

大垣市男^{ひと}と女^{ひと}のかがやきまちづくり表彰歴

年度	区分	被表彰者	表彰理由
平成18年度	個人団体の部	NPO法人くすくす	安心して子どもを産み育てられる家庭・地域社会の実現を目指し、母親のための学習会やおしゃべり会などの自主事業を男女共同参画の視点から展開し、大垣市から指定管理の指定を受け、「子育て交流プラザ」の運営や子育てに関する相談、人材育成など幅広く事業を展開している。
	事業者の部	大垣信用金庫	少子化時代にあって、いったん退職した職員の復職制度、非正規職員の正職員への登用制度及び独自の育児手当制度を導入するなど、仕事と子育てを両立できる職場環境づくりに、積極的に取り組んでいる。
平成19年度	個人団体の部	国際ソロプチミスト大垣	DV問題の研修、DV被害者の支援活動など、女性や子どもの人権、女性の地位向上に向けた活動に取り組んでいる。
	事業者の部	イビデン電子工業(株)	結婚・出産などで一旦退職した女性職員の再雇用制度や、育児休業後の職場復帰を円滑にするための職場復帰プログラムを整備するなど、女性が仕事を継続するための環境づくりに取り組んでいる。
平成20年度	個人団体の部	大垣市消防団員 野間口真樹	女性初の消防団員として、市消防操法大会に選手として出場するなど、地域防災において活躍している。
	事業者の部	(株)大垣共立銀行	平成18年度に次世代育成事業所認定「くるみんマーク」を取得し、ワーク・ライフ・バランスを推進する次世代育成支援の優良企業としての取組が高く評価されている。 女性だけによる女性応援プロジェクトチームをつくり、多様な女性の生き方を応援する商品・サービスを開発するなど、積極的に女性活用の推進を図るとともに、女性管理職の積極的登用や法定を上回る育児休業制度、再雇用制度などを整備し、女性が働きやすく活躍できる職場づくりに積極的に取り組んでいる。
	事業者の部	太平洋工業(株)	平成19年度に次世代育成支援事業所認定「くるみんマーク」を取得し、平成20年度には厚生労働省のワーク・ライフ・バランス推進モデル事業所の指定を受けるなど、優良企業としての取組が高く評価されている。

年度	区分	被表彰者	表彰理由
			社の中長期経営ビジョン「ものづくりはひとづくり」の経営理念のもと、法定を超える育児休業や介護休業制度などの整備、年次休暇取得の積極的促進、所定外労働削減のためのノー残業デーの実施の徹底などワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。
平成21年度	個人団体の部	高齢社会をよくする女性の会岐阜	少子高齢化が進む中、高齢者問題を女性の問題としてとらえ、男女が自立し互いに支え合い、住み慣れた場所で安心して老いることができる豊かな社会づくりを目指し、男女共同参画の視点による地域福祉の推進と、住民参画による地域力の向上を図るための実践活動を展開している。
	事業者の部	(株)ソフィア総合研究所	平成2年の創業当時より、経営理念に「男女区別せず」、「社員一人ひとりが働きやすい企業」を掲げ、男女が共に生涯を通じて働き続けることができる企業を目指し、子育てや介護をしながら働き続けることを可能にするため、個々の社員のニーズに合わせた様々な支援策を実践している。また、女性管理職の登用にも積極的に取り組んでいる。
平成22年度	個人団体の部	大垣人権擁護委員協議会 ペープサート啓発部会	平成11年に、大垣市人権擁護委員協議会の有志30人で設立された人権啓発活動の部会であり、未来を担う子どもたちに、社会的、文化的につくられた性差を無くすため、ペープサートによる人権創作劇を西濃地域の小学校などを巡回上演し、子どもたちとの交流を通して男女平等教育の大切さを伝えている。
	事業者の部	タカケンサンシャイン(株)	昭和45年から企業内託児所・タカケン保育園を設置、常時保育士を配置し、工場の操業日に合わせて運営している。土曜日や夏休みなどには、学童保育も実施している。 また、従業員にとって働きやすい職場環境づくりのため、長時間労働の縮減や育児休業等の制度を整備し、子育てしながら働き続けられる職場環境づくりに取り組んでいる。
平成23年度	個人団体の部	大垣市連合婦人会	昭和22年の結成以来、女性のネットワークをいかし、環境問題や高齢者の見守り、子育て支援など地域での婦人会活動に積極的に取り組み、男女共同参画社会づくりの重要な担い手として活躍している。 特に環境問題では、他の女性団体と連携し、トレ回収やマイバック持参運動などを全市的なリサイクル運動として展開し、県下に先駆けたレジ袋の有料化に貢献した。

