

はたらく人のため

自分のため

会社のため

社会のため

魅力的な職場づくりに
取り組んでみませんか？



群馬県



CONTENTS

—目次—



群馬県いきいきGカンパニー 平成28年度優良取組事例集について

この冊子は「群馬県いきいきGカンパニー認証制度（※）」のゴールド認証取得事業所への取材をもとに、「女性の活躍」や「ワーク・ライフ・バランスの推進」における県内事業所の取組をまとめたものです。多くの方々に読んでいただき、誰もが活躍できる働きやすい職場づくりの一助としていただければ幸いです。

（※）制度の詳細は次のページ参照

	「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」のご紹介	02
知事賞	有限会社 COCO-LO 【医療・福祉】	03
奨励賞	株式会社 新井土木 【建設業】	04
	医療法人 愛弘会 【医療・福祉】	05
	株式会社 群馬銀行 【金融・保険業】	06
	東京海上日動火災保険株式会社 群馬支店 【金融・保険業】	07
	株式会社 日本政策金融公庫 前橋支店・高崎支店 【金融・保険業】	08
	社会福祉法人若宮会 認定こども園おりーぶの森 【医療・福祉】	09
	富士スバル 株式会社 【卸売・小売業】	10
	マルエス 合資会社 【倉庫業】	11
	南澤建設 株式会社 【建設業】	12

群馬県いきいきGカンパニー認証制度とは？

- 「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」とは、育児・介護休業の取得や女性の登用のほか、従業員が家庭での時間を大切にできるように応援することなど、幅広い要件をクリアした事業所を認証する制度です（認証期間は3年間・更新の必要あり）。
- 対象は県内に本社や事業所があり、県内において事業活動を行う企業・法人・団体です。
- この認証制度には「ベーシック認証」と「ゴールド認証」のふたつの区分があります。

—ベーシック認証の要件—

- 育児休業に関する制度を就業規則等の社内規則に規定している。
- 次の各分野に関する取組宣言をしている。
 - ① 育児休業制度等をはじめとする両立支援
 - ② 職場における女性の登用・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そのほか関係法令に違反する重大な事実がない。

—ゴールド認証の要件—

- ベーシック認証の要件を満たしている。
 - 介護休業に関する制度を就業規則等の社内規則に規定している。
 - 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している。
 - 次の各事項に関する取組実績がある。
 - ★ ワーク・ライフ・バランスの取組実績
 - ★ 女性の登用・活躍推進の取組実績
- など

認証を受けるメリット

- 企業のイメージアップにつながります！
- 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の提供を受けられます！
- 県が発注する公共工事や物品購入における入札参加資格での加点を受けられます！
- 職場で実施する家庭教育研修会などに講師を派遣できます！
- （ゴールド認証限定）日本政策金融公庫の低金利融資制度を利用可能（基準金利-0.4%）

申請の手続きについてはホームページをご覧ください。

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

ご不明点がございましたら、お気軽にお電話ください。

群馬県 産業経済部 労働政策課 女性・若者就職支援室（☎027-226-3404）



優良企業
取組事例

群馬県
知事賞

有限会社 COCO-LO

医療・福祉

2005年に訪問看護ステーションを開始。以降はデイサービスやケアプラン、フィットネスジムやネイルルームに至るまで、急速に事業を拡大させてきた。また同時に働きやすい職場づくりを推進。現在では多数の表彰を受ける先進的な企業でもある。

独自の
取組

- 出産・育児・介護に関する各種休暇・休業制度
- iPadやiPhoneを活用した労働時間の削減
- 従業員のキャリアアップ支援やメンタルヘルス対策・自己啓発の導入

「お互い様精神」が最大の特徴 充実の職場環境で従業員を応援！

いまでは募集をせずとも求職者から応募があるという同社も、設立当初は従業員が全く集まらなかったそう。そこで「育児や家事を抱えていて、働きたくても働けない人は山ほどいる」という従業員のアドバイスから、仕事と家庭生活を両立できる組織づくりを決意。数え切れないほどの取組で、従業員のワークライフバランスを支えてきた。

