

平成28年度

新宿区協働事業評価報告書

(実施2・3年目)

(協働事業提案実施事業)

新宿区協働事業評価会

「平成28年度 新宿区協働事業評価報告書」

目次

新宿区協働事業提案制度による協働事業の評価を終えて・・・・・・・・・・	2
1 協働事業評価の概要・・・・・・・・・・	3
2 評価の目的・・・・・・・・・・	3
3 評価の手法・・・・・・・・・・	4
4 評価の対象・・・・・・・・・・	6
5 協働事業評価実施事業・・・・・・・・・・	7
6 協働事業の評価結果	
(1) 新宿スポーツ環境推進プロジェクト・・・・・・・・・・	9
(2) 商店街ホームページ活性化事業・・・・・・・・・・	14
(3) 働きやすい職場づくりの情報発信事業・・・・・・・・・・	19
【参考資料】 ・・・・・・・・・・	25
1 協働事業事前確認書（様式）・・・・・・・・・・	26
2 協働事業自己点検シート（様式）・・・・・・・・・・	27
3 協働事業相互検証シート（様式）・・・・・・・・・・	31
4 ヒアリング時提出資料	
(1) 新宿スポーツ環境推進プロジェクト・・・・・・・・・・	34
(2) 商店街ホームページ活性化事業・・・・・・・・・・	52
(3) 働きやすい職場づくりの情報発信事業・・・・・・・・・・	62

平成28年9月5日

新宿区長 吉住 健一 様

平成28年度実施の協働事業提案制度による協働事業について
次のとおり評価しましたので、報告します。

新宿区協働事業評価会 会長 久塚 純一

協働事業評価会委員

	委員の区分	氏 名	職 名
1	学識経験者	会 長 久塚 純一	早稲田大学社会科学総合学院教授
2	非営利活動団体 構成員	副会長 宇都木 法男	一般社団法人 ユニバーサル志縁社会創造センター 理事
3		関口 宏聡	認定特定非営利活動法人 シーズ・市民活動を支える制度を つくる会 代表理事
4	区 民	渡邊 政子	公 募 区 民
5		衣川 信子	公 募 区 民
6		竹井 陽一	公 募 区 民
7	区内事業所の 社会貢献部門 経験者	伊藤 清和	元富士ゼロックス東京（株） CSR部社会貢献推進グループ
8	新宿区社会福祉 協議会職員	高橋 麻子	新宿区社会福祉協議会事務局次長
9	区 職 員	針谷 弘志	総合政策部長
10		加賀美 秋彦	地域振興部長 (事業担当部長を兼ねる)
11		村上 道明	文化観光産業部長 (事業担当部長)
12		吉村 晴美	子ども家庭部長 (事業担当部長)

新宿区協働事業提案制度による協働事業の評価を終えて

新宿区協働支援会議では平成18年3月に「協働事業提案制度の導入について」・「協働事業評価制度の導入について」の2つの報告書を取りまとめ、新宿区長に提出しました。協働事業提案制度は、この報告を受け、平成18年度から導入されたものです。

新宿区は、基本構想・総合計画でめざすまちの姿として「『新宿力』で創造する、やすらぎとにぎわいのまち」を掲げ、まちづくりの6つの基本目標の一つとして、「区民が自治の主角として、考え、行動していけるまち」、また、区政運営の6つの基本姿勢として、「区民起点の区政運営」・「地域力を高める区政運営」・「参画と協働を基本に区民の知恵と力を活かす区政運営」等を計画に定めています。協働事業提案制度は、こうしたまちづくりの基本目標等を達成するための具体的な取組みの一つであり、基本構想に掲げる「新宿力」を形づくる一つの手法として「地域の力」と「多様性」を活かす仕組みとなるものです。

協働事業提案制度が推進されることで、多様な主体が担い手となり地域を支える「よりよい地域社会」が形成されると考えます。また、区民が様々な分野で参画する地域社会づくりを進めていくためには、「NPO等と区が実施する協働事業によって地域社会にどのような変化が表れるのか」、「区民の生活の課題がどのように解決されていくのか」を区民に示していくことが必要です。さらに、事業の計画段階から効果測定に至るまで、それぞれのステージで客観的に評価を行い、事業実施に反映し、改善に繋げていくことが大切です。

