

令和7年度 表彰事業者取組一覧

※事業者名の順序は五十音順

No.	事業者名 従業員数	業種	主な取組
1	社会福祉法人謫謫会 ハートフルナーサリー 28名（男性0名 女性28名）	医療・福祉業	<p>【女性リーダー育成に係る研修や資格取得支援】</p> <p>・女性リーダー・管理職の育成のため、ステップアップ及びスキルアップに向けた研修の受講を積極的に促し、無資格の職員に対しては、<u>資格取得のための休暇を付与するなど支援</u>している。また、上記研修の参加及び資格取得に係る研修費や交通費については、全額支給することで職員の意欲向上に取り組んでいる。</p> <p>【ＩＣＴを活用した職場環境づくり】</p> <p>・誰もが働きやすい職場づくりのため、ＩＣＴを活用した入園者管理システムやチャットワークを導入しており、<u>正確な情報を簡潔かつ迅速に職員へ共有できるよう整備</u>することで、<u>業務の効率化を実現</u>している。</p>
2	株式会社アガ設計工業 34名（男性20名、女性14名）	建設業	<p>【女性社員の職域拡大とキャリアアップに向けた支援制度の充実】</p> <p>・女性活躍推進のため、女性を積極的に採用するとともに、<u>事務職として採用された女性であっても、現場業務のサポートを行う</u>など職域拡大に取り組んでいる。</p> <p>・優秀な人材の確保と女性活躍を推進するため、<u>非正規社員から正社員への雇用転換制度を設けること</u>により、<u>正社員に占める女性の割合が過去3年間で10%増</u>となり、社員の意欲や定着率の向上を図るとともに、女性社員の継続した活躍を支援している。</p> <p>・社員のキャリア形成に向け、資格を取得するため試験を受けた場合、会社が受験料の全額を補助している。</p> <p>【「直行直帰制度」の導入や家族行事に関する情報の共有化によるワーク・ライフ・バランスの推進】</p> <p>・創業当初から社員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、<u>現場から会社に戻らず帰宅できる「直行直帰制度」を導入し、残業時間の削減</u>に取り組んでいる。</p> <p>【女性社員の制服の自由化の導入と工事現場における女性用仮設トイレの設置】</p> <p>・誰もが働きやすい職場環境づくりの推進に向け、<u>現場・事務職の女性社員の制服の自由化を導入</u>するとともに、<u>工事現場において男女別仮設トイレの設置</u>に取り組んでいる。</p>
3	アップデート株式会社 13名（男性7名、女性6名）	情報通信業	<p>【業務におけるスキルアップに向けた自己啓発支援制度の導入】</p> <p>・「社員一人ひとりの成長が、会社全体の力につながる」という考えのもと、社員が会社認定の資格を取得するため試験を受けた場合、<u>受験料の半額を会社で補助する「資格取得支援制度」を導入</u>し、社員のスキルアップ向上に取り組んでいる。また、社員の能力向上のためにかかる<u>書籍購入金額の半額を補助する「書籍購入支援制度」を導入</u>し、働きながら新しい知識を身に付けられるようサポートしている。</p> <p>【従業員向けの仕事と育児や介護との両立に向けた意識醸成】</p> <p>・全社員を対象に、育児と仕事の両立に関する制度の理解などを目的に、<u>顧問社労士による育児に関する社内勉強会に取り組む</u>とともに、<u>産休・育休の基礎知識から、妊娠中の体調の変化、産院の選び方、保育園の探し方、産後パパ休暇、復職後の働き方など妊娠から復職までをカバーした「みんなの産休・育休ガイドブック+」を活用</u>し、仕事と子育ての両立に向け、意識醸成を図っている。また、<u>顧問社労士による「仕事と介護の両立セミナー」を実施</u>し、親の介護が必要になったときの「仕事と介護の両立のためのポイント」「働き方の見直しの重要性」「介護者が知っておきたい制度」などを学ぶ機会を提供することで、社員への意識醸成に取り組んでいる。</p> <p>【社内のコミュニケーション活性化に向けた取組】</p> <p>・3名1チームで毎月ミーティングを行い、<u>部署や世代を横断して様々な社員との交流を深める「バディ制度」を導入</u>し、男女問わず業務上で発生する悩みや課題を解決・共有することで、働きやすく、安心できる職場環境づくりに取り組んでいる。また、好きなテーマや共通点で参加者を募り、<u>集まったメンバーでランチ会等（費用は一部会社負担）を実施する「ツノル制度」を導入</u>し、社員同士のコミュニケーションを高めている。</p>

