

働きやすい職場づくりのために

～「働き方改革」実行のための「手がかかり」～

「働きやすい職場」とは

- ・ 将来を支える若者人材が魅力を感じ、定着できる職場
- ・ 女性の従業員がもっと活躍できる職場
- ・ 健康で安全に働き続けられる職場

ほかにもいろいろな「働きやすい職場」が考えられますが、「働きやすい職場」づくりのヒントとして、このパンフレットでは上記の職場づくりの「手がかかり」を考えてみます。

とちぎ公労使協働宣言実現会議

(原案 栃木労働局)

Ver. 1

はじめに

少子高齢化を背景とした人口減少や労働力人口減少が現実化してきています。その中で“誰もが活躍できる社会を作るためには「働き方改革」が必要”ということは、いまや社会の共通認識となっているといえます。

栃木県においても、「働きやすさ」の向上を持続的に目指し、魅力ある職場づくりを行うことが重要な課題となっています。

平成28年3月14日の「とちぎ公労使協働宣言」では、働きやすい職場を増やし、「しごと」の分野から経済の活性化や地方創生に貢献し、更なる栃木の魅力づくりを行うため、関係者が協力してオール栃木で取り組んでいくこととしています。

それでは、企業や職場、そこで働く人々が「働きやすい職場をつくる」、「働き方改革を進める」ためにはどうしたらよいのでしょうか。「何から始めたらよいか分からない」と感じている方も多いと思います。

そこで、このパンフレットでは、「働きやすい職場」を実現するための3つの目標ごとに、取組（働き方改革）を進めるための「手がかり」の例をお示ししています。お示ししているのはあくまでも例ですので、それぞれの企業や職場の状況に応じて、企業、職場ごとの取組を進めるための参考にしてください。

「働き方改革」を進めることは、「ボルダリング」のイメージです。ボルダリングでは、ひとつひとつの手がかりをしっかりと掴んで、着実に壁を登っていきます。

自社の状況に照らして適切な「手がかり」をつかみながら進んでいく、そのことにより「働きやすい職場」、「働き方改革」とが実現します。このパンフレットで示した「手がかり」は例ですから、より適切な「手がかり」、より自社に合った取組例があれば、そちらをつかむのがよいでしょう。

「手がかり」を確実につかみ、着実に「働きやすい職場」、「働き方改革」を実現していきましょう。

《目 標》

- 1 会社の将来を支える若者人材が魅力を感じ、定着できる職場にしたい
- 2 女性の従業員がもっと活躍できる職場にしたい
- 3 健康で安全に働き続けられる職場にしたい

このほかにもいろいろな「働きやすい職場」が考えられますが、このパンフレットでは上記のような職場を例とする「働きやすい職場」づくりのヒントとして、その「手がかり」を考えてみます。

※ボルダリングとは？

フリークライミングの一種で、最低限の道具で岩や石を登るスポーツのこと。

Wikipediaより



I 会社の将来を支える若者人材を確保したい

もう少し具体的に言えば、「若い人材を採用し、その者が職場に定着して技能・技術を身につけ、活躍できるようにする」ということ。

この目標に到達するために、次のようなことに取り組んでみませんか。

・▲▲は各企業で目標値を定めてください。()内の数字はユースエールの認定基準値等を参考に記載しています。
・従業員については、正社員のほか非正社員を含みます。

定着促進（＝離職の減少）

（下記の取組を実施することで）正社員採用の新卒者の▲（3）年後離職率を▲▲（20）%以下とする。

長時間労働の解消

- 1 超過勤務の抑制
 - ・正社員の月平均所定外労働時間を▲▲（20）時間以下とする。
 - ・月平均の法定時間外労働時間▲▲（60）時間以上の正社員を▲（0）%以下とする。
- 2 年次有給休暇の取得促進
 - ・付与日数に対する平均取得率を平均▲▲（70）%以上とする。
 - ・年間の平均取得日数を▲▲（10）日以上とする。
- 3 従業員ごとの労働時間の状況、年次有給休暇の取得の取得状況を「見える化」する。
- 4 社内で月間超過勤務時間の目標を定め、目標を超えた場合には改善に取り組む。

仕事と家庭生活の両立

- 1 女性従業員の育児休業取得率を▲▲（75）%以上とする。
- 2 男性の育児休業取得を実現する。

計画的な人材育成

- 1 従業員の教育訓練計画を策定し、実行する。
- 2 公的資格に加えて独自の社内資格を整備し、求められるスキルを明確化する。
- 3 資格取得手当等によりスキルアップを促進する。

