

求職者は必読! 三つ星認証企業



大阪で
女性活躍が
進んでいる会社が
わかる本。



digital photo book

大阪で女性活躍が進んでいる 会社がわかる本。



株式会社関西みらい銀行

性別やライフステージに関わらず、
誰もが働きがいを持てる環境づくり

..... 04



株式会社MSC

医療・介護は24時間体制だからこそ、
一人ひとりが望む働き方を実現

..... 06



株式会社KUL

女性の育児休業後の復職率が100%
「暮らしやすい環境づくり」を会社でも実践

..... 08

CONTENTS

2025 INTERVIEW



大和物流株式会社

性別を問わず働きやすい環境を整え
多様な人材の意欲を引き出す

..... 10



東洋テック株式会社

女性活躍と両立支援の取組で
働きやすい職場環境づくりを推進

..... 12



株式会社スリーエム

資格取得支援で女性従業員の意識が向上
男性の育児休業取得率も大幅アップ

..... 14

2024 INTERVIEW



株式会社大伸社

EX プロジェクトで課題を見える化
複数の働き方を組み合わせて柔軟に対応

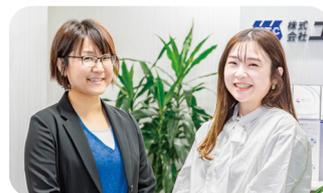
..... 16



株式会社ナカヒロ

働き方コンサルタントを導入し労務管理
認証取得で取引先からも高い評価を得る

..... 18



株式会社ユニオンシンク

入社時からの時短勤務も採用
生き活きと働きがいのある職場に

..... 20



荒川化学工業株式会社

2022年に「くるみんマーク」を取得
働きがい改革により女性のイキイキ度アップ

..... 22



大建工業株式会社

性別問わず「Femtech」を推進
育休を経たキャリアアップをサポート

..... 24



DAIWA CYCLE 株式会社

「一人ひとりのため」の思いを従業員へ
男性育休の取得でモチベーションアップ

..... 26



株式会社ナリコマ エンタープライズ

意思決定層への女性登用をめざし
女性管理職育成プロジェクトを発足

..... 28

2023 INTERVIEW



性別やライフステージに関わらず、 誰もが働きがいを持てる環境づくり

関西最大級の地方銀行として、りそなグループの強みを活かしながら、個人・法人向けに各種サービスを提供する株式会社関西みらい銀行。DX・SX(サステナブルな企業経営)推進とコスト効率の両立、デジタル・対面双方のチャネル(集客の経路)改革等に取り組んでいる。また、自治体と連携し、地域企業の夢を支援。地域に寄り添う銀行として、従業員一人ひとりが活躍できる組織づくりを進めている。

地元関西の企業の「ワクワクする挑戦」を後押しするために、人材育成と企業風土改革に注力。取組のひとつ「リバースメンタリング」は通常とは逆で若手従業員がメンター、役員がメンティーとなって対話。若手従業員の仕事意欲の向上や成長、役員の視野拡大を図っている。

女性従業員の活躍についても、社会の活性化や地域貢献につながることを考え、出産・育児がキャリアの中断になることのないよう、手厚いサポートを実施。会社の制度に加え、妊娠・出産・育児期に必要な手続きや公的サポートをまとめた「子育て支援ガイドブック」は、それぞれの時期に必要な行動を理解するための一助になると好評だ。育児休業復帰後も働き方を柔軟に選べるよう、早期復帰を後押しする「アーリーカムバック支援手当」や、時短勤務からの早期復帰を後押しする「フルタイム勤務支援手当」など各自の希望に合わせて活用できる制度を整備している。

また、今後は育児休業や時短勤務者等を支える周囲の同僚へのサポート策を導入するなど、全ての従業員が働きがいを感じられる職場環境を整備していき、会社全体で支援に取り組む企業風土の浸透に努める。



株式会社関西みらい銀行

銀行業

大阪市中央区備後町 2-2-1

<https://www.kansaimirairibank.co.jp>



社内イントラで閲覧できる「子育て支援ガイドブック」。妊娠から出産、育児それぞれの段階における会社の制度に加え、公的に必要な届出や受けられる支援についても紹介している。



女性従業員を対象に、キャリア意識の醸成・マネジメントスキルの習得等を図る研修・セミナーは階層ごとに実施。多様なリーダーシップの在り方等を学び、視野を広げる。

約2年間の育児休業から復帰後、時短勤務を利用しながら1年11カ月で経営職に任命された女性従業員Hさんは「働く限りはキャリアアップをめざしたいと思っていましたが、役職は望めないだろうとあきらめていたので光栄です。限られた時間でもより良いパフォーマンスをしようという気持ちが強くなりました」と話します。周囲の協力にも感謝し、「後輩たちに時短勤務でもキャリアアップできる姿を見せたい」と意欲を示す。

25年に3カ月の育児休業を取得した営業担当の男性従業員Mさんも「まとまった期間の休業によるキャリアへの影響を不安に思っていました。が、むしろ良い影響を受けることができました」と話す。育児休業期間中から共に育児や家事を行っており、「妊娠・出産を経て社会復帰する女性の大変さが実感できました。女性活躍推進をさらに飛躍させるためには、男性の育児休業取得・育児参画は必要だと思います」と話す。

「男性従業員の育児休業取得はパートナーの社会活躍を後押しし、その活躍の広がりの中には地域貢献があります」とダイバーシティ推進室室長のRさんも同意する。育児休業取得を推し進めながら復職後の働き方を設計しやすいよう、各種研修も実施。今後は介護などでも時短勤務や休業の希望が増えることを想定し、常に制度やサポート体制の刷新を図り、休業などを経た従業員が活躍できる環境をめざす。



「制度を整備するだけでなく、従業員が実際に活用して安心して働けるよう取り組んでいます」と執行役員のTさん(下段右)。人財サービス部のR(下段左)さんとT(上段右)さんの「復職者は時間の使い方が優れている」の言葉に、笑顔を見せる育児休業取得者のMさん(上段左)、Hさん(上段中央)。





医療・介護は24時間体制だからこそ、一人ひとりが望む働き方を実現



所属する看護師 300 人のマネジメントを行う看護事業部の A さん(左)は「看護師は育児中の人も多い専門職。個々の復職プランを一緒に考える土壌が出来上がっています」。薬剤師 N さん(右)は「子どもの発熱で保育園から連絡があっても動きやすい。職住接近に配慮した配置があります」と話す。

2015 年創業の株式会社 M S C は、超高齢化社会への突入を見据え、訪問看護ステーションに特化した業務支援事業からスタート。現在は、訪問看護、訪問介護、在宅介護支援、高齢者施設運営、保険薬局運営、入居紹介の6つの事業を展開する。現場を支えるのは、全従業員の約 90% を占める看護師・介護士・薬剤師たち。医療・介護の世界で女性たちが働き続けるためには？ その実情に迫った。

