

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

令和元年度

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 ^改 革
優良取組事例集
令和元年度



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 株式会社ジーシーシー

令和元年度
優秀賞

P 0 4 リコージャパン株式会社 販売事業本部 群馬支社

令和元年度
優秀賞

P 0 5 ALSOK群馬株式会社

令和元年度
奨励賞

P 0 6 株式会社アイ・ディー・エー

令和元年度
奨励賞

P 0 7 クシダ工業株式会社

令和元年度
奨励賞

P 0 8 株式会社群協製作所

令和元年度
奨励賞

P 0 9 関東建設工業株式会社

P 1 0 社会福祉法人 希望の家

P 1 1 群馬小型運送株式会社

P 1 2 光山電気工業株式会社

P 1 3 社会福祉法人三晃福祉会

P 1 4 株式会社ソウワ・ディライト

P 1 5 株式会社測研

P 1 6 トヨタモビリティパーツ株式会社 群馬支社

P 1 7 日本ハイコム株式会社

P 1 8 社会福祉法人恵会 沼田めぐみこども園

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事業所を「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**事業所のイメージアップ**
- ・ 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
- 介護休業に関する制度を社内規則に規定
- 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>

▶ 両立支援

▶ 休暇取得推進



株式会社ジーシー

代表者 代表取締役 松下 弘明
住 所 前橋市上大島町96
T E L 027-212-1637
U R L <http://www.gcc.co.jp/>
従業員数 男性534人 女性168人

◆ 令和元年度
◆ 優秀賞 ◆

取組前の課題

- 育児休業制度の周知不足
- 有給休暇取得率の伸び悩み

取組内容

- 育児と仕事の両立に関するガイドブックの作成や退職前・復職前面談の実施
- 有給休暇の時間単位取得制度を導入し、3ヶ月に2日以上の有給休暇取得を推奨

取組の成果

- ◎ 育児を理由とした離職を防止するとともに、男性の育児休業取得を促進
- ◎ 有給休暇取得率の向上を達成

多様な働き方を選択できるようにしたい

取組への思い



社員全員を対象としたアンケート調査の中で「育児休業制度がよく分からない」という声がありました。そこで平成28年頃から育児休業等の制度に関するガイドブックを作成し、周知を行いました。また、社員からの声で育児短時間勤務制度を小学校6年生まで取得可能にしました。有給休暇取得を促すため、社員は3ヶ月に2日以上、管理職は1ヶ月に1日以上の取得を推奨しています。今後は在宅勤務を希望者全員への導入をすすめていきます。

働く人の声



育児休業の後、短時間勤務をしています。余裕をもって仕事、育児を行うことができおり、上司や同僚の方も理解をしてくださっているので働きやすい職場環境だと感じています。2人目出産後も活用したいと思います。また、妊娠中にはマタニティ制服も貸与していただきました。復帰後は子の看護休暇を早々に消化してしまったので、より手厚い支援制度が出来ると思うと思っています。

▶ 両立支援

▶ 女性活躍推進

▶ 在宅勤務



リコージャパン株式会社 販売事業本部 群馬支社

代表者 支社長 石下 義治
住 所 前橋市元総社町527-3
T E L 027-212-1200
U R L <http://www.rioh.co.jp/sales/about/map/kanto/>
従業員数 男性240人 女性29人

◆ 令和元年度
◆ 優秀賞 ◆◆

取組前の課題

- 両立支援制度の周知不足
- 女性社員のキャリアアップ意識の醸成
- 在宅勤務の推進

取組内容

- 育児・介護休業制度の周知パンフレットを作成
- 女性活躍推進ワーキング「ひまわり会」の活動推進
- 在宅勤務の設備や制度を整備し、対象者を拡大

取組の成果

- ◎ 男性の育児休業取得率の向上
- ◎ リコージャパン全社の中でひまわり会の活動が認められ、表彰を受ける
- ◎ 在宅勤務の利用が進み、従業員の両立を支援

企業の魅力を向上させ、優秀な人材の確保につなげていく

取組への思い



社員とその家族向けに育児・介護休業制度を分かりやすく周知する必要があると考え、ガイドマップを作成しています。また、群馬支社の女性ワーキンググループ「ひまわり会」の取り組みがリコー全社の中で認められ、表彰を受けました。令和元年10月からは対象者を拡大して在宅勤務を実施しており、更なる普及と活用に取り組んでいます。

