

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



2024 働き方を 変える

work style reform



目次

性の多様性の基礎知識	2
多様な人材が活躍できる職場づくり	3
板橋区の多様性理解促進の取組をご紹介します	4
いたばし good balance 会社賞 2023 受賞企業紹介	5
いたばし good balance 会社賞 2024 募集案内	14

2012年の開始以来、昨年度まで計36社の表彰を行ってきた「いたばし good balance 会社賞」。12回目を迎える今年は、過去最多となる8社が受賞することとなり、区内の企業においてワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョン（多様な人々を理解し、認め合い、活かすこと）の意識がますます浸透してきていることを実感させられます。

区では、2023年11月から「板橋区パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。この制度は、パートナーシップ関係にあることの宣誓書を提出したカップル（双方又はいずれか一方が性的マイノリティであるカップル）に対して、宣誓書受領証を交付する制度です。区におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進、性的マイノリティ当事者の生活上の不便の軽減や、差別・偏見・いじめのない社会の具現化を図ることを目的として、導入しました。性的マイノリティ当事者・非当事者に関わらず、すべての区民に重要な施策として認知されるよう、浸透・定着のための取組を進めていきます。

複数の民間調査の結果によれば、性的マイノリティ当事者は約10人～11人に1人いると言われていています。企業にとっても、人材の確保や定着、生産性向上などの視点から、多様性理解に目を向けることは、大切なことと言えます。「2024働き方を変える」では、受賞した8社のワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョンの取組を伝えるとともに、多様性理解の促進という観点から、性的マイノリティの方への配慮に関する特集記事を掲載しています。皆さんの職場での取組の参考にさせていただきますと幸いです。

2023年12月
板橋区総務部男女社会参画課



性の多様性の基礎知識

LGBTって？

Lesbian (レズビアン)、Gay (ゲイ)、Bisexual (バイセクシュアル)、Transgender (トランスジェンダー) の頭文字からなる言葉です。性自認が出生時に判定された性と一致しない人や、性的指向が異性に限らない人のことを「性的マイノリティ」と呼ぶことがあります。これと同義の言葉として用いられることもあります。

LGBTに「Q」を加え、「LGBTQ」と表記する場合があります。この「Q」とは、クエスチョニング（自らの性のあり方について特定の枠に属さない人、わからない人、典型的な男性・女性ではないと感じる人）、又はクィア（性的マイノリティの総称）を指す頭文字です。

LGBT 性的指向と性自認		
	Lesbian (レズビアン)	女性として女性を好きになる人
性的指向	Gay (ゲイ)	男性として男性を好きになる人
	Bisexual (バイセクシュアル)	女性・男性の両性を好きになる人
性自認	Transgender (トランスジェンダー)	出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人

出典：板橋区「多様な性に関する職員ハンドブック」より抜粋（2022年3月発行）

日常生活の中での悩みや困りごと

	シスジェンダー	トランスジェンダー
自分の健康	50.3	71.9
自分の仕事や就職	36.9	78.1
自分の恋愛や結婚	12.9	40.6
出産・子育てや子どもを持つこと	12.0	25.0
家族の介護	19.4	34.4
現在の収入や家計	38.3	59.4
住まい	16.5	37.5
老後の生活	43.1	43.8
家族・親族間の人間関係	16.8	43.8
職場の人間関係	18.5	31.3
職場以外の友人・知人との関係	5.3	18.8
近隣・地域での人間関係	5.9	15.6
ハラスメントや差別的な扱い・不利益	3.0	12.5
家族の健康	30.8	31.3
子どもの教育	20.8	21.9
子どもの生活	21.7	28.1
親の生活	21.8	28.1
その他	0.9	6.3
とくにない	11.7	0.0

国立社会保障・人口問題研究所の研究チームが行った調査によれば、日常生活の中での悩みや困りごとについての設問で、「**自分の仕事や就職**」と答えたトランスジェンダーの人は78.1%、「**職場の人間関係**」と答えたトランスジェンダーの人は31.3%で、ともにシスジェンダー(※)の人（それぞれ36.9%、18.5%）と比べて高い数値となっています。

上記は一例にすぎませんが、性的マイノリティ当事者が、就職や仕事に悩みを抱えやすい現状を認知し、企業や行政が一体となって、誰もが働きやすい職場環境の実現に向けて取り組んでいく必要があります。

