

結婚していても  
してなくても

男性も  
女性も

子どもがいても  
いなくても

# 誰もが働きやすい 職場環境づくり事例集

子育て環境  
日本一に向けた   
職場づくり行動宣言!!





## はじめに

「子育て」と名がつく事業は「わが社には関係がない」と思われていませんか？

「子育て環境日本一に向けた職場づくり」に取り組むことは、子育て中の方ももちろん、誰もが働きやすい魅力ある企業づくりにつながり、人材の確保・定着や生産性向上などの効果が期待できます。

例えば、時間外労働時間の削減や休暇の取得を促進することで、従業員のプライベートの充実、子育て中の従業員にとっても子どもの学校行事に参加しやすくなるなど、子育てしながら働き続けられる職場づくりにつながり、人材の定着率向上も見込まれます

本冊子では、様々な地域・業種から、貴社で取り組まれる際に参考となる事例を紹介しておりますので、ご参照ください。



### 子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言とは

京都府では、「子育て環境日本一」の実現に向け、企業が子育てにやさしい職場環境づくりに向けた具体的な行動を宣言し、実践する「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」の取組を推進しています。

宣言に当たっては、中小企業の現場を熟知する「子育て企業サポートチーム」によるサポートが受けられるとともに、京都府が開催するジョブ博にも参加できます。

経営トップが、自ら「職場づくり行動宣言」による決意を示し、従業員の意識改革、業務プロセスやマネジメント見直しなど、魅力ある職場づくりを進めましょう。

● QRコードからアクセス



子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言

検索

## 魅力ある 職場環境づくりを すすめると・・・

こんなメリットに  
つながります。

### 社員定着率の向上

時間単位の年次有給休暇制度の導入及びテレワーク環境の整備



仕事と子育て・介護の両立により離職を防止!

### 人材確保力の強化

法を上回る育児短時間勤務制度を導入し、企業イメージ向上



求人しても応募が少ない等の課題を解決!

### 生産性の向上

業務工程における進捗状況を「見える化」するシステムを導入し、同時に社員相互のサポート体制を整備



増大していた時間外勤務を削減!

1-2 子育て環境日本一に向けた  
職場づくり行動宣言とは

3-16 企業紹介

- 3 社会福祉法人青谷学園  
週4勤務の導入など、働き方の見直しを実践!
- 4 株式会社ウエダ本社  
「いつでもどこでも働ける」が、誰でも活躍できる職場に!
- 5 株式会社大滝工務店  
「かつこよく働きたい」と思える工務店を目指す
- 6 株式会社片岡製作所  
「生きがいも経済成長も」をモットーに支援制度を充実
- 7 亀岡電子株式会社  
「子育て中も働きたい」の実現が、人材確保や定着に!
- 8 株式会社白鳩  
社員への思いやりから始まる就労環境の充実
- 9 株式会社すみや亀峰菴  
従業員のワーク・ライフ・バランスを第一に、制度を積極的に整備
- 10 株式会社積進  
誰でも「技術職」に!仕組みづくりで人材確保
- 11 学校法人大和学園  
教職員の声からはじまる職場づくり!
- 12 株式会社特殊高所技術  
勤務形態の見直しで、男性の育児参加が大幅アップ!
- 13 株式会社西山ケミックス  
ずっと働き続けられるという安心感のある会社へ
- 14 日本ニューロン株式会社  
家族のような近い距離感で働く「ウルトラウェット」企業
- 15 HILLTOP株式会社  
社員との会話から生まれた働き方改革や福利厚生
- 16 二九精密機械工業株式会社  
従業員が「自分」を大切にできる環境づくり
- 17 株式会社ヤマコー  
雇用と職場環境の「バリアフリー」が会社の成長に!
- 18 多様な働き方の推進に活用できる補助金  
職場づくりに役立つサービスの紹介サイト
- 19 不妊治療休暇について

# 事例紹介

case study

case 01

## 社会福祉法人青谷学園

所在地 ---- 城陽市  
業種 ----- 医療・福祉 (福祉)  
従業員数 -- 100名

週4勤務の導入  
など、働き方の  
見直しを実践!



