



仕事と家庭が
両立できる
職場環境づくり



ワーク・ライフ・バランスに関する 優良取組事例集

平成27年度 女性活躍、ワーク・ライフ・バランス普及啓発事業

福島県

CONTENTS

ワーク・ライフ・バランス推進のために

- はじめに……………4
- ワーク・ライフ・バランスに取り組むには……………5
- 女性が活躍できる社会を目指して……………9
- 男性も育児に参加できる風土を作りましょう……………12

福島県内企業におけるワーク・ライフ・バランス好事例紹介

ワーク・ライフ・バランス大賞受賞企業

- 社会医療法人秀公会あづま脳神経外科病院……………16
- NECネットワークプロダクツ株式会社……………18
- 株式会社郡山測量設計社……………20
- 第一緑化工業株式会社……………22
- 株式会社東邦銀行……………24
- 株式会社トーネット……………26
- 株式会社二嘉組……………28
- 医療法人社団三成会南東北春日リハビリテーション病院……………30
- 福島キャノン株式会社……………32

次世代育成支援企業

- 朝日システム株式会社……………33
- 石川建設工業株式会社……………34
- 大沼林産工業株式会社……………35
- クレハ錦建設株式会社……………36
- 株式会社三恵クレア……………37
- 株式会社三本杉ジオテック……………38
- 富士通アイソテック株式会社……………39

福島県におけるワーク・ライフ・バランスへの支援

- 次世代育成支援企業認証制度……………40
- 県の各種支援制度……………42
- 問い合わせ先……………43

A photograph of a woman with short dark hair, wearing a striped long-sleeved shirt, lying on a light-colored carpet. She is smiling warmly and hugging a baby from behind. The baby is wearing a light-colored long-sleeved shirt and is lying on their stomach. The entire image has a light blue/teal color overlay.

ワーク・ライフ・バランス推進のために



はじめに

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、一人ひとりがやりがいや充実感を持って働きながら、家庭や地域活動などにおいても、個人のライフスタイルやライフステージに応じた多様な生き方が選択・実現できる状態をいいます。

本格的な少子・超高齢社会が到来し、労働力人口の減少が問題となるなか、貴重な労働力を確保し、企業と社会が将来にわたって持続的に発展するためには、ワーク・ライフ・バランスへの取組みが重要なキーポイントの一つになってきます。

また、女性の社会進出が進み、男性の家事・育児への積極的な参加が求められるなど、これまでよりワーク・ライフ・バランスは社会的に注目されています。

しかし、実際には『具体的にどう取り組んでいいのかわからない』『そもそもワーク・ライフ・バランスって難しそう』などという企業の皆さんの悩みや疑問に答えるために、県では事例集を作成しました。

この事例集ではワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる、県内企業の具体的な取組みや、実際に取り組んだ従業員の声などを紹介しています。

ワーク・ライフ・バランスへの取組みは、難しいことはありません。仕事や生活に対する意識や考え方を見直してみる・・・それが、ワーク・ライフ・バランスの取組みへの一歩につながります。既に企業の中で何気なく行っていることも、ワーク・ライフ・バランスの取組みのひとつかもしれません。

ワーク・ライフ・バランスへの取組みを、企業にとっての「コスト」ではなく、「明日への投資」として積極的にとらえ、労働力の確保や、人材の定着、生産性の向上、経営コスト削減などにつなげてみませんか。

本事例集が、これからワーク・ライフ・バランスに取り組もうとする企業の方々をはじめ、ワーク・ライフ・バランスへの取組みを更に進めていこうとする皆様の参考となれば幸いです。

最後に、本書の作成に当たり、お忙しい中、快くご協力くださいました企業の皆様に厚く御礼を申し上げます。

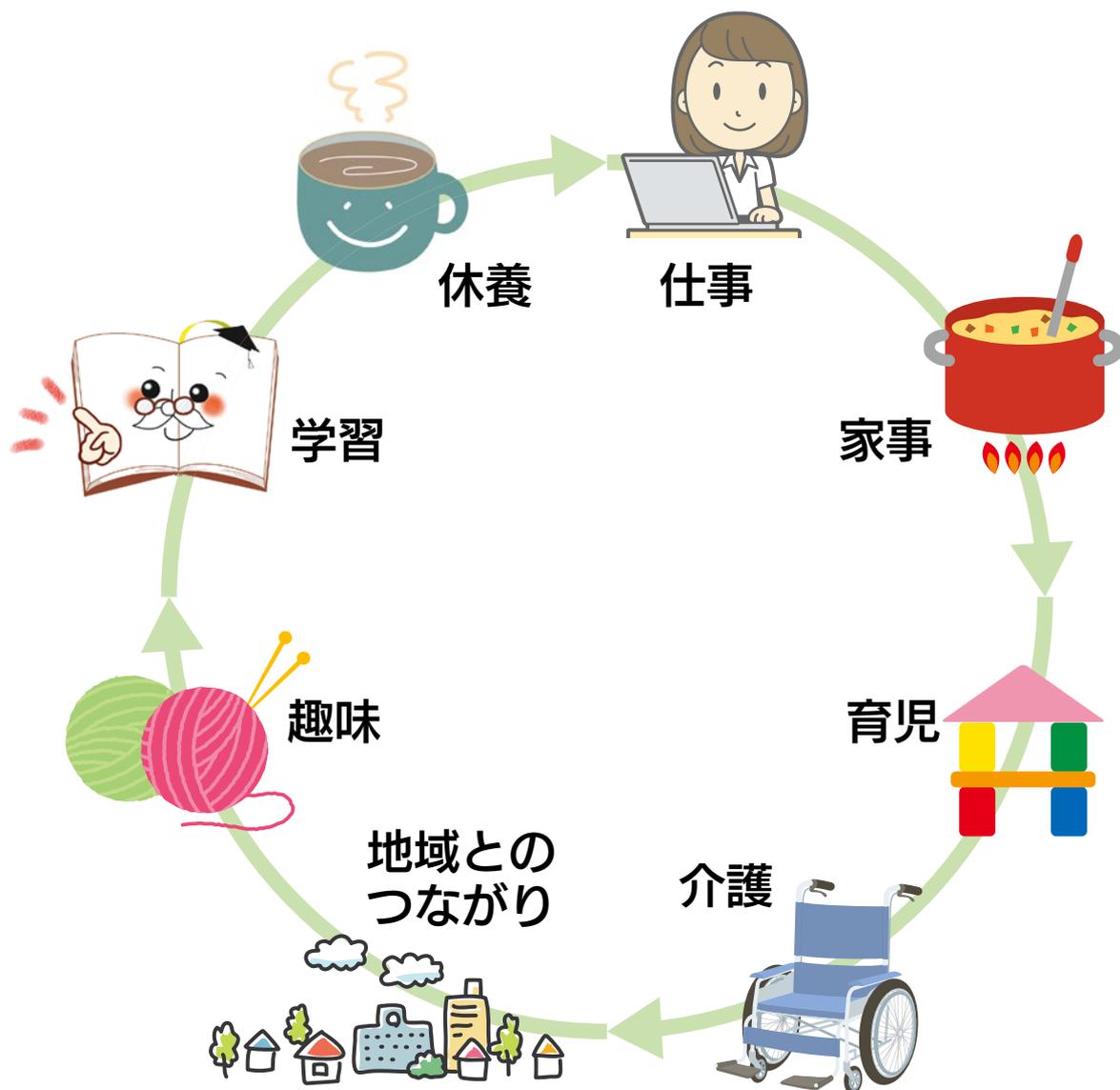
平成 28 年 2 月 福島県商工労働部雇用労政課

ワーク・ライフ・バランスに 取り組むには

従業員が働きやすいと感じる職場環境を作るために、
ワーク・ライフ・バランスの取組みが求められています。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭生活の調和)ってどんなこと?

ワーク・ライフ・バランスとは、誰もがやりがいや充実感を感じながら、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活、趣味などの「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実し、多様な生き方が選択・実現できる状態をいいます。



なぜワーク・ライフ・バランスの取組みが必要なの？

福島県では東日本大震災と福島第一原子力発電所事故の影響に加え、全国的な少子高齢化に伴う労働人口の減少や経済の低迷など、厳しい社会情勢が続いています。

企業が、より充実した経営を行うためには、全ての従業員がその個性や能力を発揮し、多様な生き方を選択できる風土づくりが必要です。企業に期待されているのは、従業員の求める働き方を提供していくことです。ワーク・ライフ・バランスは従業員のやりがいやモチベーションを高めるとともに、ひいては生産の向上、企業価値の向上へとつながることから、経営トップとしてワーク・ライフ・バランスの推進に努めることが重要です。

取組み例

◇働きやすい職場環境整備

- 育児・介護・看護休暇制度の整備
- 特別休暇制度の充実
- 上司以外に指導役を選任するメンター制度の導入
- セミナーや研修参加への支援
- 掲示物やハンドブックの作成
- 託児所の設置、費用補助
- 各種相談窓口の設置

◇多様な働き方の提供

- 短時間勤務制度の充実
- フレックスタイム制度の整備
- 在宅勤務制度の整備

◇業務効率の見直し

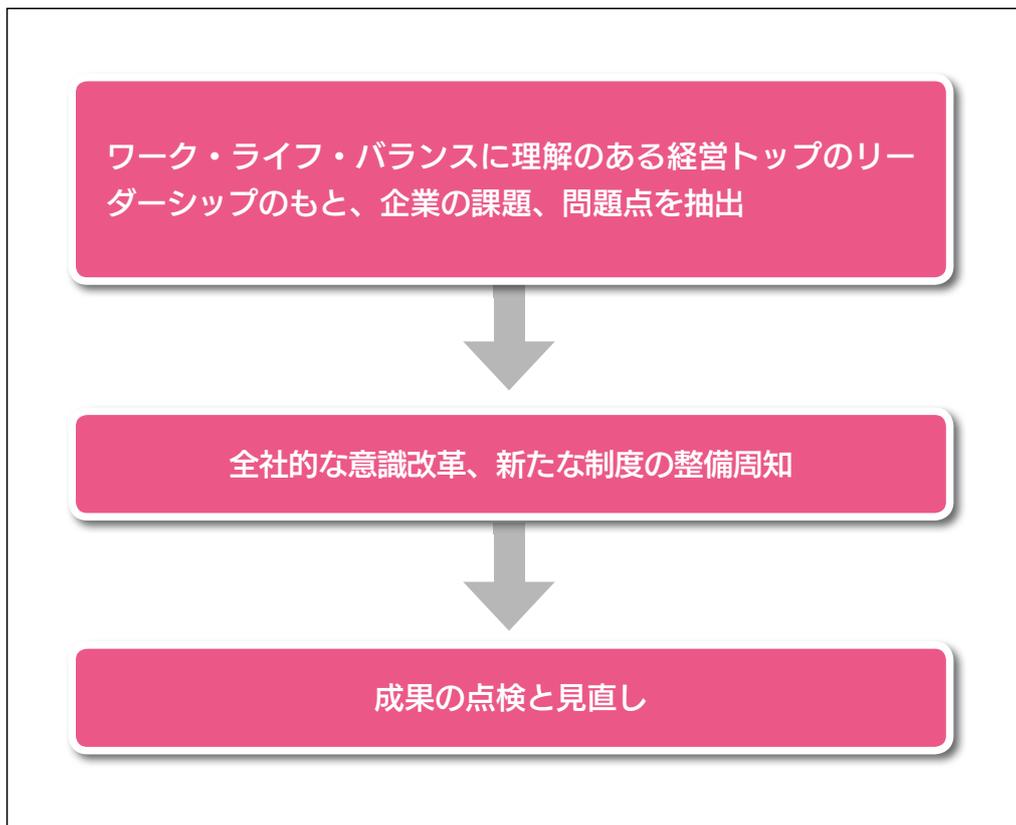
- ノー残業デーの設定など長時間労働の抑制
- 代替要員体制の構築
- 社内アンケートの実施

効果

- 従業員の仕事へのやりがいやモチベーションアップ
- 何でも相談できる雰囲気づくり（健康的な職場環境づくり）
- 従業員に対する心身の健康増進
- 知識や経験を有した優秀な人材の確保及び定着（人材の流出を防ぐことで、教育面のコストを削減）
- 社内外での企業評価の向上
- 従業員のプライベートの充実
- 仕事への満足度上昇
- 従業員の創造性、視点の多様化
- 人件費や光熱費等のコスト削減
- 業務の無駄を省くため、改善が必要な課題の抽出
- 労働生産性・売上の向上

ワーク・ライフ・バランスって、まずどんなことから始めれば良いの？

仕事と家庭生活を両立するための支援には、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、育児・介護休業制度の整備と利用しやすい雰囲気づくりなどの様々な取組みがありますが、その前に、企業の現状や従業員のニーズ、改善すべき課題などにどのようなものがあるかを見極めることが大切です。



制度を整備したのにワーク・ライフ・バランスが進まない、そんなときは、従業員の「働き方」に対する意識改革に取り組みましょう。「皆よりも先に帰るのは気が引ける」という後ろめたさや、「自分だけが休みを取っては申し訳ない」「同僚や取引先に迷惑が掛かるのではないか」といったマイナスの意識を改革することが急務です。従業員の意識改革や働き方の見直し、そして様々な働き方をバックアップする仕組みづくりが、従業員だけでなく、結果として企業経営を守るための盾となります。

経営トップが率先してワーク・ライフ・バランスに取り組む姿勢は、社内に対しては勿論、取引先へのイメージアップにもつながります。従業員の多様な発想や視点を取り入れることにより、顧客のニーズに柔軟に対応することができるようになるのです。



ワーク・ライフ・バランスに取り組むためには、「ダイバーシティ」や「ポジティブ・アクション」の考え方を持つことが大切です。

「ダイバーシティ」とは、人種・性別・年齢・個人の個性から見る多種多様な人材を受け入れ、その能力が十分に発揮できる環境と正当な評価が受けられる体制について取り組むことです。