「当時は施設の管理者もしていましたが、周囲の従業員からパパ育休の取得を強く勧められました」と2週間のパパ育休を取得した安城さんが語るとおり、従業員間で融通し合う「お互い様精神」が同社の特色。「育児や介護を抱える従業員

の休暇が増えたことで、普通の従業員も進んで休むようになってきました」と広報担当の小山さんは休みやすい雰囲気について語る。

ワークライフバランスの実現には業務の効率化も不可欠だ。iPadとiPhoneを駆使した時間や場所にとらわれない情報共有システムを構築。直行直帰を可能にする等、労働時間の削減に成功した。

費用負担といった資格の取得支援もさることながら、近年ではストレスチェックによるメンタルヘルス対策や、ストレングスファインダーという自己啓発制度も導入。今後も従業員とともに創意工夫を続け、よりよい職場体制を目指す。

はたらく人の声



第2子が生まれたときにパパ育休制度を利用しました。小学生だった上の子が夏休みで家にいたので、上の子の面倒も見るなど、妻の育児のフォローが出来てとても助かったと思っています。当時は自分の意思以上に、周囲の従業員から取得を勧められたので、気軽に休暇を取ることが出来て、本当によかったです。

管理者・理学療法士 安城大輔さん

利用した
制度

- ・ 子の看護休暇
- ・ パパ産休制度
- ・ パパ育休制度

取組推進員の思い

2年に1回、従業員全体的話合いを経て改正される就業規則や各種制度で従業員のワークライフバランスを後押ししています。今後は従業員が休むことで、ほかの従業員に負担がかからないようさらなる改善をし、いま以上に育児や介護に参加しながら仕事を続けられる環境づくりを目指していきます。



広報担当 小山美生さん

企業
情報

【代表者】 雅楽川陽子
【住所】 桐生市相生町二丁目261-3
【TEL】 0277-55-5422 【FAX】 0277-55-5224
【URL】 <http://coco-lo.net/>
【従業員数】 男性12名 女性71名

優良企業
取組事例

群馬県
奨励賞

株式会社 新井土木

建設業

明治44年の創業以来、公共の建築や土木事業を通して、地域の発展に寄与してきた新井土木。100年以上の歴史を持ちながら、従業員のワークライフバランスの支援や働き方の改革に取り組むなど、チャレンジ精神を忘れない会社である。

独自の
取組

- 高校生未満の子の学校行事に使える特別育児休暇（年5日/出勤扱い）
- 妻が出産したときに使える特別休暇（年7日/出勤扱い）
- 各種休暇の積極的な取得の促進や残業の削減

育児のための特別休暇で 従業員のみならず地域社会も支える！

創業から100年あまり、土木事業で地域経済に貢献してきた新井土木。現在では育児のための特別休暇でも、地域社会の発展に貢献している。

「PTAの役員を務める従業員が多かったことがきっかけでした」と話すのは、営業部長の鈴木さん。出勤扱いとなる年5日の育児休暇で、従業員の家庭や地域での活動を後押ししている。

土木部の黒古さんはこの育児休暇を利用するひとり。「出勤扱いなので有給が減らないことや、半日から取得できるのでちょっとした行事に参加できることがうれしいですね」と語る。

また同社では、残業の削減や有給休暇の取得促

進にも取り組んでいる。作業現場に持ち込んだPCで空いた時間に事務作業を済ませることで、現場作業後のデスクワークの時間を減らし、残業を削減。休暇の取得を想定した業務計画の策定や、従業員間での引継ぎを円滑に行うことで、有給休暇の取得率が向上。納期に追われる建設業ながら、現在では週に誰かしらが休んでいる状況だという。

こうした労働環境から離職が少なく、再雇用も多い新井土木。「従業員の平均年齢が上がってきているので、次は介護にも対応できる体制を整えていきたいですね。あとは孫の学校行事にも使える特別休暇かな」と鈴木さんは笑みをこぼした。

はたらく人の声



学校行事参加のための特別育児休暇を利用しています。教員の妻が子どもの学校行事に参加するのは難しいので、とても助かっています。半日単位から取れるので、一日がかりの行事でなくても利用できることが大きいですね。周りにもこの制度を使っている従業員は多いです。

