



女活で 会社は 変わる

女性の能力活用 男性の育児参加支援

仕事と家庭の両立支援 働きやすい職場づくり

P 3 ~ 9

女性で輝く実践企業 6 社

中西金属工業 株式会社 / 株式会社 高島屋 / 株式会社 日本政策金融公庫 /
株式会社 センショー / 株式会社 ヤマダ・エスバイエルホーム / 富士電子工業 株式会社

P 1 統計

・「女性の活躍が企業成長のカギ」

P 10 企業での取り組み

・「できることから始めてみませんか」
女性活躍 4 つの柱

P 11 「男女いきいき・元気宣言」登録事業者

【取り組み事例 14 社】 株式会社青木松風庵 / ホシザキ京阪株式会社 /
ダイキン工業株式会社 / 大和物流株式会社 / 帝人株式会社 / 株式会社公文教育研究会 / 株式会社 CONY JAPAN / モリト株式会社 / 大建工業株式会社 / 株式会社プロアシスト / 株式会社天彦産業 / 株式会社ミライト・テクノロジー / クリロン化成株式会社 / 株式会社美交工業

P 13 お知らせ

・ OSAKA 女性活躍推進会議を設置
・ 女性活躍推進法がスタート
・ OSAKA しごとフィールド

P 14 相談窓口

女性の活躍が企業成長のカギ

女性活躍推進法がスタート

本格的な人口減少社会が到来する中、女性の活躍推進が期待されています。平成27年8月28日には、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、国、地方公共団体、一般（民間）事業主が果たすべき責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が成立しました。平成28年4月1日からは、常時301人以上の労働者を雇用する事業主は、事業主行動計画を策定すること等が義務づけられています。

女性の活躍で成長する企業

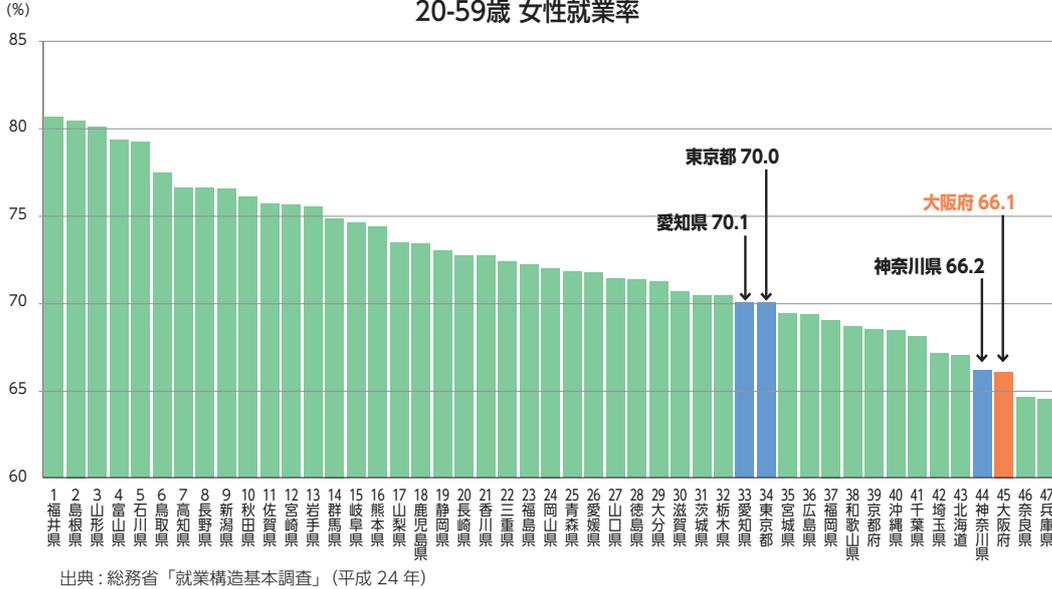
日本の女性の就業率は男性より低く、その中でも大阪の女性の就業率は全国的に見ても低い水準です。また、育児や家事に積極的に男性が参加することが女性の継続就業の促進につながりますが、男性の育児取得や家事・育児時間は、女性や欧米に比べ少ないのが現状です。

女性の活躍は、市場ニーズへの対応、優秀な人材の確保など企業にとって多くのメリットがあります。この冊子では女性が活躍し、成長している企業の事例を紹介しています。それぞれの企業における取り組みの参考にしていただければ幸いです。

