

中小企業 本気 スイッチ

HONKI SWITCH



CONTENTS

→ 専門家に聞く

P1-2 深刻な人材不足の到来!
「本気スイッチ」は生き残りのキーワード

→ テーマ別に先進的な10社の取組事例を紹介

P3-4 女性管理職

P5-6 育児休業

P7-8 就労継続/職域拡大

P9-10 トップの姿勢

P11-12 研修・プロジェクト

P13-14 公的機関の「認証」「認定」「登録」制度

P15 女性が働きやすい職場環境整備・雇用支援のためのサポート情報

好事例に学び 女性活躍推進の 第一歩を!



大阪市では、男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む企業を増やすために、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業をはじめ、さまざまな事業を進めています。この冊子では、企業における女性活躍促進に向けて参考となるよう、10社の先進的な取組を、5つのテーマ、5つのアクションを切り口にクローズアップしています。取組のヒントや、意識を高めるツールとしても、お役立てください。

深刻な人材不足の到来! 「本気スイッチ」は 生き残りのキーワード

そもそも中小企業はなぜ今、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に本腰を入れるべきなのでしょう。労働環境整備にエネルギーを投じて得られるメリットとは?
大阪経済法科大学客員教授で、クレオ大阪中央研究室長を務める服部良子さんにお聞きしました。

人材不足が明らかな日本で 業績を伸ばし続けるには

「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進が重要なことは知っていても、目の前の業務が忙しく、時間やコストがかけれない」。これが中小企業の方々に多い本音で、しかもこれまでは大きな問題につながらなかったかもしれません。ところが日本における人材不足は、企業の業績悪化に影響するほどのレベルに達しており、今後も決して楽観視はできないのです。

右ページの年表をご覧ください。「1.57ショック」、つまり出生率の低下が社会問題になったのは1990年、すでに30年近く前のこと。それ以降、状況が好転しているとはいえません。一方で65歳以上が占める割合は伸び続け、2030年には人口の1/3近くに達する見通しです。新しい人材の確保が難しく、活躍中の人材はリタイアしていく一方となると、募集のコストが

かさみ、賃金アップも余儀なくされるでしょう。これが業績の伸びを阻む要因となるのです。

「中小に、大手のような取組は難しい」という声も聞かれます。確かにワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に取り組む負担は、規模の小さな企業ほど重く感じられるかもしれません。女性の育休を例にとれば、代替人員の確保、短時間勤務のサポートや急な欠勤のフォロー、フォローする社員との不公平感改善など、課題は山積み。従業員数が少なければ、労働環境を整えるための人員も確保しにくいといえます。

だからといって労働環境を整備できなければ、どうなるのでしょうか。ワーク・ライフ・バランスはすでに就活でも注目のキーワード。女性だけでなく男性も、優良企業の判断基準にしていますから、イメージダウンから採用が困難となる、あるいは、入社してもスキルを身につけた女性が両立の壁にぶつかって退職する可能性も高まります。これはパートタイムなどの

非正規社員も例外ではありません。人材不足は業務のクオリティ低下につながり、業績悪化でますます人材の採用が難しくなるという悪循環に。ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進は、時代の必然なのです。

事実、世界を見渡すと、ワーク・ライフ・バランスを推進した国では働く女性が増加し、同時に出生率が上昇しつつあるという結果が出ています。すでにグローバル市場においては、労働環境整備が評価されているといえるでしょう。

中小規模の企業だからこそ 実は取り組みやすい改革も

2011年には次世代育成支援対策推進法の改正で、従業員数101~300名の企業にも、一般事業主行動計画の公表や従業員への周知が義務化されました。もはや「がんばろう」といった精神論ではなく、具体的な就業規則の見直しなどで働き方を変えることが必須となっています。これはハードルではなく社内で取り組む機運を高めるチャンスであり、中小企業ならではの特性をいかすことも可能です。

まず中小企業では制度改革といったトップの意向が浸透するスピードが速く、推進のキーパーソンとなる管理職の啓発も進みやすいといえます。またどんな労働環境整備も、従業員の課題が解決しなければ満足度アップにつながりません。その点、従業員数が少なければ一人ひとりの状況を把握しやすく、ヘルプ体制、情報共有、配置転換、多能工化といった要望や改革も柔軟に実現できるでしょう。

重要なのは短期でのコスト回収ではなく、中長期スパンでのメリットに意識を向けることです。優れた人材が活躍する要因は、やりがいや賃金だけではありません。気持ちよく働ける会社は定着率が高く、業績もアップ。職場環境がいいという評判はクチコミやインターネットで拡散され、人材採用に功を奏します。労働環境整備の取組にかけた時間や労力が報われる可能性は、想像以上に高いといえるでしょう。

昨今、学生から企業に、働きやすさに関する認証の取得について質問が出ることも珍しくありません。大阪市にも「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業があります。積極的に活用してみてください。

中小企業の活躍は、社会全体、とくに大阪の大きな活力源。取組スタートのタイミングは、今です。

ワーク・ライフ・バランスと 女性活躍推進に関する日本の歩み

▶ 法律関連 ▶ 社会の動きと見通し

1985年	▶ 女性差別撤廃条約批准 ▶ 男女雇用機会均等法公布	女性と労働をめぐる大きなターニングポイントに
1990年	▶ 1.57ショック	1989年の合計特殊出生率が1.57と過去最低を記録したことが発表され、社会問題となりました
1991年	▶ バブル崩壊	
1992年	▶ 育児休業法施行	
1999年	▶ 改正男女雇用機会均等法施行 ▶ 男女共同参画基本法施行 ▶ 育児・介護休業法施行	
2003年	▶ 次世代育成支援対策推進法施行	一定規模の企業に「一般事業主行動計画」の届出義務が発生
	▶ 大阪市男女共同参画推進条例施行	
2006年	▶ 大阪市男女共同参画基本計画策定	
2007年	▶ ワーク・ライフ・バランス憲章策定	
2008年	▶ リーマンショック	
2011年	▶ 東日本大震災発生 ▶ 次世代育成支援対策推進法改正	
2014年	▶ 「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業開始	
2015年	▶ 女性活躍推進法施行 ▶ 一億総活躍国民会議開催	
2016年	▶ 働き方改革実現会議開催	
2020年	▶ 東京オリンピック開催予定 ▶ 男性の育児休業取得率13%(政府目標)	
2030年	▶ 人口の1/3近くが65歳以上(政府予測)	少子高齢化は予想を上回る速いスピードで深刻化しています

難しく考えなくても大丈夫。管理職という立場になれば男女問わず「できる」と実感

平成コンピュータ株式会社
総務部 取締役 部長 服部文子さん

1999年に課長、2006年に役員就任。社長と社員の調整役として力を発揮し、後に続く女性社員のさらなる活躍を推進する、女性管理職ロールモデルとしてお話を聞きました。



