

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



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の推進担当の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、行動することによって、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」「座談会の雰囲気が高く、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が続いている。



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

大阪府中央区平野町 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）とパインクリスタル。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=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のもとに、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み「Femtech[®]」を推進しており、希望者へのオンラ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活き活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代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とのこと。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、復帰後に自分の居場所

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、復帰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、育休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の中にあり、男性育休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？」と声をかけ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、実際に育休を取得した20代の男性店長は「育休取得を後押しし、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。



先輩社員が新入社員を指導する「ブラザーシスター制度」だけでなく、新人店長に相談係をつける「店長プラシス」という制度が若い店長を育てている。



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、育休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 江坂ソリトンビル5F

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



意思決定層への女性登用を目指し 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。



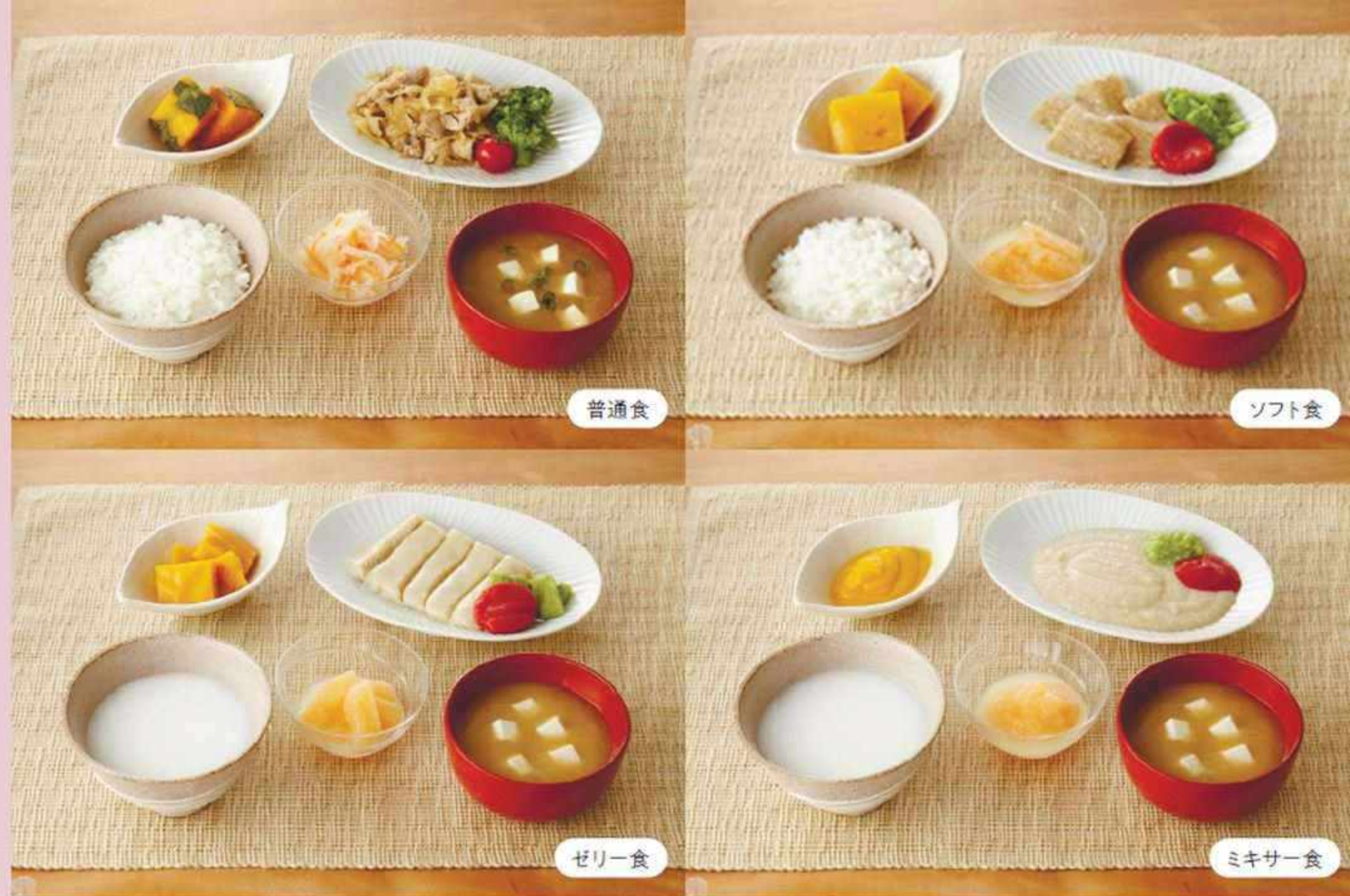
管理職の女性比率が約24%と低く、特に支店長（部長）クラス以上の意思決定層は1名のみと、女性がほとんどいない状況を経営課題と捉え、意思決定層の多様化を目指した取組を行う株式会社ナリコマエンタープライズ。「女性支店長1名創出、課長（代理）以上の女性2名創出【営業部門】」と具体的な数値目標を掲げ、女性が管理職を目指すための戦略的なサポートのほか、評価や待遇、環境の改善によって女性の活躍を促進するための女性管理職育成プロジェクト「WWO O！（ウー！）」を22年に立ち上げた。同プロジェクトの取組の周知のために様々な部門で働く女性社員と意見交換を行い、目標を宣言していくと「今までは遠い話に感じていた会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休取得経験のある女性社員からのアドバイスを受け、気持ちよく育休に入れました。復職後は今までよりもっとしっかりしないといけないという気持ちが芽生えましたし、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クックチル方式=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チル方式で調理し、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、女性にとって働きやすい職場環境の整備に取り組み、一定の基準を満たす企業等を「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、主に制度面が整備された段階が一つ星認証、それに加えて実績が伴った段階が二つ星認証になります。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で、令和4年4月からは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新たに導入しました。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