

八都県市ワークライフバランス共同アピール

◆八都県市共同アピール

～「ワークライフバランス」で職場も家族もハッピーに～

- 1 「～働くパパ・ママへ～働き方を見直してもっと子育てを楽しみましょう」
 - ・子どもはパパ・ママの笑顔を見たいと思っています。
 - ・特にいつも帰りの遅いパパは、働き方を見直して家族との時間を大切にしましょう。
- 2 「～上司や同僚の方々へ～職場ぐるみで「子育てパパ・ママ」を応援しましょう」
 - ・「お互い様」の精神で、子どもが病気の時などには遠慮なく休暇が取れる職場づくりを進めましょう。
- 3 「～事業主の方々へ～ワークライフバランスで業績の向上を目指しましょう」
 - ・従業員のやる気や創造性を高め、優秀な人材を確保、定着させましょう。
- 4 「～取引先の方々へ～発注先の働き方にも気遣いましょう」
 - ・相手先の従業員に無理な働き方とならないよう、仕事の必要性や期限設定などを見直しましょう。
- 5 「～すべての方々へ～24時間化したライフスタイルを見直しましょう」
 - ・元日などの休日や夜間のサービスの裏にはそれを担う労働者がいます。
 - ・消費者も事業者もそのサービスが本当に必要なのか、よく考えましょう。

みなさんも一言宣言して、少し意識を変えて、
できるところから取り組みましょう



さあ、あなたもやってみよう！



あなたのワークライフ
バランス度

10問チェック!



ワーク	○を付けよう!
Q.1 私はこの1年間で年次休暇を7日以上取った	
Q.2 会議などは予定時刻に開始・終了することが普通だ	
Q.3 職場はお互いに自分の仕事のサポートをお願いできる雰囲気だ	
Q.4 日々、優先順位を付けて計画的に仕事していると言い切れる	
Q.5 仕事をしていて「成果があった・充実感があった」と思える	

ライフ	○を付けよう!
Q.6 日常、近所の方とあいさつを交わしている	
Q.7 家事をすることはきらいではない	
Q.8 時には職場や取引先の飲み会を断っても良いと思う	
Q.9 「これ」と言う趣味や勉強、地域や仲間同士の活動をしている	
Q.10 日々の生活が「楽しい・充実している」と思える	

「あなたはいくつ○が付きましたか？」

- 9つ以上…「あなたはワークライフバランスの達人」
- 6つ以上…「まずまずです。もう一息!」
- 5つ以下…「仕事や生活を振り返って見直してみては?」

一言 アドバイス



- Q.1** 前もって取得計画を立ててみましょう!
- Q.2** タイマーで時間がきたらベルを鳴らすのも手です
- Q.3** 自分の仕事を「見える化」してみましょう
- Q.4** 仕事の締切から逆算してスケジュールを立てましょう
- Q.5** 過去に成果が得られたときのことを思い出してみましょう
- Q.6** 会釈からでもはじめてみましょう
- Q.7** まずは家内のゴミを集めて出すことから…
- Q.8** 他の人が断ったらどう思いますか?いいですよね?
- Q.9** 仕事で落ち込んだとき、支えてくれるものは必要です!
- Q.10** 少しずつでも楽しいと思えることを増やしてみましょう

みんなの疑問～ワークライフバランス 10のQ&A

そもそもの疑問

Q1 ワークライフバランス(WLB)って何ですか？

- ▶ 個人にとっては、ライフステージに応じて、仕事の進め方・働き方を見直し、自分だけではなく他人の時間・生活をも尊重する生き方です。
- ▶ 企業にとっては、働きがいのある職場をつくり、優秀な人材の確保、社員のモチベーションの向上、業務効率の改善を進めていく戦略です。

企業(事業主)の疑問

Q2 なぜ「今こそワークライフバランス(WLB)」なのですか？

- ▶ 厳しい経済情勢の今こそ、本業が多忙な時は難しい「業務の洗い出し・改革」のチャンスです。
- ▶ 中長期的な労働力不足の中で、働きがいのある職場づくりにより、将来的に社員から選ばれる会社となります。

Q3 WLBの推進は企業にとって負担ではありませんか？

- ▶ たしかに、育休取得者が増えると周囲の負担やコストが増える面があります。しかし、育休を取得できず経験を積んだ社員が辞めてしまうのは「見えざる大きなコスト」です。
- ▶ WLBの推進は中長期的に企業業績を向上させます。コストでは終わらない「ハイリターン投資」と考えるべきです。

Q4 WLBの推進とは具体的に何をすれば良いのですか？

- ▶ まず、WLB「ワークライフバランス」という言葉の正確な意味を社員一人一人がきちんと理解することが第一歩です。
- ▶ 次に、社員のライフステージによって異なるニーズに応じた「柔軟な働き方」の工夫です。また、業務の共有化、効率化の徹底など「出来ることから」取り組みましょう。

Q5 子育て中の社員はいませんがWLBは関係ありますか？

- ▶ 子育て世代だけでなく、介護や自己啓発など、あらゆる社員にとって仕事と生活の両立は必要です。
- ▶ 社員の時間管理能力や危機管理能力の向上などWLBのメリットはたくさんあります。

働く人の疑問

Q6 私にもWLBは必要ですか？

- ▶ たとえ今は関係ないと思う方がいたとしても、子育てや介護など、いずれWLBが必要なライフステージがやってくることでしょ。
- ▶ 独身の方なども、メンタル面の健康や自己啓発にWLBは不可欠です。

Q7 残業しないことがWLBですか？

- ▶ 職種によっては業務の繁忙期など、残業をゼロにすることが難しい時期もあるでしょう。したがって、残業しないことがWLBではありません。
- ▶ 大切なのは、社員も企業も「残業先にありき」の働き方を見直し、効率的かつライフステージに応じて柔軟な働き方を選択することです。

Q8 家族の事情で休むと、同僚や上司に迷惑がかかると思われませんか？

- ▶ 「権利の主張だけするのはおかしい。不公平な感じがする」と思う人がいるのは、仕方のないことかもしれません。
- ▶ しかし、生活と無縁な人はいないのでから職場の理解と協力が必要です。業務の空きをフォローしあえる職場づくりが大切です、休んだ本人も次回は自分がフォローしようとする「お互い様、思いやり」の心が大事です。

みんなの疑問

Q9 国や自治体はなぜWLBを進めているのですか？

- ▶ 少子高齢化の急速な進展に伴い、WLBを意識しなければならない人々はますます増えるでしょう。
- ▶ また、仕事以外の自分の時間と他人の時間・生活をお互いに尊重し合うことは地域の支え合いの輪を広げることにつながるからです。

Q10 八都府県市ではどのようなWLB推進の取組をしていますか？

- ▶ 八都府県市の各自治体では社会全体に「ワークライフバランス」が浸透するよう個別企業の取組事例などの情報提供やセミナーの開催などを行っています。詳しくは、各自治体のホームページ等をご覧ください。

まず出来るところから変えてみよう!

～WLB一言宣言・実践アイデア～

ワークライフバランス（仕事と家庭生活の調和）の実現には、企業や行政の取組だけでなく、一人一人の働く人が働き方（生き方）を自分で選択し、出来ることから実現していこうとすることも必要です。

そこで八都県市では「一言宣言募集、あなたのワークライフバランス宣言を聞かせてください！」（21年度）や、「誰でも簡単に出来る！ワークライフバランス実践アイデア募集」（19、20年度）といった企画を実施し、多くの皆さんから御提案や宣言をいただきました。

みなさんも、これらを参考に、「できるところから、一つずつ、着実に」ワークライフバランスの推進に取り組んでみましょう。

ワークライフバランス一言宣言

優秀作品

👑 いらない仕事は仕分けて見直し、定時退社!

(東京都 宮地 義之さん)

(選定理由)

業務改善や効率化を進めて行こうという内容を「いらない仕事を仕分ける」と具体的な行動として簡潔に表している。「仕分け」という話題性のある言葉を用いており、アピール力がある。

👑 残業目標「昼までに!」年休目標「ひるまずに!」

(千葉県 中島 良樹さん)

(選定理由)

残業も年休も計画的に、という内容を「昼までに!」「ひるまずに!」という言葉で表すことで、語呂合わせの面白さと訴えの力強さの両方を兼ね備えている。

👑 家庭で充電、仕事で放電、たまには友と夜間に蓄電

(埼玉県 吉川 礼子さん)

(選定理由)

「家庭」「仕事」の他に「友達とのつきあい」を加えている点が、人間関係の希薄化が感じられる中で共感を覚える。「たまには・・・」以下が「良いライフを良いワークにつなげる」というワークライフバランスの趣旨を表すと共にユニークな宣言となっている。

👑 仕事は定時まで燃え尽きよう

(東京都 依田 直樹さん)

(選定理由)

限られた時間の中で、仕事の生産性を最大限に上げようという趣旨が、「燃え尽きよう」というインパクトある表現に現れている。

👑 子どもの寝顔じゃなくて、笑顔を見るためにうちに帰ろう

(東京都 上村 佳子さん)

(選定理由)

「寝顔じゃなくて笑顔」が目につけどころが良く、子育て中の親から広く共感を得られると思われる。

👑 保育園、送り迎えは父・母交替で子どもわくわく!

(神奈川県 大西 裕美さん)

(選定理由)

父親の子育て参加を具体的な行動で提案する作品だが、「子どもわくわく!」と子どもの視点で前向きな楽しさを前面に出している点が優れている。

👑 親子一緒に早寝!早起き!朝ごはん!

(東京都 真鍋 勝裕さん)

(選定理由)

朝食など、良い生活リズムが良い仕事の基本であるにもかかわらず、実際には出来ていない例も多中で、シンプルで響きの良い言葉で基本的な内容を訴えている。

ワークライフバランス実践アイデア

優秀作品

👑「バランスDAYフラッグで定時退社を促進！」

(埼玉県 永嶋 英子さん)

各部門ごとに、定時退社の日である「バランスDAY」を設定する。その日には、黄色いフラッグ「バランスDAYフラッグ」を机上に表示し、定時退社と消灯を強力に推進する。

👑「職場で個人の家庭スケジュール台帳を作成して早期退社を実現！」(東京都 米澤 公さん)

職場で、仕事の欄と家庭の欄を設定したスケジュール台帳を作成し、各自が記入する。毎朝、朝礼でスケジュールを発表する等により確認する。時間が近づいたら、本人だけでなく周囲からも退社を促す。

👑「孫が病気でも休める職場に！」

(神奈川県 藤本 高志さん)

一般的には「子」の看護に限られている看護休暇に「孫」を加えることにより、親以外の祖父母世代も子育てに参加しやすくなる。

👑「乳幼児健診は父親も一緒に行こう！」

(東京都 清水 恭一さん)

男性が家事・育児に参加するきっかけとなるように、6ヶ月健診、1歳6ヶ月健診、3歳児健診には父親も一緒に行くようにする。

👑「子どもとの決まった遊びを定着させて早く帰る！」

(千葉県 菅原 英雄さん)

子どもとのコミュニケーションを十分に取り、寝る前の絵本の読み聞かせやルーチンの遊びを定着させる(バスタオルに乗せてハンモックのように揺らす等)。早く帰らずに遊びができないと、子どもが泣き寝入りすることになり、「早く帰ろう」という意識になる。

👑「バランスの可視化を！」

(埼玉県 小栗 知実さん)

ライフスタイルは周囲の人から言われたくらいでは変わりません。自分で気づくようにツールを作ってはいかがでしょうか。

仕事に要した時間を棒グラフに表示する、また仕事と仕事以外のバランスがわかるよう今月の予定を一覧表にする。また、個人用プライベート月間、仕事月間などスケジュール表を作成する。

👑「父親が子どもと一緒に地域の少年スポーツクラブに参加する！」(埼玉県 三上 典子さん)

子どもと一緒に野球やサッカーなどの地域の少年スポーツクラブに参加する。父親同士として地域の知り合いが増え、子どものチームメイトとも親しくなる。子どもの成長する姿がよくわかり子育てや暮らしが楽しく充実する。

👑「子どもから勉強を教えてもらおう！」

(東京都 佐藤 佐恵子さん)

親が子どもに勉強を教えるのではなく、子どもが学校で勉強したこと(特に理科や社会)を教科書を見ながら教えてもらう。子どもがどんなことに興味があって、どんなことに興味が無いかわかる機会になるだろう。子どもの事をもっと知りたくなくて早く帰りたいなくなる。子どもも学校の勉強が楽しくなる。

👑「毎月休暇予定表で年休の計画取得を促進！」

(東京都 阿部 将人さん)

係毎に、月末に来月の『毎月休暇予定表』を回覧し、各自が記入する。休暇が近づいたら、課長、係長、本人に、メールを送る等、休暇取得を促す。計画的な休暇取得が定着してきたら、次は定時退社予定を、実現させる。

👑「職場内で子どもの写真などのアルバムをつくる！」

(東京都 羽中田 貴子さん)

同一フロアや課など、職場内で小さな子どもがいる社員全員から、子どもの写真を提出してもらう。それをアルバム等にして、職場内の人が閲覧できるようにする。顔を知っていれば、いざという時、「この子のためなら仕方ないか」と同僚が思いやすくなると思う。

