

中村建設株式会社



会社概要

住所 : 立川市錦町二丁目8-18
 事業概要 : 総合建設業。住宅、事業所及び店舗ビル等の建築工事及び営繕工事、河川、水道、舗装工事など土木全般
 従業員数 : 42名 (男性34名・女性8名)



社長の熱い想いで長い年月をかけてワーク・ライフ・バランスを推進

ワーク・ライフ・バランスが難しいと言われる建設業界で、世間にワーク・ライフ・バランスという言葉が浸透する以前から長時間労働は体によくはない、いい仕事をするためにもワーク・ライフ・バランスは重要だと中村社長は提言してきました。

月休6日が慣例の建設業界において第1、第3土曜に加えて第5土曜も休みにしたり、36協定による時間外労働も月40時間→月30時間→月25時間と徐々に短くしていきました。

一方で現場からは仕事の時間短縮は難しいとの声がある中、社長自らワーク・ライフ・バランス等について勉強され、繰り返し声掛けを続けることで環境作りを進めてきました。



中村建設では女性活躍推進にも力を入れています。例えば現場の女性の内装は家庭と同じ便座を採用。パウダールームの設置等、仮設トイレとは思えない清潔さで気持ちよく働ける環境作りを進めています。

また、育児中の社員は短時間勤務も活用。他の社員に迷惑をかけるなどの心理的負担を感じる場合には一度有期契約社員になり、育児が終わったらまた元の待遇で働ける環境も整っています。職場経験のある女性が復帰後、活躍できるのが強みです。

この他、工事と工事の施工期間に余裕がある時期に2週間の長期休暇取得を推奨するなど有給休暇取得促進も進めています。



取り組みや制度

- 現場監督の2名体制
1人に何かあっても対応が可能。女性も現場で活躍出来ます。また、若い社員の早期育成効果もあり。
- 若者応援宣言、転職者・インターンシップの積極的受け入れに努めています。
- 有期契約社員制度を活用し、育児など社員の状況に合わせて柔軟な働き方を受け入れています。

ワーク・ライフ・バランスを推進する事業所を募集しています！

ワーク・ライフ・バランス推進認定事業所には認定証を交付し、取り組みについて市ホームページや市広報等で広く紹介しています。「仕事と家庭の両立を推進し、男女共に働きやすい職場」を目指す職場の皆さん、ぜひご応募ください。

