

MOVE

vol.
55

男女共同参画情報紙通刊85号 『MOVE』Vol.55 令和6年10月1日(年2回発行)

人気の事業所は なにが違う？

若者もシニアも男性も女性も
ずっと働き続けたいくなる
職場を大解剖！



人気の事業所はなにが違う？

若者もシニアも 男性も女性も ずっと働き続けたい職場を大解剖！

従業員が長く働き続けたいと思う事業所では、一体どんな工夫がなされているのでしょうか？今回は、働き方改革実現や、職場環境の向上について、区内事業所でお話を伺いました。

Interview

東京信用金庫 中村橋支店

働きやすい職場のために



人事部
人事研修課
清水綾乃さん

当金庫では特に育児・介護との両立支援に注力し、いずれも法を上回る制度を整えています。例えば育児休業は子どもが2歳になるまで、時短勤務は子どもが小学校に上がるまで利用可能です。また人事部がサポート窓口となって産育休に必要な手続きを案内したり、復職者向けの研修DVDを配布したりもしています。結果、現在ではほとんどの女性職員が希望通り産育休を取得したのち復職しています。中には就学前のお子さんを育てながら管理職を務める女性職員もいますよ。

働き方改革の観点では残業抑制に力を入れています。原則、業務用パソコンは定時になると自動でオフ。各自の生産性の高い働き方を促しています。

今後は男性の育休取得の促進やカスハラ*対策にも取り組む予定です。

*P4「カスタマー・ハラスメント」参照

職場環境、職員のやりがい 向上のために



中村橋支店
前支店長
齋藤博さん

中村橋支店では毎年度初め、支店内の全職員と支店長の個別面談を行い、キャリアの希望や家庭の状況を聞いて人材配置や業務分担に反映させています。また日頃から気軽に相談してもらえるようなコミュニケーション、雰囲気づくりを心掛けていますね。

男女問わず職員一人ひとりが能力を最大限発揮できるようになれば、支店全体の生産性が底上げされ、仮に誰かが仕事を休んでも組織としてカバーしやすくなると思います。

仕事と子育ての両立のために



中村橋支店
融資課
市来桃子さん

現在、妊娠5カ月で産育休取得の準備を進めています。支店長には安定期を待たず早めに相談できましたし、当金庫全体で引き継ぎの仕組みも整備されているため、後任にはスムーズにバトンタッチできそうです。

出産後は1年間育休を取得し、様子を見つつ復職する予定です。初めての育児ですが、他社に勤める夫はフルリモート勤務のため、一緒に子育てができるのでとても心強いです。復帰したらまた中村橋支店で働きたいですね。将来、お客様への融資提案など、より高度な業務に携わることを目標に、子育てとキャリアアップを両立させていきたいです。

●令和6年7月に取材した記事になります



働きやすい職場にはどんな **メリット** があるの？

1

時間休、フレックスタイム制などの勤務制度

年次有給休暇を1時間単位で柔軟に取得したり、フレックスタイム制で出退勤時刻を従業員自身が自由に決定したりできるようにします。



- 従業員が通院や子どもの急病などの用事で丸一日休まなくて済む
- 業務の繁閑に応じて効率的に働けるようになる

2

テレワークの導入

ITツールを活用して、自宅や地方など本拠地オフィスから離れた場所でも業務を行えるようにします。

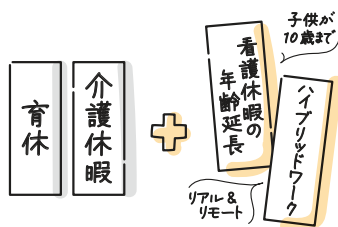


- 従業員がライフステージに合わせて働き方を調整できる
- オフィスコストや通勤手当を削減できる

3

独自の育児・介護休暇と時短勤務

法定の育児・介護休業にプラスして事業者独自の休暇を取得したり、子どもが法定の3歳を超えても時短勤務をしたりできるようにします。



- 育児や介護を理由とした従業員の離職を防止できる
- 女性管理職の増加など女性が能力を発揮できる

4

ジョブ型正社員制度、再雇用制度

勤務地・職務・労働時間のいずれかを限定したジョブ型正社員を採用したり、定年に達した正社員を別の形態で再雇用したりします。



- 経験者を中途採用しやすくなる
- ベテラン従業員の知識やノウハウを活用できる

働き方改革特設サイト



働き方改革のための支援施策や中小企業の事例集がご覧になれます

働きやすい職場を実現させると、子育てや介護を中心に担ってきた「女性」、病気の治療で通院が必要な「シニア層」、仕事と同じくらい趣味を充実させたい「若い人材」にも戦力として働き続けてもらいやすくなります。