働く人の声



在宅勤務を利用しました。片道1時間の通勤時間がなくなり、かなり時間の有効活用ができました。会社での仕事環境はそのままに、自宅で仕事ができることに感動しました。家族の生活リズムがそれぞれ異なる中、「いってらっしゃい」「おかえりなさい」を久しぶりに言うことができました。会社の定時時刻には既に自宅にいるため、家事の時間もいつもより取れたため、気持ちも非常に楽でした。今後も利用したいと思います。

▶長時間労働の削減 ▶両立支援



ALSOK群馬株式会社

代表者 代表取締役社長 山崎 春男
住 所 前橋市大渡町2-1-5
T E L 027-252-5454
U R L <https://www.g-alsok.co.jp/>
従業員数 男性319人 女性67人



取組前の課題

- 休暇を取得しづらく、時間外労働が常態化
- 女性社員の両立支援及び活躍推進が必要

取組内容

- 管理部門に始業30分前出勤の禁止やノー残業デーを設定
- 時間外労働削減のため、勤務時間数の管理を強化し、毎月状況を発表
- 妊婦検診特別休暇制度（有給）を新設するなど、女性社員の両立支援制度を整備

取組の成果

- ◎時間外労働が減少傾向
- ◎女性社員が仕事と育児を両立し、更に活躍できる職場環境になる

会社の流れが変わってきている

取組への思い



平成30年4月から時間外労働の徹底管理を始めました。オリンピックや災害等で警備業務が増加しているため、勤怠管理を徹底し、平準化・システム化を進めるよう努めています。令和元年度からは女性管理職が増え、会議等で女性の意見がより反映されるようになりました。全体として、会社の流れが変わってきているように思われます。

働く人の声



平成26年・27年に育児休業を取得しました。今まで復職した社員がほとんどいなかったので不安を抱いていましたが、周囲の理解と協力もあり、復職することができました。2人目の復帰後には時短勤務も活用しました。平成30年には営業管理課の課長職を拝命しました。初めての課長会議では緊張しましたが、女性社員の意見を反映できるよう努めています。

▶ 両立支援



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
T E L 027-384-6600
U R L <https://www.ida-web.jp/>
従業員数 男性348人 女性32人



取組前の課題

- 男性社員に対する育児参画の推進
- 女性社員が安心して働き続けられる仕組みづくり

取組内容

- 「PaPa休暇ポイントカード」で男性社員の育児参画への意識向上を促進
- 「戻ってきてねカード」を発行し、育児・介護休業後の離職を防止
- 社内LINE窓口や外部の電話相談窓口を開設し、若い社員や女性が相談しやすい環境を整備

取組の成果

- ◎ 男性の育児参画への意識向上
- ◎ 結婚・出産後も働き続けられる環境づくりが進み、各事業部に女性技術者が増加

若手を育てる、今いる社員を大切にする

取組への思い



土木業界の古い考えが残る部分もあり、「子どもが熱を出した時に旦那が休むのか」という風潮もありました。そこで、男性の育児参画を促すために平成28年から「papa休暇ポイント制度」を導入しました。男性社員が育児のための休暇を取得するとポイントが貯まり、景品の贈呈や表彰が受けられる制度になっています。また、若手社員や女性社員、再雇用者が増えているため、LINE相談や健康経営にも取り組んでいます。今後は在宅勤務も進めたいと考えています。

働く人の声



(●育児休業利用者の声) 2020年4月から育児休業より復帰予定です。復帰前の面談の中で、会社のサポート体制が充実してきたことを実感し、安心して復帰できます。(写真左)
(●産前休業利用者の声) 2020年5月から産休に入ります。不安もありますが、LINE窓口を通して育児中の先輩方からもたくさんのアドバイスを貰っています。後輩社員へも伝えていければと思います。(写真中央)

▶女性活躍推進 ▶業務の見直し



クシダ工業株式会社

代表者 代表取締役社長 串田 洋介
住 所 高崎市貝沢町甲965
T E L 027-362-1231
U R L <https://kushida.co.jp/>
従業員数 男性237人 女性48人



