

# ワーク・ライフ・バランス取組事例集



平成24年3月

千葉県  
商工労働部 雇用労働課

## はじめに

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）」とは、「仕事」と「仕事以外の生活」の調和が取れ、その両方が充実している状態を指しています。

厳しい経済環境のもとで売上や利益が伸び悩むなか、限られた人数で事業に取り組んでいる企業は少なくありません。とりわけ中小企業では、「優秀な人材の確保」や「人材の育成」は重要性の高い経営課題となっています。

このような背景のなかで、社員の「働きやすさ」に着目し、企業の持続的発展に向けて、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）」を経営戦略の1つとして取り入れている企業もみられます。

そこで、千葉県では、県内の企業におけるワーク・ライフ・バランス取組促進に向けて、取組みにおいて課題を抱えていると考えられる5業種を対象に、「ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査」と「企業訪問による啓発活動」を行いました。

この取組事例集では、アンケート調査結果の概要と企業訪問の中で収集しました「ワーク・ライフ・バランス」に取組み、「優秀な人材の確保」や「就業意欲の向上」など、経営上の効果をあげている企業の事例を紹介しております。

多くの企業の方々にこの事例集をご活用いただき、今後の企業経営にお役立ていただければ幸いです。

本事例集の作成にあたって、ご協力いただきました企業の皆様にお礼申し上げます。

平成 24 年 3 月

# 目次

## I. 中小企業の業種別ワーク・ライフ・バランス普及促進事業アンケート調査結果

1. 調査の概要	1
2. 回答企業の属性	2
3. 調査結果	3
(1) ワーク・ライフ・バランスの認知度は56.9%	3
(2) ワーク・ライフ・バランスを「重要である」と考える企業は43.9%	4
(3) 「子への一時金支給」を実施している企業は58.6%	5
(4) 育児・介護休業制度「利用者あり」は情報通信業、製造業、卸・小売業で3割超	6
(5) 企業経営のなかで最も重要性が高い課題は「人材育成の強化」	6
(6) 最も改善すると考えられている経営課題は「就業意欲の向上」	7

## II. 取組事例

### ●製造業

1. (株)イーエルアップ	1
2. 東山電器(株)	2
3. (株)アステック	3
4. (株)ローマン	4
5. (有)房州日日新聞社	5
6. 江戸川食品(株)	6
7. (株)弘報社印刷	7
8. 福井電化工業(株)	8
9. 広栄化学工業(株)	9
10. 松本ESテック(株)	10
11. (株)久永製作所	11
12. 白鳥製薬(株)	12

### ●建設業

13. 恭芳産業(株)	13
14. (株)助川工務店	14
15. 大里綜合管理(株)	15
16. (株)東洋ハウジング	16
17. (株)ヤマシナ商事	17
18. 古橋工業(株)	18

●飲食サービス業	
19. (株)KUURAKU GROUP .....	19
●卸・小売業	
20. (株)清水メガネ .....	20
21. 野水鋼業(株) .....	21
22. (株)レカムサービス .....	22
23. (株)すばる .....	23
●運輸業	
24. 日新通商(株) .....	24
25. 協進交通(有) .....	25
26. 平和交通(株) .....	27
●情報通信業	
27. (株)アクティブブレインズ .....	28
◆有給休暇の取得促進に向けて .....	29
◆休業中のフォロー体制を構築 .....	29
◆総務部をサービス業的な位置づけに .....	30
◆社会貢献事業への取り組み .....	30
◆残業時間の削減に向けて .....	31

## I. 中小企業の業種別ワーク・ライフ・バランス普及促進事業アンケート調査結果

### 1. 調査の概要

今回のアンケート調査は、千葉県内の5業種（建設、製造、卸・小売（飲食サービス業含む）、運輸、情報通信）の企業1,506社を対象としました。

調査対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●対象企業数 1,506社</li> <li>●対象業種（5業種） 建設、製造、卸・小売（飲食サービス業含む）、運輸、情報通信</li> <li>●従業員数 11名～300名</li> <li>●地域 千葉地域（千葉市・市原市） 葛南地域（船橋市・市川市・八千代市・習志野市） 東葛飾地域（松戸市・柏市・野田市・流山市・我孫子市・鎌ヶ谷市） 北総地域（成田市・佐倉市・八街市・四街道市・印西市・富里市・白井市・銚子市・匝瑳市） 東上総地域（茂原市・東金市・山武市・いすみ市・勝浦市） 南房総地域（館山市・南房総市・鴨川市・木更津市・君津市・富津市・袖ヶ浦市）</li> </ul>
調査方法	対面配付・対面回収（一部郵送配付・郵送回収）
調査期間	平成23年6月6日～平成24年2月17日
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ワーク・ライフ・バランスの認知度</li> <li>●ワーク・ライフ・バランスの企業経営における重要性</li> <li>●ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況</li> <li>●企業経営のなかで重要性が高い課題</li> <li>●ワーク・ライフ・バランスと企業経営の課題</li> </ul>
回収率	60.2%（906社）

（注1）図表中の括弧内の数字は回答企業数を示しています。

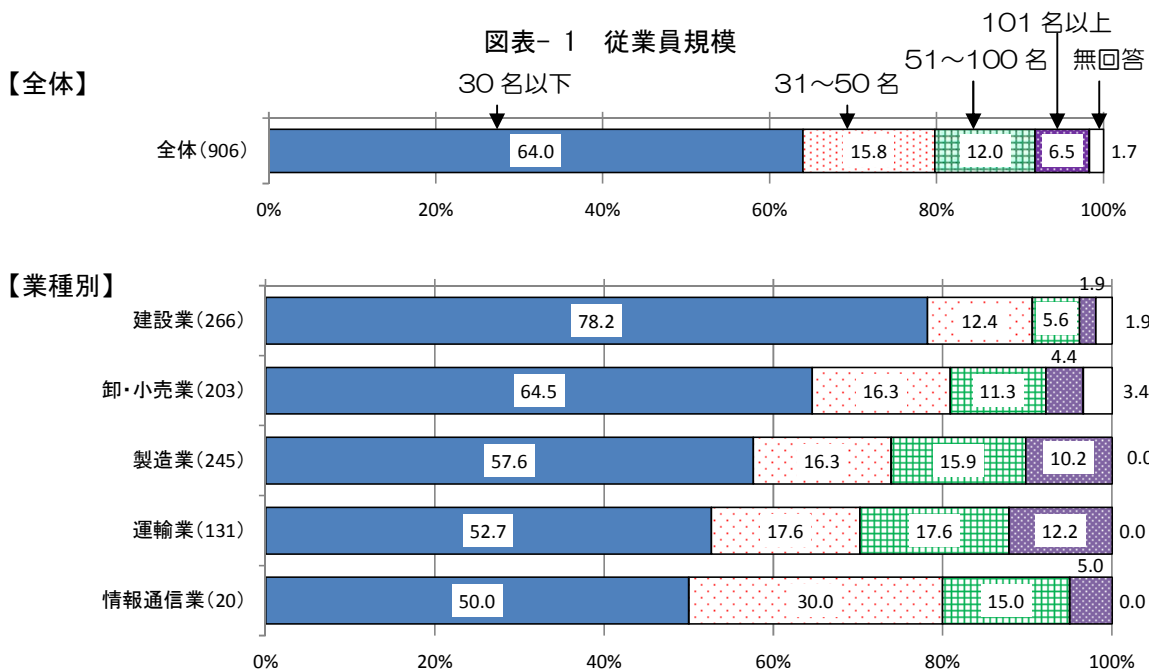
（注2）情報通信業は、母数が少なく誤差率が高い可能性があります。

## 2. 回答企業の属性

### (1) 従業員規模

回答企業の従業員規模は、全体では「30名以下」が64.0%と最も高く、「31～50名」の15.8%を含めると、50名以下の企業が全体の約8割を占めています。

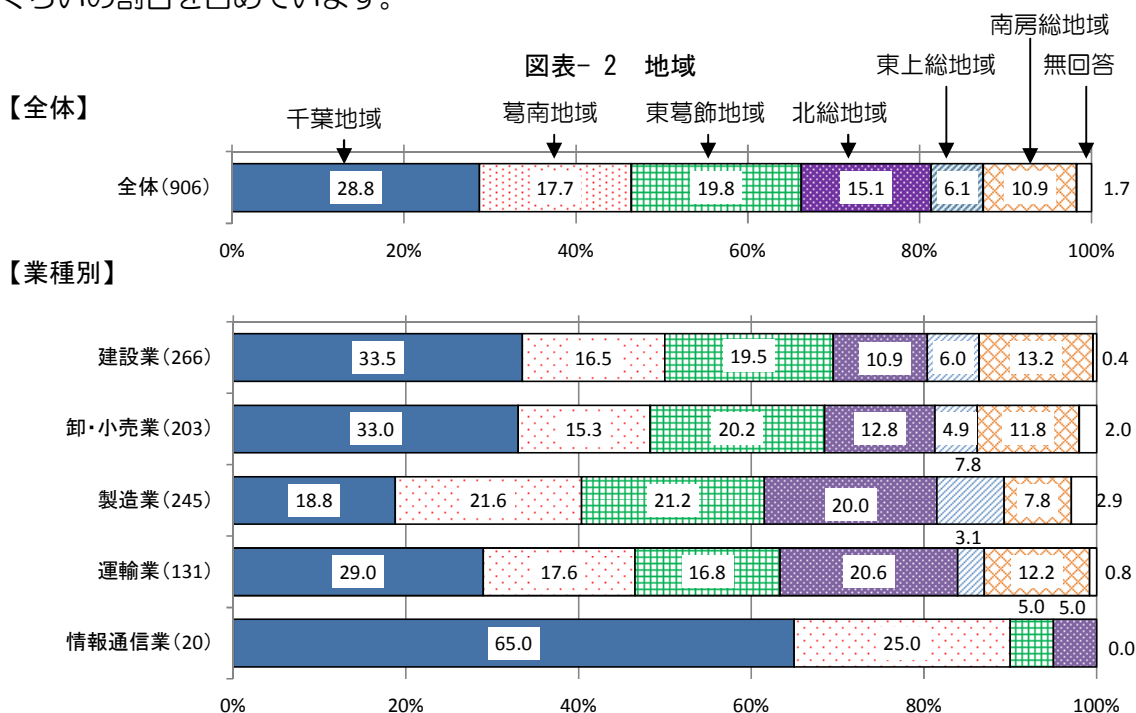
業種別にみると、建設業は「30名以下」が8割弱と、特に従業員規模の小さい企業が目立ちます。



### (2) 地域

回答企業を地域別にみると、「千葉地域」、「葛南地域」、「東葛飾地域」などの都心から近い地域で割合が高くなっています。

業種別にみると、建設業、卸・小売業、運輸業、情報通信業では「千葉地域」の割合が最も高いのに対し、製造業では「千葉地域」、「葛南地域」、「東葛飾地域」、「北総地域」が同じくらいの割合を占めています。



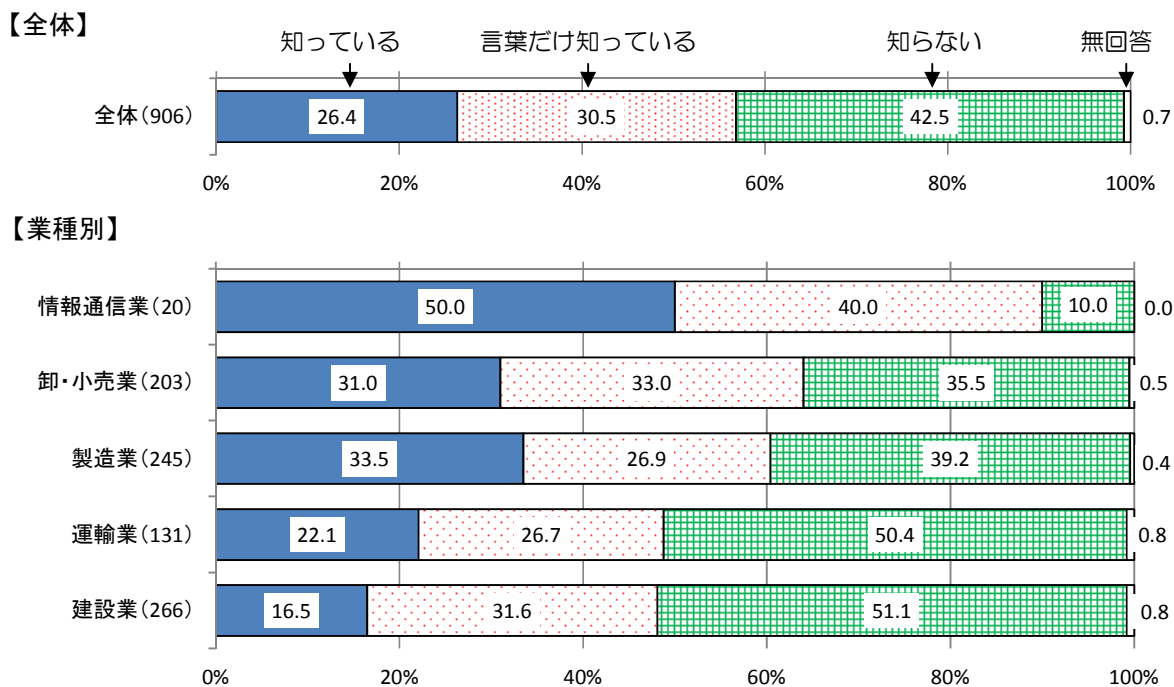
### 3. 調査結果

#### (1) ワーク・ライフ・バランスの認知度は 56.9%

ワーク・ライフ・バランスを「知っている」と「言葉だけ知っている」を合わせた認知度は全体で 56.9%と過半数を上回っています。

業種別にみると、情報通信業は回答企業数が少ないものの認知度は 9 割と最も高く、卸・小売業、製造業の認知度は 6 割に達している一方、建設業、運輸業では「知らない」が半数以上を占めています。

