

目次

C O N T E N T S

I. 中小企業の両立支援重点サポート事業アンケート調査結果	1
1. 調査の概要	1
2. 回答企業の属性	2
3. 調査結果	2
(1) 一般事業主行動計画について「知らなかった」は約7割	2
(2) 「年次有給休暇の取得を促進」、「残業時間を削減」は半数以上の企業で実施	3
(3) 取り組み効果は「労働時間に対する意識の高まり」がトップに	4
(4) 自由意見より（抜粋）	5
(5) 企業訪問活動とアンケート調査からみえてきたこと	6
II. 取組事例	
1. (株)マイクロテック・ニチオン	7
2. 十河(株)	8
3. (株)フューチャーリンクネットワーク	9
4. (株)寺村不動産	10
5. (株)ジュエルはま	11
6. (株)総合印刷新報社	12
7. 京葉システム(株)	13
8. 大竹工業(株)	14
9. (株)集賛舎	15
10. (株)ベイキューブシー	16
11. 東日本エンジニアリング(株)	17
12. 三陽工業(株)	18
13. 社会福祉法人三誠会	19
14. (株)ケースネットワーク	20
15. 市原興業(株)	21
16. (株)ラクシー	22
17. 日産部品千葉販売(株)	23
18. 社会福祉法人六高台福祉会	24
19. (株)ホリキリ	25
20. 平成食品工業(株)	26

21. 社会福祉法人うぐいす会	27
22. 医療法人芙蓉会 五井病院	28
23. (株)マル・コーポレーション	29
24. EX- サービス(株)	30
25. 社会福祉法人市川朝日会	31
26. 千葉畜産工業(株)	32
27. 二宮産業(株)	33
28. 医療法人思誠会 勝田台病院	34
29. デンタルサポート(株)	35

Ⅲ. 参考資料	36
(1) 少子化の進行	36
(2) 世帯の変化	36



I 中小企業の両立支援重点サポート事業アンケート調査結果

1. 調査の概要

昨年度実施した「ワーク・ライフ・バランス県民意識調査」では、自分自身の生活において、「仕事と生活の調和が取れている」と感じている県民は約半数にとどまっており、「企業は、従業員が仕事と生活の調和が図れるように配慮すべきだ」という意見については、9割を超える県民が賛成しています。

また、企業を対象とした「出産・子育て期における男女労働実態調査」では、社員の子育て支援制度の整備率は着実に上昇しているものの、従業員規模が小さくなるほど整備率が低くなっていることが分かりました。

そこで、中小企業の子育て支援等の取組みを加速するために、重点地域を定め1,500社を対象に、「中小企業の両立支援重点サポート事業」を実施し、「企業訪問による啓発活動」と「両立支援に関するアンケート調査」を行いました。

(調査対象)

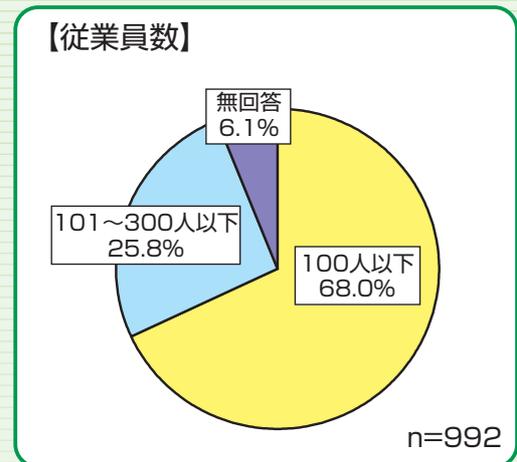
調査対象	重点地域※における従業員数11人～300人以下の1,500企業 ※千葉地域（千葉市・市原市） 近東地域（船橋市・市川市・八千代市） 常磐地域（松戸市・野田市・柏市）
調査方法	対面配布・対面回収（一部郵送配布・郵送回収）
調査期間	平成22年6月1日～平成22年12月27日
調査項目	・一般事業主行動計画の策定状況 ・両立支援に関する取組み ・両立支援に関する取組みからの効果
回収率	66.1%

(抽出条件)

両立支援の取組みを先導的に行う立場にある従業員101人以上の企業は、すべて調査対象としました。

2. 回答企業の属性

回答企業の属性をみると、「100人以下」が68.0%、「101～300人以下」が25.8%となり、「100人以下」で7割弱を占めています。



3. 調査結果

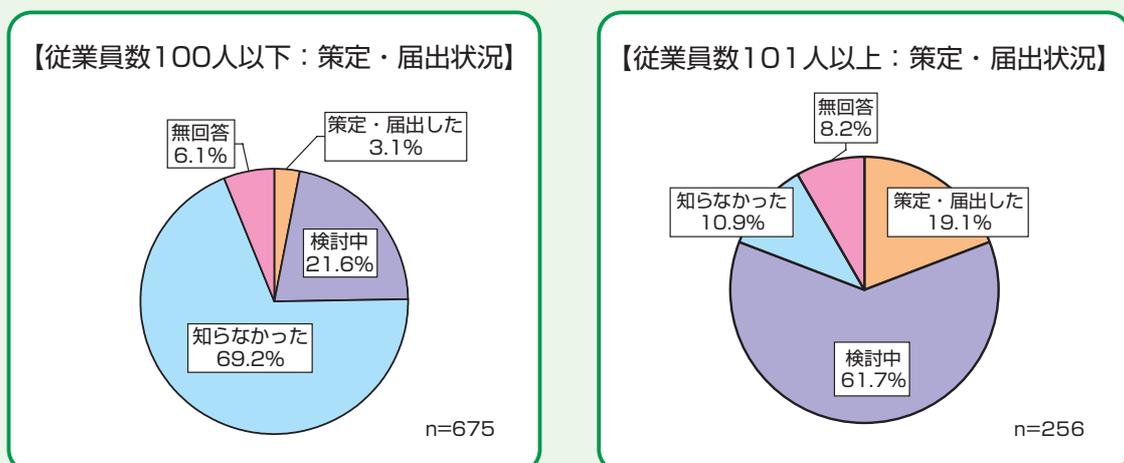
- (1) 一般事業主行動計画について「知らなかった」は約7割（従業員数100人以下）

次世代育成支援対策推進法の改正により、平成23年4月1日以降、従業員101人以上の企業において一般事業主行動計画の策定・届出が義務づけられています（従来は従業員301人以上）。

一般事業主行動計画の策定状況は、100人以下の企業では「知らなかった」が69.2%と最も高く、「検討中」は21.6%にとどまっています。

一方、101～300人以下の企業では、「検討中」が61.7%と最も高く、「策定・届出した」は19.1%にとどまっています。「知らなかった」は10.9%となり、法改正に向かって準備していることがうかがえます。

図表 I-1 一般事業主行動計画の策定・届出について



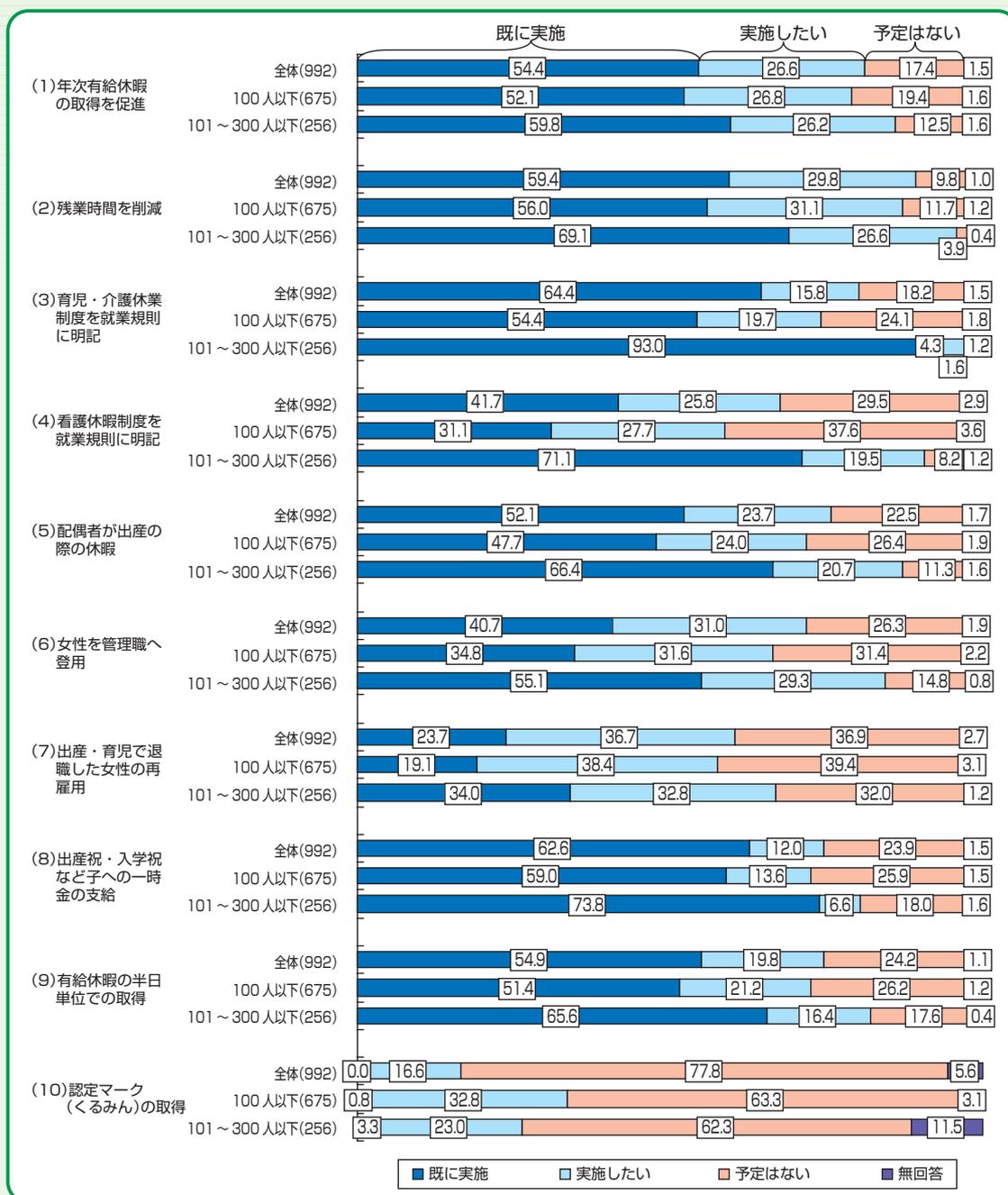
(2) 「年次有給休暇の取得を促進」、「残業時間を削減」は半数以上の企業で実施

両立支援に関する取組状況をみると、「年次有給休暇の取得を促進」、「残業時間を削減」、「育児・介護休業制度を就業規則に明記」、「配偶者が出産の際の休暇」、「出産祝・入学祝など子への一時金の支給」、「有給休暇の半日単位での取得」は、半数以上の企業で実施しています。

100人以下の企業をみると、「育児・介護休業制度を就業規則に明記」は54.4%にとどまっていますが、101～300人以下の企業で9割を超えており、対応に大きな差がみられます。

また、「出産・育児で退職した女性の再雇用」は、約2割の企業にとどまっていますが、「実施したい」は100人以下の企業で4割弱と高く、今後取り組みが進む兆しがみられます。

図表 I-2 両立支援に関する取組状況



(3) 取り組み効果は「労働時間に対する意識の高まり」がトップに

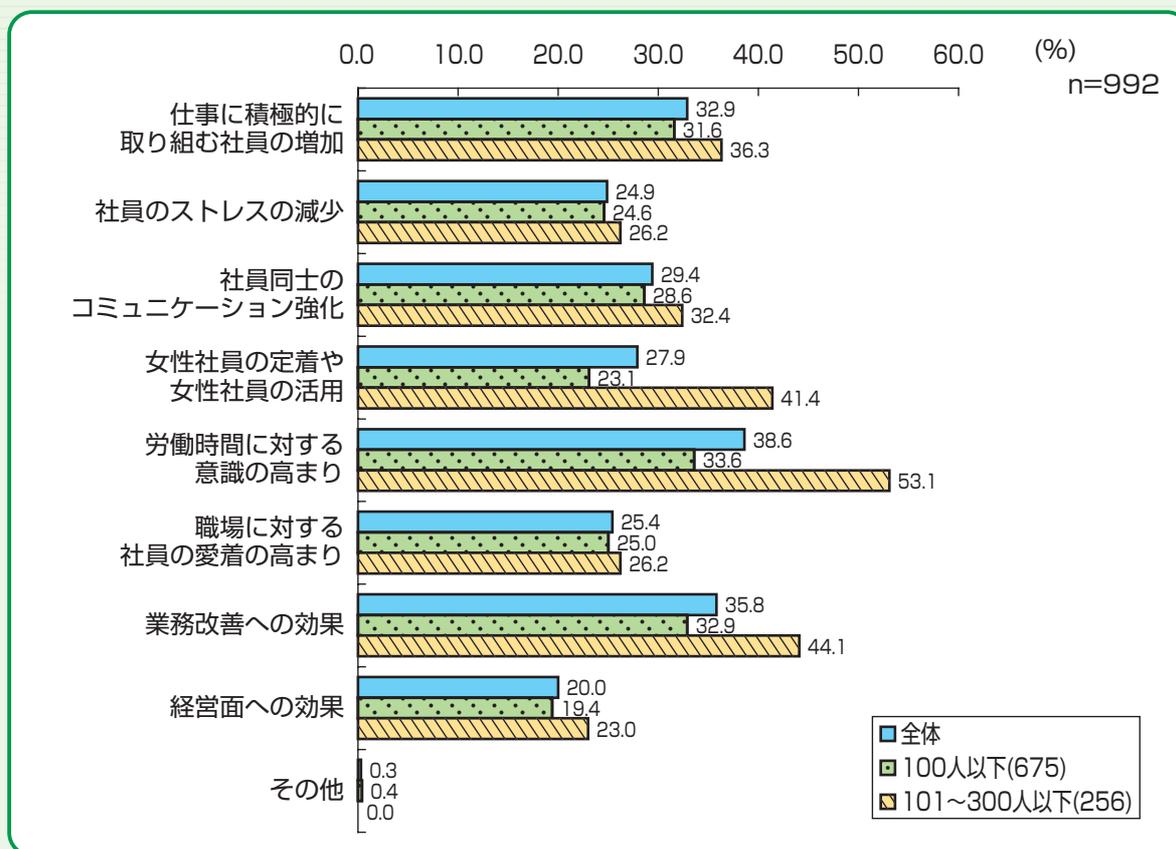
両立支援に取り組んで感じた効果は、「労働時間に対する意識の高まり」が38.6%と最も高く、次いで「業務改善への効果」が35.8%などとなりました。

