

仕事と生活を両立して充実した暮らし & 女性活躍で元気な社会！

# 群馬県いきいきGカンパニー 優良取組事例集



王冠ささえちゃん

群馬県



## はじめに

現在、日本では少子高齢化が急速に進んだことによる人口減少や地方からの人口流出が大きな問題となっています。労働力人口が減少することは、企業の生産力の低下などにつながります。群馬県では、誰もがいきいきと働ける魅力ある職場づくりを応援することで、優れた人材の確保・定着とそれによる生産性の向上を図り、力強い本県産業の発展を支援してまいります。

誰もがいきいきと働くためには、男性・女性を問わず、能力や適性に応じてキャリアアップができ、意欲を持って働き続けることができる環境が必要です。また、女性が育児や介護などを理由に離職することなく、職場で活躍するためには、男性を含めたすべての人のワーク・ライフ・バランスの実現が重要です。

そこで、群馬県では、「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」を創設しました（平成27年4月1日創設）。この認証制度は、ベーシック認証とより取組の進んだゴールド認証の2つの認証区分から構成されており、育児・介護休業の取得促進や女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの実現など県内事業所の幅広い分野における取組を応援するものです。

また、女性活躍推進法<sup>※</sup>が成立し、平成28年4月には本格施行されます。女性の職場での活躍に向け、行政だけでなく、企業のみならずにも取組を進めていただくことが必要となっています。

この「いきいきGカンパニー優良取組事例集」では、いきいきGカンパニー認証制度のゴールド認証を取得した事業所の実際取組事例や当事者の声を紹介しています。企業の経営や人事労務に携わる方をはじめ、多くのみならずにも御活用いただき、誰もが活躍できる働きやすい職場づくりの参考としていただければ幸いです。

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

平成28年2月

群馬県産業経済部長 高橋 厚




# CONTENTS 目次



制度のご案内


『群馬県いきいきGカンパニー認証制度』参加事業所を募集しています! .....03

平成27年度優良事業所表彰式・事例発表・講演会レポート .....05

 **知事賞 01** 株式会社 鐵建 [製造業] .....06

 **知事賞 02** 社会福祉法人 桔梗会 [医療・福祉] .....07

 **奨励賞 03** 株式会社 ジュンコーポレイション [製造業] .....08

 **奨励賞 04** 認定NPO法人 ハートフル [医療・福祉] .....09

**05** 株式会社 新井土木 [建設業] .....10

**06** 有限会社 COCO-LO [医療・福祉] .....11

**07** 生活協同組合 コープぐんま [卸売・小売業] .....12

**08** 東京海上日動火災保険 株式会社 [金融・保険業] .....13

**09** 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] .....14



## 『群馬県いきいきGカンパニー認証制度』について

群馬県では、仕事と家庭の両立支援に加え、職場における女性の活躍推進や従業員の家庭教育等ワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組む企業、団体等を応援するため、平成27年4月1日から「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」を開始しました。



# 『群馬県いきいきGカンパニー認証』

従業員が働きやすい環境を整えることは、生産性や仕事の効率の向上につながります。平成27年度に開始された「群

馬県いきいきGカンパニー認証制度」は、従業員のワーク・ライフ・バランス推進を応援する事業所を支援する制度です。

## 「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」とは？

### Q どういう制度なの？

A 育児・介護休業制度の利用促進や職場における女性の活躍推進、従業員の家庭教育等ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる事業所を応援し、男性、女性を問わずすべての労働者が働きやすい職場環境づくりを推進するとともに、企業の活性化を図り、県経済に活力を与えることを目的として実施します。

### Q どんな事業者が対象？

A 県内に本社または事業所があり、県内において事業活動を行う企業、法人、団体が対象です。

### Q 申請方法は？

A ベーシック認証かゴールド認証、どちらを申請するか決めて、群馬県のホームページ(<http://www.pref.gunma.jp/06/g2200269.html>)にある「群馬県いきいきGカンパニー認証申請書」に必要な書類等を添付して、労働政策課へ申請してください。認証されると「群馬県いきいきGカンパニー認証書」が交付されます。

### Q 群馬県いきいきGカンパニーとして認証されるメリットは？

- A 以下のように、様々なメリットがあります。
- 県のホームページ等に企業名を公表することによる企業のイメージアップ
  - 公共工事や物品調達(※注1)における入札参加資格での加点
  - 職場における女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進等に関する講演会等の情報の提供
  - 職場で実施する家庭教育研修会等に講師を派遣(無料)
  - <ゴールド認証のみ>特に優れた取組を行う事業所等に対する知事賞や奨励賞等の表彰
  - <ゴールド認証のみ>日本政策金融公庫の低金利(基準金利-0.4%)融資制度
  - その他県が必要と認める支援

### Q 認証期間は？

A 3年間です(更新制度あり)。

※注1/物品調達における入札参加資格での加点は、従業員100人以下の場合に限ります。



## 「ベーシック認証」と「ゴールド認証」とは？

### ベーシック認証

- 育児休業等に関する制度を、就業規則等の社内規則に規定していること
- 次の各事項に関する取組を宣言していること
  - A 育児休業制度等を対象とした両立支援の取組
  - I 職場における女性の登用・活躍推進の取組
  - U 従業員の家庭教育等の取組
- 過去3年間において、法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

### ゴールド認証

- ベーシック認証のすべての要件を満たしていること
- 介護休業等に関する制度を、就業規則等の社内規則に規定していること
- 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していること
- 次の各事項に関する取組実績があること
  - A ワーク・ライフ・バランスの取組実績
  - I 職場における女性の登用・活躍推進の取組実績





の両立を応援!