(個人情報でもあるから、名前非公開、部外秘の徹底が必要)

不況期こそワークライフバランス推進を

株式会社 東レ経営研究所

ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長 渥美 由喜

昨秋のリーマンショック以降、ワークライフバランス(仕事と生活の調和、以下「WLB」という。)をめぐる企業の対応は、大きく二極化している。「いつでも、どこでも、誰でも働きやすい職場づくり」を「いつでもどこでも」という軸で切るとWLBとなり、「誰でも」という軸で切るとダイバーシティ(多様性、以下「D I V」という。)になる。不況の中でも、WLBやD I Vの推進を「経営戦略」の一環と位置付け、地道に推進している企業は、実は増加傾向にある。

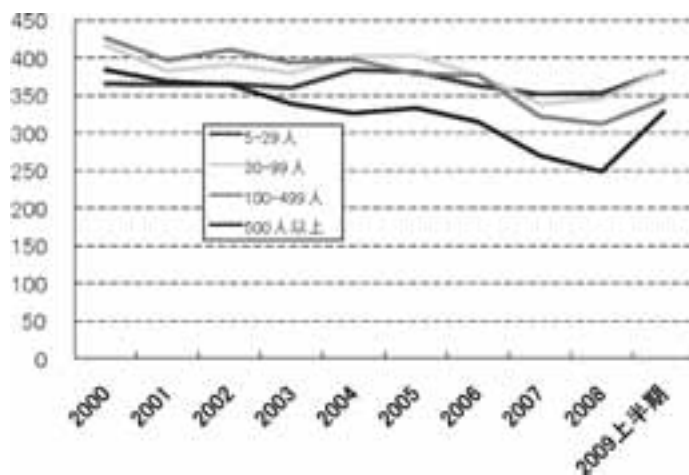
① 不況期における企業の現状

1 急増するサービス残業

大半の企業は、「WLBに取り組む余裕なんてない」と後回しにしている。そうした企業では、非効率な業務処理方式を残したままであり、サービス残業が急増している。

従業員と企業が回答する年間労働時間には差がある。この差を「サービス残業」と定義すると、従業員5人以上の企業でのサービス残業は、かつて1990年代後半に年間400時間を超えた。2000年代に入ると減少の一途をたどり、昨年には300時間近くとなった。しかし、09年上半期には360時間へと急増している。わずか半年で年換算にして50時間近くも急増している。特に、大企業では対前年比30%増だ。これは、過去30年の推移から見て、きわめて異例の事態だ。

図表1 年間のサービス残業はここ半年で急増



(注) 労働者を対象とする総務省『労働力調査』に基づく労働時間と事業所を対象とする厚生労働省『毎月勤労統計調査』に基づく労働時間の差を「サービス残業」時間と定義した。

資料出所：総務省『労働力調査』各年版、厚生労働省『毎月勤労統計調査』各年版に基づき、私が作成。

2 なぜ、不況期にサービス残業が急増するのか？

サービス残業が急増した背景には、大きく分けて企業要因と従業員要因がある。企業要因とは、「不況で業績が悪化したため、最大の固定費である人件費をカットしたい。しかし、所定内賃金の削減は難しいので、所定外賃金を削減せざるを得ない。」というケースだ。

一方、仮に会社がサービス残業をさせようとは考えていなかったとしても、業務の平準化・効率化に着手していない職場では、従業員は「会社は賃金コストを節減したいのだから、サービス残業しないといけない」と誤解しやすい。会社や上司の期待に応えたいという気持ちから、「時間外削減という会社の目標値をクリアしないと、自分の評価が下がるのではないかと考え、自主的にサービス残業をする」のが従業員要因だ。

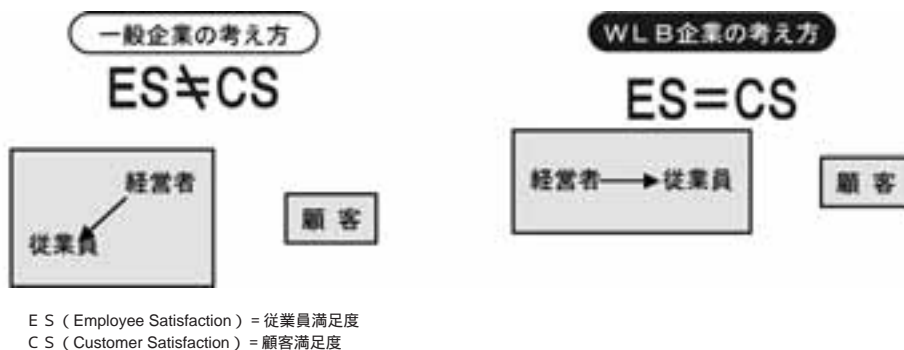
3 WLB の取組みをめぐる企業の二極化

その一方で、不況を奇貨として活かそうという企業も少なくない。すなわち、WLBの本質は、「従業員のやる気を引き出すとともに、絶えず業務体制を多角的に見直すことにより、個人の生産性、職場の生産性を向上させる」企業戦略だと気づいているからだ。そして、不況の今こそ、業務を見直す絶好のチャンスといえる。

これまでWLBに取り組む国内外の先進企業650社から直接ヒアリングしてきた。その半分以上は地方の中小企業だ。しばしば「大企業は進んでいるが、中小企業は遅れている」と言われるが、これは誤解だ。中小企業にも好事例はたくさんある。ただし、大企業以上に、中小企業の取組みは二極化している。多くの中小企業では、経営者と従業員は上下関係にあって、従業員は顧客の逆側に位置する。顧客からタイトな納期の発注があったときに、「うちはWLBをやっていますから難しいです」などと言ったら、「他社に発注するからいいよ」と顧客から言われかねない。従業員への配慮は必要かもしれないけれども、“従業員満足”と“顧客満足”は対立すると考えている企業が少なくない。従業員をとるか、顧客をとるかという二者択一といった考え方をしている企業は、ここで思考停止してしまう。

一方で、前向きな中小企業では、従業員に配慮することで従業員満足度が上がり、商品やサービスの質が上がる。ひいては顧客のためになる、というように、従業員への働きかけの延長線上に顧客を見ている会社が多い。“従業員満足”イコール“顧客満足”という考え方だ。

図表2 WLBをめぐる2つの経営理念



①不況期こそワークライフバランス推進を

4 不況期に WLB に取り組むか否かで明暗を分ける

不況を機に業務効率を上げようとしている企業も少なくない。先進企業では、「筋肉質な職場に変える好機だ」とむしろ不況を追い風と捉え、これまでの非効率な業務体制、業務の流れにメスを入れている。業務体制を効率化することで、残業ゼロに近くなるとともに、休暇取得日数が増える。従業員はリフレッシュして、さらに業務効率上がる—という正の連鎖が生まれている。

一方で、かつての不況期には、「いずれ好況になったら会社は人員補充で対応してくれるはずだから当面の厳しい経営環境はサービス残業で乗り越えよう」という対応をしていた職場が少なくない。こうしたこれまでの成功体験を踏まえて、今回の不況も同じ方法で乗り切ろうとしている職場がある。しかし、こういった対応をしている企業は、短期的なリスクと長期的なリスクに直面することになる。短期的なリスクとは、不祥事として表沙汰になった場合に、社会的信用を喪失してしまうリスクだ。長期的なリスクとは、労働力人口が減少していく中で、人材を確保できなくなってしまうリスクだ。働きにくい職場を放置してしまうと、従業員のやる気が下がり、逃げていってしまうことになる。

図表3 企業の二極化

先進企業

WLB推進により、
筋肉質な組織に変える好機！



一般企業

メタボ体質のまま、
ダウンサイジング
or
見かけ倒しのダイエット



② 経営に大きな差が付く WLB、DIV

1 4つの経営効果

私は、国内3,000社、海外600社の人事労務関連データ、財務指標を分析してきた。WLBやDIVの推進は、中長期的に必ず企業業績の向上に結び付く。私が保有している3,000社データベースを基に、1990年代に

おける売上高の変化を見ると、一般企業では2割近く売上高が減少したのに対して、先進企業では、大手中小を問わず売上高は3割近く増大している。

WLBやDIVに取り組むと、必ず中長期的に企業業績は向上するが、先進的に取り組んだ企業とそうでない企業との間に大きな差がつくのは不況を脱して2~3年後というケースが多い。つまり、不況期の地道な取組みがやがて大輪の花を咲かせることになるのだ。

例えば、ワーキングマザーにインタビューすると、いろいろなヒントがもらえる。制約があるということ、必ずしもネガティブにとらえる必要はない。職場改善のヒントに気付くきっかけとなるからだ。いろいろな制約を抱えながら働いている人たちから職場改善ニーズを引き出して、それをヒントにして「働きがいのある業務効率の高い職場」をつくっていくことが大切だ。

私は、コンサルティングをする際に「漢方薬」という言葉を使うことが多い。WLBやDIVは1~2年で目覚ましい成果が期待できる「即効薬」ではないが、企業体質を改善することで、中長期的に企業業績を大きく向上させる。近視眼的な業績向上に目を奪われていると、どうしてもWLBやDIVは後回しになってしまう。しかし、そういう企業に明日はない。このことに気付けるかどうか。日本企業、日本社会は大きな分岐点に立っている。

2 ワークライフバランスの取組の時流

最近、WLBに取り組む先進企業には、以下のような傾向がある。

- ①乳幼児期のみならず、子育て期間を結婚前や就学期を含む長期間として捉える
- ②女性のみならず、男性を主たる対象に設定する
- ③子育てのみならず、自己啓発や介護をテーマとする
- ④当事者支援のみならず、傍観者・部外者を巻き込むような意識啓発セミナー・ワークショップを実施する
- ⑤意識啓発のみならず、具体的な業務スキル向上や業務の進め方の見直しを図る
- ⑥従業員支援のみならず、従業員の家族も視野に入れた施策を展開する
- ⑦従業員や家族など関係者に対する内向きのWLBのほか、外向きのWLBすなわち地域社会全体に貢献しようとする
- ⑧自社のみならず、他社と連携したり、地域のNPO等と協働する
- ⑨自社の取組みを他社にもオープンにして広めようとする

こうした時流は、本事例集で取り上げられている各社の取組みにも見られる傾向だ。キーワードは、「波及」だ。私は、WLBというのは決して、一部の従業員にとどまらず、企業全体へと、そして一企業にとどまらずに企業の枠を超えて、他の企業や、あるいは地域へ波及していくものだと考えている。

WLBに取り組むと地域が必ず活性化する。それは、暮らしやすい地域に人が集まるということもあれば、男性が単に家庭に還ってくるだけでなく、地域に還ってくるからだ。現在、地域で活躍しているのは、主に女性だが、そこに男性も加わる。

私は、地域戦略としてWLBに取り組んで成功した事例を海外で沢山見てきた。日本でも、恐らく5年10年で必ずそういう地域が出てくる。八都県市のWLBキャンペーンが大きな効果を挙げて、首都圏が暮らしやすい地域、子どもを産み育てやすい地域として将来的にも発展していくことを心から祈念している。

