

令和4（2022）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4（2022）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。



<大企業部門>

- 第一生命保険株式会社 栃木支社（宇都宮市）

<中小企業部門>

- 三信電工株式会社（宇都宮市）
- 中村土建株式会社（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5（2023）年度は5月頃から募集開始予定

第一生命保険株式会社 栃木支社



【企業概要】

住所: 〒320-0034 宇都宮市泉町1-29 TDテラス宇都宮2F
TEL: 028-621-1400
URL: <https://www.dai-ichi-life.co.jp>

創業: 1938年3月(会社の創立は1902年9月15日)
従業員数: 591名(男性: 30名、女性561名)
事業内容: 生命保険業 (令和4(2022)年11月現在)



◎取組までの経緯を教えてください。

弊社は、「地域貢献」「お客さま満足向上」「社員育成」に注力しています。地域社会の一員として地域の発展へ寄与するとともに、担当者が長くお客さまに寄り添うことを通じたお客さま満足向上の実現、金融機関の社員としてお客さまをサポートする意識・知識・スキルの一層の向上に取り組んでいます。

「地域貢献」「お客さま満足向上」の実現のためには、その担い手たる当社社員の育成が必要不可欠です。弊社は「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ます。

◎具体的な取組を教えてください。

- ◆「キャリアカレッジ」創設等、入社初期教育を充実しました。
- ◆中堅・ベテラン層の学び直しの場として「栃木本気のリカレント・カレッジ」開催しています。
- ◆組織の意思決定に社員が積極的に参画する仕組みを構築しました。
- ◆意思決定層の多様化に向け女性リーダー育成に取り組んでいます。
- ◆社員の地域貢献意識醸成のために「私のSDGs」活動を推進しています。
- ◆“女性活躍推進”をテーマにした地域貢献活動を推進しています。
- ◆「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しています。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆「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・スキルが目に見えて向上しています。
- ◆「第一生命栃木支社PDCAプラットフォーム」の取組を本格的に開始して2年目になりますが、社員間の議論も活発化し、組織課題の「自分ごと化」も浸透してきています。
- ◆「女性リーダー育成」は長年取組を続けており幹部層54名中、30名が女性であり、半数以上を占めています。
- ◆「私のSDGs」活動などを通じて社員の地域貢献意識は高まっており、さまざまな地域貢献活動を実行に移しました。

◎今後の目標や課題はありますか？

弊社は、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指しています。

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す。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きます。女性社員が持てる力を最大限発揮し、活躍できる環境を整え、ブラッシュアップし続けます。



「男女生き生き企業」表彰 優秀賞

三信電工株式会社

【企業概要】

住所: 〒321-0977 宇都宮市川俣町1056

TEL: 028-621-0123

URL: <http://www.sanshin.ne.jp>

創業: 1949年3月17日

従業員数: 50名(男性: 41名、女性: 9名)

事業内容: 建設業

(令和4(2022)年11月現在)



◎取組までの経緯を教えてください。

弊社は、昭和24(1949)年3月17日に創業し、まもなく74周年を迎えます。近年、新卒中途に関わらず新入社員が増え、雇用年数の短い社員に対するケアが必要になりました。定年後再雇用社員においては、能力を十分発揮出来るようサポートすることが望まれます。

若手、中堅、ベテランを問わず幅広い世代の社員が働きやすく、そして長く働ける企業を目指し制度の充実を図ることに加えて、より社員同士で仕事を共有し、補い合える柔軟な体制づくりが必要と考え、組織改編を始めとする様々な取組を行っていかうと考えました。

◎具体的な取組を教えてください。

- ◆入社して間もない社員の「思いやり休暇」、定年後再雇用社員の「フレックス休暇」など、社員に応じた特別休暇制度を導入しています。
- ◆勤務時間内に資格取得の学習をすることを認め、資格手当の改定や県主催「キャリアマネジメント講座」への女性社員参加など、キャリアアップをサポートする制度を整備しています。
- ◆ハラスメント相談窓口を外部顧問先に設置、管理職を含め全社員に対し外部講師によるハラスメント研修を実施しています。
- ◆大幅な組織改編によりグループ制を導入し、仕事の共有化・工種を越えた協力体制づくりを行っています。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆時代や社会情勢に合わせて、必要に応じた特別休暇を導入してきたことで安心感が得られ、永年勤続者も多く離職率の低下に繋がっています。
- ◆資格取得者が増加し、今年度は女性社員からも衛生管理者1名、第二種電気工事士1名が誕生しました。
- ◆会社全体でハラスメントセミナーを受講したことで、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理解を深める機会になりました。
- ◆グループ体制にしたことで、より社員同士の連携が取りやすくなり、年次有給休暇など取得しやすい環境になりました。

◎今後の目標や課題はありますか？

昔から建設業は「男性社会」というイメージがありますが、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ます。

また、男性社員の「介護休業」取得者はおりますが、「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社員がほとんどです。今以上に、制度の在り方について管理職をはじめ全社員に発信し、理解を深めるとともに意識改革を進めたいと考えています。更に、「育児休暇・休業」取得者の復職後の支援やサポートにも取り組んでいきます。



中村土建株式会社



【企業概要】

住所: 〒320-0014 宇都宮市大曾 4-10-19

TEL: 028-622-6581

URL: <https://www.nakamuradoken.co.jp>

創業: 1948年4月5日

従業員数: 77名(男性: 67名、女性10名)

事業内容: 総合建設業 (令和4(2022)年11月現在)



◎取組までの経緯を教えてください。

建設業は依然、3K(きつい・汚い・危険)のイメージが強く、当然業界に携わる女性も少なく、未来の担い手の確保が大きな課題となっています。弊社では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今年で10年目になります。そこから様々な取り組みが派生し女子部もその中の一つです。

近年では家庭と仕事の両立を図る女性も増え、女性の重要性や活躍が期待されています。弊社でも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、日々活動しています。

◎具体的な取組を教えてください。

- ◆Instagramを活用し、働く女性の姿や会社イベント等の情報配信や女性目線による安全衛生パトロールを実施しています。
- ◆弊社と関わりのある企業様の女性社員にご協力いただき、悩み相談やキャリアプラン等の意見交換会を実施しています。
- ◆出勤・退勤時間を決められる時短勤務制度の導入や女性社員の活躍の場を広げるため、希望に応じた部署への配属、男性社員の育児休業取得を促進しています。
- ◆年間休日数を増やしたり、有給休暇取得推進日を設定しています。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆建設業のイメージアップになり、女性入職者が増加しました。また、安全衛生パトロール内で出た女性目線の意見やアイデアを現場に反映させ、環境整備を行うことができました。
- ◆お互いの職場の工夫や制度を知ることによって、働き方改革や職場環境整備の参考になっています。
- ◆子育て世代にとって働きやすい環境となりました。また、希望部署への配属でモチベーションがアップしたり、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」を取得することができました。
- ◆社員の有給休暇取得率の増加に繋がっています。

◎今後の目標や課題はありますか？

女性の活躍と定着を促すために、当社は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ます。さらに、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一つずつ積み重ねているところです。品質安全はもとより、地球環境や利害関係者全方に配慮したESG経営を目指しています。

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げていきたいです。