# 制度』参加事業所を募集しています!

宣言例を参考に自社の環境や経営戦略に則した内容を考えよう

## 育児休業制度等を対象とした「両立支援」の取組宣言例

- 育児休業等の制度の周知を図り、取得しやすく働きやすい環境づくりに努めます。
- 配偶者の出産に関し取得できる特別休暇を創設します。
- 育児休業取得者の情報を社内報等で紹介するなど、取得しやすい環境づくりに努めます。
- 男性(女性)の育児休業取得者ができるように目指します。
- 育児休業取得予定者と代替職員の平行勤務など、引継ぎがスムーズに行える工夫をします。
- 育児休業取得者と定期的に情報交換するなど、休業・復職への不安を和らげます。
- 事業所内託児施設の充実に努めます。
- 育児のための急な休みにも対応できる業務体制づくりを進めます。
- 就業形態の多様化に対応できる社内体制を整備します。
- 出産や子育てのために退職した社員の再雇用に積極的に取り組みます。
- 仕事と家庭の両立のため、有給休暇の取得推進に努めます。
- 父親が子どもとの時間をできるだけ共有できるように、勤務時間に配慮します。
- 父親が育児に参加できるよう定時退社を奨励します。

## 職場における「女性の登用・活躍推進」の取組宣言例

- 性別にとらわれない能力や成果に配慮した人事制度を確立します。
- 社内の会議や各種プロジェクトに女性従業員をメンバーとして参加させます。
- 採用担当者(面接者・説明者)に女性社員を含める等、より選考の中立性を確保します。
- 会社案内やホームページ等で女性の活躍を紹介します。
- 女性活躍推進について、経営者の方針を表明し、従業員に広く周知します。
- 女性の活躍を推進するため、専門部署や担当者を設けて取り組みます。
- 女性の活躍推進の支援について、社内の意識改革を図ります。
- 女性を幅広い業務へ積極的に配置し、職域(部署・仕事)の拡大に努めます。
- 女性従業員に対し、各種研修等教育機会への積極的な参加を奨励します。
- 管理職に占める女性の割合を向上させるよう努めます。
- 女性の意識改革を促す取組と管理職への登用を推進します。
- 新たな職域を目指す女性や、配置された女性に対する知識・技能の習得や資格取得を支援します。
- 社内ネットワーク形成のための女性社員交流会を実施します。
- 女性社員の職域を拡大するために管理職に対する意識改革研修を実施します。

## 従業員の家庭教育等「ワーク・ライフ・バランス推進」の取組宣言例

- 従業員及びその家族の「早寝早起き朝ごはん運動」を推進します。
- 家庭において、一日一食は家族で一緒に食事をするよう従業員に周知します。
- 職場や地域、家庭でのあいさつ運動を推進します。
- 子どもが寝る前には、毎晩読み聞かせをするよう従業員に周知します。
- 従業員に「ぐんまの子どものためのルールブック50」を配布し、実践を進めます。
- 従業員を対象とした家庭教育セミナーを実施します。
- ノー残業デーを設定し、従業員が家族と過ごす時間がとれるよう環境づくりに努めます。
- 働き方を見直すために「ノー残業デー」を設けます。
- 休日は、家族との時間を多く確保するよう従業員への周知に努めます。
- 子どもを持つ従業員の学校行事やPTA活動への積極的な参加を奨励します。
- 従業員及びその家族のボランティア活動への参加を奨励します。
- 従業員の家庭教育についての相談窓口を開設します。
- 従業員の家族間の交流につながるイベントなどを実施します。
- 学校や地域における子どもたちの活動や地域行事について、企業として、また地域住民の一員としての積極的な協力・支援を行います。
- 地域社会に向け、地域活動・学校行事等への積極的な参加を呼びかけます。

詳細、お申し込みはこちら ▶▶▶

群馬県いきいきGカンパニー認証制度

検索



平成27年度

# 優良事業所表彰式・事例発表・講演会レポート



平成28年2月8日、平成27年度から新たにスタートした「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」の優良事業所表彰式が開催され、知事賞と奨励賞がそれぞれ2事業所に授与されました。また事業所からの事例発表や県立女子大学からの発表が行われました。

続く「ぐんまのイクボス養成塾講座」では、多くのワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ先進企業を訪問ヒアリングした経験を持つ、(株)東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス主任研究員の渥美由喜氏による講演が行われました。

## 知事賞

### 01 株式会社 鐵建

製造業

主な取組内容

創業60年を超える鉄骨構造物の加工専門メーカー。モダンなデザインで清潔な工場や、先進設備の導入、ワーク・ライフ・バランスを考慮した制度の充実で、社員が会社に誇りと愛着を持てる環境づくりに成功。同時に性別にとらわれない人事制度の確立で女性の活躍を推進。業績にも好影響を与えている。



## 奨励賞

### 03 株式会社 ジュンコーポレーション

製造業

主な取組内容

社員とその家族の幸せを考え、年間85日だった休日を120日に増やすなど、ワーク・ライフ・バランスを考慮した意欲的な取組を実践する射出成形品メーカー。女性の活躍が会社にとって大きな力になることに着目し、管理職などへの登用を推進。男女を問わず社員のキャリアアップにも取り組んでいる。



### 02 社会福祉法人 桔梗会

医療・福祉

主な取組内容

利用者の幸せという理念実現のために笑顔あふれる職場づくりを目指し、男性職員の育児休業取得や有給休暇取得を推進。使いやすい制度を充実させ、同時に制度を利用しやすい環境づくりを推進した結果、「イクメン企業アワード2015」(厚生労働省「イクメンプロジェクト」主催)でグランプリを受賞。



