

九州・山口 ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン



山口県知事
村岡嗣政

佐賀県知事
山口祥義

宮崎県知事
河野俊嗣

WORK LIFE BALANCE BOOK

幸せは、
家庭と仕事の
バランスで
できている。

ワーク・ライフ・バランス読本

幸せは、
家庭と仕事の
バランスで
できている。



やりがいのある仕事ができる幸せ。
充実したプライベートが送れる幸せ。
この2つをバランスよく両立するのが、
なによりいちばんの幸せです。

ワーク・ライフ・バランス。

いつもより早く帰ることができれば、
いつもはできない趣味の時間が持てる。
いつもよりゆとりある生活ができれば、
いつもは出てこないアイデアだって生まれる。
ひとりひとりのちょっとした意識で、
毎日の働き方は変えられる。
この国の働き方が変われば、
日本はもっと幸せな国になるはずです。

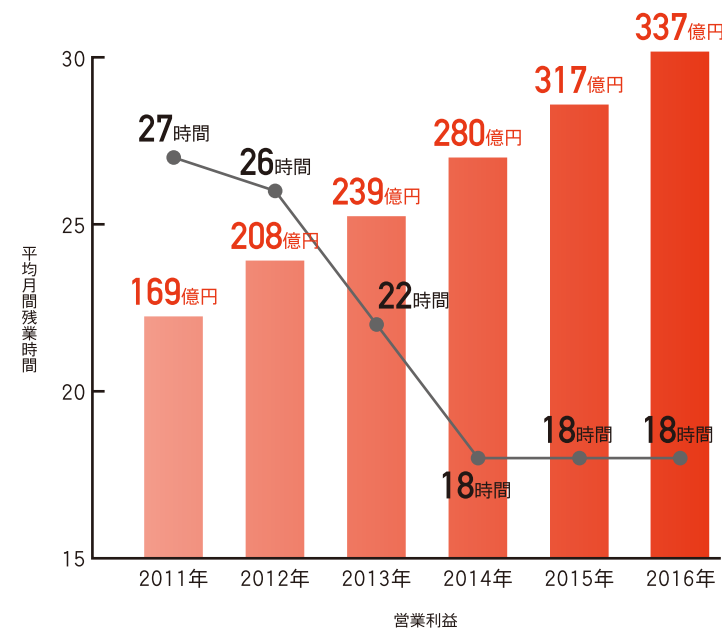


ワーク・ライフ・バランスで、 4つのUP!

業績UP!

残業を減らして、業績を上げる。
そんな会社があります。
SCSK株式会社は、「働きやすい、やりがいのある会社」を目指してWLBの取組みを強化しています。

【資料】ワーク・ライフ・バランス推進企業「SCSK株式会社」の営業利益と残業時間の推移

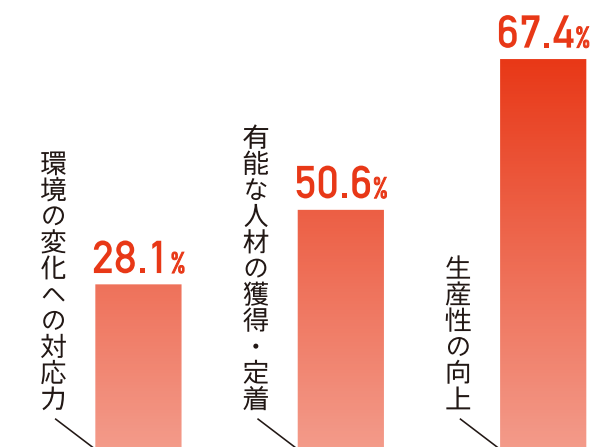


生産性UP!

WLBに取り組むことで、従業員の満足度や仕事への意欲が高まり、従業員ひとりひとりの生産性が向上し、有能な人材の獲得や定着が図られると考える企業が多いです。

【資料】福岡県 雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査 (平成28年度)

「ワーク・ライフ・バランスの推進が必要」とする理由

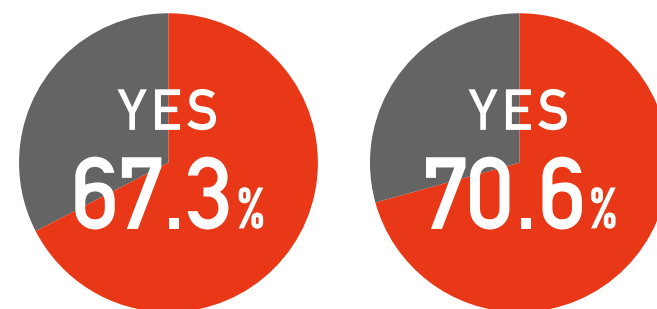


能力UP!

家事や育児に関わることで、「時間管理能力」「リスクマネジメント能力」「人材開発能力」などが養われると言われています。

※九州・山口 ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン調べ

家事や育児に関わることで 仕事の能力が高まった
家事や育児に関わることで 緊急時の対応力がついた

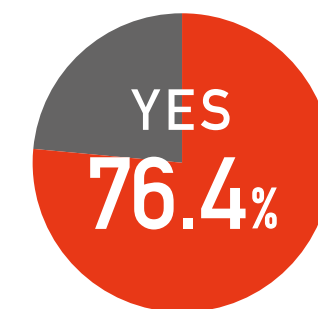


効率UP!

