



わたしらしく、
暮らせるまち。

としまイクボスBook

～働き方改革に向けて～



豊島区
TOSHIMA CITY

「わたしらしく、暮らせるまち。」を目指して



わたしらしく、
暮らせるまち。

豊島区は、「女性にやさしいまちづくり」を重点事業として掲げ、「わたしらしく、暮らせるまち。」を基本コンセプトに、子育て、住まい・暮らし、働く、学ぶ、健康など、女性や子育て世代、働く世代の多様なライフスタイルを応援しています。

一人ひとりのライフスタイルを尊重し、女性に視点をあわせてまちを見渡すことで、子どもや高齢者、外国人など、すべてのひとが住みやすく、働きやすい、誰もが自分らしく暮らせるまちを目指し、行政と民間企業・大学・様々な団体やまちのプレーヤーとまちづくりを進めていきます。

今回は特に「働き方・ワークスタイル」に焦点をあて、その考え方や取り組みを豊島区から地域全体へ発信していきたいと思えます。

目次

なぜ今、イクボスカ	2
「としまイクボス宣言」とは	4
としまのイクボス紹介	7
働き方改革に向けた取り組みと成果	
としまイクボス宣言団体(従業員数50人未満)	13
としまイクボス宣言団体(従業員数300人未満)	29
としまイクボス宣言団体(従業員数300人以上)	45
ワーク・ライフ・バランス推進認定企業	65



なぜ今、イクボスか

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことです。（出典：NPO 法人ファザーリングジャパン資料）

そして今、社会全体でイクボスの必要性が重要視されています。

企業を取り巻く状況

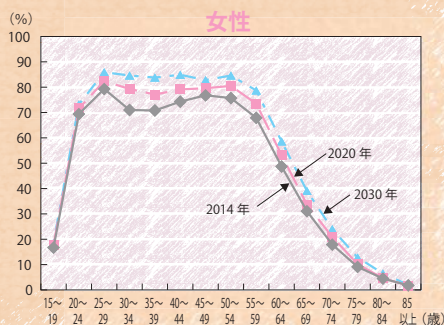
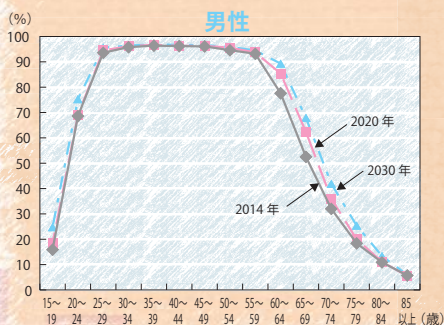
現在、少子高齢化により働き手の確保が厳しくなる一方、共働き世帯が増加する中で、介護や保育の需要は高まっています。

そのような状況の中、育児や介護、家事など、誰もが生活を支えながら働き続けることができるよう、柔軟な働き方を取り入れることが重要となっています。

そこで、現在ワーク・ライフ・バランスを経営戦略に取り入れる企業も多くなっています。ワーク・ライフ・バランスを推進することで、個人は自分のライフステージに応じた生き方を選択して充実した人生を送ることができ、企業としても人材の確保や離職防止、生産性の向上につながるなどのメリットがあります。

『M字カーブ（見込み）』

ワーク・ライフ・バランスの推進により、結婚・出産期に当たる20～30代女性の労働力率低下を示すM字カーブが解消される見込みがあります。



●厚生労働省「労務経済の分析」より

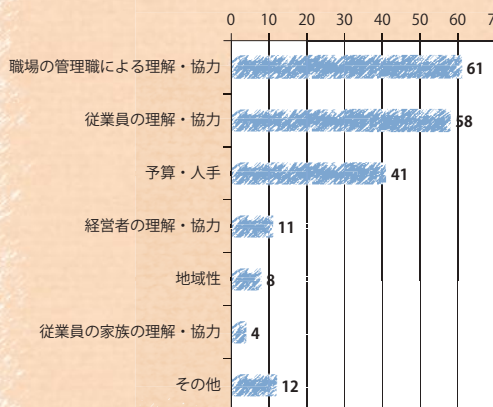
ワーク・ライフ・バランスを実現し、多様な人材が働くことができる職場環境にするためには、両立支援や長時間労働の削減が必要となってきます。

しかし、こうした変革は一朝一夕にできるものではありません。組織のトップが率先して、環境やライフスタイルの変化に対応しながら、社員や職員の生活事情全般へ理解を示し、応援することで、多様な人材を活かしつつ、誰もが自分らしい、ワークとライフのスタイルを確立していくことが可能となります。

そこで、社会全体としてイクボスが必要と
なってくるのです。

『ワーク・ライフ・バランス推進の取り組みを進める上で障壁となったもの』

(企業数)



●内閣府 報告書より

豊島区での取り組み

豊島区では、持続発展都市に向け、「女性にやさしいまちづくり」を推進していますが、そのカギは、男女問わず、働く人々のワークスタイルの改革にあります。

そこで、豊島区は、区長以下全管理職自らが率先してイクボスとなることを宣言しました。そして、こうした考え方や取り組みが、地域全体へ広がるよう、呼びかけていきます。

「としまイクボス宣言」とは

豊島区には、区内に本社又は主な事業所がある企業を対象に、ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて認定する制度があります。

平成28年9月29日、認定を受けている企業をはじめ、区内に本社・本店がある企業46社、商工会議所、法人会、産業協会をはじめとする区関連団体13団体、区内の大学7校とともに、「産・官・学」総勢67団体による「としまイクボス宣言」を行いました。

各団体が宣言した「イクボス宣言書」には、それぞれの理念や方針が反映されており、バリエーション豊かなものとなっています。



詳細は「としまscope」●<http://toshima-scope.city/ikuboss/>

としま イクボス宣言

私たち西武グループは、「でかける人を、ほほえむ人へ」のスローガンのもと、地域社会の発展、環境の保全に貢献し、安全で快適なサービスを提供します。また、お客さまの新たな感動の創造に誇りと責任を持って挑戦します。

お客さまの多様化が加速しているなか、西武グループにおいても雇用形態や働き方、国籍などの多様性を尊重して受け入れ、互いの個性を活かすことで、急変するビジネス環境に対応していくことが、西武グループが果たすべき社会的責任であると考えます。

そこで私は、西武グループ社員一人ひとりが、自分の能力と熱意を最大限に発揮できる職場風土を醸成し、それぞれが仕事と家庭生活を両立させながら、心身共に健康で安心して自己実現し続けることのできる職場環境の整備に取り組み、自らも仕事とライフを楽しむ「イクボス」となることを、ここに宣言します。

これにより、社員一人ひとりが、自分の仕事に対して誇りと責任を感じ、活躍することで、「自立としなやかさ」のある組織をつくり、家族、お客さま、沿線住民など、多様なステークホルダーに新しい価値を提供してまいります。

Seibu Group
でかける人へ、ほほえむ人へ

平成 28年 9月 29日

株式会社西武ホールディングス 後藤高志
代表取締役社長

としま イクボス宣言

私は、職員のワークライフバランスを考慮した制度作りや組織体制の推進に努め、職員一人ひとりが自身のキャリア形成と豊かな人生の両立を図れるよう応援するとともに、自らも仕事とプライベートを楽しむ「イクボス」になります。

当金庫は「喜ばれることに喜びを」をモットーに、人に対する優しさや思いやりを心根に持ち、地域の多くのお客様から「取引してよかった」と言っていたいただける、ホスピタリティ溢れる信用金庫を目指しております。

また、働く職員には時間価値を高める取組みを推奨することにより、業務中もプライベートも充実した毎日を通じ、「勤めてよかった」と感じてもらえる態勢作りに努めております。2016年2月からは、女性がいそいそと輝き、生きがいを感じて働ける職場作りを進めていくため、新たに女性活躍推進室を設けました。

これからも地域になくてはならない金融機関として、区内の企業や各種団体と連携し、地域活動にも積極的に関与し、地域社会の持続的な発展及び活性化のお手伝いをしてまいります。

SUGAMO SHINKIN

平成 28年 9月 29日

巣鴨信用金庫理事長 田村 和久

としま イクボス宣言

「智慧と慈悲の実践」を建学の理念とする本学は、学生の成長を支援するばかりでなく、学内で働く誰もが自分の可能性を広げ、自身のキャリア形成と豊かな人生の両立を図れるよう応援して、教職協働による力強い組織作りを目指します。

そのために本学の更なる改革に果敢に取り組んで、互いの多様性を認め合い、それぞれの置かれた環境や立場を尊重し、教職員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる職場を実現することが重要と考えます。

更には、学生、父母、卒業生はもちろん、地域社会の方々など多くのステークホルダーからの期待や要望に応えることを本学の社会的責任と考え、その実現に向けて全力で取り組みます。

ここに自らも他者の個性を尊重し、理想的な職場の実現に向けて努力を惜みず、皆とともに喜びを共有できる「イクボス」となることを宣言します。

大正大学 **90th**
1925-2015

平成 28年 9月 29日

大正大学 学長 大塚伸夫

としま イクボス宣言

～ 男女の区別なく勤務しやすい、能力を最大限に発揮できる職場環境づくりのため ～

帝京平成大学が建学の精神と基本理念のもと、より精力的でアクティブな組織に成長し、教育・研究・社会貢献など高等教育機関としてあらゆる分野で質の向上を図るため、自ら「イクボス」となる事を宣言し、教職員のワーク・ライフ・バランスの支援に取り組み、これまで以上に力強さと信頼感のある大学を目指します。

- 一 教職員の置かれた立場や環境を尊重し、コミュニケーションを重視する事で、活力のある開かれた組織の構築を目指します。
- 二 教職員の個性や多様性を認め合う環境を育み、ダイバーシティの推進に組織的に取り組むことで能力を最大限発揮できる魅力的な職場の実現を目指します。
- 三 教職員が仕事と生活の調和を実現し、やりがいや充実感を持って働くことができるように、自らが率先してワーク・ライフ・バランスを実践します。

平成 28年 9月 29日

学校法人帝京平成大学 帝京平成大学
理事長 沖永寛子 学長 沖永寛子

●としまイクボス宣言当日、代表して宣言いただいた団体

「としまイクボス宣言」にご参加いただいた団体（順不同）



佐久間製菓株式会社



株式会社
良品計画



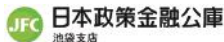
Business & hospitality



宝印刷株式会社



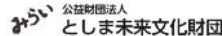
広和電気株式会社



豊島区商店街連合会



一般社団法人
豊島区観光協会



株式会社 テービーケイ



社会福祉法人豊島区社会福祉事業団



株式会社 Social Enterprise Partners
社会起業家パートナーズ

平成29年8月末時点

としまのイクボス紹介



としまのイクボス紹介①



佐久間製菓株式会社

代表取締役社長 横倉 信夫さん

御社と豊島区との関わりについて、教えてください。

佐久間製菓と池袋との関わりはとても古く、戦前の旧佐久間製菓時代にさかのぼります。戦後には、銀座にあった土地を売り、今の場所に本社兼工場を建てたと父から伝えきいておりました。戦前については正式な資料が残されてはおりませんでしたので、伝え聞いた情報でしたが、数年前、貴重な書類が出てきたと、京都のお客様よりお送りいただいたこの帳簿に「池袋」の文字があり、昭和6年（1931年）には、池袋に本社があったことが確かなものとなりました。規模が拡大して工場は広い土地に移転しましたが、本社はずっとここ池袋にあるんです。佐久間製菓の看板商品の「サクマ式ドロップス」は、100周年を経て幅広い世代のみなさまにご愛顧いただいております。先ほどお話ししました、帳簿をお送りいただいたお客様のように、古い看板が出てきたからとお送り下さったり、サクマ式ドロップスを題材に学校で子どもたちが文集を作って送ってくださったり、長い歴史において池袋から全国各地のみなさまに支えられております。

豊島区は「女性にやさしいまちづくり」を推進し、暮らしやすい街へと進化しようとしています。横倉社長はどんな社会が理想とお考えですか？

そうですね、お互いが理解し、敬意を払えるような成熟した社会が理想です。仕事、経験、考え、家族構成など人それぞれです。ともすると自分を正しいとしがちですが、立場が違えば正しさも異なります。いろいろな人もいるし、いろいろな人生がありますから、お互いに広い心を持ち、人を大切に作る社会になればいいなと思っています。豊島区は様々な個性を持ったいろいろな人が集まる街。それを受け入れる土壌のある懐の深さを感じますね。

撮影●長塚奈央

「としまscope」インタビューより抜粋●<http://toshima-scope.city/yokokura/>

としまのイクボス紹介②

帝京平成大学

学長 冲永 寛子さん



帝京平成大学は豊島区のイクボス宣言にも参加されています。女性にやさしいまち、女性にやさしい職場とはどのようなものだと思いますか？

出産・育児だけでなく、最近は介護離職される方も増えています。これは女性に限らないのですが、自分のキャリアを無駄にせず働き続けていく環境づくりのためには、まず各々がスキルアップし、さらに情報を共有化して開かれた組織を目指し、誰かひとりに責任を負わせないようにすることが大切だと思います。私自身、研修医を経たあとに一人目を出産し、院内保育室とベビーシッターを併用して、たくさんの方に協力していただきながら仕事を続けていました。医療系の仕事や救急救命士、栄養士などの専門職に就くであろう学生には、途中でお休みする期間があったとしても仕事を続けていってほしいし、そういうことが可能な社会になってほしいですね。

キャンパスのある池袋の印象を聞かせてください！

私は神戸の出身で、池袋というと小さい頃からサンシャインのある大都会！というイメージでした。とにかく人が多くて街が賑やかです。子どもが小さい頃は、そのサンシャインによく遊びに行きました。でも、大学から少し歩くと小さい住宅がたくさん並ぶ静かな住宅街があり、下町のような情緒もあります。地域の子どもたちや年配の方とも触れ合う機会が多く、学生たちも豊島区の皆さんに育てていただいているという感じがしますね。

