



2023 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

ハラスメント相談の現状	2
ハラスメント防止措置について	3
ハラスメント防止の取組事例	5
いたばし good balance 会社賞 2022 受賞企業紹介	6
いたばし good balance 会社賞 2023 募集案内	10

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、2019年から「働き方改革関連法」が順次施行され、国の取組として働き方の刷新が行われています。板橋区内の企業においても、働きやすい職場環境の整備や従業員の生活に合わせた柔軟な働き方を認めるなど、多様な取組がなされています。

働き方改革と関係性が深い概念として「ウェルビーイング (well-being)」という考え方があります。ウェルビーイングとは、「肉体的・精神的・社会的に満たされた状態」を指す概念のことをいいます。近年では企業の在り方や働き方を考えるうえでも重要な概念として注目を集めています。働く人にとって「肉体的・精神的・社会的に満たされた状態」を目指すウェルビーイングの取組と、「働く人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」を目指す働き方改革は、相互に深く関係していると言えます。働き方改革やウェルビーイングの取組により、人材獲得・定着率向上、生産性・業績の向上、企業イメージの向上などの好循環へとつながります。

働く人が肉体的・精神的・社会的に満たされ、多様で柔軟な働き方を自分で選択できる社会を目指し、働く人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、「2023 働き方を変える」を発行いたしました。皆様でござい読いただければ幸いです。

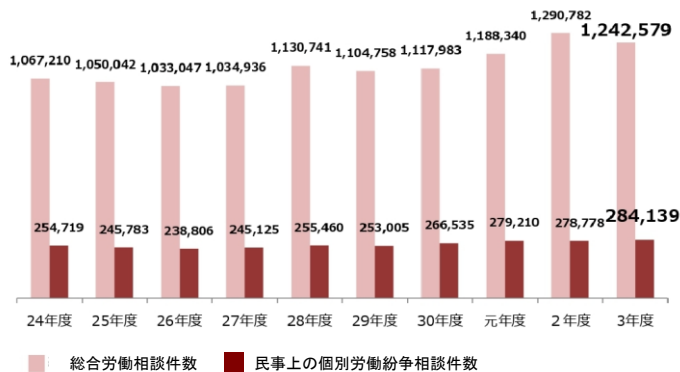
2023年1月
板橋区総務部男女社会参画課



ハラスメント相談の現状

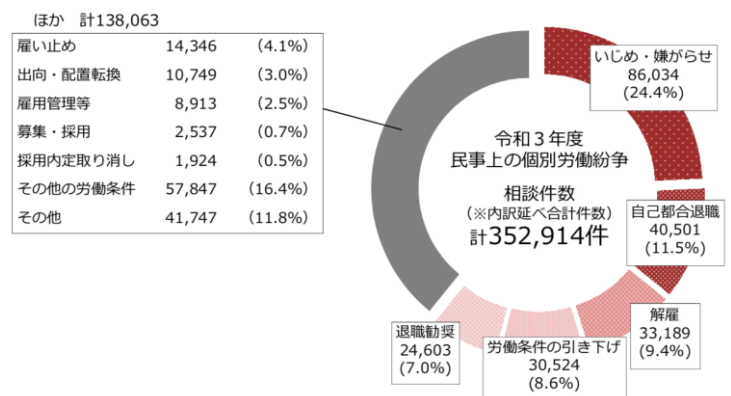
ハラスメント相談件数と内容

総合労働相談件数の推移



資料出所：厚生労働省「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数



令和3年度に厚生労働省が実施した「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、総合労働相談件数は124万2,579件で、**14年連続で100万件を超え**、高止まりとなっています。民事上の個別労働紛争相談件数のうち、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は86,034件（前年度比8.6%増）で**10年連続最多**となっており、ハラスメント対策は喫緊の課題となっています。

※「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度

ハラスメントの定義

1. パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

2. セクシュアルハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。



ハラスメント防止措置について

パワーハラスメント防止措置 中小企業も義務化

2020年6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化され、2022年4月1日からパワーハラスメント防止措置が中小事業主についても義務化されました。ハラスメント防止のために講ずべき内容を確認しましょう。

職場におけるパワーハラスメント防止のために講ずべき措置

事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ② 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること

相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合 （注2）事実確認ができなかった場合も同様

そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。



ハラスメント防止のための望ましい取組

ハラスメント防止のための望ましい取組についても、積極的な対応をお願いします。
※【★】の事項については、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- ◆セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- ◆職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- ◆必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】

～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- ◆職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- ◆雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

- ◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ◆被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- ◆被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが義務づけられており、以下のとおり防止対策が強化されました。

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ①事業主及び労働者の責務を法律上明記
- ②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

※セクシュアルハラスメントのみ



CHECK

厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報や動画の発信、
社内研修用資料のダウンロードができます。



ハラスメント防止の取組事例

～『いたばし good balance 会社賞』受賞企業の取組から～

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を『いたばし goodbalance 会社賞』として表彰しています。