評価については、平成24年度に実施した協働事業提案制度の見直しにより、評価委員の拡大、評価委員による視察の導入、評価内容の変更等を行いました。特に、評価内容の変更については、事業実施1年目は協働の視点により評価を行い、事業実施2年目・3年目は、協働の視点に加え、「地域課題の解決」・「具体的な成果・効果」・「区民・地域社会への波及効果」の視点で評価を行うこととしました。

このような基本認識の下、事業実施2年目2事業と実施3年目1事業の3つの協働事業を対象に、「計画」・「実施」・「結果」・「反省と改善」の4項目について評価を実施しました。

実施2年目の2事業については、昨年度から引き続き、協働の相乗効果を発揮して事業に取り組んでいることが確認できました。1年目の実施結果を踏まえ、改善に取り組んでいることから、3年目に向けてより効果的な事業となることを期待します。

実施3年目の1事業については、企業へのワーク・ライフ・バランスの広がり、企業間のネットワークの形成といった観点からみると課題が残った点もあり、必ずしも多くの区民に十分に認知されたと言い難い点もあったため、厳しい評価結果となりました。

今後も、区民の参画や地域との連携の下、協働のまちづくりが促進され、地域課題の解決が図られ、多様な人々にとって新宿区がさらに暮らしやすいまちとなることを期待します。

本報告書は、新宿区協働事業提案制度実施要綱第11条第2項に基づき、新宿区長に報告いたします。

新宿区協働事業評価会
会長 久塚 純一

1 協働事業評価の概要

新宿区では、各主管課において多様な主体と様々な協働事業が進められており、平成27年度の協働事業進捗調査では、249に及ぶ事業が様々な協働形態で行われています。その中で、協働事業提案制度により平成26年度から実施されている「働きやすい職場づくりの情報発信事業」について3年目の評価を、平成27年度から実施されている「新宿スポーツ環境推進プロジェクト」と「商店街ホームページ活性化事業」の2事業について2年目の評価を実施しました。

事業の評価については、平成16年に策定した「地域との協働推進計画」が基本目標として掲げる「多様で新たな区民ニーズへの対応」や「区民の参画意識と主体的な区民活動の促進」、「行政の体質改善」に結びつく取組みになっているのか、また、「相互理解」、「自主・自立性」、「対等の関係」等、6つの「協働の基本原則」を十分踏まえ、事業の目標等が達成できたかといった点から評価を行いました。

協働の中身・質を高め、事業の目標や意図する成果を達成していくためには、協働の当事者が、互いにプロセスや成果を確かめ、議論し合い、相互検証を行うといった、一つひとつの経験を積み重ねていくことが大切です。そして、「計画」・「実施」・「結果」・「反省と改善」といった各事業の場面における評価基準を定め、客観的にその取組みの評価を行い、実施の場面で改善に繋げていくことが必要です。

そのため、評価にあたっては、事業実施団体と区担当課が、協働事業の開始時に「事前確認書」を作成し、事業の目的や目標、想定する成果等を共有した内容の確認を行い、協働事業の実施中に「協働事業自己点検シート」・「協働事業相互検証シート」を作成し、事業の振り返りのために自己点検及び相互検証を行いました。

これらの資料を基に、協働事業評価会が事業実施団体と区担当課へのヒアリングを行い、第三者評価を実施しました。

事業の評価結果については、9頁以降に記載のとおりです。

2 評価の目的

協働事業の評価は、協働の意義を明確にするとともに、それぞれの事業の意図する成果の達成状況を明らかにすることを目的として行います。

〈協働の意義〉

- ① 区民生活にとって効果的な事業を実施すること
- ② 協働を進めるNPO等と区が相互理解を進め、対等な関係を築いていくこと
- ③ 区民の主体的な活動を推進しコミュニティの形成につなげていくこと
- ④ 前例の踏襲や組織の縦割りの弊害など、これまでの区の仕事の内容や進め方を見直す契機とすること
- ⑤ 様々な主体の自立性を高め役割分担を明確にしていくこと
- ⑥ 協働事業を発展させ、住民福祉の維持向上と住民自治を推進していくこと
- ⑦ 区民ニーズに基づく予算化の優先順位をつけるための判断基準の一つにすること

3 評価の手法

(1) 評価の流れ

事業実施団体と区担当課が作成した「事前確認書」を基本に、それぞれ「自己点検シート」の記入を行い、双方の協力の下、「相互検証シート」を作成します。また、評価時点までの事業の実施概要の提出を求めるほか、受益者からの評価はアンケート等で把握します。