4	宇都宮塗料工業株式会社 33名（男性29名、女性4名）	建設業	<p>【新たなポジションの採用による女性の職域拡大】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性中心のイメージがある建設業において、<u>女性がより活躍できる環境を整備していくため</u>、自社の採用枠に新たに「建設ディレクター」というポジションを設け、力仕事だけでなく、現場と依頼者をつなぐ役割について評価することで、<u>女性社員の職域拡大に取り組んでいる</u>（実績として令和8年4月入社予定に女性数名内定）。 <p>【資格取得に向けた支援の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・土木施工管理技士の資格取得のため、<u>テキスト代や学校に通う受講料等を支援</u>しており、従業員のスキルアップにつなげている。
5	有限会社カードックプラス 6名（男性0名、女性6名）	サービス業 (ほかに分類されないもの)	<p>【業務におけるスキルアップに向けた資格取得の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員のキャリア形成に向け、資格を取得するため試験を受けた場合、会社で<u>受験料の全額を補助</u>している。 <p>【従業員が気軽に育児休業や子供と一緒に出勤ができるよう、職場全体への理解を促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、子どもの送り迎えなどによる短時間勤務や早退など柔軟に対応している。また、保育園や学童などに子どもを預けることができない場合は、<u>子どもと一緒に出勤し、託児スペースを利用することが可能</u>であり、従業員が<u>安心して働くことができる</u>環境を整えている。
6	亀田産業株式会社 37名（男性24名、女性13名）	製造業	<p>【女性管理職の登用に向けた取組の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職の登用に向け、<u>昨年度係長級に1名、今年度班長級に1名女性職員を昇格</u>し、女性管理職を登用するための段取りを進めている。また、女性リーダーの育成に向け、県のキャリアマネジメント講座に毎年1名の参加を促し、<u>マネジメントについて理解を深めている</u>。 <p>【性別・役職を問わない全従業員による社内環境づくりの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家具部門においては、管理職等の役職だけではなく、<u>全従業員による政策決定や会議を実施</u>することで、若手女性社員からの自由な発想による意見をもとにした業務の改善案や会社の福利厚生の充実など、<u>女性が働きやすい環境づくりを推進</u>している。
7	株式会社キープキャリエール 193名（男性48名、女性145名）	サービス業 (ほかに分類されないもの)	<p>【従業員のキャリア形成に向けた積極的な支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女ともに管理職を目指し、昇進することができるよう人材育成に力を入れており、従業員のスキルアップに向けた意識啓発として、<u>月1回の外部研修を受講</u>、または<u>外部講師による全社員対象の研修を実施</u>するなど、<u>従業員のキャリア形成に向け積極的に支援</u>している。 <p>【男性の育児休業取得促進に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得促進については、<u>男性育休取得に係る研修の実施</u>や、社内のお知らせとして紙面を配布するなど周知を徹底しており、これによって令和6年から令和7年にかけては育休取得対象となる<u>男性社員の取得率は100%を達成</u>している。
8	合同会社Crew 30名（男性13名、女性17名）	医療、福祉業	<p>【業務におけるスキルアップに向けた資格取得への支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務に必要な専門知識の習得を促し、<u>受験費や研修費などを会社側で全額負担</u>するなど、職員の成長を後押しする体制を整備している。 <p>【誰でも育児休業が取りやすい環境づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度に関する情報を社内掲示物とし明示することや、日頃から社員とコミュニケーションを取ることにより、誰でも育児休業が取りやすい環境づくりに取り組んでおり、<u>育児休業取得率は男性・女性ともに100%</u>となっている。

