

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



2021 働き方を 変える

work style reform



目次

ワーク・ライフ・バランスの取組効果	2
新しい「働き方」～テレワークを考える～	3
テレワークの課題と疑問点	5
いたばし good balance 会社賞 2020 受賞企業紹介	6
いたばし good balance 会社賞 2021 募集案内	11



新型コロナウイルス感染症の拡大は日本社会にも大きな影響を及ぼし、2020年4月には緊急事態宣言が発令され、外出を控える動きが広がるなど、企業経営に新たな課題や変化がもたらされています。

そのようななかで、「働き方改革関連法」も昨年度から順次施行が進められており、2020年4月からは「時間外労働の上限規制」が中小企業にも適用されました。今回の改正により、時間外労働に罰則付きの上限が法律上規定され、さらに特別な事情がある場合でも超えることが認められない上限も設定されました。

また、正社員と非正規雇用労働者とのあいだの不合理な待遇差を禁じる「同一労働同一賃金」も2020年4月から施行となりました。（※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日から）

個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方をそれぞれが選択できるようにするため、長時間労働の削減や休暇の取得促進などの「働き方改革」が進められてきましたが、コロナ禍における社会の変容に伴い、労働環境のさらなる見直しが求められており、板橋区内の企業においても、テレワークや時差出勤など、様々な取組がなされています。

コロナ収束の先行きが不透明な中で、ウィズ・コロナのみならず、アフター・コロナの時代も見据え、いっそうワーク・ライフ・バランスの推進を図り、多様な働き方を考えることは、企業の継続・発展、人材確保の観点からも大切なことと言えます。

板橋区内企業の皆様が今般の苦境を乗り越えるための一助となることを願って、「2021 働き方を変える」を発行いたしましたので、ご一読いただければ幸いです。

2020年12月
板橋区総務部男女社会参画課

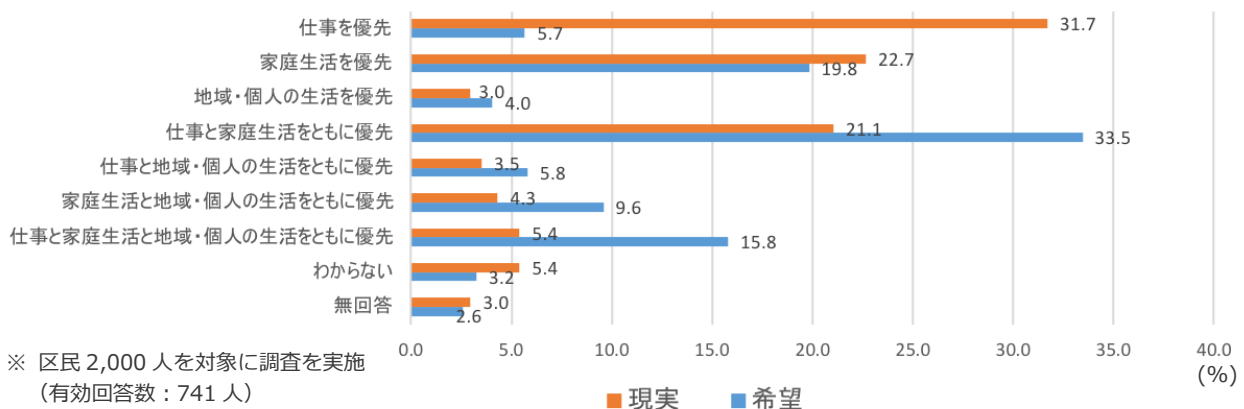
ワーク・ライフ・バランスの 取組効果

～板橋区男女平等に関する意識・実態調査より～
(2019年)



