

令和5年度版

宇都宮市

ワーク・ライフ・バランス  
WORK LIFE BALANCE

# 実践ガイドブック

持続的発展に向けた経営戦略

企業が仕事と生活の調和に取り組むために

本ガイドブックでは、各企業の皆様が、ワーク・ライフ・バランスに取り組む際の、役立つ取組のポイントや手順、注意点などをわかりやすく説明するとともに、具体的な取組好事例として、男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」受賞事業者各社の取組やコメントを掲載しております。ぜひ、ご活用ください！



住めば  
愉快だ  
宇都宮

UTSUNOMIYA



# 目次

<b>第1章 ワーク・ライフ・バランスについて</b> . . . . .	1
1 ワーク・ライフ・バランスとは . . . . .	1
2 ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か . . . . .	1
3 ワーク・ライフ・バランス推進のメリット . . . . .	2
4 ワーク・ライフ・バランスに関する本市の状況 . . . . .	3
<b>第2章 ワーク・ライフ・バランス定着に向けた方策</b> . . . . .	6
1 経営トップのリーダーシップを発揮する . . . . .	6
2 キーパーソンとなる担当者等を配置する . . . . .	7
3 ワーク・ライフ・バランス管理職をつくる . . . . .	8
4 積極的にコミュニケーションを図る . . . . .	9
5 「自分ごと」として考える環境をつくる . . . . .	10
6 職場ぐるみで生産性を高める . . . . .	11
7 「よく働き、よく休む」を習慣化する . . . . .	12
8 取組の進捗を「見える化」する . . . . .	13
9 業界や顧客を巻き込む . . . . .	14
10 社外の施策を活用する . . . . .	15
<b>第3章 実践に向けた方策</b> . . . . .	16
1 推進体制づくりと自社の課題の把握 . . . . .	16
2 課題別対応策 . . . . .	17
3 女性活躍推進法への対応 . . . . .	28
4 育児・介護休業法への対応 . . . . .	30
<b>第4章 本市における取組事例の紹介</b> . . . . .	33
<b>第5章 ワーク・ライフ・バランスを進めるための施策</b> . . . . .	46

# 第1章 ワーク・ライフ・バランスについて

## 1 ワーク・ライフ・バランスとは？

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」とは、働くすべての人々が、「仕事」と、育児や介護、趣味や学習、地域活動など「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態をいいます。

ワーク・ライフ・バランスが実現すれば、個人はより充実した生活を送り、成長しながら働くことができ、企業は社員の力を十分に引き出して、持続的に発展することができ、社会全体にも活力が生まれます。

## 2 ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か

消費市場でのニーズの多様化、経済や雇用のグローバル化が進むなど、社会経済情勢の変化のスピードは速く、企業には、変化に対応する能力が求められています。

一方、少子高齢化の進行により、労働人口は確実に減少しており、働きながら親の介護を担う人が多くなっている状況や、共働き家庭が主流となっていることなど、家庭や地域での役割を担いながら働く人が増加しています。

加えて正社員の過重労働が社会問題となる一方で、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等の増加とその労働環境、失業も問題となっています。今後進むであろう労働力の再編の中で、雇用形態をどう多様化していくかが課題となります。

企業が、変化への適応力を蓄え、持続的に成長していくためには、女性・高齢者を含め多様な働き方のニーズを持つ人材を積極的に活かし、戦力としていくことが必要です。そして、その手段として最適なのが、ワーク・ライフ・バランスを基本に据えた企業戦略なのです。



### 3 ワーク・ライフ・バランス推進のメリット

ワーク・ライフ・バランスを推進することは、従業員だけでなく企業にも多くのメリットがあります。

#### **メリット1** 仕事の効率化によるコスト削減と生産性の向上につながる

業務の見直しを行い、効率化を図ることで、残業代を削減できるだけでなく、体調不良や長期休業の人を減らす効果や、生産性が向上することによるコスト削減の効果が期待できます。

#### **メリット2** 優秀な人材の確保・定着につながる

労働人口が減少していく中、仕事と仕事以外の生活を両立できる環境にある会社は、若い世代にとっても魅力的なため、良い人材が集まってきます。

ワーク・ライフ・バランスを戦略の基本に据え、両立支援や柔軟な働き方の制度などの充実に取り組むことは、優秀な人材の確保につながるだけでなく、優秀な人材が辞めることなく、社員の定着率を高めることが期待できます。

#### **メリット3** 社員の意欲向上につながる

社員の仕事の満足度や意欲が高くなり、モチベーションアップにつながります。柔軟な働き方をすることにより、リフレッシュ効果や社員の視野の広がりも期待できます。

#### **メリット4** 企業のイメージアップにつながる

ワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより、「従業員を大切にする企業」として、対外イメージの向上にもつながります。

#### **メリット5** 持続可能な組織体制につながる

社員一人ひとりが育児や介護など、ライフステージのどの段階においても、仕事と家庭生活などの両立を図りながら、意欲的に仕事に取り組むことができ、将来にわたって持続可能な組織体制を構築することが可能になります。

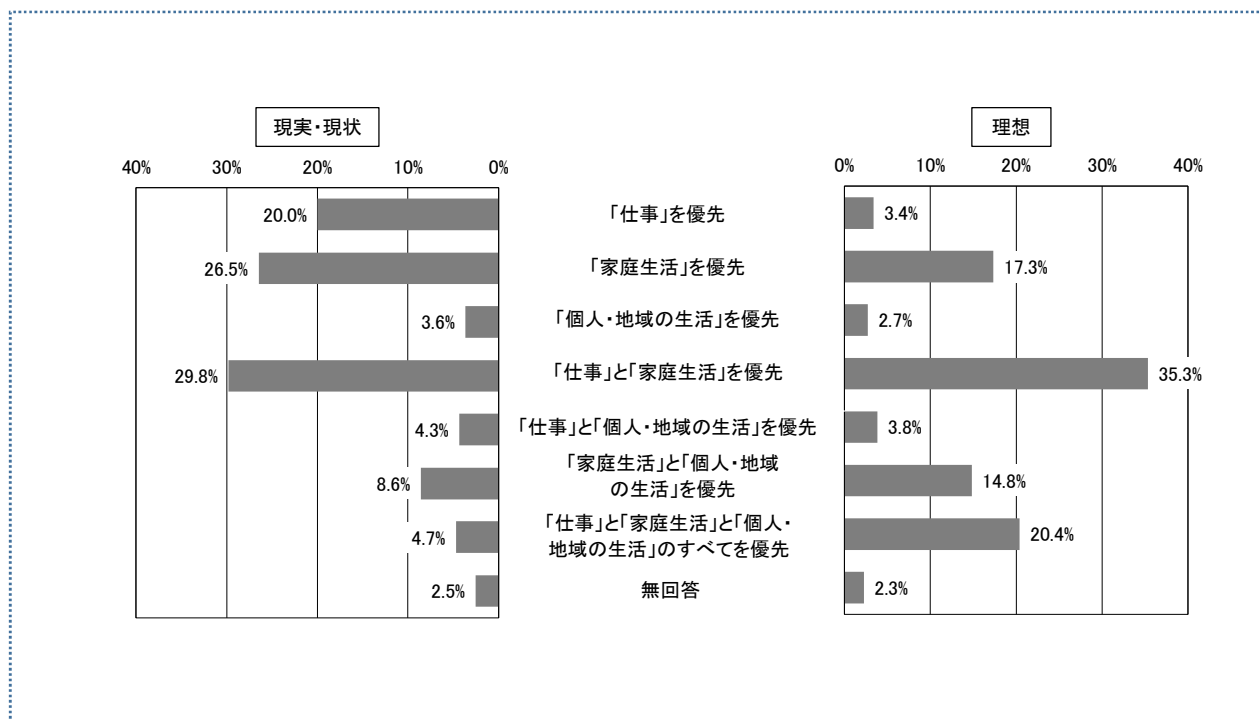
## 4 ワーク・ライフ・バランスに関する本市の状況

### (1) 市民のワーク・ライフ・バランスに関する意識

本市が実施した市民意識調査において、ワーク・ライフ・バランスの理想と現実についてたずねたところ、「仕事と家庭生活」を優先することが理想であると回答した人が最も多い結果となりました。

また、「仕事と家庭生活と個人・地域の生活のすべて」を優先することが理想であると回答した人が2番目に多く、20.4%であります。現実にはそれらを優先できている人は4.7%であり、理想と現実の間に大きな乖離があることがわかりました。

#### ◆ワーク・ライフ・バランスの現実と理想



出典：男女共同参画に関する市民意識調査(令和3年度)

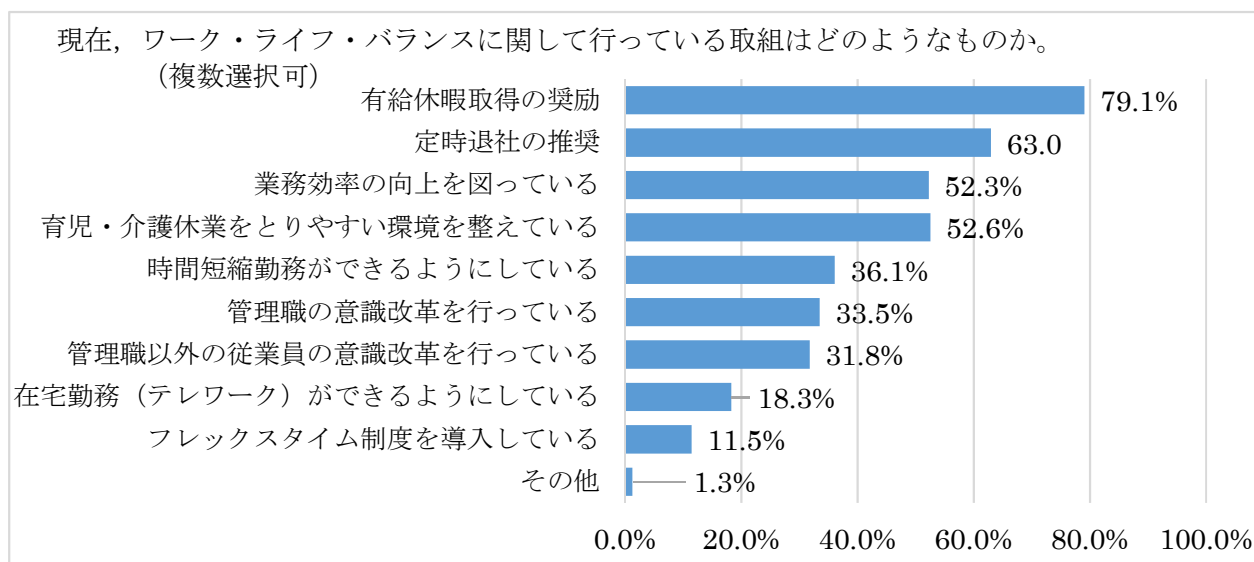
## (2) 市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスに関する取組状況

本市が実施した事業所意識調査において、「ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組」についてたずねたところ、「有給休暇取得の奨励」や「定時退社の推奨」が主要な取組となっていることがわかりました。