### 04 NPO法人 ハートフル

医療・福祉

主な取組内容

福祉事業を展開する特定非営利活動法人は、人を支える仕事だからこそ働く人間が健康でハッピーであるべきと考え、3日間連続の休暇を年3回取得できる「わたすげ休暇」など多彩な休暇制度を準備。業務の標準化や効率化を推進して、時間外労働の削減にも注力。職員満足度の向上に努めている。



## 事例発表会レポート



社会福祉法人桔梗会  
施設長  
堤 佳史氏

第二部の事例発表では社会福祉法人桔梗会の施設長であり、制度の取組推進員を務める堤佳史さんが取組事例を紹介。妻の出産に伴って自ら率先して有休を取得することで制度の周知と浸透を図ったり、イクボス養成塾に管理職全員を参加させたことで、職員に対して適切に育児休業の説明ができるようにな

ったことなどを紹介。結果として、男性の育児休業取得率が100%を実現している状況を解説した。また、業務改善によって所定外労働時間や離職率が改善したことも発表。これによって時間外労働手当が具体的にいくら減少したか、数字で開示。集まった聴衆から驚きの声が上がった。

## 「ぐんまのイクボス養成塾」講演会レポート



(株)東レ経営研究所  
ダイバーシティ&  
ワークライフバランス  
主任研究員  
渥美由喜氏

第三部では「経営基盤強化のためのワーク・ライフ・バランス戦略」と題して、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主任研究員を務める渥美由喜氏が講演。労働力人口が減少し、団塊の世代が後期高齢者となるこれからの日本において、従業員の仕事と生活の両立や女性活用が、会

社の発展には必要不可欠であることを説明。介護や育児といった制約を持つ従業員をマネジメントする力が管理職や経営者に求められることを、多角的なデータや自身の体験談を交えて紹介した。認知症の父親、難病を抱える子どもと暮らしつつ仕事に打ち込む同氏の話に、聴衆からは共感の拍手が沸き起こった。



群馬県  
いきいきGカンパニー  
認証制度  
ゴールド認証事業所  
優良取組事例  
01  
群馬県  
知事賞

# 株式会社 鐵建

製造業

昭和29年に創業した鉄骨構造物の加工専門メーカー。平成17年の移転に伴い、清潔で安全、活気にあふれた職場づくりを目指した結果、高い定着率と好業績を達成している。

【代表者】小山 慎一 【住所】藤岡市東平井1410-4(東平井工業団地内) 【TEL】0274-40-8040 【FAX】0274-40-8041  
【URL】http://www.tekken-k.com/ 【従業員数】男性37人、女性12人

- 独自の制度**
  - 昼食のケータリングを半額補助
  - ランチミーティング(女性同士の情報交換)の開催
  - 女性活用や家庭教育に関する情報等の社内回覧
- 主な取組内容**
  - 女性を幅広い業務へ積極的に配置し、職域の拡大に努力
  - 性別にとらわれない能力や成果に配慮した人事制度を確立
  - 育児休業取得者と定期的に情報交換して職場復帰をサポート

## 清潔さや先進性で女性にもPR 採用や業績にも好影響!

同社の鉄骨加工工場は、モダンな外観と先進の設備を備えた清潔な内部が特徴。これは、安全性や生産効率で地域ナンバーワンを目指した経営戦略の一環だ。制度に取組む総務部長の小山さんは「かつて鉄骨加工の現場は男性ばかりで、定着率も悪い状況でした。そこでワーク・ライフ・バランスを考慮した制度の導入、女性が活躍できる場の用意、そして社員が誇りと愛着を持てる環境づくりを目指しました」と話す。

5S運動を徹底した工場は安全性や生産性が向上。子どもに入社を勧めて親子二代で勤務する社員がいる

など、社員満足度が採用にも好影響を与えている。また、新卒の女子学生を溶接のスペシャリストとして雇ったり、社員が自信と誇りをもって業務に邁進した結果、この10年で売上げは3倍以上に拡大した。

総務部で働く長谷川さんは1年間の産・育休を取得して現在は育児中。「出産・育児に関する制度の充実はもちろんですが、周囲の理解があるので取得しやすいです」と笑顔で話す。

小山さんは「次はイクメン教育に力を入れたい」と、さらなる制度の充実に意欲的だ。

**制度を活用して働く人の声**



「以前は大手の住宅メーカーに勤務していましたが、男性中心の職場で産休や育休を取れる雰囲気ではありませんでした。夫の転勤に伴い鐵建に就職しましたが、女性が前向きに仕事に取組み、社員が忙しさを楽しんでいるような明るい職場です。入社してから産休を取り出産、現在は育児中。この職場でなければ子どもを安心して産み、育てることは難しかったと思います。子どもから手が離れるようになったら、短時間勤務を活用したいと思います」

総務部 長谷川 千夏さん

**産休と育児休業を利用**

**取組推進員の思い**



「現在の工場にする前は若い人の採用に苦労していました。働く環境や制度の整備も大切ですが、やはり見映えも重要です。当社の工場はきれいで目立つデザインに仕上げられています。ここで働くことに社員は誇りを感じていますし、若者も採用できています。若い人はのみ込みが早く、すぐに技術を習得して仕事にスピード感ができるので、仕事の効率が上がります。また女性が増えたことで仕事も丁寧になりました。従来の「職人気質」が「技術者スピリット」に変わってきています」

総務部長 小山幸江さん

- 従業員が感じる制度の効果**
- 安心して妊娠・出産・育児に踏み切れる環境が整っている
  - 職種に制約がなく、いろいろなキャリアが選択できる

- 事業主が感じる取組の効果**
- 会社の魅力を感じてもらえるので、質の高い採用が可能になった
  - 若者が増え、仕事の効率化とスピードアップが図られている



# 社会福祉法人 桔梗会

医療・福祉

「イクメン企業アワード2015」(厚生労働省「イクメンプロジェクト」主催)でグランプリを受賞。利用者  
と職員、家族が笑顔で過ごせるように「働きやすい職場づくり」を経営戦略の一環に位置づけ取組む。

