

大学生が企業を取材！

TAKE  
FREE

2019

# FAIR

Leading  
Company  
Dictionary

就活にも役立つ！  
22社の企業を紹介  
社員さんの声を聴く

輝くMy style!  
仕事も生活も充実する企業



想像  
ソウゾウする？

創造

どんな自分を

5年後の未来

少し先の未来を想像した時、

あなたはどんな自分を思い描く？

バリバリ働いてる？

プライベートを楽しんでる？

結婚して子育てしてる？

なりたい自分は一人ひとり違う。

どんな人生が待ち受けているのか

誰にもわからないけど、

明るい未来に進むべく道は広がっている。

一歩一歩前へ。

自分の人生は、自分で創造できる。



# FAIR

Leading  
Company  
Dictionary

「Fair」は、本プロジェクトの編集班を中心に学生みんなで考えたタイトルです。

ダイバーシティが注目される昨今、男女の垣根を超えて多様な人が社会で平等に働きながら充実した生活を送れる世の中にしていきたい、という願いを込めて名付けました。

- ◆ P5 概要
- ◆ P6 Q&A
- ◆ P7 部門1～女性の力を活かせる企業～
- ◆ P13 部門2～イキイキと仕事ができる企業～
- ◆ P19 部門3～イクメン・カジダン・イクメンを増やす企業～
- ◆ P21 セミナー開催レポート
- ◆ P24 女性活躍リーディングカンパニー  
図鑑プロジェクト活動紹介
- ◆ P25 掲載企業一覧
- ◆ P26 制作者一覧



# 女性活躍リーディングカンパニー図鑑

## 大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証事業とは??

日本は少子高齢化が一段と進行し超高齢社会を迎えている中、労働力人口が減少し現役世代の負担はさらに大きくなっています。ところが、現在も結婚や出産を機に離職する女性が多く、女性の登用が進んでいる企業はまだ少ないという状況です。

そのため、大阪市では、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」

について、積極的に取り組む企業等を、一定の基準に則り

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」として認証し、当該の企業等が社会的に認知されることで、その取組が広く普及するよう、積極的なPRを実施しています。



平成31年2月1日現在の認証件数は、397件です。

認証レベル認証件数

(二つ星認証 ★★) 制度面の整備に加え実績が伴う企業 .....	296件
(一つ星認証 ★) 制度面が整備されており今後実績があがることが期待できる企業等 .....	101件
(イクメン推進企業 ◆) 認証企業のうち男性の育児参加等を支援する企業 .....	142件

認証事業所(本社及び市内事業所)は1,515件です。

## 「大阪市女性活躍リーディングカンパニー図鑑」プロジェクトとは??

平成30年度大阪市女性活躍促進企業認証事業の一環として立ち上がったプロジェクトで、近畿圏の大学から参加した26名の学生が、約5か月かけて「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」の様々な取組を「女性活躍リーディングカンパニー図鑑」として冊子にまとめました。学生が企業を訪問取材し、直に取組を知ることで、自身の事として働き方について考え、これから社会人となる若者に知ってほしい情報を中心に、学生目線で作成しています。

	2018/10	2018/11	2018/12	2019/1	2019/2
全体研修	◆ 第1回学生定例会 (キックオフミーティング)	◆ 第2回学生定例会	◆ 第3回学生定例会	◆ 第4回学生定例会	◆ ◆ 入稿 発刊
企画班	◆ 冊子コンセプト 巻頭ページ企画立案		◆ 巻頭ページ制作		
取材班	◆ 取材実施ガイドライン マニュアル作成		◆ 企業訪問取材		
編集班	◆ テーマ・タイトル検討	◆ ライター指導 レイアウト・目次設計	◆ 訪問取材 電話依頼	◆ 原稿用記事作成	◆ 原稿執筆
				◆ 校正	◆ ライターへ納品 最終校正

5か月間の活動の流れ



キックオフミーティングの様子

### ◆学生定例会の開催

月1回のペースで全体研修を行いました。キックオフミーティングでは、女性活躍推進の重要性や、行政における施策について学ぶとともに、ライフプランニングや社会人基礎力ベースのループリック（評価基準表）を用いた仕事力分析、ビジネスマナー実習も行いました。2回目以降は、実際の活動で出た課題の共有や改善のための話し合いを中心に行いました。

### ◆班別プロジェクト活動

企画、取材、編集の3班に別れ、定期的な対面打合せに加え、ビジネスチャットを用いて検討や作業を継続しました。また、リーダーを中心に各班が連携し進めました。

### ◆企業・セミナー取材

企業22社へ取材訪問を行いました。事前にインタビューシートを作成し、当日の進行をまとめました。電話依頼や訪問取材では、定例会で体験した名刺交換、電話対応を実践しました。本事業主催の各種セミナーも取材し、多くの企業関係者の方にお話を伺いました。





最近転職を考えている兄



就活を目前に控える妹



わんこ

聞いたことはあるけれど、意味はよく知らない。そんな女性や育児・介護に関するビジネス用語ってたくさんありますよね。わんこがはりきってみなさんのそんな疑問にお答えします。



## イクボスって？

職場で一緒に働く部下、スタッフの仕事と生活の両立を考え、キャリアと人生を応援する上司のことだよ。



## イクメンって？

仕事だけでなく、地域のイベントの運営やPTA活動に参加するなど、地域に積極的に関わる男性のことだよ。



## カジダンって？

家事を積極的に楽しんで行う男性のことだよ。料理、洗濯、家事をこなすことで、パートナーや子どもから感謝され、これまでに以上に絆も強まるはず。



## イクメンって？

育児を積極的に楽しんで行う男性のことだよ。子育てに積極的な男性の育児と仕事の両立を推進する環境を整えている企業が増えているよ。



## ダイバーシティって？

多様性という意味だよ。近年、それぞれの個性や違いを尊重して、さまざまな働き方を認めることが企業に求められているんだ。



## テレワークって？

「Tele」離れたところで、「work」働くことをあわせた言葉で、ICTを利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことだよ。



## フレックスタイム制って？

1か月以内の一定期間における総労働時間を予め決めておき、その枠内で各日の始業・終業の時刻を自主的に決定し働く制度のことだよ。



## 育児短時間勤務制度って？

育児・介護休業法で定められている、3歳未満の子どもを育てる社員が、勤務時間を短く（1日原則6時間）することができる制度だよ。3歳以上に拡大している企業もあるよ。



## 育児休業って？

育児・介護休業法で定められている、社員が原則として1歳未満の子どもを養育するための休業のことだよ。育児休暇は、育児休業とは別のもので、企業によって制度内容が異なるよ。



## ワーク・ライフ・バランスって？

やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、家庭、地域、自己啓発の時間を持つよう、仕事と生活の調和をとることだよ。



どういたしまして！  
ここではほんの一部しか紹介できなかったから、気になるものは自分でもどんどん調べてみよう！



## ボトムアップって？

一般的に企業経営などで、社員の意見を積極的に経営などの意思決定に反映させている管理方法のことだよ。



## トップダウンって？

一般的に企業経営などで、組織の上層部が意思決定をし、その実行を下部組織に支持する管理方式のことだよ。



## コース別人事制度って？

総合職、一般職、専門職、事務職のように、社員の職種、資格等によって複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムだよ。



## マミートラックって？

子育て期に両立支援制度を利用する社員が、重要な仕事を経験できず、キャリア形成がでないことだよ。



## 部門1 女性の力を活かせる企業

積極的な女性管理職登用やキャリアアップ支援、女性の意見を反映した職場づくりなどを行っている企業を紹介します。



## 女性管理職の登用を強化 部門間連携でバックアップ



後方左から、榎田 英津子さん、玉城 南さん、  
阪口 裕子さん

MS&AD

あいおいニッセイ同和損保

### あいおいニッセイ 同和損害保険株式会社

損害保険事業

#### 女性社員一人ひとりの 成長をめざして

あいおいニッセイ同和損保は、社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、活躍できる企業をめざしています。取組の1つとして、女性管理職の輩出に力を入れています。

「メンター制度」は、女性管理職候補層への意識改革と成長機会の提供を主な目的として導入しています。これは、直属の上司以外の部支店長が指導・相談役として対話し、女性のキャリア形成をサポートしています。受講した女性からは、「直属の上司ではないからこそ、客観的な意見をもらえた」「他部門業務の理解につながった」という感想が挙がっています。

「女性マネジメントセミナー」

は、外部講師によるキャリアアップに必要な考え方と行動方法について実践する講座です。全4回の講義とグループによる「役員向けプレゼンテーション」を実施。管理職としての心構え、組織のルールなどを習得できます。また、担当者から管理者へ視野を拡大し、部門間の連携関係を強めることのできる「モチベーションアップ」につながっています。

#### 誰もが柔軟に 働き続けるために

両立支援も充実しています。転居せざるを得なくなっても

キャリアを継続することができ「あいムーブ（勤務地変更制度）」、複数企業合同で開催している「育児とキャリアの両立座談会」などがあります。

第一線で活躍している  
女性営業社員

2014年頃より営業女性社員を多く輩出しており、第一線で日々奮闘しています。女性ならではの気遣いや一つ一つの仕事の細やかさ、丁寧さなどが行き届いています。新入社員の際は、代理店さんからの質問に答えられないなど、苦しく大変な時がありました。聞かれたことはその日のうちに調べてお答えすることを心掛けていました。このように、一つずつの積み重ねが代理店さんからの信頼につながり、成果を出すことができていると思っ



大阪自動車営業第一部  
営業第二課  
玉城 南さん

## 社員みんな考えて取り組む会社

### アイトス株式会社

製造工場や建築、物流、運送などの作業服、サービスウエア、食品白衣、医療白衣などの仕事服全般を展開



後方左から藤井 美穂さん、中村 那央さん、  
駒松 依子さん、難波 良衣さん、吉川 裕美子さん、  
前方 取材班



テレワーク環境を  
利用しての会議



ありがとうカードの木

#### ありがとうで広がる 社員の交流

「女性登用プロジェクト」という計画が社内内で発足された際、各部署から1名ずつ女性を集め、名称をALTOZ WOMEN'S PROJECT(AWP)とし、活動を

始めました。最初は、女性の待遇改善などを目的としていましたが、次第に社員全員が働きやすい会社にしよという流れになりました。「社員みんなで考える」は、アイトスの企業風土でもあります。

