



第3回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社ウィット

所在地：高槻市 業種（事業内容）：学術研究、専門・技術サービス業（広告代理、デザイン制作等）
常時雇用する労働者の数：300人以下

- 男女差のない採用や人材育成、人事評価を行うことで、正社員の女性の採用人数は3年連続で男性の採用人数を上回り、多くの女性が活躍（女性採用数／男性採用数）：平成28年度1.4人、平成29年度1.2人、平成30年度1.7人。リーダー職（係長級）以上の女性の割合：75%）
- 男性従業員の育休取得促進の周知・啓蒙により、家庭と仕事の両立を応援する風土を醸成。男性従業員1人が2回の育児休業を取得
- 家庭と仕事の両立支援のため、企業主導型保育所と契約し、該当保育所に入所した場合、保育料を会社が半額負担する制度や、短時間勤務制度、18時以降の残業依頼がない限定正社員制度を導入
- 育児休業から復職する社員の活動支援として、「面談」「育児休業中に社内情報にアクセスできる環境の整備」等、育児休業中の職場とのつながりとキャリアの継続をサポートする環境を整備（育児休業取得率・復職率：100%※復職率については、遠方への引越でやむを得ず退職した社員1人を除く）
- セクシャルハラスメントの防止のため、マニュアルの作成や研修実施のほか、チャットでの相談体制を整備
- 平成30年度から、業務や作業方法について、従業員の意見や要望を聴き、改善につなげる仕組みとして、提案書の提出に手当1000円を支給。
- 「テレワーク（在宅勤務）」を整備・導入し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を実践



第3回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社高島屋

所在地：大阪府中央区 業種（事業内容）：卸売業、小売業（百貨店業）常時雇用する労働者の数：301人以上

- 男女雇用機会均等法施行以前より男女同一基準の人事制度で職務任用や人事処遇を行い、敢えて女性のみを集めた組織等は存在せず、様々な組織で女性が活躍。育児中の短時間勤務の女性も管理職として活躍（女性管理職比率は30%以上）
- 男性の育児休業取得促進として、平成17年度から、連続2週間以内であれば、勤続年数へ加算かつ有給扱いとなる育児休業（短期）制度を導入しているほか、取得率100%を目指し、対象者とその上司用の啓発マニュアルにより、社内周知を実施（男性育児休業取得者：令和元年度17人、37.8%）
- ゴールデンウィークや年末年始等臨時の社内保育を開設。府内では大阪店で実施
- 9パターンの勤務形態（労働時間数・処遇は通常労働者と同様で、勤務時間帯が固定されるパターンや、勤務日数を増やし1日当たりの勤務時間を減らすパターン、特定の日だけフルタイム勤務を選択できるパターン等）がある「育児勤務制度」を設け、令和2年には子が小学校6年生を終えるまで利用できる勤務形態も新設
- 育児勤務中の従業員を対象とした両立支援のためのワークショップを開催
- 介護と仕事の両立支援として、5パターンの勤務形態がある「介護勤務制度」を設けるほか、介護用品代の補助や介護見舞金など経済的な支援の導入、法定を上回る「通算1年」の介護休業期間を制定
- 多様な働き方として、平成29年度から、モバイルPCの導入を拡大しテレワークを制度化。また、1日の勤務時間帯や長さを変更できる制度（スライド勤務・拡張勤務）を導入
- 働きやすい環境づくりとして、経営トップを含めた経営層対象の研修の中で、セクハラを始めとするハラスメント防止のための研修や、LGBTに関する基礎研修等を実施
- ダイバーシティ推進方針を策定し、令和2年7月に社外へ公表。社内イントラネットで周知



第3回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社デイリー・インフォメーション関西

所在地：大阪市淀川区 業種（事業内容）：サービス業（広告代理店） 常時雇用する労働者の数：300人以下

- DACホールディングスの女性社員同士のコミュニケーション促進やキャリアプラン・ライフプランをサポートする「新・白百合の会」に参加するほか、令和元年度にスタートした後進育成のための「DAC女性リーダー育成プロジェクト」の研修に参加
- 男性の育児参加を促進するため、入学式・卒業式・運動会・参観等での有給休暇取得を推奨するほか、妻の出産に際して特別有給休暇2日間を設定
- 全社員を対象とした「育児休業・DAC WorkingStyle説明会」をオンラインで実施
- 年に2回長期休暇前に介護と仕事両立セミナーを実施
- 毎週水曜日をNO残業DAY（最終週除く）とし、18時30分に事務所を施錠。ダイバーシティ&インクルージョン推進委員メンバーが中心に声をかけ促進
- 社内報（紙面・web）やデスクネット等の活用による休業中の社内情報提供や、「勤務時間選択制度」、「休暇制度」、「復帰面談制度」、「慣らし復帰制度」、「へるほり」等、生産性の向上を実現する制度（DAC WorkingStyle）により仕事と家庭の両立を支援（直近3年の育児休業後の復帰率：100%）
- ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会による「世界で一番働きたい会社をつくろう！」をスローガンに様々な取組を実施。令和元年度に社員インタビュー、座談会を実施し社内報にて周知
- パワハラ・セクハラ・介護・メンタル不調・疾病・不妊治療・育児・LGBTQ・その他心身の健康管理等の相談窓口を全社員に開示し、相談しやすい環境づくりをしている



第3回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



明治安田生命保険相互会社

所在地：大阪府中央区 業種（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

- 女性の管理職を継続的に登用するため、女性管理職登用候補者「L-NEXT」を選定・登録。めざす職務に応じた層別研修や執行役員をメンターとするメンタリングの実施、公募型の研修機会の提供等を通じ女性のキャリア形成を支援。主要職制となった女性職員向けには社外のキャリア相談窓口を設置。また、平成30年度から管理職等をめざす職員の不安や悩みの払拭による挑戦意欲の向上を企図し、先輩職員が相談に応じる社内ネットワーク「女性サポート・ネットワーク（JSN）」を展開（女性の管理職比率：平成26年8.6%→令和2年30.1% [部長相当職11人、課長相当職373人の計384人]）
- 男性職員の育児休職取得率100%をめざし、対象者に取得勧奨の上、その所属長等あてに休暇取得の呼びかけを実施（男性育児休職取得率：平成28年度67.3%→令和元年度98.6%）
- 育児休職から復職した女性職員への上司面談のほか、復職から1年未満の職員を対象に復職後研修を毎年開催。仕事と育児の両立に対する不安解消や、キャリアアップに対する挑戦意欲の醸成を企図
- 平成21年度から、結婚・介護・親または配偶者の転居等により転居が必要となった場合、転居先での継続勤務が可能な部署への人事異動を実施する「勤務地変更（Iターン）」制度を導入
- 平成30年度から、介護離職抑制を企図した介護セミナーを開催し、各所属での勉強会開催も推奨
- 各所属のD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）の推進に向けた取組、多様性を発揮して活躍する職員等を掲載するサイトを社内イントラネット上に開設。また、管理職の意識改革と職場内の風土醸成を目的に「イクボス育成プログラム」を展開。管理職全員に対し、「イクボス宣言・アクションプラン」の策定・実践を求めることで、意識改革・風土醸成、ワーク・ライフ・バランスの推進等を強化