図表- 3 ワーク・ライフ・バランスの認知度

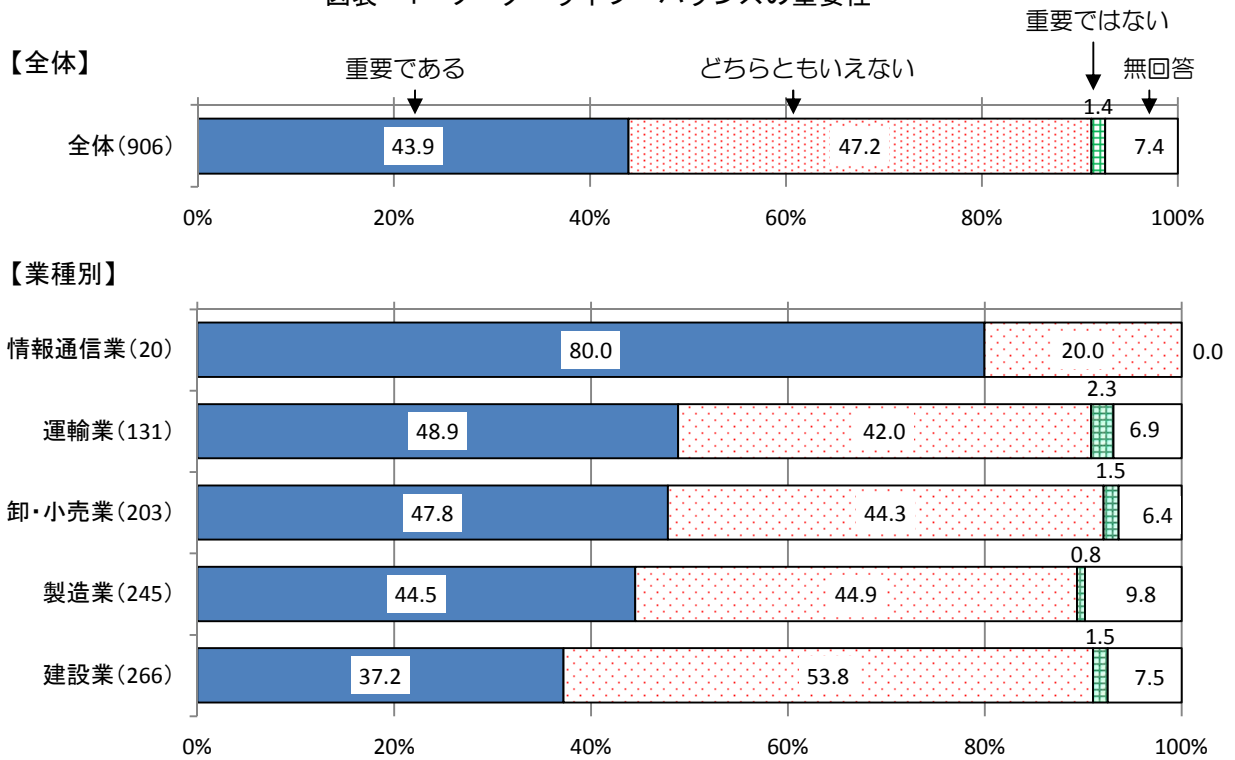


(2) ワーク・ライフ・バランスを「重要である」と考える企業は43.9%

ワーク・ライフ・バランスは企業経営のなかで重要だと思いますかという問いに対して、全体では「重要である」が43.9%と4割強を占めていますが、一方で、「どちらともいえない」も47.2%と高い割合を占めています。

業種別にみると、情報通信業では「重要である」が8割に達しているのに対し、建設業では37.2%と低く、業種間にばらつきがみられます。

図表- 4 ワーク・ライフ・バランスの重要性



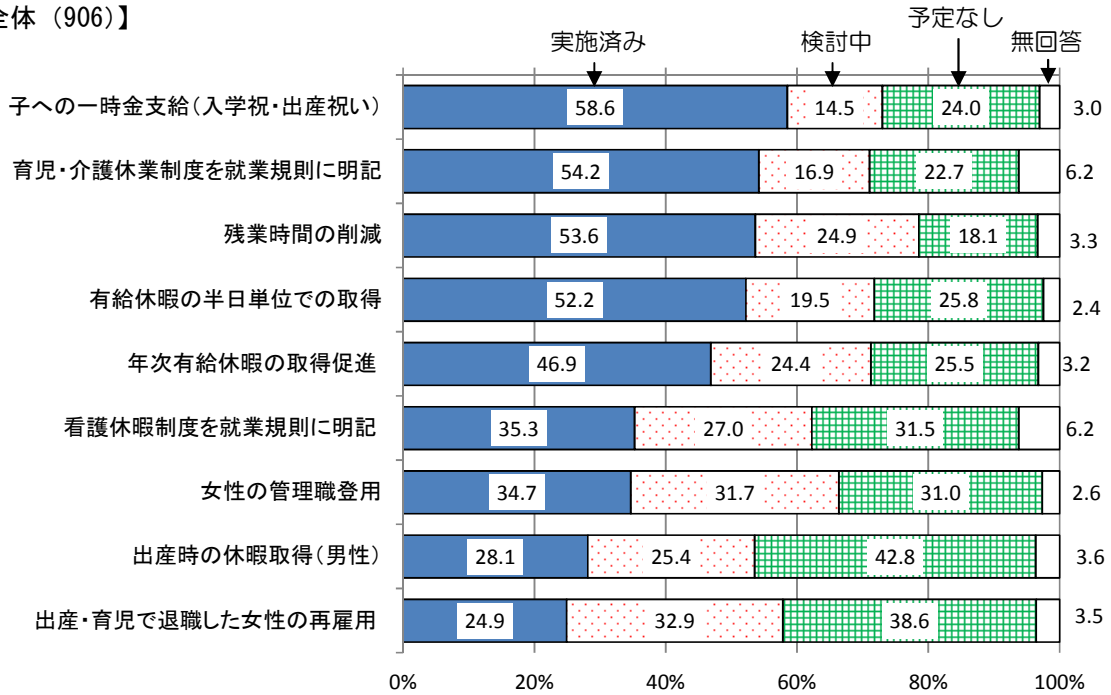


(3) 「子への一時金支給」を実施している企業は 58.6%

ワーク・ライフ・バランスの取組状況は、「実施済み」では、「子への一時金支給」が58.6%と最も高く、「育児・介護休業制度を就業規則に明記」(54.2%)、「残業時間の削減」(53.6%)と続いています。また、「検討中」では「出産・育児で退職した女性の再雇用」(32.9%)や「女性の管理職登用」(31.7%)で高く、「予定なし」は「出産時の休暇取得(男性)」(42.8%)や「出産・育児で退職した女性の再雇用」(38.6%)が高くなっています。

図表- 5 ワーク・ライフ・バランスの取組状況

【全体 (906)】

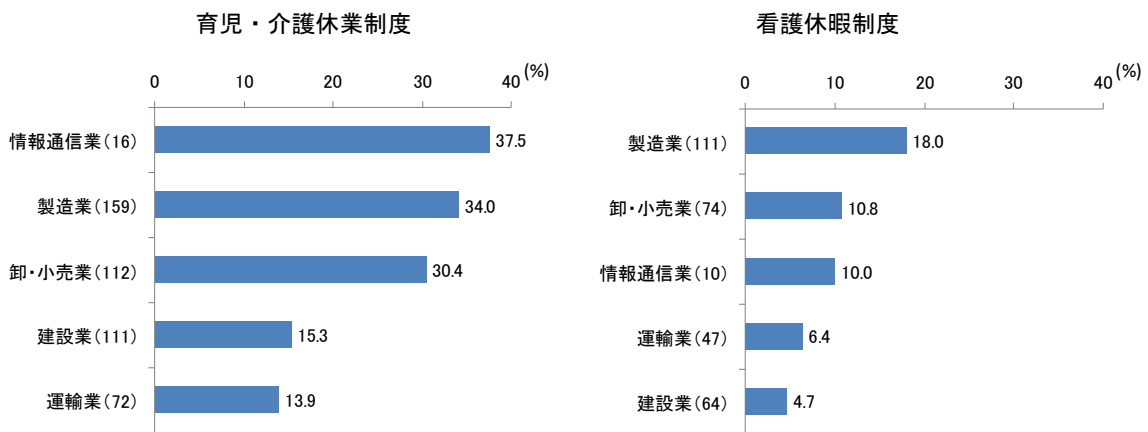


(4) 育児・介護休業制度「利用者あり」は情報通信業、製造業、卸・小売業で3割超

ワーク・ライフ・バランスの取組状況のうち、育児・介護休業制度を就業規則に明記しているとした企業で、その利用者を業種別に比較すると、「利用者あり」の割合は情報通信業で最も高く37.5%、次いで製造業(34.0%)、「卸・小売業」(30.4%)となり、3割を超えています。看護休暇制度の利用者では、「利用者あり」の割合は製造業で最も高く18.0%、次いで卸・小売業(10.8%)、情報通信業(10.0%)となっています。

育児・介護休業制度に比べ看護休暇制度の「利用者あり」の割合は低くなっています。

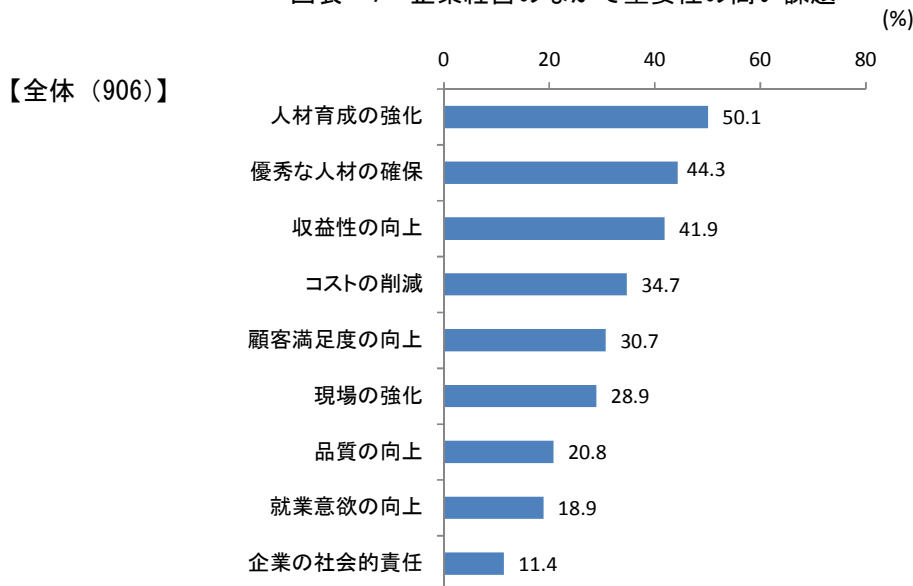
図表- 6 育児・介護休業制度、看護休暇制度の利用【利用者あり】(業種別)



(5) 企業経営のなかで最も重要性が高い課題は「人材育成の強化」

企業経営のなかで重要性が高い課題に挙げられた割合が高いのは、「人材育成の強化」が50.1%と最も高く、「優秀な人材の確保」が44.3%、「収益性の向上」が41.9%と続いています。一方、「企業の社会的責任」(11.4%)や「就業意欲の向上」(18.9%)では重要性の高い課題と回答した割合は低くなっています。

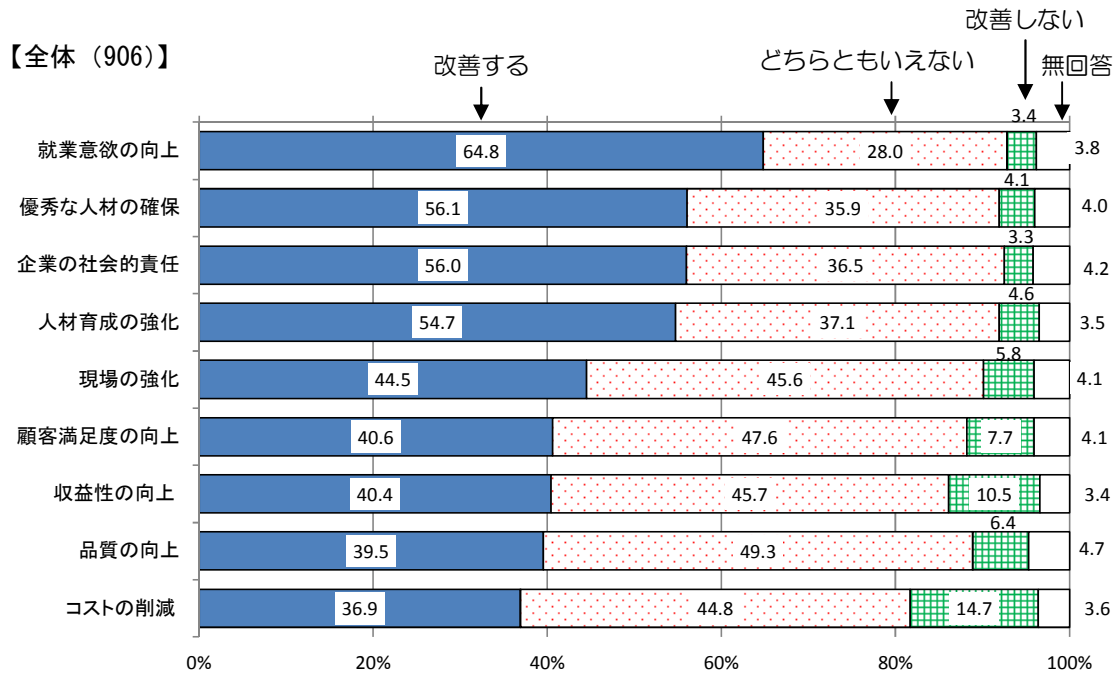
図表- 7 企業経営のなかで重要性の高い課題 (%)



(6) 最も改善すると考えられている経営課題は「就業意欲の向上」

ワーク・ライフ・バランスの取り組みにより改善すると考えられている経営課題は、「就業意欲の向上」が64.8%と最も高く、「優秀な人材の確保」(56.1%)、「企業の社会的責任」(56.0%)、「人材育成の強化」(54.7%)でも「改善する」が半数を上回っています。

図表-8 ワーク・ライフ・バランスの取り組みにより改善すると考えられている経営課題



アンケート調査結果・取組事例からみたポイント

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは経営課題の改善につながると考えられています。

経営課題の改善とワーク・ライフ・バランスとの関連性をみると、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで「就業意欲の向上」や「優秀な人材の確保」、「人材育成の強化」が図れると回答している企業が過半数を超えています。

企業の取組事例からは、休暇が取れる体制づくりから交代要員が育ち多能工化が進んだ事例や、男性中心の職場に女性を登用することで双方に良い刺激となり社員の定着につながっている事例などもみられます。