大阪・兵庫を中心に、昨年は千葉に訪問看護ステーションを開設するなど、さらなる事業展開を進めている株式会社 M S C。各所において、企業理念「「雇用の創造」と「人材の成長を支援」することで「強い人材」づくりを実践し、地域社会に貢献し続ける」を共有し、医療・介護業界で通用する専門職ではなく、社会で活躍できる人材の輩出に尽力する。運営する高齢者施設を地域の習い事や文化活動発表の場として提供し、近隣保育園とも交流するなど、地域社会との関わりにも積極的だ。

事業所や事業内容により勤務形態などは異なるが、全従業員の約 80% が専門資格を持つ女性であるため、創業時より柔軟な働き方を推進してきた。例えば、産前産後休暇・育児休暇の取得および復職などは、個々の事情に合わせるなど働き続けやすい環境を構築。「大阪市女性活躍リーダーディングカンパニー」認証制度の認証基準である 20 項目のうち 19 項目をクリアしていた。



各施設では笑顔のある暮らしのためにさまざまな催しを開催。勤務する看護師や介護士は自分たちでシフトを作成し、働きやすい職場づくりを実践。

病院看護師として経験を積んだ後、出産育児を経て入社した看護事業部のAさんは所属する看護師をマネジメント。自らの育児経験も踏まえ、それぞれの要望に耳を傾けて適材適所を心がけている。「時短勤務で働きたい、夜勤をしない、など希望する働き方は家庭事情やライフスタイルによって千差万別です。医療や介護は命を託される仕事で24時間対応を求められますが、豊富な人材だからこそ、柔軟に対応できています」と話す。訪問看護に関する研修を複数回行うなど、学べる環境づくりに力を入れている。

を経て、25年4月に復職、その3ヵ月後には薬局長に任命された。「育児に理解のある職場であるものの、前例のないポストで不安もありました。しかし、収益面にも配慮するなど仕事への視野が広がり、後輩から育児相談を受けるなど従業員とのコミュニケーションもこれまで以上に密になりました」と語る。総務部次長のIさんは「役職昇格の際は、十分ヒアリングを行い、該当者だけに負担がかからないようにしています。男女問わず活躍してもらいたい、というのが会社の思いです」。

事業が拡大してきたが、「働く人と利用する方がいてこそ成り立つ事業です」とIさん。従業員の働きやすい環境が利用者のサポートに直結するため、今後も柔軟な姿勢で職場環境を整えていく。



株式会社MSC

訪問看護ステーションの運営、訪問看護ステーション開業支援、有料職業紹介事業、調剤薬局の運営、訪問介護事業所運営、住宅型有料老人ホーム運営、サービス付き高齢者向け住宅運営、居宅介護支援事業所運営、入居紹介事業

大阪市北区西天満3-13-20 ASビル6階

<https://msc-10.co.jp>



「将来像は人それぞれ。一人ひとりのキャリアプランが描きやすい職場」と声を揃えるAさん(左)、Nさん(中央)。「女性従業員の育児休業取得は当たり前ですが、男性従業員の長期育児休業取得に対する受け皿は発展途上。取得しやすい環境に整える必要があります」と総務部次長のIさん(右)。



従業員の半数近くが女性。和気あいあいと自由に意見を発言できるムードがあるという。また、テレワークなど柔軟な働き方により、定年までキャリアを重ねたいという声も多い。

女性の育児休業後の復職率が100% 「暮らしやすい環境づくり」を会社でも実践

関西圏の大規模ニュータウンや駅前再開発地区を中心に、商業施設の運営やマンション管理などを行う株式会社KUL。eスポーツを通じた産官学連携によるまちづくり・子育て支援にも取り組む。「男女ともに働きやすい環境」という同社の離職率は1%以下。従業員の健康が企業価値や業績向上に資すると考え、2021年から5年連続で「健康経営優良法人」にも認定されている。

ショッピングセンターやマンションなど、女性の利用が多い施設の運営管理を行う株式会社KUL（ケユーエル）。世の中の状況とともに変化する社会課題の解決や、時代に応じたライフスタイル提案にも取り組み、安全安心で居心地のよい場所づくりを行う。

「商業施設の顧客は女性が多く、女性の意見や感性が活かされる業種です。育児休業後に復職した女性従業員が新たな視点で活躍することは、気づきにつながり、企業スローガンである「暮らしやすい」をデザインするにとっても強みになる、と上司から言われました」と話すのは、SC事業部のYさん。従業員の約半数が女性であり、育児休業後の復職率は100%を誇るが、Yさんや業務革新推進室のTさんが育児休業制度を利用した約15年前は、利用しづらさがあったという。

「時短勤務やテレワーク勤務の制度などの整備に加え、出産後も働き続ける女性が増えたことで、男女問わず生き生きと働ける環境に変化したと感じています」とTさん。人事部のHさんは出産を期に退職を考えていたが、「子育てが一段落した後のことも考えておきなさい」と言われて、育児休業を取得。キャリアを諦めず活躍できる環境に感謝をし、現在は人事制度整備の推進などに励んでいる。



一人ひとりの心身の健康が企業の持続的成長の基盤との考えから、健康経営に取り組む。産業医による健康講座「KUL 元気教室」や KUL 女子会、食育講座などを実施。毎年秋には健康キャンペーンと銘打ち、ウォーキング推進や生活習慣の見直しを行う。福利厚生として、従業員や配偶者の人間ドック補助制度も導入している。

産前産後休業・育児休業を2回、計4年間取得したLS営業部のSさんは「先輩方がロールモデルとなり、社内の育児に対する理解が深まっていたので戸惑いはありませんでした」と語る。保育園が決まらず、育児休業を1年間延長した業務革新推進室のKさんは「休業中も社内の情勢をオンラインで把握でき、つながりを保っていると感じていました。長期的な視点での自己成長を考えられるようになりました」と言う。キャリアアップの支援制度もあり、Kさんのように復職後も資格取得に向けて勉強する従業員もいる。

一方で「若手や女性の意見がふんだんに活かされることが新鮮でした」と語るのは、中途入社でSC事業部の男性従業員Tさん。第一子誕生後、1カ月の育児休業を取得。日々の買い物やベビーカーでの外出を経験し、主婦目線を捉えやすくなったこと。復職後は「以前は現在の業務に集中する働き方でしたが、今は俯瞰して見るようになりました」と語る。

24年7月のオフィス移転にもない、フリーアドレス制を採用。業務あるいは育児について、部署や年齢、性別などを超えた交流も活発になっている。KULはノー残業や時短勤務やテレワークなど多様な働き方の中でも、女性がのびのびと活躍して生産性が高められる環境づくりを、これからも追求し続けていく。



2025年度の「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」市長表彰の受賞企業が決定。KULは優れた取組が評価され、中小規模企業部門で特別賞を受賞。2026年2月に執り行われた表彰式に、吉田社長も出席した。



株式会社KUL

地域社会における施設その他居住者等の利便に供する施設の建設、経営または管理

大阪府中央区本町4-3-9 本町サンケイビル19階

<https://www.kul.co.jp>



性別を問わず働きやすい環境を整え 多様な人材の意欲を引き出す

大和ハウス工業の住宅を中心に、企業を取り扱う商品の運送・保管などの物流業務を手掛けている総合物流会社。近年は機械・設備、消費財など建材関連以外の物流にも事業領域を広げている。物流業界全体として将来のトラック輸送能力不足が予想される中、時代の変化に応じた物流環境の構築とともに、働き方改革や女性活躍推進に取り組むことで企業価値の向上をめざしている。

