

津山市 ワーク・ライフ・バランス  
～推進認定企業～

ワーク・ライフ・バランスや  
女性活躍の推進について  
みなさんが考えてみませんか？

# 取組事例集

暮らし、  
ほんもの。



## Contents

●ワーク・ライフ・バランスって？ 女性活躍推進って？ なに??	P 1
●取組事例（50音順）	
1 IKOMAロボテック 株式会社	P 2
2 菅田 株式会社	P 3
3 共和機械 株式会社	P 4
4 株式会社 ダンケ	P 5
5 株式会社 中電工津山営業所	P 6
6 津山工業高等専門学校	P 7
7 津山信用金庫	P 8
8 株式会社 日本政策金融公庫津山支店	P 9
9 社会福祉法人 日本原荘	P 10
10 株式会社 和田デザイン事務所	P 11
●津山市の施策について	P 12



# ワーク・ライフ・バランスって？女性活躍推進って？なに？？

働くすべての人が、子育てや介護、休養やボランティア活動などの仕事以外の「生活」と「仕事」の調和を図り、両方を充実させる生き方や働き方のことです。仕事と生活に割く時間を半分ずつにして、バランスを保とうというものではありません。また、残業をしないから、休みが取れているから、充実しているというような単純なものではありません。仕事がおもしろいと思う時、仕事に集中することで生活が充実する場合もあります。仕事と生活の中で、どこに重点を置きたいかは、子育て期、中高年期などそれぞれの人の人生の段階によって変わってくるものです。

女性の活躍を推進する社会とは、男女問わず平等な雇用機会と待遇確保により、いわゆるM字カーブ問題(※) 解消に向けた女性の就業率の向上や男女がともに幅広い職種や業務で能力を発揮できることを目指すものであり、育児や介護などのために離職しなくてよい職場環境整備、また一度離職した女性の再就職の支援や積極的な女性管理職の登用など様々な取組が求められています。

(※) 日本の女性の労働率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。これは結婚や出産を機に退職する女性が多く、子育てが一段落すると再就職するという傾向のため。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進国では、子育て期における就業率低下はみられない。

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍を推進することは、その人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事での責任を果たしながら、人生のさまざまな段階に応じた生き方が選択・実現できる社会です。

## どんな良いことがあるの？

ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍を推進し充実させることは、働く人やその家族だけでなく企業にもメリットがあり、社会全体の活性化に繋がります。



本書の作成にあたり、ご協力いただきました関係者の皆さんに厚くお礼申し上げます。

2019年3月 津山市人権啓発課

事例  
1

## I KOMAロボテック 株式会社 (津山市戸島)

- 業種：製造業
- 従業員数：56名（男性：47名 女性：9名）
- HP：<http://www.ikoma-rb.com/>

### 取組のきっかけ

少子高齢化が進むなか、人材確保の観点から従業員の会社満足度向上と女性の更なる活躍を図るためにワークライフバランスの取組を加速させました。また、現在は国の動向に合わせ働き方改革関連法に対応した取組も加速させています。

### 取組内容

- ・設計部門を中心としたフレックス勤務の導入
- ・個人別時間外労働管理と届出の一括管理
- ・従業員による人材紹介制度の導入（紹介者に報奨金を支給）
- ・年次有給休暇の計画的取得（メモリアル休暇として5日/年を年初に計画し取得。）
- …など

### 経営者や管理者の想い

仕事と私生活のバランスなくして人材の確保は有り得ません。従業員個々の会社満足度向上のために福利厚生は重要で、特に時間外労働の削減（軽減）は必須です。

また、子育て世代を中心とした女性の活躍は会社にとってではなくてはならない戦力であります。

その様な中で働きやすい会社、成果を認め合う会社、それぞれを補いあえる会社を目指して取組を行っています。

### 取組の成果（社員の感想など）

《設計担当の男性社員の声》「フレックス勤務により夏期に早期出勤（6時）を行い仕事の効率が向上したと同時に時間外労働が削減されました。その分早く退社する事が出来て、趣味の時間が確保できることは非常に良かったです。」

《製造担当の男性社員の声》「メモリアル休暇制度を使って休みを取りました。職場全体が事前に理解しているので気兼ねなく休むことができました。」

《製造担当の男性社員の声》「友人の紹介により入

社し社員登用されました。以前より興味のある仕事だったし、知り合いがいるので安心して転職することができました。」

《製造担当の女性社員の声》「育児中ですが職場の理解により基本的に残業ゼロとなりました。残業可能な日を申告することで気兼ねなく定時退社ができて気持ちが楽になりました。」

ワークライフバランスなどの取組を進めている結果、4～10月の平成29年と平成30年を比較すると、仕事量は122%と増加しているなかで、平均所定外労働時間が99%とほぼ横ばいであり、諸々の要因もありますが生産性が23%向上したと考えています。