100人以下の企業をみると、「労働時間に対する意識の高まり」、「業務改善への効果」は約3割を占めていますが、「女性社員の定着や女性社員の活用」は2割強にとどまっています。

一方、101～300人以下の企業をみると、「労働時間に対する意識の高まり」は半数を上回り、「女性社員の定着や女性社員の活用」、「業務改善への効果」は4割強を占めています。

101～300人以下の半数前後の企業で、業務改善や人材を確保するうえで効果を感じていることがうかがえます。

図表 I-3 両立支援に取り組んで感じた効果



(4) 自由意見より（抜粋）

【両立支援に取り組んで感じられた効果等】

- ・社員一人一人の生活を支援していくことによって、社員の仕事に対する姿勢も自ら変わってくる。安心して働ける職場づくりは、結果的に仕事をする社員に意欲を与え、会社に活気が増し、良い流れを生む事につながると思う。（宝石貴金属製品小売業・従業員30人以下）
- ・経営トップが積極的に従業員へ「愛」を注いでくれるので、のびのびと、しかも毎日前向きに仕事と生活の両立が出来ている。年次有給休暇や育児関係の休暇も積極的に取得できる環境にある。やはり経営トップの人間性が、取り組みが進む理由の第一ではないか。（不動産代理仲介業・従業員30人以下）
- ・生活の為に仕事があり、仕事の為に生活があるのではない。一定の基準や規則は必ず必要だが、生活を大切する会社になりたい。中小企業は大企業とは違い、1人1人が大きな歯車であり、一人欠けると動かなくなる。大企業のような理想的な支援や補助、労働条件、就業規則は難しい。可能な範囲で、少しずつでも、社員の為に、社員の家族の為に、両立支援を始めとした良い会社にすることが顧客満足度も高めることにつながることは間違いないと考える。（建物サービス業・従業員30人以下）
- ・女性社員の比率の拡大や管理職の登用等、少しずつだが着実に進んできている。それに伴い、残業時間の一部社員へのかたよりの是正や全体として残業削減をしていく方向へ動いている。また、管理職休暇制度の実施が定着し、職場環境の改善が進みつつある。（印刷業・従業員101人以上）

【両立支援に取り組む上での課題等】

- ・朝から夜遅くまでスーパーを営業している。早出・遅番等のシフトを組んでいるが、人に余裕があるわけではなく残業削減は難しい。（小売業・従業員30人以下）
- ・全ての企業を同じ法律で統一するのは難しい。特に時間に制約のある運送業は対応するのが難しい。（運輸業・従業員30人以下）
- ・会社内の業務や職種によって労働時間に偏りがあり、統一ルールでの運営が難しい。（配管装置卸売業・従業員101人以上）
- ・スポット的に仕事が入った場合は、1～2週間位は深夜残業になる事や休日出勤もある。納品に合わせての業務になり、間に合わせるためには行わなければならない。断ると次から仕事が来なくなるためどうしようもない。（製造業・従業員101人以上）
- ・土日の出勤も多く、社員に振替休日を取るように指示しても理由をつけて休みを取らない。昔からの悪しき慣習をここでは良しとしている感がある。社員は増えているがそのような考え方が出来る人しか残らない。（塗装工事業・従業員101人以上）
- ・圧倒的に男性の比率が高く、また男性社員は、休みより賃金に対する要望が多いため、特に仕事と生活の両立を求める声は挙がってきていない。（製造業・従業員101人以上）

(5) 企業訪問活動とアンケート調査からみえてきたこと

◆**更なる法・制度の周知が重要**

本事業で訪問した企業では、「うちには関係ないから」というところが少なくありませんでした。その背景には、男性が多い、出産対象の社員（女性）がいない、女性はパートしかいない、といった職場の現状があります。法改正により、専業主婦のいる男性でも育児休業が取得できるようになっていますが、まだまだ両立支援やワーク・ライフ・バランスは「女性が対象」との誤解がみられます。

◆**法・制度に対する誤った認識を改める**

育児・介護休業法の改正など、柔軟な働き方につながる法や制度が整備されてきています。制度の運用は各企業の状況に応じて行われるものですが、具体的事例の少ない中小企業では、「関係ない」と思っているところも少なくありません。まず、法や制度を知ってもらい、「自分の会社に関係のある法・制度」であるということを理解してもらうことも重要です。

◆**取り組みやすい事例を発信し、取り組み喚起を**

大企業の先進的な取り組みばかりを提示すると、かえって逆効果です。本当に参考になるのは、自社に合わせた両立支援に取り組んでいる事例です。

◆**「こんな取り組みならうちでもできる」と思えるような「ヒントとなる事例」を発信**

本事業で訪問した企業では、「育児休業取得者が出たことで、社員が協力して仕事を進めるようになった」、「新たな目的での休暇制度を創設したら、多くの人が交代で休暇をとるようになった」、「社員が定着することで会社全体のスキルアップにつながった」など、副産物としての取り組み効果も多く聞かれています。中小企業は社員の状況に応じてすぐに対応できる“機動性”や“柔軟性”を持っています。無関心である企業でもきっかけがあれば、ワーク・ライフ・バランスを自社に置き換えて取り組むことが可能と考えます。

(株)マイクロテック・ニチオン

【設立】 1989年5月（平成元年）
【所在地】 船橋市
【事業内容】 理化学機械器具製造販売業
【従業員数】 16名（男性13名、女性3名）
【ホームページ】 <http://nition.com/>



— 長期的な視野をもって人材育成を — 社員一人一人をファミリーとして大切に

代表取締役 **本田 雅秀** さん

当社は理化学機械器具の製造・販売を業とし、国内のほか海外のお客さまとも取引をしています。少人数で専門業務を行うため「人材」の確保と育成がとても重要であり、社員の能力を最大限に引き出し経営に活かすためには、長期的な視点に立った人材育成が求められます。そのためには、公私共に充実し、安心して仕事を続けられる環境が必要であり、「仕事と家庭の両立支援」は重要な経営戦略の一つとして考えています。

今後も社員一人ひとりをファミリーとして大切に、働きやすい職場づくりに力を注ぎたいと思います。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

初めて採用した女性社員の申し出から

社員に長く勤めてほしいという思いから、出産・育児などの両立支援に向けた制度は整えていましたが、当社で初めて採用した女性社員から「育児休業を利用したい」との申し出があったことにより、実際に制度を活用することとなりました。

制度の活用にあたり、女性社員が担当していた業務を細分化し、社員全員で分担できる業務と特定の社員ができる業務に分けて業務体制を見直しました。また、一部の管理職層や社員に負担がかからないように、定期的にヒアリングを行い、どのようにすれば他の社員に業務を割り振ることができるかなどの改善点を洗い出してきました。

必要に応じて業務体制を見直すことで、業務全体の効率が上がったほか、会社全体にチームとしての意識が芽生えたように感じています。

2 取組状況

社員の職場復帰に向けた取組み

● 妊娠時の時差出勤・勤務時間の短縮など

満員電車を避けるため、出勤時間や退社時間を調整した時差出勤、体調面を考慮した短時間勤務制度を取り入れています。

● 職場復帰前の「ならし勤務」

希望により、職場復帰に向けて就業時間を段階的に調整する「ならし勤務」ができる体制を整えてい

ます。働くうえでの不安を取り除き、安心して復帰できるように支援しています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

業務改善への効果、 今後の介護休暇に向けた体制づくり

初めて育児休業制度を活用したことで、業務体制を見直す良い機会となり、社員の業務効率化に対する意識が高まるなど、結果的には経営面への効果にもつながっています。また、社員が助け合って仕事をするなど社員同士の連携が強化されたようにも感じています。

今後、介護休暇の取得を希望する社員が出てくることも想定されますが、いったん休暇を取得する体制を整えることができれば、今後も同様に運用することができるため、柔軟に対応していきたいと考えています。

（代表取締役 本田 雅秀さん）

育児休業制度を利用した下司さん

育児休業制度を利用させて頂けることに大変感謝しています。出産後も働き続けたい気持ちや尊重していただき、勤務の希望についても叶えてもらいましたので、恩返しができるように職場復帰したいと思います。



十河(株)

- 【設立】 1979年5月（昭和54年）
【所在地】 船橋市
【事業内容】 不動産代理・仲介業
【従業員数】 19名（男性14名、女性5名）
【ホームページ】 <http://www.sogou.jp/>



— まずは社員自身が家庭生活を充実できるように —

代表取締役 小崎 弓子 さん

当社は「地域に根ざし、地域と共に歩む」をモットーに、男性女性スタッフが住まいのアドバイザーとして活躍しています。お客さまのニーズを的確に捉え、細かな点までご提案するためには、社員自身の家庭生活の充実さが密接に関わってきます。当社では社員が仕事も家庭生活も充実できるよう、週休二日制に向けた取り組みをはじめ、働きやすい職場づくりに力を入れています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

「女性スタッフを」要望に添えるように

一人暮らしを始める女性のお客さまのなかには、賃貸物件の下見にあたり女性スタッフを希望されるケースも多いことから、お客さまの様々な要望に応えられるように、まずは女性の営業担当を確保する必要がありました。女性社員の定着を図るうえで、当然結婚や出産などのライフイベントも出てくることから、育児休業制度の制定や週休二日制に向けた体制づくりを進めるとともに、業務についても個人担当制からチーム制へ移行するなど、休暇を取りやすい体制づくりに向けて取り組んできました。

2 取組状況

自然と温かくサポートする体制づくり

●当社初となる育児休業取得者

女性社員の定着に向けて中途採用も実施しています。当社では募集欄に「育児休業制度あり」と掲載していることから、「出産後も働き続けられると思い応募した」と入社に至る女性もいます。

2年ほど前に、中途入社した営業担当の女性社員が実際に育児休業制度を利用することとなりましたが、周りの社員も「出産後も働き続けたい」と意欲的に働く姿を見ていたため、温かくサポートする体制が自然と出来ていたように感じています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

お客さまの満足度を高めることへ

育児休業中は他店舗の人員調整とあわせて新たに2名を採用したため、育児休業者が復帰後は増員とはなりますが、子育て中に住まいに関して気づいたことを今後の業務に活かしてもらい、お客さまの満足度を高めることにつなげていければと考えています。

例えば、「子育てがしやすい物件」とお客さまからご要望を受けた場合に、収納スペースや段差のない間取りなど、実際に社員が感じたことをお客さまへ伝えることで、より身近なお部屋探しのパートナーとなれればと感じています。

また、新卒採用においても、制度がただあるのではなく、「制度を利用した社員がいる」ということがアピールの1つになります。人材定着に向けてもこうした取り組みは重要であると考えています。

（取締役 太田 守彦さん）

育児休業制度を利用した内田さん

賃貸物件をお客さまにご案内するなどの営業を担当しています。今後お客さまから「子育てがしやすい物件」などの要望があった場合には、私自身が子育て中に感じた点を活かして、少しでもお客さまのご要望に添えればと思っています。



(株)フューチャーリンクネットワーク

【設 立】 2000年3月（平成12年）

【所 在 地】 船橋市

【事 業 内 容】 地域情報サイト「まいぷれ」の運営等

【従 業 員 数】 24名（男性15名、女性9名）

【ホームページ】 <http://www.futurelink.co.jp/>



— 地域活性化の基盤づくりに向けて — 社員が安心して働くことができる体制と共に

代表取締役 石井 丈晴 さん

当社は、地域情報サイト「まいぷれ」を運営し、今年で設立10周年を迎えます。地域社会で活躍する個人・法人が日々情報を発信し、また受信できる、地域に根付いた情報インフラを構築し、地域活性化の基盤を作り上げたいと真剣に考え、社員とともに成長してきました。社員には仕事のスキルとともに、生活のなかでの気づきを大切に、生産性の高い仕事をしてほしいと考えています。今後も、社員が安心して働くことのできるサポート体制を整え、組織全体の力を高め、地域活性化に向けてお手伝いをしていきます。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

事業拡大に向けて社員が継続して働けるように

当社は10年前に3名でスタートし、現在は24名の社員が働いています。事業を拡大していくなかで、経験を積んだ人材の定着は重要であり、出産や育児などの壁により社員が会社を辞めることは、双方にとって大きな損失であると考えています。当社ではPC環境さえ整っていれば仕事ができることから、在宅勤務の体制を整えるなど、業務に合わせて両立支援に向けた制度化を進めてきました。

また、対象社員の職場復帰後についても、同じ部署で受け入れる体制を整えるとともに、短時間勤務制度を取り入れ、社員が継続して働けるように柔軟に対応しています。

2 取組状況

社員の仕事と家庭をサポートする体制づくり

●在宅勤務からの職場復帰

PC環境さえ整っていれば仕事ができることから、育児休業後は、急に職場に復帰するのではなく、段階的に在宅勤務から入ることができます。対象社員が安心して仕事に復帰できると共に、職場復帰を受け入れる部署の体制も整えられることから、双方にとって効果的な運用となっています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

組織全体の力を高めることへ

育児休業を取得する社員の仕事について、部内の社員でカバーする体制を整えることで、会社全体の業務効率化が図れ、組織全体の力を高めることにつながっています。また、会社としてのサポート体制を示すことで、社員が安心して働くことができるとともに、生産性の高い業務内容にもつながっています。

