損保ジャパン日本興亜	損害保険ジャパン日本興亜株式会社 http://www.sjnk.co.jp/	
業種	金融・保険業	
住所	和歌山市美園町3-32-1	
電話番号	０７３－４３３－０４００	
従業員数（正規）	114 人 （ 男 28 人 ／ 女 86 人 ）	
従業員数（非正規）	- 人 （ 男 - 人 ／ 女 - 人 ）	
企業概要	当社は自動車保険などを取り扱う損害保険会社です。当社グループでは「安心・安全・健康」というテーマのもと、保険にとどまらない事業展開やデジタル技術の活用により、お客さまの幸せな人生をひとつなぎで支えるグループを目指しています。 和歌山では和歌山市、橋本市、田辺市、新宮市に店舗を構え、きめ細やかな対応ができる体制を整えています。 社員が働きやすくそして働きがいのある会社の実現に向けて、2003年に大手金融機関として初めて女性活躍推進部署を設置。育児休業制度や短時間勤務制度など両立支援に向けた制度の構築や多くの女性が仕事と家庭を両立しながらキャリアアップを目指せる環境の拡充を行ってきました。 さらに2015年度から全社員の働き方改革の取組みを強化。同時に、マネジメント層（特に多数を占める男性）の意識改革（イクボスの展開）も進めるなど、制度の拡充から意識改革、具体的な働き方改革へと取組みの幅を広げています。	
仕事と子育ての両立に関する取組	次のような両立支援制度を設けております。 ①キャリアトランスファー制度　利用者　144名（2017年度利用者数）　本来転居を伴う転勤のない社員でも、配偶者の転勤や家族の介護などやむを得ない理由で転居することになった場合、勤務地を変更して仕事を続けることができます。 ②産前産後休暇　利用者　709名（2017年度利用者数）　出産予定日の8週間前（法定基準は6週間前）から出産後8週間まで有給で休暇を取得できます。 ③育児休暇制度　利用者1594名（2017年度利用者数）　原則として、子どもが満2歳1ヶ月に達するまで休業でき、男女問わず取得できます。 ④育児時短勤務制度　1201名（2017年度利用者数）　妊娠中から子どもが小学校3年生学年末になるまで勤務時間を短縮して勤務することができます。 ⑤育休者フォーラム育休者のスムーズな復帰支援を目的に翌年度に復帰する育休社員を対象に開催。育休復帰者には、会社の現状の共有や仕事と育児の両立ポイント、上司・同僚にはマネジメントノウハウのポイントなどを提供しています。 ⑥その他　託児費用会社負担金、介護休養制度、介護時短勤務制度　など	

TAIYO	太洋工業株式会社 http://www.taiyo-xelcom.co.jp/	
業種	製造業	
住所	和歌山市有本661	
電話番号	０７３－４３１－６３１１	
従業員数（正規）	212 人 （ 男 148 人 ／ 女 64 人 ）	
従業員数（非正規）	14 人 （ 男 8 人 ／ 女 6 人 ）	
企業概要	太洋工業株式会社は、フレキシブルプリント配線板と基板検査機を製造する会社です。和歌山市に本社をおき、大分、東京、台湾（台北市）に事業所を設けています。また、和歌山市、大阪市、中国（上海）、タイ（バンコク）に関連会社があります。 当社の社員のうち、3分の一は女性です。 仕事と家庭の両立支援を始めた背景には、育児休業を取得して復帰する女性が少しずつ増え始めたことがあります。育児と両立しながら、経験や能力を活かして働くための職場環境と風土の整備を行い、男性も女性もいきいきと輝く職場づくりに取り組んでいます。	
仕事と子育ての両立に関する取組	(1)　残業削減 残業に関する社内調査に基づき、業務の再配分、会議の効率化、月1回だったノー残業デーを2回に増設するなど、業務の効率化に向けた施策を実施しています。また、部門ごとの残業時間を毎月の会議で報告することで、削減意識を促進しました。さらに、経理・決算業務など、業務の繁閑が予測できる部門には、1年単位・1ヶ月単位の変形労働時間制を導入し、メリハリのある働き方を推奨しています。 (2)　年次有給休暇の取得奨励 有給休暇を利用しやすくするために半日単位、時間単位で有給休暇を取得できます。また、永年勤続表彰者（10年毎に表彰）に対し5日間連続で有給休暇を取得する制度を導入しています。 (3)　働きやすい職場環境づくり太洋工業2 各部門から選ばれた女性社員でプロジェクトチームを立ち上げ（Win-Winプロジェクトチーム）、働きやすい職場環境について議論し、会社に対して提案を行っています。 ＜プロジェクトの成果例＞ ◇法を上回る育児休業制度の導入　◇制度の周知を図るための「出産・育児サポートブック」作成 ◇育児短時間勤務、所定外労働の免除、時間外労働の制限の利用については小学校3年生まで対象を拡大 ◇育児短時間勤務制度の勤務区分を増設（6時間勤務、7時間勤務、時差出勤） また、管理職及び女性社員への研修を実施し、女性社員の登用・育成に関する意識改革、女性社員のキャリア意識の向上を図っています。	