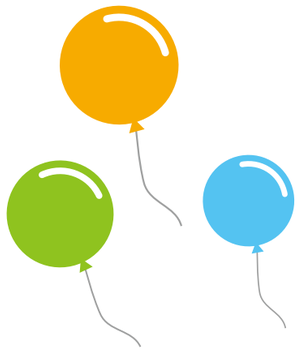
船橋市
Funabashi City

船橋市
ワーク・ライフ・バランス
推進企業事例集



Work
Life
Balance

みんなでつくる
働きやすい会社
働きやすいまち
ふなばし

編集・発行　船橋市経済部商工振興課　〒273-8501　船橋市湊町 2-10-25 TEL047-436-2477　FAX047-436-2466

令和２年３月発行

はじめに
～「働きやすいまち・ふなばし」を目指して～

船橋市は、市内企業のワーク･ライフ･バランス（仕事と生活の調和）を主とした取り組みを推進し、労働者の就業への意欲や満足度、生活面での充実感が相乗効果を生むことで、企業の生産性ひいては業績の向上につなげ、働く側から見ても「働きやすいまち･ふなばし」の実現を目指し、ダイバーシティ推進事業を実施してまいりました。

そして、市内企業の取り組みの一助となるようワーク・ライフ・バランス推進に先進的に取り組み、成果を挙げている市内企業について情報収集を行い、事例集を作成しました。この事例集では、各企業がワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景やきっかけ、また具体的に取り組んだ内容、取り組む上で工夫したことや苦労したこと等、推進していくにあたって直面した内容や、これらの取り組みによって得られた成果、また今後の目標や抱負等、企業の生の声を取材し作成しました。

各企業のワーク・ライフ・バランス推進についての進捗状況は様々であると思いますが、掲載企業の具体的な取り組み内容や取り組む姿勢等、参考にしていただき、お役立ていただければ幸いです。

ワーク・ライフ・バランスとは？

仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」のこと。

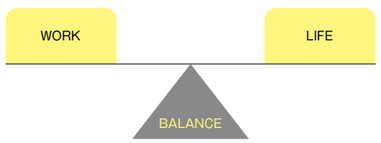
（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章より抜粋）

ワーク・ライフ・バランスとは何ですか？と聞かれると、人によっては「残業しない」「たくさん休む」等という回答があるかもしれません。しかし上記の定義にはそのようなことは一つも書かれていません。

「充実感を持って働く」ことと「仕事の責任を果たす」ことが前提で、その上で「多様な生き方を選択し実現する」と書かれています。

「ワーク」と「ライフ」のバランスが保たれると、スキルアップやモチベーションアップの時間を確保できるようになります。様々な経験を積むことや、新しいことへのチャレンジにもつながります。

ワークとライフのどちらかを犠牲にするのではなくバランスを保つことは、個人の自己実現につながり、企業にとっては生産性の向上につながり、それが社会へと還元され好循環が生まれると考えられています。



目　次

はじめに
「働きやすいまち・ふなばし」を目指して …… 01

ワーク・ライフ・バランス推進企業事例

CASE 1　URO 電子工業株式会社 …… 03

CASE 2　株式会社 SAJI …… 05

CASE 3　社会福祉法人千葉県福祉援護会 …… 07

CASE 4　生活協同組合パルシステム千葉 …… 09

CASE 5　株式会社ジェイコム千葉　YY 船橋習志野局　11

企業におけるワーク・ライフ・バランスの進め方 …… 13

認定制度等のご紹介 …… 14

CASE 1

URO電子工業株式会社

DATA

代 表 者：代表取締役社長　宇呂　嘉晃
所 在 地：船橋市上山町1-242-1　℡047-303-6551（代表）
設 立 年：1967年
従業員数：39名　平均年齢：49歳　平均勤続年数　9.3年　男性26名　女性13名
事業内容：・高周波伝送に関する機器の製造並びに販売　・特殊保安装置に関する機器の製造並びに販売
　　・電子機器類に関する機器の製造並びに販売　・特殊家庭常備機器の開発と販売
U　R　L：http://www.uro.co.jp/

取得認定等（詳細は14ページ）
- 健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）
- 社員いきいき！元気な会社宣言

ワーク･ライフ･バランスや健康経営を行っている経営者の周りには、同じ志をもった人が自然と集まってきます。そんな人達が船橋市にたくさん集まってきたらいいですね。

代表取締役社長　宇呂 嘉晃 さん

CORPORATE PR

URO 電子工業グループは、各種伝送機器・制御機器の開発及び製造を行なっている電子機器メーカー。「製品企画プロセスから量産供給プロセスまでの一貫体制」をもって、「顧客満足」「顧客貢献」を実現します。弊社ブランド製品だけでなく、企画・開発・設計まで行う ODM 製品においても、個性ある製品・サービスの提供をもって、唯一無比の「ビジネスパートナー」としてお客様の事業に貢献していきます。

