

# ループ LOOP

2020.01 Vol.13

男女平等推進センターでは、ワーク・ライフ・バランスについての情報パンフレットやグッズを作成イベントや講座等で配布しています。



## 葛飾区男女平等推進センター かつしか ワーク・ライフ・バランス読本

### 「ワーク・ライフ・バランス」ってなんだろう？

ワーク・ライフ・バランスとは、人それぞれの希望に応じて、「仕事」と子育てや家族の介護、地域活動、自己啓発等の「仕事以外の生活」の調和が図れる状態をいいます。

そのためには・・・ **働き方の見直し** がポイント！

「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすもの

### なぜ今、ワーク・ライフ・バランスが注目されているの？

◆ライフスタイルや人々の価値観の変化

|                    |             |              |
|--------------------|-------------|--------------|
| 共働き世帯が片働き世帯を大きく上回る | 共働き世帯 66.8% | 片働き世帯※ 33.2% |
|--------------------|-------------|--------------|

※片働き世帯は、男性雇用者と兼業の妻から成る世帯（総務省「労働力調査」(平成30年)より)

◆多様な働き方の選択  
「正規社員で働きたい」、「自分のライフスタイルにあった会社が見つからない」

◆長時間労働により心身の健康に悪影響  
「仕事が忙しすぎて残業ばかり・・・」「有給休暇なんてほとんど取れない・・・」

◆子育て世代、中高年齢など、各世代で仕事以外の生活時間を必要とするさまざまな理由  
「介護のために仕事をやめざるを得なかった」「短期勤務を続けたいけど・・・」

## ご存知ですか？

### 社会保険労務士を無料で企業に派遣します！

従業員の仕事と生活の両立推進に取り組む区内企業に、ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー（社会保険労務士）を派遣します（おおむね3か月間）。育児・介護休業法に関する就業規則の作成または改正をして、「仕事と子育て・介護などの両立支援に取り組みたい」という企業の方は、ぜひご利用ください。

## CONTENTS

- P2 企業向けセミナー  
知らなかったでは済まされない！  
～働き方改革関連法で今すぐ企業が取り組むこと～  
近藤由香さん
- P4 採用と定着  
～次世代に続く企業になる秘訣～  
近藤由香さん
- P6 中小企業の防災対策、これだけはやっておこう  
本田茂樹さん
- P8 ワーク・ライフ・バランス取組企業紹介  
株式会社グレースフルライフ（居宅介護支援）





葛飾区は令和元年8月28日に、東京商工会議所葛飾支部と共催し、「知らなかったでは済まされない！働き方改革関連法で今すぐ企業が取り組むこと」をテーマに企業向けセミナーを開催しました。講師の港国際社会保険労務士事務所代表の近藤由香さんに、セミナーでお話された今すぐ取り組むべきポイントをまとめていただきました。

2019年4月に労働基準法の改正があり、企業の働き方が大きく変化しています。ここでは企業の関心が特に高い残業時間の上限規制と、有給休暇の5日の付与義務についてお伝えします。

(※中小企業における時間外労働の上限規制についての適用は2020年4月1日です。)