また、「業務効率の向上を図っている」や「育児・介護休業をとりやすい環境を整えている」事業所も多い状況となっています。

一方、「在宅勤務（テレワーク）ができるようにしている」や「フレックスタイム制度を導入している」事業所は少ない状況となっています。

### ◆仕事と生活の両立支援のための取組状況



出典：男女共同参画に関する事業所意識調査（令和3年度）

### (3)本市におけるワーク・ライフ・バランス推進の取組

本市では、男性も女性も共に仕事や家庭生活などを両立することができるよう様々な事業に取り組んでいます。

具体的には、認定こども園や保育所などの整備促進やファミリーサポートセンター事業、病児保育事業の実施など、仕事と子育ての両立を支援するための取組を実施しています。

また、企業経営者を対象としたセミナーの開催やパンフレットの配布、男性従業員向けの育児休業取得促進講座、経済団体等との意見交換会を行うなど、労使双方の理解や取組の促進を図っています。

#### 主な取組一覧

##### ■ 雇用環境の整備と働き方の見直しの促進

- ・ 企業啓発事業(セミナー、啓発誌等による周知など)
- ・ 優良企業表彰・認証(男女共同参画推進事業者表彰、宇都宮まちづくり貢献企業認証制度)
- ・ 勤労者啓発事業(啓発誌等による周知など)

##### ■ 仕事と生活などとの両立支援の推進

- ・ 「認定こども園」「保育所」など教育・保育施設等における保育の提供
- ・ 地域子育て支援事業の充実(ファミリーサポートセンター、病児保育、一時預かり等)

##### ■ 家庭生活における男女共同参画の促進

- ・ 男性の育児休業取得促進事業(男性従業員に対する啓発講座)
- ・ ふれあいのある家庭づくり事業(家庭の日の推進)

##### ■ 女性の多様なチャレンジへの支援

- ・ 女性の再就職支援(再就職支援セミナー・就職相談会の実施等)
- ・ 女性の人材育成と活用(リーダー養成講座、研修への派遣)



## 第2章 ワーク・ライフ・バランス定着に向けた方策



### 1. 経営トップのリーダーシップを発揮する ～経営トップからメッセージを繰り返し発信する～

仕事の成果を高めながら、恒常的な長時間労働の抑制や柔軟な働き方の拡大、年次有給休暇の取得促進、育児休業制度の活用などをバランスよく推進する「ワーク・ライフ・バランスの取組」は、今や「経営戦略」の一つに位置付けられています。こうした取組を進める理由は様々ですが、優秀な人材の確保や、手塩にかけて育成した従業員の定着率の向上、さらには、多様性の推進、家庭・地域生活等での新たな気づきを事業に反映させるため、といった声はよく聞かれます。

ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するには、経営トップのリーダーシップが極めて重要です。なぜなら、社内の業務やマネジメントのあり方を見直す必要があるからです。したがって、一連の取組をはじめるとあたり、経営トップ自身が、改めて「経営戦略」と関連付けてワーク・ライフ・バランスの必要性を認識することが重要となります。

次のステップとして、ワーク・ライフ・バランスの取組を社内に浸透・定着させるためには、経営トップが、取組の意義や、経営トップの決意、ワーク・ライフ・バランスの取組に対する目標を明確に発信することが不可欠です。

ワーク・ライフ・バランスの取組を経営計画等に組み込んでいる企業もありますが、経営トップのコミットメントは1回きりでは充分とは言えません。繰り返し、何度でも、全従業員にしっかりと伝え、同じ想いが共有されるまで発信し続けることが求められます。経営トップが自ら伝え、「会社として真剣に取り組んでいる」ことを示すことが重要です。

#### ☆取組例☆

##### きらり大賞受賞事業者

- 有給休暇取得に向けた積極的な働きかけ

社長自ら従業員に対する有給休暇取得の声掛けを実施することにより、毎年度、取得率の向上につなげ、ワーク・ライフ・バランスを推進 (⇒事例 P. 38)

## 2. キーパーソンとなる担当者等を配置する ～担当者・部署を通じて取組を浸透させる～



ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するためには、経営トップの理念を実践していく、実働部隊となる担当者や担当部署の存在が重要です。組織上のどこに位置付けるのかは企業によって様々ですが、人事部、総務部やダイバーシティ担当部署などが多いようです。

担当者は、一定のリーダーシップを発揮できるポジションにあることが求められます。なぜなら経営トップの想いをしっかり受け止めて、従業員に伝わりやすい形で伝えると共に、様々な立場の従業員の意見を聞いたり、従業員が経営トップに言いにくいことの代弁などを担うことになるからです。このような立場の人が、社内の緩衝剤となり、コミュニケーションを取り持つ影の立役者となれば、取組をよりスムーズに社内に浸透させることができます。

経営トップが、従業員に向けたメッセージを効果的なタイミングで発信したり、従業員の声をうまく汲み取って制度に反映させるためにも、社内にワーク・ライフ・バランスの取組を浸透・定着させるキーパーソンとなる人物を据えることは、取組成功の第一歩です。

### ☆取組例☆

#### きらり大賞受賞事業者

##### ● 女性管理職による相談窓口の設置

出産や子育ての悩み等に応じるとともに、社員と執行役との橋渡しの役割を担う女性活躍推進担当者（女性管理職）による相談窓口の設置により、女性が安心して働くことのできる職場環境を整備

(⇒事例 P. 42)

### 3. ワーク・ライフ・バランス管理職をつくる ～管理職が理解し，率先して実践する～



各職場においてワーク・ライフ・バランスの取組を浸透・定着させられるかどうかは，その職場の管理職の言動が大きく影響します。

そのため，まずは，管理職に対して重点的に，階層別研修や会議でのディスカッション等を実施するなど，ワーク・ライフ・バランスの重要性の理解を促進し，職場で適切な業務管理，従業員の管理などを率先して実践するいわゆる「ワーク・ライフ・バランス（WLB）管理職」になっていただく必要があります。

また，職場の従業員に対して働き方の見直しを促すためには，管理職自らも業務の無駄を省き，ノー残業デーには率先して定時退社を実践するなど，実行垂範が求められます。日頃から不要不急な残業や休日出勤をしない，有給休暇や特別休暇についても積極的に取得すると共に周囲へ取得を促す等，管理職自らが効率的に働くことで，従業員がワーク・ライフ・バランスの取組に対して抵抗感のない環境をつくることが重要です。

このような「WLB 管理職」を増やすことは，ワーク・ライフ・バランスの取組を職場に浸透・定着させる上で不可欠です。そして，産前・産後休業や育児休業取得者，あるいは，介護経験のある従業員の中で管理職にふさわしい者を管理職に登用することで，こういった経験を活かした形で，ワーク・ライフ・バランスを実践して活躍する管理職のロールモデルをつくるといった方策もあります。

#### ☆取組例☆

##### きらり大賞受賞事業者

###### ● ワークライフバランス学習会の実施

管理職向けに「仕事と育児の両立社員マネジメント」研修等の実施や，研修内容，参加者の感想等を掲載したリーフレットの配布による，職場全体でのワークライフバランスの推進

(⇒事例 P. 45)



## 4. 積極的にコミュニケーションを図る ～個人や家庭の事情を話しやすい風土をつくる～

家族の病気や介護、記念日や行事などによって、会社を休んだり、定時に帰宅することを、心苦しく思っている従業員も多いはず。また、一人では対応しきれない仕事を抱えていながら、周囲に助けを求めることができず、毎日残業している人もいるかも知れません。

職場の従業員一人ひとりのプライベートな事情や抱えている業務の状況などについて、職場内で積極的にコミュニケーションを図ることは、互いの事情に配慮したり、協力体制を構築する第一歩となります。

そのための手段として、日常的な管理職からの声かけはもちろんのこと、例えば、会社として「家族参観日」「ファミリーデー」などを開催したり、趣味に打ち込んでいる姿や子どもの誕生日等を社内報に掲載するなど、従業員のプライベートや家族の「顔」が見えるようにすることも一策です。

また、業務の状況とプライベートの予定等を部署内で情報共有するような社内ネットワークを導入し、もしくは、そうした情報をメールで情報共有したり、定期的な面談で把握することで、互いの事情を理解し、業務量や分担を調整したり、休暇取得を快く勧めることができるようになります。

このような情報共有から、育児や介護と仕事の両立についての工夫（ベスト・プラクティス）が共有されますし、家庭や趣味等で共通項があることが分かると、いわゆる風通しの良い職場風土の形成の一助になるでしょう。

### ☆取組例☆

#### きらり大賞受賞事業者

- 各種休暇制度の全社員への周知及び理解促進の実施

ライフイベントに応じた休暇が取りやすくなるよう、該当者と成り得る社員が多い「仕事と介護の両立」についての意識醸成及び各休暇制度の周知



## 5. 「自分ごと」として考える環境をつくる ～従業員一人ひとりを主人公にする～

ワーク・ライフ・バランスの取組を社内に浸透・定着させるためには、全従業員が、「やらされ感」をもつことなく「自分ごと」として捉えるための風土づくりが大切です。

従業員一人ひとりが、主体的に取り組むようになって、初めて、残業時間の削減や年次有給休暇等の取得が効果的に進みます。

例えば、残業時間の削減については、削減できる仕事はないか、いかにして業務を効率的に行うか、無駄な時間の過ごし方をしていないか等の観点から、従業員一人ひとりが自分の業務を見直して、効率化の方法を考えることが重要です。

年次有給休暇等の取得を促進する場合であれば、予め休暇を取得する計画を立てて周囲に知らせると共に、自分の業務を周囲に代行してもらえるよう必要な引継ぎをしたり、不在時に備えてマニュアルを作成するなど、従業員一人ひとりが自分の仕事の仕組みを日頃から整えるといった準備が求められます。

全従業員が「自分ごと」として取り組むモチベーションを維持するためには、従業員による業務効率化等の優れた取組に対する社内表彰制度の導入や、従業員の業務改善に向けた提案を受け止める仕組みづくりなどによって、取組をサポートすることが重要です。

### ☆取組例☆

#### きらり大賞受賞事業者

##### ● 積極的な有給休暇取得の推進

有給休暇の取得数が半年間で5日未満の社員に対し、管理職が取得のための計画書を作成するなど、有給休暇取得の推進による取得率70%の達成



## 6. 職場ぐるみで生産性を高める

### ～業務の棚卸し、見直し、改善を行う～

ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境を構築するためには、これまでの業務のやり方を見直して無駄を減らしたり、業務改善に取り組む必要があります。そのためには、日々の業務の棚卸しを行って、無駄はないか、改善点はないかを検討することが求められます。

棚卸しの際には、業務の年間スケジュールや、各月・週・日のルーチンワーク、想定される臨時の業務を明確にして、その業務に要している時間・従業員数等を把握することが肝要です。さらに、その業務をやり遂げるために投下している経営資源に見合った効果が上がっているかについても検討すべきです。この作業にあたっては、管理職自らが業務の詳細まで把握していないことも考えられますので、従業員に実態を正確に報告してもらう必要があります。従業員に仕事の効率を高めることの意義をしっかりと伝えるといった管理職の手腕が問われます。

