

# みんなが いきいきと働くために

## こうべ男女いきいき事業所の紹介



神戸市では、男女がともに働きやすい職場づくりに向けて、積極的な取り組みを行っている事業所を「**こうべ男女いきいき事業所**」として表彰しています。

### 「こうべ男女いきいき事業所」とは

神戸市内に所在する事業所等で、次のいずれかの取り組みを行っているもの  
※事業所等には、企業だけでなく、社会福祉法人・財団法人等の公益法人、協同組合、NPO、個人商店なども含まれます。

- 女性(男性)の参加・参画が少ない分野において、女性(男性)の能力開発や職域拡大に努めるなど、就業の場における男女平等の推進に積極的な取り組み  
【例】 女性の管理職への積極的な登用、女性の研修制度の実施など
- 仕事と家庭の両立を支援するための工夫や努力など、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進する取り組み  
【例】 多様な働き方ができる制度の導入(短時間勤務や在宅勤務等)、育児休業の奨励、企業内保育所の整備、育児・介護休業法の規定を上回る制度の整備など
- 男女がともに働きやすい職場づくりのためのユニークな取り組み  
【例】 ノー残業デーの徹底、家庭・地域の日の設定、職場全体でのセクハラ防止対策など

神戸市市民参画推進局市民生活部男女共同参画課

〒650-8570 神戸市中央区加納町6-5-1 TEL.078-322-5179 FAX.078-322-6034  
<http://www.city.kobe.lg.jp/life/community/cooperation/>

# こうべ男女いきいき事業所表彰事業所一覧 (50音順)

## 表彰事業所

掲載  
ページ

### あ行

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 株式会社 アールテック・ウエノ (神戸研究所) | 14 |
| 株式会社 アシックス              | 4  |
| アスピオファーマ株式会社            | 12 |
| 株式会社 アルティネット            | 17 |
| イケア・ジャパン株式会社 IKEA 神戸    | 6  |
| 株式会社 F・O・ホールディングス       | 18 |
| 応用地質株式会社 (神戸支店)         | 20 |
| 大塚製薬株式会社 (神戸支店)         | 20 |
| 株式会社 小倉屋柳本              | 12 |
| オリックス株式会社 (神戸支店)        | 17 |

### か行

|                    |    |
|--------------------|----|
| カネテツデリカフーズ株式会社     | 12 |
| 株式会社 カネハイ          | 8  |
| 川崎重工業株式会社          | 10 |
| 株式会社 協同病理          | 5  |
| クリーン・テックス・ジャパン株式会社 | 6  |
| 株式会社 クレストコーポレーション  | 20 |
| 光青工業株式会社           | 21 |
| 甲南大学生生活協同組合        | 14 |
| 株式会社 神戸新聞社         | 18 |
| 株式会社 神戸製鋼所         | 8  |
| 株式会社 神戸デジタル・ラボ     | 8  |
| 株式会社 神戸風月堂         | 16 |
| 光洋電機株式会社           | 12 |
| コベルコシステム株式会社       | 8  |

### さ行

|                        |    |
|------------------------|----|
| 有限会社 システムプラネット         | 16 |
| シスメックス株式会社             | 7  |
| 資生堂販売株式会社 (近畿支社神戸支店)   | 10 |
| 株式会社 シャルレ              | 3  |
| 昭和精機株式会社               | 14 |
| 株式会社 神鋼エンジニアリング&メンテナンス | 14 |
| 株式会社 神鋼環境ソリューション       | 9  |
| 神鋼ケアライフ株式会社            | 9  |
| 神鋼不動産株式会社              | 21 |
| 住友ゴム工業株式会社             | 5  |
| 生活協同組合コープこうべ           | 3  |
| 生活協同組合連合会コープ自然派事業連合    | 13 |

### た行

|                    |    |
|--------------------|----|
| 大栄環境株式会社           | 13 |
| 株式会社 ダイヘン (六甲事業所)  | 9  |
| 大和ハウス工業株式会社 (神戸支社) | 15 |
| 大和リース株式会社 (神戸支店)   | 10 |
| 株式会社 竹中工務店 (神戸支店)  | 21 |
| 株式会社 チャイルドハート      | 10 |
| 株式会社 デザインクラブ       | 18 |

## 表彰事業所

掲載  
ページ

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 株式会社 デジアラホールディングス          | 18 |
| 東京海上日動火災保険株式会社 (神戸市内の各事業所) | 18 |
| 株式会社 トーホー                  | 4  |
| 株式会社 ドンク                   | 16 |

### な行

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 日本イーライリリー株式会社              | 2  |
| 株式会社 日本政策金融公庫 (神戸支店・神戸東支店) | 15 |
| ネスレ日本株式会社                  | 11 |
| 株式会社 ノーリツ                  | 1  |

### は行

|              |    |
|--------------|----|
| 早駒運輸株式会社     | 17 |
| 白鶴酒造株式会社     | 2  |
| 阪神測建株式会社     | 4  |
| バンドー化学株式会社   | 6  |
| P&G ジャパン株式会社 | 1  |
| 菱井商事株式会社     | 1  |
| 兵庫ヤクルト販売株式会社 | 7  |
| 兵庫六甲農業協同組合   | 13 |
| 株式会社 ファミリア   | 18 |
| 株式会社 フェリシモ   | 2  |
| 富士通テン株式会社    | 3  |

### ま行

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 株式会社 増田製粉所                  | 2  |
| 医療法人社団 眞星病院                 | 17 |
| 丸正建設株式会社                    | 9  |
| 株式会社 三井住友銀行 (神戸市内の各支店・出張所等) | 11 |
| 三菱重工業株式会社 (神戸造船所)           | 19 |
| 三菱電機株式会社 (神戸製作所・電力システム製作所)  | 19 |
| 三ツ星ベルト株式会社                  | 5  |
| 株式会社 みなと銀行                  | 6  |
| 港建設株式会社                     | 7  |
| 医療法人明倫会 宮地病院                | 5  |
| 株式会社 村上工務店                  | 19 |
| モロゾフ株式会社                    | 3  |

### や行

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 株式会社 ユーシステム              | 11 |
| 郵船トラベル株式会社 (西日本営業部神戸営業所) | 17 |
| 株式会社 夢工房                 | 1  |

### ら行

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 株式会社 ラフト                | 16 |
| 国立研究開発法人 理化学研究所 (神戸事業所) | 16 |
| 株式会社 ロック・フィールド          | 4  |

### わ行

|           |   |
|-----------|---|
| 株式会社 ワールド | 5 |
|-----------|---|

## P&G ジャパン株式会社

消費財などの  
製造販売業

性別や国籍などに関わらず、また子育てや介護などの状況にあっても、社員一人ひとりが能力をフルに発揮できる組織づくりに取り組んできました。従来の在宅勤務を進化させて、月5回まで国内のどこからでも働ける制度なども加え、柔軟な勤務制度を用意しています。互いの違いを尊重し活かしあうダイバーシティ&インクルージョンの考え方は、革新的なアイデアの源泉であり、重要なビジネス戦略です。定期的なトレーニングを通じて社員全員に浸透し、企業文化として根付いています。



## 株式会社ノーリツ

住宅設備機器  
の製造販売業

障がい者、高齢者などの雇用対応をはじめ、従業員の多様性の容認、女性活躍推進、ワークライフバランスの充実など、多様な個性が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

●従業員のワークライフバランスを重視し、多様な人材が柔軟な働き方を選べるよう、さまざまな制度や休暇を導入しています。

- ・フレックスタイム制度
- ・時短勤務制度
- ・登録リターン制度
- ・定年自己申告制度
- ・リフレッシュ休暇
- ・メモリアル休暇
- ・看護休暇 等々

●障がい者が生き生きと働ける機会作りに取り組んでいます。

2006年に特例子会社を設立し、障がい者の自立と就労支援の中核となり、障がい者の多数雇用事業所としてより高次の雇用に向けて取り組んでいます。特例子会社だけでなく個々のグループ会社でも直接雇用し、グループ全社員が、障がい者との協働・共生を意識し、誇りを持って仕事に取り組めることを目指しています。

●女性が自分らしく生き生きと働ける職場作りに取り組んでいます。

2005年から、さまざまな部門の女性従業員を募り「女性が自分らしく生き生きと働ける会社＝みんなが自分らしく生き生きと働ける会社」という仮説をもとに、具体的な課題遂行に取り組むプロジェクト「ビタミンWスクエア」を展開しています。女性とその上司向けの社内セミナー開催、育児休暇取得者の復帰時の工夫などを紹介した事例集の作成、社内報「ビタミン通信」の発行など、様々な課題に意欲的に取り組んでいます。

### メッセージ

短期的には成果の見えにくい取り組みではありますが、長期的に見ると必ずや個人・会社・社会にメリットをもたらす物です。

1社1社の取り組みは限られたものかもしれませんが、それが継続され各社に浸透することによって、社会全体に好影響をもたらすものと思います。

## 菱井商事株式会社

総合卸売業

社員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）支援のため、働きながら家庭責任が果たせる環境づくりを推進しています。性別、働き方、ライフスタイルの多様性を活用する柔軟性を持ったダイバーシティ経営をめざしています。

### メッセージ

ワーク・ライフ・バランス推進のためには、まず上層部の意識改革が必要です。すなわち、従来と同じ成果あるいは、それ以上の成果が出せるならば、今より楽な方法があれば認めてあげるといことです。結果として、企業の業績向上につながります。

## 株式会社夢工房

ソフトウェア業

介護のため、病気看護のためや病気治療のために、在宅勤務や短時間勤務を選べる仕組みを用意するなど、個人の事情に合わせて、できるだけ自由に働き方を選択できる仕組みを提供しています。

●両立支援

- ・個人のライフスタイルに対応した働き方の推進
- ・フレックスタイム制度（コアタイムなし）
- ・在宅勤務制度あり
- ・出産・介護等個人の事情に応じ、できるだけ自由に働き方を選択できるような仕組みを提供



わくわく 愉しく！

### メッセージ

女性を責任ある立場に登用することにより、本人の成長はもちろんのこと、周りの人たちの士気も高まり、職場全体が活気づく。一人ひとりのライフスタイルに合わせた働き方が選択でき、お互いの多様性を認め合いながら、意欲的に働ける風土づくりを続けていきたいと思います。



## 日本イーライリリー株式会社

医薬品の輸入  
製造販売業

イーライリリーでは、社員一人ひとりの多様な考え方、能力、経験を尊重し、積極的に受け入れる組織風土を醸成することにより、世界中の患者さんにより豊かな人生を送っていただけるよう革新的製品を提供しています。

また、仕事と生活の両方が充実することで、社員のモチベーションが高まり、その結果社員の能力が十分に発揮でき、高い成果が期待できます。日本イーライリリーでは、社員の長期的なキャリアを築き、社員のワークライフバランスの実現のため、「生活の充実」と「仕事の充実」の二つの点から支援を提供しています。

### メッセージ

企業理念（リリーバリュー）とビジネス戦略の両方の観点から、ダイバーシティの促進に取り組んでいます。

多様な人材を活かした組織を構築し、社会的責任を果たすことによって、日本でのプレゼンスを高めることができ、ビジネスおよび社員に様々な良い結果をもたらすことができます。



ダイバーシティ促進活動として、『ダイバーシティデー』を開催。多様な文化、多様な人材、多様な働き方について講演やディスカッションを行いました。

## 白鶴酒造株式会社

食品製造業

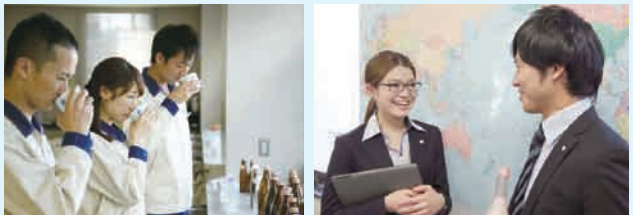
白鶴酒造では、これまで男性社員が多く活躍していた営業部門や製造部門にも女性社員の配置を積極的に進めています。それにより女性の活躍の場が広がっています。

