

熊谷市男女共同参画推進表彰 〈具体的な取組例〉

【1 男女の人権尊重】

- ・ 女性職員が安心して働けるよう、セクハラやマタハラ等のハラスメント問題を社員で共有しハラスメントについて気軽に相談できる窓口を設置し、早急な対応をしている。
- ・ 現場で働く女性作業員の意見から、女性用更衣室を新設した。
- ・ 性別に関わりなく個人の能力を重視することを会社方針とし、会社要覧に記載している。

【2 女性の活躍推進】

- ・ 女性管理職を積極的に登用している。(課長以上 平成30年8%→令和6年15%)
- ・ 今まで×××業務は男性のみの採用としていたが、女性の職域拡大を図り現在3名の女性が活躍している。今後も女性の採用を積極的に行う。
- ・ 女性対象の研修会を毎年実施し、女性の意識改革と活躍を促進している。
- ・ 資格取得、外部セミナー参加を女性社員に促し、費用は全額会社負担としている。また、資格取得の際は、資格手当を支給し意欲を高めている。
- ・ 女性管理職と女性社員との座談会を勤務時間内に開催し、体験談等を聞く機会を設け女性のキャリア育成を図っている。

【3 仕事と育児等両立支援】

- ・ 育児、介護の支援制度や取得手続等をまとめた冊子を作成し、社員に配布し、制度の取得を促進している。
- ・ 育児休業等から職場復帰する社員と所属長が面談を行い、スムーズな職場復帰を支援している。
- ・ 出産育児等の理由で退職した人の再雇用を制度化している。
- ・ 託児施設を完備しているほか、病児、病後児保育の体制がある。
- ・ 子どもの学校行事等に参加の特別休暇制度がある。
- ・ 男性が育児等を積極的にできる支援を行い、育児休業等を取得した男性
- ・ 職員の体験談を社内報に掲載するなど職場環境も整備している。

【4 多様な働き方】

- ・ フレックスタイム、テレワークなどの制度があり、多様な働き方が選択できる。
- ・ ノー残業デーを週1回実施し、社内掲示版で帰社を促し、ワーク・ライフ・バランスを推進している。
- ・ 毎年ワーク・ライフ・バランス研修を実施し、年10日以上有給休暇を付与されている社員は、全員年5日以上取得している。

【5 その他の取組】

- ・ 地域の〇〇委員として活躍するとともに、女性の視点の重要性を訴え、〇〇地域女性の会を設立して女性の意見も地域の活動に反映させている。