②取組事例 一覧表

従業員数の小さい順に並べてあります。

頁	企業名	従業員数	業種	取組のうち主なもの				
				休業、休暇	労働時間の短縮等	その他制度	風土づくり、意識改革等	地域貢献等
14	千葉県 (株)アクティブブレインズ	6	キャリアデザイン事業、情報サポート事業、コンテンツ開発事業	半日単位の年次休暇取得	19時退社の励行		・日・週・月単位の「TO DO」の作成 ・会議の時間管理 ・フォロー体制 ・病院学校行事への配慮	
15	千葉県 (株)アイテック	10	一般労働者派遣業・有料職業紹介事業	連続9日の休暇取得(全社員が申告・取得)		・フレックスタイム ・裁量労働制	社員による就業規則の作成	
16	埼玉県 (株)ココット	15	経理・事務代行イベントセミナー企画運営各種コンサルティング			・短時間勤務 ・フレックスタイム ・就業日時を選択できるシフト制度	・企業内保育所の設置運営 ・在宅勤務	
17	千葉県 大里総合管理(株)	30	不動産管理業			社屋での学童保育	子どもの具合が悪い時等は、互いに協力して業務分担	・社屋での学童保育の地域開放 ・コンサート、野菜づくりなど60以上の地域貢献活動を実施
18	東京都 アリオン(株)	30	IT機器のテスト試験サービス	育児、介護休暇取得後の復帰訓練等のバックアップ	1日最大2時間までの短縮勤務			
19	埼玉県 (株)コマーム	33	総合子育て支援サービス事業		雇用形態の選択制	企業内保育所		企業内保育所の地域開放
20	埼玉県 (株)太陽商工	53	給排水や衛生の設備工事	男性の出産休暇(5日)		・時短勤務 ・残業時間制限	テレワーク	
21	埼玉県 三州製菓(株)	53	菓子製造	半日休暇、誕生日休暇、1週間連続休暇	月1回、部署ごとのノー残業デーの柔軟な運用		・就業規則等をすぐに見られる様備え付け ・オリジナル手帳(社長の手書きメッセージや年間休暇予定等) ・1人3役 ・1人1研究 ・月間優秀社員賞	餅つきイベント中学生の体験学習受け入れ等保育園への見送りに考慮した勤務時間でのパート募集の試み
22	埼玉県 (株)渡辺製作所	58	通信用機器製造			・ノー残業デー ・時間外労働をさせない ・土日休日の確保	WLB等の経営理念、制度等を記載した携帯用「社員サポート」の発行	・職場体験等の受け入れ ・ものづくり体験の実施
23	千葉県 市原興業(株)	80	自動車教習所、バスタクシー				・社内託児所 ・再就職しやすい職場環境 ・正社員に代れる条件でパート勤務変更可	
24	神奈川県 (株)旭商会	82	産業廃棄物処理業、リサイクル業	育児休業の柔軟な運用(男性の取得含む)	短時間勤務の柔軟な運用	リフレッシュ休暇	多様な人材が働ける環境づくり	
25	埼玉県 (株)システムインテグレータ	87	ソフトウェアの開発・販売	3歳までの育児休業、在宅勤務、短時間勤務週休3日勤務の選択利用が可能	残業の抑制に向けた目標設定	介護でも6ヶ月を限度に在宅勤務、短時間勤務、週休3日勤務の利用が可能	自社のeラーニングソフトによる教育と対象者への制度説明制度利用100%を目標とした取組	
26	埼玉県 石坂産業(株)	98	産業廃棄物中間処理業	・学校行事に配慮した週休日の振り替え ・家族の誕生日の早帰り制度	19時までの全員退社の励行		・子育て応援宣言文を休憩室に掲示 ・有給休暇を取りやすい雰囲気づくり	・敷地内ビオトープ等の開放 ・小中学生の環境学習受け入れ
27	埼玉県 (株)十万石ふくさや	106	和洋菓子製造販売	・育児休業(2歳まで) ・子の看護休暇(7日) ・配偶者の出産休暇(2日)	1日2時間の短縮勤務	パート、正社員の相互間の転換制度	・社内研修、社内報、ホームページ等でWLB推進を宣言 ・採用時に両立支援制度を説明	・中学生の職場体験や養護学校生徒の職場研修
28	神奈川県 (株)アローズ・システムズ	108	ソフトウェアの開発、ウェブサイトの構築	育児休業(3歳に達するまで)	育児短時間勤務(小学校就学の始期まで)	育児休業相談窓口	両立支援制度の周知(ガイドブック) 社員アンケート・討議の実施 管理職研修・ワークショップによる意識改革	
29	埼玉県 (社福)殿山福祉会 殿山亀寿苑	114	高齢者介護				専門家のアドバイスによる取組の推進「妊産婦業務のしおり」等、社内研修による理解の促進 育児後復帰者に対する手引きの作成など支援策	

従業員数の小さい順に並べてあります。

頁	企業名	従業員数	業種	取組のうち主なもの				
				休業、休暇	労働時間の短縮等	その他制度	風土づくり、意識改革等	地域貢献等
30	神奈川県 株式会社みつば	125	自動車管理、保育サービス	・育児休業（小学校就学まで） ・記念日休暇 ・子の看護休暇5日、行事参加休暇2日	フレックスタイム、短時間勤務制度		家族や友人等を招待しての社員イベント	
31	埼玉県 株式会社七星科学研究所	181	コネクタの開発製造販売、ダイカスト鋳造	・育児休業 ・看護休暇年5日 ・半日単位の有給休暇	育児短時間勤務		女性の登用を進め、社内全体で子育てを応援する雰囲気づくりをしている	会社敷地内の落ち葉を腐葉土にして住民に提供
32	埼玉県 株式会社埼玉富士	183	機械製造業	・育児休業（2歳に達するまで） ・相談窓口設置 ・積立休暇（有給休暇無効分の活用）		自己啓発資金の補助	・トップダウンによる職場風土改善、管理職研修 ・育児休業者相談窓口 週2回のノー残業デー	・工場見学の積極的受入れ
33	千葉県 医療法人芙蓉会	192	病院、デイケアセンター等の運営			職員の職種に関わらず24時間院内保育の実施	男性の育児休業等の取得推進	
34	埼玉県 日本化学産業株式会社 埼玉工場	195	工業薬品・成型加工品	・育児休業1歳6ヶ月まで可 ・学校行事参加のための年休取得奨励 ・半日単位の年休		・育児休業取得者の代替確保 ・育児休業終了時の現職復帰	子育てや独身社員の異性との出会いの機会に配慮	
35	千葉県 医療法人社団東光会 茂原中央病院	197	病院	父親休暇制度の導入（概ね1週間程度の有給休暇利用）		全職種の職員が託児所を利用できる夜勤明け、学級閉鎖、発熱等でも利用可能		
36	埼玉県 武州ガス株式会社	198	都市ガス事業	・配偶者出産時特別休暇3日 ・半日有給休暇 ・子の看護のための保存休暇（半日単位） ・子育て、家族の記念日用休暇届 ・リフレッシュ休暇	時差出勤	子女教育手当		・警察署との安全協定 ・中学生の職場体験
37	神奈川県 株式会社KELK（ケルク）	198	熱電素子及び各種温調機器の製造販売	取得（5日）の推進 ・妊娠サポート休暇（女性）2日 ・出産サポート休暇（男性）3日	健康デー（週3日20時退社）		多能工化等による休業・休暇の取得しやすい環境づくり	
38	千葉県 株式会社サンリツ	204	医療サービス業	育児休業取得の奨励			育児時間の周知	
39	埼玉県 津田工業株式会社	235	プラスチック製品の加工等	・育児休業等 ・バースデー休暇（取得率100%）	通常2時間を、慣らし保育期間中（1ヶ月）は最大半日（4時間）まで短縮可能 ・勤務時間短縮制度 ・週2日ノー残業デー（19時でパソコンを強制終了） ・他の日は残業21時まで	子育て社内アドバイザー	子育てモニター委員制度	
40	埼玉県 東彩ガス株式会社	235	ガス事業	育児休業			・管理職対象の研修 ・育児休業制度に関する全社員の意識調査	・東彩ガス杯少年サッカー大会 ・中学生の職場体験
41	埼玉県 アルバック成膜株式会社	248	真空薄膜製品製造業	・積立休暇（有給休暇無効分の活用） ・年度当初に年休5日を申告		ワークライフバランスについてのオリジナル資料を配布	企業理念にワークライフバランスの推進を掲げている	
42	神奈川県 医療法人社団清心会 藤沢病院	261	精神科単科病院	・育児休業（子が3歳まで） ・子の看護休暇（有給） ・育児休業（1歳まで、配偶者が専業主婦等でも取得可能） ・家族看護休暇（未就学の子5日＋それ以外の家族5日） ・年次休暇の半日取得	育児短時間勤務制度	院内託児所	残業少く年休取得率が高い	院内託児所の地域開放
43	神奈川県 株式会社立テック コミュニケーションズ	273	ソフトウェア・情報機器等のマニュアル及びコンテンツの制作		・育児短時間勤務（3歳の3月未まで、1日1時間45分） ・全社員がフレックスタイム制度適用		業務の進捗状況のチーム単位での共有化など	
44	千葉県 株式会社NID・IS	309	ソフトウェア開発等		週1日ノー残業デー 超勤時間や年休取得率の一覧表をイントラネットに掲載	両立支援の相談窓口設置「仕事と育児/介護の両立タイムテーブル」の作成 両立支援制度の活用について全社員アンケート実施、結果を全社員に公表	21世紀職業財団の支援による職場風土改革	

②取組事例 一覧表

従業員数の小さい順に並べてあります。

頁	企業名	従業員数	業種	取組のうち主なもの				
				休業、休暇	労働時間の短縮等	その他制度	風土づくり、意識改革等	地域貢献等
45	千葉県 (株)タカサ	310	調剤薬局、一般薬品・介護用品等の販売、介護保険関連事業	半日休暇制度、時差勤務、振替休日などの仕組みの活用 育児介護に利用できる積立休暇制度 リフレッシュ・ホリデイ制度 休暇に自己啓発事由の適用	短時間勤務の他、一時的な雇用形態の変更が可能		21世紀職業財団の支援による職場風土改革 育休ガイド作成 HP、パンフ、社内ネットでの啓発	
46	神奈川県 (株)富士通ワイエフシー	360	ITソリューションの提供	配偶者が専業主婦等でも育休取得可能(子が1歳となった3月31日または1歳6ヶ月のどちらか長い方)	育児短時間勤務制度(小3まで、2時間) 各社員が月2回、定時退社日を設定	テレワークの大幅導入	定時退社実施状況、年次休暇取得状況を社内公開	
47	埼玉県 毎日興業株式会社	360	建物経営管理、設備工事	看護休暇年5日(半日単位可)	勤務時間の短縮	3人目の子どもへの月額2万円の手当	家族で楽しみ、会社を理解してもらうイベントの実施	
48	千葉県 アイ・エス・ガステム(株)	362	LPガス事業、住宅リフォーム事業、環境事業	時効分の年次休暇の積立(最高60日)		育休など長期休業者への復職前相談	外労働削減 ・社を挙げての時間外労働削減 ・ハラスメント教育の推進	
49	東京都 ビジョン(株)	394	育児、マタニティ、女性ケア、ホームヘルスケア、介護用品等の販売等	・有給で取得できる育休制度 ・男性社員対象の出産応援休暇 ・男性が育児休業取得しやすい環境整備 ・計画年休制度 ・子育て支援休暇	小学校1年生までの子を持つ社員を対象とした短時間勤務等		育児レポートの提出義務	
50	千葉県 ヒゲタ醤油(株)	420	醤油の製造販売	育児休職(3歳の年度未まで) ・介護休職 ・ボランティア休暇(年5日) ・リフレッシュ休暇				
51	千葉県 東京電力(株)千葉支店東葛支社	429	電気事業	育児休職(3歳の年度未まで) ・介護休職 ・ボランティア休暇(年5日) ・リフレッシュ休暇	・短時間勤務(小1まで) ・ノ残業デー等	不妊治療補助	「メリハリワーク」運動(定時退社を促す看板掲示、業務スクラップ月間など)	
52	千葉県 (株)東武百貨店船橋店	460	百貨店業		短時間勤務(子の成長に合わせた細かな設定)	・休業者の在宅講習等 ・職場復帰前・後講習制度		
53	埼玉県 富士重工業(株)産業機器カンパニー	561	汎用エンジン、発電機の製造販売	・育児休業を2歳到達後の4月末まで ・職場復帰時の配慮	・1日2時間の短縮勤務(小4まで) ・間接部門の毎日ノ残業デー	育児・介護等による退職者の再就労登録制度	休める職場風土づくり	
54	神奈川県 (株)C I J	654	システム開発及び関連サービス提供	育児休業(2歳に達するまで) 短期育児有給休暇(パパママ休暇)	短時間勤務(育児:子が小3終了まで、介護)	育児中の自宅作業制度	女性の管理職登用	
55	神奈川県 東京濾器(株)	659	自動車部品、特殊機器製造	配偶者が専業主婦等でも育休取得可能 配偶者出産時の特別休暇	短時間勤務(育児:子が3歳まで、1日1時間30分まで、介護)	所定外労働の免除(小学校入学式までの子) 出産・育児退職女性社員の再雇用	「子ども職場見学会」など家族とのふれあいの時間をふやす取組	
56	埼玉県 生活協同組合さいたまコープ	730	宅配サービス、店舗、福祉、共済、その他サービス	育児休業(子が3歳まで) 産前産後休暇(7週間前から)	短時間勤務(子が小3まで)	事業所内保育所の運営(4ヶ所)	「お父さん応援のしおり」配付	店舗スペースを活用し地域子育て応援企画の実施
57	埼玉県 川口信用金庫	733	金融業		ノ残業デーの徹底(定時退庫日、定時退庫週間)の徹底	営業店相互の応援制度	育児休業後の配属への配慮、短時間勤務等の利用促進	
58	東京都 (株)DNP情報システム	790	情報システム企画・設計・開発	・育児休業の延長と取得回数制限の緩和 ・家族の看護のための休暇	育児短時間勤務の対象期間延長	再雇用制度(re-work制度)	育児休業からの職場復帰プログラム	
59	千葉県 イオンモール(株)	907	大規模地域開発及びショッピングセンター開発・運営	・育児休業期間の拡大 ・育児休業取得前後に面談実施 ・男性の育児休業取得	育児短時間勤務		・子育てのガイドブック作成 ・子どもの職場見学会	
60	千葉県 生活協同組合ちばコープ	960	宅配・店舗・共済保障・旅行各種サービス	・パート職員の育児休業取得			育児休業からの職場復帰プログラム	
61	埼玉県 曙ブレーキ工業(株)	992	ブレーキ部品製造販売	・育児休業(3歳到達後の3月末まで) ・看護休暇/半日休暇(小学校卒業まで)	1日2時間の短縮勤務	・キャリアパートナー制度 ・育児休職・介護休職補助金 ・ベビースITTER・施設利用等補助	制度を利用できる、働く環境の整備	地域交流活動補助金