お問合せ先 立川市総合政策部男女平等参画課 TEL:042-528-6801

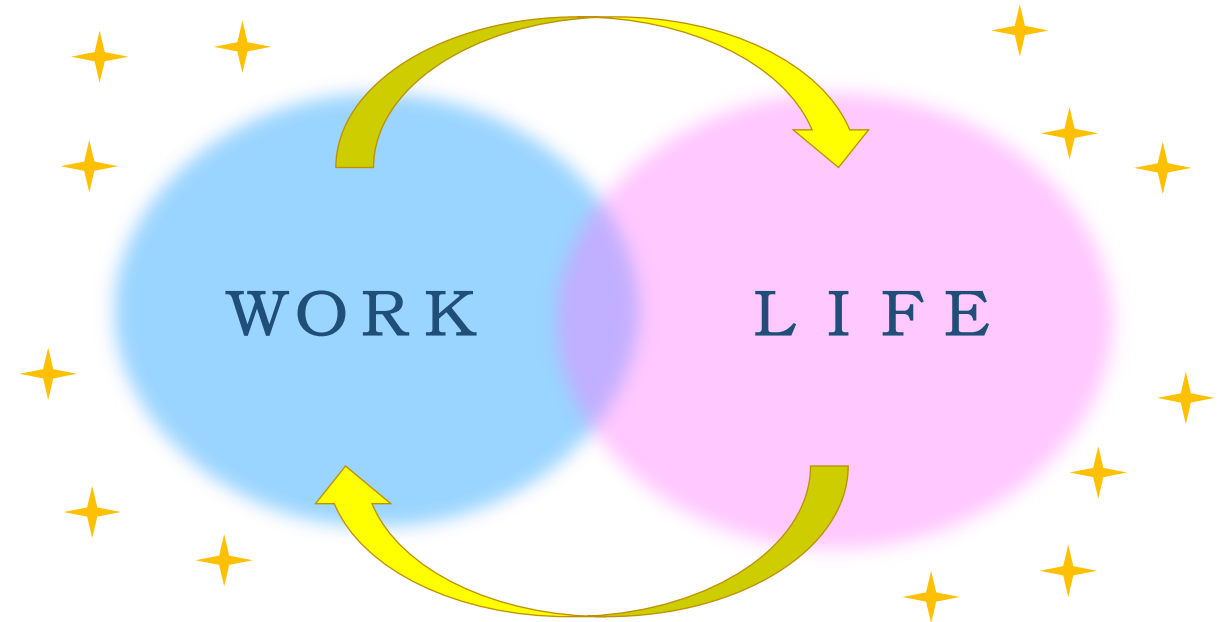


立川市総合政策部男女平等参画課
 〒190-012 東京都立川市曙町2-36-2 立川市女性総合センター内
 TEL:042-528-6801 FAX:042-528-6805
<http://www.city.tachikawa.lg.jp>

平成28年度 立川市ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定

WORK-LIFE-BALANCE TACHIKAWA MODEL

認定事業所の主な取り組み



仕事と生活の
“相乗効果”を生み出すのが
ワーク・ライフ・バランスです

立川市では、事業所におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進を図ることを目的とした「ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定」を行っています。平成28年度は、仕事と家庭の両立や男女共に働きやすい職場環境づくりの促進に努めている3事業所を認定しました。認定事業所の主な取り組みをご紹介します。

立川市

株式会社自然教育研究センター



会社概要

住所 : 立川市錦町二丁目1-22
 事業概要: ビジターセンター等拠点施設及び公園における指定管理、運営・インタープリテーション業務等
 従業員数: 138名 (男性52名・女性86名)

ライフイベントを考慮しながら好きな仕事を続けられる職場づくり

自然教育研究センターは、インタープリターと呼ばれる自然の声をお客様に伝える仕事をしています。この仕事がしたい！という思いが強い人が集まる職場だからこそ、様々なライフイベントに直面してもスタッフが活躍し続けられる職場作りを柔軟に考えていきたいと総務担当の井口さんは語ります。

例えば、子育て中はスタッフの体調面や心理的負担を考慮して常勤、非常勤を選ぶことができ、一度非常勤になっても子育てが落ち着いたら常勤に戻れる制度があります。男性にも気軽に子の看護休暇制度を利用してもらえるよう5日間の育児休暇は有給にしました。

制度を利用するには、利用しやすい風土が大切ですが、社長の理解があるのも大きいところです。職場にはスタッフのお子さんの写真が貼ってあったり、育児中のスタッフが職場に遊びに来た時には忙しくても手を止め、お昼ご飯を作ってみんなで食べたりと、仲間の暖かさや“この職場に戻ってきていいんだ”という安心感が伝わる職場です。

時間管理については衛生委員会でもチェックしていますが、年に2回の拡大衛生委員会ではチーフクラスが集合してワークショップを行い、効率化とサービス向上を主体的に考える場を作るなど工夫しています。



取り組みや制度

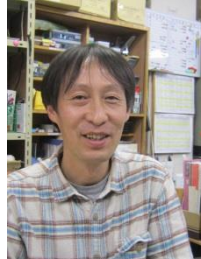
- 看護休暇、介護休暇、生理休暇を有給化
- フレックス制度など制度利用マニュアルを作成。就業規則とは別にわかりやすいマニュアルがあることで制度の利用に効果あり！
- 忘年会、新人歓迎会17の事業所から全員集合して親睦を深める
- いせいだよりの配信会社の取り組みや健康管理に関する情報発信



社員の声

自分が魅力的と思うことを伝える仕事に惹かれて入社。子供が出来たら非常勤制度などを利用してずっと仕事を続けたいです！

井坂さん



社員の声

子どもが出来た時に会社からフレックスな働き方を提案されて有難かったです。今は朝型勤務で早めに帰宅しています。育児に携われるので以前より体も心も楽になりました。

浅羽さん

立川市はワーク・ライフ・バランスを推進する事業所を応援しています！

人材を活かし、戦力としていくために企業にはワーク・ライフ・バランスが必要です

ニーズの多様化や経済のグローバル化が進むなど、社会経済の情勢変化のスピードは速く、変化に機敏に対応する力がないと企業は生き残っていきません。少子高齢化の影響で、中長期的に見ると若年労働者が不足し、労働人口は確実に減少します。働きながら育児をする人、親の介護を担う人も多くなっています。また、共働き家庭が増え、家庭や地域での役割を担いながら働く人が増えています。

