



## 仕事と生活を両立できる職場とは

子育てや介護と仕事の両立をしやすい制度を設けたり、多様で柔軟な働き方を労働者が選択できるような体制が整っている職場です。



## なぜ、いま「仕事と生活の調和」が必要なのでしょう。

近年、日本の「働くこと」を取り巻く環境は、「安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない」「仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない」「仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む」など大変厳しいものとなっています。

やりがいや充実感を感じながら働き、子育てや介護の時間、家庭、地域活動、自己啓発など自分の時間を持つ生活を実現するために、今こそ、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の取組を進めていくことが求められます。

### あなたの会社は大丈夫ですか？



#### ◆ 長時間労働 ◆

過重労働により、体調を崩す社員はいませんか？



#### ◆ 低い有給休暇取得率 ◆

自由に有給休暇を取得できる環境はありますか？



#### ◆ 女性の離職 ◆

妊娠・出産を機に優秀な人材が退職していませんか？



#### ◆ 介護離職 ◆

介護を理由に働き盛りの社員が退職していませんか？

生産性の低下

モチベーションの低下

社員の定着率の低下

メンタルヘルス疾患

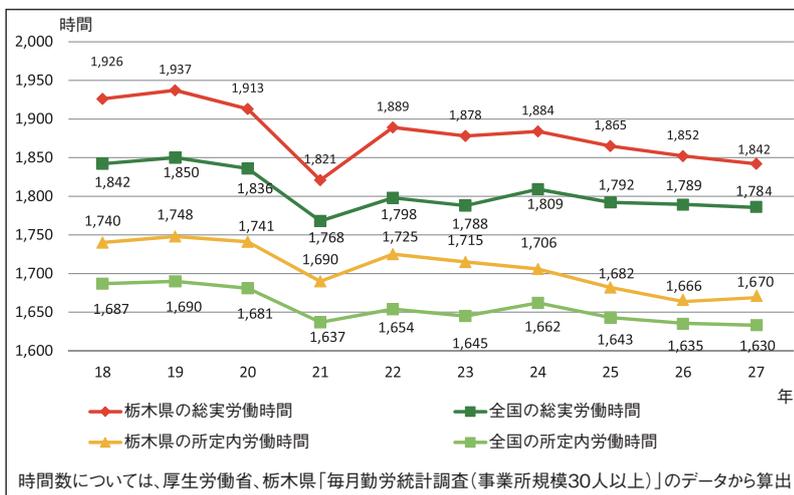
会社のイメージ低下

余分な残業代

◆ 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、少子化の要因に

◆ 働き方の選択肢が限定、女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができない

### 栃木県の現状は…？



栃木県の年間総労働時間は、1,842時間で、全国平均より58時間長く、全国平均を大きく上回る状況が続いています。

栃木県が平成27年に行った調査では、「仕事と生活の調和の認知状況」において「言葉も内容も知っている」と回答した事業所は49.4%という結果となり、まだまだ仕事と生活の調和の取組が浸透していないことがうかがえます。

# 「仕事と生活の調和」に取り組むと、いろいろなメリットがあります。

## 企業のメリット

- 従業員の心身の健康保持増進
- 多様な従業員の定着
- 従業員の満足度の向上
- 生産性の向上
- 企業イメージの向上 など

## 従業員のメリット

- 子育てや介護と仕事との両立が可能
- 余暇活動や自己啓発、地域活動への参加など、充実した生活を実現
- 個人のスキルアップを図ることができる など

## 「仕事と生活の調和」の取組を始めましょう！

### STEP 1

#### 準備

#### ◆ 現状把握 ◆

仕事と生活の調和のため、職場環境の見直しを図るためには、それぞれの労働者が抱える事情や企業経営の実態について共通の認識を持ち、企業内において労使が十分に話し合うことが重要です。

#### ◆ 優先順位付け ◆

経営者と従業員との認識を確認して、取組の優先順位を付けます。取組の優先順位付けについては、経営理念や経営資源などを踏まえ、総合的に判断していくことが必要です。

### STEP 2

#### 導入

#### ◆ WLBに関する全社的な意識改革 ◆

仕事と生活の調和を実現するためには、必要性を正しく理解し、推進に向けて全社員がその必要性と重要性について**共通認識**を持つことが重要です。

- 経営者 → 管理職 → 一般職といったすべての層に理解を促すための研修等の実施
- トップからのメッセージ発信 など

#### ◆ 新たな制度の整備と周知 ◆

社員が必要としている制度を整え、必要な時に使えるように周知しましょう。

### STEP 3

#### 実行

#### ◆ 部署ごとの検討チームの立ち上げ ◆

**推進体制**(①経営者主導、②人事総務主導、③プロジェクトチーム主導)を整備し、取組の姿勢を示すことが重要です。

#### ◆ 取りまとめと振り返り ◆

制度の利用状況の実績や取組の進捗状況を発信し、情報を共有することが大切です。

### STEP 4

#### 定着

#### ◆ 成果の点検と見直し ◆

**PDCAサイクル**を継続して回しながら、生産性が高く、多様な働き方ができる強い組織づくりを目指しましょう。

#### ◆ 人事評価制度の見直し ◆

多様な働き方を理解し、労働時間ではなく業績への貢献度を評価する人事評価を実施しましょう。

#### ◆ 人材の育成 ◆

ワーク・ライフ・バランス推進担当者の育成や社外への働きかけを実施しましょう。

## 「仕事と育児の両立」「仕事と介護の両立」を支援しましょう

少子高齢化が急速に進む中、子育てや家族の介護を行う労働者の多くが仕事との両立に負担感を感じています。出産前に就業していた女性の約6割が出産後に離職しており（出典：内閣府「男女共同参画白書（平成28年版）」）、また、家族の介護などを理由に離転職する労働者は、年間10万人（出典：総務省「就業構造基本調査（平成24年）」）とされています。

従業員が**育児及び介護と仕事の両立**ができる環境にあることは、**大切な労働力の確保**につながります。

### 育児・介護休業法

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置については、就業規則等に定めておく必要があります。

育児・介護休業法は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

**平成29年1月1日に改正育児・介護休業法が施行され、介護をしながら働く方や、有期契約労働者が介護休業・育児休業を取得しやすくなりました。** ※下線部が改正箇所です。

	育児休業	介護休業
定義	労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	労働者がその要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業
対象労働者※	労働者(日々雇用を除く) [有期契約労働者は申請時点で次の要件を満たすことが必要] ●同一事業主に1年以上継続雇用されていること。 ● <u>子が1歳6ヶ月を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。</u>	労働者(日々雇用を除く) [有期契約労働者は申請時点で次の要件を満たすことが必要] ●同一事業主に1年以上継続雇用されていること。 ● <u>介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6ヶ月を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。</u>
対象となる家族	子(特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子を含む)	配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、 <u>祖父母、兄弟姉妹及び孫(同居かつ扶養要件の撤廃)</u>
回数・期間	●子1人につき、原則として1回 ●原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ◆配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2ヶ月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の範囲で休業することができる。 ◆保育所の入所を希望しているができない場合など一定の場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで休業することができる。	●対象家族1人につき、 <u>3回</u> ●対象家族1人につき通算93日まで 
給付金	育児休業給付金 育児休業を開始してから180日目まで、休業開始前の賃金の67% 181日目からは、休業開始前の賃金の50%	介護休業給付金 休業開始前賃金の <u>67%</u> (介護休業開始が平成28年8月以降の場合)

※その他雇用された期間が1年未満など一定の労働者を労使協定で対象外にできます。

#### トピック

#### 仕事と介護の両立

介護に直面した従業員に対して、企業が働きかけるべきこととして、①「相談窓口」での両立課題の共有、②企業の「仕事と介護の両立制度」の手続等の周知、③上司との働き方の調整、④職場内の理解の醸成、⑤上司や人事による継続的な心身の状態把握、⑥社内外のネットワークづくりなどが挙げられます。

また、介護保険サービスを適切に利用するため、相談窓口を活用しましょう。各自治体に設置されている**地域包括支援センター**では、社会福祉士や保健師、ケアマネジャーなどの専門職員が在籍し、介護生活の相談を受け付けています。

## 育児・介護期間中の働き方に関する両立支援措置

	育児関係	介護関係
看護休暇 介護休暇	小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日まで（子が2人以上の場合は10日まで）、病気・ケガをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇を取得できる。 <b>半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能。</b>	要介護状態にある対象家族の介護その他世話をを行う労働者は、1年に5日まで(対象家族が2人以上の場合は10日まで)、介護その他の世話をするために休暇を取得できる。 <b>半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能。</b>
所定外労働の免除	3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超過して労働させてはならない。 1回の請求につき1月以上1年以内の期間。 請求回数に制限なし。	<b>要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合は、所定労働時間を超過して労働させてはならない。</b> <b>1回の請求につき1月以上1年以内の期間。</b> <b>請求回数に制限なし。</b>
時間外労働の制限	小学校就学前の子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求された場合は、原則として1月24時間、1年150時間を超過して労働時間を延長してはならない。 1回の請求につき1月以上1年以内の期間。請求回数に制限なし。	小学校就学前の子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求された場合は、原則として午後10時から午前5時までの間労働させてはならない。 1回の請求につき1月以上6月以内の期間。請求回数に制限なし。
深夜業の制限	小学校就学前の子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求された場合は、原則として午後10時から午前5時までの間労働させてはならない。 1回の請求につき1月以上6月以内の期間。請求回数に制限なし。	小学校就学前の子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求された場合は、原則として午後10時から午前5時までの間労働させてはならない。 1回の請求につき1月以上6月以内の期間。請求回数に制限なし。
所定労働時間の短縮	3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用及び1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く)に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講じなければならない。	常時介護を要する対象家族を介護する労働者(日々雇用を除く)に関して、対象家族1人につき、 <b>介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上の利用を可能とする措置(①～④のうちいずれか)</b> を講じなければならない。 ①所定労働時間の短縮措置 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

## いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止されています。事業主は、法律に基づき上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。業種・規模に関わらずすべての事業主に義務付けられます。

- ◆ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ◆ 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ◆ 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ◆ 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

## 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の対象となる言動について

### 〈制度等の利用への嫌がらせ型〉

- ①利用の請求等をしたい旨を相談した
- ②利用の請求等をした
- ③利用した

- 解雇その他不利益な取扱いを示唆
- 請求等をしない、取り下げるように言う
- 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする

### 〈状態への嫌がらせ型〉

- 妊娠した、出産した、つわり等による労働能力の低下等、就業制限による就業できない

- 解雇その他不利益な取扱いを示唆
- 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする

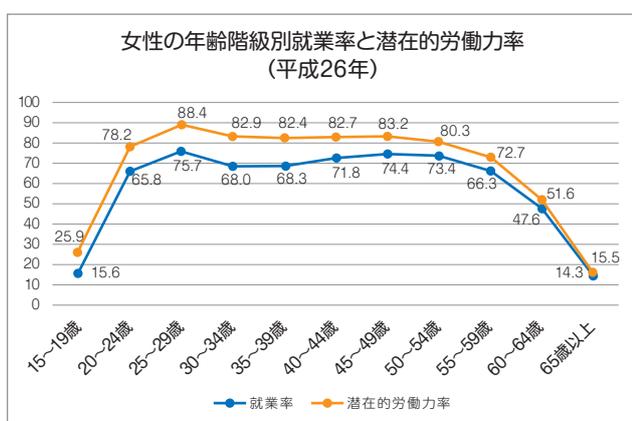
## 女性が活躍できる職場環境を整備しましょう

我が国における働く女性の現状は、

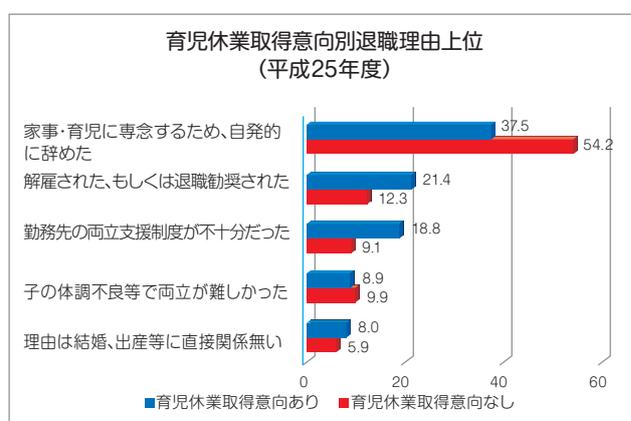
- 女性の就業率(15歳～64歳)は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性(就業希望者)は約300万人に上る。
- 第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- 出産・育児後に再就職した場合、パート等になる場合は多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は6割近く(56.6%)。
- 管理的立場にある女性の割合は11.3%(平成26年)と、近年緩やかな上昇傾向があるものの、国際的に見ても低い。

となっており、我が国では働く場において女性の力が十分に発揮できていない状況にあります。

将来の労働力不足が懸念されている中で、企業等における人材の多様性(ダイバーシティ)を確保することが不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられます。



出典:総務省「労働力調査」



出典:厚生労働省「平成25年度育児休業等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

### 「女性の活躍推進」取組テーマ別施策

#### ◆ 女性の定着や働き方の見直しを図る取組

- 事業所内保育所の整備・保育料補助
- 妊娠判明時から育休復職後の社員に対する情報提供・支援
- 長時間労働の解消・柔軟な働き方の利用促進 など

#### ◆ 女性の職域拡大や育成に関する取組

- コース別雇用管理制度の見直し等により、全ての職種に女性を配置
- 女性に対する性別役割分担意識の解消
- 管理職育成を前提とした入社年次毎の女性向けキャリア研修 など

#### ◆ 女性の管理職登用を図る取組

- 女性社員比率、女性幹部比率の目標値におけた育成プログラムを実施
- 管理職研修に管理職候補も参加させ、早期育成を図る など

#### ◆ 女性の活躍推進にむけた職場風土の醸成

- 経営トップからのアピール・社内への啓蒙
- 具体的な解説や事例を掲載したハンドブックを全社員に配布 など

### トピック

#### ダイバーシティ経営

多様な人材(性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などに関する多様性も含む。)を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営のことです。

企業が競争力を高めていくために、必要かつ有効な戦略といえます。

## イクメン 男性の育児参加を促進しましょう!

イクメンとは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性、又は、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のことです。イクメンがもっと多くなれば、妻である女性の生き方が、子どもたちの可能性が、家族のあり方が大きく変わっていくはずですよ。

今、育児にもっと関わりたいという男性が多くなっています。



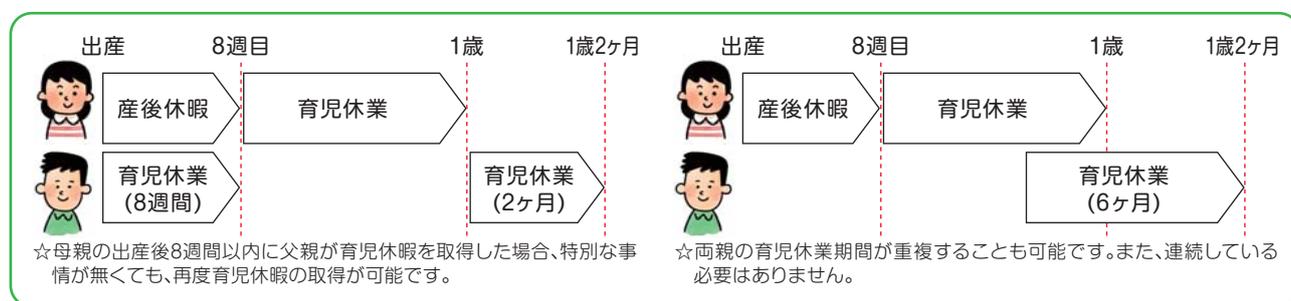
### 男性の育児参加を促進するために

#### ● 育児休業

育児休業は、原則として、1歳になるまでの子どもを育てる男女従業員が取得することができます。妻が専業主婦であっても、妻が育児休業中であっても取得することが可能です。

#### ◆ パパ・ママ育休プラス ◆

父母がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月になるまでの間、父母ともにそれぞれ、1年以内の期間、育児休業を取得できます。



#### ● 父親休暇(出産後の特別休暇)

労使による話し合いにおいて任意で設定できます。

#### ● 男性の育児参加を特別視しない職場環境づくり

「働き盛り」と「子育て盛り」の時期は同時進行です。子育て期の仕事と生活の調和を考えましょう。

### 男性の育児参加は、企業にとって様々なメリットがあります!

#### ◆ 優秀な人材の確保・定着

労働者が希望するライフスタイルを実現できる環境を提供することは、賃金やキャリアアップと並んで、優秀な人材を惹きつける、重要な要素の一つとなります。

#### ◆ 従業員の意欲の向上、生産性の向上

従業員の希望するライフスタイルが実現できる環境を整備することで、職場環境に対する満足感を高め、従業員から高い勤労意欲と能力を引き出すことができます。

#### ◆ 仕事内容や進め方の見直し、効率化

育児休業や短時間勤務は、職場における業務配分方法の見直し、業務や情報の共有化など仕事の進め方を見直し、効率化するきっかけになります。

### トピック

#### とちぎイクメンマーク

栃木県では、男性の育児参加の促進や「イクメン」に対する周囲の理解を深めることを目的に、「イクメンマーク」を作成しました!このマークは、男性の育児参加の促進に取り組む企業・事業所であれば、自由に使用することが可能です。イクメンマークを使用し、取組をアピールしてみたいはいかがでしょうか。 ※詳しくは、栃木県保健福祉部こども政策課までお問合せください。