家事や育児に関わることで、仕事の進め方が合理的に見直され、日々の業務の効率が高まるというデータがあります。

※九州・山口 ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン調べ

家事や育児に関わることで 仕事の効率化を考えるようになった



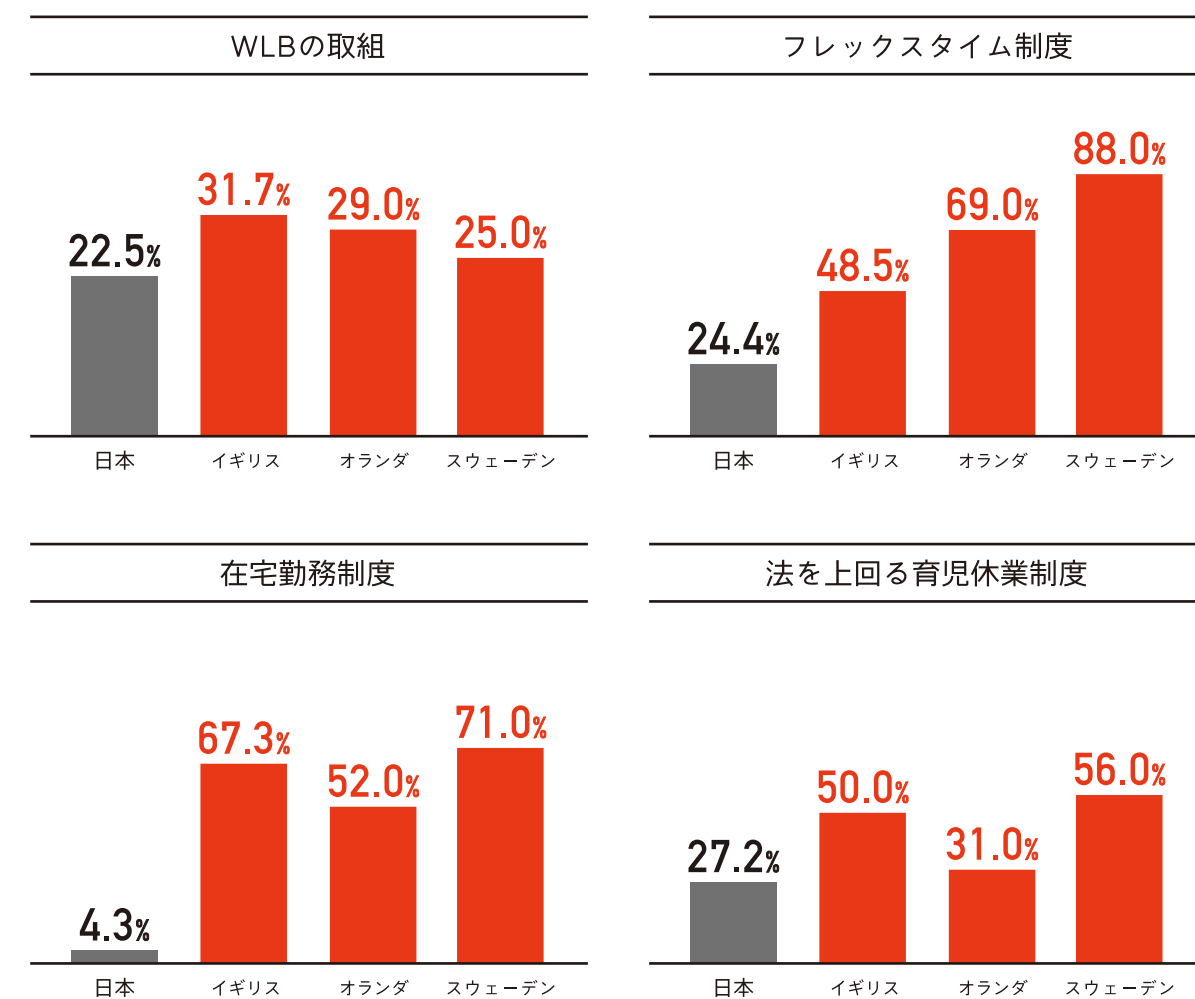
日本のワーク・ライフ・バランス ワースト1位。

スは、



ワーク・ライフ・バランスに関連する制度・施策の実施状況


(制度などが「有」の割合)



※「WLBの取組」とは、WLBを推進するための方針の明確化や推進組織の設置をさします。(参照)ワーク・ライフ・バランス実現への課題 国際比較調査からの示唆 経済産業研究所

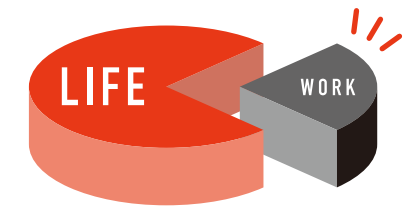
参考にしたい! 「ワースト1位」という課題を解決するためにも。

世界のワーク・ライフ・バランス!

 スウェーデン

労働時間、1日6時間!

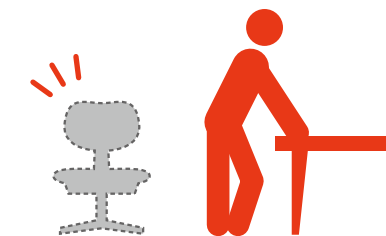
スウェーデンの多くの企業では、労働時間を短縮するために、長いミーティングや仕事でのSNSの利用は禁止されている。




 アメリカ

立ったまま仕事や会議!

立ち仕事や立ち会議は、労働の時間短縮にもつながる。また、1日の総座位時間が長くなるにつれて、総死亡率リスクが高まると言われている。



 オーストラリア

有休消化率、100%!?

オーストラリアでは、「有休を100%消化するのが当たり前」という考え方。消化できなかった分は、給料として支払われ還元される。



九州・山口 ワーク・ライフ・バランス 優良企業のご紹介

福岡県 株式会社 ふくや / エコー電子工業株式会社

佐賀県 聖徳ゼロテック株式会社 / 木村情報技術株式会社

長崎県 医療法人保善会 田上病院 / メルコアドバンスデバイス株式会社

熊本県 医療法人潤心会 熊本セントラル病院 / 熊本製粉株式会社

大分県 株式会社 日豊ケアサービス / 株式会社 大分銀行

宮崎県 株式会社 グローバル・クリーン / KIGURUMI.BIZ株式会社

鹿児島県 株式会社 新日本科学 / 鹿児島製茶株式会社

沖縄県 株式会社 レイメイコンピュータ / 株式会社 琉葉

山口県 JRCS株式会社 / 株式会社カワトT.P.C

Case.1 株式会社 ふくや

<http://www.fukuya.com/>

代表者：代表取締役 川原 武浩
事業内容：食品製造販売業
所在地：福岡県福岡市博多区中洲2-6-10 TEL 092-291-3575
従業員数：635名（男性168名、女性467名）

【会社の取り組み】

一番、特徴的と言えるのは、従業員もしくはその配偶者の妊娠がわかった時点で、人事担当者が夫婦を対象とした面談を実施し、両立支援制度の説明をしていることだと思います。男性も育児参加の重要性を認識することで、女性は働きやすくなりますし、男性も育児休業を取得する意識が高まりました。他にも、それぞれの子育ての状況に応じて働けるよう6種類の勤務形態から働き方を選べる制度を整備しています。また、男女を問わず従業員が勤務時間内に授業参観等への参加を認める制度を整備した他、業務効率化を図り、時間外勤務の削減を促進するなど誰もが、常に働きやすく、働き甲斐のある職場環境を作っています。

【社員の声】

妻の出産後、男性で初めて育児休業を取得しました。3週間という期間でしたが、出産後の慌ただしさの中で、妻のサポートができた事、そして、日々成長していく我が子の姿を間近で見守ることができたことをうれしく思います。「今しかない」貴重な時間を過ごすことができ良かったです。（30代、男性）

育児休業から復帰後も毎年ヒアリングを実施しており、6種類の勤務形態から自分にあった働き方を選べるのがありがたいですね。周囲に職場復帰を経験した女性社員が多いのも心強く、安心して仕事と子育てを両立できる環境があります。（40代、女性）

【上司の声】

育児参加というのは様々な形があると思います。育児休業の取得だけではなく、有給休暇の取得、仕事の進め方を工夫して早く帰るなど、本人が意識して親子で過ごす時間を少しでも長く持つことが大切であると思います。社員の育児参加への意識が高まるのが人としての成長にもつながると考え、様々な取り組みを行っています。