年度	区分	被表彰者	表彰理由
平成 24 年度			その他、各地域で婦人学級を開講し、学びあいを通じ、より良い暮らしづくりや地域で活躍できる女性リーダーの育成などに尽力している。
	事業者 の部	(株)セリア	子育てをしながら、安心して働くことができる会社をめざすため、労務管理や商品管理を効率的に行える店舗オペレーションシステムを導入し、接客業務などに女性の能力が十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいる。 また、非正規から正規社員への登用を進めるとともに、採用枠にとらわれない評価システムを構築し、働き甲斐のある職場環境を整え、育児などで離職することなく、多くの女性が店長として活躍できる環境づくりに努めている。 こうした取り組みを急成長する企業戦略につなげている。
	個人団 体の部	大垣夢ある女 性の会	平成2年の設立以来、「あなたが輝くとき、まちが輝く」のテーマのもと、女性の社会参画の促進とネットワークづくりに取り組んでいる。 公開講座「DONNA（ドンナ）講座」毎年開催し、男女共同参画やステップアップにつながる講座を提供し、参加者とともに自己研鑽を積んでいる。 また、大垣市より「おおがき女性人材育成塾」を受託するなど、女性の人材育成のために尽力している。
	事業者 の部	(株)ユタカフ ァーマシー	育児・介護休業や短時間勤務制度等の仕事と生活の両立支援について、法的制度に加え、社内制度として相談窓口を設けるとともに、社員に分かりやすく、利用しやすい環境を整えている。 さらに、福利厚生において、永年勤続表彰があり、正規社員、パート社員に関わらず、長期間働き続けている多くの女性社員が表彰され、リーダーとして活躍している。 また、多様な働き方、昇給制度を整え、女性にとって働きがいのある職場環境を整えている。

年度	区分	被表彰者	表彰理由
平成25年度	事業者の部	サンメッセ(株)	女性の営業担当を配属した最初の企業であり、現在も本社をはじめ各支店で女性の営業職が活躍している。 女性のチームによる女性視点と発想でお客様に提案を行い、製造部においても女性ならではの視点できめ細かなチェックをするなど、働きがいのある職場を作り上げている。 女性の活躍を推進することを重要なテーマの一つに位置付け、女性の積極的な採用と人材教育を実施している。 また、育児・介護休暇の取得、勤務時間短縮措置は、小学校就学後も利用可能であり、子育て中の社員を含め女性社員が活躍できる環境づくりに取り組んでいる。
平成26年度	個人団体の部	竹内 八千子	平成17年度に結成された「大垣市男女共同参画フォーラム実行委員会」に当初から参加され、平成20年度には、「全国男女共同参画宣言都市サミット in おおがき」の実行委員長を務め、平成23年度からは大垣市男女共同参画推進連絡協議会の会長となる。また、平成15年から9年9カ月間、人権擁護委員を務めた。
平成27年度	事業者の部	T S U C H I Y A (株)	厚生労働大臣認定の「くるみんマーク」を取得し、女性の能力活用について、女性課長及び女性の現場監督への登用など、女性の職域拡大に取り組んでいる。 仕事と生活の両立支援において、男性社員への育児休暇取得を奨励し、男性が育児休業を取得している。 また、バケーション休暇の奨励や「ノー残業デー」の実施などにより時間外労働削減に努めるなど、就労にメリハリをつけたワーク・ライフ・バランスの推進に努めている。
	事業者の部	タック(株)	厚生労働大臣認定の「くるみんマーク」を取得し、女性の能力活用について、女性課長の登用や全職種において女性を配属するなど女性の職域拡大に取り組んでいる。 仕事と生活の両立支援において、子どもの就学前までの短時間勤務制度、小学校4年生までの時差出勤やフレックスタイム制度を設けるなど、子育てをしながら働きやすい職場環境整備を行っている。 また、一斉年休取得日・年休取得強化日の設定や、「ノー残業デー」の実施などにより、時間外労働削減に努めるなど、就労にメリハリをつけた、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めている。