女性活躍とダイバーシティ（多様性）を実現する人事制度を構築するため、14年からプロジェクトを発足した大和物流株式会社。社内外への広報活動、社員の意識改革を目的とした教育研修、女性活躍推進のための制度整備を3つの柱として取り組んできた。

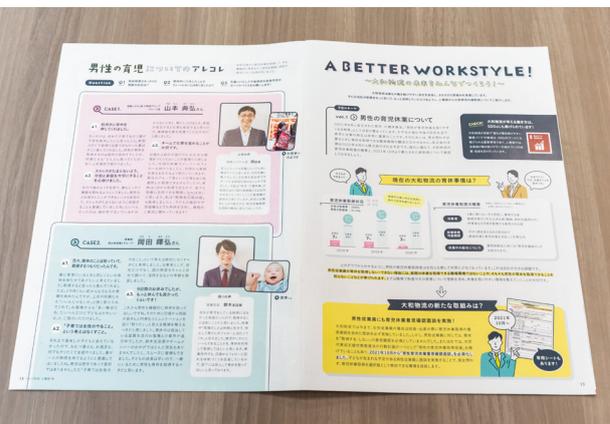
25年1月には「テレワーク勤務規程」を制定し、制度化。感染症対策をきっかけに導入した在宅勤務や時差勤務を従業員が適切に利用できるようにすることで、働きやすくなる環境を整備している。現在は、社会課題を踏まえた5か年の中期計画（22年度～26年度）に則り、「管理職女性比率の向上」と「男性育児休業取得率の向上」を目標に掲げ、職場環境のさらなる改善を行っている。

25年4月には年間休日を115日から120日へ拡充することも決定し、様々なバックグラウンドを持つ人材が働きやすいよう環境構築を推進。妊娠、出産、育児、介護などのライフイベントに直面した時でもキャリアを継続できるよう、両立支援制度の拡充に取り組んでいる。そのような流れの中で、多様な人材から管理職候補を育成するため、従来から実施している階層別の研修に加え、女性リーダー養成のための外部研修を、試験的に活用しはじめた。

15年には休業前と復職後の人事評価を考慮して昇格判定を行う「キャリアバリエーション制度」を導入。休業前と変わらず継続したキャリア形成を可能としている。また、22年4月より、全国総合職から地域総合職への区分転換制度を導入。導入時は区分転換の申請事由を「育児や介護」に限定していたが、23年4月以降は、何らかの個人の事情で異動が困難となった従業員も申請ができるように見直した。

男性の育児休業についても、21年10月に取得意思確認の面談を開始。取得率は約39%に上がり、平均取得日数も10・3日から92・8日へ増加。実際に育児休業を取得した従業員の声を掲載する社内報を通じて、誰もが育児に参加できるように取り組んでいる。

これらの改革が功を奏し、「以前は育児休業取得に対しての遠慮や、キャリアへの影響の心配などがありました。男性育児休業取得が少しずつ一般化し、育児休業者へのサポート体制も充実してきて、業務を補完し合う風土が醸成されていると感じています」と情報システム部のYさんは話す。「育児休業を経験したことで仕事の大切さも再認識し、効率的に業務に取り組む意欲が高まりました」と言う通り、仕事のモチベーション向上にも影響を与え、部署の成長を促す要因のひとつにもなっている。



社内コミュニケーションの活性化を目的とした社内報「kizuna」でも、育児休業を取得した男性従業員を紹介。休業を取りやすい職場環境づくりに一役買っている。年4回発行。



情報システム部 IT 統制グループ長の Y さんは「育児休業を取得したことで後輩へのアドバイスがしやすくなりました」と語る。人事部長の N さん、人事部 労務管理グループ長の F さんは、14年のプロジェクト立ち上げ時からメンバー。同部署係長の T さんなど若手従業員も積極的に参加している。



大和物流株式会社

貨物自動車運送事業、貨物利用運送事業、荷造梱包および解梱事業、工場・倉庫内の諸作業、倉庫業、産業廃棄物収集運搬業、建築工事業、電気工事業、宅地建物取引業、人材派遣業、売電事業、古物商

大阪市西区阿波座 1-5-16

<https://www.daiwabutsuryu.co.jp>



リフレッシュスペース(本社ビル共有)

エントランス(本社)



「育児休業の間も LINE で社内のことを教えてもらえたので戻るのが不安はありませんでした」という女性課長の M さん(写真上)

「男性が多い会社ですが、この 10 年くらいで仕事と子育てを両立する女性従業員への理解が進みました」と人事部次長の M さん(写真下)



女性活躍と両立支援の取組で 働きやすい職場環境づくりを推進

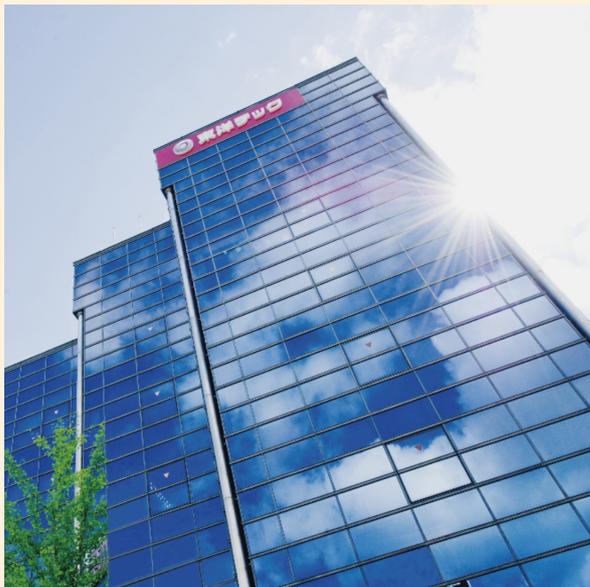
1966 年、関西初のセキュリティ企業として創業した東洋テック株式会社。警備とビルメンテナンスをコアビジネスに「総合ビル管理企業」としてお客様に「安心・安全」を提供している。経営理念実現のため、従業員の健康づくりに向けた独自の企業宣言や女性活躍に関する社内制度など、働きやすい職場環境づくりにも積極的に取り組んでいる。

「安心で快適な社会の実現に貢献する」という経営理念を実現するために、従業員が健康で働くことが大切であると考え、従業員の健康づくりに取り組む「東洋テック健康企業宣言」を制定。

