

WORK★LIFE★BALANCE



# ワーク・ライフ・バランス

充実したライフといきいきとしたワークの相乗効果

大分県

大分県では、ワーク・ライフ・バランス(WLB)の推進に取り組む企業を支援しています。働く人が生活を大切にしながら、やりがいや充実感をもって働ける環境づくりは、企業にとって、企業の成長を支える人材の確保・定着、業務改善による経営コストの削減、生産性の向上などさまざまなメリットをもたらす重要な経営戦略となります。本書は県の事業と、WLBの推進に取り組んでいる皆様の事例をご紹介します。



ワーク・ライフ・バランスは企業の経営戦略

## ワーク・ライフ・バランス 実践リーダー研修会

開催日：平成27年10月27日(火)、11月26日(木)、12月15日(火) 各3時間

社内でのワーク・ライフ・バランスの推進に必要な知識や実践スキルを身につけ、企業内で中心となって取組を進めるリーダーを養成するため、経営者や人事労務担当者を対象に研修会を開催しました。

講師に(株)ワーク・ライフバランスのコンサルタント横山 真衣氏を迎え、ワーク・ライフ・バランスの導入法、実現に向けた各ステップごとの取組方等を学んでいただきました。



(株)ワーク・ライフバランス  
コンサルタント 横山 真衣氏

### 研修スケジュール(3回1コース)

(1回目)

WLBの理解を深め、タイプ別の導入方法を考える

(2回目)

自社の課題を見つけ出し、課題解決策を検討する

(3回目)

提案書(WLB導入に向けた計画)を作成する

#### 受講1日目

### 「ワーク・ライフ・バランスを深く理解し コンサルティングタイプを学ぶ」

ワーク・ライフ・バランス推進者としての役割と必要なスキルを学びました。なぜ働き方の見直しを進めるのか、多くの企業が抱える課題はなにか等を様々な角度からデータに基づく説明により理解を深めることができました。また、企業のタイプを大きく4つに分類し、それぞれに適したワーク・ライフ・バランスの導入方法を学びました。

1日目に学んだことをもとに、会社に帰り実習しました。



#### 受講2日目

### 「ワーク・ライフ・バランスに関する問いに答える」

取組を進めるに当たり、社内で聞かれる疑問・質問への対応についてグループワークで取り組みました。参加者それぞれが「社内ですでに受けた難しい質問」をグループで共有し、納得してもらおうための回答、解決策について話し合いました。

各グループから、社内で寄せられた質問が飛び交います。

「社員が少なくて休みにくいし、日々の業務に追われて取り組む暇がない。またWLBの導入にはコストがかかるので中小企業では無理ではないか？」

「取り組んだ方がいいのだろうけど、休みたがらない人を説得してまで休ませる必要があるのだろうか？」

「女性の活躍って、本当に会社のためになるの？」

「我が社は特殊な業界だから、取り組むのは難しいのではないか？」



講師から「話し合いを行うことで、ほかの人のアイデア、視点、言葉の選び方などたくさんのことが学べます。」と話し合うことの大切さの説明がありました。グループワークはさまざまな会議の手法を取り入れて行われました。日々の業務改善にもすぐに応用可能です。また、話し合いには毎回必ず大きなタイマーを使用し「時間」を可視化して取り組みました。

グループごとに質問への回答案をまとめ、発表しました。講師からは、「その質問は誰(経営者、管理職、若手職員等)がしているのか」を細かく想定した回答例が示されました。それぞれの立場に向けた対応が必要であることを具体的に学びました。



## 受講 3 日目 「コンサルティングの手法、事例を知る」

いよいよ研修の総まとめです。組織の変革を進めていくために必要な手法や事例を学び、コンサルティングの模擬体験を通じ実践力が身につけてきました。自社(またはモデルケース)の現状、課題、解決策とその具体的な説明、スケジュール、コストメリット、WLB を実現すると得られる未来像などを盛り込んだ提案書を作成して 3 日目の研修に臨みました。その中から 2 名の方に提案書を発表していただきました。