年度	区分	被表彰者	表彰理由
平成28年度	事業者の部	(株)足立総合経営研究所	キャリアアップ制度による全社員のモチベーションアップ、生産性向上に努め、女性視点による仕事と生活の調和のとれた柔軟な働き方に取り組んでいる。 税理士や社会保険労務士の資格を持った社員が、市内外にある顧客に対しても様々な社会保障、育児・介護支援制度の周知に努めたり、社員が講師となり独自にセミナーを開催している。 また、小中学校の長期休業時のシフト出勤、子の病気等による直前の休暇取得も可能にするなど、子育てしやすい職場づくりや、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの推進に努めている。
平成28年度	事業者の部	(社福)大垣市社会福祉事業団	「男女問わず職員の仕事と生活の調和を応援すること」を経営理念の一つとし、全職員が安心して仕事に取組め、能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいる。 「くるみん休暇」という年休をほぼ全員が1日取得したり、半日・時間単位での年休取得や、子ども1人につき5日間の看護休暇等、多様な特別休暇を設けるなど、福祉サービスを提供する職員の働き方にも配慮する、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めている。 これらの取組みにより厚生労働大臣認定の「くるみんマーク」の取得や、「岐阜県子育て支援エクセレント企業」に認定されている。
平成29年度	事業者の部	グレートインフォメーションネットワーク(株)	各種資格取得に向けた講座受講への支援により、女性の能力・技術向上に積極的に取り組むとともに、資格取得した女性の能力活用として、インターネットコンテンツ作成者や研修派遣インストラクターの全員に女性を起用するなど、女性の職域拡大の推進に努めている。 また、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業として「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」に登録されており、「ノー残業デー」の設定による時間外労働の削減や、「夏季休暇制度」設定による有給休暇の取得を推進するとともに、育児休業からの職場復帰後も休業前と同じ職場環境で働けるような配慮や、結婚及び出産により離職した女性社員を再雇用する際の勤務条件への配慮など、仕事と家庭生活の両立支援に積極的に取り組んでいる。