撮影●西野正将

「としまscope」インタビューより抜粋 ● <http://toshima-scope.city/okinaga/>

としまのイクボス紹介③



西武池袋本店

本店長 森田 岳史さん

森田さんが本店長として着任されてから「働き方改革」を実施されているとのことですが、具体的にはどのようなことを行っているのでしょうか？

「従業員ファースト」というスローガンを掲げ、働きやすく、働きがいがある職場環境を目指し、私が就任してからは、次の4つのことに取り組んでおります。

一つめは、係長、課長、部長の役職の123名と、1対1で対話の時間を設けたことです。ここまで大きな組織になると、全員とコミュニケーションをとるのはなかなか難しいのですが、一人ひとりに時間を設け、約3か月かけて、働く環境についての悩みや意見の交換を行いました。現場のリアルな話を聞き、社員にもフィードバックしていきたいと思っています。これは継続的に続けていく予定です。

二つめは、風土の改革です。365日営業している店舗ですので、例えばお子さんの行事などがあれば、土日の休みを取れるようにしたりと、育児、看護、介護での有休取得も進めています。上司が休まないと部下も休みづらいという空気を排除するために、上司が自ら率先して休みを取り、部下も取りやすいような雰囲気をつくることを促しています。休日は休息という目的もありますが、余暇を楽しむことが、結果として仕事に役立つことも大いにあると感じています。百貨店は商品・サービスをご提供する立場ですので、映画を観たり、家族やご近所の方との会話を通じて、世の中のトレンドやニーズを把握したり。そして何より、モノを考える余裕が生まれます。これは仕事の発想を拓けるのにとても有効だと感じています。

三つめは、売場間の壁をなくすことです。これは「ゾーンディフェンス方式」と呼んでいるのですが、縦の繋がりだけではなく横の繋がりも持たせ、隣同士の売場を互いに見守ることを意識的に行うことで、早番、遅番など、スムーズなシフト交代を可能にしています。

四つめは、社員食堂の充実です。福利厚生のひとつでもあります。気持ちのよい空間と、美味しく充実したメニューを用意しています。実は、社員食堂は西武池袋本店の自慢のひとつでもあるんです！ さらに食堂には大きな掲示板を設置し、会社の取り組みや、私の考えなどを掲示しています。社員食堂が私と全社員とのコミュニケーションの場にもなるといいなとも思っているからです。

撮影●西野正将

「としまscope」インタビューより抜粋●<http://toshima-scope.city/morita/>

豊島区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度

「豊島区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」は、平成 21 年度に開始した事業です。各企業のワーク・ライフ・バランスに係わる取り組みを区として応援するとともに、先進的な企業の取り組みを広く紹介することで、多くの企業に後に続いてもらいたいという意図もあり行っているものです。

対象企業 ■ 豊島区内に本社又は主たる事業所がある企業

認定期間 ■ 2年間（更新可能）

認定基準 ■ 認定を受けるためには、大きく4つの視点による
取り組みが必要です。

- ワーク・ライフ・バランスに対する会社の人事、経営方針
- 子育てや介護と仕事との両立
- 働きやすい職場作りへの配慮
- 従業員の採用、職域への配慮

メリット ■ 認定されると下記のメリットがあります。

- 認定書が授与されます。
- 認定マークが使用できます。
- 区のホームページ等で会社を紹介します。
- 男女平等推進センターの会議室の使用料金を25%引きします。
- 契約時、入札の際に加点されます。

（詳しくは区ホームページを参照）

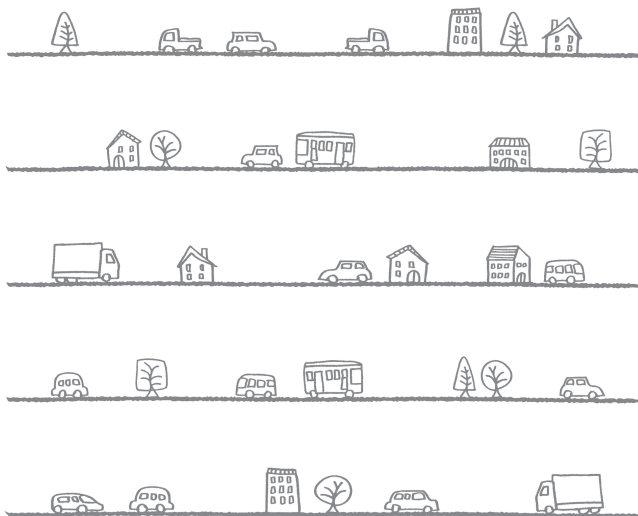


平成28年度
豊島区ワーク・ライフ・バランス
推進企業認定書授与式の様子
平成29年3月24日（金）開催
第8期認定企業として26社を認定

詳しくは区ホームページ ● <http://www.city.toshima.lg.jp/kuse/danjo/balance/index.html>

働き方改革へ向けた 取り組みと成果

としまイクボス宣言団体
(従業員数50人未満)



株式会社 池袋ショッピングパーク

代表者 ● 代表取締役社長 宮本 雄二

従業員数 ● 35名（女性：14名 男性：21名）

業種 ● 公共地下駐車場・ショッピングセンターの経営

取り組み

育児・介護等、社員一人ひとりが様々な生活環境に置かれる中、事業の継続と雇用の確保のためには、企業の生産性と社員の働き甲斐の向上が重要です。そのためには「仕事の仕方改革」の構築が必要不可欠と考え、以下の3つについて取り組んでいます。

1. 時間外の削減

今までは役職が上になるほど予定外の仕事が増加する傾向がありました。現在は全社員の業務スケジュールを社内PCで公開し、効率よく業務計画に取り組めるようにしています。また、幹部が率先して業務終了後に「早く帰りましょう」宣言をし、帰りやすい風土づくりをしています。

2. 会議時間の短縮

終了時刻を明確にした上で、出席人数の絞込みと削減を図ることで、会議時間を短縮し、社員の意識を高めることにつなげています。

3. 育児・介護の人事関連規程を改定

育児・介護に関する有給休暇制度を整備しました。

◎その他の取り組み

1. 社内に弁護士を招聘し「マタニティ・ハラスメント」について、研修を実施し社員の理解を深めました。

2. 全員で取り組む活動として、月1回の東口地域清掃を実施しています。さらに「としまクリーンサポーター」に登録しました。

成果

昨年度は、働き方改革の土台として既存従業員32名中20人の大幅な配置転換を実施し、また23年ぶりに3人の新入社員を採用し、新しい風を吹き込み、社員のモチベーションアップに取り組みました。

仕事の仕方では「PDCAサイクル（仮説と検証）で業務推進しよう」を合言葉に機敏な結果把握と修正活動により業務効率が上がりがつつあります。

本来「働き方改革」は労働時間の短縮が本質とは考えておりませんが、全社員が一体となって取り組むことで、「働き甲斐の向上」「仕事と私生活との両立」に向けた風土刷新に、着実に一步一步進んでいるのではないかと考えています。有給休暇の取得は一人あたり年間2.8日増加、所定外労働時間は一人あたり年間11時間減少しました。



伊藤興業 株式会社

代 表 者 ● 代表取締役 伊藤 武司

従業員数 ● 9名（女性：2名 男性：7名）

業 種 ● 建設業

取り組み

当事務所では、ワーク・ライフ・バランスにのっとり、より良い職場環境・サポート体制の強化・事務所と所員の相思相愛を合言葉に掲げてきました。

出退勤に関しては、ITの活用で所員全員が把握しています。現場担当の所員に代わり、他の所員ができることは手伝うなど、臨機応変に対応してきました。育児中の所員については、勤務時間短縮を設けることで対応しています。

成果

コミュニケーションが円滑に行われ、多忙な所員を思いやれるように変化しました。また、モチベーションの向上にも繋がり、資格習得に向けて所員同士で講習会に行き、資格を習得しています。

育児中の所員が突然の休暇となっても、慌てることなく臨機応変に対応できる環境となっています。



株式会社 歌工務店

代表者 ● 代表取締役 歌 芳明

従業員数 ● 10名 (女性:2名 男性:8名)

業 種 ● 建設業

取り組み

当社は地域密着の建設会社として「仕事を通じて信用と安全を提供する事」を目的としています。日頃から職場のワーク・ライフ・バランスを推進し『働きやすい環境作り』を形成すべく努力しています。

少数精鋭の中小企業ですが、少人数だからこそできるメリットもあります。

職場の風通しを良くするべく、個別のヒアリングを実施して現場の声に耳を傾けるように心掛けています。

また、建設業という仕事ゆえ、休日出勤や時間外労働などが発生しがちです。ただ、天候に左右されることもあり、予め天気予報を見て作業ができないと判断した際には、『雨天・荒天休暇』を取り入れて、代休等の休暇取得を促しています。

他にも現場終了時には消化できなかった代休をまとめて取得出来るように奨励しています。

成果

会社主導のワーク・ライフ・バランス導入を機に就業規則を見直し、明文化することで休暇を取得しやすい環境を整えました。

自主性を重んじ、各自が【仕事】と【私生活】の両立を保つよう奨励しています。

離職率も低いので、今後もできる事から取り組んでいくべく努めて参ります。



落合税務会計事務所

代表者 ● 代表税理士 落合 裕昭

従業員数 ● 4名（女性：3名 男性：1名）

業 種 ● 専門（税務）・技術サービス業

取り組み

当事務所は豊島区ワーク・ライフ・バランス推進認定企業として2期目になる現在、従業員は既婚女性が中心であり、業務は高度な専門性が要求されます。「地域の中で働きやすく活躍できる事務所」を目指してワーク・ライフ・バランスを積極的に推進しています。

特に従業員が心身とも健康で実生活が充実していることが繁栄につながると信じています。「仕事と家庭」の両立をバランスよく実現させるために、在宅勤務を導入し育児や介護等の場合でも弾力的に業務に支障なく効率化が図られています。

仕事柄2月～5月が繁忙期であり仕事が集まる傾向にあることから特定の従業員に時間外労働が集中しないように業務体制の見直しを行い、仕事の進め方の改善に重点的に取り組んでいるところです。具体的には定期的に面談を実施して、問題点を把握して必要に応じて外注を活用しています。

仕事を進めるなかで各従業員がお互いを自主的にフォローしつつチームワークを図ることで、事務所内の風通しが良くなっていると思います。それが結果として効率的な仕事の成果と、一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを大切にしたい働き方につながっていると感じます。

成果

「仕事と家庭」の両立を目標としたことで、業務に支障なく安心して働ける職場環境が整備されたと考えられます。

個々の職員同士がおかれた環境や立場を尊重するようになり、離職する職員は現在のところいません。

在宅勤務を導入していますが、日数に関して不安があり、上限日数の条件を設けることなく取得できる制度を検討し、試験的に導入しています。

①業務繁忙に応じた休業日の設定、②記念日等年次有給休暇制度、③連続休暇制度、④リフレッシュ等休暇制度を導入しました。休暇取得促進とともに「仕事と家庭」との両立に役立っているものと感じています。



広和電気 株式会社

代表者 ● 代表取締役 玉井 芳夫

従業員数 ● 18名（女性：3名 男性：15名）

業 種 ● 電機設備工事業

取り組み

当社は、電気工事を通じ、社会に明るさと便利さを提供する会社です。学校、保育園、街路灯工事など数多くの公共工事を手掛け、地域の暮らしを支えています。区民の皆様が安心と安全をお届けできるよう、日々、努めています。

豊島区ワーク・ライフ・バランス推進認定企業として、従業員が健康で長く働ける環境づくりを模索しています。建設業界は、休暇の取得が難しい面もありますが、現場竣工後にまとめて休暇を取得するなど工夫をしています。

今後は誕生日休暇や学校行事休暇、通院休暇など、個人の生活に即した制度の導入を考え、具体的な数値目標を掲げ、利用率向上を目指したいと考えています。

成果

経営者が率先して働き方改革を示したことにより、従業員の意識にも変化が芽生えました。具体的には、業務効率の改善が見られ、年間休日が増えました。

また、学校行事に参加できることで家族での話題が増え、子どもの楽しそうな姿を見ることができ、モチベーションの向上に繋がったと喜ぶ社員も現れました。



株式会社 社会起業家パートナーズ

代表者 ● 代表取締役社長 中村 大作

従業員数 ● 4名（女性：4名 男性：0名）

業種 ● 美容業、社会起業家の事業推進事業

取り組み

当社は、創業4年目のベンチャー企業であり、かつ、美容業界は決して労働環境が良いとは言えない業種です。創業以来、環境整備を続けて来ていますが、採用活動の面では、あまりに制度が整っていてワーク・ライフ・バランスを実践していることから、求職者からは「違う国の話を聞いているみたい」だと驚かれます。当社のような創業間もない企業が実践できるのですから、業界内の大手企業様でも必ず実現できます。そのような旗振り役になっていきたいと考えています。

「ヒト、モノ、カネ、情報」が経営資源の主要とされていますが、当社では、「ヒト」が「モノやカネ」と同列に語れることに疑問を抱いています。創業以来、「人を大切に経営」を目指して経営をしており、昨今の「働き方改革」においても、更なる労働環境の改善や労働生産性の向上を図る、重要な経営計画になっています。経営に必要なのはヒト以外の何ものでもなく、あえて経営資源として表現するなら「ヒト・ヒト・ヒト」であることを実践しています。

成果

としまイクボス宣言を始め、東京都に TOKYO 働き方改革宣言を行い、直近1年間では、以下の制勤務間インターバル制度や記念日等年次有給休暇制度など、多くの制度を導入・運営してきました。その結果、1人あたりの年間時間外労働は対前年度 43.2%削減、年次有給休暇の取得率は対前年度 2.4 倍になりました。これらの成果を、平成 29 年 3 月 24 日に豊島区から「豊島ワーク・ライフ・バランス推進企業認定」として評価頂きました。



大東産業 株式会社

代表者 ● 代表取締役社長 佐藤 英司

従業員数 ● 5名（女性：3名 男性：2名）

業 種 ● 工業製品の卸業

取り組み

当社の理念は、仕事を通じて全社員が物心両面に幸福である事を目指しています。イクボス宣言書を会社の会議室に掲げ、社員はもとより、お客様の目に届くようにもしています。

取り組みとして、今年は「土日祝日を完全に休みにしよう」をテーマにしています。当社の休みは、今までお客様の休みのスケジュールに合わせてきましたが、「としまイクボス宣言書」を掲示して、当社の「土日祝日完全休み」についてお客様にご理解をいただけるように活動をしてきました。一定のご理解を頂いたところで、2017年1月からは土日休日完全休みに踏み切っています。