本当の意味で会社と社員を守ることは、経営トップに　しかできません

背　景

社員が疲弊していく！定着しない！

当社ではこれまで下請け業務を主としていたため、深夜におよぶ問い合わせや、それに付随する業務等、顧客からの厳しい要求に応えなければならない状態が続いていました。そのしわ寄せは大きな負担としてのしかかり、疲弊しきって大勢の社員が辞めていき定着率も低い状況でした。

私は社長になる前に従業員として働いていた頃から、当時の経営方針に違和感を覚え、他社での勤務経験を持つ**中途入社の社員等と意見交換**をしたことで、当社のやり方が世間に比べて遅れていると気づきました。

そして社長に就任してからは、**社員の定着率改善を目指し、「完全下請け」を脱却し、自立した働きやすい会社**にするため、約５年前に、顧客第一主義の行き過ぎを見直すことが必要だと考え、大きな経営方針の転換を決意しました。社内の反対もありましたが、**経営トップが本気で会社を変える覚悟を決め、実行しなければならない**と思ったのです。

取り組み

専門家の起用→安全衛生推進委員会の設置

社員の定着率を上げるために、ワーク･ライフ・バランス改善に目を向けました。しかし何から手を付けてよいのかわからない状況でしたので、**専門家（コンサルタント）**のアドバイスが必要と考え起用を決めました。専門家から着手すべき重要課題の洗い出しや**健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）**の取得という明確な目標を示してもらい、就業規則等を見直すことから始めました。

取り組みを進めるために**安全衛生推進委員会**を設置し、社員同士で意見を出し合う環境もつくりました。当初は委員会の運営も困難な状況でしたが、専門家の助言を受けながらワーク・ライフ・バランスに対する理解や知識が増えていったことで、現在では専門家なしの自立運営ができるまでに至りました。

健康経営優良法人認定の**基準の項目をひとつひとつクリアしていくことで、社内の安全管理や労務管理も改善し、社員のモチベーションがアップしていった**ように思います。

工　夫

社長自ら

私は**毎朝一番に社内のトイレ掃除**を行っています。トイレ掃除をすると社内の細かい状況に目が届くようになり、**今までになかったアイデア**を思いつくきっかけにもなりました。

社員への声掛けも重要です。気軽な挨拶を心掛けていますし、夕方には各フロアを回って社員達に**「早く帰りなさい」**と促します。徐々に応じてくれるようになってきましたが、仕事に集中している社員は残業しがちなので今後もこういった声掛けは必要だと思っています。

残業が多い社員については、本人と上司の双方に話を聞きます。残業が多いことが問題ではなく**双方でコミュニケーションがとれているか**を確認するのです。上司が部下を、社長が管理職をマネジメントしなければなりません。例えば月に 45 時間以上残業をした場合は報告書を提出してもらうのですが、この報告を分析し、時には面談も行うことで改善を目指します。自社では**効率良く行った仕事の実績で社員を評価**しているためです。

成　果

URO さんは元気だね！

これまでの取り組みの結果として**残業時間をおよそ３分の１削減**することができました。常態的に残業が多い社員はいなくなったと思います。休みの日に明かりが付いていることもほとんどなくなりました。

有給休暇の取得率も改善して、**2018 年度は取得率 52%を達成、2019 年度は 60%を目標**として取り組んでいます。休暇取得が増えた分、従業員が全力を発揮し効率よく仕事をして、成果を上げることができていると思います。結果、**社員も明るく**なりました。挨拶の声が元気になり雰囲気が良くなって、細かいことにも気付くようになりました。お客様からも「URO さんは元気だね」と言われるようになったのは嬉しいことです。

安全衛生推進委員会で取り組んできた**健康経営優良法人認定の取得も達成**できました。認定取得に向けた取り組みによって社員の健康意識も向上してきたと感じています。具体的な結果が出てきたおかげだと思います。

未来へ

顧客よし！社員よし！取引先よし！の三方よし

当社の目標は、当社、顧客、取引先と関わる全ての人々が、やってよかったと思える仕事をすることです。そのためにも**社員が健康で幸せと感じられる企業**にしていきたいと思っていますので、安心して健康で働ける職場環境の整備が非常に重要だと感じています。安全衛生推進委員会を通じて会社を良くするための提案が増えてきているので、全社を挙げて社員の健康を大切にした経営に取り組むとともに、社員も企業も共に成長し発展していきたいと思っています。

これからは、ワーク・ライフ・バランス推進や働き方改革、健康経営を行っている会社とそうではない会社では**社会的信用度が変わってくる**と思います。そのためにもワーク・ライフ・バランス推進への取り組みを決断する経営者の意識改革が重要です。当社はまだ成長途上ですが、当社においてその時々に何が必要か判断しながら、当社なりの取り組みを今後も行っていきたいと思います。

Key Person
キーパーソン

長谷川 令人 さん
（安全衛生推進委員会委員長）

安全衛生推進委員会の運営を通じ、社員みんなの声を会社の改善に活かしていきたいです。

市担当者から取材の感想

会社を変革するための社長の勇気ある決意や、その決意を受けてまた自ら考えて行動する安全衛生推進委員会の着実な取り組みがワーク・ライフ・バランス改善につながっていると感じました。