同業種の好事例などをもとに、ワーク・ライフ・バランスに向けて出来るところから始めることが経営戦略のうえで効果的です。

# (株)イールアップ

所在地 船橋市

事業内容 看板の企画、デザイン、制作、施工、管理等

従業員数 13名 男性 11名 女性 2名

H P <http://www.eelup.co.jp/company.html>

## —当社に関わる全ての人に最善を尽くすために—

代表取締役 高橋 力さん

当社は平成16年に4名で立ち上げました。現在は湘南ベルマーレ様のホームゲーム開催時の看板設置を担当させていただく等、小さい企業ながらも形ある実績をつくれたことを誇りに思っています。

会社理念のなかで「全ての人に最善を尽くす」と掲げていますが、「全ての人」には社員も社員の家族も含まれます。会社を支えてくれる社員が仕事も生活も大切にできるように、経営者として配慮していきたいと考えています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

設立当初は多少無理をしてでも仕事を優先するような生活を送っていたように思います。しかしながら、事業が軌道にのり、社員も徐々に増えはじめたときに、社員の家庭の事情により仕事と生活のバランスは異なり、今までのような仕事中心の働き方だけでは負担に感じる社員がいるのではないかと気づきました。

いかに働きやすく、そしてやりがいも感じられるか。ワーク・ライフ・バランスの名称の通り、バランスを図ることは難しい面もありますが、試行錯誤しながら「働きやすさ」と「やりがい」の両軸を高められるように意識してきました。

### 2 取組内容

職場ではニックネームで呼び合う等、アットホームな雰囲気になっています。名前を気軽に呼び合うことで互いの距離感が縮まり、様々な効果がみられます。その1つとして、社員同士で助け合って有給休暇を取得する姿がみられます。社長も子どもの学校の行事等で休むことができますので、家庭をもつ社員にとって、ワーク・ライフ・バランスの実践に向けてプラスに作用してもらえればと感じています。

また、当社は看板のデザイン、制作、施工、管理といった看板に関わることはすべて自社内で行っています。新入社員は、現場の業務をローテーションで学びますが、興味のある分野へどんどんチャレンジできる環境も整えています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

働きやすさとやりがいを意識してきましたが、一時は新入社員の定着に悩んだ時期もありました。思考錯誤するなかで、新入社員には同期をつくるのが効果的であると気づきました。同期と悩みや不満を共有し、支えあって成長したケースを数多く見てきました。

また、社員一人ひとりが各家庭によって仕事と生活のバランスが異なることを理解することで、社内の結束はさらに強まったように感じています。社内の結束が強まり、それぞれの立場で最善を尽くすことが会社の成長にもつながります。

ワーク・ライフ・バランスに向けて取り組みはじめたばかりですが、少しずつでも続けていくことが重要であると考えています。

(副社長 高橋 純代さん)



# 東山電器(株)

所在地 松戸市

事業内容 変圧器他関連商品製造

従業員数 26名 男性 23名 女性 3名

H P <http://www1.ocn.ne.jp/~tozan>



## —元気でいきいきと、働きやすい職場環境を作りあげたい—

専務取締役 畠山 桂子さん

先日、ISO認証の手続きにあたり、千葉県「社員いきいき！元気な会社宣言企業」で公表書をいただいたことをアピールしたところ、好評価をいただきました。評価されたことはもちろん嬉しいですが、実際に品質と職場環境が良くなっていることを大変嬉しく思っています。

社長自らも「みんなが元気でいきいきと、働きやすい職場環境を作りあげたい」と社員にメッセージを送っていますが、これからも社員が心身健やかに業務に取り組めるように配慮していきたいと考えています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

心身ともに健康であることは非常に大切なことです。心が健康でないと「これくらいはいいか」と欠陥品を送り出すことにもつながってしまいます。長時間労働は特にメンタル面での負担が大きくなってしまいうため、当社では勤務時間内に全社員が業務を終わるように徹底してきました。

「休むときには休む。」当社は変圧器の専門メーカーとして70有余年経ちますが、創業当初からこの思いは引き継がれてきました。

### 2 取組内容

中途入社した社員からは、「定時で帰っていいんですか」と驚きの声があがります。今まで残業ありきの働き方をしてきた社員にとって、勤務時間内に業務を終わらすことは容易ではありません。しかしながら、当社の方針を理解し、勤務時間内の業務を濃いものにしようと努力しています。どうしても残業になってしまう日は、事前に社員から申告してもらい、会社から残業できる社員に依頼しています。

また、有給休暇の取得促進に向けて、毎年12月の朝会で翌年の営業カレンダーを渡しています。出勤日が事前に分かることでライフイベントも立てやすくなっているようです。

毎年11月には、火を扱う商売の守護神であるお稲荷様に安全を祈願する「ふいご祭り」があります。その後は食堂で家庭料理とお酒をふるまう懇親会が開催されます。お正月にはおしるこも作っています。家庭的な行事をする会社が少なくなるなかで、こういった取り組みも大切にしてきました。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

今年の懇親会は、初めて社員全員が参加してくれました。会社が一枚岩になったように感じ、非常に嬉しく思っています。

中途入社した社員のなかには、「この会社に来て、はじめて子どもの運動会に行ける」と喜んで話してくれた社員もいます。家族の思い出は人生でとても大切なことですので、別の日に頑張ればいよいよと周囲の社員と見送っています。

周囲の社員が自然とフォローに入る背景には、社長が社員と同じ視点に立ってくれることが大きいように感じています。社長自ら工場の生産ラインを手伝い、食堂や玄関の掃除、草取り等も行っています。社長の姿をみることで、社内に思いやりの心が浸透するのではないかと感じています。

(専務取締役 畠山 桂子さん)

# (株)アステック

所在地 八街市

事業内容 金属プレス加工、金型設計、制作

従業員数 27名 男性 8名 女性 19名



## —仕事と家庭の両立で悩む社員の負担を減らせるように—

取締役 小宮 みどりさん

仕事と家庭を両立しながら働く女性は増えてきましたが、育児や介護など依然として女性にかかる負担は大きいように感じています。私自身、親の介護のために会社を辞めようと思った時期もありましたが、2年ほど前に役員に就任したことから、同じように悩む女性社員の負担を少しでも減らせればと思い、仕事と家庭を両立しながら働くことのできる体制づくりに力を入れてきました。

経営的視点でみると、体制を強化することは会社にとって負担になる面もありますが、企業は人であり、長い目でみれば後々プラスになると考えています。

製造業

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

2年ほど前に取締役に就任してから、仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりに力を入れてきました。まずは、休みを取りやすい体制づくりに向けて、今までは担当者が決まったお客さまを持っていましたが、担当制からシフト制に変更し、シフトで働く時間は担当を問わず誰でも仕事ができるよう体制を整えました。

また、職場内のコミュニケーション促進に向けて、「おはようございます」、「お疲れさまです」といった挨拶を社員全員で交わすように呼びかけました。日々挨拶を交わすことで、「何か悩みがあるのかな」、「やる気が出てきたな」といったことも分かります。

挨拶から出るメッセージを受け止め、日頃からのコミュニケーションを大切にしてきました。

### 2 取組内容

社員一人ひとりの状況が異なるため、制度に当てはまらない部分は個別に雇用契約書を作成する等、柔軟に対応しています。

例えば、結婚した女性社員から、「家庭との両立が難しい」と相談を受けたことがあります。本人と話し合うなかで、勤務時間を減らせば仕事を続けられることが分かったので、一日から半日へ勤務時間を変更しました。また、実家が被災した社員からは「夏に40日間ほど休みたい、退職も考えている」といった相談を受けましたが、その40日間は休業とし、休業後に復帰してもらいました。

こうした柔軟な対応ができるのは、社員と経営者層のお互いの信頼関係に基づいています。社員も仕事に対する意識を高く持ち、経営者層も頑張っている社員に続けてもらいたいと思うからこそ、柔軟な対応ができるのだと感じています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりを進めることで、女性がもつ本来の良さを引き出せているように感じています。例えば、料理の手際の良さといった、日常生活の段取りの良さが業務に活かすことで、社員自身も自信が付き、より意欲を持って業務に取り組める雰囲気ができてきました。

社員が自信を持って業務に取り組むことで、業務の効率性が高まり、収益性の向上や品質の向上にもつながってくると感じています。

(取締役 小宮 みどりさん)

### 仕事と家庭を両立しながら働く社員の声

#### ◆小川さん

子育て中は、保育園の送迎にあわせて始業終業時間を変更してもらいました。女性が働きやすい会社であると感じています。

#### ◆荒井さん

育児や介護はあくまでも一時的なものなので、皆さん助け合いの精神でお互いをカバーする雰囲気が出来ていると思います。

#### ◆鈴木さん

同じ立場で分かっていただけの女性の取締役がいることを心強く感じています。きめ細かい気遣いに感謝しています。

# (株)ローマン

所在地	木更津市
事業内容	婦人靴部品(ヒール・ソール)製造販売
従業員数	27名 男性 11名 女性 16名
H P	<a href="http://www.rmn.co.jp">http://www.rmn.co.jp</a>



## —「強くて、優しくて、楽しい」会社であることを目指して—

取締役統括本部長COO 峯岸 重明さん

当社は靴を作るメーカー様に靴のかかとや底材を供給する会社です。その前身は、下駄の製造・販売をする業者でした。日本人のライフスタイルの変容に基づき業態を変え、婦人靴のパーツメーカーとして、イタリアをはじめヨーロッパ全域への輸出を果たすに至りました。

当社は集まる人材を宝とした活気溢れる会社として、「規模は小さくとも創造力は計り知れない」創造提案企業であり続けることを目指して、社員の才能・能力を存分に活かせる柔軟な企業風土のもとに、「強くて、優しくて、楽しい」会社であることを目指して参ります。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

技術の進歩により便利な世の中になってきましたが、その反面で人間関係が希薄になっているように感じています。

会社は社員にとって大切なコミュニティの一つであり、人と人とのつながりを感じる大切な場です。当社では、社員一人ひとりに声をかけることを心がけ、コミュニケーションを大切にしてきました。

社員が少しでも生活しやすいようにと意識するなかで、自然と仕事と生活のバランスが取れた職場環境が整ってきたように感じています。

### 2 取組内容

以前、行政等が実施している雇用者を対象にしたアンケート調査で、有給休暇の取得状況について「休みづらい雰囲気である」、「忙しくて休めない」といった結果を見たことがあります。

社内で大切なことは「秩序」であり、皆が順序やルールを守り、互いに助け合う体制を整えることは、企業経営にとって大切なことです。

当社では、企業としてのコンプライアンスに対する意識を高く持ち、社員が休みを取得しやすい風土づくりを進めてきました。

また、女性の定着率が高く、定年まで働く社員も多くいます。子どもの具合が悪いときや学校の行事の際は、周りの社員が声を掛け合い、協力しあう姿も頻繁に見られるようになりました。

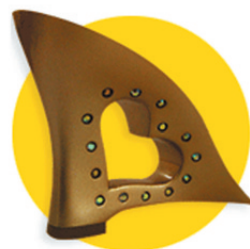
### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

人事労務業務に携わってきたなかで感じたことですが、工場の業務は単調になりがちですが、女性はオンとオフの切り替えが上手く、丁寧に仕事をやり続ける方が多いように感じています。

当社は定年まで働く女性が多くいますが、丁寧に仕事をする人が長く働くことで、職場の秩序が保たれ、会社全体の組織力の向上につながっていると感じています。

日々働きやすい職場づくりに奮闘していますが、今後も社員一人ひとりとのコミュニケーションを大切に取組んでいきたいと考えています。

(取締役統括本部長COO 峯岸 重明さん)



# (有)房州日日新聞社

所在地 館山市

事業内容 日刊新聞（房日新聞）の発行事業等

従業員数 28名 男性 22名 女性 6名

H P <http://www.bonichi.com>



## —社員の家庭生活や地域での活動も大切に—

代表取締役 和田 秀夫さん

昭和23年（1948年）に房総半島南部の安房地域をカバーする日刊紙「房日新聞」を創刊しました。首都圏にありながら半島南部という地域性から、地方新聞の存在が求められていたこともあり、当社は全国紙にはない独自の地域報道を繰り広げてきました。

地域に根ざしてきた会社として、社員の家庭生活や地域での活動も大切に、これからも社員とともに発展していきたいと考えています。

製造業

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

女性の社会進出が進んできましたが、当社の女性社員をみても、夫婦共働きでがんばり、出産後も法定休暇だけを取得して仕事に復帰したいと意欲的に働く女性の姿がみられます。

2人のお子さんを出産した女性社員もいますが、その社員の業務は観光の受付や案内といった専門性の高い業務であるため、戦力になるまでに5年がかかります。

育ってきた社員が辞めることは会社にとっても大きなマイナスであり、また、「産休だけでもいいから復帰したい」と仕事に対する熱意が周囲に伝わることで、自然とサポートする体制が整ってきたように感じています。

### 2 取組内容

業種柄、1つの部署の業務が遅れることで突発的な残業が発生することも少なくありません。

そこで、全社的に残業を減らす取り組みとして、部署ごとにあらかじめ時間を割り振り、その時間内に部署の責任者が業務を再度チェックし、チェックを終えて次の部署へ依頼した時間を経営者層へ報告する体制を整えました。

部署の責任者が再度チェックすることにより、誰がどのようにミスをしたのか、どの工程で時間がかかっているのか等、今まで曖昧になっていたことが明確に分かるようになりました。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

部署ごとのチェック機能を強化し、各人が業務時間を意識することで、単純なミスからくる残業は大幅に削減できるようになりました。労働時間が短縮されたうえ、現場の強化につながること、経営面からみても効果が現れています。

また、当社は30代の子育て中の社員が多いため、家族と過ごす時間を増やし、家庭生活も大切にしてもらえればと思います。

若い社員にとっては、残業代は生活費の一部になっていた面もありますが、仕事と生活のバランスを図っている30代の社員の姿を見ることで、自身の今後の働き方や家庭を持つイメージを掴んでもらい、後々プラスに感じてもらえればと考えています。

（取締役総務部長 島野 昌弘さん）

### 子育てをしながら働く社員の声

現在、2人の子どもを育てながら働いています。当社の始業時間は9時からなので、周囲に比べて子育てをしながら働きやすい会社であるように感じています。

また、仕事を続けるにあたって家の場所も配慮しました。今は、昼休みに一度家に帰って家事等もできるので、ちょっとしたときにも助かっています。

仕事と家庭を両立していくうえで夫の協力は不可欠です。私が仕事の日には夫が子どもをみる等、互いに協力しながら頑張っています。



# 江戸川食品(株)

所在地 野田市

事業内容 穀類・エキス類の製造業

従業員数 40名 男性 37名 女性 3名



## —社員の意識醸成に努め、仕事と生活の調和が図れた職場環境を—

取締役工場長 千吉良 博さん

当社は2003年にキッコーマンの製造工場として分社化しました。キッコーマングループでは、グループ内で働く社員一人ひとりのところがけや実践すべき行動を表した「キッコーマングループ行動規範」を2002年8月に制定し、グループ各社での周知徹底と浸透に努めてきました。社員一人ひとりが方針を理解して取り組んでいくために、社員の意識醸成に努め、仕事と生活の調和が図れた職場環境を目指しています。