9	株式会社サニクリーン宇都宮 76名（男性51名 女性25名）	生活関連 サービス業、 娯楽業	<p>【相談しやすい環境づくりの一環として栃木県のメンター・メンティー制度に参加】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内に身近な女性の先輩従業員が少ないことから、気軽に悩みを話すことができる先輩従業員を社外につくることを目的として、栃木県が実施している<u>メンター・メンティー制度を利用</u>しており、社内の女性従業員がメンティーとして参加している。 <p>従業員社外の先輩従業員に仕事の上の相談やプライベートの悩みなどを話すことで、具体的な業務に活かせるアドバイスや、仕事に対するモチベーションの持ち方などを学ぶことができる。また、上記制度の導入のほか、栃木県の取組であるキャリアマネジメントに参加し、社内だけで進めることができない女性のキャリアアップなどに関する取組を利用することで、<u>社内の女性活躍推進の活性化を図っている</u>。</p> <p>【女性従業員の社外ネットワークづくりの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・とちぎ圏央まちづくり協議会の<u>勉強会やセミナー、交流会に積極的に参加</u>することで、業種や役職の異なる方とのつながりをつくり、<u>女性従業員のキャリアや仕事に対する視野を広げる機会を創出</u>している。
10	株式会社 Seeders 6名（男性0名 女性6名）	学術研究、 専門・技術 サービス業	<p>【女性の活躍の機会創出への取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員が必要とする<u>資格取得支援</u>を行うほか、外部のデザイナーやライター、カメラマン、クラフト作家など、業務で関わる<u>女性のライフィベント・ステージに応じた働き方を応援しながら独立に向けた相談・支援</u>などを創業以来行っており、現在は<u>独立して活躍しているデザイナーやライターなどを輩出</u>している。<u>社内外における女性のつながりを構築</u>しながら、活躍の機会の創出や人材の育成に積極的に取り組んでいる。 <p>【柔軟な働き方を実現する社内環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>創業時から就業時間の変更や急な在宅などの勤務体制を柔軟に変える</u>ことができ、全従業員の個別な事情にきめ細かに対応している。 <p>また、多様な働き方の実現のため、<u>社内インフラとして、データ共有ツールやコミュニケーションツールを活用</u>している。</p>
11	株式会社清水造園 47名（男性38名 女性9名）	建設業	<p>【女性社員サポート担当者の設置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年4月より「女性社員サポート担当者」を設置し、妊娠・出産などのライフステージの変化や育児休業復帰後の働き方等について、女性社員が気軽に相談できる環境を整えるとともに、「女性社員サポート担当者」が、定期的に女性社員同士のランチミーティングを企画・開催し、コミュニケーションを取ることで、安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいる。また、「女性社員サポート担当者」が女性職員の対象としたキャリア相談窓口や、男女問わず育児休暇等に関する従業員のための相談窓口の役割を担い、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の達成に寄与している。 <p>【資格の受験料支給制度及び報奨金制度の導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務に必要な資格や、取得を推奨している資格に関して、<u>受験料や受験の際の交通費を会社から支給</u>するとともに、取得した資格に応じて報奨金を支給する制度を設けることで、社員のモチベーションの向上を図っている。
12	株式会社SUBARU 宇都宮製作所 2, 447名 (男性2, 108名 女性339名)	製造業	<p>【仕事と家庭の両立を支援する休暇・短時間勤務制度の導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員が長期にわたり安心して働き続ける職場環境づくりのため、「子の看護」や「要介護状態」のほか、法定外の「不妊治療」も対象とした総称「ファミサポ休暇」を設け、それぞれの事象に応じて<u>年5～10日の特別休暇を取得できる制度を導入</u>し、社内での制度周知や利用促進に努めている。