



2022
働き方を
変える

work style reform

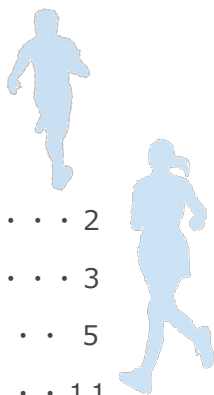


ワーク・ライフ・バランスと

多様で柔軟な働き方の実現をめざして

目次

仕事と子育ての両立の男女差～育休取得率と就業状況の現状～	2
育児・介護休業法、どう変わる？～改正のポイントをチェック～	3
いたばし good balance 会社賞 2021 受賞企業紹介	5
いたばし good balance 会社賞 2022 募集案内	11



2020年に感染拡大した新型コロナウイルス感染症により、私たちの日常生活と働き方は大きく変化し、新しい常識が定着するという意味のニューノーマル時代が訪れています。在宅勤務をはじめとするテレワークが多くの人々に浸透したことで、通勤時間や働き方に対する考え方が大きく変革し、働き方の多様化が加速しました。

他方、少子高齢化による労働力人口の減少、育児や介護との両立など働く人々のニーズの多様化などの状況に直面したことで、「働き方改革関連法」も順次施行が進められており、2021年4月1日には改正高年齢者雇用安定法が施行されました。この改正により、雇用する労働者について、現行法で定められている65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業確保措置をとることが努力義務として追加されました。

また、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備等を定めた育児・介護休業法が、2021年6月に改正され、2022年4月1日より段階的に施行されます。

時間外労働の上限規制や、同一労働同一賃金などの「働き方改革」が進められている中で、板橋区内の企業においても職場環境の改善による魅力ある職場づくりやシニア世代の活躍促進など多様な取組がなされています。

ウィズコロナ、アフターコロナの時代となっても、これまでの常識や概念にとらわれず変化に順応しながら、個々の生活状況に応じた多様な働き方を選択でき、一人ひとりがより良い将来の展望が持てる社会の実現に向け、板橋区内の多くの企業にワーク・ライフ・バランスについて考えてもらうことを推進するため、「2022 働き方を変える」を発行いたしました。皆様でご一読いただければ幸いです。

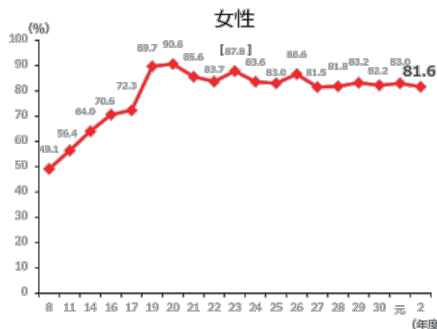
2021年12月
板橋区総務部男女社会参画課

仕事と子育ての両立の男女差

～育休取得率と就業状況の現状～



育休取得率の男女差は？



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」より抜粋）

育休休業の取得率は、女性が8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にある（令和2年度においては前年度から5.17ポイント上昇の12.65%）とはいえ、いまだ女性と比較すると低水準となっています。

また、育児休業の取得期間は、女性の9割近くが6か月以上取得している一方で、男性はおよそ8割が1か月未満の取得となっており、男性の育休取得はいまだ浸透しているとは言い難い状況です。（厚生労働省「雇用均等基本調査」）

女性の就業継続と男性の家事・育児の関係

出産前に仕事についていた女性のうち、**妊娠・出産を機に退職した人の割合は46.9%**となっており、そのうち**41.5%の人が「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答しています。**（※1）

一方で、「夫の平日の家事・育児時間」が長いほど、**妻の継続就業割合が高くなる**といった相関性も見られており（※2）、男性の育休取得の促進は、男性・女性双方のワーク・ライフ・バランスの実現のために、取り組んでいくべき課題となっています。

