



2019
働き方を
変える

work style reform



ワーク・ライフ・バランスと

多様で柔軟な働き方の実現をめざして

目次

ワーク・ライフ・バランス、そして、「働き方改革」	2
「変わる」働き方	3
いたばし good balance 会社賞受賞企業紹介	6
いたばし good balance 会社賞募集案内	14



2007年の「ワーク・ライフ・バランス憲章」策定から10年以上が経ち、行政や各企業の取組によって、少しずつ、仕事と生活の調和が推進されています。

また、長時間労働の社会問題化など、働き方を見直す動きが加速し、2018年7月、「働き方改革関連法」が公布されました。今後、その中心をなす労働時間法制の見直しや雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などが順次施行され、働く人たちが多様な働き方を選択できる社会の実現に向けた措置が、講じられていきます。

そのような中で、板橋区においても、中小企業が多数を占める地域の実情に合わせ、ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業を表彰する「いたばし good balance 会社賞」をはじめ、様々な取組を行ってきました。

そしてこの度、取組の一つとして、板橋区内の多くの事業所が、働き方改革やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョンなどについて考え、取り組んでもらうことを推進するため、「2019 働き方を変える」を発行いたしました。全ての働く人たちにとって、自らの能力を活かし、多様な働き方ができる社会の実現のため、皆様で一読いただければ幸いです。

2018年11月

板橋区役所総務部男女社会参画課

ワーク・ライフ・バランス、そして、「働き方改革」



ワーク・ライフ・バランスの歩み



1990年代以降、国内では、共働き家庭が増えたことで、男女共に、仕事や家庭に対する価値観が多様化しました。

そして、少子高齢化が進んで女性社員の活用の必要性が高まったことも影響し、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方が国内の企業で進んでいきます。

そのような中で、2007年、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会に向けて、官民一体となって取り組んでいくことを目的に、官民トップ会議において「ワーク・ライフ・バランス憲章」が策定され、これまで10年以上の間、取組が進められてきました。

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会

3つの柱

就労による経済的自立が可能な社会

女性の就業率の向上、
高齢者の就業率の向上など

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

長時間労働者の削減、
年次有給休暇取得促進など

多様な働き方・生き方が選択できる社会

育児休業取得率の向上、
男性の家事・育児時間の増など

※ワーク・ライフ・バランス憲章及び行動指針を参照して作成

そして「働き方改革関連法」の施行へ

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組が進められてはいるものの、「生産年齢人口の減少」「長時間労働の増加」「低水準な労働生産性（他の先進国との比較）」など、改善すべき課題は依然多い状況です。

働く人たちが、やりがいや充実感を感じながら、ライフステージに応じて多様な生き方が選択できる社会の実現のためには、早急な問題の改善が必要です。

そこで、「労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。」ことを目的とする「働き方改革関連法」が成立し、2018年7月に公布されました。

「変わる」働き方



働き方改革関連法でどうかわる？ポイント整理

2018年7月、「**働き方改革関連法**」が公布され、その中心をなす労働時間法制の見直しや雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などが順次施行されます。

ここでは、これまでの労働時間等がどのように変わるか等、ポイントを絞ってまとめました。

働き方改革とは？

働き方改革は、働く人々が、それぞれの事情に応じた**多様な働き方を選択**できる社会を実現するための改革です。

働き方改革の推進

働き方改革を総合的に推進するため、次の2つに向けて、**残業時間の見直し**などが行われます。

1 「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現

長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等により、働き過ぎを防ぎながら**ワーク・ライフ・バランスと多様で柔軟な働き方の実現**をめざします。

2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇の差をなくすことで、どのような雇用形態を選択しても、**多様で柔軟な働き方を選択**できるようにします。



労働時間法制の見直し

※見直し内容を抜粋してまとめています。詳細な内容等は、東京労働局ホームページをご覧ください。

今回は、2019年・2020年から中小企業において順次適用となる「労働時間法制の見直し」のうち、主な5項目を紹介します。



I 法律の上限を超える残業はできなくなります。

現在

法律上は、残業時間の上限なし。
(行政指導のみ)

