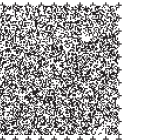


# Find Your Reiwa Model

Find Your  
Reiwa Model

世田谷区生活文化政策部  
人権・男女共同参画課

TEL.03-6304-3453  
FAX.03-6304-3710





# 様々な経営課題を解決する鍵

物価高騰、深刻な人手不足など企業を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあります。

このような状況を打破し、目の前にある課題を解決していくためには、『男女共同参画を柱とした経営戦略』が鍵になります。

## ■ 事業者が取組むこと

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の第6条(事業者の責務)では、事業活動及び事業所運営において、男女共同参画及び多文化共生社会の形成に向けた必要な措置を講じるよう努めることが規定されています。

世田谷区では、区や区民だけでなく、事業者も一体となり、男女共同参画や多文化共生を推進していくことを目指しています。

## ■ 男女共同参画の視点が重要

世田谷区が実施した調査では、多くの事業者が今後の課題として1番に「人手不足」を挙げています。従業員の定着や優秀な人材の確保等のためには、男女共同参画の視点が重要になっています。

『今後の経営上の課題』



※ 上位5項目のみ掲載

令和5年度「世田谷区産業基礎調査」

## 持続可能な経営戦略としての令和モデル

### ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは、  
 ・やりがいや充実感を感じながら働き  
 ・健康で豊かな生活のための時間が確保でき  
 ・家庭や地域社会などにおいても人生の段階に応じて多様な生き方が選択実現できることを指します。事業所では、従業員の心身の健康を維持する労働環境を作ることとして、例えば働きながら子育てができる環境づくりや、介護などライフステージに応じた働き方や価値観への対応が求められます。



具体的な取組みとしては、  
 ・業務の見直しによる業務効率化や長時間労働の削減  
 ・計画的な年休取得の促進  
 ・新たな休暇制度の創設(アニバーサリー休暇制度、配偶者出産休暇、年次有給休暇の積立制度等)  
 ・男性の育児参加の促進  
 などが挙げられます。

### ハラスメントの防止

職場において、パワー・セクシャル・マタニティー・SOGIハラスメントのほか、近年ではカスタマーハラスメントも増えており、従業員への悪影響、会社への不利益影響が発生しています。  
 ハラスメント防止は事業者の義務であり、防止対策を取ることは、従業員が安心・安全に働ける職場づくりにつながり、従業員の定着や事業所のイメージの向上が図られます。



具体的な取組みとしては、  
 ・就業規則等に各種ハラスメント禁止を明記  
 ・ハラスメントに関する研修、講習等の実施  
 ・ポスター、リーフレット、手引き等の啓発資料の配布、掲示  
 ・事業所内外に相談窓口、苦情処理機関等の設置  
 ・実態把握のためのアンケート調査  
 などが挙げられます。

### 従業員の定着



優秀な人材の確保

## 持続可能な経営

労働生産性の向上・コスト削減

### 従業員の意欲向上



### 仕事と家庭の両立支援

従業員が育児や介護などのライフイベントに際して、仕事を辞めたり、キャリアを中断することなく長く働き続けるためには、事業所内でのサポートが不可欠です。近年では、経営や人事の方針として位置付けたり、相談窓口を設置する事業所も増えてきています。



具体的な取組みとしては、  
 ・育児・介護休業、休暇制度(子の看護休暇、介護休暇等)の利用促進や充実  
 ・育児短時間制度の導入  
 ・育児復帰支援プランの策定  
 ・フレックスタイム制、時差出勤、在宅勤務など柔軟な働き方の充実  
 ・情報提供や学習支援などの復職支援の充実  
 などが挙げられます。

### 多様性の尊重

多様性とは、さまざまな社会、異なる性的指向など、それぞれの人々が持つ多様なバックグラウンドのことを指します。個性や価値観を互いに認め合ったうえで、それぞれが活躍できる取組みが求められています。  
 事業者が積極的に取り組むことにより、多数派の意見に多様な視点を加え、新しいアイデアを生み出す効果が生まれています。