ハラスメント対策に

職場で対策すべきハラスメントの代表例

「ハラスメント」とは、「いじめや嫌がらせ」を意味し、職場など様々な場面での、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や行動が問題となっています。

1

パワー・ハラスメント

優越的な関係を背景としたハラスメントで、「部下を人前で大声で叱る」「通院を理由に休む部下を仕事から外す」など

悪い事例



よい事例



2

セクシュアル・ハラスメント

性的な言動によるハラスメントで「不必要に体に触れる」「妊娠・出産についてごくプライベートな質問をする」など

悪い事例



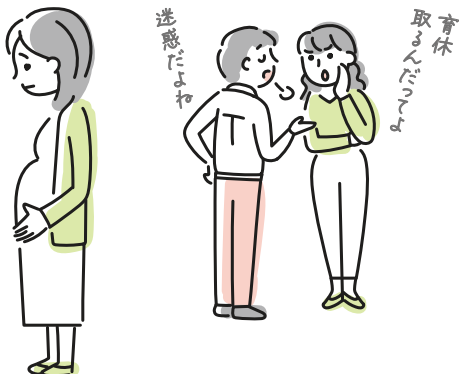
よい事例



3

マタニティ・ハラスメント

産休・育休に関するハラスメントで、「忙しい時期に妊娠するなんて」「男のくせに育休を取るな」と発言するなど



4

カスタマー・ハラスメント

顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為



困っていませんか？

ハラスメント対策に取り組むために

職場でのハラスメント対策の一部は事業主の義務となっています。

- ①事業主の方針の明確化およびその周知・啓発
- ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ④併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

下記のウェブサイト等を皆さんの職場で取り組む際の参考にしてください。



internet site

○あかるい職場応援団(厚生労働省のハラスメント対策総合情報サイト)

悩んでいる方、管理職の方、
人事担当の方



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



- ・ハラスメント研修資料等 ダウンロード
- ・他の企業はどうしてる?
- ・言い方ひとつで変わる会話術
- ・「ハラスメントって言われた! 管理職の方」Q&A
- ・動画で学ぶハラスメント
- 「パワハラ相談対応者は、どう対応すればいいか?」
- 「このようなケースはパワハラになる?ならない?」など

○カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の一環として、厚生労働省が関係省庁と連携の上作成した、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」



言えない辛さに悩んでいる人がいます

ホルモンの影響で引き起こされるからだの不調もあります。症状には個体差があり、ライフステージによっても健康課題が変わります。

また更年期における心身の不調は、女性にも男性にも起こる可能性があります。その他、不妊治療を受ける人も増えており、精神的ストレスや薬の副作用に悩む人も多くなっています。

目に見えづらく誤解されやすい不調ですが、必要に応じて休んだり、無理のない働き方を相談したりできるよう、事業者側にも工夫が求められます。



生理前はだるくて、
イライラしたり、
情緒不安定になる

腹痛や腰痛、貧血
になることも



めまいがしたり、
突然顔が熱くなって、
汗が吹き出したりする

眠れなかったり
気持ちが沈んだり
で辛い



早退
するの...?

不妊治療をしていること
を知られたくないけれど、
急な休みが増えたこと
で周りからサボっている
と思われて辛い

社労士さんに
聞きました

「働きやすい職場」の作り方とは？

中小事業者こそ働きやすい職場づくりに取り組んでほしい、と社会保険労務士の萩原さんは話します。どこからどう着手すればよいのか、ヒントを伺いました。



東京都社会保険労務士会
城北統括支部 練馬支部
支部長
萩原 修さん

コンプライアンス

人が集まる働きやすい職場の第一条件となるのが、コンプライアンスの遵守です。中小事業者は、「労務に関する法律に疎い傾向がある」ために法令違反に気づかず、トラブルになる事例が多く見られます。例えば「パート従業員でも有給休暇が付与されることを知らなかった」という相談を受けたことがありますね。労務に関する法律は非常に数が多く、また毎年のように改正があります。経営者や総務・人事担当者は最新の法改正をインターネットなどで定期的にチェックするとよいでしょう。