### 今後の課題

時間外労働のさらなる削減に向けた取組が必要です。個人のスキルUPはもとより仕事の効率化に取り組む必要があると考えています。そのためにOJTを基本とした技能向上やマネジメントUPを積極的に行っていきます。

さらに、会社経営において人材は大変重要な要素であります。弊社は産業用ロボットの製造などの製造業を行っており男性職場であるとのイメージが強いのですが、男性のみならず女性の人材確保も進めるために、仕事と子育てや家庭が両立でき、女性も活躍できる職場づくりをさらに進めていき、製造工程への女性登用も積極的に行っていきたいと考えています。



事例  
2

## 菅田株式会社（津山市川崎）

- 業種：小売業
- 従業員数：250名（男性：52名 女性：198名）
- HP：<http://www.jkanda.co.jp/>

### 取組のきっかけ

当社は宝石や宝飾品などのジュエリー販売を行っています。女性の多い職場であるため、女性が働きやすい環境づくりを以前から進めており、女性が十分に活躍できる職場です。

現在、急激な少子高齢化の進行や人口減少の影響により、労働力不足や経済活動の停滞が社会的課題となっています。ワークライフバランスについては、こうした世の中の状況や、従業員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たしながら多様で柔軟性のある生き方・働き方が選択できるように、働きやすい職場づくりをする事が必要であると考えて取組を進めています。

### 取組内容

- ・産前産後休暇制度
- ・育児休暇制度
- ・介護休暇制度
- ・時間短縮勤務制度
- ・入社1年以上経過した正社員へリフレッシュ休暇（連続5日間の休暇）取得促進
- ・男性従業員への配偶者出産時の特別休暇
- ・結婚、出産等を理由に退職した従業員の再雇用
- …など

### 社内での働きかけ

各種制度や休暇取得を普及・促進するため、会議や社内メールなどで情報発信を行い周知しています。就業規則については、各店舗のパソコンへ添付し、全従業員がいつでも閲覧できるよう整備しています。また、従業員からの要望や職場の課題を把握するために、各店から出された要望等は各地区責任者がヒアリングを実施して、本社へ報告・連絡・相談を行うこととなっています。

弊社は全国に多店舗展開をしていることからリフレッシュ休暇などの休暇取得時等において近隣店舗間での相互支援体制を確立し、補い合って取得しています。

### 今後の展望

当社ではもともと女性従業員が多く、女性活躍については以前から充分に力を発揮していただいており、現在に至っています。

出産、育児、介護等を理由に経験のある貴重な人材を失うことは大きな損失と考えており、産前産後、育児、介護休暇を取得しやすい体制の確立、育児休業後の復帰支援（時間短縮勤務などの環境整備）等に取り組んでいます。

また、最近では、結婚・出産だけではなく、介護のために休暇や時間短縮を希望する従業員も増え、いろいろな働き方が必要となってきています。人材不足の今、従業員の方が働きやすい職場となって長く勤務して頂けるよう、これからも前向きに取り組んでいきたいと考えています。

さらに、仕事の効率アップのため、従業員教育や業務システムの改善にも力を入れ、生産性をあげることで、より仕事のしやすい環境づくりを目指して取組を進めています。



事例  
3

## 共和機械株式会社（津山市河面）

- 業種：製造業
- 従業員数：100名（男性：80名 女性：20名）
- HP：<http://www.kyowa-machinery.co.jp/>

### 取組のきっかけ

会社の中に連帯感や一体感がなければ強い経営は出来ないと考え、働き方も含め業務の全体を見直しました。そうした中で「従業員は家族の支えがあってこそ十分な能力発揮が可能となり、ひいては会社の利益につながる」と考えて、従業員の仕事と子育ての両立の支援を積極化していきました。「会社という家族で子供を育てていく」という考え方方に立ち、家族も含めた社員を大切にする会社にしたいと考えています。

### 取組内容

- ・配偶者の出産を控えた社員に対し、男性の子育て参加計画書の作成を奨励した。
- ・育児短時間勤務の利用可能者を、3歳に満たない子の条件から小学校就業前まで延長した。
- ・短期育児休業制度（3日間、給与支給）を創設し、短期育児休業制度と配偶者出産時の特別休暇を利用して、最大9日間の連続休暇を取得可能にした。
- ・介護・看護休暇を無給の休みではなく年休とは別枠の有給扱いとした。
- ・看護休暇取得可能日数を法を上回る日数に拡充した。
- ・本人の誕生日、結婚記念日、一親等内の家族の誕生日を有給取得促進日として推奨した。
- ・国が提唱、推進するポジティブオフ制度を導入した。
- ・5日連続の公休と前後の土日を含めた9日間の連続休暇を本人希望日で取得できるようにした。
- ・家族参加型の会社イベントを毎年実施。
- ・出張休暇制度（ブリージャー制度）を導入した。
- ・孫育て休暇制度を導入した。 …など