女性活躍と両立支援の取組にも積極的で、男女分け隔てなく仕事や子育てを両立するための「働きやすい職場環境づくり」も推し進めている。その取組の一環として、半日休暇制度・時間休暇制度の導入等による年次有給休暇取得推進や、育児による短時間勤務制度の対象者の拡大、ジョブリターン制度^①やストック休暇制度^②の導入にも力を入れる。その中でも注目すべきは「女性活躍研修」の実施。外部講師によるグループワークや外部で活躍する役員の講話のほか、女性特有の病気についての講義まで、女性が活躍していくために必要な知識の習得と役割確認を目的に行っている。参加経験のある従業員のアンケートによると「他部署のメンバーと意見交換や交流ができる貴重な機会です。普段の仕事では経験できない気づきが得られることもあります」といった声や「女性が活躍できる職場環境も年々整備され、従業員のモチベーションにも影響を与えているように感じます」という前向きな感想が上がっている。



特に男性の比率が高い警備業でも、徐々に女性が進出しつつある。働きやすい環境を整え、女性のキャリア継続をバックアップすることで、女性管理職の比率を上げることが目標の一つ。



東洋テック株式会社

機械警備、ホームセキュリティ、輸送警備、施設警備、ATM管理業務、ビル総合管理業務、保険代理店業務、工事・機器販売、不動産業務

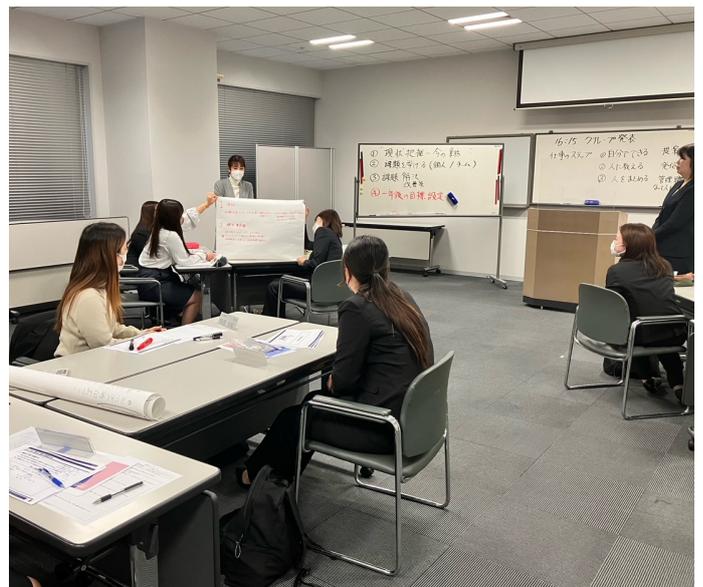
大阪市浪速区桜川1-7-18

<https://www.toyo-tec.co.jp>

一方で、育児休業から復帰した経理部の女性課長Mさんは「時間単位で取得できる年次有給休暇や時差出勤の制度があることで、子どもの行事や通院があっても臨機応変に働くことができま

す。女性活躍研修で出会ったメンバーたちも、同じような悩みを乗り越えた」と聞き、LINEでつながるようになりました。周りに頼ることの大切さを知ったことで、家庭も仕事も一人で抱え込んで頑張るのではなく、お互いに支えあう環境づくりに力を入れていきたいと思うようになりました」と話す。

また、男性の育児休業取得推進のアクションも積極的に進んでいる。この取組に力を入れている点は社内でも好評とのこと。育児休業を取得する従業員とその休業期間の仕事を支える仲間が、コミュニケーションを取りながら相互にフォロー。今後その立場が入れ替わることもあり、お互いが「感謝」の気持ちを持って家庭や仕事に取り組みでいけるサイクルが生まれているという。相手を思いやり、次の世代へとつないでいくことで、「安心して快適な社会の実現」をこれからもめざしていく。



女性が活躍していくために必要な知識の習得や、役割の確認を目的に実施される「女性活躍研修」。役員講話や社外講師による講義、グループワークなどが行われるが、職種や部署を超えての交流の場にもなっている。

注：①ジョブリターン制度=育児介護等の理由で退職した場合、3年以内であれば復職可

②ストック休暇制度=2年以内で取得できなかった年次有給休暇をストックし、家族の傷病・子どもの予防接種・介護・不妊治療等の理由により取得可能



流行のレンズの形や、アレルギー対応の素材など、ニーズに合わせた商品が並ぶ。豊富なカラーを展開するレンズメーカー「東海光学」のバックアップもあり、色彩技能パーソナルカラー検定®の資格取得にも積極的。

資格取得支援で女性従業員の意識が向上 男性の育児休業取得率も大幅アップ

1953年の創業以来、幅広い領域の事業に挑戦。「モノづくりへの徹底したこだわりと、お客様のニーズに応えるチャレンジ精神」を大切にしている株式会社スリーエム。現在は、メガネ・補聴器の専門店「メガネ本舗」や金券ショップ「チケットスーパー」のほか、2つの飲食事業を運営。創業70周年を機にグランピング事業を立ち上げ、より生活に密着したサービスを多角的に展開している。

24年の男性の育児休業取得率10%を誇る株式会社スリーエム。近年、積極的に推進する働き方改革によって従業員の意識が向上し、女性のみならず男性の育児休業取得率も大幅に上昇した（22年の男性の育児休業取得率は28.6%）。また、短時間勤務制度やエリア内限定勤務制度の導入のほか、「メガネ本舗」を中心とした運営店舗の営業時間の見直し（短縮）なども行うことで、従業員の働きやすさを追求している。

ほかにも、「色彩技能パーソナルカラー検定®」における講習費用や検定費用の会社負担などで女性従業員のスキルアップ・キャリアアップを支援。実際に、女性の管理職比率は22年の22.5%から24年は23.4%に上昇した。「メガネ本舗」で副店長として接客を担当する女性従業員のHさんは、「資格取得に向けて勉強中のパーソナルカラー研修で身についた知識をもとに、『なんとなく似合う』といった不確かなものから、明確な理由付けができる接客を行えるようになり、商品をご提案する際の自信に繋がっています。また、23年に眼鏡作成技能士2級を取得してから「見え方」に関して今までより自信をもって、測定・提案を行えるようになりました」とスキルアップ・キャリアアップ支援によるメリットを話す。

何より、女性活躍推進の取組が本格化してから社内の雰囲気プラスに変化したという。まず、1点目は勤務時間調整における社内コミュニケーションの活性化。「産前産後休業・育児休業取得の際に、従業員間で勤務時間について相談・調整することに対して、当事者が負い目といたった負の感情を持つことなく上司や同僚と連携を取れる雰囲気が強まった」とHさん。2点目は、若手女性従業員のモチベーションが向上したそう。Hさんは、「私自身、後輩には女性従業員は多いものの店舗スタッフの先輩には女性従業員は少なく、めざすロールモデルは必然的に男性従業員でした。そこで、私自身がロールモデルとなって様々な研修や資格取得のバックアップを活用することで、後輩女性従業員から『私もやってみたい』と活気を感じる場面が増えました」と、ポジティブな相乗効果を喜ぶ。

今後は、女性の採用比率の目標を40%以上に設定し、女性の管理職登用を推進する計画も。地道な取組の成果もあり、女性従業員数が少しずつ増え、産前産後休業・育児休業の取得実績や資格取得のバックアップ体制、女性従業員ロールモデルの実例も年々増加している。さらなる女性活躍の推進を図り、あらゆる従業員が働きやすい職場の環境づくりを目標としている。