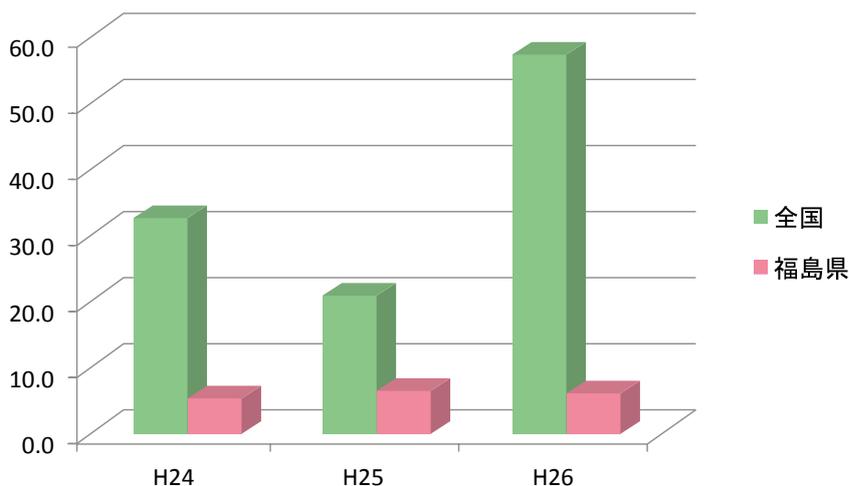
「ポジティブ・アクション」とは、男女の性別による固定された役割分担の意識や個のイメージから男女間に差が生じている場合、この差を解消するために企業が自主的かつ積極的に取り組むことをいいます。

「ダイバーシティ」や「ポジティブ・アクション」への取組みにより、企業の資産たる人材が持てる能力を存分に発揮できることで、企業経営にプラスの効果をもたらします。また、「ポジティブ・アクション」に意識的に取り組むことは、企業にとっても、働く人にとっても、多くのメリットを生むためのステップであると同時に、リスクを軽減するための対策ともなります。

「女性はこうあるべき」「女性向きの業務じゃない」「個人のスキルに見合った作業をこなせば良い」というような思い込みによって、その人固有の潜在的な力を見逃してしまうことがあれば企業にとって大きな損失です。「ウマが合わない」「仕事の取り組み方が違う」など性格や価値観の違いも、個々の個性を活かすマネジメントを上手く行うことによって、従業員同士お互いの理解が深まり、チームとしてのパフォーマンスが向上し、強固な組織づくりへとつながっていきます。

ポジティブ・アクションへの取組み（実施率%）

年度	全国	福島県
H24	32.5	5.2
H25	20.8	6.6
H26	57.1	6.0



厚生労働省 雇用均等基本調査／福島県商工労働部雇用労政課 労働条件等実態調査

女性が活躍できる 社会を目指して

ワーク・ライフ・バランスによる多様な働き方の提供により、
女性が輝ける環境づくりを進めましょう。

女性が活躍し、男女に差のない社会を作るには、企業の協力が不可欠です

男女雇用機会均等法の改正（平成26年7月1日施行）により、間接差別となり得る措置の範囲の見直し、性別による差別事例の追加、セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底のためのセクハラ指針の見直し等が行われました。

福島県では、全ての個人が尊重され、性別に関わらず自己の能力を発揮することができ、あらゆる分野において男女の参画とその責任を担う社会を理念とし、「ふくしま男女共同参画プラン（平成13年2月策定、平成24年3月改定）」や「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例（平成14年3月制定）」に基づき、各種施策を展開しています。

制度上は女性も男性も対等に働くための整備がすすんでいます。しかし、現実には妊娠・出産等を理由とする女性の不利益取扱をはじめ、採用や待遇、昇進・昇格など雇用の場において、男女労働者間に事実上の格差が生じている場合が少なくありません。

実質的な男女均等取扱い実現のため、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組み（ポジティブ・アクション）が企業に求められています。



女性が活躍できる環境づくりには、何が必要なのでしょう？

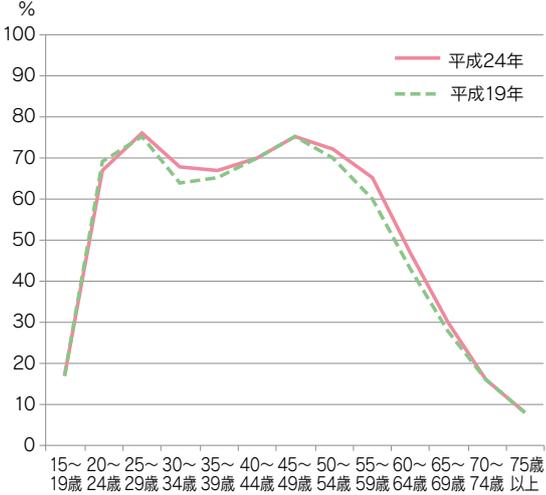
福島県では、「子育てしやすい福島県条例（平成22年12月24日制定、平成25年10月改定）」において、子どもは「社会の宝」であり、「未来への希望」とあります。そして子育ては、行政機関や企業も含めた人と人との絆の中で協働することが重要であるとされています。現在、県の取組みとして、平成31年までの5年間を目途に、「福島県子ども・子育て支援事業支援計画」を策定しており、育児体制の整備と保育の質の向上に取り組んでいます。

さらに国でも、「社会における女性の活躍推進」に関する法を定め、事業主へ新たな行動計画の策定を求めています。女性の積極的な採用と管理職登用、従業員の勤続年数、労働時間などを把握・分析し、定めた目標に向けての取組みが期待されているのです。

企業にとって女性従業員のライフイベントを理由とした離職は、それまでに培われた知識や経験を持った人材の損失に加え、新たな従業員を採用し育成するという大幅なコストが生じることになります。そのため、従業員が子育てをしながら仕事をしていく上で、状況に応じた休暇や休業制度などの整備を図る必要があります。また、介護が必要になる状況は突然に生じることが多く、介護に係る期間が長期にわたる場合は従業員の負担が大きくなります。代替要員の確保を含め、企業でも支援体制を十分に検討しておくことも必要なのです。

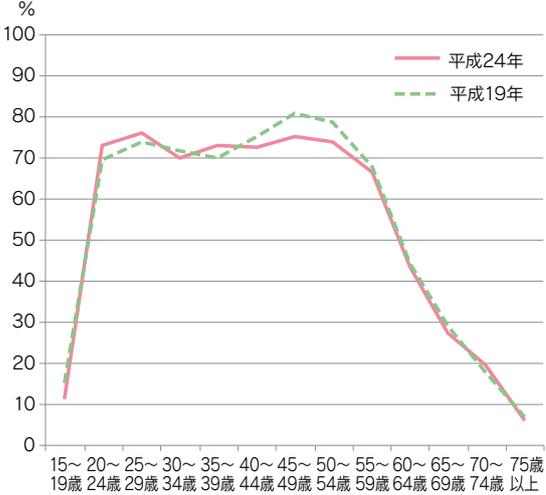
ライフステージごとに育児や介護に直面する従業員の多くは、企業にとって最も活躍を期待する年代であり、人材であることから、仕事との両立を支援することは企業の重要な人的財産の喪失を防ぐことに直結します。女性の活躍を、より一層経済や企業の活性化につなげていくためには、まず、女性従業員が直面している課題にどのようなものがあるかを聞き取り、環境を整備することが重要です。

女性の年齢階級別有業率（全国）



厚生労働省
平成24年就業構造基本調査

女性の年齢階級別有業率（福島県）



厚生労働省
平成24年就業構造基本調査／福島県企画調整部統計課

働く女性の現状と企業が取り組むべき今後の方向性



少子高齢化による労働力人口の減少、グローバル化や消費者ニーズの多様化が進む現代社会では、サービスの「質」と「量」が同時に求められています。

これに応えるためには、「多様な人材」の育成・登用が必要であり、その中でも特に女性の能力発揮への期待が高まっています。しかしながら日本の働く女性の多くは、育児や介護によって仕事を辞めざるを得ない状況となる場合も多く、そのため女性管理職割合も諸外国と比べ低いというのが現状です。育児や介護をしながらでも働き続けることのできる環境整備を進めることで、女性の離職を防止し、管理職登用を含めた女性の活躍を推進していくことが今必要なのです。

女性の活躍推進のためには、「キャリア形成支援」も重要なポイントです。キャリア形成において女性が直面する問題としては、出産や子育てをきっかけに仕事から離れることによるキャリアの中断や、仕事と育児・介護の両立で生じる時間の制約が挙げられ、男性とのキャリアの差が生じることもあります。女性のキャリア形成支援を進めていくうえでは、仕事の「量」ではなく、「質」で評価する人事評価制度への移行、管理職になるための教育研修の実施、そして女性が活躍できるような環境の整備が必要不可欠です。こうした女性活躍推進のための支援は、結果として企業経営における視野の広がりや、リスク管理能力、あるいは変化に対する適応能力の向上につながっていきます。

女性活躍推進のための環境整備には、ある程度のコストが必要となる場合もあり、更に、制度普及のための時間や従業員の理解も必要です。しかし、中長期的な視点からみれば、職場環境の整備によって優秀な人材の定着、生産性や企業間競争力の向上、企業イメージや評価の向上などにつながり、企業の活動にプラスの効果をもたらします。

ワーク・ファミリー・エンリッチメントという言葉があります。これは、一つの役割における経験が、別の役割における経験の質を高めることを意味するものです。普段の視点とまた違った角度で見つめた時に、育児を経験したことが仕事に活きる場面や仕事での考え方が育児でも役立つといった、相互に質を高め合う関係にもなり得るのです。

直面する課題を克服し、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、企業が成長する原動力となり、また、これまで女性と男性がそれぞれ担ってきた立場や役割も変わっていきます。そのような変化は、女性も男性も、その意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会への過程であり、ひとりひとりの豊かな人生に通じます。

職場で、家庭で、地域社会で、女性にも男性にも全ての人々にチャンスがあり、活躍できる社会を目標に取り組みましょう。

男性も育児に参加できる 企業風土を作りましょう

従業員のワーク・ライフ・バランスを考えた取組みを進め、女性が社会で活躍できる環境を作っていくためには、男性が仕事と家庭の両立に積極的に協力していくことが求められています。

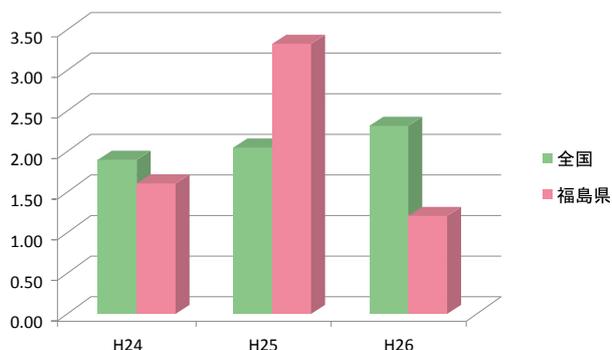
経営トップや管理職自身が「イクボス」として男性の積極的な育児参加を推進しましょう。

男女共同参画では、男女が共に仕事を続けながらお互いに協力して子育てができる環境づくりを目指しています。国の社会生活基本調査では、日本における男性の育児時間は1日あたり平均30分程で、欧米の諸外国に比べると半分以下になっています。一方で、女性が1日あたりに育児に携わる時間は3時間以上で世界の中でも多く、家庭内での役割分担に差があることが分かります。また、仕事と育児の両立が難しい状況において男性は、育児よりも仕事を優先する傾向にあります。

企業の声として、男性の育児参加に対し「仕事から抜けられては困る」「仕事に責任を持って取り組んでいない」など、消極的な意見も未だあるのが現状です。専門的な知識や経験を必要とする役割を担っている従業員が休業制度を利用する場合は、代替要員を確保することが困難であるなどの状況が予想されます。男性従業員の中には、社内制度への理解が乏しく制度利用の際に躊躇することや、これから先の賃金や評価に影響するのではないかと不安に思う場合も少なくありません。まずは企業のトップや各職場の管理職が部下のワーク・ライフ・バランスを考え、業績の結果を出しつつ自ら仕事と私生活を楽しむことができる「イクボス」となり、従業員が働きやすい職場づくりにチャレンジしてみませんか。

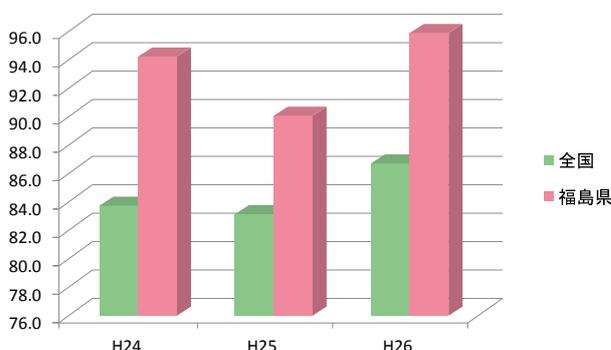
男性の育児休業取得率 (%)

年度	全国	福島県
H24	1.89	1.6
H25	2.03	3.3
H26	2.30	1.2



女性の育児休業取得率 (%)

年度	全国	福島県
H24	83.6	94.1
H25	83.0	90.0
H26	86.6	95.7



厚生労働省 雇用均等基本調査／福島県商工労働部雇用労政課 労働条件等実態調査

男性の育児参加を進めるためにどんなことから始めれば良いの？

男性の育児参加が進まない要因として、「子育ては女性の役割」という昔ながらの性別役割分担意識や、昇進への影響の懸念、そしてロールモデルとなる存在が近くにいないことがあげられます。

男性の育児参加を進めていくためにはまずは、従業員の育児参加を支援する制度の整備、制度の定着を図る必要があります。普段の働き方を見直して業務を効率化し、男性の育児参加を特別視しない職場の雰囲気づくりに積極的に取り組んでいくことが重要です。

また、職場の中で育児休業や短時間勤務の制度を利用する人に対するフォローも必要となります。「仕事が増えて迷惑」と考えるのではなく、管理者が制度利用者の仕事を周囲に適切に割振り、周囲の社員への目配りをしながら、職場のフォロー体制を整えていきましょう。このような取組みは、仕事の効率化や情報共有化の仕組み等を進め、企業の危機管理能力を高めるきっかけとなることも期待できます。