#### AWPならではの活動 女性用作業服の提案

工場での女性進出が進む中で、作業服が男性用しかなく、工場内で女性従業員は、サイズの合わない作業服を着て仕事をしていました。そこで、彼女たちのために作業服を提案。「着丈を長くして欲しい」「男性と同じデザインにしてほしい」といった女性の声を取り入れ、ウエストや腕まわりを女性用にサイズ変更し、作り直しました。その結果、作業服は現場で採用され、今や商品として販売されています。

「女性登用プロジェクト」という計画が社内内で発足された際、各部署から1名ずつ女性を集め、名称をALTOZ WOMEN'S PROJECT(AWP)とし、活動を始めました。最初は、女性の待遇改善などを目的としていましたが、次第に社員全員が働きやすい会社にしよという流れになりました。「社員みんなで考える」は、アイトスの企業風土でもあります。

#### 会社が 変わった？！

入社した頃は、女性の意見を聞いてもらえる機会が少なかつたですが、段々と女性が見解を出せるようになりました。

50周年パーティーの際はお客様と幹部だけで祝い、そのほかの従業員は何もわからない状態でした。より多くの社員が関心をもって動けるよう、60周年の際には従業員全員でパーティーの企画・運営を行いました。そこから皆が考えたことを表現するという会社が変わっていききました。これからも、働きやすい会社になるためのきっかけづくりを、AWPで活動していきたいと思っています。



執行役員 業務本部  
総務人事部 部長  
AWP初期リーダー  
藤井 美穂さん



# 女性が未来を開拓し 男性にも活力を与える企業



パチンコ・パチスロホール事業の展開、飲食店の運営



左から 田窪 大樹さん、平塚 千絵さん、取材班2名、仙波 好望さん



制服姿の仙波さん 男性管理職研修にも力を入れています！

## ママへの手引書 ママと創る手引書

「妊娠が発覚したら誰に報告するの？」「必要な手続きは？」：そんな疑問を1冊にまとめたのが「働くママの手引書」です。初めて妊娠する女性の不安を払拭するだけでなく、会社が受け入れる体制を整えるために役立ちました。女性の年齢やスキルによって悩みはさまざま、だからこそあえて手引書は未完成とされています。

加えて、3者面談、復職プログラムも充実しています。これはアルバイトスタッフの方も活用できて、ほとんどの方が復帰されるそうです。現在では介護を目的とした手引書もあり、安心して仕事と家庭の両立ができます。

## 職場改革… その結果は？！

アサヒデイドは以前、女性社員が非常に少ない企業で、重労働の仕事・厳しい身だしなみ規定など課題も多くありました。が、もともと女性が増え、楽しくやりがいを持って働ける職場にしたいと、社長や男性管理職の方が女性社員の声に耳を傾け、向き合いました。

その結果、腰痛サポーターや防犯ブザーの配布を始め、スタッフモデルを務めた制服ファッションショーが行われました。また、互いの相乗効果をねらいモチベーションをアップする「チャレンジシブアップラム」という会も毎年開催されます。

## 新人賞と私

私は2018年の全社方針共有会(元チャレンジシブアップラム)で新人賞を受賞しました。特別な努力はしていませんが、日々心がけていることがあります。それは自分の夢を口にする事です。私は常々「販促部署に就いて仕事がしたい」と公言してきました。月1回の面談でもデザイン関係の仕事がしたい旨を発信しました。だからこそ、うちのデザインの仕事を私に声をかけてくださり、任せて頂けたのだと思っています。受賞後、私は周囲の存在に深く感謝するようになりました。そのきっかけとなった新人賞は本当に受賞して良かったです。



写真右側 営業部 仙波 好望さん (イトムをモチーフにしたうわ)

# 社員全員にスポットライトを当てる 多様な人材が輝ける企業



実際に現場で働く浦西 明日香さん



倉田 真由美さんの話を聴く取材班の様子

## 型破りなプログラムで 職人を育成する

「めっちゃプロフェッショナル」をポリシーに、型破りなプログラムを導入。一人前になるには10年かかると言われていた技術職を、専門の分野に分担して技術伝承し、3年で一人前にするという内容です。これにより、今まで目のみを見ることでできなかった人材も輝ける職場を作っています。

また、塗装に職人の名前をつけ、個人差を出すことで、職人自身の価値を「見える化」しています。女性職人の浦西明日香さんは「この会社のプログラムは自分の力を伸ばせるので、師弟関係でも意見ができる、すごく良い関係です。」と語っていました。

## 社員と家庭に働きかける 細やかな評価と面談

個人面談に用いる「能力評価シート」は、自分に足りないものや能力を振り返ることに役立つとしています。社員に加え、社長も目を通し、さらなるスキルアップにもつなげています。

また、女性社員が働くためには、配偶者やご家族と家事・育児の分担を行うことが不可欠です。そのため、採用面接は夫婦同席面接を行い、理解を得るよう働きかけています。これは、配偶者自身が当事者であるということを認識する良い機会となっています。日本語が読めない外国人従業員のうちの場合も夫婦同席にすることで、書類などの提出を円滑に進めることができます。

## 多様な人材が 輝ける環境へ

私の息子はギフテッドです。私は自分の子どもが将来自分らしく社会で活躍できるように、まず我が社から、多様な人が働ける環境づくりを行っています。その働きから、周りの会社をも動かそうという強い意志で、さらなる社会の飛躍を願い、頑張っています。



KMユナイテッド 社長/CEO 竹征 幸雄さん



塗料及び塗料関連資材の販売・コンサルティング、塗装工事業、左官工事業、熱絶縁工事業、防水工事業など

# 部門1 女性の力を活かせる企業

# 社員が自ら考え行動する会社 ひとりひとりに人生の選択肢を

## 部門1 女性の力を活かせる企業

# 女性を育成する管理職もともに成長 社員全員がイキイキと働ける会社



株式会社ザイマックス関西

不動産の管理運営業務・不動産マネジメント、  
コンサルティング、法人営業



企業のロゴの前で 取材班と



営業開発部  
ゼネラルマネジャー  
松田 智恵さん

すべての女性が  
イキイキ働けるように

自分の人生、  
どう充実させる？

労働人口が減っている今、フルタイムで働けない女性の力も活かせないか、と「オフィスコンシェルジュ」が生まれしました。従来は全業務を1人でこなしていたところを、チームで役割分担する新体制に変えて、勤務時間を短縮するなど、すべての女性がイキイキと活躍できる仕組みを作りました。

オフィスコンシェルジュが導入されることで、お互いの苦手分野もフォローし合い、社員の間では「ありがとう」の言葉も増えました。やりがいを感じ楽しく仕事をすることで、女性が長く働ける職場環境をめざしています。

女性社員率の高いザイマックス関西。介護や子育てに奮闘する女性が数多く働いています。実はこれと違って特別な制度を設けているわけではなく、管理職の女性が働き方の前例を率先して作っていくことで、それに続く女性が多いとのこと。

「自分の人生は自分でデザインしていく」「周囲の助けを借りながら自分の選択肢を実現できる力を身につけよう」といった、自ら考えて行動する習慣がしっかりと根付いています。会社側の働きかけはあくまできっかけに過ぎないのだそうです。

仕事も家庭も  
全力で！

仕事と子育ての両立に悩んでいたとき、「長いキャリアを車の運転に見立ると、今は子育てを優先して、仕事の高速道路から一般道路に降りるけれど、落ち着いたらまた高速道路に乗ればいい。前には進んでいるよ。」という言葉を上司から頂き、長いスパンでキャリアを見れるようになりました。

子育てが落ち着いた今では管理職にも挑戦しています。周囲のロールモデルを参考に、さまざまなキャリアをデザインできるのがこの会社のいいところです。



課長代理  
長井 裕美さん



住友電気工業株式会社

自動車関連事業、情報通信関連事業、  
エレクトロニクス関連事業、  
環境エネルギー関連事業、  
産業素材関連事業



人事部 三屋ひとみさん(中央)と取材班



女性総合職マネジメント研修の様子

全社員のための制度

「女性活躍推進」の切り口から始まった施策が結果的に女性だけでなく、全ての社員のやる気を高める施策となることもあり、住友電工は、現在「女性活躍推進」を「働き方改革」とともに推進し、誰もが働きがいの持てる職場環境をめざしています。

昔と今、そして  
これから

記事掲載しています。多様性は受容することで強みに変わるのだと、全社員に認識してもらうための取組です。

3人のお子さんを育てつつ、事業部から人事部に異動してこられた三屋(みつや)さんは、「働き方改革で、今は夜遅くまで残業している社員が少なくないと感じるそうです。最近では在宅勤務制度の対象を、一定の条件はありますが全社員へ拡大。管理職の方の利用も増えているとのことで、多くの社員にとって働きやすい環境づくりが進んでいます。」

「女性総合職マネジメント研修」では、女性総合職を部下に持つ上司を対象に、部下への固定観念を変え、成長を促すための取組を行っています。妊娠・育児中の女性社員と上司が4回に分けて対話する「出産育児サポートプログラム」もあります。

自分の考えを押し付けられない、一人一人との対話が必要だと学びました。自分基準でなく傾聴する、対話する意識を持つ事が大切です。

意識改革に努め、女性管理職の育成に力を入れた。そう思った思いを忘れなために、私は研修に2度参加しました。

女性総合職  
マネジメント  
研修を受けて

自分の考えを押し付けられない、一人一人との対話が必要だと学びました。自分基準でなく傾聴する、対話する意識を持つ事が大切です。

意識改革に努め、女性管理職の育成に力を入れた。そう思った思いを忘れなために、私は研修に2度参加しました。



住友電工ハードメタル(株)※  
総務部 総務グループ長  
松本 義範さん(中央)