「遅くまで仕事をし、疲れて帰ったら休む間もなく家庭のことで忙しい」そんな毎日では健康的な生活とは言えないと感じたことがきっかけで、職場環境の改善に取り組み始めました。さらに職員からは「子どもを産んでも働きたい」という声があがり、過去には「妊娠したら辞める」という時代もあったなかで、仕事も家庭も大切にでき、長く働ける職場をつくるために、働き方を見直すことにしました。

### 実践内容 **働き方を見直し休日を増加**

これまでの5日勤務・2日休日体制を見直し、4日勤務3日休日体制へ移行しました。勤務体制を見直すことにより、業務の滞りを防ぎ給与を維持。定時退勤を原則とし、残業は基本的にしない働き方を実現しました。

### 研修会の実施

妊娠・出産後も働き続けられるよう、育休などを取得しやすい雰囲気づくりが重要と考え、育休を取得した職員が講師となって研修会を実施。体験者ならではの生きた情報を他の職員にシェアすることで、育休の取得促進を目指しました。

### 実践結果

定時退勤が基本の働き方という認識を共有し、毎週3日の休日を取る働き方へと移行したことで、職員がしっかり働きながら、子育ての時間も、より確保できるようになりました。育休取得経験者による研修の開催によって、休暇を取得しやすい組織風土が浸透し、出産立ち会いのために特別休暇を取るなど、より働きやすい職場環境づくりが着々と進んでいます。



事業所からの一言

施設長がイクボスとして活躍中! 効果がきめ  
んでイクメン増加中!

## 株式会社ウエダ本社

所在地 ---- 京都市下京区  
 業種 ----- 卸売・小売（卸売、小売）  
 従業員数 -- 30名  
 資本金 ---- 8,000万円

「いつでもどこでも働ける」が、誰でも活躍できる職場に!



「時間や場所に縛られない働き方の実現によってワークとライフを一体化し、それぞれの個性を活かした働き方を広げていきたい」という社長の考えのもと、働き方改革の取組を始めました。

社員同士のコミュニケーションを活性化させ、自由な働き方の中でもお互いを理解しあうことや、密な連携を生み出す社内風土の醸成を大事にしています。

### 実践内容

#### 時間に縛られない働き方

時間単位で取得できる年次有給休暇制度や、始業終業の前後1時間の範囲で選択可能な時差出勤制度を整備し、子どもの送り迎えはもちろん、子どもの行事への参加や家族との時間を過ごすことができるよう、ワークとライフの充実を目指した体制づくりを進めています。

#### 場所に縛られない働き方

社員が意見を出し合って内容を決めたオフィスのリニューアルでは、社内の子連れで働ける環境を整備し、育児中でも出勤しやすい体制を整えました。さらに、自宅にいながら業務や会議ができるよう在宅勤務に対応した設備も導入し、場所に縛られることなく社員が活躍できる場を拡げています。

### 実践結果

子連れ出勤の導入以来、社内にも子どもがいる風景を社員が自然に受け入れるようになり、職場全体が明るくなりました。時間や場所に縛られない働き方ができる体制の整備により、育児や介護などの事情を抱えた社員でも生活に合わせて働けるようになり、結婚を機に神奈川に移住したスタッフも、退社することなくフルリモートで勤務を継続するなど、活躍の場が拡大し人材の定着にもつながっています。



### 事業所からの一言

個人を尊重した、「時間」に縛られない働き方をもっと広げていきたい!

