

ワークライフバランスで、企業も社員も もっと元気に！



越谷市

ワーク・ライフ・バランスとは

働く全ての方が、仕事と、仕事以外の生活との調和を取り、その両方を充実している状態のことです。近年、注目されているのは、従業員、企業にとって、それぞれにメリットがあるからです。

<従業員>

- ・休養、リフレッシュができる
- ・家族とふれあう時間の増加
- ・子育てや介護の時間の確保
- ・自己啓発に取り組む時間の創出
- ・地域活動へ参加する機会の増加
- ・職場や仕事に誇りが持てる
- ・モチベーションの向上

<企業>

- ・従業員のライフステージごとのニーズへの満足度の向上
- ・従業員の心身の健康の維持
- ・優秀な人材の確保
- ・業務の効率化
- ・優秀な人材の確保
- ・企業イメージの向上

少子化で働き手が減少しているから、従来の働き方を見直して、いろんな人が働きやすい職場にしないといけないんだ。



働き方改革の支援

埼玉県では、誰もがいきいきと働き続けられる社会を実現するため、働き方改革に取り組む企業にアドバイザーを派遣する事業を無料で行っています。一定の効果をあげた企業に対し、県から奨励金の支給するとともに、取り組みをモデルとして発信しています。また、男性社員向けに働き方の見直しやワーク・ライフ・バランスなどの研修を職場に出向いて実施しています。(埼玉版ウーマノミクスより引用)

令和2年(2020年)6月1日から *中小事業主は、令和4年(2022年)4月1日から

職場におけるハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。

- ◆パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
- ◆セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】



ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

パワーハラスメントとは

- ①優越的な関係を背景とした、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、
- ③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)



越谷特別市民
ガーヤちゃん

越谷市でパートナーシップ宣誓制度が始まりました！

お互いを人生のパートナーとし、共同生活を行うことを約束した二人の方が、お互いの関係を「パートナーシップ」であることを宣誓し、越谷市が宣誓証明書を交付する制度です。

法律上の権利・義務は生じませんが、性的指向や性自認に係る性的少数者の方々は、少数者ゆえに偏見や差別にさらされ、生活のさまざまな場面で困難や生きづらさを感じていますので、軽減につながる、ひとつのきっかけになることを期待するものです。

越谷市は、差別や偏見のない人権尊重社会の実現のため、性的少数者への理解促進と支援に取り組んでいきます。



<会社概要>

事業開始：昭和10年（1935年） 事業内容：めっき加工、金属熱処理
従業員数：210名（男性160名、女性50名）
所在地：越谷市越ヶ谷5-1-19（本社）
電話番号：048-951-1111（総務部）



ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる「吉野電化工業株式会社」の鈴木部長、中島さんにその取り組みについてお聞きしました。（インタビュー訪問：令和3年（2021年）2月12日）

総務部の鈴木部長にお話を伺いました。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むことになったきっかけは、県のウーマノミクス推進課が「多様な働き方実践企業」などのプロジェクトについて経済団体に働きかけをしていたことです。今後少子化で労働力不足が見込まれていますし、こういった取り組みをすることで、人材確保ができて、企業としての存続も安定すると思われました。

特にめっき業界は最初からめっきを専門に勉強している方が少なく、理系の大学を卒業している方でも、採用後に会社から学校に通わせて技能習得、資格取得をする必要があります。結婚・出産後、働きにくいからと有能な人材が退職してしまうことのないよう、働き続けやすい制度を確立しないといけない、と考えました。中小企業は小回りが利くのでニーズに応えやすいと思います。

埼玉県の「多様な働き方実践企業制度」では、平成25年にシルバー認定をいただき、その後、男性の育児休暇の実績から平成30年にはゴールドプラス認定となりました。

また、令和2年には「えるぼし」の最高段階である「三つ星」認定をいただきました。これは女性活躍推進法に基づく制度で、採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースの全ての基準値をクリアしたものです。

研究開発部のリケジョ（理系女子）、中島さんにお話を伺いました。**Q1 この仕事に就いた経緯等を教えてください。**

A1 子どもの頃から算数が好きで、年の離れた姉も大学院を卒業後、理数系の仕事に就職してバリバリ働いており、その姿を見ていたので、それがロールモデルとなって、自然な流れで自分も好きな道に進学し、専門分野の仕事に就きました。学生時代の友人も、ある程度キャリア形成して、出産・育児を経て復職する人が多いです。

Q2 育児休暇はどのくらい取られたのですか？

A2 1人目の子どもの時は、10カ月、2人目のときは約1年の育児休暇を取りました。復帰してからは30分の時短勤務をしており、私以外にも子育て中の女性社員や子育て経験のある女性社員も一緒に勤務しております。

Q3 国の施策としても「リケジョ」を増やそう、と言われていますが、子育てをされていて何か思うことはありますか？

A3 文系・理系に関わらず、親として子どもの可能性を広げる努力はしないといけないと思っています。弊社は社会貢献活動として、「科学技術体験センター・ミラクル」等で、めっきの体験講座を行っていますが、そういう場に連れて行くなど、親が環境を整えるのは重要だと思います。親自身が性別による固定的役割分担意識を持っていると、親が子どもに興味を持たせようと与えるものから子ども自身が無意識に職業を選択し将来の選択肢を狭めてしまうことも考えられます。将来の職業の選択肢を広げるためにも色々な経験を通して、男女ともに興味のある分野に進めるのが一番幸せなことだと思います。

お忙しいところ、ありがとうございました。