ほかにも、勤務時間中の業務効率を見直し所定時間外労働を抑制する（ノー残業日の設定）、子どもや妻の看護のために休む、子どもの送り迎えをするために短時間勤務を利用する、定時に帰宅し子どもと遊ぶ時間を増やすなど、家族と過ごす時間を増やせるより良い職場環境づくりを考えていきましょう。今ある制度の周知や意識啓発のために、社内報や掲示物、専用のハンドブックを作成している企業もあります。



パパ・ママ育休プラス

父母が同時に、または交代で育児休業を取得する場合、休業取得可能期間が延長され、子が1歳2か月になるまで育児休業を取得することができます（従来、原則1歳まで）。

パパ・ママ育休プラスにより、女性だけでなく、男性も育児に参加しやすくなっています。制度の有効な活用は、子供との貴重な時間を共有できるだけでなく、女性の職場復帰の負担軽減にもつながります。

育児休業給付金

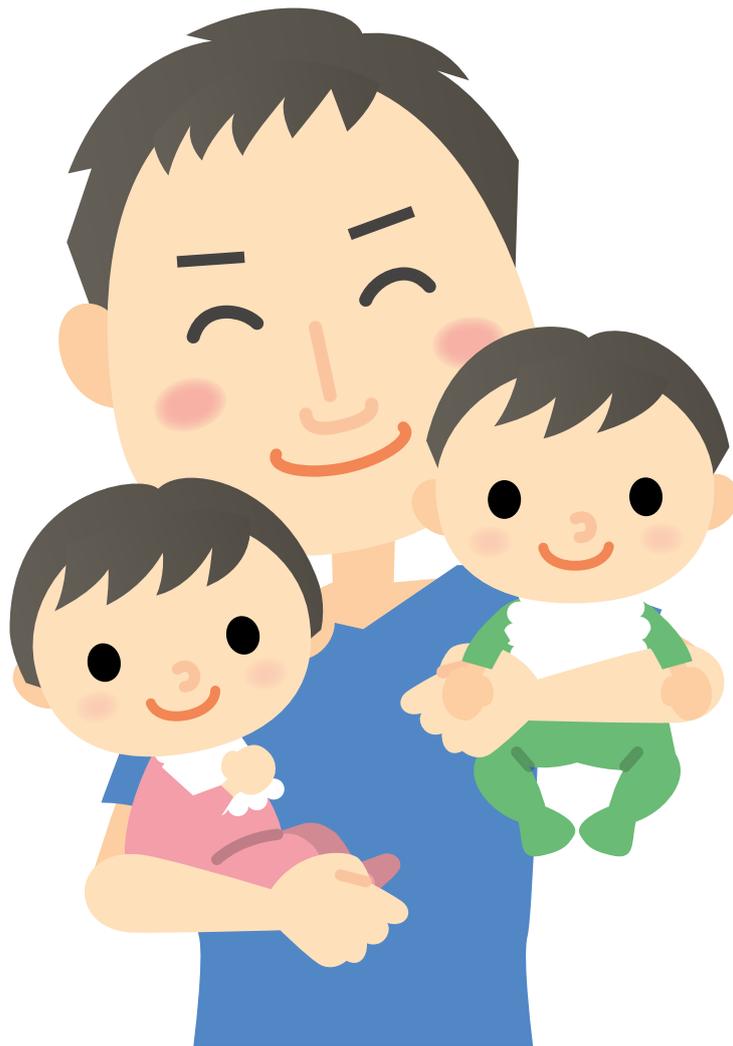
平成26年4月1日から新たな雇用保険法が施行され、育児休業取得時の給付率が180日間に限り休業前の賃金の67%が支給されるよう引き上げられました。休業中の経済面での負担を軽減するためです。この給付金は非課税であるため所得税が掛からず、実質の手取り賃金だと約8割が支給されることとなります。

**ワーク・ライフ・バランスの取組みは、企業の未来につながります。
皆が個性と能力を活かし輝ける明日を目指しましょう。**

ワーク・ライフ・バランスは、老若男女問わず、仕事と家庭生活の責任を並行して果たすことができるとともに、従業員一人ひとりの「いきがい」や「やりがい」を育てるきっかけづくりになります。さらに、従業員のスキルアップと、潜在的な能力を発揮するチャンスにつながります。

実際に育児休業を取得した男性からは、「子育てを手伝うことで様々な責任の重さや家族の大切さを感じることができ、会社や同僚への感謝の気持ちが芽生えた」という声が聞かれ、仕事に復帰した際のモチベーションアップにもつながっています。仕事から離れる時間を持つことで、これまでとは違った視点で仕事に向き合い、新たな発想を持てるようになります。

優秀な人材を育成し、企業価値をより高めていくためにも、ワーク・ライフ・バランスについて積極的に取り組んでいきましょう。





福島県内企業における
ワーク・ライフ・バランス好事例紹介

～モットーは、「おたがいさま」の精神です～



仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

平成18年の診療報酬改定上での7対1看護の影響により、看護職員の確保に加えて、働く中堅層である30代職員の結婚・出産による退職が増加したことで、キャリア(経験)のある人材の確保と定着が難しくなっていました。既存の職員や離職する職員の負担を軽減し、医療サービスを維持するためには、福利厚生の充実とワーク・ライフ・バランスに取り組む必要がありました。

Fish哲学を基に、「遊ぶ」「楽しませる」「注意を向ける」「態度を選ぶ」という考え方を職場に取り



取り組みの効果は後からやってくる

理事 事務局長
寺島 長司

ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ際には、否定的な意見もあり、所属長から職員一人ひとりに啓蒙活動を行いました。取り組み始めて1年後に職員へアンケートを取ったところ、約20%の方から「ワーク・ライフ・バランスの取り組みがなかったら退職を考えていた」との意見をもらった時には、大変だったが「やって良かった」と実感できました。継続して職場環境の改善に積極的に取り組み、制度利用を定着させ、今後は介護世代に対する支援策をより一層強化していきたいと思えます。

入れることで、“ピチピチ”と生きの良い職場づくりを心掛けています。

働きやすい職場環境づくりのために取り組んでいること

医療に携わる仕事は、働く人の勤務シフトや勤務時間が幅広いこともあり、新たに制度を導入する際は勤務する全ての方に理解される環境づくりが必要です。職員に対する様々な福利厚生を充実させることは、理解を得るために大変重要なことです。

先進的な福利厚生の取り組みとして、「カフェテリアプラン制度」を導入しています。カフェテリアプランとは、職員が1年ごとにポイントを積算取得でき、カフェテリアで好きな飲み物や料理を選ぶように、自分の好みにあった福利厚生のメニューを選択でき、費用の一部を助成するものです。

対象メニューは以下の通りです。

- 【自己啓発】: 資格取得費用・書籍購買・購入費用・各種スクール費用
- 【健康・医療】: 検診費用・予防接種費用
- 【育児・教育】: ベビーシッター費用・子供の教育費用
- 【介護】: ホームヘルパー費用・介護施設利用料・介護用品購入・レンタル費用
- 【保養・レクリエーション】: レジャー施設・保養施設利用料・旅行費用・食事代・スポーツクラブ利用料
- 【ボランティア】: 交通費・宿泊費

さらに、敷地内には、隣接した24時間365日対



応型の保育室「ゆきうさぎ」を運営しており、働くお父さんお母さんが安心して子供を預け、仕事に専念出来る環境を整えています。そのほか、小さいお子さんに対する看護休暇についても制度化しており、半日単位での取得が可能となっています。

女性の管理職への登用状況と登用のための取組み

各セクションで働く主任以上の女性管理職は37名にのぼり、みな責任あるポジションで頑張っています。女性でも男性でも、より上の役職にチャレンジしてみたいという心を大事にするため、「手上げ制度」(2年を任期とし、希望するポジションを体験出来る制度)に取り組んでいます。また、若い職員が中心となり、普段感じていることを話し合う検討会の実施や、プリセプター制度(教育担当者を付けて新人教育やフォローを行う制度)の導入、「輝いている人」に対する表彰制度を設けるなど、自分を高めようとするモチベーションを育てています。

仕事と家庭生活の調和への取組みを進めて

「おたがいさま」の風土を醸成させ、ワーク・ライフ・バランスによる仕事とプライベートの調和が上手く機能することで、大切な人材の定着率向上、「この環境で働きたい!」という職員の意識の高揚に繋がっていくと思います。

正規職員に短時間勤務を導入した際には、職員全員から理解を得るのは大変でした。しかし運用が始まると、働きやすさや人材の定着といった効果を職員自らが肌で感じることで、「後になって喜びややりがいとなって自分に返ってくる」のだと実感し、協力体制の強化に繋がっていききました。

今後の取組み

今後、高齢化社会が進んでいくと、医療や介護によってフォローの必要な人口が増え、対応する人材の確保が困難になっていくことが予想されます。出産、育児、介護などへの対策と、そこに直面した職員のフォローを、企業としては積極的に検討していかなければなりません。

今年度、介護や育児についての悩みを持つ職員同士が情報交換を行う場の提供や、職員のお子さんによる職場参観の実施を考えています。また、利用者

の方からの意見もアセスメントを行い運営に活かすなど、「ありがとうの言葉」や「思いを寄せる人」を『おたがい』に大事にする取組みを進めていきたいと思っています。



主な取組み

- Fish 活動の継続的实施(お互い様の意識醸成、互いの感謝)
- 状況に応じ、1ヵ月単位で勤務形態を変更できる制度の導入
- 短時間正規職員制度の運用(小学校就学児まで適用)
- 24時間365日保育室の運営(0歳児から小学校就学児利用可能で、事情により仕事以外の理由でも利用可能)
- 子供の職場参観(27年度)
- 精神科医によるメンタルサポートシステム(要望に応じた定期面談・相談実施)
- 職場内のリリーフ体制の積極的活用(業務多忙時などの職員間の応援体制導入)

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県ワーク・ライフ・バランスアイデア大賞受賞(平成26年度)
- 福島県次世代育成支援企業認証「仕事と生活の調和」取得(平成17年度)



今度は周りを自分が支えていきたい

斎藤 芳江

子供が小学校就学中に仕事との両立のために、パートでの勤務を考えていましたが、職場に短時間正規職員制度が導入され、パート勤務から短時間正規職員への変更を希望しました。

変更後、職場内での声かけや、同時期に制度を利用されていた方がいたこともあって、気兼ねなくお仕事をすることが出来ました。

その後再び、正規職員に戻っていますが、現在も職場内に制度を利用中の職員がいます。同じ制度の利用経験者として、「今度は自分が支える番だ」と感じています。お互いに支えあう雰囲気が自然に出来ていることを実感しています。

平成25年度福島県ワーク・ライフ・バランス大賞受賞企業

NECネットワークプロダクツ株式会社

所在地：福島県福島市清水町字一本松1-1
資本金：4億円
業種：製造業
従業員：1,051名(2015年4月現在)

～情熱を込めた確かなモノづくりとプロフェッショナルな人材の未来～



仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

部門によっては資格が必要な業務もあり、電気・電子関係の分野では女性の担い手が少ないのが現状です。女性の管理職も現在いますが、女性が持っている才能を今以上に発揮出来る環境を考えているところです。様々なハラスメントにも注意しながら、従業員の個性や特性の違いをポジティブに活かすことで、多様なアイデアや意見が提案しやすい雰囲気づくりに取り組んでいます。

働きやすい職場環境づくりのために取り組んでいること

NECグループでは、「One NEC サーベイ」という従業員の意見を吸上げる取組みを、職場環境づくりに繋げています。

「業績レビュー」という取組みでは、従業員とその上司が直接面談を行い、従業員と上司で立てた目標の達成状況の確認と新たな目標の設定について話し合います。

「キャリアレビュー」では、自己の能力のインベントリを実施するとともに、人間関係や職場環境などの働きやすさについて従業員が自身を振り返る機会を設けています。

レビューの中身を受けた取組みを可視化し、制度へ反映することのみならず、従業員教育を充実させています。Webを利用した研修コンテンツを充実さ

せると共に、各年代に応じた「ライフタイムキャリアサポート」により、リフレッシュ休暇の付与や支援金の支給などで、キャリア形成を応援しています。

育児に関する支援制度

育児や介護については、従業員の実情に合わせた制度整備を行っています。休業は、育児の大変さと復帰への不安があるため、休み中でも社内の雰囲気分かるように希望者へお知らせを発信しています。また、小学校就学前（条件によっては小学校卒業まで）の子を持つ従業員は、細かく時間の異なる時短勤務を選択することが可能です。勤務開始時刻や終業時刻を、働き方に合わせて選択することができます。現在も、子供の送迎などで実際に制度利用者がいます。

会社独自の取組み

年次有給休暇とは別に、年5日(繰越で最大20日)の「ファミリーフレンドリー休暇」制度を導入しています。従業員自身の通院や学校行事、ボランティア、看護及び介護など、家族との時間を大事にする目的で取得できる休暇です。

併せて、労使間で「ワークシステム検討会」を定期的に開催しています。有給休暇の取得促進の為に制度の利用状況や課題など、ワーク・ライフ・バランスの取組みについて、労使間でフランクに話し合





う場として機能しています。

このような取り組みから、有給休暇の半日取得の導入や Web による休暇申請を実現しています。また夏季に一斉取得日を設け、長期連休をスケジュールとして組むなど、工夫しています。

仕事と家庭生活の調和への取り組みを進めて

NEC グループの中で、NEC ネットワークプロダクツは「モノづくり」の面で高い評価を得ています。

以前は、女性従業員が結婚・出産を機に退職するケースもありましたが、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで仕事と家庭が両立でき、育児休業取得後の職場復帰も進んだことから、優秀な人材の確保が図れています。経営面で重要な資源となる人材の確保は、新たなモノを作り出す力や経験を元にした改善活動の推進等キープレイヤーの育成へと繋がります。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みがまさに企業の価値に直結していると感じます。

今後の取り組み

これまで質の高い「確かなモノづくり」を行い、商品の価値を高めてきましたが、商品を作るために機械が稼働していても、最終的に作業や確認を行うのはやはり人です。人の成長＝品質の向上と捉え、人材の育成がとても大切だと考えています。