取組前の課題

- 建設業・製造業は女性にとって働きにくいイメージがある
- 仕事も生活も本気で取り組む「ワークライフバランス」の意識向上
- 社員にとって働きやすい職場の実現

取組内容

- 女性社員及び技術職の採用を積極的に進め、女性活躍を推進
- ハラスメント等相談窓口の設置
- チームごとの職場環境改善活動の継続（2期目）

取組の成果

- ◎設計職に女性社員が4年連続入社・女性施工管理職の誕生
- ◎社員が安心して働ける職場作りの推進
- ◎部署同士の連携による改善活動を全社で発表し、業務を効率化

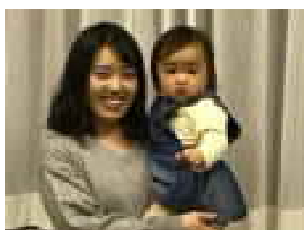
生産性が上がればやる気と充実度が上がる

取組への思い



当社では「女性の活躍推進」と「働きやすい職場作り」に力を入れております。現在も女性の積極採用を継続し、技術職で多くの女性社員が活躍しています。令和元年度からは人事課で「ハラスメント相談窓口」を設置しました。社員が長く働いていけるよう、困ったことがあれば一人で抱え込まず、ぜひ相談にきてほしいと思っております。また、生産性向上を目指す職場環境改善活動が2期目に突入しました。長時間労働の削減や、他部署と連携して業務効率化を推進する活動に全社で取り組んでいます。

働く人の声



平成30年7月に産休に入り、令和2年4月に復帰予定です。制度自体は知っていましたが、本当に取得できるのか少し不安でした。しかし先輩社員の前例や会社のすすめもあり、安心して育児休業を取得できました。引継ぎの際には後任者や関係する社員にも連絡をして、仕事に支障が出ないようにしました。休業中も会社と書類のやりとりや相談ができるので、距離をあまり感じません。復帰後も時短勤務など利用しながら、仕事と育児を両立をしていけるよう頑張りたいです。

▶長時間労働の削減 ▶女性活躍推進



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22人 女性26人



取組前の課題

- 女性社員が約半数を占め、急な休みを取る社員への対応が必要
- パート社員の仕事の幅が限定されている
- 「今やらなくても良い残業」の常態化

取組内容

- 徹底した情報共有と多能工化により、いつでも休暇がとれる環境を整備
- 生活スタイルの変化に合わせ、随時正社員登用申請を可能に
- 短納期発注を受注しないなど、残業をしない方針を徹底

取組の成果

- ◎正社員として意欲的に取り組む女性社員の増加
- ◎社員の定着率向上
- ◎一人当たりの残業時間月1時間未満を達成

残業は幸せを奪う行為だ

取組への思い



「残業は幸せを奪うこと」という社長の考えのもと、ほぼ残業がない状況です。年1回ほど全社員の退社後の過ごし方（育児・趣味活動等）をリサーチし、共有するようにしています。また、急な休みにも対応できるように取引先とのやり取りを全て台帳に入力して情報共有を進めているため、いつでも休暇を申請し易い環境です。また、取引先に対して短納期の仕事を断り、納期を延ばすように働きかけることもあります。

働く人の声



パート社員で入社し、ライフスタイルに応じて勤務時間を変更してもらいました。その後下の子が大きくなった時点で正社員となりました。子どもの学校行事や旗振りがある日には、休暇申請や出勤時間の調整がすぐにできるため、会社には感謝しかありません。ほかの社員には家庭状況などを申請書にできるだけ記載してもらい、できるだけ声がけをするようにしています。

▶女性活躍推進

▶休暇取得推進



関東建設工業株式会社

代表者 代表取締役 高橋 明
住 所 太田市飯田町1547 OTAスクエアビル7F
T E L 0276-30-0211
U R L <http://www.kanto-k.co.jp>
従業員数 男性256人 女性57人