## 株式会社大滝工務店

所在地 ---- 舞鶴市  
 業種 ----- 建築  
 従業員数 -- 24名  
 資本金 ---- 3,000万円

「かっこよく  
 働きたい」と  
 思える工務店  
 を目指す



大工は現場に携わる多くの職人を束ねる立場で休みが取りにくく、なりたい人が減っています。「男社会」「きつい」といったイメージを払拭したい、休みが取れて女性でもスマートに働ける職場を実現したいという思いから、職場環境の改善に本格的に取り組み始めました。

### 実践内容

#### 業界としては先進的な、完全週休二日制の導入

生産性を上げるためにはしっかり休暇を取ることが優先と考え、建築業界では珍しかった完全週休二日制を大工職で導入。勤務日数に応じた出来高制のままでは給与が減ってしまうため、これを廃止し大工職も固定給制に切り替えました。

#### 残業時間の削減

まずはトップから行動すべく、社長が率先して定時退社を実行。徐々に社内空気に変化が生まれ、定時退社が当たり前の雰囲気になっています。さらに年休を時間単位で取得できるよう改善し、柔軟な働き方を推進しています。

### 実践結果

大工職の週休二日制の整備等により働きやすい職場のイメージが定着し、20代の若い従業員や女性従業員が増えると同時に全国からも応募者が集まっています。さらに、定時退社が定着したことや、時間単位で取得できる年休制度の導入により、子育てをしながらでも働きやすいという声が聞かれるようになりました。2017年にはカフェ併設のショールームを開設し、「かっこよく働ける」という理由で就職する女性従業員もいます。



事業所からの一言

「中小企業の星になる」  
 のビジョンのもと、  
 邁進してまいります!

## 株式会社片岡製作所

「生きがいも  
経済成長も」  
をモットーに  
支援制度を充実

所在地 ---- 京都市南区  
業種 ----- 電機機械製造  
従業員数 -- 230名  
資本金 ---- 4億8,570万円



「革新的な装置の開発には優秀な人材が必須」という方針のもと、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現することで良い製品作りにつなげたいというのが職場環境改善に取り組むきっかけでした。従業員が会社でも家庭でも楽しく健康に過ごせるように、仕事と家庭の両立ができる職場づくりを推進しています。

### 実践内容

#### 子育て中でも働きやすい各種制度の整備

従業員が親子で触れあう時間を確保できるよう、育児休業の取得促進に加え、小学校就学前まで取得可能な、育児による時間短縮勤務制度や時間単位の年休制度、小学3年生まで利用できる看護休暇など、子育てをしながら働き続けられる職場環境の整備を進めています。

#### 安心して働ける職場づくりの推進

奨学金の返済を支援し、返済負担を軽減することで、従業員が安心して働けるようサポートしたり、近隣地域からの工場見学やインターンシップを積極的に受け入れることで、企業の認知度向上につなげています。

### 実践結果

男性従業員の育休取得率は35%まで上昇。育休を取得した従業員からは、「イレギュラーな対応が多い育児での経験を、今後の業務にも活用したい」といった声もあり、従業員が意欲的に仕事に取り組む姿勢が高まりました。インターンシップ参加者からの就職希望も多く、人材確保につながっています。



### 事業所からの一言

我社は誠実な心を持って  
相互信頼のもとに明るい  
職場を作ります

## 亀岡電子株式会社

所在地 ---- 亀岡市

業種 ----- 製造

従業員数 -- 110名

資本金 ---- 5,000万円

「子育て中も働きたい」の実現が、人材確保や定着に!



子育て中の従業員が安心して仕事を続けられる環境をつくりたいと考えたことが、キッズルームの開設や社内制度の整備に取り組んだきっかけです。従業員が出産を経ても働き続けられるような職場づくりを目指しています。

### 実践内容 **企業主導型保育施設を開設**

2021年に企業主導型保育施設「かめでんキッズルーム～すまいる～」を開設しました。保育士のほか、看護師が常駐することで、子どもの急な体調不良にも対応し、安心して仕事に集中できる環境づくりにつなげています。

### **ショートタイム正社員制度の導入**

子育てにより勤務時間に制限が出やすい従業員が、正社員のまま勤務時間を短縮できるよう制度を導入しました。

### 実践結果

「かめでんキッズルーム～すまいる～」を活用することで、子どもの体調不良などでお迎えのために早退する必要がなくなり、働きやすくなったと従業員からは好評です。近隣地域での認知度が向上し、子育て中で働く意欲が高い人材の確保がしやすくなりました。

育休後に職場復帰するケースが増え、人材の定着にもつながっています。



### 事業所からの一言

自然豊かな亀岡市で働く親とお子さんが笑顔になる職場を実現!