私自身も小さな子どもがいることから、社員の仕事と家庭の両立をサポートしていきたいといった担当部署の思いとともに、全社的に仕事と家庭の両立支援に取り組み、組織全体の力を高めていきたいと考えています。

（管理部 グループマネージャー 神崎 進さん）

育児休業制度を利用した社員の声

次男を出産後、約4ヶ月間の育児休業をいただき、その後復職しました。育児休業の期間中は、産まれたばかりの次男のお世話を存分にできたことはもちろん、7歳上の長男に対しても余裕を持って接することができ、二人の子育てに忙しいながらも充実した日々でした。産後間もないうちは家にこもりがちですが、それでも「戻る場所がある」という気持ちで、育児に余裕を持たせてくれたと思います。



(株)寺村不動産

【設立】 1973年6月（昭和48年）
【所在地】 市川市
【事業内容】 不動産代理・仲介業
【従業員数】 33名（男性24名、女性9名）
【ホームページ】 <http://teramurafudosan.co.jp/>



— 「不動産会社は町の便利屋さんであれ」 — 両立できる体制づくりをもとに

代表取締役 寺村 俊彦 さん

当社は創業以来38年間、賃貸アパート・マンションの管理・仲介等を主たる業務として歩んできました。大手賃貸業者等の進出により依然として厳しい状況が続いていますが、平成21年に「リアルエステート・コンシェルジュ」として特許庁より商標登録を受け、不動産紹介にとどまらず、お客さまの様々なご要望に応える「総合世話係」として業務に邁進しています。今後もあらゆるご要望にお応えするためには、同じ理念を持った社員の定着が必須であり、両立支援体制をもとに、地域コミュニティ発展の一助となれればと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

コンシェルジュとして発展していくために

当社は業種柄、男性社員が多い職場ではありますが、若い男性社員のなかには子育て世代も多く、子どもの運動会などの行事に合わせて休暇を取得できる体制を整えてきました。

また、女性社員においても、中途入社した社員が仕事と家庭生活を両立し、管理職登用まで至ったケースもあります。

男女ともに、公私ともに充実して働くことが出来なければ、コンシェルジュとしていい仕事はできません。全社員が互いに協力しあい、休暇を取れる体制や残業削減に向けた取り組みのもと、仕事と家庭を両立できる体制づくりを進めてきました。

2 取組状況

男女共に管理職登用へ

● 子どもの行事等に合わせた就業体制

定休日が不規則であることから、社員同士で協力しあい、子どもの行事などに合わせて休暇を取得しています。また、休暇取得のほかにも1日の就業時間を自由に調整することを可能とし、家庭生活を大切にしよう呼びかけています。

● 女性社員の管理職登用

現在、4店舗ある支店のうち、1店舗は女性支店長が担当しています。女性ならではのきめ細やかさを活かし、お客さまや取引先との信頼関係を築き、仕

事と家庭を両立しながら業務に邁進しています。男女ともに優秀な社員は管理職登用をしていることから、社員のモチベーション向上にもつながっています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

女性社員の活用から経営面への効果も

不動産業は男性社員が多い職場ではありますが、例えば夫婦で部屋を借りる際の決定権は奥さまが持っていることが多く、女性社員の家庭生活での感性が業務に活きる面もあります。また、社員同士が協力しあって休暇を取得できる体制づくりを進めてきたことから、社内のコミュニケーションが図れ、企業としての結束力も強まっているように感じています。

今後も全社員が一体となって、不動産業界のコンシェルジュとしてお客さまに満足していただけるご提案をしていきたいと考えています。

（代表取締役 寺村 俊彦さん）



(株)ジュエルはま

【設 立】 1976年8月（昭和51年）
【所 在 地】 千葉市
【事 業 内 容】 宝石・貴金属製品小売業
【従 業 員 数】 36名（男性12名、女性24名）
【ホームページ】 <http://www.jewel-hama.co.jp/index.html>



— 「その時にできる範囲で働く」 — 中間の選択肢も含めて働き続けられるように

取締役 山本 尚子 さん

女性の社会進出は進んできましたが、結婚や出産を機に住居や生活環境が変わり、「仕事を続けるか、辞めるか」と悩みを抱える女性は多いように感じています。私自身、仕事を続けていくことが厳しい時期もありましたが、社長から「どうすれば続けられるか」と意見を求められ、新しい雇用形態について社長が快諾してくれたことから現在に至っています。こうした経験からも、仕事を続けるか、辞めるかではなく、「その時にできる範囲で働く」という選択肢も含めて、一人でも多くの社員に続けてもらいたいと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

「男女関係なく働いてほしい」社長の思いから

女性が職場の3分の2を占めることもあり、社長は「男女関係なく一人の人として働いてほしい」という考えを持っていましたので、設立当初から性別による給与や昇格、仕事内容の差はありませんでした。

しかしながら、営業活動で残業が発生してしまうことや、休日に展示会を開催することもあることから、女性社員が子育てをしながら男性社員と同じように働き続けるには多少なりの壁を感じる社員もいました。

そのようななかで、私自身も仕事を続けることが難しい時期があり、「契約社員として1年ごとに契約更新をさせてほしい」と社長へ提案し、6年後に正社員として復帰しました。前例を作ったことで後に続く社員も現れ、現在も仕事と家庭の両立が難しい社員に対しては、1年ごとに契約書を作成し、個々の状況に応じて雇用条件を見直しています。

2 取組状況

その時にできる範囲で働けるように

● 申し出があれば1年ごとの契約更新を可能に
育児休業後も正社員としての復帰を促していますが、申し出があれば、1年ごとに契約更新をする契約社員として勤務日数などを調整しています。「できる範囲で働く」という選択肢も大切にしています。

● 出産・育児で退職した女性の再雇用

結婚、出産や転居などによって一度退職した社員についても、当人からの希望に応じて再雇用しています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

時間管理意識の高まりから経営への効果も

私自身もそうでしたが、子育て中の社員は「何時までに保育園に行かないと」と常に時間に追われるなかで、いかに効率的に仕事を進めるかを考えています。社員の時間管理に対する意識は確実に高まりますし、生産性の高い人材に定着してもらうことが経営全体への効果にもつながっています。

また、両立支援に向けて取り組むにあたっては、制度をただ揃えるのではなく社員の事情に合わせて「運用」できるかが重要です。今後も会社も社員もお互いにとって幸せな選択ができるように、柔軟に対応していきたいと考えています。

（取締役 山本 尚子さん）

育児休業制度を利用した安藤さん

社内システムを女性2人で担当しています。偶然にも2人が1年おきに育児休業を取得し復帰しました。現在は、互いに1日の仕事を効率的に進められるように意識して取り組んでいます。また、部署を越えて仕事を手伝ってくれる方もいますので、温かい雰囲気の中無理なく働き続けることができています。



(株)総合印刷新報社

【設立】 1973年11月
【所在地】 船橋市
【事業内容】 印刷業
【従業員数】 43名（男性31名、女性12名）
【ホームページ】 <http://www.shinposha.co.jp/index.html>



— 人が生み出す付加価値の部分を大切に — 男女均等に活躍できる場を

代表取締役 **鈴木 正興** さん

当社では早くから性別に関係なく、女性の管理職登用を奨励してきました。仕事に対するきめ細やかさや周りへの気配りを評価し、組織が良い雰囲気でも女性の活用は不可欠と考えています。

代々培ってきた地域社会への貢献とともに、人が生み出す付加価値の部分を大切に、今後も美しく訴求力のある印刷物をお客さまにお届けしていきます。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

「女性も社会進出を」会長の思いを受けて

現会長が社長時代から「女性も社会進出を」といった考えを持っていましたので、設立当初より女性社員の子育てには、惜しまず支援してきました。

時には会社の機材を運ぶなど、在宅勤務を認めていたこともあります。その後は、核家族化や頼れる身内が近隣に住んでいない社員が増えてきたことを受けて育児休業を制度化し、3年程前に実際に利用した社員もおりました。その社員は受け入れ先の保育園が決まるまで1年半を要し、保育園があまりに遠い場所だったため、短時間勤務に切り替えて頑張ったのですが残念ながら退社に至りました。

企業努力だけで両立支援に取り組むことの難しさを痛感しています。社員が子育てに専念して働き続けられるよう、今後も色々な制度を利用し支援していきたいと思っています。

2 取組状況

個別の事情に合わせて柔軟に対応を

● 短時間勤務制度の柔軟な活用

育児休業取得者の職場復帰にあたり、保育園が決まってから個別の事情に合わせて勤務時間を調整しています。両立の生活ペースに合わせ、無理なく働き続けられるよう見守っています。

● 出産・育児を理由に退職した女性社員の再雇用制度
デザイン関連業務は技術とともに経験も必要であ

ることから、再雇用制度を生かし、働くことが可能になった時期に臨機応変に対応していきたいと考えています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

社員同士で助け合うムードを高めることへ

昨年からはデザイン室のチーフが育児休業を取得しており、不在の間は部署内のスタッフがチーフを兼任しています。負担が大きい部分もあるだろうと思いますが、スタッフ自身もマネジメントを経験する良い機会と捉えているように感じます。

また、育児休業から復帰した社員は、会社・仲間に対する思いやりが深まり、「会社のためにがんばろう」という前向きな姿も見受けられます。こうした意識は周りの社員にも伝わりますし、社員同士で助け合うムードを高めることにもつながっています。

(総務部 部長 稲垣 フサ子さん)

育児休業制度を利用した職員さん

デザイン室のチーフとしてデザイン制作業務に携わっています。待望の第一子を出産し、今は育児に専念させて頂いています。子どもの成長を見つめていけることは何よりの楽しみで、充実した毎日を送っています。



京葉システム(株)

【設立】 1976年5月（昭和51年）
【所在地】 千葉市
【事業内容】 パッケージソフト業
【従業員数】 48名（社員）（男性40名、女性8名）
【ホームページ】 <http://www.keiyo-system.co.jp/>



— 良い人材が良い製品を生み出すサイクルへ — 社員の要望・意見を大切に

代表取締役 **高木 賢一** さん

当社は主にパッケージソフトの開発・販売を行っており、お客様のニーズにあったソフト開発やお客様とのコミュニケーションを担う「人」＝「社員」が当社の財産です。人材育成には、効率的な労働により生産性を高め、高い能力を発揮できるような職場環境がとて重要です。当社では早くからフレックスタイム制を導入するなど、社員の要望に合わせた勤務体制を整えてきました。能力が十分に発揮できる職場環境が人材の定着につながり、人材の定着が「よい製品開発につながる」といった好循環を作り出していきたいと思ひます。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

社員が少しでも働きやすい環境を

社員が少しでも安心して働くことができるように、フレックスタイム制を導入するとともに、育児・介護に関する制度を整えてきました。フレックスタイム制を導入することにより、従来の固定された勤務時間にとらわれず、業務と生活の調和を図りながら働くことができるため、社員の生産性や創造性を高めることにつながっています。一方で、個人の裁量に任せるところが大きくなるため、特定の社員に負担がかからないように、人員配置や業務分担には常に気を配り、業務体制を整えています。

2 取組状況

社員の要望に合わせた勤務体制

●フレックスタイム制の導入

業務の状況に合わせて、始業・終業時刻の繰り下げ・繰上げを可能にしています。半日単位で調整することも可能であり、社員が柔軟に活用しています。

●フレックスデイの導入

土日に限らず、週休2日制の休日を好きなときに取れるようにしています。例えば、木曜から日曜日までをつなげて最大4日間の休日とすることも可能です。プライベートの時間も大切にできるため、社員からは高い評価を受けています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

業務全体の効率化により製品の品質向上へ

社員の要望に合わせた勤務体制を取り入れることで、業務全体の効率化が図れ、製品の品質向上につながっています。製品の品質が向上することで、お客様から選んでいただける機会が多くなるため、こうした好循環サイクルが経営面にも効果を現しています。

また、社員の要望や意見を定期的にヒアリングするため、トップ自らが社員研修の講師を務めることもあります。社員から意見を聞くとともに、経営に対する理念や社員に対する思いを伝えることで、社員の心に少なからず響くものがあるように感じています。制度の活用とトップ自らの働きかけを大切に、少しでも働きやすい職場づくりに取り組んでいきたいと考えています。

（代表取締役 高木 賢一さん）

フレックスタイム制を利用している長尾さん

フレックスタイム制を利用して、両親の通院や看護に携わっています。多くの社員がフレックスタイム制を利用しているため、他の社員が勤務している時間に抜けるといった気兼ねがなく、仕事と家庭を両立しながら業務に注力しやすい環境づくりが出来ていると感じています。

大竹工業株式会社

【設 立】 1967年7月（昭和42年）
【所 在 地】 市原市
【事 業 内 容】 土木工事業
【従 業 員 数】 49名（男性45名、女性4名）



— 「社員は家族」の社風により必要な支援を柔軟に実施 —

代表取締役社長 上原 直樹 さん

土木工事業という業種のため、もともと女性社員の割合は低く、多くの社員は現場で専門的な作業にあっています。それぞれが特殊な技術を持っており、毎日現場が変わるなど代替の難しい仕事ですが、働き方について臨機応変に社員それぞれの要望に応じていけるのは、社員全員の顔が見える企業であるからこそできることであり、大竹工業の強みだと思っています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

二人目の育児休業取得に対する配慮

平成17年に、創業以来初めて産前産後休暇と育児休業を取得した社員がいましたが、そのときは、本人にとって一人目の子どもであったことや、本人の両親の支援を最大限に得ることができたため、育児休業期間は3ヶ月と短く、特別な対応は必要ありませんでした。しかし、同じ社員の2人目の妊娠が分かったときには、上の子どももいることから、前回と同様では対応できないと判断し、具体的に対策を立てるために、本人の希望を確認するとともに、役員と社会保険労務士で相談して、仕事と子育てが両立できる環境づくりに取り組むことになりました。