育児短時間勤務制度については、<u>法定を上回る「子が18歳に達するまで」利用できる</u>など、長期にわたり仕事と育児や介護との両立支援に取り組んでいる。 <p>※上記、「ファミサポ休暇」・「短時間勤務制度」の利用にあたっては別途詳細規定あり。</p> <p>【女性の健康課題への環境整備及び理解促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・心理的安全性向上のため、急な生理等で困っている人も利用できるよう、<u>事業所内の女子トイレに緊急時に使用できる無料の生理用品を設置</u>しており、女性の健康課題に配慮した取組を行っている。 ・女性特有の健康課題への理解を深めるとともに、職場等における対話の活性化及び職場のラインケア（上司部下）を目的とし、<u>役職者を中心に生理痛体験セミナーを労使合同企画として開催</u>し、<u>98名の従業員が参加</u>した。

13	<p>損害保険ジャパン株式会社 栃木支店 112名（男性35名 女性77名）</p>	<p>金融業、 保険業</p>	<p>【従業員のスキルアップに向けた様々な支援制度の充実】 ・業務に関する知識の習得や個人の自己研鑽等を目的としたセミナーの実施や社内大学の設置、外部の学習プラットフォームを会社として登録し、全従業員の業務用携帯端末と紐づけるなど、従業員の学習環境を整備している。また、現業や将来目指すキャリアの業務に関わる資格取得・講座受講の費用について補助する制度を導入し、社員の専門性向上と自立的な学びへの後押しをしている。</p> <p>【地域型リーダー育成のためのチームの発足】 ・持続可能な社会の実現を目指し、新しい価値の創造とともに、同質性の高い思考の中では見落としがちなリスクの芽に気づく力が重要であるという課題認識のもと、未来を担う地域型リーダーの育成のために、<u>令和7年度より「とちぎ☆ウーマンアップ」を発足</u>した。本施策は、自発的に参加表明をした支店女性社員26名を中心に、「地域貢献」「学校・自治体」「企業」チームに分かれ、各自治体・学校・行政機関など異業種との連携を深め、社会課題の解決に向け、企画・運営を実施し、本取組の結果、関係者からの好評を得ている。</p>
14	<p>有限会社東栄理工 14名（男性9名 女性5名）</p>	<p>建設業</p>	<p>【女性の積極的な雇用と資格取得への支援】 ・女性の活躍推進のため、<u>女性の積極的な採用に取り組むほか、資格取得や研修に要する費用の半額または全額を会社が負担する制度を構築</u>し、社員のキャリア支援につなげている。</p> <p>【会社全体で人員をフォローできる体制づくり】 ・子どもが体調不良等の理由で預けることができない場合において、社員が子どもを連れて出勤できるよう<u>職場の一部（和室部分）を託児スペースとして開放</u>し、<u>社員が安心して働くことができる環境</u>を整えている。</p>
15	<p>東洋測量設計株式会社 40名（男性33名 女性7名）</p>	<p>学術研究、 専門・技術 サービス業</p>	<p>【法定を上回る育児休業制度の導入】 ・女性社員の増加を見据え、令和7年10月に<u>法定を上回る育児休業制度を導入</u>し、子育てに直面する社員が安心してキャリアを継続できる環境を整えることで、社員のエンゲージメント向上と多様な働き方の推進に取り組んでいる。</p> <p>【女性用トイレ・更衣室及び多目的トイレの整備】 ・男性技術者と同じ立場で、女性技術者も活躍しており、令和2年に新社屋を建設する際には、<u>女性社員が快適に過ごせるよう、プライバシーと快適性を確保した女性用トイレや更衣室を整備</u>するとともに、バリアフリーに対応した多目的トイレを整備するなど、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。</p> <p>【ハラスメント相談窓口の設置】 ・<u>中立性と公平性を確保するため、社外の専門機関にハラスメント相談窓口の運営を委託</u>し、問題の早期発見と迅速な対応により、風通しの良い職場環境の維持とコンプライアンス体制の強化を図っている。</p> <p>・相談窓口の周知については、社内回覧や社内の掲示物を通し、<u>全社員が相談窓口の存在と利用方法を把握しやすい環境づくり</u>に取り組んでいる。</p>
16	<p>株式会社栃木リビング新聞社 12名（男性2名 女性10名）</p>	<p>情報通信業</p>	<p>【業務におけるスキルアップに向けた自己啓発支援制度の導入】 ・社員が会社認定の資格を取得するため試験を受けた場合、<u>受験料の全額を会社で補助</u>する取組を導入し、<u>社員のキャリア形成を支援</u>している。</p> <p>【従業員向けの仕事と子育ての両立及び生産性向上に向けたテレワーク制度導入】 ・生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現に向け、<u>子どもの体調不良等により出社できない場合でも、自宅で看護しながら働くことができるよう</u>、テレワーク制度を導入している。</p> <p>・繁忙期でも集中して業務に取り組めるよう、<u>在宅ワークができる環境が整っており、生産性の向上につなげている。</u></p>