製造業

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

「キッコーマングループ行動規範」は6項目からなり、そのなかの1つに「人権の尊重と明るい職場環境づくり」があります。

当社は創立8年ということもあり、正社員の平均年齢が34歳と比較的若い組織ですが、グループ企業内で定年を迎えた後に働く社員もいます。

行動規範に基づいて、社員が互いを尊重し、仕事も生活も大切にできるように、会社としてできるところからサポートしてきました。

### 2 取組内容

業務の効率化や職場環境の改善に向けて、社員から意見を募る「改善提案制度」を設けています。現場における問題点は、そこで働く社員が一番よくわかっていますので、職場環境を見直すうえで貴重な意見です。

当初は何でもいいから提案をしてほしいと募っていましたが、次第に提案の質が上がってきました。

例えば、工場設備の清掃において、今まで一部を手作業で行っていましたが、社員からの提案を受けて工具を作りました。そのほかにも、工場では過去に起きた設備故障のトラブルを分析する等、再発を防ぐための予防保全に力を入れていますが、予防保全に関する改善提案も多く出てきました。

また、昨年からは半日休暇を導入しました。当初は業務に支障が出るのではと懸念もありましたが、社員が協力し合い、意欲的に業務に取り組んでいますので、特に大きな問題なく運用することができています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

清掃に工具を用いることにより、掃除の時間を短縮できるとともに、手作業で行うリスクを減らすことができました。

予防保全においても、社員同士の情報連携が強化され、磨耗した部品を前もって交換する等、今まで以上に社員一人ひとりの「予防」に対する意識が高まりました。社員自らが改善策を考えることで、社員の意識改革にもつながっています。

こうした業務面の改善とともに、残業削減等の取り組みにより業務の平準化を図ることは、経営マネジメントの観点からも重要であると感じています。

(総務部長 戸邊 光一郎さん)

# (株)弘報社印刷

所在地 千葉市

事業内容 印刷物の企画・製作、広告代理業務等

従業員数 55名 男性 50名 女性 5名

H P <http://www.kohosha.co.jp>



## —小さいけれど100年企業を目指します—

専務取締役 吉田 良一さん

印刷物の企画・製作から広告代理業務等も手がけ、平成24年で50年を迎えます。これまで社員を「仲間」と考え、「仲間を大切にしたい」といった思いで日々取り組んできました。

経済の低迷が続いていますが、こういった時期だからこそ、情の厚さ、心の温かさは大切です。「仲間」を守り、楽しく仕事ができる環境を整え、100年企業を目指していきたいと考えています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

アメリカの印刷会社では、社内にカスタマーサービス担当を配置し、営業担当が不在時の顧客対応やスケジュール調整、印刷前の誤字等のチェック等、営業担当をフォローするサービスを迅速に提供しています。

当社でも他社との差別化をはかっていくために、カスタマーサービス担当者を検討しましたが、誰でも簡単にできるわけではなく、営業経験や高いコミュニケーション力が求められます。そこで、営業経験のある育児休業中の女性社員が適任であると考えました。

本人にヒアリングしたところ、「営業として働きたいが、時間の制約も気にしている」といった話があり、社内で営業と同様の仕事ができる新しい職種にやりがいを感じてもらえました。

家庭生活と両立できるように、会社にとってもプラスになるにはどうしたらよいかを考え、できるところから取り組んできました。

### 2 取組内容

有給休暇の取得促進に向けて、休みを取得しやすい環境づくりを意識してきました。

社員をみていると、ボランティア、学校の行事への参加等、地域や家族との交流を大切に充実した余暇を過ごしているようです。

私自身の経験からも、余暇が充実することで1週間の仕事の疲れがリセットされ、より良い仕事ができるように感じます。

また、「ノー残業デー」を一部の部門で実施しています。ノー残業デー以外の日でも、子育て中の社員が早く帰れるように社員同士で協力しています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の变化等

社会環境によって社員の働くスタイルも変化しますが、そうした変化をふまえて人事ローテーションを考えていくことが経営層の仕事だと考えています。

幸いにも、カスタマーサービス担当の女性社員は、今までの営業経験を活かし、現在もいきいきと働いています。会社としても、その社員の長年の営業実績を見てきましたので安心して仕事を任せられ、互いにとって最良の選択であったように感じています。

また、当社では若い人材の活用も進めています。今年は2名の新卒枠に対し、80名超の応募がありました。学生からは「温かさを感じた」、「情の厚さを感じた」といった声を多数いただいています。雇用の面でもこうした取り組みは重要だと考えます。

(専務取締役 吉田 良一さん)

#### 育児休業制度を利用した松浦さん

入社以来、営業職一筋です。育児休業後も、営業経験を活かした新しい職種で、日々使命感に燃え、やりがいを感じています。社内の温かい雰囲気には支えられながら、社会とのつながりに充実を感じ、めりはりのある生活を送っています。



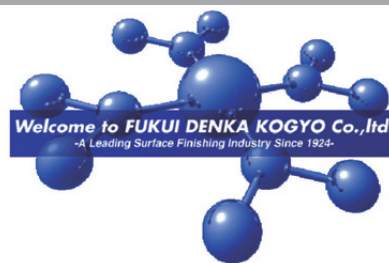
# 福井電化工業(株)

所在地 市川市

事業内容 表面処理加工業

従業員数 55名 男性 51名 女性 4名

H P <http://www.fukuidenka.co.jp>



## —お客さまの期待以上の製品を提供し、感動を与えられる企業を目指して—

代表取締役社長 福井 順子さん

当社は、金属の表面処理加工の技術を活かし、手作業で仕上げる付加価値の高い製品をつくりだしてきました。加工したボタンは、英国王室御用達ブランドにも採用いただける等、一定の評価をいただいております。こうした背景には、「お客さまの期待以上の製品を提供し、感動を与える企業を目指す」という理念のもと、全社員一体となって取り組んできたことがあげられます。

当社の強みは「社員の一致団結する心」だと感じています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

私自身、家で子どもを育てた経験や保育園に子どもを預けながら働いた経験があるので、双方の気持ちがよく分かります。

数年前に、当社ではじめて妊娠・出産した女性社員がおり、本人も職場復帰を望んでいましたが、最終的に様々な事情から退職せざるを得ない状況に至りました。本人が望んだ選択であり、会社としても本人の決断を尊重していますが、女性が子育てをしながら働き続けるには、まだまだ様々な障害が多いようにも感じています。

男性社員のなかには子育て中の社員も多くいます。子どもが生まれると、社員から写真をもらって私の机の近くに飾っています。リーマンショック等の厳しいときもありましたが、経営者として、社員と社員の家族の生活を守ることを意識してきました。

### 2 取組内容

当社は、バブル期はゴルフクラブの金属シャフトへのめっき加工を中心に、大量生産による成長を遂げましたが、バブル経済崩壊後、クラブシャフトの素材の主流がカーボンに移り、抜本的な製造工程の改革が求められました。試行錯誤のうえ、高付加価値品へのシフトにより、V字回復を図りましたが、その改革の際に活躍したのが、就職難の時代に採用した若手社員でした。

バブル経済崩壊を経験したこともあり、危機意識が高く、働くことへの意識が高い若手の根性と、長年培ってきた職人の知恵が融合し、社内の雰囲気に変化が現れました。

社員一丸となって仕事に取り組み、業績もついてくることで、社員の雇用を守ることができ、当時の若手社員も今では子育て世代となりました。配偶者の出産時や子どもの運動会等、社員の家庭行事の際に休暇申請を受け入れられるように、休暇時の体制にも配慮しています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

「社長のおかげで結婚できた」、「家庭をもてた」、「家を建てられた」と社員から言われると、とても嬉しく思います。

私は、「どうせ仕事をするなら、明るく、楽しく」と話しています。仕事によるストレスを家庭に持ち込まないためにも、社内で少しでも前向きな気持ちで仕事ができるように環境整備を大切にしています。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むにあたって、単に休みが取りやすい、休暇が取りやすいだけではなく、まずは利益を上げる経営基盤を固め、社員の雇用を確保し、社員と社員の家族が安心して暮らせるようにすることが必要だと感じています。

(代表取締役社長 福井 順子さん)

# 広栄化学工業(株)

所在地 習志野市

事業内容 化学工業製品の製造、加工、販売等

従業員数 60名 男性 42名 女性 18名

H P <http://www.koei-chemi.co.jp>



## —ワーク・ライフ・バランスは経営マネジメントのひとつ—

代表取締役社長 吉田 茂雄さん

平成17年8月から開始した当社の行動計画も第三次計画へ移り、全社員が安心して働きやすいと感じられる環境に徐々に変化してきました。また、平成20年10月には、習志野市子育て支援先端企業第1号の認定をいただくなど社外においても当社の取り組みや活動に高い評価をいただきました。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むことは、企業の安定成長に欠かすことができない施策であり、これからも社員が満足できる制度を充実していきたいと考えています。

製造業

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

日本でワーク・ライフ・バランスが提唱される前から、経営理念に「楽しい職場と業績向上を両立できる社内環境をつくる」を掲げてきました。私自身も雇用者としての経験があり、働く側も「この会社で頑張ろう」と思わなければいい仕事はできないと自ら感じたことが背景となっています。

また、平成16年に習志野市の次世代育成支援対策行動計画策定の懇話会に企業代表として参加しましたが、この分野において改めて企業の担う責任が大きいことを認識しました。「保育園に入れず仕事を諦めざるを得ない」といった声を耳にすることがありますが、行政だけでなく企業側も男女が働き続けられる環境を整える必要があると考え始めました。

### 2 取組内容

平成17年からワーク・ライフ・バランス委員会を立ち上げ、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。社員満足度調査を実施し、結果を踏まえてファミリーデー休暇の創設、半日休暇の増日、福利厚生ガイドブック配布、再雇用制度の創設などに取り組んできました。

今年度実施した社員満足度調査結果では、「ファミリーデー休暇」は社員に好評で、実施してよかった取り組みの最上位に上がりました。ファミリーデー休暇は社員の誕生月に休みが一日取れる制度ですが、いつでも取得できる有給休暇よりも取りやすく、全員が取得しています。

また、昨年「家族と夕食を食べる日（ノー残業デー）」を週2日実施しています。家庭は社会の原点であり、「夕食を家族と食べてコミュニケーションを図ってほしい」という、私自身の強い思いからこのようなネーミングとなっています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

ワーク・ライフ・バランスは経営理念や経営計画と同様に、経営管理上の1つのツールだと考えています。つまり、ワーク・ライフ・バランスを推進できる企業は経営管理がうまくいっている企業といえると思います。

休暇が取れることは交代要員が育つこと、多能工化が進むことにつながります。また、男性中心の職場に女性を増やすと、職場のチェック機能も強化され、相互牽制機能も働きます。男女の割合を適正に保ち、男女ともに働きやすい職場を目指すことは企業のリスク管理能力が高まると感じています。

(代表取締役社長 吉田 茂雄さん)

#### 育児休業制度を利用した社員の声

平成19年に第一子を出産した際は3か月間短時間勤務、平成22年に第二子を出産した際は6ヶ月の育児休業を取得しました。

第二子出産時では、第一子に比べ両立支援に関する社内の制度が充実しており、社員のみなさんの理解も進んだと感じました。

職場では子育てに理解を示してくれる方も多く、恵まれた環境であると感謝しています。

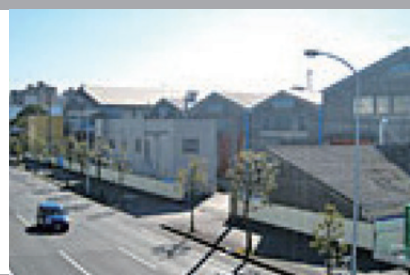
# 松本ESテック(株)

所在地 千葉市

事業内容 電磁鋼帯・加工等

従業員数 89名 男性 75名 女性 14名

H P <http://www.m-est.co.jp>



## —優れた社員の育成を目指して—

代表取締役副社長 松本 晴代さん

「人を活かすこと」、「人を大切にすること」こそ、経営課題であると考えています。先代から働きやすい職場づくりを意識し、社員の家庭事情を考慮してきました。

中小企業は社員と経営層のお互いの顔が見えるので、思いも通じやすいように感じています。私は半期に1回、社員と面談する期間を設けていますが、社員との対話を大切にすることで、より良い関係が築けるように考えています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

以前は結婚を機に退職するケースが主流でしたが、私が6年ほど前に人事担当となってからは、育児休業を取得して復帰するケースが出てくるようになりました。

社員の様子を見てみると、子どもが3才になるまでは仕事と育児の両立で大変な時期を過ごしていますが、3才を過ぎると安定して働いてもらえる可能性が高いように感じています。

育児休業を取得する社員は一時的に時間の制約はありますが、将来的には長く働いてもらえる可能性が高いことから、社としても臨機応変に対応してきました。

### 2 取組内容

育児休業中は主に派遣社員を雇い、業務をカバーしています。一時的にコスト増にはなりますが、他の社員もカバーする余裕がない等の状態であれば、業務の重要性を考慮し何らかの手当が必要だと考えています。それは会社の組織運営のために必要なコストだと捉えています。

また、女性の管理職登用も進めています。社内の若返りを図るなかで女性の活用も積極的に行ってきました。当社で子育てをしながら働き、定年で退職された女性社員もいます。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

育児休業中に雇った派遣社員ではありませんが、派遣社員から正社員に至ったケースもありますので、新たな社員を雇うことは単にコスト増ではなく、優秀な人材の確保につながることもあると考えています。

また、現場で真面目に働いている男性社員も多くいますが、比較的女性社員は物事に柔軟に取り組んでいるようにみえます。例えば、工場で女性が入るラインや女性が入る打合わせは、スムーズに終わる傾向があります。一定の割合で職場に女性がいることで、職場環境も良くなるように感じています。

これまで育児休業は女性社員が主でしたが、今後は男女問わず介護に従事する社員も出てくるのが予想されます。男性も同じように家庭を顧みられるように、引き続き体制を整備していきたいと考えています。

(代表取締役副社長 松本 晴代さん)