また、法律の内容を上まわる育児休業や社員が使いやすい短時間勤務の制度、子供の看護休暇を設けるなど、仕事と家庭の両立支援にいち早く取り組んだ結果、長期で女性が活躍できる環境が整いました。

### メッセージ

男女ともにイキイキと働ける職場です。社員の一人ひとりが日本の食文化の担い手としての誇りを持ち、清酒白鶴を通じてやりがいを持って仕事に取り組んでいます。

また、ワークライフバランスへの取り組みも積極的に進めています。



男女ともにイキイキと働ける職場です。

## 株式会社増田製粉所

製粉業

平成13年に役割成果主義人事制度を導入し、年齢・性別・学歴にとらわれない実力主義を進めており、女性社員の登用に意欲的に取り組んでいます。

現在、女性正社員11名中5名が役職者であり、うち1名を管理職に登用しております。

また、年次有給休暇の翌年度繰越分の積み立てにより、長期の病欠や家族の看護に対応することができる積立保存休暇制度があります。

### メッセージ

家族的な雰囲気チームワーク抜群、お互いを尊重し認め合いながら、生き生きと仕事に取り組んでいることが当社の大きな特徴です。

今後も、ワーク・ライフ・バランスを大切にしながら、全社員が活躍できる環境づくりを進めていきたいと考えております。



私ども増田製粉所には100年を超える歴史がありますが、古き良き伝統は守りつつ、新しいことにチャレンジしていくことが、大事であると考えております。

## 株式会社フェリシモ

ダイレクト  
マーケティング業

女性管理職は全体の3割強を占めており、女性の登用が進んでいます。

また、休日の勤務時間の積み立てによる長期特別休暇制度により、最長1ヵ月間まで連続して休暇を取得することができ、昭和56年度の制度開始以来、120名以上の社員に利用されています。

また、育児休業・介護休業の対象者はパートタイマーを含み、社員の育児休業は、育児・介護休業法の規定を上回る、子が2歳に達する日まで取得できるなど、社員全員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

### メッセージ

家庭や子どもを持った後も会社で活躍し続ける意欲を持ち、また、周囲もそれを当然と考えることができているのは、私たちがともに働く仲間たちのライフスタイルを尊重する気持ちを大切にしているからです。

また、そのような風土が可能なのは、創業期から「家庭も仕事も大切に」パートタイムの従業員が大いに活躍し、お客さまの喜びと会社の発展に貢献してくれたことやさまざまな交流の機会を通して、若い社員たちを仕事の面でも人生の面でも導いてくれたこと、そのような姿が「一社会人としてこうなれたら」という後に続く従業員の模範となってきたという経緯があります。

最近では第3子を出産する女性社員も増えていて喜ばしいことだと感じています。



## 株式会社シャルレ

主に婦人下着・化粧品卸売業

性別にとらわれない公正で明確な人事制度および管理職登用を実施しています。

また仕事と家庭の両立支援として、コアタイムのないフレックスタイム制度や、最長、子どもが4歳になるまでの育児短時間勤務制度、最長、1年間の介護休業制度などを導入しています。

さらに、有給休暇の取得推奨の為、3日～5日間の連続有給休暇取得制度も活用しています。

### メッセージ

社員一人ひとりが性別にかかわらず活躍でき、能力を十分に発揮できるよう、働きやすい環境整備を図っています。

「人はみな豊かでなければならぬ」という言葉ではじまる基本理念のとおり、「人」を何よりも大切にするシャルレでは、今後も社員一人ひとりのライフプランを支援し、仕事と家庭のバランスよく、イキイキと働ける企業であり続けます。



婦人下着の会社ですが、実は男性社員の方が多く、ほとんどの職場で男女ともに配置され仕事に取り組んでいます。

## 生活協同組合コープこうべ

流通・卸売業

### ● ポジティブアクション

性別にかかわらず人材の育成・配置・登用を行っています。現在は女性の管理職への登用を積極的に進めています。

### ● 両立支援

満3歳に達するまでの育児休業や小学4年生終了までの育児短時間勤務などの制度を充実させており、女性正職員約750人のうち300人（40%）がワーキングマザーです。

すべての職員が育児や介護などのライフイベントに直面しても、安心して働き続けられ、活躍できる職場作りに取り組んでいます。

### メッセージ

性別、年齢、国籍、働き方、ライフスタイル等の異なる多様な職員が協力し、それぞれの力を最大限に発揮し合うことで、暮らしの中の社会的課題を解決し続けることをめざしています。



## 富士通テン株式会社

製造・販売業

### ● 仕事と育児／介護の両立支援

- ・ 育児休業の一部有給化と男性の育児参加啓発
- ・ 計3回の育児復職支援面談の実施
- ・ 育児支援ガイドブックの社内WEB公開
- ・ 小学校6年生までの短期時間勤務制度
- ・ 年間最大20日の介護／子の看護のための有給休暇制度

- 全従業員がイキイキ働ける職場づくり
- ・ 水曜定時退社日の徹底／年休取得推進
- ・ フレックスタイムをはじめとする柔軟な勤務制度
- ・ 子ども参観日の実施
- ・ 一般職から総合職への登用制度

2015年には長年の取り組みが認められ、厚生労働省の次世代育成特例認定マーク「プラチナくるみん」を取得しました。

### メッセージ

あらゆる人が持てる力を発揮し、男女ともに家庭と仕事を両立させながらイキイキと働き続けられる企業を目指して様々な制度の整備や企業風土醸成を進めてきました。

今後はキャリア支援策の充実など、全従業員が自分らしく活躍できる取組みを進めていきます。



子ども参観日における職場の仲間との記念撮影

## モロゾフ株式会社

食料品製造・販売 喫茶レストラン業

育児や看護・介護に関する休業・短時間勤務制度は法定を超える内容になっており、フレックスタイム勤務制や年次有給休暇の半日取得・積立制度等、仕事と家庭の両立支援のための制度を充実させています。

平成19年にはワーク・ライフ・バランスに応じて働く時間を選択できる「ショートタイム社員制度」をスタートさせました。

フルタイム勤務とショートタイム勤務は何度でも転換でき、転換理由も限定していないので、男女とも「ショートタイム社員制度」を利用しています。

### メッセージ

公正でオープンな人事制度を実施しており、採用・配置・昇進・教育訓練に男女差はありませんが、女性の活躍推進は企業戦略と考え取組んでいます。

これからも「人を大切にする企業でありたい」という思いを持ちつつ、男女ともに働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。



さんちかモロゾフグラン店



## 株式会社アシックス

各種スポーツ用品、各種レジャー用品の製造・販売

- ワークライフバランス実現に向けて
  - ・フレックスタイム制度や時間単位年休制度等の柔軟な勤務体制
  - ・年次有給取得推進やノー残業ディ(毎週水曜日)の徹底
  - ・育児休業制度(最長で子供が2歳になるまで)
  - ・育児短時間勤務制度(小学校6年制終了日まで)
- キャリアアップ支援制度
  - ・ASICS Academy(グローバルリーダーの育成を目的とした選抜型の研修制度)
  - ・女性のためのキャリアデザイン研修
  - ・自己啓発支援や階層別研修等、様々なトレーニングを実施
  - ・エントリー制度(自らの判断で異動希望を登録し新たなキャリア形成を目指す制度)

### メッセージ

当社は、すべての従業員が能力を十分に発揮でき、仕事と生活の両立ができる職場作りを目指し、様々な取り組みを行っています。2012年には、ダイバーシティ推進プロジェクトを立ち上げ活動を開始、多様性を受け入れ、社員一人ひとりがお互いの違いを尊重し、個性と創造性を発揮できる環境を整え、各個人の成長と共に企業の成長を目指しています。

## 株式会社トーホー

食品スーパー・業務用食品卸  
コーヒーの製造販売他

トーホーグループではTPA(トーホー・ポジティブ・アクション)推進プロジェクトメンバー企画の「子育て支援プロジェクト」を平成19年に発足しました。女性が出産しても安心して働き続けることのできる子育て支援制度の構築と啓発を目的として女性委員長が中心となり、同プロジェクトを推進しています。平成20年4月、同プロジェクトで検討した子育て支援に関する内容を制度化施行し、現在は、子育て支援制度の拡充内容の啓発と推進を行っています。

### メッセージ

「女性にも活躍の場」という経営トップからのメッセージが活動推進の大きな原動力となりました。当社グループは取り組みを始めたばかりですが、このTPAへの取り組みをしっかりと根付かせ、女性の視点を活かした事業活動や女性・男性ともにいきいきと活動できる職場づくりをめざし、今後も引き続き取り組みを進めていきます。

## 阪神測建株式会社

建設コンサルタント業

性別にとらわれない公正で明確な人事制度及び管理職登用を実施しています。

セクハラに関する相談窓口を設置し、常時事業所内のチェックを行っている等の取り組みを通じて、社員一人ひとりが性別にかかわらず活躍でき、多様な能力を十分に発揮できるようにするため、働きやすい環境整備を図っています。



一つの業務を複数の人が対応できるなど、育児との両立を支援しています。

### メッセージ

当社では以前から優秀な人材であれば、男女問わず人材の確保や管理職の登用を行ってきました。

そのことで、男性も女性も互いに刺激を受け、職場の活性化につながっています。

今後ともその方針に変わりはなく、優秀な人材を育成し、職場環境をさらに整えていくことで、働きやすい職場作りを目指していきます。



モチベーションを維持し、更なるスキルアップを目指しています。

## 株式会社ロック・フィールド

そうざい類の製造販売業

- 家庭と仕事の両立支援
  - ・2006年企業内保育室「元気の木保育室」を設置
  - ・法定水準を上回る育児休業制度(2歳まで)、介護休業制度(1年間)あり
  - ・育児・介護のための短時間勤務制度あり
  - ・育児・介護の福利厚生サービスを利用する際の費用補助
  - ・休業者との定期連絡を通じた復職支援の実施
- キャリア形成支援
  - ・自身のキャリア、今後の目標を考える機会として自己申告制度を実施
- その他
  - ・従業員の健康は会社の健康という考え方のもと、社内レストランを設置し食事支援を実施

### メッセージ

健康で豊かなライフスタイルを目指し、時間外労働の削減など、ワークバランス実現に向けた環境作りに取り組んでいます。



誠意の積み重ねが信頼へとつながる。私たちが考える『健康・安心・安全』です。



社員の『健康』は会社の『健康』。いきいき働ける職場作りを目指しています。



## 株式会社協同病理

病理学的臨床検査  
および試験研究業

毎年、若手社員によるプロジェクトチームを主体として、両立推進者、管理委員会のバックアップや外部専門家の助言を得ながら、社員の要望・意識調査と、労働条件や環境の継続的な見直しを行うことで、社員自らが働き方を考えることをめざしています。そのため、プロジェクトチームの取り組みは育児休暇とその復職プログラム、子連れ出勤、介護・学習休暇の拡充から柔軟な雇用制度の確立、社員の行動規範策定や評価制度・賃金体系の見直し、健康対策や労働時間の短縮など多岐に及んでいます。

また、単に制度の改善だけでなく、それを支える社員一人ひとりの意識や能力の向上、共に働く者同士の相互理解とコミュニケーションの強化などチーム力を養成するため、外部専門家による研修、カウンセリング、ワークショップなどを並行して実施すると共に経営情報の公開と男女・年齢に関わらず社員の経営参画を進めています。



生物試料の分析、顕微鏡観察が私達の仕事です。



「社員の意見を聞く」ではなく、「皆で考え、皆で決める」ことが私達の目標です。

### メッセージ

小規模事業所にはできないこともあります、逆に小規模だからこそ、その気になれば容易にできることもあるはず。

社員に与える福利厚生という考えではなく、社員が自分たちの働く環境を自ら考えることで一人ひとりがチームの一員であることを自覚し、いきいき働ければ、それは小さな企業にとって大きな価値があると思います。