2 取組状況

子どもの送り迎えにあわせた短時間勤務

具体的な両立支援策を検討、実施するにあたり、義務付けとはなっていませんが、一般事業主行動計画を策定して、短時間勤務制度を導入しました。これは本人の希望を踏まえたもので、通常の勤務時間は8時から17時で、上の子の幼稚園の送り迎えも両親に頼っていた状況でしたが、勤務時間を10時から17時に短くしたことで、上の子を幼稚園に送り、下の子を両親に預けて出社することが可能となりました。復帰後1年間は短時間勤務でしたが、現在は通常の勤務時間に戻して働いています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

二人目の育児休業取得に対する配慮

制度を利用した社員はこれまでも良く働いてくれていましたが、短時間勤務になっても、今まで以上に業務をこなしていました。このような働きぶりは周囲にもとても刺激になっています。就業規則等についての見直しは、法改正ごとに社会保険労務士とともに進めてきましたが、短時間勤務制度の導入にあっても、社会保険労務士のアドバイスをもとに、一般事業主行動計画を策定し、制度の実効性を担保するとともに、厚生労働省の育児・介護雇用安定等助成金（中小企業子育て支援助成金）を利用することができました。

（常務取締役 大山 泰克さん）

短時間勤務制度を利用した大城さん

大竹工業は会社全体が家族のような温かい社風で、とても働きやすい会社です。これまでも制度の有無にかかわらず、困ったときは互いに譲り合って仕事をしてきました。二人目を出産するとき、「子どもがひとりだけのときは状況が違うから。」と常務から声を掛けていただき、短時間勤務制度を利用できるようになりました。休業中も気になる仕事があるときは、自宅が近いので会社に顔を出したりしていました。職場の皆さんがいろいろと助けてくれるため、私もなるべく迷惑をかけないように心がけています。



(株)集賛舎

【設 立】 1918年5月（大正7年）
【所 在 地】 館山市・千葉市
【事 業 内 容】 印刷業
【従 業 員 数】 49名（男性32名、女性17名）
【ホームページ】 <http://www.shusansha.co.jp>



— 男女がお互いを対等なパートナーとして尊重し合う職場を目指して —

代表取締役 島 正彦 さん

当社は127年の伝統と実績を事業基盤として、印刷会社からWEBコンテンツなども手がける複合企業へ発展してきました。当社の業務は、力仕事を除き、男女で仕事の差はほとんどありません。男性社員も女性社員も互いを対等なパートナーとして尊重し、性別に関係なく活躍できる組織ヘリダーが導いていくことが企業全体の力を高めることにつながっていくと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

就業意識の高い女性社員の存在から

バブル時代の90年代は、大手印刷会社などに人材が集まり、男性社員を確保することに苦戦しました。結果として、就業意識の高い女性を採用しましたが、大手印刷会社に比べ給与が低くとも意欲的に仕事に取り組む姿を見たことが、女性活用のきっかけとなったように感じています。

また、以前は、工場では重たい紙を運ぶことから、「印刷機械を動かすのは男性ではないと難しい」と考えていましたが、小型機械の投入にあたって女性のパート職員を採用したところ、手際良かつ綺麗に仕事をする姿に唖然としたこともありました。こうした女性の姿から、会社としても意欲がある社員をサポートしていきたいという思いを強くしてきました。

2 取組状況

社員の働きやすさを高めるために

30年も前ですが、アメリカで経営学を2年学びました。アメリカでは当時から、社員の働きやすさを高めることは業績向上につながると教えていました。

● 1時間単位での有給休暇取得

子どもを病院に連れて1時間後には出社できる場合に、半日休暇としてしまっただけでは業務の効率が下がり、社員の負担も増えるので、柔軟に有給休暇を取得できるように制度として取り入れました。

● 育児休業復帰後の「ならし勤務」

平成20年に当社で初めて育児休業を取得した女性社員がいます。育児休業復帰後は、約3ヶ月間は週2～3日から勤務をはじめ、仕事と家庭の両立に少しずつ慣れてもらいました。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

就業意識の高い女性社員の定着へ

特に効果を期待したわけではなく、就業意識の高い女性をサポートしてきたことが、今日の女性定着につながっています。また、育児休業取得者が初めて出た中小企業には助成金も出ますので、そうした制度を上手く活用できたことも大きかったように感じています。今後は、男女が互いを対等なパートナーとして尊重し合う職場環境づくりを進めることがリーダーとしての役割であると感じています。

（代表取締役 島 正彦さん）

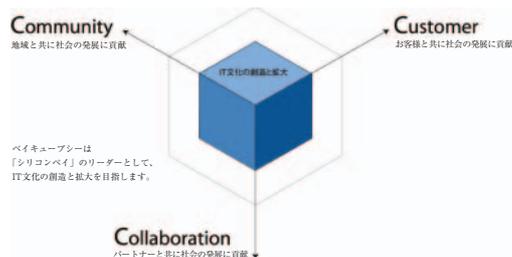
育児休業制度を利用した石塚さん

「仕事」は自分の人生の中で生き甲斐の一つであるとの思いから、出産後の復職を希望しました。復帰して一番印象に残ったのは、約8ヶ月間、私の業務をカバーしてくれた同部署のメンバーが温かく迎えてくれた事です。出産に限らず、予期せぬ怪我や病気で弱っている人間を思いやる心は人としてあるべき姿だと、私は同僚から学びました。そしていつかみんなの力になれる日が来る事を信じ、日々頑張っています。



(株)ベイキューブシー

- 【設 立】 1991年3月（平成3年）
【所 在 地】 千葉市
【事 業 内 容】 ソフトウェア・webアプリケーション開発等
【従 業 員 数】 55名（男性37名、女性18名）
【ホームページ】 <http://www.baycc.co.jp/>



— 社会地域に貢献できる会社を目指して —

代表取締役 水上 明美 さん

現在少子化が進んでいますが、自分たちの会社のことだけではなく、社会・地域に貢献できる会社であってこそ、本当に必要な会社だと認められると考えています。これからは社会・地域との協業の時代であり、企業として子どもを産み育てやすい環境づくりを整えていきます。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

設立当時から性別による差はなく

当社の業務は性別による仕事の差はほとんどないことから、設立当時から給料や待遇において男女による差はありませんでした。女性は主に開発部門に携わる社員が多く、特にホームページの開発では女性らしい柔らかいデザインが形となって表れる業務であるため、女性の感性を活かせる場であると感じています。

これまでに育児休業については女性社員の取得をはじめ、総務担当のアルバイト社員が取得したケースもありますが、周りの社員も特に問題なく受け入れ、制度を利用して働き続けたい社員を自然と支援する体制は出来てきました。

2 取組状況

短時間勤務や再雇用など柔軟な運用を

● 短時間勤務の活用

母性健康管理措置の一環として、妊娠中の女性については、毎日通勤時間を30分遅くするなどの対応をしています。また、育児休業復帰後についても保育園の延長料金等を考慮し、短時間勤務を利用する社員もいます。「お給料が減っても、短時間勤務を利用したい」と話す社員も多く、利用ニーズは高いように感じています。

● 出産や育児を理由に退職した社員の再雇用制度
技術と経験が必要な業種であるため、再雇用制度

も整えています。「社会復帰出来て嬉しい」と意欲的に取り組む社員の姿も見られます。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

人材の定着から意欲のある人材の確保へ

以前、新卒採用のなかで「県の『社員いきいき元気な会社』の認定を受けている企業しか応募していない」と話していた女子学生がいましたが、結婚や子育てを通して働き続けたい学生は増えているように感じています。当社では、前例となる女性社員も多いことから、意欲のある学生の確保にあたって一定の効果はみられます。

また、制度の活用にあたっては社員同士の連携が大切であることから、定期的に役職別で行っているコミュニケーション研修を両立支援に向けた風土づくりにも活かせればと考えています。

（取締役 一ノ関 裕雅さん）

育児休業制度を利用した山田さん

育児休業期間中は子どもと2人の生活が中心であったため、「大人の人と会話をしたい」と思うこともありました。復帰後は生活にめりはりが出来て、社会とのつながりのなかで充実感を感じながら子育てが出来ているように感じています。



東日本エンジニアリング(株)

【設立】 1983年4月（昭和58年）
【所在地】 市原市
【事業内容】 一般管工事業、プラント設計業他
【従業員数】 63名（男性59名、女性4名）
【ホームページ】 <http://www.ejec.net/index.html>



— 仕事だけではなく家庭で過ごす時間も大切に — 私自身の経験から

代表取締役社長 宮地 勝広 さん

当社はクライアント様より設計業務の委託を受けるため、海外を含め出張や出向も多くあります。私が若い頃は仕事中心の生活を当たり前のように思っていたのですが、時代の流れとともに、「仕事だけではなく家庭で過ごす時間も大切にすることで、より良い仕事につながっていく」と認識が変わってきました。

また、企業が今後発展していくためには、男女関係なく活用していくことが重要です。そのためにも、社員が仕事と家庭を両立できるように取り組んでいきたいと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

仕事中心の体制に疑問を

私が若い頃は仕事中心の生活に違和感がなく、家族との約束が守れなかった日々もありました。しかしながら、時代の流れとともに、「このような体制はおかしいのでは」といった思いも出てきたことから、社員をはじめ私自身も家庭で過ごす時間を増やせるように意識するようになりました。

私自身は、土日については家で過ごせるように予定を調整したり、4ヶ月に1回は家族で温泉旅行等に行けるように心がけています。こうした意識を持たないと昔に戻ってしまう恐れもあるため、社員に対しても有給休暇の取得を促すなど、両立支援に向けて少しずつ取り組んできました。

2 取組状況

フレックスタイムをはじめ柔軟な運用を

● 配偶者出産時における特別休暇（3日）

配偶者が出産時には、特別休暇として3日取得できます。また、土日と連続して5日とすることも可能です。

● フレックスタイムの導入

週休2日制のため、9時から18時までの勤務時間について、前後30分ずつ調整することが可能です。業務やプライベートに合わせて柔軟に対応しています。

● 半日単位での有給休暇取得

1日単位で取得することが難しい場合もあるため、半日単位での取得も促しています。少しでも休暇を取りやすくするために、体制を整えてきました。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

20代から60代まで一定の割合で定着

女性の定着が進み、現在は11年前に中途採用した子育て中の社員も含めて、女性社員は4名在籍しています。子育て中の女性社員は男性社員と同様に、クライアント先に出向し、良好な関係を築きながら現在に至っています。また、会社全体をみても20代から60代まで、ほぼ一定の割合を保っていることから人材定着の効果もみられます。女性の活用や人材定着をはじめ、経営面への効果も大きいように感じています。

（代表取締役社長 宮地 勝広さん）

配偶者出産時の特別休暇を利用した石井さん

現在6歳と3歳の子どもがいます。配偶者出産時の特別休暇を利用したことで妻からも感謝され、出産時における負担を少しは軽くすることが出来たように思っています。また、子どもが熱を出したときは、半日休暇を取得して病院に連れて行くこともあります。こうした子育てを支援してくれる体制に感謝しています。



三陽工業(株)

【設立】 1958年2月（昭和33年）
【所在地】 市原市
【事業内容】 印刷業
【従業員数】 91名（男性64名、女性27名）
【ホームページ】 <http://www.sanyo-kougyou.co.jp/>



— 会社の繁栄には社員とその家族の繁栄が不可欠 — 社員一体となって事業発展を

代表取締役社長 地引 佳夫 さん

当社は平成14年にスピード印刷の生産ラインが千葉県経営革新事業として認定されるなど、従来の生産技術に加え、最新のIT技術を駆使した製品をお届けしています。会社が繁栄するためには社員とその家族の繁栄が不可欠であることから、社員と一体になって事業発展を進めてきました。

今後もお客さま満足度を高める企業づくりを進め、地域社会に貢献していきたいと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

共働きで働く社員の増加を受けて

以前は結婚や出産を機に辞める女性社員もいましたが、現在は夫婦共働きで働く社員も増え、若い社員の考えは変わってきているように感じています。私自身も孫の面倒を見ることを通して育児の大変さを経験しているので、仕事と育児の大変さは十分理解しているつもりです。会社にとっても、ある程度教育してきた社員に辞められてしまうことは一番の損失であり、頑張ってきた社員の要望は何かして聞いてあげたいという思いから、育児休業の制度化や短時間勤務制度など、社員の要望に合わせて出来るところから整えてきました。

2 取組状況

復帰しやすい勤務形態を取り入れる

● 職場復帰前の柔軟な働き方

育児休業を取得する女性社員はデザイン担当が多く、職場復帰にあたり、希望がある場合には在宅勤務を認めるなど少しずつ業務に慣れる期間を設けています。「1年間機械に触らないと不安」という声もあることから、少しずつ働くことで本人も安心しているように感じています。

● 短時間勤務制度

担当部署の状況によって退社時間を早めるなどの調整をしていますが、社員同士が協力しあってサポートしていることから、育児休業復帰後は大体の

社員が短時間勤務制度を利用しています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

社員の定着から技術力の確保へ

育児休業取得者の仕事は、担当部署内で割り振るか、難しい場合にはアウトソースする場合もあります。しかしながら、当社は新規採用してから一人前になるまで少なくとも3年はかかりますので、1年間の育児休業を取得して復帰してもらうことで、長期的には会社の技術力を保っていくことが出来ると考えています。

新しい人材を採用するにも労力がかかりますし、採用した人材を今までの社員のレベルまで育てるにも簡単ではありません。今後も社員の定着と活用に向けて取り組んでいきたいと考えています。

（代表取締役社長 地引 佳夫さん）

育児休業制度を利用した勝畑さん

新卒採用で入社し、デザイン関係を担当しています。平成19年から約1年強にわたり育児休業を取得し、復帰から約半年間は短時間勤務制度を利用しました。子育てをしながら働くことで、今まで以上に1つ1つの仕事に対して時間を細かく割り振るなど、時間に対する意識の使い方が変わってきたように感じています。部署内の女性社員からは「制度を利用しやすくなった」と言われることもあり、今後につながるよう頑張りたいと思います。