改正後

法律上、残業時間の**上限あり**。
月 45 時間・年 360 時間

【特例】

- ・年 720 時間
- ・2～6ヶ月の平均で 80 時間以内（休日労働含）
- ・月 100 時間未満（休日労働含）

※但し、月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 か月までです。

適用の猶予・除外する事業と業務

- ・自動車運転の業務
- ・建設事業
- ・医師

改正法施行
5 年後に適用

- ・新技術・新商品等の
研究開発業務

適用なし※

※医師の面接指導、代替休暇の付与などの健康確保措置を設けたうえでの除外

II 労働時間の把握に努めなければなりません。

現在

労働時間を客観的に把握することを**通達**で規定
→ 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外

改正後

すべての人の労働時間を客観的に把握されるよう**法律で義務づける**。
→ 長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を**確実に実施**

※管理監督者や裁量労働制の適用者も対象になります。

III 年 5 日の有給休暇の付与が、企業の義務となります。

現在

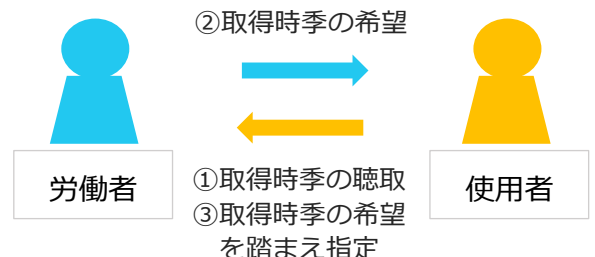
労働者が**自ら**申し出なければ取得できない。

改正後

使用者が労働者の**希望を聴き**、
取得時季を指定する。

年 5 日の取得が義務。

年休の希望を申し出にくい状況が解消され、
取得の促進が図られます。



※10 日以上有給休暇が付与される労働者が対象です。

IV 「勤務間インターバル制度」の導入を促進

勤務間インターバル制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、**一定時間以上の休息时间（インターバル）を確保する仕組み**です。

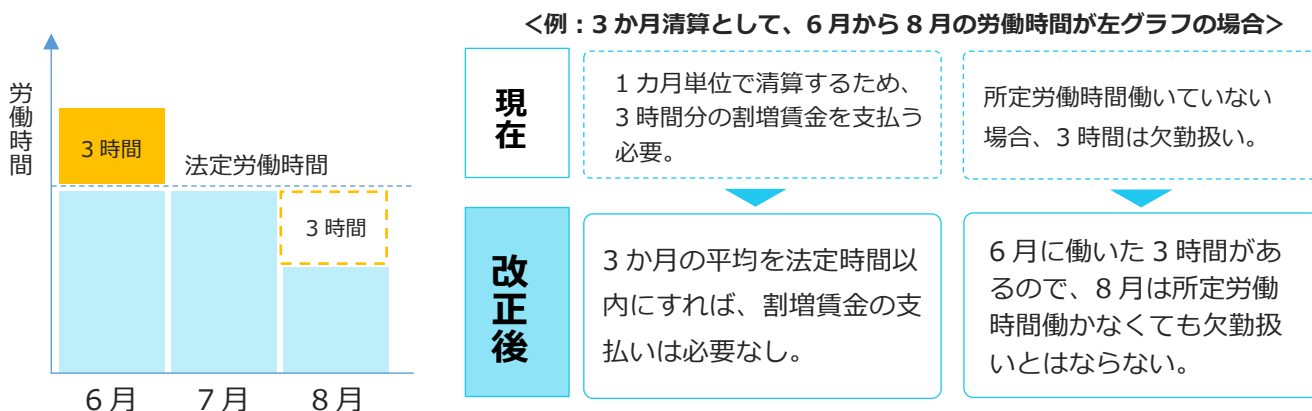
勤務間インターバル制度は、事業主の責務として規定され、努力義務となります。働く方々の、**十分な生活時間や睡眠時間を確保**することが目的です。

「一定時間以上」参考事例

- ・ EU 労働時間指令では、24 時間について最低連続 11 時間の休息付与が義務付けられています。
- ・ 厚生労働省の時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）の支給対象となる取組の目標は、「休息时间数が『9 時間以上 11 時間未満』又は『11 時間以上』の勤務間インターバルを導入すること。」です。