取組前の課題

- 女性が現場で働くための環境整備
- 上司・部下ともに帰りづらい風土

取組内容

- 女性が働きやすいように現場の環境を整備
- インターンや現場見学会で女性社員の参加を呼びかける
- ノー残業デーの実施及び有給休暇の計画的付与を促進

取組の成果

- ◎現場監督候補の女性社員の採用増加
- ◎長時間労働の減少

女性が活躍し、働きやすい職場づくりに尽力

取組への思い



建設業はまだまだ男性中心の社会です。その中で女性に配慮し、より活躍できるように取り組んでいます。工事現場においては、女性が働きやすい環境を整備するため、現場事務所に女性専用更衣室・トイレ・洗面台を設置しました。今では技術者や現場事務として多くの女性が現場で活躍しており、弊社の現場が女性活躍推進モデル現場としてテレビでも紹介されました。また、企業主導型保育所も設置し、育児と仕事の両立支援にも力を入れています。

働く人の声



育児休業を2回取得しました。出産が決まった際には社員の皆様も社長も喜んでくれました。復帰後は段々と仕事を戻し、9時～4時の時短勤務をしています。時短勤務中は残業ができないので、頼れる人に頼ること、計画的に業務を実施することを心がけています。現在は総務部に配属されていますので、今後は更なる制度の充実と休業中のフォローを考えていきたいと思っています。

▶ 両立支援

▶ 休暇取得推進



社会福祉法人 希望の家

代表者 理事長 野田 真一郎
住 所 みどり市大間々町大間々22-4
T E L 0277-73-2605
U R L <http://www.kibounoie.or.jp/>
従業員数 男性139人 女性287人

取組前の課題

- 不規則勤務のため保育園送迎等が困難
- 仕事により子どもの行事等に参加出来ない状況

取組内容

- 病児保育対応の院内保育所設置
- 希望休制度により希望の日時に休日を申請可能に

取組の成果

- ◎育児支援による安定した就労基盤の形成
- ◎子どもの行事等に出席しやすくなる

子育て世代の活躍を応援

取組への思い



従業員との面接の中で、院内保育所の要望が挙がり、平成24年より院内保育所「すまいる」を開園しました。以前は出産により退職する方が多かったのですが、今は復帰する方がほとんどです。また、従業員の家族同士の交流をはかるために職員旅行等の福利厚生事業に子連れで参加可能にしました。現在は、若手職員の教育に力を入れ、メンター制度やジョブローテーションなどを実施しています。

働く人の声



育児休業を1回取得しました。復帰できるか不安でしたが、職場の方からの声かけや協力もあり、早く戻りたいと思いました。復帰後は院内保育所を活用し、フルタイムで復職しました。子どもが近くにいるので安心して預けられますし、病気の時でも病児保育が利用できるのも、とても助かりました。

▶ 休暇取得推進 ▶ 業務の見直し



群馬小型運送株式会社

代表者 代表取締役社長 川手 和義
住 所 高崎市中大類町118-3
T E L 027-350-7020
U R L <http://www.gku.group/gunma-kogata/>
従業員数 男性94人 女性10人

取組前の課題

- 有給休暇が取得しづらい体制
- 部署によって長時間労働が常態化

取組内容

- スケジュールをオープン化し、勤務調整をしやすくする
- 残業を事前申請制とするほか、既存勤務時間の見直しを図る

取組の成果

- ◎有給休暇取得日の調整や予定確認が可能になり、休暇申請しやすい環境になる
- ◎長時間労働の減少

従業員皆が会社や仕事に満足感を持ち、またその家族が誇れる会社を目指す

取組への思い



長時間労働の常態化や人材不足が懸念される業界にあって、いち早く職場環境の改善に取り組んできました。スケジュールのオープン化や残業時間の事前申請制など、業務の見える化をおこない、長時間労働の抑制や生産性の向上を進めています。今後も、さらなる健康経営の推進や福利厚生の拡充を図り、従業員満足度No.1の会社を目指します。

働く人の声



配車の仕事を担当しています。勤務時間の見直しにより、残業が大幅に減りました。おかげでジムに行けるくらいのゆとりが持てるようになりました。今後は後輩を育てて、自分も次のステージに進めるようにしていきたいです。

▶女性活躍推進

▶休暇取得推進



光山電気工業株式会社

代表者 代表取締役社長 石坂 治彦
住 所 吾妻郡中之条町伊勢町乙872
T E L 0279-22-2295
U R L <http://www.kohzan.co.jp/>
従業員数 男性98人 女性48人