支援部 人事課 課長
山中 崇彦さん



平成26年度に初めて男性社員が育児休業を取得
社内全体にワーク・ライフ・バランスを大切にする意識が浸透

Case.2 エコー電子工業株式会社

<http://www.g-hopper.ne.jp/>

代表者：代表取締役社長 濱武 康司
事業内容：情報サービス業
所在地：福岡県福岡市博多区東比恵3-1-2 東比恵ビジネスセンター9階 TEL 092-471-0848
従業員数：245名（男性195名、女性50名）

【会社の取り組み】

10数年前の就業規則改正に始まり、性別に関係なく社員一人ひとりが安心して働けるよう、育児休業や短時間勤務、リフレッシュ休暇、メモリアル休暇、週2日のノー残業デーなど、制度を拡充してきました。また、育児休業中の代替要員の確保など、制度を利用しやすい環境づくりにも努めています。社員が健やかな毎日を送れるようにと始めた、月1回の料理教室は男性利用者が多く、「料理をすることで家族とのコミュニケーションが増えた」と好評です。社員旅行へ家族を招待するなど、家庭円満のサポートにも力を入れています。男性の育児休業取得者の感想を社内報で報じた結果、それに続く取得者が現れるなど好循環が生まれています。

【社員の声】

子供とゆっくり接する時間が持たなくて、上司や総務の方の勤めもあり、1週間ほど育児休業を取得しました。育児をしながらの家事も経験しましたが、その大変さを身を持って知り、「夫婦一緒に子育てをしなければ」と考えるきっかけになりました。残業をしないよう、効率よく業務スケジュールを組むなど、仕事にメリハリが生まれました。

ソリューション営業部
第一営業課
倉元 恭平さん



【上司の声】

「社員が安心して働ける職場環境」をキーワードに、ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みを実施してきました。社内の明るい雰囲気、退職者の減少、昨年初めて男性社員が育休を取得するなど、これまでの取り組みの成果を実感しています。今後も社員の幸せを第一に、「明るく、楽しく、前向きに」働ける会社として、環境の改善に努めています。

代表取締役社長
濱武 康司さん



平成28年度育児休業取得率
女性 100%
男性 30%

Case.3 聖徳ゼロテック株式会社

http://www.shotoku-net.com

代表者：代表取締役 古賀 鉄夫

事業内容：製造業

所在地：佐賀県佐賀市西与賀町大字高太郎172 TEL 0952-29-6828

従業員数：31名（男性25名、女性6名）

【会社の取り組み】

休暇申請は、ほぼ100%受理！
お互い様の意識で、
助け合える風土づくり

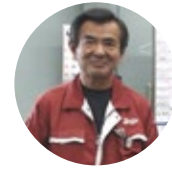


基本的に、従業員が希望通りに休みが取れるよう配慮しています。もちろん理由は問いません。休暇申請書は掲示板に貼り、いつ誰が休むのかを「見える化」し、誰にでも状況が分かるよう工夫しています。「お客様との納期」さえ守ってくれば、仕事の進め方や働き方など、ほぼ自分の裁量で行えます。そのことが、かえって従業員の仕事の意識を高め、責任者としての意識を自然と育てているように感じます。機械に人が付いてしまうと、繁忙度に応じて個人に業務負荷がかかってしまうため、現在は多能工化を進めている最中。お互い様の意識と助け合える組織風土をつくっています。

【社員の声】

40年動続して思うのは「働きやすく、人があたたかい」こと。そして「仕事が好き」と思えること。若い従業員とも交流があり、社長や副社長との距離も近く、大切にしてもらえます。杖をついてでも来たいと思う、居心地の良い職場です。

(66歳・男性従業員)



【上司の声】

最近、元気がなさそうだと感じる職員には「どがんしょっかい?」と声を掛け、コミュニケーションを図ります。繁忙状況を見守りながら「休んでよかばい!」と、経営層自ら積極的に声掛けし、従業員が休みを取りやすい環境づくりも心がけています。仕事も大事ですが、子どもとの日々も大事です。その日その日に物語があり、子育て世代の社員には「その日」を大事にしてほしいと思っています。

(社長、副社長)

「業界初」や「他社がやっていない」ことへチャレンジしてきた結果、100人以下の企業としては、県内初の「くるみん」認定企業となりました。いろいろな職種、同業他社からも職場見学の依頼を多くいただきます。「UJターン」で、愛知県から入社(過去2名)してくれたケースもあり、優秀な人材確保にもつながっています。

Case.5 医療法人保善会 田上病院

http://www.tagami-hp.com

代表者：理事長 蔦本 恭

事業内容：医療業（病院）

所在地：長崎県長崎市田上2丁目14-15 TEL 095-826-8186

従業員数：225名（男性59名、女性166名）

【会社の取り組み】

経営者自らが病院理念である「暖心」の想いを患者様だけではなく子育て世代を含めたすべての従業員に目を向けWLBを進めています。

- 育児休業の常態化
- 看護・介護休暇の有給化で取得促進
- 育児休業者代替要員確保
- 育児の為に時間外・夜勤制限の実施
- 未就学児対象の長期時短制度採用
- 有給休暇は2時間単位で取得可能
- 託児費用補てんの為に保育手当支給
- 産休前に個別に職場復帰プログラムを説明し、スムーズな職場復帰に繋げる
- 定年後も65歳までは給与が維持され賞与も支給される雇用延長制度

【社員の声】

5か月の娘の為に育児を取得、定期健診に付き添うことも出来ました。また妻が一人で担っている育児と家事の大変さを知り、改めて夫婦の協力が必要だと実感しました。(30代男性)

初めての出産、そして育児がこんなにも大変だとは思っていませんでしたが、育児休業で子供とゆっくり向き合える時間を持って、復帰後も直ぐ有給や看護休暇を取得出来ているので、とても充実しています。(20代女性)

【上司の声】

私も子育ての経験からWLBを重視しており、職員の個別相談にも携わっていますので、部下の男性の育児休業の相談を受けた時は、直ぐに賛同致しました。職場の仲間が協力してサポートすることで、復帰した彼が以前より頑張ってくれている実感が、この制度の本質だと思いますし、また更に継続することで、職場全体の元気に繋がるものと信じています。

事務長

石田 弘司さん



女性の育児休業取得率100%、男性の育児休業取得実績もある、看護休暇は有給扱いにしている為、男女とも有給休暇よりも優先して取得しています。また、くるみん取得も併せて採用者数UPに繋がっています。