17	社会福祉法人 栢の子福祉会 全体33名（男性4名 女性29名）	医療、福祉業	<p>【リーダー育成に係る研修費の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> リーダーの役割を担う保育士等の育成に向け、キャリアアップ研修などの受講を促し、<u>研修のための交通費や出張費、研修参加費を支給</u>している。 <p>【子育てを尊重した働きやすい職場づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもや保護者と日々関わる職場の特性のため、<u>子育てを職員の大切な「キャリア」の一部</u>と捉えており、育休明けも安心して職場へ戻れるよう、育児等の事情による休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組んでおり、<u>年間有給休暇の平均取得日数は15.6日</u>と、市内保育園の中でも高い水準を維持している。
18	日伸工業株式会社 宇都宮工場 124名（男性71名 女性53名）	製造業	<p>【従業員への教育体制及び支援の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> 若手女性社員向けの社内外研修受講を推奨しているほか、業務に即した資格取得に対しては社内で勉強会を開催し、<u>合格者には受験費用の負担のほか、奨励金を支給</u>するなど、スキルアップに向けた支援を充実させている。 <p>【宇都宮市女性活躍推進補助金の活用による女性用更衣室兼休憩室の増設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性従業員の増加に伴う更衣室の環境改善を検討していたことから、令和6年度に<u>宇都宮市女性活躍推進補助金を活用し、休憩スペースの増設及びそれに伴う備品の購入を実施</u>した。制度の充実（ソフト）及び就業環境の整備（ハード）の両面から働きやすい職場環境の整備を進めている。
19	有限会社東電設 10名（男性8名 女性2名）	建設業	<p>【男性従業員の育児休業取得促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性社員の育児休業取得促進に向け、社内ミーティングでの周知啓発や個別のヒアリングを行っており、<u>全従業員10名</u>という中で令和7年は<u>2名の従業員が育児休業を取得</u>した。 <p>【独自の勤務形態制度を導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業が勤務終了時間より早まった際、<u>定刻でなくても退勤できる制度を採用</u>している。
20	株式会社美工電気 41名（男性34名 女性7名）	建設業	<p>【業務におけるスキルアップに向けた資格取得の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社員のキャリア形成に向け、資格を取得するため試験を受けた場合、<u>会社で受験料の全額を補助</u>している。さらに、資格を取得すると給与に手当が加算され、社員のモチベーションの向上を図っている。 <p>【時間休暇や育児休業が取得できる環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児や介護などの急な対応の際も、<u>1時間単位で時間休暇を取得することができる</u>。（令和5年から実施） <u>経営トップが育児休業の取得を促し</u>、社内の全体会議において全社員に周知が図られていることで、<u>だれでも育児休業を取得できる雰囲気が醸成</u>されている。
21	富士エアロスペーステクノロジー株式会社 99名（男性85名 女性14名）	学術研究、専門・技術サービス業	<p>【女性の活躍推進と仕事と家庭の両立を支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性の活躍推進のため、女性リーダー研修やキャリア・マネジメント講座の受講を積極的に促し、女性従業員のスキル向上とキャリア形成を支援している。 従業員の資格取得に向けた費用を年間5万円まで補助する福利厚生制度を構築し、社員の自己啓発を支援している。 仕事と家庭の両立を支援するため、育児、病気治療等の法定を上回る短時間勤務やフレックス勤務、在宅勤務等を導入している。さらに、各種ハンドブックやダイバーシティ情報を展開し職場全体への理解や制度活用促進を図っている。