社会福祉法人三誠会 特別養護老人ホーム マーシイヒル

【設 立】 1990年9月（平成2年）
【所 在 地】 松戸市
【事 業 内 容】 老人福祉・介護事業
【従 業 員 数】 98名（男性25名、女性73名）



— 利用者の方々に満足していただけるサービスを — 職員も気持ちよく働ける職場づくり

施設長 島根 明 さん

当施設では、介護サービスの専門職として利用者の方々に満足していただけるように日々研鑽に努めています。利用者の方々に満足していただけるサービスを提供するためには、職員の心身の充実を図るとともに、職員も気持ちよく働くことができる職場づくりが求められます。そのためは、有給休暇の取得促進をはじめ、職員のライフスタイルに合わせた部署の異動など柔軟な運用をしていくことが必要であると考えています。

今後も職員が安心して働ける環境づくりとともに、利用者の方々に質の高いサービスを提供していきます。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

女性職員の定着および活用を

女性職員が大半を占めることから、女性職員の定着を図るため、出産や子育てを通して働き続けることができる職場づくりに取り組んできました。例えば、育児休業制度を利用する場合には、当法人で運営している2つの施設での職員異動による調整や、パート職員を採用するなどの補充を行い、体制を整えています。

また、介護業界全体で人材が不足しているなかで、管理職は現場の経験とマネジメント能力が求められ、非常に重要な役割を担っています。現在も女性の管理職は多くいますが、今後の管理職層につなげていくためにも、安心して継続して働くことができる体制を整え、優秀な人材を確保していくことは重要なことであると考えています。

2 取組状況

1人1人が業務の効率化を考える職場づくり

●職員提案参加型の運営

業務の改善点について、現場で働く職員からの提案を取り入れています。例えば、残業削減に向けた取り組みやコスト削減に向けた取り組みに対して、各部門の責任者が職員からの意見を取りまとめ検討しています。職員の意見を取り入れることで、仕事に対する意欲の向上とともに、業務の効率化につながっています。

●有給休暇の取得促進

職場の業務体制をみるうえで、有給休暇の取得状況を一つの基準にしています。有給休暇の取得が難しい状況になれば、業務体制で何がネックになっているのか、都度見直しています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

職員の定着により質の高いサービスを

育児休業制度を利用し、新たに人材を採用する際は費用負担が増える場合もありますが、長期的にみれば、一定のスキルを持った職員が職場復帰し、さらに経験を積んでいくことで、利用者の方々へ質の高いサービスを提供することにつながります。また、優秀な人材を確保することもできることから、今後の管理職層につながるケースもあります。

全職員が課題意識を持ち、それぞれのスキルを活かすことで、施設全体でより質の高いサービスへつなげていきたいと考えています。

（施設長 島根 明さん）

育児休業制度を利用した里川さん

1年ほど育児休業を頂きましたが、少しの間でも子供の成長過程をしっかりと見る事ができて、幸せな気持ちでいっぱいです。休む事を快く受け入れてくれた施設長はじめ職員の皆さんに感謝しています。



(株)ケースネットワーク

【設立】 1998年11月（平成10年）
【所在地】 千葉市
【事業内容】 店舗企画・運営業務等
【従業員数】 101名（男性71名、女性30名）
【ホームページ】 <http://ksnetwork.co.jp/>



一 社員と共に成長できるように 一 両立支援をもとに業務に注力できる体制づくり

代表取締役 **山友 浩司** さん

「社員は、全員が経営者（商売人）」といった考えのもと、各部署の社員がそれぞれの考え方を生かし実行しています。ホール・キッチン・制作・経理など、それぞれの部署でお客さまへのサービスや営業推進面における改善点など、何かしら「自分が経営者だったら」と考えることがあるはずで。当社では、社員が自らの考えを持ち、互いに議論し、議論尽くした結論を実行できる社員の育成に力を入れてきました。今後も社員と共に成長できるように、両立支援をもとに業務に注力できる体制を整えていきたいと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

企業としての社会的責任を果たすために

企業としての社会的責任を果たし、社員と共に成長していくために、両立支援に向けた体制づくりを進めてきました。

今般、県の両立支援事業にて、改めて両立支援に関する世の中の動きや他社の取組状況などを伺い、当社の取組を見直すきっかけとなりました。すでに社員が気軽に相談できるように相談窓口を一本化するなどの体制は整えていましたが、育児休業制度の利用には至らない状況であったため、人事部から対象者に制度を案内するなどの働きかけを行いました。

結果的には、レストランでパティシエを担当しているアルバイト社員から育児休業を取得したいとの申し出があり、戦力となる人材の定着を図るとともに、社内で制度の活用を周知する良い機会になったと感じています。

2 取組状況

社員が気軽に相談できる体制づくりへ

● 相談窓口の一本化

社員が気軽に仕事と家庭の両立に関する相談ができるように、人事部を相談窓口として一本化しました。また、対象者に制度を案内するなどの働きかけも行っています。

● モチベーション向上に向けた取組み

入社時の導入研修として、社員とアルバイト社員

が一緒に入社説明会を受けています。また、入社後も一般社員を対象に、今後のマネジメントに向けた育成研修を行っています。社員のモチベーション向上やコミュニケーションを円滑に図るうえで役立っています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

ファンになったお客さまが社員に

人事部から対象者に育児休業制度の案内や利用を勧めることで、安心して仕事に取り組む社員が増え、お客さまに対するサービス向上にもつながっています。

今年初めて入社説明会を実施したところ、「以前お客さまとして利用してファンになり、従業員として働きたい」と入社に至った学生がいました。社員の公私の充実から、お客さまの満足度が高まるとともに、新たな良い人材の確保につながっていくと感じています。

今後も両立支援をもとに、社員が成長し続けられる体制づくりに注力していきたいと考えています。

（人事部 山岸 錬之介さん）

育児休業制度を利用した社員の声

人事部より育児休業制度の案内を受けて取得しました。制度を利用し、今後も仕事を続けられることをうれしく思っています。また、主人も同じ職場でキッチンを担当し、社員として頑張っています。今後も夫婦で仕事も家庭も充実した時間を過ごしていきたいと思っています。

市原興業(株)

- 【設立】 1963年7月（昭和38年）
- 【所在地】 市原市
- 【事業内容】 自動車教習所事業他
- 【従業員数】 105名（男性88名、女性17名）
- 【ホームページ】 <http://www.goikyo.net/>



— 女性が子育て中でも働きやすい環境を — 中小企業ならではの柔軟性を活かして

常務取締役 谷口 ひろみ さん

当社は「教習は楽しく、それが基本」をスローガンに、設立49周年を迎えます。この49年間のなかで、女性指導員は全くいなかった状況から、現在では8名を雇用するまでに至りました。背景としては、教習生からのアンケート評価をもとに、早くから「女性指導員」に対するニーズの高さに注視してきたことがあげられます。男女幅広い年代の教習生が通うなかで、ニーズは様々です。少しでも教習生の満足度を高められるように、中小企業ならではの柔軟性を活かして、女性が子育て中でも働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

教習生からのアンケート評価をもとに

業界全体で女性の定着が難しいと言われているなかで、当社では平成8年頃に子育てを終えた元女性指導員の再雇用を機に大きく変わりました。定期的実施していた教習生からのアンケート評価では、女性にとどまらず男性からも「きめ細やかな気づかい」、「不安な気持ちを和ませてくれる」と評価は高く、同時に経営層が思っていた以上に「不安な気持ち」を抱えている教習生が多くいらっしゃるがみえてきました。

そこで、少しでも教習生の不安を和らげ様々なニーズに応えられるように、女性指導員が継続して働くことができる環境づくりが経営上の必須課題となりました。まずは既存設備の活用から始まり、出来るところから体制を整えてきました。

2 取組状況

中小企業ならではの柔軟性を活かして

● 教習生が使用していた託児所を社員にも開放
既存設備の活用を検討するなかで、「女性教習生のための託児所を女性社員へ開放したらどうか」といったアイデアを取り入れました。託児所は年末年始以外は毎日9時から15時までオープンしているため、社員は託児所と短時間勤務制度を利用すれば、子育てをしながら働くことが可能となります。また、休憩時間やお昼休みに子どもと一緒に過ごすことを奨励し、安

心して業務に注力できるように配慮しました。

● 将来正社員復帰を視野に入れたパート勤務への変更
「仕事もしたいけど育児のための時間がほしい」という女性指導員には、育児休業後はパート勤務に変更できるようにしています。本人の希望に合わせて柔軟に対応しています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

質の高いサービスを安定的に提供することへ

短時間勤務制度を取り入れた当初は、経営面への影響を危惧しましたが、一回の教習時間50分に注力してもらうことで教習生からの満足度は着実に高まっています。このような成果をふまえると、短時間勤務を受け入れることで単に経営面に影響が出るわけではなく、長期的な視点をもって質の高いサービスを安定的に提供していくことが重要であると感じています。仕事と家庭の両立に注力している女性社員の功績を大切に、次の世代にもつなげていきたいと考えています。

（常務取締役 谷口 ひろみさん）

託児所を利用している社員の声

勤務先の託児所に子供を預けられるのは、子供を持つ親としてはありがたいことです。五井自動車教習所は子育て支援についての理解があり、私もゆとりを持って子育てをしています

(株)ラクシー

【設立】 1990年8月（平成2年）
【所在地】 松戸市
【事業内容】 集合住宅大規模修繕工事等
【従業員数】 106名（男性82名、女性24名）
【ホームページ】 <http://www.ruxy.co.jp/>



当社キャラクター ラクシー君

— 社員の成長が会社の成長 — やりがいのある環境づくりを

経営管理室長 齊田 峰生 さん

当社はマンション・ビルの大規模修繕工事を主力とし、関東一円で事業を展開する現在成長中の企業です。企業が成長するためには社員の成長が不可欠であることから、当社では特に社員教育に力を入れてきました。

また、社員が意欲的に仕事に取り組めるように、社員のやる気と実力を認める環境も整えています。今後も社員の成長を積極的に後押しし、会社の成長につなげていきたいと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

現場で働く女性社員の活躍から

当社では10年ほど前から男女ともに若手社員の採用を進めてきました。現在では20代が半数を占めるなど、若手社員は会社の成長を支えるうえで不可欠な存在となっています。

また、建設業界では一般的には男性が高い割合を占めていますが、当社では女性社員が現場の責任者として活躍していることもあり、結婚や出産を通しても働き続けられる環境は必須であると考えています。そのため、厚生労働省のポジティブアクションも取り入れながら男女ともに活躍推進できる職場づくりに向けて全社的に取り組んでいます。

2 取組状況

結婚や出産を通しても働き続けられるように

● 育児休業復帰後の柔軟な運用

約3年前に当社で初となる育児休業取得者が出ました。復帰後については、希望どおり保育園に預けられなかったこともあり、週4日の勤務からスタートしました。その後も育児休業取得者が続き、その社員については短時間勤務制度を利用するなど、制度を柔軟に活用しています。

● ライフワークバランス

現在はNO残業デーを月1回実施していますが、社内に浸透した段階で回数を増やしていきたいと考えています。有給休暇の取得促進や労働時間削減に

向けて、まずは管理職層の意識改革が必要であり、定期的に両立支援に関する情報発信をしています。

● オリエンテーションの実施

年に数回、バスケなどのオリエンテーションを実施しています。両立支援に向けて体制を整えるうえで、社員同士の連携は大切です。社員からも部署を越えてコミュニケーションを図れる場として好評です。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

優秀な人材の定着や活用へ

育児休業を取得した女性社員は、任されている仕事が多く人望も厚いことから、こうした人材の定着や活用が進むことで会社全体の成長につながっていくと感じています。また、人事評価制度のみえる化や上長との面談を設けるなど、社員が意欲的に仕事に取り組める環境づくりにも引き続き力を入れていきたいと考えています。

（経営管理室長 齊田 峰生さん）

育児休業制度を利用した木村さん

当社で初めて育児休業制度を利用しました。私の事例が今後に影響してしまうといったプレッシャーもありましたが、周囲の協力のもと安心して利用することができました。現在、新卒採用も担当していることから、仕事と家庭の両立に不安を感じる学生の気持ちを少しでも和らげることができればと考えています。



日産部品千葉販売(株)

【設立】 1988年6月（昭和63年）
【所在地】 千葉市
【事業内容】 自動車補修部品・用品並びに関連商品の卸、小売
【従業員数】 124名（男性111名、女性13名）
【ホームページ】 <http://www.nissan-buhin-chiba.co.jp/>



— 仕事と家庭を両立できる職場環境を目指して — 社員が文化的な生活を送れるように

代表取締役 佐久間 輝雄 さん

当社は、08年度より、21世紀職業財団の指導のもと、「ワークライフバランス」を合言葉に安心して仕事と家庭を両立できる職場環境を目指し、職場風土改革促進事業に取り組んでいます。社員には仕事だけではなく、早めに帰って家庭団欒の時間を持つことや自己研鑽に励む時間を大切にするなど、文化的な生活を意識するように声を掛けています。今後も経営戦略の1つとしてワークライフバランス活動の促進を図り、従業員満足度の向上からお客さま満足度を高めていくことに繋げていきたいと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

それぞれの事例に合わせて柔軟に対応を

時代の流れとともに、早くから両立支援に関わる制度を整えてきましたが、ここ数年で実際に育児休業制度を利用したいといった申し出が出てきたことから、活用に向けて社内の体制を整えることとなりました。

例えば育児休業制度の利用は社内で3事例ありますが、社内初となる事例では、支店勤務をしていた育児休業取得者の補充人員として、総務部の嘱託社員に約1年間にわたり支店で助勤することに応じてもらいました。育児休業取得者が復帰した後は元の総務部に戻るため、育児休業取得者は現職復帰することができ、幸いにもはじめての事例は大きな問題もなく取り組むことができました。この事例をもとに、2回目の事例についても同じように進めることができ、育児休業取得者の補充人員として男性社員にフォローに入ってもらいました。