土木部 黒古賀津夫さん

取組推進員の思い

社内でコミュニケーションを取り、従業員間の育児や介護の問題の共有に努めています。育児や介護でのもしもの時に、対応がしやすいからです。共働きや男性の家事や育児も当然の時代。こうした時代のなかで、従業員が働き続けられることは、長年の経験を生かす意味で、会社にも有益なことです。



取締役営業部長 鈴木献一さん

利用した
制度

・子の学校行事参加のための
特別育児休暇

企業
情報

【代表者】 新井正則
【住所】 みどり市東町荻原140
【TEL】 0277-97-2418 【FAX】 0277-97-3110
【URL】
【従業員数】 男性18名 女性4名

昭和55年に横田産婦人科医院を開院。その後は施設拡大に伴い、横田マタニティーホスピタルへ改称した。いまでは保育施設「リトルストークよこた」、エステサロンを備えた「横田レディースクリニック」も開設、様々な分野で女性の生活を支える。

独自の 取組

- 院内の認可外保育施設「リトルストークよこた」を従業員も利用可能
- 女性従業員の産前・産後休暇、育児休業の取得率100%
- 育児休業中の女性従業員の復職やキャリアアップを支援

従業員の育児と仕事の両立が 愛弘会を支える原動力！

女性従業員が多く、業務の専門性も高い愛弘会では、女性の継続就業は不可欠となっている。そのため、女性従業員の産休・育休の取得は当たり前。育休中の研修会や学会への参加の奨励や、育休明けの短時間勤務制度の整備など、育児と仕事の両立を支援してきた。

また、同法人の取組の最大の特徴は、院内の保育施設「リトルストークよこた」を従業員も利用できる点だ。「3歳未満の子どもを預け先が少ないことから辞めてしまう従業員が多かった」ときっかけを語る総務の早川さんも、いまでは「保育施設で3歳までの託児を行うことによって、女

性従業員の離職率が激減しました。また院に託児を任せることで、育休から復帰してすぐにフルタイムで働き始めるケースもあります」と取組の効果に満足げだ。リトルストークよこたの管理者であり、施設の利用経験もある総務の赤松さんも「同じ敷地内に子どもが預けられることが大きな安心感ですね」と感想を漏らす。

従業員の要望を受けて同法人は、平成29年の夏より小学生の子どもを対象とする学童保育をスタートさせる。今後も従業員の声に耳を傾け、より働きやすい職場づくりを推し進めていく。

はたらく人の声



3人目の子どもが生まれたときに、保育施設へ上2人の子どもを預けました。この施設がなければ仕事を休まなければならなかったのですが、大変助かりました。ほかの利用者も言っていますが、職場と同じ敷地に子どもがいる安心感が大きいですね。また利用者や保育士の距離感も、とても近いですよ。

総務 赤松則顕さん

取組推進員の思い

従業員の9割が女性であり、患者も女性がメインです。ですから積極的に、女性に優しい職場づくりに努めています。保育施設の設置など育児と仕事の両立を進めた昨今では、結婚や出産で退職する従業員はいなくなりましたし、働きながら2人目3人目と出産する人も増えましたね。



総務 早川浩さん

利用した
制度 ・ 保育施設の利用

企業
情報

【代表者】 横田佳昌
 【住所】 前橋市下小出町1-5-22
 【TEL】 027-219-4103 【FAX】 027-234-4136
 【URL】 <http://yokotamaternity.com/index.html>
 【従業員数】 男性13名 女性104名

昭和7年設立。業務の拡大を続けながら、地域のリーディングバンクとして地域経済を支える大きな原動力を担ってきた。近年は、女性の活躍や行員のワークライフバランスの実現に向けた体制づくりにも力を入れている。

独自の 取組

- 産休・育休取得者に対する早期職場復帰支援体制の確立
- 自己啓発や各種研修などの行員のキャリアアップ支援
- 働き方改革の推進 ● 柔軟な勤務体系づくり

一丸となって働き方改革に取組み、 女性行員のさらなる活躍をサポート！

「行員の半数を超える女性の活躍が、群馬銀行の発展には不可欠」と伊丹人材開発室長が言うように、家庭をもつ女性も能力を最大限発揮できるよう、群馬銀行は様々な支援を行っている。