またワーク・ライフ・バランスの推進として、「完全ノー残業にしよう」をテーマに据え、取り組んでいます。

成果

当社の従業員は介護ボスに興味があります。（育児も大切ですが）介護が（個人差はありますが）長い期間になると個人の物心の負担が非常に大きくなります。従業員が長期休みになると会社にとっても痛手です。代休や半休が取りやすい法整備、環境整備や社会全体の気運が必要だと思っています。それには介護や育児に関する複雑な書類や提出等を簡素化し、最近では遅くまで開けて頂いている行政の窓口があり、当社もワークライフバランスの取組に参画以来、時短で行政の窓口と従業員に伝えてきました。育児、介護、にはお金がかかります。行政機関の更なる物心両面の支援を期待します。

一般財団法人 東京城北勤労者サービスセンター

代表者 ● 事務局長 正木 良一

従業員数 ● 18名（女性：14名 男性：4名）

業種 ● 中小企業向け福利厚生サービスの提供

取り組み

- ・働き方改革ではなく、働かせ方改革でなくてはならないと考えています。それは、職員に働き方改革の大半を担わせるのは酷であり、職場の長の働きかけこそが重要だと考えているからです。
- ・当財団では、6月と7月に職員を採用したが、2名は子育て中の女性でした。そこで、就業規則を十分説明し、取得可能な休暇等の制度についても説明し、実際に育児時間等を取る資格のある職員には取得を勧め、取得してもらいました。
- ・従前から勤務している職員に対しても、休暇の取得が法律に基づく権利であるということを明確に伝えています。
- ・現在の課題は、一部の職員に残業が集中していることであり、不要な業務の中止等で対処し、残業を減らす取り組みを進めていきます。

成果

- ・本年6月、7月に採用した子育て中の2名の職員からは働きやすい職場だと感謝されました。
- ・休暇の取得等を促す一方で、やはり重要になってくるのは、仕事のメリハリ、スクラップビルドだと思います。前例踏襲することなく、変えるべき点は躊躇せずに変えることが必要です。この点でも職場の長の責任は大きいです。正直、まだ徹底できてないところもあります。
- ・事務局長として、赴任して3箇月ですが、働く側の視点にたった働きやすい職場を作っていきたいと考えています。



徳力建設工業 株式会社

代表者 ● 代表取締役 鳥越 雅人

従業員数 ● 16名（女性：2名 男性：14名）

業種 ● 土木建設業

取り組み

当社では、「限られた時間の中で成果を上げるには」について、重点を置いています。

- ①業務スケジュール一元管理表の提示
大きなホワイトボードを踊り場に設置し社員全員の2週間予定を表記して仕事の「見える化」を図り、社内行事も一目でわかるようにしています。
- ②コミュニケーションボードの提示
良いニュース、悪いニュース、連絡事項、注意事項を書き込むことで会社全体で情報を共有しています。
- ③連続休暇制度
長期の工事などが終了した場合には必ず連続休暇を取得するようにしています。
- ④半休制度
免許の更新や、子供の早帰りや介護の送り、迎え等に便利に使ってもらっています。
- ⑤健康づくり
人間ドック費用の補助費用の上限撤廃並びに健康作りプランを月会議で報告しています。
- ⑥休暇明記
給料明細表に特別休暇可能日数、有給使用可能日数、有給残を明記して休暇の取得を促しています。

成果

- ①若い社員が増えたため、業務スケジュールの一元管理は便利に活用してもらっています。
- ②コミュニケーションボードは夜間作業の方との連絡ツールとしても活躍しています。
- ③長期工事現場が終了した際のリフレッシュとして活用しています。
- ④半休は気軽に使ってもらえ、社員からも好評です。
- ⑤人間ドックの上限補助金額を撤廃したことで、気になる箇所の検診も可能になり喜ばれています。
- ⑥残業は3年前と比べ45%減、休暇残を明記することにより有給消化率も20%も上がりました。

特定非営利活動法人 としまNPO推進協議会

代表者 ● 代表理事 柳田 好史

従業員数 ● 3名（女性：0名 男性：3名）

業種 ● 特定非営利活動法人、民設民営 中間支援組織

取り組み

- ・ NPO 法人であり、特殊な専門的な事業内容が多いため、なかなか働き方改革に至らない部分が多く困難な点が多々あります。
- ・ 法人の代表者がいくつもの事業展開を一手に引き受けている部分があり、なかなかそれが事務局やその他理事で対応できない部分もあり改善が容易ではない事項が多いです。
- ・ 役員会議に関しては非常に回数を削減し対応している部分が多いのと、メールのやりとりでの会議開催等を実施して人が集まらなくても開催される方向性も進めています。また、幹部会として役員全員を集めずに集中した議案で数人の役員と事務局長で対応可能な体制を整えつつあります。
- ・ 中間支援組織として子育て支援系の団体とのお付き合いが沢山あるために、本制度の進展には大きな理解が個々にあることは徹底されています。

成果

- ・ NPO 法人だけでなく、特に人事評価等での考課形態をとるには困難があり進展し難い状況にあります。
- ・ 代表の柳田自身がイクボスドットCOMの事務局である NPO 法人ファザーリング・ジャパンの代表と知り合いであり、三重県で開催された文科省のセミナーに、ファザーリング・ジャパンの元請の事業で講師で登壇したことがあり、我々としま NPO 推進協議会自身が本事業の展開を今後積極的に展開していくべきものと理解し、協力体制や豊島区とのコラボ体制を強化したいと考えています。

公益社団法人 豊島区シルバー人材センター

代表者 ● 事務局長 若林 弘司

従業員数 ● 13名（女性：7名 男性：6名）

業種 ● 高齢者への就業機会の提供

取り組み

当センターは小規模団体ですが、女性職員の割合が高くなっています。そのため、女性が働きやすく、意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境づくりが重要課題であると考えております。

この間、職員の仕事と私生活の両立を応援するため、事務処理の効率化と時間外勤務の縮減を職員に周知徹底してまいりました。そのためには、私自身が基本的に不必要な時間外勤務をしないことを旨とし、率先垂範して定時に退社することを実践してまいりました。

成果

上記の取り組みによって、職員一人ひとりに勤務時間内に効率的に仕事を行い、必要最小限の時間外勤務しか行わないという意識が定着しつつあります。

その結果、子育て中の女性職員をはじめ、すべての職員が定時に退社しやすい職場風土が構築され、職員のワーク・ライフ・バランスが確実に向上しているものと考えております。

医療法人財団 豊島健康診査センター

代表者 ● 理事長 高橋 清輝 (所長 石原 聖久)

従業員数 ● 37名 (女性:27名 男性:10名)

業種 ● 保健事業、自費診療、臨床検査、保健指導など

取り組み

職員の7割超が女性であり、女性が安心して安定的に就労を継続できる職場づくりが、当センターの基本です。常勤職員が40人に満たない組織であり、かつ、医療系を中心に専門分野ごとの役割分担によって支えられている職場であるため、職員相互の補完や代替が困難になっています。

このような中、「子の看護のための休暇」の拡充や、定例的な会議の縮減による職員の自主研究時間の確保、外部専門研修への積極的な参加促進、勤務評価制度の改正など、職員が自主的、意欲的に職務に取り組めるように努力してきました。

成果

働きやすい職場や経営の安定化の実現を目指した具体的な取り組みを個々の職員が自主的に考えるようになってきています。当センターの存在意義は、区民の健康の維持・増進に貢献することにあります。そのためには、働きやすい職場、安定した経営の実現が不可欠です。

超過勤務時間を昨年と比較すると、第一四半期で約25%減少しています。職員自身の健康を守りながら、組織目標に寄与できる働き方改革を今後も進めてまいります。



ナンコー電機 株式会社

代表者 ● 代表取締役 佐藤 康弘

従業員数 ● 10名（女性：1名 男性：9名）

業種 ● 電気設備工事業

取り組み

当社は、「安心・安全な電気工事でお客様の笑顔を守る」ことを目指して日々の業務に取り組んでおります。

建設業においては、休日出勤、時間労働など拘束時間が長く、ワーク・ライフ・バランスの推進が難しい業種でしたが、会社就業規則・社内規定等の見直しを行い、社員が子育てや介護の制度等を利用しやすいように制度を整え周知しました。

平成26年度から社員の有給休暇取得向上のために、半日有給休暇制度を実施し、有給休暇を取得しやすい環境を整えました。

また、平成27年度からは、会社の携帯電話をすべてスマートフォンに変更し、LINEを利用した情報の共有化を図っています。

成果

ワーク・ライフ・バランスを導入したことにより、社員の制度に対する理解を深めることができました。就業規則等の見直しに伴い、半日有給休暇制度を実施した結果、社員の有給休暇取得率が向上し、仕事と私生活の両立に貢献していると感じています。

また、LINEを利用することで、仕事等の連絡事項がスムーズにできるようになりました。

さらに、社員と協力業者様との懇親会を開催した結果、協力業者様とのコミュニケーションが円滑になり、建設現場での作業効率の改善に役立っていると感じます。

今後は、新入社員教育や中堅社員研修、資格取得研修を通じて、業務の効率化、時間外労働の削減に取り組み、社員が働きやすい職場環境の整備に取り組んでいきます。



株式会社 吉川電機工業所

代表者 ● 代表取締役 吉川 耕司

従業員数 ● 6名（女性：0名 男性：6名）

業 種 ● 電気設備業

取り組み

当社は建設業という仕事柄、休日出勤や時間外労働などが発生しますが、社員が仕事とプライベートを両立できるよう、ハード面とソフト面の整備を進めています。

休暇などが具体的に取得しやすいよう就業規則の見直しを行いました。また、今年の4月には社員旅行を開催するとともに、個人旅行やプライベートな所用での休暇の取得、それに対する社員相互でのサポートを呼びかけてまいりました。

成果

各社員がまとまった日程での旅行を調整したり、所用による休暇も取得するようになり、仕事に対するモチベーションも向上しているように見受けられます。

また、相互の仕事をサポートすることにより、仕事面での意見の交換も活発になってきています。

今後も社員とのコミュニケーションのなかで社員の抱える課題などを分析・対策を施し、働きやすい職場づくりを進めてまいります。



渡邊建設 株式会社

代表者 ● 代表取締役 渡邊 裕之

従業員数 ● 35名（女性：3名 男性：32名）

業種 ● 建設業

取り組み

当社は、創業90年来、地元豊島区内で教育施設、公共施設、個人住宅、共同住宅、商業施設などの建設を手掛けてきており、地元豊島区内で必要とされる企業を目指しています。

建設業は今まで3K（きつい・汚い・危険）と言われ新規入職者からは避けられがちな職種となっており、これから迎える創業100年・10年後を見据え建設業新3K（給与、休暇、希望）を有する職場を目指し、働く環境の整備をすべくワーク・ライフ・バランスの推進をしています。

豊島区ワーク・ライフ・バランス推進認定企業申請時に、古い体質での就業規則を見直し、子育てや社員の高齢化に伴う介護を考慮し、子育て・介護規定の見直しをしました。

建設業全般で休みが取りにくく慢性的な時間外労働が強いられることが多いため、一部作業所内での交代での休日や効率的な作業を推進することで時間外労働の短縮を行い、工事完了時の休暇取得の推進などをしつつあります。

各月毎に社員各々の業務での貢献者や業務の効率化や提案などの功労者に対して表彰を行い、やる気ややりがいを感じられる職場環境づくりを目指しています。

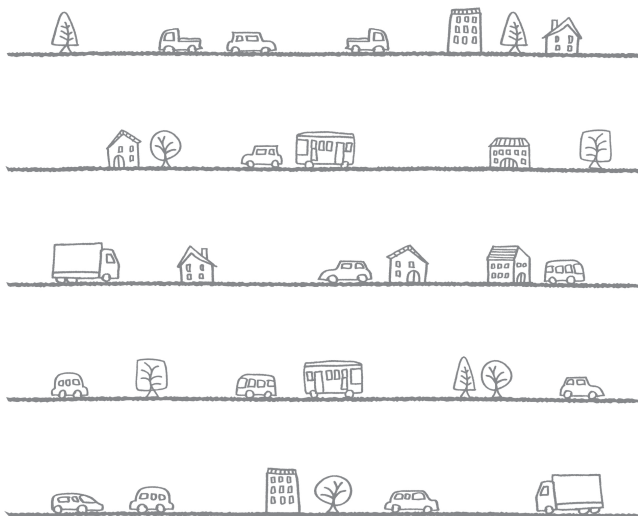
成果

ワーク・ライフ・バランスの取り組みにより、今まで意識が薄かった仕事と家庭の両立に対する意識、理解を深めることができました。

社内会議時の各作業所の状況報告によって業務が過多になっている職員や作業所の把握をし、応援派遣などによりコミュニケーションの円滑化を図っております。半期に一度、代表者と各社員の個人面談を実施し、仕事・家庭を問わず悩みや思いを感じていること、各種改善のための提案について労使が直接話をする機会を作ることコミュニケーションを図り、働きやすく、働きがい、やりがいを感じ、モチベーションが上げられる環境づくりをしています。

働き方改革へ向けた 取り組みと成果

としまイクボス宣言団体
(従業員数300人未満)



株式会社 遠藤製館

代表者 ● 常務取締役 遠藤 陽子

従業員数 ● 195名（女性：95名 男性：100名）

業 種 ● 製造・販売業

取り組み

当社は生産会社でありますので製造部門と販売・管理部門とは、自ずと大きな違いが生まれます。

製造部門では円滑な業務が出来るように部門ごとに5人から8人という小回りの利くチームワーク制としてお互いが良く分かり合えた上で、各々の長所短所、家庭事情を踏まえて一丸となって仕事に取り組むよう指導しております。それぞれの勤務時間の調整、休日の取り方などはチームとしての達成度を重視することで融通の利くものを目指しています。また季節ごとの生産量にばらつきをなくすように営業努力をして過重労働等によるミスや事故をなくして労働環境の充実を図っております。

販売・管理部門では、誰もが見える、解るを目指して報告連絡を密にする手段を模索して労働時間の軽減を目指しています。また男女の差ではなく違いの利点を認め活かすことで幅広い視点で仕事に向かうことができました。これは社内の雰囲気、やる気の向上に役立ち、より良い仕事の獲得にもなります。