### 社内での働きかけ

全社員対象にアンケート調査を行い利用しやすい環境を整備し、全体朝礼で社長から取組について周知するとともに育児・介護に利用できる制度等を一覧表にまとめ、社員への配布や社内に掲示を行っています。また、管理職が率先して研修（ワーク・ライフ・バランスセミナー等）に参加し、社内において

て機運醸成に努めています。

洗卵選別包装装置、高速割卵機という特殊な産業機械の製造と販売を手掛ける当社には、専門性の高い仕事に従事している従業員が多く存在し、安定した経営を続ける上においてそのような人材の流出は少なからずリスクを含みます。当社で貴重な経験を重ねた人材が安心して働く職場を提供すべく、また従業員同士の連帯感を生みだすべく、仕事と家庭の両立支援の取組みを強化する取組みを続けています。

### 取組の成果（社員の感想など）

取組を進めている結果、社内で休暇制度等の認知度が高まり、育児休業を取得する男性社員が出たときも社内の雰囲気は自然と「チームワークでカバーシュ」といったものになり、職場に連帯感が生まれました。看護休暇・孫育て休暇・男性の育児休業とともに1人目の取得者を誕生させ、それを周知することで2人目、3人目と浸透・定着ができました。

**《男性の育児休業取得者の声》**「気持ちよく育児休業を取得できた。育児休業を取得したことにより、出産の立ち会いだけでなく、家族とのふれあいを大切にすることができた。」

**《第2子を妊娠中の女性社員の声》**「会社の取組みにより1番目の子どもの時よりも安心して休業することができそう。」

今後も、「会社全体が大きな家族」という意識を社内で共有し、会社と従業員が一緒になって成長できるような環境を整えていきたいと考えています。



事例  
4

## 株式会社 ダンケ（ユウユウハウス中島・下横野）（津山市中島・下横野）

- 業種：老人福祉
- 従業員数：39名（男性：5名 女性：34名）
- HP：<http://yuuyuu-house.com/>

### 取組のきっかけ

当事業所は、女性が多く働く職場ですので、女性にとって働きやすい職場を目指して、その人その人のライフステージに合わせた働き方ができるように配慮しています。他事業所の取組など、参考にしながらよりよい職場を目指して取組を始めました。

### 取組内容

- ・リフレッシュ休暇（入社2年ごとに5日間）
- ・1時間単位の有給休暇取得
- ・特別休暇（年間7日間）
- ・保育所が休園となる日祝日に公休が取れるよう勤務調整。
- ・小学校3年生終了までの育児時短適用
- …など

### 社内での働きかけ

2ヶ月に1回の割合で、全員の面談を行い従業員の心身の配慮、仕事上の悩みやストレスの把握に努めています。

また、職員が職場を去る一番の理由は、職場の雰囲気(人間関係)だといわれています。よい雰囲気が、働く意欲ややりがいを生み出すと思います。なるべく職員一人ひとりとコミュニケーションを取るようにしています。

### 経営者や管理者の想い

介護現場は、人材不足と言われて久しいですが、人材確保のキーポイントは、長く働いていただける職場環境を作ることだと考えています。女性が多く働く職場ですので、結婚、出産、育児、両親の介護といった様々な状況があるなかで、その人とのライフステージに合った働き方を提案することだと思います。たとえば出産・育児であれば、時短・産休育休代替員確保、育児においても時短勤務の配慮など、長く安心して仕事ができる職場環境を整えることが必要だと考えています。

### 取組の成果（社員の感想など）

育児時短は3才までと規定していたのを、30年12月より小学校3年生終了まで就業規則を変更し、それまでパート職員だった女性を正社員（育児時短）として雇用しました。

また、子育て中の社員にとっては特に、時間単位の有休取得が好評です。

**《結婚退職した女性介護職の声》**「結婚はしたけれど、自由な時間があるので一度前の職場で働きたいとの思いを施設長に伝えていたところ、12月よりパート職員として復帰することができて充実した仕事生活ができるようになりました。」

**《パート職員だったが、『子育て時短』適用で正職員になった女性介護職の声》**「会社が就業規則を変更して、正社員（育児時短）として雇用していただくなつて良かったと思っています。正社員は、退職金制度など待遇も良いので希望があります。」

介護現場は、今後ますます人手不足が深刻化していくと思います。特に介護は女性の多い職場ですので、具体的な要望を聞き、可能な限り配慮実現することが大切だと考えています。



事例  
5

## 株式会社 中電工 津山営業所 (津山市川崎)

- 業種：総合設備業
- 従業員数：68名（男性：65名 女性：3名）
- HP：<http://www.chudenko.co.jp/>

### 取組のきっかけ

市場の多様化が進む中で企業競争力を高めていくためには多様な価値観を取り込むことが不可欠であることから、今後は更なる女性の活躍が必要になってくると考え、平成27年4月に専任部署を立ち上げ、恒常的時間外労働を解消し、国が進める「働き方改革」を実践するための取組を進めています。