こうした棚卸しにより、業務の必要性に応じて今後の対応を検討することになりますが、この取組自体、業務の手順を職場ぐるみで把握することとなり、業務マニュアル等の作成も可能となります。

また、それぞれの従業員が今どのような仕事を抱えているのか、繁忙期はいつかといった業務の状況を出し合うことで、職場のコミュニケーションの強化にもつながり、一人で仕事を抱え込むことなく、仕事をカバーし合える関係が促進されます。

### ☆取組例☆

#### きらり大賞受賞事業者

##### ● 女性職員同士の交流会の実施

子育てと仕事の両立への不安や、業務上の悩みを気軽に話し合える交流会の実施による職場環境等の改善

(⇒事例 P. 45)

## 7. 「よく働き、よく休む」を習慣化する ～「休み」を明日の成果につなげる～



仕事だけに時間を取られていると、新しい情報のインプットやネットワークの拡大が図れず、発想のマンネリ化を招くとも言われています。しっかり休養をとって、余暇を楽しんだり、家族や大切な人たちと過ごしたり、また自己啓発に励むことは、仕事のパフォーマンスを向上させるためにも重要です。

しかし、そうは言っても「仕事が終わらない」、「周りの人が働いているのに休みづらい（帰りづらい）」など、長時間の残業をしていたり、休暇を取得できない従業員には様々な理由があります。従業員によっては、「本当は、残業を長時間した方が上司から高い評価を得られるのではないか」などと誤認している場合も考えられます。そこで、職場の管理職にとっては、これらの「帰れない」、「休めない」理由を取り除くことが大切な仕事となります。

まずは、不要不急な残業の禁止や、ノー残業デー等の徹底が望まれますが、場合によっては、終業時刻以降のシステムダウン、夜8時以降の残業は認めないといった強制的な取組も効果的です。こうした強制的な取組は、従業員から不満が出ることも想定されますので、経営トップが会社の取組として明確に位置付けたり、管理職の意思統一や、社内の就業制度に盛り込むなど、入念な準備が必要です。

こうした取組を行うことで、従業員は「休み」の効果を感じることができ、「残業しなくても時間内で業務を終えるコツがわかった」、「休みを取ってみると、思っている以上に得るものがあった」といった意見も寄せられるようです。

### ☆取組例☆

#### きらり大賞受賞事業者

- ノー残業デーの継続実施や福利厚生の充実

20年以上前から月に2回のノー残業デーを実施し、労働時間削減の徹底を図るとともに、1週間取得可能な「リフレッシュ休暇制度」の導入など、ワーク・ライフ・バランスを推進するほか、人間ドック費用の全額企業負担など、経済的な支援を実施

(⇒事例 P. 39)



## 8. 取組の進捗を「見える化」する

### ～達成状況の可視化でモチベーションの向上を図る～

ワーク・ライフ・バランスの取組は、すぐには目覚ましい成果が出なかったり、働き方や生活のあり方を問いかけることもあるため、従業員から不満や非協力的な反応が生まれることも想定されます。

こうした取組が長期間に及ぶ場合は、従業員がモチベーションを維持して真剣に取り組むための方策が必要となります。また、牽引役である経営トップや管理職にとっても、何がどのくらい進捗し、また、遅れているのかを把握することは非常に重要です。

そのためにも、経営トップや管理職は、残業時間や年次有給休暇の取得状況等を従業員や職場別に把握し、同時に仕事の成果と比較したり、こまめに達成目標の進捗状況を確認することが望めます。

従業員に周知する方法として、好事例を社内で表彰したり、多少ゲーム的な要素を取り入れて進捗状況を社内で競い合ったりするなど、楽しみながら自分たちの取組のレベル感を把握するといった工夫をすることで、取組の推進力が高まります。なお、状況を従業員に周知する際には、いわゆる「ノルマ」であると誤認されないよう配慮しましょう。





---

## 9. 業界や顧客を巻き込む

### ～社外の理解と協力を得る～

---

多くの仕事は自社で完結することなく、お客様や社外の取引先との様々な関係の上に成り立っています。

ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するにあたり、長期間の休暇を取得したり、終業時刻と同時に業務を終わらせたりすると、「お客様に迷惑がかかってしまう」、「取引先が離れてしまう」といった心配が生じて、思うように取組が進められないことも考えられます。これは、個人や職場レベルでは解決が難しい問題です。

このような懸念を払拭するためには、経営トップが、自社のワーク・ライフ・バランスの取組についてお客様や取引先に説明し、事前にご理解をいただくことが有効です。具体的には、自社のホームページの経営トップのメッセージなどで、営業時間や会社が設定した休日を明記して協力を仰いだり、お客様や取引先に趣旨・内容を記載した書面を送付するなどの方法が考えられます。

また、長時間労働が業界の慣習となっている場合には、他社に先駆けてワーク・ライフ・バランスの取組を推進することで、優秀な人材の採用や技能の高い従業員の離職率の低下につながるほか、次のステップとして、同業他社に改善の輪を広げていくことで、業界の慣習を打ち破る契機になることも考えられます。



## 10. 社外の施策を活用する ～国や地方自治体等の表彰・認定等を取り入れる～

ワーク・ライフ・バランスの取組を進める中で、「取組に意味があるのか」、「業績が下がるのではないか」、「社会からの評価が下がるのではないか」という不安や懸念の声、社内から出てくることも考えられます。

こうした声に対しては、ワーク・ライフ・バランスの取組が、今や会社の発展の要諦であることを経営トップが発信し、管理職が職場マネジメントを通じて実践することが重要ですが、社外の評価を利用する方法も検討に値します。

現在、国や地方自治体、関係団体では、ワーク・ライフ・バランスの取組をはじめとした社内マネジメントのあり方に関する表彰や認定、宣言制度など多様な施策を実施しています。こうした施策を利用し、積極的に自社の取組を公表することで社内の肯定感が高まります。また、従業員本人だけでなく、その家族やお客様、取引先等がこうした情報に触れることで、従業員は自社の取組を改めて肯定的に感じるができるでしょう。

このように、企業表彰やメディア掲載をうまく利用し、社内にフィードバックすることで、取組に一層の弾みがつくはず。そして、ワーク・ライフ・バランス先進企業としての認知が高まれば、企業の評価も高まり、イメージアップにもつながります。

### ☆取組例☆

#### きらり大賞受賞事業者

- イクボス宣言の実施

社長自ら「イクボス宣言」をするなど、従業員の仕事と育児の両立を支援

(⇒事例 P. 38)

## 第3章 実践に向けた方策

### 1 推進体制づくりと自社の課題の把握

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を始めようと考えたら、まずは、推進体制を検討しましょう。体制といっても、兼任で担当者を決めるケースから、独立した組織を作るケースまで、企業によって様々です。無理をせず、自社にあった方法でスタートさせましょう。

実効性のあるワーク・ライフ・バランスの取組を導入するためには、自社の働き方、支援の現状と課題、社員のニーズを把握することが重要です。自社の現状や課題は、極力数値データで、社員の要望はアンケート等で具体的に把握し、無理のない取組から検討しましょう。中小企業では、経営者と社員の直接対話により、実施内容を考え、効果を上げているところもあります。

#### ■ ワーク・ライフ・バランス推進の手順

##### ステップ1 体制づくり

**ポイント：** 自社の規模や組織形態により、最適な方法で体制づくり

- ・専門部署の設置(ダイバーシティ※推進室の設置など)
- ・兼任体制(人事部門の担当者の任命など)
- ・ワーキンググループ(社内労働者の有志など)

※市場の要求の多様化に応じ、企業側も人種、性別、年齢などにこだわらずに多様な人材を生かし、最大限の能力を発揮させようという考え方

##### ステップ2 課題・ニーズ把握

**ポイント：** 実効性のある制度づくりに活かせる課題・ニーズ把握

- ・社員へのアンケート、社員との意見交換会などで社員ニーズを把握
- ・自社の構成(男女比、年齢層、勤怠情報、残業時間、各種制度の利用状況等)を点検し、自社の課題を把握

##### ステップ3 制度づくり・運用

**ポイント：** 制度の運用を考慮し、自社にあった利用しやすい制度づくり

- ・法定どおり又は法定以上の休暇・休業制度の設定
- ・働く時間、場所などの拡充
- ・社員のキャリアプランの支援
- ・制度内容説明会の実施、社内報やPR冊子での周知など

##### ステップ4 題制・運用の見直し

**ポイント：** 利用状況に則した、制度や運用方法の見直し

- ・制度の利用状況と効果の把握(利用者数・残業時間・採用応募者数など)
- ・利用や効果に問題がある場合の原因究明(制度設計の問題・周知不足の問題・現場での運用の問題など)

## 2 課題別対応策

ワーク・ライフ・バランスといっても、その課題や取組は様々です。自社の課題に即した制度設計や運用を考えることが重要です。

### (1) 残業が多く仕事の生産性・効率が低い

長時間労働は、社員の心身に悪影響を与え、生産性を低下させます。長時間働くことによって会社や経済を成長させていくというやり方は、逆に成長を阻害する要因となっています。

その理由として、

- ・時間当たりの労働生産性が低下し、高付加価値生産型への移行が困難になる。
- ・子育てや介護など、時間的な制約のある働き手を労働の現場から排除してしまう。

ことなどが挙げられます。

また、恒常的な残業はコストアップや健康問題などの問題を引き起こします。さらに、「会社や従業員の仕事の非効率性を見えにくくしてしまうこと」や、従業員の「効率的に仕事をする能力」が下がってしまうという事態を引き起こします。

現在は、働けば働くほど売上げがあがった高度経済成長期型の残業体質から抜け出すことが求められます。

まずは、主たる原因を見極め、改善に向けて取り組んでみましょう。

### 課題と対応策

#### ■ 課題①

長く働くことを美德とする風土、上司が帰らないと帰れない雰囲気がある

#### ◎ 社内全体に効率よく働く意識の醸成

- ・ノー残業デーの設定、有給休暇取得の推進
- ・残業、早出、休日労働などを含む労働時間の適切な把握と管理
- ・定時までの仕事のスケジュール作成・管理など

☞市内A社の取組：「本日はノー残業デー」などと記入したポップを机の上に置き、上司にも目に見える形で促す。



## ■ 課題②

社内の会議や上司に説明する資料の作成に時間を取られる

### ◎ 役職者の意識・仕事の仕方の改革

- ・ 会議開催の数、頻度、時間、参加人数の削減
- ・ IT活用で資料やデータの共有化・見える化、情報共有・作業の重複排除
- ・ 時間ではなく仕事の成果を評価する仕組みを導入（管理職・評価者への研修等で考え方、方法を浸透させ、職場内で共通理解を持つ）
- ・ 過剰な資料作成や形式の見直しを行う

☞市内B社の取組：ミーティングを短時間で効率的に行うため、椅子には座らずに立ったまま行う。

## ■ 課題③

時期や部門・人による繁忙・閑散の差が激しい

### ◎ 業務や組織全体の見直し

- ・ 仕事の棚卸しにより、優先度の低い業務を廃止
- ・ 業務プロセスの簡素化
- ・ マニュアル作成による業務の標準化
- ・ 特定の人に仕事が集中している場合、業務配分の見直し
- ・ 部門を越えた繁忙時期の応援体制の確立