見える化

- 1 上記のような取組の実施について、会社のトップが全従業員に宣言する。
- 2 設定した目標とその進捗状況に従業員がいつでもアクセスできるようにする。
- 3 インターンシップの受け入れ、求人情報への掲載などにより取組の進捗について社外にもPRする。
- 4 従業員ごとの労働時間の状況、年次有給休暇の取得の取得状況を「見える化」する。

II 女性の従業員にもっと活躍してもらいたい

もう少し具体的に言えば、「性別に関わらず意欲と能力を向上させ、それを活かしてそれぞれのポジションで職務を果たすようにする。特に、本人や家族の出産・育児を理由として離職し、これまでの実績を棒に振るなどもつたない。」ということ。

この目標に到達するために、次のようなことに取り組んでみませんか。

・▲▲は各企業で目標値を定めてください。()内の数字はくろみん及びえるほしの認定基準値等を参考に記載しています。
・従業員については、正社員のほか非正社員を含みます。

意欲・能力・適正に基づく採用

- 1 採用の男女間均衡
 - ・女性の求人倍率（応募者/採用者）を、男性の求人倍率の▲▲（80）%以上とする。
- 2 育児離職者の再雇用
 - ・育児のために離職した元従業員の再雇用制度を、以下の環境整備と組み合わせて整備する。

女性の定着促進

- 1 採用後の定着促進
 - ・女性の平均継続勤務年数を、男性の平均継続勤務年数の▲▲（70）%以上とする。
 - ・今後▲年間の女性の定着率（継続雇用者/採用者）を同期間の男性の定着率の▲▲（80）%以上とする。
- 2 休業からの復職促進
 - ・出産後も働き続けるイメージを作るための研修を実施する。
 - ・休業期間中の従業員の能力開発の維持向上のための研修を実施する。
- 3 育児休業等復職後の定着促進
 - ・出産または育休復帰の1年後に定着している従業員の比率を▲▲（90）%以上とする。

均等な処遇

- 1 昇進・昇格の男女間均衡
 - ・今後▲年間で女性の管理職割合を▲▲（10）%以上上昇させる。
 - ・女性の管理職割合を業界平均以上とする。
 - ・女性の昇進率（課長相当職にその直下職位から昇進した者の比率）を男性のその▲▲（80）%以上とする。
- 2 正社員化の促進
 - ・短時間正社員等の多様な正規従業員の選択肢を整備する。
- 3 育児休業復帰の適切な対応
 - ・原則として原職に復帰させる。
 - ・復帰に当たり十分にコミュニケーションをとりニーズ等の共有を図る。

・▲▲は各企業で目標値を定めてください。()内の数字はくろみ
ん及びえるほしの認定基準値等を参考に記載しています。
・従業員については、正社員のほか非正社員を含みます。

長時間労働の解消

- 1 超過勤務の抑制
 - ・月間超過勤務時間を▲▲(45)時間以下とする。
- 2 年次有給休暇の取得促進
 - ・平均取得日数を▲▲(10)日以上とする。
- 3 従業員ごとの労働時間の状況、年次有給休暇の取得の取得状況を「見える化」する。
- 4 社内で月間超過勤務時間の目標を定め、目標を超えた場合には改善に取り組む。
- 5 子を養育する従業員のための柔軟な勤務制度の導入
 - ・小学校入学までの短時間勤務を可能とする。
 - ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを可能とする。
- 6 全従業員を対象とした柔軟な勤務時間制度
 - ・フレックスタイム制度を導入する。
 - ・1時間単位で有給休暇を取得できるようにする。
 - ・短時間正社員制度を導入する。

子育てをしながら就労できる環境の整備

- 1 制度等の整備
 - ・育児・介護休業法を上回る内容の育児休業制度を創設する。
 - ・出産・育児に関する相談窓口を設置する。
 - ・託児室等を整備する。
- 2 制度等の積極的利用促進
 - ・数値目標を設定しその達成を図る(育児休業について、女性従業員の取得率▲▲(75)%以上、男性従業員の取得率▲(7)%以上、など)
 - ・会社独自の及び公的な支援制度についての的確に周知する。
 - ・職場の管理職層に対する研修を実施する。

見える化

- 1 上記のような取組の実施について、会社のトップが全従業員に宣言する。
- 2 会社のトップ、各部署の上司が「イクボス宣言」をする。
- 3 設定した目標とその進捗状況に従業員がいつでもアクセスできるようにする。
- 4 社内広報誌で「育児休業を開始します」、「育児短時間勤務を利用します」などのコーナーを設けて対象者を紹介するとともに、従業員に制度を周知する。
- 5 仕事と子育ての両立の取組について社外にもPRする。
- 6 従業員ごとの労働時間の状況、年次有給休暇の取得の取得状況を「見える化」する。

