

# 群馬県いきいきGカンパニー

---



## 働き方 改 革

---


## 優良取組事例集

---

令和2年度


今日からできる、働きやすい職場環境づくり

群馬県

群馬県いきいきGカンパニー認証制度 



働き方 <sup>改</sup> 革  
優良取組事例集  
令和2年度

 P 0 2 群馬県いきいきGカンパニー認証制度の紹介

P 0 3 太陽誘電株式会社

◆ 令和2年度  
優秀賞 ◆

P 0 4 生活協同組合コープぐんま

◆ 令和2年度  
優秀賞 ◆

P 0 5 株式会社インターゾーン

◆ 令和2年度  
奨励賞 ◆

P 0 6 たくみ株式会社

◆ 令和2年度  
奨励賞 ◆

P 0 7 株式会社アイ・ディー・エー

◆ 令和2年度  
奨励賞 ◆

P 0 8 三幸機械株式会社

◆ 令和2年度  
奨励賞 ◆

P 0 9 サンヴァーテックス株式会社

P 1 0 社会福祉法人若宮会認定こども園おりーぶの森

P 1 1 株式会社ソウワ・ディライト

P 1 2 社会福祉法人三晃福祉会

P 1 3 株式会社群協製作所

P 1 4 本田建設株式会社

P 1 5 株式会社貝沢設備

P 1 6 医療法人蒼岳会スコーネデンタルオフィス

P 1 7 あやこまごころ診療所

P 1 8 株式会社中野園芸



# 群馬県いきいきGカンパニー認証制度の紹介

群馬県では、働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を「いきいきGカンパニー」として認証しています。

認証にはベーシック認証と、さらに取組が進んだゴールド認証の2つの区分があります。



## 認証のメリット

- ・ 県HP等に公表することによる**企業のイメージアップ**
- ・ 県等が発注する公共調達において、**入札参加資格での加点**
- ・ 求人や面接会等で**働きやすい職場であることをPR**
- ・ 職場で実施する家庭教育研修会などに**無料で講師を派遣**
- ・ 金融機関における**低金利融資制度の利用**
- ・ 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスに関する講演会等の**情報提供**
- ・ 特に優れた取組を行う事業所に対する**知事表彰**(ゴールド認証のみ)



## 認証要件

### ベーシック認証

- 育児介護休業に関する制度を社内規則に規定
- 次の各分野に関する**取組宣言**
  - ① 育児・介護と仕事の両立
  - ② 女性の登用・活躍推進
  - ③ 従業員の家庭教育等
- 過去3年間において、法及び法に基づく命令のほか関係法令に違反する重大な事実がない

### ★ゴールド認証★

- ベーシック認証の要件を全て満たす
- 群馬県男女共同参画推進条例に基づき、**男女共同参画推進員**を設置
- 次の各事項に関する**取組実績**がある
  - ① ワーク・ライフ・バランスの推進
  - ② 女性の登用・活躍推進

▶ 申請の手続きについては、県ホームページをご覧ください。

<http://www.pref.gunma.jp/06/g2200269.html>



## 太陽誘電 株式会社

代表者 代表取締役社長 登坂 正一  
住 所 高崎市栄町8-1  
T E L 027-324-2302  
U R L <https://www.yuden.co.jp/jp/>  
従業員数 男性2427人 女性636人

令和2年度  
優秀賞

### 取組前の課題

- 育児介護に関する諸制度の周知と安心して働ける職場環境づくり
- 女性管理職の比率の低さ
- 長時間労働を削減し、効率的なメリハリのある働き方の実現

### 取組内容

#### □育児・介護と仕事の両立

- ・「子育てガイドブック」の作成
- ・介護休業制度等の制度見直し

#### □女性活躍の推進

- ・ダイバーシティ推進チーム設立
- ・女性へのヒアリング・ワークショップの実施

#### □ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・水曜・金曜をノー残業デーに設定
- ・リフレッシュ休暇推進活動、時間単位での有給休暇の導入、積立有給休暇の整備

### 取組の成果

- ◎「介護がいつまで続くかわからない」、「女性活躍推進のためには、一緒に働く上司の裁量も大きい」等、ヒアリングを通して判明した課題を抽出し、該当部署へ情報の共有をし、制度化への提案をした。今後、管理職のマネジメント研修を実施予定
- ◎リフレッシュ休暇の取得率UP（平成20年度22%⇒平成25年度77%⇒令和元年度84%）



