

---

カエル！ジャパン通信 Vol.220 令和5年11月29日

発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

---

<<<今号の目次>>>

1. 取組紹介 長く楽しく働ける健康的な仕事環境づくり  
信幸プロテック株式会社

2. 最新情報

《地方公共団体等の動き》 8件

---

## ■□■ 1. 取組紹介 ■□■

長く楽しく働ける健康的な仕事環境づくり

---

会社名 信幸プロテック株式会社

事業内容 空調設備工事事業、ほか

本社所在地 岩手県紫波郡

社員数 45名

表彰歴 岩手県働き方改革 AWARD2018 個別プロジェクト賞(業務改善部門)、いわて女性活躍認定企業等認定(ステップ2)など

---

社員一人ひとりの意識を高め、現場主導で働き方改革を進めることは重要です。今回は健康経営を円滑に浸透させた岩手県の信幸プロテック専務取締役 村松直子さんにお話を伺いました。

### ◆働き方見直し活動を通して自分たちのDNAを整理

当社では2012年より、社内に「安全」「環境」「教育」「ブランディング」「IT」に関する5つの委員会を立ち上げました。社員は必ず何れかの委員会に所属します。会社全体の行事を行う場合には、経営者側で決定しますが、運営はそれぞれの委員会主導で行います。経営者側として「安全」「環境」「教育」など、社員に知ってもらいたい重要なテーマがありますが、忙しい日常業務の中で取り組むことは難しい。そこで、委員会活動を通じてこれらの課題について理解を深め、2年ごとにメンバーを更新しながら、**多角的な視野で考える機会を提供する**という意味も含まれています。

健康経営はこの委員会制度の「ブランディング委員会」からの発案で、2022年より開始しました。**健康経営が「長く楽しく働ける職場」という自社ブランドの向上と採用活動に効果**

を発揮するとの発想です。

2017年から始めた働き方改革の一環で、自社の歴史やDNAを見つめ直し、社内の多様なスタッフとの協議を通じてブランディングを進めてきました。その過程で、長時間労働や休暇取得の難しさという労働環境の問題点が明らかになり、解決策を模索しました。コンサルタントのアドバイスを受けたり、「ブランディング委員会」を立ち上げ、全社的に健康経営の取組を始めることで、これらの課題に対処してきました。

#### ◆幅広い年齢層が無理なく取り組める内容

当社は、18歳から74歳まで幅広い年齢層の社員が活躍しています。健康経営の取組として、健康診断の受診率100%の徹底のほか、生活習慣として「月間平均歩数6580歩（開始時より10%アップ）」の目標を設定しています。目標達成に向けて、全社員参加の歩数記録イベント「ウォーキングチャレンジ」を行い、月間歩数上位者や上位チームの表彰を行っています。チーム制を採用することで、運動が得意な人も苦手な人も一緒に活動し、チーム全体の順位を上げるという同じ目標を持つことで、コミュニケーションの活性化にもつながっています。

ほかにも、野菜不足になりがちな食生活を改善するため、昼休みにサラダバーを開催したり、胃腸に効き目のあるスムージーを提供しています。ヨガ教室やストレッチなどのイベントも男女問わず人気でした。



(左) 全社員参加の歩数記録イベント「ウォーキングチャレンジ」

(右) 昼食時に開催されたサラダバー

社内の変化として、社員が「健康」について意識的に考えるようになったと感じています。各自が立てる年間の自己啓発計画にも、必ず健康に関する目標は記入されていますし、「土

日の買物も歩いて行きました」など自分のできる範囲で運動をしようという気持ちが言葉の端々から見受けられるようになりました。

#### ◆見える化することで生まれた相手への配慮

健康的に働くことに注力する中で、しっかり休養を取ることも重視しています。当社の場合、コロナ禍において空調や換気の需要が高まり、業界全体が忙しくなったため、どうしても夜間出勤や休日出勤、時間外労働が必要となることがあります。その対策として「今週中に代休を必ず取ってください」と上司から声をかけたり、部門長であっても定時に帰れる日は「帰ります」と、率先してみんなに声をかけたり、遅くまで残らないよう各自が工夫しています。

また、いつ誰が有給休暇を取得しているか、出勤・退勤の記録、時間外の記録もポータルサイトで全社員が閲覧できるよう可視化しました。全員が確認できることで、管理職だけでなく、社員同士でも一緒に仕事をしている相手が、「月間残業時間が 40 時間を超過しそうだから作業日程を調整しよう」とか「自分が手伝おう」というサポート意識が生まれるようになりました。