V フレックスタイム制の拡充へ向けて

労働時間の清算期間が、「**1 か月以内から 3 か月以内**」になります。



ここがメリット

左上のグラフの場合、子育て中の労働者が、8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保できる等、より柔軟な働き方が可能となります。

以上 5 項目の他に、金融商品の開発業務や研究開発業務などの高度専門職を対象とした「高度プロフェSSIONAL制度」の新設などを加え、全 8 項目の労働時間法制の見直しが行われます。働き方改革に関する詳細は東京労働局ホームページ（下記 URL）「働き方改革」をご覧ください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/>

働く人たちが、やりがいや充実感を感じながら、ライフステージに応じて多様な生き方が選択できる社会の実現に向け、板橋区では、ワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組む企業の表彰など、様々な取組を行っています。



いたばし good balance 会社賞 2018

受賞企業紹介



2017 表彰式

2018 受賞企業

集塵装置株式会社

株式会社 TOK 本社

東京信用金庫 板橋支店

パ°-リテン°スタッフ株式会社

ダバ°-シティ第二事業部

板橋カバ

社会福祉法人 不二健育会

株式会社リンクス

社会福祉法人 わかたけ会

わかたけかなえ保育園

(五十音順)

板橋区では、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ&インクルージョンの推進に積極的に取り組んでいる企業等を表彰する

「いたばし good balance 会社賞」を、2012 年度から毎年実施しています。

2018 年度は、計 7 社が受賞しました。

2019 年度も同様に、ワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業を募集いたします。

※募集に関する内容は、

14・15 ページをご覧ください。

クラウド型システム導入で業務効率化

集塵装置株式会社



代表者名 代表取締役 丸山 宏樹

創業年月 昭和 34 年 10 月

所在地 新河岸 2-6-8

電話番号 03-3938-3711

業種・事業 製造業

総従業員数 27 人

(男性 22 人、女性 5 人)

※平成 30 年 10 月 1 日現在

取組内容

クラウド型システム

クラウド型清算システムや勤怠システムを導入することで、出張が多い社員は現場から申請ができるようになりました。

申請に対する承認も、会社のスマートフォンを用いて外出先からできるようになったことから、入社して作業をする時間が短縮され、業務の効率化が図られています。

年間休日数をプラス

土曜日出勤をなくし、土・日・祝日は全て休日としたことで、年間休日数が 115 日から 125 日に増えました。

「仕事だけではない人生設計を考えて欲しい」という思いから実現したものです。

それぞれが充実した休日を過ごすことで、働き方に良い影響が表れています。

キャリアアップ支援

会社側から提示したセミナーや講習会に社員が興味を持って参加する場合は、受講料などを会社で負担しています。

また、クラウド型人事評価制度を導入し、社員とともに目標の確認と結果の確認を行っています。

社員のモチベーションを高める取組を行い、仕事の質の向上を目指しています。

イノベーションが生まれる制度と環境

株式会社 TOK 本社

代表者名 代表取締役 吉川 桂介

創業年月 昭和 13 年 12 月

所在地 小豆沢 1-17-12

電話番号 03-3969-1531

業種・事業 製造業

総従業員数 77 人

(男性 56 人、女性 21 人)

※平成 30 年 10 月 1 日現在



取組内容

時差出勤制度

出勤時間を 6:30 から 10:30 の 30 分単位とする時差出勤制度を、6 月から実施しています。勤怠システムにより、翌日の出勤時間は前日の 15 時までに決定すれば管理できることから、個人の生活環境に合わせ、柔軟に時間設定が可能となっています。

子育て世代を応援

時間短縮制度の対象年齢を、小学一年生まで引き上げています。また、子どもの看護休暇制度では、対象年齢を法定の「未就学児」から、「義務教育修了」まで延長しています。男女がともに子育てと仕事の両立ができる環境を整え応援することで、いきいきと業務にあたっています。

快適なオフィス空間

よい環境で社員が気持ちよく楽しく働いてほしいという思いから、社員食堂の設置や、すべてのセクションのワンフロア化を行いました。すべての社員間にこれまで以上のコミュニケーションが生まれていることから、さらなる生産性の向上やイノベーションの創出も期待しています。