※「住友電工ハードメタル株式会社」は、住友電気工業株式会社 100%出資のグループ会社です。

# 意欲ある女性が活躍し続けられる組織

## センコー商事株式会社

エネルギー事業、商事事業、建設事業、IT事業、購買ソリューション事業、通販店舗事業、海外商品開発事業



左 西村 后代さん 右 岸本 ゆかりさん



花カフェ FLOWA

### 人として成長できる会社

センコー商事株式会社は全体の約四割が女性社員と、女性在职率の高い企業です。その理由を、広報企画グループ西村さんはこう話します。「結婚後や出産後も女性が仕事を辞めずに続けるための制度が整っているからです。例えば、旦那さんの転勤先に事業所があれば配置換えが可能になる、配偶者の同行制度があります。他にも育児取得、短時間勤務などの制度を利用できるそうです。また、ライフスタイルに合わせた仕事を考え、社員のやりたい仕事を考慮し、「性別を意識せず、人として成長できる会社」であることを大切にされていました。

### 女性がチャレンジできる場づくり

センコー商事では、女性の自立心やリーダーシップを育むため、2012年に「女性リーダー会」が立ち上がりました。女性だけで化粧石鹸の企画開発に取り組んだり、グループ会社の女性とプロジェクトチームを組み、新規カフェの立ち上げ事業にも取り組んだそうです。この事業は「社員が起業にチャレンジできる場」としてスタートしました。新入社員の頃からプロジェクトに参加した松村さんは「任せてもらえたことで、自身が成長できたことを実感できました」と話されます。入社時から研修と実践ができる場があることで社員自身の自信にもつながります。

### プロジェクトに参加して得たこと...

リーダー経験は初めてでしたが、精神力が鍛えられ大きな自信につながりました。楽しいことも困ったこともありましたが、女性だけでイベントを企画すると、「共感し合う」ことができます。また、プロジェクトで得たことは、普段の業務にも活かされます。例えば、スケジュール管理や議事録を取るなどの大切さを学びました。プロジェクトに関わったメンバーも、「大変だったが参加してよかった」と終わって後に達成感を感じていたようでした。



プロジェクトリーダー 岸本 ゆかりさん

# 女性目線がスイーツを変える 全員参加で商品開発



本社にある店舗を模した研修スペース



左から 鶴野 みのりさん、山野上 藍さん、長友 美奈子さん、福與 由莉さん、取材班

### 制度ではなく自然と女性が活躍できる環境

ドロキア・オラシイタでは、全部署に1名以上の女性役職者がいて、経営方針決定などの重要な会議には、必ず女性が参画しています。社長の方針として、積極的に仕事に取り組み社員には、役職や権限を与えられます。意欲や熱い志を持った女性たちの活躍の結果です。自社商品の多くはスイーツであり、それを購入するお客様は女性がメインですので、サービス時は女性ならではの意見が欠かせません。店舗のサービスグランプリーでは、毎年女性が上位を独占しています。このように、仕事に対する意欲や熱意があれば、キャリアアップに挑戦できる会社です。

### アルバイトでも産休・育休がとれる！

各店舗では若い女性スタッフが多く働いています。彼女達が将来結婚や出産、子育てなどの段階に入ると、社員不足という課題が起こります。ドロキア・オラシイタでは、アルバイトを含む女性従業員の妊娠が分かると、人員体制を厚くして、体調が優れなければ、気兼ねなく休めるようにしています。産休に入る前に本社スタッフと本人と連絡をとり、相談に応じるので、安心して休みに入れます。また、育児と仕事の両立が課題の社員には、時短勤務を適応し、業務を調節しています。全従業員が個人のライフステージに合わせて働き続けられるよう制度・現場づくりを行っています。

### 将来の夢の第一歩

当社は、年に1度「T-1グランプリ」というコンテストを開催しています。このコンテストでは、「焼きたてチーズタルト専門店PABLO」のアルバイトを含む全従業員が、自分たちで考案した新作タルトを発表しています。優勝者の新作タルトは実際に商品化され、店舗で販売できます。過去には、アルバイトの方が考案したタルトが選ばれたことがありました。アルバイトでも、入社1年目の社員でも、意欲があれば商品開発の場で活躍できるチャンスがあります。



寄本 将光社長(中央)とコンテスト参加者

## 部門1 女性の力を活かせる企業

# 充実した制度とプログラムで 個人の成長を大切にしています



後方左側2番目から 園部 晶子さん、森川 結花さんと取材班

## NOMURA 野村証券株式会社

国内外のお客様に付加価値の高い金融商品、サービスを提供。海外にも拠点を持つ

### 社員の成長や 挑戦を後押し

私は入社当時、金融や経済に関する知識があまりなく、とても不安でした。しかし1年間、インストラクター（指導役）がマンツーマンで仕事を教えて下さったお陰で、金融パーソンとして必要な知識やスキルを身につけ、さまざまな仕事に挑戦することができました。その方が支店から離れた今も「頑張ってるね」と連絡をくださいます。私もいつかは先輩たちに良い影響を与えられるようなインストラクターになり、会社へ貢献したいです。

### 個人の成長が 企業の成長に

野村証券では、個人の成長を促すために「自己啓発プログラム」を用意しています。このプログラムでは資格取得費や研修費の補助、研修会場までの交通費の会社負担があります。働き方改革開始後は希望者が増え、人数制限のある集合研修では定員を上回る申し込みがあります。いつでも、どこでも、誰でも、受講できる通信講座も充実しています。

### 「女性」活躍でなく 「誰もが」活躍する会社

野村証券はダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。また、配偶者・パートナーの海外勤務等同行休職（男性社員の利用実績もあり）など、働き続けるための制度も充実しています。

3年前に導入した勤務地変更制度は、既に約100人の利用があります。以前は結婚や出産、家族の転勤を理由に退職する社員もいましたが、その数は減少しています。産育休前後には、モチベーション維持のための管理職との面談を実施しています。このような制度を通じて、社員が安心して勤務を継続できる職場風土を醸成しています。



営業部  
ウェルズ・パートナー課所属  
森川 結花さん

# 育児や出産のプランクがあっても 安心して働ける会社

## Business Brain

### 株式会社ビジネスブレイン

ホテル・旅館などの宿泊業に特化したシステム開発、ホームページ制作など



バーベキュー大会の様子



右: 泉川 芳文さん

左: 木瀬 康人さん  
右: 太田 縁さん

### 女性が「エキスパート」として活躍

育児と仕事の両立がしやすい環境が整っています。何より上司の十分な理解があり、子どもへの風邪等でやむを得ずお休みを取るときも、快く了承してもらえます。休んだ分は別の機会です。私もいつかは先輩たちに良い影響を与えられるようなインストラクターになり、会社へ貢献したいです。

### 女性が「エキスパート」として活躍

育児と仕事の両立がしやすい環境が整っています。何より上司の十分な理解があり、子どもへの風邪等でやむを得ずお休みを取るときも、快く了承してもらえます。休んだ分は別の機会です。私もいつかは先輩たちに良い影響を与えられるようなインストラクターになり、会社へ貢献したいです。

### 福利厚生バラエティに富んだ会社

いつでも税理士や弁護士などの専門家に無償で相談できる制度「セーフティネット」や、おせち購入補助制度などがあります。おせち購入補助制度は得意先のホテル等から購入したものを、さらに会社が4割負担してくれるもので、おせちを作らせずに楽しめるかと社員からも評判です。

### 働きやすさを 実感

私は元々SEで働いていましたが、育児に専念するため一度離職しました。しかし、育児が落ち着いたら、また働きたいと思っていました。そんな折に、LFユニックス事業の広告チラシを見つけ、チャレンジを決意。企業実習の段階に入ったとき、募集が来ていたビジネスブレインに、企業実習に行くことにしました。上司の理解があり、子どもの事情等で緊急で仕事を休みたいときにも、遠慮なく休むことができる。そのような環境から、再就職を決めました。今では、休みを取らせてもらう代わりに、納期までに仕事を終わらせるようにやりくりしながら会社にも貢献しています。



システムエンジニア  
吉村 有加さん



## 部門2 イキイキと仕事ができる企業

ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方や  
充実した復職支援などを行っている企業を  
紹介します。



# ライフスタイルにあわせた さまざまな制度で社員に寄り添う



衣料品、食料品、日用雑貨などの  
総合小売業のチェーンストア



事業所内保育施設の保育士さんと取材班



後方左から  
西村健治さん  
西村寿史さん  
会田文音さん  
木下健二さん

希望のワークライフはイ  
ズミヤで叶えられる！

イズミヤにはライフスタイルにあわせた制度や環境がそろっています。取得期間の延長などを選択できる育児休暇に加え、「復職前の面談」や「育児短時間勤務」があります。仕事でステップアップしたいときの「管理職養成研修」や「管理職交流会」などのイベントもあり、社員からの好評を得ています。

ママが集いつながる  
『ママカフェ』とは

ママさん同士でのつながりを深めてもらうための「ママカフェ」が、2017年に開催されました。第1回目は育児短時間勤務利用中の女性従業員を対象に、「時間のやりくり」「進級進学時の子どもとの関わり方」の2つについて話し合われました。おいしい食事が無償なのもママ達には嬉しい特典です。

現在、第2回を計画中。今度は育児休暇中のママさんも参加対象と、親しみやすい実用的な場にするので、より一層充実した会にすることが目標だそうです。今後の進展が気になる取組の1つですね。

一石何鳥？  
ママも思わず  
笑顔！

娘をイズミヤの事業所内保育施設に預けています。保育園があったためこの勤務地を志願しました。一般の保育園に比べて、保育料が安く、給食費が無料で、家計にやさしいです。さらに、土日も運営している上に、短時間での預かりも受けてくれます。おまけにイズミヤで買い物ができるので、かなり時短になります。帰宅後は食事とお風呂をすませるだけなので、職場にはママ友ができ、子育ての相談もできるこの職場は本当にありがたいです。