例えば、育児休業中でも自宅から社内情報へのアクセスを可能にするとともに、スムーズな職場復帰のためのセミナーや面談を行うなど、産休・育休取得者への手厚いフォローが同行の特色。早期復職によるキャリア継続や能力発揮支援を目的に「育児休業早期復職支援手当」も導入した。

他にも女性のみで構成する「女性専門チーム」や経営層へ提言する場である「女性活躍促進委員

会」を設置、女性目線での課題解決にも取り組む。

また、自主定時退行日やスマ早運動（全行員が遅くとも19時までに退行）も実施、支店の業績表彰項目に時間外勤務の削減を掲げるほどの徹底ぶりだ。顧客との関係で時間外勤務が生じる予定があれば、始業時刻をその分調整できる時差勤務制度も充実させた。

こうして女性活躍や長時間労働の改善にまい進する同行。「これからは自己啓発の支援を強化していきたい」と今後の目標を語る伊丹室長。目指す職場環境は「働き続けられる職場」から「より良く働き続けられる職場」へと変わってきている。

はたらく人の声



総企画部 三澤朋実さん

最大2年間の育児休業は、行員にとって大きな安心感だと思います。また休業中も行内の情報を確認できたり、セミナーを受けることもできたので、復帰の不安も軽くなりました。復帰後も理解ある職場の仲間に支えられており、頑張っていこうという意欲がわきます。

取組推進員の思い



人事部人材開発室室長 伊丹昌幸さん

女性が働きやすい環境づくりのため、様々な取組みを推し進めた結果、行内における仕事と育児の両立を受入れる態勢や働き方の変化に対する理解は整ってきています。今後はキャリアアップ支援にも力を注ぎ、女性が前向きに管理職を目指せる環境を整備したいと考えます。

利用した 制度

- ・産前・産後休暇
- ・育児休業
- ・各種復職支援・キャリア研修
- ・育児短時間勤務制度
- ・子の看護休暇

企業 情報

【代表者】 齋藤一雄
 【住所】 前橋市元総社町194
 【TEL】 027-252-1111 【FAX】 027-252-7456
 【URL】 <http://www.gunmabank.co.jp/>
 【従業員数】 男性2245名 女性2333名

優良企業
取組事例

1879年創業の損害保険会社。2002年に「女性の元気度アップチーム」活動を開始、いち早く女性活躍に取り組んできた。いまでは「くるみんマーク」を取得するなど、女性活躍やワークライフバランスの分野で、他社をリードする存在となっている。

独自の
取組

- マイセレクト（勤務時間自由選択制度）
- ママメンター ● 「きらり☆ウーマン」バーチャル訪問
- 女性従業員の復職・キャリアアップ支援

先駆的な制度や取組で、 女性従業員の能力を引き出す！

女性の継続就業やキャリアアップに対して、先進的な取組を推し進めてきた同社。例えば「マイセレクト」は勤務時間を最大2時間早めたり遅らせたりできる制度。（上司の承認が前提となるが、）一日単位での利用も可能だ。

また、「『きらり☆ウーマン』をバーチャル訪問」は全国各地の女性従業員の経験談やメッセージを社内イントラネットに掲載し、女性従業員のキャリアを考える上でのヒントや気付きを提供している。今年度新設された「ママメンター」は育児と仕事を両立している女性従業員が、既に両立して活躍している従業員と相談できる取組だ。マ

マメンターのメンター（相談員）はメンタリングに備えて、東京での研修を受講し、その後もメンター同士はテレビ会議を通して、情報交換を行っている。「上司と育児中の女性従業員が対話する機会は以前からありましたが、育児中の女性同士が対話するオフィシャルな機会は、ありませんでした」と長澤支店長はこの取組のきっかけを話す。

女性の継続就業やキャリアアップについて、社内の風土を変えたことで、従業員の意識も変わってきたという。「定時を超えそうになると周りが心配して声をかけてくれます」と短時間勤務を利用する梅垣さんは社内の雰囲気語る。