管理職はこれらを一層の努力と公平な人事評価を目指すことによってイクボスに関する認識を高め実践に努めるよう指導監督しております。

当社の目標はより良い職場環境の中で社会還元を目指したいと努力しております。

成果

上記の取り組みで時間外労働、休日出勤は減ってきておりますが、受注生産が多いため画期的な改善にはなっておりません。

しかしながら、子育て中の男性女性には出来る限り、融通を利かせるように努力しております。

川村学園女子大学

代表者 ● 学長 熊谷 園子

従業員数 ● 228名（女性：114名 男性：114名）

業種 ● 教育・研究

取り組み

私たちは、教育研究活動などに適性かつ効果的な運営を図るため、教員と職員の協働関係を一層強化し、働き方改革を意識しながら必要な知識及び技能の習得、業務遂行能力の開発・向上を目的とした研修を行い、職員の職能開発を図り、大学の将来を担う職員の人材育成を行っています。

まず始めに取り組んだのは、会議資料のペーパーレス化です。紙媒体の資料をやめ電子データにしたことで業務効率が上がり、データ化されたことにより会議前の資料の閲覧（議題の確認）や後の管理、資料検索が容易となりました。

有給休暇は1日、半日、時間単位年休があり、時間単位年休は1時間単位での取得ができます。また、時休は勤務時間内の中抜け取得もでき、各自のニーズにあわせた取得が可能です。年次有給休暇の取得率を上げるため、8月の閉門期間に有給休暇5日間を充てています。学生の夏期休業期間は通常8:40の勤務開始時間を9:00からとし、業務に支障がなければ16:00での退勤を可としています。今年1月からは週1日、ノー残業デーを設定し、学内事務連絡や教授会で全教職員へ周知し、職員が定時に退勤できるように努めています。

人事考課では自身の取り組んだ業務内容とその実績、成果を報告するアウトプットを重視し、各自が業務効率化を考えながら「変える意識」を強く持ち、トップダウンだけでなくボトムアップができる風通しの良い職場作りに取り組んでいます。

成果

上記のような取り組みを通じ、職員の意識改革も徐々にではありますが、進んでいます。

時休は子の行事、通院・介護など多目的に使えるので、仕事を考慮しながら家庭の時間が確保できることと、短時間の休みなので、同僚にも理解が得やすく、お互いを尊重し合う関係性にもつながっています。



広研印刷 株式会社

代表者 ● 代表取締役 前川 光

従業員数 ● 105名（女性：17名 男性：88名）

業 種 ● 印刷業

取り組み

私たちは、組織としての向上を図り、私たち自身も仕事を一生懸命しながら、家族との時間を大切にし、充実した生活を送ることで、楽しみながら人生を送ることを目指しています。

まず手掛けた事は、派遣労働者を積極的に正規雇用にする制度を設け、正社員雇用の安定化を目指す方針の下、資格補助や決算、業績賞与などの報奨金制度を改めて完備しました。

また従業員自体の職場満足度を高めるために、毎月トップを含めた昼食会を開催し、コミュニケーションを取る機会を設け、相互理解の促進に努めています。

さらに部署内では、戦略展開書という個人目標シートを作り、業務に関する目標の他、残業時間、作業効率、スキルアップなど、それぞれの項目に合わせた目標値を設定することで、働き方を改善しています。

人事評価制度においても、どうすればステップアップしていけるのかを、より明確に可視化していく制度作りを始めました。これによって、さらに社員のモチベーションを向上させていきます。

また部門間での認識を共有したり、問題解決するために、月1回各職場の長が集まった幹部会を行っています。ここでは、部門間での意識の格差などを是正し、全社的に働き方改革に取り組む議論も行っています。

成果

上記のような取り組みを通じ、問題だった部分がより明確となり、労働時間の改善も進み、残業削減にも大きく寄与しました。

今後は、さらに働きがいのある職場づくりを目指し、全社一丸で進めていきます。



株式会社 サンシャインシティ

代表者 ● 代表取締役社長 鈴木 誠一郎
従業員数 ● 120名（女性：45名 男性：75名）
業 種 ● 不動産業

取り組み

当社の取り組みは「働きやすい職場環境づくり」と題し、社員の健康増進、モチベーションの維持・向上を目的としていますが、中でも「社員の意識向上」を主なテーマとしています。

時間管理意識の向上策として、役員会での社員の時間外勤務時間実績報告や時間外勤務の事前申請の徹底、PCログ確認による申告勤務時間と実際の勤務時間の乖離防止、PC画面上でのポップアップ表示による時刻案内等を行っています。また、業務効率を高めるために早朝時間外勤務の奨励や時間外勤務中の業務依頼の自粛要請等を行っています。

その他、業務に合わせた勤務時間の繰上げ・繰下げやノー残業デー設置によるプライベート時間の確保、また、社員相談員の選任や外部の専門家によるカウンセリング窓口の設置、傷病による休業からの復職に係わるルールの設定・周知、スキルアップ研修（働き方改革研修等）の実施等、様々な取り組みを行っています。

成果

上記の取り組みにより、特に時間外勤務時間の減少に効果が出ており、働きやすい職場環境づくりに向けた良好なスタートを切れていると感じています。

今後も更なる働きやすい職場環境づくりのため、有給休暇取得率の向上やワーク・ライフ・バランスの充実に向けた様々な取り組みを実施していきます。



株式会社 システムクエスト

代 表 者 ● 代表取締役社長 澤田 智廣

従業員数 ● 58名（女性：19名 男性：39名）

業 種 ● システム開発& IT サービス

取り組み

当社は、安定した稼働状況でこそ高いパフォーマンスを発揮でき、プライベートも充実すると考えています。

IT業界は納期前に残業が多くなりやすく、お客様先での常駐作業により社内対応が遅れがちです。

そのため、リアルタイム打刻を活かして残業時間を随時把握し、稼働が高くなる前にヒアリングするようにしています。社内で定めた残業時間のボーダーを超えてしまう場合は、本人への状況確認後、営業がお客様に状況説明と稼働調整の交渉をするよう徹底致しました。

また、3ヶ月に1度行われる全社会議にてワーク・ライフ・バランスの取り組み内容紹介や、有休積極利用、振休早期消化の呼びかけも行っています。

さらに、上長が定期的に現場訪問・ヒアリングをおこない、不安や悩み、課題を早期発見し解決に努めています。

成果

ワーク・ライフ・バランス導入をきっかけに、曖昧だった高稼働の条件に基準を設けることができました。

その結果、前期の社員平均残業時間は16時間/月となりました。私生活に余裕が生まれ、有休を使って家族と旅行へ出かけたり、更なるスキルアップを目指して資格取得やセミナー受講をする社員が増えました。残業時間の縮小が、仕事と家庭の両立に役立っていると感じています。

まだ若い社員も多く、産休・育休を使う機会が少ないのですが、定期的に現状に合わせた制度の見直しをおこない、今後さらに働きやすく活気のある職場づくりをすすめてまいります。

株式会社 西武ホールディングス

代 表 者 ● 代表取締役社長 後藤 高志

従業員数 ● 292 名（女性：94 名 男性：198 名）

業 種 ● 陸運

取り組み

西武グループでは、従業員一人ひとりが自身の能力と熱意を最大限発揮できる職場風土を醸成することで、イノベーションを創出できる環境づくりを推進する「ダイバーシティマネジメント」に取り組んでいます。また、生産性の向上、働く時間の柔軟化による労働時間の効率化、社員の QOL 向上に向け、働き方改革に取り組んでいます。

柔軟な働き方実現のための取り組みとしては、本年6月より、所定労働時間は変えずに始終業時刻をスライドできる「スライド勤務」を開始しました。また、仕事と家庭の両立に向け、育児や介護に関わる従業員が、申請により週に2日を上限に勤務日数の短縮を受けることができる「短日数勤務」の新設など、それぞれの事情に合わせた働き方が可能となる環境整備に努めています。

加えて、社長のイクボス宣言の社内周知を図り、男性の育児休業取得促進に向けた、上司から男性社員へのメッセージカード贈呈や啓発チラシの配布などの取り組みを行っています。

成果

上記の取り組みを通じ、「業務効率が上がった」「自己研鑽やプライベートの時間が増えた」「時間管理の意欲向上」「家事、育児への協力」などの声が挙がっており、新しい働き方が具現化しつつあります。また、男性の育児休業取得率が向上した他、グループ全体のダイバーシティの理解促進・浸透定着につながっています。



聖和建设 株式会社

代表者 ● 代表取締役 和栗 正弘

従業員数 ● 54名（女性：17名 男性：37名）

業 種 ● 建設業

取り組み

- ①個々のパフォーマンスの向上を目指し効率よく業務に取り組めるよう、スマホとタブレットPCを全社員に提供しました
- ②時間差通勤を導入し、残業を減らしていく取り組みを始めました
- ③育休・介護休より復帰した社員には、トレーナーを付け復帰後の業務の不安を解消しています
- ④資格取得支援のために給付金を支給しました
- ⑤講師による、管理者教育・社員研修を月1回程度開催しています

成果

- ①スマホ・タブレットの導入は、大きなメリットを生み出しています。
ラインワークス等を活用することにより、効率よく仕事に取り組めるようになり、ペーパーレスにもつながっています。
今後は、更なる活用を目指し、勤怠管理等のシステム化を目指していきます。
- ②時間差通勤は、子供の送迎等に合わせて利用する社員がほとんどです。
短時間勤務と合わせて、女性社員が特に利用しています。
休日や休憩についても、自主性を尊重しています。
- ③業務課というセクションを設け、各営業所に赴き、業務の補助等も行っています。
社内全体の状況が把握できるため、問題解決にも、公平かつスピードを持って取り組むことができています。
- ④給付金を支給したことにより、モチベーションにつながり、資格取得者が増加しています。
- ⑤大きな成果としてはまだありませんが、人材育成に活用しています。

以上課題はまだありますが、意識改革を目指し、より良い職場環境に努めて参ります。



株式会社 ゼネット

代表者 ● 代表取締役 四元 一弘

従業員数 ● 169名（女性：38名 男性：131名）

業種 ● ソフトウェア開発

取り組み

当社は、IT企業として「システムを作る前に、人を創る」という理念のもと、人財育成と、ワーク・ライフ・バランスの充実を目標にしてきました。

- ①自社で教育事業「Xlabo（エックスラボ）」を立ち上げており、技術研修+EQ（心の知能指数）を取り入れた、新しい人財育成プログラムを実施し、新入社員向けプログラム、管理者向けEQ研修、階層別研修など、年間60を超える講座を開催しています。
- ②ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、残業の削減に取り組み、能率良く仕事を進めることで、事業を縮小させず利益を上げることを目標としています。また、属人化しない作業の方法として、WBSで時間管理を行い、作業のマニュアル化することによって、業務共有できるように取り組んでいます。
- ③広報として、全社員向けに年二回の全体会議で周知を行い、社内ポータルサイト「結」を利用したワーク・ライフ・バランスの啓発を進めています。

成果

- ①EQを用いた研修により、1年目社員が4年連続で離職率0を達成し、全体の離職率も7%台となっています。
- ②残業の抑制もできるようになり、昨年度は月平均残業時間が28時間から25時間に削減となりました。
- ③有休取得以外に、プロジェクト休暇（3日間）を創り、アクティブに長期休暇を取れるような取り組みを実施しています。飛び石連休等の前後に有休奨励日を設定し、年に3回の10日以上連続休暇が取れるよう制度を策定しています。

学校法人 大正大学

代表者 ● 学長 大塚 伸夫

従業員数 ● 297名（女性：108名 男性：189名）

業 種 ● 教育・研究

取り組み

本学が将来どのような大学になることを目指すのか、どのような職員の在り方が求められるのかを「職員行動改革プラン」として掲げ、職員の日常の行動を改善する取り組みとして、会議のペーパーレス化や時間外労働の削減、業務効率・業務改善のための対策をプロジェクトとして検討しています。また、職員個々の資質の向上さらには組織力の向上を目指し、人事考課制度の見直しも行いました。

仕事と家庭の両立を推進するため、年次有給休暇の時間単位での取得制度を導入しました。

成果

「職員行動改革プラン」は中長期計画で検討しているため、現段階では、あまり成果がでていませんが、男性職員の育児休業の取得や未就学児をもつ職員への休暇制度の導入等、新たな取り組みを検討していく予定です。



株式会社 テービーケイ

代表者 ● 代表取締役 小島 裕幸

従業員数 ● 85名（女性：22名 男性：63名）

業 種 ● ビルメンテナンス業

取り組み

女性が活躍できる職場環境を整えるために、子育て支援となる諸制度（産前産後休暇・育児休業・短時間勤務制度・子の看護休暇制度）を取り入れ、会社で作成した『職場のルールブック』に掲載し、利用しやすい工夫をしています。

現在、主に子育て期間中の女性社員がこの制度を活用しており、仕事と家庭の両立を支えています。

成果

ワーク・ライフ・バランスの導入によって、子の介護や学校行事参加のための休暇取得がしやすくなり、子育て期間中の女性社員の離職率が低下しました。社員の定着により仕事の生産性が向上したため、時間外勤務が減り、同時に新たな業務へ割り当てる時間も生まれました。

社会福祉法人 豊島区民社会福祉協議会

代表者 ● 事務局長 横田 勇

従業員数 ● 61名（女性：42名 男性：19名）

業 種 ● 社会福祉協議会

取り組み

豊島区民社会福祉協議会は、様々な事業活動を通して、地域福祉の推進を図り、誰もが安心して暮らすことのできる福祉の街づくりに取り組んでいます。

また、社協業務の取り組みに日夜奮戦している職員のワークライフバランスを支援し、職員一人ひとりがライフステージに応じたキャリア形成と、豊かな人生の両立を図れるよう応援しています。

そのため28年度は、より働きやすい職場環境を形成するため、法令等に基づく衛生委員会を設置し、産業医の指導による事務所内の労働環境の改善に努めるとともに、社会保険労務士と専属契約を結び、終業規則や職員の福利厚生規定等の見直しを進めています。

成果

こうした取り組みを推進することで、職員一人ひとりの多様性を認め合い、男女の区別なく個性と能力が発揮でき、それぞれが持つ能力を積極的に活かせる組織風土づくりを進めるとともに、全職員が社協の使命を自覚し、「優しさと強さが響き合う福祉のまち」を区民の皆さんと一緒に築いてまいります。



