



第5回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき大賞



株式会社関西みらい銀行

所在地：大阪府中央区 業種（事業内容）：金融業・保険業
常時雇用する労働者の数：301人以上

- 女性活躍を今まで以上に推進するため、現状の課題把握を目的として、担当者層および課長層の全女性社員を対象に「キャリア意識アンケート」を期初に実施。結果を踏まえ、現状に不足する施策として「外部主催研修への積極派遣」「女性役員との交流機会」等を2022年度施策に反映。
- 当初は、新任女性支店長のみを対象とする予定だったメンタリング制度について、アンケート結果を踏まえ、新任女性副支店長にも対象を広げ実施。ライン外で相談できる経験豊富なメンターとのやり取りにより昇進への不安払拭に繋がり、実施後アンケートでは制度利用者全員が「今後のキャリアに役立つ」と回答。
- ダイバーシティの取組みを社内に浸透させる目的で発信している社内報の中で、女性活躍推進の現況や取組み内容の他、社内のロールモデルを積極的に発信。こうした取組等により、社内の女性活躍に関する意識が向上。
- 2020年度から課長以上の全管理職が「イクボス」宣言を実施、また育児休業の一部有給化、男性育休取得の個別周知等の取組みを通じて、社内で男性社員の育児休業取得が当然のこととして浸透してきた。男性育休休業取得率は2019年度の7.4%から2021年度には78.5%へ大幅に上昇。また、育休6ヶ月取得等、長期で休業する男性社員も増加した。
- 育児・介護と仕事の両立支援のため、「子育て支援ガイドブック」「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を制定。イントラネットに掲示し、制度周知と制度利用の促進を図る。また、育児のための短時間勤務制度を小学校3年生修了まで選択できる「セレクト勤務制度」を導入している。
- 育児休業中の従業員を対象に、復職に向けた不安払拭を目的として「復職支援セミナー」を、育児休業から復職後1年以内の従業員を対象に、仕事と育児の両立支援を目的として「育休復帰者応援セミナー」を毎年開催。
- 全管理職を対象に「アンコンシャス・バイアス研修」を実施し、管理職が自身のマネジメントを見直すきっかけとなった。



第5回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社カスタマーリレーションテレマーケティング

所在地：大阪市北区 業種（事業内容）：サービス業（コールセンター事業、人材派遣業等）

常時雇用する労働者の数：301人以上

- 福利厚生制度「BaBee Mama(ベビママ)」を2020年に開始し、雇用形態に関わらず子どもがいる全従業員が、提携している保育園の企業枠を利用できる。毎月保育園の空き状況等を社内イントラネットや、会社公式LINE「ReCrew（リクルー）」で配信し、産育休中の従業員も情報を得られる。
- 責任者インタビュー記事を毎月2回、社内イントラネットに掲載。子どもがいる男性責任者が育児に参加している様子などを掲載し、育児をしながら責任者を目指す事ができるというイメージを従業員に持たせ、会社の中でのロールモデルを見つける役割も担う。
- 新入オペレーターのメンター的存在として、各フロアに「ラウンダー」を1名ずつ配置し、支援・サポートにあたる。新入オペレーターの定着のみをミッションとするため、常にフロアに常駐し、全力でフォロー出来る制度を設計。
- 2020年卒の新卒採用から入社月を4・7・10月の3回に設定した「入社月選択制度」を導入。学生時代にやり残した事や社会人になる前にチャレンジしたい事を行うための期間として活用されている。
- 2022年4月に、多様性を認め、誰もがチャレンジできる社会を実現するための意識づくりとして、社内SDGsイベント「レインボーウィーク2022」を開催。多様性という意味合いを持つ虹色の不織布マスクを着用。そのほか多様性にまつわる記事を社内イントラネットやReCrewで継続発信している。
- 女性活躍推進プロジェクト「kirari(キラリ)」を2018年に発足。交流会や、各階級の先輩従業員による勉強会の実施等、より一層働きやすく活躍できる職場づくりを提供。メンバーサイトでは女性責任者やママ社員の仕事におけるマインドや休日の過ごし方等の記事を配信し、目標となるロールモデルを見つける役割を担う。2018年から2021年にかけて女性管理職の割合が約2倍に増加。



第5回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



株式会社ダイアナ

所在地：大阪府中央区

業種（事業内容）：卸売業・小売業（プロポーシヨンメイキングの総合コンサルティング等）

常時雇用する労働者の数：300人以下

- 社員が働きやすい、また育児参加を支援するために、テレワーク（在宅勤務）・スライドワーク（時差出勤）・時短制度を導入。スライドワークは感染対策としてほぼ全員が利用。また社員の働きがいを高める制度としてサイドワーク（副業）を認める。
- おしゃれフレックス制度として、勤務時間内に美容室やネイルサロンなど、自分磨きを行うことができる。自分磨きに使用した時間は、同日もしくは別日にて勤務でき、去年は、勤務時間内に運動ができる社内フィットネスプログラムを実施。
- 内定者研修で実施していたSDGs研修を管理職から順番に全社員向け実施することで、多様な価値観をもって業務に取り組む風土を醸成。
- 年に一度、社長による1on1（個人面談）を全社員に実施し、風通しのよい職場作りを行う。さらに、会社全体で新入社員を歓迎するタコ焼きパーティーを実施し、社長自ら焼いて新入社員をもてなす。
- 家族とのコミュニケーション推進を実施するため、お子さんの会社見学（ファミリーデー）を実施。
- 年に1度、年始全体会議で各部門での年間優秀社員を表彰し、社員の頑張りを会社全体で表彰。
- 社員のスキルアップ研修を他社合同で実施し、知識を高め、多くの経験を取得させることを検討している。



第5回大阪府男女いきいき事業者表彰 男女いきいき優秀賞



公益財団法人太平洋人材交流センター

所在地：大阪市天王寺区 業種（事業内容）：その他（開発途上国の行政官や経営者を対象とする研修事業等）
常時雇用する労働者の数：300人以下

- 全員参加(誰一人取り残さない)による「カイゼン活動」を2015年度からスタート。グループに分かれ、職場環境改善・業務改善を年間通じて計画的に実施している。この活動は若手・中堅・ベテラン職員、企業からの出向者、子育て中の職員等、多様な立場の職員が一つのグループに入り、互いに尊重しながら、PREXにふさわしいワーク・ライフ・バランス環境を考える場にもなっており、ワーク・ライフ・バランス推進の事例が生まれている。
- 「カイゼン活動」では、SDGsの視点でも「改善テーマ」「方策」「効果」を評価し、年度末に「カイゼン大会」を実施。その成果による報奨制度を設けている。
- 一般事業主行動計画や職務権限規程等の策定に社会保険労務士の評価を取り入れ、必要に応じてアドバイスを得ながら課題に対応している。
- 職員への意識啓発として、出前講座を活用。2020年にコミュニケーションギャップの認識を高める研修に職員の78%が参加。また2021年の「ワーク・ライフ・バランス」研修へは全職員が参加している。
- 2020年度からコロナ対応として在宅勤務を実施し、2022年6月時点で、8割以上が在宅勤務を継続中。
- 年に一回、仕事と家庭の両立を前提とする研修・説明会の実施や、育児・介護休業等の制度の周知を行う。さらに、フレックスタイム制・テレワーク等の制度の周知の上、満足度の調査を実施し、制度の改訂を検討する。