イズミヤあびこ店  
金澤 真緒さん

## 関電システムソリューションズ株式会社

※2019年4月「株式会社関電システムズ」に社名変更

コンサルティングからシステム開発、インフラ構築、高信頼度のデータセンターと仮想ネットワークに接続したクラウドサービスの提供、それらの運用・保守まで、フルサポートで支援できる体制を整え、事業を展開しています



女性活躍推進セミナーの様子

# 個々の状況に寄り添う タイムリーな情報と実践の提供

復職率100%  
その一助がSNS活用

「情報をタイムリーに把握できるので、産休・育休中も疎外感を感じませんでした。」育児休職者SNSは、開設時から社内情報や制度一覧、復職時に必要な申請書類等を掲載しています。育児に関する情報交換の場としても活用されており、利用者から好評を得ています。

また、妊娠・出産・育児パンフレットには、結婚や出産、育児期における一連の手続きや育児支援制度、社内制度の調べ方を掲載しています。男女さまざまなケースで把握でき、好評です。これらの取組が一助となり、育児休職後の復職率100%を維持しています。

模擬面接で女性を理解  
管理職セミナー

2018年度は2つのセミナーを実施しました。「管理職セミナー」は、管理職と女性社員間の、認識の違いの解消を目的に開催。ほぼ全ての管理職が参加し、部下の育成ポイントを学んだ他、模擬面接をし、相談をする／受ける立場、第3者の立場でのコミュニケーションを取り入れられました。新鮮な体験で参加者の満足度も高い研修でした。

「女性活躍推進セミナー」は、女性社員自身が自分のキャリアについて考え、先輩社員は自身の経験を語りました。参加者は自分の将来像や、実現のための今後のアクションを話し合いました。

部下の『個』を  
大事に日々活動

管理職セミナーに参加し、今までの自分の行動を振り返りました。面談を客観的に見る減多にない経験ができたことで、個人とどう向きあつたらよいか勉強になりました。私は男女の区別なく、個々の違いを認め合い、制約なく力を発揮できる環境があれば、社員はイキイキと仕事ができるのではないかと考えます。そのため、各種セミナー開催やSNS、パンフレット作成以外にもさまざまな取組をしています。個々の事情に合わせたサポートを引き続き行っていきます。



人財部 部長  
火野坂 竜哉さん

# 安心して長く働ける職場環境や 補助制度で全ての社員が能力を發揮

## クリロン化成株式会社

食品、医療品、電子部品の包装用共押出し  
多層フィルムの製造・販売



前列左から倉元 貴子さん、福田 真美子さん、  
屋良 朝樹さん



年に1回行われる  
研修会の様子

### 社員の声を 制度に変える

育休から1年未満で復職した場合、育児休業給付金が受け取れなくなり、短時間勤務の場合は給与が減り、保育料も必要となり、本人が経済的負担を負う事になりかねません。クリロン化成では、受け取れなくなった公的補助を会社が毎月の給与に上乗せする「早期復職支援制度」があります。この制度は、育児休業開始から6か月後に復職したい！という社員の希望から生まれました。本人だけでなく、他の社員や会社にとって良いことは、制度化をめざします。何事も相談し発信できる社風が制度作りの土台となっています。

### 意欲ある人が能力を 發揮できる環境に

一般的に、パート社員として働く女性は、社会保険料の自己負担義務が生じる「130万円の壁」を意識し、仕事をセーブしながら働くケースがあります。能力もやる気もある社員が仕事を制限することは、本人にとっても会社にとっても惜しいことです。自己負担を気にせず働けるよう、会社が社会保険料を時給に上乗せして補填する「130万円の壁補助制度」があります。クリロン化成ではパート社員の勤続年数も長く、より高度な仕事に挑戦できる環境があります。手厚い制度整備は、社員への期待の大きさの表れです。

### ママさん社員 同士のつながり

短時間勤務を選択することで心に余裕が持てました。保育園は18時半から延長料金が発生するので、17時に仕事を終わらせられるのは助かります。育休中の社内の先輩ママさんたちとのランチミーティングでは、「洗濯は朝派か、夜派か」「子どものご飯とお風呂、どっちが先か」など小さなことも相談しました。先輩の話を聞いて復帰後の自分を想像することもできましたね。他部署の人とも仲が良く、子ども服のお下がりを頂くこともあります。



大阪営業課  
倉元 貴子さん

# テレワーク活用のパイオニア IT業界の働き方改革を推進



水・金曜日の定時退社日には社内BARオープン



親睦会のひととき

### 圧倒的な働きやすさを 実現する環境

CLINKSは「TOKYO働き方改革宣言企業」「テレワーク先駆者百選」の認定企業です。2016年よりテレワークを主とした「フリーオフィスプロジェクト」を発足し、在宅勤務に対応したICT環境を構築、翌年の8月には在宅勤務制度が制定されました。2018年度上期には、社員の在宅勤務制度利用率が5・64%と広がりはじめられています。セキュリティや労務面の課題を解決した環境で安心して業務ができます。

この頃に在宅専門社員の雇用と、在宅エンジニア派遣サービス「Office-as-a-Service」も開始しました。現在は10数名の在宅専門社員が活躍し、派遣サービ

スの利用社数も全国に約10社まで増えています。社員の働きやすさを実現していくことで、近年のIT関連事業の需要拡大にも対応することができています。

### ママもイクメンも エンジニア業を継続

CLINKSはテレワーク環境に加え、短時間勤務や育休などの制度も充実しています。昨年度の育児休業中の社員は7名、うち2名は男性です。また、定期的にオフィスで親睦会を開いており、社員同士の交流があることも良さの1つです。在宅勤務、派遣であっても、社員同士のつながりを実感しています。

### 最高の職場

子どもがいても働きやすい会社を希望し、インターンに参加後、この会社を決めました。働き方のバリエーションがあつて、親睦会や社内でのコミュニケーションが多い社内雰囲気は最初は驚きました。人柄が良く、融通が利くところに惹かれました。職場の雰囲気や制度など、これ以上ない最高の会社です。



経営企画室  
戸坂 妹子さん



事業内容：アプリやWebシステムの開発、インフラ構築、ITエンジニア派遣

## 部門2

## イキイキと仕事ができる企業

# こどもを笑顔にする 風通しの良い職場



株式会社 スタジオアリス

こども専門の写真スタジオ



前方左から、眞田 賀世さん、  
瀧川 陽理子さん、湯浅 史子さん



写真撮影用  
衣装コーナーの様子

## こどもがお客様！

「シフトタイム制度」は、短時間勤務制度を利用した女性社員の90%以上が活用しており、眞田さんも利用者のひとりです。9時半から16時半までが勤務のため、利用者は出勤前に子どもを保育園や小学校などへ送り出し、お迎えに行つてから、お買い物を済ませることができ

ます。  
眞田さんは、さまざまな撮影経験から、年齢に応じたあやし方を知ることができのスタジオアリスの魅力だと言います。例えば目の見えにくい新生児には音で、年齢があらるとぬいぐるみを使って、と工夫して笑顔にします。中には会話が好きなお子様もいます。家庭を大事にしながら、仕事のやりがいも感じられるため、この仕事をこれからも続けたいと語ります。

## 社員が幸せを 感じられる会社風土

「自分の意見や質問を直接社長に伝える機会があり、風通しの良い会社風土なのもスタジオアリスの良さ。取組が充実しており、入社時に全員が受ける「新入社員研修」以外にも店舗や個人のキャリアにあわせて受講できる研修が複数存在します。また、働き方改革関連法案施行に先駆けて、年次有給休暇のうちに2回計画付与を行った結果、1年間で12.5%も休暇取得率が増加しました。今後も取組の充実を図っていく方針です。

「撮影前などにお客様にかける言葉が『おめでとう』ございます」なんです。と微笑んで湯浅さんは答えました。家族のお祝い事に立ち会うことの出来る、とても幸せな職場だそうです。

## やりがい故の 復帰

私は現在サポートメンバーとして勤務しています。以前は正社員として働いていましたが、結婚を機に退職しました。復帰した理由の1つは子育てに対する会社の理解があったからです。働くペースを自分に合わせて変更できて、勤務先も依頼のあったところから自分で選択できるなど融通が利くのが特徴です。夫の転勤で転居しても、別店舗で仕事を続けられる方もいるそうです。子育て中の私にとって仕事が入る機会になっています。



サポートメンバー  
瀧川さんと  
そのお子さん

# 多彩な取組で復職をサポート 仕事も育児もばっちりの社内空間



育休者フォーラムの様子



子どもにも分かりやすいイラスト付きの注意書き

## 育休取得後の復職率 96.6%!

この数値を得られる理由は「理解ある上司、会社の存在」にあります。毎年開催している「育休者フォーラム」では、育休取得者とその職場の上司・同僚などが大勢参加。周囲の理解が深まったことで、育休復職者の仕事の制限が緩和されました。育休復職を希望する社員の職場復帰支援策として「企業主導型保育園」もあります。

また、配偶者が出産された男性社員に対しては、上司からお祝いメッセージ、今後の早帰りが書かれた「おめでとうカード」を贈り、男性社員の育休取得率100%にも向けた取組がされています。

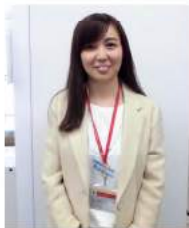
## 子どもも会社に。安心 安全のキッズスペース

「急な学級閉鎖で子どもを預けられないのに、今日中の仕事がある。テレワークの事前準備もできない。」そんな時に活用できるのが「キッズスペース」です。子どものすぐ側で、安心して仕事ができ、必要な資料を取りに行くことも、上司に相談することも可能です。また、子どもが長時間退屈しないように、絵本やおもちゃ、テレビや布団まで用意されています。

しかし、大人が利用する建物内では、トイレや手すりの高さが障害になり得ます。そこで、実際に働くママさんが、子どもが来た場合に起こり得るさまざまなリスクを想定し、イラスト付きの注意書きを作成しました。

## 私はスキルアップに 活用!

多様な働き方を可能にする「シフト勤務制度」。当社では育児や介護のために利用する社員が多くいます。それ以外にも、私の場合は始業時間を遅く設定し、午前中に資格試験を受けてから入社するなど自己研鑽に役立てています。毎週、資格講座を受講するために始業時間を変更する社員もいます。