### 今後の展望

従業員一人ひとりがやりがいを持ってイキイキと働ける職場環境づくりを目指します。また、多様な人材が存分に活躍できるマインドの醸成や環境整備、人材育成施策などを行い、魅力ある企業を目指していきます。



## 生活協同組合コープぐんま

代表者 中村隆夫  
住 所 桐生市相生町1-111  
T E L 0277-52-7711  
U R L <https://gunma.coopnet.or.jp/>  
従業員数 男性406人 女性885人

令和2年度  
優秀賞

### 取組前の課題

- 女性は100%取得しているが、男性の育児休暇取得者が少ない
- パート職員から総合職・専任職（転勤なしの地域限定職）への登用
- 部署ごとにノー残業デーの実施率に差異がある

### 取組内容

#### □育児・介護と仕事の両立

- ・平成28年度から「子育て応援のしおり」を職員、パート、アルバイトへ配布
- ・育児、介護をしている職員へ育児・介護制度の案内の実施

#### □女性活躍の推進

- ・平成28年度から、年に1回正規職員の登用試験を実施

#### □ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・ノー残業デーを部署ごとの設定から個人ごとの設定に対応

### 取組の成果

- ◎平成31年3月からの男性育児休暇取得者：対象者10名中3名
- ◎令和元年度総合職へ1名、専任職へ11名登用
- ◎ノー残業デーの実施率UP(令和2年度4月実施率77.9%⇒10月実施率91.5%)



### 今後の展望

男性育児休暇取得対象者の5割取得を目指すため、取得しやすい雰囲気作り、ロールモデル作りを行っていきます。また、会議等にZOOMを活用することにより、業務を効率化してノー残業デーの回数を増やしていきます。



## 株式会社 インターゾーン

代表者 鏡山 健二  
住 所 高崎市緑町2-1-12  
T E L 027-387-0003  
U R L <https://www.inter-zone.jp/>  
従業員数 男性27人 女性102人

令和2年度  
奨励賞

### 取組前の課題

- 育休復帰後の選択肢が育休前と同じ働き方のロールモデルしかなかった
- 男性社員が育児休業を取得できることが認知されていなかった
- 短時間勤務を希望するママの多くが正社員では採用されないと思っている
- 残業の常態化、有給休暇の取得率が低水準

### 取組内容

#### □ 育児・介護と仕事の両立

- ・ 令和2年7月より、フルリモートでの働き方が実現できるよう社内業務の棚卸を実施。リモート勤務でも責務を果たせるポジションを用意
- ・ 平成30年度男性社員の育児休業取得の事例を社内外のWEBサイトに掲載

#### □ 女性活躍の推進

- ・ 平成29年度から、非正規のポジションで入社された方に正社員化を推進

#### □ ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・ 平成29年度から週1で全社員の残業時間を計測し全社へ公開。月の残業時間が20時間を超える見込みの社員には原因説明のため面談を実施。必要に応じ該当者の上司も招き解消するための施策を実施。
- ・ 期初に1年で消化する予定の有休取得日をすべて申請。

### 取組の成果

- ◎ 育休復帰後の社員がリモート勤務で復帰
- ◎ 昨年度は5名の非正規労働者を正社員化（うち4名が女性で2名が短時間勤務のママ）
- ◎ 平均残業時間を月18h→12hにすることを実現



### 今後の展望

多様な価値観がある中で制度にとらわれず従業員一人ひとりにあったキャリア開発を行っていきます。  
また、短日勤務や短時間社員のロールモデルが増えてきたのでこのロールモデルの周知と、男性社員への普及に力を入れていきます。





## たくみ株式会社

代表者 代表取締役 信澤 真由美  
住所 高崎市問屋町1-6-4  
TEL 027-370-1981  
URL <http://takumikk.co.jp/>  
従業員数 男性97人 女性306人