## 株式会社白鳩

社員への  
思いやりから  
始まる就労  
環境の充実

所在地 ---- 京都市伏見区  
業種 ----- 小売（eコマース）  
従業員数 -- 177名  
資本金 ---- 1,196百万円



幼少期を鍵っ子で過ごし、仕事と育児を両立する親の大変さを、今になって実感した社長が、仕事と育児の両立の苦勞を少しでも軽くし、誰もが働きやすい職場を目指したいという思いから、子育て中でも安心して働ける職場環境の整備を進めることにしました。

### 実践内容

#### 出勤前後の保育園の送り迎えを楽に

保育所の送り迎えは仕事を続ける上で負担になりやすいことから、子ども連れでの出社や退社ができるよう事業所内保育施設を開設。さらに、本来は従業員向けの保育所ですが、近隣住民も利用できる地域枠も設けました。

#### 出産・子育てをしながら働ける環境に向けて

時短勤務や柔軟な勤務体系を導入し、急な子どもの体調不良や学校行事などに、親がきちんと対応できるよう環境整備を進めました。

### 実践結果

保育園への送り迎えが楽になり、従業員からは「2歳から電車で一緒に通勤しましたが、逆にしつつけとして社会生活への順応能力が身につきました」との声も。子育て中でも働きやすい職場という認識が広まり、出産を機に退職される例はほとんどありません。開放的なリフレッシュルームを開設したことで、育児をする従業員同士の交流が増えたり、急な欠勤時でも周囲の従業員が率先してフォローしたりと支え合う雰囲気になりました。



### 事業所からの一言

全てが初めての体験でしたが、従業員のためにという想いが実現に導いてくれました

case 07

## 株式会社すみや亀峰菴

所在地 ---- 亀岡市  
業種 ----- サービス  
従業員数 -- 60名

従業員のワーク・  
ライフ・バランスを  
第一に、制度を  
積極的に整備



女性従業員が4名育休を取得している中で、男性従業員も育児しやすい働き方ができるように準備しておく必要があると考えたことがきっかけです。また、出産や育児を経験しながら仕事も続けたいという従業員からの声があり、出産や育児、育休明けの職場復帰などに関する悩みを解消できる場の必要性を感じていました。

### 実践内容 **男性従業員の育休取得支援**

女性従業員の育休取得実績が増えていることを踏まえ、男性従業員も取得しやすいように、シフトの柔軟な調整などの体制づくりを推進。また、仕事と育児の両立に配慮した、短時間正社員制度も整備しています。

### 相談窓口の設置

育児経験者や育休取得経験者のアドバイスを受けられる相談窓口を設置。安心して休みを取り復帰できる体制を整えることで、人材の定着を図っています。

### 実践結果

従業員の状況を考慮しながらシフト勤務の体制づくりを進めたことで、有給休暇の取得に抵抗がない雰囲気づくりができています。短時間正社員制度を導入したことで子どもがいても働き続けられる環境が充実し、従業員からも好評です。従業員全体で協力し合いながら業務を進める意識が高まり、自主的に企画を立てて質の高いサービス提供へとつながっています。



事業所からの一言

社員一丸となって  
子育てしやすい  
職場づくり

## 株式会社積進

所在地 ---- 京丹後市  
業種 ----- 機械・製造  
従業員数 -- 96名  
資本金 ---- 4,800万円

誰でも  
「技術職」に！  
仕組みづくりで  
人材確保。



技術系男性の採用を続けていきましたが思うような人材に巡り合えず、女性や文系の人材にも目を向けるようになりました。誰でも活躍できる職場づくりに取り組むことや、出産・子育てをしながらでも働ける環境を整備することで、従業員が安心して長く働ける職場を目指しました。