出典：国立社会保障・人口問題研究所「性的指向と性自認の人口学—全国無作為抽出調査の実施」研究チーム（代表 釜野さおり）「家族と性と多様性にかんする全国アンケート結果概要」より抜粋（2023年10月発行）

※シスジェンダーとは、出生時に割り当てられた性別と性自認が一致している人のことを指します。

多様な人材が活躍できる職場づくり

厚生労働省「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集」より（2020年3月発行）



ハラスメントと性的指向・性自認

2022年4月1日からパワーハラスメント防止措置が中小企業事業主についても義務化されました。性的マイノリティに対するハラスメントとして、例えば下記の点に注意するようにしましょう。

✓相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことは、パワーハラスメントに該当する場合があります。

✓性的指向・性自認などの機微な個人情報を労働者の了解を得ずに第三者に暴露すること（アウトティング）は、パワーハラスメントに該当する場合があります。

性的指向・性自認に関する情報は、個人の人格や尊厳に関わる重要な要素であり、本人の意に反して第三者に知られてしまうと、安心して円滑な職場生活を送ることが困難になる可能性があります。場合によっては就業継続が難しくなります。

本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露することを「アウトティング」といいますが、そのような行為は本人にとって非常に苦痛になる（強い不安感や緊張感を強いられる）もので、重大な人権侵害です。

職場における性的マイノリティに関する取組事例

性的マイノリティの当事者の困りごとは、個人によって様々です。それぞれの企業の実情に応じて対応することが望ましいと言えます。

規模の小さい企業においては、研修など比較的着手しやすいところからまず一歩踏み出すという進め方も考えられます。多様な人材が活躍できる職場づくりを進めるために、以下の事例を参考に取組んでみてください。

①方針の策定・周知や推進体制づくり

⇒就業規則への性的指向・性自認に関する差別禁止の明記、匿名アンケートの実施等

②研修・周知啓発などによる理解の増進

⇒外部講師を招いた研修、ハラスメントとなる言動をまとめた冊子の社内配付等

③相談体制の整備

⇒ハラスメント対応の匿名の相談窓口の設置、当事者団体への外部相談窓口業務の委託等

④採用・雇用管理における取組

⇒採用ポリシーに差別を行わないことを明記、面接官向けのガイドラインの策定等

⑤福利厚生における取組

⇒パートナーシップ制度利用者への結婚休暇の付与、結婚祝金の支給、家賃補助等

⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

⇒性自認に応じた服装・制服着用を認める対応、通称名の使用等

⑦職場における支援ネットワークづくり

⇒アライ（支援者）シールの配付、LGBTに関する社内メルマガの配信等

※その他の具体的な事例は右の二次元コードもご参照ください。



～板橋区多様性理解促進の取組をご紹介します～

板橋区パートナーシップ宣誓制度・D & I 啓発動画



パートナーシップ関係にあることの宣誓書を提出したカップルに対して、宣誓書受領証を交付します。宣誓書受領証を提示することで、保育施設入所や区立幼稚園の入園申込、里親の認定・登録など11の区民サービスについて、パートナーシップ関係にある方々が受けられるようになります（令和5年度末時点）。また、制度の開始とあわせて、多様性理解促進のための啓発動画も区の公式YouTubeチャンネルで公開しています。

多様な性に関する職員ハンドブック



区役所の職員が、多様な性に関する正しい知識を身につけ、窓口での接遇や職場の同僚などへの配慮等について共通の認識を持って各場面に対応することで、当事者の日常生活で抱える困難が解消される一助となることを目的として作成したハンドブックです。

是非ご一読いただき、基礎知識や職場での対応など、参考にさせていただければと思います。

多様性の視点を踏まえた広報物作成ガイドライン



ポスター、チラシ、パンフレット、情報誌、報道発表資料等、区が発信するすべての情報を対象とした、広報物を作成する際のガイドラインです。板橋区において広報物作成、情報発信を行う際の留意点を示し、偏見に捉われない多様な家族像・女性像・男性像を社会に浸透させていくための指針としています。こちらも区役所におけるガイドラインとして作成したものではありませんが、企業の皆さまにも参考になる部分があるかと思しますので、是非ご一読ください。