これらの事例により、社内全体でサポートしていく意識が徐々に浸透し、それぞれの事例に合わせて柔軟に対応していく体制が整ってきました。

2 取組状況

フォローに入った社員を評価する体制へ

● 社長から社員へ「貢献賞」を授与

育児休業の補充人員として勤務地の変更に応じてくれた社員には、社長から会社への「貢献賞」を授与しました。この表彰により、勤務地変更に応じてくれた社員も育児休業制度を利用した社員も、気持

ちよく仕事に取り組むことが出来ているように感じています。こうした取り組みの結果、出産・育児を理由に退職するという風土はなくなっています。

● 経営戦略としてのワークライフバランスを

2011年度から経営戦略目標の指標の1つとしてワークライフバランス活動の促進を掲げています。活動内容は、18時までの退社を目指した「悠遊の日」の運用など3項目あり、それぞれ実行度8割を目指します。また、個人の記念日（誕生日、結婚記念日など）に向けた「有給休暇取得促進」を継続して実施しています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

部門間の垣根を越えてサポートする体制へ

両立支援に取り組んで顕著にみられる変化としては、「社員同士の助け合い」があげられます。部門間の垣根を越えて、営業も事務も皆でバックアップしていく体制を構築できたことが大きな効果であると感じています。両立支援に取り組むにあたっては、まずは社員同士でサポートし合う意識を浸透させていくことが重要であると感じています。

（執行役員 大内 宏亮さん）

育児休業制度を利用した 石井さん

私は、一人目の出産の時には産休制度を、二人目の時に初めて育児休業制度を利用させて頂きました。日々、我が子が成長していくのを感じられ、一日一日をととても有効に使わせて頂きました。育児休業を終えた今、仕事に専念できているのも育児休業制度のお陰だと思っています。恩返しのため日々努力し働ける限り仕事を続けられたらと思います。三人目の時は、また活用させてください。

社会福祉法人六高台福祉会 松寿園

【設立】 1986年10月（昭和61年）
【所在地】 松戸市
【事業内容】 老人福祉事業
【従業員数】 147名（男性32名、女性115名）
【ホームページ】 <http://www.rokkoudai.net/>



— みんなの笑顔のために — 職員価値を高め、地域福祉へ貢献できるように

理事統括施設長 正田 貴之 さん

私たちは「みんなの笑顔のために」を理念に、「職員価値を高め、地域福祉へ貢献できる松寿園」を目標に掲げています。「職員価値を高める」とは、介護技術を高めるだけではなく、職員自身が健康で文化的な生活を過ごすなかで人間性も高めていくことを意味しています。そのためには、日々の暮らしのなかでやすらぎと活力を得られるように、仕事も家庭も充実できる体制を整えていくことが必須であると考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

「人材」は「人財」

「人材」は大切な「財産＝人財」です。大切な「人財」に長く働いてもらい、「職員価値」を高めていくためには、まずは職員自身が自分の生活を楽しみ、心のゆとりを持つことからだと考えています。例えば不摂生な生活をしている職員が「規則正しい生活をしましょう」といっても説得力はありません。ゲストの皆さまへサービスを提供する介護業界では特に、こうした職員の心身の充実を図ることは重要であると感じています。

また、「ワークライフバランス」は、文字通り「ワーク」と「ライフ」のバランスであり、このバランスは職員によって様々です。家事や子育てなどの負担が大きいと感じている職員もいるため、職員1人1人の「バランス」を考慮しながら、無理なく働き続けられるように配慮してきました。

2 取組状況

正職員もパート職員も働きやすいように

● 育児休業を取得しやすい環境づくり

正職員をはじめパート職員も育児休業を取得できる環境づくりに向けて、人員体制の調整のほか職場の理解も得られるように働きかけています。また、職場復帰後は、希望に応じて短時間勤務制度の利用や夜勤がない部署へ異動することが可能です。

● メンタルヘルスケアへの取組み

職員が常に心身の充実を図れるように、月に2回ほど千葉大学の先生をお招きして個別カウンセリングができるようにしています。また、外部の保険会社とも提携し、気軽に電話で相談できる体制も整えています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

前例が身近にあることで「人財」の定着へ

以前は妊娠を機に退職する職員が一定数いましたが、現在は育児休業を取得して復帰する職員も増えてきました。こうした事例が身近にあることから、これから対象となる職員も安心して利用できるように感じています。

今後の課題としては、妊娠を機に「介護の仕事を続けられないから辞める」といった職員の意識改革であると考えています。介護に直結しない業務でもゲストの皆さまに喜んでもらえる業務は多くあります。様々な経験を積むことで「職員価値を高める」ことにつながっていくため、今後も職員に対して長期的な視点でキャリアプランを考えるように促していきたいと考えています。

（理事統括施設長 正田 貴之さん）



(株)ホリキリ

- 【設立】 1935年10月（昭和10年）
【所在地】 八千代市
【事業内容】 商用車用サスペンションの専門メーカー
【従業員数】 176名（男性165名、女性11名）
【ホームページ】 <http://www.horikiri.co.jp/>



— 全社員一丸となって魅力ある製品、技術の提供を —

取締役社長 塩田 和男 さん

1935年（昭和10年）の会社創立以来、商用車用サスペンションの専門メーカーとして、多くのお客さまに創造性のある魅力ある製品、技術をご提供するために全社員一丸となって努力してまいりました。これからも社員とともに成長していくために、社員の心身の充実を図り、商品の開発・生産を通して豊かな社会づくりに貢献してまいります。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

時代の流れとともに必要な環境づくりを

時代の流れとともに、組合からの要望等もあり、女性が働き続けるうえで必要な環境づくりについて整えてきました。これまでに育児休業制度を利用した女性社員は数名いますが、なかには同じ社員が2回利用したケースもあり、最近では出産を機に退職する社員は少なくなってきたように感じています。

昨年も総務課で役員秘書を担当していた女性が育児休業を取得しましたが、当社としても欠かせない存在であったことから現職復帰できるように調整し、現在も秘書として活躍しています。子育て中の社員が定時を過ぎて残っている場合には、周りの社員が気遣う姿も見られることから、組織全体でサポートする意識も浸透してきているように感じています。

2 取組状況

心身ともにリフレッシュできるように

●有給休暇の取得促進

心身ともにリフレッシュしないと生産性の高い仕事は出来ないため、有給休暇の取得促進をはじめ半日単位での取得も促しています。

●残業時間の削減

月初めや四半期など、部署によっては繁忙時もありますが、社員1人1人が労働時間を意識し、削減に向けて取り組んでいます。

●配偶者出産時の休暇

配偶者出産時において、多くの男性社員は1～2日の休暇を取得しています。周りの社員の協力のもと家庭の時間も大切にできるように配慮しています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

安定した労働力と技術力の確保へ

女性社員が出産や育児を通して働き続けられる環境を整えることで、代わりの人を採用するコストや育成コスト等を抑えられるとともに、安定した労働力を確保することにつながっています。

また、当社が専門メーカーとして技術力を保ち発展するうえでも、優秀な人材の定着は重要であり、社員が働きやすい環境づくりに向けて取り組んでいきたいと考えています。

（経理部 千綿 辰博さん）

育児休業制度を利用した本間さん

職場には出産を経験した先輩がたくさんいますので休業の制度に対する心配はありませんでした。産前産後に有給の特別休暇が付与されるので経済的にも安心ですし、休職中は制度変更に対する教育フォロー等もありましたので復職時も不安はありませんでした。理解のある上司や同僚に日々助けられています。



平成食品工業(株)

- 【設立】 2001年4月（平成13年）
- 【所在地】 野田市
- 【事業内容】 調味料製造業
- 【従業員数】 180名（男性134名、女性46名）



— 経営戦略としてのワークライフバランスを — 制度を活用できる職場環境づくり

代表取締役 **阿部 悟** さん

当社は10年前にキッコーマンの製造工場として分社化しました。キッコーマンでは少子高齢化の流れに合わせて、様々な両立支援制度を整えていることから、親会社の社風や風土の良いところを学んで、一つ一つできることから制度を導入し始めています。中小企業では大企業並みの制度を整えることは難しいですが、社員が健康で気持ちよく働くことができる職場環境づくりは経営者の課題であると考えています。今後も経営戦略の一つとしてワークライフバランスを推進し、制度を整えるだけでなく活用できる体制を進めていきます。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

社員が気持ちよく働くことができるように

社員が仕事も家庭生活も充実した時間を過ごせるように、一つ一つできることから両立支援制度を整えてきました。制度は導入して終わりではなく、多くの社員が活用できることが重要です。当社では、定期的に現場で働く社員の声を聞く場を設け、半日休暇を取得できる体制や休日の増加（誕生月に休日を1日増やす）などに取り組んできました。社員が協力して休暇を取れる体制を整えたことで、育児休暇時もスムーズに対応でき、現場で働く社員の声を大切にすることで、多くの社員が活用できる制度となっています。

2 取組状況

多くの社員が活用でき喜んでもらえる制度を

- 半日休暇の導入（有給休暇の半日単位での取得）
工場はチームプレーのため、1人でも欠けると業務が進まないこともあります。半日休暇の導入は、人員体制面での負荷も伴いますが、社員からの事前届出制により運用しています。社員からは、予定に合わせて休暇が取りやすくなったと評価を受けています。
- 休日の増加（誕生月に休日を1日増加）
工場の稼働を保ち、皆が公平に休日を取得できるように、それぞれの社員の誕生月に休日を増加しました。

連休型を推奨しており、土日と合わせて3日間の休日とすることも可能です。

● 年次有給休暇の積立制度（最大30日まで）

社員の健康上の理由で仕事を休むときや同居家族の介護などが必要になった場合に使用することができます。年次有給休暇を最大30日まで（毎年上限3日まで）積み立てることが可能です。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

長期的なビジョンで人材活用を

制度を活用できる体制を進めてきたことにより、社員の労働時間に対する意識が高まるとともに、職場に対する愛着が高まっているように感じています。仕事の生産性の向上や優秀な人材の定着を図るうえで、経営戦略の一つとしてワークライフバランスは重要です。今後も社員が健康で気持ちよく働くことができるように、一つ一つできることから両立支援制度を整えていきたいと考えています。

（総務部長 飯田 武さん）

社会福祉法人うぐいす会 特別養護老人ホーム 誉田園

【設立】 1987年6月
【所在地】 千葉市
【事業内容】 老人福祉施設
【従業員数】 195名（男性71名、女性124名）
【ホームページ】 <http://www.uguisukai.com/>



— 女性が働き続けられる職場づくりを — 質の高いサービスの提供に向けて

事務長 古川 孝行 さん

介護業界は女性職員が多い職場であり、女性職員に支えられている職場です。当施設の施設長も現場で介護経験を積んだ女性であり、職員とのコミュニケーションを大切に、現場での経験を上手く経営に活かしてきました。利用者の方々に質の高いサービスを提供するためにも、今後も出来るところから働き続けられる職場づくりを進めていきたいと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

職員が長く働き続けられるように

女性職員が多い職場であることから、妊娠や出産などのライフイベントを通して働き続けてもらえるように、仕事も家庭も大切にできる職場づくりに向けて取り組んできました。また、利用者の方々にとっても担当職員が辞めることはストレスにつながる懸念もあり、こうした背景からも職員に長く働き続けてほしいといった思いが強くなりました。

利用者の方々からは、妊娠した女性職員に対して「仕事を続けてくれるよね」と声をかけていただくこともあり、不安を感じていた職員も前向きに考えることが出来ているように感じています。周囲からの励ましとともに働き続けられる職場づくりに向けて取り組みを進めてきました。

2 取組状況

職員の体調面等を考慮した取り組み

● 有給休暇の半日単位での取得

勤務時間が不規則であることから体調を崩す職員が多かったこともあり、職員が細めに休みを取れるように約3年前に半日単位での取得を可能にしました。

● 職員のプライベートを考慮したシフト勤務

毎月シフト表を作成するなかで、月10日の休日のうち最低でも2日は職員のプライベートや要望等を優先できるようにしています。子どもの授業参観等にあわせて取得するなど、職員同士で柔軟に調整し

ています。

● 体調面を考慮した人事異動

介護業務は体力を使う仕事が多いことから、妊娠した女性職員は、比較的負担の少ないケア業務の臨時創設や事務系の業務に異動するなど、体調面を考慮した人事異動を行っています。

本人の希望に出来るだけ添えるように、当法人が持つ7つの事業所を活用し、新規採用や職員異動を進めています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

職員の定着からストレスの減少へ

効果としては、まずは職員の勤続年数が長くなったことが大きいように感じています。職員が定着することで、スキルアップが図れるとともに上手く連携して業務を進められることから、残業削減やストレスの減少にもつながっています。

また、以前は新人研修について2週間ほどの期間しか取れませんでした。現在は業務にゆとりが出てきたことから、経験を積んだ職員が指導にあたり3ヶ月にわたって研修を行っています。しっかりと研修が受けられることから新人職員の定着にもつながっています。

まだ取組段階ではありますが、今後も働きやすい職場づくりに向けて、出来るところから整えていきたいと考えています。

(事務長 古川 孝行さん)

医療法人 芙蓉会 五井病院

【設立】 1963年11月
【所在地】 市原市
【事業内容】 一般病院
【従業員数】 198名（男性54名、女性144名）
【ホームページ】 <http://www.goi-hospital.com/>



— 地域医療を守るために — 若い人材に先行投資を

副理事長 西村 美和子 さん

地域で救急医療の受け手が少なくなっていくなかで、今後の地域医療を守るために、「若い人材の確保」が急務であると考えています。院内保育施設などの運営はもちろん赤字ではありますが、患者さんに安定した医療サービスを提供するために、長期的な視点をもって先行投資をしています。これまで両立支援に向けて取り組んできた体制を病院の大切な財産として、今後も経営者としての自信と計画を持って働きやすい職場づくりを整えていきたいと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