従業員への資格取得やスキルアップ・キャリアアップ支援の取組が、親切丁寧な接客にも生かされている。



「色彩技能パーソナルカラー検定®の資格取得支援制度は、現場の声を反映して生まれました」と管理部係長のNさん。



管理部のMさんは、2児の母として子育て真っ只中。「私自身、短時間勤務制度を活用し、仕事と子育てを両立しています」

株式会社スリーエム

メガネ・集音器の製造、メガネ・補聴器の販売・卸、チケットの売買・金プラチナの買取、レストランの運営、グランピング施設の運営、不動産管理

大阪市天王寺区城南寺町 8-22

<https://www.three-m.co.jp>



直営 39 店舗の「メガネ本舗」を展開するメガネ事業部は、同社の中でも、女性活躍のための取組を率先して着手。「女性が働きやすい会社は、男性にとっても働きやすい会社のはず。メガネ事業部の取組をロールモデルに、女性活躍推進の取組を全社に浸透させていきたい」と管理部係長のNさんは話す。

EX^①プロジェクトで課題を見える化 複数の働き方を組み合わせて柔軟に対応

「デザインリサーチ事業」「マーケティングプロデュース事業」「プリンティング事業」の3つの事業を柱にした、デザイン、企画、デジタルマーケティング、調査・コンサルティング、アート印刷の専門集団。全社で働き方の多様化に取り組み、誰もがやりがいを感じながら成長できる仕組みを作ることをめざす。



「プロジェクト EX」では若手従業員も積極的に意見交換を行なっている。

職種や業務に応じて多様な働き方を実現する株式会社大伸社。フレックスタイム制やリモートワーク、ABW^②など働き方の柔軟化が進み、中には、配偶者の転勤でフルリモートに切り替え遠隔地で勤務を継続する従業員や、海外に長期滞在する従業員など、様々な働き方を実現。また、育児時短勤務は子どもが中学を卒業するまで可能で、元々は「6時間以上」だった勤務時間を23年5月から「5時間以上」に拡充するなど、それぞれの家庭の事情に合わせた働き方を選ぶことができる。その他にも、出産育児休業前後の人事スタッフとの個人面談や復帰プログラムの充実など、女性の働きやすさや不安に対するサポートに重きを置いている。さらに22年から23年までには、男性従業員2名の育児休業取得も実現し、男性従業員向けの育児休業ガイドを公開するなど、利用しやすい環境づくりに努めている。育児休業を取得した経験のある管理部門の女性従業員は、「一人目を産んで復帰した時は『在宅と出社のハイブリッドワーク』と『育児時短制度』を利用していましたが、二人目出産後には、それに加えて『フレックスタイム制』を併用できるようになり、より柔軟になりました」と話す。

22年夏に、全従業員のEX向上を目的とした全社横断プロジェクト「プロジェクトEX」がスタート。20代中心の男女若手従業員10名が抜擢され、入社前から現在に至るまでの自己体験を振り返る「従業員ジャーニーマップ」を作成した。「オンボーディング③」「キャリアパス」「ワーク・ライフ・バランス」に大きな課題があると絞り込み、若い同僚へのインタビュー調査、従業員ジャーニーマップ作成、評価分析、アイデア開発を実施し、そのレポートを全役員へ向けてプレゼン。デジタル教育ツールやキャリア形成支援の方法、リモートワークの促進、上司のあり方など、調査報告とアイデアを提案した。現在は、各部



年齢を問わず多くの女性従業員が働くオフィスの風景。

門長、課長クラスの従業員をEX推進メンバーとして選出。全従業員を対象にエンゲージメントサーベイ④による調査とその評価分析を重ねて、課題を絞り込んだ。EX推進メンバーは毎月一度、意見交換しながら改善への取組みを実施。「全従業員のEXをより高められるよう、継続して取り組んでいきたい。次の新しい取り組みも企画中です」と話したのは、現在のEX推進メンバー。プロジェクトを統括する女性取締役は、「進み具合や効果の現れはまだまだこれからの段階ですが、従業員の声を聞き、課題を見える化したのは大きな一歩だったと思います」と話した。



若い年齢層を対象に開催した人生設計ワークショップの様子

株式会社 大伸社

デザイン（グラフィック・デジタル・空間およびアート印刷）、
企画、デジタルマーケティング、調査・コンサルティング
大阪市中央区難波5-1-60 なんばスカイオ17F
<https://www.daishinsha.co.jp>



デザインやアートに携わる企業らしく待合スペースもおしゃれ。

注：①EX(Employee Experience)=従業員体験

②ABW(Activity Based Working)=仕事内容に応じて、働く場所や時間を従業員が自由に選べるワークスタイル

③オンボーディング=新しく会社・組織に加わった人材にいち早く職場に慣れてもらうための取り組み

④エンゲージメントサーベイ=[エンゲージメント(従業員が企業に対して愛着や貢献の意志を持つこと)]を測定し可視化したもの



エントランスには「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証書」等、たくさんの認定証が飾られている。



ナカヒロが開発した、「エコ」で「サステナブル」な素材「ECOSUS（エコサス）」を使用した製品。

働き方コンサルタントを導入し労務管理 認証取得で取引先からも高い評価を得る

企業や学校で使用されるユニフォーム事業を軸とした、ニッケグループのソリューションカンパニー。繊維商社として長年培ってきた知識と経験をもとに、ユニフォームに最適な素材を開発。民間企業だけでなく、官公庁の制服や防火服、防護服等にも対応。明治27年(1894)創業の老舗企業が、働き方改革や女性活躍など、新しい企業風土の醸成をめざす。

17年より大阪労働局の働き方コンサルタントを利用。残業実績や毎年行なっている自己申告書の調査結果を基に、地域や部門、職務別に細かく分析してもらい、導き出された課題を、従業員満足度の改善や、企業としてあるべき姿の実現のためのアクションプラン設定へと活用した。

また、女性活躍推進をめざして21年にはキャリアデザイン研修をスタート。キャリアコンサルタントや人事担当者との面談を通し、「一度しかない人生をいかに生きるか」ということをテーマに、自分自身と向き合う時間を設ける取り組みを行なっている。その結果、従業員のキャリア意識が高まっただけでなく、一般職の女性従業員に総合職への職種転換の希望者が出るなど、モチベーションを上げる大きな要因となった。

そして、将来的な女性管理職の増加をめざした女性の職域拡大もはかられており、現在は女性従業員の90%が一般職と圧倒的に多いものの、女性従業員の採用促進や職種転換制度の整備によって、30〜40%を総合職にするということを目指し、営業職系の女性従業員を増やすよう取り組んでいるところだ。



様々な取り組みによって「企業としてあるべき姿」の実現をめざしており、人事部長のKさんは、従業員一人ひとりの意識の変化を感じていると語る。



従業員は各認証に関してまとめられた名刺サイズのカードを持ち歩く。

誰もが健康的な食事を手軽に購入できる置き型社食を採用。野菜たっぷりの味噌汁やスムージーが人気。

こうして、男女問わず従業員一人ひとりが意見し提案できる環境になってきたといい、人事部長のKさんは、「社内の会議においても事務職の女性従業員が参加する機会が増えてきました。従業員同士が直接対話できる環境になり、自分の意見が採用されることがモチベーションにつながっています」と話す。