また、男性が育休を取得することにより働き方の変化が見られ、**業務の進め方に対する工夫や意識改善**が生じ、会社にいる時間も短縮され、また**会社への好感度や帰属意識も高まった**という調査結果（※3）もあり、企業にとっても、育休の取得促進はプラスの効果が見込めるといえます。

※1 厚生労働省委託事業「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

※2 内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019」

※3 内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」



育児・介護休業法、どう変わる？

～改正のポイントをチェック～



産後パパ育休（出生時育児休業）の創設！

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、**2022年4月1日から改正育児・介護休業法が施行**されます。まずは、**改正される育休制度と、新しく創設される「産後パパ育休」制度(ともに2022年10月1日施行)**を確認しましょう。

現行の育休制度は…？(～2022年9月30日)

育休制度
(現行)

対象期間

原則子が1歳（最長2歳）まで

分割取得

原則不可

※出産後8週間以内に育児休業した場合にのみ再取得可能(＝「パパ休暇」)

申出期限

原則1か月前まで

休業中の就業

原則就業不可

※2022年4月1日から、育児休業の要件であった「引き続き雇用された期間が1年以上」が撤廃になります。



育休制度、こう変わる！(2022年10月1日～)

育休制度
(改正)

対象期間

原則子が1歳（最長2歳）まで

分割取得

分割して2回取得可能

申出期限

原則1か月前まで

休業中の就業

原則就業不可

※保育所に入所できない等で1歳以降に延長する場合も、育休開始日が現行の「1歳・1歳半」時点に限定されず、柔軟な取得が可能になります。また、1歳以降の再取得についても特別な事情があれば可能になります。

+



産後パパ育休

対象期間

子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

分割取得

育休制度と合わせると最大4回に分けて休むことができます！

分割して2回取得可能

申出期限

原則休業の2週間前まで

休業中の就業

※休業期間の所定労働日・所定労働時間の半分が上限

労働者が合意した範囲で就業可能

※「産後パパ育休」も育児休業給付の対象となります。

雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の義務化等

出産・育児のために**休暇・休業の取得を希望していた「男性の正社員」**のうち、**37.5%が実際には育児休業制度を利用しなかった**という調査結果があります。(三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書(平成30年度)」)

別の調査では**育児休業制度を利用しなかった理由として、「職場が育児休業制度を利用しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」という理由が全体で2番目に多い27.3%を占める**など、制度の整備だけでなく、育休を取得しやすい雇用環境の整備を進めていく必要があります。(厚労省委託事業「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」)

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備(2022年4月1日～)

育児休業・産後パパ育休の申し出が円滑に行われるよう、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

①育児休業・産後パパ育休に関する
研修の実施

②育児休業・産後パパ育休に関する
相談体制の整備等 (**相談窓口の設置**)

③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休
取得事例の収集・提供

④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と
育児休業**取得促進に関する方針の周知**

妊娠・出産を申し出た労働者への個別周知・意向確認(2022年4月1日～)

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は**以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません**。※産後パパ育休については2022年10月1日～

①育児休業・産後パパ育休に関する制度

②育児休業・産後パパ育休の申し出先

③育児休業給付に関すること

④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について
負担すべき社会保険料の取り扱い

育児休業取得状況の公表の義務化(2023年4月1日～)

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます**。

※法改正の詳細については、厚生労働省ホームページをご確認ください。



CHECK 育児休業等を理由とするハラスメントに注意しましょう

育児休業の申し出・取得を理由に事業主が解雇や退職強要等を行うことは禁止されています。また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。以下のようなハラスメント事例に注意しましょう。

- ・上司に「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」といわれ、取得を諦めた。
- ・育休取得を同僚に伝えたら「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」とわめ苦痛に感じた。

いたばし good balance

会社賞 2021 受賞企業紹介

2021 受賞企業

(五十音順)