Ⅲ 健康で安全な職場を維持したい

「若者に社の将来を担ってもらいたい」、「女性にもっと活躍してもらいたい」と願っても、働くことで健康を害する職場、危険な職場では働き続けることはできません。健康で安全な職場こそが「将来」、「活躍」の基本となるということ。

この目標に到達するために、次のようなことに取り組んでみませんか。

・従業員については、正規社員のほか非正規社員を含みます。
・▲▲は各企業で目標値を定めてください。()内の数字は安全衛生優良企業の認定基準値等を参考に記載しています。

労働災害の防止

- 1 リスクアセスメント（危険性又は有害性等の調査）に取り組み、職場に潜むリスクを排除し災害ゼロを図る。
- 2 労災の発生状況、再発防止策を従業員に「見える化」する。

従業員の健康の維持・向上

- 1 心の健康づくり計画の策定とストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための検査）制度の実施により、メンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善を行う。
- 2 受動喫煙をなくす（禁煙・分煙）。
- 3 作業環境測定結果において要改善対象現場を発生させない。

長時間労働の解消

- 1 月間超過勤務時間を▲▲（45）時間未満とする。
- 2 年次有給休暇の取得率を▲▲（70）%以上とする。
- 3 従業員ごとの労働時間の状況、年次有給休暇の取得状況を「見える化」する。
- 4 社内で月間超過勤務時間の目標を定め、目標を超えた場合には改善に取り組む。

健康・安全な職場づくりの体制の整備

- 1 本社に全社的担当組織を、各事業場に担当組織を設置し、実態把握、情報共有、課題対応といった機能を果たす。
- 2 メンタルヘルスに関する相談窓口を設置する。
- 3 管理者等に対してメンタルヘルスに関する教育研修を行う。

見える化

- 1 企業トップが「健康・安全な職場づくり」を宣言、明文化し、周知する。
- 2 労災の発生状況、再発防止策を従業員に「見える化」する。（再掲）
- 3 従業員ごとの労働時間の状況、年次有給休暇の取得状況を「見える化」する。（再掲）
- 4 設定した目標とその進捗状況に従業員がいつでもアクセスできるようにする。

栃木県「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」 (仕事も家庭もまるっと両立宣言)

栃木県では、県内の企業・事業所等に、「仕事と家庭の両立」等を応援するために次のような具体的な取り組みを行うと宣言し、「まずは小さなことから取組を始めること」を勧めています。

- ① 家庭生活への配慮や多様な働き方を受け入れるための取組
- ② 育児休業が取得しやすい環境を整備するための取組
- ③ 女性の活躍を推進するための取組
- ④ 地域における子育てや若者の就業を支援するための取組
- ⑤ その他独自の取組

「宣言」を県に登録(申し込み)すると、県HPで紹介されるほか、宣言した企業・事業所等には県から登録証・登録マークが交付されます。

「宣言」で示された取組例は、前ページまでに取り上げた3つの目標についての「手がかり」となるものが数多くあります。目標を達成するため、「宣言」で示された取組を「手がかり」として取り組んでいただくこともできるでしょう。

また、前ページまでに取り上げた「手がかり」には、「宣言」で示した取組よりも具体的な数値を示しているものもあります。

「手がかり」に示した例を「宣言」の「独自の取組」として記載し、県に申し込むこともできます。

自社に合った取組・手がかりを選び、「まずは小さなことから取組を始めて」みませんか。

仕事も 家庭も 両立宣言

栃木県では、どうした取組をいい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言として募集し、応援します。県HPでの紹介や登録マークの交付など、イメージアップのお手伝いをします！

まずは小さなことから、取組を始めてみませんか？

お申込みは簡単！

検索 いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言

専用用紙(裏面に必要事項を記入の上、お近くの労政事務所へFAXしてください。インターネットでも受け付けています。)

〒宇都宮労政事務所 TEL: 028-626-3052 FAX: 028-646-3054
 小・山梨労政事務所 TEL: 0285-22-8012 FAX: 0285-22-8011
 大田原労政事務所 TEL: 0287-22-4154 FAX: 0287-22-5103
 足利労政事務所 TEL: 0284-41-1241 FAX: 0284-41-1280

平成29年5月から新たに認定・表彰制度ができました！「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」はStep2に位置づけられています。

男女生き活き企業認定・表彰制度
 ~女性の活躍や働き方の意識などの取組を段階的にサポートします~

Step1 「とちぎ女性活躍応援団」 Step2 「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」 Step3 「男女生き活き企業」認定 Step4 「男女生き活き企業」コンテスト/表彰事業