決心がつかず辞退していたが昇進は仕事の延長線上にある

これまで4名の社長を支え、社員との間を取りもってきた服部文子さん。現在は取締役部長です。「昇進のお話をいただくたびに、私で務まるのだろうか決心がつかず、ロールモデルがない心細さもあって辞退していましたが、3代目社長に交代するタイミングで役員を引き受けました。新任社長と社員の間を取りもつ役割を担う必要性を強く感じたからです。トップによって方針が違いため、培ってきた社風とのギャップが広がりすぎないように配慮。4代目社長に交代後も、会社の方針を決める際に、社員にとって無理だと感じたら率直に伝えるように心がけました。これまでの経緯を伝え「現状では難しい」「それは違います」など



4代目社長とは、一日に何度もラフな打ち合わせを重ね、こまめに情報共有や意見交換をしている

と、根拠を示しつつハッキリ言えるところが社長からも評価、歓迎されています。「管理職という立場を難しく考えていましたが、昇進はそれまでの仕事の延長線上。もちろん女性だからできないということはなく、そのステージに立てばやり遂げられるとわかりました」

上司にはハッキリと意見を。部下の気持ちはくみとって

「今の社長はアグレッシブで、社員を会議で鼓舞するタイプです。一方で、社員のほとんどがまじめでおとなしい。社員の気持ちをくみとり、社長との温度差を感じたら、立ち話などでさりげなくフォローし、社長の発言の真意を伝えています」。以前一緒に働いた男性上司が役員室の扉を開けて社員に「いつでも来て」と言っていたことが印象に残っているという服部さん。自身もウェルカムな雰囲気を出そう心がけています。「新しい挑戦と、それを支える人材育成に積極的というのが社長と私の共通点。そこを突破口に社業を盛り上げていきたいですね」と、女性管理職としての道を楽しみながら歩んでいます。

平成コンピュータ株式会社

従業員数60名

1989年創業。各種システムの構築からコンサルティング、保守、運用管理、経験豊富な技術者の派遣などを担う。2017年には短時間正社員制度を導入するなど、女性の両立支援を念頭に環境を整備。女性営業職や女性管理職の活躍にも期待が寄せられる。大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業。

※掲載情報は2018年8月のものです

女性チームで職場に刺激を。管理職や管理職候補が育つ土壌としても注目の的

アイトス株式会社
「アイトス・ウーマン・プロジェクト」の皆さん

男女ともに楽しく働ける職場環境づくりをめざす「アイトス・ウーマン・プロジェクト」。多彩な企画提案を通じて活躍のチャンスを獲得し、女性社員が成長する場にもなっています。



職場環境づくりなどの実績で女性活躍を社内外にアピール

各部門から選出された女性社員による「アイトス・ウーマン・プロジェクト（AWP）」。女性登用をテーマに立ち上げられ、メンバーに女性の役員や管理職を含むものの「女性登用に特化した活動をしているわけではありません」と執行役員の藤井美穂さん。「多彩な活動による実績で女性活躍を社内外に印象づけ、待遇アップにもつなげるのが目標です」。月1回ペースでミーティングを開き、社員の家族を招待する「職場見学会」、顧客の営業アシスタントを招待する懇親会などを企画、提案、運営。活動の感想をメンバーは「AWPから提出することで、女性目線の提案に説得力が増し、意見が通りやすいのを感じます」「社内でのコミュニケーションが増え、業務のプラスにもなっています」などと語ります。

責任のある仕事を任せられ女性管理職もスキルアップ

AWPの活動を通じて責任のある仕事を任せられる機会が増え、個人では提案しにくい場合もAWPからであれば受け入れられやすく、モチベー

ションアップにつながるのも大きなメリット。次期課長候補にあたる女性リーダーが管理職としてスキルアップする機会にもなっています。AWPメンバーで営業職リーダーの難波良衣さんいわく「レディース向けユニフォームの開発にAWPで取り組んだ際には、得意先の協力と好評を得て売上にもつながりました。やる気をアピールすれば、チャンスが与えられる環境を感じます。管理職になってみると部下の性別や年齢がさまざま緊張感は大いですが、出世したいという願望もあります」。AWPは今後、女性の採用と育成強化を念頭に、管理職の仕事について学びあう場としても期待されています。キャリアアップやワーク・ライフ・バランスをテーマにした活動にも積極的に取り組む意向です。



東京、東大阪のメンバーもテレビ会議でミーティングに参加できるため、距離を感じないという

アイトス株式会社

従業員数210名

1917年創業。作業服やユニフォームなど働く人のための服を製造・販売。2012年に「アイトス・ウーマン・プロジェクト（AWP）」を立ち上げる。女性役員は1名、次期課長候補にあたる女性リーダーは7名。2012年度大阪市きらめき企業賞受賞。大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業。

※掲載情報は2018年8月のものです

ここをヒントに!

- ON 男性上司もよきロールモデルに**
自身が初の女性管理職でロールモデルがないことが不安だった服部さんは、男性上司の振る舞いを管理職としての参考にしています。男女問わず、優れていると思った取組や態度を仕事に採り入れることは、ロールモデルのいない女性管理職には不可欠な姿勢です。男性上司は、自分の経験を惜しまず女性管理職候補に伝えてください。
- ON トップと社員との重要なクッション役**
管理職に期待される役割の一つに、トップと社員の間を取りもち、温度差を縮めることが挙げられます。服部さんも新しいトップの意向をかみくみ、やわらかく伝えて浸透させることによって会社の舵取りに貢献し、評価と信頼を得ています。培ってきた高いコミュニケーション力は管理職の立場で発揮する場面が多いはず。
- ON 粘り強く期待を伝え女性管理職登用を**
管理職になる経験や実力が十分でも、自分に自信がもてず昇進を辞退する女性は少なくありません。服部さんの場合も何度も辞退していますが、自身の気持ちと会社のタイミングが合致した場面で引き受け、現在も活躍しています。女性管理職の登用には、たとえ本人が昇進を辞退しても、機会をうかがって促すことが必要となります。

ここをヒントに!