### 取組内容

- ・休日出勤の場合に原則振替休日を確保
- ・代休制度を拡大（0.5時間単位で取得可能）
- ・年次有給休暇を時間単位・半日単位で取得可能
- ・年休行使計画表を各自作成、情報共有
- ・連續休暇となるよう年末年始や盆の前・中・後を会社が年休行使を推奨する日と定めた
- ・育児休業最長3年取得可能
- ・介護休業最長2年取得可能
- ・育児短時間勤務（1日最長2時間0.5時間単位で小学5年の始期に達するまで取得可能）
- ・介護短時間勤務（1日最長2時間0.5時間単位で3年を限度に取得可能）
- ・女性職員向け研修の実施
- ・管理職と女性職員の合同研修の実施
- ・管理職向けeラーニングの実施
- ・「働き方改革委員会」「女性活躍推進委員会」の設置
- ・女性活躍推進WG活動
- …など

### 社内での働きかけ

各種休暇制度や推進体制などワークライフバランスに関する取組を以下の方針で社員へ周知しています。

- 通知文書を発信、朝礼・会議等の機会を活用し、周知・徹底
- 担当部署が各事業場を巡回して研修を開催
- 社内イントラネットへ情報の掲示

仕事と生活の調和により、従業員の健康確保や生きがい・働きがいへ繋がると考えています。

また、男女が共に自身の個性や能力を十分に生かせる職場環境整備を進めるため、女性の採用拡大や役職登用を目標とする行動計画を策定するとともに、

女性がより活躍できる場を拡げていくための施策検討等を進めていきます。

### 取組の成果（社員の感想など）

業務が繁忙の中、1人当たり平均時間外労働時間数は、H29年度4～9月まで27.5時間⇒H30年度4～9月まで27.6時間と増加しているが、年休の1人当たり使用日数は、H28.10～H29.9まで9.1日⇒H29.10～H30.9まで10.4日と増加している。

#### ・男性育児休業取得者

H27年度0名⇒H28年度1名⇒H29年度3名

#### ・女性管理職比率

H27年度0.8%⇒H28年度1.1%⇒H29年度1.6%

**《社員の声①》**「休みも取れるし、制度もしっかりしているので、介護でとても助かっている。」

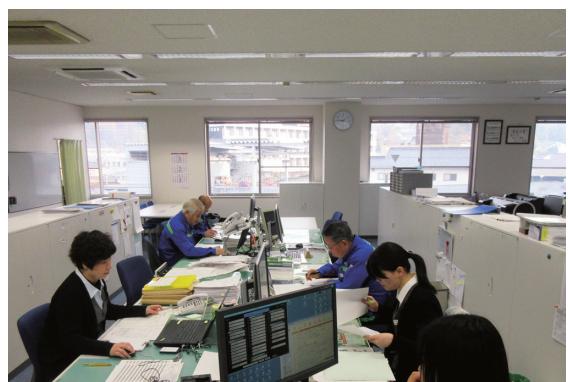
**《社員の声②》**「短時間勤務を選べないと家庭が回らないくらい、ありがたく使わせてもらっている。とても大事な制度だと思う。」

**《社員の声③》**「制度としてあるので、男性でもありがたく使わせてもらっている。」

**《社員の声④》**「頑張ろうとする女性への応援を続けてほしい。」

**《社員の声⑤》**「女性自身も会社のために何をどのようにすればいいのか考え、自身を高める努力を怠らないよう努めたい。」

建設業は受注産業でもあり、業界全体で取り組むべき課題が多くあると考えています。引き続き、長時間労働の削減・女性管理職登用の拡大・女性採用者数の拡大等に取り組んでいきたいと考えています。



事例  
6

## 津山工業高等専門学校 (津山市沼)

- 業種：教育・事務
- 従業員数：132名（男性：97名 女性：35名）
- HP：<http://www.tsuyama-ct.ac.jp/>

### 取組のきっかけ

校長及び事務部長のリーダーシップによる声掛けのもと取り組みを始めました。

仕事と家庭生活を両立させることができ、教職員全体会が働きやすい環境を作ることによって、全ての教職員がその能力を十分に発揮できるように国立高等専門学校機構本部と情報共有、連携を図り、校長、男女共同参画推進委員会が中心となって取り組みを推進しています。

### 取組内容

#### ①出産・育児・介護支援

- ・国の規定を超える産前産後休暇、看護休暇
- ・配偶者の出産休暇
- ・男性教職員の育児参加のための休暇
- ・育児、介護のための短時間労働、早出遅出労働
- ・同居支援プログラムによる人事交流（育児、介護等で親などと同居するため転居が必要となった教員を対象とした高専間人事交流）

#### ②労働時間の削減に向けた取り組み

- ・「変形労働時間制」を活用した労働時間の最適配分
- ・ノー残業デーの実施

#### ③余暇の充実

- ・夏季休暇
- ・社会貢献活動休暇
- ・永年勤続表彰制度
- ・半日、時間単位有給休暇

#### ④その他

- ・国立高等専門学校機構本部が実施する男女共同参画に関する各種講演会への参加
- ・女性教員キャリアアップセミナー等への派遣
- ・ハラスメント防止をテーマにした教職員研修
- …など