はたらく人の声



育児短時間勤務は仕事と育児の両立に重要な制度ですね。仕事が終わった後に、自分で子どもを病院へ連れて行くことも出来ます。ママメンターに関しては、まだ始まったばかりの取組ですが、将来のキャリアに関する相談を、先輩ママに気兼ねなく相談出来るのが大きいですね。

..... 業務グループ 梅垣さつきさん

利用した
制度

- ・産前・産後休暇
- ・育児休業
- ・育児短時間勤務（子が小学校3年生未まで）
- ・ママメンター

取組推進員の思い

女性が従業員の半数を占める会社ですから、女性の活躍は会社の成長にもつながります。これからも現在の方針や取組をさらに推し進め、能力に応じた適材適所の勤務や、女性の管理職・支店長までのキャリア形成を目指していきたいと思っています。



..... 支店長 長澤高史さん

企業
情報

【代表者】長澤高史
【住所】前橋市本町2-13-11
【TEL】027-235-7711 【FAX】027-235-7728
【URL】<http://www.tokiomarine-nichido.co.jp/>
【従業員数】男性130名 女性120名

優良企業
取組事例

国民生活金融公庫・農林漁業金融公庫・中小企業金融公庫を統合する形で、2008年に設立された政策金融機関。他の金融機関が行う金融業務の補完により、地域経済に貢献するだけでなく、幅広い活動への参加を通じて、地域社会全般に貢献している。

独自の
取組

- 配偶者転勤同行制度 ● 転勤特例制度（結婚・出産・育児・介護）
- メンタリング制度 ● 女性職員のキャリアアップ支援
- 休暇の取得促進 ● 女性活躍推進プロジェクトチーム（支店独自）

女性職員の活躍を通して 地域社会の活性化を応援！

全国転勤型かつ窓口業務の比重が小さいことから、女性職員が少なかった日本政策金融公庫。しかし現在では「プラチナくるみん」を取得するなど、女性活躍のための施策を積極的に展開する。

女性職員の各ステージに合わせた施策が同社の取組の特色。例えば、転勤特例制度は育児や介護を抱える職員の転居転勤を免除するだけでなく、配偶者の転勤に応じて同一地域への移動も可能だ。ほかにも「プロジェクトChallenge！！」と銘打った女性の管理職候補育成プログラムや、他支店の女性の先輩従業員と相談できる「メンタリング制度」を実施、キャリア支援にも尽力する。

また支店独自の取組として「女性活躍推進プロジェクトチーム」を組織。女性職員4名とベテラン男性職員2名から編成されるこのチームでは、女性の意見を活かした働きやすい職場づくりを進めている。

ほかにも女性活躍のための地域のイベントに男性女性問わず参加させるなど、地域社会への貢献も欠かさない。また、「他業種の女性と関わることはメリット」と武者前橋支店長が語るように、こうしたイベントへの参加は、同社の女性職員にとって地元のロールモデルと接することも出来る貴重な機会にもなっている。

はたらく人の声



入社して間もないながらも、職場全体で家庭と仕事の両立や女性の活躍を支援している雰囲気を感じることが多いです。

●● 前橋支店農林水産事業 中嶋美峰さん ●●

キャリアアップのための通信講座を受講しています。働きながら資格取得や職域の拡大を目指せるので、とてもいい制度だと思います。



●● 高崎支店国民生活事業 小原祐美さん ●●

取組推進員の思い



女性の活躍はこれからの同社の発展に不可欠なものだと考えています。今後も取組を重ねて、女性の活躍を後押ししていきたいです。

●●● 前橋支店支店長 武者雄二さん ●●●



週2回のノー残業デーや休暇取得を促進しています。支店には12名しかいませんが、休むための工夫の余地はいくらでもあることに気付かされます。

●●● 高崎支店支店長 益原浩一さん ●●●

企業
情報

【代表者】 前橋支店/武者雄二 高崎支店/益原浩一
 【住所】 前橋支店/前橋市本町1-6-19 高崎支店/高崎市連雀町81
 【TEL】 前橋支店/027-247-6061 高崎支店/027-326-1621
 【FAX】 前橋支店/027-247-6065 高崎支店/027-327-1756
 【URL】 <https://www.jfc.go.jp/> 【従業員数】 男性5,672名 女性1,698名(全社)