# (株)久永製作所

所在地 四街道市

事業内容 金属ホック釦、その他精密金属加工品等

従業員数 117名 男性 68名 女性 49名

H P <http://www.hisanaga-ss.co.jp>



## —仕事と家の往復だけでなく、興味のあるものを見つけてもらえるように—

取締役 鶴川 陽子さん

当社は「夢や目標を実現するために積極的な人」を求めています。休みは遊ぶもの、勉強するものや育ってきた人は、仕事に対する興味や関心も高く、めりはりを持って働いているように感じています。

社員には、ただ仕事と家の往復だけでなく、何かしら興味のあるものを見つけてもらい、人生をより豊かにしてもらえればと考えています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

比較的大きな企業であれば、運動施設や保養所といった、福利厚生施設を充実することで社員の生活をより充実したものにできるかと思っています。

当社では、こうした福利厚生等で不足していると感じている部分について、休暇の取りやすい環境や子育てのしやすい環境を整えることで補い、社員に少しでも働きやすい会社だと思ってもらえればと考えています。

私自身も子育てをしながら働いていますので、仕事と家庭の両立の大変さは身をもって感じています。結婚や出産の対象になる社員は多くはありませんが、育児休業を取得し、仕事と家庭を両立しながらいきいきと働き続けている社員もいます。

若手社員がいずれ結婚や出産をしたときに、この会社で働いていてよかったと思ってもらえればと感じています。

### 2 取組内容

配偶者の出産の際に、2日間の特別休暇を会社からプレゼントしています。社員の家族の誕生は会社としても喜ばしいことです。出産時は普段以上に家庭を大切にしてもらいたいと感じています。

また、育児休業を取得し、短時間制度を利用している社員がいます。休業中は、新たな人員は採用せずに、新入社員や中途社員が育ってきましたので既存の社員で割り振りました。

育児休業を取得した女性は業務を熟知しており、周囲の社員からも信頼も厚く、彼女の復帰を心待ちにしていました。自然に協力し合う体制ができたことは、彼女の人徳であるように感じています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

誰かが休んだ際は、他の人に仕事を覚えてもらうチャンスだと捉えています。製造部門の社員が出荷部門に応援にでる等、部署の垣根を越えて助け合う風土が出来ていることは非常に喜ばしいことです。

また、平成21年10月には、人材育成団体が実施するキャリア開発シートを用いて、上級職層に今後のキャリアや人生設計について考えてもらいました。

どんなときにやりがいを感じているか、今後家族とどう過ごしていきたいか等、自分を見つめ直す良い機会となった等の声が多数ありました。社員が仕事ばかりの日々にならないように、定期的に過去を振り返り、今後を見据える時間を持つようにしていきたいと考えています。

(取締役 鶴川 陽子さん)

#### 子育てをしながら働く斎藤さん

妻の出産時に特別休暇を取得しました。初めての出産で様々な手続きなどが多いなか、余裕を持って対応でき非常に助かりました。

また、無事に生まれ、家族が増えたことに喜びを感じています。

# 白鳥製薬(株)

所在地 習志野市

事業内容 医薬品原薬の製造等

従業員数 142名 男性 112名 女性 30名

H P <http://www.shiratori-pharm.co.jp>



## —次世代の人材を育成することで組織力の維持・向上へ—

常務取締役 矢野 周二さん

2010年に企業文化の集大成として「わたしたちのCredo」を発表しました。「Credo」とは「信条」とも訳されますが、まさに当社にとって信条とも言うべき「Credo」の1つに「次世代の人材を育成することで組織力を維持、向上します」と掲げています。当社にとって「社員の技術力」は大きな財産であり、社員が成長するための投資は惜しみません。ワーク・ライフ・バランスは、人材育成とこれに伴う技術力の向上という、経営戦略の観点からも重要な取り組みと位置づけています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

景気の低迷が続いていますが、こうした仕事と生活の両立に関する取り組みは、景気動向とは別に考え、できるところから少しずつ整備していくものだと考えています。

景気が良くなったから新たに取組んだり拡充する、あるいは悪くなったから削減・後退するといったことでは単なる一過性のものとなってしまいます。本質的に社員のことを考えるのであれば、景気に左右されない、というよりむしろ景気の悪い時ほど社員の底力が発揮されるような人材基盤を築くことが求められます。

当社は、研究職に就く大学院卒の女性が多いのですが、研究職は一人前になるまである程度の年数がかかります。結婚や出産を理由に退職に至ることは、会社にとっても大きな損失であると考えています。

経営戦略の観点からも、社員の定着や育成と絡めてワーク・ライフ・バランスに取り組むことは重要であり、男女ともに働き続けられる職場を目指してきました。

### 2 取組内容

育児休業復帰後、短時間勤務制度を利用して働いている女性社員が1名います。どの部門でも活躍できる優秀な社員のため、休業後は職場に戻ってきてほしいと考えていました。幸い、本人の希望もあって復帰し、現在も品質保証部門で活躍しています。

また、全社的に有給休暇を取得しやすい環境を整えたいと考え、今年度はゴールデンウィーク谷間の平日の休暇取得を推奨し、「7連休」とするキャンペーンを実施しました。部署によって、ある程度の時間の予測が付きやすい部署と時間管理が難しい部署もありますが、ゴールデンウィーク中は工場もメンテナンス期間に入りますので、業務への支障もなく、社員は2班に分かれて7連休を取得しました。充実した休暇を過ごせたのではないかと考えています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

短時間勤務制度の利用や有休の取得促進などの取組効果は、なかなか目に見えにくいものですし、現れるのに時間もかかると思います。しかし、繰り返しになりますが、ワーク・ライフ・バランスは、経営戦略の1つとして明確に位置づけて取り組むことで、優秀な人材の確保や育成につながっていきます。法律や制度があるから取り組むのではなく、社員のニーズに応え、社員が自身の成長を感じながら、好きな仕事に打ち込み、プライベートも充実できるような環境を作っていきたいと考えています。

(常務取締役 矢野 周二さん)

### 子育てをしながら働く社員の声

第一子出産後、短時間勤務制度を利用して品質保証業務に携わっています。

育児との両立がしやすいようにと業務内容を見直していただいた際も、これまでの経験が活かせるように配慮していただきました。復帰前は不安もありましたが、幸いにも職場の上司・同僚からの理解、協力も得られ、充実した毎日を送っています。

# 恭芳産業(株)

所在地 富津市

事業内容 しゅんせつ工事、港湾運送等

従業員数 12名 男性 10名 女性 2名



## —「家事もビジネスと同じ」自身の経験から—

代表取締役 石井 正史さん

私自身、4人の子どもの育てながら企業経営に携わっています。実際に家事や育児に取り組んで感じることは、「家事もビジネスと同じ」ということです。日々の家事の段取りをどうするか、それは仕事の管理と同じであり、仕事で管理能力を培っている男性の方が向いているようにも感じます。

特に管理職層の男性が家事や育児に積極的に参加し、多くの男性に「大変であり大切」であることを感じてもらえればと考えます。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

休暇時における代替要員が確保できない状態では、現場の業務が止まり、経営面でのリスクも高まります。当社では1人が3種類程度の業務をこなすことができるように、バックアップ体制を整えてきました。

ワーク・ライフ・バランスにあてはめて考えたときに、社員が病気で1~2日休むこともプライベートで1週間休むことも同じであると考えています。最近、結婚休暇で1週間ほど休んだ社員もいますが、休んだときのバックアップ体制を整えていれば運用に大きな支障はきたしません。

ワーク・ライフ・バランスを経営マネジメントの1つとして考えることで、取り組みは進むように感じます。

### 2 取組内容

当社は海上での業務が中心となるため、時期によっては朝4時頃からの勤務もあります。家庭とのバランスが上手く取れないと仕事に支障をきたす可能性もあり、家族の方の協力が必須です。

社員の家庭のことは大体頭に入れ、各家庭の状況を常に気にかけています。例えば、幼い子どもを持つ社員が4名ほどいますが、子どもの具合が悪いときには病院へ連れて行く等、男性社員もすすんで育児に参加するように呼びかけています。

また、業務は18時をタイムリミットとして考え、残業にならないよう時間管理を意識しています。

会社が家庭の障害にならないように、家庭における役割も果たすようにも伝えています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

社内に「自分の家庭も他の社員の家庭も大切にしたい」といった考えが浸透し、時間内に最高の仕事をしようと意識する姿がみられます。真面目に働く社員が定着し、めりはりを持って働くことができる職場風土が醸成されてきたように感じます。

また、他社へ転職後、戻ってきた社員もいます。当社から離れることで、改めて安心して働けることの魅力に気づき、有給休暇が取れる環境のありがたみを感じたといった話もありました。

子育ては社会参加につながり、地域の方との交流や同じ世代の子どもを持つ親同士の交流等、人間的な幅が確実に広がります。社会全体で他者とのつながりを大切にし、他者を思いやる心や愛情が溢れる社会になれば、ワーク・ライフ・バランスの普及にもつながるようになっていきます。

(代表取締役 石井 正史さん)





# (株)助川工務店

所在地 柏市

事業内容 住宅、神社仏閣、店舗等の設計、施工、管理等

従業員数 17名 男性 13名 女性 4名

H P <http://www.sukegawanet.com>



## —地域に貢献できる会社として お客様の夢をかたちに—

取締役 助川 神奈さん

当社は1887年（明治20年）創業の木造住宅、木造建築を得意とした工務店です。先々代は宮大工としての実績もあり、神仏を尊ぶ信仰のある会社として、人と人とのつながりや思いやりの心を大切にしてきました。

また、私自身、子育てをしながら業務に取り組んでいますが、女性が働きやすい会社は男女ともに働きやすい会社であると感じています。今後も地域に貢献できる会社として、経営理念である「お客様の夢をかたちに」の実現に向けて、社員とともに邁進していきたいと考えています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

10年ほど前にグループ会社である住まいのリフォーム専門店が独立する等、事業の拡大とともに組織体制を強化してきました。組織体制を強化することで、皆が働きやすく時代の流れにあった経営形態に変化してきたように感じています。

また、時代の流れのなかで、固定的役割観念が払拭され、現在では男女ともにお茶だしをしています。チームワークを大切に、忙しいときは互いに助け合い、皆で会社を盛り上げようといった意識が根付いてきました。

### 2 取組内容

8年ほど前に、出産を機に退職した女性を再雇用しました。入社後まもない妊娠・出産でしたが、総務関連の仕事を取りまとめていた会社にとって欠かせない社員であったため、「戻ってきてね」と声をかけ、復帰してもらいました。現在も2児の母として活躍しています。

また、当社の商談スペースにはキッズルームを設けています。お客さまがゆっくりとご相談できるように、時には社員がお客さまのお子さんと一緒に遊ぶこともあります。後々は社員の子どもが通う保育園と連携して、利用できればと考えています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

経営面からみると、人材育成面での効果が大きいように感じています。企業において「人は宝」であり、社員をどれだけ成長させることができるかは企業の発展に大きく関わってきます。

当社では、既存の社員に「新しく入ってきた社員を自分が伸ばす」といった意識を持ってもらうよう声をかけています。そうした風土が自然と根付くことが企業の成長につながってくると感じています。

そのためには、まずは経営者層も変わる必要があります。社員一人ひとりと定期的にディスカッションし、社員自身に会社の業務で何ができるかを考えてもらうとともに、経営者層も社員の特性を上手く引き出していくことが大切であると考えています。

（取締役 助川 神奈さん）

#### 再雇用制度を利用した河合さん

総務関連のチーフとして業務を担当しています。入社後まもない妊娠、出産にもかかわらず、取締役から「戻ってきてね」と声をかけてもらい、戻れる場所があることを嬉しく思いました。

周りの方からも、入社したときから「家庭を大切に」といつも声をかけていただき、ありがたく思っています。周りの方々の協力により、業務を円滑に進めることが出来ていると感じています。



# 大里綜合管理(株)

所在地	大網白里町
事業内容	不動産の維持管理・売買・賃貸借仲介等
従業員数	30名 男性 15名 女性 15名
H P	<a href="http://www.ohsato.co.jp">http://www.ohsato.co.jp</a>



## —直接は収益につながらなくとも大事な仕事があります—

代表取締役社長 野老 真理子さん

先代の母から経営を引き継ぎ、学童保育の開設から様々な地域貢献活動等にも取り組んできました。企業として、収益を上げることはもちろん必要ですが、直接は収益につながらなくとも大事な仕事があります。学童保育や地域貢献活動は後者として考えており、社員がより働きやすいように、そして社員が地域の担い手として本質的に育つことで会社の成長にもつながっていくように感じています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

私も働きながら3人の子どもを育ててきましたから、働きながらの子育てはいかに大変かわかります。保育園に預け、泣く子どもを見て仕事に行くたびに胸が痛んだことを思い出します。

学童保育をはじめた理由は、「小学生の子どもを預ける場所がない」と私自身も痛感したことが背景にあります。大人のやりがいや生きがいのために子どもを犠牲にしていいた方がいいわけがありません。そのころから、社長として、働きたいという親の意思と子どもの心を大切にしたい会社をつくりたいと思っていました。

### 2 取組内容

事務所内の学童保育には、夕方になると共働き家庭の子ども達のほか、地域の子どもの達も大勢来ます。多い日には60人に達することもあります。それぞれの子どものマナーをしっかりと守っているので、業務の妨げになるようなことはありません。上の子が下の子の面倒をみたり、オフィスの手伝い、お菓子を作って社員に販売する等、生きた社会勉強の場となっています。

現在は、昼は地域の方が腕をふるうレストランに、夕方から学童保育として利用することができます。時間帯によって別の空間に生まれ変わります。

こうした空間づくりは、社員と一緒に毎日掃除をするなかで、「何かに活用できないか」と「気づきの訓練」を意識するなかで生まれたように感じています。

また、学童保育のほかに、語学教室やコンサート、道や駅の掃除等の地域貢献活動も200種類以上実施しています。

東日本大震災後は、毎週マイクロバスを運行し、計1200名ほどの市民の方と被災地へ向かいました。男性社員は自ら進んでマイクロバスが運転できる免許を取得する等、一つひとつ出来ることから取り組んでいます。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

「地域貢献活動」、「社員教育」、「販促」。この3つは一体のものであると考えています。

「地域貢献活動」を通して「ありがとう」と言葉をいただけることは社員の喜びです。1つでも多くの「ありがとう」と言葉をいただけるように、社員は自ら考え行動するようになります。それは何よりの社員教育になると考えています。

