

ワーク・ライフ・バランスと  
多様な働き方の実現をめざして



# 2025 働き方を 変える

work style reform



# 目次

育児・介護休業法が変わります	2
職場のハラスメント対策を改めて確認しましょう	5
いたばし good balance 会社賞 2024 受賞企業紹介	6
いたばし good balance 会社賞 2025 募集案内	14



2023年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類へと移行してから1年以上が経過し、社会全体が以前の活気を取り戻しつつあるなか、国は、2024年5月に育児・介護休業法の改正を行い、コロナ禍に浸透したテレワークの活用を含む、新たなルールを提示しました。

改正育児・介護休業法では、性別を問わず仕事と育児・介護を両立できるよう、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などが定められており、2025年4月から段階的に施行されることとなっています。

今年の「いたばし good balance 会社賞」は、昨年に次ぎ過去2番目の多さとなる7社を表彰する運びとなりました。受賞企業の中には、育児・介護休業法の改正後に義務付けられる制度を先取りして導入済みの企業もあり、区内企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の意識がますます高まっていることを実感させられました。

本冊子は、育児・介護休業法の改正のポイントを紹介するとともに、受賞した7社のワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョンに関する取組をお伝えする内容となっておりますので、是非ご一読いただき、皆さんの職場での取組の参考にさせていただけますと幸いです。

2024年12月  
板橋区総務部男女社会参画課

# 育児・介護休業法が変わります

出典：厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」（2024年11月発行）



## 2025年4月1日施行の変更点

### ①子の看護休暇制度の見直し

子の看護休暇制度の対象となる子の範囲が、「**小学校3年生修了**」までに拡大されます。また、取得事由についても、「**入園（入学）式、卒園式**」等にも拡大され、それに伴い、名称が、「**子の看護等休暇**」に変更となります。

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	<b>小学校3年生修了まで</b>
取得事由の拡大（③④を追加）	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 <b>③感染症に伴う学級閉鎖等</b> <b>④入園（入学）式、卒園式</b>
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 <b>※②を撤廃</b>
名称変更	子の看護休暇	<b>子の看護等休暇</b>

※ 取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません。

### ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

育児をしながら働く人が残業の免除を申請できる期間について、子が「**3歳未満**」から「**小学校就学前**」まで拡大されます。

### ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークを追加

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置として、**テレワークが追加されます**。

※現行の代替措置は、「①育児休業に関する制度に準ずる措置」、②「始業時刻の変更等」のみ

### ④育児・介護のためのテレワーク導入

3歳に満たない子を養育する労働者、要介護状態の対象家族を介護する労働者が、テレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

## ⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

**従業員数 300 人超の企業**に、育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数 1,000 人超の企業に公表が義務付けられています。)  
公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における男性の「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」のいずれかの割合を指します。

## ⑥ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

「**継続雇用期間 6 カ月未満**」の労働者は、介護休暇を取得できる労働者から除外されていましたが、この要件が**撤廃**となります。

## ⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の**1～4のいずれかの措置を講じなければなりません**。

- 1 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- 2 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- 3 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- 4 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

## ⑧ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は**介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認**を、個別に行わなければなりません。(取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。)

- 1 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)
- 2 介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など)
- 3 介護休業給付金に関すること

(2) 労働者が介護に直面する前の早い段階(40歳等)で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は**介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません**。

- 1 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)
- 2 介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など)
- 3 介護休業給付金に関すること



## ①柔軟な働き方を実現するための措置等

(1) 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下**5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります**。労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

### 選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注:②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(2) 3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と**制度利用の意向の確認**を、個別に行わなければなりません。(利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。)

- 1 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容
- 2 対象措置の申出先(例:人事部など)
- 3 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度

## ②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

(1) 事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、**子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません**。

- 1 勤務時間帯(始業および終業の時刻)
- 2 勤務地(就業の場所)
- 3 両立支援制度等の利用期間
- 4 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)

(2) 事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、**自社の状況に応じて配慮しなければなりません**。

### 具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・業務量の調整
- ・労働条件の見直し 等

## 詳細は厚生労働省のホームページをご確認ください



改正育児・介護休業法の詳細については、厚生労働省のホームページ、または「育児休業制度 特設サイト」をご確認ください。



厚生労働省 HP  
「育児・介護  
休業法について」



厚生労働省 HP  
「育児休業制度  
特設サイト」



CHECK

### 中小企業育児・介護休業等推進支援事業

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



CHECK

### 両立支援等助成金

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)