CASE 2

株式会社 SAJI（エスエージェイアイ）

DATA

代 表 者：代表取締役　佐治　伸一
所 在 地：船橋市古和釜町866-8　℡047-498-9120（代表）
設 立 年：2007年
従業員数：34名　平均年齢：47歳　平均勤続年数　4年6ヶ月
事業内容：・冷凍、生鮮食品輸送　・日用雑貨配送　・中学高校楽器輸送
U　R　L：https://www.ss-saji.jp/

取得認定等（詳細は14ページ）

- 健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）
- 社員いきいき！元気な会社宣言

これからの 10 年間は人材確保の勝負。多様な人材を活用していきたい。

代表取締役社長　佐治 伸一 さん

CORPORATE PR

主に冷蔵冷凍車による食品輸送を中心とした運送事業を行っています。単に食品を運ぶのではなく、変化の激しい時代に対応し、荷主様、社員とその家族、地域社会により貢献出来ないかを常に考えて食品輸送会社を経営しています。

とにかく社員のために！ それを１つずつ形にしたら、働きやすい会社になりました

背　景

予防としての雇用対策

業界全体、社会全体で言えることですが、当社にも**慢性的な人員不足**という現状がありました。幸い、全く人が採用できないような酷い状態ではなかったですが、トラックがあっても肝心のドライバーがいない、ということでは事業が成り立ちません。当社では、入社して半年以内の方もいますが、設立当時からずっと働いてくれている方もいますので、定着率は業界の中では良い方であると思っています。

しかし、事業の拡大に合わせた**人員確保のために予防的な対策**をしていこうと考えました。求職者は**福利厚生を重視**する場合が多いので、これから更に人を増やして、長く働いてもらうためには、やはり更なる福利厚生の充実が必要だと感じています。福利厚生を充実させ、社員のワーク・ライフ・バランスを推進することで、社員が安心して働くことができ、その家族も幸せになり、社員が十分な力を発揮して会社の生産性も向上するのではないかと考えました。

取り組み

出産に立ち会うことができた男性社員

ワーク・ライフ・バランスが世の中で叫ばれるようになった時期と、社員の健康維持、精神衛生に向かい合った時期が重なりました。まずは福利厚生の充実が必要と考えていた頃、男性社員に第一子が生まれると聞き、それがきっかけで**男性に育児休暇制度**を活用してもらおうと考えました。以前から就業規則に定めてはいましたが、社員への周知が不足しており実績はありませんでした。社内掲示等を始め、男性社員に話をして実際に約 10 日間育児休暇をとってもらい、出産にも立ち会ってもらうことができました。

また、運送業界では長期休暇は取りづらいところですが、**業務を効率化して、５連休や７連休**が取得できるようになりました。管理職が連休を取ることでドライバーも有給休暇を取りやすくなっていると思います。社員のためになることでも、就業規則に記載されていないことはできないので、まずは**就業規則を整備して、周知し、実際の活用を促進**することを行っています。

工　夫

未経験の女性社員も短期間で戦力化

福利厚生の整備ももちろんのことですが、ドライバーが喜んだのは車両洗浄のための**高圧洗浄機の導入**でした。当社ではトラックの清掃を社員の評価基準の一つとしていますが、時間を短縮することで業務の効率化につながり水道代も節約できます。当社は食品を運んでいますのでトラックが清潔であることは重要ですし、また管理が行き届くことで、**事故発生率の低下**にも繋がります。

また、ドライバーの教育体制も力を入れました。未経験の女性ドライバーを採用し２か月間で育成して戦力化したことがあります。これまでの指導される側が助手席に乗って先輩を見て学ぶというやり方から、指導係が助手席に乗り本人に運転させながら指導する**実践的な指導方法**に変えたことで、ひとり立ちまでの時間を短縮することができました。これは指導する社員自身のモチベーション UP につながり、さらに、**教育体制の整備自体が会社の財産**になったと思います。

成　果

健康経営優良法人に認定

これまで取り組んできた社内の健康維持、精神衛生等への対応により、2019 年度は経済産業省の健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）を取得しました。2020 年度も更新予定です。社員の健康を重視した経営を実践し、福利厚生の充実に取り組んできたことで、育児休暇や特別休暇、有給休暇が取得しやすくなり、家族サービスに時間を取るドライバーも多くなったと思います。

また、**目標や評価基準を明確にし、結果を社員ひとりひとりにきちんと説明できる人事評価**にしたところ、社員は会社が求める目標に向かって自分の不足する部分を補う努力をするようになりました。ボーナスの額も人事評価を綿密に積算して社内で公表しました。反応は様々でしたが、みんなに納得してもらえたと思います。

他にも、**社内の風通しを良くする**ために、要望について各社員から上長あてに手紙を提出できるようにポストを設けてひとりひとりの声を聞くようにしています。

未来へ

墓場まで面倒みる

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだことで、社員にとっても会社にとっても良い成果が出ていると思いますし、そのおかげか今は求人での苦労があまりありません。まだまだやるべきことはありますが、これからも社員のために働きやすい会社にしていきたいと思います。