## 住友ゴム工業株式会社

タイヤ等ゴム  
製品製造業

全ての社員が活躍できる組織を目指し、性別・国籍にとらわれない採用・配属・昇進を行っています。

また働く環境の整備として、法定期間を超える育児休業や短時間勤務の実施はもちろんのこと、2014年には、結婚や配偶者の転勤等で退職した社員が職種の選択余地をもって正社員として復職できる「JOBリターン制度」を導入しました。退職前とは生活環境の変わった社員の負荷を考慮しながら、当社で重ねたキャリアを再び活かしてもらえる機会として、活用を推進しています。

### メッセージ

元々女性の少ない業界ではありましたが、近年女性の就職希望者も増えており、男女の別なく優秀な社員が活躍する環境に変わってきました。

女性に限らず全ての社員が最大限の力を発揮できる環境をつくるのが、社員の充実した人生や会社の成長、そして社会全体の発展に寄与すると考え、諸制度のさらなる充実と効果的な運用、また全社をあげての時間外労働の削減活動等、今後も働く環境整備に努めていきます。



風通しの良い組織を目指し、従業員と役員の懇親会を実施しています。(写真は新入社員と役員)

## 三ツ星ベルト株式会社

ゴム・樹脂製品  
製造業

- ・神戸市市民参画推進局男女共同参画課が主催する「女性活躍推進プログラム@神戸」に7年連続女性社員が参加し、将来、リーダー的な役割を期待される女性社員の育成を図っています。
- ・営業職に女性社員を配置するなど女性の活躍域を拡大しています。
- ・毎年1人以上の社員が育児休業を取得しており、2007年・2012年には男性社員が育児休業を取得しました。
- ・神戸市主催の「女子学生社会人力アッププロジェクト」に女性社員を派遣し、女子学生のキャリアデザイン力育成に協力しています。
- ・2008年度次世代育成支援基準適合一般事業主に認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。

### メッセージ

当社は、男女がともに働きやすい職場づくりへのユニークな取組として、子どもの学校行事への参加、病院への付き添い、介護等に利用できる有給休暇「お星さま休暇」があり、多くの社員が取得しています。

取得者は意外にも女性社員より男性社員の方が多くのも特徴的です。また、社内従業員によるボランティア団体「三ツ星ベルトふれあい協議会」では、地域の活性化のため、地元の子どものための思い出となるようなイベントの実施に取り組んでいます。



「女性活躍推進プログラム@神戸」に参加した女性社員が、成果発表を行いました。



ふれあいイベントのひとつ「神戸・長田たなばたまつり」では、多くの子どもたちが楽しんでいます。

## 株式会社ワールド

アパレル業

育児と仕事を両立しながら働き続けられる支援策のひとつとして2007年に「育児コンシェルジュデスク」を立ち上げ、育児相談から保育施設の紹介・各種ベビーシッターの斡旋等に取り組んできました。その結果、現在では育児と仕事を両立する社員が順調に増えてきています。また昨年度からは人事統括部内にあるワーク・ライフ・バランス・プロジェクトを中心に「介護」に対する取り組みも開始しています。そしてこれからも「会社にとって大切な社員」が会社を辞める事なく安心して仕事を続けられるような支援を行っていく予定です。

### メッセージ

私たちは社員が会社で頑張れる前提には「生活が安定している事(安心)」があるのだと考えています。どんな環境の変化があっても「今の会社で働き続けたい!頑張っていきたい!」という気持ちをもった社員が安心して仕事を続けられる環境を作る事。社員は「ワーク」と「ライフ」のバランスを考え会社は「ケア」と「フェア」のバランスをとっていく。これからは「育児や介護など多様なライフスタイルに応じた働き方を社員自身が自分で選択できる。」こんな環境を作りたいと考えています。

## 医療法人明倫会宮地病院

医療業

- ・すべての職場において男女ともに平等な配置と評価・昇進
- ・委員会、プロジェクトチームなどのリーダーに男女の区別なく登用
- ・「キッズクラブ本山南」「キッズクラブもとやま」を開設
- ・育児休業中の職員に院内外の広報誌を送付し、情報提供と支援
- ・小学校就学前まで短時間勤務制度あり
- ・職場参観などの実施
- ・育児休業、育児短時間勤務制度
- ・介護休業、介護短時間勤務制度

### メッセージ

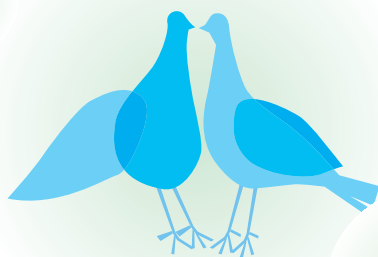
女性の多い職場なので、男性の採用を推進し、男性の育児休業も推奨しています。働きやすい病院評価の認定を取得し、職員全員がいきいきと働いています。近年では、グループ全体で初のスポーツクラブを創出し男女ともに汗を流し活動しています。



六甲山にてサマーバーベキューを開催! スタッフもお子さんもお喜びの様子



救急隊による非常時救急訓練の様子



## イケア・ジャパン株式会社 IKEA神戸

小 売 業

グローバル企業として年齢・性別・国籍にとらわれない採用を行っており、全コワーカークの約65パーセントを占める女性コワーカークが活躍しています。

トレーニングや管理職登用にも男女平等の機会があり、現在、管理職の半数以上を女性が占めています。

また、産前産後休暇は最大9ヶ月間取得でき、子の看護休暇は子が12歳に達する日まで年間10日間取得できます。男性に対しては、配偶者の出産時に有給の特別休暇が15日間付与され、家族で利用できる福利厚生充実など、仕事と家庭の両立支援のための制度が充実しています。

### メッセージ

個人の考え方や意見を尊重する環境が整っています。そして役職に関係なく、自分の考えを発信し実現することができる環境の下ですべてのコワーカークが会社の成長のみならず、個々の成長を目標に活き活きと仕事をしています。



Sales Department  
新入社員のコワーカークには先輩がマンツーマンで研修を実施。一人前になるまでサポートします。



Communication & Interior Design Department  
お互いの意見交換を大切にお客さまに喜んで頂ける売り場作りを目指しています。

## クリーン・テックス・ジャパン株式会社

製 造 業

育児休業は子どもが3歳に達する日まで取得でき、配偶者の出産時に3日間の有給休暇を付与するなど、仕事と家庭の両立を支援する制度が整備されています。

また、「女性活躍推進委員会」により、男女ともに活躍できる環境づくりに努めています。

女性の活躍を推進することは、男女がいきいきと働き続けられる職場づくりにつながり、組織の活性化を図ることができます。性別を越えて、個々を尊重しあうことで、男女共同参画をめざしています。

## 株式会社みなと銀行

銀 行 業

- 両立支援
  - ・ 育児休業制度（子どもが満3歳に達するまで、10日間有給扱い）
  - ・ 育児のための短時間勤務制度（中学校就学前まで、短縮時間は4種類から選択）
  - ・ 育休復帰前の研修や面談の実施
  - ・ 介護休業制度（通算365日、分割取得可）
  - ・ 介護のための短時間勤務制度（最大3年、短縮時間は4種類から選択）
  - ・ 退職者再雇用制度
- 働き方の改革
  - ・ リフレッシュデーの実施（毎週水曜日の定刻退行）
  - ・ サマータイムの実施（毎年8月）
  - ・ 有給休暇の取得促進（ファミリーホリデー、マイホリデー他）
  - ・ 男性育休の取得促進
- その他
  - ・ 平成22年、厚生労働省の次世代認定マーク「くるみん」を取得
  - ・ 平成28年、厚生労働省の女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」を取得

### メッセージ

当行では、従来より支店業務課の課長を始め、様々な分野で女性が活躍する場を積極的に広げてまいりました。平成25年には、人事部内に「ダイバーシティ推進室」を設置し、「キャリア形成」と「仕事と家庭の両立」支援を促進しております。引き続き、男女問わず一人ひとりが能力を発揮し、いきいきと働き活躍できる職場環境の整備に取り組みたいです。



育休復帰前研修会では、育休復帰者と情報交換会を実施しています。



神戸マラソンのランナーや給水ボランティアとして参加するなど、地域イベントにも協賛しています。

## バンドー化学株式会社

製 造 業

- 従業員の意識を高め、健康増進を図る取り組み
  - ・ 従業員一人ひとりの能力を高めるために様々な研修を実施
  - ・ 健康づくりのためのウォーキングイベント
  - ・ 階層別メンタルヘルス教育
  - ・ 毎月様々な内容の健康教室を開催
- ワークライフバランス向上のための諸制度
  - ・ 育児、介護を必要とする従業員の支援（短時間勤務制、フレックスタイム制、半日単位で取得できる有給休暇制等）
  - ・ ノー残業デー、ライトダウンの実施
- コミュニケーションの促進
  - ・ バンドーグループの従業員とその家族の親睦を深める「運動会」や従業員の子どもが職場を訪れる「子ども参観日」の実施
  - ・ 「ありがとう」を伝えるメッセージカードの活用
- その他
  - ・ 外部機関による電話相談サービス（24時間）
  - ・ ボランティア活動の支援



社員のコミュニケーションを図るために毎年運動会を実施しております。



子ども参観日にはグループ会社を含む多くの方が参加されました。



## シスメックス株式会社

製造業

シスメックスは、日本発のグローバル企業として、性別・国籍・障がい等の有無を問わず、多様性を受け入れ、一人ひとりの人格や個性を大切にするとともに、安心して能力が発揮できる職場環境を整えます。自主性とチャレンジ精神を尊重し、自己実現と成長の機会、成果に応じた公正な処遇を提供します。

### メッセージ

出産・育児・介護等のライフイベントでキャリアを中断することのないよう、施設内託児所の設立、妊娠前～育児期に掛けて法定以上の休業制度や福利厚生制度の導入、介護時の長期休業時の経済支援や期間の定めない時短制度、長期休業後の復帰支援や社員交流会の実施、再雇用制度等を整備しています。2011年9月「くるみん」マーク取得後も、継続して働きやすさ・働きがいを感じられる職場環境の整備を進めています。



1つの製品を作るために、様々な分野の技術者が力をあわせて研究開発を行っています。



明るく開放的なカフェテリア。働きやすさを重視した空間作りにごこだわっています。

## 港建設株式会社

総合建設業

- ・リフレッシュ休暇の採用。(年5日時間休も可能)
- ・男女年齢を問わない仕事内容に見合った給与・昇進体制(部長4名中1名女性)
- ・研修・資格取得の情報提供ならびに支援の充実
- ・育児休暇・育児時間・介護休暇制度の充実
- ・働きやすいようにフレックス時間制度の導入
- ・社員一人一人から、提案を吸い上げる仕組み(研修アイデア発掘隊)

### メッセージ

すべての人が力を最大限発揮でき、気持ちよく働ける職場作りを目指しています。セクハラ・パワハラがないのは当たり前。また、家庭が円満であってこそ仕事にも打ち込めるのでまずは家庭生活を充実させられるように休暇体制に配慮しています。例えば子供の参観日にちょっと時間を空けられるよう、リフレッシュ休暇の時間単位取得制を採用しています。また、教育に力を注いでおり男女を問わず研修会への積極的な参加を促しています。



工務ミーティングの写真です。それぞれの現場での問題点、課題等を出し合いみんなで考えます。



常に質の良い施工を心がけ、市民の安心安全な生活を支えるインフラ整備をしています。

## 兵庫ヤクルト販売株式会社

食品・飲料卸売業

産休、育児休暇取得後の職場復帰が出来る環境を整備し、キャリアを継続して活かせる体制を整えています。

また、男女の隔たりなく、ヤクルトスタッフ、一般社員から、監督職、管理職、役員までキャリアアッププランを作成し提示を行いました。

また、ヤクルトスタッフには小さなお子様をお持ちの方でも安心してお仕事をいただける事業所内保育所を運営しています。

### メッセージ

ヤクルトは、ヤクルトレディを始めとして、女性の持つコミュニケーション力、訴求力、仕事に対して真摯に取り組む力などの優れた能力で現在まで成長し支えられてきた企業です。そして、今後もそのことには変わりありません。今後も女性がやりがいと使命感を持って、生き生きと働ける職場環境の整備の為に取り組んでまいります。