関西総務部  
総務課 主任  
林 貴子さん



Sompo Japan  
Nipponkoa

損害保険ジャパン  
日本興亜株式会社

保険事業



# 会社全体でイクボスへの関心を高めるきっかけづくりを大切に



左から中尾 絵美子さん、勝田 恵理子さん、本田 理恵さん



イクボス推進ポスターの紹介

## “イクボス”推進で風土を変える

一人ひとりが「幸せ」だと感じながら働くには、それぞれが個として輝くことをめざすべきである。そう考える大建工業株式会社では、職場づくりを担う上司の意識改革の為「イクボス」の推進に力を入れていきます。会社の方針とはいえ、少しでも前向きにイクボスをめざしてもらう為に、ポスターやイクボスガイドブックの作成、ボスの表彰やイクボス川柳という企画の実施など、会社全体での関心を高めるきっかけづくりを大切にしています。

ガイドブックにはイクボスの為のさまざまなヒントが記載されています。「部下のトリセツ」ページには、自社製品の取

扱説明書と同様のレイアウトを使い、少しでも手に取りやすくなる工夫をしています。

## 想いをカタチで伝える

働くうえで育児や介護に不安を感じている社員の為、「仕事と育児の両立支援ガイド」と「仕事と介護の両立準備ガイド」を発刊。これらには、制度の利用のために必要な手続きや、スムーズに復帰する為の情報や、スムーズに復帰する為の情報が載っています。介護版には、一人で抱え込まないことが大切だというメッセージもこめられ、人を思いやる気持ちを忘れない大建工業ならではのガイドブックです。

## DAIKEN 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」の3つがコア事業

## 部門2

## イキイキと仕事ができる企業



広報部 中尾 絵美子さん

## 子育てしながらイキイキ働ける

産休前、復職前に面談を受けたのですが、その中で復帰後の活躍への上司の期待を感じることで、前向きな気持ちで休みに入れました。復帰後も、責任のある仕事を任せてくれるので、子育て中でもやりがいを持ちながら仕事ができます。

# 内にも外にも細やかな気配りを手を取り合って進める職場づくり

## JFC 日本政策金融公庫

政府系金融機関。一般の金融機関が行う金融を補充することを旨としつつ、国民生活の向上に寄与することを目的とする。



左から、石川 真紀子さん、片岡 雅子さん、榊原 慈子さん



お客様への気持ちを缶バッチにこめて

## お客様にも職員にも、安心できる環境を

「まごころ」「地域の笑顔を支援」など、職員の胸元には、大阪支店の職員がお客様と接する上でのモットーが書かれた缶バッチが光ります。また、応接室には女性管理職の一人である片岡課長の書道作品が飾られています。これらはお客様への気配りとして考えられた、女性ならではのおもてなしです。

## 育児休業者を全力でサポート！

育児休業者の円滑な復帰のために、上司との面談も行われています。妊娠報告後、休業前、休業中、復帰後の計4回に渡って話し合われます。休業前には休業までの働き方などについて、休業中には復帰後の働き方について、復帰後には現在必要なサポートについて、体調や心境の変化にも合わせて、上司に相談することができます。このような場を設けることにより、上司に理解されているという安心感も得られます。また、面談を通して、職場も休業していた人を受け入れる体制を前もって

## ふたりの時間は制度のおかげ

入庫3年目に結婚が決まり、制度をよく理解している上司に勧められたこともあり、結婚特例制度を申請しました。夫と一緒に住む事で、お互いの生活リズムを理解して生活の基盤を作れました。一緒に住む間にお互いの仕事観について話し合い、「これからもワークとライフ両方を大切にしながら、働き続けていこう」と決意できました。



近畿ブロック 女性活躍推進専任者 石川 真紀子さん

整えられるので、お互いがスムーズに復帰を迎えられます。

# 社員を元気に!! 団結力で職場活性化に挑戦



ワークライフバランス推進室長 鹿本 真由さん (前方右から3番目)と未来塾生の皆さん、取材班

## 未来塾パワーでワークライフバランスを推進

2015年、現社長の就任時に「社員が元氣じゃないと会社も元氣じゃない」との思いから、女性も男性もイキイキと活躍できる会社づくりをめざす「ワークライフバランス推進室」を設立。「そのためには、全社横断的な活動が大切」と推進室長の鹿本真由さんは考え、「未来塾(WLB)」のプロジェクトを始めました。

未来塾は当初女性だけのチームでしたが、3期目を迎える今は男女限らず多様な人材で、テーマを設けて活動しています。例えば、公式ホームページで社員がイキイキと働いている様子を発信することで、社員が自社に愛着をもち、頑張ろうと思える風土づくりをしています。



職場の様子



**株式会社**  
**ミライト・テクノロジーズ**  
情報通信工事事業

## 若手社員の学びの場「未来フォーラム」

未来塾の活動のひとつ、「未来フォーラム」は、「Happy & Smile Project」力ある組織に!」をテーマに、各方面で活躍されている方々を招き、その方の取組や心構えなどを社員に向けて講演してもらう場です。若手社員にとっては、新しい知識や考え方が学べるだけでなく、自身のキャリアを見直す機会になっています。また、上司も若手が興味を持つ話が何かに知するために講演を聴きに來られます。

未来塾生が作成した「お役立ちハンドブック」は、男性社員も取得可能な育児休暇などの制度が紹介されており、全社員に配布し、活用してもらっています。

## 未来塾1期生 活動とその苦労

1期生の私は「社内キャラバン」を担当し、社員に直接、現場の声や職場の課題などを伺い、まとめました。改善策や新たな課題を整理し、それらをワークライフバランスの取組につなげています。第1回のヒアリング対象は事業本部長。本音を聞くのに苦労しました。聞き手がオープンにならないと相手も本音は言いにくいと考え、工夫しました。始めたばかりの1期生で、悩んだこともありましたが、女性がプロジェクトに参加できる喜びとともに、成長の場を頂いたことに感謝しています。



未来塾1期生 佐藤 智弥さん

# 豊富な制度でワークライフバランスとキャリアアップを同時に実現



中央 高矢 葉子さん と 佐久間 仁美さん

## 株式会社りそな銀行

法人分野、プレミア層取引、窓口業務、経営管理業務、国際業務、専門系業務の6事業からなる「都市銀行×信託銀行」

## 「働きやすさ」は、柔軟な制度から

りそな銀行では、従業員一人ひとりが働きがいや働きやすさを実感できる組織づくりを通じて、「人づくり」を進めています。「すべての人材が意欲を持って能力開発を図り、キャリアアップできる」と「すべての人材がワークライフバランスに合った多様な働き方ができる」ことを両立し、「各人の自律的なキャリア形成を支援し、長期の就業をサポートする」とをめざしています。

## 多くの女性の力に!

他にも、女性従業員の声を経営に反映させることを目的に発足した経営直轄の諮問機関「りそな Women's Council」により、さまざまな施策が実現しています。例えば復職へのサポートや不安払拭を目的とした「復職支援セミナー」や、キャリア形成のサポートのための「女性リーダー研修」など、各種セミナーが開催されています。女性がライフイベントを経験しながらキャリアアップし、長く働くことを応援したい、という思いがここに込められています。

## 上司の後押しで管理職に挑戦!

私は昨年度管理職に就きました。それ以前に、「若手社員女性フォーラム」に参加し、先輩に実体験を踏まえたお話を聞いたり、情報を共有したりして、不安を解消しました。

当時の上司には「上の役職になる前から、上司の行動理由やどういう判断をしているのかを常に考えていると、いざ自分がその立場になった時スムーズに判断することができるよう」というアドバイスを頂きました。このように、女性の活躍を後押ししてくれる心強い上司が身近にいたので、私も管理職になることができました。

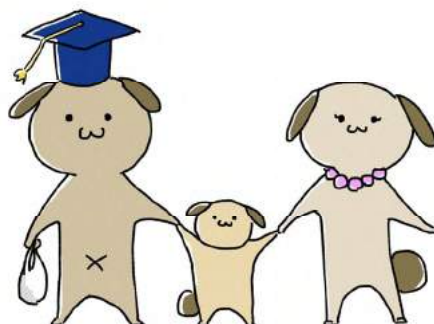


人材サービス部 担当マネージャー 佐久間 仁美さん



## 部門3 イクメン・カジダン・イクメンを増やす企業

男性の家事や育児などを推進している企業を紹介します。



# 男性育休取得100%や介護両立支援 ダイバーシティ推進を加速



後方左から、水上 信代さん、青木 利文さん、  
笠原 陽子さんと取材班



取材時の様子



日本生命保険相互会社

NISSAY

生命保険業、資産運用、  
確定拠出年金制度における運営管理など

## ダイバーシティ&インクルージョンを推進

日本生命保険相互会社はダイバーシティ&インクルージョン（多様な人材を受け入れ活躍を推進する風土の醸成）を進めています。そのためにまず行ったのが女性活躍推進。その施策の1つとして男性の育休取得推進を始めました。所属長と人事部門の双方から取得サポートを整え、今では男性の育休取得率5年連続100%達成も成し遂げています。男性の育休取得は家事、育児の理解を深める良い機会となっています。

また、イクボスの育成にも注力しており、社長が座長を務める「人材価値向上プロジェクト」において、管理職向けの「イクジセミナー」や「イクボ

ス宣言」などを行っています。

## 介護に向き合う「全員行動」

介護をする際に離職や1人で悩むことを防ぐために、従業員一人ひとりが介護を自分のことと考え、行動するための取組みを進めています。

例えば、年3回の「職場ミートイング」では、介護をテーマに取り上げ、お互い様意識を醸成。悩みや苦悩を一人で抱えず、周りに相談できるような環境づくりをすることで、介護者だけでなく、介護予備層にも両立のための知識や理解を深める取組を行っています。