Case.4 木村情報技術株式会社

https://www.k-idea.jp/

代表者：代表取締役 木村 隆夫

事業内容：各種システム開発・Webサイトの構築および保守

所在地：佐賀県佐賀市卸本町6-1 TEL 0952-31-3901

従業員数：187名（男性128名、女性59名）

【会社の取り組み】

家族の顔が見える会社づくりを。

社員もその家族も、みんなで大きな家族です

当社の取引先はグローバル企業が多く、長期休暇を取得できる風土を持つ会社も少なくありません。私達も相手先のタイミングに合わせて10日間の休暇を取ることが可能です。比較的、休みをとりやすい雰囲気があると思います。有休取得率は65%です。社員旅行は、社員だけでなく家族も一緒に、費用は全て会社持ちです。年末忘年会、BBQも家族同伴。職員同士の家族が見えやすい環境作りをしています。現在まだ介護を抱える職員はいませんが、今後のために仕事と介護の両立支援に関する行動計画を立て、シンボルマーク「トモニ」を使って啓発しています。休暇状況をシステムで共有し、部署によってはメンター制や多能工化を進めています。映画や旅行など、プライベートを充実させる為の「リフレッシュ補助制度」、自己研鑽を応援する「資格取得補助制度」も準備しています。



【社員の声】

育児休業からの復帰前に面談があり、私に合った働き方について相談することができました。職場に戻る際は、子育て経験のある女性管理職の方から「育児しながらの業務は大変だと思うけれど、初めは子供優先で考えて良いからね」と声掛けしてもらい、正直ホッとしました。私は約一年の育児休業後に職場復帰し、現在は時短勤務です。子供が小さいうちは、病院を受診する機会も多いので、とても助かっています。その分、業務のパフォーマンスが落ちないよう自分なりに気をつけていることもあります。仕事では一日の計画を立て、情報共有、周囲との報告・連絡・相談を心がけています。毎日、部署内朝礼が終わった後、さらに小単位のチームで申し送りを行うことで、誰がどんな仕事をしているのかが分かるようになっていきます。残業は申請制です。残業が発生しそうな時は、上司に当日の業務のゴール設定について相談しています。子供の夜泣きが続いて辛い時期もありましたが、この会社を辞めたらきっと後悔すると思い、頑張ることができました。これからも、長く働きたいと思っています。

(女性育児取得経験者)



これまで5名の育児取得者(男性1・女性4)を出し、「くるみん」認定企業となりました。社員第一主義、男女ともに活躍できる会社風土は、職員のワークライフバランスの実現に繋がっています。具体的な会社の取組をホームページ等で紹介することで、新卒の企業説明会の参加者数は毎年増えており、中途採用を含め、優秀な人材の確保ができています。

Case.6 メルコアドバンスデバイス株式会社

代表者：代表取締役 渡邊 育

事業内容：高周波・光デバイスの組立・検査、及び組立・検査技術の開発

所在地：長崎県諫早市高来町970 TEL 0957-32-5677

従業員数：309名（男性253名、女性56名）

【会社の取り組み】

仕事とライフイベントとの両立を目的に性別を問わない育児休業の取得促進

- 社内H.P.、掲示板への資料掲示
- 労使懇談会での説明
- 出産(配偶者含む)を控える従業員への個別面談相談体制の拡充
- メンター制度の創設

プライベートの時間確保として
年次有給休暇等の取得促進(計画的な休暇取得)
ならびに休暇日数の拡充

- 計画的付与の拡充
- マイカレンダー休暇制度の創設
- セルフサポート休暇(ストック)制度の創設

【社員の声】

休暇取得にあたり、業務の引き継ぎ等を含め、迅速に対応を進めていただき休業前までには引き継ぎを完了させ、一年間産休・育休を取得する事が出来ました。おかげで仕事の心配をせずに育児に集中出来て助かりました。

(20代、女性)

メンターから育児休業制度があると紹介されて、妻が大変そうだったので出産直後と1ヶ月後に各1週間取得させてもらった。正直、同僚への負担を楽にしたが上司が「大丈夫」と背中を押してくれた。

(20代、男性)

【上司の声】

「働きやすい会社づくり」が会社と従業員双方の成長に繋がるという考え方で会社が取り組んでいます。部署で一定期間休む人が出ることは負担ですが、部下の満足やモチベーションに繋がると考え、会社が設置した制度は、気遣いなく利用する雰囲気になるように努めています。

業務部総務グループ
後藤 康博さん

育児休業取得率 33%(2012年度) → 86%(2016年度)
年次有給休暇取得率 51%(2012年度) → 72%(2016年度)

Case.7 医療法人潤心会 熊本セントラル病院

<http://www.kchosp.or.jp/>

代表者：理事長 安倍 弘彦
事業内容：医療業
所在地：熊本県菊池郡大津町大字室955 TEL 096-293-0555
従業員数：462名（男性83名、女性379名）

【会社の取り組み】

当院では「働き続けやすい職場」を目指して、職場満足度調査を実施し、職員の声参考に、より働きやすい環境を追求しています。介護休業期間内での複数回（4回以上も可）利用や病児保育利用支援制度の実施、育児短時間制度の対象年齢を小学校2年生終了までに拡大するなど、介護や子育てしやすい職場環境づくりに取り組んでいます。また、2017年10月に企業主導型の保育園を開園します。

【社員の声】

- ◎大変働きやすく、育児などで休業してもまた戻りたいと思う職場です。（20代 女性）
- ◎子育てや介護をしていても働きやすいです。（50代 女性）
- ◎育児休暇を取得することで改めて育児の大変さがわかり、両立を応援してくれる職場環境には大変感謝しています。（30代 男性）
- ◎子育てしながらの急な休みでも、みんなが協力的で病児保育利用補助の制度もあり助かっています。（40代 女性）

【上司の声】

妊娠中や育児後の職員の仕事に対する不安を解消できるよう業務改善に取り組むなど、職員間で協力しあっています。私も育児を取得したことがあり、自分の子育て経験も生かして、復帰後の職員が無理のないシフトからスタートできるよう調整し、育児と仕事の両立をサポートします。



看護部 部長
志水 瞳さん



有給休暇取得率 87% (2016年度)
育児休暇明け女性職員の復帰率 100% (過去3年間)
男性職員育児休暇取得率 94% (過去3年間)

Case.8 熊本製粉株式会社

<http://www.bears-k.co.jp>

代表者：代表取締役社長 宮本 貴治
事業内容：製粉事業、加工食品事業、倉庫事業
所在地：熊本県熊本市西区花園1丁目25番1号 TEL 096-355-1221
従業員数：189名（男性128名、女性61名）

【会社の取り組み】

- ◎働きやすい職場風土の醸成
・ノー残業デーの推進。
・アニバーサリー休暇に加え、今年からワークライフバランス(WLB)休暇(3日)を導入。
- ◎自ら学び、行動・改善する風土の醸成
・K1・S2D・気づきメモ、カエル会議と頼りに個人とチームによる、独自の改善活動を展開。
- ◎キャリア形成の支援
・年6回を超える上長・育成支援面談。
・通信教育修了者に受講料の全額支援。
・社外キャリアカウンセラーの面談実施。