そしてやがて地域貢献活動で触れ合った地域の方がお客さまに、あるいは社員になることもあります。

効率化や日々の利益にとらわれ、地域貢献活動の時間まで省いてしまうことは残念なことです。会社と社員が成長していくうえで、こうした地域貢献活動を実施することは重要な意義があると感じています。

(代表取締役社長 野老 真理子さん)

# (株)東洋ハウジング

所在地 鎌ヶ谷市

事業内容 注文住宅建築、リフォーム、不動産売買等

従業員数 30名 男性 22名 女性 8名

H P <http://www.toyo-housing.jp>



## —「いい家をつくる」社員一丸となって—

代表取締役社長 西峰 秀一さん

当社は、注文住宅の建築・リフォーム、不動産の売買・賃貸、土地活用コンサルティング事業を通じ、創業以来、地域に密着した住まいづくりを手がけてきました。「いい家をつくる」という企業理念に基づき、社員が一丸となってそれぞれの仕事に励んでいます。

企業理念の実現に向けて、男女ともに仕事もプライベートも充実できるように、他社の事例等も参考にしながら働きやすい職場づくりを進めています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

先代の父の時代に、私自身も営業マンとして働いていたことがあり、働き手の立場も経験してきました。やはり、休みを充分に取らなければ前向きな気持ちは続かないため、私の代になってからは、今まで以上に時間管理を意識して職場環境の整備に努めました。

特に時間管理のなかでも残業時間を意識し、終わりの時間を決めて「やるときはやる」とめりはりのある風土の醸成に努めました。また、営業力の強化に向けて女性の採用もはじめ、男女ともに働き続けることができるように配慮してきました。

### 2 取組内容

残業時間の削減に向けて、大手企業の事例を参考に「がんばるタイム」を導入しました。これは、自分の仕事に集中できる時間をつくることを目的に、毎日13時半から15時までの間は「会議や電話、部下への指示や上司への確認も禁止」としたユニークな制度です。

また、男女ともに無理なく働き続けられるように変形労働制を導入しました。基本の勤務時間は、一日8時間の週40時間ですが、一日の勤務時間を長くして他の曜日の就業時間を短くしたり、休みを増やしたりすることが可能です。一日8時間の固定観念を取り払い、柔軟に考えるなかで変形労働制の導入に至りました。

ただし、朝礼は大工、監督、営業など全社員ができることを基本としているため、現場の社員

に考慮して8時から始めています。朝礼は、部門間のすれ違いを解消する場でもあり、社員同士がコミュニケーションをとる場として大切です。また、早起きの習慣をつけることで、業務を前倒しにして取り組む姿も見られるようになりました。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

「がんばるタイム」の導入により、声をかけられる度にとめていた社員の効率があり、残業時間の削減とともに社内全体の生産性の向上につながっているように感じています。

また、2008年頃から新卒採用を始めていますが、女子学生の採用も進めてきました。ご夫婦でいらっしゃるお客さまも多く、お客さまアンケート結果をみると、特に女性のお客さまから、女性ならではの目配りや気配りに対して評価が高い傾向にあります。

男性が多い業界ではありますが、現在頑張っている女性社員の姿をみることで、女性も向いている職業だと気づくことができました。

社員に長く働いてもらうためには、経営者層からの歩み寄りも大切であり、今後もコミュニケーションを大切にしていきたいと考えます。

(代表取締役社長 西峰 秀一さん)

# (株)ヤマシナ商事

所在地 鎌ヶ谷市

事業内容 住宅設備機器販売施工事業、リフォーム事業等

従業員数 34名 男性 23名 女性 11名

H P <http://www.yamashina-co.com>



## —経営をしてきてわかったこと、それは「すべては人」ということ—

代表取締役 山品 和宏さん

平成元年にヤマシナ商事を父と二人で、地元「鎌ヶ谷」の地に立ち上げました。今日まで頑張ってきたのもお客さま、職人、仕入先の方たちの温かい応援と社員たちの支えがあったからこそだと考えています。また、10年以上、経営をしてきてわかったことがあります。それは「すべては人」ということです。ヤマシナでは、お客さまから安心、信頼を得られるような人材育成を目指しています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

先代で営業基盤を築いてきたため、現社長となつてからは、社員の主体性を高める体制とともに社員がゆとりを持って働くことができる環境づくりを意識してきました。

例えば、当社では5つの委員会組織がありますが、そのなかの1つに「ヤマシナ夏祭り」を開催する「夏祭り委員会」があります。最初の年に来ていただいたお客さまは2日間でたった5名でしたが、何年も続けるうちに今年は7月下旬の2日間で約1900名のお客さまに来ていただけるようになりました。

こうした地域活動や委員会活動をとおして、社員一人ひとりが業務においても、「考えて行動できる力」を高めています。社員の業務生産性が高まることで、早く仕事を切り上げて余暇の時間を有意義に過ごすこともできますし、またそれが生産性の向上につながってくると考えています。

### 2 取組内容

3年前から毎週水曜日を「ノー残業デー」としています。ノー残業デーを成功させるポイントとしては、やはり「続けること」です。当初は社内から「早く帰れない」といった声もありましたが、続けるうちに各人の意識が変わり、現在は「今日はノー残業デーだから帰ろう」といった意識が根付いてきています。

また、「スピリット オブ ヤマシナ」といった社員表彰制度があります。これは社員同士で頑張った人を投票する制度であり、投票数が多かった社員が全社員の前で表彰されます。

こうした取り組みを進めることで、社内一体感が生まれるとともに、周囲に気を配り、相手のことを思いやる風土も醸成されてきていると感じています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

余暇の時間が増えることで資格取得に向けた勉強や、担当する研修やセミナーの内容をより濃いものにできていると考えています。

また、社員が定着することで、継続して安定的なサービスを提供することもできますし、お客さまとの長期的な関係性も築けます。特にリフォーム事業では、一度リフォームをして終わりではなく、一度リフォームをされたお客さまと良い関係を保っていると、また別のタイミングごとにリフォームのお話をいただけることが多くあります。

お客さまに安心と信頼を提供することで、お客さまをはじめ社員やヤマシナに関わるすべての人たちが幸せになれるように、笑顔と感動をご提供できる企業を目指していきたいと考えています。

(総務部&営業マーケティング部長 森 豊勝さん)

### 短時間勤務制度を利用している田久保さん

リフォームに関する各種ご提案をしています。家では2児の母のため、仕事と家庭の両立に向けて日々工夫をしながら業務に取り組んでいます。

自分自身の家事の失敗や手抜き法を活かして、お客様には「失敗しないで家事が楽になるリフォーム」をご提案していきたいと思っています。

# 古橋工業(株)

所在地 船橋市

事業内容 給排水衛生設備工事、冷暖房設備工事等

従業員数 41名 男性 32名 女性 9名

H P <http://www.furuhashisetsubi.co.jp>



## —「社員は家族」家族のような絆を大切に—

代表取締役 古橋 久治さん

社員は家族と同じであり、社員を大切にしたいと思う気持ちから、本当の家族のような絆が生まれてくると考えます。

ただ単に企業の利益を追求するのではなく、社員もその家族も大切にしたいと、真剣に考えることで心が通じるようになります。心が通じ合い、皆で頑張れば会社も良くなり、結果もついてくるように感じています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

このような制度は女性社員に偏りがちですが、男性社員も保育園の送迎や学校行事への参加等、仕事を理由に疎かにならないよう、必要な時期に必要とされることが出来る環境を整えられるように配慮してきました。

男性社員のなかには、家族の入院により一定期間は家庭生活に重きをおき、現職で復帰したケースもあります。

女性社員も管工事施工管理技士や給水装置工事主任技術者等の国家資格を取得し、結婚・出産を経て働き続けている社員もいます。

せっかくの資格や経験を無駄にしてほしくないといった思いでサポートしてきました。

### 2 取組内容

短時間勤務制度や介護休業制度等を個別の事情に合わせて調整し、柔軟に活用することにより家庭生活を大切にしよう呼びかけています。

外出先や自宅から業務の指示や確認をしたい等の社員の提案をもとに、社外においても会社のサーバーにアクセスすることが可能となり、残業の削減や顧客満足度の向上につなげることができたのではと思っています。

社長からは、「やる気、元気、勇気」を大切にしよう話がありますが、社長が社員を信じて仕事を任せてくれることで社員の成長につながってきます。

社員が自発的に考え行動する環境を大切に、会社も社員の提案を応援してきました。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

「私生活が充実していなければ、よい仕事も出来ない」。そのような観点から、社員全員で協力してきました。男女ともに、必要なときには生活に重点をおきながら働くことができるので、残念な退職を防ぎ、社員が定着していることが取り組みに伴う効果として大きいように感じています。

また、毎年新卒採用をしています。若手の存在も良い刺激となっています。若手社員の人材育成を意識することにより、指導する側の社員にとっても自身の成長につながっているようです。

相手を思いやる心から社員同士の結束力も強まり、お客さまからも社員からも慕われている姿をみると、最終的にはやはり「人」と感じます。

若い人材が定着し、人を育てられる社員も定着していることが当社の強みであると感じています。

(鈴木 美穂さん)



# (株)KUURAKU GROUP

所在地 千葉市

事業内容 外食店の経営、店舗プロデュース等

従業員数 34名 男性 29名 女性 5名

H P <http://www.kuuraku.co.jp>



## —社員一人ひとりが自立した人財として輝ける職場を目指して—

代表取締役 福原 裕一さん

社員が働きやすい職場というよりも、当社が目指しているのは「働きがいがある職場」です。そのためには公私ともに充実していることが大切と考え、様々な制度を導入しています。また、社員が考えた給与制度を取り入れる等、社員の声を仕組みとして繁栄させているのも特徴です。

「甘さとやさしさは違う。時に厳しいことも愛情の一部である。」制度に甘えるのではなく、社員一人ひとりが自立した人財として輝ける職場を目指しています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

以前は3年で実力をつけて独立していく風土がありましたが、2005年頃からは更なる事業拡大に向けて、社長の理念に共感し、当社のために長く働いてくれる社員を採用する方向へと変わりました。

あわせて、新卒採用もはじめ、「KUURAKUを大きくしたい」と強い意思を持った若手の採用にも力を入れ、若い世代も長く働き続けられる職場環境を意識しました。

夜の時間帯が主となる外食産業は、家族との生活時間がずれてしまい、一般的にワーク・ライフ・バランスを実現しづらい業種とされていますが、当社では「社員の家族が応援したいと思う会社」を目指して、当社独自の取り組みを進めてきました。

### 2 取組内容

「結婚記念日休暇」と「誕生日休暇」として、それぞれ休暇に加えて一万円の商品券をプレゼントしています。社長からの発案であり、より良い家庭を築いていけるように、両親に感謝する気持ちを忘れないようにといった気持ちが込められています。

また、配偶者の誕生日には、お花をプレゼントしています。外食産業は勤務時間が不規則であり、社員が気持ちよく働くためには配偶者の理解と協力が不可欠です。いつも応援してくれてありがたいといった感謝の気持ちを込めて、社長からのメッセージも添えています。

そのほかの取り組みとして、子どもの行事の際に有給休暇を取れるように周りの社員が協力するルール、年に連続して7日間有給休暇が取れる制度等があります。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

家族を対象にした取り組みを進めることで、家族や子どもの行事をより大切にしようとする社員が一層増えてきたように感じています。会社に対しても、感謝の気持ちを表す社員が増え、仕事に対する意識も高まってきました。意識の高い社員に働き続けてもらえることが大きい効果のように感じています。

また、外食産業は多くの学生が初めてアルバイトをする場でもあります。公私ともに充実している社員の姿をみることで、プライベートも仕事をするうえで大切であることを学んでもらえればと思います。

自社から少しずつ外食産業のあり方や働き方を変えられればと思い、日々取り組んでいます。  
(戦略企画本部 チーフ 廣濱 成二郎さん)

#### 社員の家族の声

結婚記念日休暇と結婚記念日手当を頂いたので、主人と二人で食事に行き、素敵な記念日を過ごさせて頂きました。家族にとって、かけがえのない記念日を大事にして頂ける温かい制度があるからこそ、より家族の絆も深めていけるんだと、感謝の気持ちでいっぱいです。

わが家には今年、息子が生まれ、また大切な記念日が増えました。これからも家族の記念日を大事にしていきたいです。

# (株)清水メガネ

所在地 柏市

事業内容 メガネ・コンタクトレンズ・補聴器の販売等

従業員数 39名 男性 20名 女性 19名

H P www.optik-shimizu.com



## —個々のスタッフの成長を焦らず、じっくりと見守って—

代表取締役 清水 健一さん

当社はメガネ・コンタクト・補聴器を販売する専門店です。昭和28年の創業以来、地域の皆様より変わらぬご愛顧と厚い信頼をいただき、県内でも業界トップクラスの地位を築いてきました。

人は同じペースで育つわけではありません。(株)清水メガネでは個々のスタッフの成長を焦らず、じっくり見守っています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

先代から継承して私で2代目となります。企業が長期的に存続していくためには、しっかりと組織体制と雇用の永続性が前提であると考え、社員が気持ちよく働ける職場づくりを進めてきました。

また、当社は、お客さまに最適なメガネをご提案させていただく提案型営業のため、社員が会社の財産となります。お客様とのつながりを大切にするためにも持続的な雇用が必要であり、若い人材の採用も積極的に行ってきました。

一人前になるまでに3~5年かかりますので、社員教育については、長期的な視野を持って先行投資をしていくことが大切だと感じています。

### 2 取組内容

当社では新入社員から各種スペシャリストまで、キャリアステップごとにプログラムを作成し、幅広い知識・技術をもった人材の育成に努めています。

眼とメガネのプロを育成するためには、様々な資格制度がありますが、全社員が積極的に自己研鑽に励んでいます。

おかげさまで、多くのお客さまにリピーターになっていただき、一人のお客さまから、やがて家族皆様とのお付き合いに繋がり、長いご愛顧をいただいています。

また、近年では「親の介護」が社員一般の退職理由になってしまいましたが、就業時間の短縮化や最寄りの店舗への異動等、帰宅時間を早める取り組みも進めてきました。

女性社員に対しても、子どもの成長過程に合わせて勤務時間を調整する等、柔軟に対応しています。中には、育児中はパート社員として一定期間働き、後に正社員になるような事例もできています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