年度	区分	被表彰者	表彰理由
	事業者 の部	(公財)大垣市 文化事業団	「子育てサポート行動計画」に基づき、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進することで、職員が能力を発揮できる働きやすい職場環境の整備に努めており、子どもに保護者の働いている姿を見せる「子ども参観日」の実施や、小中学校の行事参加や妊娠活動のための「子育て日本一支援休暇」をはじめとする多様な特別休暇を設定するなど、仕事と家庭生活の両立支援に積極的に取り組んでいる。 これらの取組により、厚生労働大臣認定の「くるみんマーク」を取得しているとともに、仕事と家庭の両立支援について特に優良な取組や他社の模範となる独自の取組をしている企業として「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」に認定されている。
平成 30 年度	個人団 体の部	(株)フロスペ クタ 代表 入江 慶子	平成8年に15年勤めた官公庁を退職しパスタ料理店「スーゴ」の開業により起業にチャレンジし、平成14年には姉妹店のチーズケーキ店「チーズケーキプリンセス」を開業。現在は2店舗を経営しており積極的な事業展開をしている。 大垣市の特産品である「枳」とコラボレーションした商品の考案など、創意工夫にあふれたユニークな商品により女性を中心に口コミで人気を集め、現在は県外からの来客も多く、店舗経営において卓越した手腕を発揮している。 また、店舗スタッフに対しては、楽しく仕事をしながらパティシエとしての技術が習得できるよう指導するとともに、新たなレシピの考案を促し、新規商品として採用するなど人材育成にも努めている。
	事業者 の部	(株)セイノー 情報サービス	平成28年に策定した「女性活躍に関する行動計画」に基づき、「新規採用時の女性の割合」と「管理職における女性の割合」の向上に重点的に取り組む中、女性社員だけでなく、役員や幹部社員の意識改革にも取り組んでいる。 また、働き方改革に関する取組として職場環境の改善を進める中で、育児休業取得や時短勤務取得の向上に努めるなど、仕事と家庭生活の両立支援を積極的に推進しており、平成30年には、特に優良な取り組みや他社の模範となる独自の取り組みをしている企業として、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」に認定されている。

年度	区分	被表彰者	表彰理由
令和元年度	個人団体の部	度會 さち子	大垣市では初めてとなる「男女共同参画プラン」の策定において、「大垣市男女共同参画プラン策定委員」として関わり、大垣市における男女共同参画の総合的かつ計画的な推進に向けた取組に尽力した。 また、男女共同参画社会づくりの課題解決に向けた協議を行い、その取組を推進することを目的として、男女共同参画やまちづくりに取り組む市民団体等により平成23年度に設立された「大垣市男女共同参画推進連絡協議会」の発足時から副会長として参画、平成27年度からは会長として、「大垣市男女共同参画フォーラム」の開催のほか、「女性に対する暴力をなくす運動」の啓発活動の取組に尽力した。 大垣市外においても、岐阜県内5市4町の地域女性団体の連絡機関である「(財)岐阜県地域女性団体連絡協議会」の理事兼事務局長として、また現在も理事として、加盟団体の自主的で特色ある地域活動の支援に尽力している。
令和2年度	事業者の部	日本イベント企画（株）	男女の差別なく、それぞれの個性や得意分野を生かした業務への配置を推進しているほか、能力に合わせた適切な評価を行っており、女性の管理職は33%と高く、グループ会社内初の女性部長を登用している。 仕事と家庭・地域生活の両立支援のため、また、プライベートでの趣味や家族との時間を大切にしてもらうため、時短勤務や休日の計画的取得を行っている。 全社員がテレワーク可能な環境を構築し、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言を機に、災害時や緊急時、子育て支援やワーク・ライフ・バランス推進など、多様な場面で積極的に活用している。 女性の育児休暇取得率は100%。出産後、出来るだけ早く仕事に復帰したいと希望する社員のために、テレワークや時短勤務など、柔軟な勤務ができる環境を整えている。また、令和元年度から、働くママの意見を取り入れた「子連れ出勤可能な実験オフィス」を整備し、運営している。 男性にも育児に従事することを推奨し、テレワークや時短勤務を積極的に活用している。