【社員の声】

- ◎地域の人々との交流で得られた人脈や知識で、自らを高めていきたいです。（30代、男性）
- ◎仕事と家庭、メリハリをつけた毎日を送ることができています。（30代、女性）
- ◎通信教育で自分の興味分野を学び、有意義な時間を過ごせました。（40代、男性）
- ◎KI活動で課内のコミュニケーションの機会が増えたと感じます。（30代、女性）
- ◎WLB休暇で長期の旅行が可能になり、仕事のモチベーションにもつながりました。（20代、女性）

【上司の声】

社員と交流をもった学生やインターンシップ生からも、社員が明るく、誇りを持って、イキイキと仕事をしているのうれしい声を頂きます。今後も、個人毎の人材育成計画に基づくキャリア支援制度など、社員が仕事を通じて“個性”と“能力”を最大限発揮できる仕掛けと仕組みにより、活気ある職場を目指します。特に、今年導入したWLB休暇は、プライベートで得たアイデアや楽しさをもっと仕事に活かしたいと好評です。



執行役員人材開発部長
福島 真理子さん



女性社員の育児取得率 100%
WLB休暇 2017年1~6月取得者数 118名
2015年4月以降定期採用の新入社員 定着率 100% (2017年6月末時点)

Case.9 株式会社 日豊ケアサービス

<http://olive-care.com/>

代表者：代表取締役 青山 龍志
事業内容：介護事業
所在地：大分県豊後高田市新地1157番地 TEL 0978-22-2934
従業員数：110名（男性15名、女性95名）

【会社の取り組み】

- ◎定年延長・再雇用制度
定年を引上げ、高齢職員の活躍の場を作りました。再雇用により最大71歳まで就労が可能です。
- ◎柔軟な就労形態
ライフスタイルの変化に対応できるよう、正社員・短時間正社員・パート社員への転換制度があります。
- ◎職場復帰しやすい環境づくり
育児休業は2年、介護休業は100日まで取得できます。相談窓口があり、復帰まで支援します。また、保育費の一部補助もしています。
- ◎有給休暇
年次有給休暇は時間単位で取得できます。

【社員の声】

子ども3人を育てながら有料老人ホームで介護主任をしています。子どもが熱を出した時や、PTA活動に参加する時も、時間単位の有休を取得しています。会社が積極的に勤務や休日の相談に応じてくれるので、仕事と子育てを両立しやすくなって助かっています。
(30代 女性)

【上司の声】

私は「常に人（職員とその家族）を大切にしたい運営と事業」に心がけ、一人一人が働きがいと誇りを持ち、安心して長く働き続けられる職場を創っていきたく考えています。今後、これらの「働き方改革」の取組を積極的に推進していく中で、仕事と家庭(生活)の両立を支援するための環境整備と諸制度の充実を図って参ります。



代表取締役
青山 龍志さん



育児取得率 女性100% (H28年度 男性該当者なし)
離職率 28% (H19年度) → 12.7% (H28年度)

Case.10 株式会社 大分銀行

<http://www.oitabank.co.jp/>

代表者：取締役頭取 後藤 富一郎
事業内容：銀行業
所在地：大分県大分市府内町3丁目4番1号 TEL 097-534-1111
従業員数：2,676名（男性1,146名、女性1,530名）

【会社の取り組み】

- ◎育児休業復職前相談
スムーズな復職の支援を目的に、本人、所属長、人材開発部担当者で面談し、復職後の働き方について話し合います。
- ◎育児短時間勤務・有給休暇
・小学校就学前の子供を養育する場合は、最長で1日2時間の勤務時間短縮が可能です。
・有給休暇を半日単位で取得可能です。
・ワークライフバランス休暇/年間3日、原則、土日と合わせて3または4連休の取得が可能です。
- ◎ダイバーシティ推進チームの発足
広報紙の発行、ババママセミナーの実施、女性向け研修の企画・運営等を行っています。

【社員の声】

授業参観出席のため、半日休暇を取得しました。子供も喜んでくれて、嬉しかったです。
(40代 女性)

ババママセミナーでは、復職後の仕事への関わり方や心構えを聞くことができ、とても参考になりました。
(20代 女性)

【上司の声】

現在、法定を上回る各種制度を整備しており、女性の育児休業取得率は100%、短時間勤務の利用も定着しつつあります。今後の取組として、各種制度をさらに周知するとともに、より活用しやすい環境づくり、両立支援に向けた働き方改革を推進していく方針です。



人材開発部 人事役
新名 真治さん



育児休業取得率 女性 100%
支店長代理以上の女性役職者比率 2% (H18年度) → 11% (H28年度)

Case.11 株式会社 グローバル・クリーン

http://www.g-clean.net

代表者：代表取締役社長 税田 和久
 事業内容：ビルメンテナンス・不動産
 所在地：宮崎県日向市亀崎1-28 TEL 0982-55-0360
 従業員数：56名（男性21名、女性35名）

【会社の取り組み】

「働きやすい職場づくり」を第一に考えています

従業員の面談を最低でも年に1回は行うようになっています。一人一人に合った働き方ができるようにそれぞれの希望を聞き、話し合いをしています。そのため出勤時間が人によって異なることもあります。

ノー残業に取り組んでいます

残業は事前申請制にして、本当に必要な残業なのかを考えるようにしています。この取組を初めてからはそれぞれタイムマネジメントの能力が上がり、負担は不思議と少なくなりました。

【社員の声】

父が認知症で容態が悪いときに、周りが進んで休むように言ってくれる環境です。同じように自分も言えます。会社のトップがそうだから本当に働きやすい。仕事のメリハリもつき、モチベーションが上がります。(40代、女性)

父親が病気がちのため、病院へ行く時は出勤時間を遅らすことを認めてくれています。自分に合った働き方ができることは他の会社にはない強みだと思います。(40代、男性)

【上司の声】

一般的には「ワーク・ライフ・バランス」と言われていますが、私は「ライフ・ワーク・バランス」だと考えています。人生の中に仕事がある。自分の人生は仕事より優先されるべきだと思っています。だから家族や自分のことで休むことが、当たり前でできる会社であり続けたいのです。

また、会社の経営理念は【「挑戦し続ける」～挑戦する「今の一歩」が幸せな未来をつくる～】です。仕事で成長できると、プライベートでも成長でき、充実した生活が送れると思っています。これからも挑戦を続けることで成長と幸せを感じられるような、働きがいのある会社を目指していきます。

代表取締役社長 税田 和久さん



育休取得率 男女ともに 100% 月平均残業時間 13.19時間

Case.12 KIGURUMI. BIZ株式会社

http://www.kigurumi.biz

代表者：代表取締役 加納 ひろみ
 事業内容：製造業
 所在地：宮崎県宮崎市高千穂通1丁目3番22号 エースランドビル2階 TEL 0985-34-9983
 従業員数：28名（女性28名）