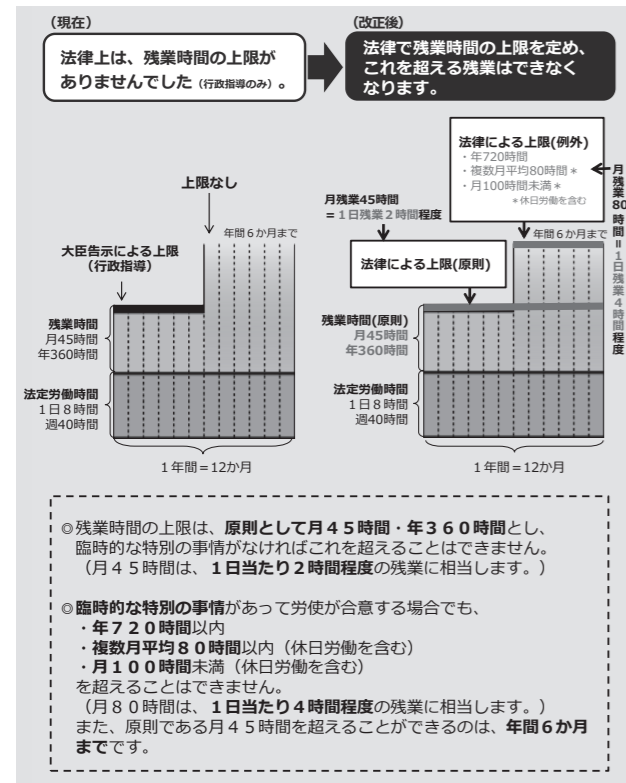
## 1. 残業時間の上限規制の導入

突然ですが質問です。「1日3時間程度、月60時間残業をさせることは出来るでしょうか？」

今までは行政指導はありましたが、法律上の残業時間の上限はありませんでした。ですが今回の改正で、法律で残業の上限を定め、これを超える残業は出来なくなります。(中小企業の適用は2020年4月です。)このため、臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合を除き、1月45時間を超えて残業をさせることは出来なくなりました。

表1：出典 厚生労働省

【パンフレット】「働き方改革～億総活躍社会の実現に向けて」(2019/4掲載)より



ポイントは、36協定の特別条項を結んでいても、休日労働を含んで複数月平均80時間以内、単月でも休日労働を含んで月100時間未満でなければならない点です。「時間外労働」だけを見て、「上限はいかないだろう」と安心していただくと、後から見たら休日出勤を数回していた場合、時間数の計算には休日出勤時間数も含まれますので、「予想外に時間数が多くなってしまった！」ということが起こらないよう、休日労働時間も含めて管理をしていくことが必要となります。

会社が取り組むことは表2を参考にしてください。まずは就業規則を確認し、会社で適用されている労働時間制度が何なのか、それは有効なのか(1年変形労働時間制なら労協定が出来ているのか、有効に制度が適用されているか等を確認)、「いつが時間外労働となり、いつが法定休日になるのか」を明確にしましょう。この前提を誤ると、残業の時間数の集計を誤ることに繋がってしまいます。

表2：出典 港国際社労士事務所作成資料より

| チェック                     | 内容   |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 適用されている労働時間制度を確認する(変形労働時間制なのか、労基法上の原則通りなのか等)       |
| <input type="checkbox"/> | 就業規則で法定休日を確認する                                     |
| <input type="checkbox"/> | 労働時間の実態を把握する体制が出来ているか確認する(タイムカードの導入や打刻ルールと実施の徹底)   |
| <input type="checkbox"/> | 36協定を適正に締結する(締結する時間数に注意)                           |
| <input type="checkbox"/> | 時間外労働、休日労働の削減に取り組む                                 |
| <input type="checkbox"/> | 長時間労働になっている従業員へは注意喚起と、なぜ長時間となっているかを会社全体で確認し、改善を行う。 |
| <input type="checkbox"/> | 上記の流れを月ごと、数か月ごとに、確認して改善をしていく                       |

また、単に残業を減らすことだけでは、従業員へのしわ寄せとなり、従業員の不満を増幅させ離職に繋がりがかねません。残業を減らす取組は、生産性の向上とセットで行う必要があります。生産性向上と言うと難しく聞こえますが、すぐに取り組めるものとしては、無駄な会議の削減や無理や無駄な工程の定期的な見直しが考えられます。

## 2. 誤解が多い!? 有給休暇の5日の付与義務とは?

従業員の年5日の年次有給休暇(以下有給休暇)の取得が、会社に義務付けられることとなりました。これは大企業、中小企業問わず2019年4月から既に実施されています。

ここでは質問が多い点を見ていきましょう。それは「従業員がパートタイマーやアルバイトであっても会社は年5日の有給休暇を取得させるのでしょうか?」という質問です。

パートタイマーやアルバイトであっても元々有給休暇は付与されますが(日数は出勤日数によって比例する比例付与と言います。)、今年度付与する日数が(繰り越し分を除いて)10日以上ある方に対しては、パートタイマーやアルバイトであっても、年5日取得させる義務の対象となります。

今年度新しく付与する(繰り越し分を除いた)日数が10日以上ある従業員が対象となりますので、週4日勤務のパートタイマー・アルバイトでしたら雇入れから3年6か月以上経過した従業員が対象となります。(表3の青色の従業員が対象)また、有給休暇は翌年まで繰り越しが出来ますが、この繰り越し分の日数は除いた日数で数えて10日以上付与する従業員が対象という点がポイントとなります。

