

平成28年度（第1回）「素敵にたかまつ女性活躍企業表彰」が決定！

高松市では、女性の育成や登用、また職場環境の改善等、女性の活躍に積極的に取り組んでいる中小企業等を表彰し、企業等における女性活躍推進に関する取組状況を「見える化」することにより、市内における女性活躍の加速化を図るため、新たに標記表彰制度を創設しました。

(五十音順)

事業所・企業名	女性活躍推進に関する取組
<p>学校法人穴吹学園</p> <p>所在地：高松市錦町</p> <p>業種：専修学校</p> <p>従業員数：198人</p> <p>(男性86人・女性112人)</p>	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性社員の育児休業取得率や職場復帰率など数字に表れる実績を上げていること、また、行動計画で女性管理職率30%に向けて取り組んでいることが、比較的規模の大きな事業者の参考となる。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画（以下、「事業主行動計画」という。）（300人以下の企業は努力義務）を策定しており、女性管理職率を平成31年度までに30%とする目標達成に向けて取り組んでいる。 ◆ 平成25年以降、女性社員の育児休業（約1年間）取得率100%、職場復帰率100%の実績があり、育児休業取得に管理職の理解が高く、職場復帰時には時短勤務などの規定があり、育児休業を取得しやすい職場環境である。 ◆ 男女を問わず、契約社員が試験制度により正社員となることができ、また試験により昇任することもできる。 ◆ 本市主催の女性活躍セミナーに参加実績がある。

<p>㈱おざき</p> <p><u>所在地</u>：高松市丸亀町</p> <p><u>業種</u>：物品賃貸業</p> <p><u>従業員数</u>：30人</p> <p><u>(男性1人・女性29人)</u></p>	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 本人と女性役員の個別面談により柔軟な勤務方法を選択する等の充実した取組内容をシステム化していることが、他事業者の参考となる。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性が働きやすい職場環境を作る基本方針に基づき、本人と女性役員の個別面談の実施、育児休業から円滑な職場復帰に向けた復帰の時期や仕事のペースの決定、子育て中の女性社員の勤務時間や休暇を調整するシステムなど、きめ細やかな支援の制度化を進め、仕事と育児の両立支援に取り組んでいる。 ◆ 時間短縮の社員が帰りやすい雰囲気づくりを行っている。 ◆ 毎年、女性のパートタイム労働者を正規雇用等、女性社員が能力を發揮できる機会づくりを進めている。 ◆ 今後、事業主行動計画を策定する予定。
<p>新日本ツーリスト㈱</p> <p><u>所在地</u>：高松市朝日町</p> <p><u>業種</u>：旅行業</p> <p><u>従業員数</u>：20人</p> <p><u>(男性3人・女性17人)</u></p>	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 男性の多い業種の企業にあって、経営者の前向きな姿勢が、女性社員にも働きがいのある職場の実現に繋がっており、男性が多い事業者の参考となる。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 企業のトップが先頭に立って、女性がさらに活躍できるよう、また結婚や出産を経ても働き続けられるよう支援している。 ◆ 女性も男性と同等に活躍できる職場環境であり、(一例として、企画営業部門に配属された若手女性職員が) バスツアー等の企画から事業の実施まで責任のあるポジションを担うなど、その能力を發揮して活躍している。 ◆ 3年前に初めて女性管理職の登用した実績があり、また、近年、女性職員の比率も増加している。 ◆ 事業主行動計画を策定しており、目標達成に向けて取り組んでいる。

<p>㈱フェアリー・テイル</p> <p><u>所在地：高松市瓦町</u></p> <p><u>業 種：</u> <u>生活関連サービス</u></p> <p><u>従業員数：14人</u> <u>(男性4人・女性10人)</u></p>	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性が多いという職場の特徴を生かして、家庭の事情に合わせた柔軟な働き方を取り入れる等の先進的な取組を行っていることが、他事業者の参考となる。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 家庭の事情に合わせた柔軟な働き方（子ども同伴出勤・自宅勤務・勤務時間短縮等）や、産休・育休を取得後においても正規社員の待遇（役職や給与面）をそのまま時短扱いで雇用する取組を行っている。 ◆ 「多様化のための業務仕分表」（ワークシェア表）を導入し、情報を複数で共有することで、担当者が休んでも対応できるような多様で柔軟な働き方を推奨している。 ◆ 女性のキャリア形成として、有期実習型訓練カリキュラムや、国の定めるキャリアアッププログラムを活用した人材の育成に取り組んでいる。 ◆ 女性のパートタイム労働者を正規雇用し、パートスタッフのリーダーとして登用するなど、女性の働きがいのある環境づくりに取り組んでいる。 ◆ 今後、事業主行動計画を策定する予定。
<p>富士ゼロックス四国㈱</p> <p><u>所在地：高松市磨屋町</u></p> <p><u>業 種：機械器具卸売業</u></p> <p><u>従業員数：246人</u> <u>(男性201人・女性45人)</u></p>	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 行動計画策定後も、企業風土の醸成を実践的に取り組んでいることや、グループ企業内での交流会という手法による意識啓発を行っていることが、大企業のグループ企業における取組手法として参考になる。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性の少ない企業が、平成28年2月に事業主行動計画を策定し、32年に女性管理職5%とすることを目標として取り組んでいる。 ◆ 西日本地域の女性従業員の時間の有効活用、モチベーションの上げ方・保ち方について話し合う交流会に参加した女性2名が、平成28年4月に初の女性管理職となった。 ◆ 今後、さらに女性が能力発揮・キャリア形成できるために、女性従業員の継続勤務とキャリア形成、また管理職を目指す企業風土の醸成に取り組んでいくこととしている。 ◆ 東京で支店長として活躍している女性管理職を招いたレディース・フォーラムを開催することなどにより、社内での実例の紹介しながら、女性従業員の意識改革を行っている。

<p>特定非営利活動法人 わははネット</p> <p>所在地：高松市大工町</p> <p>分野：子育て支援</p> <p>従業員数：28人 (男性0人・女性28人)</p>	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性だけの職場という特徴を最大限に生かし、職員全員の個人面談に基づき多様な働き方を可能とする体制を整備していることなど、先進的な取組を実践していることが、多事業者の参考となる。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ かがわ女性キラサポ宣言をしており、職員が有給休暇の取得を希望した場合は100%取得できるような勤務体制の確立及び職場風土の醸成を実現している。また、職員全てが育児中の女性ということもあり、出産等を経ても就労継続しながらスキルアップしていくロールモデルを間近に感じられるなど、出産、育児をしながら就業を続けていく職場環境が整っている。 ◆ 職員全員に定期的に面接を実施し、家族のライフステージや状況に合わせた柔軟な働き方を推奨し、法人としてもバックアップする体制を整えている。 ◆ 次世代育成支援行動計画を策定しており、高松市子育て企業表彰を受賞している。 ◆ 今後、事業主行動計画を策定する予定。
--	--