### 実践内容

#### 業務を細分化したマニュアルの作成

技術職、事務職それぞれが得意とする業務を分類し、作業をシンプルにしました。その上でマニュアルを作成し、女性や文系出身の従業員でも問題なく業務をこなせるようにしました。

#### 社内設備の整備や休暇を取りやすい雰囲気づくり

女性従業員が増えてきたことから、更衣室の設置や妊娠中でも使いやすいトイレへの改修など働きやすい職場環境づくりを進めました。さらに、2時間有給制度やスライド勤務制度（30分、1時間、2時間の早出、遅出の勤務）を設け、急な子どもの送り迎えなどに対応できるよう、制度面でも職場環境づくりを進めました。

### 実践結果

業務マニュアルの整備によって、技術系の男性にとらわれず、女性や文系を含めた多様な人材の確保につながり、従業員の層が厚くなりました。さらに、業務を標準化することで、「わたしだけの仕事」がなくなり、休暇が取りやすい体制に。男性従業員にも育児休暇取得が浸透しはじめています。女性従業員も働きやすい環境でやりがいをもって仕事ができ、生産性向上や従業員の定着にもつながっています。



事業所からの一言

「職人技」も  
会社の仕組みで  
標準化できます！

教職員の  
声からはじまる  
職場づくり!

## 学校法人大和学園

所在地 ---- 京都市中京区  
業種 ----- 学校法人  
教職員数 -- 204名  
基本金 ---- 12,679百万円



※写真：大和学園 太秦キャンパス

学園理念体系に「異なりを認め合い、相互に敬愛する」を掲げており、女性が様々なライフステージでも働き続けられる環境が必要だと考え、「taiwa流働き方改革」と銘打ち、業務改善や働きがい創出など、1年毎に一つのテーマを決めて、教職員の声を聞きながら、女性活躍推進をはじめ、全ての教職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

### 実践内容

#### 能力を発揮しやすい職場づくりへの取り組み

教職員一人一人の声を聞き、具体的な施策に反映するための自己申告制度や、taiwa流の働き方改革等を実践することで、「教職員の一人ひとりの能力が発揮され、頑張りが報われる職場環境づくり」をめざしています。

#### 働きやすい制度の実現とチームプレー体制

各種制度は法令以上。例えば、子どもの急な体調不良や保育園へのお迎えなどに対応できるよう、小学3年生までの育児短時間勤務制度や時間単位で取得可能な有給休暇制度、子の看護休暇や介護休暇の有給化（各年間5日）など各制度を整備しました。子育て世代を中心として様々なライフステージにいる教職員が安心して休める雰囲気づくりを進めています。

### 実践結果

これらの取り組みにより、女性の活躍推進の実施状況が優良な企業として厚生労働省から2021年8月に「えるぼし」最高位3つ星を獲得しました。

性別に関わらず、また育児中や介護中であっても責任ある仕事を任されることで、教職員のやりがいが向上しています。自己申告制度の実施や職場での積極的なコミュニケーションを通して、個人の考えが尊重される風通しのよい職場環境が整っています。



### 事業所からの一言

「人をいかに大切に  
するか」を徹底的に追求  
した取組を実践!

## 株式会社特殊高所技術

所在地 ---- 京都市南区  
 業種 ----- 建設・建築  
 従業員数 -- 74名  
 資本金 ---- 1,000万円

勤務形態の  
見直しで、男性の  
育児参加が  
大幅アップ!