### 社内での働きかけ

出産・育児・介護に関する支援制度の周知徹底及び利用促進のための工夫として以下の取組を行っている。

- ・ホームページ等により周知
  - ・育児・介護の支援ガイドブックにより周知
  - ・育児休業中の代替職員の確保 など
- また、本校ではワークライフバランス施策（就業規則等の改正）について過半数代表者の意見聴取などをを行い、教職員の意見を把握しており、職員提案

制度の導入も行っています。職員の意見聴取は制度等の周知にも繋がるため、積極的に行うのが良いと考えています。

### 取組の成果（社員の感想など）

『育児休業取得者の声』「長男の出産後に1年4ヶ月に涉り育児休業を取得しました。おむつ交換も授乳も頻回だった時期に子どもと一緒にいられただけでも十分ありがたかったのですが、育休代替職員の配置をしていただいたので、安心して休むことができました。復職の際にも職場の仲間に温かく迎えてもらい、マタニティ・ハラスメントとは終始無縁でした。今の職場には本当に感謝しています。出産や育児をしながら仕事を続けていくのには、制度の充実も大切ですが、それを受け入れてくれる『人』の存在が何よりも大切なだと痛感しました。仕事と育児の両立がうまくいかず悩むことも多いですが、後輩達が育休を取るときには同じように受け入れて支える側になりたいと思います。」

男女ともに仕事をするのが当たり前の社会へと変わりつつあるなか、男女共同参画及びワークライフバランスを推進するための意識醸成等環境整備に努めています。

また、女性教職員の活躍の視点に加え、優秀な人材の確保、心身の健康の維持、次代の社会を担う学生の育成環境の整備を可能にするには、男女問わず教職員全体会について、仕事の質と能率性の向上、仕事と生活の調和を確保できる働き方を実現していく必要があると考えています。

さらに、2019年4月から施行される働き方改革関連法についても、国に準ずる機関として着実に実施ていきたいと思います。



事例  
7

## 津山信用金庫（津山市山下）

- 業種：金融業
- 従業員数：165名（男性：87名 女性：78名）
- HP：<http://www.shinkin.co.jp/tsuyama/>

### 取組のきっかけ

ワークライフバランスの充実や女性活躍推進に向けた取組は、今後の少子高齢化等を見据えた社会的要請であるとともに、当金庫が今後も地域とともに歩み続けるためには、職員が安心して働き、地域に貢献できる環境を整備することが不可欠であると認識しており、現経営陣によるこのような課題認識を背景として、様々な取組を行っています。

### 取組内容

#### ①女性の能力活用等

- ・事務職から総合職への転換促進や、有期契約職員の正職員への登用制度
- ・先進的な取組を行っている他信用金庫等への派遣、視察制度
- ・外部研修や各種セミナー等への派遣によるスキル獲得支援や業務知識獲得支援

#### ②家庭生活と職業生活の両立支援

- ・母性健康管理規程遵守を通じた安心して出産できる職場作りへの取組
- ・産前、産後休暇、育児休業取得の定着
- ・育児のための短時間勤務制度の定着

#### ③その他

- ・ストレスチェックの100%実施
- ・週1回「早帰りデー（ノー残業デー）」の定着
- ・「自立型人間」育成企画「Challenge Jobs」制度（先進的な金融機関やフロンティア企業等の訪問を企画・準備し見聞することで、自分自身を再発見し自分で考え行動できるよう育成。）
- …など

### 社内での働きかけ

外部研修などに参加し、取組の重要性に対する認識を深めることや、社会保険労務士等の専門家による勉強会を通じて当庫内への浸透を図っています。また、介護や育児に対する啓発活動を通じ、助け合いの雰囲気を醸成することが重要と考えております。例えば、育児休業であれば、周囲は取得者に配慮し、取得者は十分な引継ぎを行うなど周囲に配慮して行動することで、お互いに助け合う気持ちを自然に持てる雰囲気が醸成されるものと考えております。

### 取組の成果（社員の感想など）

育児休業取得はH28年度2名、H29年度3名、H30年度4名（H30年11月末現在）と当庫内に定着。また、H24年6月には当庫初の女性経営職が誕生（現在の女性経営職は2名）し、現在の女性職員数に対する女性役席者数の割合は22%で、管理職数に占める女性管理職の割合は17%です。

**《育児休暇制度を利用した職員の声》**「制度として定着しており、取得しやすいと感じる。要望事項等も、担当部署がヒアリングしてくれたり、今後も取得後のフォロー等を含めた総合的な制度として改善を続けてほしい。子育てを応援する観点から、育児休暇制度を男女ともバランスよく利用することが求められている。」

