



第2回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞（50音順）



エスペック株式会社

所在地：大阪市北区 業種（事業内容）：製造業（環境試験器の製造、販売等）

常時雇用する労働者の数：301人以上

- 「女性リーダー育成研修」の実施や「中核的人材選抜研修」への女性の参加により、女性管理職比率が増加（平成25年度～令和元年度で管理職昇進者5人、等級昇格者12人。女性管理職比率 平成25年度2.7%（5人／185人）→令和元年度4.4%（7人／159人）※管理職相当含む）
- 「管理職向け女性活躍推進セミナー」を実施し、女性活躍推進の必要性について、管理職の理解を促進。女性活躍推進における各部門の課題を意見交換する「職場ディスカッション」を全社で実施し、新たな施策に展開
- ライフイベントを経ても、長く働くことのできる環境づくりとモチベーション向上を目的に『女性営業職フォロー』を実施。女性営業職に対し悩みを一人一人ヒアリング。女性営業職同士のネットワーク作りとして意見交換会、懇親会を合わせて実施
- 平成27年度より、法定基準上回る内容（短時間勤務は子が小学3年生修了まで、時間外労働は子が小学3年生修了まで免除・制限）に改定
- 男性育休取得率向上に向け、小集団活動（QMC活動）で男性社員へのヒアリングやアンケートを実施。令和元年度中に社内イントラネットでの情報提供や育児休業ハンドブックの改訂を予定
- 各事業所において週1回定時退社および21時の全館消灯を実施しており、長時間労働の意識変化に寄与



第2回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞（50音順）



株式会社 GRAZIE

所在地：大阪府中央区 業種（事業内容）：サービス業（美容業） 常時雇用する労働者の数：300人以下

- 結婚・出産などライフステージが変わっても、女性が長く働き続けることができる職場をめざし、「増毛」という技術を取り入れ、ブランクのある方の活躍の場作りや、生涯現役の環境づくりを推進
- 平成30年度からシェアサロン「ビューティーホール」をスタートし、『独立したい』女性を支援（本格的な独立をめざしたステップアップとして、スタッフがビューティーホールの一角でエステティックサロンを出店）
- 社員のスキルアップ支援として、キャリアコンサルティングを計画的に行い、講習や資格試験のための資金面の支援及び教育訓練休暇制度の取得を推進
- スキルアップのための講習会や、子どもの行事参加など、予定に合わせて柔軟に勤務時間を変更。また、そのような相談がしやすいよう日ごろのコミュニケーションを大切に、仕事と家庭のバランスに配慮した働き方を推進。ワークライフバランスの重要性について研修を実施
- 子どもの発熱や、急な学校の休みなどの際には、子どもと一緒に出勤できる環境づくり
- 所定外労働時間を削減するとともに、年次有給休暇の取得状況を把握し、定期的に有給休暇取得・計画的取得を促進



第2回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞（50音順）



シオノギテクノアドバンスリサーチ株式会社

所在地：大阪府豊中市 業種（事業内容）：学術研究、専門・技術サービス業（実験系研究支援業務受託）

常時雇用する労働者の数：300人以下

- 女性活躍推進ワーキングチームを結成。ダイバーシティの考え方を浸透させるために、男女共同参画推進を目的とした研修や対話集会を実施
- 女性の上位管理職層への登用をめざし、候補者のリストアップ・育成計画を進め、次世代リーダー研修を実施した結果、女性の上位管理職が増加（令和元年4月、女性の上位管理職が1人増加）
- 男性の育児参加を支援するため、配偶者の出産公暇（有給休暇）を2日から3日へ変更
- 男女を問わず結婚、妊娠、出産、育児、介護などのライフイベントを乗り越えることができるよう「お互い様プロジェクト」を推進。制度充実と共に個々のライフとワークを尊重する風土を醸成、業務の複線化やダブルカバーを推進
- ライフイベントが発生した際の諸手続きのガイドを社内ホームページに掲載したことで、女性のライフイベントに対する不安が減少。産休・育休後の復職率は100%、全員が育児短縮勤務をしながら活躍
- 有給休暇6日の取得を社内の義務と設定。新たな休暇取得促進制度として「プラスワン休暇（有給休暇連続3日取得にプラス1日を与える）」を導入



第2回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞（50音順）



積水ハウス株式会社

所在地：大阪市北区 業種（事業内容）：建設業（住宅等の企画・設計・施工等）

常時雇用する労働者の数：301人以上

- 女性を対象とした管理職候補者研修「積水ハウスウィメンズカレッジ」を実施。2年間のカリキュラムにより計画的かつ効果的に管理職に相応しい人材育成を行い、登用を促進（平成26年度の開講から116人が受講、51人が管理職登用）
- 男性の育児休業1ヶ月以上の完全取得を宣言。平成30年度より「イクメン休業」を制度化（3歳までに1ヶ月以上の育児休業を取得するもので、最初の1ヶ月は有給とし、最大4分割での取得も可能）。令和元年7月末時点で対象者1,540人の内1,053人が取得開始、内522人が取得完了。3歳の誕生日を迎えるまでに100%取得
- 火・水が所定定休日の事業所においても、交代で日曜に休日を取得できる日曜振替休日制度「ファミリーフレンドリーデイ」を導入。また、夫婦共に社員の場合、日曜の勤務時間を重複させないように、午前6時から午後8時までの間で時差出勤できる「パートナーシップスライド」を導入
- ベビーシッターや託児所の費用を最大70%会社が負担する「スマートすくすくえいど」を導入
- 男女共に活躍できる職場をつくる事を目的に、育児中及び育児休業中の社員（男女）とその上司、育児中社員のパートナーを対象とした「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を平成25年度から毎年開催
- 毎年6月を「ダイバーシティ月間」と定め、全社員が各職場でダイバーシティについて議論