

【所在地：長岡市昭和1-9-2 従業員数：31名（うち女性：4名）】

女性活躍推進に向けた課題

人材不足解消に向けた女性の採用強化

課題解決に向けた取組



現場代理人の業務を切り出し、事務・間接部門でもサポートしています。簡易トイレの設置等、女性が働きやすい職場環境を整備しています。



感想

建設業は人材不足に加えて、残業規制が施行され経営環境は厳しさを増しています。弊社でも女性の現場代理人や作業者の採用・育成を図るため職場環境の整備に取り組んできました。今回の「えるぼし認定」を採用力の強化に活かしたいと思います。

取組企業の声

今後の抱負

建設業＝男性社員と思われていますが、業務の見直しや職場環境の整備を図り、女性の現場代理人や作業者を増やしていきたいと思います。女性社員が増えることで、新たな気付きも得られ、組織の活性化や業務の効率化が図られると思います。

【所在地：妙高市東陽町4-7 従業員数：83名（うち女性：67名）】

女性活躍推進に向けた課題

女性社員の活躍による人材不足の解消

課題解決に向けた取組



年齢・性別・雇用形態を問わず多様な社員研修を実施しています。多能工化を推進しており、休暇を取りやすい体制を構築しています。



感想

弊社では社員の70%超が女性であり、女性が働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。今回「えるぼし認定」を取得できたことで、これまでの取組が評価されたことを嬉しく思います。「えるぼし認定」を機会として、更に採用力の強化に取り組みたいです。

取組企業の声

今後の抱負

性別を問わず働きやすい職場環境づくりに取り組んでおり、男性の育児休業の取得を奨励しています。今後は、「くるみん認定」の取得も目指したいと思っています。また、メンター制度や社内研修を通じて社員のキャリアアップやモチベーション向上を図りたいと思います。

【所在地：長岡市蓮瀧5-1-14 従業員数：16名（うち女性：12名）】

女性活躍推進に向けた課題

女性活躍による組織の活性化

課題解決に向けた取組



女性社員の管理者及びリーダーへの登用を積極的に行っています。経営者と社員のコミュニケーションを図っています。



取組企業の声

感想

従来から行ってきた「女性活躍推進」の充足部分と不足部分が可視化でき、今後やるべきことが明確になりました。えるぼし認定が社員の励みや安心感につながり、採用活動にも大きなメリットになるものと思います。これまでの取組が評価され、とてもうれしく思います。

今後の抱負

今後、社員のライフイベントの変化があっても継続就業できるよう、より働きやすい環境を整備します。今回のえるぼし認定に向けた取組で可視化できた今後の課題を、一つずつ丁寧に解決し、全社員が働きやすく、働きがいのある企業を目指します。

【所在地：新潟市中央区姥ヶ山1637 従業員数：52名（うち女性：38名）】

女性活躍推進に向けた課題

育児・介護中の女性も継続して働ける職場環境の整備

課題解決に向けた取組



育休後に職場復帰しやすいように時短社員制度の導入や、本人の希望に配慮した配置転換など柔軟な運用をしています。



取組企業の声

感想

「女性建築士と造るハナコの家」をさらにPRするとともに採用を強化したいと思い、今回えるぼし認定取得を目指しました。女性管理職の人数や採用状況などデータで過去を振り返ることで、女性が働きやすく、活躍しやすい環境が整いつつあることを実感し、嬉しく思います。

今後の抱負

女性が育児や介護中でも家庭との両立をして働き続けられるように、職場環境の柔軟な対応と整備、社員間のコミュニケーション向上のための研修制度などに取り組みます。今後は「プラチナえるぼし」を目指して一層努力していこうと思います。