CHECK Tokyo LGBT 相談 専門電話相談（事業者向け）

東京都パートナーシップ宣誓制度の導入を契機として、2023年4月より、企業における社内福利厚生制度の見直しや、性的マイノリティの方々が働きやすい職場の環境づくり等の取組を支援するため、企業等からの電話相談を受け付けています。

電話相談：050-3138-4011

受付時間：火曜日・金曜日 10時～17時（祝日・年末年始除く）



いたばし good balance 会社賞 2023



2023 表彰式
(板橋区長室にて)



2023 受賞企業

- 株式会社須賀
- 株式会社大治
- 東京都チャレンジプラス

トッパン株式会社

- 株式会社ノエマエンジニアリング
- 富士工業株式会社
- 不退運輸株式会社
- 株式会社プリントハウス
- 株式会社丸富商店

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。2023年度は、計8社が受賞しました。



※募集に関する内容は、14・15ページをご覧ください。

綿密な相談による顧客満足と従業員満足の両立

株式会社 須賀



代表者名 代表取締役 須賀 譲之助

創業年月 1960年5月

所在地 氷川町 19-11

電話番号 03-3961-1953

業種・事業 オートバイの販売及び修理

総従業員数 2人

(男性2人)

※2023年11月1日現在



ホームページはこちら

取組内容

マニュアルのアレンジ

バイクの整備業務に最も時間がかかるため、メーカーからの作業指示書を土台に、自社のノウハウを加えてアレンジしたマニュアルを作成し、作業を効率化しています。

作業指示書に記載されていても特定の条件下では省くことが望ましい工程があるなど、自社マニュアルによって臨機応変に対応し、作業時間の短縮に努めています。

業務のクラウド共有

部品の形状が左右で紛らわしい、名称が英語表記で分かりにくいなど、口頭では伝わりにくい作業について、作業内容をデータ化し、クラウド上で従業員に情報共有しています。

口頭ベースでの情報共有による伝達漏れ・認識漏れを防ぐ効果もあり、お客様との取り決め内容なども含めてスムーズに他の担当者に引き継げる仕組みになっています。

余裕あるスケジュール管理

スケジュール管理については、突発的な作業項目が発生したとしても対応できるよう、余裕を持って編成しています。

同じ時期に発注が集中してしまう時は、お客様との綿密なヒアリングを行い、お客様の要望や状況に応じて納期を調整し、急ぎでない場合には代車を提供して待ってもらうなどして、従業員の負担とならないよう努めています。

分析と行動による業務改善

株式会社 大治



代表者名 代表取締役 大門 秀之

創業年月 1966年7月

所在地 板橋2-53-6

電話番号 03-3962-5631

業種・事業 包装資材の販売

総従業員数 24人

(男性8人、女性16人)

※2023年11月1日現在



ホームページはこちら

取組内容

社長自ら個別面談

年に少なくとも2回は、社長が自ら従業員と個別面談をする機会を設けて、意見の聞き取りを行ったり、メンタルヘルス対策として、従業員のストレスのケアを行っています。

子どもの学校行事、急病などに対しても、家庭優先で休むよう社長から声掛けをし、会社全体でサポートし合う雰囲気醸成しています。

効率的な地域分け

残業時間の原因を分析したところ、外交販売で配達に時間がかかってしまうことが主な要因となっていたため、外交販売部門に時差出勤も取り入れつつ、地域を分けて効率的に配達を行ったり、自社便だけでなく他社の配達を利用して配達回数を減らすなどして、移動時間を削減し、残業時間の減少に努めています。

ネット受注等で負担軽減

長時間労働削減のため、マニュアル整備や、ITシステムの活用を通じて業務の効率化を図っています。例えば、発注・受注の手順等をマニュアル化しています。また、電話・FAXでは発注を受けず、インターネットから受注し、クラウドシステムを活用して共有することで、従業員にとっても分かりやすいように管理しています。

様々な個性を持つ人が一体となり新たな価値を創出

東京都チャレンジプラストッパン株式会社



代表者名 代表取締役社長

田中 茂登彦

創業年月 1983年6月

所在地 小豆沢1-16-2

電話番号 03-3968-5800

業種・事業 印刷関連業務

総従業員数 159人

(男性122人、女性37人)

※2023年11月1日現在



ホームページはこちら

取組内容

在宅勤務の活用

従業員に障がいのある方が多く、コロナ罹患による影響を特に大きく受けるため、現在も積極的に在宅勤務を導入し活用しています。在宅勤務での業務内容はシステムの開発業務、総務・経理管理の事務など。