業務遂行力の強化、プロフェッショナルの育成、マネジメント出来る人材の育成が課題で、研究・技術・営業・サービスなど各分野における業務プロセスに必要な教育が提供できないかと考えています。

自らの意思で自己開発を図るセルフディベロップメントの考え方を、従業員自身のキャリアデザインやライフデザインに役立てて欲しいと思います。

仕事と家庭の両立は周囲の協力がなければ難しく、どちらも中途半端になってしまうと悪循環に陥ることもあります。目の前の事に真剣に取り組む人を応援する環境を、さらに整えていきたいと考えています。

主な取り組み

- リフレッシュ休暇制度の導入
- ファミリーフレンドリー休暇制度の導入
- 有給休暇を使用した一斉休暇取得日の設定
- 有給休暇の半日取得制度の導入
- 残業を抑制するために定時前の退社を認める「タイムマネジメント制度」の導入
- 時間短縮勤務の導入
- レビュー面談の実施（業績レビュー・キャリアレビュー）
- 新任管理者教育の実施
- 「ワークシステム検討会」の実施（労働組合との定期的な情報交換・協議検討の場）
- 法定を上回る育児・介護制度規定

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県ワーク・ライフ・バランス大賞（平成 25 年度）
- 福島県次世代育成支援企業認証「仕事と生活の調和」取得（平成 18 年度）

※NECワイヤレスネットワーク株式会社にて



職場の理解で 仕事と家庭を両立して

総務部
紺野 加奈子

私は、現在2人の子どもの子育て中ですが、結婚、出産後も継続して働きたいという希望が入社当初からありました。そこで、当社の育児休業制度を2人の子どものとも利用し、復職後は、保育所の送迎等、生活リズムの変化に伴い育児短時間勤務制度を活用しています。現在、私の他にも6名の方が育児短時間勤務制度を活用しています。

また、子どもの看護や学校行事への参加が必要になった場合でも、上司や職場の理解もあり、ファミリーフレンドリー休暇制度をよく利用しています。仕事と家庭の両立には、福利厚生制度の充実と制度を活用できる職場の雰囲気が必要となりますが、当社はそれが実現できている会社だと感じています。

平成26年度福島県ワーク・ライフ・バランス男女共同参画大賞受賞企業

株式会社郡山測量設計社

所在地：福島県郡山市富田町字十文字54-3

資本金：3,000万円

業種：測量・建設・補償コンサルタント

従業員：71名(2015年5月現在)

～育児を支援するワーク・ライフ・バランスのトップランナー～



仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

ある時、従業員が会社に対し求めている生の声が聞こえてきました。

結婚や出産、育児に直面した時、「継続して働けるのか」、「夫婦間できちんと家庭生活に協力していけるのか」、「職場の貴重な人材は確保出来るのか」などです。その後、アンケートの実施やセミナーの受講を通して、さらに意見や情報を集め、社内制度の見直しに取り組みました。

新たな制度の策定や変更は、ただ取り組むだけでなく、社内全体で理解し、制度の利用が一人ひとりに定着するまでが大事だと感じました。ゆえに働きやすい環境づくりのためには、制度整備と従業員が制度を利用しやすくする体制づくりの両方を考える必要がありました。

育児に関する支援制度

各種制度のうち、特別休暇制度において、これまでの延べ人数は配偶者の出産に伴う休暇10名、子供の学校行事に対する休暇33名、子供の看護休暇26名の取得した実績が出ています。子供の看護休暇は従業員の声を聞きながら、対象を小学校卒業までに引き上げました。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として、福島県内で第一号の「くるみんマーク」認定を受けました。

女性の管理職登用のための取組み

技術職の職場において、資格の有無は重要な部分です。女性従業員の働く意欲を高め、「スキルアップしたい!」「自分の価値をより高めたい!」と思える意識の変化をもたらすために、資格の取得支援に取り組んでいます。人材が育てば、企業にとってもその人材の価値や技術を売りにさらに成長できるというメリットを感じています。

会社独自の取組み

ワーク・ライフ・バランスに取り組むに当たり、男性従業員及び管理職に対する意識啓発のため、「育児・介護休業ハンドブック」を作成しました。その後も、可愛いイラストを追加した改定版や、「男性社員が育児参加しやすい職場づくりハンドブック」



といった冊子を新たに作成し、全従業員へ配布しています。

ハンドブックの作成以外にも、外部から講師を招き、ワーク・ライフ・バランスや仕事と家庭の両立などに関連した講話を通し、社内の意識統一を図っています。従業員が育児休業から職場復帰する際には、「事務分掌・休職前との相違について」、「お子さんと一緒にお試し通勤」などの教育研修を二日間に渡り行い、不安の解消に努めています。

仕事と家庭生活の調和への取組みを進めて

企業が従業員とその家族に敬愛を抱き社内整備に取り組むと、従業員も会社や家族に対して感謝の気持ちを持てるようになります。「子育て応援基金」(子供の成長に合わせて出産・入学などの祝い金を支給する制度)の創設など、従業員の頑張りに対し目に見える支援・目に見えない支援を通し還元していくことで、家族の成長を企業と従業員が一緒に見守っていける風土をつくっています。

今後の取組み

平成26年に、創業50周年を迎えました。時代の流れを先取りし、これまでのように社員の声に耳を傾けながら取組みを続けていきたい。また機会があれば、セミナーなど、様々な媒体を通し社外にも体験を発表するなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めていきたいと思えます。



育児休業を取得して

営業部
佐藤 優希

子供が1歳の誕生日を迎える前日まで育児休業を取得できたため、ゆつくりと育児に専念することが出来ました。復帰前の社内教育訓練を受講したことで、1年のブランクという不安も解消されました。

復帰した今では、年次有給休暇とは別に、子供の看護のために取得できる休暇制度があり、ありがたく思っています。理解のある上司や同僚からのフォローや気遣いなど、復帰後の働きやすい環境にとても感謝しています。



主な取組み

- ノー残業デーの実施
- 育児・介護休業ハンドブック作成
- 男性社員が育児参加しやすい職場づくりハンドブック作成
- 「子の看護休暇」小学校卒業まで利用可能
- 社内アンケートの実施
- 子育て応援基金の創設
- 特別休暇制度の策定(配偶者出産休暇、学校行事休暇)

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県ワーク・ライフ・バランス男女共同参画大賞受賞(平成26年度)
- 国の次世代育成支援対策認定(くるみん)取得(平成20年度)(平成25年度)
- 福島県次世代育成支援企業認証
「子育て支援」取得(平成19年度)
「仕事と生活の調和」取得(平成21年度)
「働く女性応援」取得(平成27年度)
- 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰『ファミリー・フレンドリー企業』部門 福島労働局長奨励賞」受賞(平成21年度)
- 郡山市男女共同参画推進事業者表彰(平成21年度)
- 福島県「パパの子育て応援事業」モデル事業(平成20年度)
- (財)21世紀職業財団職場風土改革推進事業主指定(平成19年度)
- 子育て支援 福島県知事優秀賞受賞(平成19年度)



周囲と子育てを協働して

測量部
今泉 敏

子供を優先することに上司や先輩の理解がないと、男性が休みを取ることは難しいと思います。育児に協力的な会社がまだ少ない中、私が勤める会社では男性も子育てしやすい会社です。

私は育児休暇中、ミルク作りやオムツ交換、お風呂とやるのが次々にあり、「育児はとても一人ではできない」、周りの人の協力がないと無理だと実感しました。これからも育児は続きますが、妻に任せっきりでなく、協力しながら育児していきたいと思えます。

平成22年度福島県ワーク・ライフ・バランス男女共同参画大賞受賞企業

第一緑化工業株式会社

所在地: 福島県会津若松市町北町上荒久田字宮下
19番地の2
資本金: 2,250万円
業種: 建設業
従業員: 17名(2015年4月現在)

「わが社は法面屋です!」を掲げ、社員が安心して「生涯を託せる会社」「働き甲斐のある会社」を目指した職場づくりの一つとしてワーク・ライフ・バランスの取組みをしています。



仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

現代社会が抱える少子高齢化の問題から、従業員の確保と人材の定着が企業としての課題です。そのためには、従業員の労働環境や福利厚生などの待遇面について見直すことや、ワーク・ライフ・バランスの取組みを積極的に取り入れることが重要と考え、企業と家庭を両立できる環境を整えています。

働きやすい職場環境づくりのために取り組んでいること

社内の職場環境を見直す際にはまず、現場で働く従業員からの提案や要望を吸い上げ、その実現に向けた取組みを行っています。個々が働きやすいと感じる職場を作るため、様々な意見が出されています。



ワーク・ライフ・バランスに取り組んで

代表取締役
大竹 茂

今後の人口減少と高齢化に伴う社会環境の変化に対し、長期の介護休業に対応できるよう体制を整え、魅力ある職場づくりに努めていきたいと考えています。

「土（環境）が良ければ作物（人）は良く育つ」を行動指針に掲げて、「自分の将来の在り方」への技術習得支援を拡大し、社員が今以上に持てる力を発揮できる仕組みを考え、取り組んでいきたいと考えています。

す。5年を目途に使用するリース車両を交換することや、新しいシステム機器を導入することなど、それぞれの思いを実現させることが仕事のやる気に繋がっています。

特に力を入れているのが、ノー残業デーの推進です。新たなシステムを導入する際など、一つひとつの作業を見直し無駄を省き、作業の効率化を図りました。また、事前に所属長の承認が必要とする制度を取り入れると共に、時間外勤務における最長時間を設定するなど、時間外労働による従業員への負担を軽減し、「家族と過ごす時間」や、「将来の自分のあり方に投資出来る時間」を増やすことで、従業員の心と身体の健康増進に繋がりたいと考えています。

育児・介護休業の取得状況

育児に伴う女性従業員の希望する条件に合わせた短時間勤務の利用や休業明けの現職復帰などといった制度の活用実績があります。平成26年度までに、男性従業員が育休や介護休暇を取得した実績が出ています。

女性の管理職への登用状況と登用のための取組み

実際に支店長や現場責任者として登用した女性管理者が活躍しています。登用後も、管理者向けの研修会や、専門的な知識を深めるための講習会への参



加など、積極的に学びの場を提供することで、従業員の意識向上や技術の向上を図る取組みを行っています。

有給休暇の取得状況

従業員の中には近隣から通い、自宅で農家を兼業している従業員もいるため、休暇の取得については地域の特性が出ています。時期によって、数日間の休暇取得を希望するなど申請に片寄りがあるため、それぞれの事情を理解することや業務に支障がないよう部門ごとに調整することで、従業員が休暇を取得しやすい環境づくりを行っています。

会社独自の取組み

従業員の福利厚生面でのフォローを強化する取組みを進めています。会津若松市勤労者福祉サービスセンター「あしすと」や商工会議所共済に従業員全員が加入し、宿泊・レジャー施設等の割引が利用できます。また人間ドックの受診を補助し従業員の健康を守ることや、各種資格の取得についても受験費用及び資格取得者へ報奨金を支給して従業員の技術習得支援にも取り組んでいます。

さらに、勤続年数に応じた報奨金の支給と特別休暇（リフレッシュ休暇）の付与を行っています。現在は10年ごとの付与となっておりますが、今後5年ごとの付与に対象を拡大していきたいと考えています。また、数年前からインフルエンザ予防接種を会社負担で希望者全員に実施しています。

社内の変革に大胆に取り組むことで、従業員の働きやすい環境を作り、人材の定着が図れています。従業員が今以上に持てる力を発揮出来るような仕組みと制度づくりのため、従業員と協力して取り組んでいきたいと思えます。

今後の取組み

今の社会情勢にあった取組みが必要になってくると考えています。特に高齢社会に伴う長期の介護休業に対応出来るような体制を整え、より魅力ある職場づくりを行っていききたいと思えます。

会社の行動指針に、「土(環境)が良ければ作物(人)は良く育つ」という言葉があります。仕事と家庭生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に携わると、従業員から家族の話が聞こえてきたり、お会いして表情を見た時に、取り組んで良かったと実感出来る

ような仕組みを継続して整備していきます。



主な取組み

- ノー残業デーの実施
- 5日間連続のリフレッシュ休暇の導入
- 会津若松市勤労者福祉サービスセンター「あしすと」と商工会議所共済への全社員加入
- 各種資格取得費用の負担と合格者への報奨金支給
- 会津管内の保育園、幼稚園、小学校へ草花栽培指導

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県ワーク・ライフ・バランス男女共同参画大賞受賞(平成22年度)
- 福島県次世代育成支援企業認証
「仕事と生活の調和」取得(平成19年度)
「子育て応援」取得(平成21年度)
- 快適職場推進計画認定3回



母に寄り添い過ごせた介護休業

星 好市

二人暮らしの母の具合が徐々に悪くなり、日中一人にするのを不安に思い会社に相談したところ、「介護休業を取得しては？」と言われました。工事部長の立場で休むことに抵抗はありましたが、快く了承して頂けました。その後容体が悪化し、母が入院する事となり、数日後に亡くなってしまいました。

結果的には一週間程度の短い期間でしたが、母に寄り添い過ごせたことを感謝しています。家族の協力はもちろんですが、やはり勤務先の協力なしでは介護を続ける事は困難です。私の経験を生かし、今後社内での「介護休業」取得がスムーズに、安心して取得できるよう、働きやすい環境をつくっていかれたらと思っています。

平成26年度福島県ワーク・ライフ・バランス大賞受賞企業

株式会社東邦銀行

所在地: 福島県福島市大町3-25
資本金: 235億1,900万円
業種: 金融業
従業員: 2,002名(2015年3月現在)

～「人を大事に」従業員一人ひとりが活躍できる環境づくりに取り組む企業～



仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

当行では「人を大事に」という考えを持って、お客さまへの感謝の心と誠実な対応、また、従業員一人ひとりが働きやすく活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。その一環として、平成27年には「職員活躍推進室（ダイバーシティ推進部署）」を設置し、「多様な働き方」「仕事と家庭の両立」を支援する体制を整備しています。