表3：出典 港国際社労士事務所作成資料

| 週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数   | 雇入れの日から起算した継続勤務期間 |       |       |       |       |       |         |  |
|---------|--------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|--|
|         |              | 6か月               | 1年6か月 | 2年6か月 | 3年6か月 | 4年6か月 | 5年6か月 | 6年6か月以上 |  |
| 4日      | 169日から216日まで | 7日                | 8日    | 9日    | 10日   | 12日   | 13日   | 15日     |  |
| 3日      | 121日から168日まで | 5日                | 6日    | 6日    | 8日    | 9日    | 10日   | 11日     |  |
| 2日      | 73日から120日まで  | 3日                | 4日    | 4日    | 5日    | 6日    | 6日    | 7日      |  |
| 1日      | 48日から72日まで   | 1日                | 2日    | 2日    | 2日    | 3日    | 3日    | 3日      |  |

## 3. 企業が出来る工夫事例

年5日の有給休暇の取得を実施するには、個人ごとの有給休暇の日数が何日なのか、そしていつが付与される日(基準日)なのかを企業は明確に把握していないと管理が難しいです。そのため、最近では付与する日(基準日)を統一する企業も増えています。また、有給休暇を従業員に計画的に取得してもらうために、あらかじめ有給休暇の取得計画表(表4)を従業員に提出してもらい、それを基に、会社が有給休暇の時期指定をする方法も有効です。

人手不足倒産を回避し、求職者や従業員から「選ばれる」企業になるには、求職者が企業選びで見ている「働きやすさ」を整備することが必須となります。法律が変わったから対応するのではなく、採用や定着で人から選ばれる企業となるために、経営戦略として取組を実施していくことが必要となっているのです。

表4：年次有給休暇計画書の提出の例

表4は、従業員が提出する「年次有給休暇取得計画書の提出について」のフォーマットを示しています。表には、提出日、提出者名、そして「第1希望日」と「第2希望日」の欄があり、それぞれ「月 日( )」の形式で記入するようになっています。



本誌2～3頁記載の企業向けセミナーを講演していただき、働き方改革のコンサルタントでもある社会保険労務士の近藤由香さんに、現在の中小企業の課題と今後の成長のためには何をどのように取り組めばよいのかについてご寄稿いただきました。

## 1. 人手不足倒産の増加と、人が会社を辞める理由

人手不足倒産という言葉が最近耳にするようになりました。倒産というと、経営状況が悪化して倒産というケースを思い浮かべますが、人手不足を原因として倒産に至る件数が、日経新聞の記事（2019年8月18日）によると「2019年1月～7月で累計200件を超え通年過去最高であった18年を上回る可能性がある」ということです。

また、厚生労働省平成30年上半期雇用動向調査結果の概況によると、前職を辞めた理由で多いのは、男性は「その他の理由（出向等を含む）」「定年・契約期間の満了」を除くと、「給与等収入が少なかった」9.5%の次に「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」8.7%となっています。また女性は「その他の理由（出向等を含む）」「定年・契約期間の満了」を除くと、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」13.2%となっています。

つまり、人が会社を辞める理由としては、労働時間、休日等の労働条件を理由に挙げる人が多く、採用や定着で選ばれる企業になるかどうかは、重要な経営課題であると言えるでしょう。

## 2. 経営者の高齢化とM&A(合併)の際に買手が見る最重要ポイント

経営者の高齢化も進んでいます。2019年版中小企業白書によると、最も多い経営者の年齢は「1995年に47歳だったが、2018年には69歳となっており、経営者年齢の高齢化が進んでいることが分かる」とあります。

高齢化が進むと次の課題は後継者選びですが、後継者がすぐに見つからない場合も少なくありません。その課題の解決方法の1つとして現在注目されているのがM&A(合併)です。

M&Aの現場では、売り手となる企業としては、いかに自社の価値を上げるか(自社の価値を下げないか)がポイントとなりますが、ここで買手が見ている重要な点は未払い残業代がないか(あるならいくらか想定されるのか)という点です。

