

令和6(2024)年度

「男女生き生き企業」表彰企業の紹介



栃木県では、女性の活躍推進や働き方の見直しに積極的に取り組んでいる県内の企業等を「男女生き生き企業」として認定し、さらに認定を受けた企業等の中から優れた取組を行っている企業等を表彰しています。令和6(2024)年度は、優秀賞として3企業を表彰しましたので御紹介します。



<大企業部門>

●リコージャパン株式会社栃木支社(宇都宮市)

<中小企業部門>

●株式会社ユーユーワールド(宇都宮市)

<小規模企業部門>

●柴田建設株式会社(宇都宮市)

★「男女生き生き企業」認定制度

○申請要件

栃木県内に所在する企業等のうち、次に掲げる要件を全て満たすもの

- ・「とちぎ女性活躍応援団」の登録団体であること
- ・「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」の登録を行っていること
- ・「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」において登録した内容のうち、実践した項目があること
- ・重大な労働関係法規(労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法等)違反をしていないこと
- ・暴力団又は暴力団員と密接な関係を有しないこと

○認定基準

「トップの意思表示」「管理職及び社員への普及・啓発、社内の推進体制整備」「女性の活躍推進」「育児・介護等と仕事との両立支援」「多様な働き方への配慮」に関する認定項目30項目のうち、一定数の項目に該当すること

○受付時期 随時

○認定の有効期間 認定を受けた日から当該日が属する年の翌々年の12月31日まで

★「男女生き生き企業」表彰(コンテスト)

「男女生き生き企業」として認定を受けている企業等の中から、優れた取組を公募し、企業規模別に表彰します。

※令和7(2025)年度は5月下旬頃から募集開始予定

～とちぎ女性活躍応援団に登録しませんか?～

とちぎ女性活躍応援団は、知事をトップに、官民協働によるオール栃木体制で働き方改革や女性の活躍を推進するものです。

○登録方法

- ・PCの場合は、「とちぎウーマンナビ」で検索してください。
- ・スマートフォンの場合は、右のQRコードからアクセスしてください。

※HPからダウンロードした登録用紙に記入の上、FAX等で事務局へ送付いただく方法でも申込み可能です。

One-up!
WOMAN

とちぎ
女性活躍
応援団



【お問合せ】 栃木県生活文化スポーツ部人権男女共同参画課 女性活躍推進担当

〒320-8501 栃木県宇都宮市埜田 1-1-20

TEL: 028-623-3074 FAX: 028-623-3150

リコージャパン株式会社栃木支社



【企業概要】

住所：〒329-4405 宇都宮市問屋町 3172-10
TEL：050-3817-2100
URL：https://www.ricoh.co.jp

創業：1959年5月2日
従業員数：18,161名（男性：14,555名、女性3,606名）
事業内容：リコー製品を中心とした商品・サービスの提供
令和6（2024）年4月現在



◎取組までの経緯を教えてください。

私たちが目指すのは、DEI(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)の実現です。女性社員活躍推進は、DEI推進に向けた取り組みの一環と捉え、公平な評価処遇と合わせて、ライフステージごとのイベントとバランスよく両立できる環境づくりやサポートを行なっています。

男性の育児休業取得を推奨し、社員同士が助け合う組織風土の醸成に努めています。

栃木支社では、社員自身が仕事へのやりがいや働きやすさを体感することで、エンゲージメントの向上へ繋げています。

◎具体的な取組を教えてください。

◆女性活躍推進（多様な人材の活躍）

性別や性自認だけでなく、多様な人材が活躍する組織作りを目指し、プロフェッショナル人事制度・プロフェッショナル認定制度を導入しました。

◆子育て支援

男女問わず、子育て中の社員が「仕事と育児の両立」をし、自らのキャリアを主体的に考えていけるよう、子育て支援セミナーやイクメンチャレンジプラン等のさまざまな支援を行っています。

◆ファミリーデー

（社員の家族を会社に招待するイベント）

社員を支える家族に職場への理解を深めてもらい、ワークライフ・マネジメントを考えるきっかけの場として開催しています。

◎今後の目標や課題はありますか？

今後も社員一人ひとりが誇りを持って生き生きと働くことができ、仕事・生活共に充実した日々が過ごせることで、お客様へSDGsを軸に価値提供を実現する会社を目指します。

そして、更なる社内実践に取り組みながら、お客様と課題を共有し合い、共に取り組みを進めることでSDGsへの貢献に繋げていきたいと考えています。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

◆女性の活躍推進により、女性管理職比率が前年より増加しました。

女性管理職比率：7.1%（2023.4）→7.9%（2024.4）

◆子育て支援により、男女問わず育児休業を取得しています。
育児休業取得率（2023年度）：男性96.5%、女性100%

◆ファミリーデーの開催により、職場のコミュニケーションの活性化と一体感を高めることができたほか、社員と家族や社員の家族同士の交流により、互いを認め理解し合える機会ができました。