そして、名刺に「大阪市女性活躍リーダーディングカンパニー」の認証マークを記載したことによる変化もあった。「お取引先様から認証について質問をいただき、誉めていただくことが多くあり、認証取得はすごいことなんだ！と実感しています」とは営業部門の男性従業員。従業員は各認証マークの説明を記載したカードを携帯しており、取り組みについて取引先と会話をすることでより意識が高まったという。

21年には男性初の育児休業の取得者が誕生。「初の取得者が営業部のマネジャー職であり、詳細な育児休業取得体験記を社内へ発信してくれたので、挑戦すれば何でもできるという雰囲気になってきています」とは人事部長のKさん。

また、育児のため23年より時差出勤を利用している管理部マネジャーの男性従業員が、「時差出勤で家庭や仕事での取り組み方が大きく変わりました。今は男性が子育てに参加することが当たり前になってきているので、今後もたくさん男性従業員が制度を利用してほしい」と語るなど、同社の取り組みが社内全体に広がっていることを感じさせる。

株式会社ナカヒロ

企業・官公庁・学校制服の企画・製造・販売
 大阪市中央区瓦町3-3-10
<https://www.nakahiro-group.co.jp>



会議には性別、職種を問わずたくさんの従業員が参加する。事務職の女性従業員も、会議に参加する機会があることで仕事に対する意識が変わってきたという。

入社時から 働き活きと働きがいのある 職場に



1974年の創業からIT業界でビジネスを続け、自社開発ソフトウェア「デザイナーシリーズ」の提案やシステムのコンサルティングなどを通して、医薬品・医療機器製造業を中心に幅広い業界のお客様を支援している株式会社ユニオンシンク。同社が推進する、従業員のエンゲージメント^①と企業価値の向上をめざす取り組みについて訊ねた。

従業員の声を聞き、子どもの小学校卒業までの時短勤務が採用時から利用できたり、テレワーク導入など、長い期間にわたって徐々に働き方改革を推進してきた株式会社ユニオンシンク。定期的な社内アンケートや問い合わせ窓口の設置でエンゲージメント向上へ取り組んでいる。男女間わない教育の充実を掲げ、今では入社時だけでなく、技術はもちろん、ビジネスマインド、マネジメントなど、キャリアに沿った研修を毎月実施。従業員自らが選んでオンライン受講できる仕組みを作り、eラーニングも行われている。また、自由に参加できる独自の勉強会「U・C・O・M（ユニオンコミュニティ）」を開設したことで従業員同士の交流も増加。キャリアカウンセリングや定期面談、中堅の従業員を対象とした教育、途中入社した従業員へのオンボーディング^②も行っている。さらに休みやすい環境作りの一環で、育児休業や介護休業および各種制度を整備し、制度や手続き等を周知。09年に男性従業員が初の育児休業を4カ月取得し、23年には男性育児休業取得率100%を達成。所定外労働時間の低減や、有給休暇取得奨励日を設けるなど、ワーク・ライフ・バランスの向上をめざしている。



「時間ではなく能力で評価されることがモチベーションにつながっている」という。

これら働き方改革が実を結んでおり、育休取得経験のあるEUIビジネス部署所属の女性従業員は「慣らし保育の期間を含めて約一年間休業しましたが、先に取得されていた先輩が復帰後もしっかりと仕事をされている姿を見ていたので、不安はありませんでした」と回答。17年に第一子の出産に向けて育休を取得した総務・人事チームの女性従業員も「安心して育休に入り、変わることなく仕事に戻ることができました」と話す。また、育児のため入社時から短時間勤務を利用しての女性従業員が「ユニオンシンクでは勤務時間ではなく能力が評価されるので、それが会社に貢献したいというモチベーションにつなが



オンラインで行う勉強会「U-COM」では、発信する側にも受け取る側にも大きなメリットを感じている。

がっています」と話すなど、働き方の多様性が従業員の気持ちに大きく影響していることが分かる。19年に7カ月の育児休業を取得した男性従業員は、「復職後は意外なほど問題なく業務に戻れ、身に付いた業務経験は半年くらいは休業で忘れることはないんだなど実感しました。コロナ禍で大変な時期でしたが、すぐに在宅勤務などの柔軟な対応が全社的に開始されたため、大きな問題もなく育児と業務を両立できました」と話すなど、男性従業員全般にも複数回に分けての育児休業取得や短時間勤務の活用などが広がっており、従業員が安心して業務を続けられる企業風土が醸成されている。

株式会社ユニオンシンク

ITによるソリューション提案、ソフトウェアの開発・販売・導入、システムのコンサルティング・設計・開発・保守サービス

大阪市中央区南船場4-11-28

JPR心斎橋ウエスト5F(大阪本社)

<https://www.utc-net.co.jp>



産休・育休を取得した女性従業員は「復職する際に不安はなかった」と口を揃える。



注：①エンゲージメント=従業員が企業に対して愛着や貢献の意志を持つこと

②オンボーディング=新しく会社・組織に加わった人材にいち早く職場に慣れてもらうための取り組み



KIZUNA 推進室ミーティング風景

2022年に「くるみんマーク」を取得 働きがい改革により女性のイキイキ度アップ

1876年の創業以来、ロジン(松やに)を起点とした中間素材のメーカーとして独自の技術を確立。持続可能な天然資源にこだわり、「機能性コーティング」「製紙・環境」「粘接着・バイオマス」「ファイン・エレクトロニクス」の4つの事業分野で日用品から先端技術を支える高付加価値なものまで幅広く展開。小学生向けの体験学習などSDGsへの取組も。

過去3年間で女性従業員が36%増えているという荒川化学工業株式会社では、在宅勤務や時差勤務といった制度の整備はもちろん、子どもが小学校6年生になるまでの時短勤務の選択、ベビーシッターや家事代行の利用料補助など、様々なサポートで出産・育児期の女性従業員をフォロー。社内にて「仕事と育児の応援BOOK」を作成し、両立支援の強化などに取り組んだ結果、22年に「子育てサポート企業」としての厚生労働大臣の認定「くるみんマーク[®]」を取得した。また、男性育休の取得促進のため、対象従業員と上司の面談を実施。互いの理解を促すとともに取得の心理的ハードルを下げることを目指し、取得者は約84%に増加(22年度)。そのほか、女性従業員に向けて、キャリアを考える座談会や健康セミナーを開催し、外部研修への参加を促すなど、意識の向上と女性管理職の増加を目指し支援を続けている。これらを受け、社内アンケートのイキイキ度(仕事の達成感とチャレンジ意欲)は、21年の約58%から22年の63%に上昇。この結果から、女性従業員のキャリアアップへの意識の向上が伺える。