【会社の取り組み】

残業ナシで生産性アップ

2012年に法人成りしたことをきっかけに、金曜日をノー残業デーにしました。目標達成後、火曜日を追加したところ、他の曜日についても残業が自然と減っていました。

また、残業が減るのに伴って経常利益が上昇しました。これは時間内に仕事を終わらせるために皆が集中して仕事に取り組み、ミスが減ったからだと考えています。

育児・介護休暇は有給です

ママが多く働いている職場なので、育児休暇として小学校入学前の子ども1人につき5日の有給休暇が取れるようにしました。

他にも2週間のリフレッシュ休暇を有給で取ることができます。休暇をあまり取っていないスタッフには、会社の方から取るように声をかけています。

【社員の声】

上司も含めスタッフ全員の仲が良く、働きやすい職場です。子どもに何かあったときにも、時間給が取れるので安心して働けます。(40代、女性)

時間になったらすぐに帰ることができます。全員がそうだから気兼ねすることはありません。また「アート助成金」というものがあり、アートに触れる機会の資金を一部助成してくれるので、仕事終わりに活用しています。(20代、女性)

【上司の声】

以前、社員に「何のために働くのか」というアンケートをとったことがあります。最も多かった答えは「自由」でした。女性が働くことで得ることができるのが精神的な「自由」なのです。働くことで、自分も社員の一人になれる。家族や夫に頼り切らず、自分で生きることができる。その結果「自由」を感じることができるのだと知りました。そのために会社もサポートしたいと感じました。

今は、自分たちでできることは全てやっただと言えます。環境は一度整えようまっく行き続けるものなので、今後もずっとこの状態を継続できるようにしたいです。また、このような会社を宮崎県にもっと増やしていけたらと思います。

代表取締役 加納 ひろみさん



有休取得率 平均 84.5% 月平均残業時間 5.9時間

Case.13 鹿児島製茶株式会社

代表者：代表取締役社長 森 裕之
 事業内容：製造業(緑茶再生加工・卸販売)
 所在地：鹿児島県鹿児島市南栄3丁目11
 従業員数：126名(男性51名、女性75名)

【会社の取り組み】

◎メモリアル休暇(子どもの誕生日など記念日に2日間:1日単位)、リフレッシュ休暇(土日を含めて連続する5日間)の設置
 計画的な年休取得ができるように設定しました。

◎週1回「ノー残業デー」を実施

毎週木曜日をノー残業デー(繁忙期を除く)とし、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

◎短時間正社員制度の設置

育児・介護と両立する社員も無理なく、安心して働けるように、短時間勤務制度を導入しました。

◎育児休業取得促進に向けた講習会の実施

若年労働者向けに育児休業制度に関する講習会を実施しています。

【社員の声】

◎短時間正社員制度を利用しています。子どもの送迎など大変助かっています。

◎職場の理解が深く、相談しやすい雰囲気なので、心に余裕を持って、仕事や育児と向き合うことができます。



錦江流通センター 小濱さん

【上司の声】

◎優秀な人材がキャリアを中断することなく、安心して働ける環境を目指しています。

◎休暇を取得しやすい、相談しやすい体制を整えます。

◎社内メール等を利用して、各種制度を再周知し、一層の利用促進を図ります。



岩松取締役 前田人事課内代理



◎メモリアル休暇、リフレッシュ休暇取得率90%以上
 ◎男性社員1名が育児休業取得
 ◎「ノー残業デー」でメリハリの効いた職場に
 ◎働きやすい職場づくりがイメージアップにつながっています

Case.14 株式会社 新日本科学

代表者：代表取締役会長兼社長 永田 良一
 事業内容：医薬品開発に関する前臨床試験受託等
 所在地：鹿児島県鹿児島市宮之浦町2438
 従業員数：686名(男性397名、女性289名)

【会社の取り組み】

◎事業所併設の託児所を設置
 通常の保育に加え、提携保育園から送迎後の預かり保育があります。勤務時間終了まで安心して働くことができます。

◎「働くまでしこ委員会」で情報交換

月に1回、部署を越えて女性社員が意見交換しています。よりよく働ける環境を目指して、教育、育児、介護等に関する情報を発信しています。

◎半日・1/4(2時間休)有給休暇制度の設置

育児・介護など個々の状況に合わせて、柔軟に有給休暇を取得することができます。

◎短時間勤務制度の設置

育児・介護を行う社員が利用できる短時間勤務制度があります。複数の時間設定の中から、選択することができます。

【社員の声】

◎会社併設の託児所なので、送迎の時間が短縮でき、病気の対応も含め、安心して働くことができます。

◎育児終了後、短時間勤務制度の利用者も多く、育児等に対して非常に理解があり、休みやすい環境が整っています。



楠元室長 肘岡さん

【上司の声】

◎「働くまでしこ委員会」での提言がより良い環境の改善に活かされています。(1/4休暇制度など)

◎短時間勤務制度の利用者も、最大限効率を上げることを考えて働いてくれています。

◎男性が育児休業を取得できるように、更に制度周知を図ります。



長利執行役員 / 統括部長 福田課長補佐



◎女性の離職率が5%に!(2007年時:11%) ◎風通しの良い、理解ある職場に。
 ◎「えるほし」取得もあり、「女性が働きやすい職場」として認知され、会社のイメージアップにつながっています。

Case.15 株式会社レイメイコンピュータ

http://reimei.co.jp/

代表者：代表取締役会長 比嘉 徹
 事業内容：ソフトウェア開発業
 所在地：沖縄県那覇市銘苅2-3-6 那覇市IT創造館302 TEL 098-941-5515
 従業員数：15名（男性11名、女性4名）

【会社の取り組み】

- ①ワークライフバランスの講習
 全社員で就業規則とワークライフバランスについて理解度を深めています。
- ②業務効率化の実践
 毎朝の15分会議、3時間業務後15分会議などコミュニケーションの強化による情報共有、時間短縮化を行っています。
- ③育児・介護理由による制度を制定
 子育て理由(学校行事等)の休暇、育児・介護理由の外出等4制度を制定。①②により取得しやすい社内風土を作っています。

【社員の声】

全体的に仕事とそれ以外のメリハリ、時間感覚ができるようになったと思っています。集中して業務を終えた後は、勉強や趣味の時間となり「周りを気にして」帰れない雰囲気が無くなりました。個人的には、家事の時間が確保できるので生活のリズムが整えやすくなりました。
 (30代女性)

【上司の声】

業務内容的に残業が多い業種ですが、「売上げが下がっていいから残業の削減に取り組もう。」という覚悟を持って取り組みました。取組やお客様に恵まれ、売上げも順調を維持しています。子供との時間や新しい趣味などプライベートが充実している社員をみるとやっとなかっただと思っています。



社長
知念 正和さん



◎女性社員の育児休業取得率が100% (平成28年度)
 ◎時間外勤務時間が50%以上減少 (平成26年度対前年度比)
 ◎有休取得率50%以上増加 (平成26年度対前年度比)