ハラスメント防止の取組として参考となる受賞企業の取組を紹介します。

被害防止のための取組

- 従業員に対し、ハラスメントが発生する兆候を感じたら通報するよう声掛けをしています。
 - ハラスメント報告は社内チャットを利用して従業員から管理職へ伝えることが可能です。
 - 社内の相談窓口担当者は、女性管理職または男性管理職が内容により個別対応しています。
- (2022 受賞 株式会社 NHC)

相談しやすい体制づくり

- 月 1 回社長と個人面談を実施しており、その他に社員の様子を見ながら、必要に応じて面談を行っています。
 - 加入している保険会社の福利厚生サービスで、電話相談や面談を行える仕組みがあります。社内・社外それぞれ相談できる窓口担当者を定めています。
- (2021 受賞 諏訪建設株式会社)

意識啓発の取組

- ハラスメント対策やメンタルヘルス対策として、外部講師による研修会を実施しており、顧問社労士の設置、産業医の設置、新入社員メンター制度を設けています。
 - 約 2 年間にわたって、月 1～2 回の頻度で外部講師による研修を実施し、研修内容を活かした生産会議や、各種ミーティング等の場で意識啓発を行っています。
- (2019 受賞 森本鐵鋼産業株式会社)



東京都産業労働局 TOKYO ノーハラ企業支援ナビ

企業のハラスメント防止対策への理解促進・取組支援を図るためのサイト。
動画コンテンツや企業の取組事例、東京都の支援策などを紹介しています。



いたばし good balance 会社賞 2022 受賞企業紹介



2022 受賞企業



株式会社 NHC
柔軟な働き方で夢の実現を応援



株式会社 RCdesign
多様な価値観を認め活かし合う環境



株式会社協同クリエイティブ
地域活性化を目指してタウン誌発行

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。2022 年度は、計 3 社が受賞しました。2023 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、10・11 ページをご覧ください。



柔軟な働き方で夢の実現を応援

株式会社 NHC



代表者名 代表取締役 山口 英司

創業年月 2002年7月

所在地 成増 1-7-22

電話番号 03-6909-8555

業種・事業 小売業 新聞販売

総従業員数 34人

(男性 22人、女性 12人)

※2022年11月1日現在



ホームページはこちら

取組内容

夢の実現を応援

従業員の投票による MVP 制度で、一人ひとりの成長度を評価し、認め合う風土を醸成しています。夢を持った従業員が働き方を調整しながら、夢の実現に向けて応援する体制をとっています。目指しているものを大事にしながら、休みの希望や配達時間帯の調整などを行い、目標達成に向けてサポートをしています。

まごころサポート

家の中のちょっとした困りごとを解決する“まごころサポート”や従業員が講師となって各自の好きなことや得意分野を活かした健康教室やスマホ教室などを開催しています。地域の方に幸せに生活してもらうために貢献したいという大きな目標に向けて、人に喜ばれ、働く人も喜んで仕事ができる事業だと考えています。

年休取得促進の取組

全社員の年休総数から1か月あたりの年休消化目標を設定したうえで、シフト表を作成しています。目標達成に必要なシフト体制が維持できるよう、人員が不足する場合は、採用活動を行い、年休が取得しやすい体制を整えています。休暇の残日数を有給休暇管理表で各自確認してもらい、取得が遅れている場合は声掛けを行っています。

多様な価値観を認め活かし合う環境

株式会社 RCdesign

代表者名 代表取締役 井上 功一

創業年月 1982年4月

所在地 高島平1-43-14

電話番号 03-3934-0835

業種・事業 建築業

建築物の設計及び施工

総従業員数 18人

(男性14人、女性4人)

※2022年11月1日現在



ホームページはこちら



取組内容

ダイバーシティ&インクルージョン

外国人技能実習生の受け入れを行っており、日本人スタッフとの交流も盛んです。ライフスタイルを認め合い、お互いの良いところを活かす働き方を実践しています。

設計・施工管理・職人それぞれの職域で異なる内容の業務を行っていますが、年齢や経験・価値観も多様な中でお互いを尊重しながら業務に取り組んでいます。

長期休暇の取得

有給休暇奨励日を設定し、夏期休暇や年末年始に休暇をプラスして長期休暇の取得を可能にしています。

地方への帰省時や、趣味などのライフワークの実現を可能にする休暇取得の相談にも応じています。

業務は複数人で携わり、仕事の進捗状況はサーバー上で共有できるため、長期の休暇取得時にフォローする体制を整えています。

両立に向けた支援

資格更新のための講習や、研修への参加の際に取得できる、教育訓練休暇を策定し、キャリアアップのための支援を行っています。

不妊治療・不育症治療のための特別休暇や育児目的の休暇を策定し、業務効率化と休暇を取得しやすい雰囲気づくりと併せてワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行っています。