育児と介護を支援、女性活躍を応援

東京信用金庫 板橋支店



代表者名 支店長 齋藤 博
創業年月 昭和 31 年 1 月
所在地 板橋 2-67-8
電話番号 03-3961-5371
業種・事業 協同組織金融機関
総従業員数 24 人
(男性 15 人、女性 9 人)
※平成 30 年 10 月 1 日現在

取組内容

介護休業 1 年間

介護休業は、法定を上回る「1 年間」まで取得が可能となっています。
さらに、育児休業についても、子どもが 2 歳になるまで取得できることから、職員のライフステージに応じた支援が充実しており、結果として、誰もが働きやすく能力が発揮できる職場へとつながっています。

復帰へのメッセージ

育児休業から復帰した職員に対して、復帰後最初の賞与を上乗せして支給しています。育児に関する費用の援助だけでなく、「育休からの復帰を待っている」というメッセージも含んでいます。
これにより、育休から復帰した職員は、自らが「必要とされている」と感じ、復帰後は、より一層、責任感や向上心を持って職務にあたっています。

女性活躍推進委員会

「女性活躍推進委員会」を設置し、女性管理職を増やすことや、仕事と家庭の両立支援に向け、情報交換や施策の検討を行っています。
より上位の職位を目指すために女性職員を集めた「連絡会」や、「育児休業者アフターフォロー研修」を開催しています。

子育てママによる、働き方改革

パーソルテンプスタッフ株式会社 ダイバーシティ第二事業部板橋オフィス
(クライアントサービス)

代表者名 マネージャー 村上 結実子

創業年月 昭和 48 年 5 月

所在地 氷川町 1-13 板橋 2F

電話番号 03-5944-3346

業種・事業 労働者派遣事業

総従業員数 4 人

(男性 0 名、女性 4 名)

※平成 30 年 10 月 1 日現在



取組内容

無意識の前提を変える

子育て中の女性のみで構成された営業部門です。

ママ社員は時間制約があるため、負荷をかけないよう他の社員が遠慮してしまう状況がありましたが、ママ社員だけになると心の壁が取り払われ、高パフォーマンスを実現できました。

送迎等に対応できるようフレックス制度を導入し、残業時間はゼロ。結果として人材コストを抑えることにつながっています。

テレワークの導入

家庭生活とのバランスを保つため、テレワークを取り入れ、通勤時間の削減や送迎等に充てる時間を確保できるようにしています。

まずは、管理職が意識的に週 1 回必ずテレワークをすることから始め、1 年間かけて定着させました。

顔を合わせる機会が減ってしまうため、円滑なコミュニケーションが取れるようにチャットツールなどを導入しています。

チリツモ PJT

限られた時間の使い方を考えていく中で生まれた取組が「チリツモ PJT」です。

電話 1 回あたりの時間の制限、メールの内容の削減、会議や打ち合わせの時間やゴールの設定等を図り、「塵も積もれば」という視点で、オフィスの社員労働時間を減らすことを目的に、みんなで楽しみながら取り組んでいます。

ダイバーシティの視点で働きやすい職場づくり

社会福祉法人 不二健育会



代表者名 理事長 竹川 節男
創業年月 平成9年2月
所在地 舟渡3-4-8
電話番号 03-3969-3101
業種・事業 特別養護老人ホーム
総従業員数 195人
(男性65人、女性130人)
※平成30年10月1日現在

取組内容

お互いを認め合う文化

職員新聞の中で、「月間 MVP 賞」を設け、仕事のやりがい、ワーク・ライフ・バランス等を上手に取っている職員の投票を行っています。

このような、お互いを認め合う文化を醸成し、職員の仕事に対するモチベーションアップにつながる仕組みをつくっています。

D&I に向けた取組

積極的に、経済連携協定(EPA)の外国人介護福祉士候補者の受入れを行っています。受け入れた候補者の多くが国家試験に合格し、現在も当施設で働いています。障がいを持っている方の採用も積極的に行っており、多様な人たちがそれぞれを認め合う「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」の実現に向けて、取組を進めています。

育児への柔軟な対応

育休中も定期連絡や催し物の案内等を行い、復帰率が100%となっています。復帰後も育児に関する休暇制度の周知を図り、子どもの体調不良等に対応できるよう、積極的に休暇取得を支援しています。男性職員の育児休暇取得実績もあり、性別を問わず育児に関わることを応援しています。