今後の取組課題としては、「休暇取得制度の見直し」です。当社は年間スケジュールで休日が決まっている変形労働時間制なのですが、週休 2 日、もしくは 3 日を希望する社員もいます。今の体制では実行が難しいため、根本的な改革が必要です。会社が健康経営を推進することで、社員も健康についての意識が随分と高まりました。あとは、しっかり休息が取れるような体制づくりを目指し、継続して改善の取組に努めていきたいと考えています。

---

## ■□■ 2. 最新情報 ■□■

---

### 《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体にお問い合わせください。

#### 【青森県】

男女共同参画についての研修会に講師を派遣します。

市町村や町内会、自治会等が開催する男女共同参画研修会に青森県男女共同参画センターの職員を講師として派遣します。

実施時期：令和 5 年 4 月～令和 6 年 3 月の間に実施されるもの。※年末年始を除く

派遣対象：

- 1.市町村、町内会・自治会等が開催する研修会であること。
- 2.受講者がおおむね 10 人以上見込まれること。

3.開催時間がおおむね1～2時間であること。(応相談)

※オンラインによる開催についても対応可能です。事前に御相談ください。

募集数：先着3団体程度

費用負担：無料

申込方法：原則として当該派遣を希望する研修会を開催する日の1か月前までに申込書を提出。募集の関係上、事前に電話にて申込の可否を確認してください。

[http://www.apio.pref.aomori.jp/gender/event/gender\\_workshop\\_instructor/](http://www.apio.pref.aomori.jp/gender/event/gender_workshop_instructor/)

#### 【東京都】千代田区

もっとパパを楽しもう！「パパ育休が家族を変える、社会が変わる！」

「男性の育休取得が当たり前になる社会」について、実際に育休取得したパパたちのリアルボイスに耳を傾けながら、講師と一緒に考えます。

日時：令和5年12月8日(金) 19:00～20:30

実施方法：オンライン講座 (Zoom ウェビナー)

定員：80名 ※申込順、区内在住・在勤・在学者を優先

参加費：無料

申込方法：Web

<https://miw.city.chiyoda.lg.jp/3718/>

#### 【東京都】葛飾区

葛飾区 ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業の御案内

職場環境を整備し、社員等の仕事と生活の両立推進に取り組もうとしている区内の中小企業等に、ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザーを無料で派遣します。

申込要件：

- 1.葛飾区内に本社または主たる事業所を置いていること
- 2.常時雇用する労働者数(パートタイマーも含む)が300人以下の企業、社団法人、財団法人等であること
- 3.ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、または取組を予定していること
- 4.育児・介護休業法に基づく就業規則を作成・改正予定であること
- 5.過去にアドバイザーの派遣を受けたことがないこと

費用：無料

ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザーの派遣に関する費用は区が負担します。

派遣期間：おおむね3か月とし、派遣決定した年度中に派遣業務を終了していただきます。

申込方法：持参又は郵送

申込期限：令和5年12月8日(金) ※予算がなくなり次第、申込受付を終了します。

<https://www.city.katsushika.lg.jp/business/1000011/1019383/1005368.html>

## 【長野県】

“あいとびあ”さんかくセミナー第5回〈キャリア形成と女性活躍〉「女性（わたし）のウェルビーイングと実践のヒント～暮らし・キャリア・社会から～」開催のお知らせ  
女性特有のキャリア形成、リーダーシップの発揮、自分自身のライフ＆ワークの満足度を高めることをテーマに、幅広い視点から一緒に考えていきましょう。