働きやすい職場環境づくりのために取り組んでいること

当行は「女性・若手・ベテラン・チャレンジド」等、多様な人材が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。従業員全員が、個々人の生活スタイルに



仕事と家庭の両立の為に

職員活躍推進室長
兼パートナー支援室長
戸田 満紀子

「職員活躍推進室」では、「人を大事に」という考え方を基本として、「多様な人材の活躍（ダイバーシティ）」や「仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）」のさらなる充実に取り組んでいます。

平成27年4月には両立支援制度を大幅に拡充し、実際に利用者も増えています。引き続き、制度の利用に向けたきめ細かな対応を行っていききたいと思います。

合わせて仕事と家庭を両立できる柔軟な働き方が必要であると考えています。そのために、これまで以下の取組みを行ってきました。

【主な取組み事例】

- ・朝型勤務：健康増進の支援、業務効率化を図る観点から、時間外勤務を朝6時30分から可能とし、積極的に推奨
- ・時差勤務制度：一日の所定労働時間（7時間45分）を維持しながら、通常の勤務時間以外の6パターンから始業・終業時間を選択出来る制度
- ・短時間勤務制度：個々の生活スタイルに合わせて、勤務時間を「4」「5」「6」時間から選択可能な制度（妊娠・育児・介護・私傷病などの事由で選択可能）
- ・活き活きリフレッシュデー：毎月第1・第2・第3水曜日ならびに任意の1営業日を定時退行日として設定
- ・積立特別休暇：年次有給休暇の未取得分を積み立て、利用できる制度。平成27年4月から、積立日数限度を従来の60日から120日に拡大。傷病、ボランティアに限定されていた取得事由に育児・介護、孫の育児（イクまご）を加え、1日からの取得が可能
- ・事業所内保育施設：福島県内の金融機関としては初めて、事業所内保育施設「とうほう・みんなのキッズらんど」を開設。早朝・夕方の延長保育に対応し、食事も自園調理でアレルギーのあるお子さんでも安心して利用することが可能

育児や介護に関する支援

現在、男性の育児休業取得率100%達成を目指し、「イクメン」「イクボス」への行内意識醸成を図っています。取得しやすい環境づくりとして、職場単位で制度についての勉強会を開催したり、社内誌に「イクメン」紹介のページを設け、家族写真とともに制度の取得事例を紹介しています。

また、対象者の上司に対して案内文書と「育児ハンドブック」を送付し、上司から直接対象者へ手渡し、育児休業取得促進に向けた声掛けを行っています。

介護については、行内アンケートを実施した結果、

将来訪れる介護に対し不安を抱いている従業員が多いことが分かりました。「介護ガイドブック」の配付や介護に関するセミナーの実施など、仕事と介護が両立できるような支援にも取り組んでいます。

女性の管理職への登用状況と登用のための取り組み

女性には、女性ならではのライフイベントが数多くあります。管理職への登用をはじめ、女性の活躍をさらに推進していくためには、産前・産後休暇及び育児休業等に対するサポートをより強化していく必要があると感じています。

また、女性が活き活きと働ける職場環境づくりを目指し平成21年に「女性活躍推進プロジェクト」を発足させ、現在6期目を迎えています。家族の写真を表紙に印刷できる通帳やLINEを活用したキャンペーン情報の提供、女性向けローン商品等、女性の感覚を活かした創造性のある意見を、お客様へのサービスに積極的に採用しています。

また、今後ライフイベントを経験する女性行員を対象とした「女性キャリア養成講座」の開催や、海外研修等による国際的な感覚の醸成を通じ、女性が更にキャリアアップ出来る環境づくりにも取り組んでおり、実際に支店長を始めとする重要なポストで多くの女性が幅広く活躍しています。

2020年までに、女性の中管理職比率を30%以上（現在17.5%）、管理職比率を15%以上（現在2.6%）と目標を掲げ、経団連のホームページでも進捗状況を公開しています。

会社独自の取り組み

核家族化や共働き世帯の増加に伴い、祖父母も含めた家族全体で育児に関わるケースも多くなっています。そういった状況を踏まえ、平成27年度4月に全国的でも初となる「イクまご休暇」制度を創設しました。

“イクまご”には「孫の育児に関わる」という意味のほかに、「孫の所にイク（行く）」という意味も込められています。「遠方で暮らす孫に会うため」という理由でも制度の利用が可能です。

従業員全員が一丸となって“支え合い高め合う”企業風土の醸成と、働き方や働く形態にとらわれない適材適所の考え方を基本にしながら、更なる職場環境の整備に努めていきたいと思っています。

主な取り組み

- 積立特別休暇の拡充（イクまご休暇等）
- 時間単位の年次有給休暇
- 短時間勤務制度 ● 朝型勤務制度 ● 時差勤務制度
- 育児や介護についてハンドブックの作成
- 半日休暇制度
- 事業所内保育施設の開設
- イクメン・イクボスへの取り組み

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県ワーク・ライフ・バランス大賞（平成26年度）
- 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰『均等推進企業』部門 福島県労働局長優良賞」受賞（平成26年度）
- 国の次世代育成支援対策認定（くるみん）取得（平成21年度）（平成26年度）
- 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰『ファミリー・フレンドリー企業』部門 福島県労働局長賞」受賞（平成18年度）
- 福島県次世代育成支援企業認証「仕事と生活の調和」取得（平成17年度）



喜びと感謝に溢れる育児

国際営業部
兼法人営業部
小池 直也

第二子（長男）が生まれた際に、部長はじめ上司・同僚の勧めもあり育児休業制度を利用しました。妻が入院している間、長女と二人きりでの生活でしたが、食事やお風呂など育児の大変さを改めて感じ、妻への感謝を実感する大変いい機会になりました。

育児休業によって、家族が増えた喜びを家族みんなで共有できたことに、大変感謝しています。これからも仕事と家庭のバランスをとりながら子育てを楽しんでいきたいと思っています。



育児の経験で今を充実

新さくら通り支店
業務主任
鈴木 常子

子育ては、第二子、第三子と生まれ増えてくると、上の子ども達の世話をする人が必要です。「イクまご休暇」はそうしたニーズに応えた良い制度だと思います。幼稚園の送り迎えや買い物、食事の支度など、一日一日があつという間に過ぎていきますが、孫たちが喜んでる姿を見ると、休暇を取得して本当に良かったと思えます。

平成24年度福島県ワーク・ライフ・バランス大賞受賞企業

株式会社トーネット

所在地: 福島県福島市八木田字中島36-1

資本金: 3,210万円

業種: 人材派遣業、行政事業、教育事業、環境事業

従業員: 327名(2015年4月現在)

～一人ひとりの個性と状況に合った働き方を共に考える企業～



仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

平成20年に、「地域に根差した人材派遣会社として、契約社員に対する福利厚生の改善までを含めた多様な働き方の提供が必要である」という想いから、社内にワーク・ライフ・バランス推進委員会を設立したことが発端です。以降、契約社員も含めた全社員を対象とする定期的なアンケート調査を実施するなど、勤務状況と様々な働き方に対する要望の把握に努め、社内体制の整備に取り組んでいます。



働きがいのある職場環境を目指して

人事・労務部 部長
大東 庄栄

ワーク・ライフ・バランスに取り組む以前は、終業時刻を過ぎて働く社員もおり、21時・22時までの残業も珍しくありませんでした。ワーク・ライフ・バランスに取り組むはじめ、全従業員を対象にアンケート調査を実施したことで、各々の家庭環境の実情や会社への要望など、従業員の本音を知ることができました。人事労務担当者として、「プライベートの悩みを軽減する事で良い仕事ができる」ということを実感するとても貴重な経験へと繋がりました。社長のトップ方針のもと、定時までの業務でいかに成果を上げるか、年次有給休暇取得者のカバーをどうするかといった課題に積極的に取り組んだ結果、社員同士のコミュニケーションと助け合う風土が生まれました。

働きやすい職場環境づくりのために取り組んでいること

子育て世代であれば子供の学校行事、子育ての落ち着いた世代でも病気や怪我、家族の介護、地域の消防団活動などにも柔軟に対応出来るよう、年次有給休暇の半日取得を認めており、有給休暇取得率は73%に上っています。

また、社員の多様な働き方に寄り添うため、子育て中の正社員に対し、小学校第3学年修了までの期間において短時間勤務や時間外労働の免除、看護休暇などを認め制度化しています。その他にも、社員の福利厚生の実現を図る取組みとして、結婚・忌引による休暇や育児休業の一部有給化、ワークシェアリング（業務を共有しサポートする）による年間休日の拡大、業務に効率良く取り組むためノー残業デーの設定などを実施し、自分のために使う時間や家族と一緒に過ごす時間を大切に考えています。

育児や介護に関する支援制度

社内では育児休業及び介護休業の取得について積極的に取り組み、特に女性の育児休業取得率は100%となっています。男性も含め、どのポジションの方でも取得しやすい雰囲気を作り、社員全体でカバーする体制を整えています。

また就業規則の改定にも取り組み、育児休業は1日からの取得が可能で、最大2年まで取得期間を延長しました。介護休業においても、育児・介護休業



法で定められている93日の取得日数を、通算120日まで拡大しました。

会社独自の取組み

育児・看護・介護など大きな環境の変化が訪れた社員に対し、休職や退職以外の選択肢を設け、柔軟な働き方が実現できるよう平成20年に在宅勤務制度を導入しました。在宅勤務上発生する通信費及びその設置工事等の費用は会社が負担し、制度利用者は定められた勤務日報により上司に報告をします。

必要に応じて電話ミーティングを行い、業務進捗の管理と制度利用者の状況についても、会社が把握できるよう努めています。制度導入以降、2名の利用実績があり、約2ヵ月の在宅勤務を経て復職しています。

仕事と家庭生活の調和への取組みを進めて

人材派遣事業部門において、特に契約社員に対する社内制度の充実は、取引先企業の方にもご理解いただく部分が必要となるため困難な面もあります。しかし、普段から顔を合わせた関係づくりを行い、丁寧に説明していくことで、企業イメージの向上にも繋がり、当社の取組みにご理解いただけるようになりました。

また、行政事業部門においては、これまでの取組みが評価され、当社の女性管理職である行政事業支援部長が福島県地域創生・人口減少対策有識者会議の委員として選出されました。福島県におけるワーク・ライフ・バランス推進の一助になればと思います。

今後の取組み

少子高齢化に伴う労働力人口の減少は大きな問題です。正社員のみならず契約社員に対しても、キャリアパスの支援が重要と考えています。人も仕事も環境も多様化し続ける今、個人個人の将来を見据えスキルアップを促し、培った「経験」や個々の「人柄」を活かして、大切な人材が働き続けられる環境づくりが必要です。

様々な働き方が求められる中で、社員がよりその個性を発揮すると共に、仕事と家庭生活のバランスが取れ、安心して働くことの出来る企業を目指していきます。



主な取組み

- 育児休業を1年延長の2年間へ
- ワークシェアリングによる年間休日の拡大(12日増)
- 毎週水曜日はノー残業デー
- 在宅勤務制度の導入(育児・介護等の家庭の事情に対応)
- 年次有給休暇の半日制度の導入
- 介護休業の取得日数を120日まで拡大

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県ワーク・ライフ・バランス大賞受賞(平成24年度)
- 福島県ワーク・ライフ・バランスアイデア大賞受賞(平成22年度)
- 福島県次世代育成支援企業認証
「仕事と生活の調和」取得(平成21年度)
「子育て応援」取得(平成21年度)



在宅勤務制度を利用して

行政事業支援部 事業推進課
キャリアデザインG 係長
佐藤 恵

義母の介護、それは突然の出来事で、自分でもどのようにしたらいいのかわからず不安でいっぱいでした。そんな時、直ぐに所属部門の部長から「在宅勤務制度を利用してはどうか」と言われました。もちろん、就業規則に定められていることは知っていましたが、実際に自分がその制度を利用するとは思ってもよらず困惑しました。しかし、自宅で義母の介護を悔いなく行えることで、仕事と家庭における自分の役割を果たせる安心感がありました。また、業務の効率化や部下の進捗管理等に対してもスキルアップできたと感じています。何よりも即座に制度を利用させて頂いたことで、不安が軽減され、自分らしくいることができました。上司、同僚、部下の皆さんの協力に心から感謝しています。

平成27年度福島県ワーク・ライフ・バランス大賞受賞企業

株式会社二嘉組

所在地：福島県郡山市湖南町福良字家老
9401番地
資本金：2,000万円
業種：建設業
従業員：25名(2015年5月現在)

～地域ぐるみのつながりを活かして人ぐるみ～



仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

建設業界全体で、人手不足感を感じています。人材の確保と残業の抑制を考えた時に、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことは必要不可欠でした。

また歴史を紐解くと、会津藩の参勤交代の宿場町であったことから、今でも町内の結び付きが強く残っている地域に所在しています。ボランティア活



「あたりまえ」に感じる人材育成を

代表取締役
二瓶 重信

私たちの仕事は、地域の安全安心を創造する大変崇高な公共事業を生業としています。

弊社のモットーは、人材育成を通して、より立派な社会人の形成と企業使命感の達成を学び、地域社会に貢献するために、「あたりまえ」を社訓として実践しています。

- 「あ」明るく挨拶すること
- 「た」平らかな心
- 「り」理想・夢を持つ会社
- 「ま」前向きの姿勢
- 「え」笑顔を絶やさない

人間は人間らしい誠意（心）を見せることで、ちゃんとした仕事になると思います。そこで、「わざわざ行く」「早速行く」「何度も尋ねる」「多くの情報を持つ」「礼儀正しさ」の5項目を社員教育の柱としています。

動を含め、冠婚葬祭や災害時の協力などは、地域ぐるみで助け合う慣習が色濃く残っているのです。地域との繋がりを持ち、社内の従業員に対する制度づくりに取り組むことで、企業のイメージアップによる人材の確保、そして技術の伝承に繋げていきたいと思っています。