地域活性化を目指してタウン誌発行

株式会社協同クリエイティブ



代表者名 代表取締役 田中 なおみ

創業年月 1978年8月

所在地 成増2-10-3-202

電話番号 03-3975-7143

業種・事業 板橋・練馬のタウン誌「月刊 Kacce」
発行、デザイン業、印刷業、広告業、
Web制作～運営管理

総従業員数 4人(女性4人)

※2022年11月1日現在



ホームページはこちら

取組内容

地域活性化の取組

板橋・練馬のタウン誌「月刊 Kacce」を38年に渡り無料配布し、地元情報を発信して地域の活性化を目指しています。

毎年、中学生の職場体験を受け入れていることに加え、今年度から都立高校の「キャリア教育授業」に社会人講師として登壇しました。図書館で区民向けに「写真・文章講座」も開催しました。

残業にならない工夫

業務量に波があるため、残業が増えそうな場合には、従業員の仕事の進捗状況を把握して、早い段階で社内で仕事を振り分けています。また、アウトソーシングするなどの調整も行っています。会議は予め終了時間を決め、議案を事前にチャットで周知して、時間の短縮化を図るといった工夫もしています。

意見が言いやすい環境

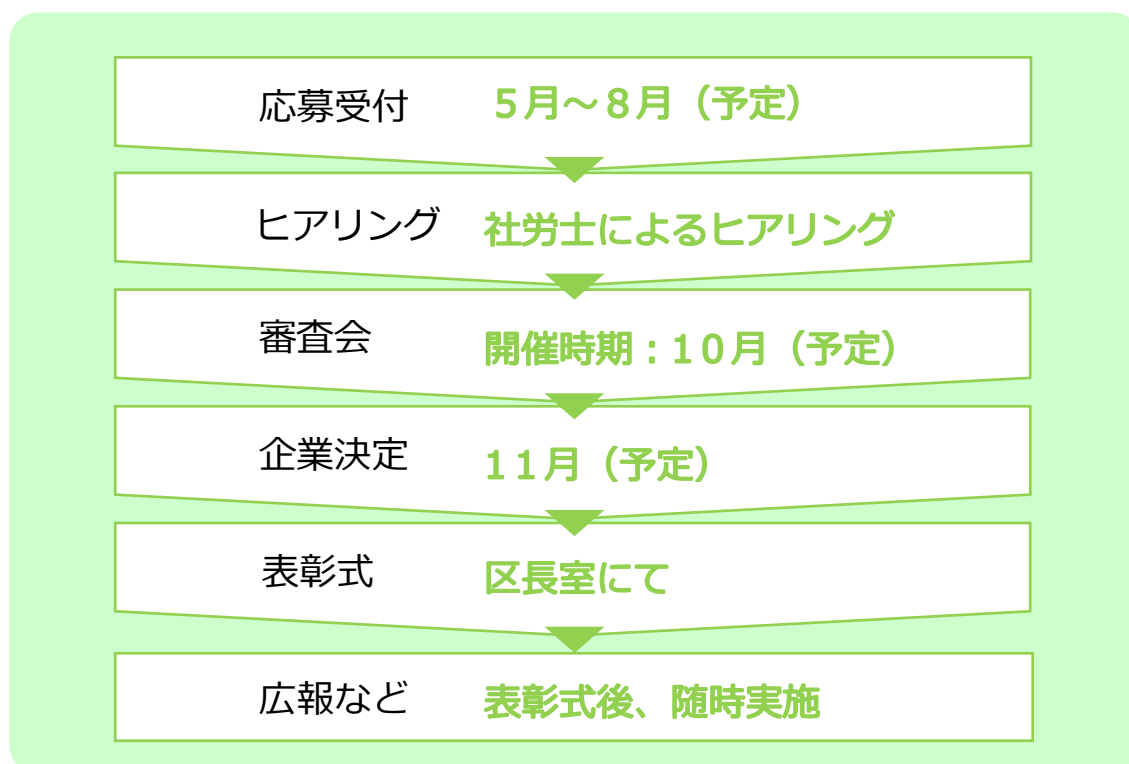
従業員の意見を業務改善に反映するため、ミーティング時に意見を聞き、言いにくいことがあれば、メールやチャットで送るように伝えています。月1回程度、ティータイムの時間を設けて、気軽に雑談をしながら情報交換や意見を言いやすい環境を作っています。

いたばし good balance 会社賞

応募企業募集

仕事と生活の両立支援や、男女がともに能力を発揮できる職場づくり、そして、多様な人材を活用し、すべての人が働きやすい環境づくりに取組む中小企業等を、「いたばしグッドバランス」推進企業として表彰します。すべての人が、自分に合った働き方や生き方を柔軟に選択でき、仕事も生活も充実できる豊かな社会をめざします。

表彰までのながれ



受賞によるメリット等は裏面をご覧ください。

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、裏面の問合せ先まで、お気軽にお問い合わせください。

いたばし good balance 会社賞



2022 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

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・反響が大きくなり、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