大阪府の女性就業率はワースト3

大阪府の女性就業率（20～59歳）は66・1%と、47都道府県中45位と低い水準です。

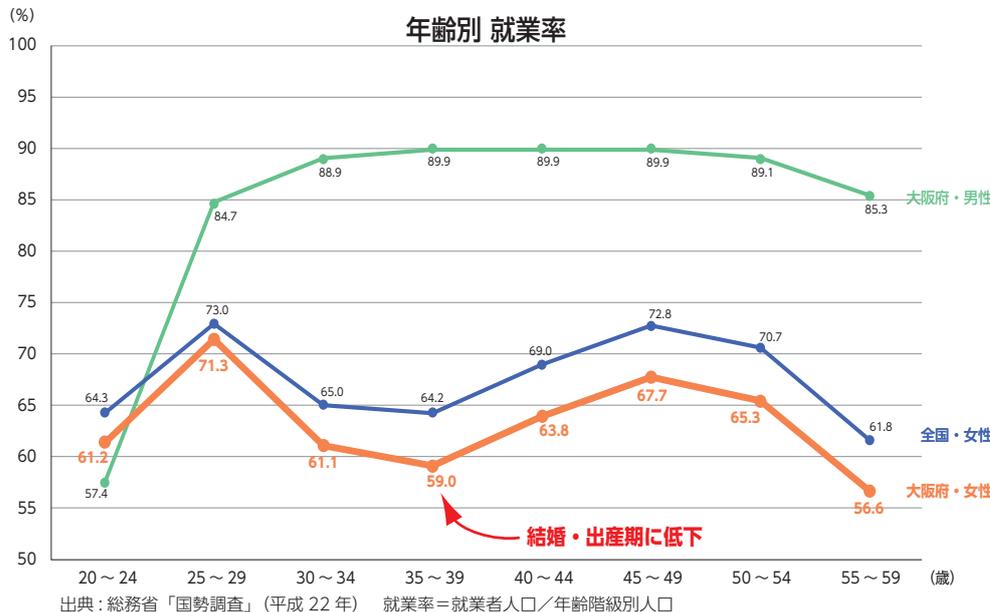
20-59歳 女性就業率



結婚・出産期は就業率の「深い谷」

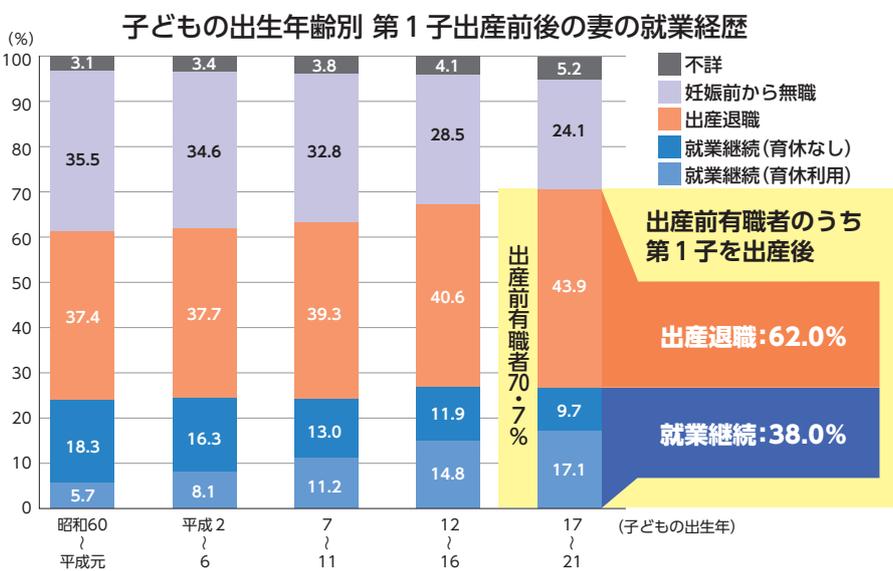
女性の就業率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」を描いています。大阪は全国平均に比べ、M字の谷の部分が多いのが特徴です。

年齢別 就業率



働いていた人の6割が出産退職

育休を取得して就業を継続する女性の割合は増加傾向にあるものの、第1子出産前有職者のうち約6割が第1子出産を機に離職しています。

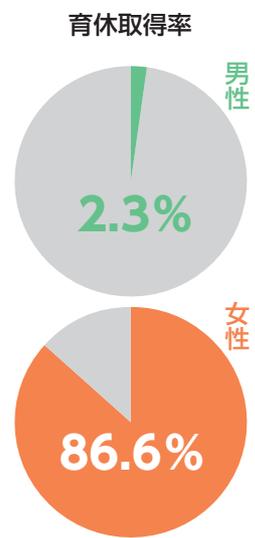


出典：内閣府パンフレット「ひとりひとりが幸せな社会のために 平成27年度版データ」

【備考】
1、国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成
2、第1子が1歳以上5歳未満の子を持つ初婚とし夫婦について集計
3、出産前後の経歴
就業継続(育休利用)ー妊娠判明時就業ー育児休業取得(子ども1歳時就業)
就業継続(育休なし)ー妊娠判明時就業ー育児休業取得(子ども1歳時就業)
出産退職ー妊娠判明時就業(子ども1歳時無職)
妊娠前から無職ー妊娠判明時無職(子ども1歳時無職)

育休取得の男性は2.3%

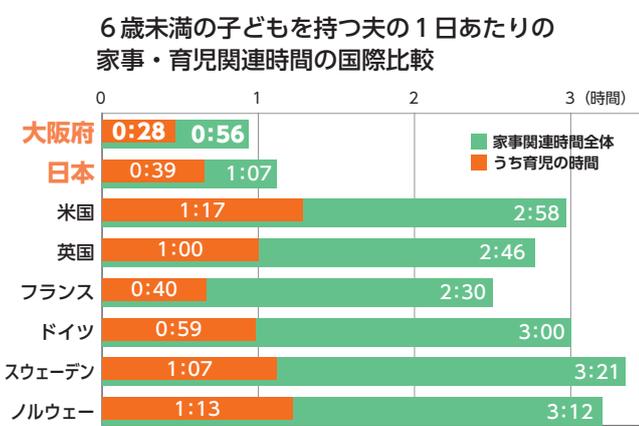
女性と比較した男性の育休取得率はきわめて低く、わずか2.3%です。



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成26年)

夫の家事時間、日本は北欧の1/3

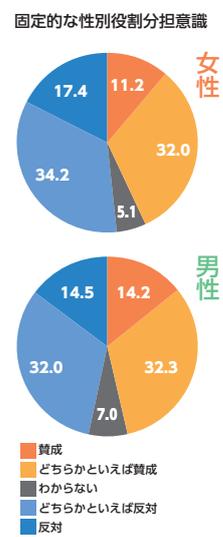
6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連に費やす時間は、他の先進国と比較して低水準にとどまっています。



備考
1. EuroStat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2013) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本と大阪府の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日あたりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)である。

「夫は外、妻は家」に賛成？反対？

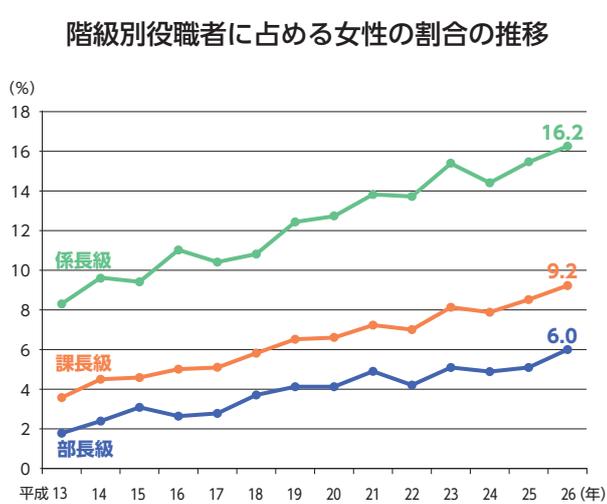
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方について、男女全体では「反対・どちらかといえば反対」が49.4%となり、反対とする人の割合は、女性で高くなっています。



出典：内閣府「女性活躍推進に関する世論調査」(平成26年)

まだまだ少ない女性管理職

女性管理職を役職別に見ると、係長級が16.2%、課長級は9.2%、部長級では6.0%となっており、上位の役職ほど女性が占める割合は低くなっています。長期的には上昇傾向にはあるものの低い水準にとどまっています。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成26年)

製造業

中西金属工業
株式会社

大阪市北区

[主な業務]
ベアリングリテーナー、コンベアシ
テム、住宅関連部品



女性管理職2人
女性管理職比率1.1%

職場環境と制度で 会社生活が充実 「子育ても頑張れる」



▲左から 近藤江里加さん、近江佳代子さん

JR天満駅からすぐ。ビルの谷間に歴史を感じさせるレンガ造りの建物が立ち並び、ベアリングリテーナーやコンベアシステムの中西金属工業。「名前は硬いですが、女性が働きやすい柔軟な会社です」。

そう話すのは輸送機事業部の近江佳代子さん。平成19年にキャリアを生かして転職し、現在は主に自動車メーカーのプラントに入れるコンベアの貿易業務を担当している。

社内託児所を利用して早期に復職

昨年1月に2人目を出産し、10カ月で復帰。毎朝、敷地の一角に建てられた託児所に子どもを預け、1時間の短制度を利用して仕事を続けている。

「赤ちゃん連れ出勤は2回目。ちょうど入社2年目に第1子を出産した時にタイミング良く社内託児所ができました。家の近くの保育園は入園待ちで、早く仕事に復帰したかったのでありがたかったです」と、近江さん。