取組前の課題

- 子どもの予防接種・健診等の為の休暇が不足
- 女性管理職割合の低迷

取組内容

- 看護休暇の子の対象年齢延長（小学3年生まで）
- 男女年齢問わず、技能の習得・資格取得を支援

取組の成果

- ◎従業員の育児に関する精神的負担を軽減
- ◎女性の昇進意欲向上

男女や年齢の隔てなくチャレンジしてもらいたい

取組への思い



育児や介護など、家族のことで心配事があると仕事に集中出来なくなってしまいます。介護休業は法定より1ヶ月長く、123日まで取得可能にしました。現在は看護休暇の対象年齢の延長を検討しています。それぞれの現場で習得する技術が異なるため、社員には男女や年齢の隔てなく技能の取得にチャレンジしてもらいたいと思い、積極的に支援しています。

働く人の声



育児休業を2回取得し、復帰後は時短勤務をしました。同僚で育児休業取得者が沢山いたので、気兼ねなく申請することができました。子どもの体調不良で休まざるを得ない時でも、休暇を取得しやすい環境です。時短勤務中には衛生管理者資格を取得しました。資格取得のチャンスを頂けて、感謝しています。今後は若い人に、自分がしてもらったように接して、貢献していきたいと思っています。

▶長時間労働の削減



社会福祉法人三晃福祉会

代表者 理事長 本間 芳恵
住 所 太田市熊野町7-15
T E L 0276-25-3581
U R L <http://www.sankou-fukushikai.jp/>
従業員数 男性18人 女性62人

取組前の課題

- 定時に帰りづらく、有給休暇を取得しづらい環境
- 働き方等や、制度の利用方法に関して相談しにくい環境

取組内容

- タイムレコーダーを導入し、施設長による退勤時間の把握、定時で退勤できるよう業務の調整。有給休暇の取得推進。
- 社会保険労務士と契約し、メール相談、月に1度の相談日等、自由に労務士と相談できる環境を設定

取組の成果

- ◎定時で帰る習慣が定着し、有給休暇取得率アップ
- ◎社会保険労務士を通じて労働状況を把握し、早期の問題解決が図れるようになる

職員に説明し、オープンにすることを心がける

取組への思い



職員に対して、職場環境改善アンケート調査を実施した結果、職場環境に関して様々な意見が挙げられたため、改善活動を進めました。令和元年7月からタイムカード制度を導入し、自己管理の意識づけと超過勤務の防止に取り組んでいます。また、職員が社労士に相談できる制度も設けました。取り組みを実施する際には社労士さんも交えてしっかりと職員に説明し、オープンにすることを心がけています。今後は職員の健康面を考慮して、インターバル制度も検討していきたいと考えています。

働く人の声



育児休業を取得し、復帰後は9時から16時の短時間勤務で働いています。今まで育児休業取得者が近くに居なかったのが不安はありましたが、周囲の協力もあり、勤務を継続することができました。復帰後は子どもの看病等で大変でしたが、子の看護休暇制度を活用できたので助かりました。今後はフルタイムで働き、育児をする方には育児給付金の話や子の看護休暇、短時間勤務などの諸制度を伝えていきたいと思っています。

▶女性活躍推進

▶職場環境の整備



株式会社ソウワ・ディライト

代表者 代表取締役 渡邊 辰吾
住 所 前橋市小屋原町722-1
T E L 027-266-6711
U R L <http://sowadelight.com/>
従業員数 男性18人 女性6人

取組前の課題

- 建設業界における女性活躍の場が少ない
- 仕事＝オフィスというイメージの払拭

取組内容

- 女性チーム「KUROTSUBAKI」の結成
- 集中部屋の作成など、心身共に充実できるオフィス環境の整備

取組の成果

- ◎女性スタッフの増加、女性スタッフによる企画の実施
- ◎社員の集中度向上につなげるとともに、オフィスが全国的にメディア等に取りあげられるようになる

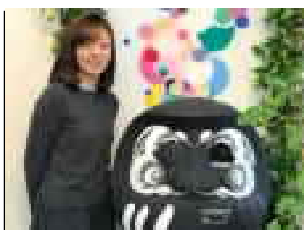
地域や社会に影響をあたえられる企業へ

取組への思い



ソウワ・ディライトでは社員が仕事以外で得たものを仕事に転換する「ワークライフクロス」を進め、女性チームを中心に地域・社会への貢献事業に挑戦しています。また、外国人材の活用にも先駆けて取り組みました。オフィスではクリエイティブになれる空間を全面的に整え、全国的にも取りあげられるようになりました。今後もそれぞれの個性を活かしながら、今の社会の課題に取り組み、地域や社会に影響をあたえられる企業であることを目指します。