別、性自認や性的指向など、それぞれの人々が持つ多様なバックグラウンドのことを指します。個性や価値観を互いに認め合ったうえで、それぞれが活躍できる取組みが求められています。



具体的な取組みとしては、  
 ・LGBTQへの理解を深める研修の実施  
 ・就業規則等に同性パートナーの処遇  
 SOGIハラスメント禁止等を明記  
 ・LGBTQを含むジェンダー平等に向けた人事、給与、福利厚生制度の構築  
 ・性別に応じた制服や服装規定などの撤廃  
 などが挙げられます。

### 企業イメージの向上



### 女性活躍推進

女性の活躍を推進し、女性が働きやすい環境を整えたり、女性管理職を増やすことで、会社の成長やイメージアップが期待できます。そのためには、男女の採用・昇進が公平に行われること、賃金格差をなくしていくことが重要です。

具体的な取組みとしては、  
 ・積極的な女性の採用、管理職等への登用  
 ・キャリアアップのための研修実施  
 ・個別キャリアプランニングの実施  
 ・保育サービス補助  
 などが挙げられます。





# 皆さまの1歩をサポートします

※文字の色を世田谷区(ブルー)、東京都(オレンジ)、国(グリーン)で示しています。 ※本紙掲載の情報は3月時点の情報のため、変更となる場合があります。

## 世田谷区及び(公財)世田谷区産業振興公社の取組み

### 男女共同参画・制度活用講座

男女共同参画の基礎的な知識や男女共同参画を踏まえた経営戦略、活用できる制度について、講座を実施しています。講座の情報は世田谷区立男女共同参画センターらぶらすのHPIに掲載します。

【問い合わせ先】  
世田谷区立男女共同参画センターらぶらす 03-6450-8510



### セクシュアル・マイノリティのための世田谷にじいろひろば電話相談

セクシュアル・マイノリティについての電話相談です。職場での困りごと等の相談に応じます。  
毎月 第1・3金曜日 午後2時～5時  
第2・4金曜日 午後6時～9時(12月28日～1月4日を除く)

【相談先】  
世田谷区立男女共同参画センターらぶらす 03-6805-5875

### 経営者及び人事・採用担当者向けセミナー

経営者、人事・採用担当者向けに、採用の秘訣や、知っておくべき改正労働法について等をお伝えするセミナーを開催しています。経験豊富な講師が、多種多様なテーマで、皆様の悩みや疑問にお応えします。

【問い合わせ先】  
三茶おしごとカフェ 03-3411-6604



### 人材採用のサポート

区内企業様向けに、求人票の公開、採用イベントを開催することが可能です。また、三茶おしごとカフェに利用登録された求職者の方から、採用条件にマッチした方をご紹介します。

【問い合わせ先】  
三茶おしごとカフェ 03-3411-6604



### 社会保険・労働相談

社会保険労務士が、労務等についてのご相談を行っています。  
月～土曜(祝・休日・年末年始を除く) 午前9時～午後8時 1回あたり1時間程度、年度内に3回までご相談いただけます。  
担当する相談員を調整させていただくため、10日前までにお申し込みください。  
※火曜、金曜(三茶おしごとカフェ)、第1日曜日(烏山区民センター)は午後1時～5時まで予約不要で相談いただけます。

【問い合わせ先】  
三茶おしごとカフェ 03-3411-6604



### 総合経営相談・経営支援コーディネーター伴走支援初回相談

販路開拓、業態転換、経営改善、広報、マーケティング、各種補助金などの情報収集など、経営に関する様々な相談を公社相談ブースにて、1時間無料で中小企業診断士に相談いただけます。  
月～金曜(祝・休日・年末年始を除く) 午後1時～午後4時(事前予約制)