- ON 女性の活躍を社内外に印象づける効果大**
女性の力を社内外にアピールすることは、待遇の男女差やワーク・ライフ・バランスといった問題解決にもつながります。同社の場合もプロジェクトの存在が浸透するにつれ、社内でメンバーを激励する声がかかり、期待値もアップするという効果がありました。顧客からの関心も高く、活動内容などについて尋ねられることも増えています。
- ON プロジェクトだから提案や交渉がスムーズ**
個人ではなくプロジェクトだからこそ女性が企画、提案、交渉、広報と多彩なチャレンジができ、活動を通じてスキルアップ。人前に出ることの少ない部署の女性も自然に経験を積むことにつながります。こうした活動を通して女性管理職に必要な資質や経験を身につけ、社内外にネットワークを広げ、自信を高めることも可能なのです。
- ON テレビ会議の活用で遠方メンバーと交流**
女性社員の人数が少ない場合、なかなか交流の機会がもてず、孤立する可能性もあります。同社は3拠点をテレビ会議システムで結び、部署、職種、職位の異なるメンバーとも顔を合わせてミーティング。ワーク・ライフ・バランスやキャリアアップについて生の声聞き、情報交換や励まし合うことで、女性のモチベーションが高まります。



働くママが多い環境だから 制度の利用は「お互いさま」。 応援の声も、温かです

サンコーインダストリー株式会社
総務部 山内美樹さん

育休経験者の女性が30名以上。オンオフのバランスを重視した制度が充実し、性別や子どもの有無にかかわらず働きやすさが実現しています。育休経験談を取材しました。

新卒入社 3 か月で育休取得。 応援の声に、社風を実感

「入社前に妊娠が判明し、内定辞退を考えました」という山内美樹さん。入社が認められた後も「社内の風当たりが強くて当然」と覚悟していたそうです。「ところが入社してみると働くママが当たり前の職場で、応援してくださる人ばかり。『夏の出産は暑いけど、がんばって』『もうすぐやね』などと他部署の方からも声がかかり、救われる思いでした。出産後には子連れで所属部署を訪ね、復帰に向けての詳細を相談。4月の保育園入所に合わせて子どもが生後8か月で復帰し、短時間勤務制度を活用しました」。両立で一番大変なのはやはり子どもの急な病気だといいます。「育児介護対象者には有給休暇の半日取得が制度化されているため、保育園からの急な呼び出しに活用してきました。事前に申請すれば半日単位で取得できる看護休暇もフル活用して乗り切っています」

全社員が活用できる制度も 仕事のがんばりを支える力に

全社員が活用できる独自の制度も充実。「ライフサポート休暇」は

4時間以内を年4回、「計画有給時間単位」は30分単位で、事前に相談して申請すれば取得可能です。制度は社員のニーズをくみとり毎年更新。社内の情報共有を徹底させることで利用しやすさも高めています。こうした環境のなか、山内さんは入社3年目で2児の母に。1人目の経験をいかし、2人目では夫との連携を高めようと、復帰前に家事や保育園のお迎えを練習してもらうなどの工夫ができました。「プレママのための座談会」では自らの体験談を披露しています。また先輩ママのアドバイスや、3人の子どもの育てる係長の存在に刺激を受け、キャリアアップなどの実践にも役立てているそうです。働くママが活躍可能な環境だからこそ、仕事のがんばりを支える力が生み出されているようです。



子どもが小さいうちは家族の行事も目白押し。休日には仕事を忘れて子育てを楽しんでいます

サンコーインダストリー株式会社

従業員数415名

1946年創業。ねじの専門商社。育児休業取得や職場復帰がしやすい環境整備を目標に、ワーク・ライフ・バランス関連制度の充実をはかる。日本経済新聞関西版の就職希望企業の38位にランクイン、就職エントリー数は女性が男性の2倍と、就活での注目度は高い。大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業。

※掲載情報は2018年8月のものです



社内で応援の声が上がり、 男性育休1か月が実現。 支援や成長も「当たり前」

株式会社天彦産業 代表取締役社長 樋口友夫さん
営業本部 海外営業課 係長 末永嘉彦さん

男性の育休取得は、どの企業でもなかなか進んでいないのが実情です。どんな環境や条件が揃っていれば実現するのでしょうか。経験談をお聞きました。

社内の声援に背中を押されて 1 か月間、子育てに専念

3人目の誕生を機に育休を取得した末永嘉彦さん。2歳と3歳の子どもの育てながら出産を迎える夫婦の状況を案じた社内の女性たちが、社長に直談判して実現しました。「私や妻は取得を考えていなかったのですが、同じフロアの方々から『休まんとアカン』と強くすすめられました。男性の育休取得者は私が3人目ですが、1か月という長期は初めてのケース。普段は子どもを抱っこするくらいのかかわりでしたが、安静を要する産後の妻に代わり、さまざまな世話を引き受けるなかで、今までにない愛情を感じることができました」と末永さん。業務の引き継ぎは育休に入るまでに済ませておき、フォローの必要があればメールか電



末永さんは入社12年目。第4子の誕生を控え、2度目の育休取得を予定しています

株式会社天彦産業

従業員数40名

1875年創業。特殊鋼、ステンレス、シリコロイの素材および加工品を国内外で販売。社員第一主義を掲げ、働きやすい風土を醸成。有休取得率は約75%、リフレッシュ休暇、メモリアル休暇などで常に誰かが休んでいるという。2011年度大阪市きらめき企業賞受賞。大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業。

※掲載情報は2018年8月のものです

ここをヒントに!

- ON 社内規定を毎年更新し、現場の声を反映させる**

社内規定の更新は、社員のニーズをくみとり迅速に反映させるうえで有効な手法です。同社の場合は毎年更新。日常会話の中で「不妊治療のための休暇」の必要性を知り、妊娠に関する休暇を導入した実績もあります。毎年となると人事担当部署の負担は少なくありませんが、社員の満足度向上という面では高い効果が見込めます。
- ON キャビネットの共有で、急な欠勤もサポート**

子育て中の社員は、子どもの病気などが原因で、急な早退や欠勤がありえます。そんな場合でも業務が滞ることのないよう、同社では一人で仕事を抱えこまない環境を整備。資料をキャビネットで共有し、課内の他メンバーがフォローしやすい仕組みを定着させています。ワーク・ライフ・バランスを確実に実現するために有効な対策です。
- ON 育休取得率の高さから「お互いさま」が実現**

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進が実現する風土の醸成には、育休取得経験者の数が影響します。自らが仕事と家庭の両立を経験すれば、サポートされた体験から周囲に対して「お互いさま」という自然なフォローが生まれ、それが社内に広がるからです。育休取得率のアップは、働きやすい環境づくりの大きなポイントといえるでしょう。

ここをヒントに!