☞市内C社の取組：課ごとに配置していた事務職員を一元化することにより、部門や人による繁忙・閑散を解消。

## ■ 課題④

取引先や顧客との関係で、急ぎの用件が生じやすいなど仕事の調整がつけにくい

### ◎ 取引先や顧客との調整・システム導入による情報の共有化

- ・ IT活用で顧客ニーズを把握・調整し、納期を分散化
- ・ 取引先からの情報を早めに入手し、業務を平準化
- ・ 就業時間内外を問わず互いに連絡を取る慣行の見直し
- ・ システム化等により情報を共有化し、誰でも窓口としての対応を可能に



## (2) 出産を機に女性社員が辞めてしまう

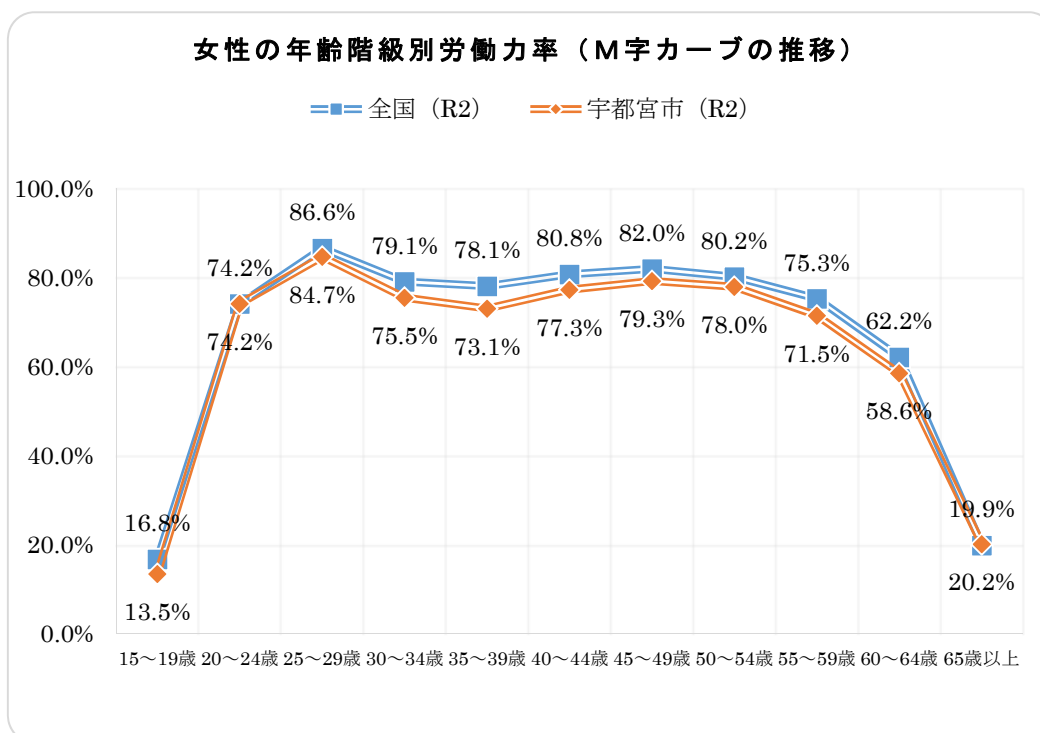
日本では、第一子出産前後に4～5割の女性が離職し、育児が落ち着いた時期に再び働き出すことから、「M字型」就労曲線といわれ、欧米にはない型で、日本女性の働き方の特徴となっています。

実際に、「残ってほしかった社員が出産を機に辞めてしまった。」という声も多く聞かれます。そのようなことを防ぐために解決策を考えてみましょう。

仕事と家庭の両立がより切実な問題となる女性社員にとって、働きやすい職場をつくることは、すべての社員にとっても働きやすい職場へとつながります。全社員が活躍できる職場づくりを目指しましょう。

- ☞ 次世代育成支援対策推進法に基づき、常時雇用する従業員が101人以上の企業は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務となっています（100人以下の企業は努力義務）。

### ◆女性の年齢階級別労働力率の推移（全国との比較）



総務省「国勢調査(令和2年度)」より本市作成

## 課題と解決策

### ■ 課題①

育児休業制度を取得しにくい雰囲気がある

#### ◎ 育児休業を取得しやすい環境づくり・利用促進のための工夫

- ・ 育児休業制度の周知徹底（育児・介護休業規定の策定，ハンドブック・HP 等による周知，制度利用者を社内報等で紹介）
- ・ 育児休業制度の拡充（対象となる子の年齢の引き上げや期間延長，分割取得など法定を超えた取組）
- ・ 利用しやすい職場マネジメント（育児休業中の代替要員の確保，育児休業中の連絡コミュニケーションなど）

☞市内D社の取組：社内HPや社内報で，仕事と家庭生活を両立させる制度を周知し，利用を促している。また，育児休業を取得した社員が，研修等で自らの体験を語り，制度利用を普及・啓発している。

### ■ 課題②

育児休業復帰後，正社員で復職している人がいない

#### ◎ 育児休業復帰後の柔軟な勤務形態づくり

- ・ 勤務時間の弾力化（短時間勤務制度，始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度フレックスタイム制度，子の看護休暇など）
- ・ 在宅勤務制度
- ・ 失効年次有給休暇の活用
- ・ 子連れ出勤など（働く時間と子育ての時間を重ね合わせるワーク・ライフ・ミックス）

☞市内E社の取組：小学校3年生までの子どもを養育する社員を対象にした短時間勤務制度や子の看護休暇制度を設けている。

### ■ 課題③

仕事と育児に追われ，将来のキャリアイメージが描けない

#### ◎ キャリア形成支援の実施

- ・ 女性職員のネットワークづくりの支援
- ・ キャリアプランの研修会等を開催し，女性のキャリアプランや両立モデルを提示
- ・ キャリア形成を念頭に置いた仕事の割り振り（管理職研修等で，女性に対する仕事の割り振りの見直しを勧めるなど）

☞市内F社の取組：両立している女性社員をアドバイザーとし，育児休業復帰後の女性社員を対象とした研修会を開催し，育児期間中のキャリアプランなどについてのアドバイスやアイデアを共有している。

### (3) 若い社員が定着しない

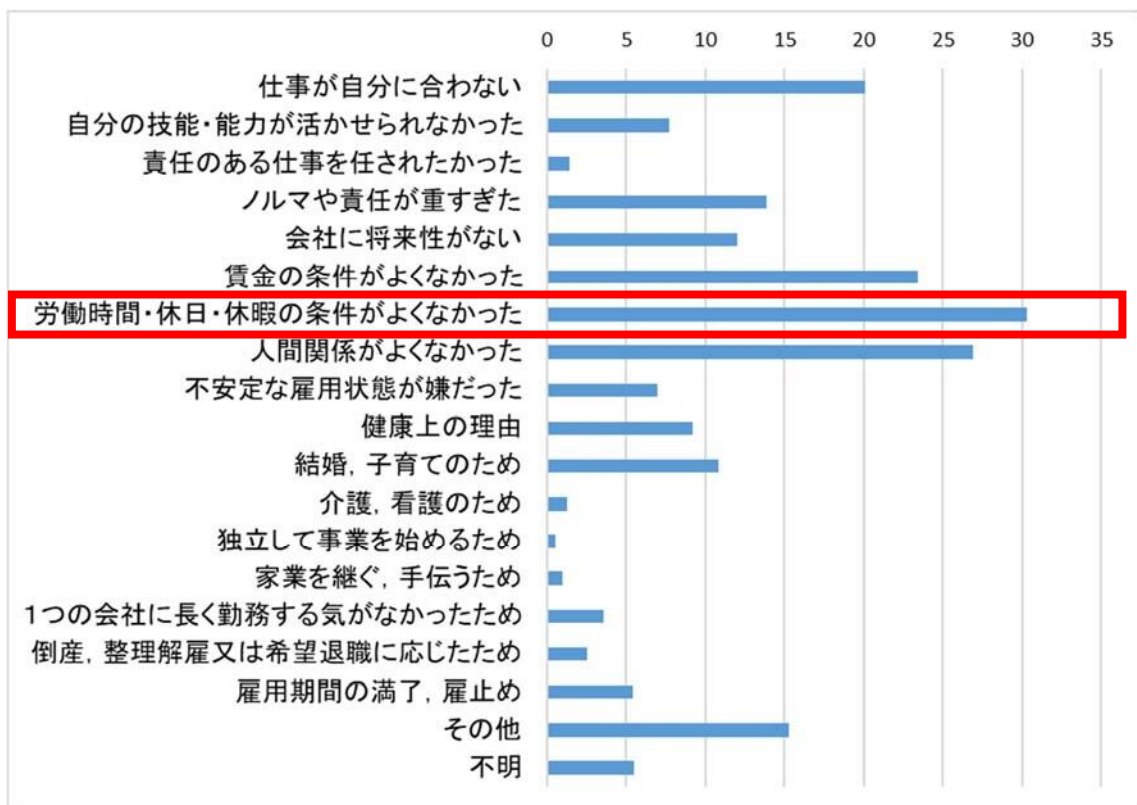
近年、若い世代においては「私生活を大事にしたい。」という考え方が多くなっています。このため、仕事と生活の調和が可能な企業であるかどうか、学生が就職先を選ぶ際の重要なポイントになっているといっても過言ではありません。

ワーク・ライフ・バランスの取組が行われている企業であれば、私生活を大切にしながら安心して働くことができ、将来のライフプランも立てやすくなることから、若い社員の定着率も高まります。

#### ◆初めて勤務した会社をやめた主な理由（複数回答、3つまで）

初めて勤務した会社を離職した満15～34歳の若年労働者に、その離職理由を聞いたところ、「労働時間・休日・休暇」という回答がトップでした。

(単位：%)



(厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査結果の概況」より本市作成)



## 課題と解決策

### ■ 課題①

社員の満足度が低く、社員がいきいきしていない

#### ◎ 社員のワーク・ライフ・バランスの見直しと満足度向上に向けた取組

- ・ 社内アンケート等を実施し、社員ニーズを把握
- ・ 自社の取組と社員ニーズにミスマッチがないかどうか取組の評価・見直し
- ・ 社員ニーズにあった取組の構築や充実

☞市内G社の取組：社員表彰を毎年実施し、功績を称えるとともに、表彰休暇を付与している。

### ■ 課題②

欲しい人材がなかなか集まらない

#### ◎ 効果的な社外アピールの実施

- ・ 自社が導入しているワーク・ライフ・バランスの取組や育児・介護に関する制度、制度利用者の声などをHPやパンフレット等でアピール
- ・ 国や自治体等の認定や表彰を受けることでアピールの機会とする

☞市内H社の取組：自社のHPのトップページに市の表彰受賞企業であることを掲載し、働きやすい職場づくりを行っていることをアピール。

☞市内I社の取組：自社のワーク・ライフ・バランスの取組の特徴を明記した求人広告を出し、応募者が増えた。

### ■ 課題③

入社間もない社員の離職率が高い

#### ◎ 会社の方針や制度の周知、キャリアプランニングの支援

- ・ 入社時や採用1年後など、機会を捉えてワーク・ライフ・バランスの取組や人材育成に関わる会社の方針を明示
- ・ ライフステージに即したキャリアプランの情報提供、プランニング機会の提供
- ・ 同世代のネットワーク化を支援