講師からは全ての提案書に対し、個別のきめ細かいアドバイスをいただきました。



**発表者** 九州建設コンサルタント株式会社 総務課 課長補佐 森部 誠氏

実習課題は自社のケースに落とし込める内容だったので、実際に社内で実践することを想定し、上司に相談しながら取り組みました。残業削減などのコストメリット等を社内で具体的に示すことで、取組に対する共通認識を得られるのではないかと思います。講師に質問し、具体的なアドバイスをいただけたことで、課題に取り組むこと自体がワーク・ライフ・バランス推進の第 1 歩になったと思います。

## 参加者の感想



株式会社オアシス 常務 徳永 吉男氏

WLB に取り組まなければならない背景やメリットを学び、講師から助言もいただいたので、自社に即した具体的なポイントもわかり今後活用できそうです。「結果を出して定時で帰る」を目標に、これからは従業員が「長く働き続けたい」と思えるような会社になりたいと思います。



大分信用金庫 総務部 吉野 杏奈氏

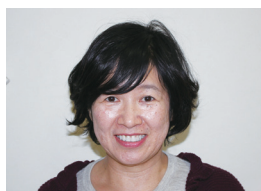
講師の話がとてもわかりやすく、WLB について詳しく知ることができました。職場内でプレゼンを行い、質問を受けることにより現状把握ができました。今後の取組みへの方向性が見えてきたので、すぐにでも実践したいと思いました。他社の方との交流も大変役立ちました。

# ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー (社会保険労務士) がお手伝いします。

県では 10 名程度の社会保険労務士をアドバイザーに委嘱しています。

ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進に向け、「何から始めたらいいのかわからないのか」、「就業規則の見直しはどうすればいいのかわからないのか」といった場合にご相談をお受けします。また、社員向けセミナーの講師としてもご利用いただけます。

## 利用企業紹介



代表取締役 岡田 久美子氏

### 株式会社はなはな

- 設立：平成 23 年 8 月
- 所在地：大分市豊饒
- 事業内容：住宅型有料老人ホーム、通所介護等
- 従業員数：31 名

社内全体で取り組む必要性が理解できました。



## 社員研修の講師として利用

質の高い介護サービスの提供には社員満足が欠かせないので、全社員の個別面談を行い、家庭環境や資格取得の希望に対応した勤務体制を工夫しています。また月に 1 度の社内定例会でサービス向上のため経営理念の共有化や研修を行っています。今回は「働きやすい職場づくり」のために研修講師をお願いしました。研修を受け、WLB の推進は、企業の維持、成長に重要であることがよくわかりました。

今後も全員がやりがいを持ち、仕事も生活も充実感を得られるような職場づくりを続けていきます。

## アドバイザーより

事前打ち合わせを行い、支援メニューを決めます。

お気軽にご希望をお聞かせ下さい。

研修は「WLB とは何か」を理解していただいた上で、個別のニーズに対応した内容にしています。WLB の実現で会社と働く人の双方でよい相乗効果が得られることをお伝えしています。



アドバイザー 篠原 丈司氏

■ お問い合わせ・申込み先：労政福祉課(雇用労働政策課) 労政福祉班 TEL.097-506-3327



平成27年度

# 仕事と子育て両立支援モデル企業 指定証交付式 (平成27年9月8日)



大分県では男性の育児休業取得など子育て参画に取り組む企業を支援し、モデル企業として指定しました。  
(平成22～27年度事業)

## 平成27年度モデル企業一覧

(順不同)

(株)アサヒライズ	(一社)玖珠郡医師会老人保健施設 はね	(医)同仁会 大分下郡病院
(株)あわや	くにも農産加工(有)	日鉄住金テックスエンジ(株)大分支店
(株)ATTS	(株)工藤組	(株)はなはな
(株)エフ・ワイ・シー	公月測量設計(株)	(株)Maeda
大分ゼロックス(株)	(株)サンウェイ	(有)松本自動車工場
(株)カワベ	(株)三栄プロット	(株)マリーンパレス
神崎鉄工(株)	特別養護老人ホーム紫雲荘	(福)みずほ厚生センター
(株)木下築炉	(医)仁泉会 畑病院	(学)溝部学園
(株)九州ホテルリゾート別府ホテル清風	(有)タカキパーツ	モバイルクリエイト(株)
(株)九州木材市場	(株)高山組	柳井電機工業(株)
九酔溪温泉 桂茶屋		