## 職場のハラスメント対策を改めて確認しましょう

職場におけるハラスメントは許されない行為です  
被害を受けてしまったら相談しましょう



日本人労働者・外国人労働者（在留資格）を問わず、  
職場におけるハラスメントは許されない行為です！

※職場には、例えば性差別、業務で使用する暴力、喫煙禁止の行為などの行為が禁止されています。

例えば、こんな行為が該当します：

#### パワハラ

<b>身体的な攻撃</b> 殴られたり蹴られたりする <b>過大な要求</b> 本来の業務ではないのに、無理難題を課せられる <b>権限の濫用</b> 自身の権限を超えて業務を指示する	<b>精神的な攻撃</b> 同僚の前で「こんな業務は日本人でもできないよ!」と罵倒される <b>誹り攻撃</b> 仕事をやらせられない <b>人間関係からの切り離し</b> 同僚、上司から無視される
---	--

#### セクハラ

上司に裸や胸を露わられ、罵倒したり、不利益な差別的な言動を受けた	上司から責めや脅しに執拗に遭われ、業務を断り、仕事を辞めようとする
----------------------------------	-----------------------------------

#### 妊娠・出産、育児休業等ハラスメント

業務上の理由を以て解雇した。 「本来業務をこなすのができず」と言われた	特別休暇の申請について上司に相談した際、「次の予定の事は見直ししないとダメ」と言われた
-------------------------------------	---

厚生労働省 HP「職場におけるハラスメント」

男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等より、  
**事業主には職場のハラスメント対策を講じることが義務付けられています。**

厚生労働省ホームページでは、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントの他に、就職活動中の学生等に対するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）についての事例や講ずべき措置について掲載されておりますので、是非、ご一読ください。



# いたばし good balance 会社賞 2024



2024 表彰式  
(板橋区長室にて)



## 2024 受賞企業

- 税理士法人あおい経営支援
- 株式会社国宝社
- 新和精機株式会社
- タウン不動産株式会社
- 牧製本印刷株式会社
- 宮崎化学薬品株式会社
- 株式会社勇建設

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。2024 年度は、7 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。

# 手厚いサポートで育児期も働きやすく 税理士法人あおい経営支援



代表者名 亀石 浩司  
創業年月 2002年11月  
所在地 志村1-30-15  
亀山館3階  
電話番号 03-3960-3311  
業種・事業 税務会計業務  
総従業員数 31人

(男性7人、女性24人)  
※2024年11月1日現在



ホームページはこちら

## 取組内容

### 会計ソフトの導入

業務の性質上、年末調整が始まる11月頃から各社の決算がある3月頃が繁忙期となるので、そのことを踏まえ、ゆとりを持ったスケジュール管理を行い、計画的な業務遂行を心がけています。

近年ではクラウド会計ソフトを導入して、入力作業等の効率化を進めており、長時間労働の緩和と高い有給休暇の取得率を実現しています。

### 育児期に柔軟に働ける環境

現在子育て中の従業員が12名いますが、税務会計の仕事の大まかな流れはマニュアル化もされているので、周囲がカバーしやすい環境となっています。

テレワークや時差出勤など柔軟な働き方が認められていますし、子育て中の従業員が多いこともあって、急な欠勤などに対しても理解の得られやすい職場風土が形成されています。

### 様々な法定以上の取組

一般事業主行動計画を策定して「小学校2年生までの子を持つ従業員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度」(法定は3歳)等を実現しています。

有給休暇の権利を有しない新入社員に対する特別休暇の付与や、定年後65歳までの継続雇用の規定もあり、様々な人が働きやすい職場づくりが実現されています。



# 従業員のモチベーションを上げる多彩な取組

## 株式会社国宝社【板橋工場・豊島事業所】



代表者名 林 雄一郎

創業年月 1919年4月

所在地 向原 2-2-1

電話番号 03-3958-2281

業種・事業 製本業

総従業員数 52人

(男性 39人、女性 13人)

※2024年12月1日現在



ホームページはこちら

## 取組内容

### 多能工化と「月一改善」

特定の人しか操作できない機械がなくなるようオペレーター教育を進めており、工場作業にあたる従業員は、ローテーションで複数の機械に触れるような体制を取っています。

また、月に一度、従業員から業務改善案を提出してもらった「月一改善」の取組も行っており、毎月9割以上の従業員が改善案を提出するなど、業務効率の改善に貢献しています。

### 育児支援制度等の導入

一般事業主行動計画の策定に伴い、「小学校3年生までの子を持つ従業員が利用できる短時間勤務制度」（法定は3歳）を導入しています。男性社員の育児休業取得の実績もあり、子を持つ従業員が働きやすい環境を目指しています。