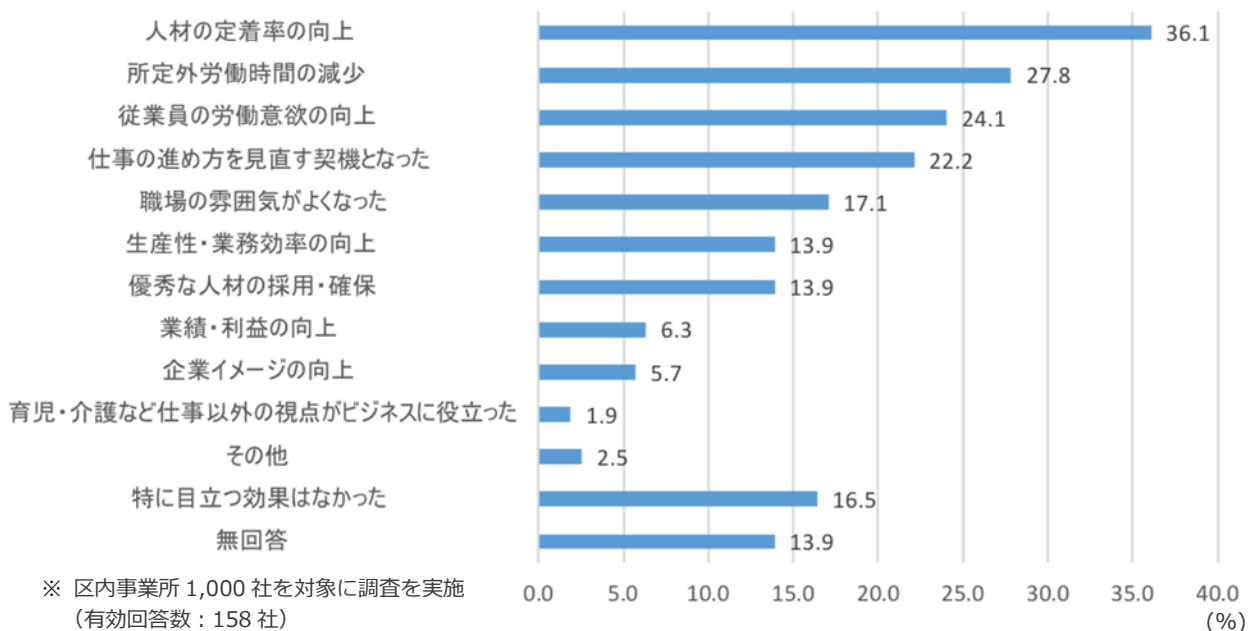
生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度を尋ねた設問では、「仕事を優先」したいと回答した人は全体の5.7%でしたが、実際には3割強が仕事を優先しているなど、希望と現実が一致している人は決して多いとは言えないのが現状です。

「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度



一方、区内の事業所を対象とした調査では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への取組を行っている事業所は、「人材の定着率の向上」（36.1%）、「所定外労働時間の減少」（27.8%）、「従業員の労働意欲の向上」（24.1%）といった効果があらわれていると回答しています。従業員の希望するワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行うことは、働き手にとってだけでなく企業にとってもメリットのあることであり、人材難の時代だからこそ、より一層の推進が求められています。

ワーク・ライフ・バランス取組の効果



新しい「働き方」 ～テレワークを考える～



テレワーク導入状況の推移

テレワークは、ICT（情報通信技術）を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方として注目されてきましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、より強い関心を持たれるようになりました。

総務省が行っている「通信利用動向調査」によれば、テレワークを導入している企業の割合は2014年から2019年にかけて11.5%から20.2%に推移しており、年々増加傾向にありましたが、今般のコロナ禍、特に2020年4月の緊急事態宣言が契機となり、新たにテレワークの実施に踏み切った企業数はさらなる増加を見せています。

従業員規模	前回調査 (2020/3)		今回調査 (2020/5~6)	増加幅
30人未満	12.3%	➤	45.0%	+32.7ポイント
30人以上50人未満	17.6%	➤	63.2%	+45.6ポイント
50人以上100人未満	25.0%	➤	64.4%	+39.4ポイント
100人以上300人未満	32.2%	➤	77.0%	+44.8ポイント
300人以上	57.1%	➤	90.0%	+32.9ポイント

出典：東京商工会議所「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」テレワーク実施率(従業員規模別)