公益財団法人としま未来文化財団

代表者 ● 常務理事 東澤 昭

従業員数 ● 98名（女性：58名 男性：40名）

業 種 ● 公益財団法人

取り組み

当財団は、様々な文化芸術事業や生涯学習事業等とおして、あらゆる人々に心安らぐ豊かな時間、深い感動や幸せを感じていただくことを仕事とし、職員一丸となって日々取り組んでいます。

事業等が休日、夜間の開催となることも多いため、長時間労働にならないよう、あらかじめ時間外の会議や事業が見込まれる場合には、事前申請により時差出勤を認めるなど、職員の健康面等を配慮した職場環境づくりに努めています。

事業の企画選定にあたっては、可能な限り職員の意見を反映できるよう、事業企画委員会のもと、部会を設け、職員の企画やアイデアを取り入れる仕組みとしています。

このほか、広報のあり方をはじめとする様々な業務改善に向け、テーマごとにプロジェクトチームを設置し、職員の発意による改善に取り組んでいます。

また、職員の知識・技能のレベルアップをめざし、他団体・機関主催の研修会をはじめ、当財団が主催する専門的な講座やワークショップにも職員を積極的に派遣しています。さらに、幹部職員等が講師となり、それぞれ専門的なテーマで自主的な勉強会を行っています。

成果

ワーク・ライフ・バランスの導入により、職員の意識の変化が、各部署の時間外勤務の削減、特別休暇の取得率及び有給休暇の取得率の向上につながっています。

また、事業企画や業務改善に職員の意見を反映させる取り組みにより、職員同士が意見を交わす機会も増え、コミュニケーションの円滑化につながるとともに、職務へのモチベーションも高まりつつあると感じています。

上記の幹部職員等による勉強会には、多くの職員が、積極的に参加しています。

これらの取り組みが、職員の自己啓発の動機づけとなることで、組織の活性化につながり、さらには、区民サービスの向上に寄与するものと考えています。



株式会社 日本政策金融公庫 池袋支店

代表者 ● 支店長 井原 守茂

従業員数 ● 49名（女性：18名 男性：31名）

業 種 ● 金融機関

取り組み

（基本的な考え方）

・日本公庫では、職員一人ひとりが能力を存分に発揮できる職場の実現に向けて、キャリア開発を推進するとともに、男女ともにワークライフ・マネジメントの実践が可能な職場づくりに取り組んでいます。

（キャリア開発）

・女性が将来のキャリアビジョンを描きながら働くことができるよう、支援を行っています。若手職員に対して先輩女性職員がアドバイザー役のメンターとなり、職場でのコミュニケーション方法や将来を見据えた自己啓発の相談など、仕事だけではなくさまざまな側面からサポートする体制をとっています。また、研修やフォーラムを通じて、女性同士のネットワークを築く場をつくり、お互いに声を掛け、支えあうことを大切にしています。

（ワークライフ・マネジメントの推進）

・生産性の高い職場づくりに向けて、ワークライフ・マネジメント推進に力を入れています。仕事と育児・介護との両立支援策の整備に加え、ノー残業デー週2日の実施や計画的な休暇取得、男性の育児参画の奨励等に取り組む、個々人の「ワークライフ・マネジメントの実践」を支援しています。

成果

（ワークライフ・マネジメントの推進）

・日本公庫の業務運営計画でも「ワークライフ・マネジメントの実践」を掲げ、職場での取り組みを進めています。

（計画的な休暇取得の推進）

・「夏期休暇7日間＋年次有給休暇及び特別休暇10日以上＝合計17日以上、うち3日以上は連続取得」を目標に取り組んでいます。

（男性の育児関連休暇の取得奨励）

・配偶者が出産した男性職員を対象に「男性の育児関連休暇 合計3日以上取得率100%」を目標に取り組んでいます。

（ノー残業デー週2日の推進）

・メリハリのある働き方を実践するために「ノー残業デー週2日の実施率80%以上」を目標に取り組んでいます。

株式会社 みずほ銀行 池袋支店

代表者 ● 支店長 原田 孝夫

従業員数 ● 184名（女性：128名 男性：56名）

業種 ● 銀行業

取り組み

みずほフィナンシャルグループは、性別や国籍に関係なく、多様な人材の成長と活躍の実現に向けて、グループ全体でダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

その取り組みとして、『ワークライフマネジメントの改革』を掲げ、すべての社員が「働きやすさ」を感じながら長く活躍することのできる職場を目指し、育児や介護などのライフイベントに応じた、多様かつ柔軟な働き方を可能とする制度の拡充や環境の整備に取り組んでいます。

具体的には、「男性社員の育児休業100%取得」を目標に掲げ、育児休業の分割取得化など、男性社員が利用しやすい制度に改定すると共に、「子育てハンドブック」の配付による制度周知や、上司から男性社員へ子ども誕生の「お祝いレター」を手渡し、制度利用を推奨するなど、男性社員の育児休業の取得を推進しています。また、計画的な年次休暇の取得や、タブレット端末を活用したりリモートワークやペーパーレス化などを推進し、労働時間の削減や仕事の生産性向上に取り組んでいます。育児・介護の両立者を支える社員の貢献にも感謝し、その好事例を社内で表彰し、グループ全体で共有しています。

また、働きやすさだけでなく、部下のキャリア形成においても、部店長の評価項目にダイバーシティ&インクルージョンの推進を設定し、上司が部下一人ひとりの「強み」や能力を伸ばさせ、キャリア観やライフイベントの状況に応じた人材育成に取り組み、全ての社員が「やりがい」や「誇り」を感じられる職場作りに取り組んでいます。

成果

みずほグループ全体では、2016年度の育児休業取得者数が2,746名となり、うち男性社員の育児休業等の利用者は704名に大幅増加するなど、ワークライフマネジメント改革により、男女共に働きやすい職場作りが進んでいます。

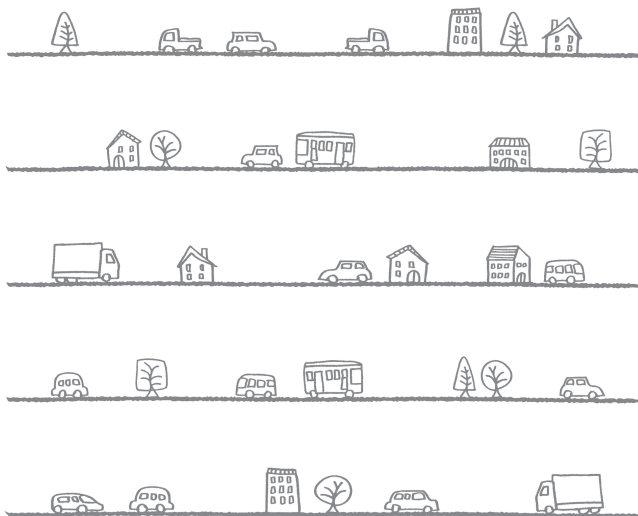
池袋支店では、従来から女性社員の産前産後休業や育児休業取得者、短時間勤務利用者が多く、女性の活躍推進や仕事と育児の両立が定着していましたが、男性社員においても、配偶者の出産や子どもの行事、配偶者の職場復帰などのタイミングに合わせて育児休業を利用する社員が増加し、社員一人ひとりの働き方の変革につながっています。

育児・介護の両立者を「支える社員」についても、支店全体で対象者が休暇を取得しやすい雰囲気作りに努め、好事例として、社内表彰を受賞するなど、お互いを助け合う職場風土の醸成が進んでいます。

また、将来管理職を目指す女性社員の特定職エキスパートへの任用や女性社員の課長登用なども増え、女性の活躍がより進んでいます。

働き方改革へ向けた 取り組みと成果

としまイクボス宣言団体
(従業員数300人以上)





弁護士法人 アディーレ法律事務所

代表者 ● 石丸 幸人

従業員数 ● 1,048名（女性：629名 男性：419名）

業種 ● 法律事務所

取り組み

当事務所は、法律の専門家の立場から、皆さまのさまざまなお悩みを解決するためのサポートを行っております。

相談者の方や依頼者の方のお悩みに寄り添い、よりご満足いただけるサービスを提供するためには従業員が勤務環境や日々の生活に充実感を持っていることが大切です。そのため、当事務所はワーク・ライフ・バランスの充実に力を入れてまいりました。

その活動の一つとして昨年加わったのが“イクボス”です。

“イクボス”を宣言するにあたり、労務管理への理解を深める管理職研修を実施するとともに、各上長に業務バランスの改善を促しました。また、所内報へ“イクボス”や産育休から職場復帰した従業員のインタビュー掲載などを行い、働き方について従業員との相互理解を深めてきました。有休の取得率向上を目的とした管理職への情報発信も定期的に行い、促進を図っています。

成果

上記のように働き方の改革に取り組んだ結果、時間外労働の縮減と有休の取得率向上（前年度比13.8%アップ）につなげることができ、仕事と家庭との両立の一助となったことを実感しています。また、本宣言後の男性の育休取得実績もあり、“イクボス”活動がさらなる効果を生むよう取り組んでいきたいと考えています。

従業員が働きがいを感じる環境を整えることで事務所全体の活性化を図り、相談者の方と従業員の双方にとって「アディーレ＝身近な」事務所であるべく、今後も努力を続けていく所存です。



株式会社 九電工 東京本社

代 表 者 ● 代表取締役副社長執行役員 東京本社代表 猪野 生紀

従業員数 ● 527 名（女性：33 名 男性：494 名）

業 種 ● 総合設備業

取り組み

私たちは、社長直轄の「働き方改革推進委員会」を設置し、重要な位置付けとして取り組んでいます。

東京本社では、「働き方改革実現チーム」を立ち上げ、1ヶ月の総労働時間の上限を設定し、段階的に目標を定め削減に取り組んでいます。

主な取り組みとして

- ①現場支援チームの発足
- ②現場のグループ単位支援
- ③職場ごとの働き方改革コミットメントの作成掲示
- ③年休取得促進日の設定
- ④ノー残業デーの推進
- ⑤社内提案制度の推進
- ⑥業務分業化の取り組み
- ⑦やることリスト（To - Do リスト）の徹底
- ⑦「かえる会議」の推進
- ⑧働き方改革関連書物の読書リレーによる啓蒙活動

また、今年4月より時間単位年休・代休制度を導入しました。

今後も、様々な取り組みを検討し、更なる働き方改革の推進に努めます。

成果

上記のような取り組みを通じ、既存の業務が明確になり時間外が少しずつではありますが、業務負荷削減が生まれてきていると実感しています。

また、時間単位年休・代休制度が導入され、取得する方も増えてきています。

株式会社 クレディセゾン

代 表 者 ● 代表取締役社長 林野 宏

従業員数 ● 4,141 名（女性：3,186 名 男性：955 名）

業 種 ● クレジットサービス・リース・ファイナンス・不動産関連ほか

取り組み

当社では、一人ひとりにスポットがあたる「全員が活躍する組織」の実現を目指して、働き方改革による働く環境と意識の変革、ダイバーシティ&インクルージョンを浸透させる風土改革に取り組んでいます。

【主な取り組み例】

- ・ 全社横断型の「全員活躍プロジェクト」では、スピード感のある人事施策の推進実行を目的とし、各年度で重点テーマを設け課題解決に取り組んでいます。
- ・ 誰もがチャレンジしやすい環境を作るため、社員区分を撤廃、全社員を正社員化し、賃金制度、各種制度を統一、役割等級制度を適用した新人事制度を2017年9月より導入し、同一労働・同一賃金を実現します。
- ・ また、働き方の柔軟性を高めるため、テレワークやフレックスタイム、時間単位有休制度、短日、育児・介護に限定しない短時間勤務を導入します。2016年度はテレワークのトライアルを行いました。
- ・ 快適で安全、かつ生産性の高い働き方を実現できるオフィスへの変革を目指して、本社オフィスのリニューアルを行いました。
- ・ 全社的な健康増進活動として、生産性向上と社員の健康につながる施策（メンタルヘルス改善や生活習慣に関する情報提供など）を行っています。

成果

テレワークのトライアルでは、テレワークの理解促進、有効性の確認とともに、テレワークを活用した障害者雇用を実現しました。

オフィス改革の結果、用途に応じた会議・打合せスペースの利用、ペーパーレス化を進め、仕事生産性が高まりました。

今後は、社員がより自分らしく生き活きと働けるよう、各種制度の柔軟性を高め、働き方改革を強力に推進してまいります。

女子栄養大学

代表者 ● 学長 香川 明夫

従業員数 ● 311名（女性：206名 男性：105名）

業種 ● 教育・研究

取り組み

私学である本学は、建学の理念をもとに、学生の教育、現代社会への貢献を目指した取り組みを行っております。教育研究機関としての役割を果たすためには、全教職員が働きやすい環境をつくり、その能力を十分に発揮できることが基本と考えています。そのためには「働き方改革」は重要な課題ととらえ、取り組みを進めています。

取り組みとしては、職員力の向上を目的とし、職員を対象とした学内における「SD研修」の実施、学外での研修への参加を促すなど、個人として、組織としてのスキルアップをめざしています。

また、ライフワークバランスを考慮し、「ノー残業 Day」の実施、時間と業務の効率化を目的とし、Skype を利用して坂戸と駒込キャンパスをつないだ TV 会議システムの導入、8月については業務に支障がない場合は退勤時間を1時間繰り上げる制度、多種の情報を集約して共有できる「グループウェア」の積極的利用、ペーパーレス化の検討会の実施等の取り組みを行っています。

更には、多様な人材を活かすことを目的にし、女性管理職の計画的登用にも積極的に取り組んでいます。

成果

「働き方改革」は、教職員の意識改革も重要なポイントで、まだ大きな成果を得られるには至っていません。しかしながら、少しずつでも前進できるよう努力していきたいと考えています。また、引き続き、現在進めている学園改革の一つの柱として、今後も様々な取り組みについて検討していきます。



巣鴨信用金庫

代表者 ● 理事長 田村 和久

従業員数 ● 1,478名 (女性：618名 男性：860名)