## これまでに指定を受けたモデル企業一覧

(順不同)

○数字は、それぞれの指定年度を表しています。

26 (株)インタープリント	26 大分県民共済生活協同組合	26 (株)玉の湯	26 (福)宇水会
26 大分総合警備管理(株)	26 日油(株)大分工場	26 (株)オアシス	26 サンアスベルフーズ(株)
26 二豊製畳(有)	26 (株)オーイーシー	26 三信産業(株)	26 (株)花菱ホテル
26 (株)大分県自治体共同アウトソーシングセンター	26 新日鐵住金(株)大分製鐵所	26 豊洋企業協同組合	26 (福)大分県社会福祉事業団
26 (福)新友会	26 (株)みらい蔵	26 大分県農業協同組合	26 大和リース(株)大分営業所
26 (学)善広学園総合技術工学院	25 大分県医療生活協同組合	25 (株)コイシ	25 富士甚醤油(株)
25 (株)大分航空トラベル	25 (株)高山活版社	25 (株)別大興産	25 (株)太田旗店
25 西日本電線(株)	25 (株)豊和銀行	25 (株)ホームインブルームメントひろせ	24 大分みらい信用金庫
24 ジェイリース(株)	24 (福)みのり村	24 (医)明徳会 佐藤第一病院	24 (株)TRI 大分 AE
23 (株)明林堂書店	23 (福)萌葱の郷	23 (福)太陽の家	23 フンドーキン醤油(株)
23 (医)恵愛会 中村病院	22 (福)安岐の郷	22 (株)トキハイングストリー	22 (株)日田ビル管理センター
22 (医)敬和会 大分岡病院	22 (株)日豊ケアサービス		



次世代育成支援対策推進法に基づき、認定基準を満たした一般事業主行動計画を策定し、目標を達成した企業は労働局に申請を行うことによって厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。

一般事業主行動計画の策定については、大分県中小企業団体中央会(電話 097-536-6331)がお手伝いします。





# 一流の中小企業を目指して

～経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス～



講師：藤河 次宏氏  
(拓新産業株式会社 代表取締役)

会社概要

- 所在地：福岡県福岡市
- 業種：建設機材のレンタル業
- 従業員：78 名
- 設立：1976 年個人創業、翌年法人化

会社の入社説明会に新卒者が集まらなかった悔しさをバネに、社員本位の働きやすい職場環境づくりに自ら取り組み続けている。ピーク時には入社希望者が 400 人を超えた。現在も 200 人の希望者が訪れる。

## 1 取り組みのきっかけ

28 年ぐらい前、それまで中途採用のみでしたが、新卒採用をしたいと思い、中小企業合同説明会に参加しました。約 50 社に大学生 400 ～ 500 人が参加していました。学生が平均 3 社から 4 社ほど回っていたのですが、当社のブースに誰も座らなかったのです。非常に屈辱を受けまして、それと同時にいかに当社が大学生にとって魅力のない企業かということを知り、働きやすい職場環境をつくらなければ大学生は来てくれないと思いました。

## 2 働きやすい職場環境づくり

就業規則に関する本を買い、自分で見直して労働基準監督署に変更届けを出しました。ここがスタートです。「思い切った抜本的な改善」をしなければならなかったのです。

### 完全週休二日制・有給休暇の完全消化 ～社内での調整～

まず完全週休二日制と有給休暇の完全消化。この二つを目標に取り組むことを決意しました。社員に伝えたところ総反発をくらいました。「そんなことをしたらお客様が同業他社に流れてしまう」あるいは「休めば他の人にしわ寄せが行く」など批判がありました。また、「有給を消化すると、昇級に影響があるのではないか」といった疑心暗鬼もありました。