輸送機事業部は、レンガ造りの紡績工場を改装した建物にある。フロアは



▲世界各地のプラント作りをサポート



▲1時間早く仕事を切り上げ、託児所へお迎えに

天井が高く明るい。近江さんは、「全世界に製品を輸出する貿易の仕事は複雑ですが、一つのプラントが完成するたびに大きなやりがいを感じます」とパソコンに向かう。

時短でも業務が回るように職場全体で仕事量をマネジメント。子どもが急病の時などに備えて進捗状況をオープンにし、フォローし合う良好な関係ができていくという。

同社では社員のワーク・ライフ・バランスのために体制を見直し、残業削減、有休取得を推進している。「残業を減らそうという空気が社内に醸成され、2人目ができてからの方が子育てのために早く帰りやすくなった」と、近江さんは実感している。

午後4時半に仕事を終えて託児所で長女を引き取り、電車で長男の待つ自宅近くの保育園へ。毎日目の回るような忙しさだが、「会社生活が充実しているから子育ても頑張れるのかもしれない。世界経済は動いているのでさらに勉強して、例えばEPA（経



▲「仕事が面白いので毎日が充実しています」と、近江さん

済連携協定）ならまかせてと言えるようになった」と、近江さんは瞳を輝かせる。

女性活躍推進プロジェクト実施

同社では人口減少社会を見越して、もっと女性が活躍できる会社を作ろうと、平成25年に「女性活躍推進プロジェクト」を実施。各事業部から女性社員が集まり1年かけて課題を検討し、教育研修や制度改定、設備の充実に取り組んできた。

重い扉に車をつけて開けやすしたり、段差をフラットにしたり。またユニフォームを透けにくくポケットの多い女性仕様に切り替えるなど、細やかに対応。人事総務部の近藤江里加さんは、「これまで上がってこなかった女性の声を拾って働きやすい職場をめざしています」と、話す。

女性社員がいきいきと働く姿を紹介するパンフレットを作成し、女性の採用に力を入れている。設計など男性の多い職場にも女性が増えてきた。

小売業

株式会社 高島屋

大阪市中央区

[主な業務]
百貨店事業、法人事業、通信販売事業
など



女性管理職154人
女性管理職比率20%

自分の能力を 開花させてくれる職場



▲笑顔で設営にあたる間下真代さん（左）

中高時代は大流行したDCブランドに熱中し、ファッションの仕事が憧れだったという間下さん。昭和57年、子どもの頃家族とよく出かけた高島屋に入社。以来、婦人服一筋に歩んできた。販売担当やセールスリーダーなどを経

て平成20年に課長に昇進、現在は販売第5部特選衣料雑貨のセールスマネジャーを務める。

「自分の選んだ世界のトレンドが店頭に並び、お客さまの反応がストリートに返ってくる。それが売上に直結すれば大きなやりがいを感じます。」

「最近ではインバウンド効果もあって売上は順調です。」

「キャリアアップの社内制度が充実

「今の私があるのも会社のおかげ。前向きに望めば、どんなことでもチャレンジできる社内風土に感謝しています」と間下さん。バイヤー時代の一番の思い出は有名アパレルメーカーに連日通い続け、関西初となるブランド出店を成功させたこと。人気ブランドを扱うショップマネジャーだった時にはフランスにも買い付けに出かけ、現地でパリコレクションを鑑賞。世界の最新ファッションの動向を販売商品にもいち早く取り入れてきた。

高島屋大阪店（大阪市中央区）2階のサロンリシック。世界中の名立たる高級ブランドが並ぶ。

女性従業員が多い百貨店業界だが、マネジャーは男性という固定観念があるのか、名刺を交わすと戸惑われることも。そんな間下さんが心がけるのは「常に課題を設定してチャレンジし、反省点を次のステージに生かすこと」。失敗を繰り返しながらも、自分の可能性に挑戦することでキャリアを高めてきた。

会社の魅力を探ると、「スキルを磨く多彩な制度が整っていることですね」。その一つが豊富な研修プログラム。1回限りのセミナーから宿泊研修まで、担当業務や経験年数など、自分が必要とするスキルに応じて講座が選べる。間下さんも、社内外で開催される能力開発講座「高い塾」に参加し、販売スキルや幅広い商品知識を身につけた。

憧れだったファッションを仕事に

ダイバーシティ経営の実現に向けて

高島屋人事部長 採用育成担当次長 大町耕介さん

高島屋は従業員の約7割が女性であり、企業の成長のためにも女性の活躍推進は不可欠です。このため、ダイバーシティ経営の実現に向け、女性の感性や能力を生かすための環境整備を進めてきました。育児中は8パターンから選べる柔軟な勤務制度を導入し、ベビーシッターやケアワーカーなど育児・介護の経済的支援も充実させています。人材育成では本人の意欲を尊重した能力開発を重視。能力の段階に応じたキャリア開発のメニューを用意し、女性の管理監督者を育成する研修も行っています。また、入社10年前後の先輩と入社4年目の若手をマッチングさせ現場の課題解決につなげていくメンター制度がきっかけとなり、出産・育児経験者を支援するメンター制度も導入しました。育児経験者から希望者を募り、懇談会などで早期復帰に向けた社員の悩みに応えています。こうした取り組みの結果、平成3年当時6.2年だった女性従業員の平均勤続年数が現在は20年以上になり、平成26年度には初めて男性従業員を上回りました。女性の登用も進み、課長職以上の女性比率は平成22年の16%から平成26年には23%になっています。これからも女性が活躍できる環境づくりを進めていきます。



▲中央が猪塚良弘支店長

「どんな取り組みを行っていますか。」
 「本店と全国152の支店で女性職員が能力を最大限に発揮できる職場づくりをめざし、キャリア開発、仕事と休暇を両立するワークライフ・マネジメント支援、職員の積極的な活躍推進の3つを柱に活動を進めています。」
 「キャリア開発の内容は？」
 「新卒の女性総合職採用比率30%を目標に設定。毎年これを上回る実績を達成し、平成27年は4割を超えました。管理職に占める女性の割合は現在2.7%ですが、これを5%にする目標を掲げ、候補者を5年間かけて育成するプログラムも導入しました。事務職か

新卒女性の総合職比率30%を達成

平成20年、4つの政府系公庫が統合して発足した日本政策金融公庫は重要課題として「女性活躍の推進」に取り組んでいる。どんな成果が出ているのか。大阪支店（大阪市北区）の猪塚良弘支店長に聞いた。

経営課題として女性活躍の推進に取り組む

金融業

**株式会社
日本政策金融公庫**
 (大阪支店)
 大阪市北区

[主な業務]
 国民一般、農林水産業者及び中小企業者向け業務等



ライフスタイルに応じた制度に感謝

中小企業営一事業総括課
 坪田喜美子さん



「2歳になる子どもがいます。育休中は上司面談の機会を頂き、不安を随分と解消できました。復帰後は退社を30分繰り上げ、その分家族と過ごす時間を増やしています。事務職から業務職になり責任が重くなりましたが、仕事ができる時間が短い分、効率よく業務を進めるように心がけています。仕事に育児に忙しいけれど充実の毎日です」