従業員数の小さい順に並べてあります。

頁	企業名	従業員数	業種	取組のうち主なもの				
				休業、休暇	労働時間の短縮等	その他制度	風土づくり、意識改革等	地域貢献等
62	神奈川県 セレサ川崎農業協同組合	1090	貯金、融資、共済、営農、経済、指導		短時間勤務制度	次世代育成支援一時金支給	メリハリのついた働き方を指導	
63	神奈川県 横浜信用金庫	1303	中小企業等向け金融機関	育児休業（1歳まで、はじめの1週間は有給）	育児短時間勤務（小学校就学まで、1日2時間）	・クリエイティブ休暇（連続5日） ・年休の半日取得	定時退社の推進（毎週水曜日ノー残業デー、2月及び8月はノー残業月間） ・「働き方の改革」「暮らし方の改革」の取組 ・全社員への育児支援パンフレット配布	
64	千葉県 キッコーマン(株)	1876	醤油、食品、酒類、医療品等の製造販売	・法定以上の育児休業制度等 ・男性の育休促進（短期休職制度） ・リフレッシュ休暇	・育児短時間勤務制度 ・ノー残業デー（毎月19日「しょくいくの日」）	育児からの職場復帰支援プログラム等	取組 ・ホームページ、「次世代ニュース」発行による啓発活動	
65	神奈川県 (株)PFU	2044	コンピュータ・通信機器、情報処理、ソフトウェア関連	・男性の育児休職取得促進 ・年次休暇取得促進	短時間勤務制度の拡充	ファミリーアシスト給付	ホームページ、「次世代ニュース」発行による啓発活動	
66	千葉県 国立大学法人千葉大学	2792	国立大学法人	育児部分休業（子が小学校就学の始期まで） 不妊治療に係る休暇（年10日）	育児短時間勤務制度（子が小3まで）	育児・介護クーポンの導入 研究支援要員制度 非施設型病児保育システム「千葉大モデル・病児保育クーポン」		
67	埼玉県 ボラスグループ	3032	住宅・不動産事業	時間単位有給休暇（1時間単位）	短時間勤務（子が小4まで）	再雇用制度	育児支援PJ（育児対象者アンケート、座談会等） 母の日のカーネーション贈呈	

東京ワークライフバランス認定企業

頁	企業名	従業員数	業種	受賞年度	受賞部門	取組のうち主なもの
68	新栄工業(株)	24	製造業（車載用フィルムアンテナ等製造）	20	長時間労働削減取組部門	労働時間管理に対する研修、5Sの実施、ノー残業デー（月1回）、就業規則改正
69	(株)富士国際旅行社	16	サービス業（旅行代理店）	20	長時間労働削減取組部門	時間外勤務等の詳細な管理と長時間労働削減の取組
70	(株)アイ・アイ・エム	115	情報通信業（ソフトウェア開発・コンサルティング）	20	年休取得促進部門	リフレッシュ休暇、特別有給休暇など多様な休暇制度
71	(株)T4C	73	情報通信業（会計システム導入・コンサルティング）	20	年休取得促進部門	勤続3年ごとに特別休暇と手当を支給（Parada休暇）
72	(株)フォーネット社	22	印刷・製本業	20	年休取得促進部門	長期休暇の取得（自己啓発休暇、リフレッシュ休暇、パステル休暇等）
73	(株)インデックス	25	サービス業（経理・人事労務等代行）	20	育児・介護休業制度充実部門	短時間勤務、時差出勤、育児・介護のための休暇制度
74	医北原脳神経外科病院	206	医療・福祉	20	育児・介護休業制度充実部門	職員専用保育園の設置、フレックスタイム制度・短時間勤務制度
75	(株)東京コンサルタント	136	情報通信業（広告・人材コンサルティング）	20	育児・介護休業制度充実部門	育児休業からの職場復帰支援プログラム、フレックスタイム制度、ダイバーシティプロジェクト
76	(株)トライアンフ	80	サービス業（人事・採用コンサルティング）	20	育児・介護休業制度充実部門	パパの日制度（毎週水曜日16時退社）、社内キッズルーム、短時間勤務制度
77	(株)経営支援	30	サービス業（採用・営業支援）	20	多様な勤務形態導入部門	複数シフト勤務制度、在宅出勤契約勤務、短時間勤務社員の正社員登用制度
78	(株)ヒューマンシステム	92	情報通信業（データベース構築等）	20	多様な勤務形態導入部門	フレックスタイム、裁量労働、有給休暇の半休取得制度
79	(株)妙徳	117	製造業	21	長時間労働削減取組部門	定時退社（残業ゼロ）の実現、仕事情報の共有化を徹底
80	武陽ガス(株)	90	電気・ガス・熱供給・水道業	21	長時間労働削減取組部門	終礼時に残業時間と業務内容を発表、交替制シフト勤務、変形労働時間制
81	NPO法人フローレンス	51	サービス業（病児保育サービス等）	21	長時間労働削減取組部門	会議ルール・メールルールの策定、引きこもり制度の活用
82	(株)イーウェル	181	サービス業（福利厚生サービス提供等）	21	育児・介護休業制度充実部門	短時間（5日間有給）の育児休業制度、短時間勤務制度、看護休暇
83	(株)デジタル・インフォ・プロデュース	59	情報通信業	21	育児・介護休業制度充実部門	育児短時間勤務制度（小学校入学まで）男性の育児休業取得の推進
84	(株)とらうべ	39	学術研究・専門・技術サービス業	21	育児・介護休業制度充実部門	短時間勤務制度、出産・育児休暇中社員の代替要員の確保
85	(株)トーリツ	106	医療・福祉	21	育児・介護休業制度充実部門	短時間勤務制度、子連れ出勤、ベビーシッターの社内配置
86	ゲティング・ジャパン(株)	35	卸売業・小売業	21	休暇取得促進部門	有給での子の看護休暇や病気休暇、休暇の計画的付与
87	(株)ケア・プランニング	43	医療・福祉	21	多様な勤務形態導入部門	フレックスタイム、定年延長（70歳まで）、兼務体制、休日ローテーション
88	バンビ保育園	14	医療・福祉	21	多様な勤務形態導入部門	子育て期の短時間勤務制度、仕事と介護を両立しやすい勤務体制（4パターンの勤務体制）



限りある時間を大切に活用しよう！

株式会社アクティブブレインズ



千葉県美浜区中瀬2-6 WBGマリブウェスト28F

企業概要

設立 平成10年（1998年）
 所在地 千葉県千葉市美浜区
 事業内容 キャリアデザイン事業、情報サポート事業、
 コンテンツ開発事業
 従業員数 6人（男性2人、女性4人）

取組のきっかけ

仕事には終わりががないため、気がついたら当たり前のように残業をしているような状況が続いた。そのため1日の時間が延びたような感覚になり、残業を見込んだスケジュールをはじめから立てるようになっていた。

仕事のために家庭があるのではなく、家庭のために仕事をしていることを再度認識する必要があると考えた。

取組状況

遅くても19時までに退社するように頻繁に呼びかけている 時間の有効活用

- ・仕事に優先順位をつける

（本日のTO DO、今週のTO DO、今月のTO DO、半期ごとの目標チャレンジシートの作成）

- ・ミーティングは、はじめに時間を決めて行う（15分、30分、60分、最長90分まで）

休みが取りやすい雰囲気をつくっている フォロー体制の確立

- ・報・連・相を徹底させる 情報を共有し休んだときのフォローを行う

（報告・連絡は、定期的に行う、問題が大きくなる前に、相談はできる限り早く行う）

半日単位で年次有給休暇を取得できる 病院や学校行事等に配慮

社員の声

有給休暇は、子どもの授業参観や義母の病院などに使うことが多く、半日単位で取れるのでとても助かっている。

効果と課題

【効果】

就業時間を有効活用できるようになってきた

- ・前日、あるいは当日の朝に仕事の段取りを行うようになった

- ・ミーティング後の時間が有効に活用できるようになった

社内の風通しがよくなってきた

- ・報・連・相の徹底で、問題の発見が早くなってきた

【課題】

社員へのアプローチを間違えると甘えの構造ができてしまうので、伝え方がとても重要である。あくまでも業務改革の一環であることを認識させることが必要である。



社員が幸せになってこそその「成幸」 株式会社アイテック



企業概要

設立 平成15年（2003年）
所在地 千葉県銚子市
事業内容 一般労働者派遣業、有料職業紹介事業
従業員数 従業員数：10人（男性5人、女性5人）

取組のきっかけ

お客様、社員、そして家族、一人でも多くの人に喜んでもらえるような会社でありたいという経営理念
派遣社員は女性が多いので、会社として女性が働きやすい環境を整備しようと取組を始めた

取組状況

社員による就業規則の作成
社長は口を出さずに、社員みんなで就業規則を作成した。その結果、フレックス制、裁量労働制など、柔軟な働き方が可能な制度が導入された。
連続9日間の休暇取得
年度が始まる前に全社員が連続休暇の取得日を申告し、全員が必ず取得している。

社員の声

就業規則だけでなく様々なところで社員個々に意見を言う場が設けられ、また会社に反映されるので、やりがいを持って過ごすことができます。
連続休暇制度によって家族と旅行に行くなど、特別な用事を行うことができたり、仕事と私生活の両方を充実して過ごすことができます。

効果と課題

【効果】

社員みんなで作成した就業規則なので、様々な事情に対応できる働きやすい職場環境が整備できた。ただし、会社も社員もそれぞれの義務を果たすという意識を持つことが必要。
計画性のない人、クレームや突発的な仕事が多い人は長期連続休暇を取得することが難しい。
連続休暇の取得は、仕事の進め方を考える良い機会になる。そして、なにより自分や家族と向き合う大切な時間を持つことができる。



2010年いちおし「起」業プラン大賞 受賞企業 株式会社コッコト



企業概要

設立 平成20年（2008年）
所在地 埼玉県さいたま市中央区
事業内容 経理・事務代行サービス、営業支援
イベント・セミナー企画運営、各種
コンサルティングサービス他
従業員数 15人（女性15人）
（登録スタッフ111人）

さいたま市中央区上落合3-7-13、<http://coccoto.jp/>

取組のきっかけ

社長自身が出産を機に会社を退職した経験があり、男性も女性も、子育てしながらでも無理なくいきいきと働き続けられる会社を作りたいという強い思いがあった。

取組状況

企業内保育室の設置・運営

事務所の隣室が保育室になっているため、いつでもすぐ子どもの顔が見られるという安心感がある。保育費1時間200円で登録スタッフが打ち合わせ等で入社したときも利用できる。

多様な勤務制度により柔軟な働き方が可能

短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、就業日時を選択できるシフト制度など多様な勤務制度を設けており、本人の希望に応じて働き方を選択できる。

在宅勤務での働きやすさ、情報管理をより高める事を目的とし、シンクライアントの仕組みを取り入れ在宅でも会社のPCを操作できる環境を整備した。

子育て期の女性に配慮したサービスの実施

事業としてフラワーアレンジメントやヨガなどのスクール事業も企画・運営しており、小さな子どもを持つ女性も参加できるように、託児サービス付きで行っている。

社員の声

オフィスが保育室に隣接されているので、子供の様子を感じながらも仕事に集中できるのはとても恵まれた環境です。「子持ちだから」という理由で任せられる仕事が制限されることがないのも魅力のひとつです。

効果と課題

子どもがいても安心して働ける環境を整備しているため、求人に応募が殺到した。

現在は創業後間もないが、将来的には、男性も女性も各人の状況に応じて働き方を選択でき、その能力を十分に発揮していきいきと働くことができる企業の先導役になるよう尽力していきたい。

企業内保育所を成功させ、今後他社にモデル事例として公表することで、社会に貢献したい。



2010年いちおし「起」業プラン大賞 受賞式



社会貢献と利益追求は矛盾しない 大里綜合管理株式会社

企業概要

設立 昭和50年（1975年）
所在地 千葉県大網白里町
事業内容 不動産管理業
従業員数 30人（男性10人、女性20人）



取組のきっかけ

さまざまな地域貢献活動を通して地域が活性化し、人が集まる町にすることで不動産業としても必要とされる企業を目指している。
働きたいが家庭の事情や子育てで働けないという人にも平等に働けるチャンスが得られるようにするために、社員同士が協力して環境を整える必要がある。

取組状況

社屋での学童保育は、15年以上実施し、児童らは職場で放課後を過ごす。児童らは料理を作り、作った料理を同社社員に販売するなど生きた社会経験をする場になっている。
子供の具合が悪い時や授業参観日で帰らなければならないときは、互いに協力して業務分担。必要な場合は、子供をつれての出勤が可能であり、社員が交代で面倒を見る。
コンサート、野菜づくり、道のゴミ拾いなど現在、130をこえる地域貢献活動を行っており、社員一人ひとりが担当を持って行っている。
地元大学や福祉施設からのインターンシップ生の受け入れを行い、毎年10名の学生を受け入れている。

社員の声

7歳の子との2人暮らしだが、息子が小学校から会社に「ただいま」と帰ってくると、他の社員の方たちが温かく迎えてくれて、宿題やおやつのお面倒を見てくれるので仕事と家庭の両立が実現できて本当に助かっています。
会社主催イベントに子どもが参加できる体制が整っていて、妻子が気軽に会社に訪れやすい環境と雰囲気がある。

