

第8回 大阪府 男女いきいき事業者表彰

募集期間

令和7年 7月1日 (火)

▶▶▶ 8月29日 (金)



©2014 大阪府もずやん

応募方法

応募用紙に必要事項を記入の上、

8月29日 (金) までに

メールでご提出ください。

※募集要項を必ずご確認ください。

大阪府 男女いきいき 表彰

検索

表彰項目

▶ 大賞



▶ 優秀賞



▶ 特別賞



▶ キラリ大賞



応募対象

▶ 大賞、優秀賞及び特別賞は、

(1) から (3) のすべてに該当する事業者

(1) 大阪府内に事業所を有し、事業活動、雇用を行っていること

(2) 「大阪府男女いきいきプラス」認証を受けていること

※詳しくは最終面をご確認ください。

(3) 女性活躍推進について、特に顕著な実績があり、

他の事業者の模範となる取組を行っていること

▶ キラリ大賞は、

(1) から (3) 及び (4) に該当する事業者

(4) 過去に大賞、優秀賞を受賞した事業者のうち、

表彰時に評価された取組内容を上回る、

新たな取組を行っていること

※前回受賞時から3年後に応募可能です！

受賞のメリット

▶▶▶ 学生に向けて

女性活躍を推進
していることが
アピールできる！

▶▶▶ 職場で

従業員が
自社の評価を
客観的に知る
機会になり
モチベーションアップ
につながる！

▶▶▶ 他事業者に向けて

女性活躍に強い
イメージを持たれ
企業価値や信用度
が高まる！



第7回表彰式の様子

大阪府は男女がいきいきと
働くことのできる職場づくりを
応援します！

第7回 大阪府男女いきいき事業者表彰 受賞事業者の取組

※表彰時点のものを一部抜粋

さらに詳しい取組内容につきましては、
右の二次元コードからご覧ください。



女性活躍

男性の育児参加

WLB推進

その他



大賞 株式会社日伝

常時雇用する労働者の数：301人以上

●社宅が提供されていない従業員に対する住宅手当の増額

→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、転勤不可能な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おらず、通勤負担や経済的負担の差が生じていることを考慮し、住宅手当の増額を行った。

●フォロー手当制度の構築

→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年に構築し、休業時の職場バックアップを強化した。休業者とサポートする者双方の働きやすさ向上につなげている。

●新・人事制度の導入

→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・人事制度を令和7年4月に導入した。

●柔軟な勤務制度

→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。



優秀賞 株式会社インテリックス

常時雇用する労働者の数：301人以上

●育児休業取得促進

→育児休業利用促進のための資料の作成・周知、育児休業の一部有給化を行い、令和2年4月～令和6年5月の取得率は、男性が87.5%、女性が100%となっている。

●女性活躍の推進

→これまで主として男性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。

→管理職手前の階級の従業員に対しマネジメント研修の受講を促し、女性従業員のエリアマネージャー昇格につながった。

→経営トップによる女性活躍に関する研修を実施し、会社方針を従業員が再認識する機会となった。



優秀賞 株式会社キャトルプラン

常時雇用する労働者の数：300人以下

●女性営業職の積極採用

→SNSで社内の雰囲気や取組などを積極的に発信するほか、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。

●柔軟な働き方の支援

→テレワークや時短勤務などの社内制度を整え、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、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。



優秀賞 中西金属工業株式会社

常時雇用する労働者の数：301人以上

●育児休業取得推進

→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1か月以上取得することを目標としている。

→育児休業の取得対象となる社員とその上司、同僚に対して、「育休中の過ごし方」や「復帰後の両立に向けて」などをテーマとした研修を実施している。

●提携保育園の契約

→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。

●柔軟な働き方の推進

→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）を導入している。



優秀賞 ノースヒルズ溶接工業株式会社

常時雇用する労働者の数：300人以下

●残業抑制の推進

→仕事と育児を両立しやすい働き方として残業抑制を推進している。

上記取組を実施した従業員について、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。

●女性の登用

→平成28年に溶接工として入社した女性が、製造技術課長に昇進し活躍している。

→東大阪市が開催するオープンファクトリーにおいて、300人の市民が見学に来るなか、若手女性社員が溶接を演習し、製造現場での女性活躍・イメージ向上につながった。



キラリ大賞 株式会社アイエスエフネット

常時雇用する労働者の数：301人以上

●男性の育児休業取得推進

→「かぞくミーティングシート」を作成し、育児休業取得の時期や、休業中の家事・育児について計画を立てる機会を作っている。
前回受賞時（令和5年）から男性の育児休業取得率が向上している。

●女性活躍インタビューの実施

→前回受賞時から新たに第2弾を実施し、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た。

●福利厚生拡大

→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。

●介護と仕事の両立支援

→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、社内の介護経験者による講演を開催した。



キラリ大賞 明治安田生命保険相互会社

常時雇用する労働者の数：301人以上

●男性の育児休業取得の推進

→「配偶者の出産予定日の事前申告」と「男性育児取得計画書」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。