年度	区分	被表彰者	表彰理由
令和3年度	事業者の部	(株)大垣ケーブルテレビ	子どもが小さいうちはパートタイマーだった女性社員が、子どもの成長とともに、短時間正社員や正社員に登用されており、12人の女性社員がパートタイマーからの正社員登用である。また、育休を取得した女性社員は全員復職し、現在も働いている。 男性の育休取得率は100%で、3名とも1～2か月の育児休業を取得。社員・配偶者の出産には20万円の祝い金を支給し、収入減をカバーするほか、全社員でマニュアル整備に取り組み、業務を標準化し、育休期間中の欠員を補う。 12歳以下の子1人または要介護の家族1人につき、年最大5日の育児・介護のための「特休」を認めており、子を持つ親の多くが年平均1～2日取得している。時間単位の有休も年40時間を上限に取得でき、有休取得は3年連続で全社員5日以上を達成する見通し（平均は10日以上）。 在宅勤務を推進するため、ノートパソコン20台を社員に貸与したほか、インターネット回線による受電、グループウェアによる情報共有、ペーパーレス化により、会社とほぼ変わらない「職場環境」を自宅に整備。在宅勤務用パソコン購入者への助成金や月4日以上在宅勤務には光熱費・水道代の手当も支給。感染拡大が一段落した今も、女性社員の多くは、平均週1回の在宅勤務を続けている。
	事業者の部	(株)ユニテックキャリアサポート	以前より、講師のテキスト作成や講義資料の準備などの業務において、テレワーク（在宅勤務）を承認していたが、事務員・営業などについても、本人からの申し出に基づきテレワークを実施する制度を整備した。コロナ禍では、派遣社員等が2～3か月テレワークを実施した。 半日単位で休暇を取得できるようにし、計画的な有給休暇の取得を促しているほか、グループウェア（サイボウズ）の導入により、スタッフ間の連携を強化し、業務遂行に支障が出ないようにした。また、事務、講師、営業等において、代替要員が存在する（協力しやすい）体制づくりを行っている。

年度	区分	被表彰者	表彰理由
			男性社員の産休・育児休暇の取得促進については、朝礼や面談時に制度を周知するほか、仕事と子育ての両立などの講座の受講や産休・育児休暇の積極的な取得を該当職員に勧奨している。男性社員（営業）1名が1週間（令和3年7月12日～令和3年7月16日）の産休・育児休暇を取得した。 本人の希望によるシフト制出勤の承認や、介護や治療などによるフレックスタイム勤務の相談を受けた場合には、個別に柔軟な対応をしている。派遣する講師のシフトについても、家庭、子供の行事などを考慮し、変更しやすいようにしている。
令和5年度	個人団体の部	（株）田口鉄工所 取締役 田口 薫	女性の活躍が少ない鉄工業という業種において、女性社員たちが「結婚・出産・育児・介護」などのライフイベントにあわせた働き方ができるように工夫するなど、女性が活躍できる職場づくりに取り組んだ。 また、「事務職」として入社した女性社員を、現在では、「ロボット事業部」を牽引する立場にまで育てるなど女性の人材育成に尽力されるほか、高齢者や外国人など多様な人材が働き続けられる企業風土づくりに努めている。 さらに、地域の高校生を対象に「出前授業」やロボットの活用方法を考える「ロボットアイデア甲子園」の運営を行うなど、将来、地元で活躍するロボット人材を育てる地域貢献にも尽力している。
令和6年度	個人団体の部	金森 律子	平成29年に株式会社リリフルとココテラスを立ち上げ、翌年には看護師常駐の企業主導型保育所2園を開設。約50社と契約を結び、土日開所や手作り食事の提供など、働く母親に寄り添った運営を実施している。その功績により全国商工会議所女性会連合会の奨励賞を受賞し、岐阜県のワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業にも認定された。令和5年には女性起業家支援サロン「Eclat+」を設立し、令和6年度から大垣商工会議所で創業サポーターとしても活動している。

年度	区分	被表彰者	表彰理由
	事業者 の部	栄光堂ホールディングス株式会社	創業以来、女性の活躍推進と働きやすい職場環境の整備に先駆的に取り組んできた。令和6年4月には、「女性活躍推進法」等に基づく行動計画を策定し、同年7月には「えるぼし（3段階）」の認定を取得。早期から在宅勤務や短時間勤務制度を導入し、テレワークやDX化による業務効率化を進めるとともに、企画部門での女性人材の積極登用や、パートから正社員への転換制度を設けるなど、多様なキャリアパスを提供し、女性の社会参画を推進している。