#### (4) 女性の管理職や管理職候補者が育たない

優秀な女性社員を雇用しても、なかなか管理職を志望する人や管理職の候補となる人が出ないと悩んでいる企業は少なくないと思います。

「宇都宮市令和3年度男女共同参画に関する事業所意識調査」によると、女性管理職を増やすための効果的な取組として、「候補者の把握と計画的な育成」、「管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発」などが挙げられています。

会社としても「職種的に女性に合わない」、「この業界は女性に向いていない」と決めつけずに、女性が活躍しやすいようポジティブ・アクション(27ページ参照)に取り組みながら、管理職へのキャリアアップが目指せるよう環境を整えましょう。

☞ 女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)により、平成28年4月1日から、労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務づけられていましたが、令和元年の女性活躍推進法の改正に伴い、行動計画策定の義務付け対象が、従業員101人以上の企業に拡大されました。(令和4年4月1日施行)(100人以下の企業は努力義務)

### 課題と解決策

#### ■ 課題①

##### 女性の正社員や総合職が少ない

#### ◎ 女性社員の裾野を広げる取組

- ・ 女性社員が継続就業できるような支援策の構築・充実
- ・ 女性の採用拡大
- ・ 女性の職域拡大

☞ 市内K社の取組：設計部門などの技術系職場に女性社員を積極的に配置し、技術系職場の約4割を女性が占めるなど、職域を拡大している。

## ■ 課題②

### 管理職を志望する女性社員がいない

#### ◎ 管理職に向けた動機付け

- ・ ライフイベントを踏まえた長期的キャリアプランニングのための情報提供・研修実施
- ・ 女性のロールモデルの提示(先輩社員や管理職を助言者とし、継続的に支援)
- ・ 女性社員や子育て・介護などを両立している社員のネットワーク化を支援
- ・ 将来の管理職候補としての女性社員の育成を、管理職に要請
- ・ 女性の活用をトップが会社内外に宣言する

## ■ 課題③

### 管理職に抜擢したものの、辞めてしまう

#### ◎ 登用した管理職社員のフォロー

- ・ 本人の意向を十分に踏まえた登用(昇格のタイミング・働き方への配慮など)
- ・ 管理職登用後のメンター(助言者)の設置や研修の充実
- ・ 管理職のあり方の見直し(責任と権限・処遇のバランスなど)

### 《注意事項》

男女雇用機会均等法では、労働者に対する性別を理由とする差別的取扱いを原則禁止していますが、職場に事実上生じている男女間の格差を是正する目的で行う女性のみを対象とした措置や女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)は法違反とはなりません。

※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一定の雇用管理区分、職務、役職において女性労働者が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合は、法違反となります。

#### 〈女性優遇が認められる例〉

- ・ 女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施すること。
- ・ 女性の管理職登用を進めるために女性社員を対象に意識啓発の研修を行なうこと。

## (5) 親の介護に悩む社員がいる

少子・高齢化の急速な進行により、親の介護問題は深刻化しています。しかも、育児とは異なり、急に直面することや長期間に及ぶ可能性があります。また、その担い手は、働き盛りで責任のある立場の40代～50代中高年層の社員であることが多く、そのため、親の介護のために休みを取ったり、退職せざるを得なくなる中堅社員や管理職が増えているようです。

仕事と介護の両立は、喫緊の課題になりつつあるといっても過言ではありません。介護に関する制度が整備されていない事業所は、社員の実情とニーズについて把握し、法に基づいて整備する必要があるでしょう。また、既に各制度がある場合でも、より利用しやすい制度となるよう改善していくことが必要です。全社員の共通問題として理解を深め、仕事と介護を両立できる環境づくりについて考えていきましょう。

### 課題と解決策

#### ■ 課題①

親の介護を理由に休みがちな社員や退職する社員がいる

##### ◎ 社員のニーズに即した取組の構築

- ・ 介護休業制度の活用支援
- ・ 法定を超えた介護休業(取得可能期間の延長, 取得対象要件の緩和など)
- ・ 法定を超えた介護を目的とした短時間・短日勤務制度の導入

#### ■ 課題②

社員に中高年層が多く、近い将来に備えた介護対策が必要

##### ◎ 制度の周知や利用促進のための工夫、将来のニーズを想定した検討

- ・ 育児・介護休業法の制度についての周知徹底
- ・ 責任ある立場にある社員が長期に休む場合についての対応策の検討
- ・ 介護による長期休暇を見据えた業務のフォロー体制の検討

☞市内L社の取組: 介護に関する制度を利用しやすくするため、社員への周知とともに制度活用の際の相談体制を整備した。

## (6) ストレスで休みがちな社員がいる

近年では、精神的疾患を理由として休職・退職する社員が増加しており、そうした疾患を引き起こしかねないほどのストレス要因の増加等が問題視されています。

社員がうつ病などメンタル面で不調をきたして休業や退職してしまうようなことになれば、企業にとっても大切な人材が失われてしまうことになり、ストレスを抱えたまま仕事をしている状態が長く続くようなことがあれば、効率的な事業活動を継続する上で影響を及ぼしてしまいます。

ストレスの要因は、精神的疾患や職場や家族、個人の問題など複数重なっていることが多く、必ずしも原因が職場にあるとは限りませんが、企業を取り巻く環境の変化に伴うものや、より高い成果を求められる中での人間関係など仕事上においても様々な要因が考えられます。

社員が心身ともに健康に働ける職場環境づくりに努めましょう。

### 課題と解決策

#### ■ 課題①

疲れている様子で活気のない社員が増えている

#### ◎ 職場環境の改善による予防的取組

- ・ 社員が心身ともに健康に働ける職場づくり(ワーク・ライフ・バランス施策の取組による職場環境改善:組織風土の改革, 残業削減, 働き方の多様性, 仕事内容や進め方の裁量性, ハラスメント等)
- ・ 社員の仕事上のストレス耐性を強めるための取組(コミュニケーション能力向上, キャリアプランニング支援)
- ・ 職場や家庭等の環境要因によってストレスを抱えてしまった社員の支援(産業医を中心に個人情報に十分な配慮をしながら, 上司・同僚等による支えあい)
- ・ 働く人が業務によって疾病を増悪させることなく、治療と職業生活の両立を図るための事業者による取組

(参照) 厚生労働省: 事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

スマートフォンの方はこちらから ⇒  
(厚生労働省ホームページ)



## ■ 課題②

### うつ病等によるメンタルヘルス不調の社員が増えた

#### ◎ メンタルヘルス対策の強化

個人情報に十分に配慮し、メンタルヘルス不調に陥っている本人の意思を尊重しながら「労働者の心の健康保持増進のための指針」(厚生労働省)に沿った対応を行う。

- ・ 衛生委員会等における十分な調査審議
- ・ 「心の健康づくり計画」の策定
- ・ 関係者に対する教育研修・情報提供(労働者や管理監督者への研修など)
- ・ 「4つのケア」の効果的な推進
  - ①セルフケア(労働者自らが行うストレスへの気づき)
  - ②ラインによるケア(管理監督者が行う職場環境の改善と相談への対応)
  - ③事業場内産業保健スタッフ等によるケア(社内の産業医等による専門的ケア)
  - ④事業場外資源によるケア(労災病院などメンタルヘルス専門機関によるケア)
- ・ 職場環境等の改善
- ・ メンタルヘルス不調への対応(本人や家族から相談できる体制整備など)
- ・ 職場復帰のための支援(休業中からのケア, 復帰支援プラン, 復帰後のフォローなど)

(参照)厚生労働省:労働者の心の健康の保持増進のための指針

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/dl/h0331-1b.pdf>

スマートフォンの方はこちらから ⇒  
(厚生労働省ホームページ)



☞市内M社の取組：一定時間以上の長時間労働者を対象に産業医との面談を行うとともに、残業時間管理と削減の取組を行っている。

#### 《注意事項》

平成27年12月より、労働安全衛生法により労働者数50人以上の事業場において、年1回ストレスチェックの実施が義務付けられ、(労働者数50人未満は当分の間、努力義務。)事業者は、検査の結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があるとされた労働者から申し出があった場合には、医師による面接指導を実施するとともに、医師の意見を聴き就業上の措置を講じなければなりません。

また、ストレスチェックの結果の集団ごとの集計・分析およびその結果を踏まえた職場環境改善が事業者の努力義務となっています。

### 3 女性活躍推進法への対応（女性活躍推進法の改正）

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27年8月28日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が国会で成立しました。

令和元年5月29日には、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、下記のとおり施行されました。

#### 女性活躍推進法の改正

##### 1 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大（令和4年4月1日施行）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されました（100人以下の企業は努力義務）。

##### 2 女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

(1)職業生活に関する機会の提供に関する実績

(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

の各区分から1項目以上(合計2項目以上)を公表する必要があります(令和2年6月1日施行)。

※常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、(1)(2)の全ての項目から1項目以上を公表する必要があります(令和4年4月1日施行)。

##### 3 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設（令和2年6月1日施行）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されました。

また、令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がされ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務づけられました。

※女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページ『女性活躍推進法特集ページ』をご覧ください。

スマートフォンの方はこちらから ⇒  
(厚生労働省ホームページ)



◆本市では、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定についての手順やメリットを分かりやすく説明するリーフレット「みんなが働きやすい会社に」を配布しています。リーフレットをご希望の方は、宇都宮市男女共同参画課（TEL028-632-2346）までご連絡ください。リーフレットは市ホームページからもご覧いただけます。

スマートフォンの方はこちらから ⇒  
(市ホームページ)



あわせて、行動計画の策定を支援するため、「社会保険労務士出前相談」を実施しています。（⇒詳しくは次ページをご覧ください。）

女性活躍推進法に基づく

# 一般事業主行動計画の 策定をお手伝いします！

～宇都宮市社会保険労務士出前相談事業についてのお知らせ～

本事業では、市内中小企業を対象に、社会保険労務士を派遣し、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定をサポートします。

## ◆支援内容

社会保険労務士が直接お伺いし、お手元の各種データを確認しながら、行動計画策定の手順など、相談に対して具体的なアドバイスをいたします。

☞ 例えば…こんなことをご相談ください

- 行動計画を策定してみようかな？と思ったけど、具体的にどうするかわからない…
- 「行動計画策定支援ツール」の使い方や、実際に入力するデータはどれなのか確認したい。
- 行動計画を策定して、公表するにはどうしたらいい？
- せっかくだから、「えるぼし」を目指して取り組みたい。

## ◆対象

常時雇用する従業員100人以下の市内企業

## ◆派遣回数

1社につき年度内3回まで（1回あたり2時間）

## ◆申込方法

男女共同参画課においてある「出前相談申込書」（市ホームページからも取り出し可）を下記あて郵送、FAXまたはEメールで提出してください。

申込書をもとに、本市が電話ヒアリングし、申請内容を確認のうえ実施を決定いたします。

## ◆その他

出前相談は、行動計画策定のための課題分析に必要となるデータ（女性の採用人数など）を ご用意いただくことが前提となります。出前相談の実施にあたっては、データをご準備ください。

