

第8回大阪府男女いきいき事業者表彰

男女いきいき大賞



SOMPOひまわり生命保険株式会社

所在地：大阪市西区

業種：金融業、保険業

常時雇用する労働者の数：300人以上

- ・リーダーシップ研修の実施、女性管理職によるメンター制度の導入、他社の女性幹部による講演会への参加促進等、女性管理職候補・役員候補等の育成に取り組んでいる。その結果、令和7年度には**管理職に占める女性従業員の割合が30%を超えている。**
- ・従業員の孫、甥、姪が2歳1か月になるまでの期間中に、最長7日間の休暇を取得できる制度「**まご・おいめい育児休暇制度**」を令和5年度に創設した。特に育児休業取得経験のない管理職に対して、育児休業への理解を促進し、会社全体で育児参画の風土を醸成している。
- ・更年期障害等の女性の健康課題に関する理解を深めるため、令和2年度より**女性の健康応援セミナー**を毎年実施している。さらに、令和5年度からは管理職向け、女性向け、男性向けに内容を分けて実施し、働きやすい職場づくりの一助となっている。
- ・令和3年度、地域限定で働く女性従業員がリモートで本社へ勤務できる「**どこでも本社勤務制度**」を創設し、令和7年4月までに累計138名が本社業務に従事している。

第8回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



SWCC株式会社

所在地：大阪市北区

業種：製造業

常時雇用する労働者の数：300人以上

- ・ 令和6年度、社内におけるアンコンシャス・バイアスへの対策として、マンガ形式で事例を紹介するハンドブックを作成した。さらに、ハンドブックをもとにした講演会やワークショップを現場で開催し、従業員の行動変容に取り組んでいる。
その結果、現場からジェンダーギャップをなくすための提案があり、器具や設備を工夫することで、力が必要な作業における男女での作業差をなくすことに成功するなど、男女ともに働きやすい職場づくりにつながっている。
- ・ 芝浦工業大学と包括連携協定を締結し、女性の学生や技術者・研究者へのキャリア支援を行っている。
また、将来の女性理工学人材を育成するため、女子中高生向けの理工系体験イベントを積極的に実施している。
- ・ 育児休業取得に伴う収入減少への不安を軽減するため、令和7年度、取得期間中に賞与の一部を保障する新制度を導入した。

第8回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社大林組 大阪本店

所在地：大阪府中央区

業種：建設業

常時雇用する労働者の数：300人以上

- ・大阪・関西万博の開催を社内における女性活躍推進の好機ととらえ、**女性が中心となる施工体制のもと、ウーマンズ パビリオン in collaboration with Cartier** の建設を実現させた。
施工に携わった従業員のモチベーションアップになるだけでなく、職場全体の意識改革につながった。
- ・技術系の女性従業員比率が12%以下という背景から、女性従業員同士が悩みや考えを共有できる機会を作るため、従業員の呼びかけのもと、令和2年度に女性活躍に向けたネットワーク「**NOON (Neo Obayashi Open Network)**」が大阪本店で発足した。
発足後は、性別や年齢によらずすべての従業員が自分らしく働くことのできる職場環境づくりに向けて、意識調査等様々な取組を続けている。
- ・令和6年度及び7年度に、工事事務所で生理痛体験会を実施した。痛みを体験するだけでなく、**カルタを使ったイベント形式にすることで、仕事に集中することの難しさを分かりやすく伝えている。**

第8回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社グリーンケア

所在地：大阪府中央区

業種：医療、福祉

常時雇用する労働者の数：300人以下

- ・夜勤なしでの正社員登用や短時間勤務制度、時差出勤制度など、本人の希望に応じた柔軟な働き方を可能とし、従業員の定着を図る工夫を行っている。
- ・平成29年度より人事評価制度を見直し、出産・育児・介護等のライフイベントを経てもキャリアアップをめざせる環境を整備した。また、独自のキャリアパスを定めてキャリアビジョンを明確化し、管理職への登用時には面談で意向を確認して、希望や適性、能力に応じた登用を行うようにしており、従業員の不安の払拭に取り組んでいる。
その結果、令和5年度には12.5%だった管理職に占める女性従業員の割合が、令和6年度には38%にまで上昇している。
- ・育児休業取得を促進するため、管理職への研修、取得事例と職場のサポート体制の紹介等の取組を行い、令和6年度、男女ともに取得率100%、取得後の復帰率100%を達成している。

第8回大阪府男女いきいき事業者表彰

男女いきいき優秀賞



株式会社レオンアーツ

所在地：大阪府中央区

業種：情報通信業

常時雇用する労働者の数：300人以下

- ・能力の向上＝賃金の向上と考え、男女の賃金の差異を解消するため、成長できる職務への配属、研修への参加促進、資格取得の支援等に取り組み、女性従業員の能力向上を図っている。
その結果、令和5年度に90%だった男女の賃金の差異が令和6年度には96%となった。
- ・従業員を4つのグループに分け、グループごとに出社日と在宅勤務日を定めている。令和7年度は在宅勤務率が46%となっており、従業員の仕事と家庭・プライベートとの両立に寄与している。
- ・職場における多様性確保のため、従業員の男女比率1:1を維持することを目標として採用を行っている。
また、管理層及び指導層に占める男女比率についても1:1を実現することを目標としており、令和7年度より、指導層の育成に取り組んでいる。
- ・従業員の健康維持のため、職場内にワークアウトスペースを設置している。また、執務室に冷蔵庫を設置し、既定の範囲内で自由にドリンクを飲むことができる社内ドリンク制度を設けている。

第8回大阪府男女いきいき事業者表彰

男女いきいき特別賞



コーナン建設株式会社

所在地：大阪市北区

業種：建設業

常時雇用する労働者の数：300人以下

- ・ 女性技術者の定着を図るため、同じ現場に女性技術者を数名配置するほか、女性技術者限定の座談会を開催し、悩みを共有できるような環境を整備した。その結果、平成27年には4名だった女性技術者が令和7年までの10年間で21名に増加し、定着している。
- ・ 女性活躍を推進するための取組として、令和5年度に、女性従業員が話を聞きたい人を自由に指名できる独自のメンター制度を創設した。他支店の従業員や役員を指名するなど、部署や役職の垣根を超えたコミュニケーションの場となっており、令和7年9月からは対象を男性従業員にも広げて実施している。
- ・ 令和3年度、入社10年目から20年目の女性を対象にキャリアアップセミナーを実施した。その後、受講者の中から、短時間勤務で仕事と子育てを両立しながら管理職へ昇進した女性がおり、社内のロールモデルとなっている。
- ・ 平成30年から令和4年にかけて、一般職（昇進上限あり）の女性28名全員が総合職へ転換し、キャリアアップをめざせる環境となった。