【申し込み先】  
公益財団法人 世田谷区産業振興公社 経営支援・雇用係 03-3411-6608



### 中小事業所向けハラスメント相談窓口外部委託サービス(有料)

社内にハラスメント相談窓口を設置することが難しい世田谷区内の中小事業者を支援するため、外部窓口を有料で提供するサービスです。中小企業法人または個人事業主が申し込み契約(有料)していただけます。

【申し込み先】  
公益財団法人 世田谷区産業振興公社 経営支援・雇用係 03-3411-6613



## 東京都や国の取組み

### TOKYO「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス」相談窓口等(東京都働き方改革促進事業)

社会保険労務士などの相談員による相談、講座、専門家の派遣等を行います。

【問い合わせ先】0120-388-038



### Tokyo LGBT相談 専門電話相談(事業者の方向け)

性的マイノリティの方々が働きやすい環境づくり等の取組みを支援するため、電話相談を行っています。

【問い合わせ先】050-3138-4011



### 東京働き方改革推進支援センター

労務管理・企業経営等の専門家による電話相談や企業訪問相談、出張相談会やセミナー等を実施しています。

【問い合わせ先】東京働き方改革推進支援センター:0120-232-865



### 中小企業育児・介護休業等推進支援事業(厚生労働省)

両立支援の専門家が育休復帰支援プランや介護支援プランの導入についての無料サポートやセミナーを開催しています。

【問い合わせ先】育児・介護支援事務局:03-5542-1740



### 総合労働相談コーナー(厚生労働省)

労働条件、採用・募集等を含めた労働問題に関する相談を行っています。

【問い合わせ先】厚生労働省 東京労働局 総合労働相談コーナー



### 両立支援等助成金、業務改善助成金等、各種助成金(厚生労働省)

仕事と家庭の両立に関する助成金等、各種助成金について情報を掲載しています。

【問い合わせ先】厚生労働省 東京労働局



## その他の事業

### 社労士110番・無料電話相談(東京都社会保険労務士会)

年金、健康保険、育児、介護、雇用保険、助成金、労災保険、安全衛生、労働関係等のお悩みについて、社会保険労務士が相談に応じます。

【問い合わせ先】03-5289-8844



### 総合労働相談所(東京都社会保険労務士会)

賃金、労働時間、労働条件、退職勧奨、解雇、求職・復職、ハラスメント、労災、雇用保険、社会保険等のお悩みについて、社会保険労務士が相談に応じます。

【問い合わせ先】03-5289-8833



## 情報掲載サイトのご紹介

### 事業者向け情報掲載ページ

らぶらすの講座情報や区の取組みを掲載しています。



### 東京都生活文化スポーツ局ホームページ

ライフ・ワーク・バランス等に関する情報を掲載。



### 東京都女性活躍推進ポータルサイト

女性活躍推進の取組みに関する情報を掲載。



### TOKYOはたらくネット

事業者及び従業員向けに就労・雇用等に関する情報を掲載。



### TOKYOノーハラ企業支援ナビ

事業者及び従業員向けにハラスメント防止の支援情報を掲載。



### 性的マイノリティに関する企業向けポータルサイト

東京都が実施する制度や企業向けの情報を掲載。



### 「仕事と生活の調和」推進サイト(内閣府)

仕事と生活の調和の推進に向けた取組事例、イベント等の情報を掲載。



### 両立支援のひろば(厚生労働省)

仕事と家庭の両立の取組みを支援する情報を掲載。



### 多様な働き方の実現応援サイト(厚生労働省)

多様な働き方を実現するための情報を掲載。



### 働き方・休み方改善ポータルサイト(厚生労働省)

従業員の働き方・休み方の見直し・改善のための情報を掲載。



### あかるい職場応援団(厚生労働省)

職場内におけるハラスメント等の予防・解決に向けた情報を掲載。



### 女性応援ポータルサイト(内閣府)

女性のライフステージに応じた施策に関する情報を掲載。



## 表彰・認定制度を活用してPRしましょう!

世田谷区では、「男女共同参画先進事業者表彰」、東京都では、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業制度」、国では「優良企業認定(えるほし認定・プラチナえるほし認定)」を実施しています。こうした表彰・認定制度を活用することで、会社のイメージUPや優秀な人材の確保につながるとともに、表彰や認定への申込を通じて、事業所内の環境整備にもつながっていきます。