この他にも「短時間正社員制度」や「資格取得支援制度」など、従業員が働きやすい様々な制度が整えられています。

### サンクスカード制度

従業員同士で、ささいなことでも感謝の気持ちを伝えあえるよう、サンクスカードを渡し合う制度を導入し、社内コミュニケーションの円滑化を進めています。

また、お客様からいただいたお褒めの言葉を社員通路に掲示しており、顧客満足に繋がった好事例の共有を図ると同時に、従業員のモチベーションアップに繋がっています。

# 一人ひとりの従業員と向き合う柔軟な職場風土

## 新和精機株式会社



代表者名 町田 明穂

創業年月 1968年3月

所在地 小豆沢2-20-3

電話番号 03-5392-4888

業種・事業 金属加工業

総従業員数 6人

(男性5人、女性1人)

※2024年11月1日現在

## 取組内容

### 柔軟な勤務体制

パート従業員を含め、全従業員が工場での勤務となるため、就業規則に記載されている休憩時間に捉われずに、各自の裁量で状況に応じて休憩を取ることを認めており、柔軟な働き方を実現しています。

また、病院に寄ってから出勤する際などにも、有給休暇の申請を求めず、個別の状況に応じて柔軟に対応しています。

### 従業員へのサポート

長期で不在となる従業員がいる場合には、その期間、人員を増やすことで対応し、他の従業員の負担が大きくなるよう配慮しています。

新規で工場に配属された従業員に対しても手厚くサポートしており、他の従業員が付き添いつつ、実際に機械を扱うことで技術や手順を習得していく手助けをしています。

### 全従業員が働きやすい職場づくり

機械の動かし方や設置等に関する講習や研修を受講する際の費用補助を、パートと正社員の区別なく、同等に受けられるようにしています。

社長が毎日、全従業員と話をするようにしており、それぞれの抱える事情や悩み事についても相談しやすい空気が形成されています。

# 従業員を第一に考えた積極的な制度の整備

## タウン不動産株式会社



代表者名 清水 英之  
創業年月 2017年9月  
所在地 上板橋3-14-16  
電話番号 03-6909-7545  
業種・事業 不動産業  
総従業員数 2人  
(女性2人)  
※2024年11月1日現在



ホームページはこちら

### 取組内容

#### 子の看護「等」休暇制度

子どもの卒園式や入学式などのイベントにも使用できる年5日の「子の看護等休暇制度」を導入しています。高校の入学式、卒業式まで参加できるよう、対象年齢も法定（小学校就学前）を大きく上回る18歳までとなっています。

従業員の有給休暇取得率は100%となっており、そのうえで、上記の「子の看護等休暇」も5日間の完全取得が実現されています。

#### 福利厚生充実

業務に関わる実務研修の受講費用や、資格取得した場合のお祝い金の支給を行っています。この他、家族や友人も同行可能な社員旅行費用の全額負担など、福利厚生が充実しています。

メンタルヘルス等の対策についても、悩みがあれば提携しているキャリアコンサルタントと面談が行える仕組みになっており、従業員が安心して働ける職場環境が実現しています。

#### 地域貢献の取組

地域貢献の一環として、地域における若手経営者の育成や、経営者間における知識や人脈の相互活用、新たなビジネスの創造などを活動方針として掲げる、駅前ビジネス交流会「For You」を立ち上げ、定期的に商談会と懇親会を実施しています。

また、上板橋3丁目周辺でのこども食堂の立ち上げに向けて準備を進めています。

# 誰もが活躍できる職場づくりの推進

## 牧製本印刷株式会社



代表者名 牧 孝吉

創業年月 1901年6月

所在地 志村3-31-12

電話番号 03-3969-6661

業種・事業 一般書籍・辞典・絵本・雑誌  
などの製本およびこれに付随  
する業務

総従業員数 67人

(男性39人、女性28人)

※2024年11月1日現在



ホームページはこちら

## 取組内容

### 連続休暇取得制度の導入

全従業員が、事前に決めた日程で5日間連続の有給休暇を取得する制度を導入しています。休暇取得を前提としたスケジュール管理となるため、業務の効率化をより意識するようになり、会社全体として好循環が生まれています。

年間休日数自体も毎年少しずつ増加しており、ワーク・ライフ・バランスの推進が着実に進行しています。

### 社内交流の活性化

月に一度、社内報を発行し、全従業員に配付しています。普段コミュニケーションの機会が少ない現場作業の従業員にとって会話のきっかけとなったり、新規採用従業員が会社の様子を知る手段となったりするなど、有効なコミュニケーションツールとして機能しています。この他にも毎月一度キッチンカーを呼び、社内交流の機会を作っています。

### 性別・年齢を問わずに活躍

かつては男性中心の職場でしたが、現在は女性も多く活躍しています。従業員の能力が発揮できるよう、各々の適性を見ており、工場で機械を扱う業務等も男女の区別なく任されています。