令和2年度  
奨励賞

### 取組前の課題

- 時間単位での有給休暇や育児休暇等を取得しづらい風土であった
- 企業内保育園の開園時間が遅い
- 職員のニーズにあわせた柔軟な働き方制度が不十分だった

### 取組内容

#### □育児・介護と仕事の両立

- ・保育園開園時間を延長し就業時間との調整を図った(9:00~18:00→8:00~19:00)
- ・育児目的の休暇を管理者勉強会にて周知(周知のためのチラシ作成・社内掲示等)

#### □女性活躍の推進

- ・Wワーク制度の制定・限定正職員制度の制定・正職員登用制度の見直し
- ・女性管理者が県主催のイクボス養成塾に参画

#### □ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・いきいきGカンパニー職場内家庭教育研修会実施

### 取組の成果

- ◎職員が制度を利用しやすい職場風土の醸成
- ◎柔軟な働きやすさにより各制度の利用者は増加中(Wワーク5人、限定正社員1人)
- ◎制度の浸透や育児離職の防止や男性職員の参画意識の向上

### 今後の展望

多様な人材の活用を行う中で、より一層、柔軟に働くことができる環境整備の充実をはかり、優秀な人材の確保を進めていきます。また、今以上に、男女ともにワーク・ライフ・バランスを意識し、年次有給休暇の取得率や離職率・平均勤続年数を向上させていきます。





Smile : 人々の明るい笑顔

Technology : 最新の技術

Public : 社会に貢献

## 株式会社アイ・ディー・エー

代表者 代表取締役 今井 久登

住所 高崎市倉賀野町4221-13

TEL 027-384-6600

URL <https://www.ida-web.jp/>

従業員数 男性354人 女性39人

## 令和2年度 奨励賞

### 取組前の課題

- 子育て世代の男性社員に対して育児への参画の推進
- 女性社員が安心して働き続けられる職場環境の整備強化
- 時間外労働削減の意識向上

### 取組内容

#### □育児・介護と仕事の両立

・平成29年度より、PaPa休暇ポイントカードを活用し、授業参観や病院通いなどに年次有給休暇取得を促進（10ポイントごとに景品のクオカードを贈呈、高取得者は総会で表彰）

#### □女性活躍の推相

- ・社内LINE相談窓口の設置
- ・専門家によるあらゆる相談に対応可能な外部24時間電話・オンライン相談窓口の周知
- ・女性相談窓口担当者による女性社員向けセミナーを開催(Web参加可)
- ・健康法発表会や体操をみんなで行う

#### □ワーク・ライフ・バランスの実現

・令和2年度より、時間外労働チェック表でチェックを徹底→残業時間が月45時間、80時間になったらアラートを発信→チェックがついた人のストレスチェックや健康診断結果を確認する等の取組強化

### 取組の成果

- ◎男性の育児参加への意識改革向上（対象社員24名中4名が10ポイント達成）
- ◎上司や同事業部内では相談しづらい問題を解決
- ◎部署内、本社の二重チェック、心身の健康状態のチェック徹底により時間外労働を未然に防止

### 今後の展望

将来育児と仕事の両立ができるのか心配という声もあるため、希望者と出産育児休暇取得経験者との交流会を設けるなどの計画も進めていきます。

また、女性社員向けセミナーは参加者の要望を聞きつつ、様々なテーマで定期開催を継続していきます。

（写真「女性特有の健康問題」について WEB参加含め22名/39名が参加）







## 三幸機械株式会社

代表者 代表取締役社長 石井 健介  
住 所 高崎市下滝町433-22  
T E L 027-347-2229  
U R L <https://sankokikai.co.jp/>  
従業員数 男72人 女性16人