業 種 ● 金融業

取り組み

私たちは経営計画の中心に貴重な「時間」に対する意識改革を掲げ、自身の“体内時計”を1から見直し、“時間を創る”ために、時間を詰める、埋める、分けるに取り組んできました。限られた時間の中で付加価値の高い仕事をすることで、お客様にご満足いただける仕事にこだわると同時に職員は時間外勤務を減らし、充実したプライベートを過ごすことで、「勤めてよかった」と思ってもらえるように工夫してきました。

実際には、勤務パターンの充実や時間を効率化するための取り組みを営業店ごとに工夫し、良い企画を全店展開する等、支店と本部が一体となって活動しました。

また、仕事と育児の両立については、短時間勤務の職員も仕事での充実感をもって活き活きと働けるように、将来のキャリア形成に向けて、業務のスキルアップを支援しています。研修の時間が通常勤務の時間に限られていたことから、今年度は短時間勤務の職員も参加できる時間帯での研修を実施しています。

成果

上記のような取り組みを通じ、時間に対する意識改革が図られたと同時に時間外勤務も減り、“創られた時間”を多能化のための学習時間に充てる等、個々のレベルアップにも繋がっています。

また、短時間勤務職員向けの研修への反響も大きく、学べる機会ができて嬉しいとの声もあり、今後も実施していきたいと思えます。



西武造園 株式会社

代表者 ● 取締役社長 林 輝幸

従業員数 ● 948名（女性：416名 男性：532名）

業 種 ● 造園工事業

取り組み

当社ではダイバーシティ推進を重要な経営課題と認識しています。中期経営計画（3年間）策定においても、ダイバーシティを検討するワーキンググループを結成し、検討課題が具体的に整理されました。

制度については、育児介護休業法改正時に、法令を超えて休業できるよう配慮した制度としました。また、上司との面談の際、ライフイベント・キャリアプランについてのヒアリングを行い、人事に柔軟に反映させる取り組みを実施しています。

研修においては、ライフとキャリアについて考え、制度の理解を深めるための研修と、男女問わず、管理職候補の従業員に対する研修を新規に実施していく予定です。

また、社内コミュニケーションの活性化を目的として社内報を発行した他、ダイバーシティ推進の理解を深めるため、管理職を対象に労働時間管理とハラスメントについての研修会を実施しました。

成果

ダイバーシティを推進していく目的を明確にし、具体的課題を解決するための推進委員会が発足しました。

今回は「女性」をダイバーシティ推進の対象とし、「優秀な人材確保と活用」を第一の目的として、具体的課題の解決に向けて議論を進めていきます。女性が働きやすく活躍できる会社づくりは、会社の発展・従業員の成長にとって不可欠なことでありと認識しています。

また社内報では、女性の活躍に焦点を当てた号もあり、従業員全体に浸透し始めています。



株式会社 セレスポ

代表者 ● 代表取締役社長 稲葉 利彦

従業員数 ● 389名（女性：87名 男性：302名）

業 種 ● サービス業

取り組み

当社では「労働時間革命」を全社的に掲げ、改めて労働時間のガイドラインを設定し長時間労働削減に取り組んでいます。イベントの特性上、深夜・早朝、休日も仕事になる事は多くありますが、社員一丸となって取り組んでいます。

全社では、定例会議の削減や時間の短縮、書類の見直しや直行・直帰を含め働き方の見直しを行っています。一方、部署の特性に応じた制度の運用や部署内でも異なる勤務時間を許容できるような管理を進めています。

育児・介護中の従業員へのサポートについてはまだまだ課題はありますが、平成29年3月にイクボスセミナーを所属長に行い、仕事と家庭の両立の重要性等共通の認識を確認する事ができました。

人事評価への反映までは進んでいませんが、残業時間削減をボーナスで還元する制度を導入する等、引き続き様々な取り組みにより社員一人ひとりの意識改革を行い、よりよい職場環境を作っていきたいと考えています。

成果

上記のような取り組みを通じ、生産性の向上により総労働時間、残業時間が削減されました。

各部署に見合った施策の実施により、部署毎や個人の仕事への意識が変わりました。

今年度は社員満足度調査を実施し、現在の職場環境について再確認の作業を行う予定です。

近年の様々な取り組みによって、離職率について、6年対比では8.5%から2.7%まで低下しています。引き続き様々な施策により、よりよい職場環境を作っていきたいと考えています。

株式会社 そごう・西武 西武池袋本店

代表者 ● 取締役執行役員本店長 森田 岳史

従業員数 ● 1,263 名（女性：754 名 男性：509 名）

業 種 ● 百貨店

取り組み

西武池袋本店では社員の多様な働き方を応援し、仕事と生活のバランスがとれた働きやすい環境づくりを進めることを推進しています。

その為の取り組みとして「育児」や「看護」、「介護」における時短勤務や休暇の制度充実を図るとともに、社員が安心して勤務が継続できて働き甲斐のある職場を目指します。

また、行政機関をはじめとした地域との連動、取り組みを大切にします。

成果

一つ目は店長自ら、係長、課長、部長の 123 名と 1 対 1 の対話の時間を設け働く環境についての悩みや意見の交換を行いました。現場のリアルな話を聞き社員にもフィードバックしています。

二つ目は風土の改革です。お子様の行事などがあれば、土日の休みを取れるようにしたりと、育児、看護、介護での有給取得を進めています。また、上司が休まない部下も休みづらいという空気を排除するために、上司が自ら率先して休みを取り部下も取りやすい雰囲気をつくることを促しています。

三つ目は売場間の壁をなくすことです。隣同士の売場を互いに見守ることを意識的に行うことで、早番、遅番などスムーズなシフト交代を可能にしています。

四つ目は豊島区との「FF パートナーシップ協定」の締結です。具体的には「時短メニュー」、「時短メイク」など育休復帰された女性に向けた企画を行い、ご好評を頂きました。また区民広場で開催した「ランドセルの選び方講座」等、今後もお客様のお悩みを解決するイベントを企画していきます。

学校法人 帝京平成大学

代表者 ● 理事長 沖永 佳史 / 学長 沖永 寛子

従業員数 ● 671名（女性：248名 男性：423名）

業 種 ● 教育・研究

取り組み

本学では、教職員が仕事と生活の調和を実現し、やりがいや充実感を持ち働きやすい環境づくりを推進しています。

理事長、学長のイクボス宣言は大学 HP 等とおして大学内外へ周知をはかり、教職員へのワーク・ライフ・バランスの啓発へ繋げています。また、部門間のコミュニケーションを重視し、セクショナリズムを撤廃することで、担当部門の枠を超えた業務の平準化に取り組んでいます。そのほか、男女共同参画の視点から共同参画構築に向けた支援対策と、研究者の人材育成のための教育基盤強化を目的として、「女性研究者支援規程」を定め、各キャンパスには相談員を配置し、女性教員からの相談を受け付ける体制が構築されています。

成果

上記の取り組みを通じて、教職員の意識改革と業務の平準化が進み、業務に応じて時差出勤を組み入れることにより、長時間労働の抑制につながっています。ここ数年は有給休暇の取得率も向上しており、講義や試験のない8・9月及び2月・3月には、長期休暇を取得して、家族とのふれあいや旅行を楽しむなど、ワーク・ライフ・バランスを実現する教職員が増えています。

また、本学では、ほとんどの教職員が産後休暇から引き続き育児休業を取得しており、近年では男性職員の育児休業取得も増加しています。育児休業からの復帰後は短時間勤務制度を活用し、育児と仕事を両立する職員も多くなっており、ライフ・イベントに応じた働き方ができる職場環境づくりが進んでいます。



東京信用金庫

代表者 ● 理事長 半澤 進

従業員数 ● 752名 (男性：483名 女性：269名)

業 種 ● 金融業 (信用金庫)

取り組み

当金庫は、お客様に「東京信用金庫と取引して良かった」と思われる金庫、役職員が「東京信用金庫に勤めて良かった」と思える金庫であり続けることを目指しています。

その実現のため、顧客満足度の向上、職員満足度の向上に取り組んでおり、中期経営計画において「ダイバーシティの推進」を掲げました。

ダイバーシティの推進に向け、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性職員のさらなる活躍の推進等を行っています。

まず、これまで3名であった女性活躍推進担当に、新たに2名の職員を任命しました。

そして、管理職に占める女性割合を15%以上とすることを目標として、意識改革や育児休業者の復帰へのフォローアップを行っています。

成果

新たな女性活躍推進担当者として、育児休業から復帰し、現在は短時間勤務で業務を行っている職員が任命されたことによって、育児の現状や、企業に求めるサポート等についての率直な意見を把握することができました。本年度は育児休業者17名のうち11名が復帰しています。

また、産休中に昇格試験に合格した職員や、2名の子どもの育児を行いながら、パートタイマーから嘱託に転換した職員もおり、出産・育児と仕事・キャリアアップの両立に意欲的に取り組む職員が増えています。

このように職員の意識が変化化する中、事務職を営業店の課長に任命できる制度に改正し、管理職に占める女性割合については、平成28年度末において14.7%と、前年度より2.5%増加しました。

今後も、職員が働きやすく、やりがいを感じるができる職場づくりに取り組んでまいります。

株式会社 東武百貨店 池袋本店

代表者 ● 常務取締役本店長 守 徹

従業員数 ● 1,108 名（女性：646 名 男性：462 名）

業 種 ● 百貨店

取り組み

東武百貨店は従業員一人ひとりが自身の能力を十分に発揮するとともに豊かな私生活を楽しめるよう、出産、育児、介護と仕事を両立しやすい職場環境の整備や多様なライフスタイルの尊重などを通じて、社員のワーク・ライフ・バランスを支援します。

具体的な取り組みとして、以下の制度を実施しています。

- ①看護・介護休暇は半日単位で取得可能
- ②介護のための休職は、対象家族1人につき通算365日以内、3回まで分割しての取得が可能、さらに365日の延長も可能
- ③育児短縮勤務制度は該当の子が小学校4年生になるまでの必要な期間取得可能
なお、育児短縮勤務終了後は該当の子が中学校1年生になるまで早番固定勤務の取得が可能
- ④社員が介護、育児の理由でパートに転換をした場合には、6年以内であれば、再度社員として復帰することが可能

また、次世代育成の取り組みとして、育児休業について、男性の取得および女性の取得率90%以上を維持することを目標として育児休業の取得促進を図っています。

成果

上記の取り組み内容については、すべての社員が閲覧可能な方法で継続的に周知しています。

新たに制度導入した介護、看護の半日休暇は既に利用されており、看護休暇の取得率向上にも繋がっています。

また、次世代育成の目標とした育児休業の取得の促進については、目標の取得数値をクリアしました。

(2016年度全社実績 男性1名取得 女性育児休業取得率 100%)

白十字 株式会社

代表者 ● 代表取締役社長 天田 泰正

従業員数 ● 566名
(女性:128名 男性:384名 パート社員54名)

業 種 ● 医療用品・介護用品製造販売

白十字販売 株式会社

代表者 ● 代表取締役社長 國米 正裕

従業員数 ● 150名
(女性:15名 男性:58名 パート社員77名)

業 種 ● 医療用品卸売

取り組み

私たちは、働き方改革を積極的に推進することで、社員全員が働き甲斐と生き甲斐を実感できる会社の実現に向けて取り組んでおり、ワークライフバランスの実現に向けた取り組みを実施しています。イクボス宣言を周知徹底するため、本社受付に掲示し、重要会議でのイクボス宣言を行い、適時社内通達を出しております。

早期終業体制の構築と計画的な休暇取得を目指し、従来から「毎週水曜日ノー残業デー」を実施するのみならず、最終退社時間の設定、リフレッシュ休暇年5日取得等に取り組んでいます。

育児・介護休業規定を設け、育児・介護中の社員のサポートを実施しています。休業中の社員の業務が、他の社員に負担にならないように、会社が人員の手配を充分に実施しております。社員の相談窓口として内部監査室が対応しておりますが、育児・介護休業等の女性の相談窓口として、4月から女性社員を内部監査室に配置しています。

経営課題として、「人材の強化」「生産性の向上」を掲げるなど、新入社員研修のみならず、入社後一定期間を経た社員、役員に至るまで適時外部研修などの受講を実施しております。コンプライアンスも経営の重要課題の一つとして捉え、ストレスチェック等にも適切に取り組んでいます。

成果

「人材の強化」「生産性の向上」を継続的な経営課題の一つと位置付け、近年社員数は減少してきましたが、時間外勤務の減少に対する意識が向上し、部署によっては、残業時間が前年対比半減したところもあり、有休取得率の上昇も続いております。

このような取り組みの結果、新卒採用においては、学生の応募者数も増加、優秀な人材確保が可能になり、内定者の入社比率も年々向上をしています。入社後3年以内に3割の社員が離職すると言われていた環境ではありますが、近年、入社後3年以内の離職率はほとんどゼロになっています。

現在、新卒の採用における男女の比率はほぼ同数になっていますが、特に、営業部門などでは、採用の男女比率が4：6となっており、女性の活躍の機会が増えていきます。会社全体としては、長期的には男女同数の社員構成になる見込みです。女性社員が結婚・出産を機に離職するケースはほとんどなく、育児休業などを利用し復職をしています。尚、現在、精神疾患による長期休業の社員はおりません。

社員から福利厚生面等各種要望がある時は、「ワークライフバランス」の更なる構築に向け、会社として真摯に取り組む予定です。

株式会社 パルコ 池袋店

代表者 ● 店長 吉田 伊織

従業員数 ● 約 2,500 名（女性：1,500 名 男性：1,000 名）テナント従業員含み
業 種 ● 小売店

取り組み

「訪れる人々を楽しませ、テナントを成功に導く、先見的、独創的、かつホスピタリティあふれる商業空間の創造」を経営理念としております。企業として発展・成長していくためダイバーシティ推進委員会を設け、社員の個性を引き出し、水平コミュニケーションを通じ、多様な働き方を通して、新しい発想を次々と生み出す企業風土をつくっています。2016年には経済産業省が選定する女性活躍推進に優れた企業として「準なでしこ銘柄」25社のうち1社に選ばれました。

定例会議日の見直し、毎週月曜に行っていた全体定例会議を火曜に変更し、連休を取りやすく改善、フレックス勤務制度を店舗でも導入しました。

社内SNSの導入など多様な人材の柔軟な働き方を実現するための制度拡充や、施策の実施、経営管理層の意識改革などを実施してきました。

在宅ワークを、2017年3月より制度として導入し運用を開始しています。また、育児・介護のための勤務時間短縮の期間を法定基準以上に設定するなど、さらなる拡充を図り、多様な働き方を支援しています。

