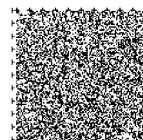


Find Your Reiwa Model

持続可能な
経営戦略としての
令和モデル

～様々な経営課題を
解決する鍵～



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』



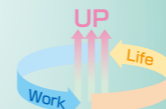
※ 上位5項目のみ掲載

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。



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。



株式会社ハッピースパイラル

https://kids.seconds.jp



代表 飯田 昌之 創業 2005年2月 社員数 16名
業種 衣料品・ブランド品のリユース店運営 TEL 03-6805-7170
所在地 世田谷区瀬田1-22-19 瀬田モントビル1F



受賞コメント
今回の受賞、本当にうれしく思います。この賞のことは、何年か前から知っていたのですが、弊社こそ値するのでは?と思い、思い切っ
て応募してみました。多くのかたの協力もございまして、受賞することができました。今回の受賞を、スタッフ全員で、やってきたことの
確認と更なる更新の機会にできればと考えております。



代表取締役
飯田 昌之さん
Masayuki Iida

弊社は、この取組
みを意識してきた
訳ではないのです
が、子供服リユース
が主という業種柄、既婚女性の力が必要
な職場でした。その為、既婚女性の働きや
すい環境は併せて整備できました。幸い、
私も子育て真っ盛りでしたので、気持ち
は解つつもりでした。会社には、まだまだ課
題はあります。ゆとりをもって、欲張らず、
経営できたらと思います。また、社会に目
を向けると、子育て社会は、学校スケ
ジュールと共に、平日と土日がかきり
しています。サービス業が好きなら、出
産後も働ける丁度良い職場(土日を中心
に休めるサービス業)として、モデルケ
アになれたらと考えております。



子供服査定リーダー
古舘 しのぶさん
Shinobu Furutate

現在小3の子ども
がおります。子ども
が2歳になる少し前
に、前職のアパレル
企業から転職しました。職種は変われど扱
う品は同じ洋服だったので、自分の持つ知
識を活かしつつ、「ブランド子供服」という
新たなジャンルの知識を得られることを
楽しみながら働けています。また、リユ
ースを通して売りたい人、買いたい人の橋
渡しをし、双方の満足を得られることは
この職種の魅力だと感じています。子ども
の急病時など休みも柔軟に対応いた
だけ、社内には同じように子育て中の方が多い
ので、お互いの事情を理解し合いなが
ら働ける環境であることは、何よりあり
たいです。



レディース部門査定リーダー
下條 麗美花さん
Remika Shimojo

子持ちシングルマ
ザー。入社して6年
目です。前職も同
業種でアルバイト
で働いていましたが、子供が小学校入学
するにあたり自分も正社員で働きたいと
思い入社しました。福利厚生はもちろん、
子育て世代への配慮が魅力で入社を決め
今に至ります。仕事優先ではなく、育児や
家庭の事、プライベート等、理解のある
会社で感謝しております。なにより自分の
"好き"を仕事にできて続けられている
ことに感謝でいっぱいです。今後もその
感謝を、自分のチカラを会社に貢献して
返していけるよう精進したいと日々思っ
ております。働くことが楽しい会社です。

表彰理由

風通しの良い職場、社員の勤務時間内に 仕事を終えるというワークライフバランス意識

- 社員募集の段階で、販売員、査定員、ネット登録(在宅勤務)と、自分の働き方にあった職務に応募が可能な仕
組みを取り入れている。
- 社員の要望に応じて、時短勤務などを取り入れている。時短勤務による心理的効果についても考慮し、仕事と
家庭のどちらも円満にするための環境を整えている。雇用形態について、社員から契約へと、自分の生活に
合わせて移行するなど、幅広い働き方の変化に柔軟に対応している。
- 社員自身の希望する販売という職種の中で、子育て中の社員が多いということを考慮しながら、土日は月数回
の出勤に留めている。また、土日勤務希望の社員を募集することによって、双方にとって良い働き方の組み合
わせを構築し、かつ個々に適した働き方を受け入れている。

令和6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 組んでみませんか?