子育てをしながら働く男性従業員が増え、短期間の育休制度を整備したものの、取得率が伸び悩んでいました。業種的に出張が多こともありましたが、制度をつくっても利用しにくい状況では改善が見込めないと考え、会社での仕事だけでなく育児など家庭の仕事にも十分向き合える社内環境をつくりたいと考えたのがきっかけです。

### 実践内容

#### 勤務体制の見直し

家族にとって一大イベントである「出産」に際して、シフト調整により柔軟に調整し、必ず休暇を取れる体制に変更。さらに男性従業員が短期間の育休制度の取得を促進するなど、育児への参加も推進しています。

#### 業務スキルの均一化

勤務体制の見直しと並行して、一人の従業員のスキルに頼って負荷が偏らないよう、自社で開発したオリジナルツールや、CADオペレーターの導入を行うことで他の従業員がバックアップできる体制を強化しました。誰かが休むことによりほかの従業員の負担が重くならないようにし、休暇を取得しやすい雰囲気づくりを目指しました。

### 実践結果

休暇制度を取得しやすいよう勤務形態を見直したことで、男性従業員が短時間の育児休暇制度を取得する割合が増加し、2021年度は2名の男性社員が3か月と1か月の育児休業を取得しました。出張を含め現場での業務が多い中、従業員が支え合って業務を進める雰囲気が拡大。事情に合わせた働き方ができる職場環境が整いつつあり、従業員も家族も充実した時間が増えています。



### 事業所からの一言

まずは役職者が休暇を取得し、先頭をきって浸透させていきましょう!

ずっと働き  
続けられる  
という安心感の  
ある会社へ

## 株式会社西山ケミックス

所在地 ---- 宇治市  
業種 ----- ゴム製品製造業  
従業員数 -- 37名  
資本金 ---- 1,000万円



社員から初めて産前産後休暇と育児休業取得の申し出があったことが、子育てにやさしい職場環境づくりに取り組む契機でした。安心して休暇を取り、休暇終了後はスムーズに復帰できるよう、本人からの希望を聞き取りながら取組を進め、復帰時に「スムーズに復帰できた」と感想をもらえたことが、さらなる取組の後押しとなりました。

### 実践内容

#### 業務改善を兼ねた業務の棚卸し

仕事の再配分やマニュアルの作成により、休暇を取得した従業員の業務をカバーできるよう従業員の多能工化を推進しました。

#### 仕事と育児を両立しやすい各種制度を整備

育休後の職場復帰に向けて、休業前・休業中・休業後に面談を実施し、引き継ぎスケジュールや復帰後の働き方を共有。育児目的休暇や5歳までの育児短時間勤務制度、有給の看護休暇制度などの制度を構築し、復帰後も働きやすい環境を整えました。

### 実践結果

部門を超えて従業員全員で連携することにより、業務に支障をきたすことなく休暇を取得できる体制が確立し、休暇の取得率が向上しました。育児休業中の情報共有や復帰後の各種制度の活用により、スムーズな職場復帰につながり、産前産後から育児休業を経て復帰するまでのモデルケースができたことで、安心して働き続けることができると従業員の満足度が向上しました。



### 事業所からの一言

一人ひとりに寄り添った  
柔軟で魅力ある職場環  
境の構築に努めます

## 日本ニューロン株式会社

所在地 ---- 相模郡精華町

業種 ----- 機械・製造

従業員数 -- 50名

資本金 ---- 3,000万円

家族のような  
近い距離感で  
働く「ウルトラ  
ウェット」企業



「働けば働くほど給与も高く」という働き方を長く取り入れていましたが、育児中の従業員が子どもの学校行事へ参加するために休むようになったことが職場環境の改善に取り組みきっかけとなりました。しっかり休みを取ることが従業員の生活の質向上につながり、将来の糧になると考え、働き方改革を進めていくことにしました。

### 実践内容

#### 会社オリジナルの休暇取得や働き方

有給休暇を3か月後に必ず取得するという前提のもと、取得日の設定をくじ引きで決める「有休くじ」による休暇の取得促進や、役割もキャリアも違う従業員同士がお互いを思いやりながら働く「感情配慮」を打ち出すなど、雰囲気の良い社内を目指した改革を実践しています。