厚生労働省法令等データベース

ハラスメント対策

社内のハラスメント防止対策も法律で義務化されています。厚生労働省によるWebサイト「あかるい職場応援団(P5参照)」に掲載されている動画を視聴したり、啓発資料を印刷して社内に掲示したりして、何がハラスメントに該当するのかの学習、周知を図るとよいでしょう。

就業規則

法定のルールや各事業所で独自に設定している労務のルールは、就業規則に規定して事業所内に周知しておきましょう。労働基準監督署への届け出が義務化されていない常時10人未満の労働者を使用する事業所も策定をおすすめします。

コミュニケーション

日々のコミュニケーションの在り方も職場の働きやすさを大きく左右します。たとえ従業員が職場環境に不満を抱いていたとしても、社長や上司に相談できる環境であれば、離職などのトラブルの防止や生産性の向上に繋がります。かといって、親密な関係性を構築しようと従業員のプライバシーに踏み込み過ぎると、今度はハラスメントのリスクが高まります。あくまで業務上での関係構築を前提に、程よい距離感で相手を尊重したコミュニケーションを心掛けましょう。

多様な働き方の導入

そのほか、残業の削減、法定の有給休暇や生理休暇の取得促進、テレワークなど柔軟な働き方の導入も働きやすい職場に直結します。

今や歴史ある中小事業者の中でも、新たな発想で働きやすい職場づくりに取り組んでいる事業者とそうでない事業者の間に差が出始めているのが実情です。

まずは練馬区「ネリサポ」の無料相談などで社労士へ相談してみませんか。

ご相談はこちらへ

★ネリサポ 専門相談(無料)

中小企業診断士や社会保険労務士などの専門家がデジタル化や労務などの相談に無料で対応します(対面、事前予約制)。



★東京商工会議所 (対面・オンライン相談)

東京23区内の中小企業・小規模事業者(法人・個人事業主)および東京23区内で創業を予定する方からのご相談を受け付けています。



★東京都社会保険労務士会 練馬支部

人事・労務管理などの問題・お悩みは右記HPからお問合せください。



★「働き方改革 パワーアップ応援事業」 相談窓口(無料)

都内の中小企業等の経営者や人事労務担当者を対象に、社会保険労務士などの相談員が働き方改革に関する相談に無料で対応します(電話、メール、オンライン)。



こんな支援制度や相談窓口も活用してみませんか？

公的機関では、事業者に役立つ様々なサポートを実施しています。「快適な職場にするために社内勉強会を実施したい」「制度導入時の助成を受けたい」「個別で具体的な相談をしたい」、そんなときは下記の情報へアクセスし、ぜひ活用してみてください。

《 動画やセミナーで学ぶ 》

ハラスメント対策研修動画

事業主向け、人事労務担当者向け、カスタマーハラスメント対策など、対象者別に職場のハラスメントを理解し、予防・解決に役立つ動画を掲載しています。



『働く女性の健康支援』研修用動画

働く女性の健康について理解を深め、女性の就業促進や健康保持増進が効果的・効率的に実施されるよう、女性活躍推進に取り組む事業主や事業者の担当者に向けて作成されています。



人材不足の解消に繋がる 両立支援オンラインセミナー（無料）

育児や介護を両立しやすい職場づくりのために、事業者として取り組むべき「制度の導入・整備・周知」や、マニュアルを用いた支援のステップ、助成金の案内など、社会保険労務士ら専門家が具体的に解説します(事前予約制・オンライン)。



働き方改革セミナー（無料）

働き方改革推進に必要な法令知識・ノウハウ・最新事例などを約20種類のセミナーから無料で学べます(オンラインライブ配信・オンデマンド動画・会場開催)。



《 助成金 》

両立支援等助成金

働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して、下記内容で両立支援等助成金を支給しています。詳細はHPをご覧ください。