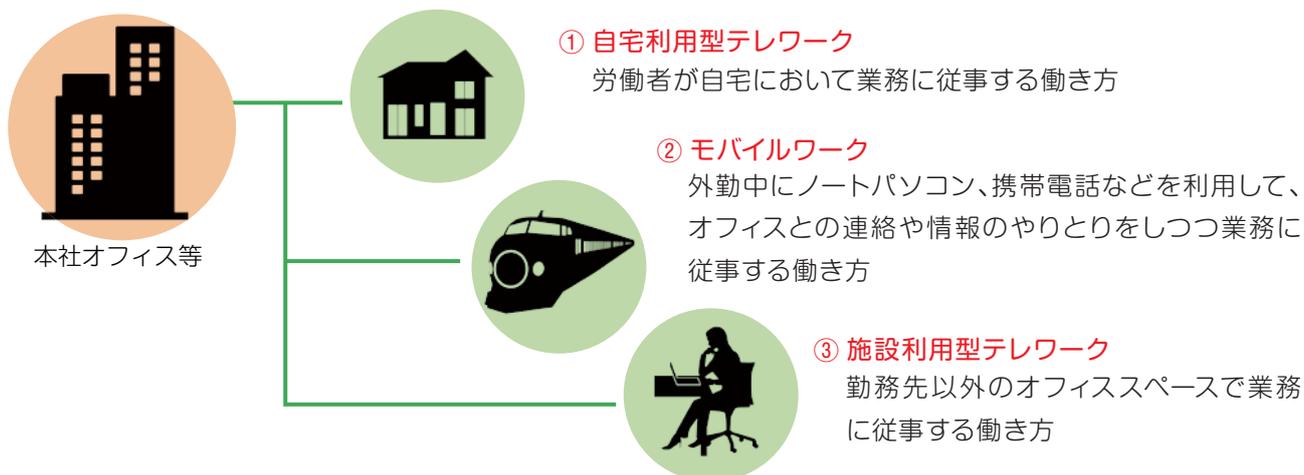


## 「テレワーク」を導入しましょう!

テレワークとは、情報通信技術(ICT)を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をいいます。

テレワークは、労働者にとっては、子育てや介護をしながら、また病気やけがの治療をしながら、自宅等で働くことができるという魅力があります。一方、事業主にとっても、災害や感染症の大流行などが発生した際、従業員に自宅等で働いてもらうことにより事業の継続ができるなど、大きなメリットがあります。

テレワークは働く場所によって、**自宅利用型テレワーク(在宅勤務)**、**モバイルワーク**、**施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)**の3つに分けられます。



## 「テレワーク」導入のポイント

テレワーク導入にあたっては、**労務管理方法**、**情報通信システム・機器**、**テレワーカー(テレワークで働く人)の執務環境**の3つの側面から必要事項を検討することが大切です。

**労務管理方法**については、在宅勤務等を行う場合でも、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令が適用されます。また、既に就業規則や採用時の労働条件通知書で在宅勤務等について明示してあれば問題ありませんが、初めて在宅勤務等を導入する企業は、導入する際の労働条件を明示しなければなりません。これは労働条件の変更にあたるため、労使での合意が必要です。

**情報通信システム・機器**については、情報セキュリティに配慮したシステムの導入が必要です。

**執務環境**については、就業者の健康に配慮した環境になっていること、情報の物理的セキュリティを確保できることが重要です。

なお、テレワーカー宅における通信環境や光熱費の経費負担については、会社負担を基調としつつ、あらかじめ、会社とテレワーカーで取り決めをしておくことが重要です。

### トピック

### テレワーカーの1日

9:00	〈 <b>仕事開始</b> 認証用USBキーで会社のネットワークにアクセス、仕事開始のメールを上司・同僚に送信	13:00	〈 <b>会議</b> チームメンバーとWeb会議、ドキュメントを共有しながら会議室にいるのと同様に会議をすすめる
9:05	〈 <b>メールチェック</b> オフィスのPCと同等の環境でメールをチェック	14:00	〈 <b>資料作成</b> 資料作成を継続
10:00	〈 <b>取引先から電話</b> 会社の自席にいるのと同様に、社内外の電話を受信	15:30	〈 <b>同僚からの電話</b> 同僚から業務内容について問い合わせの電話に対応
10:15	〈 <b>資料作成</b> すべての資料は会社のサーバーにあるので、円滑な業務遂行が可能	16:00	〈 <b>メールチェック</b> 会社にいるのと同様に業務遂行、本日の業務内容をまとめ、業務スケジュールを作成
12:00	〈 <b>昼休み</b>	17:30	〈 <b>業務終了</b> 本日の業務内容を上司に送信、業務終了をメールで伝える

※在宅勤務では、長時間労働にならないよう、労働時間の管理に注意を払いましょう。

## 県や国の施策を活用しましょう!

「仕事と生活の調和」の取組を始めてみたいけれども、何から始めれば良いのかわからない。そんな時は、県や国で実施している施策を活用してみませんか? 各種支援策を御紹介いたします。

### 栃木県の取組

#### ◆ いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言

栃木県では、「従業員の仕事と家庭の両立」及び「女性の活躍」を応援するために、企業や事業所がこれから取り組もうとする内容を、「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」として募集しています。

登録のあった企業や事業所は県ホームページで紹介されるほか、登録マークが交付されます。

この登録マークを、名刺や会社案内等といった、商品や役務以外のものに使用し、従業員の仕事と家庭の両立を応援する企業としてアピールすることができます。\*取組項目は裏表紙を御覧ください!



#### ◆ とちぎ働きやすい企業

障害者や高齢者雇用、従業員の子育て配慮など、様々な課題に積極的に取り組み、成果を上げている企業を「とちぎ働きやすい企業」として、県ホームページを通じて取組事例を紹介しています。

「従業員の子育てに積極的に配慮する企業」、「女性の能力発揮に積極的な企業」及び「多様な働き方に積極的に取り組んでいる企業」については、企業の自薦も受け付けています。あなたの会社の取組を、是非お教えてください!

#### ◆ とちぎ女性活躍応援団

とちぎ女性活躍応援団は、知事をトップに、官民協働によるオール栃木体制で働き方改革や女性活躍を推進するものです。

応援団では、県内所在の企業や団体等に会員として登録していただき、登録企業等の名称や女性活躍に関する取組等を専用サイトに掲載したり、メールマガジンによる情報提供を行っているほか、認定・表彰制度も開始する予定です。

趣旨に賛同する企業・団体の会員登録を受け付けていますので、女性活躍応援専用サイト「とちぎウーマンナビ」を御覧いただき、ぜひお申し込みください!



### 国の取組

#### ◆ くるみん認定・プラチナくるみん認定

「くるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、次世代育成支援対策に関する行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、労働者の育児休業の取得状況や働き方の見直しに資する多様な労働条件を整備するなど一定の基準を満たした企業に対し、「子育てサポート企業」として与えられる認定マークです。さらに、「プラチナくるみん」は、認定を受けた企業がより高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと与えられる認定マークです。

認定を受けた企業は、会社のイメージアップにつながるほか、税制優遇措置を受けることができます!



#### ◆ えるぼし認定

「えるぼし」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業に対して与えられる認定マークです。認定マークは、商品や広告、名刺、求人票などに使うことができます。

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



\*詳しくは、厚生労働省のホームページを御確認ください。



## 「働き方改革」シンポジウム

「働き方改革」の取組を推進していくため、平成28年11月9日、宇都宮大学の末廣 啓子 教授をコメンテーターにお招きし、「働き方改革」に積極的に取り組む県内事業所の人事労務担当者等に御参加いただき、パネルディスカッションを開催しました。その結果を御紹介いたします！

### パネリスト

- ▶ 石塚 玲子 さん …… ケーブルテレビ株式会社 管理部課長
- ▶ 大澤 佐知子 さん …… メルテック株式会社 管理課長 業務革新室長
- ▶ 水沼 貞夫 さん …… 株式会社コジマ 総務人事本部 部長
- ▶ 野中 壽雄 さん …… 栃木労働局雇用環境・均等室 働き方・休み方改善コンサルタント

### 「働き方改革」とは

#### 【末廣】

少子高齢化、労働力不足時代において、元気な強い日本を再興するためには、国民全員が活躍する社会をつくり、経済の好循環を生み出す必要があります。政府は、そのキーとなる「働き方改革」を推進しています。

今の社会は、子育てや介護だけでなく職場以外の活動など、**みなが時間や働き方に制約がある労働者**と考えるべきでしょう。

グローバル化や技術革新が進み人々の意識も多様化する時代に、みなそれぞれがいかにか能力を発揮できる環境をつくれるかが、今後、個人の幸せという点と共に、企業や地域が生き残る上でも大きな課題です。

#### 末廣 啓子 さん

短期の民間企業勤務を経て労働省(現厚生労働省)に入省。長崎労働局長等を経て、平成19年から宇都宮大学キャリア教育・就職支援センター副センター長を務める。



### 先進企業の取組

#### 時間外労働削減のための取組

#### 【石塚】

弊社は、業務内容上、部署によっては、早朝・夜間の取材編集や緊急の対応が必要となる場合もあります。さらに、社員の約半数は女性であると同時に、子育てや介護等により時間に制約のある働き方をしている社員は性別に関わらず全体の25%にのぼります。

これまでの主力メンバーが今までと同じ働き方で働くことが難しくなってきたことに加え、事業の拡大による業務量の増加に対応するため、いかに時間を有効活用して生産性の向上に挑むかが近年の課題でした。

特に、**時間外労働の削減**にはトップダウンで取り組んでおり、次の4点について改革を行いました。

- ① **フレックス勤務、時間単位の有給休暇取得を認めた。**
- ② **時間外労働が多い部下を持つ管理者に対し改善提案書の作成を義務付けた。**
- ③ **不要な会議の廃止及び時間の大幅な短縮を行った。**
- ④ **管理職の人事評価項目に「部下のタイムマネジメント」を加えた。**