#### 家族と触れあえる時間を大切に

お子さんが夏休みに入ってから、木～日曜日にかけて家族旅行できるよう、夏期は通常のお盆休みに加え、7月第4週の木・金曜日を休みにしています。また、社員の家族も参加できるBBQなど、ファミリーイベントも積極的に開催しています。

### 実践結果

「有休くじ」は、楽しみながら休みを選択できると好評で、積極的な休暇の取得が仕事へのモチベーションアップにもつながっています。「感情配慮」により、社員同士がお互いを思いやることで、安心して働くことができ、従業員満足の向上につながっています。



### 事業所からの一言

「やりがい」と「いざこち」  
本当に大切なことは、  
明文化できない  
領域にこそあります

社員との会話から  
生まれた働き方  
改革や福利厚生

## HILLTOP株式会社

所在地 ---- 宇治市  
業種 ----- 機械・製造  
従業員数 - 133名  
資本金 ---- 3,600万円



「ルーティンワークが多い」という鉄工所のイメージを一掃し、もっと面白い仕事ができる鉄工所にしたいという思いから取り組みが始まりました。また、女性社員も増えるなか、誰もが働きやすい職場環境を目指すため、本当に必要な改革の実践を目指しました。

### 実践内容

#### 工場の生産設備の自動化による創造的な職場づくり

ルーティンワークを削減し、知的作業に集中できる環境へシフトしていくことで、社員が好奇心と創造力を持って成長し続けられる職場づくりに努めています。

#### 社員の声から生まれた福利厚生

「社員と社員の家族どちらもが幸せになってほしい」という思いから、新入社員主導で必要な福利厚生について考えてもらい、それがきっかけとなって、短時間勤務や子連れ出勤、さらには保育料金の一部負担といった制度を整備しました。

### 実践結果

ルーティンワークをなくし、鉄工所のイメージを変えたことで、数名の採用枠に対して、多い年で1000名以上の応募をいただくなど、人材が確保しやすくなりました。

さらに、全社員に占める女性従業員は40%にもなる中で、社員の意見を聞きながら効果的に福利厚生制度の整備を進めて、産休や育休制度を利用しやすく、復帰した後も働きやすい雰囲気ができてきました。



### 事業所からの一言

一人として同じ人はいない。全てが異質ゆえに「理解と寛容」が必要

従業員が  
「自分」を大切に  
できる環境づくり

## 二九精密機械工業株式会社

所在地 ---- 京都市南区  
業種 ----- 機械・製造  
従業員数 - 259名  
資本金 ---- 6,750万円



「社員の生活と家庭が第一、仕事はその次!」。家庭に不安があると、良い仕事ができず、また育児や介護などの理由により優秀な人材が退職するのは惜しいと考えようになりました。そういった思いから、働きやすい職場環境づくりの取り組みをスタートさせました。

### 実践内容

#### 女性活躍の促進

会社オリジナルの産休・育休パンフレットを製作し取得を呼びかけています。子どもが小学校を卒業するまで利用できる時短勤務制度の整備や育休中の社員へ定期的に社内報を郵送するなど、育休から復帰しやすい雰囲気づくりに努めています。

#### 長時間労働の抑制

従業員の業務配分をこまめに見直すと同時に、管理職が個人別残業時間を共有し、業務の平準化に努めています。残業は日々1分単位でカウントし、長時間労働の削減と、家庭での時間を少しでも多く確保できるよう努めています。

### 実践結果

時短勤務を活用する従業員からは「子供が小学校に入っても正社員として働き続けられる」と好評で、家庭を第一に考える働き方を選択でき、仕事のモチベーションも向上しています。

新卒従業員の定着率は98%と高い水準を維持しているほか、新卒採用時には全国から応募が集まり、人材の確保にもつながっています。



### 事業所からの一言

やる気アップの秘訣は「長所を活かし、苦手は得意な人がカバー」

## 株式会社ヤマコー

所在地 ---- 宇治田原町  
 業種 ----- プラスチックダンボール製造直販  
 従業員数 -- 73名  
 資本金 ---- 5,000万円

雇用と職場環境の「バリアフリー」が会社の成長に!



