

第6回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき大賞



社会福祉法人のぞみ

所在地：池田市 業種（事業内容）：医療・福祉（高齢者介護） 常時雇用する労働者の数：300人以下

- 2017年度より子連れ出勤制度を導入。学校の長期休暇期間や放課後等に子どもを連れて出勤することで、子育てをしている職員もフルタイム等で働くことができるようになり、また人手不足の解消にも繋がった。また事業所の利用者と子どもの交流が生まれ、双方に良い影響を与えている。制度導入の際は、管理職が率先して制度活用し、全体の利用促進につなげた。
- パパ育休制度の利用促進として、配偶者が出産予定の男性職員全員に対し、パパ育休や育児休業等について、対面で個別に説明する機会を設けた。2022年10月以降、3名の男性職員が育児休業を取得、うち1名は1年間取得予定である。職員の育児休業中は、新たに代替職員を採用することで、事業所の負担を解消。安心して育児休業を取得できている。
- 有給休暇の取得促進として、法定有給休暇とは別に年間7日間のリフレッシュ休暇を付与。また、全管理職が職員の休暇取得状況を把握し、取得日数が少ない職員へ取得を促している。取組の結果、有給休暇を取得しやすい職場風土となり、正規職員の平均取得日数が7.4日（2019年度）から12.4日（2022年度）と増加した。
- 職員の定着率向上のため、新入職員研修の内容を見直した。講師担当を主任からチーム全体とし、法人全体で新入職員を育てる。研修を通じて構築した関係性により、業務連携が取りやすくなった。新卒採用者の定着率は、2020年度の25%から2022年度の100%まで大きく改善。
- 介護現場は慢性的な人員不足に陥りやすく、適正な人員配置を維持するため、性別、年齢、国籍等にかかわらず働きやすい職場づくりに取組んでいる。2023年10月現在18歳から79歳の職員が勤務。また6人の外国人留学生が在籍しており、うち2人は正規職員となっている。

第6回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社アイエスエフネット

所在地：大阪市北区 業種（事業内容）：情報通信業（クラウドソリューション等）

常時雇用する労働者の数：301人以上

- 一般事業主行動計画において、女性の管理職比率向上の目標を2023年までに20%以上と具体的に定めた。取組の結果、2023年4月時点で28%と目標を大きく上回っている。
- 男性の育児休業取得促進のため、最初の5日間を育児有給休暇として取得できるよう制度化。また長期取得者を対象に、支援金支給の制度を設けた。幹部社員や管理職から率先して育児休業を取得することで利用しやすい風潮となり、男性の育児休業平均取得日数が67.6日（2021年）から104.5日（2022年）と増加した。
- 管理職も時短勤務を活用し、仕事と家庭の両立を図る。また短時間勤務制度の対象を、小学校卒業までの子を持つ社員としている。
- 社員が相談できる窓口として、これまで設置していたウィメンズカウンスル（WLB等女性特有の悩みを相談できる窓口）に加え、男性も相談できる相談窓口を設置。また、社内だけでなく外部にも設置している。男性社員からの相談も増え、男女とも相談しやすい環境が整ってきている。
- NPO法人と連携し、シングルマザーの雇用を積極的に行っており、短時間勤務や在宅勤務の活用等、働きやすい環境を整えている。

第6回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社アイエンター

所在地：大阪市中央区 業種（事業内容）：情報通信業（システムソリューション等）
常時雇用する労働者の数：300人以下

- 職種を問わず女性を積極的に採用。またキャリアパスを明確化し、男女問わず誰でも管理職をめざせる仕組みづくりにより、女性管理職（リーダー、マネージャー、部長）及び役職者（チーフ）が年々増加している。
- 男性の育児参加について、会社として支援する姿勢を、代表自らが全社会議や採用説明会等、社内外で発信している。
- 在宅勤務を導入し、仕事と育児の両立を支援。従業員へのアンケートでは、在宅勤務の活用により、93%の男性社員が育児に参加しやすくなったと回答。現在も在宅勤務を継続しており社員の声を積極的に拾っている。
- フレックス勤務制度を導入している。全社員が活用でき、働きやすさに繋げている。
- 在宅勤務であっても社員同士がコミュニケーションをとれるよう、teams を活用、またバーチャルオフィスの導入も進めている。