働きやすい職場環境づくりのために取り組んでいること

セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、不平不満などに対し、一人で悩まず、悪化する前の可能性の段階からどんなことでも相談に乗るため、「相談窓口」を社内に開設しています。また、「セクシャルハラスメントは許しません！」との文書を従業員に向けて配布し、どんな言動が問題の発生につながるのか、相手にどのような配慮が必要であるのかを理解させ、快適な職場づくりを啓発しています。

ハラスメントの問題は、社会的な評価にも影響を与える問題であるため、社長自らが積極的に社内へ警鐘を鳴らし、職場環境の整備に取り組んでいます。

従業員向けに作成した社内パンフレットでは各種制度や支援を周知すると共に、制度への理解と管理職自らが率先した制度の活用を勧めています。

育児や介護に関する支援制度

育児休業、子の看護休暇、育児の為の短時間勤務制度、介護休業、介護休暇、またその改善提案や、仕事と家庭が両立できる働き方の提案についてな



ど、なかなか言い出しにくいことでも従業員が気軽に相談できるよう、「育児・介護等 相談窓口」を設けています。

実際に、男性管理職による6時間の育児短時間勤務制度の利用や、女性従業員の1年近い育児休業などの実績が出ています。

女性の管理職への登用状況と登用のための取組み

女性従業員の中には課長職に就いている方がいます。業種が建設関係だからという考えは持たず、女性の積極的な採用・役職への登用に取り組んでいます。スキルアップの思いがあれば、介護など様々な資格の取得に関して支援し、女性がその活躍の場を広げられるよう多様な働き方の提案と、男女で差がない教育訓練及び研修を実践しています。

会社独自の取組み

積極的な地域貢献を考え、消防団などボランティア活動に配慮する取組みが認められ、今年4月に、市から「消防団協力事業所」第一号の認定を受けました。実際に8名の従業員が消防団に在籍しており、事務所や資機材の提供、消防団活動及び災害復旧活動などにおける有給のボランティア休暇を制度化していることが評価されました。

仕事と家庭生活の調和への取組みを進めて

ワーク・ライフ・バランスに取り組む始めてから、パート勤務者を含めて女性従業員が4名入社し、職場が以前より華やかになり本当に良かったと感じています。男性の多い職場に女性の意見をより取り入れていくために、もっと増えて欲しいと願っています。

周りに女性従業員が多くなることで、制度利用者が増え、学校行事や育児・看護による休暇が、より取得しやすい雰囲気につながると思います。

今後の取組み

朝の「おはようございます」の挨拶で体調を確認するなど、従業員との様々なコミュニケーションを通して意思の疎通を図り、「こんな制度があれば助かる」「こんな制度があれば嬉しい」という意見に正面から向き合っていきたいと思っています。

現在も、子供が18歳になるまでの行事に親が積極的に参加できるよう年3日の子育て休暇の導入、年5日の親の看護休暇（内、2日間は有給）、慶弔休暇の整備、健康診断を医療機関で受診するための休暇などについて検討しているところです。

今ある制度を見直し、具体的な意見を取り入れた「従業員と会社にとって有意義な制度」の拡充と充実を図っていきたいと考えています。

主な取組み

- 悩み（セクハラ・パワハラ・育児・介護）相談窓口の設置
- ボランティア活動支援
- 短時間勤務制度の導入
- 看護休暇及び介護休暇を、半日単位や時間単位で取得可能
- 同一業務の勤務条件、賃金体系の男女同一化
- 育児・介護休業期間について一部賃金支給
- 独自に作成したパンフレットによる社内制度の周知

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 郡山市「郡山市エコ・オフィス認定証」交付（平成26年度）
- 郡山市「郡山市男女共同参画推進事業者」表彰（平成26年度）
- 福島県ワーク・ライフ・バランスアイデア大賞受賞（平成25年度）
- 福島県ワーク・ライフ・バランス大賞受賞（平成27年度）
- 福島県次世代育成支援企業認証
「仕事と生活の調和」取得（平成18年度）
「子育て支援」取得（平成22年度）



ボランティア休暇制度で地域貢献

石田 慶仁

我が社には、会社独自に制度化されたボランティア休暇が整備されており、実際に取得し、地区の消防団活動にも参加することが出来ました。全国的に消防団員数は減少傾向にあり、私の地域においても少ない団員数で活動しているため、個々の負担が大きくなっているのが現状です。特に40代から50代は、学校や地域での役割を担いながら、対応を求められているのです。東日本大震災から4年が経過しましたが、災害は忘れた頃に突然やってきます。復興を強固にし、安心できる地域創りのためには、多くの企業の消防団活動への理解や協力が必要不可欠です。会社が休暇の取得しやすい環境や福利厚生の実現に取り組んでいることで、社への感謝の気持ちと日々のやる気に繋がり、仕事へのやりがいを実感しています。

平成22年度福島県ワーク・ライフ・バランス大賞受賞企業

医療法人社団三成会 南東北春日リハビリテーション病院

所在地：福島県須賀川市南上町123-1

業種：医療・福祉

従業員：223名(2015年4月現在)

～働くパパ・ママの為に、休職や復帰をサポート～



仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

当病院では、平成21年からワーク・ライフ・バランスの取組みを続けています。きっかけとなったのは、職員との個別面談から聞こえてきた不安や要望にどう対処するかを考えたことです。特に若い世代の意見として、家庭と仕事との両立に対し、「結婚後も働いていけるのか」と不安視する声が多くありました。



実践して分かるワーク・ライフ・バランス

事務長
小貫 聖二

ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ当初は、これほど成果が上がるとは思いませんでした。その成果として、医療福祉業界では離職率が高くて当たり前だと思っていましたが、WLBに取り組むことで「こんなに下がるのか！」と驚いています。

また、WLBに取り組むようになってから、育児休業やお子さんによる突然の休みにも「お互い様」の心を持って職員同士が接するようになったことや、各部署で残業をしないために業務を効率化しようと取り組むようになりました。有給休暇取得率も、取り組む以前の取得率35%から、現在は60%台まで上がってきています。「だいぶ働きやすい職場になって来たのかな。」と実感しています。

そこでまず、既婚者6名からなる「ワーク・ライフ・バランスプロジェクトチーム」を発足しました。職場環境や社内制度の使いやすさなどを、ざっくばらんに意見交換する場の誕生です。そこで抽出された課題を、前向きに取り組んでいくという社内の雰囲気も自然に出来上がっていきました。経費節減や業務改善、業務の効率化など、職場風土に関する改善提案に対し表彰する制度を設け、さらにその気運を高めています。

働きやすい職場環境づくりのために取り組んでいること

全職員と定期的な個別面談を行い、メンタルヘルスケアに力を入れています。職員の様々な悩みや不安について相談を受け、アドバイスしていく環境を整えています。また、いじめやセクハラなどハラスメントの問題は、人に話しにくいことでもあるため、「相談ポスト」を設置し、早期解決を目指しています。

育児や介護に関する支援制度

子供の看護休暇や介護休業については、1時間単位からの取得を認めています。また、平成22年度から平成26年度までの5年間で、男性職員の11名が育児休業制度を利用しています。本法人初の「イクメン」が誕生したのは、正にワーク・ライフ・バランスプロジェクトチームで話し合われた要望が



きっかけでした。男性も家庭生活に関わっていく必要性を感じましたが、当時のイクメンの多くが役職者であったことや育児休業を取得した際の収入減少が課題として挙げられました。制度を計画的に利用できるよう業務体制を見直すと共に、経済的な支援として、育児休業取得後に感想文を提出することを条件に、休業1ヶ月目は100%、2ヶ月目以降は50%の収入を補助する制度を導入しました。

職場における女性の割合は全体の7割で、そのうち女性管理職は24名です。女性職員の産前・産後、育児休業制度の利用を後押しすべく、厚生労働省の「代替え要員確保コース」（派遣社員の派遣により応急的に人材を確保する）の支援や「休業中能力アップコース」による助成金を活用するなどし、制度を利用しても同じ職場に復職できるよう配慮しています。

会社独自の取組み

職員の有給休暇取得状況を見直した時に、「もしもの時に使いたいから」取得しづらいという意見があることも分かり、「積立休暇制度」を導入しました。これは、有給休暇の残日数を積み立て、子供の病気や親の介護、職員本人の通院などに限り使用を認められたものです。他にも、年間の公休日以外にリフレッシュ休暇を4日付与するなど、休暇取得の意識向上に努めています。

また、子供を保育所や託児所に預けながら勤務する職員を応援するため、「託児補助金制度」を整備しました。施設への預け入れ以外に、親または親族へ子供を預ける場合でも一定額を補助し、経済的な負担の軽減を考えています。

仕事と家庭生活の調和への取組みを進めて

ワーク・ライフ・バランスに真剣に取り組んでいくと、働く職員の生活環境にはうるおいが生まれ、ここ10年間で職員の離職率が4分の1まで低下することに繋がりました。優秀な人材を確保するため、退職理由が結婚・出産・育児・介護などの場合、退職前の条件面を確保しつつ再雇用する制度を整備することで、人生の転機を迎えても安心できる場所を提供し、人材の定着を図ることができました。

今後の取組み

自分自身や仕事に対して誇りが感じられる環境



と、そこで働く人の意欲を支えながら、人材の育成に取り組むには、さらなる環境づくりが必要と考えます。祖父母となった方が孫の育児のために取得できる「イクまご休暇」の導入を検討するなど、多様化する働き方に一つ一つ丁寧に取り組んでいきたいと思っています。

主な取組み

- 短時間正職員制度
- 育児休職支援手当制度
- 時間単位で取得できる有給休暇制度
- 積立休暇制度
- 託児補助金制度

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- イクメン企業アワード2013 グランプリ(平成25年度)
- 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰『ファミリー・フレンドリー企業』部門 福島県労働局長優良賞」受賞(平成25年度)
- 国の次世代育成支援対策認定(くるみん)取得(平成24年度)
- 福島県次世代育成支援企業認証「仕事と生活の調和」取得(平成22年度)
- 「子育て応援」取得(平成22年度)
- 福島県ワーク・ライフ・バランス大賞受賞(平成22年度)



イクメンは子どもと一緒に成長できる

古内 友幸

育児休業を取得したことで、子供の成長をずっと傍で見守ることができ、愛しい思いがさらに増したことで、妻の大変さを改めて知る機会になりました。また、泣くことでしか思いを伝えられない子供と接することで、言葉で表現できない訴えの大切さを学びました。

福島キヤノン株式会社

所在地：福島県福島市佐倉下字二本樓2番地
資本金：8,000万円
業種：電子機器製造（プリンタ）等
従業員：1,772名（2015年6月現在）

～福島県内初 くるみんマーク認定3回目～



❖仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

創業当時から続く、「企業の成長は社員の健康と幸せな家庭生活の上にしか成り立たない」という理念が今もなお受け継がれ、従業員全員で「仕事と生活の調和」を理解する風土が作り上げられています。

福島キヤノンは、若い社員が増えてきている中、「仕事と家庭の両立」がますます重要な課題であると捉えており、育児などを含めた家庭生活が充実していればこそ、仕事も頑張ることができると考えています。

このような考えのもと、男女が公平に働いていける体制づくりを考え、従業員に対するメンタルサポートや育児による勤務時間帯の変更等、仕事と家庭の両立に向けた取組みを進めています。

❖育児休業の取得状況と取得を後押しする支援

女性の育児休業の取得率は100%です。また、その後の復職率も100%となっています。男性においても、これまで6名が最短20日から最長9ヶ月までの期間で取得しており、男女問わず取得しやすい職場環境を作っています。

休業中の不安解消のため、自宅のパソコンから社内情報を自由に閲覧出来るようにする「ひまわり CLUB」という独自のシステムを導入することや、復職後の個人の状況に合わせて無理なく働けるようにと短時間勤務を認めるなど配慮しています。制度を利用した従業員からは、「一緒に働く周りの方への感謝の気持ちが強くなった」との声が聞かれました。

❖女性の管理職への登用状況と登用のための取組み

女性管理職の登用はあくまでも女性活躍推進の結果であると考えています。そのため、福島キヤノンでは女性の活躍推進に向け、まずは女性が十分に能力を発揮でき

る職場環境の整備や女性自身そして管理職の意識改革が重要であると考え、現在取組みを進めています。

管理職へは定期的に講演会やDVDの視聴会を実施し、意識改革を図っています。女性自身の意識改革の一つとしては、昨年10月に女性社員2名の発案により、女性約20名程度で意見交換会を実施しました。女性だけの意見交換会ということもあり、男性とはまた違った視点から課題や意見を抽出することができたため、これを次の取組みに繋げていきたいと考えています。

今後も継続して女性が活躍できる職場づくりを追求していきたいと思っています。

主な取組み

【ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組み】

- 就業時間の前倒しの実施（7月～9月）
- 年次有給休暇の取得促進（5日間連続取得のフリーバカンス制度等）
- ノー残業デーの実施

【女性の活躍推進に向けた取組み】

- 管理職の意識改革（厚生労働省「ポジティブアクション」サイトへ社長宣言の掲載、講演会の実施等）
- 育児に関する制度面の充実や環境整備（搾乳室の設置や通退勤の配慮等）
- 育児休業中の社員に対する支援プログラム（ひまわり CLUB）の実施
- 女性同士の意見交換会

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 国の次世代育成支援対策認定（くるみん）取得（平成22年度）（平成24年度）（平成27年度）
- 福島県次世代育成支援企業認証「仕事と生活の調和」取得（平成17年度）
- 福島県ワーク・ライフ・バランス先進的取組大賞受賞（平成27年度）



イクメン社員の声

佐々木 勇樹

妻が里帰り出産から戻り、育児の大変さを目の当たりにしたことが、育児休業を取得するきっかけになりました。以前にも社内で育児休業を取得した男性従業員がいたことを知り、会社に相談したところ、上司にも同僚にも快く業務をカバーして頂きました。

休業から仕事に復帰する際には不安もありました。しかし、安心して復職出来る環境を整えて頂き、周囲からも温かい言葉で迎えて頂いたことに、「職場の仲間」のありがたさを改めて実感できました。

朝日システム株式会社

所在地: 福島県福島市伏拝字台田1-2

資本金: 1,000万円

業種: コンピュータに関するシステムエンジニアリング及び関連事業全般

従業員: 100名(2015年4月現在)