（詳しくは下記問い合わせ先までご連絡ください。）

↓ 申請書書式データはこちらから  
（市ホームページ）

\*お問い合わせ先\*

宇都宮市 市民まちづくり部 男女共同参画課  
〒320-8540 宇都宮市旭1丁目1番5号  
☎ 028-632-2346 FAX 028-632-2347  
Mail [u1810@city.utsunomiya.tochigi.jp](mailto:u1810@city.utsunomiya.tochigi.jp)





## 4 育児・介護休業法への対応（育児・介護休業法の改正）

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、令和4年4月1日より、順次施行されました。

### 【改正の概要】

#### 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 【育児・介護休業法】

・子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

① 休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。

※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮

② 分割して取得できる回数は、2回とする。

③ 労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

#### 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する 個別の周知・意向確認の措置の義務付け

① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

② 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

#### 3 育児休業の分割取得

・育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

#### 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

・常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

## 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- ・有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

## 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

- ① 1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
- ② 出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

### 【施行期日】

- ・2及び5：令和4年4月1日
- ・1,3及び6：令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日）
- ・4：令和5年4月1日

※育児・介護休業法の詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

スマートフォンの方はこちらから ⇒  
(厚生労働省ホームページ)



## 第4章 本市における取組事例の紹介

本市では、セミナーやガイドブックによるワーク・ライフ・バランスに関する周知や社会保険労務士出前相談・出前説明会事業のほか、男女がともに働きやすい環境づくりに取り組む事業者を表彰する男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」を実施しています。

ここでは、「きらり大賞」受賞事業者の先進的な取組について紹介します。

### 男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」概要

#### ◆ 対象事業者

市内に事務所、又は事業所を有する事業者で、男女共同参画の推進に取り組んでいる事業者。

#### ◆ 表彰の基準

- (1) 性別にとらわれない能力活用や女性の職域拡大のための取組を積極的に行っている。
- (2) 仕事と家庭生活、その他の活動との両立を支援するための取組を積極的に行っている。
- (3) 男女の人権に配慮し、男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に行っている。
- (4) その他男女ともに参画できる社会づくりに向けた取組を積極的に行っている。
- (5) 市税の滞納が無く、関係法令を遵守している。

#### ◆ 応募期間

毎年10月頃

※募集時期は年度により変更があります。詳しくは下記までお問い合わせ  
いただくか、市ホームページをご確認ください

市ホームページ ⇒  
「きらり大賞」



#### ◆ 取組の周知

広報うつのみや、市ホームページなどに掲載し、広く取組をPRします。

#### ◆ その他

詳細については、宇都宮市男女共同参画課 (Tel.028-632-2346) へお問い合わせください。





## エム・イー・エム・シー株式会社（製造業）

■代表者 代表取締役社長 神足 勝昭 ■住所 宇都宮市清原工業団地1 1 番地2



製造現場で活躍する  
女性社員の様子 ▶#



◀副業で大学講師  
として活躍する社員の様子

### ★きらりと光った取組★

- ☆ 女性管理職の増加に向けた管理職候補者の育成【女性の活躍推進】
  - 管理職向けの研修等に、将来の管理職候補者となる女性社員を参加させ、早期に女性管理職を増加させるための人材育成支援の実施
- ☆ 法定を上回る「子の看護休暇制度」やフレックスタイム制度の導入、近隣保育園との提携等【仕事と育児等との両立支援】
  - 「子の看護休暇制度」「育児短時間勤務制度」については、対象期間を「小学校6年生まで」とし法定を上回るとともに、フレックスタイム制度を導入するなど、社内制度を充実
  - 職場の近隣にある清原工業団地内の企業主導型保育園と保育サービスの利用契約を結び、育児中の従業員が安心して働ける環境づくりを推進
- ☆ 副業の認可や後期再雇用制度の導入【多様な働き方】
  - 従業員の副業を認可や65歳以上でも働く意思のある方の再雇用をする制度の導入、非正規社員から正社員への積極的な登用など、多様な働き方を推進

### ★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

- 「子の看護休暇」は男性社員の取得も多く、「フレックス制度」や「育児短時間勤務制度」などと合わせて活用することで社員が仕事と育児を両立しています。
- フレックスタイム制度の導入により、時間外労働削減となり、過去数年の平均残業時間は10時間以内となりました。

### ★ガイドブックを読んだ方へ★

世界3位のシリコンウェーハメーカーであるグローバルウェーハズの日本拠点の一つです。

今後も女性の活躍推進、仕事と育児等との両立支援、多様な働き方等、職場環境作りに取り組んでまいります。

## 株式会社コジマ（小売業）



■代表者 代表取締役社長 中澤 裕二

■住所 宇都宮市星が丘2丁目1番8号



◀Smileメンバーによる  
入園・入学に向けたミシン  
体験イベントの実施

### ★きらりと光った取組★

- ☆ 女性の幹部候補者育成のための組織の設置【女性の活躍推進】
  - ・ 女性のキャリア形成支援や仕事と育児等の両立に向けた職場環境整備に取り組むための「女性活躍・ウェルネス推進室」を設置し、女性の幹部候補者を対象とした、経営視点の醸成につながる研修・セミナーの実施による、人材育成支援を実施
- ☆ 各店舗等で活躍できる女性を育成するための組織の設置【女性の活躍推進】
  - ・ 様々な顧客のニーズに対応できる女性従業員を育成することを目的に、「女性・Smile 推進室」を設置し、育成した人材については、女性視点による各店舗の売り場づくりを担当するなど、女性従業員の活躍できる機会を創出
- ☆ 法定を上回る「育児休業制度」の導入や育児休業相談窓口の設置などによる男性の育児休業取得の促進【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 「育児休業制度」については、対象期間を「子が3歳に達するまで」とし、法定を上回る制度を導入するほか、「管理職向け『育児休業法改正の説明会』」の実施や、「育児・ガイドブック」の配布、「育児休業取得者のインタビュー」を掲載した社内報の発信、「育児休業相談窓口」の設置など、様々な取組による男性の育児休業取得を促進（令和3年度の取得率：50%）

### ★ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果★

従業員に対し、育児介護や女性の健康問題などについて、周知や研修を行った事で、より自分事として捉える従業員が増えました。育児という面では、女性だけではなく男性の相談件数も増え、育児休業取得率も大幅に増加しました。また、PMSなど女性の健康課題についての相談が、周りの男性からも上がるようになり、お互いが思いやりをもって行動する職場風土が広がっています。

### ★ガイドブックを読んだ方へ★

働きがいを持っていきいきと活躍し続けられる環境が非常に大切です。当社は、従業員のリアルな声を反映させ、現在だけではなく、未来も見据えた制度を導入し、様々な事にチャレンジをしながら成長を続けられる職場風土の醸成を目指し、今後も取り組んでまいります。

## 坂本塗装株式会社（建設業）

■代表者 代表取締役 佐藤 公彦 ■住所 宇都宮市中今泉3丁目28番12号



◀社内勉強会の様子

### ★きらりと光った取組★

- ☆ 女性従業員の積極的な採用による、多様な視点を活用した事業展開【女性の活躍推進】
  - ・ 多様な視点を取り入れた経営戦略に取り組むため、女性従業員を積極的に採用し、多様化する顧客ニーズに対応（女性の雇用比率：56%）
- ☆ 従業員のスキル向上に向けた資格取得等費用の全額負担【女性の活躍推進】
  - ・ 女性従業員等のスキルアップにつなげるため、カラーコーディネーター等の資格取得費用や各講習会などの受講費用について、会社が全額負担
- ☆ コアタイムなしのフレックスタイム制度の導入【多様な働き方】
  - ・ 繁忙期・閑散期のある実態を踏まえ、業務の効率化を図るため、コアタイムなしのフレックスタイム制度※を導入し、残業時間を削減
  - ※ 必ず就業しなければならない時間を設けず、出退勤時間が完全に自由なフレックスタイム制度のこと

### ★ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果★

女性従業員は、事務、営業、施工スタッフと業務はバラバラですが、女性ならではのコミュニケーションの中で、業務の枠を超えて協力し合う風土が生まれました。

フレックスタイム制の導入により、出退勤の時間に囚われず、趣味や家族との時間を取りやすくなりました。

### ★ガイドブックを読んだ方へ★

これからもワーク・ライフ・バランス推進に取り組み、男女関係なく活躍できる会社として成長していきたいと思っております。そして、現在は男性が大半の建設業界ですが、女性も十分に活躍できる業界に進化する一助となれば幸いです。

## J T北関東工場（製造業）

■代表者 工場長 植澤 伸浩 ■住所 宇都宮市清原工業団地10番地



▲事業所内保育所での様子

### ★きらりと光った取組★

- ☆ 法定を上回る「育児短時間勤務制度」や特別休暇の導入【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 「育児短時間勤務制度」については、対象期間を「小学6年生まで」とし、法定を上回る制度を導入するほか、妻の出産時の立ち会いなどができるよう、特別休暇を設けるなど、社内制度を充実
- ☆ 事業所内保育所の設置や補助制度の充実【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 40年以上前から交代制勤務にも対応できる事業所内保育所を設置するほか、「保育料補助」「ベビーシッター利用補助」「介護費用補助」の経済的支援に取り組むなど、仕事と育児等の両立を支援
- ☆ コアタイムなしのフレックスタイム制度の導入【多様な働き方】
  - ・ 従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、コアタイムなしのフレックスタイム制度を導入し、柔軟な働き方を実現

### ★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

事業所内保育所の設置のほか、育児に関する経済的支援や制度の充実することにより、社員自身がライフステージに合わせ、不安なく働き続ける環境となっています。

以前は、利用しづらかった育児制度や使い方が分からなかった福利厚生の制度などを総務チームが中心となり社内理解を進めていったことが、働きやすい環境へとつながり、今では男性社員の育児休職取得率が増えています！

### ★ガイドブックを読んだ方へ★

ライフステージの変化したことで、仕事や自分自身の成長を諦める選択をすることがないよう、社内全体で支援しています。今後も社員が「なりたい自分」になれる活気ある職場づくりを目指していきます！

## 晋豊建設株式会社（建設業）



■代表者 代表取締役 阿久津 信一

■住所 宇都宮市屋板町578番地378



◀子ども現場見学会の様子

### ★きらりと光った取組★

- ☆ 有給休暇取得に向けた積極的な働きかけ【多様な働き方】
  - ・ 社長自ら従業員に対する有給休暇取得の声掛けを実施することにより、毎年度、取得率の向上につなげ、ワーク・ライフ・バランスを推進
- ☆ 法定を上回る「育児短時間勤務制度」などの導入やイクボス宣言の実施【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 「育児短時間勤務制度」については、対象期間を「小学校就学前まで」とし、また、「子の看護休暇制度」についても、「中学校入学時まで」とし、それぞれ法定を上回る制度を導入するなど、社内制度を充実させているほか、社長自ら「イクボス宣言」をするなど、従業員の仕事と育児の両立を支援
- ☆ 女性技術者の積極的な採用や男女別仮設トイレの導入【女性の活躍推進】【性別に関わらず人権に配慮した職場環境】
  - ・ 令和4年度から新たに女性技術者を採用したことに併せて、工事現場において男女別仮設トイレを設置し、女性に配慮した働きやすい職場環境づくりを推進