**《女性役席者の声》**「女性だから役席者になれないという雰囲気はそれほど感じない。昇格の基準は性別ではなく意欲と能力だと思う。以前は主に男性が携わっていた業務についても、徐々に女性が担当するケースが増えてくると思う。」

今後の少子高齢化の進展を考えると、特に地方においては、働きやすい職場環境の整備や女性の登用は不可欠であり、将来は「ワークライフバランス」という言葉や、「女性活躍」という言葉が使われなくなる（それが当たり前になる）社会になると 생각ています。当金庫もそのような社会の一員として地域に貢献できるよう、これまで以上に取組を進めてまいります。

ワークライフバランスや女性活躍推進については、まずは小さなこと、できることから始め、継続しながら徐々に定着を図ることが重要と考えております。



平成30年度岡山県男女共同参画社会づくり表彰式

事例  
8

## 株式会社 日本政策金融公庫 津山支店（津山市山下）

- 業種：政策金融機関
- 従業員数：10名（男性：7名 女性：3名）
- HP：<https://www.jfc.go.jp/>

### 取組のきっかけ

2008年に4つの政策金融機関が統合し日本政策金融公庫が発足。統合後、男女共に能力を最大限に發揮して活躍できる職場の実現を目標としました。女性のキャリア開発を推進するとともに、男女共にワークライフ・マネジメントの実践に取り組んでいます。

仕事上の責任を果たし、やりがいや充実感を感じながら働く一方、子育てや介護の時間、自己研鑽や社会貢献活動など個人の時間も大切にすることで、豊かな生活の実現を目指します。一人ひとりが生き生きと輝きながら自身の個性を發揮することが、さらなる組織の活性化に繋がると考えています。

### 取組内容

#### ①女性のキャリア開発

- ・女性管理職候補者育成プログラム「プロジェクトChallenge!!」（管理職に占める女性の割合7%以上（2023年4月時点）を目標に設定しOJTや集合研修により女性職員を育成するプログラム）
- ・業務職育成制度
- ・メンタリング制度

#### ②ワークライフ・マネジメント支援

- ・フレックスタイム制や勤務時間の短縮
- ・男性の育児関連休暇
- ・配偶者転勤同行制度
- ・結婚特例制度（勤務地を配偶者と同居可能な店舗に限定。転居を伴う異動を2年間免除。）
- ・育児休業者職場復帰サポートナビ

#### ③職員による積極的な活動推進

- ・女性活躍推進委員会による活動（年度初めに女性活躍推進活動計画を策定して取組を推進。）
- ・女性活躍推進専任者の配置
- …など

### 社内での働きかけ

社内の取組や制度について、社内報や啓発ポスター、女性活躍推進専任者による発信等により、職員に積極的に周知し理解の促進に努めています。管理職に対しては、部下の計画的な休暇取得を呼び掛け、年間を通じて進歩に気を配るよう周知しています。

### 取組の成果（社員の感想など）

「管理職に占める女性割合5%（2018年4月時点）」

を目標に女性管理職の積極的登用を進めてきた結果、5.1%と目標を上回りました。（2012年4月時点1.2%→2015年4月時点2.7%→2018年4月時点5.1%）

**《フレックスタイム制利用中の女性職員の声》**「フレックスタイム制は柔軟に勤務時間の変更ができ大変助かっています。上司に制度利用を勧めていただき、周囲の理解・サポートも得ることで、子育てや家事をしながらも安心して仕事に取り組むことができています。」

**《上記の女性職員の上司》**「フレックスタイム制は公私の状況に応じて時間を調整できるため、お願意する仕事量を調整することもなく、係の中心選手として頑張ってもらっています。」

**《育児関連休暇を利用した男性職員の声》**「組織として休暇の取得を推奨しているため、スムーズに休暇取得ができました。里帰り出産だった妻の出産に立会い、病院への迎え、役所手続き等に活用しました。共働きの妻の職場復帰に向け、家事育児を分担しており、掃除、洗い物、子のミルク・風呂は私が担当しています。」

**《フレックスタイム制を利用し業務職育成制度登録中の女性職員の声》**「フレックスタイム制については、コアタイムを決め、業務の繁閑に柔軟に対応できています。スケジューラーを利用して、同僚へ仕事の「見える化」を図っています。そのため、突発的なことで急に休んでも期限付きの仕事を周囲が助けてくれます。業務職育成制度については、仕事のレベルアップのために頑張り、今後は単純業務のIT化がさらに進むため、高度な判断を要する業務等、職域を広げることを重視しています。」



事例  
9

## 社会福祉法人 日本原荘 (津山市新野東)

- 業種：老人福祉
- 従業員数：301名（男性：53名 女性：248名）
- HP：<http://www.nihonbara.or.jp/>

### 取組のきっかけ

子育てを行う職員の職業生活と家庭生活との両立を支援し、働きやすい職場環境を整備することで従業員の定着を図り、またES（職員満足度）向上のためにも、より働きやすさを重視した制度等の充実により、今後ますます人手不足が懸念されている介護業界での人材確保に繋げていきたいと思いました。