その結果、管理職において前年比約30時間の時間外労働削減ができました。

導入にあたって、まずは管理者が積極的に利用することで、現場スタッフが利用しやすい雰囲気を作ることが心がけました。

今では、役職も性別も関係なく全社員が様々な理由で有給休暇や時

間休を積極的に取得できるようになっています。



#### 石塚 玲子 さん

平成14年入社。総務・経理業務のほかコールセンターの立ち上げを担当。現在は管理部課長のほか産業保健スタッフとしても活動。



また、社員の状況に応じて、時間や期間に制限なく「**短時間勤務**」を認めており、現在15%ほどの社員がその制度を活用しています。会社と

しては、制度利用者のキャリアの停滞やモチベーションの低下が起こらないよう配慮すると同時に、決して特別扱いをするのではなく、誰もが

時間に制約のある働き方になる可能性があることを理解し、業務分担を考えていく必要があります。

## 分科会活動による職場環境の見える化

### 【大澤】

弊社は、一般家庭や事業活動から出たごみを資源にする事業を行っています。以前は、いわゆる3K（きつい、汚い、危険）職場で、従業員の仕事に対するモチベーションは低い状態でした。

そのような状況を変えるために、最初は、トップの強い率先垂範のもと、社員のモチベーションを高める**福利厚生**を充実させるとともに**分科会活動**などを行いました。しかし、従業員に取組の意図が伝わらず取組が進みませんでした。それでも、**トップが一貫して推進するとともに自身が率先して行動すること**で、従業員の意識を変えることができました。

さらに、**安全衛生優良認定の取得**に挑んだことで、過重労働の解消、有給休暇取得の促進、健康管理、

メンタルヘルスマネジメントなどの「働き方改革」をしなければならぬと気づき、取組を進めた結果、栃木県内で初の安全衛生優良認定を取得することができました。

具体的な取組としては、残業を美德と感じる風土を払拭するため、分科会活動では、**残業時間・有給休暇取得日数について個々の数値を張り出し**、個人への意識付けを行うとともに、**ノー残業デー**を設定しました。

また、事務部門の女性による現場パトロールを行っています。女性の視点から現場の安全衛生に関する改善点を提案し、全ての従業員が安全に働くことのできる1K（快適）職場を目指しています。

工場が24時間稼働の3交代勤務体制で操業しているため、部門間でのコミュニケーションが取りづらく、取組を進める上での障壁になることが分かりました。そのため、今年

度から部門を超えた社員同士の交流を全社的に推奨する活動も始めています。



大澤 佐知子 さん

会社立ち上げ時から総務・経理・労務全般を担当。現在は、自身の経験を活かした安全・健康で子育てしやすい職場環境づくりに邁進する。

## 長時間労働の削減と多様な人材の活用

### 【水沼】

弊社は、家電量販店という職種上、消費者の都合に合わせて勤務時間が長くなる傾向がありました。自分自身も、猛烈に働く人材が評価される、という時代を過ごしてきました。

近年は、人材の確保・採用がとても困難になっており、また、従業員の中にも介護や子育てを理由にやむなく離職する事例もあります。働き手の要望を、いかに会社の制度運用に取り入れ、長くパフォーマンス

を発揮してもらうか、会社の経営として「働き方改革」を推進する上での基点となっています。

長時間労働の削減については、**本部で業務を集約・加工した後に店舗に業務を配分**する対応を行いました。一方で、超過勤務の減少は給料の減少につながり、個人で超過勤務を削減する動機付けが弱くなってしまいう問題もありました。

そこで、あらかじめ**月の店別の目標残業時間を設定**し、その枠の中で店長裁量によって個人スキルに応じ働ける仕組みにしました。



水沼 貞夫 さん

平成5年入社。店頭販売・全国各地での勤務を経て、現在は総務人事本部の部長を務める。家庭では3児の父親。



削減された分は昇給等で返すことで処遇の改善を図っています。

長時間労働の削減を推進すると、見えないところでサービス残業が生まれてしまいがちなので、コンプライアンス上問題があるものは、社長直轄で担当者が現場を回り、ヒアリ

ングを実施し改善に向けた取組を行います。

女性の活躍については、以前から行っていた店頭の女性店員を増やす取組に加え、**女性の販売促進部隊を全国に編制**しました。そこを切り口として女性にキャリアアップを目

指してもらおうのが狙いです。

さらに、アルバイトも含む全ての従業員に対して、自薦方式の**登用制度**を設け、広くスキルアップ・キャリアアップの門戸を開いたチャレンジングな組織風土を作っています。

## 「働き方改革」を成功に導くために

### トップダウンとボトムアップ 両輪の取組を

#### 【野中】

働き方・休み方改善コンサルタントとして、県内企業に対して「働き方」に関する助言を行っています。

その中で、「働き方改革」は、企業の上層部主導によるトップダウンで行うべきなのか、現場主義のボトムアップで行うべきなのかと問われることが多くありますが、両輪で取り組むことが重要です。

企業は、**労働者がイメージしやすい将来像を伝え続ける**ことで労働者が取組を実施する動機付け・期

待感を植え付け、また、労働者は企業に対し、小さな成功事例を積み重ねることで**良い将来像を気付かせる**取組を続けていく必要があります。

そして、そのためには、トップが現場で起きていることをよく知り、問題点を把握し、その都度、労使の信頼関係を築くことが大切です。

既に「働き方改革」に成功している企業は、こういった取組が継続できている企業です。



#### 野中 壽雄 さん

栃木労働局働き方・休み方改善コンサルタントとして、県内企業に対し「働き方改革」に関する支援・情報提供を行う。

## 今後の取組の方針

#### 【石塚】

社員に対して意識調査のアンケートを行ったところ「**いずれは昇進したい**」と考えている女性の割合が少ないことが分かりました。

今後は、**女性管理職のロールモデルを増やす**とともに、女性管理職自

身が、仕事のやりがい、習得できるスキル、経済的な面も含めた**将来的なメリット**を若年層に認識してもらえるよう、発信していくことが必要だと思います。

自分の役目は、社員からの意見・要望をよく聞き、それを経営側に伝

え、会社の制度を作っていくことだと感じています。また、自分自身もいきいきと働くことで、職場の良い風土が作られることを意識していきたいです。

#### 【大澤】

弊社は、**有給休暇取得率70%**を目標としていますが、有給休暇を取得すると、その穴埋めをするために、他の従業員の残業時間が増加してしまう問題があります。

有給休暇を取得しつつ残業を無

くすためには、**働き方を根幹から変えなければならない**ことを経営側がよく理解をして、今後のしくみづくりを勧めていきたいです。

トップが頑張るだけでなく、**リーダーが変わらなければいけない**という意識を持ち続けることが大切

です。

これまでの取組で、働き方を考える土台はできました。引き続き、壁の無いなんでも話し合える風土を作っていきたいです。



### 【水沼】

休みの日に家で仕事をすると家族から怒られることがあり、仕事と家庭の両立に関して、時代の変化とともに人々の認識も変わっていると感じています。採用をしても「バリバリ働きたい」という人は以前に比べて減っています。

やるときは最大限に生産性を高め、休むときは休む環境を構築することで、**従業員の生活の質を向上**

させていく。これを従業員が一体となって行うことが必要です。

働き方・生産性を高めるためには細かいシフトを組んで勤務時間が被らないような配慮をしていく必要がありますが、従業員間のコミュニケーションが希薄になり認識の行き違いを生みがちです。現場の声を随時吸い上げ、**認識のギャップを埋める**努力を継続していきます。

### 【野中】

「働き方改革」やワーク・ライフ・バランスの取組は生産性の向上につながります。

限られた時間の中で、賢く、濃く、

いきいきと働くことで最大の成果を出す仕組みづくりをしていく必要があります。今後は、そういった企業がブランディングされていき、成長していくのだと思います。

## 総論

### 皆がいきいきと働くために

#### 【末廣】

ワーク・ライフ・バランスという「仕事は毎日定時で帰る」という生活を考えがちですが、必死に働く時期を経験することで身につくスキルも必ずあります。その日一日の勝負ではなく、**長期的なライフサイクル**で考えた時に、メリハリを付け調整をしながら働くことが大切だと思います。

企業ではトップの本気の取組が重要です。一時的に会社を離れた人材についてもその時間の成長を

含んだ評価を行い、一方、管理職には仕事と生活のバランスをとれる環境を作ることを評価に入れるなどの評価方法の見直しが大切だと思います。

また、例えば女性の活躍については、女性自身がキャリアを高めていくことを考えられないという課題もありましたが、今後「働き方改革」が進む中で、女性も男性も、そしてすべての人が自分の納得できる形で積極的に力を発揮できるようになってくることを期待しています。



栃木県の「働き方改革」推進本部では、県内リーディングカンパニーの訪問・好事例の収集を行っております。詳しくは栃木労働局HPを御覧ください。



### ◆ 企業概要 ◆

ケーブルテレビ株式会社

昭和62年11月6日設立

従業員数: 128名

事業内容: 放送法に基づく有線一般放送事業 など

所在地: 〒328-0024

栃木市樋ノ口町43-5

TEL: 0282-25-1811

URL: <https://www.cc9.jp/>



メルテック株式会社

平成7年6月創業

従業員数: 41名

事業内容: 焼却灰を原料とする人工骨材の製造と販売

所在地: 〒323-0158

小山市大字梁2333番29

TEL: 0285-49-1080

URL: <http://www.dowa-eco.co.jp/MLT>



株式会社コジマ

昭和30年4月創業

従業員数: 2,421名

事業内容: 家庭電化製品および電気製品の販売 など

所在地: 〒320-0038

宇都宮市星が丘2-1-8

TEL: 028-621-0001

URL: <http://www.kojima.net/>



# シーデーピージャパン株式会社

女性の能力発揮に  
積極的な企業

○シーデーピージャパン株式会社の概要○  
 昭和62年4月9日設立  
 従業員数：88名（男性 62名、女性 26名）  
 事業内容：派遣事業・請負事業・アウトソーシング事業 など

所在地：〒321-0942 宇都宮市峰2-2-1  
 TEL：028-651-6123  
 URL：http://www.cdpjp.com/

## 栃木県初の女性活躍推進企業認定「えるぼし」を獲得!

取組の  
ポイント

- ◆ 女性を積極的に採用し、キャリア形成を支援しています!
- ◆ 女性の管理職育成のために、個別のフォローアップを行っています!
- ◆ 育児中の社員について柔軟な勤務体系を設けています!



