



## 第4回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



### SAP ジャパン株式会社

所在地：大阪市北区 業種（事業内容）：情報通信業（コンピュータソフトウェアの開発等）  
常時雇用する労働者の数：301人以上

- Ⅰ 女性管理職育成を目的とした研修を中堅女性社員のみから若手社員にも対象を拡げるとともに、女性社員を対象としたネットワーキングイベントや、海外役員を招いたりリモートラウンドテーブルを実施し、女性社員の意識改革をめざす。（役員を含めた女性管理職比率（管理職相当含む）令和2年1月13.2%→令和3年6月16.3% 社員の女性比率は令和元年1月27.1%→令和3年6月時点29.1%）
- Ⅰ 令和2年4月より、産前産後休暇の期間を出産予定日前6週間、産後14週間に拡充し、この20週間については有給休暇とすると共に、配偶者の出産・育児の特別休暇（配偶者の出産日から1年以内）を15日から20日に拡充。（令和2年度：配偶者が出産した男性社員の25%が3ヵ月以上の育児休業を取得。）
- Ⅰ 育児休業からの復職後、短時間勤務を活用する女性社員が多くいる一方で、テレワークの普及から、フレキシブルな働き方が可能となり、フルタイム勤務に変更して活躍する女性社員が増加。
- Ⅰ 令和元年6月より、育児短時間勤務の対象期間を小学校就学前より小学校卒業までに改定。育児短時間勤務への変更についても、四半期に一度の変更が可能。
- Ⅰ 平成29年からベビーシッター補助券プログラムを提供し、1枚2,200円、年間280枚までの利用が可能。
- Ⅰ 令和元年から私傷病休暇の利用対象を社員本人だけでなく、同居の親族、同居の同性パートナーおよびペットまたは同居していない一親等の親族に拡げ、年間20日まで取得可能とするほか、同性パートナーを死亡弔慰金の受取人に指定できるよう制度変更。
- Ⅰ Diversity & Inclusion に関するマニフェストを令和元年より掲げ、Gender（性）、Generation（世代）、Global Culture（国、文化）、Beyond 3G（すべての人が健全に協業できる会社）を注力トピックとして掲げ活動を実施。



## 第4回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



### 進栄化工株式会社

所在地：大阪市鶴見区 業種（事業内容）：製造業（印刷加工業）常時雇用する労働者の数：300人以下

- Ⅰ ジョブカードを作成し、自身のキャリアの棚卸と目標設定を行うほか、社外のキャリアコンサルタントによる面談を実施。（女性社員の主任への任用：令和3年度3人）
- Ⅰ 令和2年度に営業社員、技能実習生として外国人女性を初めて新規採用。同じく身体障がい者の女性を採用。SDGsの目標達成のためにダイバーシティ&インクルージョンを社内で積極的に推進。
- Ⅰ 夫婦で同社に勤務している社員について、妊娠中の配偶者が産休前に休職することなく働けるよう、産休前の3ヵ月間夫の所定時間外労働を特別免除し自家用車での同伴通勤を許可。
- Ⅰ 育児・介護休暇制度を確立し、短時間勤務制度を積極的に導入。
- Ⅰ 組織責任者を対象にイクボス研修会を実施。
- Ⅰ 治療と仕事の両立支援の制度を導入。時差出勤や業務の制限を設ける等、病気の状況に応じたフレキシブルな勤務に対応。（脳卒中病歴の社員が退職することなく、治療と仕事の両立を実現。）
- Ⅰ トップ方針で「ハラスメントをしない、させない、見過ごさない」会社として宣言。全社員に事前アンケートを実施し実態を把握したうえで、ハラスメント研修会を開催。
- Ⅰ 残業が必要な部署へ部署の枠を超えて応援ができる体制を組むことで、部署間の残業の差異が減少。
- Ⅰ 年次有給休暇取得への抵抗を軽減し取得率を上げるため、バースデー休暇の取得を推進。
- Ⅰ 社員提案制度を実施。採用された提案には表彰と報奨金を支給。