永年勤続表彰制度が導入され、現在76歳の従業員も在籍しているなど、性別・年齢を問わずいきいきと活躍できる職場づくりが進められています。

# 職種の垣根を超えたサポート体制の構築

## 宮崎化学薬品株式会社



代表者名 宮崎 剛

創業年月 1964年8月

所在地 小豆沢3-1-30

電話番号 03-3966-8721

業種・事業 研究用試薬機器卸売り

総従業員数 10人

(男性6人、女性4人)

※2024年11月1日現在



ホームページはこちら

## 取組内容

### 繁忙期のサポート

繁忙期に主に営業職の従業員に残業が発生するため、毎月中間時点で残業時間を確認し、残業が多い従業員に対しては、営業職以外の従業員がサポートに入り、残業時間の削減を図っています。

月に2回程度、商品知識を高める勉強会を開催しており、そこで得られた知識が、職種を超えて他の業務を担当する際にも役立っています。

### 社長との1on1面談

3か月に1回程度、社長が各従業員と1on1面談を実施しており、仕事に関する悩み事などがある場合にはそこで相談できるようになっています。

子育て中の従業員に対しては、家庭の状況に応じてその人の希望に沿うような形で柔軟な働き方を検討しており、過去には男性従業員の育児休業を取得実績も複数件あります。

### 資格取得補助と福利厚生

危険物取扱者、毒物劇物取扱者の資格取得にかかる講座の受講費用や受験費用を会社が全額補助しています。

東京薬業組合への加入による保養所の利用や、年に一度の社員旅行の費用負担など、福利厚生の面での制度も整えられており、従業員モチベーションアップに繋がっています。

# 「家族ファースト」の取組で仕事と家庭の両立を支援 株式会社勇建設



代表者名 金子 輝彦  
創業年月 1983年4月  
所在地 高島平4-15-11  
電話番号 03-3979-5611  
業種・事業 総合建設業  
総従業員数 6人  
(男性4人、女性2人)  
※2024年11月1日現在



ホームページはこちら

## 取組内容

### DX化推進による残業時間削減

従業員全員にタブレットとノートPCを支給し、自宅でも仕事ができる環境を整えています。工事写真のクラウド共有など、DX化推進の取組により残業時間を削減しています。

繁忙期には、そもそも無理な受注をしないようにしていますが、どうしても人手が不足するときは、外部委託スタッフを一時的に増員するなどの対応を取っています。

### 手厚い両立支援制度

出産祝金だけでなく、子ども1人ごとに18歳まで支給される子ども手当も導入しており、育児期の従業員に対して非常に手厚いサポートを行っています。

この他にも、講座の受講費用補助、資格受験費用補助も行っており、決算後の慰労会や社員旅行については、パート従業員も含めて、全従業員の費用を会社が負担して行っています。

### 従業員を大切にする取組

決算後には全従業員とヒアリングを行うなど、従業員の希望や不満などの聞き取りを定期的に行っています。

また、従業員が意見を言しやすい職場づくりのため、月に一度、外部委託スタッフも交えてのバーベキューを行っています。

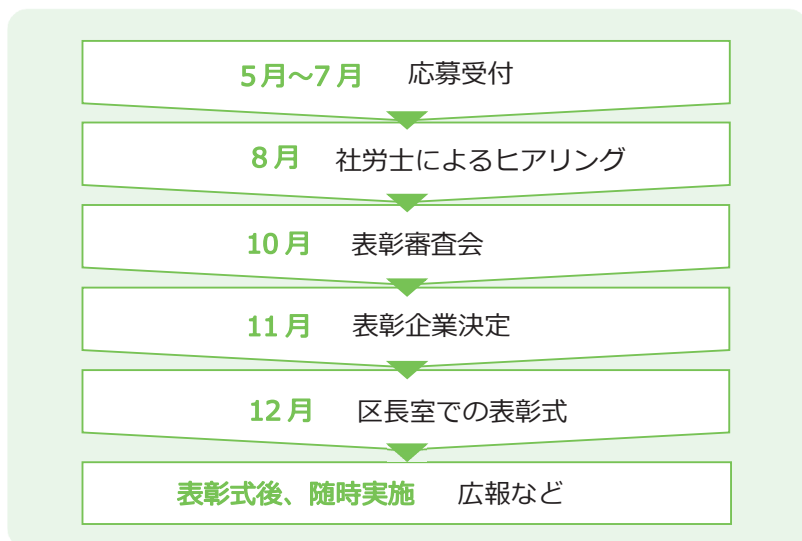
高齢技術者の活用も積極的に進めており、法定を超える65歳定年を実現しています。

# 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り組む中小企業等を、「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。



詳細はこちら

# いたばし good balance 会社賞



2024 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低くなった。

**過去の受賞企業のインタビュー動画を区公式 YouTube にて公開しています！**

**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

動画はこちら

