



HELLO, NEW CITY.

新しいまちの暮らし

スーパースマートシティうつのみや始動



令和4年度宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」について

令和5年1月23日

令和4年度 「きらり大賞」表彰事業者 7事業者を決定

～男女ともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業者を表彰～

男女ともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業者を称え表彰し、これらの取組内容を広く周知することにより、他の事業者における取組の契機とするなど、性別に関わらず誰もが活躍できる社会づくりの促進を図ります。

○ 表彰基準

市内に事務所または事業所を有する事業者で「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」、「性別に関わらず人権に配慮した職場環境」の取組など、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいること

○ 応募状況

令和4年10月3日～11月4日までの募集期間中に7事業者が応募

○ 選考経過

栃木労働局や宇都宮商工会議所などの外部委員を含む「宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰『きらり大賞』審査委員会」において選考

○ 表彰事業者

7事業者（製造業、建設業、小売業など）

裏面あり



HELLO, NEW CITY.

新しいまちの暮らし

スーパースマートシティうつのみや始動



○ 事業者の主な取組（詳細は別紙参照）

事業者名 【業種】（従業員数）	主な取組
エム・イー・エム・シー株式会社 【製造業】 (441名：男性401, 女性40)	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職の増加に向けた管理職候補者の育成 法定を上回る「子の看護休暇制度」の導入等 副業の認可や後期再雇用制度の導入
株式会社コジマ 【小売業】 (4,528名：男性3,111, 女性1,417)	<ul style="list-style-type: none"> 女性の幹部候補者育成のための組織の設置 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 育児休業相談窓口の設置などによる男性の育休取得促進等
坂本塗装株式会社 【建設業】 (9名：男性4, 女性5)	<ul style="list-style-type: none"> 女性従業員の積極的な採用 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 コアタイムなしのフレックスタイム制度※の導入
J T北関東工場 【製造業】 (308名：男性253, 女性55)	<ul style="list-style-type: none"> 法定を上回る「育児短時間勤務制度」の導入等 事業所内保育所の設置等 コアタイムなしのフレックスタイム制度の導入
<small>しんぼう</small> 晋豊建設株式会社 【建設業】 (33名：男性28, 女性5)	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得に向けた積極的な働きかけ イクボス宣言の実施等 女性技術者の積極的な採用等
日本サーファクタント工業株式会社 宇都宮事業所【製造業】 (140名：男性102, 女性38)	<ul style="list-style-type: none"> 女性従業員の積極的な採用等 社長の子育て体験等を掲載したパンフレット等による男性の育休取得促進 ノー残業デーの継続実施等
藤井産業株式会社 【卸売業】 (890名：男性742, 女性148)	<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリアアップに向けた研修機会の提供 産前産後休暇中の給与の全額支給等 時間単位で取得可能な有給休暇制度の導入等

※ 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

○ 表彰式

(1) 日時

令和5年2月28日（火）午後3時10分から午後3時40分まで

(2) 会場

市役所 14階 14A会議室

○ 今後の取組（周知）

- 市ホームページ、市広報紙、ポスターの掲出
- 企業向けメールマガジン（商工会議所「天地人」）
- しもつけ就活NAV I
- 宇都宮市移住定住相談窓口「miya come（ミヤカム）」でのリーフレットの配架等

[参考] 平成18年度から事業を開始し、表彰事業者数は累計52社

平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
3社	3社	5社	6社	7社

令和4年度 宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」表彰事業者の取組概要について

1 エム・イー・エム・シー株式会社

- 【代表者】 代表取締役社長 神足 勝昭
【所在地】 宇都宮市清原工業団地1番地2
【業種】 製造業 [半導体材料の製造販売]
【従業員数】 441名 (男性401名 女性40名)
【主な取組】