令和2年度  
奨励賞

### 取組前の課題

- 男性の育児休業制度については取得実績がなかった
- 女性からの求職者がほとんどなかった
- 業務を切り上げて自己啓発時間をつくるという風土があまりなかった

### 取組内容

#### □育児・介護と仕事の両立

・特に男性の育児休業制度について社内掲示板(黒板)等で周知し、(次世代)一般事業主行動計画を策定し育児休業についての周知と理解を深めた

#### □女性活躍の推進

・高校生のための就活応援本「START」や新卒募集のフリーペーパー等でP R  
・R1.5月竣工した冷暖房完備の新工場に女性更衣室及びパウダールームを設置

#### □ワーク・ライフ・バランスの実現

・平成27年度から、技能検定受検料の会社負担、教材費等の会社負担など資格取得をサポート、合格者には毎月の給料に検定手当が追加  
・ノー残業デーの実施(水曜日)

### 取組の成果

- ◎男性の育児休業取得実績(1人取得、4人目の子の時に1か月)
- ◎女性の現場職への採用割合も増え、各部署の女性比率も増加
- ◎技能検定の受検者が増加(のべ18人)→品質、モチベーション向上



### 今後の展望

より制度を利用しやすい環境整備に努め、育児休業取得率向上を目指していきます。  
職種にとらわれず女性が活躍できる場には男女問わず登用していきます。



## サンヴァーテックス株式会社株式会社

代表者 代表取締役 小川 典子

住 所 高崎市岩押町1-15

T E L 027-310-8638

U R L <https://www.sunvertex.co.jp/>

従業員数 男性574人 女性700人

### 取組前の課題

- 産前産後休業・育児休業制度について社員への普及不足
- 管理職に占める女性の割合が低い
- 働きやすい環境の整備

### 取組内容

#### 育児・介護と仕事の両立

・育児休業等のリーフレットを作成し、年1回、社員に配布して、制度を周知

#### 女性活躍の推進

・令和元年度より、係長以上の男女を対象に、女性活躍推進をテーマにした研修を年1回実施

#### ワーク・ライフ・バランスの実現

・平成21年度より、フレックスタイム制(コアタイムなし)を実施  
・令和2年度より、在宅勤務を実施

### 取組の成果

◎男性6名が育児休業取得

◎女性活躍推進について、係長以上の理解が深まり、誰もが活躍できる組織づくりに向けて意識が向上

◎柔軟な働き方の実現

### 今後の展望

男性の育休取得率の向上を目指していきます。  
また、女性社員を対象にした研修も行い、女性の意識変革を進めながら、ダイバーシティ経営を推進していきます。





社会福祉法人若宮会認定

こども園おりーぶの森

代表者 理事長 樋口 和子

住 所 前橋市朝倉町138-1

T E L 027-265-1912

U R L <http://www.olivenomori.jp/>

従業員数 男性1人 女性41人

## 取組前の課題

- 職員の育児短時間勤務や看護休暇の制度の周知・理解不足
- 非正規社員から正社員へ転換する者が少なかった
- 介護や育児のライフステージの変化の際に、退職を申し出る者がいた

## 取組内容

### □育児・介護と仕事の両立

・育児短時間勤務、看護休暇の概要や利用方法について、全職員が対象の説明会を実施

### □女性活躍の推進

・正社員の勤務時間の改善や業務内容の見直し（正規の負担を減らす、業務改善）を図るとともに、正社員転換しやすい雰囲気づくりに努めた

### □ワーク・ライフ・バランスの実現

・ライフステージの変化に応じて柔軟雇用形態や勤務時間、業務内容等を柔軟に選択できるようにするとともに、個別の相談に対応

## 取組の成果

- ◎職員が育児短時間勤務、看護休暇を気軽に取得するようになった
- ◎正社員転換する者の割合が増加（1年に2～3人）
- ◎ライフステージの変化を理由とした退職者が減少



## 今後の展望

老若男女、様々なライフステージにいる職員が日々楽しく仕事ができるよう、働きやすい環境を整えるとともに、誰もが気軽にリフレッシュを理由とした有給休暇を取得できるための制度づくりや雰囲気づくりに努めていきます。

### 取組前の課題

- 建設業は現場に拘束される時間が長くなるという業界文化が根強く残っている為、土日勤務や平日の残業が常態化しやすいという環境下にある。
- 建設業界において女性の役割は形骸化され新たな可能性を生み出しづらい状況に陥っているだけでなく封建的な業界文化に若者は興味を失い、今後業界自体の存続も危うい状況に直面しており地方建設業に於いては特にそれが顕著になっている。
- コロナ禍の働き方として、心身共に安全な環境をどのように確保しながら働く事が出来るか。自社独自に働き方を構築し且つそれを外部に認知させる必要がある。

