

多様な人材が活躍できる職場づくり

当社グループでは、企業としての持続的成長において、多様な人材が欠かさないという考えのもとダイバーシティに向けて取り組んでいます。また、従業員の多様なライフステージやキャリアプランに応えるため、ワークライフバランスの充実に向けた取り組みにも注力しています。

ダイバーシティに向けた取り組み／ワークライフバランスの取り組み

次世代育成支援対策推進法 一般行動計画

計画期間:2020年11月1日から2024年10月31日までの4年間

目標 育児休業および育児を目的とした休暇の取得率を向上させる。

・男性:20%以上(現状:4% 2019年度実績)

女性活躍推進法 一般行動計画

計画期間:2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

目標 女性管理職(相当)の登用をめざし育成強化を行うため、下記(1)ま

たは(2)の割合を向上させる。

- (1) 管理職(相当)に占める女性割合:10%以上(現状:3.1%)
- (2) 男女別ステージ昇級比率を同等にする。

認定マークの取得実績



大阪市女性活躍リーディングカンパニー
二つ星認証(2020年11月1日認証)



大阪府
「男女いきいき・元気宣言」
認証(2020年12月10日認証)



石川県
いしかわ男女共同参画推進宣言企業
「女性活躍加速化クラス」
認定(2020年12月8日認証)

休業時の三者面談でさまざまな不安を解消

初めての育児休業を取得するにあたり、薬品を扱う研究職だったこともあり、妊娠期の自分の仕事内容がどうなるか、また復帰後の姿が想像できず不安でした。加えて、初めて行う手続きが多かったという問題もありました。

その点、三者面談を通じて、総務部からの確認や制度の説明などを踏まえて、上司と話し合いをすることで、今後のスケジュールを細かく確認でき、休業前に感じていた仕事内容への不安が和らぎました。その際、上司も熱心に質問

してくれて、一緒に考えてくれていることがわかり、うれしかったです。仕事の引継ぎ以外の現状も共有しやすくなり、相談や報告のタイミングを迷ってしまう人にも良いきっかけになると思います。

最近、育児6か月後面談を行いました。それまでに細かな質問がいっぱいまわっていたので、休業前に気軽に質問しやすい環境を築けていると、さらに良いと思います。実際に育児休業を取得された先輩の話は本当に貴重な情報です。これから利用される方もこの面談を有効に活用してほしいです。



大阪研究一課
南さん

令和2年度「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」市長表彰 大規模企業部門「優秀賞」を受賞しました

当社は、令和2年度の「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」市長表彰における大規模企業部門「優秀賞」を受賞しました。この賞は、二つ星認証を受けている従業員301名以上の企業の中から優れた活動を行っている企業を大阪市長が表彰するものです。仕事と子育ての両立を支援するため、子どもを養育する従業員の時間短縮勤務・時差勤務の対象について、子どもの年齢を3歳から9歳までに拡大したことにより、小学校に就学することにと



もなう子どもの預け先に関する不安(いわゆる「小1の壁」)などの解消につなげている点が評価されました。

<https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000528714.html>

在宅勤務制度／フレックスタイム制

2021年1月より、パソコンおよび電話などを用いて業務を行う従業員を対象に在宅勤務制度を開始しました。妊娠や育児・介護などを担う従業員を支援することで、ワークライフバランスの充実を図ってまいります。また当社はフレックスタイム制を導入して

り、本社、東京オフィスの営業部門、管理部門は100%導入、所属長が認めた場合は導入しているなど、多様な働き方を選択できる環境を整えています。

社内初「半育休」取得

第2子誕生を機に育児休業の一形態である「半育休」を取得しました。これは育休を取得しつつ、短時間だけ業務するという育児と仕事を両立できる制度です。

上司や同僚から取得を快く認めていただき、仕事の引継ぎもスムーズだったので取得時の不安はありませんでした。休業中は上の子と一緒に遊んだり、日常のお世話を

したりとあわただしく過ごしました。その中では普段仕事をしていては見るできない子どもの成長を日々感じる事ができ、とても有意義な時間となりました。

今回、「半育休」の選択によって仕事への復帰を不安なく行うことができました。今は仕事にメリハリをつけて、効率よく進めることの大切さを実感しています。

※半育休とは育休を取得しつつ、短時間業務するスタイルのことをいいます。



先進技術研究所 研究課
水森さん