自分のスキルを高める重要な場

近畿ブロック女性活躍推進専任者
 川口晃世さん



「毎年度、各支店で女性活躍推進活動に関する計画を立て、近畿ブロックアワードで成果を発表しています。優秀な取り組みを実施した支店は本店アワードに参加。年々内容がレベルアップしており、取り組みが定着するようサポートするのも専任者の活動の一つです。専任者の活動期間は1年限定ですが、自分の将来のキャリアを見つめる貴重な経験ができました」

ら融資を扱う業務職への職域拡大のための3年間の育成制度も。OJTや研修を通じて、優秀な人材を育てていきたいですね」
 「ワークライフ・マネジメント支援では？」
 「出産・育児や介護が必要な場合、育児や勤務時短を取り入れ、託児や病児保育の費用も補助します。転勤が多い総合職向けの特例制度により、転居を伴う異動を一定期間免除するほか、配偶者の転勤の際、同一地域に異動できる制度も備えています」

女性活躍推進専任者が活動をサポート

「休業者向けのサポートはありませんか。」
 「育休中はどうしても孤立感を感じてしまいがち。このため、産休前から育児復帰までに上司面談や情報提供を定期的に行っています。自宅にいなから社内情報を共有できるようにモバイル端末を貸し出したり、社内メールで職場とコミュニケーションを図れるようにしたりして少しでも不安の軽減に努めています」
 「職員の積極的な活躍を進めるための取り組みは？」
 「本店と全国10支店に支店長を委員長とする女性活躍推進委員会を設け、女性活躍推進専任者が支店の活動をサポートしています。大阪支店もその一つです。専任者を配置し、26支店がある近畿ブロックの活動を主導する役割を担い、各支店における活動をサポートしています。」

ドボルザークの「家路」で退社を呼びかけ

「大阪支店独自の取り組みは？」
 「毎朝1時間、業務集中の時間を設けています。この間は電話対応も専門スタッフが代行し、他課との交渉も原則禁止。打ち合わせを30分に収める『会議ダイエット』も導入しました。毎週水・金は『フリー残業デー』で終業10分前にドボルザークの『家路』を流し、退社を呼びかけます。職員の発案で取り入れたのですが、音楽が家を連想するのが、アンケートでは8割近くの職員が『早く帰るようになった』と回答し、大きな効果も上げています。これからも業務の効率化やワーク・ライフ・バランスの推進により、女性だけでなくすべての職員が働きやすい環境をつくっていききたいと思っています」



製造業

株式会社
センショー

大阪市西成区

[主な業務]

銅・スズ・ニッケルなどのメッキ業務



左から木下美優さん、堀内麻祐子社長、竹原沙紀さん



女性の やりがいを 形にしたい

朝はスマイルウォーキングから

「おはようございます。」

午前9時。工場の生産ラインが動き始めると、営業部の池田麻貴さんの元気な声が響く。大阪市西成区のメッキ加工会社「センショー」。池田さんらコミュニケーション委員会のメンバー4人が毎朝、タスキ姿で職場を回りながら率先して挨拶をする。社内の士気を高めようと今年1月から始まったスマイルウォーキングだ。

「女性が増えたことで職場の雰囲気ガラリと変わりました。チャレンジ精神も芽生え、会社にもいい刺激を与えてくれます」。

堀内麻祐子社長はそう語る。社長就任時の平成23年当時、女性社員はわずか2人だったが、平成26年から毎年新卒者を採用し、現在は全社員48人のうち11人が女性だ。ほとんどが20代前半と若く、事務・営業職のほか、生産ラインを担当する社員もいる。

メッキ業界のイメージを変えたかった

女性社員を増やした理由を尋ねると、「男性の職場というメッキ業界のイメージを変えたかったから」。堀内



▲毎朝、スマイルウォーキングで挨拶をする池田麻貴さん（左端）

社長自身、建設会社に勤めていた20代の頃、周囲はみな男性で現場に出れば女性トイレもなかった。そんな体験が企業風土を変える動機にもなっているという。

新卒女性を採用するにあたり、まず取り組んだのが社内の施設整備だった。1階の共用トイレを男女別に分け、3階にも女性専用トイレと更衣室を新設。食堂もフロアを拡張した。この取り組みは女性社員の仕事へのモチベーションアップにもつながっている。

2年前には会社のホームページを立ち上げた。管理部に勤務する入社2年目の木下実優さんが制作を担当し、会社のロゴマークもおしゃれなデザインに一新。社内広報誌の編集や得意先向けメールマガジンの作成も受け持ち、「自分のやりたいことを形にすることができ、日々仕事のやりがいを感じています」と木下さん。

職場改善の4委員会を発足

また、平成27年には女性社員からの提案で社内コミュニケーション委員会のほか、スキルアップ、チェンジ（課

題提案）、5S（職場の環境改善）の各委員会を発足。全社員がいずれかに属し、社内の様々な改革に取り組んでいる。コミュニケーション委員会の池田さんは社内での唯一の女性営業部員でもある。「お客さまにいろんな提案をし、課題を持ち帰って技術担当者に伝えるのが私の使命」と話し、年4回、大阪や東京で開催される展示会では自社の広報も担当。堀内社長も「今後、女性だけの営業部隊を発足させたい」と意気込む。

女性が輝ける職場が会社のブランド



国見理加さん

生き生きと働く女性たちの姿は男性社員にも刺激を与えているようだ。堀内社長が打ち出したコスト削減の課題に対し、ある男性社員は軍手やゴム手袋などの消耗品を効率よく使うための回収箱を提案。さっそく具体化され、工場に設置されている。生産ラインを担当する入社8年目の国見理加さんは「自分が会社に入ったころに比べ、女性が働きやすい職場になってきたことを実感します」と話す。

「将来的には男女の社員比率を対等にしたい」と堀内社長。これまでの自身の経験から男性にしかできない仕事が輝ける職場にすれば、会社のブランド化につながります」と言い切った。

建設業

株式会社
ヤマダ・エスバ
イエルホーム

大阪市北区

[主な業務]

住宅建設にかかる設計、施工など



女性管理職5人
女性管理職比率2.1%

女性社員がつながり 働きがいのある会社に

女性にとって「働きがい」のある職場を作ろう。ヤマダ・エスバイエルホームでは、平成18年に「女性活躍推進チーム」が発足し、女性の意見を活かした商品開発や「くるみん」の取得など様々な取り組みが進められてきました。

女性目線の活動がどのようにに会社を変えていったのか。チーム発足当時から参加している安部文子さん、林三知代さん、藤井亜矢子さん、菊谷恵子さんと、人事面でチームを支える山岸真唯子さんにお話を伺いました。



「女性活躍推進チーム」 ができた背景は？

安部 「女性活躍推進チーム」は部署を越えて社内改革を進めるプロジェクトの中から生まれました。女性が働きやすいだけでなく、働きがいのある会社になりたい。住宅メーカーでは男性が多いのですが、住宅を購入する際の決定権は女性を持っていることも多く、社内にいる女性社員をつないで会社全体でコミュニケーションを取れば、いろんなことができると思います。