優良企業
取組事例

昭和53年に朝倉保育園として開園以来、定員の拡大や施設の改築・移転を行いながら、子どもたちの健康なところとからだを育み続けてきた。平成28年より幼保連携型認定こども園に移行。子育て支援のフィールドを広げている。

独自の
取組

- 定時退社の徹底 ● 再雇用制度の充実
- 従業員のライフプランに沿って雇用形態を柔軟に調整
- 研修へ積極的に参加させ、従業員のキャリアと育児を支援

あたたかい職場と柔軟な雇用形態が 働くママの活躍をサポート！

「わが子のために働く母親がわが子の成長を見守れないのはおかしい」という樋口理事長の考えから、育児と仕事の両立を進めてきた同法人。

取組の目玉はフレキシブルな雇用形態だ。希望次第で勤務時間は15分単位から、勤務形態は正社員・嘱託・長時間パート・短時間パートなど柔軟に調整。ほかにも育休取得者の代替職員の採用や、ゆとりのある人員体制など、ほかの従業員の負担を軽減する体制づくりも怠らない。「決して簡単なことではない」と言うが、いまやこれらの取組は、従業員にとって不可欠となっている。

細やかな配慮も欠かさない。必ず取らせる休憩

時間では、従業員がひとつの部屋でお菓子を片手に談笑しながら休む。「従業員同士が育児の話で盛り上がり、休憩室は育休中の従業員が気軽に遊びに来られる場所にもなっています」と樋口理事長は話す。

こうして育児と仕事を両立できる風土を整えてきた同法人。いまや育休の取得と復帰は当たり前、子どもの関係で休みを取る人に対して、同僚はいやな顔ひとつしないという。勤続7年で産休と育休を3回ずつ取得した永久保さんも「後ろめたい気持ちはありましたが、前例もあり、周囲も協力的でした」と笑顔を見せる。

はたらく人の声



勤めてから7年で産休と育休を3回ずつ取得しました。また、3人目が生まれるまではシフト制の嘱託勤務、その後はパートタイム勤務と、勤務形態も調整してもらっています。この調整のおかげで、育児中でも難なく働き続けることができています。同僚もこうした調整には非常に助けられている様子です。

永久保沙織さん

利用した
制度

- ・ 産前・産後休暇
- ・ 育児休業
- ・ 勤務形態の調整

取組推進員の思い

園長だった私は、産後2週間で働かなければなりません。従業員にはこうした思いをしないで、育児をしながら働けるよう努力しています。そしてこれからは、従業員が育児のためだけでなく、自分自身のために積極的に休みを取れるよう、考えていきたいと思っています。



理事長・園長 樋口和子さん

企業
情報

【代表者】 樋口和子
【住所】 前橋市朝倉町138番地
【TEL】 027-265-1912 【FAX】 027-265-1932
【URL】 <http://www.asaho.or.jp/>
【従業員数】 男性2名 女性45名

1947年に群馬スクーター販売（株）として創業。多様な業務拡大を経て現在では、スバル新車・中古車の販売、自動車の整備・点検、各種部品・用品販売、損害保険・生命保険代理店業務など、自動車に関わるあらゆる業務を担っている。

独自の 取組

- 育児休業・育児短時間勤務等の取得促進
- 有給休暇の取得促進
- 女性従業員の採用促進・職域拡大

女性活躍や働きやすい職場づくりで さらなる業務の発展を目指す！

業務の特性上、女性従業員が少なく、勤務時間や休暇も不定期になりがちだった同社。しかし現在では、数々の取組で従業員のワークライフバランスをサポート、社の改革にまい進している。

