



「女性のチカラを活かす企業」って知ってる？

女性活躍推進企業を知って就活に役立てよう

宮城県の企業表彰制度

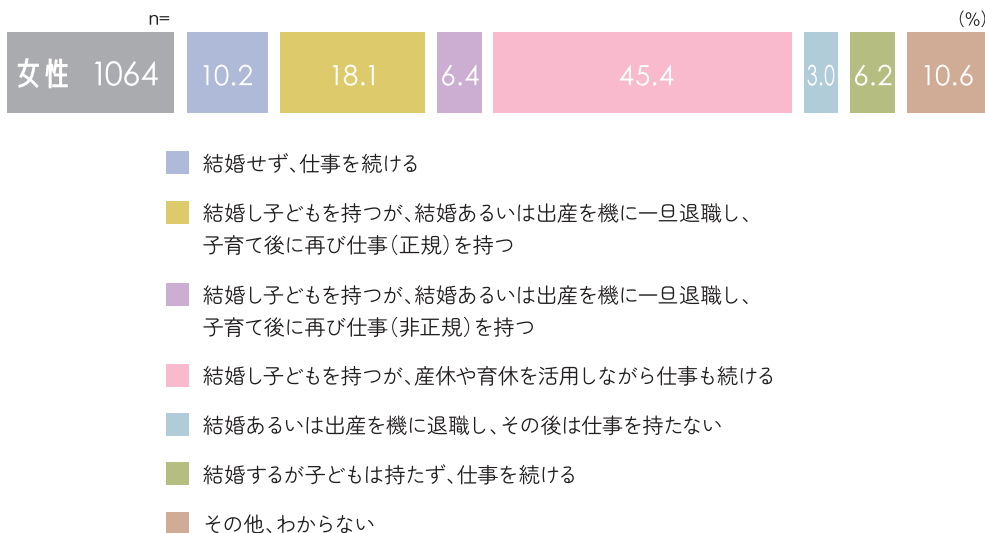
「女性のチカラを活かす企業」とは

ワークライフバランスやポジティブアクションに取り組む企業を宮城県が応援する制度として誕生したのが「女性のチカラを活かす企業」認証制度。女性の登用・配置状況、仕事と家庭の両立について企業が自己点検し、一定の基準を満たせば認証が受けられる仕組みで、働きやすさのための環境整備を推進している企業を知る目安になります。

就活に女性活躍視点プラス！
男女ともに働きやすい職場とは

出産、育児期間中の働き方に柔軟に対応できる制度設計や女性のキャリアアップに対する取り組みに注力する企業では、男性社員の育休取得率も高いなど、男女ともに働きやすい職場環境を実現しています。次のページで紹介する令和5年度の受賞企業も、性別やライフステージを問わず、個々の力を存分に発揮できる職場だと言えるでしょう。

女子学生が将来希望する働き方



県内の大学、短大に通う女子学生に対して宮城県が実施した調査によると、「結婚し子どもを持つが、産休や育休を活用しながら仕事も続ける」が最も多いことがわかります。

「女性のチカラを活かす企業」認証企業数の推移



認証企業数は増加傾向が続いています。女子学生がイメージする働き方がかなう取り組みを積極的に進める地元企業の情報をぜひチェックしてみましょう。

(宮城県調べ)

「女性のチカラを活かす企業」は、女性活躍促進を目的に宮城県が行っている認証制度。ここでは県の取り組みと令和5(2023)年度の最優秀賞&優秀賞を受賞した4社をご紹介します。

HP



県内企業のインタビュー記事や宮城県の取り組みをもっと知りたい人は、女性のためのポータルサイト『ずうっと宮城』もチェック！

最優秀賞

東北電力 株式会社(電気事業)



ビジネスサポート本部 人財部 副長
佐藤 絵美子さん

これまでの取り組みを評価
いただき大変光栄に思いま
す。これからも働きがいと働き
やすさを高め、多様な人材が
いきいきと活躍できる会社を
つくっていきます。



受賞のポイント

- ・男性社員の育児休業取得率9割超に加えて、女性正社員の平均勤続年数が16.1年。男女共に仕事と家庭を両立しやすい環境づくりに社を挙げての取り組みを実施
- ・女性管理職を対象とした情報交換会の開催、育児期の女性社員の育成支援に向けたパンフレットを作成・配布するなど、女性のキャリアアップに向けた取り組みが充実
- ・企業主導型保育所の利用推進、育児・介護等の事情に応じたエリア勤務制度、フレックス勤務制度など、一人ひとりの状況に応じた多様な働き方が可能



働きやすさと働きがいの両輪で
地域のダイバーシティ推進を牽引



東北電力 株式会社
国仙台市青葉区本町1-7-1
東北電力本店ビル
☎022-225-2111



1951年の創業以来、東北6県と新潟県を中心に電気を供給してきた『東北電力』。男性・女性共に育児休業取得率が9割を超え、育児休業後復職率は100%。性別を問わずワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりに注力している。育児休業は最大3年取得可能で、女性正社員の平均勤続年数は16.1年。そのほか在宅ワークや時短勤務といった家庭の事情に柔軟に対応できる制度も整備され、多様な取り組みが社員の働きやすさにつながっていることが数字にも表れている。さらに、DE&I(Diversity Equity and Inclusion)推進の一環として女性のキャリア形成支援にも取り組み、情報交換会や研修、パンフレット作成・配布等を積極的に実施する。今後は地域全体のダイバーシティ推進を牽引する存在として、2035年度までの目標に掲げた女性管理職比率5.0%に向けて、社員に寄り添った仕組みづくりをより深めていく。

