を積極的に支援。県主催「キャリアマネジメント講座」への参加など、社員のキャリアアップを積極的にサポート。</p> <p>ハラスメント対策：ハラスメント相談窓口を外部顧問先に設置するとともに、全社員に対しハラスメント研修を実施。</p> <p>組織改編：仕事の共有化を図り、工種を越えた協力体制を整えるために組織改編を行い、グループ制を導入。女性社員だけの「業務推進課」を新設し、各部門を横断的にサポートできる体制づくりを強化。</p>		
上記取組の効果・成果	<p>新規採用者は年次有給休暇が付与されるまでの期間も安心感が得られる、再雇用者は正社員よりも緩やかな働き方ができると好評。離職率の低下にもつながっている。</p> <p>資格取得者が増加。今年度は女性社員が自発的に挑戦し、衛生管理者1名、第二種電気工事士1名が誕生。会社全体で研修を受講したことで、誰もが当事者になりうることを認識し、社員一人ひとりがハラスメントに対して理解を深めた。社員同士の連携が今まで以上に取やすくなり、仕事の属人化を軽減。年次有給休暇を取得しやすい環境になった。部門を越えて「業務推進課」で担える仕事が増え、意欲向上につながった。</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業は男性社会のイメージがあるが、今後は社内でも現場でも、男女を問わず活躍できるような環境づくりが必要だと考えている。 ・男性社員の「介護休業」取得実績はあるが、「育児休暇・休業」の取得者はまだおらず、年次有給休暇で対応しているのが現状。 ・今後は管理職をはじめ全社員に制度の在り方を発信し意識改革を進め、同時に取得後の復職に対するサポートにも取り組んでいきたい。 ・年次有給休暇は2時間単位で取得できるため学校行事や送迎・通院などに利用している社員が多いが、取得率をアップさせていきたい。 ・「女性の経済的自立」の取組について：弊社では男女間での賃金格差（等級格差）はない。ただ、これまで等級は勤続年数による年功序列型だったが、現在は人事考課を反映させて能力を重視した等級設定に改善中。 		

企業名	中村土建株式会社		
受賞年度	R 4	企業規模	中小企業
所在地	宇都宮市大曾4-10-19	創業	1948年4月5日
事業内容	総合建設業	従業員数	77名（男性：67名、女性10名）
女性活躍取組までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業は3K（きつい・汚い・危険）のイメージが強く、未来の担い手の確保が大きな課題となっている。 ・そのため、職場環境の改善やイメージアップ活動を通して、業界に根付く多くの問題解決に取り組んでいくためにイメージアップ委員会を立ち上げた。（今年で10年目） ・女性の働く場を提供していくことが建設業界を盛り上げることに繋がると確信し、日々活動している。 		
具体的な取組	<p><u>Instagramを活用し、働く女性の姿やイベント等の情報発信や女性目線による安全衛生パトロールの実施。</u> 関わりのある企業の女性社員に協力いただき、悩み相談やキャリアプラン等の意見交換会を実施。 出勤・退勤時間を決められる時短勤務制度の導入、女性社員の活躍の場を広げるための希望部署への配属、男性社員の育児休業取得の促進。 年間休日数の増加、有給休暇取得促進日を設定。</p>		
上記取組の効果・成果	<p>建設業のイメージアップになり、<u>女性入職者が増加</u>。安全衛生パトロール内で出た<u>女性目線のアイデアを現場に反映</u>させたことで、環境整備に繋がった。 お互いの職場の工夫や制度を知ることで、働き方改革や職場環境の整備の参考になった。 子育て世代にとって働きやすい環境となった。男性社員が実際に育休を取得し、会社としても「くるみん認定」を取得社員の有給休暇取得率の増加に繋がった。</p>		
今後の目標や意気込み G7閣僚会合を踏まえた展望等	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍と定着を促すために、公平な機会の提供と公正な評価システムの構築を進めている。 ・男性社会といった建設業界に深く根付く印象を脱却するため、自社のブランド化によって改善を狙った戦略的な取組を積み重ねているところ。 ・今後はえるぼし認定やユースエール認定取得を視野に入れた活動・取組を継続し、建設業界の発展へと繋がりたい。 		