ヤクルトの商品の価値をスーパーなど店頭で、また一般のご家庭を訪問しお伝えしています。



『おなかの健康』をテーマに保育園、小学校に食育事業を女性スタッフ中心に活動を行っています。



## 株式会社カネヘイ

青果物卸売業

女性の進出が少ない青果流通業界において、従来からの業務の流れをプロセスごとに分解することにより、女性のすべての職場における配属を可能にしました。また、営業職においては従来からの早朝からの勤務のみならず担当業務に応じて柔軟な時間帯での勤務を可能にし、男女ともに活躍できる環境作りに努めています。更に、有給休暇取得率向上を目的に、組織を超えてお互いの仕事をカバーできる体制を整備しています。

### メッセージ

私たちの会社は小規模事業所ですが、規模が小さいからできないこともあるかもしれませんが、むしろ規模が小さく柔軟な動きがとれるというメリットをどの様にして活かしていくかという点に重点を置いています。



現場での取引の様子です。会社は幅広い時間帯に動いてますが職務分担を効率的に行っています。



ミーティングの様子。男性中心の青果流通業界では女性目線の考え方が重要です。それが反映されて、より精度の高い提案になります。

## 株式会社神戸デジタル・ラボ

情報通信業

- ワークライフバランスのサポート
  - ・育児休業は法令を上回る制度を構築。取得実績は女性はほぼ100%、男性は8人。2015年2月「くるみんマーク」(2回目)取得。
  - ・フレックスタイム制度の採用。
  - ・2015年4月からテレワーク勤務制度を開始し利用が進んでいる。
- コミュニケーション促進活動
  - ・一定の要件を満たすスポーツ系クラブの活動費の一部補助(「みんスポ」)
  - ・社員同士での一定の要件を満たす飲食費の一部補助(「みん空」)

### メッセージ

個々の社員が抱える事情は多様化しております。弊社では、社員のワークライフバランスをサポートする制度を充実させ、その利用も進んでいます(次世代認定マーク「くるみん」取得)。  
また、快適な職場環境を構築するために、衛生委員会を中心に取組みを推進しています。



社員数は160名を超えました。平均年齢は34歳と若い会社です。

## 株式会社神戸製鋼所

製造業

- 主な両立支援制度
  - ・育児休暇(子どもが満3歳になるまで)
  - ・介護休業(最長3年間)
  - ・在宅勤務(小学生までの(または介護が必要な)家族がいる場合、本人・配偶者が妊娠中の場合)
  - ・キャリア継続休職制度(最長3年間)
- 働きやすい職場づくりへの取り組み
  - ・総実働労働時間・年休取得向上への取り組み
  - ・女性社員の上司に対し、女性活躍推進の意識を啓発する研修を実施
  - ・女性社員の個別キャリア相談を目的としたメンター制度実施

### メッセージ

神戸製鋼では、ダイバーシティ(多様性)を重要な経営課題の一つとして捉え、全社員が能力を最大限発揮し、活き活きと働ける職場の実現を目指しています。そのために、まずは女性の就業継続支援、活躍促進を目的とした各種制度整備や職場風土改革などを進めています。



近年は工場に勤務する女性も増加しています。



女性社員のネットワークづくりを目的とした交流会を開催しました。

## コベルシステム株式会社

情報通信業

- 仕事と生活の両立支援制度の充実
  - ・ライフイベントに応じた働き方を可能にする両立支援制度を導入。
  - ・短時間勤務制度
  - ・フレックスタイム制度
  - ・半日休暇制度 等
- 働く環境と働き方改革
  - ・「3T(楽しい、達成感、短時間)職場の実現」を目標に様々な取り組みを実施。
  - ・社員満足度調査(2001年より毎年実施)
  - ・ノー残業デーの実施
  - ・社長タウンミーティングの開催
- 社員活動による意識啓発
  - ・社員の自主組織が中心となり、男女共に活躍し続けられる職場づくりのための意識啓発活動(セミナーや情報発信等)を展開。

### メッセージ

「社員一人ひとりの能力の最大限の発揮こそが会社発展の原動力である」という理念のもと、社員が成長実感と働きがいを感じられる人事制度の整備やワークライフバランスの推進、社員の自主活動(同好会、コミュニティ活動)の支援を通じ、社員同士が協力し合う企業文化の醸成と男女共にイキイキと働き続ける職場づくりを進めています。



お互いにサポートし、協力し合える職場風土づくりを進めています。



女性の活躍推進やワークライフバランス向上のためのセミナーの様子



## 神鋼ケアライフ株式会社

医療・福祉業

女性が多い職場であり、性別にとらわれない人事制度や女性管理職の登用を実施しています。

育児手当を小学校入学前の子を養育する職員に支給しているほか、子育て支援の一時金も支給しています。また、育児休業は子が満3歳（最長）になるまで取得可能。

介護休業も最長6ヶ月間（183日）取得でき、93日を超える期間については、休業直前の基本給の20%相当額を見舞金として支給しています。さらに、非正規職員から正規職員への登用実績も毎年あります。



有料老人ホームでは、介護職や看護職を中心に多くの女性が活躍しています。



在宅介護サービスは、今後も地域の身近な存在として貢献して参ります。

### メッセージ

私たちは、神戸市内を中心に高齢者を総合的に支援する事業を展開しております。550名強の職員のうち女性が約420名という、女性が活躍する場の多い職場です。子育てをしながら働き続けることができるよう、育児支援を中心に様々な福利厚生制度を整えて参りました。

今後も、男女や雇用形態に関わらず、働きやすい職場作りを目指していきます。

## 株式会社神鋼環境ソリューション

製造業

当社では、育児休業を最長子どもが満3歳に達するまで取得出来ます。また、育児のための短時間勤務制度などは、小学校卒業まで、介護休業については最長3年間利用可能です。

また、週1回のノー残業デーを設定しているほか、永年勤続リフレッシュ休暇などを実施しています。このような多様な働き方を推進する取組みが評価され、平成21年に厚生労働省の次世代認定マーク(愛称・くるみん)を取得致しました。

### メッセージ

男女共同参画や、仕事と家庭の両立支援のための制度を導入することも大切ですが、実際に制度を利用しやすい風土をつくっていくことが今後の課題であると考えています。

これからも、男女が共に生き生きと活躍出来る職場づくりに取り組んでいきたいと思っております。



人と環境を守るため、確かな技術力と商品開発力で豊かな未来社会を実現します。

## 株式会社ダイヘン(六甲事業所)

製造業

働きがいを実感できる人事制度をはじめ、多様な働き方を支援する制度の充実などを通じて、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。



### メッセージ

当社の経営理念である「信頼と創造」。その信頼の対象のひとつが従業員です。働く職場の仲間同士が信頼を共有すること、それは、お互いを認め合うことから始まります。

社員一人ひとりが認め合い、そして協力し、目標に向かってチャレンジする、それを下支えするために、各種諸制度を拡充していくことが大切と考えております。

## 丸正建設株式会社

総合建設業

- ・ 男女関係なく、役職への登用・昇進。
- ・ 育児休暇取得：女性社員4名中2名取得。(内1名は二人目の育児休暇取得)
- ・ 育児休暇中の自宅での社内メール閲覧による情報提供を実施。
- ・ 育児のための短時間勤務制度と併せて、所定外労働をさせない制度あり。
- ・ 非正規職員から正規職員への登用。

### メッセージ

わが社は、家庭と仕事両方を大事にする社風があり、約15年近く、人事評価・資格取得推進について男女の分け隔てなく、行ってまいりました。

女性社員の比率は少ないですが、全員が資格の取得をし、管理職への登用、社内会議・研修にも参加しています。

今般の社会情勢においては、男女ともお互いの特徴を活かし、協力しあう必要があると思っております。



## 川崎重工業株式会社

製造業

男女の区別なく適正な評価・処遇を行うとともに、育児・介護期間中であっても働きやすい環境整備に取り組んでいます。育児休業は子が3歳に到達する日まで、育児のための短時間勤務制度は小学校卒業まで、介護休業については最長3年間利用可能です。さらに60日までの失効年休積立制度は育児・介護事由においても使用することができます。ノー残業デーの設定や連続2日の有給休暇計画使用の義務化など全従業員がメリハリをもって働くための取り組みも行っています。

### メッセージ

企業が継続的に発展していくためにダイバーシティの推進は重要なテーマです。多様な従業員が個々の持てる力を十分に発揮するために従業員同士のコミュニケーション力アップ、ワークライフバランスに考慮した制度の整備、制度の使いやすい職場風土づくりに努め、今後も全従業員がイキイキと活躍できる会社づくりを進めていきたいと思っております。



設計・製造部門で働く女性も増えています。全日本技能グランプリにも出場しました。



産休復帰者およびその上司セミナーも開催しています。

## 資生堂販売株式会社(近畿支社神戸支店)

化粧品卸売業

資生堂の男女共同参画は、「男女を問わず、全社員が一人ひとりの能力・意欲を高め、それを最大限に引き出すことによって、組織を活性化し、会社の成長に寄与すること」を最終目標に、2005年度よりスタートしました。

2005～2009年度の5年間は、男女共同参画の概念を社内に浸透させ、社員の意識と行動変革を求める『企業風土の醸成』と、更にそれをベースにした、女性社員の更なる活躍促進に向けた必要不可欠なテーマとして、女性の経営参画の加速を視野に入れた『女性リーダーの育成・登用』、『ワークライフ・バランスの実現』の3つの柱で取り組んでまいりました。

### メッセージ

当社が目指す次なるステージは、「女性が働きやすい会社」という段階から、「女性が組織の中核としてイキイキと活躍している会社」…。それを実現していくことです。



カンガールスタッフは、育児時間取得のビューティークンサルタントをサポートしています。

## 大和リース株式会社(神戸支店)

サービス業

全社員が生きがいを持って働き続けられる会社を目指し、多様な人材の活躍を推進する「ダイバーシティ推進プロジェクト」を2013年4月に新設し、女性社員における管理職育成支援、育児休業者の復職支援などに取り組んでおります。

また、豊かな生活時間の創出のため、週1回のノー残業デーを設定し、実施している他、計画年休制度「ホームホリデー制度」により、有給休暇を計画的に取得しているなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいます。

なお、2009年から取り組みを実施している厚生労働省の次世代認定マーク(愛称:くるみん)の3回目の取得を2014年5月に達成しました。今後も4回目の取得を目指し、行動規範に基づき取り組みを実施して参ります。

### メッセージ

来るべき少子高齢化においても持続的な成長を続けられるためには、若者、女性、高齢者、障がい者すべての方々が意欲と能力に応じて働く環境が整うことであると確信し、その環境で能力を発揮し、生き生きと働いてもらえる環境作りを従来にも増して進めて参りました。

今後も、自分が自分らしく働き続けることができ、頑張る人が能力を存分に発揮できる企業を目指します。



2010年より年1回、家族のコミュニケーション向上や子育てしやすい職場づくりの推進のため、子ども参観日を実施しています。

## 株式会社チャイルドハート

保育サービス

事業所内託児所を設置しており、パートから正社員に転換し、さらに園長に抜擢した実績があるほか、出産、育児で退職した従業員を再雇用する仕組みがあるなど、多様な働き方の取組みをしている。

またベビーシッター利用補助も実施し、規定の有給休暇以外にパースティ有給休暇を全員に付与している。

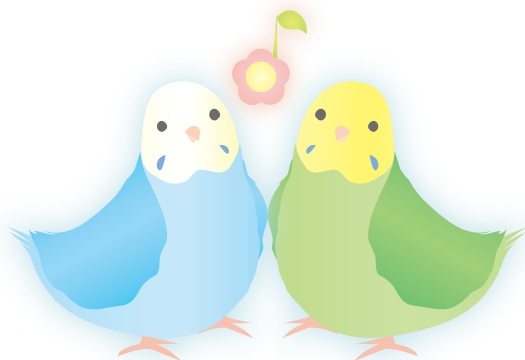
小規模事業所ではあるが、一般事業主行動計画も策定している。

### メッセージ

女性の働きやすい環境を整えるために、いろいろな企業さまとコラボレートして、新しい仕組みづくりをしている会社です。企業の中に保育園を作ったり、神戸イクメン大賞を実施するなど、地域全体で子育てする仕組みを大切にしております。



園児たちと楽しくいきいき活動しています。保育士も元気、園児たちも元気がモットーです!