若い人材の確保にむけて

平成13年に新病院への建替えを機に、若い人材の確保に向けて院内保育施設を設置しました。設置にあたっては、「24時間体制で働く職員が「安心して子どもを預けて働くうえで必要なものは何か」を考え、24時間稼働による受入をはじめ管理栄養士による食事の提供など、利便性の高さと病院施設を活かした独自サービスを整えました。

院内保育施設の運用が落ちつくと、「もっと安心して働くためには必要なものは何か」と考えるなかで、昨年小児科の開設に至りました。小児科では、子供が具合の悪いときにすぐに診てもらえますし、予防接種や健診を受けることもできます。こうした体制づくりとともに残業削減に向けた取り組みもあわせて進め、どの部署の職員も仕事と家庭を両立できるように配慮してきました。

2 取組状況

病院施設を活かした独自サービス

● 24時間稼働の院内保育施設

24時間稼働にあたり、セキュリティ面を確保するために、関係者のみが入り出できる病院施設の最上階に設けるとともに、有資格者による保育や管理栄養士による食事を提供しています。

● 小児科を開設、さらに安心できるように

外来の患者さんをはじめ、職員の子どもが具合悪

いときにもすぐに診てもらえます。小さな子どもはちょっとした発熱も多いことから、小児科があることが職員の安心感につながっているようです。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

院内保育施設の利用者は5倍以上に

院内保育施設の利用者は増え、平成16年（1日平均4人）に対し、平成22年（同20人超）は5倍以上になりました。また、看護師のほかドクターや事務職員の子供も預かっていますので、院内保育施設を情報交換の場として、部署を超えた職員同士のコミュニケーションにもつながってきています。

こうして両立支援に取り組んで感じることは、制度を利用する人もフォローする人も損得感情ではなく、皆で助け合うといった「人に対する優しさ」を育むことが大切です。こうした思いを社会全体で育んでいければと考えています。

（副理事長 西村 美和子さん）

育児休業制度を利用した草野さん

育児休業を4ヶ月取得しました。私の周りでは「子どもを保育園に預けられない」と悩んでいるお母さん達が多いなかで、院内保育があることで特に不安を持つことなく復帰できました。

昨年からは小児科も開設され、さらに安心して仕事に取り組むことができています。

株式会社 マル・コーポレーション

【設立】 1987年9月（昭和62年）
【所在地】 千葉市
【事業内容】 調剤薬局
【従業員数】 220名（男性59名、女性161名）
【ホームページ】 <http://www.marucorp.co.jp/>



— 「我が家のかかりつけ薬局」を目指して — 患者さんも社員も大切に

代表取締役 **丸 孝弘** さん

「一人ひとりの患者さんを大切に思い、心のこもった対応をしていくためには、社員を大切にしなければなりません。」こうした理念のもとに、「我が家のかかりつけ薬局」を目指しています。これからも地域の「健康情報発信基地」として皆さまの信頼と期待にこたえられるよう、社員の仕事と家庭の充実を図り、社員がいきいきと働ける職場づくりを目指していきます。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

社員に優しくない会社では、患者さんに思いやりのある対応はできない

もともと社長は「社員に優しくない会社では、患者さんに思いやりのある対応はできない」と考えていたため、時代の流れとともに、女性の育児休暇などの受入体制を作るようになりました。育児休暇取得者の補充人員として新規に社員を採用する場合には、育児休暇取得者が職場復帰をすると余剰人員となってしまうこともあります。各店舗を上手く活用し、店舗間での人員調整などを行っています。

2 取組状況

「制度を利用していいですか」社員が気軽に聞ける職場づくり

● 職場環境・職場風土づくり

36店舗の全ての薬局で、就業規則は誰でも見やすい場所に置かれています。有給休暇や育児休暇などの休暇取得をはじめ、気づいたことは電子メールや電話にて総務部長に気軽に問い合わせることができます。有給休暇は申告をすれば自由に取れる環境にあり、「この時期は休みが取れない」といった雰囲気がないことが当社の良さだと感じています。

● 残業削減に向けた取り組み

個人の時間管理意識が高く、社員が協力して円滑な店舗運営をしていることから、ほとんど残業は発生せず、時間の有効活用につながっています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

女性社員の定着率の向上、社員同士のコミュニケーション強化へ

両立支援に関する取り組み効果として、一番顕著に表れていることは、女性社員の定着率の向上です。社員の要望について会社がある程度は聞く体制が出来ているので、社員の不満が少ないことが定着率の向上や会社に対する愛着を深めているように感じています。

また、子育てをしている社員に対して、まわりの社員が休暇を取れるように協力するなど、社員同士のコミュニケーションの強化にもつながっています。何かあれば気軽に問い合わせることができる体制が整っていることから、社員は安心して仕事に取り組んでいるように感じています。

（総務部長 高橋 明敏さん）

育児休業制度を利用した小河さん

平成18年に入社して、現在薬剤師として働いています。結婚や出産を経て、現在は時間短縮制度を利用して、仕事と育児の両立を果たしています。大切な子どもとの時間がとれ、大変満足しています。



EX-サービス(株)

- 【設立】 1978年3月（昭和53年）
【所在地】 野田市
【事業内容】 自動販売機運営、売店運営、給食・喫茶運営等
【従業員数】 226名（男性218名、女性8名）
【ホームページ】 <http://www.ex-service.co.jp>



— お客様信頼度地域ナンバー1を目指して — 社員自身も生活のなかでやすらぎを

代表取締役社長 **長妻 次男** さん

当社は、千葉県、茨城県、栃木県を主要な販売エリアとして、自動販売機運営、売店運営、給食・喫茶運営、病院カードシステム事業のトータルサービスを通して、消費者やお得意様に「爽やかさ」と「やすらぎ」を提供し、「お客様信頼度地域ナンバー1企業」となることを目指して活動しています。社員自身も生活のなかでやすらぎを感じ、心から良いサービスが提供できるように職場環境を整えていきます。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

社員の意識の高まりから

3～4年前から労使協議会等をはじめ、社員の意識の高まりから有給休暇の取得促進や残業時間の削減等のテーマに取り組んできました。社長が実際に各営業所を訪問したり、両立支援に関するメッセージを発信するなかで、両立支援に向けた風土づくりは進んできたように感じています。

また、当社は女性社員が少ない会社ではありますが、これまでに正社員や契約社員において数名の育児休業の利用がありました。

育児休業期間中に新たに人材を採用する場合には、休業者が復帰をすると増員となってしまうケースもありましたが、企業が成長していくうえで、ある程度は人員に余裕を持たせることも必要であることから、長期的な視野を持って取り組んできました。

2 取組状況

働きやすい環境づくりと経済的な支援

●有給休暇の取得促進や残業時間の削減

各社員がそれぞれの職場における改善点を見つけるなかで、業務効率化を図るとともに休みを取得できる体制づくりを進めてきました。半日単位の有給休暇の取得については、2003年の合併を機に、他社の良い制度はそのまま取り入れるといった方針のもと制度化しました。

●出産祝い金の見直し

企業として少子化対策に取り組む一環として、出産祝い金を見直しました。現在は、第一子10,000円、第二子15,000円、第三子以降20,000円と子供の数が増えるにつれて手当を厚くしています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

「働きやすい」と感じる社員の増加

当社では毎年外部の調査会社に委託し、全社員に対して職場環境に関するアンケートを実施しています。その数値をみると、着実に社員が「働きやすい」と感じている割合は高くなっています。両立支援に向けた職場づくりを整えるうえで、こうしたアンケートの実施も含め費用がかかる面もありますが、まずは社員の声を聞くことが重要です。長期的な視野を持って社員が定着し働きやすい環境づくりを整えていきたいと考えています。

（総務部 総務課 課長 塚本 健一さん）

社会福祉法人 市川朝日会 市川あさひ荘

【設 立】 1989年6月（平成元年）
【所 在 地】 市川市
【事 業 内 容】 老人福祉施設
【従 業 員 数】 250名（男性62名、女性188名）
【ホームページ】 <http://www.asahiso.com/>



— 職員自身も明るく楽しく生きがいをもって働けるように —

施設長 大澤 昭男 さん

利用者と利用者の家族の皆さんが、「より明るく楽しく生きがいと安らぎのある生活を」を理念に毎日の運営にあたっています。そのためには、職員自身も明るく楽しく生きがいをもって働くことが大切です。仕事だけではなく家庭の時間も大切に、優秀な人材に長く働いてもらえる環境づくりに取り組んでいます。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

優秀な人材に長く働いてもらえるように

老人福祉施設は、介護福祉士やケアマネージャー、ソーシャルワーカーなどの資格を持っている職員が多数を占めています。もちろん資格をただ持っていれば良いわけではなく、現場での経験とあわせて質の高い介護サービスを提供することが利用者の満足度を高めることにつながってきます。

当法人では現場の経験を積んだ有資格者が多く、こうした優秀な人材に長く働いてほしいといった思いがあります。

また、利用者にとっても頻繁に職員が変わらない方が安心できることから、利用者にとっても職場にとっても良い環境になるように、働きやすく家庭も大切にできる職場づくりに取り組んできました。

2 取組状況

男女ともに家庭の時間を大切に出来るように

●有給休暇の取得促進

家庭での時間も大切に出来るように、職員同士で助け合って取得しています。また、子どもの具合が悪いときなど、ちょっとした時にも休めるように、半日休暇の取得も促進しています。

●配偶者出産時における特別休暇および夜勤の免除

配偶者出産時における特別休暇をはじめ、出産後においても約1か月程度は夜勤を外して日勤にするなどの調整をしています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

職員の定着から組織全体を高めることへ

両立支援に取り組んできたことで、勤続年数が長い職員が増え、職員同士の連携が上手く図れるようになったと感じています。

例えば、毎月の勤務表作成時においても、「子どもが産まれたから夜勤を外してあげて」などと言わなくとも、先に現場の職員同士でお互いの家庭状況などを気遣い、無理なく働けるように配慮している姿が見受けられます。

また、さらにステップアップするために、仕事をしながら資格の勉強をする職員も増えてきました。職員の定着は組織全体のレベルを高める効果にもつながってきています。

（施設長 大澤 昭男さん）

育児休業制度を利用した鈴木さん

妊娠が分かった時、職場の皆さんから「良かったね」と温かく受けとめてもらいました。周りに子育てを経験した女性職員が多いのも心強いです。子どもが急に熱を出したときには、「仕事のことでなく、子どものことを気遣う言葉もかけてもらい、育児と両立しやすい雰囲気です。業務については、毎日保育園のお迎えがあるので、いかに効率的に仕事を進めるか、日々工夫をしながら取り組むようになりました。



千葉畜産工業(株)

【設立】 1957年5月（昭和32年）
【所在地】 船橋市
【事業内容】 冷凍加工食品の製造販売
【従業員数】 253名（男性108名、女性145名）
【ホームページ】 <http://www.chibachikusan.co.jp/>



この写真は、社員の子供達をよんで、おとうさん、おかあさんの働き場を見学するキッズツアーのひとコマです。

— 企業の成長は社員一人ひとりの成長の総和から — 「人」を大切に

代表取締役 岡 暢一 さん

会社において何が1番大切かという、やはり「人」です。企業は従業員の努力なくして成長はなく、「企業の成長は従業員一人ひとりの成長の総和」から生まれるものと考えています。当社は冷凍食品を作っていますが、製品は機械ではなく人によって作られています。「仕事は常に人によって行われ、人とのつながりによって進んでいることを忘れない」ということを大事にしています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

「人」を大切にするために

「人」を大切にするといい理念の背景には、私自身の経験からの思いもあります。これまで国内および海外での転勤を通して、生産部門をはじめ開発、品質管理などと様々な部署の人から多くのことを学んできました。それらの教えをもとに、企業経営で大事なことは「人」、すなわち社員を大切にすることだと感じています。こうした背景をもとに、仕事と家庭を両立したい社員が働き続けられるように、育児休業制度や短時間勤務制度などを整えてきました。

また、制度の運用にあたっては、社内のコミュニケーションが重要であり、朝会では私から各社員に挨拶することを心がけています。挨拶なくしてコミュニケーションは図れず、こうした日々の心がけを大事にしてきました。

2 取組状況

「社員満足度調査」の実施も

● 育児休業復帰後に短時間勤務制度の利用を可能に
2008年に短時間勤務制度を導入しました。夫婦で当社に勤務している社員も多く、無理なく働き続けられるように取得を促しています。

● 半日単位の有給休暇取得促進

半日単位での有給休暇の取得を促しています。職業柄、夜勤もあるため、少しでも社員の負担を減らすために、休暇を取りやすい体制を整えています。

● 社員満足度調査の実施

職場環境に関する社員の声を聞くために、今年度から「社員満足度調査」を実施しています。経営層と社員の意識の差を検証し、改善点を洗い出しています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

良い風土は自然と根付くもの

両立支援に向けて制度を整えてきたことで、女性社員の定着をはじめ、社員の労働時間に対する意識が高まるなど、自然と良い風土が根付いてきているように感じています。また、来年度も社員満足度調査を実施する予定であり、今年度と比較してどのくらい効果が現れているかを検証し、トップダウンではなくボトムアップで業務を進めていけるように、より良い職場環境に向けて取り組んでいきたいと考えています。

（代表取締役 岡 暢一さん）

育児休業制度を利用した池田さん

1年間の育児休業を3回取得し、3人の子供を育てています。仕事を離れて「やっぱり自分は働き続けたい」と改めて感じることもあり、働く意味を考える良い機会にもなりました。今後も温かく見守ってくれた会社のために、少しでも役に立てればと思っています。



二宮産業(株)

【設立】 1948年2月（昭和23年）
【所在地】 千葉市
【事業内容】 建設機械用運転室、機械式駐車装置等
【従業員数】 276名（男性254名、女性22名）
【ホームページ】 <http://www.ninomiya-co.co.jp/index.html>