時間外労働があり、未払い残業代が発生している場合、M&Aの際により買手候補が見つかって、未払い残業代の想定金額が高いことで、進んでいた話が破談になるケースもあります。

つまり、今後自社をM&Aを検討する際でも、「未払い残業代が発生していない」という点が重要になるのです。

## 3. 法令違反での企業名公表のリスク

未払い残業代があった場合に、従業員や元従業員から請求され、不意の経営リスクとなることは当然ですが、それ以外にもリスクがあります。例えば、労働基準関係法令違反で送検されたり、企業の経営トップに対し指導をして公表された事案については、厚生労働省、労働局のホームページに企業名や所在地、違反項目の概要がおよそ1年間掲載されることになっています。

厚生労働省や労働局のホームページに企業名と所在地等が掲載されると取引先からの信用を失ったり、採用でも「ブラック企業」のイメージがつき、求職者の応募が減少するなどダメージははかり知れません。

「今までは未払い残業代を請求する従業員はいなかった」「今までは何もなかった」としても、今までは時代が違うと言えるのです。今までの感覚や意識を変えなければ、生き残っていく企業にはなれないのだ、と認識を変えていく必要があるのかもしれない。

表1：出典 港国際社労士事務所作成資料

労働基準関係法令違反に係る公表事案例

| チェック   | 内容                                     |        |                            |
|--------|--|--------|----------------------------|
| 株式会社   | 従業員4名に36協定の延長限度を超える違法な時間外労働を行かせた       | 千代田区   | H30.11.9送検<br>H31.3.29有罪確定 |
| 有限会社S  | 労働者1名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行かせたもの    | 中野区    | H31.1.9送検                  |
| 株式会社Y  | 高さ約3mの2階開口部で、手すり等を設けることなく労働者に作業を行かせたもの | 葛飾区    | H30.11.15送検                |
| 流通株式会社 | 労働者2名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行かせたもの    | 東京都練馬区 | H31.1.30送検                 |

## 4. 自社は大丈夫？具体的にチェックをしてみましょう

それでは、具体的に何を始めればよいのでしょうか。まずは自社の状況を表2を使ってチェックをしてみましょう。

表2：出典 港国際社労士事務所作成資料

自社はどの位大丈夫？チェックリスト

| チェック                     | 内容  |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | タイムカード(勤務表)は導入して使っている。  |
| <input type="checkbox"/> | タイムカード(勤務表)の打刻時刻(記載時刻)は、実際の始業終業時刻と乖離していない。  |
| <input type="checkbox"/> | 出勤時間、退社時間の打刻(記載)は1日毎で見ても15分や30分で丸めることはしていない。<br>(例 18:05分退社の場合、時刻を丸めて18:00に打刻となっているとNG) |
| <input type="checkbox"/> | 裁量労働制や管理監督者も含めて時間管理を行っている。  |
| <input type="checkbox"/> | いつが法定休日なのか、理解している。  |
| <input type="checkbox"/> | いつが深夜割増が必要な時間帯なのか答えることが出来る。   |
| <input type="checkbox"/> | 36協定の締結と労基署への届け出がされている。   |
| <input type="checkbox"/> | 届出をしている36協定は有効期限内である。   |
| <input type="checkbox"/> | 月の残業時間、深夜労働時間は何時間か従業員ごとに把握できる仕組みがある。  |
| <input type="checkbox"/> | 労基法上の管理監督者の定義を理解している。   |
| <input type="checkbox"/> | 労基法上の管理監督者であっても深夜割増は支給している。   |

表3：出典 港国際社労士事務所作成資料

固定残業代制度の場合のチェックポイント(概要)

|   |  |  |
|---|--|--|
| 雇用契約書へ基本給と区別して記載すること。                     | 就業規則(賃金規程)及び雇用契約書にて時間外手当が固定残業代である旨を明記すること。 | 手当の名称は固定残業手当等、固定残業代として払っていることが分かる手当名称となっている。 |
| 何時間分の時間外手当なのか雇用契約書に明記すること。                | (固定残業代として支払っているのは)算出した法定上相当な時間数であること。      | 実際の残業時間の方が多く固定残業代としての時間数に差があれば差額を支払うこと。      |
| 雇用契約書上、実際の残業時間との差があれば、差額を支払う旨記載することが望ましい。 |  |  |