第6回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社オージス総研

所在地：大阪市西区 業種（事業内容）：情報通信業（システム開発）

常時雇用する労働者の数：301人以上

- 多様で柔軟な働き方ができるよう、週休3日制度として「賃金減額型」及び「賃金維持型」を設ける。「賃金減額型」では、育児・介護の両立支援を目的とし、あらかじめ業務量を減らして労働時間を短縮。「賃金維持型」では、月あたりの所定労働時間を満たす場合に、勤務しない日を設定し、週休3日を可能としている。
- 人事制度を改定し、昇格要件として経過年数を廃止。考課要件のみとすることで、若年層・中堅層が早期に昇格することを可能とした。
- 男性の育児参加支援として、出生から8週間以内に3日間取得できる特別有給休暇を付与。育児休業についても社内で広く周知し、取得率が26.5%（2021年度）から50%（2022年度）と大きく向上した。また平均取得日数は105日（2022年度）であり、数か月間取得する社員が多い。
- 上限時間内での副業を認める。IT関係だけでなく、他業種で仕事をする社員もいる。利用者へヒアリングを実施し、制度のブラッシュアップを図る。
- ジョブリターン制度（退職者の復職）や遠隔地居住（在宅勤務を併用し遠隔地に居住しながら勤務）等、働きやすい職場づくりに向けてさまざまな制度を設ける。

第6回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社ヒツカンパニー

所在地：大阪府中央区 業種（事業内容）：情報通信業（スマートフォンの営業・販売）
常時雇用する労働者の数：300人以下

- 女性の割合が低い職種に女性を配置するため、人事担当者が担当部署にヒアリングを行い、PRポイントを求職者への配布チラシに掲載した。また求職者と現職の女性社員との交流会を設ける等した結果、女性の応募が増加し、新たに5名の女性を配置。今後は管理職へ女性を登用していく予定。
- 小学校入学までの子をもつ社員に対し、各社員の状況に合わせ、就業時間や業務量を定めることが可能。テレワークを併用し、少しでも長く就業したい社員の希望を叶える。
- 月経痛での休暇や、妊娠した社員が増えたことをきっかけに、女性の健康に関する研修を行った。会社全体として働きやすい環境を維持することを目的とする。男性社員にとっても知識が増え、シフト調整等の配慮をしやすくなり、双方に良い影響を与えた。
- 産休・育休を取得中・復職した社員に対し、ヒアリングを実施。制度を利用しやすかったという声が多かったため、制度や利用状況について社内外で周知した。
- 子どもたちが使う地域の公園等の清掃を定期的実施。会社として子育てにかかわること、社員への理解促進や協力体制を整えることにつなげる。

第6回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき特別賞



パナソニック ホームズ株式会社

所在地：豊中市 業種（事業内容）：建設業（建築請負、不動産事業、住宅システム部材販売）
常時雇用する労働者の数：301人以上

管理職等に占める女性の割合の向上に向け、

「女性の能力活用」「仕事と家庭・その他活動の両立」「働きやすい職場づくり」の点で評価され、特別賞を受賞。

- 昇格制度運用において、男性優位に働かないよう女性も積極的な昇格を実施。男性への偏りを回避するため、人数枠を設けた結果、昇格率の男女差が縮小し、幹部昇格者の女性割合が5.9%（2021年度）から13.6%（2023年度）まで増加した。
- 育児のための短時間勤務を、子が小学校卒業まで利用可能としており、効果的に活用されている。またフルフレックス制度や時間単位休暇の導入等で、プライベートとの両立や時間の有効活用、効率化を図る。
- 顧客対応のある部署で休み方改革を実施した。通常、土日祝・正月・お盆期間等が稼働日であるが、月1回の土曜公休日の導入や、正月三が日の休日化、夏季休暇（9連休）のフレキシブル化導入等、改善に向けて取り組む。