●階層別研修の実施

→女性管理職登用候補育成体制「L-NEXT」において、令和3年度から「L-NEXTアドバンス」として3階層の階層別研修を実施している。

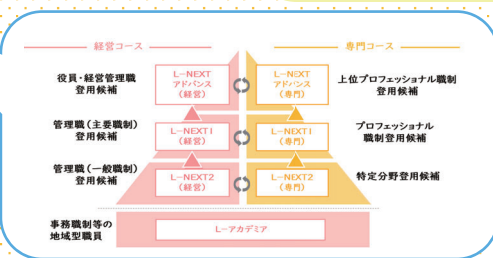
●マルチステージ休職の新設

→教育機関への就学のための長期休職を可能とした。
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。

●女性の健康支援

→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した。

男性育児取得計画書



キラリ大賞 株式会社りそな銀行

常時雇用する労働者の数：301人以上

●男性の育児参画推進

→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」へと拡大し、原則取得するものとしている。

●不妊治療支援

→仕事と不妊治療の両立支援として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。

●りそなWomen's Councilの活動

→女性社員の声を経営に反映させることを目的に、平成17年に経営直轄機関として発足した。
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いる。

●アルムナイネットワークの構築

→退職者とのポジティブな関係構築を目指し、令和6年に開始。



本都女性GLネットワーキングセミナーにおける役員講話の様子



「りそなWomen's Council」最終報告会集合写真



©2014 大阪府もずやん

本表彰の応募には、
「男女いきいきプラス」への
認証が必要です。

認証がお済みでない事業者さまは
最終面をご確認のうえ、
「男女いきいき・元気宣言」事業者登録
「男女いきいきプラス」事業者認証
のご申請からお願いします。

みなさまのご応募を
お待ちしております！



STEP 1 登録

「男女いきいき・元気宣言」事業者登録制度

「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など、働く場における男女共同参画に向けた取組を進め、男性も女性もいきいきと働くことのできる元気な企業・団体をめざしてがんばっている事業者のみなさんを「男女いきいき・元気宣言」事業者として登録し、その取組を応援しています。

募集の対象

以下の項目をすべて満たしている事業者

- (1)大阪府内に事業所があり、男女がいきいきと働くことができる取組を行っている事業者
※事業者とは、企業、財団、社団法人などをさします。また、営利、非営利を問いません。
- (2)大阪府内で2人以上の女性従業員（うち少なくとも1人は正社員）を雇用している事業者
※ただし、大阪府内に本社がある中小企業等については、経営者や役員に女性がいる場合、女性従業員の数に関わらず対象となります。



登録の要件

以下のうち、職場における男女共同参画に関する取組を1つ以上行っていること

- | | | |
|----------|----------|-------------|
| (1)採用 | (2)配置・育成 | (3)定着・働き方 |
| (4)評価・登用 | (5)職場風土 | (6)男女の賃金の差異 |

STEP 2 認証

「男女いきいきプラス」事業者認証制度

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定など、男女が働きやすい職場環境の整備と、さらなる女性活躍に向け取り組む事業者を「男女いきいきプラス」事業者に認証します。

募集の対象

以下の項目をすべて満たしている事業者

「男女いきいき・元気宣言」登録事業者

※「男女いきいき・元気宣言」に未登録の場合も、プラス認証申請と同時にご応募いただけます。



認証の要件

以下の項目のすべてを満たすこと

- (1)女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定及び都道府県労働局への届出を行っていること。
- (2)厚生労働省のホームページ「女性の活躍推進企業データベース」で一般事業主行動計画を公表していること。
- (3)上記ホームページで、女性の職業選択に資する情報の公表を、以下のとおり実施していること。
常時300人以下の労働者を雇用する事業者 全16項目中、1項目以上
常時301人以上の労働者を雇用する事業者 全16項目中、9項目以上
※常時雇用する労働者が301人以上の事業者は、「男女の賃金の差異」の公表が必要

「登録」「認証」の手続きは一年を通じて行っていただけます！

1. 大阪府ホームページから応募用紙等をダウンロード、必要事項を記入
2. 添付書類とともに大阪府男女参画・府民協働課へ提出
※「登録」「認証」は同時申請が可能です



「登録」「認証」「表彰」の詳細
および各種用紙のダウンロードは
大阪府HPをご覧ください→

大阪府 男女いきいき

検索



5 ジェンダー平等を
実現しよう



担 当：大阪府 府民文化部 男女参画・府民協働課
男女共同参画グループ
E-Mail：danjo-fumin@sbox.pref.osaka.lg.jp
電 話：06 (6210) 9321 / FAX：06 (6210) 9322