【代表者】佐藤 渡 【住所】沼田市横塚町957番地2 【TEL】0278-23-8831 【FAX】0278-23-8832  
【URL】http://www.kikyuu.or.jp 【従業員数】男性22人、女性79人

- 独自の制度**
- 育児休業の有給化(7日以内)
  - 年次有給休暇の時間単位取得
  - ぐんまのイクボス養成塾を活用した管理職の意識改革
  - 男性の育児休業の取得を応援
- 主な取組内容**
- 担当職員が不在でも仕事がまわる仕組みづくり
  - 管理職からの育児休業取得の働きかけを実施
  - イクメン&ワーク・ライフ・バランス研修の開催
  - グループウェア(共有スケジュール)の活用

## 男性が使いやすい制度と環境を整備 両輪で取組んでイクメンを応援!

「利用者の幸せ」を理念に福祉施設を運営する桔梗会。制度の取組を担当する施設長の堤さんは「利用者の幸せという理念を実現するためには、笑顔あふれる職場づくりが必要と考えて当たり前の取組から始めました。何も特別な制度は作っていないんです」と話す。以前は男性職員の残業が多く、育児休業制度も利用されない状況だったが、職員とじっくり話し合いながら現場のニーズに耳を傾け、利用しやすい制度を整えていった。また、イクボス養成塾に参加して管理職の意識改革にも取組み、制度を利用しやすい環境整備にも

注力。結果、男性職員の育児休業取得が進み、有給休暇取得率も上昇。こうした地道な努力が実を結び、厚生労働省の「イクメン企業アワード2015」でグランプリを獲得するに至った。

施設福祉課で働く原澤さんも「以前は制度があっても使いづらかったですが、今は上司が率先して育児休業を取得したり、ワークシェアリングを担う仲間の理解と協力があるので嬉しい。制度だけではなく、それをしっかりと利用できる環境づくりが大切」と、ワーク・ライフ・バランスが充実している現状に笑顔だ。

**制度を活用して働く人の声**



「福利厚生が整っていることもあって入職しました。3人の子どもに生まれ、2人目と3人目の出産の際には育児休業を取得。妻の入院中には私が子どもたちの世話をしていたので、安心して出産に臨めたようです。現在は定時の退社を心掛け、残業も少なくなりました。子どもたちの送り迎えや、共働きの妻が食事の支度をしているときに子どもたちを風呂に入れるなど充実した時間を過ごしています。育児に対する職場の制度整備はもちろん、一緒に働く同僚や上司の理解や協力があればこそだと感じています」

施設福祉課長 原澤 禎さん

育児休業制度を2回利用

- 従業員が感じる制度の効果**
- ワーク・ライフ・バランスがとれて家族と過ごす時間が増えた
  - 仕事の標準化が進み、業務が効率的になった

**取組推進員の思い**



「「利用者の幸せ」を実現するという理念実現への努力と、経営戦略の一環として取組んできた職場環境の改善が「イクメン企業アワード2015」グランプリ獲得につながりました。この成果は大企業でなくても職場環境の改善が可能なることを証明していますし、小さいからこそスムーズに進められるメリットもあると思います。職場環境の改善によって職員同士の協力姿勢やコミュニケーションも活発になり、離職率も低下。また受賞によってモチベーションも上がりました」

施設長 堤 佳史さん

- 事業主が感じる取組の効果**
- 職員同士のコミュニケーションが活発化して協力する姿勢が強まった
  - 仕事と職場に誇りがもてるようになり、定着率が高まった



# 株式会社 ジュンコーポレイション

製造業

高精度・高品質を誇る射出成形品メーカーの株式会社ジュンコーポレイション。ワーク・ライフ・バランス重視の経営と女性活用を積極的に行い、働きやすい職場づくりに成功している。

【代表者】小板橋 義和 【住所】安中市松井田町上増田53番地1 【TEL】027-393-1375 【FAX】027-393-4331  
【URL】<http://www.jun-corporation.com/> 【従業員数】男性30人、女性10人

独自の  
制度

- 年間休日120日
- 「ぐんま実践マネジメントスクール」への受講支援

主な  
取組内容

- 子どもを持つ従業員の学校行事やPTA活動への積極的な参加を奨励
- 部長職等に占める女性の割合の上昇
- 女性正社員の平均勤続年数16年

## ワーク・ライフ・バランスを整え 女性の能力を引き出す！

独自技術を活かしてプラスチック射出成形製品や金型の製造・販売を行う同社。小板橋社長は「社員とその家族が幸せになることが自分にとっての幸せ」と考え、社員のワーク・ライフ・バランスに配慮。従来85日だった年間休日を120日に増やした。

同時に「以前は社内でも頑張っている女性がいても正社員への登用や管理職への抜擢などはありませんでした。女性の力を引き出そうとする風土が社内になかったのです」と話すように、女性が潜在能力を十分に発揮できれば会社にとって大きな力になることに着目。

今では管理職等に占める女性の割合も上昇させた。

製造課係長の斎藤さんは、群馬県産業支援機構が開催している経営幹部養成講座「ぐんま実践マネジメントスクール」を小板橋社長から勧められて受講。「以前は他人事のように捉えていた会社の目標数字も見方が変わった」と自分の変化を歓迎している。

会社の業務よりも子どもの授業参観や親の介護など家族の都合を優先する風土を築いていきたいと話す小板橋社長。より良い会社にするために、無理せず制度の充実を図っていくつもりだ。