管理職からの積極的な長期休暇取得を推進し、若手社員が休暇を取りやすい環境をつくっています。

従来から当たり前、慣習とし行っていた業務を見直し、テナント、デベロッパー共に業務時間の短縮を実施しています。

成果

働き方改革への取り組みの結果、サービス・小売業の慣習であった「連休が取りづらい」「営業時間外での作業が多い」が改善され、時間外勤務が減少、定休の完全取得が進み、生産性が向上、業務効率の改善ができました。

また、個人個人の置かれた家庭環境に適した勤務ができるようになり、働きやすい企業として従業員のモチベーション向上に繋がっています。

株式会社 光通信

代表者 ● 代表取締役 玉村 剛史

従業員数 ● 673 名（女性：222 名 男性：451 名）

業 種 ● 商社（通信・OA 機器・インターネット関連）

取り組み

今後ますます多様化していく働き手に対して、柔軟に対応し、それぞれが力を発揮できるフィールドを提供していく上で、働き方改革は、積極的に取り組むべき重要な課題と捉えております。

昨年のイクボス宣言後、オフィシャルサイトやイントラネットにて弊社のイクボス宣言を広報し、特に【超過勤務の削減】【育児・介護の支援】を中心に取り組んでまいりました。

具体的な事例としまして、一部の部署で、「フレックスタイム」と「リモートワーク」を導入しました。また、積極的な有給休暇の取得を目的に、年に3～5日連続した休みをとる「リフレッシュ休暇」や、自分や家族の記念日に休みをとる「アニバーサリー休暇」を企画。特に管理職が率先してワークライフバランスを見直すことで、組織全体に浸透させていくことを目指しております。他にも、会議のミニマム化（頻度・参加人数・所要時間の見直し）など、日頃から生産性の高い働き方を意識づけております。

成果

【超過勤務の削減】

前期(2016年4月～2017年3月)の残業時間は、前々期(2015年4月～2016年3月)と比べ、約3.4%削減することができました。引き続きモニタリングし、残業時間の削減に努めてまいります。

【育児・介護の支援】

「フレックスタイム」と「リモートワーク」については、まだ試験的な段階ですが、従業員からは「仕事にメリハリが付き、集中力が上がった」「プライベートとのバランスがとりやすくなった」など、前向きな声が上がっております。また、育児中の従業員からは、「子供の急な発熱にも柔軟に対応できるようになった」との声もありました。女性正社員の育児休業取得率は、毎年90%以上となっております。これらの制度は、復職後の育児と両立しながら活躍できる環境づくりという課題に対しても、大きな効果があると考えており、ブラッシュアップを図りながら、全社に展開していく予定です。

株式会社 ビックカメラ

代 表 者 ● 代表取締役社長 宮嶋 宏幸

従業員数 ● 7,047 名 (女性 : 2,737 名 男性 : 4,310 名)

業 種 ● 小売業

取り組み

私たちは、生産性の向上を経営戦略の基本に位置づけ、多様かつ優秀な人材確保、経営基盤の強化を目指しています。

取り組みとしては、下記の通りです。

①働き方改革

- ・本年度より年間公休を1日増やしました。
- ・時間外労働時間削減に向け、上限を前年度より一段階低く設定し達成組織への賞与原資の一部を還元するルールをつくりました。
- ・計画有給休暇制度を導入致しました。
- ・オフィス環境の整備を行いました。
具体的には会議時間短縮及び頻度軽減や、ペーパーレス、仕事の見える化、組織の壁を無くす為のフリーアドレス化を行いました。

②育児と仕事の両立支援

- ・保育園「BicKids」を開園致しました。
- ・育児短時間勤務を小学校卒業まで延長し、時間選択の幅も広くして家庭環境に合わせ柔軟に対応出来る制度設計に致しました。
- ・半日有給休暇制度を導入しました。
- ・育児休暇期間の社員を対象としたセミナーを実施しました。

成果

上記のような取り組みを通じ、成果が出てきております。

- ①離職率は昨年比較で1%下がりました。
- ②時間外労働の平均時間は前年比で14%下がりました。
- ③有給休暇取得率が5%上がりました。
- ④仕事や職場への適応度や能力発揮度の観点で従業員満足度調査を行ったところ、90%近い高い数値となりました。

また、保育園を設置した事により、育児と仕事の両立支援や男性の育児休暇取得に対する意従業員識・関心が高まりました。

ビックカメラで子育てをしながら働く従業員を増やし、同じように育児と仕事の両立をしているお客様の視点に立ったご案内や店作りをよりいっそう進めて参ります。

株式会社 ファミリーマート

代表者 ● 代表取締役社長 澤田 貴司

従業員数 ● 5,918名（女性：691名／男性：5,227名）

業種 ● コンビニエンスストアのフランチャイズ本部としてのチェーン展開

取り組み

当社は、社員が健康でイキイキと働きながら、業務を効率的・効果的に行っていくためには「働き方改革」が最重要課題であると認識し、全社一丸となって取り組んでいます。

会社全体で取り組めるよう、各種制度の策定と改善、またその制度がしっかり運用されるための風土改革を同時に進めています。

【当社の主な取り組み事例】

- ノー残業デー：毎週水曜を全社一斉ノー残業デーと定める
- 20時終業ルール：店舗勤務を除く全社員が20時に業務を終了
- 年次休暇取得計画の作成：全社員が年次休暇を取得できるよう部門ごとの休暇取得計画を作成
- すくすく休暇制度：小学校就学前の子どもがいる社員は男女問わず連続5日間の休暇の取得可
- ハローベビープロジェクト：出産時に、男性に「名前入りお菓子」「イクメン冊子」を、女性に「メッセージドール」を部署に送付し、部署から本人へプレゼントして全員で祝福
- 本部長「働き方改革宣言」：全本部長が宣言、社内共有し、定期的に宣言の進捗確認
- スーパーバイザー業務削減：担当地域ドミナント化、テクノロジーを駆使したオペレーション削減等、業務内容を抜本的に見直し、労働生産性向上及び、巡回時間の創出
- 社内イントラを利用した事例共有：働き方や業務効率化の事例を働き方改革のヒントとして掲示
今後も、業務の徹底的な見直し、ムダな業務の削減とやるべき仕事への集中を進めて「働き方改革」に取り組んでいます。

成果

「働き方改革」は、現在まだ道半ばですが、これまでの取り組みによって本気で働き方を変えようという意識が高まり、様々な働き方、お互いの価値観を認め合える風土が醸成されつつあります。

【社員の声】

- 「すくすく休暇」を取得した男性社員

妻は平日休みを満喫し笑顔で帰宅し、私は今まで気づかなかった育児の大変さを“すくすく休暇”の中で感じることができました。今後もワークライフバランスの向上に努めていきたいです。変わっていきますね！会社も！社員も！

- 出産時の「名前入りお菓子」を受け取った男性社員

名前入りのプレゼントにとっても驚き、楽しい気持ちになりました！すくすく休暇も子どもの成長にあわせて取得したいです！

【効果】

年次休暇取得日数 +1.8日/年

総実労働時間 ▲45.2時間/年

※その他の項目も改善に向け取り組んでいます。



社会福祉法人 フロンティア

代表者 ● 理事長 白山 利雄

従業員数 ● 513名（女性：358名 男性：155名）

業 種 ● 福祉事業

取り組み

社会福祉法人として高齢者福祉と障害者福祉事業を運営している当法人は、地域に居住する高齢者、障害者、その他日常生活に障害を抱えている方々が、人として尊厳を保ちながら、自立した生活が営めるような支援をとおして、地域社会に貢献していくことを経営理念としています。

この理念を実現していくためには、働く職員自身が心身ともに健康で、仕事と生活を両立できること、そのための職場環境を整備することが大切です。

特に当法人は、女性職員の比率が高いため、女性が仕事と出産、育児、介護等の家庭生活を両立しながら活力をもって継続して就業できる環境を整備してきました。

具体的な取り組みとして、平成26年度から、育児及び介護のための短時間勤務を法定以上に拡充し、さらに育児・介護以外の事由でも短時間勤務できるようにしました。

また、非常勤の職員が現在の勤務時間のまま正職員に転換できる制度を新設しました。

併せて、両立支援に関連する諸制度について、利用の手引きを作成し、職員への周知を図っています。

成果

両立支援制度利用の手引は、職員用の手引と事業所窓口用の手引を作成し、特に「仕事と育児」の両立支援については、妊娠、出産、育児、職場復帰等の各段階で必要な手続を詳細に記述したことにより、手続が円滑に進めるようになりました。

また、育児短時間勤務に対する職場の理解が浸透し、利用する職員増につながっています。

株式会社 良品計画

代 表 者 ● 人事総務部長 最上 紀代美

従業員数 ● 1,808 名（女性：958 名 男性：850 名）

業 種 ● 製造小売業

取り組み

- ・社員ひとりひとりが安心して長く働き活躍できる会社を目指して、10年前よりスタートしている「毎日がノー残業デー」の取り組みの継続や、各種制度の理解と利用促進の呼びかけを行っています。残業については、目標としている平均残留率7%を達成させるべく、無駄な仕事をしていないかの点検をすすめています。合わせて、年間休日117日と定めた定休の取得率100%を確実なものとするべく、部門長が部下の勤怠状況を把握し、責任を持って休日取得をさせています。
- ・海外子会社で働くスタッフが長く働くための制度改革にも取り組んでいます。グローバルに働く従業員がそれぞれの土地で活躍できるよう、人事評価制度を刷新し、2017年より導入しました。
- ・また、2016年に行った池袋本社のリノベーションは、本社で働く社員が自分たちの働き方を見直す機会となりました。環境を変えることだけでなく、そこで働く社員が当事者となり、より良い「働く場」を作り上げ維持継続させるための仕組みを構築させることが、結果として業務の効率化や残留率の削減にも繋がると考えています。

成果

- ・上記のような取り組みを通じ、自ら考え改善していく集団へと変わりつつあります。各部門長による勤怠管理の徹底は、それぞれのチームワーク力が向上し、ともに働く仲間たちの背景を理解、尊重することにもつながっています。結果、育児休業の取得者は前年比9%増となり、そのうち男性の育児休業取得者数も増加しています。

豊島区

代表者 ● 区長 高野 之夫

従業員数 ● 1,970名（女性：1,100名 男性：870名）

業種 ● 地方公共団体

取り組み

豊島区では、平成27年度の新庁舎移転を契機としたペーパーレス会議などITを活用した取組みに加え、平成28年度には管理職で構成する「ワークスタイル検討PT」、一般職員で構成する「ワークショップ」を設置し、開催するなど、全庁一丸となったワークスタイル変革を推進しています。

超過勤務の抑制をはじめ、組織をあげた業務効率化やマネジメントの徹底に取り組み、さらには、人事制度の見直しや柔軟な勤務時間の導入なども進めながら、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めています。

【主な取り組み事項】

- 組織目標の見直し（「業務改善」の記載項目を追加）
- 一斉定時退庁日（ノーマルデー）：毎週火、木曜日の終業時間にPCに一斉定時退庁日を知らせるポップアップを表示
- 会議のルール：会議は1時間以内等5箇条を設定
- 超過勤務縮減のための新ルール：事前申請は17時まで等5箇条を設定
- としまイクボス宣言：区長をはじめ全管理職によるイクボス宣言
- 19時消灯の実施：本庁舎において19時消灯を実施
- 早出遅出勤務：育児、介護を行う職員対象
- 時差出勤（※29年7月に施行実施、10月本格実施予定）：全職員対象
- 女性職員の活躍推進：育児・介護のための昇任猶予制度導入、育休中の昇任選考受験可、昇任選考当日の一時保育実施、能力実証方法見直し、個別受験勧奨（ダイレクトメール）等
- 管理監督者向けゼミ「上司力UPセミナー 部下のモチベーションを上げる言葉かけ」の開催

成果

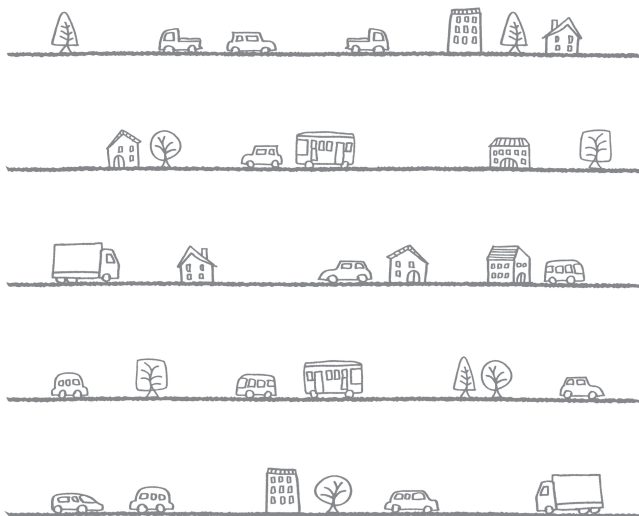
ワークスタイル変革によって得られる効果は「超過勤務の縮減」や「職員の挑戦意欲の醸成」「生産性の高い組織の形成」など様々であり、現在はまだ改革の途上です。平成28年度においては、全職員に対する意識改革、超過勤務縮減対策を中心とした取組みを行い、下記のとおり一定の効果がありません。

【効果】

- 超過勤務時間が13%減少（平成28年度）：平成25年度以降増加が続いていた超過勤務時間が減少
- 緊急取組み課（6課）において超過勤務が一人当たり平均19%減少
- 職員意識の変化：職員アンケートにおいて「職員への働き方改革への意識づけが明確になった」、「時間を意識した仕事ができるようになった」「19時消灯が始まってから定時退庁の意識が定着した」等の意見
- 早出遅出勤務利用職員（育児22名、介護2名）アンケートにおいて「時間管理を意識することにより、生産性が向上」等の意見
- 女性職員の係長職昇任選考受験率が前年比2.9ポイント上昇（H28：8.1% → H29：11.0%）