### 取組内容

- ・各種休暇等の規定を全職員がいつでも閲覧できるよう備え付け周知
- ・出産や子育て関連の各種給付金等を周知し説明
- ・介護に関して施設独自の新たな特別休暇制度
- ・出産を控えた職員へ「授乳服」をプレゼント
- …など

### 社内での働きかけ

各施設長による職員とのヒアリングを実施し、職員の意見、要望を把握することで、より職員の就業生活と家庭生活の両立に役立つ制度の改正等を具体的に考えています。

また、毎月の施設長会議において、各施設の現況報告、課題、改善策等を協議することにより情報共有しています。

育児休業中の職員とも定期的に意見交換を行い、育児休業中の不安を和らげるとともに、復帰後のプランについて個々に話し合いを進め、安心感を与えるように努めています。

規定の整備で終わることなく、制度を利用しやすい職場づくり等に注力し、休暇等取得者の全員復帰を目標に積極的に推進していきたいと思っています。出産・子育てを通じて女性職員が継続就業し、育児休業を得て再び職場に戻り活躍してもらえるような環境を整えることで、人材の確保と定着に繋げていきたいと思います。

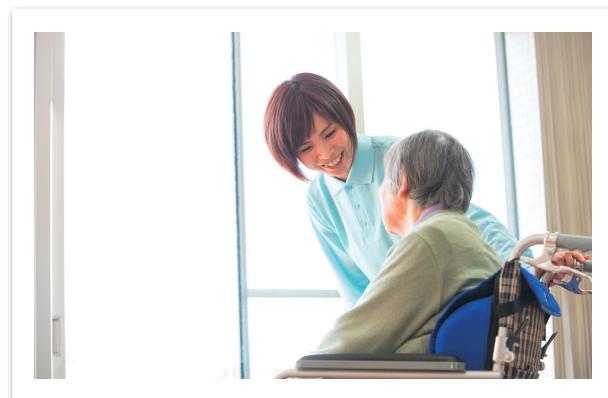
### 取組の成果（社員の感想など）

- ・産前産後休暇・育児休業取得者延べ人数H29年度17名（内11名が1年6ヶ月に延長希望）
- ・育児休業取得後在職者延べ人数H29年度17名
- ・男性育児休業取得者H30年度1名

《育児休業取得女性の声》「育児休業が1年6ヶ月取得できるようになり、実際に取得してみて『ゆとり』があるおかげで育児に専念することができ、子どもの成長をゆっくりみることができて嬉しかった。また、復帰後の準備（保育園関係など）をする時間が十分にあり助かった。復帰後は、以前より仕事内容が簡素化されており、スムーズに仕事復帰することができて良かった。育児休業中の育児休業給付金等の支給があることや、また社会保険料免除制度についての説明を受けて、初めて知ることがたくさんあり、経済的にも安心して休業をすることができました。そういう手手続き等も事務局でしてもらい本当にお世話になりました。」

《育児休業取得男性の声》「育児休業を取得するにあたり、快く受け入れてくれた職員などの方々には本当にありがとうございました。労働日数に制限はあるが休業中も仕事をすることができて良かった。自分が法人内初めて男性で育児休業を取得したことを機に、他の男性職員も育児休業を取得してもらえたと思った。今後、希望する男性職員が出てきたら、実際に取得した人と取得を考えている人で話す機会などがあれば、休業中の生活が想像しやすく不安が解消できるように思う。日中などに妻以外で子どもの世話をする人がいない家庭では、男性の協力も必要なので育児休業取得を勧めたいと思う。」

人口減少に伴い、どの職種の企業においても、今後は新たな人材確保が困難になっていくと思われますので、今後就業生活と家庭生活の両立を図るための制度・取組を充実させていくことが、より長い、よりキャリアを重ねた人材の定着に繋がっていくように思います。



事例  
10

## 株式会社 和田デザイン事務所 (津山市下高倉西)

- 業種：デザイン業
- 従業員数：1名（男性：0名 女性：1名）
- HP：<http://slow-home.jp/>

### 取組のきっかけ

「暮らしを良くする」ことに関して、クリエイティブかつ柔軟でありたいと考えて起業しました。特に、その暮らしに関する新しい市場価値を創造することが事業のミッションですが、同時に、働き手自身の暮らし・労務環境についても同じ価値を追求したいと創業時から考えています。

そこで、雇用を計画する際に、自社の業務の特性と市場を踏まえると地域に暮らす技能をもった方に働きやすい環境を作ることが最適であることと、小規模事業者だからこそ取り組める働き方に対するきめ細かな対応を行うことは、当事業所の社会的存在意義につながると考えたことが現在の取組を始めたきっかけです。