社員の不安を取り除く必要があったので、朝礼で休暇消化率の悪い人の名前を私が直接読み上げました。それを 3 年ぐらい続けました。社内に浸透したので、それ以降は総務がやっています。とにかく浸透していても、会社の考え方をきちんと伝えるために継続しています。

### 顧客満足と社員満足のバランス

完全週休二日制を維持するために「どうすればいいのか」を話し合いました。完全週休二日制を維持しながらお客様にも何とかサービスを維持する。そのために土曜日に勤務した人は、必ず水曜日に休むことにしました。それでもやはりお客様の都合というのはいろいろとあるわけですね。お客様との接点は営業ですが、営業だけに任せるのではなく、全部署それぞれの立場でお客様に協力を要請しています。

## 残業・休日出勤ゼロ ～営業戦略の変更～

次に残業と休日出勤をなくす取り組みを始めました。これはお客様からずいぶん批判を受けました。社内でも立場が違えば当然考え方や捉え方も違います。営業はお客様の都合を優先しますし、管理センターは商品の管理スケジュールを考えます。当社ではそのため社内調整会議を設け対応します。それでもときにはお客様から同業他社と比較されて「他社と取引する」と営業は言われます。ですから「大口」ではなく「できるだけ多く」のお客様と取引をする。そうすれば少々断られても、全体でカバーできればいいじゃないかと、営業戦略自体も変えました。

### 業務体制の工夫

余裕のある人員を配置しできるだけ複数の業務に日常的に関わらせることによって、欠員ができた時に対応できる体制づくりにずっと取り組んで来ました。そのため育休のように長期にわたる休業者が複数重なっても外部から補充をしたことはありません。

## 3 社内研修の必要性和効果

大学生を採用するようになると、「実務経験があり即戦力」とはなりませんので、社内研修が必要です。当社は外部講師を呼ばず、就業時間内に研修をしています。

研修は階層別、職種別、部門別に合同研修の中で 3 つか 4 つに分けて、3 回から 4 回同じテーマで行っています。回数で言うと年に 10 回から 13 回です。ほとんどワークショップ的なグループ討議を行っています。パネラーは 1 人 10 分から 15 分話します。パネラーになるということは、自分のやってきたことを振り返ることができるわけです。よく言われますように、「教えることは学ぶこと」。研修では教える側もたくさん学びます。それを 20 数年続けています。また、グループ討議をすることで正しく伝える力、理解する力を鍛え、コミュニケーションの向上を図っています。

直接業務につながらないこと、例えば「成果主義か年功序列か」を社内でディベートすることによってそれぞれの長所、短所が明らかになります。

人は「知らない」ことが一番不安です。だから研修を通して賃金体系とか評価主義などを理解してくれればと思っています。当社の評価方法も若い人は「可能性」、ベテラン社員は「実績」を高く評価していると少しでもわかれば、安心して働いてもらえます。

## 4 委員会活動による職場の潤滑化

20 数年前からサークル委員会活動を続けています。バレーやドッジボールなどいろいろな委員会が企画して楽しんでいます。社内でお互いの部署が違い日常的にあまり接することがなくても、サークル活動とか、社内研修でいろいろな人間関係を築くことができます。

## 5 攻める、耐える、備える 「一流の中小企業を目指して」

「ワーク・ライフ・バランス大賞」優秀賞を受賞したときにも聞かれたのですが、「理想的な働きやすい職場環境をつくって、企業を維持できるのか」ということに関心を持たれます。「強い会社」とは「攻める」「耐える」「備える」という言葉がキーポイントらしいです。「攻める」とはつまり成長ですね。売り上げを対前年度プラス伸ばすこと「攻める」は諦めると社員に言っています。

ではどうするか。徹底してコスト削減をしています。例えば経費項目毎に年間の担当者を決め、1年間の予定に沿って数ヶ月毎にチェックする。エアコンのスイッチも担当者以外は操作できません。徹底してコストを抑え、それを可視化して必ず朝礼で定期的に公表します。そうすれば「これだけ効果が上がっているのなら続けよう」と社員もわかってくれるのです。「耐える」というのはコスト削減です。「備える」というのは財務のことです。