フル在宅勤務でも月1回は出社してもらう他、メールでのやり取りなどでコミュニケーション面の課題を克服しています。

「サポート休暇」の付与

通常の有給休暇とは別で「サポート休暇」を年12日付与しています。以前は、障がいのある方の通院時には年休を使っていましたが、通院に使用すると、自己啓発や余暇に休暇を充てられなくなってしまうため導入しました。障がいのある方にとって通院は生きるために不可欠なものなので、サポート休暇で対応できる体制としています。

法定以上の各種制度

育児休業期間中、雇用保険からの育児休業給付に加え、子が2歳に達するまで会社から毎月手当を支給している他、育児期間における勤務特例措置があり、時差出勤や勤務短縮の制度を小学4年修了時まで利用できます。

介護休業の取得日数についても、最大1年間取得でき、介護休業給付の対象期間外でも、会社から手当が支給されます。

積極的な IT ツールの導入と柔軟な働き方の実現

株式会社ノエマエンジニアリング



代表者名 代表取締役 黒木 修

創業年月 1991年6月

所在地 双葉町 35-12

電話番号 03-5375-7471

業種・事業 総合建設業

総従業員数 26人

(男性21人、女性5人)

※2023年11月1日現在



ホームページはこちら

取組内容

IT ツールの活用

現場に直行直帰する従業員は細かな勤怠管理が難しく、残業時間の実情が見えづらい面があったため、勤怠システムを導入し、スマートフォンやPCから出退勤の打刻ができるようにしました。

他にもクラウド型電子黒板の導入で施工写真の共有・整理の作業を効率化するなど、積極的にITツールを活用しています。

柔軟な働き方の実現

柔軟な働き方の実現のため、テレワーク用のパソコンを貸与しています。例えば、介護が必要になった際に、休むことは希望しない従業員に対して、実家からのテレワークを認めるなど、柔軟に対応しています。子育て中の従業員や高齢の従業員もテレワークを行っており、従業員それぞれの状況に合わせた働き方を推進しています。

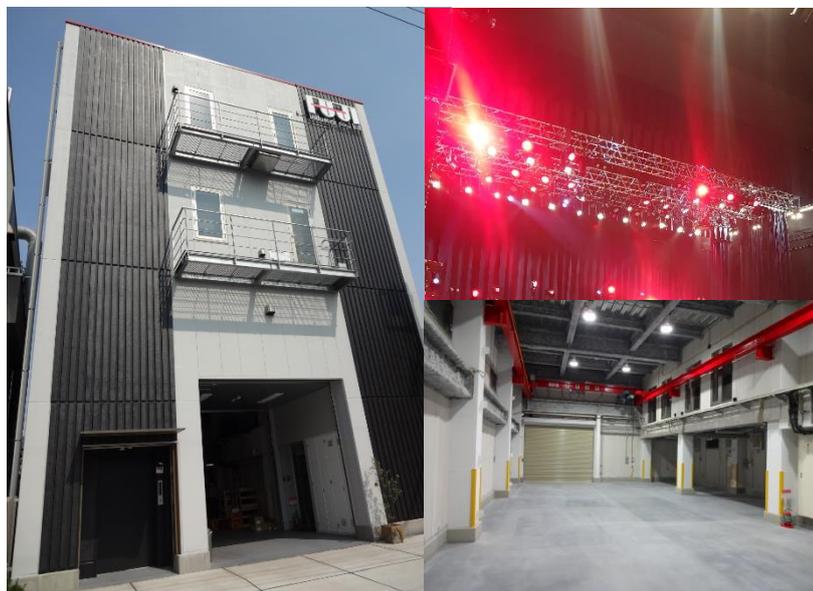
女性活躍の推進

女性活躍推進法に基づくえるぼし認定を取得し、女性が活躍できる職場づくりを推進しています。

女性のライフステージ（出産やその後の復帰、子育て）に配慮して、建設ディレクターやバックオフィスへの転身、そのための資格取得の無償化、テレワーク環境の整備、業務のチームシェアを実施しています。

