



佐藤工業株式会社

○女性が活躍できる職場づくり○

・ 2025年4月に事務系一般職の女性社員を総合職に転換し、意欲のある女性社員が能力と実力に応じて昇格し、更に管理職へ登用できる環境整備を進めている。また、転換社員を対象として役員面談も実施し、転換後のキャリア形成支援を行っている。

2026年4月からは、社内の各種委員会における女性社員の比率を増やし、社内組織の活性化を図っている。

・ 年2回、工事現場における「女性社員パトロール」を継続して実施しており、女性視点での点検を通じて、現場の安全・衛生向上や誰もが働きやすい職場環境の整備に努めている。

さらに、毎年3月には社長主催による女性社員同士の意見交換の場を設け、親睦を深めるとともに、多様な意見を反映した職場環境づくりにつなげている。

○男性の育児家事促進○

・管理職が集まる会議において育児・介護休業の周知・説明を行い、全社を挙げて育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に取り組んでいる。

直近3年間に於いて、配偶者が出産した男性社員10名中9名が育児休業を取得し、取得率は90%に達している。内7名は現場勤務者であり、職種を問わず育児と仕事の両立を支援する環境を整えている。

・改正育児・介護休業法に基づき、小学校就学前の子を養育する社員（希望者）を対象に以下の制度を導入し、子供の送迎や育児・家事時間を柔軟に確保できる環境を整備している。

①時差出勤制度

対象：3歳～就学前まで

②育児短時間勤務制度

対象：0歳～就学前まで

・社内規程として、配偶者の出産時に利用できる『配偶者出産休暇（有給・2日間）』を設けており、男性社員が配偶者の出産に寄り添える休暇取得を促進している。



佐藤工業スポGOMI大会

○高齢者の活躍促進○

・60歳定年後の就業継続をサポートするため、個人のライフスタイルや健康状態等に配慮して、会社と本人が相談の上で柔軟な働き方が選択できる環境を整備している。

①豊富な経験に基づく技術を伝承するため、65歳以上の継続雇用制度を導入している。

②長年、部長職を務めた社員については、高い実務知識を活かせる「技術指導役」という立場を付与し、活躍を推進している。

・定年後の就業継続をサポートし、モチベーション維持を図るため、以下の取り組みを行っている。

①定年前と同様に年1回の人間ドック受診を継続し、配偶者に対しても人間ドックの受診を勧奨し、会社で費用を負担している。

②会社の保養所利用や勤続5年以上を対象としたリフレッシュ休暇制度など、定年前と変わらない福利厚生・リフレッシュ環境を継続している。

③定年後も社内表彰制度や社外表彰への推薦を正社員と同様に継続している。

佐藤工業株式会社
マスコット：さこたん