当社の様なレンタル業の場合、特に資金調達が経営上重要です。ですから、「耐える」「備える」は、我々が一番やってきたことです。「きちんと休めるように取り組んだ以上は守る」ことを続けてきたので、社員も私の経営姿勢を理解しています。ですから私のお願いするコスト削減に徹底して応えてくれます。あるいはどうすれば残業をなくせるか、自主的に業務改善・簡素化に取り組んでいます。つまり当社の「風土」を理解し守ろうとしています。その結果「働きやすい職場環境」と、「企業を維持できる」ベストバランスを保つことができているのだと思います。

当社の入社案内の表紙に「一流の中小企業を目指したい」と書いています。当社は中小企業のままなのです。それ以上は望んでいません。そのかわり働きやすい「一流の中小企業」を永遠を目指しています。最初からこのような経営理念を示せばそれに沿った形で入社希望者も来てくれます。

「大学生を採用したい、魅力ある職場づくりを」と思い続けて取り組んできたことが、結果的にワーク・ライフ・バランスへの取り組みとなっていたのです。



### 講演 2

ワーク・ライフ・バランスセミナー 平成 27 年 10 月 8 日開催

W L B

## WLB～社員満足度の上げ方

中小企業によるテレワークの実践



講師：横澤 昌典氏  
(向洋電機土木株式会社 広報部 部長)

会社概要

- 所在地：神奈川県横浜市
- 業種：電気工事業
- 従業員：27名
- 設立：1965年

テレワークなどICT技術を駆使した取り組みや社員教育などは、さまざまなメディアで紹介されている。現在も仕事と介護、育児を同時に行うダブルケアで活動中。

### 1 取組の背景

私が病身の父の介護問題に直面したとき、私は30代で父は50代でした。制度の整った一部上場の企業にいましたが、いろいろな理由を付けて介護のために休ませてくれませんでした。「制度がある」と「制度が利用できる」ことは全く違うことでした。

結局前職を辞め、余命宣告を受けた父を引き取りました。そして看取った後で働こうと思ったのです。当時向洋電機の社長が人づてにその話を聞いて「介護中でも働かないのはもったいない。君の経験を活かして当社の働きやすい仕組みを作ってくれ。」と声をかけてくれたのが始まりです。



### 2 方針の決定

いろいろ私なりに勉強し推進していく中で、当社におけるワーク・ライフ・バランスとは、社員の高い意欲と職業能力を引き出すために、生活の質を上げ意欲的に仕事をしてもらうための心的報酬がメインとなるのだわかりました。そして社長と話し合います。4つを決めました。顧客満足、従業員満足、家族満足、個人満足です。特に社長がこだわったのは従業員満足です。従業員は満足しているのか？能力はあるのに、不満を抱えていては十分に能力も発揮できませんし、最終的な個人の達成欲という個人満足にはつながらない。体裁を整えるのが目的ではなく、根本的な原因を解決しないと前には進みません。社員の数だけニーズが違います。ワーク・ライフ・バランスを実現するには、さまざまな人事に対応した「風土と制度」が必要です。要望を言わない人たちのサイレントニーズを掘り起こすことが重要だと考えました。

### 3 取組事例 ～使える制度～

まず水曜日の定時退社に取り組みました。その後、時間外手当 45 時間分も一律支給しました。お客様のご都合で残業せざるを得ない場合もあるからです。ですがこうすると残業しないように取り組むのです。いかに生活残業している人が何人いたかが見えてきました。

有給休暇の取得については、年次休暇の取得推進強化のほかに、子の看護休暇や家族の介護休暇なども年間 5 日以上、年次有給休暇とは別に「積立休暇」を取り入れました。全部で 30 日です。「積立休暇」は傷病、ボランティア、子の看護、家族の介護、不妊治療などに利用可能で、1 時間、2 時間など 1 日分を分割して利用できます。

介護休業は最大 365 日を勤続年数に算入、介護短時間勤務も最大 365 日としています。「使える制度」を徹底しています。また、後ほど述べますが、テレワークも導入しました。