— 仕事と子育てを両立できる環境に向けて — 社会全体で子どもを育む意識を

総務部 部長 久末 修治 さん

社員が安心して仕事と子育てを両立出来るように、会社としてサポートしていきたい思いはありますが、そのためには保育園の受入体制の整備など行政の協力も必須であると考えています。両立支援に向けた取り組みにあたっては、社会全体で子どもを育む意識を浸透させていくことがまずは必要だと感じています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

「働き続けたい」と考える社員が増えるなかで

結婚を機に退職する女性社員が少なくなるなかで、現在は出産を機に、保育園に子どもを預けられ安心して働ける環境があれば働き続けたいと考えている社員が増えているように感じています。子どもが熱を出したときなど保育園からの呼び出しも頻繁にあることから、職場と保育園の距離も仕事を続けるうえで重要な要素となっているようです。当社では、出来ることはサポートしていきたいといった思いのもと、育児休業の制度化をはじめ、有給休暇の半日単位での取得制度により柔軟な運用を整えてきました。

これまでに育児休業取得者は数名おり、ほぼ1年取得し復帰しています。今後、短時間勤務の利用を希望する社員に対しては、臨機応変にフォローしていきたいと考えています。

2 取組状況

社員の協力とともに両立できる体制へ

●社員同士で随時フォローできる業務体制

育児休業を取得している期間は、担当部署の課長から業務量を勘案しながら休業者の仕事を他の社員へ分散しています。休業者が復帰してからも子どもの体調によって遅刻早退もあることから、当人がいなくなっても業務が滞らないように、他の社員でも随時フォローできる業務体制を整えています。

●配偶者出産時の特別休暇

業種柄、男性社員が多い職場であることから、配偶者出産時における特別休暇の利用は進んでいます。担当部署の状況により、それぞれの家族の状況に合わせて約1～2日取得しています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

助け合いの気持ちがより強く

特に女性社員は「自分もいつか制度を利用するかも」といったなかで、自然とフォローし合う体制が出来ています。また、育児休業取得者においても「自分も良くしてもらったから後の人にも同じようにしてあげたい」といった助け合いの意識がより強くなってきているように感じています。

こうした助け合う気持ちを大切に、社会全体で子どもを育てる意識を育んでいければと考えています。
(総務部 部長 久末 修治さん)

育児休業制度を利用した酒匂さん

私は2001年と2009年にそれぞれ1年間育児休業を取得させて頂きました。取得にあたり、はじめは多少の不安と周りに負担を掛けてしまうという申し訳ない気持ちもありましたが、理解ある上司と同僚に恵まれ、2人目の時も安心して取得することができました。

復帰した今も子供が熱を出す度に早退・欠席をせざるを得なく、突然迷惑を掛けてしまう状態が続いていますが、そんな穴を自然とカバーしてくれる上司や同僚には本当に感謝しています。

医療法人思誠会 勝田台病院

【設 立】 1987年7月（昭和62年）
【所 在 地】 八千代市
【事 業 内 容】 一般病院
【従 業 員 数】 278名（常勤・非常勤）（男性40名、女性238名）
【ホームページ】 <http://www.katsutadai.or.jp/>



ワンランク上の看護体制へ — 笑顔とやりがいのある職場づくり

事務長 高橋 通 さん

病院は、医師や看護師、医療技術者などの有資格者を中心とする職場です。特に、全職員の約3割を占める看護師は、ほとんどが女性で家庭を持っています。このような職員の方々に、出産に際しても辞めることなく、安心して子供を産み、気持ちよく働いてもらうことが、本人のみならず、患者さんにとっても、ひいては病院にとってもプラスになります。看護師の笑顔は患者さんを元気にします。そんな笑顔とやりがいのある職場を目指しています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

看護師の確保・定着対策としての両立支援から

全国的に看護師不足が叫ばれていますが、当院が開院した頃も、大変深刻な状況にありました。まずは、地域に在住する潜在看護師の発掘や子育て中の看護師を採用することとし、看護師の確保・定着対策に取り組みました。開院と同時に院内保育室を設置したほか、近隣の幼稚園と連携した送迎バスの乗り入れ、子育て中の職員のライフスタイルに合わせた勤務形態を導入するなど、職員の声に耳を傾け、随時見直しをしながら行ってきました。子どもが病気の時など突発的な休暇が発生することもあります。職員同士で「お互いさま精神」を持ち、助け合っ

2 取組状況

子育てナースが働きやすい職場風土づくり

● 24時間365日フルオープンの院内保育室

保育室は当法人直営のため、保育士による質の高い保育を掲げ運営しています。看護職員以外の職員や男性職員の利用もあり、時間の制約もなく、色々と融通が利く点も職員から評価されています。

● 幼稚園と連携した送迎バスの乗り入れ

数箇所の幼稚園から院内保育室までの送迎バスが運行されています。子どもと一緒に通勤・帰宅することができ、安心してフルタイムで働くことができます。

● 自己研鑽の奨励（研修費の支給・子どもの預かり）

職員が自己研鑽として受けているセミナー（コミュニケーションスキルや心理学など）に対して研修費用を支給するとともに、子育て中の職員でも安心して自己研鑽に励むことができるように、院内保育室の受入体制を整えています。職員のモチベーション向上のため、学ぶ姿勢を支援しています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

職員の定職率の向上、医療技術の向上へ

子育て支援や職員のモチベーション向上に努め、離職率は大幅に減少しています（平成10年18～19%⇒平成21年8.2%）。職員が定着することにより、職場に活気があふれ、また技術面での安定感にもつながっています。

今後も「良い職場は職員と共に創る」という理念のもと、職員が長く勤められるように柔軟に対応していきたいと考えています。

（事務長 高橋 通さん・看護部長 嶋村 有子さん）

院内保育室を利用したナースの声

- ・この病院には既に保育室利用を卒業した先輩ナースがたくさんいて皆さん協力的でありがたいです。
- ・もう子どもは1人で十分と思っていたけれど、この病院なら仕事を続けられます。
- ・近所の友達と同じ幼稚園に通園させながらフルタイム勤務が出来るなんて考えていなかったので子ども共々喜んで



デンタルサポート(株)

【設立】 1989年5月
【所在地】 千葉市
【事業内容】 訪問歯科・訪問医科サポート/訪問介護等
【従業員数】 414名(男性222名、女性192名)
【ホームページ】 <http://www.dentalsupport.co.jp/>



— 少子化対策の一助となるように — 社員が安心して働くことができる環境づくりを

代表取締役社長・CEO 寒竹 郁夫 さん

日本において「少子化問題」は重要な課題であり、経済、財政、年金、医療など国内に山積みしているすべての問題に大きな影響を及ぼしています。そのようななか当社では、2007年に扶養家族手当に関する社内規定を改定するなど、社員が安心して働くことができる環境づくりを進めています。今後も社員とより良いコミュニケーションを図りながら、少子化対策の一助となるよう両立支援に向けて取り組んでいきたいと考えています。

1 仕事と家庭の両立支援に取り組んだ背景

男女ともに働きやすい環境づくりに向けて

当社は「女性だから」といった差はなく、実力があれば男女ともに活躍できる場が多くあります。こうした背景をもとに、女性社員が出産や育児を通して仕事を続けられるように、勤務時間の調整や配属部署を考慮しています。

例えば、中途採用した子育て中の女性社員は、上司と相談をしながら9時半～18時半までの勤務時間を9時～18時に変更しています。また、この春から社内で初めて育児休業を取得する女性社員がいますが、復帰後は勤務時間の変動や残業が比較的少ない部署への異動を考慮しています。優秀な社員に長く働いてもらえるように、働き続けられる環境を整えてきました。

2 取組状況

社員の生活をサポートできるように

● 扶養家族手当の見直し

2007年より、従来(第二子まで一子につき毎月5,000円支給、第三子から支給なし)の手当に加え、第三子10,000円、以降一子につき5,000円ずつ加算支給しています。

● 勤務時間の調整

子育て中の社員については、家庭の事情に合わせて勤務時間を前後に調整することが可能です。職場の上席からも利用を勧めるなど、社員が制度を利用

しやすい環境づくりを整えています。

3 取組に伴う効果・従業員の変化等

社員の定着をはじめ管理職登用への効果も

両立支援に向けて取り組んできたことにより、女性社員の定着をはじめ、女性管理職の登用にもつながってきています。仕事に対する評価が平等であるということは、社員のモチベーション向上にも効果的であるように感じています。

また、初めて育児休業を取得する女性がいる部署では、周りの社員が妊娠中の女性社員を気遣うなど、社員同士の思いやりやコミュニケーション強化にもつながっています。

今後も、男女ともに働きやすい職場づくりに向けて取り組んでいきたいと考えています。

(人事総務部 部長 浅見 靖則さん)

勤務時間を調整して両立している織田さん

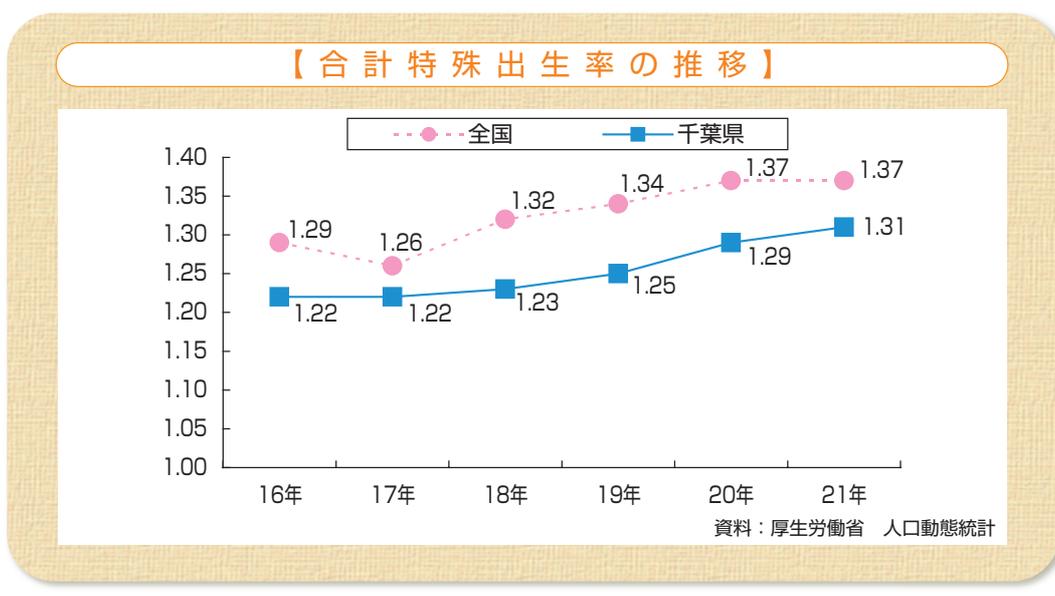
中途採用で入社した8年前は、子供が小学校低学年だったこともあり、当時の上司が「少しでも早く帰れるように」とシフト勤務を勧めてくれました。

子供を育てながらフルタイムで働くのは大変ですが、制度面だけではなく気持ちの面でも、会社や周囲の社員からの支援と理解をいただけるのは、とても嬉しく思っています。

Ⅲ 参考資料

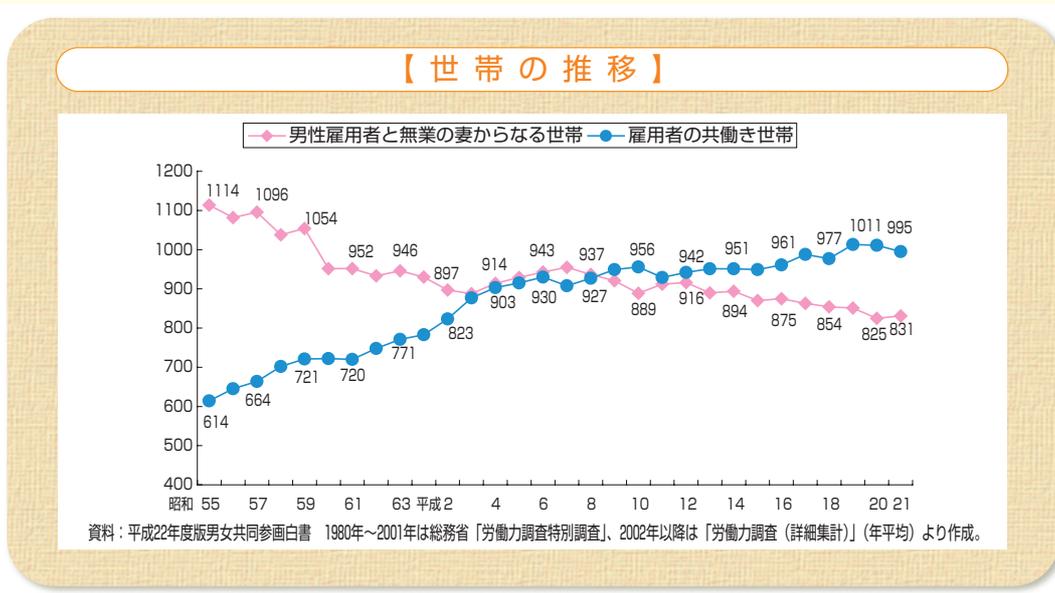
(1) 少子化の進行

日本では1970年半ば以降、急速に少子高齢化が進んでいます。平成21年の国と県の合計特殊出生率（女性が一生の間に生むと想定される子どもの数）をみると、国は1.37、県は1.31となり、本県は平成17年より増加傾向にあるものの全国平均を下回る状況が続いています。



(2) 世帯の変化

平成9年以降は、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯を上回っています。この背景には、女性の社会進出に対する意識の変化や、経済情勢の変化等があると考えられます。今後は、こうした共働き世帯の増加に対する支援が必要となってきます。



働きやすい職場づくり取組事例集

平成23年3月

■編集・発行 千葉県 商工労働部雇用労働課

〒260-8667 千葉県千葉市市場町1番1号

T E L 043-223-2741

F A X 043-221-1180