- ON 社員第一主義の会社は家族にも応援される**

同社は社員第一主義を掲げ、とくに家族の行事には必ず休むように推奨しています。そうすることで家族と一緒にリフレッシュできた社員本人のモチベーションがアップし、業務の効率性が上がるからです。それだけでなく、家族から会社に感謝の手紙が届くなど、家族と会社の絆が強まり、家族が会社を応援する気持ちにもつながります。
- ON 働きやすさの決め手は制度ではなく企業風土**

同社では期首に最大12日間の有休申請ができる「メモリアル休暇」などの制度が充実していますが「制度さえあれば社員満足が達成できる」という考え方はありません。休暇は「誰もが周囲に気がねなく取得できる」ことが重要。それには社内ブログに旅行の画像をアップして休めたことを喜びあえるような「お互いさま」の風土醸成が効果的です。
- ON 個別の事情をくみとり社内環境を柔軟に整備**

つわりで出勤が困難な社員がいると知れば「産前特別有休制度」を新設するなど、働きやすい環境整備には柔軟な同社。社員のモチベーションが下がることによるリスクの大きさを、全社員が理解しているため、そうした対応にも異論が出ることはありません。制度づくりは社員の実情に合わせてニーズに応じていくことが重要なのです。

総合職へ、そして管理職へ。 自己申告制度と面談で 意欲の芽を育てています

コーナン建設株式会社
取締役 執行役員 人事部長 坂入喜代枝さん

全社員の希望や本音を受け止めるために制度化された「自己申告シート」。上司の面談、キメ細やかな声かけも、総合職への転換や女性管理職の誕生につながっています。



自己申告シートを活用し、 全社員の希望を吸い上げる

女性社員の構成は総合職17名、一般職27名で、うち主任以上が12名。「男社会」といわれる建設業界にあって、注目に値する活躍が見られます。「男女ともにチャレンジできる風土は、20年以上前から醸成させてきました」と、人事部長の坂入喜代枝さん。それには全社員の希望をとりこぼすことなく丁寧に反映させようとする「自己申告シート」の存在も大きいといいます。A3サイズ用の紙1枚に、数多くの項目を網羅。一年間の振り返り、悩み、今の仕事の量や質、やりがい、希望する研修や勤務地、健康状態についても含まれます。すべて人事部に届くので、希望を見渡して社内の人事を整理。またシート上の情報を元に上司の面談が行われるという、重要なコミュニケーションツールでもあります。

女性の職域転換を進めるため トップが経営方針として発信

自己申告シートには「してみたい職種」の欄もあり、意欲の芽を見つけるのに役立っています。また総合職への転換やキャリアアップについて

は、適性を見て上司から声をかけるケースも少なくありません。坂入さんも自ら希望して総合職に転換。営業部署の曲尾ルミさんも、上司からの勧めで事務から職種転換してキャリアアップし、現在は横浜支店長を務めています。近年、トップ自らが「総合職への転換強化」を経営方針に掲げたのを受けて、職域転換に関する欄を自己申告シートに新設。職域や職種を転換したらどうなるのか説明を希望する女性が増えているそうです。「責任ある仕事で能力を発揮し、ステップアップしてほしい。働きがいにつながる可能性が高いからです。それをサポートする意識が高まるように、管理職セミナーも開催しました」と、坂入さん。「女性にもっと活躍してほしい」という機運を社内に行き渡らせています。



「自分では営業向きだと思わなかったのですが、トライのきっかけをもらえて幸いでした」（曲尾さん）

コーナン建設株式会社

従業員数265名

1948年創業。多様な建築ジャンルにおける企画から設計、施工までカバーする総合建設企業。育休取得で長く働く女性社員の増加で機が熟し、2017年には「女性の総合職増員」「女性活躍の機会拡大」を経営方針に掲げる。取締役と執行役員にそれぞれ1名ずつ女性が就任。2013年大阪市きらめき企業賞を受賞。

パート社員に評価を伝え、 モチベーションアップ。 部署異動、係長昇進の例も

小太郎漢方製薬株式会社
管理部 総務課 次長 鳥谷泰史さん

人材を大切に経営を貫き、厚生労働省が表彰するパートタイム労働者活躍推進企業に輝きました。評価制度の整備と意識醸成の両輪で成果を上げているところが特徴的です。



すべてのパート社員を評価し、 人事考課表にコメントを記載

パート社員の応募数や定着率が高いことで知られる同社。背景には働きやすさを重視した、独自の評価制度と環境整備があります。その第一歩は、パート社員と正社員の不公平感をなくすため、担当業務の違いを明確にするという配慮でした。重複している場合はメインかサブかといった責任の程度も記載した「業務洗い出し表」を作成。そのうえで年2回の人事考課によってパート社員の職務、勤務態度、能力などを公正に評価し、昇給や賞与といった待遇に反映させています。さらに登用嘱託社員や正社員への転換、熟練手当、スキル手当などの報奨制度を導入。また、正社員と同じ表彰も実施しています。こうした定着や能力向上の支援に努める姿勢が、厚生労働省の「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」奨励賞受賞につながりました。

本人へのフィードバックで モチベーション向上を図る

「根底にあるのは、縁あって入社した人材が長く勤務して、社会に貢献して、自分を磨いてほしいという

経営者の考え方です」と、管理部の鳥谷泰史さん。「評価項目が標準以外の場合はコメント欄に理由を明記し、本人に伝えることで、モチベーション向上や、改善点の気づきにつなげています。パート社員から生産購買課のフルタイム社員へ、さらに主任を経て係長に昇進した女性の場合、元々は300種類以上ある医薬品包装資材の購入担当で、生産工程を把握するため工場を訪問するなど意欲的でした。生産購買課では、漢方薬の原料である生薬を中国から購入していますが、彼女は取引にも意欲的に取り組み、中国語を勉強して生薬の取引事情を視察してきました。これは一例ですが、これまでは男性中心だった業務が女性にも移行するなど、今後はさらに多くの部署での女性活躍が見込まれます」



現在、生産購買課では2名の女性社員が活躍。管理職の数や研究部門の女性比率も増えつつある

小太郎漢方製薬株式会社

従業員数346名

1929年創業。漢方医薬品および化粧品・健康食品の製造販売。人材を大切に経営を貫き、厚生労働省が表彰するパートタイム労働者活躍推進企業に輝きました。評価制度の整備と意識醸成の両輪で成果を上げているところが特徴的です。

ここをヒントに!

ON 紙に記載することで 面談の内容が濃くなる

詳細にわたる「自己申告シート」の制度化で、本人が仕事を振り返る機会ができ、上司との面談に役立てることも可能に。何も書いていない場合は、記載しにくい気持ちを聞きだすきっかけにもなります。また人事担当者に直接相談できるようにしておけば、異動の希望や健康の不安など上司に伝えることも把握しやすくなるでしょう。

ON 職種の転換や昇進など 将来の目標が共有可能

適性は、仕事をしてみないとわからない面もあります。設計、施工、技術などの総合職で入社しても、内勤に適性がある場合もあり、一般事務職から総合職の営業への希望もありえるでしょう。すぐに異動を希望するわけではなくても「やってみよう」という意欲の芽を把握しておくことで、適材適所の人事が可能となり、就労継続につながります。

ON 管理職の気づきを促す セミナーなどを開催

男性管理職は女性活躍のサポートについて十分に意識できていない可能性があります。セミナーなどで管理職の意識を高めていくことはその対策として効果的。次の一歩を迷っている部下の女性には、管理職からステップアップにつながる適切なコミュニケーションを取り、背中を押すことがモチベーションアップにつながります。

ここをヒントに!