企業が変化への適応力を蓄え、持続的に成長していくためには、女性・高齢者を含め多様な人材を積極的に活かし、戦力としていくことが必要です。その手段として有効なのがワーク・ライフ・バランスを基本に据えた企業戦略なのです。

第一生命保険株式会社 立川支社



会社概要

住所 : 立川市柴崎町二丁目3-6
 第一生命ビル5F
 事業概要: 生命保険業
 従業員数: 520名 (男性31名・女性489名)

制度が使える職場へ、ずっと活躍し続けられる会社へ 全社一丸となった取り組み

第一生命保険は全国に支社を持ち、制度は充実していることで有名です。しかし、それらの制度が実際に使えるかどうかは各支社の取り組みが重要になってきます。

育児に直面すると職場やお客様に迷惑をかけてしまうのではないかと不安になることから、立川支社では育児中の社員とランチ会を実施。会社の状況を共有したり、育児後に戻ってきてほしいことを直接伝えることで復帰しやすい環境を整えています。職場に復帰後に営業系か事務系かも相談しながら決めていくことで戻りやすい風土を作っています。

また本社主催の復職セミナー(上司や配偶者も参加可)の参加を促すなど様々な取り組みにより、育休を取得して復帰することが定着してきており、現在も3名の育休者と2名の時短勤務者がいます。

マネージャーで自らも育休を取得した大橋さんは「まずは職場に復職者がいることが大切、そして日常的に育児について会話があることで上司や部下にも理解が進み、風土が醸成されてきた。更にキャリアアップが当たり前の風土作りを進めていく。」と今後も女性活躍推進に意欲的です。



取り組みや制度

- 産休・育休時の業務シフトに従業員の希望反映
- ランチケーション
職場復帰しやすいように育児休業中に情報交換の場作り
- 職員満足度調査で改善のフィードバック
- キャリア開発サポート
- フレックスタイム制度
- 時間単位での有休取得
- 保育料の補助

社員の声



事務職 二本柳さん

出勤時間を通常より30分早くして朝型勤務をしています。上司が収入面のことも配慮して提案してくれたのが有難かったです。以前は仕事を全部自分でやっていましたが、今は後輩育成の観点からも仕事を任せられることが増えました。誰が見てもわかりやすいよう業務の見える化を進めています。

社員の声



法人営業 小古山さん

今は使える時間が決まっているため、優先順位をつけたら1つ1つの仕事を効率的に行うようになりました。中には思い切った見切りをつける仕事もあります。外回りなので親の協力も得ながら週に1~2回は夕方にお客様訪問もして仕事と育児を両立しています。

過去の認定事業所紹介

- ・富士ゼロックス多摩株式会社
- ・医療法人財団立川中央病院
- ・国家公務員共済組合連合会立川病院
- ・株式会社アドックインターナショナル
- ・社会医療法人社団健生会立川相互病院
- ・株式会社日本政策金融公庫 立川支店
- ・イケア・ジャパン株式会社 イケア立川
- ・希望法律事務所
- ・株式会社いなげや
- ・東京西サトー製品販売株式会社
- ・株式会社テイルウィンドシステム
- ・多摩信用金庫

ワーク・ライフ・バランスの取り組み具体例

- 育児・介護休業や看護・介護休暇等の「休暇・休業制度」の整備
- 残業抑制政策や短時間勤務制度、フレックスタイム制度等の「働く時間の見直し」
- 在宅勤務、サテライトオフィス等の「働く場所の見直し」
- 結婚・出産で退職した女性の再雇用やパート等から正社員への転換制度等の「働くスタイルを選択できる制度の整備」
- 結婚・出産等のライフイベントを考慮に入れたキャリア目標設定、研修・情報提供・ロールモデルの提示、メンター制度等の「キャリア・ライフプランニング支援」
- 保育サービス費用補助・事業所内保育所整備、介護関連費用補助、自己啓発費用補助等の「経済的支援」など