## 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」とは?

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。令和4年4月1日からは、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、**常時雇用する労働者が301人以上の事業主だけでなく、101人以上300人以下の事業主に拡大**されました。行動計画の策定を通じ、職場環境が改善されることにより、従業員の意欲向上や人材の定着を高めるなど、メリットがあります。東京都や国の制度を活用しながら、策定してみませんか?



### 学校法人 日本菓子学園

<https://www.nihon-kashi.ac.jp/>

**代表** 校長 三浦 秀一 **業種** 教育 **所在地** 世田谷区上野毛2-24-21

**創業** 昭和35年11月 **社員数** 35名 **TEL** 03-3700-2615

**Interview**

**校長 三浦 秀一 さん**  
本校は、製菓・製パンの専門学校です。分野の特徴として女性の学生が多く、卒業後に本校に就職する教員も女性が多く、女性比率の高い業種です。そのため、女性が働きやすい環境を整備することは、自然なことでした。育児介護の取得しやすい環境整備や本校独自の限定正社員制度等を設けて、女性が家庭と仕事の両立を図れるよう努めております。今後も、男女問わず働きやすい職場を目指していきたいと考えております。

**教育局 教育部 杉山 香代子 さん**  
現在小2と小5の子どもがおります。それぞれ産休・育休を取得し、早出や残業がない本校独自の限定正社員制度を利用して働き続けています。下の子が小2になった今年度から、通常の正社員に戻りました。子どもの病気や怪我などで急な休みを取ること多いですが、職場の皆さんにフォローしていただき、大変ありがたくなっています。

**教育局 教育部 高橋 渚 さん**  
本校卒業後新卒教員として入職しました。現在は、先輩教員の助手や自分がメインとして実習授業を受け持っています。本校は、お菓子の専門学校のため、同期生も女性が多く、職場も先輩後輩問わず女性が多いです。先輩が子育てと仕事の両立をしながらキャリアアップを図るのを間近で見て、自分自身もプライベートと仕事の両立を目指して頑張りたいと思っています。

### 東京福祉バス株式会社 世田谷営業所

<https://www.tyofukushi.co.jp/index.html>

**代表** 飯田 善彦 **業種** 旅客自動車運送事業(福祉輸送事業) **所在地** 世田谷区成城3-18-5

**創業** 昭和54年6月 **社員数** 125名/世田谷営業所(全体570名) **TEL** 03-3416-0294

**Interview**

**代表 飯田 善彦 さん**  
古くは平成27年頃より女性添乗員さんへ大型二種免許(バス運転資格)取得支援を行い、運転士さんへの職種変更によりさらなる活躍の場を広がって頂いております。今後、車両の自動運転化が進む中、送迎業務における添乗員さん方の役割がより一層社会的な重責を担って頂くことを見据え、引き続き今後も介護職員初任者研修等の資格等の取得を支援し、女性社員の職域の拡大と共に、バスご利用のお客様に安心してご乗車頂けるような送迎バス会社を目指して参ります。

**常勤添乗員 西村 美華 さん**  
未経験で入職しましたが、研修は何でも質問できる環境でしたので前向きな気持ちで1人立ちすることができました。少日数から始めて5ヶ月目から常勤へと勤務形態を変えました。午前便と午後便の間にしっかりと休憩時間が取れる為、必ず帰宅できることは本当に助かります。我が家には老犬がいるので様子を見ながら家庭の用事も済ませることが出来ます。今後もワーク・ライフ・バランスを大切に日々の仕事に向きあって参ります。