ON パート社員の意欲は 企業の成長に不可欠

働く女性の過半数は非正規雇用です。なかでも子育て中の女性は時間的な制約を考慮し、パート社員を希望する割合が高くなっています。正社員であるなしに関わらず、安心して長期的に働けるしくみづくり、パート社員が正社員に登用される道筋の明確化は、モチベーション向上に効果的。女性活躍促進に不可欠な取組ともいえるでしょう。

ON 雇用区分による 不公平感をなくす

同社はパート社員を重要な人材と位置づけて「業務洗い出し表」に責任の程度を記載し、雇用区分による仕事の違いを明確化。これは正社員との不公平感をなくす効果的な取組といえるでしょう。そのうえでパート社員にも評価に見合う「スキル手当」などを導入。モチベーション向上につながる工夫がパート社員の活躍を支えています。

ON 業務の幅を広げ 活躍の可能性を高める

パート社員から正社員登用となった女性の中には、入社後にスキルアップし、生薬買い付け業務を視察するといったケースも見られます。これは社内の人材育成に成功した好事例といえるでしょう。こうしたロールモデルの活躍ぶりを後進に伝えることによって、モチベーションアップや企業姿勢のアピールに成功しています。



人材の成長こそが 企業を伸ばす最大のチカラ。 私も自己研さんを続けたい

クリロン化成株式会社
代表取締役社長 栗原清一さん

人材の育成を経営の根幹に置いて働く環境を整え、共感する経営者同士のコミュニケーションからマネジメントのアイデアを創出。そんな経営トップの意識と姿勢取材しました。

経営のキーワードは人の成長。 各種制度も力を引き出す手段

「社員一人ひとりが創造性を発揮してこそ新しいものづくりを成し遂げられる」という代表取締役社長の栗原清一さん。社員が安心して長く働き、成長し続けられるよう「人材経営」に一貫して注力してきました。「すべての社員が存分に力を発揮できるように社内環境を整備しています。子育てとの両立に取り組む女性のキャリア形成のために、早期復職支援や時短勤務などの制度充実を努めたところ、本人の意欲や会社への貢献度が増し、技術や営業といった多彩な部署で女性の活躍が見られるようになりました。パート社員も長期雇用を前提に上長との面談を経て能力向上をはかり、多くが契約社員となっています。昇格には、昇



5社が集う「人材経営の会」。経営者同士が率直に話す機会をもつことで、ヒントを共有しあえる

格することで社員が成長できるように「チャレンジ昇格制度」を設けています。上のポストに行くために自ら行動改善を宣言したり、部下にチェックを依頼したりする社員もいるそうです。自己研さん、成長という企業文化を全社員が共有しています。

経営者自らが学びあい 人材経営の向上をめざす

「一人ひとりが働くことを通して人としての価値を高めることが会社の成長にもつながります。それにはトップダウンによる改革や支援だけでは難しい。社員の主体的な成長でしか成し遂げられません」。成長が必要なのは経営者も例外ではないという栗原さん。常に情報収集し、マネジメントそのものをブラッシュアップしています。「考え方が合致すると思われる経営者の方を積極的に訪ねて話を聞き、その延長線上で『人材経営の会』を立ち上げました。会での熱い議論は、それぞれの会社により人材経営について考えを深めるきっかけになっています。私自身も新しいことを吸収し、マネジメントのあり方自体を見直すことで、よりよい人材経営ができると信じています」

クリロン化成株式会社

従業員数220名

1960年創業。共押出し多層フィルムの製造販売。独自の技術で多様な複合フィルムを開発。人材経営・技術経営の2本柱で「時間単位年次有給休暇制度」など独自の制度も導入。2006年度大阪市きらめき企業賞受賞。大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業、2016年度最優秀賞受賞。

※掲載情報は2018年8月のものです



グローバル市場を見習って 女性の登用を進めたところ、 業績も右肩上がりに

株式会社中央電機計器製作所
会長 畑野吉雄さん

男性中心という印象をもたれがちな技術や製造といったものづくりの現場にも、女性社員を配置。多彩なコミュニケーションの機会を活用して交流を深め、意識を高めています。

高度な技術力の獲得にも 女性社員から挑戦を望む声

「女性社員は優秀です。以前は男性中心だったものづくりの現場でも、十分に活躍が見込める。グローバル市場では当然の認識です。世界に事業を広げるなかで、私も女性の活躍ぶりに感嘆してきました」と、会長の畑野吉雄さん。設計やプログラミングなどものづくり技術の習得に挑戦したいという女性社員は同社にも多く、業務分野外でも社内勉強会に参加。向上心を感じたといいます。一点ものの測定や計測のシステムをつくるため流れ作業はなく、技術も高度ですが、一からの教育で飛躍的に成長。現在は技術や製造の部門で5名の女性が活躍しています。「海外研修参加などを会社が応援した結果、事務から研究開発に異動した女性もいます。社の方針で育成するのではなく、本人の希望で支援するほうが伸びると実感できました」

コミュニケーションの力で 評価も業績もプラスに働く

メンタル面のサポートも重視しています。女性社員全員に会長も加わり、スイーツを味わう「ケーキの日」

を開催。他部署の多彩な年代ともプライベートなことまで話す機会となり、時短など働き方に違いがあっても、お互いを理解しやすくなります。「表情、しぐさなどから本音もわかるもの。悩みがありそうなら1対1の場を設けてしっかりと受け止め、必要性を感じれば、仕事の状況や問題発生の可能性などを女性社員の上司に確認します」。人生相談あり、恋愛アドバイスあり。会長自らが社員を家族のような存在と考え、意欲も悩みもとりにこぼさないという姿勢です。「女性は、会話を失いがちなものづくりの現場に、気分転換や笑顔を生んでくれる。それが職場の雰囲気づくりや業績アップにもつながります。これからも女性を含め、誰もが力を十分に発揮できる環境づくりをしていきたいですね」



「ケーキの日」は2か月に1回。結婚や子育て、改善提案、仕事の相談など、ざっくばらんに話す

株式会社中央電機計器製作所

従業員数46名

1930年創業。カスタムメイドのテスト・計測・制御システムを開発・設計・製作。2002年のアメリカ人採用をきっかけに、性別、国籍、文系理系の別を問わず多様な社員が活躍できる環境づくりに力を入れる。2012年度大阪市きらめき企業賞受賞。大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業。

※掲載情報は2018年8月のものです

ここをヒントに!

- ON 人材マネジメントを文化として根付かせる**
同社が社員の力を大きく引き出すマネジメントを本格化させたのは30年ほど前のことです。「社員が職能面・人格面で成長し、能力を発揮することが、会社の成長にもつながる」と、昇格や評価の制度を通して、社員同士が仕事の仕方や振る舞いなどを指摘しあえる関係をめざしています。
- ON 男女差のない給与が若い女性の励みに**
女性は一般的に、育児との両立をはかることの多い30代40代で昇進が遅くなり、賃金があまり上昇しなくなってしまうがちです。しかし同社では本人の成長やチャレンジ精神によって、ブランクにかかわらず昇格できる仕組みを導入。年齢による年収の伸びに男女差がないことを事務職の研修で確認しました。若い世代がハッピーな将来像を描ける指標の一つになりえる結果です。
- ON 経営者同士が交流し考え方や情報を交換**
人材育成にゴールはなく、社会の変化、企業風土の醸成などによって、取組をブラッシュアップさせていく必要があります。それには経営者自身が常に社員の声や世の中の流れに敏感であることが重要です。経営者という同じ立場の間人同士が交流する「人材経営の会」のような場は、業種や規模が違ってもお互いにより刺激になります。

ここをヒントに!