※前回調査は「会員企業の防災対策に関するアンケート付帯調査 新型コロナウイルス感染症への対応について」

テレワークの効果（企業調査）

全体 (n=732)	
1位	働き方改革が進んだ（時間外労働の削減） 50.1%
2位	業務プロセスの見直しができる 42.3%
3位	定型的業務の生産性が上がった 17.0%
4位	特になし 17.0%
5位	コスト削減 14.3%

【出典】東京商工会議所「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」

また、「テレワークの効果」についての企業調査をみると、テレワークを実施した企業の半数が「働き方改革が進んだ」、4割以上が「業務プロセスの見直しができる」と回答しており、働き方の変化をポジティブに捉える意見が多くみられました。



テレワーク導入5つのメリット

企業にとってのテレワーク導入のメリットとして、どのようなものがあげられるでしょうか？ 厚生労働省の「テレワークポータルサイト」では、以下の5つの効果・効用が代表的なものとしてとりあげられています。



① 業務生産性の向上

不要不急の打ち合わせや来客等によってデスクワークを中断されることがなくなり、自身の業務に集中することができます。また、「いつでも・どこでも・誰とでも」働けるという意識が強まり、他部門や他社との連携が活発化します。

② 新規雇用・離職防止

産休明けの女性職員や介護中の職員が、テレワークの活用により就業を継続しやすくなります。家族の転勤があってもテレワークで就業を継続するという事例も増えており、優秀な社員の離職防止につながるだけでなく、新規採用にもより優秀な人材が集まりやすくなります。

③ 社員のワークライフバランス向上

通勤に要していた時間を自己啓発や、健康管理のための睡眠、家族とともに過ごす時間に充てられるようになります。保育園のお迎えに行きやすくなったり、介護や家事の時間を確保しやすくなるなど、従業員の満足度と意欲の向上につながります。

④ コスト削減・節電

テレワークの導入に合わせてオフィスをフリーアドレス化することで、大幅なオフィススペース削減が可能となり、賃料や電気代などの関連コストを削減することができます。また、顧客先等への直行・直帰により、移動時間や交通費も削減されます。

⑤ 事業継続性確保

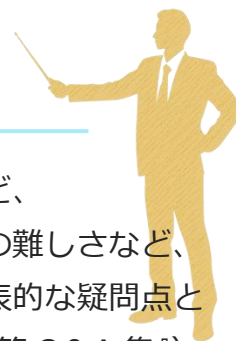
震災や台風等の自然災害が発生した場合でも、公共交通機関の混乱に左右されずに業務を継続することができます。また、本人や家族がインフルエンザ等に罹患した場合でも、在宅勤務であれば、体調がよくなった時点から業務を再開できます。

CHECK 区内企業の取り組み

「いたばし good balance 会社賞 2020」受賞企業である株式会社シエロでは、緊急事態宣言が発令されてから徐々に在宅勤務者を増やしていき、現在約半数以上の社員が在宅での勤務を行っています。自宅の仕事環境を整備するために、在宅勤務規程を作成し、机、椅子等の購入費用や、冷房等の光熱費の支給、通信機器の貸与(自宅回線を使う場合は手当の支給)など大手企業と遜色のない補助を行っています。恒久的な在宅勤務を希望する社員も多く、コロナ収束後も在宅勤務制度を続けていく方針です。



テレワークの課題と疑問点



時間の有効活用によるワーク・ライフ・バランスの実現、生産性の向上など、様々なメリットがあるテレワークですが、導入時の高いコストや労務管理の難しさなど、企業にとっての課題は少なくありません。ここではテレワークに関する代表的な疑問点と回答を紹介します。(参考：厚生労働省『テレワーク導入のための労務管理等 Q&A 集』)

Q. テレワーク時にはどのように労働時間を管理すればよいでしょうか？

A. テレワーク時には従業員が通常の勤務と異なる環境で就業することになります。そのため、労働時間の管理方法について、「始業・就業時刻の管理」と「在席・離席確認」の2つの観点からルールを決めておく必要があります。Eメールや勤怠管理・労務管理ツールを用いて、始業・終業や在席を確認している企業が多いようです。

