

第4章 本市における取組事例の紹介

本市では、セミナーやガイドブックによるワーク・ライフ・バランスに関する周知や社会保険労務士出前相談・出前説明会事業のほか、男女がともに働きやすい環境づくりに取り組む事業者を表彰する男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」を実施しています。

ここでは、「きらり大賞」受賞事業者の先進的な取組について紹介します。

男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」概要

◆ 対象事業者

市内に事務所、又は事業所を有する事業者で、男女共同参画の推進に取り組んでいる事業者。

◆ 表彰の基準

- (1) 性別にとらわれない能力活用や女性の職域拡大のための取組を積極的に行っている。
- (2) 仕事と家庭生活、その他の活動との両立を支援するための取組を積極的に行っている。
- (3) 男女の人権に配慮し、男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に行っている。
- (4) その他男女ともに参画できる社会づくりに向けた取組を積極的に行っている。
- (5) 市税の滞納が無く、関係法令を遵守している。

◆ 応募期間

毎年10月頃

※募集時期は年度により変更があります。詳しくは下記までお問い合わせ
いただくか、市ホームページをご確認ください

市ホームページ ⇒
「きらり大賞」



◆ 取組の周知

広報うつのみや、市ホームページなどに掲載し、広く取組をPRします。

◆ その他

詳細については、宇都宮市男女共同参画課 (Tel.028-632-2346) へ
お問い合わせください。





エム・イー・エム・シー株式会社（製造業）

■代表者 代表取締役社長 神足 勝昭 ■住所 宇都宮市清原工業団地1 1 番地2



製造現場で活躍する
女性社員の様子 ▶#



◀副業で大学講師
として活躍する社員の様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 女性管理職の増加に向けた管理職候補者の育成【女性の活躍推進】
 - 管理職向けの研修等に、将来の管理職候補者となる女性社員を参加させ、早期に女性管理職を増加させるための人材育成支援の実施
- ☆ 法定を上回る「子の看護休暇制度」やフレックスタイム制度の導入、近隣保育園との提携等【仕事と育児等との両立支援】
 - 「子の看護休暇制度」「育児短時間勤務制度」については、対象期間を「小学校6年生まで」とし法定を上回るとともに、フレックスタイム制度を導入するなど、社内制度を充実
 - 職場の近隣にある清原工業団地内の企業主導型保育園と保育サービスの利用契約を結び、育児中の従業員が安心して働ける環境づくりを推進
- ☆ 副業の認可や後期再雇用制度の導入【多様な働き方】
 - 従業員の副業を認可や65歳以上でも働く意思のある方の再雇用をする制度の導入、非正規社員から正社員への積極的な登用など、多様な働き方を推進

★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

- 「子の看護休暇」は男性社員の取得も多く、「フレックス制度」や「育児短時間勤務制度」などと合わせて活用することで社員が仕事と育児を両立しています。
- フレックスタイム制度の導入により、時間外労働削減となり、過去数年の平均残業時間は10時間以内となりました。

★ガイドブックを読んだ方へ★

世界3位のシリコンウェーハメーカーであるグローバルウェーハズの日本拠点の一つです。

今後も女性の活躍推進、仕事と育児等との両立支援、多様な働き方等、職場環境作りに取り組んでまいります。

株式会社コジマ（小売業）



■代表者 代表取締役社長 中澤 裕二

■住所 宇都宮市星が丘2丁目1番8号



◀Smileメンバーによる
入園・入学に向けたミシン
体験イベントの実施

★きらりと光った取組★

- ☆ 女性の幹部候補者育成のための組織の設置【女性の活躍推進】
 - ・ 女性のキャリア形成支援や仕事と育児等の両立に向けた職場環境整備に取り組むための「女性活躍・ウェルネス推進室」を設置し、女性の幹部候補者を対象とした、経営視点の醸成につながる研修・セミナーの実施による、人材育成支援を実施
- ☆ 各店舗等で活躍できる女性を育成するための組織の設置【女性の活躍推進】
 - ・ 様々な顧客のニーズに対応できる女性従業員を育成することを目的に、「女性・Smile 推進室」を設置し、育成した人材については、女性視点による各店舗の売り場づくりを担当するなど、女性従業員の活躍できる機会を創出
- ☆ 法定を上回る「育児休業制度」の導入や育児休業相談窓口の設置などによる男性の育児休業取得の促進【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 「育児休業制度」については、対象期間を「子が3歳に達するまで」とし、法定を上回る制度を導入するほか、「管理職向け『育児休業法改正の説明会』」の実施や、「育児・ガイドブック」の配布、「育児休業取得者のインタビュー」を掲載した社内報の発信、「育児休業相談窓口」の設置など、様々な取組による男性の育児休業取得を促進（令和3年度の取得率：50%）