### 制度を活用して働く人の声



「マネジメントスクールでは、財務面などの計数管理のノウハウや会社運営のビジョンを持つことができました。白旗、社内での人間関係だけで狭くなりがちな視野も、他社の方や講師の先生方との交流で広くなりました。以前は漠然と捉えていた会社の目標数字も自分のものとして身近に考えるようになり、視点も変化してきました。とても勉強になりましたが、同時に社長の期待もひしひしと感じます。私が管理職に昇進したことで、家族も会社に誇りを持ってくれています」

製造課係長 斎藤千恵さん

ぐんま実践マネジメントスクールを受講

従業員が  
感じる  
制度の効果

- 男女平等に昇進のチャンスが与えられていてモラルアップ(士気高揚)になる
- 休日が多く、家族で過ごす時間が多くとれる

### 取組推進員の思い



「代表就任時から『女性の活躍なくして会社の活性化は果たせない』という信念に基づいて、女性の教育と処遇の改善を積極的に行ってきました。群馬県産業支援機構が主催する『ぐんま実践マネジメントスクール』への派遣は、管理職にステップアップしてもらうための支援の一環です。毎年派遣していますが、昨年と今年は女性を選抜しました。受講した人材はマネジメントのスキルを磨くと同時に、広い視野と人脈、展覧を養い、将来は私の右腕となってくれることを期待しています」

代表取締役 小板橋 義和さん

事業主が  
感じる  
取組の効果

- 女性の意欲が旺盛になり社内が活性化した
- チャンスが平等に与えられているので競争風土が生まれてきた



# 特定非営利活動法人 ハートフル

医療・福祉

多彩な福祉事業を展開して創立16周年を迎えたハートフル。「住み慣れた地域で最後まで暮らしたい」という利用者の思いを受け止めながら、高崎地区で明るく楽しく働ける職場づくりに取り組む。

【代表者】櫻井宏子 【住所】高崎市石原町3236 【TEL】027-325-5085 【FAX】027-325-5058  
【URL】<http://www.npo-hatofuru.or.jp/> 【従業員数】男性22人、女性66人

独自の  
制度

- 学校行事への積極的な参加を奨励する特別有給休暇制度、チャイルド休暇制度を小学校卒業までの子と孫を持つ職員に拡充
- 3日間連続の休暇を年3回取得できる、「わたすげ休暇」を整備

主な  
取組内容

- 時間外労働の減少を推進
- 年次有給休暇取得率上昇を推進

## 社員満足度を向上することでサービスの質の向上を実現！

「私たちの仕事は人を支える仕事。だからこそ、働く人が健康でハッピーでないと務まらない」という信念のもと、「在籍する職員がどうしたら明るく楽しく働けるか」を常に考え、ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度や職場環境を整えているハートフル。職員から定期的にアンケートを取ることで、出産休暇などの通常休暇に加えて、「わたすげ休暇」、誕生日休暇、チャイルド休暇等、現場が必要とする様々な休暇制度を整備。事業運営部で働く高橋さんも「休暇が多く子どもと過ごす時間が増えました」とご満悦だ。

職員の休みを増やすには経費がかかるが、小さな組織には資金的な体力がない。そこで、業務の標準化・効率化を進めて生産性を上げ、勤務時間の短縮を図りつつ、国の補助金や助成金も積極的に活用。

取組を担当する事業運営部の桑嶋さんは「無理だと諦めずに思い切ってやれば何とかなる。すると、職員の間にも余裕が生まれ、笑顔が増え、サービスの質が向上します」と話す。

職員満足度の向上が、事業の質の向上につながる。ハートフルはそんな好循環を実現している。

### 制度を活用して働く人の声



「現在、小学校3年生と保育園の子ども2人の育児と家事を妻と分担しています。勤務時間短縮制度を使って子どもの送り迎えを担当していました。育児休暇は下の子どもの出産のときに取りました。3連休を年3回取得できる「わたすげ休暇」などを入れると、年間で多くの時間を子どもと一緒に過ごせます。家族揃って過ごす充実感は何にも代えがたい貴重な時間です。将来は親の介護も必要になってきますが、ハートフルの休暇制度があれば安心できます」

事業運営部 高橋大吾さん

勤務時間短縮制度やチャイルド休暇等を利用

従業員が  
感じる  
制度の効果

- 周囲の理解と協力があるので休暇の取得がスムーズになった
- 残業が少なく、妻や子どもと一緒に過ごす時間が多く取れるのでストレスが減った

### 取組推進員の思い



「私たちの仕事は人を支える仕事です。自分たちがまず健康でハッピーでないと、相手をハッピーにできません。そのためにも、今いる職員がどうしたら明るく楽しく仕事に取り組めるのかを考え、制度や環境を整備しています。制度も一度決めてしまえばそれで終わりというわけではありません。活用していくなかで仕事の標準化や効率化を進め、誰でも使いやすいものにしていくことが重要です。最初は難しいと思うことでも、思い切ってやってみると、案外うまくいくものです」

事業運営部 桑嶋幸敬さん

事業主が  
感じる  
取組の効果

- 職場のコミュニケーションが活発になり笑顔が増えた
- 職員に心の余裕ができたことで、利用者への対応もきめ細かくなった



# 株式会社 新井土木

建設業

明治44年の創業以来、100年以上、土木事業を通じて地域に貢献してきた。同時に、社員も地域社会の催しや学校行事に主体的に参加し、子どもたちの教育や地域文化の振興に取組む。

【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】http://www.azumasyoko.org 【従業員数】男性15人、女性4人

- 独自の制度**
  - 半日単位で利用できる育児休暇を5日間用意して、社員が学校や地域の行事に参加することを後押し
- 主な取組内容**
  - 年次有給休暇取得率の上昇を推進
  - 子育て支援制度の利用を促進
  - 女性正社員の平均勤続年数が24年