今後は、**高齢化社会への対応**が課題と考えています。社員の家族等に介護が必要になったときに、介護は終わりが見えないため単純に何日休めばいいというわけにはいきませんし、置かれた状況は様々であると思いますので、それぞれの社員にとって満足のいく制度を整備していくことが必要だと思います。

さらに、この先ドライバー自身が高齢になって運送業務ができなくなった時に、運送業務以外でできる仕事がないかについても考えています。実は、さらにその先になりますが、**老人ホームを経営したいという夢**も持っています。社員達を墓場まで面倒みたいと本気で思っています。

Key Person
キーパーソン

石井 絹枝 さん
（取締役）

社長が社員を思う気持ちを制度として整備していくのが私の役割です。

市担当者から取材の感想

社内の整理整頓された様子や清潔感、人事評価に関する項目の整理まで、至る所で管理が行き届いていました。社長が社員を思う気持ちを取締役の石井様が実現化されるお二人のバランスが素晴らしいと感じました。

CASE 3

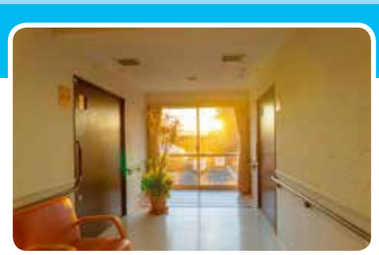
社会福祉法人千葉県福祉援護会

DATA

代 表 者：理事長　木村　尚子
所 在 地：船橋市藤原8-17-2　℡047-429-6871（代表）
設 立 年：1946年３月
従業員数：602名　平均年齢：44.1歳　平均勤続年数　8.7年　男性177名　女性425名
事業内容：・第1種社会福祉事業　・第二種社会福祉事業　・公益事業
U　R　L：https://engokai.or.jp

取得認定等（詳細は14ページ）
●くるみん認定　●社員いきいき！元気な会社宣言

大事な人材に長く働いてもらうための施策を今後も考えていきたいです。
施設長　高山 晋 さん



CORPORATE PR

私たちは、お客様に寄り添うことを大切にし、ご利用者、ご入居者のために心のこもった質の高いサービスを提供しています。そのため、ともに働く職員ひとりひとりを尊重し、やりがいに溢れ、法人と共に成長できる環境づくりに努めています。そして、職員ひとりひとりが技術研鑽を実践し、より質の高いサービスを提供し続けることを課題に日々取り組んでいます。

職員の「リフレッシュ」が、ご入居者・ご利用者への質の高いサービスにつながった

背　景
働きやすい職場ってなんだろう？

当法人は、1986 年から障害者支援事業や介護事業等を中心に福祉施設の運営を行っています。介護業界は**女性の多い職場**ということもあり、結婚や出産を機に退職して家庭に入るケースが多くありました。結婚や出産前と同じように早番･遅番・夜勤といった不規則なシフトへの対応ができず、同僚や利用者に迷惑をかけてしまうかもしれないと考え、職場へ復帰しづらい雰囲気があったようです。**「入居者・利用者を支援する立場」として使命感の強い職員が多い**と感じています。そういった意識の高い職員達を辞めさせずに長く働いてもらうために、当法人の経営理念にも則った形で、「働きやすい職場をつくろう」という意識が年々醸成されてきました。

さらに、新たな人材採用の面でも、求職者が企業を選ぶポイントである**福利厚生を充実**させることが必要と考えたことも、取り組みが進んだ理由の１つであったと思います。

取り組み
“お互い様”で連続休暇の積極的取得

次世代育成支援対策推進法の施行の平成 15 年頃から、施設長を中心に職員の「意識改革」に取り組んできました。**「魅力ある職場づくり委員会」**を設置し、各部署の意見を取り入れながら環境改善に取り組んだことや、**休業予定の職員に代わる者の採用**にも積極的に取り組み、現場の負担軽減に努めてきました。

連続３日の有給休暇と公休２日を合わせた５日連続の「リフレッシュ休暇」を制度化していましたが、現在は、有給休暇５日と公休２日を合わせた最大７日間の連続休暇を可能としています。加えて休暇取得により業務に支障をきたさないよう、年度初めに申請をしてもらい**計画的な有給休暇取得**に取り組んでいます。

またハード面の整備として、利用者に関する**記録管理システムを導入**することで、これまでの手書きの記録をデジタル化し効率化することや、端末による情報の確認で担当間での引き継ぎをスムーズにし、また休暇明けの情報確認も行いやすくしました。

工　夫
職員の意識改革

リフレッシュ休暇を制度化した当時は、取得状況にばらつきがありました。「利用者の状況がわからなくなる」等、休みをとることに消極的な意見もよく聞かれました。そんな中､実際に**休みをとった人の話を法人機関誌に載せ**たり、職員の間で休暇中の話をしたりすることで、「お互いに休暇を取ろう、しっかり休んでいい仕事をしよう」､「誰かがお休みの時にはフォローし合おう」という雰囲気が醸成されてきて、時間はかかりましたが少しずつ取得率が上がっていきました。