### 取組内容

#### □育児・介護と仕事の両立

- ・令和元年度から出社義務を廃止
- ・育児や介護を優先的に行う事を励行し、クラウドを活用した業務の状況報告や情報の共有化を実施

#### □女性活躍の推進

- ・女性スタッフ「KUROTSUBAKI」というチームを結成。
- ・女性をCDO(最高デジタル責任者)、CSO(最高サステナビリティ責任者)等の管理職に抜擢

#### □ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・「ワーク・ライフ・クロス」を提唱し、SNSやYouTube等のメディアを通じてソウワの働き方を外部に発信
- ・出社義務を廃止し、在宅ワークやサテライトオフィス野外オフィスを用いての密対策を講じている

### 取組の成果

- ◎女性視点での取り組みが業界内においても注目をされ建設業における女性の新たなポジションを確立するに至っている
- ◎移動時間を作業時間に転換する事で生産性の向上を可能にした
- ◎コロナ禍で在宅のみでは生じる精神的ストレスを別環境でのワークを可能にする事により回避出来た



### 今後の展望

ITツールや企業文化を常に見直しながら、企業管理では無く、自己管理が可能な仕組み造りを会社として継続して行きます。女性活躍は勿論の事、個々の個性や創造性を最大限発揮できる職場環境創りを通じて業界文化や地域で働く価値を高めて行きます。



## 取組前の課題

- そもそも保育士の確保が難しいなか、ここ4~5年は、3~4年勤めると妊娠・出産で退職する職員が多かった
- 結婚、出産で辞めてしまう人が多かったので、長期的なプランが立てにくい
- 退勤時間になっても帰りづらい環境になっていた。また、有給休暇が取得できにくかった

## 取組内容

### □育児・介護と仕事の両立

- ・平成29年度より、就業規則と育児休業・介護休業の規程を整備し、勤務時間の調整がしやすい環境づくりを実施（短時間正規職員：9時~16時勤務や夜勤のない所へ施設間異動等）

### □女性活躍の推進

- ・平成28年度より、性別にとらわれない業務管理・目標管理による評価や面接等、人事管理制度の導入やキャリアパスの検討を開始

### □ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・令和元年度より就業規則を整備し、タイムレコーダーを設置し、退勤時間の確認・残業の申請を実施

## 取組の成果

- ◎出産後も働く職員が増加（以前は9割離職していたが、現在は基本結婚では辞めず、出産では7~8割辞めていない）
- ◎職員が目的意識や、自分の役割を自覚し、業務に取り組むことが出来るようになった
- ◎残業する職員の減少
- ◎有給休暇の取得率が上がり職員のワーク・ライフ・バランスの実現を推進

## 今後の展望

社会保険労務士のアドバイスにより、系統立てて整理していなかった育児休業取得者の復帰プログラムを充実させていきます。  
有給休暇取得率70%越えを目指します。





## 株式会社群協製作所

代表者 代表取締役社長 遠山 昇  
住 所 高崎市上大類町392-2  
T E L 027-352-6765  
U R L <http://www.gunkyo.co.jp>  
従業員数 男性20人 女性27人

### 取組前の課題

- 勤務時間体制が8:00～17:00しかない
- パート社員から勤務時間を延長を希望する声が増加
- 通勤渋滞を避けるため、2時間前に出勤して社内で睡眠を取っている職員がいる

### 取組内容

- 育児・介護と仕事の両立
  - ・早朝からの繰上出勤を制度化（6:00～15:10）社内ブログで発信し、利用を促進
- 女性活躍の推進
  - ・希望申請の後、経営者の審議により受理された場合、正社員登用とする制度を実施
- ワーク・ライフ・バランスの実現
  - ・平成30年度より、通勤渋滞を避けて2時間前に出勤している従業員の待機時間分の繰上げ出勤を認可