- ON グローバルな視点から女性活躍推進を開始**
同社は2008年中国人留学生の採用をきっかけに「女性は意欲や能力が高く、活躍できないのはもったいない」と実感。そこから性別、国籍、文系理系の別を問わず多様な社員が活躍できる環境づくりに力を入れてきました。男女が活躍する企業という評判から採用活動が順調になり、多くの女性が活躍し、部署によっては女性管理職も誕生しました。
- ON 社会的注目度が上がり新たな仕事の受注も**
女性の活躍は、社業にもいい影響をもたらします。同社の場合は社内コミュニケーションが良好となり「将来性を感じさせる」「一緒に仕事をしたい」「融資したい」などと顧客や金融機関などからの評価がアップ。業績も右肩上がりです。女性の活躍推進について大手企業から問い合わせがあるなど注目度も上がり、新規取引につながるケースもあるのです。
- ON 本人の夢を重視しモチベーションアップ**
同社では全社員が自由に受講できる勉強会を開催し、社員自身の新しい可能性を発見できる機会をつくっています。また交流の場で夢を語る時間を設けるのも特徴。明るく前向きなコミュニケーションを人材の重要な基礎力と捉え、交流のなかで高める方針なのです。本人のキャラクターや考え方をすることで育成に役立てる狙いもあります。

女性の採用増をきっかけに プロジェクトが生まれ 老舗企業の職場が活性化

石堂硝子株式会社
「for my lifeプロジェクト」の皆さん

「女性が安心して長く働ける職場づくり」をテーマにスタートした「for my lifeプロジェクト」。現在は全社員のワーク・ライフ・バランスをめざす活動に取り組んでいます。



育休取得者のサポートに メンバーがひと工夫

経営トップの意向で立ち上がった「for my lifeプロジェクト」。新卒採用で女性の応募や採用が増えたことから、結婚や出産後も女性が活躍できる環境づくりを目標にスタートしました。立候補者7名で、さまざまな活動を実施。取組の一つとして、育休中の社員に送る手紙があります。「プロジェクトメンバーが交替で、近況を報告しています。復帰の際に役立つような資料を同封したり、楽しみに待っているという気持ちを伝えたりすることで、ウェルカムな雰囲気表現。私も手紙が届くのを楽しみにしていた記憶があります」と、プロジェクトリーダーの地寄淳子さん。1年近い育児休業の間には、社内の模様替えや社員の退職といった



プロジェクトのミーティングは、社長が発案してリビング仕様が実現した社員共用スペースで開催

変化がありがちです。それを知らせれば、復帰の際にとまどうことが減ることでしょう。こうした気遣いに助けられ、ほとんどの女性が育休から復帰しています。

全社員の自由なスピーチが 共感、親近感につながっていく

「今後は看護や介護を経験する社員も出てくることでしょう。制度の整備と同時に活用しやすい環境づくりが大切です」と地寄さん。そこで会社に提案した企画が「自分についての発表」です。普段着で集う月1回のミーティングで、社員一人ひとりが発表。「テーマは第一弾が私のワーク・ライフ・バランス、第二弾が3D（大事・大切・大好き）、第三弾はプライベートプチドリーム。プライベートの意外な一面に触れることが共感、親近感につながり、相談するといった人間関係も生まれやすくなりました」とメンバーの木口屋奈央子さん。立ち上げメンバーの一人、業務部課長の奥畑桂子さんいわく「社員の仕事も人生も充実させるというプロジェクトの考え方が浸透し、活動がなくても全社員の働きやすさが実現することが理想でしょうね」

石堂硝子株式会社

従業員数110名

1926年創業。ガラスやプラスチックが素材の化粧品容器を企画、開発、販売。2008年に「for my lifeプロジェクト」を立ち上げ、多彩な活動に取り組む。担当業務や進捗状況を把握して急な休みの際にバックアップする社員を置く「サポート制度」など制度も整備。2009年度大阪市きらめき企業賞受賞。

企業が連携して新人を育成。 経験、交流、意欲が倍増し、 前向きな夢の実現も次々と

株式会社新日本テック
代表取締役社長 和泉康夫さん 2014年入社の皆さん

ものづくり企業を中心とする19社の連携体による取組の一つとして、新入社員研修を合同で実施。ディスカッション、他社見学、展示会出展と、内容は多彩です。



新入社員が展示会を企画運営。 型破りな研修が貴重な経験に

「なかなかできない経験ばかり」という研修内容を、2014年入社の皆さん（所属部署は技術、営業、製造）にお聞きしました。「複数企業合同で実施されるため、年齢も価値観もさまざまな方と接することができて、刺激になりました（技術）」。「座学だけでなく他社工場の見学、ディスカッション、展示会に出展するブースの企画や運営など、実感し、知恵を出しあうことを重視する内容です。「展示会では新規顧客の方々にも興味をもっていただけるよう、自分たちでディスプレイに工夫しました。質問にも答える必要があるため、自社製品について一から理解する必要がある大変でしたが、現場の業務では製造担当の私が顧客と接する機会にはほ



現金を目の前に並べて給与と売上について理解を促すなど、リアリティを重要視している

株式会社新日本テック

従業員数73名

1953年設立。小型で高機能な電子部品の製造に必要な超精密金型部品を製作。中小企業がチャレンジし続けることを目標に、2010年、経営者仲間とともに株式会社大阪ケイオスを設立。多彩な場面でタッグを組む。2012年度大阪市きらめき企業賞受賞。大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業。

とどかないため、貴重な体験だったと思います（製造）。研修中は無我夢中。あとから振り返ってみて、このオリジナリティ豊かな研修の魅力がわかってくるようです。

経営者の知恵を持ち寄る研修。 気持ちを通い、手ごたえ十分

「研修の内容は、すべてが手づくり。製造工程の見学、自社経営の分析と、企業連携体の各社の経営者が知恵を出しあい、自らが講師も務めます」と代表取締役社長の和泉康夫さん。新入社員と経営者の距離が縮まり、リアリティあふれる体験ができるのも大きな特徴です。営業職の一人が印象に残った体験として挙げたのは、入社前の合宿。入社後の希望を社長と思いきり語りあうことができたからです。そのうち「製造現場を体験してみたい」という希望は実現。どれだけ手間と時間をかけた製品なのか実感できたといいます。「研修で会社の強みと弱みをディスカッションし、頼れる同期を他部署に得たことを、新規開拓の提案につなげていけそうです（営業）」と、前向きなビジョンをもつ人も。独自の研修で躍進の芽も育まれているようです。

ここをヒントに!