効果と課題

【効果】

地域貢献で出会った方や、イベントに参加した方との暮らしのアドバイスの中から、リフォームや工事などの注文を受ける。（広告費をかけずにお客様と出会う機会ができる）
社員の子育てを支援する取組みの中から、子育てをする地域のお母さんが集まりやすい環境ができて、地域住民が自然と会社に訪れるようになった。
地域貢献活動を通じて、地域と会社がつながるモデルケースを作り出すことできた。

【課題】

仕事が遅く家庭に心配をかけないように、さらなる改善が必要。



育児や介護時にも安心して働ける職場を目指して

アリオン株式会社

企業概要

設立 平成14年（2002年）
所在地 東京都品川区
事業内容 IT機器のテスト試験サービス
従業員数 30人（男性22人、女性8人）
一般事業主行動計画の策定 有



取組のきっかけ

超過勤務になりがちなIT企業のなかで、比較的ゆとりのある勤務状況にあったので、いっそうの取組として育児にやさしい会社、働きやすい職場を目指した。

平成19年に「とうきょう次世代育成サポート企業」に認定されたのを機に、さらに従業員への支援体制を確固たるものとしている。

取組状況

安心して育児・介護休暇を取得して、育児・介護に専念できるバックアップ体制の確立
育児・介護休暇終了後、本人の希望に基づき、原職相当職に復帰させている。

育児と就業の両立支援

小学校へ入る前までの子供を養育する場合は、1日最大2時間まで労働時間の短縮を申し出ることができる。

育児・介護休暇を取得したあと、スムーズに職場復帰ができる様にバックアップ

休暇終了後スムーズに職場復帰ができる様、必要な訓練を休暇中あるいは休暇終了直前（後）に行っている。

社員の声

社員A 育児をする状況になったとき、バックアップしてくれる制度があるのは、心強い。
この制度が個々の事情に応じて柔軟に対応してくれれば良いと思う。

社員B 職場の両立支援の受入体制がどれだけあるかが重要。実際に使えて初めて安心できる。

効果と課題

【効果】

IT企業としては非常に定着率がよく、また会社の勤務環境が不満で退社する社員はいない。
次世代育成とは、直接関係ないが有給取得率も概ね高く、仕事と「遊び」のメリハリが出ていると思われる。

【課題】

どうしても特定の一個人に仕事が集中する傾向があるので、できるだけ協力しあって業務の分散を図り育児休業を容易に、気兼ねすることなく取得できる社風の構築



企業内保育所の活用 株式会社コマーム

企業概要

設立 平成7年（1995年）
所在地 埼玉県川口市
事業内容 総合子育て支援サービス事業
従業員数 33人（男性4人、女性29人）



コマームナーサリー（常設保育施設）

取組のきっかけ

ベビーシッター等の事業を展開しており、働く女性を支援したい、働きたい女性に働いてもらいたいという思いがある。

女性で成り立っている会社なので、家族のこと等で「今日は行けません」「休ませてください」など、いろいろなことがある。

取組状況

企業内保育所

働きながら子育てしたい！でも、預かってくれるところが無い…という悩みを解消するため、平成19年度から「企業内保育所」を開設した。「企業内保育所」プラス「地域の子どもの保育」も範疇に入れた。（埼玉県「企業内保育施設等地域活用事業」の助成金交付）

雇用の多様性

雇用形態として、正社員、派遣社員、契約社員がある。

しかも、一生を通じての仕事の中で、雇用形態を選択できるようにしている。

効果と課題

企業内保育所

現在、従業員の子どもと地域の子ども10人を受け入れている。小規模な企業だが、企業が地域と共に子育てをする先駆けになればと考えている。

中小企業におけるワークライフバランスは、人材確保の点からの取組になる。また、社会貢献や地域活動という取組にふくらみをもたせるのも中小企業のワークライフバランスにとって重要であると考えている。



男性の出産休暇や多様な就業形態 株式会社太陽商工

企業概要

設立 昭和42年（1967年）
所在地 埼玉県さいたま市緑区
事業内容 給排水や衛生の設備工事等
従業員数 53人（男性44人、女性9人）
一般事業主行動計画の策定 有



在宅勤務（テレワーク）の様子

取組のきっかけ

平成4年に、ゆとり創造企業として認定を受け、早くから週休二日制に取り組み建設業として、先駆的な経営をおこなってきた。
平成12年には、男女共同参画企業として表彰を受け、男女の区別なく従業員に対して支援してきた。

取組状況

男性の出産休暇制度

男性の育児休業制度に加えて、出産休暇制度を2日から5日に増やした。2人目の出産の時には、上の子どもをみなくてはならない等、家庭の状況を考えて男性の出産休暇も5日は必要だと考えた。〔男性の休暇取得実績2人、4日及び5日〕

多様な就業形態

子どもがいる人を対象に、在宅勤務（テレワーク）などの形態で働く制度を実施している。就業規則がきめ細かく、育児休業や介護休業の他、看護休暇、1歳未満の子を持つ女性従業員の時短勤務、育児や介護を抱えた人の残業時間制限など、家庭生活に配慮した規定を充実している。〔利用人数：在宅勤務（テレワーク）4人、育児休業3人、介護休業、時短勤務2人〕

社員の声

妻の出産に際し、二人目ということで慶弔休暇（有給）で4日休めたことで病院への送迎や一人目の子どもの世話等、大変助かった。
また、休んでいる期間の仕事も当社では周りの社員がカバーしあう風土があり、安心して休みを取得できた。

効果と課題

【効果】

同業他社に比べ、社員の定着率が高く、現場職場を敬遠しがちな若者の採用も順調である。現場職の労働時間の短縮について、声をかけて休んでもらうようにしている。年3回の大型連休は、全員が必ず取得している。

【課題】

得意先企業の業務に合わせ働き方の工夫



「社員を真に活かす経営の追求」

三州製菓株式会社



企業概要

設立 昭和25年（1950年）
所在地 春日部市
事業内容 菓子製造
従業員数 53人（男性35人、女性18人）

取組のきっかけ

「社員が幸せでないと、良い商品は作れない」が社長のモットーである。結婚・出産を機に女性が辞めていくのは会社として損失であり、女性が働きやすい職場づくりを進めるために、平成18年から社内に男女共同参画委員会を設置した。

取組状況

制度の積極的な周知

就業規則、育児・介護休業規則等を、社員が確認したいときにすぐ見られるよう各部署に設置している。また、対象者には休暇を取得するよう人事から直接働きかけている。

年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇制度の中に、社員が利用しやすいよう「半日休暇」、「誕生日休暇」、「1週間連続休暇」等を設けている。

月1回のノー残業デー

部署ごとにノー残業デーを設けている。業務の都合上、実施予定日に定時退社ができない場合は、月内の他の日に改めて実施している。

パート社員を含めた全社員のベクトルを合わせ、やる気を引き出すための方策

オリジナル手帳〔事業計画書〕...社長が1人1人に宛てた手書きのメッセージや全従業員の年間休日予定等を掲載しており、経営状況も公開している。

1人1研究...業務改善や気付きを全従業員が年1回発表する。08年の金賞にはダイエット成功例もあり、幅広い発表を行っている。

1人3役...担当が休んでも仕事が滞らないよう、他のメンバーの仕事を把握している。その結果、休みが取り易くなった。

月間優秀社員賞...社員の互選により月で最も頑張った人を表彰する。

地域の子どもたちへ餅つきイベントの提供、中学生の体験学習受け入れ等

社員の声

半日単位の有給休暇は、「子どもの学校行事や子どもを病院に連れていくのに便利である」と好評である。

育児休業を取得した社員からは、「休業中に会社から近況等が記された手紙が届くのが楽しみであり、復帰時も会社の近況を把握しているのでスムーズに仕事に戻れてありがたかった」との声があった。

効果と課題

【効果】

保育園への見送りを考慮した勤務時間で求人募集したところ、応募が増え、人材の確保につながった。

ノー残業デーを設けたことにより、時間の使い方を意識するようになった社員が以前より増えた。自社のHPを見た新卒者から、社内制度について問い合わせがある。

【課題】

男性にも育児休業を取得してほしい。男性も取りやすいよう、育児休業制度を検討中である。

企業内保育所の設置を検討している。

今後、家族の介護に直面する社員が増えてくると考えられるので、仕事と介護を両立できるような体制を考えていきたい。



会社の繁栄と個人の幸福の一致
株式会社渡辺製作所



企業概要

設立 大正元年（1912年）
所在地 埼玉県さいたま市桜区
事業内容 通信用機器製造
従業員数 58人（男性41人、女性17人）
一般事業主行動計画の策定 有

取組のきっかけ

働きやすい職場にする為に種々取り組んでいる。その一つとして、仕事と子育て等、家庭生活との調和が可能な職場づくりを進めている。

取組状況

仕事と子育ての両立支援に役立ち家庭生活への配慮や多様な働き方を受け入れる取組

- ・ 育児休業取得後も安心して働けるように円滑な職場復帰を支援するため、事前打合せを本人、管理者含め数回行っている。
- ・ 子育て中の社員には勤務時間短縮、時間外労働をさせない制度を設けている。
- ・ ワークライフバランスの一環として、毎週水曜日をノー残業デーとしている。
- ・ 土・日は全て休日とするなどして、休日を増やした。

地域における子育て等を支援する取組

- ・ 地元、小、中、高校の社会科見学や職場体験を受け入れている。工業高校、大学からのインターンシップを受け入れている。
- ・ 彩の国ロボット工房実行委員会に参画し、地域の子供たちにもものづくりを体感してもらっている。

職場環境・職場風土づくりの状況

- ・ 会社の経営理念、方針、制度、委員会等の記載された携帯用の「社員パスポート」を年1回発行し配布している。
- ・ 週1回の部長会でワークライフバランスの取組等、経営方針の確認を行なっている。

社員の声

当初は定時退社と仕事をきちんと仕上げたい思いで複雑に感じていたが、“要するに仕事の効率を上げる”事を意識するようになった。

効果と課題

【効果】

- 年休取得率が高くなった。
- 生産性の向上が図られた。
- 育休からの復職に際し、同僚のサポートや管理者の配慮が得られるようになった。

【課題】

定時退社の励行、その為の更なる生産性向上が必要。



女性が働きやすく再就職しやすい職場

市原興業株式会社



企業概要

設立 昭和38年（1963年）
 所在地 千葉県市原市
 事業内容 自動車教習所、バスタクシー事業
 従業員数 80人（男性55人、女性25人）

取組のきっかけ

昭和45年、ほとんどの教習指導員が男性という時代に女性指導員を採用した。
 平成8年に子育てを終えた元女性指導員を再雇用した。

取組状況

社内託児所の整備

教習生のための託児所を指導員にも開放している。教習指導員の業務は50分間教習して10分間休憩の繰り返しのため、子どもを社内託児所に預けていれば1時間に1回は顔を見に行くことができ、子どもに何かあればすぐに知らせてもらうこともできる。

女性が働きやすく、再就職しやすい環境

指導員の免許は1年間全く仕事をしないと失効してしまうため、育児休暇後も育児のための時間が欲しいという指導員は、いつでも正社員に戻れるという条件でパート勤務に変更が可能。
 また、子育てを理由に退職した場合、希望に応じていつでも職場復帰ができる。

社員の声

幼稚園が休みの日などは職場の託児所を利用しています。教習が終わるたびに顔を見ることができて安心ですし、お昼を子どもと一緒に食べることができるのがうれしいですね。

効果と課題

職場に子どもの姿が見られるようになったことで、全社で子育てに参加しているという連帯感が生まれた。

独身の社員も仕事と子育てを両立させている先輩の姿を見ることで、将来に不安を持つことなく、安心して業務に取り組む雰囲気生まれた。



「多様な人材を活かす」柔軟な対応

株式会社旭商会



企業概要

設立 昭和45年（1970年）
 所在地 神奈川県相模原市緑区
 事業内容 産業廃棄物処理業及びリサイクル業
 従業員数 82人（男性73人、女性9人）
 U R L http://www.asahi-shoukai.co.jp/index_0.html

取組のきっかけ

女性社員は9名と少ないが、会社に不可欠の戦力となっており、仕事と子育ての両立支援は不可欠であると考え取組を進めている。

また、全社員が参加できる企業づくりを推進しており、高齢者、障害者も一緒になって働ける環境となっている。

取組状況

（多様な人材がいきいき働ける環境づくり）

70歳を超える高齢者や法定雇用率を超える多くの障害者が働いているが、本人の希望にあわせた無理のない勤務形態や業務内容とすることで生産性を高めている。

こうした、ケースバイケースに応じた働き方は、子育て社員が育児休業等を取得するにあたっても活かされている。

（制度に縛られない柔軟な対応）

育児休業は、就業規則上は法定どおり、原則1歳までの取得となっているが、家庭状況等に応じて柔軟に対応しており、3年間育児休業を取得した女性社員もいる。現在、21年10月に第2子を出産し、第1子に引き続き育児休業を取得中の社員もおり、制度が活用できる職場環境が整っている。復職後についても、小学校に就学するまで短時間勤務を利用できるが、その勤務形態は本人との協議によることとしており、週2日で1日3時間といったかなり緩やかな勤務も認めている。