### 取組の成果

- ◎育児を理由とした早退が減少
- ◎女性の正社員率が向上
- ◎出勤が2時間早くなったことにより製造作業時間が増加

### 今後の展望

子育て・介護・業務のそれぞれに支障をきたさないよう、より良い改善を目指して行きます。  
また、子育ての変化に合わせて働き方を選択できる、女性に優しい職場環境を整えるとともに、離職率の減少に取り組んで行きます。







## 本田建設株式会社

代表者 代表取締役 本田 雄二郎  
住 所 邑楽郡太泉町中央2-15-1  
T E L 0276-62-3471  
U R L <https://honda-const.co.jp/>  
従業員数 男性14人 女性5人

### 取組前の課題

- 職員の育児・介護休業の制度の認知度低い
- 女性が働きやすい環境が整備されていない
- 人材不足や短期間の工期により、残業や休日出勤が多い

### 取組内容

#### □ 育児・介護と仕事の両立

・平成30年度から育児/介護休業制度に関して、社内会議時に分かりやすく説明し、社員への周知

#### □ 女性活躍の推進

・令和元年度に管理職に女性を配置（総務部長）

#### □ ワーク・ライフ・バランスの実現

・平成30年度から年3回、管理職との面談の際、業務内容の見直しや残業時間の共有をし、時間外労働の削減に努める

### 取組の成果

- ◎平成30年度に女性事務社員が一人育児休業を取得
- ◎女性を配属している部課等の割合が上昇（平成29年度50%→令和元年度75%）
- ◎有給休暇取得率上昇（平成29年度12.7% →令和元年度29.1%）



### 今後の展望

育児休業の取得者はいるが、介護休業の取得者がまだいないので、再度社員への周知をはかりつつ制度を利用できる環境を整えていきます。また、女性従業員が活躍できる環境づくりを推進するために、女性の人材確保を強化していきます。



## 株式会社貝沢設備工業

代表者 代表取締役 田中良明

住所 高崎市井野町1141-1 Felicity・F

TEL 027-362-3723

URL <http://kaizawa-se.co.jp/>

従業員数 男性7人 女性5人

### 取組前の課題

- 子供の学校行事等においても有給休暇が取りづらい風土
- 管理職に占める女性の割合が少ない
- ライフスタイルに応じた柔軟な勤務制度が整っていない

### 取組内容

#### □育児・介護と仕事の両立

・令和元年7月に、学校行事参加休暇、子供の看護休暇（各3日、有休）の制定

#### □女性活躍の推進

・各自スキルアップを目指したセミナーや研修などの案内  
・令和元年7月、現場関係の女性スタッフ起用にに向けた求人サイトへの新卒募集を掲載

#### □ワーク・ライフ・バランスの実現

・平成28年度以前から、各自の生活に合わせた勤務形態（就業時間や休日の選択が個人個人で選択可能）での就業

### 取組の成果

- ◎学校行事参加休暇、子供の看護休暇対象者の利用率100%
- ◎セミナーや研修への参加者増加（令和2年度利用者数4名）
- ◎各自の生活スタイルに合わせた勤務形態を選択することにより、ワークライフバランスの実現

### 今後の展望

在宅勤務等、社会情勢に合わせた働き方改革を行うと共に、男性も育児休暇を取りやすい職場環境整備を行います。また、引き続きライフワークバランスを保ちつつ、社会情勢を加味し、各自モチベーションアップできるような環境を整備します。

社屋外観1（昼）





医療法人蒼岳会

スコーネデンタルオフィス

代表者 理事長 須佐 岳人

住 所 伊勢崎市西久保町1-383-1

T E L 0270-75-6700

U R L <https://skane.work>

従業員数 男性1人 女性6人

## 取組前の課題

- 産休・育休取得職員に対するサポートの必要性を感じていた
- 若い女性社員が多く、職場に定着する前に退職してしまう
- 職員の時間の使い方・仕事の効率化に取り組む必要性を感じていた