ON 男性社員も参加する 全社的な取組

同社のプロジェクトは女性社員のみでスタートしましたが、のちに男性社員にも参加を呼びかけ、現在は女性5名、男性2名が運営。男女それぞれの視点や特性をいかした企画や提案が実現しています。女性に特化せず全社員の働きやすさを目的としていることを印象づけ、プロジェクトへの共感を得ることも成功しています。

ON サイトでの情報共有で 協力しあう意識を醸成

プロジェクトの発案で、おもに育休体験談などを掲載する「輝くママのいる職場」という社内サイトの掲示板をスタート。子育ての喜びや苦労などを共有するためのもので、ママだけでなくパパの書き込みもあります。育休からの復帰、時短勤務などへの理解を促すことにつながり、制度の活用しやすさ、協力しあえる環境づくりに一役買っています。

ON 育休から復帰しやすい ウェルカムな雰囲気

育休からの復帰は簡単ではありません。本当に両立することができるのだからかと不安を感じる女性も多いことでしょう。そこで重要なのは社内の雰囲気です。同社のプロジェクトは「復帰を待っている」ことが伝わる内容の手紙を送り、ウェルカムな雰囲気を伝えることに成功。手紙には、心理的なハードルを下げる効果があるといえます。

※掲載情報は2018年8月のものです

ここをヒントに!

ON 複数企業合同による 社員研修が功を奏す

中小企業ではOJTによる研修が中心で、大手企業のように時間をかけて新入社員向けの研修をする余裕はないことが多いと言われます。同社では、複数企業による合同の研修を行うことで、効率的で充実した教育制度を整えることに成功。あえて外部に依頼せず、経営者自ら講師を務めているのも、経営者の本気を伝えるのに役立っています。

ON ものづくり企業で 女性も活躍を

同社の社長は、女性が少ない傾向にあるものづくり現場でも、スキルを身につけて活躍することはできるという信念をもっています。そのため柔軟な勤務体系など、子育て中の女性にも働きやすい制度の導入にはとくに積極的。女性も製造業で活躍できるという社長の考え方は、業界全体の底上げにつながる力にもなることでしょう。

ON 女性の少ない業界で 横のつながりをつくる

まだまだ女性の少ない製造業界では、他社で働く女性とのネットワークづくりが望まれています。複数企業合同による社員研修後も交流が続けば、モチベーションにもプラスに働くでしょう。他社の「同期」とプライベートでも親しくなることによって、ワーク・ライフ・バランスやキャリアアップなどの情報交換にもつながるはずですよ。

※掲載情報は2018年8月のものです

公的機関の認証や登録を取組のきっかけに

働きやすい職場づくりをめざしている企業の方々へ

ワーク・ライフ・バランス支援や女性の活躍に向けた取組は、就労の継続や能力の向上につながり、結果として女性管理職の登用などにつながる可能性も高まります。そうした取組を進める企業が増えてきた一方で、結婚や出産を機に離職する女性もまだ多く、女性の登用が進んでいる企業はまだ少ないというのが現状です。そうした企業では、どのように取組を進めればよいのか、どのような環境整備が必要なのかがわからず、取組に消極的な可能性があります。そこで、さまざまな公的機関が実施している、ワーク・ライフ・バランス支援や女性活躍に向けた取組に積極的な企業を認証（登録）する制度を活用してはどうでしょうか。認証（登録）の基準を満たすことで、取り組むべきことが明らかとなり、目標に向かうことで、社内の機運が高まり、環境整備が進むきっかけとなる可能性があります。また、認証（登録）されることで、モチベーションが向上するとともに、良い職場環境であることを社会

にアピールすることができ、イメージアップにつながることであります。

企業の自主的な取組を公的機関がバックアップ

大阪市では、2014年から「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業を実施しており、2018年8月で認証件数も370件を超えています（次項参照）。

一方、2016年に実施した「企業における女性活躍促進に関する調査」によると、従業員数301名以上の企業では9割以上が女性の継続就労の

ための取組を実施しているのに対し、300名以下の企業では7割に達していませんでした。社員数が少ないゆえに、専任社員の設置、社内環境整備の時間確保が困難という実情を反映した結果といえるでしょう。

そうした状況に鑑み、大阪市では、中小企業における女性活躍推進の取組を促進するため、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証制度を拡充し、2017年度から、中小企業をターゲットとして「チャレンジ企業」の認証を実施しています。是非ご活用ください（次項参照）。

大阪市の女性活躍促進を「見える化」するポータルサイト「きらめく女性の応援ひろば～未来ヘレディGo!～」

大阪市内住・在勤で活躍する女性のための情報をはじめ、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の情報や、女性活躍推進の取組（好事例）の紹介、ワーク・ライフ・バランスの取組に関する記事など、企業のみならずにも有益な情報を掲載しています！

- ▶ 女性活躍推進の事例
- ▶ ワーク・ライフ・バランスの取組事例
- ▶ フォーラムやセミナー情報
- ▶ 女性社員のリアルな声
- ▶ 大阪市女性活躍リーディングカンパニー情報



大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証企業の声

●名刺に認証マークが入っていると取引先や関連会社から注目を浴び、話題になることが増えました。それを受けて社員にも「しっかり理解してコメントしなければ」という意識が高まり、取組が浸透していくことにつながりました

●近年、学生からワーク・ライフ・バランスについての質問が出るが増えました。どちらかというと長時間勤務のイメージが強い業界なので、認証されていることが採用活動のプラスになるのではないかと期待しています

●あまり知名度のない企業でも認証されることで、学生本人はもちろん両親にとって就活の安心や納得の指標にもなれることがメリットです。「女性活躍」の認証ですが、最近は男子学生も入社判断基準にしている傾向があります

●レストランであればミシュランの星の数がおいしさの目安となるように、認証されていることで、社員を大切にしている会社という印象がアップします。特徴の少ない中小企業にとっては、学生の注目を集めるきっかけにもなります

●まずは認証をめざすことで、社内に「がんばろう」という機運が高まっていきました。さらに認証されてからは、取組が認められた企業だという意識が社内に広がっていき、より積極的な提案に臨む際の突破口になっています

[注目度 人材確保 モチベーション]の向上に公的機関の認証・認定・登録を活用しましょう

中小企業に積極的に活用することをおすすめしたい認証や登録をご紹介します。対象や認証・登録までのステップといった詳細は、各実施機関のホームページを参照してください。

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業

法令の遵守に留まらず、「意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくり」「仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援」「男性の育児や家事、地域活動への参画支援」に積極的に取り組む企業を大阪市が認証し、その取組が広く普及するようPRするとともに、特に優れた取組を行っている認証企業を表彰しています。地元の公的機関による認証なので大阪エリアの採用に結びつきやすいといった特徴があります。一つ星は環境整備、二つ星はそれに加え取組実績が認証基準になっています。さらに2017年度からは取組初期段階の企業を対象に認証基準を緩和し「チャレンジ企業」として認証しています。チャレンジ企業に対しては計