有給休暇の取得に関しては、全従業員が3カ月に1回の休暇予定日を設定。休暇取得を折り込んだ業務計画を立て、有給休暇取得率を向上させた。

また、「以前は結婚や出産を機に辞める女性従業員は多かったです」と人事課の西堀係長は話すが、いまでは産休や育休の取得は当たり前。どうしても現職での勤務が難しい女性従業員には、育休復帰後から希望次第で他職種への転換をするこ

とで、継続就業への支援も行う。

こうした取組を続け、社内の雰囲気も変わってきたそう。土曜・日曜が営業日の会社ながら、有給休暇の取得率が向上し、家族と過ごせる従業員が増加。また女性従業員が増えたことで、近年の女性客の増加にも対応できるばかりでなく、女性の目線でショールームが改善したという話もあるという。

しかしながら人事課の西堀係長は「男性の出産休暇や育児休業の取得率も上げていきたいですし、営業職での女性活躍には取組の余地がありますね」とさらなる改革を続けるつもりだ。

はたらく人の声

育児休業を3回、育児短時間勤務は現在まで利用しています。育児休業や短時間勤務に関しては、周囲の従業員の理解もあり、家族共々とても助かっています。個人的な感情としては、後ろめたさを感じないと言えば嘘になりますが、そうした気持ちが日々の業務を頑張るための原動力にもなっています。

総務部人事課 根岸かおりさん

取組推進員の思い

以前から性別を問わない採用自体は行っていましたが、結婚や出産で退職する女性従業員は多かった現状がありました。しかし現在では、女性従業員の勤続年数の上昇や職域の拡大も進んできています。今後も様々な取組を進め、男女ともに働き続けられるよう、様々な工夫を続けていきたいと思っています。

総務部人事課係長 西堀裕紀さん

利用した 制度

- ・産前・産後休暇
- ・育児休業（子が1歳まで）
- ・育児短時間勤務（子が就学前まで）

企業 情報

【代表者】 齊藤郁雄・宮田亘
 【住所】 前橋市本町二丁目11番2号
 【TEL】 027-221-8111 【FAX】 027-223-2307
 【URL】 www.fujisubaru.co.jp
 【従業員数】 男性328名 女性74名

昭和22年にトリコット繊維の製造工場として創設。昭和47年に設けた倉庫部が現在の主業務の前身となっている。近年はインターネットによる各種管理を通して、より効率的かつ効果的な倉庫保管や流通加工を行っている。

独自の 取組

- 育児休業（子どもが3歳まで）
- 育児短時間勤務制度（子どもが就学前まで）
- 女性従業員の職域拡大やキャリアアップ支援

女性の活躍を推し進め 残業ゼロの「働き方改革」を実現！

女性従業員の割合が高く、業務の専門性も高い同社にとって、女性の継続就業とキャリアアップは会社の発展のために必然。子どもが3歳まで使える育児休業や就学前まで使える短時間勤務制度など、手厚く育児中の従業員を支える一方、女性の職域拡大を通して「働き方改革」も進めてきた。

以前は事務職中心だった女性従業員も、会社の援助のもと、希望次第で営業職や技術職への挑戦が可能。現在では「大半の女性がフォークリフトの免許を持っている（小島代表社員談）」ほど、職域を広げ、業務の垣根を取り払ってきた。「事務・営業・技術職と職域が分かれていたので、繁

忙期も職域ごとに分かれ、残業が生じるだけではなく、従業員間の雰囲気も悪かった」と以前の社内の問題点を語る代表社員の小島さん。いまでは「すべての仕事に総出で対応できるようになり、残業がなくなりました」と「働き方改革」の効果が現れているという。ほかにも従業員間の雰囲気が良くなっただけでなく、各々が様々な業務を出来るようになったことで、仕事の引継ぎがスムーズになり、休暇も取りやすくなったそう。

もちろん「働き方改革」も、従業員が働き続けられてこそ。今後とも、従業員の育児・家庭と仕事との両立を支え、さらなる改革を進めていく。

はたらく人の声



2016年7月まで産休・育休を利用していました。いまは短時間勤務を利用しており、子どもの保育園の送迎や家族と過ごす時間があり充実した毎日です。また、子どもの急な体調不良の時も会社や同僚の皆さんの配慮により対応できるので、非常に仕事しやすい職場環境が整っていることに感謝しています。