当社では、新人からベテランまで幅広い年代のスタッフが在籍し、勤続5年毎に柏商工会議所から授与される永年勤続表彰には、毎年多くの社員が選ばれています。

社員の定着を考えたとき、給与が高いことが全てではなく、福利厚生や職場の風土といった、生活に関わる面も大切な要素であると感じています。

経済が低迷していますが、経営者には「人」と「モノ」の優先順位を明確にすることが求められています。

収益アップのために、消耗品の削減等を進めるのならともかく、福利厚生や削減等で社員のモチベーションを下げては何の意味もありません。長い目でみて、大きな違いが出てしまいます。

当社は3年先までの経営計画を策定し、今期、四半期、今月といった単位で検証しています。長期的な視点でビジョンを持ち、必要なところに投資をしていくことが大切であると考えます。

(代表取締役 清水 健一さん)



# 野水鋼業(株)

所在地 白井市

事業内容 ステンレス鋼材、非鉄金属各種鋼材販売等

従業員数 52名 男性 34名 女性 18名

H P <http://www.39nomizu.co.jp>



## —女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場に—

代表取締役 野水 俊夫さん

女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場であると感じています。社会的にも女性が社会進出をするうえでまだまだ障害は多くありますが、会社としてできるところから進めています。

女性の管理職登用も進めています。まずは経験をさせてみるのが大切です。自身で考えて仕事を進めていく意識を高めることが会社の成長につながってきます。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

社員に長く働き続けてほしいといった思いから、社長自らのリーダーシップのもとに進めてきました。

2年前には社会保険労務士の先生から、「くるみんマークの取得に向けてチャレンジしないか」といった提案もあり、さらに職場環境に対する取り組みが加速したように感じています。

現在は共働き世帯が増加していると聞きますが、当社の社員をみても若い世代になるほど共働き世帯が多い状況です。以前から福利厚生委員会がありましたので、委員会等を通して社員側の考えも取り入れ、時代の流れにあわせて社員が活用しやすいように、より良い職場環境づくりに向けて取り組んできました。

### 2 取組内容

昨年から社員満足度調査を実施しています。調査結果をみると、「休暇を取りやすい」と大多数の社員は回答していますが、休む人と休まない人の差を狭めていくことが今後の課題であると感じています。

また、現在は団塊世代の退職もあり、世代交代の時期を迎えています。男女ともにこれからの担う社員として管理職登用を進めており、女性の管理職は現在3名います。

営業事務チームをまとめるリーダーが2名、経理を統括する女性が1名おり、女性ならではのきめ細やかさを活かして活躍しています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

社員が働き続けられるように会社としても意識してきましたが、結果的に20～30代の若い世代も含め、どの世代も平均的に定着しています。若い世代の社員が定着し、一定の技術力を保てるのが効果としては大きいように感じています。

また、地域での雇用も大切に、60歳を過ぎた方の採用も行っています。当社の定時の勤務時間は9時から18時ですが、6時半からの早朝勤務もあります。子育て中の社員にとって早朝勤務は負担が大きいとは思いますが、60歳を過ぎた方からは応募が多く、それぞれの社員の生活バランスを考えながら採用を進めています。

今年も社員満足度調査を実施する予定ですが、昨年調査と比較し、よくなった点や改善すべき点を真摯に受け止め、常に職場環境を改善していく意識を保つことが重要だと考えます。

(常務取締役 井上 勝さん)

### 育児休業制度を利用した笠井さん

育児休業を1年間取得し、復帰後は9時から16時の短時間勤務で働いています。

残業ができない分、特に午後の時間配分に気をつけています。幸い、周りの方が支えてくれるので、常に感謝の気持ちを忘れずに業務に励んでいます。



# (株)レカムサービス

所在地 千葉市

事業内容 ドコモショップ運営等

従業員数 94名 男性 25名 女性 69名

H P <http://www11.plala.or.jp/recam>



## —「人材」は「人財」、家族の方への感謝の気持ちも忘れずに—

代表取締役 布施 國雄さん

平成6年に私と女性社員3名でスタートし、現在は100名近くの社員が働いています。ドコモショップの運営といった、成長産業の一役を担い、地域に少しでも貢献できる企業として成長してきたことを大変嬉しく思います。

「人材」は「人財」であり、社員を支えてくれる家族の方への感謝の気持ちも忘れずに、お客さま満足度No.1を目指していきたいと考えています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

日々めざましい発展を遂げる携帯電話の販売に携わるうえで、知識や経験を積んだ販売スタッフはまさに「人財」です。

ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景としては、優秀な社員に定着してもらいたいと考えたときに、他社と同じではなく、当社の企業としての魅力を高める必要があると考えました。

他社とは違った形で、お客様から評価され、社員にも満足してもらえる会社になるにはどうしたらいいか。試行錯誤しながら考えてきたなかで、女性には出産といったライフイベントがあり、子育てをしながら安心して働き続けられる企業となることが当社の魅力を高めることの1つになると考えました。

### 2 取組内容

経営企画部長が中心となり、社員からの意見や要望を吸い上げるとともに、他社の良い事例を当社に合った形で提案してくれることで、運営がスムーズにいくように感じています。

当社は女性社員が大半を占めていますので、結婚や出産を迎えることが一定のタイミングであります。

育児休業を取る社員が復帰できるように体制を整えるとともに、フォローに入る社員の評価体制も考えました。例えば、年に2回の人事考課があり、各項目の点数から総合的にみているが、社員と複数の上司との面談を通して、「目立たないけれどもこういったことをしてくれた」等の場合には加算されることもあります。

そのほかにも契約社員から正社員への登用制度や2時間単位で有給休暇を消化できるようにする等、働きやすさを追及してきました。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

平成23年11月末の新聞に、「ドコモ 携帯電話サービスお客様満足度No.1」と掲載されましたが、ドコモショップの運営会社として一役を担えたことを誇りに思います。

仕事と生活、子育てを両立していくことは決して楽なことではありませんが、こうした結果をみることで、社員の励みになるとともに日々の業務が前向きなものになります。

また、当社で接客やマナー等を学ぶなかで、「両親から褒められるようになった」等の話を聞くと非常に嬉しく思います。社員の誕生日には蘭のお花を自宅に送っていますが、いつも社員を支えてくれる家族の方への御礼の気持ちも込めています。家族の方への感謝の気持ちも大切にしていきたいと考えます。

(代表取締役 布施 國雄さん)

### 育児休業制度を利用した木村さん

育児休業制度を利用し、一年間お休みをいただきました。子育てへの理解が非常に高い会社で、現場のスタッフからの気遣いもあり、復帰した後も時間や休みを考慮していただき、楽しく仕事をしています。頑張った分は正當に評価していただけますので、とても働きやすく、会社へ恩返し出来るように仕事に取り組んでいます。

今回は二回目の産休、育児休業をいただくことになりました。安心して子供を産める会社に感謝し、仕事とプライベートを充実させていきたいと思っています。

# (株)すばる

所在地 鎌ヶ谷市

事業内容 書籍・雑誌小売等

従業員数 131名 男性 97名 女性 34名

H P <http://www.subaru-shoten.co.jp>



## — 企業にとって最大の経営資源は「人」 —

管理部次長 種山 雅彦さん

当社は駅前型書店から様々な業態での出店を経て、千葉県随一のマルチメディアチェーンとして発展してきました。開業当初から「接客を重視した販売スタイル」を追求し、書店業界のなかでは早くから従業員に徹底して接客の重要性を説き、教育研修に力を注ぎました。

企業にとって最大の経営資源は「本を販売するノウハウ」ではなく、常に新しいものを生み出す柔軟性を持った「人」と考えています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

事業が拡大するなかで、経営理念の確立や各規定の整備、社員教育の拡充といった内部体制の充実を図りました。そうしたなかで、「こういうものが欲しかった」、「お店に来ると楽しい」とお客さまに共感していただくには、社員自身が日々の生活のなかで楽しいことや素敵だと思うことをキャッチし、感性を磨くことが大切であるといった考えが生まれました。

当初は、社員がプライベートの時間を十分に確保できるように体制を整えることは、余計なコストがかかるのではといった懸念もありましたが、勤務形態の見直しやワークシェアといった概念をもとに、長期的な視野をもって取り組むこととなりました。

### 2 取組内容

勤務形態の見直しとして、本社の一部で変形労働制を導入しました。基本は9時半から18時半までの勤務ですが、繁忙期に応じて終業時間を変更できるようにしています。例えば、繁忙期に20時まで働いた場合、閑散期には16時まで帰れる日もあります。

変形労働制の導入により、残業時間の大幅な削減とともに、「読みたかった本を読む時間が増えた」、「家族と出かける機会が増えた」といった余暇を楽しむ社員の声もあがるようになりました。

また、社内に「ワークシェア」といった概念を浸透させました。例えば、店舗で人員が不足している場合、「社員が残業してやればよい」といった考えもありましたが、社員の割増賃金とパート社員の時給を比較した場合に、パート社員を雇った方がコスト面を抑えられ、かつ社員も本業に従事することができます。

社員には「残業してまで今日やらなければいけない仕事なのか」、「自分以外にできる人はいないのか」といったことを常に考えてもらい、組織全体をみて行動できるように呼びかけています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

例えば、「月30万円の人件費の削減」を考えた場合に、ただ単に人を減らすのではなく、「社員を毎日1時間早く帰らせよう」といった、負荷を最小限に抑え最大の結果を出すプロセスを大事にしています。

こうした取り組みを進めることで、プライベートの時間の確保とともに社員のコスト意識が高まり、帰る時間を逆算して一日の勤務時間を有効に使う社員が増えたように感じています。

仕事をより濃いものにするためには、社員自身の努力も必要ですが、会社側も社員のプライベートの時間を捻出する努力が必要だと考えます。

(管理部次長 種山 雅彦さん)



# 日新通商(株)

所在地	四街道市
事業内容	コンテナ輸送、本船予約、通関手配業務等
従業員数	20名 男性 17名 女性 3名
H P	<a href="http://nissin-tsusho.co.jp/">http://nissin-tsusho.co.jp/</a>



## —組織体制の強化に向けて まずは職場環境の見直しを—

取締役総括部長 川村 祐加さん

当社はコンテナ輸送から本船予約、通関手配業務なども手がける物流のトータルサポート企業として発展してきました。熟練したスタッフが日本語のほか中国語でも迅速かつ丁寧に対応し、お客さまに快適な物流空間をご提供いたします。

法令遵守に対する意識のもと、小規模ながらも組織体制がしっかりとした企業を目指していきたいと考えています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

行政からの情報提供をきっかけに、組織体制の強化に向けて職場環境を見直すこととしました。

しかしながら、具体的に取り組むにあたって、どこに相談してよいのかも分からない状態であったため、自らインターネットで市内の社会保険労務士を探しました。幸い、こちらの希望に沿う先生が見つかり、先生のアドバイスのもとで職場環境づくりを進めることになりました。

まずは、給与形態の見直しから取り組むこととし、給与形態を改定するなかで新たな手当も検討することになりました。

### 2 取組内容

給与形態の見直しでは、運転手の給与形態を変更しました。それまでは走った距離に応じて賃金を支給する歩合給制としていましたが、労働時間も考慮するために労働時間と時給で計算する基本給制に変更しました。距離のほかに労働時間といった概念も入るため、より実態に即した給与形態になったと感じています。

また、新しい手当として、無事故手当、愛車手当、エコ手当を支給することにしました。

無事故手当は一定期間事故が起らなかったとき、愛車手当は洗車をこまめにする等の車を大切に扱うこと、エコ手当は燃費を意識して運転する社員に支給するといった仕組みを考えました。

社員に対する説明は、定期会議の際に1回目は私から、2回目は社会保険労務士から説明しました。はじめは今あるものが変わるということで不安を感じる面もあったようですが、個々の仕事に対する意識が給与に反映される前向きな改定であると捉えてもらえました。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

まだ取り組み始めたばかりですが、給与形態の見直しや各種手当を加えたことで、社員の「安全」に対する意識が高まり、現場の強化につながればと考えています。

また、働きやすい職場環境づくりを進めることから経営的な効果を感じるまでは時間がかかると思いますが、長期的な視野を持って取り組むことが大切であると考えています。

最後に、職場環境を見直すにあたって、まずは信頼できる社会保険労務士を探すことがポイントであると考えます。行政からの情報提供もありますが、会社の実態に即したアドバイスを的確にいただけますし、助成金等の知らない情報も多々ありました。身近に企業経営をサポートしていただける方がいることを心強く感じています。

(取締役総括部長 川村 祐加さん)



# 協進交通(有)

所在地	鎌ヶ谷市
事業内容	一般乗用旅客運送事業、訪問介護事業等
従業員数	62名 男性 51名 女性 11名
H P	<a href="http://www.kyosin-kotsu.co.jp">http://www.kyosin-kotsu.co.jp</a>



## —お客さまの記憶に残る「感動・感謝・感激」されるサービスを—

代表取締役 小池 満尚さん

タクシー業界は運輸業ではありませんが、お客さまにご満足いただけるサービスを提供するサービス業であると考えています。当社は、業界のなかでも最も早くから介護タクシーに取り組み、地域のお客さまから高い信頼を得ています。

今後もサービス業という視点に立ち、お客さま満足ではなく、満足以上の感動をご提供できる、お客さまの記憶に残る「感動・感謝・感激」されるサービスの提供を目指し続けます。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

「タクシー業界はサービス業である」と捉えはじめから、女性運転手の採用をはじめました。女性の採用を考えたきっかけとしては、サービス業をイメージしたときに女性の気配りやきめ細かいサービスが新鮮であると考えたからでした。もともとタクシー業界は男性社会でしたが、予想どおり、お客さまからの女性運転手に対する評価は高く、無線での指名も多くいただけるようになりました。

女性運転手は増加し、現在は運転手60名に対し、11名が女性運転手となり、男女ともに活躍できる企業として発展してきました。

### 2 取組内容

タクシー業界は歩合給が大半を占めていますが、当社では数年前に給与体系を改定し、「時給制の固定月給制」としました。

固定給制度を採用するにあたり、お客さまの需要から「適性稼働車両数」を算出しました。歩合給制度の場合、ドライバーは自分の裁量で稼働時間を決めていましたが、固定給制度では時間帯の需要を「適性稼働車両数」で把握し、社員を配置しています。

適性稼働数により残業も大幅に削減できましたし、社員がより安心して仕事に取り組める環境を整えることができたと感じています。

子育て中の女性社員も多く、「子どもの具合が悪い」等の突発的な休みが発生することもあります。「自分が逆の立場だったら」と常に考え、休みを取得しやすい環境を整えています。

当社はサービス提供において、相手のことを思いやる「お先にどうぞ」の精神を大切にしており、心にゆとりを持って業務に取り組むことができるよう、体制整備に努めています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