### 近藤由香さん 株式会社 港国際ワークスタイル研究所 代表取締役 港国際社会保険労務士事務所 代表

大学卒業後、損害保険会社勤務時代に損害保険代理店と関わる中で中小企業では就業規則が整備されていない現実、離職率の高さに直面。企業が発展するには企業理念・それに基づく教育、働きやすい制度が必要と考え、在職中に社会保険労務士を取得。その後社会保険労務士事務所にて代表社員。東京都内で、社労士事務所を新設し、同時にワークライフバランスについての相談業務専門の「株式会社 港国際ワークスタイル研究所」を設立。現在はワークライフバランスコンサルタント、社会保険労務士の資格を活かしながら、企業の”ホワイト化”・企業変革を中心に活動中。

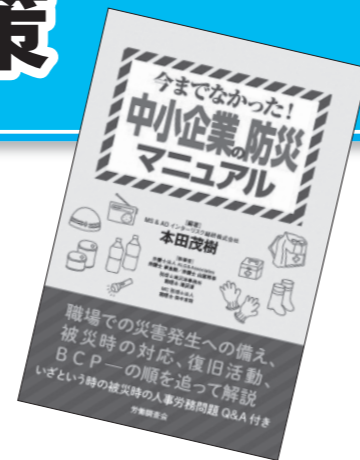




# 中小企業の防災対策

# これだけはやっておこう

自然災害が猛威を振るう昨今、さまざまな緊急事態に見舞われた場合でも、自社の被害を最小限にするとともに、被災後も商品やサービスを提供できるように平常時から準備しておくことが大切です。小規模の企業が今とるべき防災対策のポイントについて『中小企業の防災マニュアル』（労働調査会）の著者である本田茂樹さんにご寄稿いただきました。



これまで日本は多くの自然災害に見舞われてきました。特に、2011年の東日本大震災、そして2016年の熊本地震では、建物・設備への被害、また電気・ガス・水道などライフラインの途絶に加え、従業員の欠勤などにより事業を停止せざるを得なかった企業が多くありました。

しかしその一方、中小企業では、防災計画が策定されていないなど、災害への準備はまだまだこれからという状況です。

本稿では地震災害を例にとり、中小企業の防災対策において「これだけはやっておこう」という点を説明します。

## 1. 身体・生命の安全を確保する、そして会社資産を守る

### (1) 身体・生命の安全を確保する

防災対策では、まず従業員の命を守ることが最優先です。災害発生後、生き残った従業員の数が少なければ、その後の復旧活動を円滑に進めることはできません。また自社の事業を継続することも難しくなります。

従業員やその家族の命が守られてこそ、企業も生き残ることができます。

### (2) 会社資産を守る

従業員が生き残っても、自社の建物が倒れたり、また機械などの設備が壊れていたりすると、その後の復旧は難しくなります。

また、実際に地震が起これしまうと、それから建物や設備を守る手立てはありませんから、発災前に次のような対策を講じておくことが重要です。

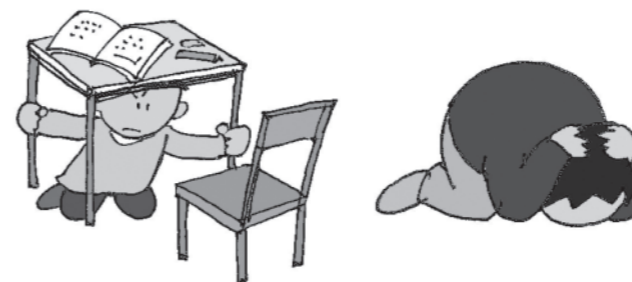
- 建物の耐震チェックを行い、必要に応じて耐震強化を進める
- 工場に設置された機械については、メーカーと安全対策を検討する
- 書棚やキャビネット、大型家具などの転倒防止対策を講じる
- 机上のパソコン、天井のプロジェクターなどの落下対策を行う
- 複合機などキャスター付きの機器類はストッパーで固定する
- 窓ガラスや商品陳列棚のガラスに飛散防止フィルムを貼る など