## 育児休暇の柔軟な運用で 地域や学校の行事参加を後押し

創業から100年を超える同社は「より良い工事を施工することにより地域に奉仕する」ことが理念。この考え方は業務を超えて、社員が地域社会で果たす様々な役割を支援するという姿勢として定着してきた。取組推進員の鈴木さんは「社員が学校や地域社会の役員等になった際には積極的に参加できるように、休暇制度を設けるなど支援しています」と話す。

同社は独自の制度こそ整備していないが、法で定められた制度の運用を着実に行ってきた。その結果が、有給休暇の取得率上昇や女性社員の平均勤続年数が

24年という数字に表れている。小さな会社だからこそそのアットホームな雰囲気、従業員の制度利用を後押ししている。

土木部の黒古さんは育児休暇を利用して子どもの学校の役員活動にまい進。「他にも子どもの行事や習い事の送迎などにも利用しています」と嬉しそうだ。

「社員の子どもの大きくなってきたが、今度は孫の世話や親の介護の問題が予測されますので、孫の育児休暇や介護休暇を制度化していく予定です」と、鈴木さんは今後の展望を描いている。

**制度を活用して働く人の声**



「勤めて20年近くになります。現在、中学2年生の長女と小学校6年生の長男の育児、また教師の妻と家事を分担しています。仕事場は地元の土木現場が多いので、仲間と声を掛け合いながら人手の調整をして、できるだけ学校の会議や地元の行事には参加するようにしています。育児休暇は半日刻みで5日間取得できるので、学校や地域の行事参加にはこれを利用してしています。子どもと一緒に過ごす時間が増え、共通の話題や会話が持てるのがありがたいです」

土木部 黒古 加津夫さん

**育児休暇を利用**

**取組推進員の思い**



「小さな組織で退職する社員もいないので、ここ20年近く同じ顔ぶれの会社です。そのため、お互いの家庭の事情はよく理解していますし、コミュニケーションも活発です。休みが必要になると、社員同士が相談しながら調整して、必要な人が必要なときに休暇を取るのが慣習となっています。地域に根差した会社のため、社員の学校行事や地域行事への参加を積極的に支援していますが、個々の表情に応じて休暇を取る「名」より「実」を優先した仕組みになっています」

営業部長 鈴木 献一さん

- 従業員が感じる制度の効果**
- 子どもと一緒に過ごす時間が増え、共通の話題や会話が持てる
  - 育児休暇があるので学校や地域の行事に進んで参加できる

- 事業主が感じる取組の効果**
- 社員同士のコミュニケーションが活発になっている
  - 社員の総意と工夫で無理なく休暇を取り合っている



# 有限会社 COCO-LO

医療・福祉

訪問看護ステーション、デイサービス、居宅介護支援事業所などを運営する有限会社COCO-LO。人材難の介護業界でも1人ひとりの仕事と生活を大切にする経営で、事業を拡大している。

【代表者】雅楽川 陽子 【住所】桐生市相生町2丁目261-3 【TEL】0277-55-5422 【FAX】0277-55-5224  
【URL】http://coco-lo.net/corp.html 【従業員数】男性14人、女性65人

独自の  
制度

- 特別検診休暇(妊婦対象の定期健診制度で男女ともに取得可能)
- 子どもの看護休暇の充実(中学校就学以前の子どもの病気や検診への付添い)
- 参観休暇(高校就学以前の子どもへの授業参観、面談、行事への参加等)

主な  
取組内容

- ワーク・ライフ・バランスを実現するために短時間勤務を奨励
- 男女ともに育児休業取得率、復帰率100%を達成中

## お互い様の精神で仲間をフォロー 制度利用が当たり前の職場

代表の雅楽川陽子さんは作業療法士として病院や地域で勤務するなかで、利用者と家族のようなつながりを感じられる付合いを体験。もっと人の役に立つ自分になりたいとの思いから2005年に同社を設立。当初から「資格や能力のある人材が力を発揮できるように」と、ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整えることに注力してきた。

取組みを担当する広報担当の小山さんは「ワーク・ライフ・バランスを整えるには仕事の効率化とお互いのコミュニケーションが不可欠」と話す。育児のための

急な休みにも快く対応する「お互い様精神」を定着させてきた結果、男女ともに育児休業取得率、職場復帰率が100%になった。

作業療法士の増淵さんは「この会社では誰もが気兼ねなく制度を利用できます。現在、妊婦ラッシュです」と職場の雰囲気を笑顔で話す。

従業員がいきいきと働く同社は利用者の満足度も高い。「今後は『介護楽しんで休暇』等、従業員の親の介護に関する制度をさらに充実させたいです」と、小山さんもさらなる職場環境の整備に意欲的だ。

### 制度を活用して働く人の声



「入社したときに社長から『有給休暇は必ず取ってもらいます』と念を押されたことには驚きました。制度を整備しただけでなく、働く人それぞれの幸せを願う気持ちを強く感じました。制度は活用してこそ初めて生きるという考えが全員に浸透しているので、自分の仕事と生活を見つめ、どういう人生を送るのがプランが立てやすくなります。準社員制度(育児短時間勤務)は1時間刻みで個人の都合に合わせて設定できるなど、子どもを産み、育てやすい職場環境に満足です」

作業療法士 増淵 小百合さん

産休、育児休業、準社員制度(育児短時間勤務)を利用

従業員が  
感じる  
制度の効果

- 気兼ねなく制度が活用できる雰囲気になっていく
- 職場に愛着がわいてきて、業務上のさまざまな提案ができる

### 取組推進員の思い



「創業時からワーク・ライフ・バランスを整えるための制度と活用する風土を築いてきました。スタッフ間にストレスがなく、社内に託児所もあるので、大きなひとつの家族のような雰囲気の職場です。産休・育休制度活用の徹底はもちろんですが、資格取得希望者への経済的支援、70歳定年など、年に1度、従業員の抱えている課題を洗い出して制度を作るなど、さらなる環境整備にも力を入れています。私も子どもが2人いますが、この職場だからこそ安心して産めたと思います」