働く人の声



入社して8ヶ月になります。イベント企画や運営、人事を担当しています。入社のかっけは、ビジョンにむかっていく姿勢が素敵だと感じたからです。自分の個性を容認してもらい、自由で、自分のマネジメントが求められていると感じています。私は教育分野に関心があるので、次の世代の人に何が還元できるのか、創造していきたいと考えています。

▶女性活躍推進

▶休暇取得推進



株式会社測研

代表者 代表取締役 田村 義一
住 所 高崎市引間町712-2
T E L 027-372-6464
U R L <http://www.socken.jp/>
従業員数 男性36人 女性11人

取組前の課題

- 女性管理職を育成する必要
- 有給休暇の取得促進

取組内容

- 社内に技術委員会を設けて資格取得を支援
- 時間単位有給休暇取得制度の導入及び計画取得を促進

取組の成果

- ◎女性従業員の高度な資格取得に結びつく
- ◎有給休暇の取得率の向上

育児休業をとって、復職してもらえることがありがたい

取組への思い



測研では採用時に産前産後休業・育児休業を取れることを伝えており、取得が当たり前になっています。社内には従業員で構成する「総務委員会」「福利厚生委員会」があり、従業員同士で話し合いながら就業規則や福利厚生の整備を行っています。また、女性の技術職の採用も増えており、技術委員会で資格取得の支援を行っています。今後は従業員のメンタルヘルスや男性の育児休業取得に力を入れていきたいと考えています。

働く人の声



(●育児休業利用者の声) 毎月給与明細が郵送されてきますが、上司からのコメントが記載されているので嬉しく感じています。(写真右)
(●時短勤務利用者の声) 保育園が会社の近くなので、夕方1時間のみ時短勤務を利用しています。時間が短くなった分、効率的に仕事をしよう意識しています。会社の方からは「無理しなくていいよ」と配慮していただいているので、助かっています。将来、他の人が育休取得するときには、恩返しをしたいと思います。(写真左)

▶ 両立支援

▶ 休暇取得推進



トヨタモビリティパーツ株式会社 群馬支社

住 所 高崎市菅谷町20-302
T E L 027-372-1121
従業員数 男性122人 女性57人

取組前の課題

- 男性の育児休業取得の定着と理解促進
- 有給休暇の取得を更に活性化させるために柔軟に使える休暇制度が必要

取組内容

- 対象者と直属の上司を交えて個別に説明会を実施
- 時間単位有給休暇取得制度の導入

取組の成果

- ◎ 男性の育児休業取得率の向上
- ◎ 子育てや通院に有効活用され、有給休暇の取得率が向上

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた制度の整備

取組への思い



働き方改革をきっかけに営業時間の終了時刻と同時にコールシーケンサーにて対応し、社員のプライベートな時間を有効活用できるようにしました。また、有給休暇についても、時間単位で取得可能となった為、子育て世代や通院を余儀なくされてる社員には役立っています。また、男性の育児休業の取得に関しては、全社員を対象に説明会を実施していたものの、なかなか理解が得られず進まない状況でしたが、対象者とその上司を交え個別に説明会を実施したことで、取得促進につながりました。

働く人の声



制度について担当部署から説明を受け、予防接種に合わせて2日間の育児休業を取得しました。説明会では部長にも同席していただいたので、問題なく取得することができました。
病院に付き添ったことで休日とは違った子どもと家族の姿を見ることができ、よかったです。

▶ 休暇取得推進



日本ハイコム株式会社

代表者 代表取締役社長 佐藤 康明
住 所 前橋市石倉町5-14-18
T E L 027-253-8156
U R L <http://www.highcomm.co.jp/>
従業員数 男性28人 女性7人