栃木県 人権・青少年男女参画課 TEL: 028-629-3078

検索 とちぎウーマンナビ

いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言

わが社では「仕事と家庭の両立」等を応援するため、次の取組を行うことを宣言します。
 ※この宣言は全従業員、又は役員を対象にしてください。複数社宣言を行うことも可能です。

- ◆ 家庭生活への配慮や多様な働き方を受け入れるために
 - 働き方を促進するために、ノーマルワーキングを取り入れます。
 - 健康と家庭生活を両立させるため、年次休暇の付与の取得を奨励します。
 - 出産、育児、介護等、家庭生活に関する相談体制を整えます。
- ◆ 育児休業が取得しやすい環境のために
 - 子どもの学校行事に参加するための有休取得を奨励します。
 - 育児休業できる期間を法定より長くとります。
 - 育児休業法の適用について、相談体制を整えます。
 - 社内研修や社内関係等により、育児休業取得制度を周知します。
 - 独自の育児休業取得を促進します。
- ◆ 女性の活躍を促進するために
 - 性別にかかわらず能力が評価できる評価制度をつくります。
 - 管理職を担う女性従業員向けの研修の機会を積極的に設けます。
 - 女性管理職の割合について、数値目標を設定します。
 - 女性管理職の登用状況等を自社のホームページに掲載します。
 - 性別にとらわれない必要な選考に向けた取組を推進します。
- ◆ 地域における子育てや若者の就業を支援するために
 - 中学生の職業体験学習や高校生等のインターシップを積極的に受け入れます。
 - 地域の自治体、非営利活動への従業員の出向を積極的に支援します。
- ◆ 独自の取組

※独自の取組にチャレンジするときは、その内容をこの枠以内で記入してください。

栃木県知事 福田 富一 様
 企業・事業所名 _____
 代表者・職氏名 _____

所在地	〒		
担当者・職氏名			
電話		F A X	
E-mail			
主な事業内容			
従業員数	男性	名	女性

とちぎ女性活躍応援団に登録しませんか？ ※登録は無料です

とちぎ女性活躍応援団は、仕事とトピックス、賞状表彰によるオール栃木体制で働き方改革や女性の活躍を推進するものです。企業や団体の皆さんには、表彰、応援団に参加していただき、一緒に働き方改革や女性の活躍に取り組んでまいりましょう。登録を希望する場合は必ず記入してください。

直轄に賛同し、とちぎ女性活躍応援団に登録します。

※登録された場合は、とちぎ女性活躍応援団事務局(栃木県 人権・青少年男女参画課)から連絡いたします。

【栃木労働局長からのメッセージ】

お気づきの方も少なくないと思いますが、ここで紹介した「手がかり」の例は、「それぞれの特長を活かして働きやすい職場づくりに一定の成果を得ている企業（いわゆる「グッドプラクティス企業」）に共通するポイントをもとに整理したものです。（このような企業を認定する制度として次の4つがあります。）

- ・ ユースエール企業：若者の採用・育成に積極的で雇用管理が適正な企業
- ・ くるみん：子育てをサポートする企業
- ・ えるぼし：女性の活躍を推進している企業
- ・ 安全衛生優良企業：従業員の安全や健康管理に積極的に取り組んでいる企業

このような整理の試みには、栃木県における「えるぼし」認定第一号となったシーデーピージャパン(株) 田村篤史社長の次のお言葉が大きなヒントになりました。

当社は、女性従業員の皆さんの積極的な働きがあつてこそその会社であると認識しています。そのため、彼女たちがもっとやりがいを持って仕事に従事してもらえよう、制度や体制の改善を不断に行っています。今般「女性が活躍している企業」を認定する制度ができたというので、当社がどんなレベルにあるものか確認する意味も込めて認定申請してみたところ、認定、しかも最高ランクの「えるぼし（3つ星）」をいただくことができました。けっして認定をもらうために取り組んだものではなく、日頃の取組の結果が「えるぼし（3つ星）」として認められたということで、これは私どもにとって大きな自信になりました。今後も、不断の取組を継続していきたいと思ひます。

平成28年9月24日「とちぎ女性活躍応援団キックオフ大会」
パネルディスカッションにパネラーとして出席された際の発言要旨

小さなことでも目の前にあることから始めること。これが重要です。

まさに「ボルダリング」のように何か手が届く手がかりを掴んで、少し視線を持ち上げてみてください。そして今の手がかりをさらにしっかりと持ち直す、あるいは、次の手がかりを見つけて手を伸ばす。

そうして、「働き方改革」という大きな岩のてっぺんに近づいていきましょう。