**少日数添乗員 稲見 千恵子 さん**  
私は週2日、添乗員として車内でのお客様の見守りや乗降介助を行っております。1日の中で送迎の無い時間は自宅に戻ることが可能で、私生活との両立に時間を割けることは私以外の乗務員の満足度にも繋がっていると思います。会社は最長74歳まで雇用延長が可能な事、勤務日数(週2~3日)の選択ができることや勤務時間も状況により個々配慮する様に対応してくださり、女性が子育てや介護等をしながら働くことができる職場であることが魅力です。

### 南海工業株式会社

<https://www.nankai-ind.co.jp/>

**代表** 幸崎 龍史 **業種** 建設業 **所在地** 世田谷区船橋3丁目26番7号

**創業** 昭和38年11月 **社員数** 30名 **TEL** 03-3483-7511

**Interview**

**代表 幸崎 龍史 さん**  
建設業では、人手不足が深刻な問題となっていますが、人口減少による人材不足を外国人に頼るのではなく、育児休業後に仕事に復帰する女性をターゲットにしようと思ったのがきっかけでした。実際働いてもらうと、顧客対応等は男性よりも女性の方が評価が高く、今では部下を付け若手指導も行ってもっております。今後も女性社員を積極的に増やし活躍してもらおうと考えております。

**工事部 課長 高橋 和子 さん**  
建築専門学校を卒業後、弊社で13年勤務しております。入社時より改修工事現場で経験を積み、職務にあたりながら、1級建築施工管理技士と2級建築士の資格を取得しました。安全対策に注意を払いながら下請業者を取りまとめ、居住者様への心配りを怠らず務めてきた結果、監理会社の方々から高い評価を得られる様にもなりました。現在は課長職を任せられるようになり、後輩の指導にあたりたいです。

**工事部 上田 恵美子 さん**  
私は未経験から働き始めました。最初は右も左もわからない事ばかりでしたが、今では2級建築施工管理技士の資格も取得し現場を任されています。長く務める上で一番に心強かったことは、先輩に女性の現場責任者がいたことです。現場で困っている事や職人さんとのコミュニケーションの取り方などをよく相談していました。今後も女性が積極的に採用され、活躍できる会社であるようになり、先輩のような頼れる存在を目指していきたいです。

## 令和5年度 世田谷区

# 先進事業者表彰 受賞事業者紹介

未来が変わる 誰もがいきいきと働ける職場を目指して

男女共同参画の視点を取り入れた取組みを行っている 事業者を紹介します。身近なところから取り組んでみませんか？

### NPO法人アクト世田谷たすけあいワーカーズ ゆりの木

<https://www.yurinoki.or.jp/>

**代表** 中島 信子 **業種** 訪問介護業 **所在地** 世田谷区船橋1-1-2山崎ビル201

**創業** 平成4年12月 **社員数** 23名 **TEL** 03-3429-6721

**Interview**

**理事長・介護福祉士 中島 信子 さん**  
1992年にゆりの木を設立してから30年が経ちました。介護保険に参入して23年。当初の理念の地域に根ざした「たすけあいの輪」を繋ぎ、ワーカーズコレクティブの支えあって自分らしく働く、意見を出すのが責任も負う。地域社会への貢献を忘れず持続可能で活力のある地域社会の実現を目指していきたいと考えています。メンバー不足、また高齢化が当面の課題ですが新しい知識、スキルアップに努め、利用者様、地域の皆様とゆりの木がゆりの木らしく歩んでいけるよう努めています。

**事務局長・介護福祉士 飯澤 恵子 さん**  
「ワーカーズ」という働き方でメンバーひとりひとりの意見を尊重しながら事業を継続して参りました。ここ数年においてはコロナ禍の中でのICT導入、第三者評価の受審、障がい福祉分野の拡大等色々なことにチャレンジしています。また、福祉を必要とする地域の皆様に、安心した暮らしができますよう、あたたかな質の高いケアを提供できるよう日々メンバーもスキルアップしています。運営側としては、メンバーが働きやすい職場環境づくりを常に課題にあげながら、みんながいつも笑顔でいられる職場を目指して今後も取り組んでいきたいと考えております。