「働くこと」への想いを活かし合う

株式会社リンクス

代表者名 代表取締役 荒川 雄一
創業年月 平成3年3月
所在地 幸町36-8
電話番号 03-5966-1621
業種・事業 不動産コンサルティング業
総従業員数 8人
(男性5人、女性3人)
※平成30年10月1日現在



取組内容

変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制やシフト制を導入することにより、確実に休日確保し、労働時間の短縮を図っています。

これにより、各社員がそれぞれの生活環境（子育てや介護など）に対応しやすくなっています。

退職年齢の引き上げ

就業規則において、定年退職の年齢を65歳に引き上げました。意欲のある社員が長期的なキャリアを形成できることから、シニアの就労に貢献しています。

その他、66歳で入社したシニアのスタッフも現役で働いており、本人の「やりがいをもっていくつまでも仕事したい」という想いを社員が共有し、お互いがそれぞれの能力を活かし合っています。

短時間正社員

就業規則に「短時間正社員」という区分をつくり、週の労働時間を短くしても、正社員として働くことができる環境を整えました。

ライフステージに応じて様々な事情がある社員でも、モチベーションを維持しながら、継続して働くことができるようになりました。

子どもたちのため、職員のため、地域のため

社会福祉法人わかたけ会 わかたけかなえ保育園



代表者名 園長 山本 慎介

創業年月 平成 23 年 4 月

所在地 常盤台 3-12-15

電話番号 03-5918-9868

業種・事業 認可保育園

総従業員数 32 人

(男性 6 人、女性 26 人)

※平成 30 年 10 月 1 日現在

取組内容

余裕ある人員体制

制度上の基準配置に対して多めの人員配置をした上で、仕事の質を高め、時間外勤務の削減や有給休暇を取りやすい環境にしています。さらに、有給休暇は 1 時間単位で取得できるため、自由度が高く、職員も積極的に活用しています。

「用事があるとき」だけでなく、「健康管理やプライベートの充実」のために取得することも推奨しています。

妊娠・出産への支援

妊娠中は、妊娠健康診査のため、最大 14 日間の就業免除を有給で受けることができます。さらに、通勤時の負担を緩和するため、朝夕合計で 60 分の就業免除を有給で受けることも可能です。その他、職員の配偶者が出産した際の特別休暇など、出産までの制度が充実しているため、体調管理が必要な時期でも、仕事との両立がしやすくなっています。