林 活動の一つとして各部署から年齢も家族構成も違う女性社員が集まり、商品開発がスタートしました。女性ならではの感性を商品に活かし企業の価値を高めることを目標とし、自分たちの暮らしの中で一番身近で不満の多いところだった収納をテーマにキッチンから取り組みました。私は商品開発のリーダー役だったのでプレッシャーもありましたが、始めてみると、私だけでは絶対にできない優れたものができると感じました。

藤井 当時は結婚したばかりだったので、毎回こんなものがあつたら良いなと意見を出し合うのが楽しくて。ホワイトボードいっぱい書き出して、イメージを具体化しました。

菊谷 私は子育て真っ只中で、家が片付かないストレスがたまっていました。そこから収納のアイデアが生まれ、形になっていくのが面白かったです。

林 片付けたいものをどうするか。具体的なレイアウトのスケッチを作って「ああでもない」「こうでもない」と何



度もやりとりする中で様々なアイデアが生まれたり、たくさん発見があったりしました。試行錯誤しながらキッチン収納提案が完成し、さらにリビング、玄関、洗面の4つの収納シリーズがこの活動から生まれました。

商品の反応はいかがでしたか。

林 新しい展示場に私たちの収納プランをセッティングして営業に見せた時、最初の反応はイマイチだったと思います。ところが、お客様の反応がすごく良かったんです。この収納提案があることによって、お客様と営業の話が弾むきっかけになると、次第に評価されるように。新築の契約で採用されるだけでなく、リフォームの現場にも広がっています。

菊谷 住宅祭というイベントでは収納コーナーにたくさんの方が来られました。「これ便利ね」と引き出しを試さ



れるのを見て、自信につながりました。**藤井** 男性と女性では考え方が違います。家にいる時、女性は子どもと会話をしながらアイロンがけしたり、テレビを見ながらメイクをしたり、同時にいろんなことをしたい。だから「家事コーナー」ではなく、リビングにアイロンや化粧品を置く収納スペースが欲しいんです。最初は女性社員が集まって何



ができるのかと懐疑的な人もいたかもしれませんが、女性のお客様が私達のこだわったポイントに共感してくださるのを見て、女性の視点を商品に取り入れていくことも大切であることをわかってもらえたのでは。

―施策面ではどんな取り組みを？

安部 女性活躍推進チームで「くるみん※1」取得をめざしたいと提案し、男性も育児を取得しやすいように人事に働きかけて、「育児の最初の3日間有給制度」ができました。

山岸 私は人事としてチームをバックアップしています。総務人事統括部長名で各部門の責任者宛に出産予定の配偶者がいる社員リストを配信し、男性も積極的に育児を取るよう勧めています。女性はほとんどの人が産休・育休を効果的に使い、復帰してからは短時間勤務で仕事を続けています。

菊谷 家族との時間を大切に「記

念日休暇」の制度や、短時間勤務を小学3年まで延長する制度もチームの発案で実現できました。子どもが急に熱を出した時は看護休暇を活用。私は自分の仕事の状況を常に開示して、いざという時は周囲に協力を求めるようにしています。

山岸 活動の成果もあって、平成27年に3度目の「くるみん」を取得しました。これから産休に入る人に復職した先輩ママからのメッセージを渡したり、イクメンを増やすために男性の育児取得者の体験談を集めて発信したり、地道な取り組みを続けています。

―女性活躍推進を成功させるポイントとは？

林 長く続けるにはみんなが楽しくやれることが一番です。女性の意見を活かした商品企画がお客様に喜ばれ、社内に認められたことで活動しやすくなりました。

安部 チームが発足した時に、各部署の上長に兼務で活動できるようお願いしました。専任ではなく兼務だからこそ各部署の情報がわかり、アイデアが生まれます。10年の間にはメンバーの異動などで停滞していた時期もありますが、グループウェアを使って女性社員へのメッセージの配信は続けました。フォーラムに呼ばれたりメディアで取り上げられたりと、社外からの評価も力になっていきます。女性自身が特性を活かして働き続けたいと思えば、周りにつながることで良い空気が生まれ、働きがいのある職場ができると思います。

※1 次世代育成支援対策推進法に基づき一定の基準を満たした企業は、申請により「子育てサポーター企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けるところができます。



設計技術統括部
設計部設計推進課
女性活躍推進
チームリーダー
課長 安部文子さん



設計技術統括部
技術・商品開発部技術開発
商品開発課
係長 林三知代さん



経営企画室
主任 藤井垂矢子さん



大阪支店総務課
主任 菊谷恵子さん



管理本部総務人事統括部
山岸真唯子さん

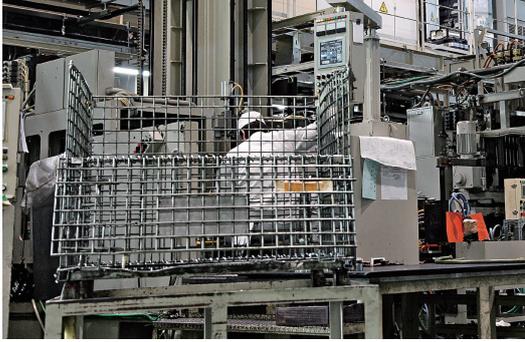
製造業

富士電子工業
株式会社

大阪府八尾市

[主な業務]

自動車部品・機械部品等の焼入受託加工や焼入装置



▲製造部や総務部など様々な部署で女性が力を発揮している

柔軟な短時間勤務制度で 家庭と仕事の両立をサポート



女性管理職2人
女性管理職比率6.6%



渡邊弘子社長

八尾市の富士電子工業は、独自の制度を取り入れ、家庭と仕事の両立支援に力を入れている。渡邊弘子社長に働きやすい会社づくりについて伺った。

私が20代で当社に入った頃はまだ男性社会で女性の意見を聞いてもらえない時代でした。長く働き続ける女性もごくわずか。業界全体で見ても男女雇用機会均等法が機能してきたのは90年代後半からではないでしょうか。女性が出産や子育てで仕事を辞めてしまうのは会社にとっても本人にとってももったいないと思っています。一旦辞めてブランクができると戻るのは大変です。子どもと一緒にいられる時間は限られていますから、その間は仕事を時間的にセーブして、子育てが落ち着いたいたら元に戻せばいい。私は出産

後7週間で復帰したのですが、子どもが小さい時にもう少しそばにいてやれば良かったという思いがあります。だから社員には無理せず仕事と子育てを両立できるような仕組みを考えてきました。

家庭の事情にも柔軟な対応

その一つが家庭の事情に応じた短時間勤務制度です。毎日時間を決めて勤務するのではなく、その都度、出勤の時間を選択できるようにしています。子どもはいつどつなるかわかりません。急に熱を出して出勤が遅れたら柔軟に対応し、通常勤務の給与からその分を差し引く形にしています。このシステムなら有休を使わなくて済むし、ボーナスの査定にも影響しませんが、女性だけでなく男性も利用しています。新年度からは子どもの定期健診のために仕事の途中でも抜けられるようにしたいと思っています。