## 育次・育地・育児・育自

次世代・組織・部下・自らを成長させる管理職像として4つの「イクジ」を宣言し、実践しています。私が参加したイクジセミナーでは「相手への伝わり方を考えて伝える」ことを学び、部下や同僚とのコミュニケーションに役立てています。



人材開発部  
本店人材開発課長  
水上 信代さん

# 家事・育児の分担を経験し 家づくり・ライフスタイルへつなげる



後方左側2人目から、  
林 三知代さん、安部 文子さん



女性意見を  
活かす商品  
の開発活動

## 男性育休取得で 家族も会社も笑顔に

ヤマダホームズでは、入社時研修で男性の育休取得を推奨しています。共働きが一般的になった昨今、育休取得時に、家庭で家事・育児の分担を経験することが、家づくりやライフスタイルのより良いサービスにつながるかと考えているからです。

また、社員に送る「育休促進メール」では、相談しやすいよう上司の名前を入れるとともに、社内イントラへ育休取得者の報告メッセージを掲載するなど、育児を経験した先輩社員や上司が、次の取得者の良き理解者となることをめざしています。男性の育休推進は、家族だけでなく社員同士の絆も深めます。

## 女性の視点を 取り入れた商品開発

2006年に発足した「女性活躍推進チーム」。最初は半年で終了予定でしたが、女性活躍の重要性を感じ、「ここで終わらせてはいけない」と、チームリーダー安部文子さんが会社以上に申し、活動継続に至りました。

この活動の1つが「女性の意見を活かす商品開発活動」です。ここで開発した収納提案は当初男性営業マンにはピンときませんでしたが、お客様から大きな反響を得て、ようやく理解されたという経緯も。これら「収納提案商品は、女性ならではのきめ細やかな収納方法や使い勝手のこだわりが特長で、好評を得ています。

## 株式会社 ヤマダホームズ

戸建注文住宅、  
住宅リフォーム、  
土地分譲、商業建築

## 家族への責任感や 感謝を再認識

育児休暇は人事が私と上司の両者に勧められたので、抵抗なく取得できました。その際は社内で歓迎されただけでなく、事前に旅行を計画するなど、家族も喜んでいました。家事や育児に励み、改めて家族に感謝することができました。とても有意義な時間を過ごせた育休の制度と取得実績は、当社の社員バックアップの1つです。大学生の方には企業選びのポイントとしてぜひ知ってほしいです。



法務部  
青山 光太さんと、  
お子さん

パパだって子育てしたい！ママだって仕事を続けたい！  
自分に合う育児と仕事の両立とは？



## 五感で体験してわかる・気づく 両立生活の大変さ

本セミナーは、篠田厚志氏による講演と、体験型研修を中心に開催。体験型研修では、仕事・育児・家事の3つを両立する体験コーナーと、育児中のママたちと対談するコーナーが設けられました。

両立体験コーナーでは、育児赤ちゃんのお世話と紙のお面のかぶと作り、仕事(パソコンを使った資料作成)、家事洗濯物たたみを同時に行います。会場では赤ちゃんが走り回ったり、眠たくて泣きだしたりと、育児だけでも一筋縄ではいきません。両立のリアルな大変さを知ると同時に、赤ちゃんのぬくもりを感じることができる空間となりました。

対談コーナーは、育児に対する企業の体制について、夫が育児や家事に協力することで家庭はどう変わるのかなど、実際に体験されたママから話を聞きました。講演・体験・対談を通じ、当事者の視点で課題に気づく良い機会になったのではないのでしょうか。

## Interview



### 篠田 厚志氏

【Profile】  
NPO法人ファザーリング・ジャパン関西 理事長。高校卒業後、大阪府庁に入社。12年間務めた大阪府庁を退職し、父親の子育て推進プログラムを行うファザーリングジャパン関西へ転職。現在は主に行政事業の講演・講座案件、イベントプロデュースを担当している。

## 男性の育児参加による企業内変化

篠田氏は男性の育児参加の現状と、今なぜ企業にイクボスが必要なのか、その存在意義と重要性について講演されました。日本の男性は、家事育児へ参加したいという気持ちがあり、その6割が育児休暇を取りたいとも思っています。育児どころか有休も取りづらいというのが現状です。

この問題の一要因となっているのが部下に対する上司の理解不足。これを打開するためにはイクボスの存在が大切であり、浸透させるためには重要なことが2つあります。それは、「1ON1ミーティング」と「自己開示」。



「自己開示」。上司が部下の私生活を理解するために1対1で対話すること、そして上司が部下に対し自身のライフイベントや家族情報を開示することです。これらが、部下の心理的安全性の確保につながっていきます。

感じたままの想いを素直に伝えられる。そんな環境や雰囲気を作ることが、結果としてチームの生産性を高めます。イクボスが増えれば働き方改革が進む。そのことを改めて考える機会となりました。

## “赤ちゃん先生” とは？

「赤ちゃん先生」とは、NPO法人ママの働き応援隊(ママハタ)が提供している実習型育児体験。赤ちゃんとママが教育機関や高齢者施設、企業、団体に訪問し、学び・癒し・感動を共有。人として一番大切なことを感じてもらうための人間教育プログラムです。

赤ちゃん先生の事前セミナーでは、二岡美樹子さんに、出産における母親の脳の変化からみる能力と育児参加から得られる能力についてお話いただきました。育児の経験を通して、それが仕事力向上につながることを体系的に学びました。

## 学生の感想

今回のイクメンセミナーでは、育児の問題や課題に対して私がいかに無知であること、仕事と育児の両立がいかに大変であるかを痛感しました。改めて「育児とは何か」をじっくり考える良い機会をいただきました。



甲南女子大学  
白井量子

# 女性活躍チャレンジセミナー

職場の女性活躍推進、認証取得支援のための  
情報交換と交流の機会



(一財)大阪市  
男女共同参画のまち  
創生協会理事長  
榎村 久子さん

**女性活躍推進の  
背景と必要性**

「女性活躍推進の必要性と  
今の若者の就労観」をテーマ  
に、女性が活躍することで仕  
事の質が上がり、経済が発  
展することを解説。男女限  
らず柔軟な働き方が必要で  
あると提言されました。



本セミナーは、榎村氏の講演、グループワーク、長瀬氏のレベルアップ  
セミナーの3部構成で進行了しました。参加したのは企業の人事・女性活躍  
推進担当をされている方々。グ  
ループワークでは、各企業の現  
状課題について協議され、育児  
休暇取得による同僚への負担、  
転勤による男女差の違いなど複  
数の課題が挙がりました。発表  
では「復帰後のモチベーションを  
下げる仕事内容を考える」な  
ど、現場改善につながる解決策  
が出され、参加者からは「他社  
の話が聞いて参考になった」と  
いう声も聞かれました。

## 企業それぞれの「女性活躍推進」への課題



保険労務士  
女性活躍  
コンサルタント  
長瀬 真実さん

## 制度よりもまず 風土を変える

意欲ある女性が活躍して  
いる企業の事例を紹介。制  
度を整えるよりも、それ  
を運用する職場風土の醸  
成によって女性の活躍が進  
むと提言されました。

## 学生の感想

このセミナーでは、企業の  
“制度”を整えることより  
も、現場にいる“人”みんな  
で、働きやすい職場にしよ  
うと意識し、行動すること  
が必要であることを学びま  
した。参加者の方とお話し  
させて頂き、企業のリアル  
な課題を知ることができま  
した。



摂南大学  
岡田 紗良

# 女性活躍セミナーVol.2

性別にとらわれず、  
個性と能力を発揮できる職場作りのために



## 性別の差を超えて個の能力・意欲を活かす

本セミナーは「女性管理職が少  
ない、マミートラックが起こるな  
ど企業内の問題をどう払拭する  
のか」を課題に、グループディス  
カッションで、自社と他社の制度  
や取組を比較しながら解決法を  
考えました。

今後自社にどう還元するか、と  
いう問いに対し、「他企業の女性  
管理職と話せる機会を設け、女  
性社員がロールモデルを見つけら  
れる場を作りたい」「支社や部署  
の異なる制度利用者との座談会  
を開きたい」といった意見が挙が  
りました。



Mirai design works  
代表 中村 純さん

## 未来の社員の ためにも…

「性別に関わらず、個人の能力  
を評価し合える風潮を広げるた  
めにも、『女性は家事や子育て  
を』といった思い込みから自由  
になり、企業の問題も自分事と捉  
える意識を持つことが大切」と  
話されました。

## 学生の感想

さまざまな企業の女性活躍の現状  
を知り、女性が働きやすい環境が  
着実に整えられている一方で、どこ  
かまだ固定観念が根付いていること  
を実感しました。時代の変化に合  
わせて、考え方も変える意識を持  
ちたいです。



大阪芸術大学  
森内まりも

仕事と生活の「両立」の本質を問う。  
一人ひとりが本当に幸せだと感じる社会とは？

**自分が幸せを感じなければ、まわりは変えられない**

ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス(株) 取締役 人事総務本部長の島田由香氏を迎えたセミナー 第3弾。「本場の生産性と人事の役割」とは何かを、集まった人事関係者約50名に講演されました。

島田氏は開口一番、「今日なぜ参加したか」を参加者に尋ねますが、一人として手を挙げることなくシーンと静まり返る会場。それを見た島田氏は「私たち(人事)がハッピーでなければ人(会社)は変えられない」と喝。

世界のあらゆる国とビジネスを行うユニリーバにとって、ダイバーシティは今に始まったことではなく、また、「女性活躍」や「ワークライフバランス」という言葉にも違和感があると言います。仕事と生活を切り離すなどできないからです。島田氏は「LIFE IS BONUS」という、チベット首相 ロブサン・センゲ氏の言葉を例に次のように話されました。「いかに自分が幸せな人生を送るのかは、自分次第。もし、今自分にやらされ感があれば、それは自身が決めていくこととは言えない。自らの気づきをどのように自身に落とし込むかが重要なのです。」