社員の定着率で見ると、女性の方が高い傾向にあります。当社では、お客さまの利用ニーズが最も高くなる時間帯は9～14時ですが、その時間帯に働きたいと考えている女性が多く、求人と求職のニーズがマッチしたことも女性の定着率が高い要因の1つとして考えられます。

また、入社してから5年間は毎年昇給するシステムになっており、就業意欲の向上にもつながっているように感じています。

当社オリジナルの給与体系と勤務形態を強みに、他社にはない質の高いサービスを提供し、地域社会に必要とされる企業であり続けたいと考えています。

(代表取締役 小池 満尚さん)

## 「この職業に出会えてよかったと思います」

乗務員 山田さん（女性）

協進交通に入社してから2年が経ちました。入社したきっかけは 当時夫が介護タクシー事業に興味があり、インターネットで検索したところ、家の近くにある当社を見つけたことが出会いでした。

もともと私は車を運転することが好きで、キャンピングカーで全国各地を旅行した経験もありました。「適性があるのでは」と夫が勧めてくれたのですが、当時は子供が幼稚園に通っていましたが、タクシー業界は男性社会というイメージもあり、当初は無理かなと思っていました。

しかし、1ヶ月程たった頃に、再度夫から「ホームページに書かれている社長の理念や会社の取り組みを見ると、とてもよい会社だと思うよ」と説得され応募することになりました。とんとん拍子で採用が決まり、保育園に預けるまでの1ヶ月間は就業時間を調整していただきました。

働きはじめると、もともと運転が好きということもあり、全く知らなかった土地の道を覚えることがとても楽しく、毎日新鮮な気持ちで仕事に取り組むことができました。改めてこの職業に出会えてよかったと思いました。

しばらくはフルタイムの10時間勤務で働いていましたが、今は家庭に重点をおいた働き方がしたいと思い、平日9時から14時までの5時間勤務で働いています。家庭のことにも目が行き届き、家事や育児をしながら無理なく働ける環境にとっても感謝しています。

今はホームヘルパー2級の資格は持っていませんが、いずれ先輩社員のように介護業務にも携われる乗務員として働けるよう一日も早く資格を取得したいと思っています。



「あなたで良かった」「指名でお願いしたい」なんて言ってもらえるようなドライバースになりたいと思います。



あまりタクシーを利用したことはなかったのですが、たまたま協進交通に頼んだ時の対応がとてもよく、この会社で仕事がしたいと思いました。

# 平和交通(株)

所在地 千葉市

事業内容 一般乗合旅客自動車運送事業(路線バス)等

従業員数 130名 男性 114名 女性 16名

H P <http://heiwakotsu.com>



## —経営理念を実践していく社員とともに発展し続ける企業を—

代表取締役 金子 明美さん

当社は地域に根ざした旅客自動車運送業として、「人が移動したいというニーズに対して、安心して快適なサービスを提供することを通じて社会に貢献する」ことを経営理念に掲げてきました。経営理念を実践するためには、「お客さまの満足」、「社員の満足」、「企業の満足」の3つの満足がバランスよく保たれることが必須であり、今後も社員とともに発展し続ける企業を目指していきたくと考えています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

当社は他社に先駆けて昭和50年頃から女性運転手を採用しています。女性運転手を採用するきっかけとしては、創業者がヨーロッパを訪れた際に、女性運転手が大型バスを運転している姿に感銘を受けたこと等があげられます。

当初はお客さまから「女性の運転は怖い」といったご意見もいただきましたが、時間がたつにつれて、女性ならではの温かい接客や明るい挨拶などが評価され、今ではお褒めの言葉も多数いただけるようになりました。

運輸業ではありますが、サービス業としての意識を持ち、お客さまをはじめ社員同士においても互いに温かい言葉を掛け合う風土づくりを進めています。こうした風土をもとに会社を盛り上げてきたことが、働きやすい職場づくりの原点であると考えています。

### 2 取組内容

業種柄、朝早くから夜遅くまで営業していますが、シフト勤務を活かして有給休暇の取得促進に取り組んでいます。例えば、深夜バスの運行では一番遅いダイヤで午前3時頃に稲毛に着きますが、1週間の勤務サイクルのなかで負担を減らせるように調整しています。

また、有給休暇のほかにリフレッシュ休暇として、入社4年目以降の社員に対し、年に連続4日の休暇を付与しています。

管理側としては大変な面もありますが、大切なお客さまの命をお預かりする業務のため、社員のオンとオフの切り替えはしっかりと行っています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

社員の出入りが激しい業界ではありますが、当社の社員定着率は良い方であると考えています。日頃から心がけていることとしては、社員にこまめに声をかけ、職場環境のなかで「ここを変えてほしい」といった要望があれば、出来るだけ対応するようにしています。声をかける場所は、ミーティングをはじめ喫煙スペース等、ちょっとしたときでも話せるように意識しています。

また、現在は「大学を卒業しても就職先がない」といった話を耳にしますが、当社では会社で一定期間養成した後大型二種免許を取得できる体制を整えています。こうした取り組みも進めることで、若者の雇用機会創出の一助になればと考えています。

(総務部総務課長 柏原 陽さん)

# (株)アクティブブレインズ

所在地 千葉市

事業内容 キャリアデザイン事業、情報サポート事業等

従業員数 6名 男性 3名 女性 3名

H P <http://www.active-brains.co.jp>



## —自由な働き方で成果を出すワークスタイルを—

代表取締役社長 平山 喬恵さん

アクティブブレインズは、「自分も大切」、「家庭も大切」、「仕事も大切」な女性たちのワークスタイルを応援する企業としてスタートしました。最近、それに加えて若者たちが夢をもって働けるような仕事の創造と若手の育成に積極的に取り組んでいます。仕事は、楽しくなければ長続きできません。楽しく仕事をするためにも、自由な働き方で成果を出すワークスタイルをこれからも推奨していきたいと思っています。

### 1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

私自身、女性が子育てをしながら仕事を続けることの大変さを体験してきました。自身の経験からも、「時間や場所に束縛されない働き方」が社会で求められていると感じ、新しいワークスタイルの実現に向けて、自宅の一室を利用したパソコン教室「PCママサロン」の全国展開に至りました。

PCママサロンは、自宅にいながらPCスキルがあれば講師として活躍することができます。女性の就労率は30代で大幅に減少する、いわゆる「M字カーブ」と呼ばれる窪みができますが、その窪みの層にあたる女性の就労を支援したい、手を差し伸べたいといった思いのもと取り組んできました。

現在は、情報サポート事業やコンテンツ開発事業も手がける等、事業拡大のなかで男性社員の採用も実施しています。男女ともに、仕事の品質と納期が満足できるものであれば、働く場所や時間に拘束される必要はないといった考えを伝えてきました。

### 2 取組内容

私は日々「残業は最後の手段」と社員に伝えています。9時から18時までの勤務時間を有効に使い、勤務時間内で成果をあげる社員を評価しています。

こうした取り組みを実現するためには、「的確なマネジメント」がポイントになります。特に若手社員はスケジュール感を掴むことに時間がかかりますので、管理職がこの業務に何時間、慣れてくれば短い時間で出来るようになると導

いていくことが重要です。

また、当社の業務は、3人1チームといったグループワークで進めていますので、誰かの業務が終わらないときは手の空いている社員に仕事を割り振って納期を合わせます。個人に最後までやらせることはもちろん大切ですが、一人の仕事が終わらないことがグループ全員の責任になると自覚を持たせることで、時間管理意識を高めることにつながっています。

### 3 取組に伴う効果・従業員の変化等

社員は概ね18時すぎには退社し、有給休暇取得率はほぼ100%を維持しています。各々の好きなことに取り組むことで、人間的な幅も広がっているようです。

早く帰ることで頭がリフレッシュされ、体力も残ります。次の日に疲れを引きずらないことも効果として大きいように感じます。

帰って疲れて寝るだけの生活が続くと、その生活に対する不満が募ると、仕事に対するモチベーションが下がり、会社に対する不満が増える恐れもあります。社員の話をよく聞き、不満を小出しにして溜めないようにしていくことも人事マネジメントのうえで重要です。

(代表取締役社長 平山 喬恵さん)

### 子育てをしながら働く社員の声

子供が小さいうちは、契約社員として在宅勤務や緩やかな拘束時間勤務を活用し、保育園や学童の迎えをしました。子供の手が離れてきた現在は正社員としてフルタイムで働いています。やっと自分の時間もでき、趣味の習い事や、資格試験に向けての自己実現の時間も少しずつ作れるようになりました。

# 有給休暇の取得促進に向けて

地域

東葛飾

業種

医療用機械器具製造業

企業規模

31~50人

## 2006年から「全社一斉休暇日」を

仕事を優先するあまり、互いに気を遣って有給休暇の消化が進まないといった背景を受けて、2006年から「全社一斉有給休暇消化日」を設定しました。「みんなで休もう」といった協力体制のもと会社の営業カレンダーに休暇日を組み込み、年に4日一斉取得することができます。

また、半日休暇についても、「実際は数時間で用事が終わってしまうので、早く会社に出てきたい」といった声もあり、時間単位で有給休暇を取得できるように体制を整えました。

## より意欲的に業務に取り組んでもらえるように

全社一斉休暇日を導入したことで、「家族旅行の計画が立てやすくなった」等の喜びの声が多く聞かれます。家族との絆を深めるとともに、より意欲的に業務に取り組んでもらえればと思います。

業務面では、納期への影響を避けるために、休暇日を作業工程に組み込む等の管理も徹底しました。他にもコスト面等の課題もありますが、人材が定着しないことによる採用コストや育成コストと比較すれば必要な投資であります。長期的な視野をもって取り組むことが大切であると感じています。

# 休業中のフォロー体制を構築

地域

東上総

業種

精密機器製造業

企業規模

101名以上

## 数年おきに育児休業取得者が

女性社員は全社員の1割程度にあたり、そのうち子育て中の社員は10名ほどになります。比較的若い世代の女性も多く、数年おきに育児休業の申し出があります。

以前は社会的にも「女性は結婚したら退職」といった慣習があったように思いますが、現在は出産をして辞めるといった選択肢はほとんどなく、女性社員からは「戻ってきたい」といった強い意思を感じます。会社としても本人の意思を尊重し、できることからサポートしてきました。

## お互いさま精神の浸透が大切

育児休業中は、既存の人員でサポートしています。全社的に女性が少ないため、主に男性がフォローに入ることになっていきますが、都度あることではないと周りも理解し、特に不平不満は聞かれず、協力し合って業務を進めています。

男性側も家族の具合が悪いときや、本人の具合が悪いときに長期にわたって休むこともあります。こうした取り組みは、お互いさま精神が浸透することが大切だと感じます。



# 総務部をサービス業的な位置づけに

地域 東上総

業種 自動車部品製造業

企業規模 101名以上

## 総務部はサービス業と意識して

書類の書き方が分からない、役に立つ情報を知らなかった、社内の人間関係が上手くいかない等、そういった経験は多かれ少なかれあると思います。こういった不満を解消し、社員が満足できるように、働きやすくなるように、日々工夫していくことが総務部には求められています。

例えば、当社では出産や育児休業中の社員に対して1人の女性社員が常にフォローし、書類の手続きや、復帰に向けてのアドバイスを実施しています。

また、新入社員や異動等で配置が変わった社員に対し、「ストレス度チェック」を実施しています。メンタルヘルスは定着率にも影響してきますので、「どこでストレスを発散しているか」は特に注意深く見る必要があります。「ストレス度チェック」はインターネットで何か使えるツールはないかと探すなかで見つけたものであり、何か効果的なツールがないか、情報収集等も意識しています。

## 親を扶養に入れている社員は全体の2割弱、介護も視野に

当社の社員割合をみると、20～30代の割合は全体の約6割を占め、そのうち未婚者は6割を超えています。また、親を扶養に入れている社員は全体の2割弱を占めます。これから結婚や出産を迎える社員、また親の通院や介護等に携わる社員等、社員のライフイベントに備えて社員が仕事と生活を両立しながら働くことのできる体制は必須です。社員の悩みや不平不満の早期発見、早期対応を目指し、総務部として長く働き続けられるようにフォローしていきたいと考えています。

# 社会貢献事業への取り組み

地域 東葛飾

業種 造園工事業

企業規模 30名以下

## 明るく楽しく仕事ができる環境を

当社は公園の施設管理等を行っています。当社が主に携わっている公園では、地域の方々や県内の20～25校の小学生が遠足に訪れる等、常に多くの方でにぎわっています。

お客さまに楽しいひと時を過ごしてもらうためには、社員自身も明るく楽しく仕事ができる環境でなければなりません。社員の突発的な休みにも対応できるように、安心して仕事ができる環境づくりに努めてきました。

## 養護学校の生徒を受け入れて職場実習の実施

年に数回、養護学校の生徒を受け入れて職場実習を行っています。受け入れている期間は学生一人に社員一人が付き添いになるため、社員皆で協力して業務を進める体制を整えました。当社の社員と一緒に仕事をする事で、少しでも働くことの楽しさを感じてもらえればと思っています。

地域の方々に支えられてきた企業として、地域の方々との交流を大切に、これからも社会貢献事業に積極的に取り組んでいきたいと考えています。

# 残業時間の削減に向けて

地域 南房総

業種 各種商品小売業

企業規模 31~50人

## 「ノー残業デー」を導入することに

病院内のコンビニエンスストアやレストラン等の店舗経営をはじめ、介護事業等も手がけています。幅広い業種で展開していることもあり、以前は「休みが取りづらい」といった声を聞くこともありました。

そこで、まずは「ノー残業デー」を導入することとし、平日の業務の見直しからはじめました。総務部や財務部といった事務部門からはじめ、徐々に店舗や介護事業等の現場へ拡大していきたいと考えています。

## 「この日だけは早く帰ろう」他の曜日も早く帰れるように

当初は社内から厳しい意見もありましたが、「この日だけは早く帰ろう」と意識することで他の曜日も早く帰れるようになりました。めりはりをつけて働く風土が醸成されつつあります。

また、南房総といった土地柄もあり、若者の雇用には苦戦していますが、楽しく、笑顔あふれる職場であれば自然と人は集まってくると感じています。働く環境を整えて、内面から光る魅力ある職場を目指していきたいと考えています。

---

---

# ワーク・ライフ・バランス取組事例集

平成 24 年 3 月

■編集・発行 千葉県 商工労働部雇用労働課

〒260-8667

千葉県千葉市市場町 1 番 1 号

T E L 043-223-2743

F A X 043-221-1180

---