また**管理職の意識を変える**ことも課題の一つでした。自身が業務多忙で休みを取らず、また部下に休みを取らせることに消極的になってしまう状況がありましたので、管理職それぞれに**「休暇を取ることの重要性」について話をすることは、数年にわたって**やってきました。

他にも、各事業所で「ノー残業デー」を設け朝礼内で呼びかける等、残業削減にも努めています。

成　果
質の高いサービスにつながった

2018 年度実績で育児休暇は 10 人が取得し、育児短時間勤務は 4 人が利用しました。以前に比べると育児休暇からの復帰も増えてきて、女性が結婚・出産等を理由に仕事を辞めることなく働き続けられる環境が整ってきたと感じています。仕事と育児の両立を支援するために**事業所内保育所を整備**し、育児中の方が安心して業務に専念してもらえる環境づくりもしています。

また、今では正規職員の**リフレッシュ休暇取得率がほぼ 100%**になりました。特に現場の職員は心身ともに負担の大きい業務に従事していますので、しっかりと休息を取り、リフレッシュしてもらうようにしています。これらの結果として、質の高いサービスを利用者へ提供できるようになったと感じています。さらに、職員が辞めずに長く働き続けられることで、同じ担当者が継続して利用者へのサービスを提供できるようになり、**利用者やご家族への安心感**にもつながっていると思います。

未来へ
さらなる女性活躍と福利厚生の充実

今後は、**男女ともに育児休暇取得率を向上させること**や、残業時間の削減、**有給休暇の平均取得日数を年 11 日以上**とすることなどを目標にしています。新たな制度としては、職員自身、配偶者、子どもの誕生日における休暇制度の導入・運用を行うとともに、**がん等の疾患の療養と仕事の両立**が可能な制度の運用と体制の見直しを進め、働きたい人が働き続けられる環境を整えていきたいと考えています。

そしてやはり女性の多い職場ですから、女性が管理職として活躍できる環境の整備を行っていきたいと思います。具体的には、**課長級以上の管理職に占める女性の割合を 40%以上**にすることが目標です。

今後も職員一人一人の気持ちを大切にし“現状よりも一歩先を行く”環境整備を進め、大切な人材が長く働ける職場にすることで、利用者へのより良いサービスにつなげていき、また地域との調和と連携を大切にした法人でありたいと思います。

Key Person
キーパーソン

中澤 信人 さん
（副施設長）

職場環境の整備を続けていったら、職員が知人の求職者を紹介してくれるようになりました。定着率が非常に高く大変有難いです。

市担当者から取材の感想

職員の方々の熱心な働きぶりとホスピタリティーが感じられる施設です。職員を大切な人材として尊重するとともに、働きやすい職場にするための制度の整備や職場の雰囲気づくりに熱心に取り組まれています。

CASE 4

生活協同組合パルシステム千葉

DATA

代 表 者：理事長　佐々木　博子
所 在 地：船橋市本町2-1-1　船橋スクエア21（4階）　TEL　047-420-2600（代表）
設 立 年：1976年10月
従業員数：795名　平均年齢：49歳　平均勤続年数　7.9年　男性315名　女性480名
事業内容：・無店舗事業　・店舗事業　・夕食宅配事業　・共済事業　・家事支援事業
　　・電力小売事業　・介護事業など
U R L：https://www.palsystem-chiba.coop

取得認定等（詳細は14ページ）
- くるみん認定
- 笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス認定
- 社員いきいき！元気な会社宣言

パルシステム千葉は、食と農を大切にし、組合員や地域社会のくらしに寄り添える事業をおこなっています。組織内ではワーク・ライフ・バランスを推進し誰もが働きやすい職場づくりを心掛けています。

代表理事 理事長　佐々木 博子 さん

pal*system パルシステム千葉

CORPORATE PR

パルシステム千葉の理念「心豊かなくらしと共生の社会を創ります」のもとに、コミュニティ政策を策定し、誰もがその人らしく、安心して暮らしていけるコミュニティづくりを目指しています。産直にこだわり、安全・安心な食材や生活用品をご自宅までお届けする供給事業を中心に、健康・環境・住宅・保険など、組合員ひとりひとりの「くらし課題解決」に貢献しています。

ワーク・ライフ・バランスを実現するために、ひとりひとり　が意識を変えた

背　景

休みやすい職場づくり

全国的にも配送ドライバーが不足する中、当組合でも配送ドライバー（担当者）の充足と定着が課題となっております。配送センターでは、欠員による労働環境への影響がでやすく、特に慢性的な欠員が続く状況ですと、休みを取得しづらい環境も見受けられました。