20代から80代まで幅広い年代の従業員がおり、障がい者雇用も積極的に行ってきました。多様な社員が個人のライフスタイルに合わせた働き方を選択し、豊かな発想で会社を動かしてくれているからこそ、良い製品づくりにつながっている。そんな、社員全員が働きやすく、現場が主役の職場環境を整えていきたいと考えたのがきっかけです。

### 実践内容 **ライフイベントに左右されない就労環境の整備**

産休・育休制度を整えることで結婚や出産、子育てなどのライフイベントを迎えても働き続けられる環境を整えました。男性管理職が積極的に育休を取得することで、休暇取得を促進すると同時に仕事と育児の両立ができる働き方を実践。

### **雇用のバリアフリー**

年齢や障がいを壁ととらえず、多様な社員が在籍していることが自然な、社内の雰囲気のパリアフリー化を目指しました。社員を信頼し意見を尊重することで、幅広い発想が飛び交う活気あふれる職場づくりを推進しています。

**実践結果** 育児休暇の取得は特別なことではなくなり、気軽に取得できる雰囲気。結婚や出産後も働き続けやすい雰囲気が広がってきました。年齢や障がいの有無にかかわらず共に働き、率直な意見を出し合っているので社内の人間関係も良好です。フラットで部門横断的な多様なアイデアが個人そして会社の成長にもつながってきました。社員を信頼し、働きがいや生きがいを感じてもらえる職場環境づくりをさらに強化していきます。

### 事業所からの一言

現場で頑張っている社員のフォローが大切と実感しています。誰一人取り残さない、継続できる長寿企業をめざします!



# 宣言いただいた目標の実現に向け、 多様な働き方推進事業費補助金をご活用ください！

## 多様な働き方推進事業費補助金

### 子育てにやさしい職場づくりコース

仕事と家庭の両立に向け、多様な働き方の推進に取り組む府内中小企業者等に対し、その経費の一部を支援します。

#### 〈対象事業例〉

- 仕事と生活の両立支援のための社内制度の整備、コンサルタントの導入
- 子連れ出勤の実現に向けた託児スペースの整備
- 労働生産性向上に資する機器等の導入
- 多様な働き方の理解促進に向けた社内研修の実施、セミナーへの参加
- 人材確保に向けた、新たに実施する上記取組の発信



## 多様な働き方推進事業費補助金

### テレワークコース

仕事と家庭の両立に向け、テレワークに取り組む府内中小企業者等に対し、その経費の一部を支援します。

#### 〈対象事業例〉

- テレワーク実施のための情報通信機器等の導入
- テレワークの実施にともなう就業規則等、社内制度の整備
- テレワークに関する研修等の実施



## 誰もが働きやすい職場づくりに役立つサービスを探ることができます

サービスの利用初年度には、上記補助金を活用できます。

子育て中などでも働きやすい職場環境づくりに役立つサービスを集めました。京都府内の働くみなさんを応援します。

誰もが働きやすい職場環境づくり 京都

検索

#### 〈掲載サービス〉

- 子連れコワーキングスペース、シェアオフィス、サテライトオフィス
- 助産師、看護師等による育児相談サービス
- 育休復帰時研修や男性育休の取得促進に向けた経営者向け研修など各種研修サービス
- テレワークシステムの提案・提供 等



〈補助金や特設サイトに関するお問い合わせ〉

京都府商工労働観光部 労働政策課 075-414-5085



京都府では「仕事と不妊治療の両立支援コール」を開設し、休暇制度等の環境整備に悩む企業の皆様を支援しています。

仕事と不妊治療の両立支援コール

☎ 075-692-3467

HPで事前予約いただければ、  
24時間・365日いつでもご相談いただけます。



● 事前予約ページ