さらに、協働事業評価会委員による事業視察を行い、事業の進捗状況等についても確認を行います。

これらを実評価資料として、協働事業評価会が両者にヒアリングを行い、評価を実施します。

(2) 評価の項目

2・3年目の評価については、「計画」・「実施」・「結果」・「反省と改善」の事業プロセスごとに評価を行うとともに、総合評価を実施します。事業プロセスごとの評価は、主に次の着眼点によって実施します。

(3) 評価の公開

評価結果については、ホームページ等により、広く区民等に公開し、事業の透明性を図り、更なる協働の推進に結びつけていきます。事業実施団体と区担当課は、評価の結果により、課題が明らかになった場合には、双方の活動や事業の実施に反映していくことが必要です。

■協働事業の評価にあたっての主な着眼点(2・3年目)

協働事業評価項目		評価にあたっての主な着眼点
①優れている ②適切である ③課題はあるが、ほぼ適切である ④不十分であり改善が必要 ⑤その他		※評価は、協働することの意義を明確にするとともに、それぞれの事業の意図する成果の達成状況を明らかにすることを目的に、事業実施者(事業実施団体と区の事業担当課)へのヒアリングにより行います。
計 画	1 事業における区民ニーズや課題のとらえ方	地域ニーズや課題の共通認識での把握
	2 事業の成果目標の設定	成果目標の明確化と共有、達成度を把握可能な成果目標の設定、費用対効果からみた事業計画の妥当性
	3 協働の相手への期待とその成果	協働の相手方との問題意識の一致、対等なパートナーシップの確立、協働による相乗効果の把握と認識の一致
	4 役割分担の決定方法	十分な意見交換のうえでの、協働を有効に機能させるための役割・責任の分担の明確化
実 施	5 事業の進捗状況や事業に関する情報の共有	事業の進捗状況の確認や意見交換の実施、必要に応じた協議のうえでの事業の進め方の軌道修正
	6 協働の相手との成果目標の達成度などの話し合い	目標達成に向けた取り組み状況の共有と検討、必要に応じた協議のうえでの目標達成のための手段の見直しの実施
結 果	7 当該事業実施における受益者(区民)の意見集約	事業対象者からの意見集約の手段の適切性、事業関係者が受け止めた成果から見えてくる課題の整理
	8 地域の課題解決および相乗効果	地域課題の解決に向けて、協働することによるお互いの補完、相乗効果
	9 区民満足度の向上と具体的な効果・成果	質の高い・多様なサービス提供等による区民の満足度の向上、具体的な効果・成果
	10 区民・地域社会への波及効果	事業実施を通じた区民・地域社会への波及効果
	11 今後の課題の把握および共有	事業実施を通して浮かび上がった課題や問題点の検証と共通理解
反 省 と 改 善	12 改善すべき内容の把握	改善方法の検討と共通理解、今後の事業展開に関する方向性の認識の一致

4 評価の対象

(1) 評価対象団体等

- ① 協働事業提案制度による事業実施団体(特定非営利活動法人、市民活動団体・ボランティア団体などの社会貢献活動団体。)
- ② 区の事業担当課

(2) 評価対象事業

協働事業提案制度による28年度実施の3事業

- ① 平成26年度に採択した実施2年目の2事業
- ② 平成25年度に採択した実施3年目の1事業

(3) 評価対象期間

- ① 平成26年度に採択した実施2年目の2事業
平成27年4月～平成28年6月
(平成27年度実施結果、平成28年度事業計画・6月末までの実施状況)
- ② 平成25年度に採択した実施3年目の1事業
平成26年4月～平成28年6月
(平成26・27年度実施結果、平成28年度事業計画・6月末までの実施状況)

(4) 評価の実施経過

平成28年 5月	事業実施団体と区に自己点検・相互検証シート作成依頼 事業実施団体と区がそれぞれに自己点検を実施
5月12日	協働事業評価視察会(於:新宿スポーツセンター) ○新宿スポーツ活動推進プロジェクト「走り方講演&実践指導」
6月2・3日	事業実施団体と区が自己点検の結果をもとに意見交換し、相互検証を実施
6月10日	協働事業評価視察会(於:産業会館) ○商店街ホームページ活性化事業「商店会総会での事業説明について報告」
6月17日	協働事業評価視察会(於:男女共同参画推進センター) ○働きやすい職場づくりの情報発信事業「ワーク・ライフ・バランス推進セミナー」
6月24日	第1回協働事業評価会 ◆ヒアリング 26年度採択2事業・25年度採択1事業
7月8日	第2回協働事業評価会 ◆評価内容の調整・審議 ◆評価書作成方針確認
7月29日	第3回協働事業評価会 ◆評価報告書作成
8月4日	第4回協働事業評価会 ◆評価結果のまとめ