これらを解決するために、**働き方改革検討チームを専務理事の元に立ち上げ、**組織をあげて議論を重ねました。検討にあたり大切にしたことは働き方改革を単に残業削減等の取り組みとして捉えるのではなく職員の満足度や働きやすさ、働き甲斐のある職場へ変えていくことを重視しました。

これまでも**「くるみん認定」**や**「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス認定」**などを取得しており、ワーク・ライフ・バランスを推進する土台はありましたが、更に組織全体で推進するために、働き方改革検討チームで様々な施策を打ち出すこととなりました。

取り組み

お客様に一番近い“現場”を大切に

具体的な取り組みは、①配送職員の正規職員登用、②積極的な中途採用、③現場監督職の増員による休める環境づくり、④年齢性別を問わない配送形態の構築、⑤時間単位の有給休暇、⑥託児所の設置、について推進しました。

非正規の配送職員を正規職員に登用し待遇改善を行うことで雇用定着を図るとともに、積極的な中途採用を実施し人員確保に努めました。また、現場監督職を増員し小規模でのチーム編成にすることで、丁寧なマネジメントと有給休暇義務化に向けた休める環境を整備しました。さらに**女性や中高年層が活躍できる配送スタイルを構築し、**誰もが活躍できる職場を目指しています。

その他、仕事が早く終わった時や、お子さんを迎えに行きたい時など、１時間単位で使える有給休暇制度の導入や、子育てしながら安心して働ける環境整備として**４つの事業所に託児所を設置**し働きやすい環境づくりに努めました。

工　夫

健康な職員と健全な組織をつくるには

ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、仕事と生活の両方が充実し職員の雇用定着に繋がり、結果的に顧客（組合員）へのサービスの質も向上すると考えています。

職員から寄せられる声に耳を傾け、職員がいきいきと仕事に従事し、それが組織の成長に結びつけられるよう考えることが大切だと認識しています。

今後は、さらに女性の活躍を推進するため女性の管理監督職を増やし活躍の場を広げていきます。現在でも、**育児短時間勤務の女性管理職**もおりますが、女性の管理職でも育児と仕事を両立できる環境整備をさらに進めていきます。

また、当組合では職員の**リフレッシュ企画**として、心身ともに健康であるように健康づくりへの支援、職員同士の親睦を深めるイベントの支援なども行っており、有意義に活用できるようにしています。**サークル活動やレジャー等に対しても補助制度**を活用し休日や余暇での活動がしやすいように工夫しています。

成　果

取り組みの数だけ成果がある

現状の成果としては、配送ドライバーの正規職員登用や積極的な中途採用募集、新しい配送スタイルの構築により雇用定着および雇用の確保に繋がっています。

また、有給休暇の取得については組織全体で推進にあたり計画的に消化し、働く職員も休みやすい環境・風土に変わったと実感できる状況となりました。

育児休暇の取得についても、女性職員は継続して 100％の取得推進とあわせ、男性職員についても対象となる多くの職員が休暇を取得できています。引き続き、**女性だけではなく男性にも子育てへの参加を促す**ため、休める環境づくりを推進しています。

その他、育児や介護、傷病等により、休職では対応できず退職しなくてはいけない状況にある場合、退職後に**再び正規職員として戻ることができるジョブリターン制度や、**貸付型奨学金の返済義務がある若い職員に対して学費返済助成制度を整備し、職員がより安心して働ける環境づくりを行いました。

未来へ

現状に満足せず、もっと働きやすい職場に

これまで組織をあげて様々な対策を行ってきましたが、まだまだ対策が必要なこともございます。人口減少、労働者不足、高齢化問題、AI や IoT の活用、従来の働き方からの改革など、**時代に合わせてこれからもたくさんの問題に向き合う**ことになると思います。

今後の新たな問題については、アイデアを出し合いより良い形で対応できるよう社会へのアンテナを更に広げていく必要があると感じています。

これからも時代の変化に素早く対応し、**職員一人ひとりが仕事へのやりがいを実感するとともに、より安心して働ける環境整備を行うことで、職員ひとりひとりが今まで以上に仕事のクオリティが高まり、自分の役割を存分に果たせると感じています。**これからも組織の在り方について考え、時代に合った取り組みを推進できるよう環境整備に取り組んでまいります。

Key Person キーパーソン

飯干 弘幸 さん
（人事部 人事担当課長）

若い世代にやりがいを持ってもらいたい。そのためにもワーク・ライフ・バランスが必要だと感じています。若い人の感覚をしっかり捉えていきたいです。

市担当者から取材の感想

実直に良い商品・サービスを提供する姿勢は、働く人の労働環境の整備にもつながっていると感じました。既に様々な取り組みをされていますが、現状に満足せずもっと工夫しようという意識が高いと思います。

CASE 5

株式会社ジェイコム千葉 YY 船橋習志野局

DATA

代 表 者：代表取締役社長　渡部　弘之　　YY 船橋習志野局　局長　町塚　栄介
所 在 地：船橋市浜町 2-1-1　ららぽーと三井ビルディング 12F
設 立 年：1998 年
従業員数：104 名　平均年齢：40 歳　平均勤続年数　8 年　男性 72 名　女性 32 名
事業内容：・ケーブルテレビ　・インターネット　・電話　・電力
U　R　L：https://www.jcom.co.jp