神谷恵里佳さん

利用した 制度

- ・ 産前・産後休暇
- ・ 育児休業
- ・ 育児短時間勤務

取組推進員の思い

従業員の家庭の円満こそが、仕事を良質なものにすると考えています。現在の取組を経て、業務が円滑になされるようになってから、残業も減り、従業員が家族と過ごす時間も増えました。今後も仕事と家庭を両立出来るよう、会社全体でいまの取組や雰囲気を、さらに推し進めていきたいと思っています。



代表社員 小島雅典さん

企業 情報

【代表者】 小島雅典
 【住所】 邑楽郡邑楽町中野4470
 【TEL】 027-688-0100 【FAX】 027-688-7267
 【URL】 <http://www.maruesusouko.co.jp/index.htm>
 【従業員数】 男性2名 女性14名

昭和37年創業の総合建設会社。住宅やマンションから、工場、公共施設、商業施設、医療施設、福祉施設など多岐にわたる工事实績を持つ。近年ではリフォーム事業も展開するなど、新しい分野への挑戦も続けている。

独自の 取組

- 産前・産後休暇や育児休業の取得、育児短時間勤務制度の利用を促進
- 男性の育児休業取得者あり
- 育児中の女性従業員に対して、制度にはない柔軟な対応を実施

従業員の要望に耳を傾け、 家庭と仕事との両立を実現！

昭和37年の創業以来、多様な建設事業で地域の発展を支えてきた同社。しかし一方では、男性の育児休業取得者を輩出するなど、様々な取組で従業員の家庭生活をも支えている。

総務課長の灰野さんは、1年間の育休を取得。子どもが3歳になるまでは育児短時間制度も利用した（現在は小学校入学時まで利用可能）。その後は上司と話し合い、現在まで始業を30分遅らせている。「就業規則にはないですがダメもとで頼んでみました。この配慮がなければ働き続けることは不可能だったと思います」と灰野さんは語る。「最近まで育休は未知の分野でした」と話すの

は代表取締役副社長の南澤さん。以前に育休を申し出た男性従業員は専門業務を担っていたため、休まれたら業務に支障が出ると困惑したそう。

けれども「家庭も仕事と同じく大切」という考えから、なんとか実現。その後も育休や育児短時間の利用者が続き、社内にも変化が起きたという。

「今では育児休業取得者が増え、社内にも休みやすい雰囲気になりました。建設業は天候や納期の関係で、どうしても休日出勤が生じます。以前はその代休を積極的に取ろうとする従業員は少なかったのですが、積極的に代休や有休を取る従業員が急増しました」と南澤さんは語る。

はたらく人の声



育児短時間勤務利用後も会社側の配慮で始業だけ30分遅らせてもらっています。朝の30分は、共働きの我が家ではなくてはならない時間です。そして協力的な周囲の従業員にも大変感謝しています。ちなみに会社に頼む前に旦那に相談したときは「クビになるんじゃないか」と心配されました(笑)

総務課長 灰野晴枝さん

利用した 制度

- ・産前・産後休暇
- ・育児休業（1年間）
- ・育児短時間勤務（子どもが3歳まで）
- ・始業時間の変更

取組推進員の思い

家庭と仕事を両立してもらうことは、考えるまでもない、当然のことだと思っています。仕事も大事ですが家庭も同じく大事ですし、何より育児は一生で一度の貴重な経験です。出産や育児で休んだ従業員も難なく復帰してもらい、育児という貴重な経験を経て、人間としての深みを増して、戻ってきてほしいとも思っています。



代表取締役副社長 南澤浩基さん

企業 情報

【代表者】南澤健一郎・南澤浩基
 【住所】 茨川市茨川2070-21
 【TEL】 0279-22-2673 【FAX】 0279-25-1558
 【URL】 <http://minamisawa-kk.co.jp/>
 【従業員数】 男性26名・女性4名

群馬県いきいきGカンパニー認証制度



群馬県いきいきGカンパニー認証制度



平成29年2月発行
企画・編集／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
URL. <http://www.pref.gunma.jp/>