約1時間熱く語る島田氏の姿に、会場に集う者皆が聞き入り、最初の静まり返った時間はなく、「自身が職場を変えるんだ」という想いと活気に満ち溢れた時間となりました。

Interview



島田 由香氏

**【Profile】**  
ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社 取締役 人事総務本部長。  
全国から注目を集めている新制度、「WAA」(働く時間・場所を社員が自由に選べる新人事制度)の仕掛人。国内トップクラスの実業人事のプロフェッショナル。

**〈学生突撃インタビュー〉私たちが社会人になることが不安です！**

大学生の就職後の不安はすごくよくわかります。私も自由な時間があつた分、社会にできることが憂鬱だったんです。しかし、実際に仕事を始めると楽しくてたまらなかつた。何事もやってみないとわからないと思つたんです。

結局「未来のことなんて分からない」これに尽きます。時間の過ごし方は自分で決められるのだから、始まってから「違つた!」と思えばその時に変えたら良いのです。大切なのは、選択を間違えても、失敗しても、自分を否定しないこと。自分がワクワクできることだけを大切に、今を楽しみ、そのために最善



**ワークアズライフの問題を考える**

セミナーの後半は、2部構成のワークショップが行われました。ワークライフバランスの次段階、「ワークアズライフ」が当たり前になったと仮定し、10年後に出てくるであろう課題についてグループごとに見つけます。その後、各グループから出てきた課題をもとに、人事・組織として、実際にできるアクションをまとめました。グループの多くは、人材・業務・勤務時間など管理面に課題を感じ、解決のために「1on1」の必要性や上司の面談スキル向上など、個々の能力についての改善案を多く挙げました。

**学生の感想**

島田さんのインタビューでは勇気をいただきました。将来を見ることはできない。だから直感だとしても、やってみようと思えたことは、今すぐやってみて考える。これからの就活でも大切にしたいマインドを得られました。



四天王寺大学 森山里咲

# 女性活躍リーディングカンパニー 図鑑プロジェクト活動紹介

## 第1回定例会

最初はみんな初対面で、緊張しながらも真剣に話し合いました。また、名刺交換や電話対応などのビジネススキル、女性のキャリアデザインについて学びました。

そしてこれからの自分の目標やプロジェクトの進め方について考えました。



社会人への第一歩、  
がんばるぞー！

## 第2回定例会

午前にはアイスブレイクを目的とし、チームに分かれてダンスをしました。午後は各班ごとに状況報告をし、全体の結束力を固めました。そして、学生から社会人に成長するってどんなことだろう？ということをもみんなで考えなおしました。



班の人とは顔見知りだけど、  
まだまだ知らない人がほとんどで  
緊張が残っていました。

## 第3回定例会

この回からほぼすべての研修内容を学生で運営しました。取材が終わった後の振り返りと残りのプロジェクトの進め方をどうより良くしていくかを真剣に話し合いました。初対面だった私たちもまるで同じ大学にいる仲間のように話し合えるようになりました。

打ち解けたー (\*^▽^\*)



最初は不安や緊張がありましたが、全体の雰囲気良く、みんなで問題解決に取り組めて、  
すぐに仲良くなりました。今では他大学同士であっても、みんなで一緒にご飯へ行くような仲です！



# 企業訪問取材

リーダー・サブリーダー・書記・カメラに役割を分けて学生が主となり、企業様へ取材に行かせていただきました。取材を終える度に振り返りをし、次の取材に活かせるようにしていました。

多くの企業の方とお話出来て楽しかったです！

日常生活の中ではうまく話せても、ビジネスの場面になるとうまく対話ができないことが分かりました。取材というかたちで、多くの企業の方々とお話ができる社会勉強の機会を頂けたので、得られるものが非常に多く、とても良い体験となりました。

意欲があるものの最初は消極的だった学生が、実社会に触れ、考え、悩み、自ら行動していくことで大きく成長していきました。生まれて初めての名刺交換やプレゼン、冊子編集も、時を追うごとに上手になり、学生自身も自信とこれから始まる社会人としての希望を見出しているようでした。

## 掲載企業一覧

### <部門1>

- あいおいニッセイ同和損害保険株式会社
- 株式会社アサヒディード
- 株式会社ザイマックス関西
- センコー商事株式会社
- 野村證券株式会社

### <部門2>

- イズミヤ株式会社
- クリロン化成株式会社
- 株式会社スタジオアリス
- 大建工業株式会社
- 株式会社ミライト・テクノロジーズ

### <部門3>

- 日本生命保険相互会社

- アイトス株式会社
- 株式会社KMユナイテッド
- 住友電気工業株式会社
- 株式会社ドロキア・オラシイタ
- 株式会社ビジネスブレーン

- 関電システムソリューションズ株式会社
- CLINKS 株式会社
- 損害保険ジャパン日本興亜株式会社
- 株式会社日本政策金融公庫
- 株式会社りそな銀行

- 株式会社ヤマダホームズ

部門別に五十音順に掲載

さまざまな大学から  
集まりました。

# 制作者一覧



この度、取材にあたり多大なるご協力と温かいまなざしで学生を迎えて  
くださいました各企業の皆様、学生の成長にお力をくださいましたアド  
バイザーの皆様にも大変感謝しております。ありがとうございました。

計26名

**FAIR** Leading  
Company  
Dictionary

発行日 2019年2月  
発行 大阪市  
企画編集 大阪市女性活躍促進企業認証事業 事務局  
(受託事業者：株式会社ワークアカデミー)

女性活躍リーディングカンパニー図鑑プロジェクト

# 認証企業一覧

(業種別、50音順)

★認証レベル1つ星企業    ■サービス業 ■製造業 ■情報通信事業 ■卸売・小売業  
 ★★認証レベル2つ星企業    ■金融・保険業 ■建設業 ■教育・学習支援事業 ■医療・福祉関連事業  
 ◆イクメン推進企業    ■飲食・宿泊関連事業 ■不動産事業 ■運輸業 ■その他

- 株式会社ISO総合研究所★★
- アサカ・パーソナル・リレーションズ株式会社★
- 株式会社ササティード★◆
- 株式会社アソウ・ヒューマニーセンター★★
- 株式会社アースシステム★★
- イオンディライト株式会社★◆
- 株式会社イトキ★◆
- INDesign株式会社★
- 株式会社ウェルクル★★
- 株式会社NIIヒソメアソシエ西日本★◆
- FG税理士法人★◆
- 大阪ガスビジネスクリエイト株式会社★★
- 一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会★★
- 大代ゼンテックス株式会社★
- 株式会社オーピーケー★
- 有限会社奥進システム★★
- 株式会社学情★★
- 株式会社カスマリレーションテレマーケティング★★
- 株式会社聞電アメニックス★★
- 株式会社キョットシステム★
- キャプラン株式会社★
- 近畿ビルサービス株式会社★
- 株式会社キンダーキッズ★◆
- 株式会社京伸★★
- 株式会社GRAZIE★★
- 広友レニティア株式会社★
- 株式会社コスモ・インターナショナル★★
- 株式会社コメダ★★
- 株式会社コムレメディア★★
- 株式会社コングレ★★
- 株式会社サクセス★
- サポート行政書士法人★◆
- サボタト株式会社★★
- サントリーパブリシティサービス株式会社★◆
- 株式会社サンメンテナンス★
- 株式会社JTBベネフィット★◆
- 株式会社JBMクリエイト★◆
- 塩尻公認会計士事務所★★
- シノノギ総合サービス株式会社★◆
- 株式会社Cキャリア★
- 社会保険労務士法人ティムス★★
- 社会保険労務士法人 和★★
- 伸和サービス株式会社★
- 株式会社スタジオアリス★★
- スリープロ株式会社★◆
- 税理士法人 未来財務★
- 株式会社セリオ★★
- soramark★
- 太閤園株式会社★◆
- 株式会社ティウェブ★
- 株式会社ティースパーク★★
- 株式会社ディンプル★★
- 株式会社テレマーケティングサポート★★
- 株式会社TEN★★
- 土橋労務管理事務所★
- 株式会社ニチ学館★◆
- 株式会社日建設計★◆
- 株式会社日本マネジメント協会★
- 日本旅行企画株式会社★
- 株式会社ノーザンライツ★★
- 株式会社バナナ★★
- 株式会社バナナグループ★◆
- 株式会社バナナテック★◆
- 株式会社バナナマーケティング★◆
- 株式会社バナナライフケア★★
- 株式会社Value★★
- 株式会社harunohi★
- 株式会社阪急ジョブ・エール★
- 株式会社ビケンテクノ★◆
- 株式会社美文工業★
- 株式会社ビジネスアンカー★★
- 株式会社FIRST★★
- 株式会社フォーサイス★★
- 富士通エフ・オー・エム株式会社 関西支社★★
- 株式会社ベネフィット・ワン★◆
- ホーム株式会社★
- 株式会社ホームメンテナンス★◆
- 株式会社マキューリー★★
- 毎日美装株式会社★
- 株式会社ユニソンプラネット★
- 株式会社ラヴィコーポレーション★◆
- 株式会社ヨガン★★
- 株式会社リビクス★★
- りらいあコミュニケーションズ株式会社★★
- アイリス株式会社★★
- 有光工業株式会社★★
- イシ株式会社★★
- エスバック株式会社★★
- 大阪ガスケミカル株式会社★★
- 株式会社オカムラ 関西支社★◆
- カルビー株式会社★★
- 株式会社クボタ★◆
- 倉敷紡績株式会社★◆