広報担当 小山美生さん

事業主が  
感じる  
取組の効果

- 採用がスムーズにいき、定着率が上がった
- コミュニケーションが活発になって職場が明るくなった



# 生活協同組合 コープぐんま

卸売・小売業

群馬県全域で1956年から事業を展開。生活者の立場に立って暮らしと安全を支える活動を継続。正規職員、パート、アルバイトの別なくワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む。

【代表者】梅澤義夫 【住所】桐生市相生町1-111 【TEL】0277-52-7711 【FAX】0277-54-1270  
【URL】<http://gunma.coopnet.or.jp> 【従業員数】男性24人、女性24人(本部)

独自の  
制度

- 雇用形態を問わず育児休業支援金を支給
- 親の職場を見学できる子ども参観日を実施
- 保育園の送迎に間に合わずベビーシッターを依頼した場合等、二重保育の費用を補助

主な  
取組内容

- 育児休業の取得を推進
- 年次有給休暇取得率上昇の推進
- 部長職等に占める女性の割合を上昇

## 充実した制度でも改善を重ね ますます女性が活躍できる環境に

群馬県全域を活動範囲にする同組合では、正規職員、パート、アルバイトを合わせると1,300人近いスタッフが店舗や配送センター、本部で活躍している。なかでも主婦を中心とするスタッフは活動を支える大きな力。この大切なパートナーに「より良い職場環境を提供して存分に活躍して欲しい」との考えから、設立以来、制度の充実と活用の風土づくりに取り組んできた。

取組を担当する管理部の斎藤さんは「制度は運用していく間にブラッシュアップしていくもの。現場の要望や意見を反映して誰もが使いやすい制度にしていき

たい。組合員は女性が中心なので、女性の持っている感覚や視点を事業に反映させたい」と話す。その言葉通り、従来は5日以上でないといと取得できなかった育児休業の給付金も、平成27年からは1日からでも取得できるように改善した。太田センターで営業を担当する田中さんは「配送のパートとして入職後に正職員になり、今は営業です。個人の事情に合わせてワークスタイルを選べるので助かります」と制度の充実に満足。

有給休暇取得率や部長職等の管理職に占める女性の割合が上昇しているのも、同組合の取組みの賜物だ。

### 制度を活用して働く人の声



「8年前に配送のパートとして入社しました。その後、正社員になり、妊娠・出産・育児をスムーズに行うため、営業職になりました。現在、上の子どもが9歳で学童保育に通い、下の子どもは1歳4カ月で保育園に通っています。10:00~16:45の短絡勤務にさせていただいているので、子どもたちの送迎もしっかりできます。職場がコープぐんまでなかったら、2人目の子どもを持ってたかわかりません。その人の事情に合わせてワークスタイルを選べるのがとても助かります」

太田センター営業担当 田中友美さん

産休、育児休業、短時間勤務を利用

従業員が  
感じる  
制度の効果

- 制度によって妊娠・出産・育児がストレスなくスムーズに行える
- それぞれの事情に合わせたワークスタイルが選べる

### 取組推進員の思い



「正規職員、パート、アルバイトの区別なく、制度はごく当たり前のように活用されています。二重保育の費用補助も安心できる制度として受け止められています。子ども参観日や男性の育児休業の取得、ノー残業デーも定着しつつあります。女性幹部の比率も8%から12%に上昇しましたが、まだまだ少ないので、今後も積極的に登用したいと考えています。制度を充実させることで、男女を問わず、意欲と能力のある人がチャンスをつかんでいける組織にしたいと考えています」

管理部人事課長 斎藤 剛さん

事業主が  
感じる  
取組の効果

- 能力のある人材を適材適所に配置できる
- 制度を柔軟に活用することで定着率もアップした



# 東京海上日動火災保険 株式会社 群馬支店

金融・保険業

明治12年創業の損害保険会社。女性社員が多く、女性が活躍できる仕組みづくりに関しては早くから取組んでいる。先進的な制度、活用の風土などは他社の手本となっている。

【群馬支店長】長澤高史 【住所】前橋市本町2-13-11前橋センタービル2F 【TEL】027-235-7711 【FAX】027-235-7728  
【URL】<http://www.tokiomarine-nichido.co.jp/> 【従業員数】男性130人、女性120人

独自の  
制度

- マイセレクト(勤務時間自由選択制度)
- 充実した復職支援制度

主な  
取組内容

- 仕事と育児の両立を各種制度で支援
- マインドアップ・スキルアップを各種制度で支援

## 仕事と育児を両立するための 先進的な制度や支援が充実

女性が活躍できる環境づくりに取組み、先進的な制度を整えている同社。例えば、勤務時間を自由に選択できる制度「マイセレクト」や、上司との定期的な面談など充実した復職支援制度を準備することで、仕事と育児を両立できるように支援。同時に、女性が活躍の幅を広げられるように各種制度でキャリアアップを支援しているのも特徴で、2013年度には経済産業省の「ダイバーシティ経営企業100選」にも選定された。

群馬支店長の長澤さんは「以前は、完備した制度の活用とキャリアアップをいかに両立させるかが課題で

した」と話す。男性社員を「イクボス養成塾」に派遣したり、群馬県からワーク・ライフ・バランスのレクチャーを受けるなど地道な努力を続けた結果、制度を利用しやすい環境づくりに成功。男性・女性社員共に意識の変化が見られ、組織力が強化されたという。