Case.16 株式会社 琉薬

http://www.ryuyaku.co.jp

代表者：代表取締役社長 福嶺 侃
 事業内容：医薬品卸売業
 所在地：沖縄県浦添市牧港5-6-5 TEL 098-878-1111
 従業員数：214名（男139名、女性75名）

【会社の取り組み】

- ◎取得しやすい休暇制度
 もともと年休は1時間単位での取得が可能でしたが、子の看護休暇・介護休暇も有給で、かつ時間単位での取得を可能としました。
- ◎ノー残業デーの設置
 毎月第二、第三木曜日をノー残業デーとしています。これからも月3回、4回と設定日を増やしていく予定です。
- ◎配偶者の分娩にかかる休暇制度

【社員の声】

2番目の娘が生まれたときに妻の退院にあわせて育児休業を取得しました。これからも、さらに社員が育児や介護に関わるような環境を整えてほしいと思います。



医薬部
富田 功行さん

【上司の声】

組合の執行委員長の経験を踏まえ、男性社員の育児休業には関心があります。今後も育児・介護休業取得など、社員の働きやすい職場環境作りを積極的に推奨していきたいと思っています。



物流管理部 次長
親田 正行さん



育休取得実績 女性100% 男性2名 (平成24年、28年)
 男性社員の看護休暇・介護休暇取得実績 14名 (平成27年～)

Case.17 J R C S 株式会社

http://www.jrcs.co.jp

代表者：代表取締役社長 近藤 高一郎
 事業内容：船舶ソリューション事業
 所在地：山口県下関市東大和町1丁目2-14 TEL 083-261-0200
 従業員数：443名（男性288名、女性155名）

【会社の取り組み】

平成20年4月から、事業所内託児所「ラッコランド」を社員食堂の隣に設置し、従業員が出産後も働きやすい職場環境を整えています。
 すべての年次有給休暇を1時間単位で取得できる他、育児・介護のための短時間勤務・時差出勤制度を整えるなど、両立支援に取り組んでいます。

【社員の声】

子どもができた時、育児のために退職も考えましたが、育児休業や託児所など会社の諸制度の充実と職場の周りの社員の理解により、キャリアを継続することができました。
 (30代、女性)

【上司の声】

約20年前から、総合職の女性採用、高卒社員の総合職へのコース転換、外国人の採用など、ダイバーシティを重視した能力主義の人事制度を実施しています。
 また、階層別・テーマ別に計画された研修プログラムや、「自律型人材」を目指す自己啓発支援など、キャリア形成のための各種制度も充実しています。



パブリックリレーションズチーム
チームリーダー



事業所内託児所や各種支援制度により、特に女性従業員が産後も安心して子育てをしながら仕事に専念でき、着実にキャリアを積み重ねています。

Case.18 株式会社カワト T.P.C.

http://www.kwt-tpc.co.jp/

代表者：代表取締役 川戸 俊彦
 事業内容：製造業
 所在地：山口県岩国市玖珂町1600-51 TEL 0827-81-1100
 従業員数：303名（男性83名、女性220名）

【会社の取り組み】

製造現場に女性を多数雇用し、約20年にわたり、女性従業員が働きやすい職場をつくるための取組を進めています。
 また、子が3歳まで育児休業の取得や子の看護休暇の時間単位の取得ができることなど、法制度を上回る取組を積極的に実施し、従業員の仕事と子育ての両立を図っています。

【社員の声】

復職前は色々不安がありましたが、短時間勤務の利用で、帰宅後子供と過ごす時間が増え、仕事と子育ての両立がスムーズにできているのすごく助かっています。
 (20代、女性)

【上司の声】

産休前の従業員には従業員の体調に合わせて仕事の割り振りを行っています。産休を終了して復帰してもらったときは、時短措置などの制度を利用してもらうことで家族の負担にならないよう、また会社でも前もって生産スケジュールをたてることのできるため、双方に支障がないような環境作りができています。



グループリーダー
中谷 ヤス子さん



女性従業員が約7割を占め、従業員それぞれの事情により、時短勤務やパートも選択可能です。一度パートとなっても、希望すれば同じ役職で元の正社員に復帰もしています。平成28年度の女性の育児休業取得率は100%となっています。

宮崎県の取り組み

ワーク・ライフ・バランスを推進する、宮崎県の取り組みをご紹介します。

仕事と家庭の両立応援宣言登録事業

「仕事と家庭の両立応援宣言」とは、社員がワーク・ライフ・バランスを意識して働き続けられる職場づくりを整備する為に、企業・事業所のトップの方が、具体的な取り組みを宣言する制度です。平成29年8月1日で943件の登録となっており、県内で浸透しつつあります。県内全事業所が対象で、本社が県外にある場合でも、事業所が県内にあれば登録いただけます。登録しますと宣言書を交付します。



《メリット》

- 県庁のHPや情報誌等で広く紹介します。会社のHPへのリンクも設定できるので、会社のアピールやイメージアップにつながります。
- ハローワークの求人票に登録した旨を記載することで、求職者にもアピールできます。



【お問合せ】宮崎県雇用労働政策課 0985-26-7106

女性向け就労支援セミナー

結婚や出産等により、離職された女性の再就職を応援するセミナーを行っています。ブランクがあって再就職を不安に思っている方や、手軽に就職情報を得たい方など、アットホームな雰囲気の中で、楽しく学ぶことができます。毎年県内の3箇所で開催しており、参加は無料です。また、託児サービスも行っているのでお子さまがいても安心して参加できます。



【お問合せ】宮崎県雇用労働政策課 0985-26-7106

仕事と家庭の両立支援講演会

仕事と家庭の両立について理解を深める講演会です。仕事と家庭を両立しながら、いきいきと働き続けることができる職場環境づくりを推進することを目的としています。



平成27年度テーマ「Life is Balance ～「働き方改革」のために～ 仕事と家庭の両立支援講演」
「仕事と家庭の両立応援宣言」取組事例のパネルディスカッション
平成28年度テーマ「地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のあり方」

【お問合せ】宮崎県雇用労働政策課 0985-26-7106

みやざき女性の活躍推進会議

平成27年10月、企業、関係団体、行政が一体となって、女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性もいきいきと働き、ともに活躍する活力ある宮崎の実現をめざす「みやざき女性の活躍推進会議」が設立されました。会議の会員になりますと以下のようなメリットがあります。



- 会員企業相互の情報交換を行いながら、女性の活躍推進についての課題の洗い出しや課題解決に向けた話し合いができます。
- 企業が抱える女性活躍推進についての課題解決のための各種講演会、研修会等に参加できます。
- 女性の活躍推進について、行政や関係団体との意見交換や提言等が行えます。
- 社内環境改善に取り組む企業としてのイメージアップにもつながります。