- 株式会社栗本鐵工所★◆
- クリン化成株式会社★★
- グンゼ株式会社★◆
- 株式会社児嶋鉄工所★
- 小太郎漢方製薬株式会社★★
- 株式会社永鉄工所★
- 株式会社コンテック★★
- サカイク株式会社★★
- ザ・バック株式会社★
- サフヤ株式会社★◆
- 株式会社三社電機製作所★◆
- サントリーホールディングス株式会社★◆
- 三洋化学工業株式会社★★
- 塩野義製薬株式会社★
- 新工業株式会社★
- 新見工業株式会社★★
- 住友電気工業株式会社★◆
- 株式会社センショー★★
- 第一鋼業株式会社★
- ダイキン工業株式会社★◆
- 大建工業株式会社★◆
- 大光電機株式会社★★
- 株式会社人伸社★
- 太成二成産業株式会社★
- 大日本住友製薬株式会社★◆
- 大和冷機工業株式会社★
- 竹田印刷株式会社★
- 武田薬品工業株式会社★◆
- 田辺三菱製薬株式会社★◆
- 株式会社中央電機計器製作所★
- 株式会社鶴見製作所★
- 帝人株式会社★◆
- 崎崎電気産業株式会社★
- 東洋炭素株式会社★
- 東和薬品株式会社★◆
- 凸版印刷株式会社★◆
- トッパン・フォームズ株式会社★◆
- 株式会社トバック★
- 中西金属工業株式会社★◆
- ナカバヤシ株式会社★
- 株式会社ナリス化粧品★◆
- 日清食品ホールディングス株式会社★◆
- 日東メテック株式会社★
- ニプロ株式会社★
- 日本金銭機械株式会社★
- 日本電気株式会社★◆
- 株式会社ニューモアカー★
- 梅南鋼材株式会社★
- ハウス食品株式会社★◆
- ビーンズユー株式会社★
- 日立化成株式会社★◆
- 株式会社日立製作所★◆
- 福島工業株式会社★
- 不二製油株式会社★◆
- 扶桑化学工業株式会社★
- 丸石製薬株式会社★
- 丸大食品株式会社★◆
- 株式会社マングラム★◆
- ミズノ株式会社★◆
- 株式会社モデリア★
- 株式会社モリタホールディングス★
- モリタ宮田工業株式会社★
- 矢崎エナジーシステム株式会社 大阪支店★
- 株式会社安川電機★◆
- ユニチカ株式会社★◆
- 株式会社LIXIL★◆
- 株式会社レザック★
- 株式会社朝日新聞社★◆
- 株式会社アスリード★
- 有限会社Eproject★
- 株式会社インターフェイス★
- 株式会社ウィルモ★
- 株式会社エクステック★
- SCSKサービスウェア株式会社  
第四事業本部(大阪センター)★◆
- NRIネットコム株式会社★◆
- NECエンジニアリング株式会社★◆
- NECソリューションイノベータ株式会社★◆
- NCS&A株式会社★
- NTTコミュニケーションズ株式会社★◆
- エヌ・ティ・ティ・スマートコネクト株式会社★◆
- 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ関西★
- 株式会社NTTドコモ★◆
- NTTビジネスソリューションズ株式会社★◆
- 株式会社エフレジ★◆
- 株式会社オーグス総研★◆
- 株式会社科学情報システムズ★◆
- 株式会社関西東通★
- 関電システムソリューションズ株式会社★◆
- CLINCS株式会社★
- 株式会社ケイ・オプティコム★◆
- 株式会社KSパートナーズ★
- KDDI株式会社★◆

- Gateテクノロジーズ株式会社★
- サントリーシステムテクノロジー株式会社★
- 株式会社システムリサーチ★◆
- 株式会社SIM24★★
- センターフィールド株式会社★
- 株式会社テクノアイ★
- 株式会社テックツカサ★
- 株式会社ドコモCS関西★◆
- 株式会社nanairo★◆
- 西日本電信電話株式会社★◆
- 日本コムシク株式会社★
- 株式会社日本ビュアシス★★
- 株式会社野村総合研究所★◆
- ピーウィズ株式会社★
- 株式会社ビーエスシー 西日本支社★
- 株式会社ビジネスブレイン★
- 株式会社ヒツカンパニー 大阪支社★
- フィラシシステムズ株式会社★
- 富士通株式会社★◆
- 富士通関西中部ネットテック株式会社★◆
- 株式会社プロアシスト★
- 株式会社ブロードエンタープライズ★
- 平成コンピュータ株式会社★
- 株式会社メディアアテック★
- 株式会社メディカ出版★
- リンク株式会社★
- 株式会社ロックオン★
- 株式会社アースインフィニティ★
- イヴレス株式会社★
- イクマンファーム株式会社★
- イズミヤ株式会社★◆
- 伊部株式会社★
- 株式会社エクストリンク★
- 株式会社エス・ケイ・カンパニー★
- エンド商事株式会社★
- 株式会社OSGコーポレーション★
- 大阪ダイハツ販売株式会社★
- 株式会社大西★◆
- 株式会社キリン堂★◆
- 父洋貿易株式会社★
- 小林産業株式会社★
- 株式会社阪井金属製作所★
- サンコーインダストリー株式会社★
- シークス株式会社★
- 株式会社スタートーク★
- 株式会社スリーエム★◆
- センコー商事株式会社★
- 株式会社ダイアアクセス★
- 株式会社タイヤサービスセンター★
- 大日商事株式会社★
- 大洋製器工業株式会社★
- 株式会社高島屋★◆
- 株式会社たけりん★
- 株式会社タナック★
- 帝人フロンティア株式会社★
- 株式会社テクノアソシエ★
- 株式会社デザインアーク★◆
- 株式会社天産産業★
- 株式会社ドロキア・オラジタ★◆
- 西川産業株式会社★
- 株式会社阪急阪神百貨店★
- 阪和興業株式会社★
- 不二電機株式会社★
- 丸蔵株式会社★
- 丸九株式会社★◆
- 山下硝子建材株式会社★◆
- 株式会社rise view★
- 株式会社ライフコーポレーション★◆
- リコージャパン株式会社★◆
- 株式会社ロードカー★
- ワンゲイン株式会社★
- あいおいニッセイ同和損害保険株式会社★◆
- 株式会社池田泉州銀行★◆
- 永和信用金庫★
- SBI日本少額短期保険株式会社★
- 大阪厚生信用金庫★
- 大阪シティ信用金庫★
- 大阪信用金庫★
- 株式会社関西アーバン銀行★◆
- 株式会社近畿大阪銀行★
- 近畿労働金庫★
- 株式会社商工組合中央金庫★
- 住友生命保険相互会社★
- 損害保険ジャパン日本興亜株式会社★
- 第一生命保険株式会社★
- 大同生命保険株式会社★
- 東京海上日動火災保険株式会社★◆
- 株式会社日本政策金融公庫★
- 日本生命保険相互会社★
- 野村證券株式会社★
- 株式会社みずび銀行★
- 三井住友信託銀行株式会社★
- 三井住友海上火災保険株式会社★

- 三井生命保険株式会社★
- 株式会社三菱UFJ銀行★◆
- 明治安田生命保険相互会社★◆
- 株式会社そな銀行★◆
- 株式会社奥村組★
- 株式会社かんでんエンジニアリング★◆
- 株式会社親治田工務店★
- 株式会社KMユナイテッド★
- 住友電設株式会社★
- ゾコス株式会社★
- 積水ハウス株式会社★
- 大和ハウス工業株式会社★
- 株式会社竹中工務店★
- 株式会社竹延★
- 株式会社PGSホーム★
- 株式会社ミライト・テクノロジーズ★◆
- 株式会社森本組★
- 株式会社ヤマダホームズ★
- 学校法人 大阪経済大学★
- 公立大学法人 大阪市立大学★
- 学校法人 大阪信愛女子学院★
- 学校法人 大阪成蹊学園★
- 公立人学法人 人阪府立人学★
- 学校法人 関西大学★
- 学校法人 三幸学園★
- 学校法人 常翔学園★
- 新教育総合研究会株式会社★
- 株式会社東京リーガルマインド★
- 株式会社ワークアカデミー★
- 社会福祉法人 あさか会★
- 特定非営利活動法人 ARCO★
- 株式会社N・フィールド★
- 大阪府済生会野江病院★
- 一般財団法人 近畿健康センター★◆
- 社会福祉法人 三養福祉会★
- 株式会社ソラト 南大阪支社★
- 株式会社タオ★
- 社会福祉法人 帝塚山福祉会★
- 株式会社日本介護医療センター★
- 医療法人徳社会 長谷川歯科医院★
- 株式会社バソナフォスター★
- 株式会社フロンティア★
- 社会福祉法人 ライフサポート協会★
- 株式会社近鉄・都ホテルズ★
- 株式会社ケー・エクスプレス★
- 株式会社スーパーホテル★
- スターバックスコヒージャパン株式会社★
- 株式会社曲田商店★
- 株式会社ロイヤルホテル★
- 近鉄不動産株式会社★
- 株式会社ザイマックス関西★
- 積和不動産関西株式会社★
- 株式会社日本のんしん保証★
- 野村不動産株式会社★
- 株式会社ビーバーハウス★
- 株式会社リーガル不動産★
- 近畿日本鉄道株式会社★
- 大和物流株式会社 本社★
- DHLジャパン株式会社★
- 株式会社東洋社★
- 株式会社ヒガシトウエンティワン★
- 有願責任あずか監査法人★
- 株式会社アルメディア・ネットワーク★◆
- 株式会社アルメディア・メディカルラボ★
- 株式会社エール★
- 株式会社エヌ・ティ・ティ・マーケティングアクト★◆
- 株式会社MJE★
- 大阪ガス株式会社★
- 大阪ガスオートサービス株式会社★
- 一般財団法人 大阪スポーツみどり財団★
- 一般財団法人 環境事業協会★
- 関西電力株式会社★
- 関西コミュニケーションズ株式会社★
- 関電サービス株式会社★
- 株式会社かんでんCSフォーラム★
- 株式会社シーエムシー★
- 株式会社ジェリーフィッシュ★
- 司法書士事務所ともえみ★
- 之江之冷蔵株式会社★
- 住吉冷蔵株式会社★
- 全労済 大阪推進本部★
- 株式会社大興冷蔵★
- 大和興業株式会社★
- テイルル西日本株式会社 総合ビルマネジメント事業本部  
関西総合ビルマネジメント事業部★
- 東洋テック株式会社★
- 株式会社ハル★
- 株式会社阪急阪神ビジネスアソシエイト★
- 富士通ISサービス株式会社★
- 株式会社フラワー★
- 株式会社麦の穂★
- 弥生株式会社 大阪カスタマーセンター・大阪支店★
- 株式会社UA Links★