### Q. 具体的な取組について教えてください

当社は、労働者派遣事業を中心とする総合人材サービスを行っています。かつては男性がほとんどであった**営業職に女性を積極的に登用**し、男女の区別なく取引先を担当させて育成してきました。

また、女性社員が出産・育児というライフイベントを乗り越えて勤務を継続できるように、**育児中の柔軟な勤務体系**を設けています。残業の免除、残業時間の上限設定のほか、家庭事情にあわせて勤務時間を選べる制度も設けています。育児休業から復帰した社員の残業時間が少なくなるよう管理職向けの研修会も行っています。

女性管理職の登用については、候補となる女性をリストアップし、管理総務部門の者が各営業所を月1回訪問して、**個別にフォローアップ**を行いました。

### Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください

当社の取引先は製造業の工場が多いことから、以前は、当社から派遣する労働者も営業担当の社員も男性がほとんどでした。しかし、より多くの人が働けるようになるためには、これまで男性の仕事と考えられていた仕事を女性もできる仕事に変えていく必要があると考えました。

そこで、2007年に当時の社長が「営業部門の女性の採用を拡大し、女性割合を20%とするとともに、女性の管理職を20%とする」という目標を掲げました。この方針

に基づき、2008年に女性営業職17名を採用しました。同年に育児介護休業規程を改定し、当時の法律を上回る1年半の育児休業を設けるなど、両立支援制度の整備を行いました。

### Q. 取り組む上での課題や心掛けている点がありますか

営業職の女性の多くが出産後に育児休暇を取得し、職場復帰をしています。3年間の育児休業を取得した後に、営業成績トップを取った女性社員もあり、優秀な人材を確保できています。

育児休業後から復帰した女性社員は時間外労働の免除または上限設定を選んで、効率的に働いています。その結果、社全体としても残業時間が減少しました。かつては、営業担当は月50～60時間の残業をしていましたが、現在は多い人でも月20時間程度です。

女性管理職の割合は当初目標の20%を達成し、現在30%を目指しています。

### Q. これからの課題はどのようなことがありますか

取組を始めた当時は、「女性にはできないのではないか」という先入観を払拭することが課題でした。

対応策として、採用時の面接官となる役員や所属長を対象に男女均等な採用に関する研修を行い、「**男女均等な採用選考ルール**」をマニュアル化しました。

社内で年2回実施される営業コンテストも意識改革に効果がありました。これは、営業努力（訪問件数・企画提案数等）や営業成績等を数値化して社員間で競うもので、女性は毎回上位入賞しています。

### Q. 会社から一言…

両立支援、女性活躍推進の取組が評価され、子育てサポート企業「**プラチナくるみん**」や、女性活躍推進企業「**えるぼし**」等の認定を受けることができました。

今後も、社是の「雇用創造」に基づき、より多くの人々が能力を発揮して働けるよう取り組んでいきたいと思えます。



# 平和テクニカ株式会社 那須工場

○平和テクニカ株式会社 那須工場の概要○  
昭和27年2月創業（昭和48年10月 那須工場稼働）  
従業員数：27名（男性：4名、女性：23名）  
事業内容：産業用精密切断砥石の製造・販売

所在地：〒329-3221 那須町漆塚449番地  
TEL：0287-72-1035  
URL：http://www.heiwa-tec.co.jp/

女性の能力発揮に  
積極的な企業

## 和顔愛語

取組の  
ポイント

- ◆ パートから正社員への登用を積極的に行っています！
- ◆ 女性の管理職登用を積極的に行っています！
- ◆ 「人材スキルマップ」を作成し、計画的に人材育成を行っています！

### Q. 具体的な取組について教えてください

**管理職を目指す女性従業員向けの研修**の機会を積極的に設けています。

具体的には、一人一人に「**人材スキルマップ**」を作成し、体系的かつ計画的にスキルアップのためのOJT教育研修を実施し、PDCAサイクルを進めています。熟練の従業員からマンツーマンでの指導を行い人材育成に力を入れてきました。

また、女性従業員の管理職への登用を促進するため、「人材スキルマップ」を基に、**中堅社員の管理職登用**を積極的に行うと共に、**入社年次の浅い社員へのOJT教育**を計画的・意識的に行いスキルアップを推進しています。

さらに、社内の教育訓練のみならず、社外での教育訓練も、就業時間内に受講できる体制を整えています。

リーダーが3名配置され、他にも幹部候補生として研修を受けている女性従業員もおり、先頭に立って現場をリードしていくことで、女性ならではの視点が仕事に活かされ、女性が多い職場を上手くまとめています。

また、仕事上の「向き・不向き」は、人材スキルマップでの見極めで可能となり、できないことをやらせるのではなく、できることを120%の力で発揮できるよう、早い段階からの「適材適所」への配属ができるようになりました。

### Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください

以前は男性が多い職場でした。男性が従事していた仕事を、細かい作業に向いている等の女性の特性を活かせればと考え、数年に渡り本社と交渉し、男性従業員の退職を契機に、女性を配置したところ、効率よく仕事が進むようになったため、女性の採用を増やしていきました。

現在では、**管理職への登用**も積極的に行っています。

### Q. これからの課題はどのようなことがありますか

砥石の製造に関しては、機械化できず量産が難しいため、生産性の向上を図るのは難しいのが現状です。「人の手」でしか作れない高品質な製品を作っていくためにも、人材育成に徹底的に力を注いでいきたいと考えています。

### Q. 取り組む上での課題や心掛けている点がありますか

女性は、家庭で家事や育児を担う場合が多く、時間の制約等で、小さいお子さんを養育中の方が就業するのは難しいという課題がありました。

そこで、就学前や小学生のお子さんのいる女性をパートタイマーとして採用し、子育て期間中を教育訓練期間としています。「人材スキルマップ」の他「教育訓練計画書」を作成し、進捗状況を主観的・客観的に評価することで、**正社員として働くためのスキル**を身に付けられるようにしています。

### 会社から一言…

子育て中の女性を採用する際には、「お母さん業を全うして、その次に職場があるというスタンスで構わない。」と伝えています。

パートタイマーで働くお母さんが、子育てが落ち着いたら正社員として働ける体制を整え、正社員になるまでに技術を習得し、会社にとっても必要な人材となって、長く働いています。

子育て中のお母さん達が作った製品が、世界で高い評価をいただいていることも嬉しいことです。

女性が安心して働ける職場・お母さん達がいきいきと活躍できる職場でいられるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進についても、今後も積極的に取り組む考えです。当工場の取組が、一企業の枠を超えて広がってくれたら素敵だと思います。

### Q. 取組の効果はいかがですか

スキルを身につけ、**子育てが一段落した時には、ほとんどの人が正社員になり**、生活の安定を図っています。熟練の技術を持った女性が、会社の戦力として長く働いており、最長で38年、平均の勤続年数は20年になります。

また、現在、当工場には、成型部門や検査部門等で女性



# 関東自動車株式会社

女性の能力発揮に  
積極的な企業

○関東自動車株式会社の概要○  
昭和2年5月8日設立  
従業員数：752名（男性668名、女性84名）  
事業内容：一般乗合旅客自動車運送事業等

所在地：〒321-0934 宇都宮市築瀬4-25-5  
TEL：028-634-8179  
URL：http://www.kantobus.co.jp/

## イキイキ活躍する女性バス運転士!

取組の  
ポイント

- ◆ 女性運転士を積極的に採用しています!
- ◆ 免許取得費用を全額支援しています!