優秀賞

株式会社 ササキ (製造業)



受賞のポイント

- ・社員が地元スーパーで注文した商品が自社工場へ配達されるシステムを導入
- ・不妊治療を受ける社員のための特別有給休暇や連続5営業日取得可能な育児休業を創設
- ・18歳未満の子どもの対象とした家族手当の支給

「働く親たち」の声に
耳を傾け制度を整備

『ササキ』は山梨に本社を置く半導体・産業用ワイヤーハーネスの製造企業。宮城県大和町にある宮城工場では、半導体製造装置に使用する電源ケーブルなどの製造を担っている。同社では「サスティナビリティ推進部」が中心となり、以前から性差なく社員が活躍できる環境づくりに取り組んできた。出産・育児と仕事の両立、生活と仕事の調和を目指して導入した、スーパーで購入した物を職場で受け取れる「ササキde宅配」、慣らし保育休暇制度、1時間単位の時間休制度などはその一例。今後は、制度の周知や活用率アップといった課題をクリアしながら、近年特に力を入れている「働く親をサポートする仕組み作り」を継続し、社員一人ひとりの働きやすさをより高いレベルに引き上げることが目標だ。

今後は「働く母親」だけでなく、より広い層のサポートを目指した制度創出に力を入れていきたいですね。



管理部
宮城人事総務課 課長
本郷 久美子さん



株式会社 ササキ
国黒川郡大和町テクノヒルズ2-2 ☎022-346-1511



優秀賞

アスカカンパニー (製造業)



受賞のポイント

- ・女性の育児休業取得率、正社員復帰率が共に100%
- ・女性管理職3割超。女性社員が講師のキャリア研修実施など人材育成にも積極的
- ・就業時間を細かく調整できるなど、従業員の状況に応じた柔軟な勤務体制



今後は、介護中や疾患を抱える従業員なども柔軟な働き方ができる勤務体制を整備していきたいと思っています。

Tナレッジ営業・
購買グループ
清水 七星さん

株式会社

一人ひとりに寄り添う勤務体制で
女性が長く活躍できる環境を目指す

プラスチック製品の開発・製造・販売を手掛ける『アスカカンパニー』。加美町の工場では「ブッチンプリン」の容器や「ハーゲンダッツ」の蓋など、身近な製品を製造している。十数年前から女性の活躍推進に取り組み、現在は女性の育児休業取得・正社員復帰率100%、女性管理職の割合は3割を超える。女性社員がロールモデルとして講師を務めるキャリア研修や、若手女性のプロジェクトリーダーへの積極登用など取り組みが多岐にわたる点も見逃せない。また、工場の自動化・省人化やワークシェア、マルチタスクの社員に対するジョブ型給といったハードとソフト面を組み合わせることで、子どもの年齢や家庭状況により細かくカスタマイズできる勤務体制を実現したことも特筆すべきポイントだ。



アスカカンパニー 株式会社
国加美郡加美町字雁原27-7 ☎0229-25-7087



優秀賞

株式会社 日立ソリューションズ東日本 (情報サービス業)



受賞のポイント

- ・育児中の情報共有や会社施策への提言のためのコミュニティ設置、保育料や子ども送迎サービス等を支援金で補助
- ・時間・場所不問で働ける「タイム&ロケーションフリーワーク制度」を導入
- ・退職社員の再雇用を行う「リターン・エントリー制度」を導入

同じ悩みを持つ者同士が
コミュニティをつくって意見交換

『日立ソリューションズ東日本』は日立グループにおける社会イノベーション事業を担う企業。デジタルシステムやサービスを通じて社会生活や企業活動を支える様々なソリューションを提供している。同社が特に力を注ぐのがEX(Employee Experience)向上。その取り組みのひとつが「同じ属性を持つ社員間のコミュニティ」の創出で、たとえば「子育てコミュニティ」や「女性管理職コミュニティ」など、似た悩みや不安を持つ社員同士が忌憚なく意見交換できる場を設けている。主にオンラインでの意見交換だが、“自然とメンバー間に自治の意識が働き、現在は建設的な意見交換ができています”とその成果に手ごたえを感じている。最近是对面での活動も増やしており、社員のモチベーションアップの場のひとつとして定着。ここから新しい取り組みも続々と誕生しているという。

働く上での悩みは人それぞれ。社員一人ひとりにあった働きやすさ、働きがいのある職場環境づくりをめざします。



人財本部
ES向上推進部 部長
木村 香代子さん



株式会社 日立ソリューションズ東日本
国仙台市青葉区中央3-2-1 ☎022-266-2181

