

令和2年度「素敵にたかまつ女性活躍企業」認定企業決定！

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認定・表彰することにより、企業等における女性活躍推進に関する取組状況の「見える化」を促進し、市内における女性活躍の加速化を図っています。

この度、令和2年度の認定企業を以下のとおり決定しました。

また、石丸製麺株式会社については、産業振興課が行う、「瀬戸の都・高松が誇るビジネスアワード」働き方改革部門 女性活躍企業として、表彰選定するものです。

<認定企業7社>

- ・石丸製麺株式会社
- ・株式会社ゴーフールド
- ・株式会社シニアライフアシスト
- ・末澤緑地株式会社
- ・高松青果株式会社
- ・有限会社橋本薬局
- ・特定非営利活動法人わははネット

(五十音順)

<表彰企業>

「瀬戸の都・高松が誇るビジネスアワード」

働き方改革部門 女性活躍企業

※担当：産業振興課

- ・石丸製麺株式会社

○認定企業7社の取組

事業所・企業名	女性活躍推進に関する取組
<p>石丸製麺株式会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所在地：高松市香南町岡 ・業種：製造業 ・事業内容：乾めん・半生めんの製造・販売 ・従業員数：143人 (男性71人・女性72人) 	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 社内独自の育休・産休ガイドブック等を作成し、従業員の産休・育休の取得を促進。特に、男性の育休取得に対する取組を強化し、令和2年の男性の育休取得率は100%となっている。 ◆ 子育て世代を支援するため、週休2日制を導入。また、消滅する有給休暇を40日まで積み立て、法定休暇消化後の病気など不測の事態に利用できる積立休暇制度を設け、従業員が安心して働ける環境を整えている。 ◆ 行動指針には、社員が助け合って仕事も家庭も大事にすることを宣言している。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 主任2名、副主任5名の女性を登用し、若年者も積極的に役職に登用することで、女性管理職の登用に向けた土台づくりに取り組んでいる。 ◆ クラウド型勤怠管理システム導入することで所定外労働時間を見える化し、長時間労働の是正を行っている。 ◆ 年次有給休暇を取得促進するため、毎月、取得状況を上長に報告し、取得が少ない者には上長が取得を促している。 ◆ 社内外研修などの受講を推進し、費用の補助をしているほか、女性もフォークリフト運転資格取得や食品安全マネジメントシステムの教育研修を受講し、職場での活躍の場を広げている。
<p>株式会社ゴーフールド</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所在地：高松市川島東町 ・業種：情報通信業 ・業務内容：コーポレート・グローバルサイト制作、通販サイト制作、運用保守サポート、ほか ・従業員数：26人 (男性10人・女性16人) 	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 多様で柔軟な働き方を広げるため、子連れ出勤だけでなく、テレワークの導入や副業を認める制度を整備している。 ◆ テレワークは新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、従業員の最大約7割が利用。感染拡大が一時収束した6月以降も希望する3割程度が続いている。 ◆ 男性社員の育休取得の勧奨に努めており、利用促進のための周知を行い、令和元年度には2名がそれぞれ2週間取得した。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 新型コロナウイルス感染症拡大以前からテレワーク勤務の改善点を見つけ、改善に努めていたことで、感染拡大期に利用しても困ることがない制度に整えていた。 ◆ 子連れ出勤が風土として定着しており、男女問わず積極的に利用している。その後、女性パートタイマーの希望者は令和2年3月頃からテレワークに切り替えて、メリットを感じたメンバーは、継続している。 ◆ 令和2年6月の取締役会において、約15年ぶりに女性が取締役に就任するとともに、総務を担当する部長も女性であることから、女性の視点も交えた働きやすさと制度設計を行っている。

事業所・企業名	女性活躍推進に関する取組
<p>株式会社シニアライフアシスト</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所在地：<u>高松市福岡町</u> ・業 種：<u>介護施設</u> ・事業内容：<u>介護施設運営</u> (3か所) ・従業員数：<u>102人</u> (男性28人・女性74人) 	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 資格取得・社内試験に合わせて等級が上がっていくシニアライフサポーター制度を設けており、各資格取得の際は、受講費用の半額を会社から支給している。 ◆ 正社員転換制度を就業規則に明記しており、社員へ周知している。 ◆ 平成31年2月 えるぼし認定(三ツ星)を取得。 ◆ 令和元年6月 プラチナくるみん認定を取得。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 育児休業中の社員に、毎月の職員会議議事録を郵送し、社内の情報共有に努めている。また、育休復帰支援プランを作成し、スムーズに復帰できる環境づくりに努めている。 ◆ 「ワークライフバランス会議」として、年に3回程度管理職や総務が集まり、スタッフが働きやすい職場環境について話し合う機会を設けている。 ◆ パートの勤務時間を38種類設け、他にも相談次第で対応できるようにしており、それぞれの事情に合わせた時間に活躍してもらえるように配慮している。 ◆ 40歳以上の生活習慣予防検診や乳がん・子宮がん検診、また、インフルエンザ予防接種などは、全て勤務時間内で受診でき、会社が費用を負担している。
<p>末澤緑地株式会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所在地：<u>高松市鬼無町鬼無</u> ・業 種：<u>造園業</u> ・事業内容：<u>庭園・植栽工事、道路維持工事、樹木販売等</u> ・従業員数：<u>8人</u> (男性6人・女性2人) 	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 妊娠中の社員の体調に合わせ、時短勤務やフレックスタイム等の柔軟な働き方を認め、継続して働けるよう配慮した。 ◆ 令和元年度は、男性で5日以上の子育休業を2名取得している。 ◆ レクリエーションや食事会、懇親会、旅行といった職場外の行事等を開催することで、円滑にコミュニケーションできるよう心がけている。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 一般事業主行動計画を策定し、目標として、下記の内容を掲げ、女性活躍推進等に取り組んでいる。 <ul style="list-style-type: none"> ・男女の継続勤務年数の差異を40%以上とする。 ※継続年数の差異は、男性を100%とした場合の女性の率となる。 ・「仕事と育児と介護の両立」のための職場環境を整備する。 ・年次有給休暇取得率を70%以上とする。