現在、女性が路線バスと幼稚園バスを運転していますが、お客様にも大変好評です。女性が路線バスを運転しているのを見て、運転士に応募してきた女性もいます。

### Q. 取り組む上での課題や心掛けている点はありますか

応募者の疑問や不安に答えるため、毎月第1・第3土曜日に説明会(予約制)を行い、業務内容や待遇面の説明、女性バス運転士との座談会等を行っています。

採用後は、安全や車両構造についての研修、練習場での走行訓練に加え、独り立ちできるまで指導者がマンツーマンで約1か月の実車訓練を行っています。

子育て中の女性運転士もいますが、シフトを男女で区別してはいません。シフトは事前に示されるため、家庭の都合と調整して勤務しています。

### Q. 具体的な取組について教えてください

弊社では、女性のバス運転士の**採用拡大**、女性の**職域拡大**に取り組んでいます。

女性の応募を促すために、求人広告や自社ホームページの採用情報にバス運転士として活躍している女性を積極的に紹介しています。

また、男女共に利用可能な大型二種免許取得費用全額支援制度を設けています。

### Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください

近年、運転士の確保に苦労していたことから、女性に注目し、平成26年度から本格的に女性運転士の積極的な採用を始めました。

採用拡大にあたり、バスの運転に必要な大型二種免許を持っている人が少ないため、**免許取得費用を会社が全額支援**する制度を設けました。これまでに男女併せて30名以上がこの制度を利用し、バス運転士として活躍しています。

### Q. 取組の効果はいかがですか

平成25年度には6人だった女性バス運転士が、平成27年には13人に増加しました。

また、バスガイドとして働いていた女性が、大型二種免許取得費用全額支援制度を利用して免許を取得し、バス運転士に職種を変更しました。

### Q. これからの課題はどのようなことがありますか

長距離バスを運転したいという女性の希望もあるのですが、宿泊施設等の問題もあり、現在のところ、実現していません。

また、運転士不足を解消するために、短時間でも働ける勤務形態を増やしていくことも検討しています。

### 会社から一言…

かつては男性主体とされていたバスの運転士ですが、女性の活躍する姿が年々増えています。バスの運転に興味のある方は、ぜひ説明会においでください。





# 株式会社 マルヤ

○株式会社 マルヤの概要○  
平成元年5月設立  
従業員数：19名（男性8名、女性11名）  
事業内容：ハウスクリーニング業

所在地：327-0833 佐野市若宮上町2-24  
TEL：0283-23-0382  
URL：http://maruya28.com

女性の能力発揮に  
積極的な企業

## 「共に育ち育てる笑顔」を理念に掲げ、スタッフの笑顔そのままお客様の元へ

取組の  
ポイント

- ◆ 階層ごとの外部研修により、従業員のキャリアアップを推進します！
- ◆ 従業員との意見交換を積極的に行い、職場環境を改善します！



### Q. 具体的な取組について教えてください

新規採用～3年以内の従業員(選抜)に対しては職業意識を変革するために、**外部研修**を受講させています。

必要な知識・技能を習得することにより業務に対する自信を持ち、積極的に仕事に取り組む意識や自分から仕事を見つけ目標を設定することができるようになります。そして、グループレADERになれるようステージアップを目指します。

3年以上勤務した従業員には**管理職養成研修**を受講させ、リーダーやチーフになることへの戸惑いや不安を解消し、管理職の役割を学びます。従業員にとって、働きやすく能力をより発揮することができるような指導力を身に付けることが目的です。

毎月1回の社内ミーティングでは、ミニ講座を開催しディスカッションの機会、発言の場を設けています。

その他、キャリアアップ訓練対象者には有期実習が設けられています。

今年、**女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画**を策定し、労働局に届出しました。

ワーク・ライフ・バランスへの取組は2年目となります。従業員の家庭等の事情に応じた働き方ができるよう企業として努力をしています。

### Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください

弊社の業務は、内装仕上げ工事業、ハウスクリーニング業、木材加工業の3つに分かれます。

主に、内装仕上げ工事と木材加工業は男性従業員が担当

し、ハウスクリーニングは女性従業員が担当しています。

ハウスクリーニング業についてはパート従業員の従事時間に合わせ施行日程を組んでいましたが、繁忙期等は残業が深夜に及ぶこともありました。残業が増え重労働が重くなると、パート従業員の定着率が低くなり正社員の負担が多くなりました。

今年、**従業員との意見交換**を行い、請負業務の内容を見直し残業時間の削減や有休の取得について改善をしています。

また、業務の枠を越えて男性従業員が女性従業員と組んでハウスクリーニングを行ったりしています。

お掃除や片付けの長期間の経験による知識・技術は講師としての需用もあり、高齢の従業員にはそのための研修を受講させています。

### Q. 取組の効果はいかがですか

従業員がいつも笑顔でいきいきと仕事をしています。業務内容も自分たちにあったものが多くなり、それぞれに自立していこうとしています。

### Q. 取り組む上での課題や心掛けている点がありますか

事業主が、すぐには利益に繋がらない研修等に要する時間と経費の必要性を理解することが課題でした。しかし、従業員の成長や業務の向上が見えてきたため、理解をしてくれるようになりました。

### Q. これからの課題はどのようなことがありますか

従業員がもっと視野を広く持ち、働き方を自分で決められるようになってほしいです。

### 会社から一言…

自分には何ができるのだろうと悩んでいる方は一度いらしてみてください。

### 従業員から一言…

(株)マルヤはとても明るく、前向きで、パワフルな会社です。

自分自身のレベルアップをしつつ、お掃除を通してお客様を笑顔にできるよう努力しています。



# 社会福祉法人 足利むつみ会

女性の能力発揮に  
積極的な企業

○社会福祉法人 足利むつみ会の概要○  
昭和59年設立  
従業員数：197名（男性59名、女性138名）  
事業内容：障害者支援事業所

所在地：〒326-0006 足利市利保町49-4  
TEL：0284-43-0414  
URL：http://www.mutumikai.ecnet.jp/

## 生涯現役を目指して

取組の  
ポイント

- ◆ 女性の勤続年数を延ばすため、柔軟な勤務体制を構築しています!
- ◆ 女性のキャリアアップのため、研修への参加をバックアップします!



少しでも長く勤務し、キャリアアップを目指せる職場にしたいと考えています。

### Q. 取組の効果はいかがですか

出産・育児等による退職が減少し、**女性の平均勤続年数が男性の約80%**まで上がってきました。

### Q. 取り組む上での課題や心掛けている点がありますか

子育て中の職員が突然休暇を取ったり、育児休業で長期に不在になったりすることにより、仕事が増え忙しくなることに不満を漏らす方もいました。

そこで、休暇制度の説明や休暇等を取得しなければならない方の事情を理解していただくため会議や打合せのたびに話し合いを持ちました。

今後、介護休暇が必要になるかもしれないなど、すべての職員に関係してくることもあり、お互い様の意識が芽生え柔軟な対応が可能になりました。

### Q. これからの課題はどのようなことがありますか

女性職員の資格取得をバックアップしていきたいと考えています。

### 会社から一言…

柔軟に勤務時間を調整することで、例えば、週3日程度で働きたいとか、月曜～金曜までの午前中だけ、午後だけ働きたいという方も活躍しています。

### 従業員から一言…

家庭の事情に配慮していただき短時間でも勤務できるので助かります。

### Q. 具体的な取組について教えてください

**女性の勤続年数を延ばすため**に「ワーク・ライフ・バランス」に配慮し、柔軟な勤務態勢を取っています。例えば、家庭の状況に応じて短時間勤務や勤務する曜日を限定するなどの対応をしています。短時間勤務職員は正職員に準じる形で非常勤職員とし、事業所で保険をかけています。勤務年数の長い従業員や資格を取得した職員は時給が上がります。

また、休暇を時間単位で取れるようにしました。そして、子どもの急病など予定外の休暇を取得する場合でも、職員の配置を工夫することで対応しています。

さらに、**女性のキャリアアップ**のため、毎年、キャリア・マネジメント講座に1名を参加させています。女性の管理職は、現在3名で全体の約30%ですが、今後、40%に増やしていきたいと考えています。

### Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください

当事業所のような福祉の現場では、経験はもちろんのこと利用者との信頼関係が重要です。

しかし、女性職員は、結婚・出産などを機に退職してしまうことが多々ありました。また、育児休業から復帰しても、子どもの学校の行事や急病、その後は両親の介護など、家庭の事情で休暇を取得しなければならず、他の職員への気兼ねを感じ退職する方もいました。

そこで、育児休業取得後、復帰しやすいような制度を整えたり、職員間のコミュニケーションを図り、休暇を取得しやすい職場環境にしなければいけないと思いました。



○デクセリアルズ株式会社 鹿沼事業所の概要○  
平成24年6月20日設立  
従業員数：【国内】1,732名（男性1,388名、女性344名）  
事業内容：電子部品、接合材料、光学材料等の製造

所在地：〒322-0015 鹿沼市上石川1078  
TEL：0289-76-0211（代表）  
URL：http://www.dexerials.jp/

## 仕事と育児の両立による働きやすい職場環境づくりを推進!

### 取組のポイント

- ◆ フレックス勤務・時短勤務制度をいち早く導入しています!
- ◆ 法律を上回る子育て支援制度を整備しています!
- ◆ 育児休業中の社員をサポートするシステムを導入しています!