## ネスレ日本株式会社

製造業

多様な人材が意欲的に働き、能力を伸ばし、持てる力を発揮できるダイナミックなチームづくりに取り組んでいます。ライフイベントと仕事の両立支援として、2012年に霞ヶ浦工場(茨城県)に事業所内保育園「ねすれっこ・はうす」、2014年4月には神戸本社内に託児ルーム「ネスレキッズルーム」を開設。子育てサポート企業として2015年には「プラチナくるみん」認定を受けました。

幅広い視野を持つ人材育成のため、2013年より各国のネスレグループとの人事交流プログラムを開始しており、また2016年1月からは、働く場所と時間を社員一人ひとりが決める「フレキシブルワーキング制度」を導入し、柔軟な働き方の選択肢を社員に提供しています。

### メッセージ

企業が継続的に発展していくためにダイバーシティの推進は重要なテーマです。多様な従業員が個々の持てる力を十分に発揮するために従業員同士のコミュニケーション力アップ、ワークライフバランスに考慮した制度の整備、制度の使いやすい職場風土づくりに努め、今後も全従業員がイキイキと活躍できる会社づくりを進めていきたいと思えます。



「ネスレキッズルーム」は座談会など多様な働き方をサポートするコミュニティスペースとしても活用されています。



シフト勤務にあわせて早朝から開園する「ねすれっこはうす」では毎日元気な笑顔がみられます。

## 株式会社ユーシステム

ソフトウェア業

会社設立前、社長自身がシステムエンジニアで、結婚を機に約11年の在宅勤務をしていたため、多様な勤務形態への理解は深く、在宅勤務制度を開始しました。

WEB制作・システム開発等のスキルを持つ「埋もれた力」を発揮する機会を創造しています。IT活用による業務効率化を進め、経営品質の改善により、長時間労働を解消して残業ゼロを目標に、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

ワークライフバランスを推進し、結婚・出産後の在宅務や、パート・有期契約社員から正規社員への登用の実績があります。

### メッセージ

男女の別なく社員を教育・登用する社風があり、仕事と家庭や趣味などのプライベートを両立できる環境を作り、ワークライフバランスを支援する企業です。

WEB・IT系の実務経験が少ない方や、結婚・出産等で実務にブランクがある人の現場復帰を応援するインターシップ制度があります。

働く人の心と体の健康を考え、これからもワークライフバランスを推進してまいります。



毎日、午前10時10分・午後2時50分の2回、社長以下全員で体操タイム。



ワークライフバランスの支援と業務改善の結果「実効力ある経営上級認証」を受ける。

## 株式会社三井住友銀行

(神戸市内の各部店・出張所等)

銀行業

2005年よりダイバーシティ推進の取組みに着手し、女性のキャリア支援・育児両立支援などに注力してきました。

2014年、頭取を委員長とする「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、組織横断でさまざまな取組みを進めており、女性管理職(※)は、2016年7月末現在、約17%と、多くの拠点で女性の管理職が活躍しています(目標は2020年度末までに20%達成)。

今後は大介護時代を踏まえた「介護とキャリアの両立支援」や、「働き方改革」にも注力していきます。

(※) 管理職の定義は、部下を管理監督する責任のある従業員(ラインの長)としています。

### メッセージ

これまでも男女共同参画を始めとして「多様な従業員」の活躍推進に努めてきました。今後も制度の充実だけでなく、利用しやすい風土作りや、ワークライフバランスの考え方を浸透させていき、全従業員がより一層いきいきと働けるような職場環境づくりに積極的に取り組んでいきます。



従業員のご家族を職場見学に招待し、定時に従業員がご家族とともに帰宅する「家族早帰りデー」を実施しました。



育児休業中の従業員に対して、職場復帰や保活を支援する「育児職場復帰サポート講座」を定期的開催しています。

## アスピオファーマ株式会社

医薬品の研究

仕事と家庭を両立させ、男女がともにいきいき働くことができるよう、法で定められた施策よりも充実した育児・介護支援制度を構築しています。また、個人のキャリア自律を支援するキャリアアドバイザーや、メンタルヘルス相談を行う臨床心理士を配置しています。

- 男女平等
  - ・重要プロジェクトリーダーに女性を登用
  - ・女性活躍推進WEBの開設
- 両立支援
  - ・育児支援面談（計4回）の実施
  - ・会社提携託児所の設置
  - ・年10日間の子の看護休暇あり
  - ・ベビーシッターの契約初期費用を補助
  - ・育児支援専用ホームページの開設
- その他
  - ・退職した社員を再び雇用するRemember制度あり
  - ・男性を対象とした育児参画セミナーの開催



ポर्टアイランド進出企業と共同で設置した託児所での風景。会社から徒歩5分のところにあり、安心して仕事に打ち込める環境です。



### メッセージ

“世界初の新薬を創る”という目標に向け、日々研究開発活動を行っています。アスピオファーマは、そんな研究者が男女の分け隔てなく実力を発揮できるよう、最大限の支援を行っています。

2012年入社社員と先輩社員とのひとコマ。社内のいたるところにミーティングスペースがあり、活発なディスカッションが行われています。

## 株式会社小倉屋柳本

食品製造業

全ての従業員が働きやすい職場を作っていきたいと考えており、周りの雰囲気作りを力を入れて取り組んでいます。

働く女性にとってもいきいきと活躍してもらいたいと、家庭と仕事の両立が出来るよう平成17年4月1日より「育児並びに介護休業等に関する規定」の制定を施行、平成22年4月には更に改訂と施行を実施しております。

また1人1人の社員の状況に応じて、育児休業の支援や所定勤務時間の変更なども実施しております。

今後できる限り、社員が働きやすい職場作りを目指し取り組んでいきます。



気兼ねなく自分の意見を言い、お互いの意見に関して話し合える社風があります。



誰でも話しやすく、みんながいきいきと、気持ちよく働ける職場です。

### メッセージ

マルヤナギでは、男女の性別に関係なく従業員1人1人が仕事に対してやりがいを持ち、日々いきいきと取り組める職場づくりを目指しています。

近年女性メンバーが増えてきており、その結果職場に活気が出てきています。今後も、女性の活躍がますます必要となってくると感じています。

家庭と仕事の両立ができ、長く働き続けられるよう、全従業員で協力してける体制を作り、みんなが気持ちよく働ける職場作りにも努めています。

## カネテツデリカフーズ株式会社

食品製造業

育児休業は女性、男性とも取得の実績があり、育児のための短時間勤務制度は小学校3年生まで取得できます。

また、有給休暇を70日まで積み立てして、病気療養や介護等に利用することができたり、家族参観等も実施し、働きやすい職場環境作りに取り組んでいます。

又、新入社員には指導員訓練制度を導入し、スキルやメンタルの支援に取り組むことで定着率を上げています。

### メッセージ

パパ・ママ育休プラスの制度や短時間勤務制度など、男女ともに働きやすい環境となるよう、柔軟に対応を行っています。また、積立休暇を導入して、有給休暇を休暇・レジャー・自己啓発等に有効に使用出来るよう休暇制度の充実を図ったり、社内研修等を実施する等、全社員がやりがいを感じられる取り組みを、今後も進めていきたいと思えます。



製造現場はいつも笑顔が絶えず、活気に溢れています！



事務所は和やかな雰囲気の中、業務に取り組んでいます。

## 光洋電機株式会社

卸売業・小売業

卸売業には珍しく女性の比率が高く、全4部署の各部に女性管理職を登用。男女区別なく適正な評価、処遇を行っています。

CSRを軸に働きやすい職場構築の為、管理職など各階層ごとにミーティングを実施し、コミュニケーションをとっています。また女性社員だけの勉強会「進華会」を設け、外部講師を招いての勉強会や、時短についても積極的に実行し、初の育児休業の取得者やパート社員から正社員へと、個人事情に応じた働き方も導入しています。

社内活動として、社員の小さな力を集め社会貢献活動に積極的に参加しています。

### メッセージ

小規模事業所として大手と違った取り組み方を評価頂いた事は、大きな自信となりました。中小企業は男女の垣根を取り除いていかなければ、実質運営は難しいと思います。社員一人一人が取り組みを義務と捉えず真剣に向かい合った結果、時短の成果もできました。

社員がいきいきと働いている事は経営者としての幸せです。その為にも、もっともっと深みを持ってこれからの未来の社員の為にも頑張っていきたいと思っております。



女性だけの勉強会は、内勤の皆さんが気持ちよく働ける事をテーマに議論しています。



播磨中学の被災地への支援活動に感動し全社で協力。生徒さんと記念撮影しました。

## 大栄環境株式会社

サービス業

女性の参画が少ない分野において、女性を管理職に登用するなど、就業における男女平等の推進に積極的に取り組んでいます。  
さらに、育児休業・介護休暇の利用も実績があるほか、両立しやすい勤務体系である地域限定職を設定するなどしています。

## 兵庫六甲農業協同組合

複合サービス業

男女分け隔てなく職員を採用しており、いずれの職場にも男女とも配置しています。職員一人ひとりが将来のキャリアビジョンを見据えながら業務を通じて成長できる教育制度のもと、職員の能力を最大限に発揮できるような能力開発の仕組みを整えています。女性を登用するための取り組みを含み、女性が活躍できる事業所です。また、育児休業（子が3歳まで）・介護休業・退職後の復帰支援・看護休暇・介護休暇・育児及び介護短時間勤務・変形労働時間制度の導入など、仕事と家庭の両立支援の推進に取り組んでいます。

### メッセージ

制度や仕組みを備えているだけでなく、それらが現場でしっかりと運用されています。例えば育児休業後の復職については、復職先となる事業所の受け入れ体制（職員の理解、相談できる同環境の職員）が整備されていることにより、退職期間というブランクや育児に配慮した、働きがいのある環境が醸成されています。また当組合には、職員一人ひとりに合ったキャリアビジョンを、職員とJAが共に考え、創り上げる仕組みがあります。



職員同士、お互い助け合いながら、業務に取り組んでいます。またコミュニケーションを大事にし、活力ある職場づくりに取り組んでいます。

育児休業中の職員の不安を少しでも解消するために、年に1回、意見交換会を実施し、育児休業職員をサポートしています。

## 生活協同組合連合会コープ自然派事業連合

卸売業・小売業

女性の多い事業所であり管理職への登用も進んでおり、就業における男女平等の推進に積極的に取り組んでいる。また、定時職員から正規職員に転換し、さらに管理職に抜擢した実績があるほか、子育て中も就労が継続できるよう事業所内保育施設を設置するなど、仕事と家庭の両立支援の取り組みが評価された。

- 男女平等
  - ・配偶者出産時休暇制度の導入
  - ・能力向上のための資格取得の奨励
- 両立支援
  - ・事業所内保育施設（3号認定）「ひかりのくれよん」の設置
- その他
  - ・無農薬・省農薬の野菜をつかった「従業員食堂」の設置
  - ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた木曜定時退社日の徹底
  - ・セクハラ相談窓口の設置