(1) 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

(2) 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

(3) 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

《評価》

早期に女性管理職を増加させるための人材育成支援や、仕事と育児等の両立支援のため、法定を上回る「子の看護休暇制度」を導入し、社内制度の充実を図るなど、女性が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいる点を評価した。

2 株式会社コジマ

- 【代表者】 代表取締役社長 中澤 裕二
【所在地】 宇都宮市星が丘2丁目1番8号
【業種】 小売業 [家電電化製品の販売、修理・工事]
【従業員数】 4,528名 (男性3,111名 女性1,417名)
【主な取組】

(1) 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

- (2) 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
- (3) 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%）

《評価》

女性の活躍を推進するための組織の設置による、女性の人材育成支援に積極的に取り組むとともに、男性の育児休業取得の促進に向け、育児休業相談窓口を設置するなど、様々な取組を行い実績につなげており、男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる点を評価した。

3 坂本塗装株式会社

- 【代表者】 代表取締役 佐藤 公彦 さとう きみひこ
- 【所在地】 宇都宮市中今泉3丁目28番12号
- 【業種】 建設業 [塗装工事, 施工管理]
- 【従業員数】 9名 (男性4名 女性5名)
- 【主な取組】

- (1) 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%）
- (2) 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
- (3) 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

《評価》

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するとともに、コアタイムなしのフレックスタイム制度を導入し、残業時間の削減を図るなど、多様な働き方を推進している点を評価した。

4 JT北関東工場

- 【代表者】 工場長 植澤 伸浩
【所在地】 宇都宮市清原工業団地10
【業種】 製造業 [たばこ製造]
【従業員数】 308名 (男性253名 女性55名)
【主な取組】

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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

《評価》

法定を上回る「育児短時間勤務制度」の導入や、交代制勤務にも対応できる事業所内保育所を設置するなど、仕事と育児の両立に向け、従業員が安心して働くことのできる職場環境づくりに継続して取り組んでいる点を評価した。

5 晋豊建設株式会社

- 【代表者】 代表取締役 阿久津 信一
【所在地】 宇都宮市屋板町578番地378
【業種】 建設業 [建築・土木]
【従業員数】 33名 (男性28名 女性5名)
【主な取組】

- (1) 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
- (2) 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

(3) 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

《評価》

法定を上回る「育児短時間勤務制度」や「子の看護休暇制度」を導入し、社内制度の充実を図るとともに、イクボス宣言を実施するなど、仕事と育児の両立支援に積極的に取り組んでいる点を評価した。

6 日本サーファクタント工業株式会社宇都宮事業所

- 【代表者】 宇都宮事業所長 美野 輪 進
- 【所在地】 宇都宮市平出工業団地7番地14
- 【業種】 製造業 [化学製品の製造]
- 【従業員数】 140名 (男性102名 女性38名)
- 【主な取組】

(1) 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

(2) 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

(3) ノー残業デーの継続実施や福利厚生の実施【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、労働時間の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

《評価》

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り、男性の育児休業取得の促進に積極的に取り組むとともに、1年間の取得を可能とする体制を整備するほか、人間ドック費用の全額企業負担など、従業員が安心して働き続けることのできる環境を整備している点を評価した。

7 藤井産業株式会社

- 【代表者】 代表取締役社長 藤井 昌一^{ふじい しょういち}
【所在地】 宇都宮市平出工業団地4 1 番地3
【業種】 卸売業 [電設資材・機械機器の卸売]
【従業員数】 890名 (男性742名 女性148名)
【主な取組】

(1) 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

(2) 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」としているとともに、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取得ができる「配偶者出産休暇制度」を導入しており、仕事と育児との両立を支援

(3) 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

《評価》

女性従業員のキャリアアップに向けた研修機会を提供するとともに、従業員が安心して「出産・育児」ができるよう、産前産後休暇中の給与全額支給のほか、時間単位で取得可能な有給休暇制度を導入するなど、女性が活躍できる職場環境づくりに継続して取り組んでいる点を評価した。