### Q. 具体的な取組について教えてください

社員一人ひとりのライフスタイルに応じて、能力を最大限に発揮できるよう仕事と家庭生活の両立を重視した仕組みや制度を導入しています。

- ◆ 平成26年10月にワーク・ライフ・バランス推進を目的とした推進体制を整備しました。
- ◆ 男女ともに柔軟な勤務（**フレックス勤務**、**育児短時間勤務**）を選択できる制度があります。
- ◆ **法律を上回る子育て支援制度**を整備しています。
  - ・ 育児休業は、子が満1歳に達する日の翌年度の4月15日まで、又は子が満1歳2か月に達する日の月末まで。（最大2年半）
  - ・ 子の看護休暇は、年間12回取得可能。
  - ・ 積立休暇は、妊娠期の体調不良、子の予防接種、子の看護に年次有給休暇の積立分を利用することが可能。
  - ・ 育児と配偶者出産時に利用できる「育児支援休暇制度」（20日間・有給）を設けています。
- ◆ 育児休業中の社員には自宅にいても会社の情報に触れたり、自己啓発や上司とのコミュニケーションを深める「**育児休業者能力アップ支援システム**」を平成26年10月に導入しました。

このシステムでは、育児の合間でも自己啓発のために**e-ラーニングの受講**が可能です。語学や資格取得試験対策、育児、美容など100種類の講座から自由に選択できます。

また、育児休業中でも会社の情報を得ることができるほか、メールを通じて上司とのコミュニケーションを深めるツールも兼ねています。

### Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください

「育児休業者能力アップ支援システム」は、ワーキングマザーの社員と人事担当役員とのミーティングの中で、「育児休業中は会社の情報がわからない」「育児休業中にスキルアップをしたい」という意見が寄せられたことがきっかけで導入しました。

育児休業中であっても上司とのコミュニケーションを深め、職場復帰への不安を少しでも解消することや、育児をしながら仕事を続けるノウハウの取得やプラン形成に役立ててもらうことを目的としています。

### Q. これからの課題はどのようなことがありますか

「育児休業者能力アップ支援システム」のe-ラーニングの受講率がまだ低いため、受講率アップの取組を行っていきたく考えています。具体的には、利用者全員にアンケートを実施し、利用状況や要望等を聞いて、今後の対策を検討していきたくと思います。

会社全体としては、次世代育成法の一般事業主行動計画で目標としている年次有給休暇取得率を65%以上とすることや、超過勤務削減を実現するために効率的な働き方への改善に取り組んでいきます。

### 会社から一言…

こうした取組により、子どもと過ごす時間を増やすことができたり、自分自身にも余裕が生まれることで、心と体のバランスが取れた社員一人ひとりのライフスタイルの実現と仕事の両立につなげていきたいと思っています。

これからも、社員の声に耳を傾け、制度の見直しや導入を検討していきます。

### 利用者から一言…

- ◆ 育児支援休暇制度について
  - ・ 出産の立ち会いや退院、子どもの通院に利用でき、活用しやすかったです。（男性社員の声）
- ◆ 育児休業者能力アップ支援システムについて
  - ・ オンライン講座で、夫に育児参画してもらうための具体的な考え方を学ぶ機会を持てたことで、夫が父親として育児に参画してくれるようになりました。
  - ・ 会社からの情報が見られるのでよかったです。



# ヤマゼンコミュニケーションズ株式会社

従業員の子育てに  
積極的に配慮する企業

○ヤマゼンコミュニケーションズ株式会社の概要○  
昭和25年9月1日設立  
従業員数：80名（男性41名、女性39名）  
事業内容：広告、印刷、タウン情報サイト「栃ナビ!」の運営

所在地：〒321-0118 宇都宮市インターパーク4-3-1  
TEL：028-648-1111  
URL：http://www.yamazen-net.co.jp/

## 社員の幸せこそが、企業の発展である

取組の  
ポイント

- ◆ 短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方を認めています!
- ◆ 妊娠・出産・育児を理由に退職した者の再雇用を行っています!
- ◆ お互いを認め合う会社風土を育てます!

### Q. 具体的な取組について教えてください

小学校入学前の子を持つ社員について、**短時間勤務**を認めているほか、子育て中の社員について、在宅勤務を認めています。在宅勤務については、子の具体的な年齢は定めていませんが、一人一人の事情を確認し対応しています。

また、妊娠・出産・育児を理由に退職した者の**再雇用**を行っています。再雇用の際には、正社員時の月給を時給に換算した額で雇用しています。

さらに、「仕事と育児の両立支援に関する方針」を定め、社内のイントラネットで周知するとともに、コーチング資格を持ったスタッフによるコミュニケーションを促進する研修を行い、**お互いを認め合う会社風土**を育てています。

### Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください

当社では、広告・デザイン・ホームページ制作・システム開発を行っています。これらは高度なスキルを必要とする業務であるため、**優秀な人材の流出を防ぎたい**というのが最大の動機です。

以前から、本人の希望に応じて短時間勤務等を実施していましたが、平成17年頃に育児等により退職した者の再雇用を制度化しました。

### Q. 取組の効果はいかがですか

現在、育児休業者が1名、短時間勤務制度利用者が1名、在宅勤務利用者が1名います。出産を理由に辞める女性社員はほとんどなく、第3子を生んだ社員も3名ほどいます。最近では、誰かが産休に入るときに、タイミング良く別の社員が育児休業から復帰するというケースもあります。

また、子育てが一段落した世代が、現在育児中の社員のフォローに回ってくれているという良い循環も生まれています。

### Q. 取り組む上での課題や心掛けている点がありますか

育児休業者や短時間勤務者の仕事は、チーム全員でフォローし、必要に応じて、外注に出したり、新たに社員

を採用して人員補充を行っています。補充した社員も高度なスキルを持つ貴重な人材であるため、育児休業者の復帰後も継続雇用をしています。

業務の割り振りについては、専任の担当者3名が、時間・コスト・社員のスキルを踏まえて行っています。

インターネット環境があれば、オフィスに来なくてもできる仕事なので、在宅でも成果を出してもらえば問題はありません。

### Q. これからの課題はどのようなことがありますか

社員のためにできることを常に考えていきたいと思っています。

特に、残業削減は、質の高い仕事をするために重要だと考えています。働きづめでは良いアイデアは湧いてきません。コストを意識して効率の良い仕事をしましょうと、朝礼の場で社員に繰り返し伝えています。火曜はノー残業デーとし、18時に消灯する取組も社内で定着してきました。

また、子どもがいる社員が増えてきたので、事業所内保育施設の設置など、社員が安心して働き続けられる環境整備にも取り組んできたいと思います。

### 会社から一言…

社員が幸せであることは、お客様へのサービスの向上に繋がり、ひいては企業の発展にも資するものです。

今後も、社員が幸せを感じて働ける環境整備に取り組んでまいります。





# 社会福祉法人桜美会 さくら保育園

○社会福祉法人桜美会 さくら保育園の概要○  
平成13年1月1日設立  
従業員数：43名（男5名、女38名）  
事業内容：保育所

所在地：〒323-0012 小山市羽川456-4  
TEL：0285-23-7068  
URL：http://park23.wakwak.com/~sakura.hoikuen/

従業員の子育てに  
積極的に配慮する企業

## 笑顔が一番

取組の  
ポイント

- ◆ 半日単位の休暇取得、希望に応じた勤務時間を採用しています!
- ◆ 子連れでの出勤を認めています!
- ◆ 産休や育休を予測した採用・職員数の調整を行っています!



### Q. 具体的な取組について教えてください

現在育休取得者が5名、産休取得予定者も3名います。園では、産休、育休の取得の他、学校行事への参加や子供の病気などの対応のための休暇を取得しやすくするため、職員を多く配置し、職員間でのローテーション等の工夫を行いながら、それに対応しています。

また、職員が遠慮なく休暇を取得しやすくするため、**半日単位での休暇の取得**を認めるほか、**希望に応じた勤務時間**での働き方ができるよう配慮しています。

さらに、子育て中の職員が勤務予定日に子供を預ける場所がない場合には、**子連れでの出勤**も認めるなど、働き方について柔軟な対応をしています。

“笑顔がいちばん”をモットーに職員だけでなく、園児も保護者の方々も笑顔の保育園を目指しています。

### Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください

園長が、幼稚園勤務時代に子育て中の休暇取得等で苦労した経験から、もともと子供が好きで使命感を持った職員が、休暇を取得しづらいこと等を理由に、退職に追い込まれることのないようにとの思いから働きやすい環境を作ろうと思いました。

### Q. 取組の効果はいかがですか

人員配置を厚くするなどの対策の結果、園内の職員関係も良好になり、職員間の協力体制もよくできており、園児や保護者も笑顔にあふれています。

また、育休などの長期の休暇を取った者もほぼ100%が職場復帰しています。復帰した職員は、自身も母親になったことからよりやさしく園児に接し、その場の状況に応じた適切な工夫がはかれるなど、柔軟な対応力がついてきています。

また、当園の職員が、出身学校の依頼で学校へ出向き、体験談を語る中で保育園の様子をよく伝えてくれるため、その学校からの希望者も多数おります。

### Q. 取り組む上での課題や心掛けている点がありますか

開園してから14年が経過しますが、若い保育士が多く毎年産休や育休を取得する職員がおり、残された職員で勤務のローテーションや仕事内容の変更などの工夫しているほか、日頃から管理者と職員とのふれあいを密にし、産休や育休を取得する職員を予測し、新規に採用する職員の数进行调整することにより、人員配置を厚くし人手不足による職員への負担を軽減しています。