## 取組内容

### □育児・介護と仕事の両立

・ 産休・育休中の職員と子供も参加できる社内ランチ会や社外イベントを企画し、常に会社や同僚との接点が途切れないよう配慮

### □女性活躍の推進

・ 職員研修としてスウェーデンでの海外研修を実施。男女平等の基盤が確立されているスウェーデンで女性がどう社会と関わり、どう活躍しているのかを学ぶ機会を提供

### □ワーク・ライフ・バランスの実現

・ スウェーデンのコーヒブレイク「fika/フィーカ」を午前と午後、各15分間導入し、コミュニケーションの向上を図る制度を開始

## 取組の成果

◎先輩社員が悩みを聞いたり、子育てのアドバイスをしたりと不安になりがちな産休・育休中社員をサポートすることができた

◎海外研修を受けた職員が率先して会社を動かす原動力となり、自ら仕事を考え、生み出す力、自分が成長する喜びを感じる社員の増加



## 今後の展望

産休育休取得を奨励し、結婚・出産後も働きながら子育てできる環境づくりを取り組んでいきたいと考えています。スウェーデンの働き方を参考に「働きやすさの向上」とともに「働く価値の向上」に取り組んでいきたいと考えています。



## あやこまごころ診療所

代表者 院長 原田 文子

住 所 安中市磯部4-13-18

T E L 027-388-1180

U R L <https://ayako-magokoro.com>

従業員数 男性1人 女性7人

### 取組前の課題

- 育児や介護の急用で休暇する際、他のスタッフにしわ寄せが多くなる
- 職員のスキルアップのため、研修会や勉強会を設けたいと考えている
- 仕事・家庭・プライベートをどれも大切にし、充実して貰いたいと考えている

### 取組内容

#### □育児・介護と仕事の両立

・職員同士が気軽に相談し合える風通しの良い関係性を構築するためミーティングや勉強会等を実施

#### □女性活躍の推進

・研修会参加の促進、他職種・他業種との情報交換や勉強会などの機会を提供

#### □ワーク・ライフ・バランスの実現

・家庭やプライベートも大切にしてもらうため、ノー残業を徹底し、17時には終業出来るようにする

### 取組の成果

- ◎助け合い・思いやりを持って、スタッフ間での急なシフト変更が可能となっている
- ◎研修会や勉強会に積極的に参加したり、開催する事で職員のモチベーションアップに繋がっている
- ◎年に数回ほど職場での交流の機会があり、円滑で快活な人間関係が確立されている

### 今後の展望

スタッフを増員し、お互いの急な事情にも、より対応できるようにしていきたいです。

スタッフがより充実し・楽しく・美しくお仕事できるために、エステなどの福利厚生を考えています。







## 株式会社 中野農園芸

代表者 中野 哲也

住 所 藤岡市小林285

T E L 0274-22-1282

従業員数 男性4人 女性2人

### 取組前の課題

- 職員の育児介護休業制度に関する認知度が低い
- 女性職員は事務職が主で現場の仕事が少ない
- 時間外労働減少に向けての取組

### 取組内容

#### □ 育児・介護と仕事の両立

- ・ 介護育児休業に関する個別ミーティングを実施

#### □ 女性活躍の推進

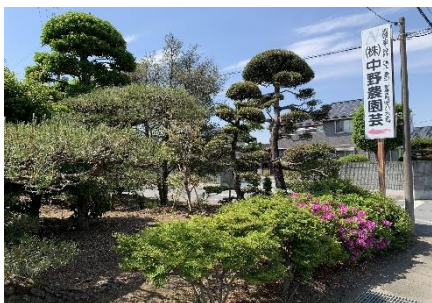
- ・ 女性職員が現場の仕事にも就けるように研修機会を設定

#### □ ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・ 令和元年度より、日給制→月給制にし、固定給を上げることで時間外の減少に努めた
- ・ 毎週金曜日はノー残業デーを設定

### 取組の成果

- ◎ 育児、介護休業制度の認知度向上と社員とのコミュニケーションも向上
- ◎ 研修に参加したことで、職員のスキルアップ
- ◎ 前年度に比べ残業時間3割減少



### 今後の展望

キャリアアップ研修等に積極的に参加し、女性がいきいきと働けるように活躍の場を幅広く広げていきます。また、更なる有給休暇所得と給料日(6日)はノー残業デーと決め、社員のワークライフバランスの向上を目指していきます。