（その他の取組）

産業廃棄物処理はきつい業務で、長く働いてもらうことは大変である。そこで、勤続10年の社員には、リフレッシュ休暇（1週間）時に旅行券も出して、家族とともにゆっくり過ごしてもらっている。

社員の声

男性の育児休業の申請ということで恥ずかしい部分もありましたが、会社も快く応じていただきました。育休を取得したことで、妻と年中、年長の2人の子どもが喜んでくれたことが一番良かったです。

効果と課題

【効果】

会社のホームページに、一般事業主行動計画を策定し子育て支援に取り組んでいることを掲載したところ、男性社員の妻から電話があり、それをきっかけとして男性の育休取得者が誕生した。今回の男性の育休取得は、その家族も会社が支援できることが実感できた。

【課題】

今後は、職場の上司や同僚が、もっと子育てに対し理解や思いやりがもてる環境としていきたい。



「社員が子育てしながら長く働ける幅広い充実した両立支援の取組」

株式会社システムインテグレータ

企業概要

設立 平成7年（1995年）
 所在地 さいたま市南区ほか
 事業内容 ソフトウェアの開発・販売
 従業員数 87人（男性73人、女性14人）



取組のきっかけ

これから子育てに直面する若い社員が多く、社員が子育てしながらもキャリアを積み重ね長く働けるよう、社員の意見を聞きながら様々な両立支援の取組を行っている。

取組状況

法定を上回る充実した育児制度

子が3歳までの期間中は個々のライフスタイルに応じて選択的に在宅勤務、育児休業、短時間勤務、週休3日勤務を利用できる制度

法定を上回る充実した介護制度

6ヶ月間を限度に在宅勤務、短時間勤務、週休3日勤務を利用できる制度

制度利用推進活動

仕事と家庭の両立支援制度を社員に正しく理解してもらい、利用を促進するために、自社のeラーニングソフトを活用し教育を行うとともに、対象者に対しては人事担当者から制度の詳細説明を行い制度利用を促進。

効果と課題

【効果】

子育てに直面する社員はまだ少ないが、上記の取り組みを積極的に推進したことで女性だけでなく男性の利用も促進されている。今後も性別や職種を問わず誰にでも使いやすい制度づくりを目指す。

【制度利用実績】

- ・育児休業（33歳女性総合職、34歳女性事務職、36歳男性総合職）
- ・短時間勤務制度（35歳男性管理職、32歳男性総合職、33歳女性総合職、36歳男性総合職）
- ・週休3日勤務（32歳男性総合職）

【課題】

残業の抑制（目標：月平均20時間以下）

制度の利用促進（目標：制度利用率100%を目指す）



女性幹部を多数登用した明るい社風
石坂産業株式会社

企業概要

設立 昭和42年（1967年）
所在地 埼玉県三芳町
事業内容 産業廃棄物中間処理業
従業員数 98人（男性80人、女性18人）
TEL 049-259-5800 FAX 049-259-7636
U R L <http://ishizaka-group.co.jp/>



ホタルイベントでの
カブトムシ捕り

取組のきっかけ

男女を問わず、全ての従業員が、働きやすい環境整備が今後益々必要になる。
業界の閉鎖的なイメージを払拭し、地域社会との共存を図ることが大切である。

取組状況

仕事と子育ての両立支援に役立つ取組
週休日が土日以外に設定されている従業員が、運動会など土日に開催される子どもの学校行事に参加できるよう、週休日の土日への振替をできるようにしている。
本人・配偶者・子どもの誕生日に早帰りできる制度がある。
家庭生活への配慮や多様な働き方を受け入れる取組
管理職会議で休暇の取得促進を呼びかけている。
時間外勤務の削減のため、19時までの全員退社を励行している。
フォークリフトや溶接作業、パソコンなどの社内講習会を企画し、社員の資格取得を支援している。
社員旅行、花見等の親睦行事を家族参加で実施している。
社内農園を整備し、従業員親子で農作業の体験ができるレクリエーション行事を実施している。
災害時の緊急用品（飲料水・食糧・生活用品）を従業員とその家族分を備蓄している。
地域における子育て等を支援する取組
会社敷地内の花木園、蛭育成ビオトープ等を地域の親子に開放するほか、小学生・中学生の野外活動（環境学習）も受け入れている。
職場環境・職場風土づくりの状況
子育て応援の宣言文を休憩室に掲示し、会社の方針として社員に周知している。

社員の声

気兼ねなしに有給休暇を申請できる職場の雰囲気ができる。
学校行事に対する有給休暇を申請しやすくして頂いているので、子供の行事・発表会等に参加する事ができ、親子共に感謝しています。

効果と課題

【効果】

求人に対して応募する方が増え、人材を選んで確保できるようになった。
また、愛社精神を持って業務に取り組む為、生産性向上となっている。

【課題】

家族の介護を要する社員が増えた際の対策を検討中。



スリーハート
お客様・社員・会社の3つのハートが一体となった経営

株式会社十万石ふくさや

企業概要

設立 昭和27年（1952年）
所在地 埼玉県行田市
事業内容 和洋菓子製造販売
従業員数 106人（男性34人、女性72人）



取組のきっかけ

女性従業員が中心の職場であることや、優秀な人材の流出を防ぐため、そして、優秀な人材を確保するためにも、仕事と子育て等家庭生活との調和が可能な職場づくりを進めることは必要である。

取組状況

仕事と子育ての両立支援に役立つ取組
育児休業は法定を上回っており（2歳まで）、取得率も高い。
短時間勤務（就学前：8時間 6時間）や7日間の子の看護休暇を設けている。
配偶者の出産休暇は、有給で2日間。
家庭生活への配慮や多様な働き方を受け入れる取組
パートから正規社員、正規社員からパートへの転換制度を設けている。
定年を60歳から65歳へ延長している（基本給は減らしていない）。
地域における子育て等を支援する取組
各店舗での中学生の職場体験を行っている。
大学生のインターンシップの受入のほか、養護学校生徒の職場研修を実施している。
職場環境・職場風土づくりの状況
社内研修、社内報、ホームページ等で内外に子育て支援、ワークライフバランスの取組を宣言。
採用する際に両立支援制度を説明している。

効果と課題

育児休業、年休とも取得率は高い。（78%）
育児休業の過去3年の取得率は67%である。平成21年12月末時点で2名が育児休業中、また2名が今後出産予定で取得の見込みである。
育児休暇や配偶者出産休暇といった制度も最初は社員に理解されにくかったが、「あなたが結婚をして、子供が生まれて………」と細かく説明するなどにより制度の意義が徐々に浸透した。
これらの制度を根付かせ一人でも多くの社員が活用し、育児をしながら仕事を続けてほしい、あるいは活用せず退社してしまった社員からも「十万石でもう一度働きたい。」と言われる様な会社にしていきたい。



IT業界で女性が輝きながら働き続けるために～ 株式会社アローズ・システムズ

企業概要

設立 平成11年（1999年）
所在地 神奈川県横浜市西区
事業内容 ソフトウェアの開発、Webサイトの構築
従業員数 108人（男性76人、女性32人）
URL <http://www.arrows-systems.co.jp/index.html>



取組のきっかけ

創業当初から若い世代が多く、男女ともに活躍できる職場であった
育児休業第一号女性社員の休業、復帰に合わせて制度の整備が進む
短時間勤務制度の利用者が増え、職場風土改革が進む

取組状況

法を上回る育児休業制度（子が3歳に達するまで）、育児短時間勤務制度（小学校就学の始期まで）
両立支援に関する制度の周知（ガイドブックの作成）
育児休業相談窓口の設置
社員の声を反映する意識啓発（アンケートと討議の実施）
管理職の意識改革（管理職研修・ワークショップの実施）

社員の声

（育児休業・育児短時間勤務制度利用者の声）

同僚は終業時刻が過ぎると声をかけてくれるなど、協力的な雰囲気があり、感謝しています。
時間の制約があると貢献度は落ちてしまうように感じますが、仕事の効率は出産前より上がったと思います。会社にベビーシッター割引券制度導入の要望を出したところ、制度を導入していただくことができました。あらためて社員の要望に耳を傾けてくれる会社だと思いました。

効果と課題

【効果】

平成20年度よこはまグッドバランス賞に認定され、職場風土改革がいっそう進んだ。
女性応募者の増加と定着率のアップ
管理職研修、社員の意識啓発を行うことで制度に対する理解が進んだ。
業務分担、組織体制を見直すきっかけに

【課題】

利用者が増えても職場として成り立つ仕組みづくり
短時間勤務がなじまない部署での対応
顧客先に常駐する者と社内勤務の者が公平に利用できる制度づくり
育児に限らず社員が広く利用できる休暇や制度の検討
制度利用者の意識啓発（周囲に与える影響、心構えなど）



地域と共に子どもを育て、支えあう企業を目指して

社会福祉法人殿山福祉会殿山亀寿苑

企業概要

設立 昭和53年（1978年）
 所在地 新座市
 事業内容 老人介護業
 従業員数 114人（男性32人、女性82人）



取組のきっかけ

過去には、せっかく経験を積んでも、出産を機に辞めてしまう職員や子育てのために辞めざるを得ない職員がいた。このような職員を減らすことを目的に取組を始めた。

取組状況

外部の専門家と連携

40年前に、自ら子育てと仕事を両立してきた理事長が先頭になり、社会保険労務士の先生とタイアップしながら取組を進めている。

継続的な社内研修の実施

妊産婦さんの仕事を定義した「妊産婦業務のしおり」や「育児休業のしおり」、「両立支援のしおり」を作成し、女性従業員が妊娠、出産を機に離職しないように、また、男性も休暇を取得できることを周知するために、継続的に研修を実施している。

育児休業復帰後も手厚くフォロー

職員が育児休業から復帰するときには、手続きや心構えがわかるよう、「育児休業から復帰するかたへのしおり」を作成し、復帰した後も仕事と育児を両立していけるよう精神的なバックアップも図っている。

社員の声

育児休業を取得した男性従業員は、奥様の産後休暇中に取り、主に上のお子さんの面倒をみながら、家族の時間が取れたことにとても感謝していた。

効果と課題

【効果】

継続的な取組の結果、平成19年、20年度には、男性の育児休業の取得があった。

理事長が率先して「家庭生活を大切に」と呼びかけていることもあり、職員間に家庭生活を大切にする雰囲気が醸成されてきている。

【課題】

介護休暇、家族の看護休暇にも力を入れ、トータルのワークライフバランスを目指す。



ワーク・ライフ・バランスの推進～社員に好かれる会社となるために～（次世代育成支援対策推進法認定「くるみん」マーク取得企業）

株式会社みつば

企業概要

設立 平成6年（1994年）
 所在地 神奈川県横浜市港北区
 事業内容 自動車管理事業、保育サービス事業
 従業員数 125人（男性111人、女性14人）
 U R L <http://www.mitsuba-group.co.jp/>



「幸せな家庭環境が仕事の質も高めています！」

取組のきっかけ

社員に会社を好きになってもらうこと、誇りを持って働いてもらうことが人材を活かすことに繋がると考えている。そうした観点から、仕事と生活とのバランスを取りながら、仕事と生活の両方の質を高めていけるような働きやすい環境の整備に取り組んできている。
 また、保育サービス事業を展開して、他社の次世代育成支援のお手伝いをしている上からも、自社の社員が仕事と生活とのバランスがとれた働き方ができていることが重要である。
 少人数の会社であることを活かし、アンケートやミーティングにより社員のニーズをきめ細かく把握することで、社員のコンセンサスを得ながら制度設計にあたっている。

取組状況

育児休業は、子が小学校に就学するまで取得可能、最初の2週間については有給上限等を設定しない、利用者の状況に柔軟に対応したフレックスタイム・短時間勤務制度
 記念日休暇（1日）
 子の看護休暇（5日）・子の行事参加休暇（2日）
 育児休業利用の促進
 また、年に1～2回程度、社員を支えてくれている家族や友人等も招待しての会社主催の社員イベントを開催している。

効果と課題

【効果】

育休取得者が、職場復帰後は短時間勤務制度を活用しながら、育休前にもまして仕事の幅を広げて活躍しており、後輩社員のよいモデルとなっている。そうしたモデルを見て、自分も子どもが産まれたら育休を取得して、仕事も家庭も充実させたいと考える社員が増えてきている。
 ワーク・ライフ・バランスを会社として進めていくことで社内のムードが良くなってきており、仕事に対するモチベーションが向上し、真の意味で、仕事と生活のバランスがとれてきていると感じる。

【課題】

配偶者が出産予定である男性社員が増えてきたため、育休取得だけではなく短時間勤務や在宅勤務なども推奨し、社員の生活に合わせたフレキシブルな働き方が出来るよう、業務体制を整備していきたい。
 ワーク・ライフ・バランスを実現するため、様々な取り組みをしてきたが、引き続き、社員の意見をヒアリングし、その時の社員のニーズに合った職場環境が整備ができるよう、本当の意味での働きやすい会社として成長していきたい。