★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

従業員に対し、育児介護や女性の健康問題などについて、周知や研修を行った事で、より自分事として捉える従業員が増えました。育児という面では、女性だけではなく男性の相談件数も増え、育児休業取得率も大幅に増加しました。また、PMSなど女性の健康課題についての相談が、周りの男性からも上がるようになり、お互いが思いやりをもって行動する職場風土が広がっています。

★ガイドブックを読んだ方へ★

働きがいを持っていきいきと活躍し続けられる環境が非常に大切です。当社は、従業員のリアルな声を反映させ、現在だけではなく、未来も見据えた制度を導入し、様々な事にチャレンジをしながら成長を続けられる職場風土の醸成を目指し、今後も取り組んでまいります。

坂本塗装株式会社（建設業）

■代表者 代表取締役 佐藤 公彦 ■住所 宇都宮市中今泉3丁目28番12号



◀社内勉強会の様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 女性従業員の積極的な採用による、多様な視点を活用した事業展開【女性の活躍推進】
 - ・ 多様な視点を取り入れた経営戦略に取り組むため、女性従業員を積極的に採用し、多様化する顧客ニーズに対応（女性の雇用比率：56%）
- ☆ 従業員のスキル向上に向けた資格取得等費用の全額負担【女性の活躍推進】
 - ・ 女性従業員等のスキルアップにつなげるため、カラーコーディネーター等の資格取得費用や各講習会などの受講費用について、会社が全額負担
- ☆ コアタイムなしのフレックスタイム制度の導入【多様な働き方】
 - ・ 繁忙期・閑散期のある実態を踏まえ、業務の効率化を図るため、コアタイムなしのフレックスタイム制度※を導入し、残業時間を削減
 - ※ 必ず就業しなければならない時間を設けず、出退勤時間が完全に自由なフレックスタイム制度のこと

★ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果★

女性従業員は、事務、営業、施工スタッフと業務はバラバラですが、女性ならではのコミュニケーションの中で、業務の枠を超えて協力し合う風土が生まれました。

フレックスタイム制の導入により、出退勤の時間に囚われず、趣味や家族との時間を取りやすくなりました。

★ガイドブックを読んだ方へ★

これからもワーク・ライフ・バランス推進に取り組み、男女関係なく活躍できる会社として成長していきたいと思っております。そして、現在は男性が大半の建設業界ですが、女性も十分に活躍できる業界に進化する一助となれば幸いです。

J T北関東工場（製造業）

■代表者 工場長 植澤 伸浩 ■住所 宇都宮市清原工業団地10番地



▲事業所内保育所での様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 法定を上回る「育児短時間勤務制度」や特別休暇の導入【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 「育児短時間勤務制度」については、対象期間を「小学6年生まで」とし、法定を上回る制度を導入するほか、妻の出産時の立ち会いなどができるよう、特別休暇を設けるなど、社内制度を充実
- ☆ 事業所内保育所の設置や補助制度の充実【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 40年以上前から交代制勤務にも対応できる事業所内保育所を設置するほか、「保育料補助」「ベビーシッター利用補助」「介護費用補助」の経済的支援に取り組むなど、仕事と育児等の両立を支援
- ☆ コアタイムなしのフレックスタイム制度の導入【多様な働き方】
 - ・ 従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、コアタイムなしのフレックスタイム制度を導入し、柔軟な働き方を実現