事業所・企業名	女性活躍推進に関する取組
<p>高松青果株式会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>所在地：高松市瀬戸内町</u> ・ <u>業 種：卸売業</u> ・ <u>事業内容：青果物の卸売り</u> ・ <u>従業員数：47人</u> (<u>男性35人・女性12人</u>) 	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 男女の区別なく社内研修、資格取得などに参加できるようにし、スキルアップを図ることで、性別に関係なく活躍できる職場づくりに努めている。 ◆ 働き方改革を推進するため、休暇の取得を制度化し、併せて、業務の効率化、標準化に向けたプロジェクトを立ち上げて長期休暇取得が可能な職場づくりに努めている。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 働き方改革を推進するためにプロジェクトを立ち上げ、業務の効率化、標準化に向けた取組を行ったことで、担当社員が休んでいても業務が進められるようにしている。 ◆ 育休取得後、職場復帰をし、働いている女性社員が複数名おり、今年度は、初めて男性社員が育休を取得した。 ◆ 本人の希望、意欲により、非正規雇用から正規雇用への転換を図っている。 ◆ 男女の区別なく、社内研修や資格取得を定期的に行い、資格取得者には、資格に応じ報奨金を支給している。 ◆ 一般事業主行動計画を策定し、管理職への女性の登用を現在の1名から2名にすることなどの目標を立て、女性活躍推進に向けた取組を実施している。
<p>有限会社橋本薬局</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>所在地：高松市一宮町</u> ・ <u>業 種：医薬品・化粧品小売業</u> ・ <u>事業内容：漢方薬、化粧品、健康食品販売、調剤業務等</u> ・ <u>従業員数：17人</u> (<u>男性2人・女性15人</u>) 	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 全店舗合同勉強会において、産休・育休介護休暇、セクシュアルハラスメント、有給休暇の取得促進について周知を行っている。 ◆ 管理職に占める女性の割合は100%である。 ◆ 非正規社員から正社員への転換は、過去5年間に2名の実績がある。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 有給休暇の時間単位の取得を可能にしているほか、産前・復帰後の面談や育児休業中の手紙・資料の送付など、仕事と家庭を両立しやすい制度を整えている。 ◆ 年3回、社員とその家族を含めたイベントを実施し、コミュニケーションを良好にし、離職率の低い職場風土を築いている。 ◆ 仕事と家庭の両立を促進するため、食料品等の共同購入システムを会社で契約し、希望者が購入できるようにしている。 ◆ 一般事業主行動計画を策定しており、正社員の女性の採用人数を1名以上増加させることを目標としている。

事業所・企業名	女性活躍推進に関する取組
<p>特定非営利活動法人わははネット</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所在地：高松市大工町 ・業種：子育て支援 ・事業内容：地域子育て支援拠点運営、子育てイベント、両立支援セミナーの実施など ・従業員数：27人 (男性0人・女性27) 	<p>(特徴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 全員が子育て中の母親であるため、全ての職員にとって働きやすい職場であるようにという視点で日頃より取り組んでいる。 ◆ 就業規則などの公式書類だけでなく、ルールブックを作成し、暗黙のルールを明文化することで、全ての職員がいつでも確認できるようにした。また、今年度は、新たにテレワークのルールを整備した。 ◆ 半期ごとの有給取得状況を整理し、取得の低いメンバーについては、各セクションのリーダーが、計画的な取得を促している。 <p>(主な取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 就業形態については、いつでも相談に応じる体制を整えている。また、本人からの申し出だけでなく、各セクションのリーダーからも、状況について確認する機会を持っている。 ◆ 定期健診のように自分のキャリアを見直す機会として、「セルフキャリアドック」制度を整え、年に1回はキャリアコンサルタントによる面談を継続して実施しているほか、希望者には希望に応じて相談を受けられるよう、「キャリア相談室」も設置している。 ◆ 職員が自律的に、自分自身のキャリアを考えてもらうことを目的としたキャリア研修を実施している。