### 社内での働きかけ

労務時間・勤務時間・在宅も含め、その時々、スタッフごとに合わせた柔軟な働き方を実現しています。

弊社の強みは、パートタイマーといっても、それぞれの専門性を活かした高度な業務を行っていただいているので、社員同様に業務のゴールを設定し、その中で、ある程度スタッフ側の裁量で出勤や業務を進められる点です。

### 経営者の想いと社員の感想

技能をもった方でも、それぞれの事情の中でフルタイムに限らず働き、ワークライフバランスを実現したいという要望を少なからず持たれているものだと実感しています。そういった方々のワークライフバランスを実現しながらも、同時にお客様により附加価値の高いサービスを提供できることを心がけています。

《社員の声》「個人の私生活の事情を理解してもらつたうえで、やむを得ない勤務日時の変更にも対応していただいています。それは大変有難いことです。こういった形をとれる会社が多くあれば良いと思います。

ますし、私自身この形でなければ仕事はできませんでした。それぞれの方の経験を活かせる場所や機会がもっと身近に多くあれば良いと思います。

ただ、この状況は周囲のバックアップ体制がしっかりしていないとあり得ないので、その会社自体のワークライフバランスの考え方が大切なんだろうと思います。」

### 今後の課題や展望

今後の課題は、現在雇用に関して、業務時間等は柔軟にできているので、デザインやりサーチ・PRといった専門性の高い業務の経験を持ちながら、現在働いていない方等といかに出会うかです。

今後の展望は、業務の内省化のみを重視しているわけではないので、社内スタッフの人数や規模にはこだわらず、協力会社も含め多様な人材との協業により、市場へ創造的な価値を提供していくことを目指し、複業等の新しい働き方にも柔軟に対応していくと考えています。

弊社のケースは、一人ひとりに向き合いながら環境を整え、どのように事業を推進していくかを追求していった結果に過ぎません。恐らく「体制整備」の面では小規模事業者であるからこそできている特殊解なので一般的にはあまり参考にならないと思いますが、スタッフに向き合っていくことは企業の大変な力になるということは実感しています。



# 津山市の施策紹介



## 津山市ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍推進アドバイザー派遣事業

津山市では、仕事と生活の両立をはじめとしたワーク・ライフ・バランスの実現および女性活躍推進に取り組む企業に対して「アドバイザー」を無料で派遣し、それぞれの企業のニーズにあったご相談に応じています。

### 1 派遣の対象となる企業

- ・従業員数が300人以下の津山市内に事業所を有する事業者
- ・津山市内に事業所を有する3事業所以上の任意のグループ

### 2 アドバイザーの業務（相談例）

- |                         |                  |          |    |
|-------------------------|------------------|----------|----|
| ・各種両立支援・助成制度の情報提供と活用の支援 | ・就業規則の整備及び見直しの助言 |          |    |
| ・職場環境の整備に向けた提案          | ・社内研修            | ・セミナーの開催 | など |

3 派遣回数：1申請者につき、年度内3回まで。1グループにつき、年度内1回まで。

4 アドバイザー派遣に係る費用：無料（アドバイザー派遣に係る謝礼金を市が負担）

## 津山市ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度

仕事と生活の両立や男女がともに働きやすい職場環境づくりなど、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を「津山市ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定し、その取組事例を広く紹介することにより、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進を応援しています。

### 1 対象

ワーク・ライフ・バランスや男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、その成果を上げている市内に事業所を有する企業。

### 2 認定要件

次の各分野についての取組内容が基準に達している場合に認定します。

- (1)【子育て支援分野】仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいること。
- (2)【介護支援分野】仕事と介護の両立支援に積極的に取り組んでいること。
- (3)【雇用環境整備分野】時間外労働の削減や有給休暇の取得促進など、働き方を見直し、男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいること。
- (4)【地域活動支援分野】仕事と地域活動の両立支援や地域貢献活動に積極的に取り組んでいること。
- (5)【その他の】就業規則等を策定していること。

### 3 認定について

- (1)認定の可否を審査します。

認定の証として「津山市ワーク・ライフ・バランス推進企業認定証」を交付します。

- (2)認定企業を広くPRします。

市の広報紙等で公表するほか、市ホームページに取り組み内容をはじめ、企業紹介を掲載します。

現在認定企業は次のページをご覧ください。<http://www.city.tsuyama.lg.jp/index2.php?id=5402>

- (3)認定期間は3年間です。

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に向けた取組に終わりはなく、働く人や企業のどちらかが頑張れば良くなるというものでもありません。

一人ひとりが自分らしく生きるために、今、必要なことやできることを職場や家族など、みんなで考えていきましょう。



---

「男女がともにさんさんと輝けるまち津山」  
の実現をめざして

---

発行年月 2019年3月

発 行 津山市（岡山県地域女性活躍推進交付金活用事業）

編 集 津山市人権啓発課

〒708-8520

岡山県津山市新魚町17番地 アルネ・津山5階  
津山男女共同参画センター「さん・さん」

TEL：0868（31）2533

FAX：0868（31）2534

e-mail：sun-sun@city.tsuyama.lg.jp