### ★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

取り組みによる一番の効果は、休みを取ることに對して以前よりも社員の抵抗感がなくなったことだと思います。男性社員が子供の学校行事に出席することも当たり前になってきました。

また、直接的な効果かはわかりませんが、近年は女性の技術職の新入社員も増えてきていて、業界的な担い手不足問題を抱える中、とても有難いことですが、まだまだ男性社会であることは否定できず、さらに改善していこうと考えています

### ★ガイドブックを読んだ方へ★

「実施可能な計画」弊社がワーク・ライフ・バランスに取り組み始めた時から、ずっとこれをキーワードとしてきました。今より良くするために、会社の規模や労働環境の特徴を考慮し、自分たちに何ができるか、無理をしないでどんなことなら続けていけるのかを考え、それを実行してきました。



令和4年度男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」受賞事業者

## 日本サーファクト工業株式会社宇都宮事業所

(製造業)



■代表者 宇都宮事業所長 美野輪 進 ■住所 宇都宮市平出工業団地7番地14



◀女性管理職と部下の  
面接の様子

### ★きらりと光った取組★

- ☆ 女性や外国人の積極的な採用，女性管理職の登用促進【女性の活躍推進】
  - ・ 組織の活性化を図るため，女性従業員や外国人などを積極的に採用するとともに，女性管理職の登用促進に取り組み，ダイバーシティ経営を推進
- ☆ 社長自らの子育て体験等を掲載したパンフレットの作成などによる男性の育児休業取得の促進【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 「育児・介護休業法の改正」を受け，社内通知や該当者への直接的な声掛けを実施するほか，現在，社長自らの子育て体験等を掲載した社内向けパンフレットを作成し，積極的な取得を促すことにより，男性の育児休業取得率は100%となっており，取得期間についても1年間と，長期の取得にも対応できる職場体制を整備
- ☆ ノー残業デーの継続実施や福利厚生の充実【多様な働き方】
  - ・ 20年以上前から月に2回のノー残業デーを実施し，労働時間削減の徹底を図るとともに，1週間取得可能な「リフレッシュ休暇制度」の導入など，ワーク・ライフ・バランスを推進するほか，人間ドック費用の全額企業負担など，経済的な支援を実施

### ★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

月に2回のノー残業デーを実施したことで，趣味や自己啓発，家族との時間がとれるようになり，仕事とプライベートのON/OFFのメリハリがついたと感じています。

また，リフレッシュ休暇制度の導入により，仕事・生活共に充実し，仕事へのモチベーションアップにも繋がっています。

さらに，育児・介護休業を取得することにより仕事と家庭の両立が可能になり，社員の離職の抑止に効果が期待されています。

### ★ガイドブックを読んだ方へ★

栃木労働局から2017年に【ベストプラクティス企業】に選定されました。

以前から長時間労働の削減に積極的に取り組み，すべての社員が働きやすい職場を目指しています。

SDGsを推進するために2030年までに25の夢を実現すべく【NIKKOL25 for 2030】の活動をおこなっています。

## 藤井産業株式会社（卸売業）



■代表者 代表取締役社長 藤井 昌一

■住所 宇都宮市平出工業団地41番地3



◀従業員が  
コミュニケーションをとり  
仕事に取り組んでいる様子

### ★きらりと光った取組★

- ☆ 女性のキャリアアップに向けた研修機会の提供【女性の活躍推進】
  - ・ 栃木県で実施している女性従業員を対象とした「キャリア・マネジメント講座」に継続して参加し、女性従業員のキャリアアップを支援
- ☆ 産前産後休暇中の給与の全額支給等や配偶者出産休暇制度の導入【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 従業員が安心して「出産・育児」ができるよう、産前産後休暇中においても、「給与を全額支給する」とともに、従業員又は従業員の配偶者が出産した場合には、祝い金を支給するなど、経済的な支援を実施するほか、20年以上前から、特別有給休暇として、配偶者の出産時に休暇を付与する「配偶者出産休暇制度」を導入し、仕事と育児との両立を支援
- ☆ 時間単位で取得可能な有給休暇制度や在宅勤務制度の導入【多様な働き方】
  - ・ 20年以上前から時間単位で取得可能な有給休暇制度を導入し、仕事と育児の両立支援や、ワーク・ライフ・バランスを推進するほか、「在宅勤務制度」を導入し、柔軟な働き方を推進

### ★ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果★

時間単位で取得可能な有給休暇制度、産前産後休暇中の給与の全額支給等や配偶者出産休暇制度の導入をし、仕事と育児の両立支援やワーク・ライフ・バランスを推進しています。

出産や育児休業が終了した後も職場に復帰し易く、キャリアが途切れることなく働き続ける社員が増えています。

### ★ガイドブックを読んだ方へ★

今後もワーク・ライフ・バランスに合った取組みを考え、男女問わず仕事と家庭生活が両立できるよう、多様な働き方に対応した職場環境を整えていきたいと思います。

## 株式会社アド宣通（建設業）



■代表者 代表取締役 炭田 恵崇

■住所 宇都宮市下荒針町2678番地443



◀女性リーダーの  
皆様の様子

### ★きらりと光った取組★

- ☆ 女性をリーダーとした委員会の設置【女性活躍推進】
  - ・ ISO9001管理委員会など4つの委員会の全てにおいて女性社員がリーダーを担うことによる、女性のリーダーとしての意識醸成
- ☆ パートタイムから正社員への登用制度の構築【多様な働き方】
  - ・ ライフステージの変化に応じ、パートタイムから正社員への登用制度を設けることによる、幅広い分野での活躍の促進や柔軟な働き方の推進

### ★ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果★

★女性の責任力高い能力を活かし、委員会活動を通じて社内コミュニケーションがより活発に、そして女性同士の横の繋がりで社内の行事ごとスムーズに活動して行く事が出来ました。

★キャリアを重ねる毎に、内勤から営業へ、パートから正社員を経てそして、課長や店長といった役職へ、キャリアアップしていく事を柔軟に取り組んでいます。

### ★ガイドブックを読んだ方へ★

年齢に応じた働き方を、そしてキャリアに応じた働き方を、ひとりひとりが輝くステージの働き方になるように、職場環境整備に取り組んでいます。

積み上げてきたキャリアを強みに変えて、ワークもライフも充実させていきたいと考えています。

## 株式会社安藤設計（建築設計業）



■代表者 代表取締役 安藤 篤史

■住所 宇都宮市山本1丁目3番14号



◀従業員がコミュニケーションを取り、仕事に取り組んでいる様子

### ★きらりと光った取組★

- ☆ 在宅勤務制度や出勤・退勤時間の選択制度の導入【多様な働き方】
  - ・ 柔軟な在宅勤務制度や、出勤時間・退勤時間の選択制度の導入による、ライフステージの変化に伴う離職の防止
- ☆ 女性管理職による相談窓口の設置【男女の人権に配慮した職場環境】
  - ・ 出産や子育ての悩み等に応じるとともに、社員と執行役との橋渡しの役割を担う女性活躍推進担当者（女性管理職）による相談窓口の設置により、女性が安心して働くことのできる職場環境を整備
- ☆ 時間単位有休制度の導入【多様な働き方】
  - ・ 子どもの学校行事や通院など短時間の外出が必要な場合に、1時間単位での有休を取得できるようにすることで必要以上に休みを取る必要がなく、仕事と私用を調整しやすい環境を整備

### ★ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果★

コロナ禍で、保育園・幼稚園や小学校の臨時休校などにより保護者である社員が急遽仕事に来られなくなった場合でも、在宅勤務制度を活用することで共働き夫婦でも男女問わず子育てをしながら協力して働けるため、不安とストレスが解消されました。

また、男性には直接言いにくいことも女性の相談窓口を仲介することで、少しでも不安を取り除けるよう今後も環境づくりに取り組みたいと思います。

### ★ガイドブックを読んだ方へ★

様々な職場環境がある中で、全ての従業員が同じように働きやすい環境を作ることとはとても難しいことと思いますが、時代やニーズに合わせて柔軟に対応していくことは、従業員だけでなく会社にとっても、とても意味のあることだと考えております。

# 第一生命保険株式会社 栃木支社（保険業）



■代表者 栃木支社長 箭内 明仁 ■住所 宇都宮市泉町 1-29

T Dテラス宇都宮 2F



◀女性社員を対象としたスキルアップ研修の様子

## ★きらりと光った取組★

- ☆ 「育児サービス経費」の補助【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 子どもが満3歳を迎えた最初の3月末日までの育児サービス料（保育所等利用料）の一部を支給することによる経済的支援の実施
- ☆ 男性社員の育児休業取得促進【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 配偶者が出産予定の男性社員を上司が把握するほか、人事部から対象者と所属長へ育児休業取得の勧奨（※令和2年度～令和4年度現在：取得率100%）
- ☆ 男女の人権や多様性に関する各種研修等の実施【男女の人権に配慮した職場環境】
  - ・ 全社員を対象とした「LGBTへの配慮」や「アンコンシャスバイアス解消」等、多様な研修の実施による、全ての人を尊重できる社員の育成

## ★ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果★

第一生命栃木支社は社員の96%が女性です。女性活躍を後押しするため、女性リーダー育成に向け多くの教育・研修制度を用意しています（指導者層の約6割が女性）。

また、「お客さまにとっての最大のサービスは一人の担当者が長くお客さまを担当して寄り添うこと」との考えのもと、女性が長く働けるように女性のライフスタイルに合った福利厚生制度を完備しています。令和4年度、産前産後休暇5名、育児休暇11名、療養休暇18名、介護休暇2名取得しました。これからも、女性が働きやすい、楽しい職場作りを進めていきます。

## ★ガイドブックを読んだ方へ★

当社は、お客さまの「Well-Being(幸せ)」実現のために、本業の生命保険にとどまらない、多様な価値提供を目指しており、その担い手である社員がイキイキと働ける職場環境作りに努めています。また、ボランティア活動や地域イベント等への参加を通じ、地域の一員として地域の魅力を高め、安心して豊かな暮らしと発展に寄与する地域貢献活動にも注力しています。

# 株式会社栃木銀行（金融業）



■代表者 取締役頭取 黒本 淳之介 ■住所 宇都宮市西2丁目1番18号



◀育児休業中の女性職員を対象とした「働くママの応援講座」の様子

## ★きらりと光った取組★

- ☆ 管理職を目指す女性を後押しする仕組みの構築【女性活躍推進】
  - ・ 令和7年度までに女性管理職を16%以上とする一般事業主行動計画の達成に向け、職種を総合職に一本化し、全職員が管理職を目指す人事制度改革を行い、管理職へのキャリアアップを可能とする制度を構築
- ☆ 復職制度の導入【女性活躍推進】
  - ・ 結婚や出産、介護等を理由に退職した職員に対し、原則、退職時と同じ処遇で再雇用する復職制度の導入によるキャリア継続の推進（※平成29年度以降9名復職）
- ☆ 「働くママの応援講座」の実施【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 育児休業中の女性職員に対し、育児関連制度の説明や産後ケア講座、職場復帰を見据えた機械端末操作練習会の実施などによる、スムーズな職場復帰のサポート（※令和4年度：女性の育児休業後復帰率100%）