★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

事業所内保育所の設置のほか、育児に関する経済的支援や制度の充実することにより、社員自身がライフステージに合わせ、不安なく働き続ける環境となっています。

以前は、利用しづらかった育児制度や使い方が分からなかった福利厚生の制度などを総務チームが中心となり社内理解を進めていったことが、働きやすい環境へとつながり、今では男性社員の育児休職取得率が増えています！

★ガイドブックを読んだ方へ★

ライフステージの変化したことで、仕事や自分自身の成長を諦める選択をすることがないよう、社内全体で支援しています。今後も社員が「なりたい自分」になれる活気ある職場づくりを目指していきます！

晋豊建設株式会社（建設業）



■代表者 代表取締役 阿久津 信一 ■住所 宇都宮市屋板町578番地378



◀子ども現場見学会の様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 有給休暇取得に向けた積極的な働きかけ【多様な働き方】
 - ・ 社長自ら従業員に対する有給休暇取得の声掛けを実施することにより、毎年度、取得率の向上につなげ、ワーク・ライフ・バランスを推進
- ☆ 法定を上回る「育児短時間勤務制度」などの導入やイクボス宣言の実施【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 「育児短時間勤務制度」については、対象期間を「小学校就学前まで」とし、また、「子の看護休暇制度」についても、「中学校入学時まで」とし、それぞれ法定を上回る制度を導入するなど、社内制度を充実させているほか、社長自ら「イクボス宣言」をするなど、従業員の仕事と育児の両立を支援
- ☆ 女性技術者の積極的な採用や男女別仮設トイレの導入【女性の活躍推進】【性別に関わらず人権に配慮した職場環境】
 - ・ 令和4年度から新たに女性技術者を採用したことに併せて、工事現場において男女別仮設トイレを設置し、女性に配慮した働きやすい職場環境づくりを推進

★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

取り組みによる一番の効果は、休みを取ることに對して以前よりも社員の抵抗感がなくなったことだと思います。男性社員が子供の学校行事に出席することも当たり前になってきました。

また、直接的な効果かはわかりませんが、近年は女性の技術職の新入社員も増えてきていて、業界的な担い手不足問題を抱える中、とても有難いことですが、まだまだ男性社会であることは否定できず、さらに改善していこうと考えています

★ガイドブックを読んだ方へ★

「実施可能な計画」弊社がワーク・ライフ・バランスに取り組み始めた時から、ずっとこれをキーワードとしてきました。今より良くするために、会社の規模や労働環境の特徴を考慮し、自分たちに何ができるか、無理をしないでどんなことなら続けていけるのかを考え、それを実行してきました。

令和4年度男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」受賞事業者

日本サーファクト工業株式会社宇都宮事業所

(製造業)



■代表者 宇都宮事業所長 美野輪 進 ■住所 宇都宮市平出工業団地7番地14



◀女性管理職と部下の
面接の様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 女性や外国人の積極的な採用，女性管理職の登用促進【女性の活躍推進】
 - ・ 組織の活性化を図るため，女性従業員や外国人などを積極的に採用するとともに，女性管理職の登用促進に取り組み，ダイバーシティ経営を推進
- ☆ 社長自らの子育て体験等を掲載したパンフレットの作成などによる男性の育児休業取得の促進【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 「育児・介護休業法の改正」を受け，社内通知や該当者への直接的な声掛けを実施するほか，現在，社長自らの子育て体験等を掲載した社内向けパンフレットを作成し，積極的な取得を促すことにより，男性の育児休業取得率は100%となっており，取得期間についても1年間と，長期の取得にも対応できる職場体制を整備
- ☆ ノー残業デーの継続実施や福利厚生の充実【多様な働き方】
 - ・ 20年以上前から月に2回のノー残業デーを実施し，労働時間削減の徹底を図るとともに，1週間取得可能な「リフレッシュ休暇制度」の導入など，ワーク・ライフ・バランスを推進するほか，人間ドック費用の全額企業負担など，経済的な支援を実施