日時：令和5年12月16日（土）13：30～15：30（受付 オンライン13：20～、会場13：10～）

場所：オンライン「Zoom ウェビナー使用」で受講

もしくは市町村サテライト会場でのパブリックビューイングで受講

※開催市町村は、長野市、飯田市、伊那市、駒ヶ根市、大田市、信濃町

定員：パブリックビューイング：長野市会場16名、飯田市会場60名、伊那市会場30名、駒ヶ根市会場40名、大田市会場20名、信濃町会場30名 ※いずれも先着順

対象：県内在住、在勤、在学の方

参加費：無料

申込方法：

オンライン視聴：電子申請サービス

会場での視聴：電子申請サービス又は電話

申込締切：令和5年12月8日（金）

<https://www.pref.nagano.lg.jp/aitopia/event/jigyoyo/051216sankakudai5kai.html>

## 【愛知県】名古屋市

日本と海外を知ることで見えてくるこれからの未来

男女共同参画社会の実現に向けて、現状や課題を学びます。男女が共に自分らしく生きることのできる社会を目指して未来のためにできることを考えてみませんか。

テーマ：

第1回 今、注目されているフェムテック！～ほがらかなあしたをみんなでつくろう～

第2回 個を大切にできる教育～フィンランドの幼児教育現場から～

第3回 日本とどう違う？海外のワーク・ライフ・バランス

第4回 ポジティブアクションの必要性～海外や日本の取組～

第5回 男女共同参画の未来を考える

日時：

第1回 令和6年1月22日（月）10：30～12：00

第2回 令和6年1月29日（月）10：00～12：00

第3回 令和6年2月5日（月）10：00～12：00

第4回 令和6年2月19日（月）10：00～12：00

第5回 令和6年2月26日（月）10：00～12：00

場所：イーブル名古屋 第4集会室 ホール（第1回）

対象：女性

定員：30名

受講料：1,200円

申込方法：Web、郵送又は窓口

<https://e-able-nagoya.jp/lec/19741/>

#### 【鳥取県】

ジェンダーバイアス解消セミナーの御案内

長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）にとらわれることなく男女共同参画への理解を深め意識を育んでいくため、セミナーを開催します。

日時：令和5年12月2日（土）13：30～15：30

会場：倉吉交流プラザ視聴覚ホール

定員：100名（+当日オンライン配信定員100名）

参加費：無料

申込方法：電子申請サービス、メール、FAX又は持参

<https://www.pref.tottori.lg.jp/item/1339902.htm#itemid1339902>

#### 【香川県】高松市

2023 高松市男女共同参画市民フェスティバル ～だれもが自分らしく暮らせる社会へ～が開催されます！

講演会・映画・ワークショップ・パネル展など多彩な講座やイベントがありますので、ぜひご参加ください。

開催期間：令和5年11月18日（土）～12月3日（日）9：00～17：00 ※11月21日（火）、11月28日（火）は休館

場所：高松市男女共同参画センター

申込方法：電話又はFAX

<https://www.sankaku087.net/news/2023%e9%ab%98%e6%9d%be%e5%b8%82%e7%94%b7%e5%a5%b3%e5%85%b1%e5%90%8c%e5%8f%82%e7%94%bb%e5%b8%82%e6%b0%91%e3%83%95%e3%82%a7%e3%82%b9%e3%83%86%e3%82%a3%e3%83%90%e3%83%ab%e3%81%8c%e9%96%8b%e5%82%ac/>

#### 【愛媛県】

「えひめ男女共同参画フェスティバル 2023」を開催します！

今年のフェスティバルでは、放送作家として活躍されている野々村友紀子（ののむらゆきこ）さんをお迎えし、基調講演をしていただきます。また、えひめ女性財団の自主企画イベントや各グループによる販売、体験コーナー、展示、ステージ発表、企画イベントなど内容盛り

だくさんで開催いたします！

日時：令和5年12月2日（土）、12月3日（日）9：30～15：30

場所：愛媛県男女共同参画センター

◆基調講演

日時：令和5年12月3日（日）13：20～14：50

場所：愛媛県男女共同参画センター/1階 多目的ホール ※又はオンライン(YouTube 配信)

定員（会場での聴講）：300名 ※先着

参加費：無料

申込方法：Web 又は往復はがき

<https://www.ehime-joseizaidan.com/soshiki/2/festa2023.html>

---

【編集後記】

今回は、信幸プロテック株式会社の健康経営の取組を御紹介させていただきました。円滑な組織運営のためには社員が心身ともに健康であることが重要です。新型コロナウイルス感染症の拡大が、人々の心理面に大きな影響を与えたことも記憶に新しいところです。

厚生労働省の令和4年の調査（※）によると、過去1年間（令和3年11月1日から令和4年10月31日までの期間）にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合は13.3%（令和3年調査10.1%）で、このうち、連続1か月以上休業した労働者がいた事業所の割合は10.6%（同8.8%）と、いずれも前年度に比べ増加しています。

企業において、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する方法の一つに「ストレスチェック制度」があります。同制度は、常時50人以上の労働者を使用している事業場に義務付けられており、「労働者」には、パートタイム労働者や派遣先の派遣労働者も含まれます。また同制度はメンタルヘルス不調の未然防止だけでなく、従業員のストレス状況の改善及び働きやすい職場の実現を通じて、生産性の向上にもつながります。事業者は事業経営の一環として、積極的にストレスチェック制度の活用を進めていくことが望まれます。

※厚生労働省「令和4年 労働安全衛生調査（実態調査）」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/r04-46-50b.html>

---

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。

このまま御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>