仕事のやりがいもワーク・ライフ・バランスも

富士工業株式会社



代表者名 代表取締役 大沢 創一

創業年月 1945年9月

所在地 若木1-26-13

電話番号 03-3931-1501

業種・事業 機械器具設置工事業、
電気工事業、舞台装置、
電子制御システム

総従業員数 18人
(男性13人、女性5人)
※2023年11月1日現在



ホームページはこちら

取組内容

グループウェアの導入

組織内コミュニケーションの円滑化、業務の効率化を進めるため、グループウェアを導入しました。これにより、従業員のスケジュールが把握しやすくなり、予定が組みやすくなりました。設備予約についても、いま誰が社用車を使っているかなどの利用状況が一目でわかるようになり、電話等で逐一確認する必要がなくなったため、業務効率化につながりました。

男性育休の取得推進

男性の育児休業取得を促進しており、近年2名の男性従業員が育児休業を取得しています。

育休復帰後についても、子どもが発熱した場合などには、周囲のカバーや半日単位の有給、グループウェアの活用により、すぐに仕事を切り上げて、駆け付けられる体制になっており、子育て中の従業員が働きやすい環境を整えています。

世代を問わない活躍

現在、再雇用で63歳の従業員が1名おり、現場の電気工事の業務を担っています。経験豊富で、若い従業員の教育役としても活躍しています。また、定年は62歳となっており、法定以上の制度となっています。

従業員には舞台が好き人が多いと多く、世代を問わず、自分の好きな舞台に仕事として関わることが、やりがいにつながっています。

安全管理を徹底しつつ、業務も効率的に 不退運輸株式会社



代表者名 代表取締役 今井 仁

創業年月 1984年4月

所在地 高島平 1-43-3

電話番号 03-6909-7763

業種・事業 運送業

総従業員数 16人

(男性15人、女性1人)

※2023年11月1日現在



ホームページはこちら

取組内容

配送時の時間のロス削減

積込先、荷下ろし先での待機時間のロス削減のため、前日のスケジュール管理、お客様との打合せを徹底して行っています。

また、毎日の配送先は、ルート便ではなく日替わりのため、残業時間が多くなっている従業員に対しては、もっと早く終わられるように配車を組み、なるべく全従業員が均等になるように調整を行っています。

運転時間の適正管理

デジタルタコグラフを法定義務のない2トン車にも搭載し、スピード超過やエンジン回転数の確認をしつつ、運転時間も連続4時間までとなるように管理しています。急発進・急ブレーキなどの回数も計測され、安全運転の度合いとして数値化されるようになっており、ドライバーの安全運転や適正な連続運転時間の意識づけになっています。

属人化を避ける取組

トラック等の車の種類ごとに配送先のルートが違うため、車種ごとに従業員をグループ分けし、積込先や荷下ろし先の情報を共有して、1人の人しか行ったことのない場所を作らないようにしています。

これにより、特定の人しか出来ない仕事を減らし、従業員全体として、休暇が取りやすい環境作りを推進しています。

業務の見直しと多能工化で、チームを1つに

株式会社プリントハウス



代表者名 代表取締役 大崩 千工子

創業年月 1994年8月

所在地 氷川町38-3

電話番号 03-5916-4433

業種・事業 印刷業

総従業員数 6人

(男性1人、女性5人)

※2023年11月1日現在



ホームページはこちら

取組内容

流れを意識した多能工化

従業員数の少なさをカバーするため、ひとりひとりの従業員に多能工となってもらいたいという意図で、ほとんどの作業工程をマニュアル化しています。

また、例えば加工部門の担当者がデータ部門のことも理解していれば、加工の段階で後の工程を注意できるようにもなるので、そのような関連性も意識して多能工化を進めています。

ITシステムの活用

工程の進捗状況を更新すると、お客様に情報が共有されると同時に必要な書類も送付されるシステムを導入し、業務を効率化しました。これにより、受注者が発行する書類を作成するための人員を1名削減し、別部門に充てることができ、生産性が向上しただけでなく、お客様からの問合せも減り、労働時間の削減につながりました。

風通しの良い職場作り

休憩時間にお菓子を配って従業員同士で交流するなど、日頃から円滑なコミュニケーションを心がけています。従業員が意見を出しやすい空気があり、作業工程短縮のための機械の配置変更など、盛んにアイデアが共有され、実行に移されています。連携体制が確立されていることで、ミスの発見精度も高く、質の高い納品が実現しています。

地域に根ざした食肉事業で、従業員のやりがいも

株式会社 丸富商店



代表者名 代表取締役 野田 英

創業年月 1995年2月

所在地 高島平 6-2-4

電話番号 03-6904-2027

業種・事業 食肉卸業

総従業員数 37人

(男性32人、女性5人)