そうしたら、従業員 27 名なのですが、この 5～6 年で 10 人ぐらい子どもが誕生しました。社員から「子育てしやすい、支援体制が整っている」と思われた結果なのだと思います。また「この会社でがんばろう」という意欲の表れであるとも思いました。

### 4 取組事例 ～テレワークの導入～

在宅勤務日は基本 7.5 時間の見なし勤務です。事前申請があれば会社勤務と同じように途中で幼稚園の送迎や病院に行くことができます。当社のテレワークの基本的なイメージですが、通勤時間の短縮です。モバイルワークではなく、ある程度固定された場所での勤務です。会社のメリットは通勤費等オフィスコストの削減と災害時の業務などへの対応、優秀な人材の確保などです。会社のデメリットは、在宅勤務のための設備、システム費用等の発生です。また、就業時間と生活時間の曖昧さが出てきます。ここが本当に難しいです。

従業員のメリットは通勤による時間負担・疲労の軽減によるメンタルヘルス不全の防止、居住区域選択肢の拡大ですね。また、育児・介護・障がいなどで出勤が困難でも就労可能となります。余暇時間の増加、自己啓発や家族との時間共有も上げられます。

従業員のデメリット、ここが一番問題です。職場内のコミュニケーションが減少します。疎外感を覚えたり、会社から適正な評価が行われるか不安になったりします。あともう一つ。会社への帰属意識が希薄になるのです。その会社の管理体制とか指導体制にもよるのですが、ここがテレワークをやるところで一番難しいところです。

そういったメリット、デメリットがある中、当社は、潤沢な予算化や専任者の配置は正直厳しいので、中長期プラン「統合整備計画」を策定し社内へ通知しました。基本的には費用のかからないフリーソフトを使用し、数人の担当制でスタートしました。

使用頻度は違いますが、会長も含め全社員が利用し、仕事の 3～4 割をテレワークで行っています。システムを利用して 1 つの現場の図面を数人で一斉に仕上げることも可能です。

### 5 取組事例 ～協力業者を含めた職場環境づくり～

みんなの意思疎通を図るために勉強会を行っています。それは協力業者さんも同様です。なぜならば会長、社長、私も含めて自分の会社だけが良ければいいというのは違うと思っているからです。

月に 1 度必ず合同で勉強します。例えばハラスメント防止ガイドラインを作成し、外部講師を招いて定着を図りました。心理カウンセラーによるメンタルヘルス講習会も行っています。

また、相談窓口を用意しました。特にパワハラ、モラハラ、マタハラ、暴力などは社外、勤務時間外であっても「自分一人で抱え込まないで一緒に解決していこう」という趣旨で家族にも公開し、私に対応しています。

カウンセリングとコーチングスキル保持者が個別面談を行い、各個人を尊重したアドバイスやアプローチを行います。画一的な取組や金銭的な交渉では根本的な問題解決にはならないからです。

### 6 取組事例 「資格取得講習会」 ～顧客満足を支える社員の戦力化～

資格取得講習会を平成 20 年度から始めて合格者が 400 名を超えました。一級電気工事施工管理技士、第一種電気工事士など工事の資格が多いのですが、ファイナンスプランナーなど私が持っている資格で教えられるものは、教えています。私は、社員によく言っているのですが「もしも何かの理由で転職するようになったとき、資格を持って実務経験があるのが一番いいですが、資格だけでも大きく違います」と。だからみんながんばって講習会に参加してくれます。また個別面談の効果でしょうか、当社の事務担当者は電気工事の免許を持っています。「工事をしている人が何を言っているか理解したいから資格を取りました。」と言ってくれるのです。

資格取得は社員の戦力化となりますが、それに加え、建設業そのものの資格を持っている社員が多ければ当社の入札参加の機会も増えます。

### 7 取組事例 ～家族満足～

年に一回、大きな会場を借り安全大会を開催しています。社員も協力業者さんも家族を全員連れてくることとしています。

家族に仕事を理解してもらうため、大きなスクリーンで動画を流します。「Aさんの今年の工事はこうでした。Bさんはこんな現場の工事をC社と一緒にしました」と紹介するのです。そして壇上で「お父さん、こんなすごい工事をしました。すごいですね。」と表彰します。そうすると子どももお父さんも喜んでくれます。著名人による講演やエンターテイメントも楽しんでもらいます。