Q. テレワーク実施時の業績等に関する業務評価はどのように行えばよいでしょうか？

A. 労働者が業績評価等について懸念を抱くことがないような評価制度、賃金制度をあらかじめ構築することが望ましいです。EメールやWeb会議を通じて日々の業務成果や進捗状況を把握する等、コミュニケーション不足に陥らないよう注意しつつ適正な業務評価を行いましょう。

Q. テレワーク実施の際に要した通信費・水道光熱費などの費用は会社が負担すべきでしょうか？

A. テレワークに関わる費用負担区分については、テレワーク導入前に明確なルールを作り、従業員に丁寧に説明することが大切です。
情報通信機器、通信回線、文具、水道光熱費などの費用がテレワークの導入に伴い発生すると考えられますが、個人の使用と業務使用の切り分けが困難な場合は、テレワーク勤務手当として、一定額を会社負担としている例が多く見られます。

CHECK 専門家派遣訪問相談のお知らせ

「テレワークを導入したいが、どのような業務ができるかわからない」、「どのようなツールを使えばいいのかわからない」など、業務改善にお悩みの区内の事業者様に、ICT（情報通信技術）に詳しい専門家を派遣しサポートします。1年度内3回まで、無料でアドバイスを受けることができます。お気軽にお問い合わせください。

対象：板橋区の中小企業、個人事業者

問合せ：公益財団法人板橋区産業振興公社／中小企業サポートセンター

経営支援グループ (TEL) 03-3579-2175 (Eメール) ispc@itabashi.or.jp



いたばし good balance 会社賞 2020



受賞企業紹介



2020 表彰式（板橋区長室にて）

2020 受賞企業

（五十音順）

コアマイクロシステムズ株式会社

自社の強みを活かした業務の効率化

株式会社シエロ

積極的な在宅勤務支援で柔軟な働き方を

東京信用金庫 上板橋支店

手厚いケアで「子育て職員」を後押し

森本鐵鋼産業株式会社

大胆な業務改善と男性の育児参加促進



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。2020 年度は、計 4 社が受賞しました。

2021 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、11 ページをご覧ください。

自社の強みを活かした業務の効率化

コアマイクロシステムズ株式会社



代表者名 代表取締役 高橋 晶三

創業年月 1992年 10月

所在地 舟渡 1-12-11

電話番号 03-6279-8501

業種・事業 コンピュータ製造・販売、
コンサルティング業

総従業員数 21人

(男性 16人、女性 5人)

※2020年 11月 1日現在

取組内容

アプリの開発・導入

スマートフォン等のブラウザ上で社員の行動予定を共有できるアプリを開発。事業所間の連携がスムーズになり、業務の効率化につながっただけでなく、介護等の急な予定にも対応がしやすくなりました。他の社員の休暇日程も確認しながら予定を立てられるので、年休の取得率も上昇、夏季休暇の取得率も100%を実現しています。

シニア人材の活躍

シニア人材を積極的に雇用し、70歳代の社員が現役時代と同様の活躍をしている姿を見せることで、若い世代に将来への期待感・安心感を与えています。その他、人材募集の際に履歴書の性別欄を削除したり、就業規則に各種ハラスメントの禁止を明文化するなど、多様な人材が働きやすい職場作りのため細やかな配慮がなされています。

「浮間公園で泳ごう」

地域と連携した防災活動や清掃活動など、地域貢献活動に積極的に取り組んでいます。現在は、浮間公園の池を昔のように泳げるようにしたいというテーマで、「浮間公園で泳ごうプロジェクト」をたちあげ、浮間公園サービスセンターと連携した水質改善の取組に着手しています。

積極的な在宅勤務支援で柔軟な働き方を 株式会社シエロ

代表者名 代表取締役 小林 裕
創業年月 2001年5月
所在地 赤塚新町2-3-1
電話番号 03-5968-5515
業種・事業 情報サービス業
総従業員数 45人
(男性32人、女性13人)
※2020年11月1日現在



取組内容

手厚い在宅勤務手当

在宅勤務を積極的に推進し、自宅の仕事環境整備のための費用補助や通信機器の貸与、光熱費支給など手厚い支援を行っています。通勤時間がなくなることで、家族と過ごす時間が増加し、育児・介護との両立もしやすくなりました。現在、全体の半数以上の社員が在宅勤務を行っており、コロナ収束後も継続する見通しです。