【お問合せ】宮崎県生活・協働・男女参画課 0985-26-7040

子ども職場参観日

本県では、県民全体で子どもと子育て家庭を応援する「未来みやざき子育て県民運動」を展開しており、その一環として「子ども職場参観日」を県庁はじめ県内各企業で取り組んでいます。子どもたちを職場に招き、親や大人の働く姿を見せたり、職場体験をさせたりすることは、子ども達の勤労観や職業観を育み、家庭での親子のふれあいを深めるとともに、上司や同僚等の育児に対する理解を促すことにつながると考えています。



【お問合せ】宮崎県子ども政策課 0985-26-7056



ワーク・ライフ・バランスを
推進するために、九州・山口各県と
経済界が一体となり
「ご当地男ディ」を結成！



福岡県知事
小川 洋

私は結婚当初から台所に立っています。何を作るか、それをいかに段取り良くやるか。家事というのは、工夫次第でも楽しく、面白いものです。皆さん、早速今日から始められてはいかがでしょうか。



佐賀県知事
山口 祥義

育児休暇も取りました。男は「こうするもんだ」「せんもんだ」そんな「もんだ症候群」を「ご当地男ディ」が打ち破っていきます。



長崎県知事
中村 法道

働くこと、子どもを産み育てること、家庭を守ること。どれも大切なことです。私は家庭や地域、仕事で頑張る人を全力で応援します。



熊本県知事
蒲島 郁夫

私はいつも「失敗を恐れずチャレンジしよう。血を割ろう。」と言っています。これからは仕事では血を割り、家で血を洗うことを勧めます。



大分県知事
広瀬 勝貞

男ディは料理上手も条件だと思いません。私は餃子とバエリアで家族と笑顔を共有しています。



宮崎県知事
河野 俊嗣

スポーツランドを掲げる宮崎男ディとして、私自身、子どものサッカー少年団の保護者の会長やPTA親父の会などに参加をしてきました。宮崎男ディ、しっかり盛り上げていきます。



鹿児島県知事
三反園 訓

鹿児島の男性は、よく強いと言われます。それは家族を大事にし、子どもを守るからです。私自身も朝食は自分で作りますし、家内や子どものことを第一に考えて行動しています。



沖縄県知事
翁長 雄志

私は4人の子供がいます。入学式、卒業式、運動会、すべて私が参加をしビデオを撮りました。育児をすることは楽しいものです。男性が育児をしやすい環境づくりに取り組みます。



山口県知事
村岡 嗣政

知事とイクメンババの料理教室を開いて、私自身、小学生と幼稚園の2人の娘と一緒に楽しく料理を学んでいます。育児に家事に頑張るババをしっかりと応援します。



九州経済連合会会長
麻生 泰

私は今から3組のカップルの成約を目指します。カップルが生まれれば家庭ができます。男性が家庭を大切に。また、それを楽しむことをバックアップしていきたいと思っています。



九州商工会議所連合会会長
磯山 誠二

イクメンを越える、それは育館(イクジ)! 子育てはイクジにお任せ! 「ダンディ、ダディ、グランバ、call me IKUJI!」



九州経済同友会代表委員
貫 正義

「男は台所に入るな」は、今は昔。子供夫婦に習い。ワークライフバランスで私らしい家庭を創ります。



九州経営者協会会長
竹島 和幸

育児や家事は人間の幅を広げます。仕事も家庭も大事にし、成長し続ける男性を応援します。

ご当地男ディとは

育児を楽しむ、仕事だけでなく家庭や地域の生活も大切に、イクメンや子育て従業員を応援する、それが当たり前でかっこいいと思わせる男性。



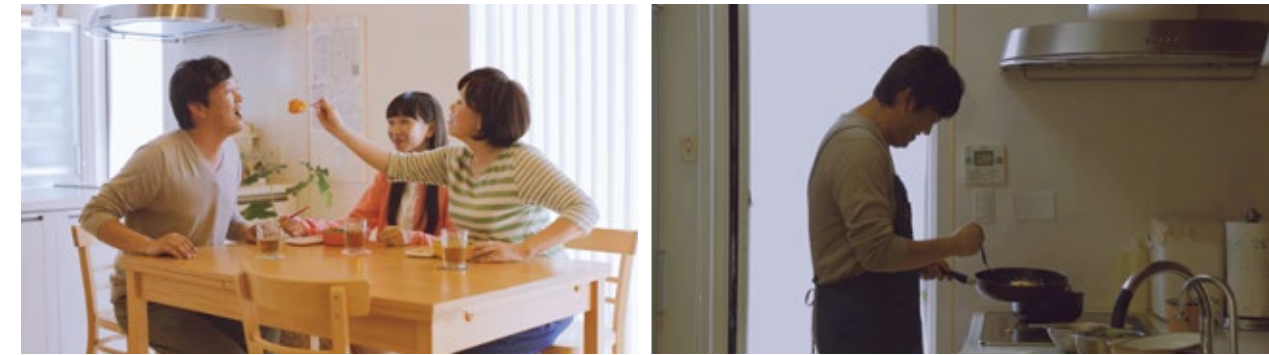
昨年度は、3本のWEB動画を制作。
「知事が妊婦に」篇は、国会でも取り上げられ、
世界188カ国で視聴されました。



『知事が妊婦に』篇

「夫は仕事、妻は家庭」という根深い伝統が、いまだに日本には残っており、「日本の夫は、世界一、家事育児をしない」ことがわかりました。さらに九州・山口地域の男性は、家事関連に携わる時間が全国平均より短く、妻は夫に比べると約7倍働いているという結果も出ています。昨年度のキャンペーンでは、そんな日本一家事育児をしない九州・山口の各県がひとつになり、知事自らが妊婦体験にチャレンジ。重さ7.3kg(妊娠7ヶ月相当)の妊婦ジャケットを着用し、身をもって妊娠女性の大変さを体感する動画を公開しました。日本人男性の意識改革を訴えたこの動画は、国会でも取り上げられ、世界188カ国にまで広がり、2,500万回以上の視聴回数を記録。日本だけでなく世界の人々の意識を変えるキャンペーンになりました。

【主な受賞】第56回福岡広告協会賞大賞、ADFEST2017(アジア太平洋広告祭)ファイナリスト



『ごめんね弁当』篇

仕事が忙しくて普段なかなか家事ができない父親が、「いつもごめんね」という気持ちを込めて、家族のためにお弁当作りにチャレンジするというストーリー。出演は、モデルさんではなく実際の家族です。



『NO残業社長』篇

「会社や社員のために何ができるだろうか」とある企業の社長が出した答えが、定時退社でした。「仕事と家庭の両立の大切さ」を訴えるために、従業員の元へ猛ダッシュする社長の姿は、一見の価値あります。

動画はこちらからご覧になれます! 九州・山口 ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン(公式ホームページ)

<http://www.kyushu-yamaguchi-wlb.com/>

知事が妊婦に

検索