女性活躍推進に向けた課題

女性がイキイキと活躍できる職場環境の整備

課題解決に向けた取組



女性のキャリアアップ意識を高め、様々な研修や意欲の向上を図る取組を進めています。



取組企業の声

感想

食品製造業のため、女性の割合が高い職場となっており、女性が身近に感じられる食品を、社員がイキイキと活躍して製造しています。

ほとんどの社員がフルタイムで働いているため、ワーク・ライフ・バランスを重視し、残業の削減に取り組みました。

今後の抱負

社員の声を重視し、良い意見は取り入れ、さらに働きやすい職場環境の整備を行ってまいります。

また、資格取得支援やセミナー参加も継続するとともに、キャリアアップに向けた取組を充実させ、女性が活躍できる企業として邁進していきます。



女性活躍推進に向けた課題

ライフスタイルに合う働き方ができる職場環境の整備

課題解決に向けた取組



出産・子育てなどライフスタイルが変化しても働き続けられるように社内環境を整備し、多様な人材の採用と定着率の向上に取り組んでいます。



取組企業の声

感想

育児休業を経てドライバーに復帰された実績もあり、平成30年1月1日より「事業所内保育園」を開設し、誰もが働きやすい職場を目指しております。今回のえるばし認定取得を契機にこれからも責任をもってより良い職場環境を整えていきます。一人一人に向き合って長く働ける会社を目指します。

今後の抱負

より一層の働きやすい職場の実現と、多様な人材の採用、社員の職場定着を目指し、研修制度の充実や職場環境の改善、社員の意識改革に努めていきます。誰もが活躍し、やりがいの持てる職場をつくっていききたいと思っています。

【所在地：新潟市西蒲区巻甲4162-3 第2星武ビル2F 従業員数：11名(うち女性：8名)】

女性活躍推進に向けた課題

育児中の女性も働きやすい職場環境の整備



課題解決に向けた取組



POINT 出産・育児というライフステージを迎えた女性が働きやすい環境となるように、新たに子ども・子育て休暇を導入しました。

取組企業の声

感想

えるぼし認定を目指すことが、改めて社内の環境や社員が現状どういったことで困っているのか、どうしたらもっと働きやすくなるかについて考えるきっかけとなりました。  
また、有休取得率や社員の勤続年数などを数字で確認することにより、意識改革のきっかけにもなりました。

今後の抱負

今後も新たな休暇制度の導入や有休取得率の向上を目指し、ワーク・ライフ・バランスの充実により子育て世代の女性がさらに活躍できる環境を整備していきます。  
女性社員の定着率を向上させ、今いる社員が今後入社してくる社員のロールモデルになるように努めていきます。

【所在地：新潟市中央区稲荷町3535-1 従業員数：54名（うち女性：8名）】

女性活躍推進に向けた課題

女性が長く働き続け、活躍できる環境の整備



課題解決に向けた取組



POINT 有給休暇取得率の大幅な向上を目指し、現状の把握や取得状況の分析を実施し、取得促進の取組をしています。

取組企業の声

感想

女性も働きやすい職場であることを発信し、より広く当社を知って欲しいと思い「えるぼし認定」を取得しました。有給休暇の年間付与日数に対する取得率50%以上を目標に掲げ、取得状況の現状把握や、まず管理職から有給休暇を取得するなど、取得しやすい職場環境への取組を始めています。

今後の抱負

建設業は長時間労働、きついという印象がありますが、そのイメージを払拭し「ホワイト建設業のリーディングカンパニーになる」ことが、我々の目標です。より良い企業を目指して、社員から会社への要望を前向きに採用し、有給休暇の取りやすい環境整備など、福利厚生の充実にも注力していきます。

【所在地：新潟市東区浜谷町1-2-6 従業員数：40名（うち女性：13名）】

女性活躍推進に向けた課題

女性が安心して長く働ける職場づくりの推進

課題解決に向けた取組



社員の要望や改善案をヒアリングし、より良い意見は反映するなど、定着率アップに向けての取組を実施しています。



感想

女性が働きやすい職場＝誰もが働きやすい職場だと思っています。えるぼし認定を取得することで、まずは企業として『建設業界でも女性が安心して働ける職場』ということをより多くの方に知っていただき、積極的にチャレンジしてもらえたらいいなと思います。