取組前の課題

- 育児・介護休業規則やいきいきGカンパニー認証制度の周知不足
- 代替休暇・有給休暇取得率の低迷

取組内容

- 育児・介護休業規則やいきいきGカンパニー認証書を掲示板に掲示し、全社会議で周知
- 「代休・有給協議会」を設立し、定期会合を開催

取組の成果

- ◎ 社員への周知が進む
- ◎ 代替休暇・有給休暇の取得状況を把握し、取得率の向上につなげる

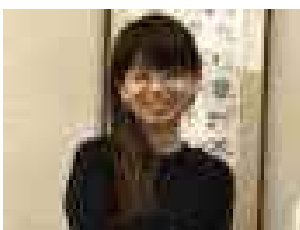
「縦割りの体制」を変えたい

取組への思い



協議会で社員の代替休暇と有給休暇取得数を調査し、超過勤務傾向の従業員には三者面接を実施するようにしています。当協議会を始めてから、従業員の意識が変わり、効率よく動くようになったと感じています。また、グループ単位での仕事をしている中で、グループ全員が休出・残業を効率的に実施出来る様に話し合いました。掲示板等で規則やいきいきGカンパニー認証などを周知し、今後も休暇取得の促進に努めていきたいです。

働く人の声



2回育児休業を取得しました。子供は保育園での集団生活ではどうしても発熱等の体調不良が多くなりがちですが、会社や社員の方々の理解と協力で助けられてここまで続けていられています。また、数年前には子供の看護休暇等の制度も整えて頂いて、とても感謝しています。今後、時代の変化と共に制度も変わっていくと思いますので、ニーズに合わせて社員の働きやすさによる会社の活性化に貢献して行きたいと思っています。

▶ 両立支援

▶ 休暇取得推進



社会福祉法人恵会 沼田めぐみこども園

代表者 園長 小淵 由利子
住 所 沼田市清水町4330
T E L 0278-24-4163
U R L <http://www.megumi-n.com/>
従業員数 男性3人 女性42人

取組前の課題

- 育児・介護休業を取得しやすい職場環境づくり
- 勤怠や休暇取得状況を効率的に把握する必要

取組内容

- 労務の専門家よりアドバイスを受け、規則を整備・周知
- 勤怠管理システムの導入

取組の成果

- ◎ 育児・介護休業の認知度・取得率の向上
- ◎ 職員の勤怠管理状況について管理・指導がしやすくなる

専門家の協力のもと就業規則や制度を整備

取組への思い



沼田めぐみこども園では、専門家の協力のもと就業規則や制度を整備し、出産後の継続就業を可能にしました。規則はしっかりと説明した上で、いつでも閲覧可能にしています。今までに4人が育児休業より復職しました。令和元年度からはIT導入補助金を活用して勤怠管理システムを導入し、残業時間や有給休暇取得日数を分かりやすく管理できるようにしました。今後も職員が働き続けられる、活躍できる環境にしていきたいと思っています。

働く人の声



平成27年9月から育児休業を取得し、平成30年12月に復帰しました。パート社員だったので取得できるか不安でしたが、いきいきGカンパニーの認証書に、育児休業取得について書かれていたので、取得できるか思い切って相談したところ、取得できるよう取り計らって頂きました。育児休業中は月3回ほど子育て支援センターに来ていたので、職場との距離感はありませんでした。次に育児に入る人に、支援センターの利用などについてアドバイスしたいです。

今日から使える、業務の見える化シート

分類	仕事の内容	頻度	業務の種類 (定型/非定型)	難易度 (1～4)

(記入例)

分類	仕事の内容	頻度	業務の種類 (定型/非定型)	難易度 (1～4)
開店準備	商品の陳列チェック	毎日	定型	1
	催事の配置	週1程度	非定型	4

- ・ 定型 = 予測可能
(マニュアル化可能)
- ・ 非定型 = 予測不可能

* 仕事内容を「見える化」して、
業務の整理や情報共有にご活用ください

群馬県産業経済部労働政策課

〒371-8570 前橋市大手町1-1-1

TEL. 027-226-3404 FAX 027-223-7566