諏訪建設株式会社
地域に根ざした貢献活動の実践



司産業株式会社
手厚い育児支援で女性活躍を応援



**社会福祉法人ベテスタ奉仕女母の家
茂呂塾保育園**
高いチーム力で
働きやすい職場環境へ



株式会社 RINSEI
柔軟な働き方で
仕事と生活の両立を後押し



株式会社ルケオ
積極的な業務改善活動による
働き方改革

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。2021年度は、計5社が受賞しました。2022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。



地域に根ざした貢献活動の実践

諏訪建設株式会社



代表者名 代表取締役 諏訪憲一
創業年月 1930年 10月
所在地 小豆沢 1-15-9
電話番号 03-3966-2045
業種・事業 建設業
住宅の新築・リフォーム
総従業員数 7人
(男性4人、女性3人)
※2021年11月1日現在

取組内容

地域密着の取組

小学生向けの木工教室や近隣中学校から職場体験の受け入れを行っています。また、自社主催の夏祭り「すわまつり」やワークショップを定期的に開催し、地域の方々との交流を図っています。事務所をカフェスペースとする計画があり、地域の方々が集い、気軽に相談ができるような場所になっています。

育児・介護の両立支援

勤務形態に関わらず子どもの学校行事や急病時に勤務時間の変更や休暇を取得できるよう柔軟に対応しています。また、家庭生活に合わせて在宅勤務が選択でき、時短勤務や子連れでの出勤も認めています。男性社員が親の通院の送迎をしてから出社するなど両立しやすい職場風土となっています。

働きやすい職場づくり

会社から半径500m以内の現場を主要とし、労働時間の短縮を図っています。労災保険に、けがや病気をした際の医療保障をプラスし、社員が安心して働けるよう努めています。社長との個人面談を月1回実施し、ハラスメント相談窓口を社内外に設置するなど、充実した相談体制を整備しています。

手厚い育児支援で女性活躍を応援

司産業株式会社



代表者名 代表取締役 浅野 衣理奈

創業年月 1971年2月

所在地 前野町 2-35-16

電話番号 03-3968-7141

業種・事業 印刷業、内装仕上工事及び
屋外広告業

総従業員数 38人

(男性25人、女性13人)

※2021年11月1日現在

取組内容

女性活躍の推進

育児中で時短勤務の女性を管理職に抜擢するなど重要な役職への登用を積極的に行い、子育て中であっても功績に応じてキャリアアップを可能にしています。多能工化の推進により急な休みへのフォロー体制があり、休業からの職場復帰の際は生活に合わせた勤務形態が選択でき、仕事と育児、介護の両立がしやすい環境が整えられています。

スキルアップの取組

外部講師を交えた業務効率化への意識改革指導や品質管理活動を行うグループを作り、リーダーが指揮をとらない形での業務改善活動を行っています。教育訓練講座の受講は、業務に必要な内容であれば回数の制限がなく受講でき、社員からの要望により社外講習を行うなど、社員のスキルアップにつながる取組を積極的に行っています。

シニア世代の活躍

シニア世代で働いている人は、会長の80歳を筆頭に74歳の営業成績ナンバーワンの社員や73歳の製造部課長など多くのシニア世代が活躍しています。本人と会社双方の合意により、65歳以上の継続雇用を行っています。定年後も業務内容に変更がなければ給与は変わらず働くことが可能となっています。

高いチーム力で働きやすい職場環境へ

社会福祉法人ベテスダ奉仕女母の家茂呂塾保育園

代表者名 園長 高梨 美紀

創業年月 1935年11月

所在地 小茂根4-4-7

電話番号 03-3956-2525

業種・事業 私立認可保育所

総従業員数 32人

(男性3人、女性29人)

※2021年11月1日現在



取組内容

地域の子育て支援

地域の子育て支援として園庭開放や離乳食教室、子育て講演会、親子鑑賞コンサートなど多様な支援を行っています。また、卒園後、特に支援が必要な親子に対する活動を行い、就学後も途切れない支援を行っています。保育園独自のレシピ本を保護者と出版し、今後、地域の方に向けたお惣菜等の販売を検討しています。