働きがい改革の推進と企業風土の醸成を目的に「KIZUNA 推進室」という専任部署を21年に創設。30年に向けた「ありたい姿」を実現するため、D&I^②推進担当のIさんは「多様な人財が各々の価値観と視点から考え、発言し、行動することでのイノベーションが生まれます。個人と会社が持続的な成長でつながるために、継続した取組を大事にしたい」と話す。また、「D&Iの勉強会や女性活躍推進に役立つ研修のほか、自社のポータルサイトや社員食堂のデジタルサイネージを利用した動画プロジェクトを行うなど工夫をしています（Yさん）」と、積極的に取組を行っている。女性活躍推進の研修の参加者は「普段の業務では話す機会のない部門の社員と意見交換でき、いい刺激になった」「座談会の雰囲気は良く、大勢の前で話すことが苦手でも安心して発表ができた」「これからもっと意見を交換し、これからの自分の仕事や将来の参考にしたい」といった声上がるなど、多くの従業員のモチベーションの上昇にも貢献。大阪市女性活躍リーダーディングカンパニー^③認証取得のほか、健康経営優良法人^③の認定を受けるなど、働きがい改革への挑戦を続けている。



人事部では「KIZUNA 推進室」と連携し、様々な制度改革を実施。環境が変わっても同社で働き続けられるよう、働き方の選択肢を増やすことを目指している（Aさん）



岡山県矢掛町立矢掛小学校にてマツタロウ&ロジーナ教室の様子（2023年1月）

荒川化学工業株式会社

機能性コーティング剤、製紙用薬品、印刷インキ用樹脂、粘着・接着剤用樹脂、電子材料関連素材などの製造、販売
大阪市中央区平野町 1-3-7

<https://www.arakawachem.co.jp/jp/>



社内には、生薬商を営んでいた創業当初から現在までの遍歴を知り、ロジンや同社の事業について学ぶことができる「荒川歴史館」がある。写真右はマツタロウ&ロジーナ教室でも人気だったロジン（左）とバインクリスタル。小学生からは「きれい」と驚きの声もあがった。

注：①くるみんマークは仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる企業を認定する制度で、10の認定基準を満たした企業に付与されるマーク。「次世代育成支援対策推進法」に基づいて厚生労働省が実施。

②D&I=ダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（受容性）の略。多様性を受け入れ企業の活力とする考え方。

③健康経営優良法人=地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している法人として、経済産業省が認定した企業等のこと。

性別問わず「Femtech」を推進 育休を経たキャリアアップをサポート

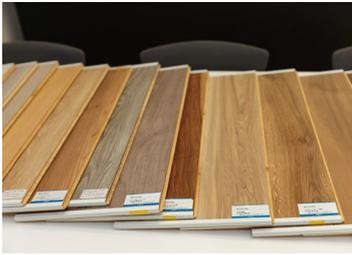


「素材事業」「建材事業」「エンジニアリング事業」という3つの事業を展開する建材メーカー、大建工業株式会社。2022年に40周年を迎えた音響事業は、在宅時間が増えたことにより、これまで以上に快適な住環境を求めるユーザーニーズに応える機能製品を提供している。そんな時代のニーズに応える同社の働き方改革について話を聞いてみた。

22年までの7年間で、大卒および院卒の新入社員の約半数が女性となるなど、若手女性従業員の活躍が進んでいる同社。女性が抱える健康課題へ取り組む「Femtech[®]」を推進しており、希望者へのオンラインインピル処方や専門医によるオンライン妊活相談の会社負担での提供など、女性従業員が健康面で不安や負担を感じることなく生き生きと働けるようサポート。また、全従業員を対象に「月経に関するセミナー」「妊活に関するセミナー」をWEB上で開催するなど、誰もが女性の健康に関する知識を持つことで理解のある職場環境づくりを目指しているという。出産・育児期の女性従業員には「産休・育休取得者面談」を休業前から復職後1年にかけて計5回行い、オリジナルガイドブックに沿って必要な手続きや復職後のキャリアアップについて説明。その他、育児中の女性従業員同士での交流を兼ねた面談や、仕事と育児の両立についての外部講座の受講など、様々な機会を用意しサポートを行っている。また、育児や介護など多様な事情を抱えながら働く人が増える中、育児期でも働きやすい職場をつくることで、女性活躍だけに留まらず、他の事情を抱えた人も活躍できる職場を実現することを目指している。



若手女性従業員の活躍が進む同社では、「女性社員交流会」で部門を越えて女性社員同士が交流。



2021年に在宅勤務規定を改定し、在籍地と居住地を問わず週に5日のテレワークを可能とする「フル在宅勤務」制度を導入。積極的な改革を行う。

働き方改革推進室の担当者（Kさん）は「女性社員がライフイベントを迎えても働き続けられるような職場づくりを進めてきたことで、子育て世代の男性従業員や介護世帯の従業員なども含め、「誰もが仕事と私生活の両立ができる職場環境づくり」に繋がっていると感じます」と話す。その結果、これからライフイベントの影響を受ける若手女性従業員の間でも、キャリアアップの考え方が浸透。職場での女性の存在感が一層増してきていると感じること。また、育児休業取得者であり、職場に復帰してからもリーダーとして活躍する管理職の社員（Nさん）は「休業前には、復職後に自分の居場所

があるのか、そもそも仕事と育児を両立できるのか不安でしたが、先輩社員が両立の経験談を聞かせてくれたことや、面談で会社から様々な情報提供を受けられたことが不安を和らげてくれました。育休中に、復職後はこんな仕事をしてほしいと上司が期待を伝えてくれたことも励みになりました」と職場のサポートに勇気づけられたという。建材メーカーゆえに今はまだ女性管理職比率は低い状況だが、柔軟な働き方の確保や長時間労働の抑制により、性別に関係なく誰もが活躍し、働ける職場づくりは着実に進んでいる。多様性の認知が高まっている証だろう。

大阪市北区にある「DAIKEN 大阪ショールーム」では、2022年に40周年を迎えた音響事業をはじめとする同社の商品を体感することができる。



大建工業株式会社

素材事業、建材事業、エンジニアリング事業
 大阪市北区中之島3-2-4
 中之島フェスティバルタワー・ウエスト 14F
<https://www.daiken.jp>



「二人ひとりのため」の思いを従業員へ 男性育休の取得でモチベーションアップ



「要望がなくても空気を入れておく、オイルを注しておく。こういう少しの思いやりを、弊社では“おせっかい”という合言葉にして浸透させています」という。

1980年創業。「ダイワサイクル」「ダイワサイクルSTYLE」の2業態を中心に、関西、関東、愛知に106店舗（2023年2月時点）を展開、毎年20店舗ペースで出店を続ける。近鉄八尾駅前の駐輪場から始まった創業の思いを受け継ぎ、突然のアクシデントに店舗スタッフが駆けつける出張修理を行うなど、昔ながらの「おせっかい」を信条に顧客と向き合う。