制度の効果、ベビーブーム

また子育て中の社員には、子どもが18歳になるまで毎月手当てを支給しています。在学証明があれば大学や短大、専門学校に通っている期間もサポートします。この制度の効果もあるのが、最近、社内はベビーブームで3人目、4人目という人が多いんです。

一昨年は社内に倫理委員会を作りました。各部署の主任クラスが中心になって、パワハラやマタハラ、セクハラがないかリサーチし、報告を上げるようにしています。

社員の採用や登用は男性、女性に係なくフラットに行います。「女性の

「子育てに積極的に関わることで家族円満です」



営業部営業課
紙井秀典さん

転職により2年前に同社に入社した紙井秀典さん。昨年3月に4人目が生まれた時、1週間の育休を取った。その後も子どもたちの食事や入浴のために必要に応じて短時間勤務を利用。

「前の会社の時はあまり育児に参加できなかったのですが、妻からは3人目までより楽だったと感謝されています。今も妻の仕事が忙しい時や体調が悪い時には私が子どもたちの世話をできるので夫婦とも安心して働けます。一番ありがたいのは、私が子育てに積極的に関わることで家族円満に暮らせることです」と、紙井さんは笑顔で語る。

視点を生かして」と言いますが、私は「女性らしさ」という言葉は嫌いで、人によると思っています。「男前」の女性もいれば繊細でよく気のつく男性もいます。これからの課題はハンディキャップのある人やLGBTの人への対応ですね。それぞれが自分の特色を生かして働き続けられる会社にした。それがグローバルに付加価値の高いものを提供していく会社の基盤になります。

できることから始めてみませんか



職場の働き方を見直すことで、優秀な人材が働き続けることができるだけでなく、効率的に業務を進めるきっかけにもなります。各企業の実際の取り組み事例を4つの柱でまとめました。

① 女性の能力活用

女性の採用拡大・能力開発

- 営業や理工系技術者など女性が少ない職種や職場に、女性を積極的に採用する。
- 女性向けの会社案内を作成するなど、女性の活躍を期待していることをアピールする。
- 女性の能力発揮を促進するための担当部署やプロジェクトチームなどを設置する。
- 能力開発、人材育成を目的とした研修に女性を積極的に参加させる。
- 部署、年齢、職階などの異なる女性が集まる交流の機会を設ける。
- 知識や経験の豊かな先輩（メンター）が後輩女性に対してサポートする「メンター制度」を設ける。

② 男性の育児参加支援

- 配偶者が出産する際の有休取得促進や、配偶者出産後の特別休暇を制度化する。
- 男性の育児取得を促進するため、育休制度についてポスターや冊子を作成し、周知する。
- 子どもの学校行事参加のための特別休暇など、男性の育児参加を促進する制度を導入する。
- 男性の育児取得を特別視しない職場風土を醸成する。
- 企業のトップが男性の育児参加支援の姿勢を明確にし、社内及び対外的にアピールする。

③ 仕事と家庭の両立支援

育児・介護関係

- 法定以上の期間の休業の付与や看護休暇、学校行事参加のための休暇など、育児・介護のための独自の休業・休暇制度を設ける。
- 育児・介護休業中に給与の一部や手当を支給する。
- 育児・介護休業の取得者が出た場合に業務上の影響を少なくするよう、非常勤等の人員措置や業務分担の見直しを行う。
- 休業中の情報提供や復帰前面談など、休業者が職場復帰しやすいよう配慮した取り組みを行う。
- 事業所内に託児・保育施設を設置する。

④ 働きやすい職場づくり

- セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）防止のための研修や啓発を実施するほか、セクハラ相談窓口（社内・社外）を設置する。
- 勤務時間、勤務地、担当業務など、従業員の意欲や希望を反映することができる制度を設ける。

女性の職域拡大・管理職登用

- 女性がこれまでいなかった（又は少ない）職種や職場へ、女性を積極的に配置する。
- 女性が扱いやすい機械を導入するなどハード面の環境を整備する。
- 女性管理職の登用促進に関する数値目標を設定する。
- 女性管理職育成プログラムや研修を実施する。
- 社内外の手本となる女性管理職（ロールモデル）や経営者との意見交換会を実施し、女性の意欲を向上させる。

男性の理解促進

- 管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性についての啓発や研修を行う。
- 女性社員への過度な配慮や性別の違いによる先入観を払拭するための研修を行う。

ご存知ですか？育休は男性も取得できます！

育休は、原則として子が1歳に達する日までの連続した期間、男女の労働者が取得できます。

- パパ・ママ育休プラス
父母がともに育休を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間取得できます。（ただし、父母1人ずつが取得できる期間の上限は、父親は1年間、母親は 出産日・産後休業期間を含む1年間）
- 妻が専業主婦や育休中であっても、夫も育休を取得することができます。

詳しくは、
HP イクメンプロジェクト <http://ikumen-project.jp/>

ワーク・ライフ・バランス関係

- 短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務など、柔軟な働き方ができる制度を導入する。
- 半日又は時間単位の有休の取得制度や、年次有休の積立て制度を導入する。
- 地域限定の転勤に加え、配偶者の転勤に配慮した転勤を行う。
- 本人の実情や希望に応じて、正社員からパートへ、パートから正社員へなど雇用形態を変更できる制度を設ける。
- 資格取得や健康維持・増進活動参加、社会貢献のための休暇や助成金の付与制度を設ける。
- 定時退社や有休取得の促進など、長時間労働防止のための取り組みを行う。

- 従業員から仕事や就業環境についての意見や要望を聴き、改善につなげる仕組みを作る。
- 従業員家族に職場を開放し、家族と職場の交流を図る職場参観を実施する。

製造業（空調・冷凍機の製造・販売など）

ダイキン工業 株式会社

（大阪市北区）

従業員数 女性 1194人 男性 6871人

女性管理職を5年で3倍に

平成23年から経営トップ直轄のプロジェクトとして女性の活躍推進を実行しており、管理職と女性社員の意識改革、女性管理職の育成の加速、育休からの早期復帰支援に取り組んできました。

平成27年度からは、女性管理職候補者の計画的な育成のため、部門ごとの「女性リーダー（育成）ポジション」の設定や「スポンサー制度」「メンター制度」の導入、将来の幹部をめざす人を対象とした「女性版若手チャレンジプログラム」を実施。平成32年度末までに女性管理職数・率を、平成27年の3倍強にあたる100人、10%とする目標を設定し、従来にないスピードで管理職の育成に取り組んでいます。

（人事部 ダイバーシティ推進グループ 担当課長 今西亜裕美さん）



製造・小売業（和菓子・洋菓子の製造・販売）

株式会社 青木松風庵

（泉南部岬町）

従業員数 女性 322人 男性 74人

企画や営業、店舗運営など多方面で女性が活躍

お菓子の製造・販売会社ということで全体的に女性が多く、女性が活躍する社風があります。接客研修など女性の能力開発や人材育成を目的とした研修を積極的に実施しています。上司が部下を評価するだけでなく、自分・上司・部下・同僚の全員が全員を評価する「360度評価」を採用し、公平な人事評価を行っています。