人事の面においては、定年退職後の人を雇用したり、パートで働く保育士については、状況に応じて正社員で雇用した例もあります。

### Q. これからの課題はどのようなことがありますか

他の産業に比べて低いとされている賃金面などにおいて、職員の処遇の改善が重要と考えています。

特に、若い職員に対しては、賃金面での改善の他、休暇の取得の奨励など働きやすい環境の整備が重要と考えています。

ひいては、これが仕事に対するやる気を高め、優秀な人材確保につながると考えています。

### 園から一言…

私たちは人間形成の基礎となる大切な時期の乳幼児の保育を行っております。

人が人を育てる重みある仕事に誇りと使命感を持ち、常に保育の質の向上を目指していきたいと思っています。

### 利用者から一言…

子育てをしながら安心して仕事をする事ができる、とても働きやすい職場です。



# 株式会社 シオダ食品

高齢者の雇用に  
積極的な企業

○株式会社 シオダ食品の概要○  
昭和55年9月1日設立  
従業員数：50名  
事業内容：生姜製品製造業

所在地：〒327-0304 佐野市御神楽町17-1  
TEL：0283-67-1313  
URL：http://www.syougaya.co.jp/index2.html

## 高齢者のための労働環境を整えます！

取組の  
ポイント

- ◆ 健康管理のため、産業医との面談を定期的実施しています！
- ◆ 経験と技術を次世代に継承しています！



### Q. 具体的な取組について教えてください

高齢者雇用については、毎年2月に個人面談を行い、健康上問題が無く、本人に働く意思があれば、継続して雇用しています。勤務部署は変更しません。

勤務時間は62才までは変更しませんが、63才からは個人面談の際に相談して決めます。

平成28年4月1日現在60才以上の従業員は15名(男性10名、女性5名)内70才以上5名(男性3名、女性2名)です。

### Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください

60才定年制を採用していますが、60才以上になっても仕事を続けたいという従業員が多いため、継続雇用をすることにしました。

体力的な負担を抑えるため、**定年前と同じ作業に従事**していただき、**長年の経験と技術を次世代に伝承**していただくため、指導をお願いしています。

### Q. 取り組む上での課題や心掛けている点がありますか

高齢になると健康管理が重要になります。健康に勤務していただくため、1ヶ月に1回、**産業医との面談**を行い、アドバイスをいただきます。また、有給休暇を取得しやすくしました。さらに、長時間同じ姿勢を取っていることの弊害を防ぐため、**1日2回の自由体操**を推進しています。

定年後、給与の低下により、仕事に対するモチベーションの維持が難しくなります。給与額の決定に際しては従業員と面談を行い、評価に対して話し合い意思の疎通を図りました。また、高齢者継続雇用給付金の申請を行い、給与の補填をしています。

### Q. 取組の効果はいかがですか

健康管理の向上により、健康診断後の所見対象者が減少しました。

仕事に対するモチベーションの維持については、給与の額も関係しますが、営業担当等の場合には目標の設定等をする事も有効でした。

### Q. これからの課題はどのようなことがありますか

製品種類の多様化、小ロット化の傾向が強まる事が予想されるため、熟練工からの技術継承のスピードアップ、機械のメンテナンス等も行える多能工の養成が必要となります。

### 会社から一言…

健康のためにも、会社に来て、生姜に触れて健康になり仲間との交流を図り仕事に励んでください。

### 従業員から一言…

立ち仕事が多い部署には椅子を用意し、寒さが厳しい現場には暖房機器を整備するなど、労働環境を整えていただけて助かっています。



# 有限会社 真京精機

○有限会社 真京精機の概要○  
昭和48年8月設立  
従業員数：41名（正社員6名、パート・アルバイト35名）  
事業内容：精密部品切削加工、洗浄脱脂作業

所在地：〒321-4406 真岡市京泉2203  
TEL：0285-83-3145  
URL：http://www.shinkyoseiki.co.jp/

障害者の雇用に  
積極的な企業

## 世の中に必要でない人は絶対にいない!

### 取組の ポイント

- ◆ 障害者一人ひとりに合わせた作業手順書や治工具を作成しています!
- ◆ 特性に合わせ、配置と作業工程を調整しています!
- ◆ 技術習得までマンツーマンで指導します!



### Q. 具体的な取組について教えてください。

当社では、従業員の37%にあたる15名(知的障害が9割)の障害者を雇用しています。

経営理念である「障害者・健常者が共存・共栄できる会社」の実現に向け、以下のような取組を行っています。

- ・ 障害者一人ひとりに合わせた**作業手順書や治工具を作成**し、障害者が健常者と同様に作業ができる体制を整えています。
- ・ 社内の親睦行事(バーベキュー大会等)に健常者も障害者も参加し、共に働く喜びを分かち合っています。
- ・ 特別支援学校の生徒を卒業前から実習生として受入れ、人材の確保、教育を行っています。

### Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

創業以来、当社では自動車部品を主に扱っていましたが、取引先の海外拠点の拡大や部品の海外調達への移行により、2005年には売上高は最盛期の50%に落ち込み、債務超過の状態となりました。

こうした状況の中で、男性従業員の多くは条件の良い他社へ転職し、残ったのは女性と高齢者と障害者でした。

そこで、当時、清掃を担当させていた障害者に試験的に工場の作業をしてもらったところ、健常者と同様の作業ができることが分かりました。

教え方次第では健常者に劣らない戦力になると思ったことが、障害者雇用に取り組むようになったきっかけです。

### Q. 取組の効果はいかがですか。

障害者が簡単に作業できる治工具を活用することで、誰

もがミスなく作業をできるようになり、不良品率が減少しました。

また、**従業員の特性に合わせた配置と作業工程の見直し**により、生産性が向上し、週労働時間が60時間から44.5時間に短縮されました。

障害者の真面目な勤務態度、丁寧な作業などから健常者が学ぶことも多く、相互の交流が進み、従業員としての一体感が醸成されています。

健常者が同僚の障害者をサポートするために、自己の作業分析や治工具の工夫をすることにより、創造性を発揮できるようになり、こうした姿勢は、業務の改善や顧客の要望への柔軟な対応にもつながっています。

### Q. 取り組む上での課題や心掛けている点はありますか。

障害者が技術を習得するのに時間がかかっても、**マンツーマンで根気よく指導**し、3年は待つという心がけで接しています。

障害者の中には、フルタイム勤務が難しい従業員もいるため、勤務時間はフレキシブルに対応するとともに、**多能工化**を進めています。

作業手順書は、個々の作業者に合わせてひらがなやカタカナを用い、写真を多用して作成しています。

あいまいな表現、数値での上限下限の判断は行わず、取り付くか取り付かないか、といった明確な判断ができる治工具を自社で開発し、使っています。

点検においても、専用の点検用治工具を作成して使用させ、障害者が明確な製品の合否判別ができるよう工夫しています。

### Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

これからは、「自律」への意識改革を目指し、自分なりの価値基準や信条を持ち、自らの意思で目標を見つけて行動し、お互いが意識し合っそれを組織文化にしていく事が課題となっています。

### 企業から一言…

「世の中に必要でない人は絶対にいない」という理念の下、健常者も障害者も同じ目標に向かって、共に信頼し、協調していくパートナーでありたいと思います。

## 「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」募集中!

県では、**従業員の仕事と家庭の両立を応援するために**、企業や事業所が**これから取り組もうとする内容**を、「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」として募集し、応援しています。

はじめから高い目標を掲げて実行できないよりも、少しの努力で実現できそうなことを着実に実行していくことが大切です。この**小さな取組の積み重ねが大きな成果**につながります。

詳しくは、県ホームページを御覧いただくか、お近くの労政事務所に御相談ください!

**【宣言の例】**(1つから宣言することが可能です)

◇ **家庭生活への配慮や多様な働き方を受け入れるために**

- 働き方を見直すために、ノー残業デーを設けます。
- 健康と家庭生活を充実させるため、年次休暇の計画的取得を奨励します。
- 出産、育児、介護等、家庭生活に関する相談体制を整えます。

◇ **育児休業が取得しやすい環境のために**

- 子どもの学校行事に参加するための年休取得を奨励します。
- 育児休業できる期間を法定より長く2年間とします。
- 育児休業後の復職について、相談体制を整えます。
- 社内研修や社内掲示等により、育児介護休業制度を周知します。
- 男性の育児休業取得を促進します。

◇ **女性の活躍を推進するために**

- 性別にかかわらず能力が発揮できる職場環境をつくります。
- 管理職を目指す女性従業員向けの研修の機会を積極的に設けます。
- 女性管理職の割合について、数値目標を設定します。
- 女性管理職の登用状況等を自社等のホームページに掲載します。
- 性別にとらわれない公正な選考に向けた取組を推進します。

◇ **地域における子育てや若者の就業を支援するために**

- 中学生の職場体験学習や高校生等のインターンシップを積極的に受け入れます。
- 地域の防犯、非行防止活動への従業員の積極的参加を支援します。

◇ **独自の取組**

※ 上記のほかに、独自の取組を50字以内で宣言することができます。



## 労働関係全般に関する相談、お問合せ

栃木県産業労働観光部 労働政策課	宇都宮市埜田1-1-20	028-623-3218
宇都宮労政事務所	宇都宮市竹林町1030-2	028-626-3053
小山労政事務所	小山市犬塚3-1-1	0285-22-4032
大田原労政事務所	大田原市中央1-9-9	0287-22-4158
足利労政事務所	足利市伊勢町4-19	0284-41-1241

栃木県産業労働観光部労働政策課 TEL: 028-623-3218  
<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/index.html>  
平成29年2月発行



**R70**  
古紙パルプ配合率70%再生紙を使用