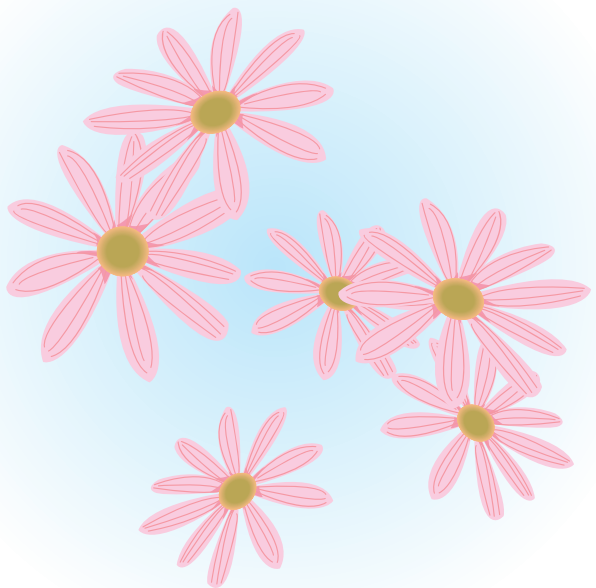
事業所内保育施設（3号認定）「ひかりのくれよん」での「味噌づくり」の風景。毎月「おいしいねの日」を定めて食育に取り組んでいます。



物流の現場で働く女性管理職。写真は放射性物質検査をしているところ。

### メッセージ

コープ自然派は、子育てをする母親が安全・安心な食と生活環境を求めて始めた生協です。女性の目線を積極的に取り入れ、男女がともに生かしあえる働きやすい職場づくりを目指しています。また、事業所内保育施設（3号認定）「ひかりのくれよん」では、保育計画を立て、子どもの個性を大切にしたい製作のほか、季節の行事やベランダ菜園、いのちのつながりを伝える食育に取り組む等、生協らしい保育をおこなっています。



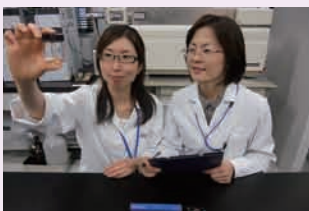
## 株式会社アールテック・ウエノ(神戸研究所)

医薬品の研究開発および製造販売、受託製造、受託研究開発支援

当社社員の男女比率は約6:4で(役職者ベースでみると女性社員が2割強を占めています)、男女の区別なく、また年齢や勤続年数に関係なく能力や意欲のある社員にチャンスが与えられます。産休・育休を取得しやすい環境でもあり、育休からの復帰率は9割を超えています。現在女性社員うち8名が育休から復帰し、仕事と育児を両立して活躍しています。子供の養育・看護のための特別有給休暇についても男女社員ともに積極的に活用しており、各種制度を利用しやすい職場環境作りに努めております。

### メッセージ

当社は従業員80名程度の小規模な企業でございますが、新薬の開発段階から承認申請、製造、販売、さらに受託研究や受託製造までの様々な業務を行っております。その為、社員ひとりひとりの責任負担も大きいですが、社員が相互に協力しながら、創業ベンチャーとしてチャレンジする気持ちを常にもって業務を推進しています。医療現場で真に必要な新たな医薬品を提供できるよう開発活動を進め、社会に貢献したいと考えています。



男女ともに、モチベーションをもって、いきいきと研究活動等を行っています。



いつでもだれでも、社長とのコミュニケーションが取れる職場環境をつくっています。

## 昭和精機株式会社

製造業

機械や電子製品のメーカーなので、一般的に男性の職場と考えられるが、当社では組立や営業部門だけでなく機械加工や設計部門にも女性の活躍の場を提供している。

個人が働きたい職場を選択でき、女性に不向きな仕事は男性がサポートするシステムを構築している。

子育てや介護が社員全体の問題になっている昨今、男女とも豊かな家庭生活を送れるよう、それらに伴う休暇を取りやすい企業風土を作り、状況に応じて短時労働を推奨している。

円滑な運用のために、社員の技術を専門以外に広げる教育プログラムを作成し「多能工化」を進めている。

### メッセージ

創業65年、社員数約35名の小さな会社ですが、縁あって同じ目的を持つ仲間となった限りは、出来るだけ長く一緒に働きたいと願っています。それぞれの人生の中で節目の時は幾度もありますが、苦境の時はお互いに助け合い、技術や社風を伝承していきたいと考えています。老若男女の知恵や特性を生かし、ベテランと新人が協力し合う温かい会社をめざしています。



2013年正月初出の朝会社玄関看板の前で女子社員全員集合!



機械場の一角での作業現場風景

## 甲南大学生生活協同組合

小売業

仕事と結婚・出産・子育てを両立している専務自身の経験から、両立支援制度を整備してきており、男性職員へも育児参加を働きかけるなど、大学生協全体のロールモデルとして取り組んでいる。スタッフにとっても働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

2011年度兵庫県雇用対策三者会議から「ひょうご仕事と生活のバランス表彰」を受賞しています。甲南大学生協では、前回と今回2度の受賞をしたことでスタッフの気持ちも盛り上がり、より一層「いきいきした職場」づくりを進められるようになりました。

### メッセージ

組合員の皆さまにも、自分たちの「甲南大学生協」と思っていただけ取り組みを進めています。生協を利用していただける組合員の声を「ひとことカード」に記入してもらい、組合員の声を大事にとらえ、できることから店舗活動に順次活かしています。

組合員の知る、学ぶ、活動することを応援、協力していきます。メールマガジン・ホームページ等組合員が求めている情報を掲載し一緒に生協を作っています。



専務自ら店頭でサービスに立ちます。



総代会の総代も組合員である学生です。生協を知ってもらう為に説明に熱がはいります。

## 株式会社神鋼エンジニアリング & メンテナンス

建設業

当社は、育児休業後の復職者は100%に達しています。長期間育児休業を取得した男性社員も現れ、厚生労働省が認定する「くるみん」マークを取得しました。また、「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」を受賞でき、外部評価が高まっています。

ダイバーシティ推進は、ワーキンググループの3分の1が男性社員となり、女性活躍支援だけでなくとどまらない活動へ転換しています。

これからも「誰もが働きやすい職場の創出」を目指して、活動を継続していきます。

### メッセージ

2013年4月にダイバーシティ推進室を設立し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目標に掲げて活動しています。今年度は、管理職対象にワーク・ライフ・マネジメント研修を開催しました。他にも、女性活躍支援研修、技術系女性社員交流会、介護セミナー、イクメンフォーラムを開催します。

さらに今年度「クレド」を策定したことで、お互いを尊重し助け合える、職場風土の改革が加速化しています。



当社のイクメン、加古川事業所 電気計装部系電整備室 岡井班長です。男性社員の意識や職場風土も変わってきています。



管理職を対象に、部下と自分自身のWLBを考える研修を開催しました。限られた時間で仕事の質を上げるマネジメントについて話し合いました。



## 大和ハウス工業株式会社(神戸支社)

建設業

### ●ワークライフバランス支援制度の実施

- ・育児休業は法定期間を超えて子どもが3歳になるまで取得可能。
- ・育児短時間勤務制度においても、子どもが小学校3年生になりまで1時間短縮か2時間短縮を選ぶ事が出来、必要に応じて複数回申請が可能。
- ・ハローババ制度では、男性社員の育児支援への産科を促す目的として、子どもが生まれた男性社員は生まれた日から、5日間の連続休暇が取得可能。
- ・月に一度のライトダウンデーを実施し、当日は19時で消灯し、全員の退社を促す。

### メッセージ

ハローババ制度やライトダウンデーの実施等で、男女共に家庭と仕事の両立をはかれるよう、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



月に一度、支店内の問題点を話し合い、よりよい支店づくりを目指しています。

## 株式会社日本政策金融公庫 (神戸支店・神戸東支店)

金融業

個々の職員が自身の能力を最大限に発揮できる職場環境の実現、ワークライフバランスの充実を業務運営計画に掲げ、キャリア開発、ワークライフバランス支援、啓発・風土改善を推進しています。

メンター制度の導入、女性管理職候補者の育成プラン等人材育成体制の整備や育児・介護等諸制度の拡充、ノー残業デー、計画的な休暇取得、家族による職場参観の開催等、職員の意識向上に向けた取組みを積極的に行い、働きやすい職場づくりに努めています。

### メッセージ

職員意識調査の実施や管理職の目標に女性活躍に関する項目を設定するなど、組織としての力の最大化を目指し、様々なことに取り組んでいます。

男女の区別なく職員一人一人がいきいきと長く働き続けられるよう、今後もよりよい職場環境づくりに努めます。



勉強会の風景



活気あふれる職場です!



## 国立研究開発法人 理化学研究所 (神戸事業所)

自然科学分野  
の研究

育児・介護休業法の規定を上回る制度として、子が3歳に達する日まで育児休業を取得できます。また『子育て・介護応援ハンドブック』を作成しており、育児休業だけでなく短時間勤務や部分休業、在宅勤務や介護休業等、制度の周知を図るとともに、管理職をはじめとする職場理解の浸透に取り組んでいます。また、女性の研究管理職を積極的に採用しています。

ポर्टアイランド内の近隣企業とともに託児所（ポーアイキッズこうべ）を共同運営しており、職場近接の場所に安心して子供を預けられる環境整備を図っています。

### メッセージ

研究の世界では、採用・評価・昇進において性別・年齢・国籍は関係ありません。求められるのは研究・実験の能力、というシンプルかつ厳しい世界ではあります。

そうであるだけに、男女差だけでなく様々な背景をもつ職員みなさまが、仕事と家庭を両立し、その能力を十二分に発揮できるような職場環境の整備に取り組む事が、なお一層重要と考えています。



時には和気あいあいと、時には熱く、研究者たちは議論や実験を日々重ねています！

## 有限会社システムプラネット

ソフトウェア  
開発業

『女性が生涯働き続けられる会社に』を創業時から理念とし、在宅勤務や時間有給休暇を導入するなど、柔軟な働き方ができる環境の整備に積極的に取り組んでいます。

子供を養育している従業員が希望すれば、育児の為に短時間勤務制度や時間外労働の制限など、小学校就学の始期に達するまで利用できます。

他にも、ワークライフバランスの実現に向けて、仕事と家庭の両立を支援する環境づくりに力を入れています。

また部署の垣根を取り払い、ミーティングを行うなどコミュニケーションを図る取り組みも行っています。

### メッセージ

従業員のライフステージにあわせ必要な対策を実施してきましたし、今後も実施して参ります。

その為には社員が提案しやすい雰囲気づくりが必要だと感じ、コミュニケーション強化に取り組んでいます。

また、レベルの平準化をはかり個人に作業が集中しすぎないように外部機関利用、内部での教育の推進に取り組んでいます。



公私ともに充実し、いきいきと働き続けられる環境づくりに努めています。

## 株式会社神戸風月堂

製造業

男性女性を問わず能力開発のため教育的配置転換を行っており、女性の定着率も高いです。

新店舗改装のプロジェクトに若手女性社員を登用するなど育成に積極的に取り組んでいるほか、育児のための短時間勤務制度では子供が小学校入学まで取得できるなど家庭の両立支援の取り組みが評価されました。

なお、平成15年に「兵庫県男女共同参画社会づくり協定」を締結しています。

## 株式会社ラフト

施設給食受託

全社員に対し年2回の社長面談を実施し、社員満足の向上を図ると共に、各人の個性や能力が最大限発揮できるよう適材適所を優先し、性別・年功・学歴などに偏らない人事を行います。

また、女性社員の能力活用や職域拡大に意欲的に取り組み、現在、役員6名のうち女性2名、管理職の49%が女性です。

育児休暇を経た女性社員が全員復帰しました。短時間勤務、在宅勤務のバランスを考え、安心して育児に取り組めるよう応援しています。

### メッセージ

当社は、年一回の経営計画発表会席上で優秀社員、優秀事業所を表彰しています。また、パートさんを含む10年勤続者へ表彰と記念品を授与し、社内報で発表します。受賞者はH26年末までに、のべ34名になりました。