- ・出生時両立支援コース
- ・介護離職防止支援コース
- ・育児休業等支援コース
- ・育休中等業務代替支援コース
- ・柔軟な働き方選択制度等支援コース
- ・不妊治療両立支援コース



働くパパママ 育業応援奨励金

都内の中小事業者で育児休業に関する環境を整備し、実際に従業員が育児休業を取得して復帰した場合に奨励金を支給します。



女性の活躍推進助成金

都内中小事業者を対象に、女性の採用に向けた女性専用設備(トイレ、ロッカー、ベビールームなど)の新規設置にかかる費用を助成します(最大500万円)。



テレワーク促進助成金

常時雇用する労働者が2人以上999人以下の都内の事業者等におけるテレワークの定着・促進を支援します。



《 相談窓口 》

カスタマーハラスメント 悩み相談室（無料）

顧客等からの著しい迷惑行為でお困りの方は、メール・SNSよりご相談いただけます(24時間受付・72時間以内に返信予定・匿名可)。



池袋事務所 - 東京都労働相談情報センター

「働くこと」についての相談、調査、セミナーなどを行っており、働く方や使用者の方をサポートします。



厚生労働省

厚生労働省

東京都

厚生労働省

公益財団法人東京しごと財団

厚生労働省

練馬区

男性の育休取得体験談

練馬区役所 男性職員O・Tさん
(勤続9年・30代)



練馬区役所に勤める男性職員が育児休業を取得しました。そのなかで経験したこと、子育てをして感じたことなどを聞いてみました。

Q 家族構成、育休取得期間は

家族構成は妻と子1人、育休は3カ月間取得しました。

Q 育休中、嬉しかったことは

子どもの小さな変化や成長を間近に感じられ、たくさん写真に収められたこと、妻の両親と親密になれたこと、妻と協力して大変な日々を乗り越えられ、人間として一つ成長できたことです。

Q 育休を取得した感想を教えてください

育児を経験して改めて、その大変さが身に沁みました。自分や妻のことを育ててくれた両親への感謝と、世の中のすべてのお父さん、お母さんへの尊敬の念を抱きました。

Q 育休を取得したいと思っている男性に向けてのメッセージやアドバイス

育休の経験を通じて、子育てや介護、闘病等の様々な事情を抱えながら働いている職員の努力や苦勞に気付けるようになったことで、周囲への配慮や手助けができるようになりました。多くの職員が互いに配慮や手助けをできるようになれば、働きやすさが向上し、多様な働き方の実現につながると思います。

家庭だけでなく職場にもよい影響がありますので、ぜひ育休を取得し、男性育休のロールモデルになってください。

本誌は、練馬区男女共同参画推進懇談会委員と協力し、作成しています。

編集後記



高桑 委員：初めての MOVE 編集 参加して

奥深さ知る 伝える工夫 力也吟

藤井 委員：今回ワーク・ライフ・バランスや職場でのハラスメントについて取り上げましたが、就職活動を控えた大学生である自身にとっても参考になる内容が多く、また読者の方々にとっても分かりやすい構成にできたのではないかと思います。次号以降も、練馬区での生活がよりよいものとなるように努めて参ります。

新平 委員：男女共同参画というものは、特定の性別だけではなく、多種多様な人々と共に確立していくものだと考えています。練馬区の職員の方も親身になって意見を聞いてくださり、それらの意見を伝えることができました。MOVE編集委員に参加でき、心から嬉しく思います。

ねりま

ファミリーパーク

働く人のための会員制福利厚生

月々
500円

- 余暇の充実 レジャー施設やレストランがお得！
- 健康管理 予防接種費用を1,000円補助
人間ドック5,000円補助
- 給付金 慶弔見舞金を支給

入会金200円と会費2か月分1,000円が0円
入会キャンペーン 11/1(金)～12/28(土)

おかげさまで
45年

練馬区内の事業所または
練馬区居住で働いている方がご入会できます！

一般社団法人練馬区産業振興公社 ねりまファミリーパーク ☎03-3993-6600 (練馬駅すぐココネリ4階)



公式HP

そのお仕事...

シルバー人材センターにご相談ください!!

シルバー会員
募集中!



公益社団法人
練馬区シルバー人材センター ☎03-3993-7168

練馬区豊玉北5-29-8 練馬センタービル5階