※2023年11月1日現在



ホームページはこちら

取組内容

エリア調整と外部委託の活用

特定の従業員の残業が多くならないよう仕事の分散をしています。例えば、配達担当であれば、新宿、渋谷などのエリアごとに配達量の調整を行い、量が少ないエリアの担当者が別エリアの配達も一部引き受けます。また、運送については外部委託も利用し、自社の従業員が対応する業務量を軽減しています。

子ども手当の追加支給

社内の子ども手当の規定を見直し、勤続5年以上の従業員への子ども1人当たりの支給額を今年から増額しました。

子どものいる職員を優遇する対応については、子どものいない職員からの意見も聴取した上で行っており、社内全体で子育てを応援する雰囲気醸成されています。

工場直売会と地域のつながり

毎月2回、工場直売会を行い、地域住民の方々に美味しい和牛を食べていただくため、原価に近い状態での販売を行っています。

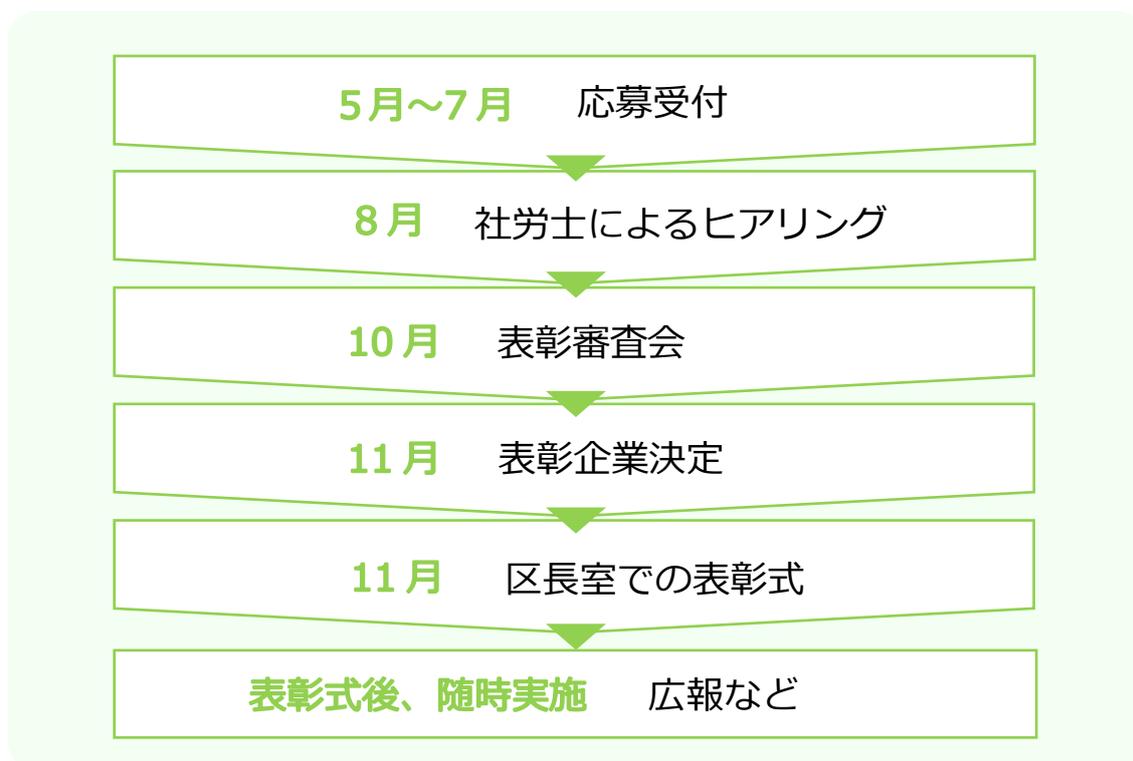
テレビで紹介されたこともあり、多いときは400名近くの地域住民が集まることから、従業員のモチベーションの向上にもつながっています。

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、性別を問わず能力を發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（予定）



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



2023 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

性別を問わず
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の PR**
- ・区ホームページの**バナー広告**を無料掲載
- ・区の総合評価方式による**入札における加点**
- ・板橋区産業融資の**利子補給割合を加算**



**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