多能工化の推進

限られた人に業務が集中しないよう、多能工化を進め、柔軟なチーム編成ができるようにしています。また、在宅勤務化を進めるタイミングで最新PCを30台導入し、制作部の作業効率を改善したほか、連絡事項はなるべくデータで共有し、会議の開催を最小限に留めることでも、長時間労働の削減を図っています。

女性管理職の活躍

女性の管理職を積極的に登用することで一般の女性社員の良い目標になり、全体の相乗効果を生んでいます。また、「セクシュアル・ハラスメント対策委員会」を設置したり、結婚後の旧姓使用を認めたりするなど、女性が働きやすい職場づくりを意欲的に進めています。

手厚いケアで「子育て職員」を後押し

東京信用金庫 上板橋支店



代表者名 支店長 多田 直広
創業年月 1956年1月
所在地 桜川3-21-11
電話番号 03-3559-1491
業種・事業 金融業
総従業員数 16人
(男性12人、女性4人)
※2020年11月1日現在

取組内容

職場復帰の後押し

職員の希望に応じて2歳まで取得できる育児休業制度や、小学校就学前まで可能な短時間勤務など、子育てを後押しする取組を多く行っています。

育児休業からの復帰者には賞与の上乗せ支給もあり、また、復帰後の配属も通勤時間を考慮して決められるなど、仕事と育児を両立しやすい環境が整えられています。

育休者への支援

安心して子育てができるよう、育休取得前から復帰後に利用できる制度等を分かりやすくまとめた「子育てをしながら働く人のためのQ&A」を作成し、職員に配布しています。

また、育児休業中も通信講座や検定試験等の自己啓発の案内を行い、育児の合間もスキルを磨くことで、キャリアアップに繋がるようバックアップしています。

子育て職員の声

女性活躍の現状や、職場環境についてホームページ上で積極的に情報発信を行っています。

特に、「子育て職員の声」を特集したページでは、育児休業中に嬉しかったサポートや、仕事との両立のために職員が行っている工夫などが掲載されており、就職活動中の学生や、これから育児休業に入る職員の参考になっています。

大胆な業務改善と男性の育児参加促進

森本鐵鋼産業株式会社

代表者名 代表取締役 森本 勝好
創業年月 1960年4月
所在地 小茂根 2-22-10
電話番号 03-3958-3408
業種・事業 製鋼原料のリサイクル事業、
産業廃棄物中間処理業等
総従業員数 18人
(男性9人、女性9人)
※2020年11月1日現在



取組内容

積極的な業務改善策

従業員の意見を業務改善に反映するため、業務改善箱や、業務改善表彰制度を設けているほか、月に数回の「生産会議」を通じて意見共有を行っています。往來に時間がかかっていた倉庫に開口部を作るなど、大胆な提案も積極的に採用され、自分たちのアイデアが実現する面白さが社員のモチベーションにもつながっています。

男性の育児参加促進

仕事と育児・介護の両立支援に取り組んでおり、特に配偶者の出産休暇制度など、男性の育児参加を積極的に推進しています。子どもの学校行事に伴う休暇取得を推奨しているほか、毎年10月の「もりもとパパ月間」では子どもの職業体験や子どもに読ませたい本の購入費用の補助も行っています。

地域に密着した取組

地域の学校への職業講話やインターンシップの受け入れを積極的に行っており、2020年11月までに累計140名もの学生を受け入れています。防災活動や清掃美化活動への参加・協力のほか、不用品の無償回収も行い、近隣の不法投棄ゴミの削減に貢献するなど、地域に根差した企業として区民の信頼を得ています。

いたばし good balance 会社賞



2020 表彰式

応募企業募集

令和2年度の表彰式は板橋区役所 区長室で行われました。

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

女性活躍の
推進

男女がともに
働きやすい
職場づくり

有給休暇の
取得促進

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

※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、ホームページをご覧ください。

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。

問合せ先

板橋区総務部男女社会参画課

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

【いたばし good balance 会社賞ホームページ】

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



詳細はこちら