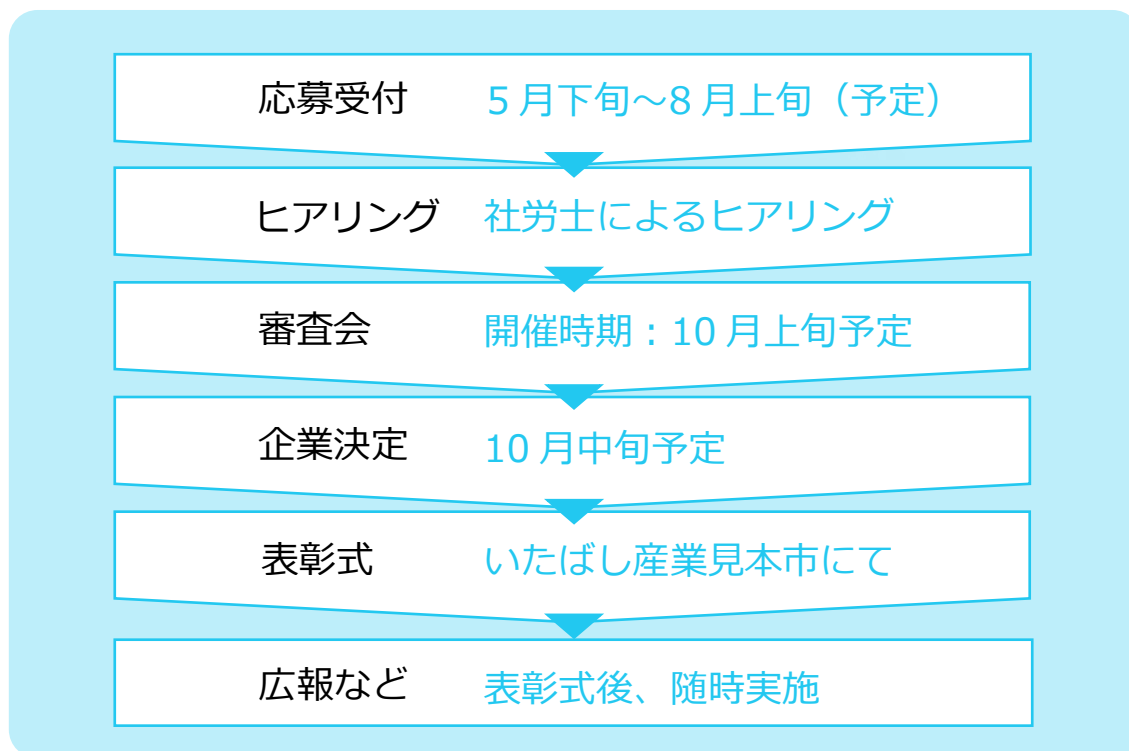
地域住民に向けた活動

園内の AED を、緊急時には地域住民も使用できるようにしています。また、設置している緊急地震速報の音声は屋上のスピーカーからも流れるよう設定したり、災害時には簡易避難所として利用できるような食料・水・毛布などを備蓄している等、社会福祉法人として、地域の中で活動する意義を考えながら、日々活動しています。

いたばし good balance 会社賞

受賞によるメリット等は裏面をご覧ください。

表彰までのながれ



募集対象

区内に本社又は主たる事業所があり、常時雇用する労働者が**300人以下**で事業活動を行う中小企業、一般社団法人及び一般財団法人等の事業者。

※会社法上の企業のほか、個人事業主、医療法人、学校法人、NPO法人等の事業者も対象となります。

応募方法

募集の詳細が決定いたしましたら、区ホームページなどで周知いたします。

ご不明な点は、下記連絡先まで、お気軽にお問い合わせください。

問合せ先

板橋区役所総務部男女社会参画課

電話：03-3579-2486 メール：j-danjo@city.itabashi.tokyo.jp

【会社賞ホームページ】

http://www.city.itabashi.tokyo.jp/c_categories/index01010006.html



いたばし good balance 会社賞



企業募集



2017 表彰式

ワーク・ライフ・バランスの推進や多様な人材活用に取り組む企業を表彰します

長時間労働
削減

地域活動への
貢献

男女がともに
働きやすい
職場づくり

女性の
積極的活用

シニア世代や
障がい者の
雇用推進

受賞から企業 PR、そして人材確保へとつながっていきます！

- ・当冊子の他に、広報いたばし等で表彰企業と**取組事例をPR**
- ・区ホームページの**バナー広告**を無料掲載
- ・約 2,000 人が来場する「**いたばし産業見本市**」で**表彰式**を開催

※その他、板橋区産業融資の利子補給割合が加算されます。

知名度
信頼度

のアップへ！

受賞企業の声

応募に関する詳細は、裏面をご覧ください。

受賞したことで、従業員が自分の会社に対して、より一層誇りを持てるようになり、同時に仕事に対するモチベーションも上がった。

社外からの評価・反響が大きく、アピールの場が増えた。また、商談の際の話題となり、お互いの取組について意見交換ができた。

受賞後、採用時の応募が増えた。さらに、ワーク・ライフ・バランスを進めることで、以前よりも離職率が減った。

【板橋区男女社会参画課は、こんな取組もしています】

「いたばしパパ BOOK」…パパも育児でいいことたくさん。その他、まめ知識や育休パパトークを、親しみやすいデザインでまとめました。子育て中の男性社員の皆様は、是非ご一読ください！
「LGBT 理解に向けた取組」…リーフレットの発行やレインボーリボンストラップの作成・配布など、LGBT の理解促進にむけて取組んでいます。リーフレットやストラップをご希望の際は、男女社会参画課までお問い合わせください。

その他、区内の事業者に向けた、ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ&インクルージョンの推進に関する様々な取組を行っています。ホームページも是非ご覧ください。

URL : http://www.city.itabashi.tokyo.jp/c_categories/index01010.html