## 第4回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



### 社会医療法人ペガサス

所在地：堺市西区 業種（事業内容）：医療、福祉（病院等の経営） 常時雇用する労働者の数：301人以上

- Ⅰ 女性の能力を活用するため、メンター・バイザー制度や社内独自認定制度、女性医師の時短勤務や当直・オンコールの免除を導入し、新卒の高い定着率や、女性医師の新規雇用と就業継続が増加。
- Ⅰ 役員（理事長・院長・所属長）による「イクボス宣言」を実施するほか、配偶者が出産する際に2日以内の休暇が取得できる特別休暇、分娩時特別有給休暇、育児目的休暇、子の1才誕生日特別有給休暇、WEB相談会を設けるとともに「さんきゅうパパ準備BOOK」を配布することなどにより、男性の育休利用者が増加。
- Ⅰ セクハラ・パワハラなどの相談窓口として、「ハラスメント委員会」を設置。
- Ⅰ 職員が働きやすい職場づくりのため、雇用形態の変更、勤務時間短縮制度、深夜業の制限、時差出勤制度、変形労働制などを導入し、柔軟な勤務体制を整備。（女性職員の育児時短制度の利用率：70%以上、残業時間：令和元年度より10%削減）
- Ⅰ ペガサスキッズルーム（学童保育・送迎付き）や院内保育所を設け、院内保育は利用対象を全職員へ拡大するほか、保育料補助を実施。
- Ⅰ 看護/介護休暇の時間単位取得が可能のほか、仕事と介護の両立に関する相談窓口の設置等、ライフ・ワーク・ケアバランスを推進。
- Ⅰ キャリアアップ制度、研修制度、資格取得支援制度、職員ポスト、意向調査、メンター食事会、職員満足度調査、年2回管理職との面談実施、ペガサスカレッジによる研修管理制度、介護職の定年後65歳までの給与100%保証、特定保健指導の勤務時間内の受診等、充実した福利厚生を提供。
- Ⅰ 法人内留学制度により、多様な働き方について確認できるとともにライフスタイルに応じた働き方を選択可能。



## 第4回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



### 株式会社マケレボ

所在地：大阪市浪速区 業種（事業内容）：サービス業（通信代理店、業務委託・人材派遣業務等）  
常時雇用する労働者の数：300人以下

- Ⅰ SNSや広報誌「みなみんな」、WEB媒体「LISTEN」等を活用し、ロールモデルとなる社員の紹介やインタビュー等を社内外へ積極的に発信。新卒採用にて女性社員の入社割合が増加。（女性社員の入社割合：令和2年 42.9%→令和3年 47.0%）
- Ⅰ グループ企業内で女性活躍推進プロジェクト兼交流コミュニティー「Kirari」を発足し、女性活躍に対する社内の意識向上を促進。
- Ⅰ 新入社員向け研修にて1回、入社後年に1回、全社員を対象に育児介護休業法について研修を実施するほか、男性の育児休業取得を促進するため、社内HPや掲示物等を活用して社内周知を強化。（男性社員の育児休業取得人数：令和2年 2人、令和3年 1人。全体の育児・介護休業取得人数：令和元年 4人、令和2年 9人）
- Ⅰ 残業を行う際は事前申請および上長の承認必須という残業申請制度を運用し、一定の残業時間を超過した者については日々アラームメールを配信、残業状況の可視化を行うことで残業抑止を推進。
- Ⅰ 有給消化状況を確認し毎月全社員に配信し、研修や掲示物等で取得促進について呼びかけを実施。（有給取得率：令和元年 72.5%、令和2年 70.8%）
- Ⅰ 企業主導型保育園事業をグループ全体で導入。
- Ⅰ 働きやすい職場づくりに向け、社内相談窓口を設置するほか、社外相談窓口も設け弁護士等の専門家に相談できる体制を整備。
- Ⅰ アルバイトスタッフ、派遣スタッフ等非正規従業員からの積極的な社員登用を実施。（令和元年 11人、令和2年 14人）