画の策定、制度の導入、就業規則の見直しなど、要望に応じ無料でコンサルティングを行います。認証企業は認証マークが使用できるほか、先進事例を共有するセミナー、講演、研修、交流の場などの提供、大阪市主催の合同企業説明会の優先案内といった支援を受けることが可能です。また金融機関との連携による、融資の利率優遇、大阪市の一部入札における加点といったメリットがあります（※いずれも一つ星および二つ星認証企業に限る場合があります）。認証件数は371件（一つ星92 二つ星279）で、チャレンジ企業も100件を越えています。（2018年8月1日時点）



認証申請書と必要資料は郵送またはメール、持参も可。申請手続きにおいて、事務局によるサポートが受けられます。有効期間は一つ星および二つ星3年間、チャレンジ企業2年間。[大阪府市民局ダイバーシティ推進室男女共同参画課 06-6208-7655]

大阪府「男女いきいき・元気宣言」事業者登録 大阪府「男女いきいきプラス」事業者認証

「男女いきいき・元気宣言」事業者登録制度は、女性の能力活用やワーク・ライフ・バランスなど、職場における男女共同参画に向けた取組を進める事業者を、大阪府が登録し応援する制度です。対象は府内に事業所があり、2人以上の女性従業員（1人以上は正社員）を雇用して（※例外あり）、男女がいきいきと働くことができる取組を行っている事業者です。①女性の能力活用、②男性の育児参加支援、③仕事とプライベートの両立、④男女がともに働きやすい職場づくり、この4つのうちいずれかに取り組んでいることが

登録の要件となります。「男女いきいきプラス」事業者認証制度は、「男女いきいき・元気宣言」登録からのステップアップとして、さらなる女性活躍に向けて取り組む事業者を認証する制度です。対象は「男女いきいき・元気宣言」登録事業者で、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や、女性の職業選択に資する情報の公表を行っていること等が認証の要件となっています。さらに認証事業者の中から他の事業者の模範となるような取組を行う事業者を「男女いきいき」事業者として表彰します。



<登録>応募用紙及び取組状況調査票の提出後、審査。<認証>申請書及び添付書類（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・変更届の写し等）を提出後、審査。[大阪府府民文化部男女参画・府民協働課男女共同参画グループ06-6210-9321]

えるぼし認定

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、一般事業主行動計画を策定し届け出た事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業が、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度です。5つの評価項目「採用」「継続就業」「労働時間などの働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」のうち、基準を満たす項目数に応じて、認定が3段階に分かれます。

全国のえるぼし認定企業は660社（2018年7月末時点）。[一般事業主行動計画の策定・認定などに関するお問い合わせは、大阪労働局雇用環境・均等部へ。]



くるみん認定

厚生労働大臣による「子育てサポート企業」認定です。次世代育成支援対策推進法に基づき、社員の仕事と子育ての両立を図るための「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって認定されます。認定された企業は「くるみんマーク」を表示して求職者や顧客へアピールすることが可能です。2015年には、より高い水準の取組を評価しつつ、継続的な取組を促進するための、プラチナくるみん認定もスタートしました。

くるみん認定企業は2878社、プラチナくるみん認定企業は195社（いずれも2018年3月末時点）。[行動計画の策定・届出や認定については大阪労働局雇用環境・均等部へ。]



女性が働きやすい職場環境整備・雇用支援のためのサポート情報

女性が働きやすい環境づくりへの支援制度等の相談

各種助成金の活用方法

●大阪労働局助成金センター

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-hellowork/list/umeda/madoguchi_goannai/jigyoc.html

住所:〒540-0028 大阪市中央区常盤町1-3-8中央大通FNビル9階

電話:06-7669-8900(雇用助成金窓口) ご利用時間:月曜～金曜日 8:30～17:15(土・日・祝休日、年末年始は休み)



●大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター

<http://partner.lec-jp.com/ti/hataraki-oosaka/>

住所:〒530-0013 大阪市北区茶屋町1-27 ABC-MARTビル5F(株)東京リーガルマインド(LEC)梅田駅前本校内

電話:0120-791-149 メール:osaka-hatarakikata@lec-jp.com ご利用時間:月曜～金曜日 9:00～17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)



融資に関する案内・ご相談

●日本政策金融公庫

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

大阪支店 国民生活事業 06-6315-0301 中小企業営一事業 06-6314-7615 中小企業営二事業 06-6314-7810

大阪西支店 国民生活事業 06-6538-1401 中小企業事業 06-4390-0366

阿倍野支店 国民生活事業 06-6621-1441 中小企業事業 06-6623-2160

玉出支店 国民生活事業 06-6659-1261

十三支店 国民生活事業 06-6305-1631

大阪南支店 国民生活事業 06-6211-7507



企業主導型保育事業についての相談

●OSAKAしごとフィールド 企業主導型保育事業 相談窓口

<http://business.shigotofield.jp/nursing/>

住所:〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか 本館3階

電話:06-6232-8580(企業主導型保育事業相談窓口 直通番号)

ご利用時間:月曜～金曜日9:30-17:30(土・日・祝休日、年末年始は休み)



雇用主のための労働相談

労使トラブル防止に関する相談

●大阪府総合労働事務所

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/>

住所:〒540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館3階

電話:06-6946-2600(相談専用)、06-6946-2601(セクハラ相談専用) FAX:06-6946-2635

ご利用時間:月曜～金曜日9:00-17:45(土・日・祝休日、年末年始は休み)



就業規則(育休制度等)変更・作成等の相談

●大阪労働局雇用環境・均等部

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou

住所:〒540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階

電話:06-6941-8940 FAX:06-6949-6486 ご利用時間:月曜～金曜日 8:30～17:15(土・日・祝休日、年末年始は休み)



働き方改革に関する相談

●大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター

<http://partner.lec-jp.com/ti/hataraki-oosaka/>

住所:〒530-0013 大阪市北区茶屋町1-27 ABC-MARTビル5F(株)東京リーガルマインド(LEC)梅田駅前本校内

電話:0120-791-149 メール:osaka-hatarakikata@lec-jp.com ご利用時間:月曜～金曜日 9:00～17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)



●OSAKAしごとフィールド 中小企業人材支援センター(大阪働き方改革支援センター)

<http://business.shigotofield.jp/>

住所:〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか 本館3階

電話:06-6910-3765 メール:kigyoun@shigotofield.jp ご利用時間:月曜～金曜日9:30-18:30(土・日・祝休日、年末年始は休み)



発行:大阪市

企画編集:大阪市仕事と家庭の両立支援事業体

- 一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会
- 有限責任事業組合大阪職業教育協働機構
- 株式会社これから

平成30年9月発行