取得認定等（詳細は14ページ）

- くるみん認定・えるぼし認定（三つ星）
- 健康経営優良法人（大規模法人部門）【以上グループ本社】
- 社員いきいき！元気な会社宣言　●ちば働き方改革共同宣言賛同企業

従業員には、心も体も健康で、イキイキと働いて欲しいと思っています。この会社で働くことが、自分や家族のためだけでなく、周りの仲間や、ひいては社会のためになるような気持ちを大切にしたいと思っています。

局長　町塚 栄介 さん

働きやすい職場環境づくりと地域社会への貢献を大切に

背　景

明日への活力のために

当局は、船橋、習志野、八千代の各市域で独立していたケーブル局が、規制緩和により統合した事業所です。統合により経営基盤が強化され、お客様に対してより良いサービスが提供できるようになりました。

しかし、営業活動の部分では若手や女性にもっと活躍してほしいという課題が残りました。若い社員には飛び込み営業の世界はハードルが高く、また、かつては「残業することが美徳」という風潮から労働環境も厳しかったため、なかなか人材が定着しない状況でした。どんなに便利なモノやサービスを用意しても、売る人がいなければ会社は成り立ちません。やはり**「人」が全て**であると思います。

そのような背景の中、時代の流れもあり、弊社もワーク・ライフ・バランス推進の取り組みを始めました。この取り組みは、**企業にも社員にもメリット**をもたらすものであり、社員の健康の増進、仕事への活力、明日への活力につながると考えています。

取り組み

働き続けたくなる職場にするには

有給休暇は時間単位の取得を可能にし、通院や育児などの家庭の事情への対応や、少し早く仕事を切り上げて、懇親会への参加や趣味に使うといった、余暇の充実にも使えるようにしました。

自己啓発として資格取得などのために活用する社員も増えてきたので、合わせて合格一時金の支給や受験料補助などの**資格手当も充実**させました。学びで得た知識は仕事に役立ちますし、スキルアップすることで本人の自信にもつながるので、今後も更に支援していきたいと考えています。

その他に、仕事と家庭の両立支援としてテレワーク※も導入しました。希望者には会社からパソコンが貸与され、１週間の勤務をテレワークと出社に振り分けて柔軟な働き方ができます。運用にあたっては、テレワークを利用する社員としない社員とで業務負担の公平を保つことが課題ですが、東京オリンピックを契機に全社員の活用を推進していきたいと考えています。

※テレワーク：インターネット等の情報通信技術を活用して、在宅勤務やモバイルワーク、サテライトオフィス勤務等、職場と離れた場所で働く働き方。

工　夫

最後までやり遂げる

職場内でワーク・ライフ・バランスを推進していくために、これまで様々な試行錯誤を行ってきました。有給休暇の取得を促しても「営業成績が確保できないので休みたくない」という社員もいたため、営業予算の組み立て方を変えて、**ゴールデンウィークのある５月と夏休みの時期である８月は営業予算を下げる**ことで、休暇を取得しやすくしました。

社員全員が受診するべき健康診断についても、なかなか受診できない社員もいましたが、管理職に協力を頼むことや、まずこちらの活動に理解を示してくれる人達に声をかけて協力者を増やしたことで、**「みんながやるなら自分もやろう」という雰囲気づくり**ができ、全員再受診まで達成できました。100 名を超える全社員に趣旨や制度への理解を浸透させ、世代間のベクトルを合わせていくのは容易ではありませんでしたが、試行錯誤しながら**管理職自らが実践し、社員に模範を示す**ことでやり遂げられたと思います。

成　果

地域貢献につなげる

グループ本社では、国の認定制度「くるみん」、「えるぼし（三つ星）」、「健康経営優良法人（大規模法人）」を取得しており、当事業所ではちばの魅力ある職場づくり公労使会議の「ちば働き方改革共同宣言賛同企業」や、千葉県の「社員いきいき！ 元気な会社宣言企業」に登録しています。これらの認定取得や宣言へ取り組む中で、社内のワーク・ライフ・バランスも整ってきました。

当事業所の管理部では他にも力を入れていることがあります。管理部の社員は労務管理の基本である**衛生管理者資格**※**を全員が取得**しており、常に２名体制を取り万全を期しています。その他にも、**救命講習と認知症サポーター**について講習を受講しています。救命講習については市民インストラクター、認知症サポーターについてはキャラバンメイトという講習する側の資格を取り、**学校や施設等で地域の方向けに講習**をしています。市民の皆様に身近な企業として、地域貢献が必要と考えているためです。