### 株式会社 秀デザイン企画

<https://www.shudesign.tokyo/profile/>

**代表** 大滝 秀人 **業種** 建築設計/生産設計に関わる一般派遣労働者派遣事業 **所在地** 世田谷区奥沢3-13-11-501

**創業** 平成18年6月 **社員数** 19名 **TEL** 070-1659-3127

**Interview**

**代表 大滝 秀人 さん**  
社員を増やし始めたころから、男女問わず、働きやすい環境整備を行ってきました。採用面接の際に心配事を聞くと、子育てとの両立やリモート勤務は可能か等がでてきます。子育てと両立できる環境など、皆さんの大事にしている事を聞き、そこに真摯に向き合う事、スピード感を持って方向性を提示してあげる事が大切だと考えています。パンデミックも経験し、企業は益々柔軟な働き方を作っていく必要があるかと思っております。現状に満足せず進化し続けたいと考えております。

**3D設計部 E.C さん**  
前職は全く違う業界で、事務職や電話オペレーターなど違う業種をしておりました。子育てが落ち着いたのを機にやりたいうことをやってみようとお職業訓練校に半年通い、建設業の世界に飛び込みました。業界は今世代交代や人手不足の過渡期であり、それを解消する方法の一つとして、BIM普及の動きも盛んな状況です。建築知識やBIM技術を身につけ、効率よく現場で建築を納められる人材を目指していきたいと思っています。

**総務部 清水 佑美 さん**  
未経験で入社し、一部の経理、人事業務・総務業務を一人で行うポジションですので、不安がありましたが、先輩社員の皆さんがリモートで適宜教えてくださり、問題なく業務に取り組みすることができています。二人の子育てをしながら、完全在宅、そして時短で働ける環境を整備していただけているので、非常にありがたいですし、モチベーションも保てています。色々なお仕事を任せてもらえるので、日々精進しながら楽しく仕事に取り組んでおります。

### 合同会社 Rug

<https://ligar.jp.net/>

**代表** 久保 直樹 **業種** ペット業(トリミングサロン) **所在地** 世田谷区南鳥山4-3-14 ウィンヒルズ104

**創業** 平成28年6月 **社員数** 5名 **TEL** 03-6279-5485

**Interview**

**代表 久保 直樹 さん**  
トリミングサロンは女性の割合が高い職業となっております。日々の業務の中では業務的な会話しかできないため、従業員1人1人と定期的に個人面談をし、仕事や、プライベートに関する事を傾聴する機会を設けています。出産などを機にリタイアをしてしまう方が多い職種でもあるため、子どもが産まれても働き続けられる職場づくりを目指しています。キャリアアップのための研修参加など、従業員教育にも力を入れています。

**トリマー 内海 さとみ さん**  
現在、育児休業中です。初めての妊娠で、命を預かる技術職ということもあり、産休まで無事に働けるのかという不安がありました。定期的な面談でのサポートや周りのサポートもあり無事に産休を迎え、出産することができました。育児休業中の現在も、復帰に向けて、子供を育てながら働きやすい勤務形態をオーナーと相談中です。復帰後もオーナーと面談等でコミュニケーションを取りながら働きやすい環境を整えられたいと思います。

**トリマー 小林 加奈 さん**  
働き始めて1年半ほどになりました。「就労準備支援事業」を活用していただいたことにより、今までしていた掃除やカルテ出しなどの作業が減り、トリミング業務により注力することができるようになりました。技術関係のセミナーはもちろんです。サロン運営をしていくために必要な経営セミナーにも参加する機会をいただき、社員教育として投資していただけることで日々刺激をもらっています。