業務グループで働く齋藤さんも「家族の協力があったとしても復職の制度が整っていなければ仕事を続けることが難しくなりかねません。今は1年間の育児休暇の後に、必要な時にはマイセレクトを利用しています」と充実した制度と手厚い周囲の協力に感謝している。

### 制度を活用して働く人の声



「この会社に入って20年が経ちます。ここまで長く勤めることができたのは、ひとえに会社が女性活用の制度を整え、ワーク・ライフ・バランスに配慮した施策を進めてくれたからだと思います。一般的に、女性はさまざまなライフイベントを抱え、仕事に没頭できる時間が男性より制約されがちです。しかし、周囲の理解と協力があれば、仕事に打ち込むこともできます。女性を「人手」ではなく「人材」と捉え、長い目で見て応援して欲しいと思います」

業務グループ課長代理 齋藤 由紀子さん

出産休暇、育児休業、マイセレクト制度を利用

従業員が  
感じる  
制度の効果

- 女性が出産・育児の期間を経ても長く勤務できるのは魅力
- 経験を積んだ女性が増えて、会社の大きな戦力になれる

### 取組推進員の思い



「女性社員の多い当社では、自発的にキャリアを構築できるように女性の活躍推進「NEXT Challenge」を掲げ、様々な制度や仕組み、チャレンジを提供し、女性の活躍推進の取組みを加速しています。また男性社員も出産や育児を積極的にサポートしています。私にも、現在3歳になる娘がいますが、メリハリをつけて休暇を取得し、子どもと過ごす時間を楽しんでいます。家庭内のコミュニケーションが活発になると新しい発見があり、活力も湧きます。充実した人生を社員全員に送って欲しいと思います」

群馬支店長 長澤高史さん

事業主が  
感じる  
取組の効果

- 社員の意識が変わり、組織力が強化された
- コミュニケーションが良くなり、社内が明るくなった



# 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

きめ細かく金融サービスを提供することを目的に、合併・発足した株式会社日本政策金融公庫。群馬県では前橋支店と高崎支店を両輪として、地域経済の発展に貢献している。

【代表者】前橋支店／武者雄二 高崎支店／井上純夫 【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／027-243-6061 高崎支店／027-326-1621 【FAX】前橋支店／027-243-6065 高崎支店／027-327-1756  
 【URL】<https://www.jfc.go.jp/> 【従業員数】男性5,629人、女性1,691人(全社)

- 独自の制度**
- 女性のキャリア開発
  - メリハリある働き方の推進
  - ワークライフ・マネジメント支援

- 主な取組内容**
- |  |  |
|--|--|
| <p><b>前橋支店</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●育児休業取得を奨励</li> <li>●育児、介護のための短時間勤務の推進</li> <li>●女性の職務のレベルアップ研修・資格取得支援の推進</li> </ul> | <p><b>高崎支店</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●時間外労働の減少を推進</li> <li>●年次有給取得率の上昇を推進</li> <li>●女性社員の平均勤続年数21年</li> </ul> |
|--|--|

## 地域経済の活性化に貢献するため 各種制度で女性の活躍を後押し

前橋支店と高崎支店を両輪として、群馬県の地域経済の活性化に貢献している日本政策金融公庫では「組織の活性化には女性の活躍が欠かせない」との考えに基づき、「女性のキャリア開発」「ワークライフ・マネジメント支援」「メリハリある働き方の推進」を3本の柱に、女性の活躍を拡げる取組を継続して行っている。

前橋支店長の武者さんは「当社では全社を挙げて女性の活躍を後押ししています。特に、若手女性総合職を個別にサポートするメンタリング制度では、先輩職員がアドバイザーとなり女性の活躍を推進していま

す」と誇らしげだ。また、高崎支店長の井上さんも「残業を積極的に減らして女性が働きやすい環境を整えました。高崎支店では女性正職員の平均勤続年数が21年です」と女性に配慮した職場環境に胸を張る。

前橋支店で働く柏原さんは「母親の介護では、時間単位休暇を利用して。また産休・育休の際には他店から応援職員を派遣していただいたので休みやすかったです」と話す。高崎支店の吉野さんも「職域拡大の研修を受けて、育児をしながらもビジネスパーソンとしてスキルアップできた」と制度に喜んでいる。

**制度を活用して働く人の声**

「勤務して35年になります。時間単位休暇(有給休暇)を使って、母の介護をしています。制度と社内風土がともに整っているので介護に取組みやすいです」

前橋支店総務課 柏原恭子さん

産休、育休、時間単位休暇等を利用

「入社して25年になり、産休や育休を活用して子育てをしてきました。復職後は、自分のキャリアを磨くために研修を受け、新しい業務を担当することができました。さらにキャリアアップしていきたいと思えます」

高崎支店融資課 吉野 佳世子さん

産休、育児休暇、女性のキャリア開発を利用

**従業員が感じる制度の効果**

- 気兼ねなく出産・育児に臨める
- 復職後、次のキャリアを目指すことができる

**取組推進員の思い**

「女性の活用によって生まれるビジネスチャンスは多いです。女性の活躍を後押しして地域のさまざまな会社や組織と連携し、新しい試みや創業の支援などを積極的に行っていきたいと思えます」

前橋支店長 武者雄二さん

「金融ビジネスの分野では、女性の繊細で気配りの効く仕事ぶりは大きな力。私たちは、仕事のスタイルを本質的に変える意気込みで、女性の潜在的な力を引き出していきたいと考え、取組んでいます」

高崎支店長 井上純夫さん

**事業主が感じる取組の効果**

- 新しい顧客開拓が可能になる
- 新たなビジネスチャンスが創出できる



# 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

<http://www.pref.gunma.jp/>



平成28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

※この事例集は、地域活性化・地域住民生活等緊急支援交付金によって作成しました。