ラフトは、「企業は人なり」と考えています。



出産を控えた社員が、先輩お母さんと一緒に仕事をするのも心強い毎日



誰もが長く働ける職場作りに努め、多様なライフサイクルの中で能力を発揮し続けて欲しいと願っています。

## 株式会社ドンク

製造業

平成20年から女性相談窓口を開設するとともに「女性活躍推進プロジェクト」チームを立ち上げ女性の働きやすい環境づくりに取り組んでいます。妊娠3ヶ月から休業できる「産前休業制度」や社員復帰権利付でパートナー社員になれる「準社員制度」という他社ではあまり例のない制度の導入を図りました。

平成25年末からは男性相談窓口も設け、男女共に働きやすい職場を目指しています。

また、平成24年には「ひょうご仕事と生活のバランス企業」を受賞しています。

### メッセージ

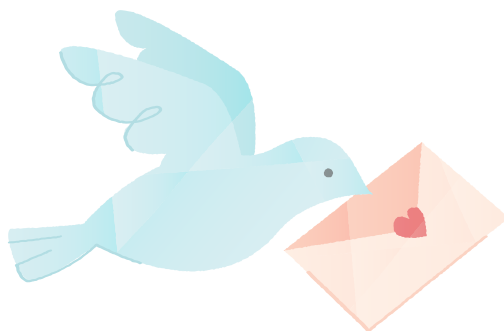
わたしたちドンクは「職場を通して自分自身も豊かな生活を目指す」という経営信条を謳っています。そのためにはいきいきと働ける職場環境づくりがかかせません。家庭と職場の両立支援面では法定基準を上回る様々な育児休業関連の制度を設け、キャリア面では店長職へのステップアップを軸とした研修制度の見直しを図っています。これからはさらに女性管理職者を増やすために積極的施策をうちだしていきたいと考えています。



様々な世代のお客様と会話を楽しみながら店頭で試食販売を行っています。



海外シンガポール店でもいきいきと働いています。女性店長松村さんは左から3番目。



## 株式会社アルティネット

携帯電話販売業

- 女性社員の積極的な登用  
各店舗に男女双方の責任者を置くなど、女性社員の積極的な登用を行っており、育成にも熱心に取り組んでいます。
- 働きやすい職場づくり  
不規則な勤務形態という課題を抱えている中で、社員の要望に柔軟に対応するなど、働きやすい職場づくりに努めています。
- その他  
平成19年に「兵庫県子育て応援協定」を締結しています。

### メッセージ

仕事と生活の両立支援制度の充実を目指し短時間制度、半日休暇、フレックスタイム等なあり、育児休暇制度は3年間までを設け、働く環境と働き方の改善の為にコミュニケーションも大切にしております。  
また新たに個別の休憩室を設け、相談室としても活躍中。行き詰まりの無いワークプランで、個人が持てる力を最大限発揮する事ができるようになると考えています。



4ヶ月に一度、社員と家族を招待しボーリング懇親会



充実した日々を送って頂くため、弊社としてもできる限りの挑戦をしていきたいと思っています。

## 医療法人社団まほし会 真星病院

医療業

- 仕事と家庭の両立支援  
平成5年から院内保育を開始し、現在は勤務シフトに応じて365日24時間対応を可能としています。過去には、介護休暇を取得した男性もおり、仕事と家庭の両立支援に努めています。
- 風通しの良い職場づくり  
毎年、パート職員を含めた全職員を対象に院長自ら面談を行い、風通しのよい職場づくりに努めています。
- その他  
育児復帰後の研修や、男性の介護休暇取得など、職員の声を聞き、柔軟に対応しています。



院内保育には0歳から5歳までの子どもが通います。

## 郵船トラベル株式会社 (西日本営業部神戸営業所)

旅行業

- 男女平等  
男女同一業務・同一賃金を基本としており、女性社員の半数以上が将来の管理職就任が期待される主任級に位置づけられています。
- 両立支援制度の充実  
子どもが小学校4年生に達するまでの短時間勤務制度や365日まで取得できる介護休業制度など、法定の内容を大きく上回る両立支援制度を整えています。また、出産休暇（配偶者が出産した男性社員が対象）を対象者全員取得しているなど、営業所内の社員全員に対する仕事と生活の両立を支える職場づくりに努めています。

### メッセージ

性別にかかわらず、それぞれが法人を中心としたお客様を担当しており、小学校3年生までの小さな子どもを持つ社員は、全員短時間勤務制度を利用し、仕事と家庭の両立を実現しています。今後も引き続き、男女が平等に仕事もプライベートも充実できる職場環境を目指していきます。



職場の様子。男女に関らず、担当毎にお客様のご旅行手配を承っています。



フラワーロード東側・神戸市役所前のビルです。ご旅行のご依頼をお待ちしています。

## 早駒運輸株式会社

港湾サービス業

- 女性社員の活躍・登用  
女性船員によるクルーズ船を運航しているほか、事務部門でも一般職と総合職の間に位置する新たな階層を設け、転勤が困難な社員も管理職に登用できる仕組みを整え、登用しています。
- 風通しのよい職場づくり  
専門性の高い現場を有する事業所ですが、事務部門の社員を現場の研修に積極的に参加させるなど、風通しのよい職場風土づくりにも努めています。

### メッセージ

男女の性別に関係なく各職場に管理職を含め登用しており、中でもクルーズ船「ファンタジー号」では、船長、機関長等船員に女性を登用し、安全運航はもちろんのこと、女性ならではの心配り、気遣いを活かし、社員自身が楽しみいきいきと取り組むことで各種イベントをはじめ、お客様が満足していただけるサービスの提供を目指しています。また、人材育成と十分に力を発揮できる職場を目指し、現場と事務所が一体となった教育や研修に取り組んでいます。



女性船長、乗組員。笑顔の向こうに船長としての目が光ります。



ファンタジー号の出港をスタッフ皆でお見送り。「行ってらっしゃーい!!」

## オリックス株式会社(神戸支店)

金融業

- 女性の活躍推進  
女性の活躍推進を図り、女性リーダー養成研修、女性管理職向けにメンタリングプログラムなどを実施するなど、女性の登用に向けて積極的に取り組んでいます。
- 仕事と家庭の両立支援  
男女ともに育児や介護の状況に応じ、本人の希望に合わせて一時的に職種・等級を転換できるキャリアセレクト制度、勤務時間を調整できるフレックスタイム制度を導入するなど、仕事と家庭の両立に力を入れています。
- その他  
東京証券取引所による平成25年度「なでしこ銘柄」に選定されています。



## 株式会社F・O・ホールディングス

卸売業・小売業

- 女性社員の積極的な登用
  - ・女性の登用を促進するため、係長職から部長職への抜擢登用などを実施しており、現在女性の管理職比率は30%になっています。
- 働きやすい職場づくり
  - ・従業員満足度調査で出てきた要望を反映させ、育児の短時間勤務制度を子どもが小学校3年生になるまで利用可能とするなど、働きやすい職場づくりに努めています。

### メッセージ

当社は子供服や雑貨を企画し、SPA（商品の企画から製造、物流、販売までを一貫して自社で行う）事業を展開しているアパレル企業です。メーカーとして全国の子供服販売店に商品を卸売りしているほか、直営店舗でも商品を直接お客様に販売しています。現在は317以上の直営店を運営し、中国・アメリカなど海外にも進出しています。海外直営店の数は、中国に約80店舗、アメリカ（NY）に3店舗。アメリカでは、直営だけでなく現地の小売店に卸販売も行っています。



ファミリーセール決起会にて社員の子供たちがじゃんけん大会で社長と交流しています。



全社イベントにて全社員集合。社長、役員も社員と一緒に楽しい時間を過ごしました。

## 株式会社デザインクラブ

住宅・商業施設のインテリアデザイン

- 仕事と生活の両立支援
  - ・育児中の社員に対して子連れ出勤を認めるなど、働きたいと考える社員のニーズに合わせて柔軟に対応してきます。また、夫の転勤に伴い離職を考えた社員には、在宅勤務を可能とし、現在もマネージャーとして活躍している事例もあります。
- 働きやすい職場づくり
  - ・現在1名産休中、1名は来年产産、1名は間もなく結婚します。
  - ・個々の事情に応じ、社員がお互いに協力し合えるよう、普段から風通しの良い職場づくりに努めています。

### メッセージ

イキイキと健康的に共に働き、共にしあわせな未来を創りたいと思っています。結婚、出産、子育て、介護。共に働く仲間の為のサポートは惜しみません。働きやすい職場はみんなで創り、みんなで育んでいくものだと思います。これからも社員のライフスタイルに合わせてどんどん進化していくと思います。



チームワークの良さは抜群

## 東京海上日動火災保険株式会社 (神戸市内の各事業所)

保険業

- 働きやすい職場づくり
  - ・勤務時間自由選択制度の導入や、仕事と育児・介護の両立を目指す社員を対象とした試行的な在宅勤務の実施など、多様な働き方を採り入れています。
  - ・産休・育休中・復職前後に定期的な上司との面談を行うとともに、「復職前セミナー」「短時間勤務者意見交換会」などを実施し、復職後のキャリア支援を行っています。
- その他
  - ・平成19、21、24、27年に次世代認定マーク（くるみん）を取得。また平成25年度になでしこ銘柄・ダイバーシティ経営企業100選に選ばれています。

### メッセージ

弊社では保険を通じてお客様にお届けする「あんしん」の品質を向上させるために、社員が絶え間なく成長し続ける企業風土を醸成し、「日本で一番『人』が育つ会社」の実現を目指しています。社員の活力を向上させ、代理店とともに高い品質を提供するために、「社員一人ひとりが『変革』に向かって『挑戦』することや、多様なバックグラウンドを持った社員による多様な働き方を推進することなどを、とて大切にしています。



定期的に「職場会」を開催し、職場内の諸問題の解決に努めています。



社員が講師となり、神戸市内の小中学校で「ぼうさい授業」を実施しました。

## 株式会社神戸新聞社

情報通信業

- 仕事と家庭の両立支援
  - ・一時預かりの社内託児所「神戸新聞キッズルームさきっぷ」を本社ビルに設け、神戸新聞グループの従業員に利用してもらっています。民間のベビーシッターを利用した際の費用補助や産前産後・育児休業も有給化するなど出産・育児にかかわる独自の制度も備えています。
- 再雇用制度
  - ・妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した社員に再入社の門戸を開く、再雇用制度を敷いています。
- 働きやすい職場づくり目指す広報
  - ・育児や介護に関する制度を説明したリーフレット「子育て&介護支援ガイド」を発行し、全社員に配布しています。社内報では、男性社員の育児休業体験談を随時紹介し、男性の育児休業を奨励しています。

### メッセージ

神戸新聞社は、よりよい地域、社会、未来づくりを目指し「地域パートナー宣言」を掲げています。具体的な取り組みのひとつが「安心して子育てできる環境づくり」。実現にはまず、私たちがそうした環境づくりを進めることが大切です。法定外の休暇制度などに加え、託児所を設けたのもそんな思いから。出産・育児、家族の介護など人生のさまざまなステージで安心して働ける職場づくりを目指しています。



グループ企業で働く人たちの子を預かる託児所。海に面した部屋には明るい陽射しが差し込みます。

## 株式会社デジアラホールディングス

エクステリア・外構のインターネット販売

- 仕事と生活の両立支援
  - ・当社は、住宅エクステリアやお庭の空間一式をプランから工事まで一貫して提案・販売しています。平均年齢30歳、130名の多様な人材が活躍する当社では、誰もがいきいきと働ける職場作りを努めています。
- 性別に関らないキャリアステップ
  - ・女性取締役、20代での女性部長の起用など、性別や年齢に関らずキャリアを形成できます。
- 子育てとの両立
  - ・育児休業制度、短時間勤務制度の実績も豊富で、仕事と子育ての両立を支援しています。
- 家族を大切にする休暇
  - ・「親孝行休暇」や「子ども成長記念休暇」等プライベートを充実させる休暇制度があります。