工場は男性が多いのですが、商品開発や企画、店舗運営など多くの業務で女性が活躍しています。販売店のスタッフは店長を含めてほとんどが女性です。女性は丁寧な接客や包装などこまやかな対応ができると評判がいいんです。複数の店舗で経験を積み、優秀な人は管理職として登用。採用から数年で店長になる人もいます。

（総務部 石倉由記子さん）



運輸業

大和物流 株式会社

（大阪市西区）

従業員数 女性 244人 男性 1366人

女性活躍の取り組み事例を発信

女性や障がい者、シニア世代など多様な人材活用をめざし、平成26年に社長直轄の「ダイバーシティ推進プロジェクト」を発足。男性中心の物流業界のイメージを払拭すべく女性新卒者を積極的に採用し、職域の拡大を図るため「エリア総合職」も導入し、女性も物流業界で活躍することができる仕組みを作っています。

社内では女性活躍の取り組み事例などの情報を掲載した「ダイバーシティNEWS」を配信するとともに、社内報で頑張る女性社員をクローズアップし、企業風土の醸成を図っています。また、男女とも育児や介護をしながらでもバランス良く働くことができる積立有休制度を導入。育休から円滑に職場復帰ができる環境を整備しています。

（総務部人事グループ 有馬未来さん）



卸売業（厨房機器の販売・メンテナンスなど）

ホシザキ京阪 株式会社

（大阪市中央区）

従業員数 女性 85人 男性 463人

女性かがやきプロジェクトで女性の職域を拡大

社内で女性の活躍を推進するため、平成22年にホシザキグループ全体で「女性かがやきプロジェクト」を発足し、様々な取り組みを進めています。その一つが職域を拡大することで女性の採用人数を増やし、新卒採用時の女性の割合を30%にする目標です。6年前には2人だった女性の営業職は15人にまで増えました。また、産休育休取得者への支援（休業中の社内情報の提供・育休復帰前の事前面談の実施など）を行うことで、育休取得率は過去5年で100%になっています。また、各営業所のトイレやロッカー室などの職場環境の改善も行っています。

さらに、社員の働きやすい環境づくりとワークライフバランスの取れた会社をめざし、ES（社員満足）向上委員会も立ち上げました。有休や5日連続のリフレッシュ休暇の取得、週1回の定時退社を奨励し、有休の取得率は57%まで向上しています。

（総務課 久保千里さん）



サービス業（住宅リフォーム・新築など）

株式会社 CONY JAPAN

（大阪市中央区）

従業員数 女性 79人 男性 169人

超短時間勤務システムを導入

住宅リフォーム業界はどうしても拘束時間が長い傾向にあり、育児中の女性の就労が難しいと言われてます。そこで当社では、子どもが学校に行っている間だけ働ける超短時間勤務システムや、育休後の女性の職場復帰をしやすいように、正社員の条件を満たす就労時間を短縮した「時短正社員制度」を導入しています。



当社はリフォーム業界でも有名な女性営業職が活躍し、デザイン部門で数々の受賞歴を持つ女性インテリアコーディネーターも在籍。専務をはじめ、次長や課長などの要職でも女性がいきいきと働いています。女性の更なる活躍をめざし、この環境をさらに充実させていきます。

（経営管理本部経営企画部 人材開発課 藤本展州さん）

サービス業（教育）

株式会社 公文教育研究会

（大阪市淀川区）

従業員数 女性 1122人 男性 845人

職場全体で復職をサポート



子どもが3歳まで取得可能な育休制度や、小学校1年生まで勤務時間短縮が可能な育児勤務選択制度を整備。産休・育休取得者への会社情報の提供や退職者同士の交流の場を設け、復職準備のための支援を行っています。

復職者研修では、産休・育休経験者の日々の活動の発表をもとにディスカッションを行います。研修の内容は上司やチームメンバーも共有。育休や時短勤務を自己成長の機会ととらえ、それぞれの強みを発揮できる働きやすい職場づくりに生かしています。

また家族を介護しながら仕事を続けられるように介護休業制度や介護勤務選択制度も整えています。

（人事部 松本陽子さん）

製造業（合成繊維の製造・加工・販売など）

帝人 株式会社

（大阪市中央区）

従業員数 女性 1432人 男性 6142人

イクボス宣言。トップダウンで女性活躍を推進

当社では、グローバルに事業を展開するには女性の活躍が不可欠という考えのもと、平成12年に「女性活躍推進室」（現ダイバーシティ推進室）を設置。以来、「新卒総合職の女性採用比率30%以上」を掲げ、通年で目標を達成しています。在宅勤務や短時間勤務などフレキシブルな働き方ができる制度を整え、再雇用制度、配偶者海外転勤同行休職制度等で継続雇用を支援しています。また、男性が育休を取得しやすいように、本人と上司に出産情報を得たタイミングで個別メールをしています。

当社の代表取締役社長は、内閣府の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同しているほか、NPO法人ファザーリング・ジャパンが主催する「イクボス企業同盟」にも加盟しています。「女性の活躍が不可欠」という経営トップの強い思いで、さらなるダイバーシティ推進に取り組んでいます。

（人事総務部ダイバーシティ推進室長 日高乃里子さん）



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も大きな損失です。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）

OSAKA女性活躍推進会議を設置しました

男女が持てる能力を十分に発揮し、あらゆる分野で活躍できる社会の実現に向けて、オール大阪で女性の活躍推進の機運を盛り上げるために「OSAKA女性活躍推進会議」を平成27年7月30日に新たに設置しました。9月11日には、会議の構成団体が一堂に会する記念イベントを開催し、オール大阪で女性の活躍推進の機運を盛り上げるため、「女性が輝くOSAKA行動宣言」を発表しました。



構成団体 大阪商工会議所、大阪府、大阪労働局、公益社団法人関西経済連合会、近畿経済産業局、日本労働組合総連合会大阪府連合会、特定非営利活動法人南大阪地域大学コンソーシアム



OSAKA女性活躍推進会議

検索

女性が輝くOSAKA行動宣言

私たちは、男女が持てる力を存分に発揮し、あらゆる分野で活躍できる元氣な大阪をめざし、次のことに連携して取り組んでいくことを宣言します。

- 1 女性が社会の中でいきいきと活躍できるよう、機運醸成や組織トップをはじめとした意識改革に取り組みます。
- 2 女性自らが意欲や意欲を高め、その能力を発揮することができるよう、女性のキャリア形成支援や就業機会の提供に取り組みます。
- 3 男女が共に仕事と家庭の両立ができるよう、働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

平成27年9月11日

OSAKA女性活躍推進会議

大阪労働局からのお知らせ 女性活躍推進法がスタートしました

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、常時301人以上の労働者を雇用する事業主は、次の①～⑤を行うことが、義務づけられています。