昨今の出店ペースに合わせ、採用人数が増加中のDAIWA CYCLE株式会社。女性の積極採用も推進しており、22年4月の新入社員の女性割合は約21%と、前年比で4%アップ。採用数の増加に伴い、店舗スタッフの平均年齢も男性27歳、女性24歳（23年2月時点）と下がってきており、店長や副店長といった役職も20代後半〜30代と若い印象だ。近年は、現場管理職に女性を積極的に登用するため、性別に関係なく候補者への研修を実施。職場環境としては、店舗運営の要となる従業員が育休を取得するケースも増え、「収入」「意識」「応援体制」の面でサポートを行う。収入面については、育休期間のうち5日間まで賞与支給の対象に。また、育休を検討中の従業員と個別面談を行い、制度や給付金等について状況に合わせた説明で不安の解消を働きかけている。さらに、比較的近隣に店舗があるため、代替要員を確保しやすいという利点もあるという。このような取組もあり、男性育休の取得者も21年の3名から22年は15名（育児短時間勤務を含む）と増加。育休取得の経験や思いを広く伝え、従業員が育休を取得しやすい環境にするとともに、女性従業員の結婚や出産に対する応援体制の強化を図っている。

このような会社の取組について、30代の男性営業部長は「これまで、育児の取得は周りのスタッフへの迷惑だという意識が従業員の中にあり、男性育児の利用者があまりいませんでした。それを、会社からのメッセージの発信や制度の整備、そしてエリアマネージャーなどの上司が該当の社員に「とらへんの？」と声かけをするなどの心がけによって徐々に変わってきました。今では、出産や育児で大変な従業員をみんなで支えよう、という気運が芽生えているように感じます」と話す。

また、実際に育児を取得した20代の男性店長は「育児取得を後押しし、自分が不在の間、頑張ってくれたスタッフのおかげで、妻が日々どれだけ育児を頑張っているかを身近で感じ取ることができました。復職後はその体験により、仕事への取組や考えに変化を感じています。育児を頑張ってくれている妻と協力してくれた仲間への恩返しのために、これからも一層頑張っていきたいです」と振り返る。互いに助け合い、誰もが活躍できる会社に。当事者だけでなく、社内全体の意識に影響を与え、従業員一人ひとりが仕事と家庭を両立する。それにより充実した人生設計を思い描くことができ、仕事へのモチベーションへと繋がっているようだ。



新店オープンなどの際に人員補助を行う「店舗支援課」が関西・関東にそれぞれあるため、育児などで従業員が不足する場合にも迅速に対応できる。

DAIWA CYCLE 株式会社

自転車等の販売、修理

大阪府吹田市江坂町1-12-38 江坂ソリトビル5F

<https://www.daiwa-cycle.jp>



意思決定層への女性登用をめざし 女性管理職育成プロジェクトを発足

医療・福祉施設向けに特化した食事サービスで、過去5年間で年商120億円増を達成した食品メーカー。セントラルキッチンで製造した食事を「クックチル方式^①」で各地の施設や病院へ届け、働き手の減少に悩む施設での安心・安全でおいしい食事をサポートする仕組み「給食DX^②」に取り組む。高品質の食事サービスを実現するための取組とは？



妊娠中から短時間勤務制度が利用でき、産育休の復職後は、子どもが小学4年生の終わりになるまで可能と女性が働きやすい環境も整っている。



育休を取得した男性社員のSさんは「何かあった時はフォローしますよ」という同僚からのバックアップの声が背中を押してくれたとも話す。



管理職の女性比率が約24%と低く、特に支店長（部長）クラス以上の意思決定層は1名のみと、女性がほとんではない状況を経営課題と捉え、意思決定層の多様化を目指した取組を行う株式会社ナリコマエンタープライズ。「女性支店長1名創出、課長（代理）以上の女性2名創出【営業部門】」と具体的な数値目標を掲げ、女性が管理職を目指すための戦略的なサポートのほか、評価や待遇、環境の改善によって女性の活躍を促進するための女性管理職育成プロジェクト「W W O O！（ウー！）」を22年に立ち上げた。同プロジェクトの取組の周知のために様々な部門で働く女性社員と意見交換を行い、目標を宣言していくと「今までは遠い話に感じていた会社の取組を身近に感じ、キャリアについて考えるきっかけになった」という声が聞こえてくるなど、早速効果が表れた。今後は、これらの意見から見出した組織課題について、社長や本部長と検討していくという。また、男性の育休に関しても「積極的に育児に関わりたいが取得しづらい」という状況を改善し、男性育休または出産・育児に関わる特別休暇の取得率100%を達成するため、取得者へのインタビューやアンケートを元に施策を検討する。



株式会社ナリコマエンタープライズ

病院・高齢者向けの食品販売サービスおよび厨房業務受託サービス

大阪市淀川区西宮原1-4-2 ナリコマHD新大阪ビル

<https://www.narikoma-group.co.jp>



普通食と同じ内容でソフト食、ミキサー食、ゼリー食の3形態の介護食を展開している。

働く職場の多様性を目指し、17年に発足したダイバーシティ推進室では、イクボス^③セミナーの実施や女性活躍推進などの取組も実践している。こちらの部署で働くお二人に話を聞いた。「女性活躍推進はもちろん、育児や家事・介護・治療・障がいなど、多様な人がたくさんいる組織が活性化するためには、心理的安全性を高めることが必要だと考えています（Sさん）」、「従業員相談室や教育研修課と連携してD&I^④の概念を浸透させ、ハラスメントやアンコンシャス・バイアス^⑤への取組を階層別研修に組み込んでいくことも検討しています（Iさん）」とのこと。こういった活動を裏付けるように、約1カ月間育児休を取得した男性社員からも「漠然とした不安があったのですが、課内のメンバーの応援や育児取得経験のある女性社員からのアドバイスを受け、気持ちよく育児に入れました。復職後は今までよりもっとしつかりしないといけないという気持ちが生えましたが、取得を考えている男性社員にもぜひ取得してほしいですね（Sさん）」との声が聞かれた。職場で大切にされているこういった思いやりの心が、同社の「高齢者の方に食べる喜び、生きる喜びを感じていただきたい」というマインドに受け継がれていくのだろう。



注：①クックテル方式=加熱調理後90分以内に中心温度3℃以下に急速冷却し、0～3℃の低温で保存した料理を、食事のタイミングに合わせて再加熱することで、衛生的かつ食事の質を落とさず提供する方式。

②給食DX=医療・福祉施設向けの食事をセントラルキッチンによるクックテル方式で調理し、提供することで業務改善を行い、省人化、業務の標準化、味の安定化を実現した独自の仕組み。

③イクボス=職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指す言葉。

④D&I=ダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(受容性)の略。多様性を受け入れ企業の活力とする考え方。

⑤アンコンシャス・バイアス=無意識の思い込みのこと。



「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」ってなに？

大阪市では、従業員にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組み、一定の基準を満たす企業等を「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」として認証しています。本認証制度の認証区分は、女性活躍の取組進展段階に応じて星の数で表しており、制度面が整備されている「一つ星認証」、制度面の整備に加え実績が伴っている「二つ星認証」があります。また、さらにステップアップされる企業等が増加したことから、令和4年4月より最も取組が進展している段階の区分として「三つ星認証」を導入しました。本誌では、三つ星認証を取得した企業をご紹介します。

最新の認証企業情報はこちらから！



発行：大阪市