

サービス業（IT関連）

株式会社 プロアシスト

（大阪市中心区）

従業員数 女性 33 人 男性 107 人

ライフイベントを共有し 両立を支える



社員が出産や育児で退職してしまうのは貴重な人的資産を失うこと。生涯働いてもらえるように仕事と家庭の両立を支援しており、男女とも育休取得を推奨。育休中は社内行事や仕事の情報を提供し復帰後の不安を解消するなど、社員の復帰をサポートしています。小学 1 年生までの時短勤務制度もあり、育休からの復帰はなんと 100%。育児のスキルは仕事にも役立ちます。育休を取った社員は皆、人間的にも大きく成長して帰ってきます。

社員の子どもを対象にした会社参観日や社員誕生会、家族連れの社員旅行をしているのは、一人ひとりの社員を理解し支える応援体制を会社の中にも外にも作っておくため。そういった企業風土の醸成と柔軟な制度運営が女性の働きやすさにつながると考えています。（代表取締役社長 生駒京子さん）

卸売業（ハトメ・ホックなどの製造・販売）

モリト 株式会社

（大阪市中心区）

従業員数 女性 107 人 男性 179 人

全社を挙げて “総労働時間の削減”を促進



仕事と家庭の両立支援を目的に、平成 27 年度から新たな取り組みを導入しています。まず介護休業の通算日数を 120 日に拡大し、それぞれのケースにあわせて利用しやすいように労働日単位での分割取得を可能にしました。また、積立年休の制度も新設し、失効する年次有休を最大 40 日分まで積み立てることができるようになりました。

総労働時間の削減にも全社を挙げて取り組んでいます。始業時・終業時の社内アナウンスで定時退社を呼びかけているほか、毎週水曜日を「NO残業デー」に設定し、会社と組合で終業後に職場の見回りを実施しています。労使が一体となって、総労働時間の削減に力を注いでいます。今後もワークライフバランスの実現に向けて、様々な施策を考え、働きやすい職場環境づくりをしていきたいと思っています。（人事部 片山真喜子さん）

卸売業（特殊鋼・ステンレスなどの加工販売）

株式会社 天彦産業

（大阪市住之江区）

従業員数 女性 10 人 男性 28 人

経営者と社員、 家族が理解しあう会社



企業の成長には、経営者と社員、家族が理解しあい、風通しを良くすることが大切です。毎年、社員の家族を会社に招待する「天晴（あっぱれ）カーニバル」というイベントを開催。入学・卒業式や運動会、参観日といった子どもの行事、介護業務は優先して休暇を取得できる社風があります。

社員の能力を生かす経営を実践。語学堪能な女性社員の発案で、女性だけの営業部隊でウェブを活用した海外向けサービスを展開。顧客のニーズをすくい取るきめ細かな対応が評価され、これまで 15% だった海外取引率が 30% までアップしました。

女性活躍で大事なものは制度より風土。これからも男女の別なく優秀な人材を採用し、登用していきます。（代表取締役社長 樋口友夫さん）

製造業（住宅用建材、設備機器の製造・販売など）

大建工業 株式会社

（大阪市北区）

従業員数 女性 373 人 男性 1642 人

3者面談で 仕事と子育ての両立をサポート



かつては男性社員の多い会社でしたが、平成 22 年以降、女性を積極的に採用する方針を決め、今では総合職採用の約半数が女性です。30 代前後の働き盛りで退職されるのは会社にとって大きな損失です。出産や子育て期の女性が働き続けられるように、産休・育休取得者には出産前・休業終了前、復帰後に、本人と上司、人事担当者で 3 者面談を実施し、仕事と家庭の両立を支援しています。

また、女性が能力を発揮し活躍できるように女性社員と管理職を対象にした研修を実施。女性役職者はまだ少ないのですが、平成 30 年度には 10 人程度にしたいと考えています。

午後 8 時の自動消灯などで残業を防ぎ、ライフ・ワークバランスの推進にも力を入れています。（総務人事部 山坂麻衣子さん）

サービス業（清掃・ビルマネジメント、公園管理業務など）

株式会社 美交工業

（大阪市西区）

従業員数 女性 66 人 男性 85 人

ダイバーシティ経営を推進



知的障がい者やホームレスの方を雇用する「ダイバーシティ経営」を推進し、社員の適性を踏まえ、働きやすい職場づくりをしています。業務内容も清掃・ビルマネジメントから公園管理事業に拡大し、造園業務に携わる専門職として女性を積極的に採用しています。

また、職場環境への顧客の理解を得るため、園芸福祉活動も積極的に展開。園芸療法士の女性社員はアメリカでこの資格を取り、精神障がい者向けの社会生活適応訓練事業の受け入れを担当しています。社内では従業員同士互いにフォローできる雰囲気があるので、子どもの病気や学校行事などで休暇が必要な場合も柔軟に対応。管理職が率先して声かけを行い、定時退社や有休の取得を促進しています。（専務取締役 福田久美子さん）

製造業（複合フィルムの製造販売）

クリロン化成 株式会社

（大阪市東淀川区）

従業員数 女性 56 人 男性 105 人

育休を機会として業務を改革



人材を育成することが経営の根幹と考えており、個人の能力や適性に応じて男女の別なく配置し、営業職など男性の多い職種にも女性の登用を進めています。

女性社員が出産や育児のために離職したり、キャリアが途切れることのないよう柔軟に対応。社員が育休を取る場合、同じ部署全員で職務分析を行い、役割分担の見直しを行います。ルーチンワークはパート社員に依頼するなど、職務再編や作業効率化を図る良い機会になっています。年収が 130 万円を超えるパート社員に対して、発生した社会保険料の本人負担分を会社が補助する制度を導入。パート社員の向上意識のアップにつながり高いレベルの業務を任せられるようになりました。（代表取締役社長 栗原清一さん）

建設業（ICTソリューション、通信設備事業など）

株式会社 ミライト・テクノロジーズ

（大阪市西区）

従業員数 女性 84 人 男性 1059 人

個々の能力を発揮できる環境を整備



女性の採用を積極的に進めるとともに、女性が働き続けられる環境を整備。法定を上回る小学 3 年までの子どもを養育する場合の短時間勤務制度をはじめ、出産や育児に伴う制度が充実しているため、育休からの復職率は毎年 100% を達成しています。さらに、平成 27 年に立ち上げた未来塾（WLB：ワークライフバランス）では、塾生として集まった各部門のメンバーが「男女がいきいきと働ける会社とは」をテーマに、ワークライフバランスの推進について検討を重ねています。

多彩な人材がいるのも当社の特長。女性社員の中には国内トップレベルの陸上選手が在籍しており、自身の経験を基に子どもたちに夢や希望を伝える講演活動も行っています。社員の能力をフルに発揮することにより、すべての社員が幸せになれる組織づくりをめざしています。（ワークライフバランス推進室長 鹿本真由さん）