◆とも家事セミナーにより、家庭での家事の役割分担を見直す機会ができました。



株式会社ユーユーワールド

【企業概要】

住所：〒321-0905 宇都宮市平出工業団地 39 番地 5

TEL：028-664-3007

URL：<https://yuuyuworld.com>

創 業：1994 年 7 月 14 日

従業員数：81 名（男性：58 名、女性 23 名）

事業内容：国際物流業、総合人材サービス業

令和 6（2024）年 11 月現在



◎取組までの経緯を教えてください。

「海なし県に港を創る」創業時から掲げる弊社のスローガンです。国際物流、総合人材サービスをコアコンピタンスとしており、ちょうど今年で創業 30 周年を迎えました。また、令和元年より、「めざせ 100 年企業」と題し、ブランド力を付け誰もが働きたくなる魅力的な企業になるよう新たな目標を掲げました。この目標を達成する為、従業員に対する教育体制や、次世代の管理者育成など、社内制度を整備してまいりました。令和 4 年 4 月に「女性活躍推進法」の対象が中小企業に拡大されたこともあり、特に女性に対する取組からスタートしました。

◎具体的な取組を教えてください。

- ◆人事考課制度をあらためて整備すべく「階層別の人事考課表」を策定しました。
- ◆元トップ CA の社外講師を招き、「女性リーダー研修」を毎月実施しました。研修内容は、接遇の基本から始め、ブレイントレーニングやアンガーマネジメント、アンコンシャスバイアス等、多岐に渡ります。
- ◆従業員の中から希望者を募り、「キャリアコンサルタント」（国家資格）に挑戦し、2 名が合格しました。
- ◆上記、社内キャリアコンサルタントが新入社員に対し、定期的な面談を実施するなど定着率 Up に向けた取組を行っています。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆昇格を希望する従業員に対し、階層別の人事考課を実施することにより、「具体的に何をすれば良いのか」が明確になり、昇格に対するモチベーションの確保ができました。
- ◆当初、「女性リーダー研修」は女性に対する研修としていましたが、3 年目を迎えるにあたり、「階層別研修」と改め、全社員を対象とした結果、事業部間のコミュニケーションも良好となりました。
- ◆社内キャリアコンサルタントの面談により、新入社員の不安や悩みを一部払拭することに成功しました。

◎今後の目標や課題はありますか？

弊社の企業理念の一つに「企業は人と共に在る。従業員、株主、取引先、そしてすべての関係者に幸福をもたらす為に社業の発展はある。」とあります。目の前の仕事（役割）を通じて地域社会に愛される、必要とされるよう、創業当時の地域密着型経営を実行し、100 年企業を目指します。

また、時代やライフスタイルの変容に柔軟に対応し、会社のブランド力を向上させ、誰もが働きたくなる会社を目指してまいります。



柴田建設株式会社

【企業概要】

住所：321-0105 宇都宮市横田新町 1 番 6 号

TEL：028-658-1286

URL：https://shibata-arc.com

創業：1956年11月7日

従業員数：20名（男性：16名、女性4名）

事業内容：総合建設業

令和6（2024）年11月現在



◎取組までの経緯を教えてください。

弊社は創業68年を迎えるにあたり、旧来の会社体質を変え、ベテラン社員の高齢化に伴う人手不足の解消、女性社員が活躍できる職場づくり、休日や有給休暇の取得の推奨などを促進し新しいこれからの会社を目指すために様々な取り組みを実施することを決意しました。

◎具体的な取組を教えてください。

- ◆社員の心身のケアのため社内に相談室を設け、女性社員が相談員として対応しています。
- ◆若手社員の繋がりやスキルアップを目指し「U-25」を立ち上げ、女性リーダーのもと企業説明会や勉強会などを随時行っています。
- ◆社員同士のコミュニケーションを図るため毎月ランチ会を実施しています。
- ◆感染症特別休暇、フレックスタイム制度、交代制（休日出勤）、半日有給などの休暇制度を導入し、現場担当の社員も十分休暇がとれるようにしました。

◎取組の効果や成果はいかがですか？

- ◆仕事に対する悩み、取り組み方など多方面に相談でき、問題を一人で抱え込まないようにしています。
- ◆若手社員の2級建築士合格率が100%になりました。会社のパンフレット作成や作業服の変更など若手目線で様々な見直しを行い、社内で若手社員も気軽に発言できる雰囲気になりました。
- ◆ランチ会は勤務後の食事会ではないので社員の負担が減りました。
- ◆仕事とプライベートのメリハリをつけることにつながり、休暇制度により社員が働きやすい環境になっています。

◎今後の目標や課題はありますか？

いつまでも働ける会社を目指しています。そのために性別、年齢を問わず、社員一人一人が自分らしく働くことのできる社内環境であるべきだと思っています。

また多様性の時代で、日々社会が大きく変化している中、個人だけでなく組織としてこれに順応していくことが課題としてあります。変化を恐れ、まだまだ対応できない部分もありますが、固定概念にとらわれずに組織として成長し続けていければと思います。