「個人が成長すれば企業も発展する」仕事での達成感と充実感を推進



や若者、中高齢者に対してなど、幅広い有能な人材に合った雇用と育成を考えていきたいと思えます。

主な取組み

- 社員への結婚支援サポート
- 子育て支援 ● 働きたい女性支援
- 時間単位で取得できる有給休暇制度
- 短時間勤務からの正社員転換制度

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県次世代育成支援企業認証「仕事と生活の調和」取得(平成22年度)

❖仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

平成22年に福島県が行ったワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を受け、社内への意見調査を基に回答したことがきっかけとなり、次世代育成支援企業認証制度の「仕事と生活の調和」を取得しました。出産・育児や介護というものは、男性にも女性にも、個人のその後の働き方の転機となるため、企業として従業員の働きやすさに取り組んでいくことは重要です。

認証を取得し、従業員の働きやすさを追求することで、魅力ある企業・働きがいのある職場をみんなで作ろうという意識が高まっています。

❖働きやすい職場環境づくりのための取組み

社内における女性技術者の割合をもっと増やしていきたいという方針があり、産前・産後休暇の取得は勿論、子供の病気や学校行事などにも柔軟に対応出来るよう1時間単位での有給休暇の取得を認めています。育児・介護休業については、1年という長期の取得を可能とする制度を整えており、休職からの復職についても円滑です。また、要望があれば短時間勤務での契約社員という形態を取り、再度正社員へと変更が出来る体制を整えています。多様な働き方を相談しやすく、個人が能力を活かせる環境づくりを行い、良い人材の成長と定着を心掛けています。

❖会社独自の取組み

3年ほど前から従業員の結婚支援に取り組んでいます。婚活情報の提供などの支援を実施したところ、実際に職場内での結婚も増え、雰囲気の良い職場づくりに繋がっています。職場結婚後も、旧姓の使用や職場異動を含めた同一フロアでの勤務を認めるなど、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

「次世代育成支援企業」「女性応援企業」として、女性



仕事も家庭も 頑張りたい

システムエンジニア
齋藤 純子

私は、上の子が12ヶ月、下の子が11ヶ月までの2度、産休と育児休業を取得しました。子供は何かと熱を出したり、体調を崩したりするので、育児休業は本当にありがたかったです。また、下の子の育児休業取得時は東日本大震災の時だったため、上の子と三人で新潟へ一時避難することもできました。

復帰後は、以前の職務にもどりましたが、職場の上司や同僚の理解と協力もあり、出張を日帰りにするなど、出来る範囲の業務に調整して頂いています。

これからも、仕事と家庭を両立して頑張っていきたいと思えます。

石川建設工業株式会社

所在地: 福島県南相馬市原町区大町3丁目30番地
資本金: 2,500万円
業種: 建設業
従業員: 50名(2015年6月現在)

より良い職場づくりへの取組みを未来につなげて



❖仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

建設業界における人材の定着は、非常に難しいテーマです。「きつい」「汚い」「危険」という偏ったイメージや工期に沿った休日出勤などの就業条件の点で、他業種に比べ離職率が高い現状です。このようなことを考慮し、当社としては、家庭と仕事を両立させるとともに、従業員の就労意欲と生産性の向上を目的とし、働きやすい職場環境整備に取り組んでいます。

❖働きやすい職場環境づくりのための取組み

従業員の仕事と家庭の両立を目指し、子育て支援と男性への意識啓発を後押しするため、「子育て応援ポスター」を作成し掲示しています。社内での取組みを「見える」ようにしたことが、従業員はもとより、外部の方に対する企業イメージのアップに繋がっています。

実際に男性の育児休業において、社内でのスムーズな職場復帰までの協力もあって、4ヶ月間(120日)に及ぶ取得実績が出ています。

❖女性の管理職への登用状況と登用のための取組み

現在、社内の女性管理職は課長職を始め、各部署で活躍中です。男性の多い社会の中で、育児と仕事を両立するとともに、女性ならではの視点から見る現場管理が社内外での信頼の面で大変活かしています。重要なポストで活躍する女性の良いロールモデルが在籍しているため、その背中を見て育つ女性従業員の登用を積極的に考えています。その一助として、管理職登用への足掛かりともなる各種資格の取得をバックアップしています。また、若年層の雇用を図るため、地元の学生を対象にインターンシップなどの職場体験の機会を提供しています。地域にも従業員にも「魅力ある職場づくり」のため、性別や各年代の意見を活かした取組みを進めています。

❖今後の取組み

従業員の平均年齢の上昇に伴い、健康への気遣いや急な介護休業などについて考えることの重要度が高まっています。社内の制度や環境をより良く整備することに加え、次の世代への知識や経験、技術などの伝承も検討が必要な課題の一つです。私たちの明日に向けた取組みが、次世代の未来へと続く取組みとなるよう努力していきたいと思えます。

主な取組み

- 雇用環境の整備
- 若年労働者へ魅力ある職場づくり支援
- 男性社員の育児休業取得
- 電離放射線健康診断
- 資格取得推進
- 女性技術者の積極的な採用・管理職への登用

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県次世代育成支援企業認証「子育て応援」取得(平成25年度)



育児を経験して

土木部主任
武内 芳美

子どもの出産に伴い、育児休業を4ヶ月間に渡り取得しました。

実際に育児に向き合うと大変なことも多かったですが、子どもの近くで触れ合い見守る、とても貴重な経験になりました。

育児休業を取得する際にあった不安や戸惑いも、会社の社長や上司、そして同僚の皆さんに快く受け入れて頂いたことで気持ちが軽くなったことを、とても感謝しています。

今後、後輩たちが取得する時には、私が支えたいと思います。

大沼林産工業株式会社

「チャレンジする意欲をバックアップする」人と物を作り出す企業

所在地: 福島県伊達市霊山町掛田字段居62-5

資本金: 2,000万円

業種: 建設・製材業

従業員: 22名(2015年4月現在)



❖仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

地元の方に寄り添い、地域に密着した企業であり続けるために、近隣で災害が発生した際、従業員の帰宅や消防団活動への参加などを支援したいと考えました。各種休暇の取得について、従業員同士が理解し合い、制度を利用しやすい風土づくりが重要だと考えています。

地域の特性や従業員のライフワークに沿って必要な休暇の取得を認めています。実際に週単位での連休なども取得実績があり、従業員同士が協力し合う社内の風土が出来上がっています。

❖育児や介護に関する支援制度

育児と仕事のバランスを取ることは、企業と従業員双方の理解がないと難しくなります。社内での取り組みとして、小学生以下のお子さんがある場合の送迎や親の通院などに対し、従業員の勤務時間の繰り上げ繰り下げができる柔軟な勤務制度を整備しています。また、育児休暇や子の看護休暇など、年間で取得可能な付与日数についても就業規則の中に明記しています。家族の中に要介護者がいる場合も同様に休暇の取得を認めています。

❖女性の管理職への登用状況と登用のための取り組み

実際に、女性従業員が資格を取得し現場での経験を積むことで、現場管理者として携わっています。さらに、若い世代など新入社員が入った際の教育研修の講師を1週間に一度担当することで、自身の知識の復習やスキルアップにつなげています。

対応する業務の必要性から、従業員の安全に関する安全衛生講習会への参加や技術的な資格取得の部分など、掛かる費用は会社で全て負担しています。「人が育てば、企業も育つ」と、女性でも男性でも意欲があれば成長していけるよう、段階を踏んだ技術指導を含め、入社後のスキルアップをフォローする取り組みに力を入れています。

❖今後の取組み

資格の有無や年齢・性別を問わず、従業員として働く方に、良いモノが出来上がった際の喜びを通してモノづくりに対するやりがいを感じられるような「人づくり」をしていきたいと思っています。

主な取組み

- 資格取得に向けた講習会の受講
- 工程ごとに段階を踏んだ技術習得
- 従業員に対する週1回の技術指導
- 子の看護休暇制度(7日)
- 介護休業制度(100日)
- 育児休業制度取得回数の複数化
- 短時間勤務制度
- 資格取得に関する費用の全額負担

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県次世代育成支援企業認証
「仕事と生活の調和」取得(平成21年度)
「子育て応援」取得(平成24年度)



活躍する 女性従業員の声

工事部
佐藤 奈那

初めは事務業務を担当していましたが、次第に現場の状況や専門的な言葉に興味を持ち、「実際に現場に行ってみたい!!」という気持ちになりました。社内の皆さんの協力もあり、現場を体験していく中で、仕事への責任感や資格取得への意欲が出てきました。実際に2級土木施工管理技士の資格を取得し、自分自身の成長にワクワクする気持ちと会社の成長にも貢献出来るということに嬉しさを感じています。

クレハ錦建設株式会社

所在地: 福島県いわき市錦町綾ノ町16

資本金: 3億7,000万円

業種: 建設業

従業員数: 187名(2015年7月現在)

人と人の交流を通し新たな発見へのきっかけに繋げて



❖仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

2006年に二つの企業が合併し、現在のクレハ錦建設株式会社となりました。それぞれが培ってきた文化の違いを融合するため、社内制度のすり合わせと同時にコミュニケーションを図ることの必要性を感じました。

企業理念に、「従業員が自己実現できる企業風土を大切にし、家族の幸せづくりに貢献します。」とあり、全社的なイベントを家族も交え開催し、会社が従業員をねぎらう気持ちを持った風土づくりを行っています。

❖働きやすい職場環境づくりのための取組み

まず、各部門での作業工程やその進捗具合によって、有給休暇の取得率が停滞する現状がありました。従業員の健康増進と家庭で過ごす時間を大事に考え、それぞれのニーズに合わせた休暇制度を整備しました。多様な理由での取得を認めた積立休暇制度においては、子どもの看護休暇に年齢制限を設定しないなど拡充したことで、取得率向上に繋がりました。

女性が育児休業から復職される際には、面談を行い、他の職種も経験したいという意欲があれば新たな配属部署を検討するなど、スキルアップと会社全体を見直すきっかけともなっています。

❖会社独自の取組み

従業員に対し、外部講師を招いた「顧客コミュニケーション力向上講座」の実施や一級建築士資格の取得支援、VEリーダーの育成といった人材育成に力を入れています。VE（バリューエンジニアリング）とは、コストを抑制しつつも品質や機能性を向上させるという考え方のことです。現在、社内の資格取得者は80%に上ります。お客様視点での製品開発により満足度を高める考えは、社内のワーク・ライフ・バランスにも同じことが言えます。従業員視点で従業員に対する働きやすい職場づくりを検

討していくことが、企業の評価とイコールだと思っています。

意見を交わし合い、「従業員が何を望んでいるのか」を聞き取っていくことは重要です。そういった風土づくりから、業種や部署間のイメージのギャップを埋めることで、女性が活躍する機会を作り出す「ポジティブアクション」の動きをより活性化させていきたいと考えています。

主な取組み

- 年次有給休暇の半日取得制度の導入
- 指定有給制度日数の増加
- 積立有給休暇取得事由の範囲拡大
- 短時間勤務制度の導入
- 資格取得支援・研修受講の推進
- 「一級建築士取得支援制度」の導入・VEリーダー資格取得推進
- 「若手社員顧客コミュニケーション力向上研修」開催
- リフレッシュデーの導入(週に一度)

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県「福島県建設業新分野進出企業認定」取得(平成26年度)
- 福島県次世代育成支援企業認証
- 「仕事と生活の調和」取得(平成19年度)
- 「子育て応援」取得(平成20年度)



働きやすい職場環境 づくりに取り組んで

総務・人事部 部長
国井 陽一

当社は東日本大震災による復旧および復興需要に対応し増大する業務量の中、業務負担の解消や、家族や従業員との交流を通じたコミュニケーションの円滑化など、ワークライフバランスの実現に取り組むことで、会社に対する家族理解や従業員相互の信頼関係が深まったと思います。今後は、資格取得時の支援制度の整備や、性別や年齢に捉われない社員の配置と業務効率化を推進し、より良い職場環境の実現を目指したいと思っています。



育児休業を取得して

総務・人事部
人事課
丹野 朝美

2回の育児休業を取得できたことで、子育てと仕事を両立するための心と身体の準備が出来ました。子育てに専念でき、楽しみながら職場復帰できたのは、実際に制度を利用したロールモデルとなる先輩方の存在や協力し合う職場の雰囲気など、社内の助けがあったからです。復帰後の部署が休業前と変わったことは、私自身のスキルアップや仕事への意識改革にも繋がりました。

株式会社三恵クレア

所在地:福島県南相馬市原町区国見町2-84

資本金:6,000万円

業種:製造業

従業員:101名(2015年7月現在)

従業員の想いをポシェットに携えて



❖仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

40年以上に渡り、自然と共存するオンリーワンの婦人服づくりをコンセプトに、福島発のファッションブランドとしてモノ作りを続けています。昭和から平成にかけてバブル期以降の人材不足を経験し、人材確保と人材育成への取り組みが急務となりました。「働きたいのに子育てなどもあって思うように働けない」という従業員の声もあり、負担を何とか軽く出来ないかと、ワーク・ライフ・バランスについて考えるようになりました。

❖働きやすい職場環境づくりのための取り組み

社内における女性従業員の割合は約9割以上と高いこともあり、安心して働ける環境を整備するため、敷地内に託児所「ポシェット」を設置しています。0歳から6歳までの子供を預かる施設として、一時は定員数を超える利用がありました。施設の運営維持にはコストもそれなりに掛かりますが、従業員の要望に応え、続けていきたいと思っています。現在では、従業員以外の一般の方にも開放しており、一般の方が利用することで新たな地域コミュニティができ、「地域の活性化にも繋がって欲しい」、「同じように育児と仕事に頑張る方を支援したい」という想いがあります。

❖育児休業や介護休業の取得状況

女性従業員の育児休業取得は100%で、託児所の整備などから安心した職場復帰に繋がっています。介護休業は、これまでに1ヶ月~1年に及ぶ取得実績が16名出ています。育児休業と介護休業の取得時期が重なることもありましたが、従業員全体でフォローすることができました。また、子育てに伴う学校行事等にも柔軟に対応出来るよう、有給休暇の半日取得と、休みの希望者が多い日をあらかじめ会社の休日として定めるなど、計画性を持った休暇の設定に取り組んでいます。