## ★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

女性職員が働きやすさや働きがいを感じられるよう、制度・環境面の整備と女性自らの意識醸成・意欲向上という両面から女性活躍を推進しています。ライフプランと照らし合わせながら働き続け、キャリアを途切れさせることなく、自らのスキルやノウハウを若手行員へ継承しようとする女性リーダーやコア人材がますます増えております。

## ★ガイドブックを読んだ方へ★

職員の能力や特性を活かした組織づくりは、企業にとってもお客さまにとっても非常に好影響を与えるものと考えます。女性ならではの感性である「周囲への柔軟な気配り・心配り」や「多様な知見をつなぐような調整型の指導力」を通じて、今後も更に活気あふれる職場づくりに努めてまいります。

# とちぎコープ生活協同組合（小売業）

■代表者 理事長 中田 和良 ■住所 宇都宮市川田町858番地



◀幹部職員に対してのワークライフバランスオンライン学習会の様子

## ★きらりと光った取組★

- ☆ 男性の育児休業取得促進【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 対象の男性職員や上司に対し、先輩パパの育児休業取得事例等の個別説明や、お祝い金制度等による育児休業取得の推進（※平成27～30年：平均取得率16.7%→令和4年：取得率66.6%）
- ☆ 女性職員同士の交流会の実施【女性活躍推進】
  - ・ 子育てと仕事の両立への不安や、業務上の悩みを気軽に話し合える交流会の実施による職場環境等の改善
- ☆ ワークライフバランス学習会の実施【多様な働き方】
  - ・ 管理職向けに「仕事と育児の両立社員マネジメント」研修等の実施や、研修内容、参加者の感想等を掲載したリーフレットの配布による、職場全体でのワークライフバランスの推進

## ★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

- ☆男性の育児休業取得推進☆

対象の男性職員がいる時、上司から連絡を受け、個別で自社の制度の説明を行ったところ、3年前の7%から大幅に取得希望者が増えました。
- ☆ワークライフバランスの学習会☆

社内全体の「育児休業」に関する理解度が深まり、男性の育児休業取得の情報が上がってきやすくなりました。

## ★ガイドブックを読んだ方へ★

多様性の次代に、「働きやすさ」だけでなく、「適切な配慮」を心掛けた「働きがい」のある職場を目指し、職場内のコミュニケーションを大切に、今後もワークライフバランスの取り組みを進めてまいります。

# 栃木トヨタ自動車株式会社（小売業）



■代表者 代表取締役社長 新井 孝則 ■住所 宇都宮市横田新町3番47号



◀ガイドブックを使用した出産前社員のサポート面談

## ★きらりと光った取組★

- ☆ 「仕事と育児の両立支援ガイドブック」によるサポートや「パパ休暇」の導入【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 出産を控える女性社員が活用できる制度や、妊娠中の体調の変化等を示した「仕事と育児の両立支援ガイドブック」の作成による社員のサポートのほか、配偶者の出産時に、従来の特別休暇（2日間）に加え、更に3日間の休暇を取得することができる「パパ休暇」の導入による男性社員の育児休業取得の推進
- ☆ 一時預かり専門の託児施設の設置【仕事と育児等との両立支援】
  - ・ 店舗社員の土日出勤等の際に利用してもらえるよう、地域交流の場である「ミナテラスとちぎ」に、一時預かり専門託児施設の設置による、仕事と育児等との両立支援

## ★ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ効果★

- ☆ 『女性社員が、向上心を持ってライフステージの変化にもかかわらず、充実感を味わいながら、働き続けることができる』環境を整えることにより、子育てをしながら仕事を続ける社員が増え、定着率が向上しています。
- ☆ お客様の来店が集中するために土日は休暇が取りづらい状況でしたが、本社からサポート社員を派遣することで、土日の休日取得がしやすくなってきています。

## ★ガイドブックを読んだ方へ★

『柔軟な働き方を社員全員が理解し、多様な人材が創造力を惜しみなく発揮できる』職場環境作りに、一層取り組んでまいります。



# 第5章 ワーク・ライフ・バランスを進めるための施策

## 1 企業の取組を支援する制度一覧

### (1) 助成金

事業名	内 容
両立支援等助成金 出生時両立支援コース (中小企業事業主のみ対象) 栃木労働局雇用環境・均等室 028-633-2795	男性労働者の育児休業取得を促進させるため雇用環境整備や業務体制整備を行い、雇用している男性労働者に育児休業を利用させた中小企業事業主に支給します。
両立支援等助成金 介護離職防止支援コース (中小企業事業主のみ対象) 栃木労働局雇用環境・均等室 028-633-2795	「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度(介護両立支援制度)の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。
両立支援等助成金 育児休業等支援コース (中小企業事業主のみ対象) 栃木労働局雇用環境・均等室 028-633-2795	≪Ⅰ 育休取得時・職場復帰時≫ 「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。
両立支援等助成金 育児休業等支援コース (中小企業事業主のみ対象) 栃木労働局雇用環境・均等室 028-633-2795	≪Ⅱ 業務代替支援≫ 育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。
両立支援等助成金 育児休業等支援コース (中小企業事業主のみ対象) 栃木労働局雇用環境・均等室 028-633-2795	≪Ⅲ 職場復帰後支援≫ 育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、法律を上回る子の看護休暇制度又は保育サービス費用補助制度の導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。






※ 上記助成金については、制度の改正・廃止が行われることが多いため、関係機関にお問い合わせのうえ、詳細をご確認ください。

※ 上記以外の助成金や、最新の情報は厚生労働省ホームページをご覧ください。





← 厚生労働省ホームページ  
「事業主の方への給付金のご案内」

## (2) 表彰・認証等

事業名	内 容
<p>宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」</p> <p>宇都宮市市民まちづくり部 男女共同参画課</p> <p>028-632-2346</p>	<p>性別にとられない能力活用や仕事と家庭の両立支援など、男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む事業者を表彰し、その取組を広く市民に周知します。 ※詳しくは33ページを参照してください。</p> <p>宇都宮市ホームページ「きらり大賞」⇒</p> 
<p>宇都宮まちづくり貢献企業認証制度</p> <p>宇都宮市経済部 商工振興課</p> <p>028-632-2433</p>	<p>「人づくり」「まちづくり」などのCSR(企業の社会的責任)活動に取り組む企業を認証する制度において、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組等を認証項目のひとつとして評価します。</p>
<p>女性活躍推進法に基づく認定</p> <p>栃木労働局雇用環境・均等室</p> <p>028-633-2795</p>	<p>女性の活躍推進に関する取組の実施等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、都道府県労働局長の認定を受けることができ、認定マーク(えるぼし、プラチナえるぼし)を商品等に付して、女性活躍推進事業主であることをPRすることができます。</p> <p>厚生労働省ホームページ 「女性活躍推進法特集ページ」⇒</p> 
<p>次世代法に基づく認定</p> <p>栃木労働局雇用環境・均等室</p> <p>028-633-2795</p>	<p>次世代育成支援対策の推進について一定の要件を満たした場合に、都道府県労働局長の認定を受けると、次世代認定マーク(くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん)を商品等に付して、子育てサポート企業であることをPRすることができます。</p> <p>厚生労働省ホームページ 「くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークについて」⇒</p> 
<p>男女生き生き企業認定・表彰</p> <p>栃木県生活文化スポーツ部 人権男女共同参画課</p> <p>028-623-3074</p>	<p>女性活躍の推進や働き方見直しに積極的に取り組み、誰もがいきいきと働けることを目指している企業等を、栃木県が認定・表彰する制度です。</p> <p>とちぎウーマンナビ 「男女生き生き企業認定・表彰」⇒</p> 
<p>いい仕事いい家庭つぎつぎ とちぎ宣言</p> <p>栃木県産業労働観光部 労働政策課</p> <p>028-623-3217</p>	<p>従業員の仕事と家庭の両立等を応援するため、企業や事業所がこれから取り組もうとする内容を、「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」として募集しています。宣言は、県のホームページで紹介されるほか、宣言した企業等に対して、登録マークを交付します。</p> <p>栃木県ホームページ 「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」⇒</p> 

### (3) その他

事業名	内 容
<p>行動計画策定促進リーフレット 「みんながはたらきやすい会社 に」の配布</p> <p>宇都宮市市民まちづくり部 男女共同参画課</p> <p>028-632-2346</p>	<p>女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定を促進するため、行動計画策定のメリットや手順について、分かりやすく説明する啓発リーフレット「みんなが働きやすい会社に」を作成、配布しています。リーフレットを希望する方は、男女共同参画課までお問合せください</p> <p>リーフレットは市のホームページから ご覧いただけます。⇒</p> 
<p>宇都宮市社会保険労務士出前 相談事業</p> <p>宇都宮市市民まちづくり部 男女共同参画課</p> <p>028-632-2346</p>	<p>女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定の支援を行うため、企業に社会保険労務士を派遣し、行動計画の策定についてのアドバイスを行うものです。(無料) ※詳しくは 29 ページを参照してください。</p> <p>市ホームページ 「社会保険労務士出前相談」 ⇒</p> 

### 3 ワーク・ライフ・バランスに関する情報サイト

宇都宮市ホームページ「男女共同参画」

<http://www.city.utsunomiya.tochigi.jp/shisei/koryu/danjo/index.html>

#### 《アクセス方法》

宇都宮市のホームページから、以下の方法でアクセスしてください。  
「市政情報」⇒「男女共同・人権・国際交流」⇒「男女共同参画」



栃木労働局ホームページ「女性の活躍促進」

<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/>

#### 《アクセス方法》

栃木労働局のホームページの「女性の活躍推進」からアクセスしてください。



厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



女性の活躍・両立支援・総合サイト

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



厚生労働省「雇用・労働」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index.html)



宮っこ子育て応援ナビ

<https://www.city.utsunomiya.tochigi.jp/kurashi/kosodate/miyakosodate/index.html>



内閣府 仕事と生活の調和推進室

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>







受賞事業者の取組を  
広報うつのみや、市ホームページ  
などで広くPRします！  
(詳しくは33～45ページ)

## 男女共同参画推進事業者表彰 きらり大賞

宇都宮市では、男女共同参画社会の実現を目指し、**男女の性別にか  
わりなく個性と能力を発揮できる、働きやすい職場づくり**に積極的  
に取り組んでいる市内事業者を「きらり大賞」として表彰しています。

ひとつ「働き方」を変えてみよう！



カエル! ジャパン  
Change! JPN

「ワーク・ライフ・バランス実践ガイドブック」

令和5年10月改訂

発行・編集 宇都宮市 市民まちづくり部 男女共同参画課

〒320-8540 宇都宮市旭1丁目1番5号

TEL 028-632-2346

FAX 028-632-2347

E-mail u1810@city.utsunomiya.tochigi.jp