毎年皆さん参加してくれるので、家族同士も仲良くなっていますし社員同士も結びつきができます。

### 8 まとめ ～「5方良し」を目指して～

これが当社の考える、「社員と社員の家族と協力業者さんと取引業者さん全て」が対象者でなければいけないという、今の進行状況だと思っています。当然これには結構費用がかかります。でもそれ以上に社員のやる気が上がりました。見違えるほどです。

「これさえやれば、ワーク・ライフ・バランスとして正解」というものはないでしょう。会社と従業員で求めている施策が違えばどんなに一生懸命やっても双方で満足度は上がりません。もしくは享受できる人が限られた施策、例えば育児だけ、介護だけでは本当に一部の人のための施策になってしまいます。最終的に「会社も従業員も家族も取引先も社会も 5 方良し!!」となる施策を推進しなければとの思いで取り組んでいます。





## 「仕事と子育て両立支援モデル企業」紹介



代表取締役 中尾 睦雄氏

### 株式会社三栄プロット

- 設立：平成元年8月
- 所在地：大分市志村
- 事業内容：橋梁・沿岸構造物等の点検 / 調査  
設計 / 製作 / 工事
- 従業員数：45名



女性社員はパートも含めほぼ全員が育休を取得していますが、男性社員の育休取得のきっかけになればと思いいモデル企業に応募しました。

取得を呼びかけたところすぐに第1号が出ました。これまで男性はみんな取得を遠慮していたのかもしれないと思いました。働きやすい職場づくりの重要性、必要性を感じています。忙しいから、人数が少ないから、妻が専業主婦だからなどの理由で、休みなく働くのが当たり前とするのではなく、担当制など業務体制の見直しと人材育成を併せて行うことにより、育児はもちろん介護も両立できる職場づくりを社員とともに目指して行きたいと思っています。



イクメン 篠原 寛治氏

社長からぜひ育休を取得して欲しいとの話がありました。忙しいこともあって迷いもありましたが、せっかくの機会だと思い5日間取得しました。子育ての大変さは理解していたつもりでしたが、意識がガラリと変わりました。一息つく間もなしにやるのが押し寄せてきて、全て子ども中心に回っていると痛感しました。普段自分のことは後回しにして、家事と子育てを担ってくれている妻に改めて感謝しました。

子供と密に接することで、今まで気づかなかった新たな表情や成長を見ることができましたし、家族の絆もいっそう強くなったような気がします。

最後に、このような機会を与えて下さった会社や、休んでいる間仕事のフォローしてくれた上司や同僚に、本当に感謝したいと思います。



九州地方知事会会長 広瀬大分県知事(左)と九州経済連合会 麻生会長(右)



## 九州連携によるワーク・ライフ・バランスの推進

九州・山口地域の行政及び経済団体のトップがそろって『ご当地男ディ(ダンディ)(\*)』を宣言しました。(平成27年10月28日九州地域戦略会議、宮崎市にて)九州・山口地域の自治体・経済界が一体となり、男性の働き方、家事・育児に対する意識改革に取り組み、働きやすい職場環境づくりを推進します。

(\*)ご当地男ディとは

育児を楽しむ、仕事だけではなく家庭や地域の生活も大切に、イクメンや子育て従業員を応援する、それが当たり前でかっこいいと思わせる男性



## 大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議 (平成28年1月28日)

行政・労働団体・経営者団体など8者(\*)が連携してWLBの取組を推進するため、H23年度に「大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議」を設置し、定期的にワーク・ライフ・バランスの推進に関する施策の説明、講演、意見交換などを行っています。

【団体一覧】(\*) 大分県 / 大分労働局 / 連合大分 / 大分県経営者協会 / 大分県商工会議所連合会 / 大分県商工会連合会 / 大分県中小企業団体中央会 / 大分経済同友会