22	一般社団法人 プチママン・アンジェ 24名（男性1名 女性23名）	サービス業 (ほかに分類されないもの)	<p>【女性のスキルアップに向けた多様な研修の受講推奨及び実践の場の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性がリーダー的役割や事業実施に係る責任に対して抱える心理的不安を解消するため、定期的に交流会を開き、その中で<u>個人の悩みに合わせたスキルアップや資格取得に向けた研修・セミナーの受講を推奨</u>しているほか、<u>研修で得た学びの実践の場として、市の事業等において</u>、企画・運営・講師等の経験を積むことができるようサポートしている。

23	矢野自動車株式会社 85名（男性68名 女性17名）	運輸業、 郵便業	<p>【女性の積極的な雇用と資格取得に向けた支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性タクシードライバーの需要の高まりから採用に力を入れており、男性の多い職場というイメージがある業種において、<u>採用面接では女性管理職2人が担当</u>することで、女性に<u>安心感、信頼感を与え、近年採用は増加傾向</u>である。また、職域拡大などに向け普通二種免許などの資格取得にあたっては、<u>取得費用の負担などの支援</u>をしている。 <p>【多様な働き方に関する取組の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 早朝時から複数回の点呼を設けることで、出勤時間を柔軟に設定できる制度を導入している。 <p>【女性従業員同士のネットワークづくりがしやすくするための環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女別のトイレや共有の休憩室が<u>設置</u>されている。また、<u>事務やドライバーの枠を超えて女性同士の横のつながり、コミュニケーションを図ってもらうため、現在、女性だけの休憩室を設置するための工事を検討中</u>。
24	株式会社ユーユーワールド 90名（男性63名 女性27名）	サービス業 (ほかに分類 されないも の)	<p>【従業員の育成のためキャリアコンサルタントによる定期的な面談を実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人手不足の時代にこそ丁寧な人材育成が重要との考えから、<u>入社3年目までの社員を対象にメンター制度を実施</u>し、社内のキャリアコンサルタント有資格者（2名）が計画的に面談を行っている。キャリアコンサルタントが仕事上の悩みや上長に言いにくい相談を受け、橋渡し役を担うことで、言いたいことが言えないという状況を緩和させている。また、全従業員を対象とした階層別研修を定期的に実施し、女性の管理職候補者の積極的な育成に取り組んでいる。 <p>【資格取得に係る費用の全額負担】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業のメイン事業である国際物流サービスと総合人材サービスにおいて、お互いの業務に関する<u>異業種間の資格取得を積極的に推奨</u>しており、他部署の知識を習得することで、職域拡大につなげている。また、<u>業務に即したものに対する資格取得を全額補助</u>することで、従業員のモチベーション向上にもつなげている。
25	陽東タクシー株式会社 52名（男性42名 女性10名）	運輸業、 郵便業	<p>【女性社長による働きやすい環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性が多い職場であるが、女性にとっても働きやすい環境整備を進めるため、本人の希望に沿ってドライバーに転換できるよう<u>免許取得への支援</u>はもとより、<u>ライドシェアや地域内交通へ女性ドライバーを配置</u>するなど、女性の視点を活かした会社の事業・制度改善に積極的に取り組んだことにより、<u>近年女性社員の採用が増加</u>している。 <p>【女性活躍推進補助金を活用した社内の環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 誰もが安心して働くことができる職場環境づくりのため、<u>本市の女性活躍推進補助金を活用して女性専用のトイレを新設</u>し、女性職員が安心して働くよう、設備改善や相談しやすい体制づくりに取り組んでいる。