「仕事」も「プライベート」も充実！職場ぐるみで「働き方改革」！

働きやすい職場環境作りに向けて、さまざまな取組を行っている企業や法人をご紹介します。

【インタビュー】
株式会社小坂工務店
渉外部 部長
野村（のむら） 笑美（えみ）さん

建設業界で女性が活躍！子育て中は在宅勤務も

当社は、三沢市で建設業を柱に不動産、通信機器販売などを展開しています。建設業界は「男性の職場」というイメージがありますが、当社は4割以上が女性で女性の管理職や現場監督も活躍しています。能力がある社員に長く働いてもらいたいので、子育てなどで時間の制約がある社員向けに時短勤務や在宅勤務制度を採用しているほか、職場復帰の際の不安軽減のために、情報共有システムによって、自宅にいても会社の状況がわかるようにしています。

建設業は大きな現場が始まると休みが不定期になりがちですが、現場がひと段落した後の「リフレッシュ休暇」や施工記録のデータベース化といった業務の効率化などにより、以前は20パーセント以下だった5日以上の有休取得者は、今では40パーセント台にアップしました。

年齢の近い先輩が新入社員をサポートする「ペア長」制度や外部セミナーへの社員派遣など、人材育成にも力を注いでいます。また、事業部横断の委員会や部活動も盛んで、こうした交流が風通しの良い職場作りにつながっていると思います。

【インタビュー】
社会福祉法人温和会
特別養護老人ホーム朝光苑
施設長 髙原（たかはら） 弘美（ひろみ）さん

積極的な子育て支援で子育て従業員も増加！

当法人は、青森市で特別養護老人ホームやデイサービスセンターを運営しています。質の高い介護サービスの提供のためには、仕事とプライベートのバランスが大切という考えから、妊娠中等、個々の事情に合わせて働けるよう変則勤務を採用し、育休明けも無理なく職場復帰できるようにシフトを工夫しています。また、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への理解を深めるため、職員向けの勉強会や家事の効率化に役立つ調理イベントを開催するなど、職場全体で補い合える関係作りにも力を入れています。

これまで男性職員の育児休暇の取得実績もあり、平成27年には「子育て支援に積極的な企業・団体」として、県内で初めて厚生労働省の※「プラチナくるみん」に認定され、職員の定着率も90パーセントに向上しました。今年度は妊娠（出産）した職員が5人、奥さんが妊娠（出産）した男性職員が3人と、おめでたいニュースが続いています。今後もみんなで力を合わせて、働きやすい職場環境を整備していきたいと思っています。

※「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定（くるみん）した企業のうち、高い水準の取組を行っている企業の認証制度

【インタビュー】
社会福祉法人 福祉の里
統括本部 人事部 部長
小笠原（おがさわら） 尚子（なおこ）さん

理事長が率先して改革！職員の意識に変化が

当法人は、十和田市や野辺地町を拠点に、老人保健施設やケアハウスなどの運営と訪問看護、訪問介護などのサービスを提供しています。福祉・介護業界は離職率の高さが問題になっていますが、当法人も以前は年間30～40パーセントの職員が離職していました。

そこで、男性も女性も仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮し、キャリアアップしていけるように、短時間勤務や時差出勤の実施、各種資格の取得支援のほか、育休中の職員にも業務状況を伝えるなど、職場復帰しやすくする工夫も行った結果、近年の離職率は10パーセント以下にまで改善し、これまでの男性の育児休暇取得者も4人に達しています。「育児・介護はお互い様。生産性を上げ、家族と過ごす時間を増やそう！」という姿勢を理事長が率先して示し、徐々に職員にも浸透してきていると思います。

【インタビュー】
株式会社ジーアイテック
開発グループマネージャー
髙橋（たかはし） 呂志（ともゆき）さん

フレックスタイム制やシステム整備で柔軟に

当社は、システムの開発やコンサルティングなどを手掛ける八戸市にあるIT企業です。フレックスタイム制の導入や社外でも仕事ができるシステム整備などにより、個々の従業員の事情に配慮した柔軟な勤務体制を実現しています。コアタイム（午前10時30分～午後3時30分）以外は自宅などで仕事をした時間も勤務時間に算入されるほか、社内の情報共有には社内版のチャットや勤務管理の各種システムが活用されています。

常に新しいものを取り入れる柔軟な発想で効率性を追求し、社外にいても通常どおりの仕事ができる環境を提供することで、子育てや介護、自己啓発など個々の事情に合わせてプライベートと仕事をうまく両立できる、従業員の暮らしにも配慮した勤務体制を目指しています。

「企業子宝率」調査から見えるもの

企業子宝率とは、渥美由喜氏が提唱した「職場の子どもの産み育てやすさ」などに関する指標の1つで、「企業の合計特殊出生率」とも呼ばれます。従業員（男女問わず）が在職中に持つと見込まれる子どもの数を企業・事業所単位に算出します。

県でも今年度初めて調査を行いました。試行調査のため参考扱い（平均1・17、最高値1・86）ですが、「仕事と子育ての両立では何が重要と考えるか」という項目では、「職場の管理監督者・同僚の理解」が最も高い回答割合になりました。これは福利厚生制度の充実だけでなく、子育て従業員に対する職場の理解や、育児・出産期に互いに助け合う職場風土が重要であるという他県の先行調査結果と同じ傾向を示すものです。

■仕事と子育ての両立では何が重要？

（3つまでの複数回答）	回答企業数	回答割合※
職場の管理監督者・同僚の理解	48	65.8%
年次有給休暇を取りやすく	37	50.7%
時間外勤務を少なく	29	39.7%
育児休暇制度を利用しやすく	21	28.8%
出勤・退社時間を柔軟に	16	21.9%
経済的支援	12	16.4%
子どもの看護休暇を取りやすく	11	15.1%
短時間勤務を取りやすく	11	15.1%
社内保育施設	4	5.5%
就業継続しやすいように在宅勤務	2	2.7%

※全回答企業数73社に占める割合

問 企画調整課 ☎017-734-9131