

第7回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき大賞



株式会社日伝

府内の主な事業所の所在地：大阪市中央区

事業内容：卸売業・小売業（動力伝導機器等の機械設備及び機械器具）

常時雇用する労働者の数：301人以上

- 育児休業や時短勤務制度を利用しづらいという社員からの声をきっかけに、令和6年にフォロー手当制度を構築し、休暇時の職場バックアップを強化した。
休暇取得者・休職者とサポートする者双方の働きやすさ向上に繋げている。
- 令和6年に、社宅が提供されていない社員に対して住宅手当の増額を行った。転勤可能なコースに属している社員には社宅が提供されている一方で、転勤不可能なコース（ローカルコース）に属している社員（多くは女性）には社宅が提供されていないことにより生じる通勤負担と経済的負担の差を考慮した。
- スライドワーク（育児や介護を行う社員及びその他会社が認めた社員を対象に出退勤時間を前後にずらす）の利用時間単位が最短1時間であったところを、令和6年から30分に変更した。
ワークライフ・サポート制度（有給休暇を消化後も、「子育て」「介護」「自身の傷病」を理由として最大5日間/年の有給休暇を取得できる制度）や短時間勤務制度の利用者が増加した。
- 男性育休取得者にインタビューを実施し、取得のきっかけ、日常の過ごし方などを社内配信することで、取得率の向上につなげた。
- 令和7年4月より、転勤の可否によって能力給に差をつけず、昇進・昇格の機会を限定しない新・人事制度を導入し、これにより女性管理職登用を加速させる予定。

第7回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社インテリックス

府内の主な事業所の所在地：大阪市北区

事業内容：製造業（オーダーカーテン等インテリア商品）

常時雇用する労働者の数：301人以上

- ・年次有給休暇取得推奨のメールを個人に自動配信、また取得を促すリーフレットを作成している。
令和3年6月から、取得率を全従業員が集まる会議で発表している。
- ・これまで主として男性従業員が従事してきたカーテン取付施工職に、女性従業員を新たに1名配置した。
その他、従業員の個々のスキルアップやキャリア形成の為に研修を年に2回実施し、配置転換も可能としている。
- ・管理職手前の階級に当たる労働者に対して、令和5年10月に社外のマネジメント研修の受講を促した。
その後、女性従業員のエリアマネージャー昇格につながった。
- ・令和2年4月から令和6年5月の期間において育児休業の取得率に関する目標を掲げ、相談窓口の設置及び利用促進のための資料の作成・周知、育児休業の一部有休化を行った。
当該期間における育児休業取得率は、男性が87.5%、女性が100%となっている。
- ・令和5年7月に代表取締役社長による女性活躍に関する研修を実施。経営トップから自社の従業員の男女の内訳、管理職比率、パートからの正社員登用等について発表した。
発信することにより、女性の活躍を推進するという会社方針を従業員が再認識する機会となった。

第7回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社キャトルプラン

府内の主な事業所の所在地：大阪市北区

事業内容：卸売業・小売業（防犯機器・設備）

常時雇用する労働者の数：300人以下

- ・セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに関する相談窓口は、相談のしやすさを考慮して担当を男女各1名にしている。
新入社員の離職率が大きく改善されており、働きやすい職場づくりにつながっている。
- ・今後は「女性の活躍推進」と「若手社員の育成スピード」がカギとなるという考えのもと、テレワークや時短勤務などで環境を整え、今まで結婚や育児などでキャリアを諦めざるを得なかった社員も活躍できるよう、本人と相談の上で、性別にかかわらず個々の能力やスキル、実績を基準として研修やプロジェクトのメンバーに選出している。
- ・男性社員が多数を占めていた営業部門において、女性の視点を取り入れるため、平成31年度から女性の積極採用を行った。
SNSで従業員についてや行事、社内の雰囲気、その他取組などを積極的に発信、面接には女性社員が同席し職場環境や仕事内容を話すなどして採用の強化を図った。
平成30年度には0名だった女性営業職が令和6年度までに9名となり、営業部全体の34.6%となった。
- ・テレワークや時差出勤などの社内制度を整えており、デスクトップPCからノートPCへの切り替えや、会社あての電話を自宅に対応できるシステムの導入を行った。

第7回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



中西金属工業株式会社

府内の主な事業所の所在地：大阪市北区

事業内容：製造業（ベアリングリテーナー〔機械部品〕）

常時雇用する労働者の数：301人以上

- ・男女とも育児休業取得率100%を達成しており、これを継続しつつ、会社の方針として、1か月以上取得することを目標としている。
対象となる社員が目標を達成した場合には、本人とその上司の評価を上げることとしている。
- ・育児休業の取得対象となる社員とその上司、また同僚に対してもeラーニングで「育休中の過ごし方」や「復帰後の両立に向けて」等をテーマとした研修を実施している。
- ・令和6年4月に提携保育園を契約して、地域の保育所等に入所できない子を有する社員が利用可能とした。
これにより社員が継続勤務しながら仕事と育児の両立が図れるようにした。
- ・令和2年からフレックスタイム制度（コアタイムなし・中抜け可能）を導入し、社員が各自のプライベートの事情に合わせて就業時間を選択することを可能とした。
また、社員自身がテレワークもしくは出社を選択できる「ハイブリッド勤務」を導入し、柔軟な働き方が可能となっており、社員の評価も高い。
- ・新卒採用、中途採用ともに女性を積極的に採用する方針がある。
新卒採用においては理系女子学生を対象としたパンフレットの作成・配布等を行い、令和7年度の女性の採用比率が7割となっている。また、令和6年度は管理職として女性が1名入社した。