会社全体で子育てを支え合う職場づくり 株式会社七星科学研究所

企業概要

設立 昭和18年（1943年）
所在地 埼玉県狭山市（本社東京都中野区）
事業内容 コネクタの開発・製造・販売及びダイカスト鑄造
従業員数 181人（男性111人、女性70人）



取組のきっかけ

社長の方針もあり以前から女性の登用が進んでおり、先輩社員が子育て相談にのってくれるなど、社員の子育てを会社全体で応援する雰囲気ができている。

取組状況

育児休業、育児短時間勤務
法定を上回る子の看護休暇制度
（年5日、有給。共働きの場合合わせて10日取得可）
半日単位の有給休暇制度（年6日、12回まで）
地域における子育て支援として、緑の多い会社敷地内の落葉を腐葉土にして近隣住民に提供したりしている。

効果と課題

【効果】

子の看護休暇制度、育児短時間勤務は多くの利用者がいる。

【課題】

男女問わず子育てしやすい職場環境づくりが進んでいるが、今後はよりいっそう男性の子育て参加を支援する取組も検討していく。



育児休業が取得しやすい職場環境づくり 株式会社埼玉富士



企業概要

設立 昭和45年（1970年）
所在地 埼玉県秩父市
事業内容 機械製造業
従業員数 183人（男性135人、女性48人）
第3回埼玉県あったか子育て企業賞奨励賞受賞
子育て応援宣言先達企業7社に認定

取組のきっかけ

ワークライフバランスに対する取組に企業トップの強い思いがある。

取組状況

仕事と子育ての両立支援に役立つ取組

法定を上回る育児休業の取得が可能（子が2歳に達するまで）であり、過去3年間の実績は取得率100%。

家庭生活への配慮や多様な働き方を受け入れる取組

介護、自己啓発、ボランティア参加等に利用できる積立休暇制度（無効となる有給休暇の残日数を最大10日間積立ができる制度）を設けている。

自己啓発制度、目標管理制度がありキャリア形成支援を行なっている。自己啓発資金として1人50,000円の補助制度もある。

地域における子育て等を支援する取組

地域パトロールを実施するほか、高校生のインターンシップ及びトライアル雇用を受け入れている。工場見学の受け入れも積極的に対応している。

職場環境・職場風土づくりの状況

社長のトップダウンのもと21世紀職業財団の支援を受け職場風土の改善を行っている。

社内外へ自社の取組を宣言するほか、管理職研修も充実させている。

また、育児休業者の相談窓口を設置している。

社員の声

週2回（月・金）のノー残業デー実施により、気がねなく退社できる。

効果と課題

【効果】

管理職（課長職）においても介護休暇を取得。

【課題】

男性の育児参加への積極的推進



働きやすい職場作りを目指して

医療法人芙蓉会



企業概要

設立	昭和38年10月
所在地	千葉県市原市
事業内容	五井病院（一般病院） 八幡クリニック（透析） 市原デイケアセンター（通所リハビリテーション） 市原市地域包括支援センターごい
従業員数	192人（男性51人、女性141人）

取組のきっかけ

女性の職員数が大部分を占める職場環境の中、出産や子育て時代に継続して勤務を希望しても公立保育園になかなか入園することが困難であり、不便であった。その為、職員の利便性を考慮し、平成13年12月に病院の全面建替えを機に、院内に24時間の保育施設を設置した。救急を受け入れる為には若い職員の確保が必要であり、保育施設は必要であると認識していた。

取組状況

24時間の院内保育
職種を問わず職員の子供を預かる。
育児、介護休暇の充実
男性職員の育児休業休暇取得・促進、短時間勤務制度の充実

社員の声

今回、長女の出産の際に初めて育児休業を取得し、人生でも初めての妻の出産に立ち会うことができました。毎日我が子が成長・変化していく姿を間近に体験することができ、より愛おしく思っています。

妻は、常に子供と2人で過ごしているため、子育てに疲れを感じてしまう時がある様ですが、私も、子守り・家事と一緒に参加する時間が取れているので、夫婦間でも幸せを分かち合えていると思います。

男性も家事や子育てに参加できる時間が得られているということは、それだけ恵まれている環境にいるのだと思います。

（平成21年7月16日長女誕生 看護部看護師（男性））

育児休業を一年間取得する予定を自己都合で10ヶ月弱で仕事復帰させていただきました。仕事と家事・育児の両立が出来るか不安でしたが、短時間勤務で働かせてもらい、仕事を持ちながらの家事・育児にも慣れ、両立していく自信ができました。

また、短時間勤務という事もあり、子供と過ごす時間のゆとりもあり、大変助かっています。

（平成21年1月16日長女出産 看護部看護補助（女性））

効果と課題

【効果】

職員が安心して出産・子育てができる。
職員の定着率が良い。
院内に明るい雰囲気を提供できる。

【課題】

各部署の管理者が職員の意識教育を向上させる。
このような制度を支障なく機能させるためには職員全体がお互いに支えあっていることを認識し、常に協調していく姿勢を徹底していく。



休める職場風土づくりの取組

日本化学産業株式会社埼玉工場



企業概要

設立 昭和35年（1960年）
所在地 埼玉県草加市
事業内容 工業薬品・成型加工品製造販売
従業員数 195人（埼玉工場のみ）（男性175人、女性20人）

取組のきっかけ

従業員の私生活を重視することを方針としており、子育てや独身社員の異性との出会いの機会等に配慮し、拘束時間の比較的短い勤務時間を実施し、また時間外労働の削減に力を入れている。

取組状況

法を上回る育児休業制度（子が1歳半になるまで）
育児休業取得者の代替のやりくりができる体制、育休終了時の原職復帰等、育児休業が取得しやすい職場環境づくり
所定時間外労働の削減等

効果と課題

【効果】

育児休業が取得しやすい体制や時間外労働の削減など、仕事と家庭が両立できる働きやすい職場づくりが実現できている。

【課題】

育児休業からの復帰時点で子どもが保育所に入るのが難しいことが多く、復帰を遅らせるなどの影響を受けている。



愛し愛される病院 働きやすい職場環境の形成

医療法人社団東光会 茂原中央病院

企業概要

設立 昭和56年（1981年）
所在地 千葉県茂原市
事業内容 病院（TMG医科グループ）
従業員数 197人（男性33人、女性164人）



取組のきっかけ

男性職員が妻の出産時にまとまった休暇を取得したい旨申し出があり、男性職員の育児休暇の必要性を認識したこと
有子看護師のみの院内託児所利用規約が他職種の保育所利用に支障を来していたこと。

取組状況

全職種の職員が託児所を利用することができるように配慮
父親休暇制度の導入（概ね1週間程度の有給休暇を利用）
夜勤明け、冬季学級閉鎖時、発熱（概ね37 前後）私用などでも託児所を利用することができる様に改善。

社員の声

子供が多少具合が悪くても保育所で預かってくれるので助かります。
残業もなく、仕事と家庭のメリハリがあり、とても働きやすく良い職場環境だと思います。

効果と課題

【効果】

残業がほとんどなく、年休取得率も80%近くあり、一般急性期の病院とは違った、落ち着いた雰囲気の中で職員がお互いに支え合う働きやすい職場へと定着してきている。

【課題】

産休明けの女性医師からの応募もあり、託児所の利用を検討しています。
若い男性職員の入職が増えましたので育児休業も積極的に取れる様な職場環境の形成に取り組む必要がある



従業員の子育て支援も地域の子育て支援も充実

武州ガス株式会社



企業概要

設立 大正15年（1926年）
所在地 埼玉県川越市
事業内容 都市ガス事業
従業員数 198人（男性171人、女性27人）

取組のきっかけ

平成17年11月、埼玉県「子育て応援宣言企業」として登録をしたことをきっかけに、子育て支援に本格的に取り組み始めた。

取組状況

経済的支援

幼稚園から大学院までの子を持つ社員を対象に家族手当とは別に子女教育手当を支給

子育て時間の確保

配偶者出産時特別休暇（配偶者の出産日以後、30日以内に3日の特別休暇）

半日有給休暇制度

時差出勤制度

（子の養育のため、月10日を限度に30分単位で3時間まで時差出勤が可能）

子の看護のための保存休暇利用制度

（2年で失効される有給休暇を積み立て、半日単位で取得可能）

「子育て、家族の記念日用」休暇届の利用

（子育てや家族の記念日を中心に有給休暇の取得促進）

地域と連携した子育て支援

高校生、大学生、留学生のインターンシップの受け入れ

川越警察署など、管内7警察署と「地域安全に関する協定書」を締結し、防犯パトロールを実施

近隣の中学校からの要請を受け、職場体験を中学生に対し実施

効果と課題

出産・育児・介護等の休業取得者の人事管理、成績及び能力評価に対する考え方の整理と制度の検討

職場内での子育てに対する積極的な支援者に対するインセンティブの検討

ワークライフバランス推進（特に男性の子育てや家事への積極的な参加）の検討

職場の上司や同僚の子育てに対する真の理解と暖かくやさしい思いやり（お互い様の発想）のある環境づくり



労使で取り組む実効性ある「働きやすい職場」環境づくり

株式会社 K E L K (ケルク) 旧小松エレクトロニクス(株)

企業概要

設立 昭和41年(1966年)
 所在地 神奈川県平塚市
 事業内容 熱電素子および各種温調機器の製造販売
 従業員数 198人(男性159人、女性39人)
 U R L <http://www.kelk.co.jp/index.html>



育児休業を取得した女性社員と男性社員

取組のきっかけ

受注の波が大きな業界のため、労働環境の変動も大きい。
 そのような状況の中、全ての社員がいきいきとその能力が発揮できるよう、年間総労働時間の削減等に取り組んでいる。
 また、コンプライアンスの視点から社員が仕事と子育てを両立できる環境づくりの検討も進めている。

取組状況

(リフレッシュ休暇取得率の向上)

リフレッシュ休暇として5日間の年休連続取得を奨励するにあたり、実効性を確保するため、社員からは前年度末に計画書を提出してもらい、総務では取得状況をチェックし、取得が遅れている部署については管理職に適時指導を行っている。

(健康デーの設置)

納期等の関係で一律に定時退社日を設定することは難しいことから、週のうち月・水・金の3日間は健康デーとし、原則午後8:00までには全員が退社することとしている。

これらの取組については、「就業管理委員会」において、社員の総労働時間短縮に向け労使で話し合い、実効性ある目標の設定を行っている。

(妊娠サポート休暇、出産サポート休暇)

妊娠中の女性社員を支援する「妊娠サポート休暇」(2日間、有給)、出産時に父親社員を支援する「出産サポート休暇」(3日間、有給)を整備し、より出産・子育てをしやすくなるよう会社として応援している。

社員の声

(育児休業を取得した男性社員)

2人目、3人目が生まれたときに育児休業を取得しました。男性としては初めての取得ということもあり、かなりのプレッシャーもありましたが、いつもと違う時間の流れの中で、仕事や家庭を別の視点から見るができるようになりました。取得して一番よかったことは、子どもがパパっ子になってくれたことです。

効果と課題

【効果】

社員の多能工化等によりリフレッシュ休暇の取得しやすい環境を進めているためか、出産した女性社員は全員が育児休業を取得しており、男性の育児休業取得者も出ている。

また、女性社員の育児休業期間は比較的長くなる傾向にあるため、代替要員の確保にあたってはパート労働者ではなく派遣労働者をあて、現職復帰できる環境を整備していることも、高い育児休業取得率につながっているのではないかと考えられる。

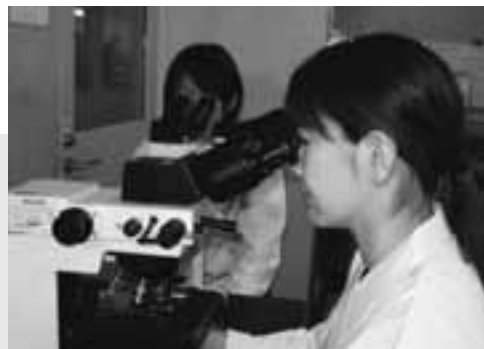
【課題】

引き続き、利用しやすい両立支援制度等実効性のある取組方法について労使で検討していきたい。



働きやすい職場環境づくり

株式会社サンリツ



企業概要

設立 昭和43年（1968年）
 所在地 千葉県八千代市
 事業内容 医療サービス業
 従業員数 204人（男性117人、女性87人）

取組のきっかけ

女性が多い会社（特に検査現場の臨床検査技師は女性が多い）であること、シフト勤務により24時間体制で稼働している会社であることから社員が仕事と家庭を両立できる職場環境作りを、そして意欲ある社員が出産・育児・介護等家庭での務めを果たしながら社員としてのキャリアアップにも挑戦できる職場であること。

社員が公私ともに充実した生活を送れるよう取組みはじめた。

取組状況

育児休業を奨励

平成10年よりのべ45名が取得している。そのうち9名は第2子出産による2回目の取得。

最近では育児休業取得者のほぼ全員が職場復帰している。

育児時間の周知

育児時間に対する社員の認知度が低かったため、周知に努めたところ、育児休業からの復帰する際に育児時間を活用し職場と家庭を両立させる社員が増えた。

社員の声

職場復帰をする際の助走期間として育児時間を活用したり、最長1年6ヶ月育児休業が取得できたりと選択肢があることは、ライフスタイル（子供や家庭）を考えながら職場復帰が出来るので復帰へのハードルが低くなった。