働き方改革へ向けた 取り組みと成果

ワーク・ライフ・バランス推進認定企業





株式会社 アイビーシステムズ

代 表 者 ● 代表取締役社長 野沢 正巳

従業員数 ● 70名（女性：17名 男性：53名）

業 種 ● ソフトウェア業

取り組み

当社は、『社員』『お客様』『技術力』という3つの視点を重視し、ITソリューションサービスを『常に向上し続ける』を企業理念として掲げています。

そのためには、社員一人ひとりが成果や結果を出しながら、仕事と生活を楽しむことができる、働きがいのある会社にしていく事が最重要だと考えています。

働き方改革としては、職場環境の整備として、人事制度の刷新、技術研修制度の充実、育成プログラムの見直し等に取り組んでいます。

またイクボス中小企業同盟に加盟したことにより、女性社員だけではなく、男性社員への子育て支援として、育児休業や時差出勤の制度が利用しやすい環境作りに取り組んでいます。

さらに今年秋より、ワーク・ライフ・バランスを考えた飛び石連休における平日の有給休暇取得を推奨しています。

仕事柄、残業や休日出勤が発生することもあり、月に一度の衛生委員会では、社員残業時間の管理を産業医の先生も交えながら行い、個別に指導を行っています。

成果

子育て中の男性社員が保育園送迎のため、時差出勤をスタートしました。また今年度は、男性社員の育児休業についても利用者が出てきそうです。

有休消化率も向上（68%）し、残業時間も減少（平均：8時間/月）してきたことで、ワーク・ライフ・バランス導入の成果が少しずつ見えてきました。

今後は、より良い職場環境づくりを継続していく事によって、一人ひとりが働きがいのある会社を目指していきます。



一ノ谷建設 株式会社

代表者 ● 代表取締役 角井 信夫

従業員数 ● 11名（女性：2名 男性：9名）

業 種 ● 建設業（舗装工事業）

取り組み

会社が将来にわたり持続していくため、また敬遠されがちな業種の建設業においてこれから入ってくる人や今いる人双方が快適に働くためにも、ワーク・ライフ・バランスが非常に重要であると認識しています。

まず当社が最初に取り組んだことは、就業規則やその他の規定・規約を社会保険労務士の方を交えて徹底的に整備し直す事でした。

有給休暇とは別に慶弔事などにも利用できる特別休暇制度を新たに整備したり、結婚・出産・育児・介護・功労などで細やかながら金銭的な支援ができる規約を補強しました。

また育児休暇制度やその他の制度などを分かりやすい文章にした広報チラシを給与明細封筒の中に入れることで、従業員本人のみならず家族にも周知・理解されやすいようにしています。

成果

まだワーク・ライフ・バランスや新しい就業規則を導入して日が浅いため、目に見える大きな変化はありませんが、従業員からは新しい制度や規定に関する質問等、また特別休暇の利用者なども出てきており、じわじわと浸透し始めているのは実感しています。

また別の効果としては、弊社の求人面接の際に応募者の応募動機の中にワーク・ライフ・バランスの導入が挙げられる事もあります。



唐沢電気 株式会社

代表者 ● 代表取締役 小林 利美

従業員数 ● 6名（女性：2名 男性：4名）

業 種 ● 電気工事業

取り組み

当社は、豊島区ワーク・ライフ・バランス推進認定企業として、模範的な労働環境（働き方改革）を目指して整備し、さらにはそれを地域に広めて行きたいと考えています。

電気工事業では職業柄、突発的に休日出勤や時間外労働なども発生します。当社では時間外労働削減をめざし、平成27年に示した「労務管理に関する指針」において、時間外労働の削減に取り組むことを宣言しています。そして、職務やその進め方を見直し、所定労働時間内に終わらせられる仕事は終えるようにし、緊急対応以外の残業時間を減らしつつあります。

また、風通しが良く生き生きとした職場環境を整えるために、ハラスメント防止に関する制度や子育て支援となる諸制度を就業規則等に掲載し、従業員一人ひとりが制度を利用しやすいように周知しております。

さらに、時々専門家を招き、働き方改革の状況・進捗をセルフチェックする機会を設けるようにしています。

成果

会社主導によるワーク・ライフ・バランス施策の導入によって、従業員から、諸制度や様々な取り組みに対する理解を得ることができました。その結果、残業時間を削減することに成功し、仕事と家庭との両立に貢献したと感じています。ワーク・ライフ・バランスの取れた職場の方が、働きやすく、従業員のモチベーションも高いと感じています。それに限らず業務の効率化も進んでいます。

今後は、セルフチェックや面談を通して従業員の抱える課題などを分析し、働きがいのある職場づくりを進めていきます。



株式会社 小暮電機商会

代表者 ● 小暮 一雄

従業員数 ● 14名（女性：1名 男性：13名）

業 種 ● 電気設備工事業

取り組み

社員の内、男性1名は保育園に子どもを2名を通わせています。共働きのため、彼が近くの駒込第一保育園まで送り迎えをすることもあります。

勤務時間は各自が自己管理すれば良いとの考えであり、仕事（担当建築現場）に影響がなければ、問題無いと考えています。仕事が忙しくて、他の応援が必要なきは、社員同士または社長が調整しています。

成果

コミュニケーションが円滑な社風は変わっていないと思います。平素から、社員それぞれの現場の忙しさに応じて互いに調整するため、コミュニケーションの円滑さを維持することで業務を行っています。

豊島区の工事を完了すると、具体的な項目に詳細な点数で評価し、その合計点が工事成績としてもられますが、70点以上は優良評価であり、70点を越えた点数に応じて、現場代理人に奨励金を払うようにしています。そのルールを公にして、社員全員の前でその現場代理人に渡していることで、いくらかモチベーションをあげることができていると感じています。



酒井建設 株式会社

代表者 ● 代表取締役 酒井 三雄

従業員数 ● 10名（女性：2名 男性：8名）

業 種 ● 建設業

取り組み

ワーク・ライフ・バランスの取り組みを始めて日が浅いですが、全員で努力し、推進しています。

新たな取り組みとしては、ノー残業デーを毎週金曜日に設定し、女性専用更衣室を設置しています。また、建設会社では休日の確保が難しいところですが、第2・第4土曜日を完全休日としました。

さらには、帰宅時間を早めるため、毎週の定例会議時間を短縮し概要説明に留め雑談を無くすようにしています。

少人数の会社の利点でもあると思いますが、社員一人ひとりの生活環境に合わせたサポートをしています。

成果

ワーク・ライフ・バランスを導入し、様々な地域貢献のための取り組みをしていく上で、働き方に対する意識が向上していると同時に、社員がやる気に満ち溢れていると感じています。



信和管工 株式会社

代 表 者 ● 代表取締役社長 稲田 剛

従業員数 ● 15名（女性：3名 男性：12名）

業 種 ● 管工事業

取り組み

当社は「確かな信頼と高い技術力で社会に貢献する」という事を社員一同、心がけております。

ワーク・ライフ・バランスに関する周知を、全社員が集まる会議で行い、誰でも利用できる制度という事を伝えております。

社員同士のコミュニケーション・親睦が大切と考え、人間関係の不満等を軽減するために、社内勉強会及び周知会、その後の懇親会や社内旅行を開催し、モチベーション向上や社員同士・職場内等で話し合いが行いやすい環境づくりを行っております。

今現在、夏場などの暑い日では、屋外で働く社員への熱中症対策グッズの配付や、休憩時間を増やす等の対策を指導して実行しています。

また、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために社外講習会への参加、資格取得のための特別教育や技能講習を受講させ、必要に応じて学校等への就学の支援も行っております。

成果

ワーク・ライフ・バランスについてはまだ取り組み始めたばかりであり、成果が表面化しているとは今のところ感じることはできませんが、社員の活発な意見交換が増えているように思います。風通しの良い人間関係を社内で構築できる方向へ進んでいると思っています。

今後は社員一人ひとりの意見を参考にしつつ、必要に応じて企業の意識や企業風土の改革等を行いながら、働きがいのある職場となるよう進めていきます。



初見電建 株式会社

代表者 ● 代表取締役 初見 文雄

従業員数 ● 10名（女性：2名 男性：8名）

業種 ● 電気工事業

取り組み

当社は豊島区ワーク・ライフ・バランス推進認定企業として、平成29年4月から認定されており、「よい仕事がプライベートを充実させ、充実したプライベートがよい仕事につながる。」という考えを再認識いたしました。

同時に効率良く働くことも大切だと思っております。効率良く働くためには、仕事の進捗状況などを把握しアドバイス、時にはフォローし合っています。

また、今までも従業員それぞれの家庭、家族の状況に応じた早退等、勤務時間の融通をしてきましたが、新しくアニバーサリー休暇を導入しました。自身の誕生日に限ることなく、家族の誕生日や結婚記念日など、どんな記念日でも、年に1日休暇を取得できるようになっています。

成果

今回の認定を従業員に周知し、導入についても好反応を得ることができました。休暇取得後にはリフレッシュでき、少しずつ効果が出ていると思っています。今後は会社発信だけではなく、従業員からも多くの意見が出るような職場づくりを目指していきたいです。



文京電気 株式会社

代表者 ● 代表取締役 佐藤 靖

従業員数 ● 6名（女性：1名 男性：5名）

業 種 ● 電気工事業

取り組み

当社は電気設備工事という仕事を通して信頼・安全・利便を区民の方にお届けするということを目的としています。

電気工事業は、今や製品の技術進歩、IT化等早い速度で変化しており対応に技術の研鑽が必要です。そのため、メーカーの研修会や展覧会等に参加するよう指導しています。社員が毎日の業務を通して高いパフォーマンスを発揮できるように、職場のワーク・ライフ・バランスを推進しようと努めています。

工事に関しては常に建築会社主体のため、残業・休日出勤等時間外労働が多く発生しますが、会社として毎週金曜日を職場の清掃の日と決め、午後5時頃までに仕事を終え、清掃後社員の親睦を深めるために飲食をしながら悩みや不安などを聞き対応をしています。また、第二金曜日をノー残業デーとしています。

成果

電気工事業には多くの国家資格等が個人にも必要になります。したがって、会社として資格取得の研修・講習会に援助を行い、社員の仕事へのモチベーションの向上を図っています。

休暇取得は、工事現場の完了と新規工事の間で多く取れるよう対応しています。今後2・3人グループ制で工事現場を担当できるように体制を整えていきたいと考えています。



ユタカ設備工業 株式会社

代表者 ● 代表取締役 齋藤 泰彦

従業員数 ● 17名（女性：4名 男性：13名）

業 種 ● 建設業

取り組み

当社は空調・衛生設備工事の設計・施工・メンテナンスを行っている会社です。きれいな水と気持ちの良い空気を活かし、より良い暮らしと豊かな社会づくりに貢献することを目的として事業を営んでおります。

当社は若手の社員が多いので、長期的に安心して働くことができるようワーク・ライフ・バランスを会社全体で考え、より良い職場環境づくりを進めているところ

です。具体的には、週に1回、予定の調整を行い、特定の社員に仕事の偏りが無いように配慮しています。また、月に1回、月例報告会を行っており、その会議の中でワーク・ライフ・バランスについて話し合う時間を設けています。

こうした取り組みによって、休暇についてやハラスメントに対する考え方など、社員全員に周知することができるようになりました。さらに当社では現場配属の女性社員も2名在籍しており、まだまだ男社会である建設業の中で活躍しています。女性ならではのきめ細やかさが業務の効率化に役立ち、男性社員の負担軽減に繋がっています。

成果

会社全体で取り組んできたワーク・ライフ・バランスの推進によって、社員一人ひとりの意識が変わってきました。

例えばノー残業デーの導入により、メリハリのある仕事の進め方をしようと考えたり、女性社員はこれから結婚・出産を経ても、休暇を取得して働き続けられるという安心感を得ることができたようです。

また、会議での話し合いの場を設けたことで、自分以外の周りに対する気遣いが生まれる機会が多くなり、社内の雰囲気も良くなってきていると感じています。お客様の満足度を高めるためには、社員の満足度も高めて良い仕事ができるようになる必要があります。

今後も社員が生き生きと安心して働くことができるよう改善を繰り返しながら、より良い会社づくりに邁進していきたいと思っております。

掲載団体 一覧（掲載順）

としまイクボス宣言団体

株式会社 池袋ショッピングパーク	株式会社 テービーケー
伊藤興業 株式会社	社会福祉法人 豊島区民社会福祉協議会
株式会社 歌工務店	公益財団法人 としま未来文化財団
落合税務会計事務所	株式会社 日本政策金融公庫 池袋支店
広和電気 株式会社	株式会社 みずほ銀行 池袋支店
株式会社 社会起業家パートナーズ	弁護士法人 アディーレ法律事務所
大東産業 株式会社	株式会社 九電工 東京本社
一般財団法人 東京城北勤労者サービスセンター	株式会社 クレディセゾン
徳力建設工業 株式会社	女子栄養大学
特定非営利活動法人 としまNPO推進協議会	巣鴨信用金庫
公益社団法人 豊島区シルバー人材センター	西武造園 株式会社
医療法人財団 豊島健康診査センター	株式会社 セレスポ
ナンコー電機 株式会社	株式会社 そごう・西武 西武池袋本店
株式会社 吉川電機工業所	学校法人 帝京平成大学
渡邊建設 株式会社	東京信用金庫
株式会社 遠藤製館	株式会社 東武百貨店 池袋本店
川村学園女子大学	白十字 株式会社、白十字販売 株式会社
広研印刷 株式会社	株式会社 バルコ 池袋店
株式会社 サンシャインシティ	株式会社 光通信
株式会社 システムクエスト	株式会社 ビックカメラ
株式会社 西武ホールディングス	株式会社 ファミリーマート
聖和建设 株式会社	社会福祉法人 フロンティア
株式会社 ゼネット	株式会社 良品計画
学校法人 大正大学	豊島区

豊島区ワーク・ライフ・バランス推進認定企業

株式会社 アイビーシステムズ	信和管工 株式会社
一ノ谷建設 株式会社	初見電建 株式会社
唐沢電気 株式会社	文京電気 株式会社
株式会社 小暮電機商会	ユタカ設備工業 株式会社
酒井建設 株式会社	

ご協力いただきありがとうございました





としまイクボス Book

平成 29 年 9 月 発行

豊島区 政策経営部 企画課
女性にやさしいまちづくり推進グループ
TEL 03-4566-2513

豊島区 男女平等推進センター
(エポック 10)
TEL 03-5952-9501





Epoch 10

限らない飛躍、可能性