ノンコンタクトタイム

子どもと離れて作業する時間を確保するノンコンタクトタイムの実施により、職員間のコミュニケーションを取りやすくしています。委員会制を導入し少人数で一つの仕事に責任を担い、チームで仕事をしています。また、職員は自分の得意分野を活かした活動を取り入れ、クラスに関わらず園全体で園児を見つめるという体制を作っています。

労働時間短縮の取組

細かく設定された時差出勤時間や、ローテーション勤務を行い、職員がどのクラスに入っても保育ができるようにすることで労働時間の偏りをなくしています。ICTの活用による迅速な情報共有やペーパーレス化による業務効率化、個人の残務状況を全員で共有し、対応できる人が手伝うなど労働時間短縮のための多様な取組を行っています。

柔軟な働き方で仕事と生活の両立を後押し

株式会社 RINSEI



代表者名 代表取締役 阿部 佑有子

創業年月 2018年4月

所在地 赤塚 3-35-9

電話番号 03-3939-0097

業種・事業 通所介護事業

総従業員数 6人

(男性1人、女性5人)

※2021年11月1日現在

取組内容

毎日がノー残業デー

長時間労働削減のための取組として、利用者の細かな情報を報告書に記入する作業を全てタブレットで入力できるようにし、業務の簡素化を図っています。

LINE等のツールも利用しながら積極的にコミュニケーションをとり、当日残っている事務量を聞き、残業にならないよう調整することなどにより、残業時間0を達成しています。

ワーク・ライフ・バランス

本人の希望通りの勤務形態が選択でき、在宅勤務も認めています。

アーティストとして活動している従業員が多く、会社のイベント等で個人の活動とのコラボレーションを認めるなど、個人の活動を積極的に支援しています。

柔軟な勤務形態や個人の活動への支援などより、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現しています。

認知症の普及啓発

小学生や地域住民向けに認知症理解のための紙芝居を実施しています。小学生は学校の宿題をしてから、施設利用者との交流活動などでポイントをためてお菓子がもらえる仕組みにし、身近に立ち寄れる場所にする事で介護や認知症への普及啓発につなげています。介護事業だけでなく介護を通じて人々の視野を広げるサポートをしています。

積極的な業務改善活動による働き方改革

株式会社ルケオ

代表者名 代表取締役社長 吉村 健太郎

創業年月 1966年9月

所在地 大山金井町30-9

電話番号 03-3956-4111

業種・事業 光学機器製造販売

総従業員数 35人

(男性18人、女性17人)

※2021年11月1日現在



取組内容

長時間労働抑制の取組

残業の際は上長への事前申請が必須となっており、残業時間の報告を受ける際に業務の偏りが無いかが判断し、仕事の負担軽減を図っています。

また、多能工化の推進や誰でも簡単に作成できる作業マニュアル作成ツールを導入し、随時マニュアルを改良していくことにより、作業効率を高め、長時間労働を抑制しています。

業務改善提案制度

働きやすい職場にするための取組として、毎月従業員全員から業務改善提案を提出してもらい、きめ細かい業務改善を行っています。各種プロジェクトチームを立ち上げ、従業員が複合的に取組んでいます。雇用形態や立場に関わらず積極的に意見を出し合うことができ、風通しのよい職場環境へとつながっています。

手厚い休暇制度

コロナ禍による働き方改革でフレックス勤務を実施しており、今後はスーパーフレックス制の導入も検討中です。また、本人の希望で在宅勤務も可能となっています。

繰り越して抹消になる有給休暇を積み立てて介護休暇等に充当できる制度や配偶者の出産日と翌日に取得できる特別休暇など手厚い休暇制度があります。

いたばし good balance 会社賞



2021 表彰式

応募企業募集

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



詳細はこちら