効果と課題

【効果】

育児休業後の職場復帰率が向上した。

短縮勤務での職場復帰や育児時間の利用によって育児休業からの職場復帰時期が早まった。

【課題】

短時間勤務社員制度の導入とワークシェアを推進し社員が勤務時間内で最高のパフォーマンスが出せる職場環境の整備が求められる。



子育て社内アドバイザーの配置 津田工業株式会社

企業概要

設立 昭和41年（1966年）
所在地 埼玉県滑川町
事業内容 プラスチック製品の成型品への
表面処理加工全般
従業員数 235人（男性134人、女性101人）



和やかな雰囲気の中での社内アドバイザーの子育て相談

取組のきっかけ

会社の理念である「社会に貢献し、明るく健康な職場づくり」を目指すために企業として何ができるかを考えた。

「社員の夢の実現」のために、仕事と家庭生活における幸せを考えなければならない。

女性の比率が、社員の45%、派遣・請負の従業員を入れると67%と高く、ワークライフバランスを推進する必要があった。

取組状況

子育て社内アドバイザー

子育て経験のある女性社員を2人「子育て社内アドバイザー」に任命し、従業員からの質問や相談に応じ、子育てに関する従業員の不安を取り除くように努めている。

バースデー休暇

従業員の誕生日又はその前後に取得できるもので、誕生日を家族と一緒に祝って過ごす時間を提供している。〔バースデー休暇の取得率100%〕

育児休業制度等（法定以上）の周知

社内報や社内研修で周知する他、各工場の食堂等に掲示したり、各工場総務担当者及び部門長会議等を通じて周知を徹底している。

子育てモニタ - 委員制度

育児休業者、自らの体験を通して、当社の両立支援制度等のあり方を検証するとともに両立しやすい職場づくりに向けた取組みに対する意見や感想を発信する。

短時間勤務制度

通常2時間を、慣らし保育期間中（1ヶ月）は、最大で半日（4時間）まで短縮できる。

社員の声

この取組を積極的に推進してほしい。

女性が育児休業を取得しやすい雰囲気が向上した。

特に仕事と家庭、気兼ねなく子育てができる環境を維持してほしい。

効果と課題

【効果】

両立支援制度利用者の増加

以前は、結婚・出産を期に退職する女性社員が大半であったが、ここ数年間で、2度目、3度目と両立支援制度を利用する者も増えている。

【課題】

男性が育児休業を取得しやすい環境を整備する。



社員と家族にあたたかい魅力ある地域密着企業

東彩ガス株式会社



企業概要

設立 昭和35年（1960年）
 所在地 埼玉県越谷市
 事業内容 ガス事業
 従業員数 235人（男性183人、女性52人）

取組のきっかけ

地域との共生を進めるとともに、従業員の仕事と子育てなど家庭生活との調和が可能な職場づくりを進めることは今後ますます重要になる。

取組状況

仕事と子育ての両立支援に役立つ取組

- ・育児休業は、法定どおりだが、過去3年間の取得率は100%。
- ・子育て中の社員には勤務時間短縮制度や時間外労働をさせない制度がある。

家庭生活への配慮や多様な働き方を受け入れる取組

- ・週2日のノー残業デーを設けており、19時にパソコンが強制的にシャットダウンするようになっている。
- ・一つの業務を複数人で担当することにより、1人当たりの労働時間の削減を行っている。

地域における子育て等を支援する取組

- ・地元中学生の職場体験実習や、大学からのインターンシップも積極的に受入れている。
- ・従業員による地域防犯パトロールを実施している。（毎週2地区）
- ・少年サッカー大会（東彩ガス杯）や浦和レッズ少年サッカー教室を開催している。
- ・地域の小中学校やPTAなどに環境エネルギーに関する出張授業を行っている。
- ・子ども110番の家に登録。

職場環境・職場風土づくりの状況

- ・社内イントラネットにより常時育児、介護休業制度が閲覧できる。
- ・家族参加の越谷花火大会観覧の親睦会がある。
- ・管理職を対象としたワークライフバランス研修会を実施している。
- ・育児休業制度に関する全社員アンケート（意識調査）を実施している。

社員の声

育児休業に関する社内アンケートで「育児休業が取得しやすい職場風土である」「職場に育児休業する人がいたら積極的に支援する」「男性の育児参加に賛成である」といった育児を理解・支援する人の割合が高い結果となり、徐々に社内の意識が向上している。

効果と課題

【効果】

週2日のノー残業デーは19時、ノー残業デー以外の日は21時でパソコンが強制的にシャットダウンされ、以降残業ができない環境を確立したことにより、各自が仕事を効率的に行うようになった。

また全社的に「見える化」を推進しムリ・ムラ・ムダを排除するなど、業務改善・効率化が図られてきた。

【課題】

まだ社内の育児支援制度の内容を十分理解していない社員がいるため、全社的・継続的な周知研修など意識向上策の実施が必要である。



ワークライフバランスの推進を掲げて更なる変革を

アルバック成膜株式会社



企業概要

設立 昭和54年（1979年）
 所在地 埼玉県秩父市
 事業内容 真空薄膜製品製造業
 従業員数 248人（男性222人、女性26人）
 U R L <http://www.ulcoat.co.jp/>

取組のきっかけ

優秀な人材を確保するため、仕事と子育て等家庭生活との調和が可能な職場づくりを進める必要がある。

取組状況

仕事と子育ての両立支援に役立つ取組

- ・失効する年休の積立制度を設けている。傷病、災害、介護等のほか、小学校を卒業するまでの子の養育や学校行事参加などに使用できる。（年休40日、積立年休40日、合わせて最大80日まで保有可能）

家庭生活への配慮や多様な働き方を受け入れる取組

- ・有給休暇の計画的取得を奨励しており、年度当初に社員自らが好きな時期に優先的に年休を5日取得できる制度がある。

地域における子育て等を支援する取組

- ・高校生の会社見学受入れ、インターンシップの受入れにも取り組んでいる。

職場環境・職場風土づくりの状況

- ・平成19年秋から、会社ホームページ上で社長自ら「企業理念としてのワークライフバランス」を公表している。
- ・社内報やワークライフバランスについてのオリジナル資料を作成、配布している。

社員の声

子どもが小さいうちは、病気や学校行事など何かと休暇が必要ですが、失効する年休の積立制度が利用できるのが助かっています。また、年5日間、計画的に有給休暇を申請・取得できる制度も、事前に休暇を申請しておけるので、子どもや家庭の行事にあわせたり、リフレッシュなどに利用しやすく、良い制度だと思います。この休暇日を糧に、仕事を頑張ろうという気持ちにもなります。

効果と課題

【効果】

過去3年間の育児休業取得実績は100%。

【課題】

ワークライフバランスを推進し、能力や個性を發揮し続ける企業を目指す。



安心して仕事と子育てが両立できる職場環境
医療法人社団清心会 藤沢病院



企業概要

設立 昭和43年（1968年）
所在地 神奈川県藤沢市
事業内容 精神科単科病院
従業員数 261人（男性87人、女性174人）
U R L <http://www.fhp.or.jp/>

取組のきっかけ

日々の積み重ねで優れた医療技術を身につけた職員が出産や育児によって医療の現場を離れてしまうのは、当院はもとより、病に苦しむ患者様やご家族様にとっても大きな損失である。そこで、安心して仕事と子育ての両立できる職場環境づくりに取り組んでいる。

取組状況

（育児短時間勤務）

子どもが3歳になるまで
1日1時間までの短縮が可能（うち30分は有給）

（子の看護休暇）

子どもが小学校に入学するまで、年5日間、有給

（その他）

院内託児所の設置（地域の子どもも必要に応じて受入）
働きやすい職場環境（残業が少なく、年休取得率もほぼ100%）

社員の声

育児休業を1年取得し、現在、短時間勤務（9:00～16:30）を利用しています。夜勤勤務も免除してもらい、周りのスタッフの方々にも温かく見守っていただいています。

効果と課題

【効果】

育児休業取得者が現在4名いるほかに、これから出産予定の方もいて、子育てしている社員をみんなですべて支えていこうという雰囲気がある。
院内託児所には、見守り保育もあるので多少の熱があっても子どもを預けることが可能となっている。
残業がほとんどなく、年休も取りやすい職場なため定着率も高く、それが結果として、職員が支え合う働きやすい職場に繋がっている。

【課題】

現在、厚労省の医療施設としての基準を満たすためには、子育て中の看護師でも夜勤を行う必要があり、その事について本人や配偶者に理解を得つつ夜間保育の充実が急務とされる。



人は会社の財産～子育てしながら継続就業～

株式会社日立テクニカルコミュニケーションズ

企業概要

設立 平成元年（1989年）
所在地 神奈川県横浜市戸塚区
事業内容 ソフトウェア・情報機器等のマニュアル及び
コンテンツの制作
従業員数 273人（男性132人、女性141人）
U R L <http://www.hitachi-tc.co.jp/index.html>



取組のきっかけ

「テクニカルライティング」と呼ばれる技術が事業の中核を担っており、この技術は長くやるほど磨かれます。

妊娠や出産で退職されるのは会社にとって大きな損失であり、「人は会社の財産」という考えのもと、子育てしながらも働き続けられる職場環境の整備に取り組んでいる。

取組状況

（育児休業）

配偶者が専業主婦（主夫）でも取得可能

（育児短時間勤務）

子どもが3歳になった年の3月末まで

1日1時間45分までの短縮が可能

（家族看護休暇）

未就学の子ども5日間のほか、それ以外の家族の看護で5日間取得可能

（その他）

短時間勤務者を含む全社員がフレックスタイム制度適用

年次有給休暇のうち15日分については半日取得が可能（未就学児を養育し、本人が会社に申請した場合は制限なし）

割り当ての仕事が終わったらダラダラせずとすぐ退社し、また、普段よりプロジェクトメンバー同士の進捗状況を共有することで、社員一人ひとりにとって働きやすい環境を整備している。

社員の声

現在、3歳の子どもがいますが、当社には、子育てしながら働く先輩社員がたくさんおり、「育休は取ってあたりまえ」という職場風土ができているため、不安なく仕事と子育ての両立ができています。

効果と課題

【効果】

1つの業務をチーム単位で取り組み、メンバー同士が進捗状況を共有し、こまめに助け合い、支援し合う環境があることで、育児休業取得者が出た場合にも業務引継がスムーズにできている。部長をはじめ女性管理職比率も高く、また社員の構成割合も女性が過半数を超えてきており、性別に関わりなくその能力を発揮してもらっている。

【課題】

今後も、より使いやすい制度となるよう諸制度の見直しを進めていく。



人と情報の一体化をめざして...“ HumanWare(ヒューマンウェア)”それが私たちのポリシーです。

株式会社NID・IS

企業概要

設立 昭和60年(1985年)
 所在地 千葉県船橋市、千葉県香取市
 事業内容 ソフトウェア開発、ソフトウェアパッケージ開発、コンピュータシステム運用管理、データエントリーサービス
 従業員数 309人(男性202人、女性107人)



佐原事業所(千葉県佐原市)

取組のきっかけ

財団法人21世紀職業財団千葉事業所長より「職場風土改革促進事業実施事業主」として指定を受け、『仕事と家庭の両立』支援を2年間(平成22年3月31日まで)に渡り計画的に進め、仕事と家庭の両立のため、育児・介護休業制度等を取得しやすい、より一層働きやすい職場環境の改善と職場風土の醸成を実施していくようにしたため。

取組状況

育児休業取得者等への両立支援制度について、相談窓口を新たに設置し、情報提供や利用方法等の社内相談体制を整備しました。

両立支援制度を社員周知するため、「仕事と育児/介護の両立タイムテーブル」資料を作成し、社員会説明してイントラネット掲載しました。

超勤時間等の雇用管理見直しとして、週1日(水曜日)のノー残業デーを完全実施しました。

また、超勤時間や年休取得率の一覧資料作成し、社員会説明してイントラネット掲載しました。

両立支援制度の活用について、全社員への理解度調査アンケートを実施しました。アンケート回収率は91%で、集計内容資料は社員会連絡しイントラネット掲載しました。

社員の声

「入社以来、ずっと携帯電話基地局の制御部のソフトウェア開発に携わってきましたが、結婚して子どもが生まれましたので、一年間、育児休業をとって職場を離れていました。今は子どもが小さいので、会社の短縮時間勤務制度を活用しながら、仕事と子育ての両立につとめています。幸いにも復帰後出産前と同じプロジェクトに配属させていただきましたので、周囲の理解とサポートを受けながら、専門分野のスペシャリストとしてのキャリアを築けています。」

(1998年入社 千葉事業所 ソフト第1課 女性社員)

効果と課題

【効果】

効率的に仕事を進めることで、残業時間が少なくなった。

社員全員に両立支援の会社制度を知らせることができ、特に管理職への両立支援教育ができ、理解度が高くなってよかった。

【課題】

無関心の社員も少なく無いので、より身近に感じるような社員周知方法の検討が必要です。