

# 女性をはじめ、全ての人が能力を最大限発揮できる「働きがい」のある職場づくりに取り組んでいます

## 女性活躍推進法に基づく行動計画

- 女性をはじめとしたダイバーシティの促進を通じて企業競争力を高める
- 2020年度に女性役付職を2014年度の**2倍**以上とすることを目指し、女性を継続的に育成する

## 女性も男性も活躍促進

男女ともに、個々の能力が十分に発揮でき、認め合える風土を醸成

### 活躍しやすさ

#### 女性のキャリア形成

女性の能力発揮に向けた積極的取組  
= ポジティブアクション

### 両立しやすさ

#### 仕事と家庭の両立支援

ライフ・ワーク・バランスの環境整備  
= 主には男性の働き方改革



## 女性のキャリア形成

- 女性の職域拡大
- 中長期的な育成を考慮した配置・ローテーション
- 育児期の成長を促進するための研修

### 女性主任ステップアップ研修



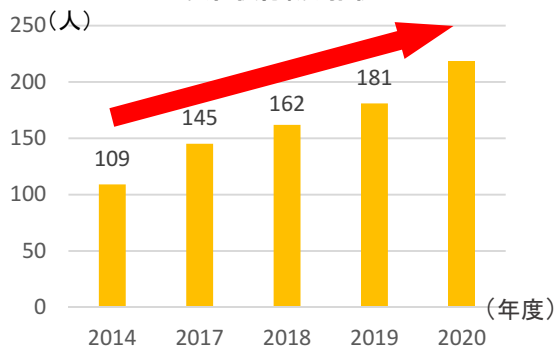
女性リーダー層を育成する研修です

### 育児休職復職者キャリアアップ研修



パートナーと共に、仕事と家庭の両立について考える研修です

### 女性役付職の推移



## 仕事と家庭の両立支援

### ● 男女ともに仕事と家庭を両立できる制度・風土

- **フレックスタイム勤務制**  
業務の繁忙や家族の状況などに応じた柔軟な働き方を推進
- **ライフ・サポート休暇**  
年次有給休暇とは別に、家族の看護や学校行事などに取得可能
- **テレワークの導入(在宅勤務やモバイルワークなど)**  
ICTを活用し、時間や場所を有効に活用

### ● ウィメンズ・ヘルス・アクション宣言

女性をはじめとする全従業員が、安全で健康に職務に専念でき、仕事を通じて自己実現ができる環境の整備を進めます。

### ● 男性の育児参加の促進

子が誕生した男性社員と上司に、育児休職の取得を推奨する電子メールを送信。



### ● 長時間労働の是正

- 「**早期退社デー**」の設定  
本店ビルにおいて毎月第3金曜日を「早期退社デー」と設定し、放送で退社を促す
- 「**時間外命令カード**」の活用  
月間の残業時間数を見直し、カードを周囲に知らせる取り組み



子が満2歳に達する日まで取得できます！

### (人) 育児休職取得者の推移



女性の育児休職取得率は**100%**です！！



【2015年度】  
なでこ銘柄に認定



【2014年度】  
ダイバーシティ経営企業  
100選に選定



【2016年度】  
えるぼし認定取得



【2010年度～】  
くるみんマーク取得



【2010年度】  
名古屋市の「女性の活躍推進企業」認定



【2018年度】  
名古屋市の「ワーク・ライフ・バランス推進企業」認定



【2009年度】  
名古屋市の「子育て支援企業」認定