自社のビルや工場が地震の揺れで倒壊した場合、その中で仕事をしている従業員、そしてそこにある機器類や書類、またデータ類の多くが失われます。耐震チェックと耐震強化工事には、もちろん費用がかかりますが、優先順位を上げて取り組むことが重要です。

## 2. 被災時の対応

### (1) 大きな揺れに見舞われた際のとっさの行動

過去に発生した大地震、例えば東日本大震災や熊本地震クラスの激しい揺れに見舞われた場合、実際にできることは非常に限られます。またその時は、他の人の助けを借りることも難しい状態ですから、瞬時に自らの命を守る行動を身に付けておくことが必要です。



- 机など身体を保護できる場所にもぐる
- 廊下などにいる場合は、姿勢を低くして頭を守る
- 窓ガラスから離れる
- キャビネットや書棚から離れる など

テレビ・ラジオやスマートフォンなどによって、緊急地震速報の発表を知ることがあります。ただし、実際に激しい揺れがくるまでの時間は、数秒から長くても数十秒ですから、ためらわず行動することが極めて重要です。

また、震源からの距離によっては、緊急地震速報が間に合わず、突然揺れる場合があることも理解しておきましょう。

### (2) 大きな揺れがおさまってからの行動

地震の激しい揺れは、東日本大震災のように数分続く場合もありますが、長くても1分程度というのが一般的です。大きな揺れがおさまってからは、次の行動をとることが求められます。

- 職場の同僚や来客の安全を確認する
- ケガをした人がいた場合は応急手当をする
- 初期消火を行う(ただし、逃げ遅れには注意するなど)

## 3. 生活に必要な物資の備蓄

非常に大きな地震が発生した場合、支援物資が届くまでには数日かかります。中小企業は、その間を持ちこたえるための物資を準備・備蓄しておくことが大切です。

特に、地震発生後に企業の従業員が一齐に帰宅しようとする、自衛隊や警察・消防が行う救助活動に支障が出たり、また帰宅途中に余震の被害に見舞われたりすることから、一齐帰宅の抑制が推奨されています。

そのため、従業員が社内にとどまれるように、企業は水・食料品など生活に必要な物資を備蓄しておきましょう。(表1)



表1：生活に必要な物資

|                     |  |  |
|---------------------|--|--|
| 生活に必要な物資<br>(水・食料品) | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 水</li> <li>● インスタント食品</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● レトルト食品</li> <li>● 缶詰 など</li> </ul>  |
| 生活に必要な物資<br>(その他)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 簡易トイレ</li> <li>● ポリタンク・バケツ</li> <li>● ウェットティッシュ</li> <li>● 毛布</li> <li>● アルコール消毒薬</li> <li>● タオル</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● トイレットペーパー</li> <li>● カセットコンロ</li> <li>● 紙皿・紙コップ・割りばし</li> <li>● 衛生用品</li> <li>● ビニール袋</li> <li>● 毛布 など</li> </ul> |



現在の三井住友海上火災保険株式会社に入社、その後、リスクマネジメント会社の勤務を経て、現在に至る。リスクマネジメントおよび危機管理に関するコンサルティング、執筆活動を続ける一方で、全国での講演活動も行っている。

これまで、早稲田大学、東京医科歯科大学大学院などで教鞭を執るとともに、日本経済団体連合会・社会基盤強化委員会企画部会委員を務めてきた。

近著に、「中小企業の防災マニュアル」(労働調査会)、「健康長寿のまちづくり-超高齢社会への挑戦」(時評社)などがある。

**本田茂樹さん** ミネルヴァベリタス株式会社 顧問  
信州大学経営大学院 非常勤講師



# WLB取組企業の紹介

## 株式会社グレースフルライフ

事業内容：居宅介護支援 従業員：5名

葛飾区では、区内の企業を対象にワーク・ライフ・バランス支援アドバイザーを無料で派遣する事業を行っています。2018年度にこの事業を利用された、株式会社グレースフルライフ代表取締役の大塚温子さん（写真左）とアドバイザーを担当した社会保険労務士の坂井陽子さん（写真右）にお話を伺いました。（取材日2019年6月4日）

### ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業にお申し込みされたきっかけは？

広報かつしかを見て社会保険労務士のアドバイスが無料で受けられると知ったので申し込みました。新たに引き継いだデイサービス事業の労働環境整備に就業規則の改正が必要でした。介護事業は基準の職員数を確保するために長く働いてもらうことが必要です。なぜならば介護者がたびたび変わると利用者に不安をあてるからです。以前は非正規から正規社員転換の条件は文書化していませんでした。

そのため労働条件が客観的にわかるように文書化することは職員の安心となると考えました。

また、介護で人のお世話をしているのに自分の親の面倒が見られないのはおかしいと思い、職員の介護休業制度をきちんとしたかったということもあります。

社会保険労務士の支援を受けたのは初めてでした。

### 実際にワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業を利用していかがでしたか？

2018年5月から始め約2か月で就業規則の改正を行いました。1年経った今その成果が見えてきました。坂井先生のアドバイスを受け固定残業代制度を導入した結果、時間管理の意識が高まり残業が減り仕事の効率化が図れました。また面接時に就業規則を説明することにより就職して下さる方が増え、その後導入した定年延長制度で離職する方も減り、設立以来はじめて求人募集をやめました。ワーク・ライフ・バランスというキーワードで職場の意識が変わり、長年悩みであった人材確保の労力や財政面の問題も解決しました。

小規模の事業所なので有料で社労士のアドバイスをもらうのは財政的に厳しく、この事業は大変助かりました。

### 就業規則の改正に当たり、社労士によるアンケート調査を実施したそうですが職員の方の反応はいかがでしたか。

坂井社労士：通常は職員の代表者に話を聞くのですが、職員全体にアンケートを実施しました。記入は匿名とし、個人が特定されない形にまとめた上で代表に渡しました。職員には自分の意見を聞いてくれる会社と思ってもらえたようです。大塚代表：第三者が実施したことによる信頼感があつたようです。

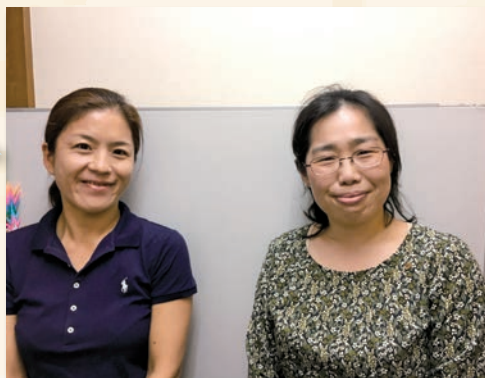
### アドバイザー派遣事業の利用について介護事業所の方々にメッセージをお聞かせください。

就業規則は事業所全体の労働条件が客観視できます。そのことが従業員の安心につながりました。葛飾で起業したのならば、区の資源（無料で受けられる事業や補助金）を活用してみませんか。ポイントは従業員10人未満から作り始めること。規模が大きくなるにつれ、作成に費やす時間や気持ちの余裕が無くなります。少人数のうちに落ち着いて改正作業ができてよかったです。

葛飾区は地域で暮らしたいと願う高齢者と希望に寄り添う小規模の介護事業所が多いです。この事業を利用して地域の高齢者と従業員が安心して利用、就労可能な制度を整えることを同規模の事業所にお勧めしたいです。

#### ◆大塚代表より

坂井先生のアドバイスは大変ありがたかった。行政との間にプロの先生がいてくれて道が見えました。



#### ◆坂井社労士より

始めて間もない事業所で、就業規則を契機に代表がトップダウンで道筋を示せたこと、また、従業員が安心して働ける環境作りの手助けができ、うれしく思います。離職率低下と定着率の向上で今いる職員が成長し地域に貢献できる会社になっていただけることを期待します。アドバイザー事業で人員確保や業務の効率化で成果があったとご報告があり、安心しました。



## 葛飾区男女平等推進センター

〒124-0012

葛飾区立石5-27-1 ウィメンズパル内

TEL：03-5698-2211 FAX：03-5698-2315

開館時間 月～土 午前9時～午後9時30分

日・祝 午前9時～午後5時30分

休館日 年末年始、館内点検日(月2日程度)等

令和2年1月10日 葛飾区総務部人権推進課発行

**LooP**(ループ)とは「輪」を意味します。企業と区民・区が協働し、働きやすい職場環境をつくれるようにとの願いを込めています。(年1回発行)