取組企業の声

今後の抱負

長時間労働やきついなどという建設業界にあるイメージを変え、より多くの方々に応募してもらいたいと思います。在籍社員により長く働いてもらうため、積極的な取組を継続していきます。そして、誰もがイキイキと働ける環境を創造できるよう取り組んでまいります。

【所在地：十日町市高田町6-597-1 従業員数：258名（うち女性：185名）】

女性活躍推進に向けた課題

次世代の女性管理職の増員と働きやすい環境整備

課題解決に向けた取組



外部講師による管理職向けマネジメント研修やハラスメント研修、社内の加工工程の研修等、様々な研修を取り入れました。



感想

元々女性が多く、女性活用を積極的に行っていたため「えるぼし認定」の取得を目指しました。女性が働きやすい社内制度の整備や研修制度を充実させた結果、社員の成長につながり女性リーダーも増えています。今回えるぼしを取得できてとても光栄です。

取組企業の声

今後の抱負

今後も次世代の女性管理職の育成を行っていきます。また、社員が長く活躍できるよう育児や介護との両立支援制度を一層周知し、様々な研修も継続していきたいと思います。男女共に働きやすく風通しの良い職場環境づくりに努めていきます。



【所在地：長岡市南七日町2-6 従業員数：149名（うち女性：116名）】

女性活躍推進に向けた課題

産休・育休取得者が復帰しやすい環境整備

課題解決に向けた取組



POINT 産休・育休を取得した後も、子供が小さいときは何かと手が掛かるものですが、職場メンバーの理解と協力を仰ぎ、時短勤務を推進しています。



取組企業の声

感想

時短勤務制度があっても、現場のメンバーの理解・協力なしには実現は難しいため、早い時期から上長と相談するように周知しました。結果として職場の混乱を防ぎ、計画的に業務の最適化に取り組むことができ、時短勤務の実現につながっています。えるぼしの申請がきっかけとなり社員の理解が深まりました。

今後の抱負

当社は女性が多く働いているため、更なる女性活躍の環境を整えるべく、制度の見直しや、制度利用の弊害を分析し、改善するように努めていきたいと思えます。そして今後も、社員全員が働きやすいと実感できる会社になるよう、考え、行動していこうと思えます。



【所在地：加茂市旭町1-13 従業員数：18名（うち女性：8名）】

女性活躍推進に向けた課題

男女問わず仕事と家庭の両立可能な職場づくり

課題解決に向けた取組



POINT 子育てや介護で変化するライフステージに対応できる労働環境を整えるため、就業規則の改定やリフレッシュしやすい体制づくりに取り組みました。



取組企業の声

感想

今回えるぼし認定を目指す中で、認定基準に対する会社の現状を数値化して可視化することができ、これまで弊社が社員のライフステージに合わせて多様な就業規則を整備してきたことを改めて社員に示すことができました。一人一人の働きやすさに向き合ってきたことの成果であると実感しました。

今後の抱負

これまで、社員の働き方のニーズに合わせて就業規則の改定や、ノー残業デー・リフレッシュ休暇取得推進月間を取り入れるなどしてきました。時代とともに変化する働きやすさのニーズに合わせて、会社としてこれからも柔軟に変化し対応していきたいと思えます。

【所在地：長岡市千秋1-1707-8 従業員数：24名（うち女性：20名）】

女性活躍推進に向けた課題

女性が継続して働き、活躍できる職場環境の整備

課題解決に向けた取組



POINT 育児休業制度や短時間勤務の導入、福利厚生の見直しを図り、定着率アップに向けた職場環境づくりへの取組を実施しました。



取組企業の声

感想

女性が多い職場であるため、育児・出産などライフステージの変化による離職防止と、人材の育成を目指すうえで、今まで十分に整備されてこなかった福利厚生制度の充実など、職場環境改善の取組を行ってきた成果が表れてきていることがわかり、嬉しく思います。

今後の抱負

社員がライフステージに合わせた働き方ができる職場環境づくりと、それぞれがキャリアアップを目指しながら働き続けることができるように、会社側の取組についてしっかりと社員に理解をしてもらえるよう、より一層取り組んでいきます。