- ① 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析
- ② ①の状況把握・課題分析に基づき、女性の活躍推進に向けた数値目標、取組内容、取組の実施時期、計画期間を盛り込んだ行動計画の策定
- ③ 策定した行動計画の社内周知、外部公表
- ④ 一般事業主行動計画策定・変更届の都道府県労働局への届出
- ⑤ 自社の女性の活躍に関する情報公表

常時雇用する労働者が300人以下の事業主については上記①～④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

【お問い合わせ】大阪労働局雇用環境・均等部指導課 Tel 06-6941-8940

認定マーク「えるぼし」

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。



「ひと」と「企業」をつなぐ就業支援施設 OSAKA しごとフィールド

採用活動や人材定着に向けた中小企業の取り組みを支援します！

「人が定着しない」「採用コストがかけられない」「社員のスキルアップを望んでいる」等の課題に対して、「中小企業支援センター」が、様々なセミナーや面接会の開催、人材紹介、採用後の定着・育成のための人事・給与制度や社風作りまで、各社の人材ニーズに合わせてトータルでサポートします。

大阪市中央区北浜東 3-14 エル・おおさか本館 2・3階

【ホームページ】 <http://shigotofield.jp/> 【お問い合わせ】 Tel 06-4794-9198

【利用時間】 月～金 9:00～20:00(受付は19:00まで) / 土 9:00～16:00(受付は15:00まで) / 休館日 日・祝日・年末年始



労働に関する相談

大阪府総合労働事務所

労働相談をはじめとした職場のトラブル解決に向けたサポート、労働に関する情報提供などにより、労働に関する総合的なサービスを提供しています。労働相談では、働く上で、困ったことや、人事・労務管理上の問題についての相談に応じています。また、必要に応じ、弁護士・社会保険労務士による特別労働相談も予約制で受け付けています。

名称	電話番号	住所	労働相談利用時間
大阪府総合労働事務所	労働相談専用 06-6946-2600 セクシュアルハラスメント相談専用 06-6946-2601	大阪市中央区石町 2-5-3 エル・おおさか南館 3階	月～金 9:00～17:45 ※夜間相談は毎月第1、2、3、5木曜日 (20:00まで)
大阪府総合労働事務所 南大阪センター	代表・労働相談 072-273-6100 セクシュアルハラスメント相談専用 072-273-6321	堺市西区鳳東町 4-390-1 泉北府民センタービル 2階	月～金 9:00～17:45 ※夜間相談は毎月第4木曜日 (20:00まで)

大阪労働局 総合労働相談（総合労働相談コーナー）

総合的な相談・情報提供を行っています。

【お問い合わせ】 総合労働相談ダイヤル ☎ 0120-939-009 または TEL 06-7660-0072
(フリーダイヤルは大阪府外及び携帯電話・IP電話等からはご利用になれません)

【利用時間】 月～金 9:00～18:00 (土・日・祝日・年末年始休み)

各労働基準監督署内 総合労働相談コーナー

【利用時間】

月～金 9:00～17:00 (土・日・祝日・年末年始休み)

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法及びパートタイム労働法等についての相談

【お問い合わせ】 TEL 06-6941-8940

【利用時間】 月～金 8:30～17:15 (土・日・祝日・年末年始休み)

女性のための総合相談

施設名	相談内容	電話番号	受付時間	休館日
大阪府女性相談センター	ストーカー被害、夫婦・家庭内のトラブル、対人関係の悩みなどの女性相談に応じています	06-6949-6022 06-6946-7890	9:00～20:00	祝日・年末年始
大阪府立男女共同参画・青少年センター (ドーンセンター)	家庭・社会・職場などで女性が出会う様々な悩みの相談に応じています	相談専用電話 06-6937-7800	【火～金】 17:00～20:00 【土・日】 10:00～16:00	月・祝日・年末年始

DVについての相談（配偶者暴力相談支援センター）

配偶者等からの殴る、蹴るといった身体的暴力のほか、精神的な暴力も含め相談、各種情報提供などを行います。

※緊急時は110番へ。最寄りの警察署及び市町村福祉事務所においても、配偶者からの暴力に関する相談に応じています。

施設名	電話番号	受付時間	休館日等
大阪府女性相談センター	06-6949-6022 06-6946-7890	9:00～20:00	祝日・年末年始
	夜間・祝日DV電話相談 06-6946-7890	上記以外の時間	
中央子ども家庭センター	072-828-0277 (DV専用)	9:00～17:45	土・日・祝日・年末年始
池田子ども家庭センター	072-751-3012 (DV専用)		
吹田子ども家庭センター	06-6380-0049 (DV専用)		
東大阪子ども家庭センター	06-6721-2077 (DV専用)		
富田林子ども家庭センター	0721-25-2065 (DV専用)		
岸和田子ども家庭センター	072-441-7794 (DV専用)		
大阪市配偶者暴力相談支援センター	06-4305-0100 (DV専用)	9:30～17:00	土・日・祝日・年末年始
堺市配偶者暴力相談支援センター	072-228-3943 (DV専用)	9:00～17:30	土・日・祝日・年末年始
すいたストップDVステーション	06-6310-7113 (DV専用)	9:00～17:30	土・日・祝日・年末年始
枚方市配偶者暴力相談支援センター「ひらかたDV相談室」	050-7102-3232 (DV専用)	9:00～17:30	土・日・祝日・年末年始
茨木市配偶者暴力相談支援センター	072-622-5757 (DV専用)	9:00～17:00	日・祝日・年末年始

「男女いきいき・元気宣言」 事業者に登録しませんか



大阪府は、「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り組みを進め、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、その取り組みを応援しています。



大阪府知事の登録証を発行します

Q 登録すればどんなメリットがありますか？

A 「男女いきいき・元気宣言」事業者として、府のホームページや冊子などを通じて、広く府民に紹介するほか、登録事業者向けの講座や研修など、取り組みの促進に役立つ情報をメールでお知らせします。また、大阪府が提供する登録事業者のシンボルマークを、名刺やホームページ等に使用していただけます。さらに、大阪府提携の融資をご利用いただけます！
「おおさか男女いきいきサポートローン」（商工中金）
「エコビジョン・ダイバーシティ・カンパニー」融資制度（りそな銀行）

Q どのような事業者が登録の対象となりますか？

A 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り組みを行っている事業者で、かつ、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が対象となります。事業者とは、企業、財団・社団法人などをさし、営利、非営利を問いません。

Q どのような取り組みをしている事業者が対象となりますか？

A 主な柱は4つあり、①女性の能力を活用するための取り組み、②男性の育児参加を支援するための取り組み、③仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取り組み、④男女がともに働きやすい職場づくりのための取り組み、となります。①～④のいずれかに取り組んでいる事業者が登録対象となります。取り組みの事例は本誌10ページをご覧ください。

ホームページから応募用紙をダウンロードしていただけます。
<http://www.pref.osaka.lg.jp/danjo/ikiiki2013/index.html>

大阪府 男女いきいき

検索