※衛生管理者資格：労働安全衛生法により、労働環境の衛生的改善と疾病の予防処置等を担当し、事業場の衛生全般を管理する資格。

未来へ

健康でいきいきと活躍できる会社を目指して

今後は特に、社員の健康づくりに注力していきたいと考えています。会社と社員、そしてその家族が一体となった「健康づくり」と、心身ともに元気で活力ある「職場環境づくり」を推進するため、**社員の健康維持増進（ウェルビーイング・プロジェクト）**に取り組んでいきます。このプロジェクトにおいて「オフィスで３分ストレッチ」、「スポーツイベント」、「食生活・生活習慣改善イベント」などの具体的な取り組みを実践します。

他にもこれらの取り組みと併せて、社員の親睦を深め健康増進に寄与する、ボーリング大会などの**スポーツイベント企画**を実施するなど、多くの社員に参加してもらえるような魅力的な企画を考えています。

今後もオン・オフともに充実させ、社員が持てる力を十分に発揮して生産性の向上につなげていき、これを好循環させることで会社も健全に成長し、また豊かな地域・社会の実現に寄与していくことを目指してまいります。

CORPORATE PR

J:COM は「地域の総合サービス事業者」として、テレビ、インターネット、電話、モバイル、電力などのサービスを提供しています。お客さまの幅広いニーズに応えていくことはもちろんのこと、あらゆることに挑戦し、IoT 時代を見据えた新たなサービスを創造することで「お客さまの生活になくてはならない J:COM」を目指し、お客さまの心に響くサービスを提供して参ります。

Key Person
キーパーソン

内海 隆 さん
（管理部長）

この会社でずっと働いていこう、と思ってくれる社員が増えていると実感しています。自分の会社のことを好きになってくれたら嬉しいです。

市担当者から取材の感想

前向きな雰囲気で大変活気があります。ひとりひとりの社員のモチベーションを上げるために独自性のある具体的な取り組みを実施することで働きやすい環境づくりに取り組むとともに、積極的に地域貢献をされています。

企業におけるワーク・ライフ・バランスの進め方

ワーク・ライフ・バランスは、以下の手順で導入・推進されることをお勧めします。

導入編

STEP 1　ワーク・ライフ・バランス関連情報収集

ワーク・ライフ・バランスに関する基礎知識や情報（例えば本誌）を収集しましょう。

STEP 2　労務管理担当者による現状の調査分析

厚生労働省のアンケート調査【快適職場調査、MIRROR（メンタルヘルス改善意識調査表）等】などを活用して現状調査を行いましょう。調査分析結果により、課題や必要性を把握することが重要です。

STEP 3　経営幹部層による目的と目標の作成

STEP2 の調査分析結果を踏まえて、ワーク・ライフ・バランス導入及び推進の目的と目標を見える化します。

STEP 4　推進体制の構築と整備

ワーク・ライフ・バランス推進責任者、推進担当者などを選任し、ワーク・ライフ・バランス推進会議等を設置します。

STEP 5　推進計画の作成

短期・中期・長期の計画と目標を決定し、ワーク・ライフ・バランス推進計画書を作成します。

推進編

STEP 1　ワーク・ライフ・バランス推進ガイダンスの開催

全従業員向けにワーク・ライフ・バランス推進のための説明会を実施します。

STEP 2　推進計画の実行

制度や規程の整備、活動の認知度向上、制度の利用向上、情報収集などを行います。

STEP 3　推進計画の検証

実績の分析、従業員満足度調査、職場巡視によるヒアリングなどを行います。

STEP 4　推進計画の必要に応じた改善や変更

施策の修正、計画の修正などを行います。

上記 STEP 1～4 を PDCA サイクルで継続的に推進します。

あなたの会社のワーク・ライフ・バランスの実現

認定制度等のご紹介

ワーク・ライフ・バランス推進に有効な認定制度等をご紹介いたします。（令和元年 12 月現在）

＊健康経営優良法人認定制度（経済産業省）

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

＊くるみん認定・プラチナくるみん認定（厚生労働省）

次世代育成支援対策推進法に基づき一定の要件を満たした企業は、申請により、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

＊えるぼし認定（厚生労働省）

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する取組の実施状況等が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

＊ユースエール認定（厚生労働省）

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定企業の情報発信を国が後押しするなど、採用活動に役立てることができます。

＊社員いきいき！元気な会社宣言（千葉県）

千葉県では、仕事と生活の両立支援や誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む会社を募集し、「“ 社員いきいき！元気な会社 ” 宣言企業」として登録しています。

＊笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス認定（千葉県）

障害のある人を積極的に雇用し、障害のある人もない人も共に働いている事業所を千葉県が認定する制度です。

＊ちば働き方改革共同宣言賛同企業（ちばの魅力ある職場づくり公労使会議※）

働きやすさと働きがいのある雇用環境の実現のためちばの魅力ある職場づくり公労使会議で採択した共同宣言の趣旨に賛同する企業を募集しています。

※国、県、労使団体及び金融機関等関係者が連携し、働き方改革による仕事と生活の調和等の実現に取り組む会議。

＊子育て支援優良事業所認定（船橋商工会議所）

船橋商工会議所では、子育て世代の仕事と家庭の両立支援を推進する事業所を応援するため、子育て支援優良事業所認定企業を募集しています。