第7回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



ノースヒルズ溶接工業株式会社

府内の主な事業所の所在地：東大阪市

事業内容：製造業（超高真空装置及びその部品等）

常時雇用する労働者の数：300人以下

- ・従業員からの意見を取り入れ、育児休業取得だけではなく仕事と育児を両立しやすい働き方として**残業抑制**も推進している。
上記取組を実施した子育て中の従業員について、令和5年10月から令和6年9月における残業時間の実績は、0.5h未満/月（平均）と大きく減少した。
- ・会社のノウハウを取り入れた**ハンドレーザ溶接機**を他メーカーと共同開発した。
一般加工者が、数か月の訓練で習熟溶接工並みの溶接を行うことが可能となり、従業員の職域拡大につながった。
- ・東大阪市が毎年開催するオープンファクトリーにおいて、約300人の市民が見学に来るなか**若手女性社員が溶接を実演**した。製造現場での女性活躍・イメージ向上につながった。
- ・平成28年に溶接工として入社した女性が、令和4年4月に製造技術課長に昇格し、活躍している。
溶接職人から技能を継承する傍ら、後輩女性の指導にも実力を発揮している。

第7回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいきキラリ大賞



株式会社アイエスエフネット

府内の主な事業所の所在地：大阪市北区

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

- ・ 前回受賞時から新たに女性活躍インタビューの第2弾を実施した。
管理職になったきっかけ、業務内容、やりがいなどを紹介し、女性管理職の増加を図っており、前回受賞時（令和5年）から、女性管理職割合が大きく伸びた。
- ・ 男性育休取得推進をめざして新たに「かぞくミーティングシート」を作成した。
シートを活用することで、家族で育児休業取得の時期や、休業中の家事・育児についてじっくり話し合い、計画を立てる機会を作っており、前回受賞時から男性の育児休業取得率が向上している。
- ・ 介護と仕事を両立する社員が増加してきたことを受けて、アンケートによりニーズを把握した上で社内の介護経験者による講演を開催した。
- ・ 令和7年度に家事代行サービスを福利厚生に導入する方針。
会社から対象社員へ補助を行い、全国の家事代行サービスが利用できるよう制度を創設する予定。

第7回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいきキラリ大賞



明治安田生命保険相互会社

府内の主な事業所の所在地：大阪市中央区

事業内容：金融業・保険業（生命保険業）

常時雇用する労働者の数：301人以上

- ・教育機関への就学のため長期休職を可能とする「マルチステージ休職」を令和6年度に新設した。
海外赴任あるいは留学する配偶者等に帯同する際にも取得可能。
- ・令和5年度に、社内診療所に女性医師による婦人科専門外来を新設。
- ・育児休職から復職する職員に向けたセミナーを継続して実施している。
令和4年度からはセミナー内で復職前の職員のうち希望者に上司とのオンライン面談を実施しており、令和6年度から上司に面談マニュアルを提供。
- ・令和3年度から「L-NEXTアドバンス」として、経営管理職（部長相当職）、主要職制のうち選抜者、着任1年目の主要職制（課長相当職）の3階層を対象に階層別研修を実施している。
令和6年度からはOJDシートを作成・提供し、所属長による継続的な育成フォローをさらに推進している。
- ・令和5年度から「配偶者の出産予定日の事前申告」と「男性育休取得計画書」の提出制度を新設した。
計画書策定により上司や周囲の理解を深め、育児休業を取得しやすい風土を醸成している。

第7回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいきキラリ大賞



株式会社りそな銀行

府内の主な事業所の所在地：大阪市中央区

事業内容：金融業・保険業（銀行業）

常時雇用する労働者の数：301人以上

- ・女性社員の声を経営に反映させることを目的に、平成17年に経営直轄機関である「りそな Women's Council」を発足した。約25年継続する中で、過去の参加者には役員に登用され活躍している女性もおり、りそなグループの女性活躍推進の象徴的な取組となっている。
- ・再雇用にとどまらない、退職者とのポジティブな関係構築をめざし、令和6年にグループ退職者間のネットワークとして「アルムナイネットワーク」を開始した。
- ・令和4年より男性の育児休業の有給日数を、従来の5日から「産後パパ育休のうち14日間」と拡大し、配偶者出産休暇（有給の特別休暇）5日間とあわせて、原則取得するものとして男性の育児参画を推進している。
- ・仕事と不妊治療の両立支援として、令和4年4月に、「出生支援制度」を導入し、最長1年の休職、積立休暇の使用、共済会融資の利用を可能とした。
- ・「ダイバーシティ研修」について前回受賞（令和元年）後も継続して行っている。令和5年度はアンコンシャス・バイアスに関連付けて、ジェンダーギャップ指数、自社の女性活躍推進の状況を盛り込み、全社で課題を共有した。