★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

月に2回のノー残業デーを実施したことで，趣味や自己啓発，家族との時間がとれるようになり，仕事とプライベートのON/OFFのメリハリがついたと感じています。

また，リフレッシュ休暇制度の導入により，仕事・生活共に充実し，仕事へのモチベーションアップにも繋がっています。

さらに，育児・介護休業を取得することにより仕事と家庭の両立が可能になり，社員の離職の抑止に効果が期待されています。

★ガイドブックを読んだ方へ★

栃木労働局から2017年に【ベストプラクティス企業】に選定されました。

以前から長時間労働の削減に積極的に取り組み，すべての社員が働きやすい職場を目指しています。

SDGsを推進するために2030年までに25の夢を実現すべく【NIKKOL25 for 2030】の活動をおこなっています。

藤井産業株式会社（卸売業）



■代表者 代表取締役社長 藤井 昌一

■住所 宇都宮市平出工業団地41番地3



◀従業員が
コミュニケーションをとり
仕事に取り組んでいる様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 女性のキャリアアップに向けた研修機会の提供【女性の活躍推進】
 - ・ 栃木県で実施している女性従業員を対象とした「キャリア・マネジメント講座」に継続して参加し、女性従業員のキャリアアップを支援
- ☆ 産前産後休暇中の給与の全額支給等や配偶者出産休暇制度の導入【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 従業員が安心して「出産・育児」ができるよう、産前産後休暇中においても、「給与を全額支給する」とともに、従業員又は従業員の配偶者が出産した場合には、祝い金を支給するなど、経済的な支援を実施するほか、20年以上前から、特別有給休暇として、配偶者の出産時に休暇を付与する「配偶者出産休暇制度」を導入し、仕事と育児との両立を支援
- ☆ 時間単位で取得可能な有給休暇制度や在宅勤務制度の導入【多様な働き方】
 - ・ 20年以上前から時間単位で取得可能な有給休暇制度を導入し、仕事と育児の両立支援や、ワーク・ライフ・バランスを推進するほか、「在宅勤務制度」を導入し、柔軟な働き方を推進

★ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果★

時間単位で取得可能な有給休暇制度、産前産後休暇中の給与の全額支給等や配偶者出産休暇制度の導入をし、仕事と育児の両立支援やワーク・ライフ・バランスを推進しています。

出産や育児休業が終了した後も職場に復帰し易く、キャリアが途切れることなく働き続ける社員が増えています。

★ガイドブックを読んだ方へ★

今後もワーク・ライフ・バランスに合った取組みを考え、男女問わず仕事と家庭生活が両立できるよう、多様な働き方に対応した職場環境を整えていきたいと思っています。

株式会社アド宣通（建設業）



■代表者 代表取締役 炭田 恵崇

■住所 宇都宮市下荒針町2678番地443



◀女性リーダーの
皆様の様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 女性をリーダーとした委員会の設置【女性活躍推進】
 - ・ ISO9001管理委員会など4つの委員会の全てにおいて女性社員がリーダーを担うことによる、女性のリーダーとしての意識醸成
- ☆ パートタイムから正社員への登用制度の構築【多様な働き方】
 - ・ ライフステージの変化に応じ、パートタイムから正社員への登用制度を設けることによる、幅広い分野での活躍の促進や柔軟な働き方の推進

★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

★女性の責任力高い能力を活かし、委員会活動を通じて社内コミュニケーションがより活発に、そして女性同士の横の繋がりで社内の行事ごとにもスムーズに活動して行く事が出来ました。

★キャリアを重ねる毎に、内勤から営業へ、パートから正社員を経てそして、課長や店長といった役職へ、キャリアアップしていく事を柔軟に取り組んでいます。

★ガイドブックを読んだ方へ★

年齢に応じた働き方を、そしてキャリアに応じた働き方を、ひとりひとりが輝くステージの働き方になるように、職場環境整備に取り組んでいます。

積み上げてきたキャリアを強みに変えて、ワークもライフも充実させていきたいと考えています。

株式会社安藤設計（建築設計業）



■代表者 代表取締役 安藤 篤史

■住所 宇都宮市山本1丁目3番14号



◀従業員がコミュニケーションを取り、仕事に取り組んでいる様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 在宅勤務制度や出勤・退勤時間の選択制度の導入【多様な働き方】
 - ・ 柔軟な在宅勤務制度や、出勤時間・退勤時間の選択制度の導入による、ライフステージの変化に伴う離職の防止
- ☆ 女性管理職による相談窓口の設置【男女の人権に配慮した職場環境】
 - ・ 出産や子育ての悩み等に応じるとともに、社員と執行役との橋渡しの役割を担う女性活躍推進担当者（女性管理職）による相談窓口の設置により、女性が安心して働くことのできる職場環境を整備
- ☆ 時間単位有休制度の導入【多様な働き方】
 - ・ 子どもの学校行事や通院など短時間の外出が必要な場合に、1時間単位での有休を取得できるようにすることで必要以上に休みを取る必要がなく、仕事と私用を調整しやすい環境を整備

★ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果★

コロナ禍で、保育園・幼稚園や小学校の臨時休校などにより保護者である社員が急遽仕事に来られなくなった場合でも、在宅勤務制度を活用することで共働き夫婦でも男女問わず子育てをしながら協力して働けるため、不安とストレスが解消されました。

また、男性には直接言いにくいことも女性の相談窓口を仲介することで、少しでも不安を取り除けるよう今後も環境づくりに取り組みたいと思います。

★ガイドブックを読んだ方へ★

様々な職場環境がある中で、全ての従業員が同じように働きやすい環境を作るとはとても難しいことと思いますが、時代やニーズに合わせて柔軟に対応していくことは、従業員だけでなく会社にとっても、とても意味のあることだと考えております。

第一生命保険株式会社 栃木支社（保険業）



■代表者 栃木支社長 箭内 明仁 ■住所 宇都宮市泉町 1-29

T Dテラス宇都宮 2F



◀女性社員を対象としたスキルアップ研修の様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 「育児サービス経費」の補助【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 子どもが満3歳を迎えた最初の3月末日までの育児サービス料（保育所等利用料）の一部を支給することによる経済的支援の実施
- ☆ 男性社員の育児休業取得促進【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 配偶者が出産予定の男性社員を上司が把握するほか、人事部から対象者と所属長へ育児休業取得の勧奨（※令和2年度～令和4年度現在：取得率100%）
- ☆ 男女の人権や多様性に関する各種研修等の実施【男女の人権に配慮した職場環境】
 - ・ 全社員を対象とした「LGBTへの配慮」や「アンコンシャスバイアス解消」等、多様な研修の実施による、全ての人を尊重できる社員の育成

★ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果★

第一生命栃木支社は社員の96%が女性です。女性活躍を後押しするため、女性リーダー育成に向け多くの教育・研修制度を用意しています（指導者層の約6割が女性）。

また、「お客さまにとっての最大のサービスは一人の担当者が長くお客さまを担当して寄り添うこと」との考えのもと、女性が長く働けるように女性のライフスタイルに合った福利厚生制度を完備しています。令和4年度、産前産後休暇5名、育児休暇11名、療養休暇18名、介護休暇2名取得しました。これからも、女性が働きやすい、楽しい職場作りを進めていきます。

★ガイドブックを読んだ方へ★

当社は、お客さまの「Well-Being(幸せ)」実現のために、本業の生命保険にとどまらない、多様な価値提供を目指しており、その担い手である社員がイキイキと働ける職場環境作りに努めています。また、ボランティア活動や地域イベント等への参加を通じ、地域の一員として地域の魅力を高め、安心して豊かな暮らしと発展に寄与する地域貢献活動にも注力しています。

株式会社栃木銀行（金融業）



■代表者 取締役頭取 黒本 淳之介 ■住所 宇都宮市西2丁目1番18号



◀育児休業中の女性職員を対象とした「働くママの応援講座」の様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 管理職を目指す女性を後押しする仕組みの構築【女性活躍推進】
 - ・ 令和7年度までに女性管理職を16%以上とする一般事業主行動計画の達成に向け、職種を総合職に一本化し、全職員が管理職を目指す人事制度改革を行い、管理職へのキャリアアップを可能とする制度を構築
- ☆ 復職制度の導入【女性活躍推進】
 - ・ 結婚や出産、介護等を理由に退職した職員に対し、原則、退職時と同じ処遇で再雇用する復職制度の導入によるキャリア継続の推進（※平成29年度以降9名復職）
- ☆ 「働くママの応援講座」の実施【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 育児休業中の女性職員に対し、育児関連制度の説明や産後ケア講座、職場復帰を見据えた機械端末操作練習会の実施などによる、スムーズな職場復帰のサポート（※令和4年度：女性の育児休業後復帰率100%）