株式会社アンプインテリアデザイン

https://anp-interior.com



代表 小早川 梓 創業 2013年7月 社員数 6名、アルバイト3名
業種 オーダー家具のデザイン施工・内装設計・内装工事 TEL 03-6379-8675
所在地 東京都世田谷区八幡山1-9-17



受賞コメント
アンプインテリアデザインは、オーダー家具のデザイン施工・インテリアデザインの他、内装設計・内装工事も行なっております。デザイン会社という業務とと
もに、建設業という側面を持ってあります。私たちの仕事は、女性だけでは成り立ちません。女性も男性も同じように活躍できる会社を目指してき
ました。今では、性別、年齢、国籍を超えて、様々な夢やキャリアを持つ社員が活躍しています。社員みんなが支え合いながら、チームとして成長
できる組織を目指しています。これからも、誰もが働きやすく、やりがいを持って仕事に臨むことができ、毎日が楽しく感じることをできる
職場環境を作りたいと考えています。



代表取締役
小早川 梓さん
Azusa Kobayakawa

11年前の創業当時
から、女性が働きや
すい会社を作りたい
と目標に掲げてきま
した。ここまで多くの社員と働く中で、女性
はもちろん、男性も同じように、自由な働
き方を求めていると感じました。それぞ
れに夢やキャリアアップなど、様々な未
来を思い描いていて、それを一緒に実
現していけるような会社でありたいと思
っています。今では、女性だけに特化
せず、女性も男性も分け隔てなく、同
じように活躍できる環境を作りたいと考
えています。社員とのコミュニケーション
は特に大切に、こまめに一人一人と対
話する時間を設け、たくさん話を聞き、
それぞれのライフステージやライフス
タイルに合わせた労働環境を整備でき
るように心がけています。



マネージャー
山本 茜さん
Akane Yamamoto

入社当初はパート
タイム従業員とし
て採用されました。
建築関係の業界で
は、女性で主婦という立場だと、事務補
佐など限られた仕事しか任されてもら
えない企業も多い中、現場での手元作
業や設計補佐から事務処理まで、いろ
いろな仕事を経験させてもらい、今
では正社員として働いています。自分
の興味のある仕事を体験させてもら
えることは、仕事への意欲に繋がっ
ていると感じています。本人のやる
気を育ててくれる会社だと日々感じ
ていますので、期待に応えられるよ
うに、他の従業員と一緒に会社を盛
り上げていきたいと思っています。



設計チームリーダー
西村 萌さん
Megumi Nishimura

大学卒業後、新卒
で入社して今年
で5年目になり、現
在は設計チームの
リーダーを任されて
います。昨年より、
夫の転勤で2年間北
海道に移住するこ
とになりましたが、
現在もフルリモート
にて勤務を続けて
おります。初めはフル
リモートでの勤務に
不安もありましたが、
現在は家庭と仕事を
両立しながら安心
して仕事が続けら
れています。ライフ
ステージが変わっ
ても、その時に一
番働きやすい勤務
形態を模索してい
ただき、離れた場
所でも働き続けら
れる環境に感謝し
ています。今後も家
庭と仕事を両立し
ながらキャリアア
ップに励みたいと思
います。

表彰理由

代表自身が仕事と家庭の両立の難しさを経験し、 誰もが働きやすい職場を確立

- 顧問社士と契約をし、休暇や働き方の方針について決めている。代表自身がインテリア会社に勤めていた時、帰宅が
遅く子どもとの時間が取れなかった経験を活かし、完全フレックス制度を導入している。また、長く働いてもらうため
副業も可とし、在宅勤務も認めるなど、その都度顧問社士と相談の上勤務形態を調整している。就業規則を定めている。
- パートから正規雇用へ昇格した社員を、幹部社員研修に参加させ、管理職のスキルを磨いてもらう取り組みをしている。
- 社員からの要望や意見を、一人ひとりと時間をかけてヒアリングをしている。従業員の不安解消のため、1on1ミー
ティングを2か月に1度実施し、困っている事、仕事に対しての考え、将来のことなどを聞き仕事に反映させている。
自分の夢を持った男性社員は、夜間の専門学校に通っているため、社員になることをあきらめていたが、完全フレ
ックスでの働き方を提案し、仕事と学校を両立させながら、正社員として登用している。
- 経営指針発表会には、自分の夢をかなえるため退職した社員や、退職後も外注委託という形でかかわってい
る社員が多く参加し、良好な関係を続けている。
- ライフイベントによる働き方の形態の自由度が高く、希望者には週休3日を導入している。

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HP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 03-3411-6613



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?

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