❖今後の取組み

東日本大震災以降は、さらに人材の獲得が大きな課題となっています。今後さらに、職場環境を整えていくことは不可欠です。地域に根ざした雇用創出、県外からの求職者や外国人の登用、定年を迎えた技術者の再登用など、多様な働く人が働きやすいと感じる取組みを考えていきたいと思っています。

主な取組み

- 託児所「ポシェット」の設置(0歳~幼稚園入学前 定員25名)
- 年次有給休暇の半日取得制度の導入
- 計画休暇の導入(学校行事に合わせた指定休日の設置)
- 育児休業・介護休業の取得推進と職場復帰支援
- 子育て中の女性の積極的雇用

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県次世代育成支援企業認証「仕事と生活の調和」取得(平成17年度)



社内制度を利用して

ずっと子供2人を見てくれていた同居の義母が、体調を崩してしまい入院したため、それまでと同じ勤務状態を続けることが困難となり、介護休業を取得し、復帰後は短時間勤務制度を利用しました。会社では制度を導入したばかりだったこともあり、上司に事情を相談し、周りの方々の理解を得られたことは大きかったです。休業を取得する際、業務が忙しい時期であれば、「周りの方に悪いな」という気兼ねもありましたが、割り切ることも必要だと感じました。

介護に続いて3人目の子供ができ、育児休業も取得しました。女性の多い職場では、長期休業することの難しさはありますが、反面、共感しやすいという良い面も持ち合わせていると思います。

自分に突然何かが起きても、色々なものを諦めることなく会社に対応してくれる安心感は本当に大きいです。社員が安心して働ける制度を導入する企業が、一社でも多くなることを祈っています。

株式会社三本杉ジオテック

家庭円満は企業円満、従業員の自信は会社の誇り

所在地: 福島県福島市南矢野目字徳元田北4
資本金: 2,000万円
業種: 建設コンサルタント、地質調査、測量、
さく井工事、土壌汚染調査
従業員: 13名(2015年6月現在)



❖仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

企業として、若い人材の獲得と専門的な知識や技術を持った優秀な従業員の確保は大きな課題です。「従業員が一生安心して働くことの出来る会社」を目指し、子育ての応援、福利厚生の実施、働く環境を考えたワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。

❖働きやすい職場環境づくりのための取り組み

まず、第一に、「従業員の健康と家庭の円満は会社の資産であり、お互いの幸せに繋がる」という想いがあります。平成27年度に福島県と協会けんぽ福島支部が取り組む「健康事業所宣言」にエントリーし、働き盛りの従業員に対する健康増進を積極的に応援しています。

社内の空きスペースに運動器具や卓球台を設置することで、体力の維持、心の気分転換、仕事のストレス発散、更には従業員同士のコミュニケーションの場ともなり、従業員それぞれが働きやすいと感じられるよう工夫しています。

❖会社独自の取り組み

有給休暇については、子育て中の従業員が子供の急な病気などにも対応できるように入社後すぐに付与し、さらに時間単位での取得が可能です。併せて平成26年度から「記念日休暇制度」を導入し、年度初めに年2日の「記念日休暇」を申請することで、取りづらい休暇の取得を促進するよう働きかけています。夏季休暇と合わせて取得するなど、有休取得率の向上にも繋がりました。スケジュールを立てて、「日頃からやるべきことをやり、周囲と助け合って余暇を楽しむ」という雰囲気が出来上がっています。

❖今後の取り組み

建設業界は現在、若い技術者が不足しています。当社においても若年者の採用に力を入れていますが、それと同時に知識と技術力を持った社員にできるだけ永く勤務

し、その経験を活かしてもらいたいという考えから、定年制の延長を含む制度の充実と永く働ける環境づくりを検討しています。社員の健康維持・増進に関する取り組みもその一つです。また、社員の年齢層を考えて、子育てだけでなく、介護世代も応援できるような制度の充実を図っていきたくと考えています。

主な取り組み

- 記念日休暇制度の導入
- ノー残業デーの実施
- 年次有給休暇の時間単位取得制度の導入
- 男性従業員の看護休暇取得促進
- 新入社員へ入社直後からの有給休暇の付与

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 福島県協会けんぽ福島支部共催事業「健康事業所宣言」(平成27年度)
- 福島県次世代育成支援企業認証「子育て応援」取得(平成23年度)
- 福島県次世代育成支援企業認証「仕事と生活の調和」取得(平成22年度)



家族と過ごす しあわせを

取締役
三本杉 裕

今は男性も積極的に育児に参加する時代になりました。子供が保育所・幼稚園に通園していたころ、頻りに風邪などの病気にかかり、そのたびに妻が私が仕事を休まなければならないのですが、妻が仕事を休めないときは、私が「子どもの看護休暇」を活用し、子供の世話をしていました。

私が会社を休んで子供の世話をした時には、妻からとても感謝されました。私は子供と過ごす時間が好きなので、当社にこの制度があることに感謝しています。

取締役である私が積極的に社内の制度を活用することで、子育て中の社員が気軽に育児に参加できる雰囲気を醸し出すことも目的でしたが、なにより子供に寄り添う時間を取れたことがとても幸せです。

富士通アイソテック株式会社

従業員を通して地域に信頼されるパートナーを目指す

所在地: 福島県伊達市保原町東野崎135

資本金: 1億円

業種: 電子機器製造

従業員: 772名(2015年4月現在)



❖仕事と生活の調和に取り組んだ背景や目的

社内でワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけとなったのは、従業員の平均年齢が高くなってきたことに加え、就労意識の高揚を図るため、全従業員を対象にアンケートを実施したことからです。その後、労働組合とも協力してプロジェクトチームを立ち上げ、職場内の環境整備、全社行動計画を見直しました。従業員へ向けて、社内制度の活用方法をまとめたガイドブックの作成や定期的に発行する社内報の中でもワーク・ライフ・バランスについての取組みを掲載し、制度の利用促進を促しています。

❖育児休業や介護休業の取得状況

女性における育児休業は、対象者全員が取得しています。ここ8年ほどの間に、女性が19名、男性は5名が取得しています。介護休業については、6名が取得しています。

男性従業員は育児休業を取得した際の経済的不安や業務から離れる不安感から、制度利用がなかなか進まないのが現状です。その不安を解消するために、従来から導入していた積立休暇制度の運用を変更しました。年に5日、有給休暇とは別に付与される休暇です。この積立休暇の取得理由は、本人の私傷病やボランティア活動などに対する制度でしたが、家族の看護や介護、不妊治療などにも拡大し、利用しやすい環境をつくっています。

❖会社独自の取組み

製品開発の分野で、「お客様が求める価値をカタチにするものづくりを通して、信頼されるライフパートナーを目指す」という理念を掲げています。これは働く従業員に対しても同じで、従業員と一緒に求めていることを考え、実行に移し、家族を含めた人生のパートナーとして歩んでいくという思いに繋がります。

出産に際し、健康保険組合から出産一時金が支払われますが、従業員やその家族がより安心して出産を迎えられるよう、子供の人数に応じて会社からも出産一時金の補助を行っています。また、有給休暇の取得率は64%になっており、さらに取得を促進するため、取得状況を掲示し「みえる化」することで、従業員同士が声を掛け合って取得しやすい環境を作っています。

主な取組み

- 年5日支給(最大20日保有可能)の積立休暇制度
- 出産や育児休職など社内制度の利用を促進するため、ガイドブックを作成
- 出産費用の補助として、独自の出産一時金の導入
- 育児休職から1か月以内に復職した場合、保有する積立休暇による賃金補償
- 職場への「子ども参観デー」の実施
- ノーマルデーの実施

国や県の認定・認証取得・表彰等の状況

- 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰『ファミリー・フレンドリー企業』部門 福島県労働局長賞」受賞(平成17年度)
- 福島県次世代育成支援企業認証「仕事と生活の調和」取得(平成18年度)



イクメン社員の声

自分が育児休暇を取得するかどうかの岐路に立った時、不安も大きくありました。前例として、部長職の方が実際に取得した実績があり、同じ部署内の仲間も非常に協力的だったことが後押しとなり取得しました。約1ヶ月の休業期間を予定していたことから、仕事から遠ざかった不安と仲間へ負担を掛けたのではないかと心配する気持ちが強くありました。しかし、職場に戻った時、周囲の皆さんの理解や業務のフォローがあり、大変感謝しています。

一生のうちで数多くあることでもないですし、普段は気付くことの出来ない子育ての苦勞を、家族で共有出来る貴重な体験だと思います。機会があれば是非、取得してみてください！

福島県次世代育成支援企業認証を取得しませんか

仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む中小企業や、仕事と生活のバランスが取れる働きやすい職場環境づくりに向けて、総合的な取組みを行っている企業を県が認証する制度です。

認証の種類

1 「働く女性応援」中小企業認証

県内に本社があり、県内において事業活動を行い、常時雇用する労働者が300人以下の法人が対象です。

認証基準

- (1) 一般事業主行動計画の策定
- (2) (1)の策定時に労働者の意見聴取をしている
- (3) (ア)または(イ)を満たしている
 - (ア) 下記(1)～(6)の項目のうち、2項目以上を達成している
 - (1) 指導的地位にいる女性の割合が30%以上
 - (2) 前年度の年次有給休暇取得率60%以上
 - (3) 過去2年以内に育児休業または介護休業取得者がいる
 - (4) 過去2年以内に育児や介護による退職者を再雇用した
 - (5) 新規採用者の3年経過後離職率20%以下
 - (6) 過去2年以内に非正規社員を正規社員に転換した
 - (イ) 2週間以上の育児休業または育児のための連続した休暇を取得した男性がいる



2 「仕事と生活の調和」推進企業認証

県内に本社があり、県内において事業活動を行う法人が対象です。

認証基準

「仕事と家庭の両立支援」、「パート労働者の公正な処遇」、「男女共同参画」についての取組み状況を点数化し、210ポイント以上（パート労働者がいない企業にあっては165ポイント以上）の企業を認証します。

3 「子育て応援」中小企業認証

平成27年3月31日をもって新規申請受付を終了しました。「子育て応援」中小企業認証を取得している企業は、平成29年3月31日までに「働く女性応援」中小企業認証を新たに取得してください。

認証のメリット

- 1 社会的評価が高まります。
- 2 認証企業であることや認証マークを名刺やポスターに表示できます。
- 3 企業のイメージアップや人材確保に活用できます。
- 4 県の「働きやすい職場環境づくり推進助成金」を利用できます。
- 5 中小企業は、県の「ふくしま産業育成資金」の制度融資を利用できます。
- 6 県が行う物品調達において、入札参加者を指名する場合優先的に指名します。（競争入札の有資格者に限りです。）
- 7 県の建設工事等入札参加資格審査において点数が加算されます。
- 8 県が発注する工事・測量等委託業務に導入される「総合評価方式」による入札において、認証の取得が評価項目の一つになります。



福島県ワーク・ライフ・バランス大賞

福島県次世代育成支援企業認証を取得している企業のうち、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への取組みが特に優れている企業を表彰しています。

表彰の
種類

福島県ワーク・ライフ・バランス大賞

総合的に最も取組みが進んでいる企業



福島県ワーク・ライフ・バランス男女共同参画大賞

総合的に取組みが進んでおり、男女がともに仕事と家庭の両立が図られるよう取り組んでいる企業

福島県ワーク・ライフ・バランス先進的取組大賞

(旧 福島県ワーク・ライフ・バランスアイデア大賞)

総合的に取組みが進んでおり、先進的かつ特徴的な取組みを行っている企業

県の各種支援制度

制度	対象企業	概要
働きやすい職場環境づくり 推進助成金	認証を取得している企業	職場環境づくり検討委員会等の設置費用や、人材育成のための研修講師派遣費用、事業所内託児所の整備等、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業について助成金を交付します。
子育てパパの育児休業 取得奨励金	県内の企業 ※認証を取得していなくても利用できます。	子育てを応援する企業と、子育てに力を注ぐパパに奨励金を交付します。

ワーク・ライフ・バランスアドバイザーの派遣

企業における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場風土改善を図るため、社会保険労務士を県が派遣します。

【派遣対象となる企業】

常時雇用する従業員数が
300人以下の企業

仕事と生活が両立できる職場環境を
整備することにより、誰もが働きやすい
職場環境づくりを目指す企業

【業務内容】

- ・企業管理者のワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発
- ・一般事業主行動計画の策定や就業規則改正等に関する助言・指導
- ・ワーク・ライフ・バランスに関する企業内研修の講師
- ・その他ワーク・ライフ・バランスの推進に関する職務

無料

一企業
2回まで



問い合わせ先

○福島県次世代育成支援企業認証制度に関すること

機関名	所在地	電話番号
県北地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒 960-8043 福島市中町 1-19 中町ビル 6 階	024-523-2365
県中地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒 963-8540 郡山市麓山一丁目 1 番 1 号	024-935-1292
県南地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒 961-0971 白河市昭和町 269 番地	0248-23-1546
会津地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒 965-8501 会津若松市追手町 7 番 5 号	0242-29-5292
南会津地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒 967-0004 南会津郡南会津町田島字根小屋甲 4277 番地 1	0241-62-5207
相双地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒 975-0031 南相馬市原町区錦町一丁目 30 番地	0244-26-1142
いわき地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒 970-802 いわき市平字梅本 15 番地	0246-24-6006
県庁雇用労政課	〒 960-8670 福島市杉妻町 2 番 16 号	024-521-7289

○働きやすい職場環境づくり推進助成金に関すること

○子育てパパ育児休業取得奨励金に関すること

○ワーク・ライフ・バランスアドバイザー派遣に関すること

機関名	所在地	電話番号
県庁雇用労政課	〒 960-8670 福島市杉妻町 2 番 16 号	024-521-7289





ふくしまから
はじめよう。

Future From Fukushima.



古紙パルプ配合率80%再生紙を使用

平成28年2月 発行 福島県商工労働部雇用労政課

無断複製転載を禁ずる