★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

女性職員が働きやすさや働きがいを感じられるよう、制度・環境面の整備と女性自らの意識醸成・意欲向上という両面から女性活躍を推進しています。ライフプランと照らし合わせながら働き続け、キャリアを途切れさせることなく、自らのスキルやノウハウを若手行員へ継承しようとする女性リーダーやコア人材がますます増えております。

★ガイドブックを読んだ方へ★

職員の能力や特性を活かした組織づくりは、企業にとってもお客さまにとっても非常に好影響を与えるものと考えます。女性ならではの感性である「周囲への柔軟な気配り・心配り」や「多様な知見をつなぐような調整型の指導力」を通じて、今後も更に活気あふれる職場づくりに努めてまいります。

とちぎコープ生活協同組合（小売業）

■代表者 理事長 中田 和良 ■住所 宇都宮市川田町858番地



◀幹部職員に対してのワークライフバランスオンライン学習会の様子

★きらりと光った取組★

- ☆ 男性の育児休業取得促進【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 対象の男性職員や上司に対し、先輩パパの育児休業取得事例等の個別説明や、お祝い金制度等による育児休業取得の推進（※平成27～30年：平均取得率16.7%→令和4年：取得率66.6%）
- ☆ 女性職員同士の交流会の実施【女性活躍推進】
 - ・ 子育てと仕事の両立への不安や、業務上の悩みを気軽に話し合える交流会の実施による職場環境等の改善
- ☆ ワークライフバランス学習会の実施【多様な働き方】
 - ・ 管理職向けに「仕事と育児の両立社員マネジメント」研修等の実施や、研修内容、参加者の感想等を掲載したリーフレットの配布による、職場全体でのワークライフバランスの推進

★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

- ☆男性の育児休業取得推進☆

対象の男性職員がいる時、上司から連絡を受け、個別で自社の制度の説明を行ったところ、3年前の7%から大幅に取得希望者が増えました。
- ☆ワークライフバランスの学習会☆

社内全体の「育児休業」に関する理解度が深まり、男性の育児休業取得の情報が上がってきやすくなりました。

★ガイドブックを読んだ方へ★

多様性の次代に、「働きやすさ」だけでなく、「適切な配慮」を心掛けた「働きがい」のある職場を目指し、職場内のコミュニケーションを大切に、今後もワークライフバランスの取り組みを進めてまいります。

栃木トヨタ自動車株式会社（小売業）



■代表者 代表取締役社長 新井 孝則 ■住所 宇都宮市横田新町3番47号



◀ガイドブックを使用した出産前社員のサポート面談

★きらりと光った取組★

- ☆ 「仕事と育児の両立支援ガイドブック」によるサポートや「パパ休暇」の導入【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 出産を控える女性社員が活用できる制度や、妊娠中の体調の変化等を示した「仕事と育児の両立支援ガイドブック」の作成による社員のサポートのほか、配偶者の出産時に、従来の特別休暇（2日間）に加え、更に3日間の休暇を取得することができる「パパ休暇」の導入による男性社員の育児休業取得の推進
- ☆ 一時預かり専門の託児施設の設置【仕事と育児等との両立支援】
 - ・ 店舗社員の土日出勤等の際に利用してもらえるよう、地域交流の場である「ミナテラスとちぎ」に、一時預かり専門託児施設の設置による、仕事と育児等との両立支援

★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

- ☆ 『女性社員が、向上心を持ってライフステージの変化にもかかわらず、充実感を味わいながら、働き続けることができる』環境を整えることにより、子育てをしながら仕事を続ける社員が増え、定着率が向上しています。
- ☆ お客様の来店が集中するために土日は休暇が取りづらい状況でしたが、本社からサポート社員を派遣することで、土日の休日取得がしやすくなってきています。

★ガイドブックを読んだ方へ★

『柔軟な働き方を社員全員が理解し、多様な人材が創造力を惜しみなく発揮できる』職場環境作りに、一層取り組んでまいります。