### メッセージ

これまで、私たちは今までになかった新しいビジネスを展開し、業績を拡大してきました。そして、そのベンチャースピリットは今後も変わることはありません。当社にはチャレンジこそが「仕事のやりがい」と考える方には、無限のフィールドが広がっています。「新しいことに挑戦したい!」「自分とともに会社を成長させたい!」など強いベンチャースピリットをお持ちの方とお会いできる日を楽しみにお待ちしております。



誰もが高いパフォーマンスを目指して、真剣に仕事に向かっています。



月一度の全従業員が顔を合わせる行事では、仕事以外の会話はずみずみ。

## 株式会社ファミリア

製造業・卸売業 小売業

- 女性社員の積極的な登用
  - ・販売・サービス部門への配置が女性のみであることもあり、店長を含む女性管理職比率は高いです。
- 働きやすい職場づくり
  - ・法定を上回る育児短時間勤務制度や介護休業制度を設けたりするなど、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいます。

### メッセージ

- ① 仕事と家庭の両立支援
  - ② いきいきと働ける職場環境づくり
  - ③ 従業員の心と体に考慮した健康経営
- 多様な従業員が、個々の保有する能力を最大限に発揮することが出来るための人事制度や、環境整備に取り組んで参ります。



## 三菱重工業株式会社神戸造船所

製造業

- 働きやすい職場づくり
  - ・育児や介護に関する様々な制度を法定以上としており、多くの社員が活用しています。介護休暇については、過去3年間で男女ほぼ同数の利用者がありました。また男女ともに取得できる不妊治療のための「チャイルド・プラン休業」の導入やモチベーションアップを目的とした両立支援金の支給、平成27年4月からは在宅勤務の試行実施など、仕事と家庭の両立支援に努めています。
- その他
  - ・平成19年に「次世代認定マーク（くるみん）」を取得しています。

### メッセージ

当社グループが社内外に公表している「2020年までに女性役職者を現行の3倍に増加させる」という目標は単なる数値目標ではなく、当社が真のグローバル企業に成長して行く中で、それを支える企業文化・風土における一層のダイバーシティ尊重という強い思いが込められています。従来の制度に加え、柔軟な働き方の検討や、更なるキャリアアップを実現するための仕組みや環境整備を進める事で、女性の活躍を促進し、より創造的な職場を実現していきたいと思っております。



## 三菱電機株式会社

(神戸製作所・電力システム製作所)

製造業

- 働きやすい職場づくり
  - ・子育てをする社員や女性社員のキャリア形成支援に力を入れるとともに、法定水準を上回る休業制度等も整備しています。また、子供が生まれる社員とその上司向けのハンドブックを作成し、管理職研修等で指導を行うとともに、定期的な面談で育児中の社員へのケアも行っています。
- その他
  - ・平成19、24年に「次世代認定マーク（くるみん）」を取得しています。

### メッセージ

古くは80年代前半から、女性の技術者を総合職として採用してきた実績があり、年齢や男女の差に関らず、各人が持てる力を精一杯発揮できる事業所を目指しています。上司との個人面談は毎年必ず実施されますし、夏祭りや駅伝、もちつき等レクリエーション行事等もいろいろとあります。こうした場を通じての、従業員相互のコミュニケーションを大切にしています。



内定学生との交流会。女性社員が自分の体験を語りました。



社内研修では野外活動等も実施、心身を鍛錬しコミュニケーションを深めます。

## 株式会社村上工務店

建設業

- 働きやすい職場づくり
  - ・年次有給休暇について年6日間の取得を義務化することで、取得率を上げるなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めるとともに、毎月「理想の職員」を表彰する制度や、部署を超えたチームによる勉強会を実施するなど、風通しの良い職場づくりに努めています。
- 育児休暇制度の実績
  - ・就業時間の短縮制度等を取り入れることにより、ワーク・ライフ・バランスの充実を支援しています。
- その他
  - ・平成19年に「兵庫県子育て応援協定」、平成23年に「兵庫県男女共同参画社会づくり協定」を締結しています。

### メッセージ

役職・年齢・性別の垣根を越え話ができるように、社内でのコミュニケーションの場を多く設けることで、魅力的な職場づくりを積極的に実施しています。そして、いつまでも学ぶことのできる環境、公私ともに充実した時間を過ごせるよう、今後も取組を進めてまいります。



現場でも、女性が働くことのできる職場です。



総務部では、明るく働きやすい職場を目指し、皆さんのサポート役として業務しています。



## 応用地質株式会社(神戸支店)

専門・技術  
サービス業

### ●ワークライフバランスの実現

応用地質は、仕事を通じての自己実現と、生活の充実を推進しております。自立したコンサルタント育成のため、男女問わず、積極的に職員の成長の機会を設けています。社内研究発表会や社外セミナーでの発表機会、資格取得のための自己啓発制度があります。

2015年には子育て支援企業の証明くるみんマークの認定を受け、2016年には所定労働時間を1時間短縮、女性活躍推進法に基づく行動計画と合わせてWLB向上に取り組むとともに、職員が長く安心して働ける環境づくりに取り組んでまいります。

### メッセージ

応用地質は国や自治体、大手民間企業等、お客さんに寄り添い、お客さんの問題を解決する総合コンサルタントです。仕事はチームで実施。業務ごとにプロジェクトチームを編成し、女性男性を問わず、ベテラン、中堅、若手がチームに参画し、プロジェクトを遂行します。会社では自立したコンサルを育成するために、定期的な社内研修会の開催、資格取得のためのインセンティブ制度の充実など、職員の成長と育成を大事にする会社です。



全事業所から推薦された「WLB推進者」計24名が軸となり、働き方改革を進めます。



大自然を自らの足で歩き、調査する。そして地球規模の環境問題に取り組んでいます。

## 大塚製薬株式会社(神戸支店)

製造・販売業

- ・革新的な製品やアイデアの創出のためには、多様な人材の活躍が必要と考え、1980年代から経営トップがダイバーシティを積極的に推進してきました。
- ・事業所内保育所、結婚時同居支援、再チャレンジ制度などキャリア継続のための制度や仕組みが充実しています。
- ・ダイバーシティフォーラム、イクメン・イクボス・イクジイセミナー、Otsuka Women's Workshop等モチベーション向上のための施策を行っています。
- ・様々な組織で女性リーダーも活躍しており、女性役員比率は上場企業平均を大幅に上回っています。

### メッセージ

大塚製薬では、女性も働きやすい職場環境にするための先進的な取り組みや成果が評価され、2014年に「ダイバーシティ経営企業100選」(経済産業大臣表彰)を受賞しました。当社は、多様な社員の活躍によりイノベーションやグローバル化により進むと考えているため、これからも多様な人材を尊重し、それぞれの強みを活かして挑戦し続けるダイバーシティを推進してまいります。



最新設備の事業所内保育所→約150名の子ども達が毎日元気いっぱいに過ごしています。



いきいき取り組む→部活動中症予防啓発活動

## 株式会社クレストコーポレーション

靴製造業

- ・乳がんや子宮頸がん検診の費用を全額負担するなど女性が働きやすい職場にしたいと取り組みを進めており、また、10ヶ月の子どもがいる女性を社員として採用し、新卒の女性を採用するなど女性社員の採用を積極的に進めています。
- ・社員の交流会を開催して社員同士の理解を深め、家族の事情等で急な休暇を取ったとしても、お互い様という考え方で社員同士が支え合う風通しの良い職場づくりに取り組んでいます。

### メッセージ

靴づくりを通して女性を幸せにし、世の中を明るくできる仕事です。がんばる女性を足元から応援したい。靴を通じて綺麗や美しさを提供し、幸せにしたい。その思いを胸に、クレストコーポレーションはレディースシューズ専門メーカーとして働く女性をターゲットにした靴づくりを行ってきました。皮素材を中心にきれいでエシガンスな靴は、女性を美しく生き生きと輝かせます。そうして女性が元気になることで周囲の男性も元気になり、職場が明るくなって日本中が幸せになることが願いです。



経営計画発表会の全員写真です。



25周年感謝会の写真です。取引業者様や社員のご家族も招待し、盛大に祝いました。



## 光青工業株式会社

サービス業

全ての社員が活躍できるチームを目指し、国籍や学歴・性別にとられない採用・配置を行っています。いずれの職場にも男女ともに配置し、女性を対象とした能力向上のための教育訓練、女性を対象とした管理職育成のための教育訓練に取り組んでいます。また週1回ノー残業デーの設定や半日休暇の設定等、働きやすい環境作りにも配慮しています。

### メッセージ

会社全体では女性の方が多い業界ですが、営業職は男性がメインでしたがここ数年より営業職にも女性を多く採用し現在では男女のバランスも良く女性管理職も増えています。ワーク・ライフ・バランスを推進するためノー残業デー実施日の定時頃には館内放送でノー残業デー実施を呼びかけています。



外部講師を招いての「リーダーシップ研修」(笑顔と歓声が絶えません)



社内アセスメント2日目の朝の集合写真

## 神鋼不動産株式会社

不動産業

- 仕事と生活の両立支援  
平成23年より女性活躍推進プロジェクトチームを立ち上げ、女性が『長く・積極的に』働ける環境づくりに取り組んでいます。育児短時間勤務を子が小学校3年生終了時まで利用可とし、最長8年間利用できる介護短時制度を新設しました。  
また、週1回のノー残業デーの実施や有給奨励日を設け、働きやすい職場づくりに努めています。
- 女性活躍推進  
継続的な女性総合職の採用と配属部署の拡大、女性管理職への積極的な登用を行っています。
- その他  
平成22年に「兵庫県子育て応援協定」を締結、平成27年に「次世代認定マーク(くるみん)」を取得しています。

### メッセージ

年に1度の社員交流会や家族が参加できるレクリエーション大会、各種同好会の開催を通じて、経営者と従業員・家族とのコミュニケーションを図り、いきいきとした職場づくりに努めています。



社員交流会では事業所紹介や、特筆すべき会社への貢献と認められた案件に社長賞の授与が行われます。



事業部・関係社對抗のレクリエーション大会

## 株式会社竹中工務店(神戸支店)

建設業

弊社は、2012年に次世代認定マーク「くるみん」の取得、2015年ダイバーシティ経営企画100選に選定など、誰もが働きやすい職場環境の実現に取り組んでいます。神戸支店においても女性活躍推進ワーキンググループを中心に、男性社員も交えた意見交換や、作業所の環境整備に向けた啓蒙や課題解決、各種勉強会の開催や研修会参加など多彩な活動を展開中です。

これらの活動は、個々のモチベーションアップやキャリアアップ、支店全体のコミュニケーションアップを実現し、みながいきいきと働ける職場づくりに繋がっています。

### メッセージ

弊社は「最良の作品を世に遺し、社会に貢献する」という経営理念のもと、創業以来、お客様の期待に応える建築を提供してきました。「よい仕事がいよい人を育て、よい人がよい仕事を生む」、そして、その主役は、自ら考え、行動できる人だという考えを基礎に置き、多様な人格・個性が尊重され、安全かつ健康で働きやすい環境づくりと人材育成を進めています。



女性活躍推進WGでは作業所見学にてモノづくりを肌で感じる機会も設けています。



支店内の交流・コミュニケーションを深めるため、潮干狩り&BBQを企画。





United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization

City of Design  
**KOBE** 

- Member of the UNESCO  
Creative Cities Network  
since 2008

◆この印刷物は、神戸市グリーン調達等方針に係る判断基準を満たす紙を使用しています。

◆リサイクル適性の表示：

**リサイクル適性** (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。



古紙/リレフ配合率100%再生紙を使用