5 協働事業評価実施事業

【平成 26 年度に採択、実施 2 年目の事業】

事業名	新宿スポーツ環境推進 プロジェクト	ヒアリング 実施日	平成 28 年 6 月 24 日
実施者	実施団体	一般社団法人 地域スポーツ推進クラブ Criacao	
	区担当課	地域振興部生涯学習スポーツ課	
事業目的	本質的なスポーツ体験の機会を提供することによって、子ども達の持つ可能性の最大化を目指す。		
事業概要	複数のプロフェッショナルなアスリート・指導者による、スポーツ体験教室・セミナーの開催及び地域のスポーツ団体等との幅広い連携		
目標・成果	子ども達にアスリートから本質的なスポーツに触れるスポーツ指導の場や、各スポーツの指導者や保護者に対するセミナーを開催することで、よりスポーツ本来の価値を子ども達に提供できる機会を増やし、子ども達一人一人の可能性を引き延ばせるようにしていく。1 年間で、このイベントへの参加者数 800 名を目指す。		

事業名	商店街ホームページ 活性化事業	ヒアリング 実施日	平成 28 年 6 月 24 日
実施者	実施団体	特定非営利活動法人 団塊のノーブレス・オブリージュ	
	区担当課	文化観光産業部産業振興課	
事業目的	<ul style="list-style-type: none"> ①新宿区商店会連合会(以下「区商連」)のホームページ(以下「新宿ルーペ」)を区内商店会に浸透させ、区内商店会のITリテラシーの向上を図る。 ②区内商店会、個店の新たな情報を発掘・発信し、「新宿ルーペ」の魅力を高める。 ③上記を通じて、区内商店会並びに個店の活性化を図る。 		
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ①「新宿ルーペ」内の区内商店会のページ作成・更新支援 ②「新宿ルーペ」内の区商連・区内商店会ページ向けのイベント取材・記事作成及びページ更新 ③「新宿ルーペ」への区内商店会加盟店登録支援 		
目標・成果	<ul style="list-style-type: none"> ①「新宿ルーペ」内の区内商店会のページ作成・更新支援数(30商店会程度) ②「新宿ルーペ」内の区商連・区内商店会ページ向けのイベント取材・記事作成及びページ更新数(年4回程度とする) ③「新宿ルーペ」への区内商店会加盟店の登録支援数(300店程度) 		

【平成 25 年度に採択、実施 3 年目の事業】

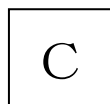
事業名	働きやすい職場づくりの 情報発信事業	ヒアリング 実施日	平成 28 年 6 月 24 日
実施者	実施団体	公益財団法人 日本生産性本部	
	区担当課	子ども家庭部男女共同参画課	
事業目的	<p>「企業等の地域貢献活動や従業員の子育て・介護支援その他働きやすい職場づくりの取組み」の支援を行う。これにより、既にワーク・ライフ・バランスを推進している優良企業表彰・認定企業等のイメージアップや継続的に実施するための意識づけを図り、その具体的な取組みを情報発信することで、新たにワーク・ライフ・バランス推進に取り組む企業を増加させる。</p> <p>現在、新宿区内の個々の企業が「点」として行っているワーク・ライフ・バランス推進の優れた取組を、事例収集と情報発信をすることで地域の中に「線」として繋ぎネットワーク化を図り、新宿区全体の「面」でワーク・ライフ・バランス推進が進展していくことを目的とする。</p>		
事業概要	<p>3年目の事業として、①セミナー・勉強会事業(セミナー・勉強会の企画・実施)、②プラットフォーム事業(ホームページの運営・展開)、③研修DVD作成事業を行う。</p> <p>また、事業を進めていくうえでは下記に留意する。</p> <p>(1) 企業・従業員・区民更に地域社会にとってWLBが重要であることを各事業で繰り返し発信する。</p> <p>(2) 地域の経済団体(商工会、社会福祉協議会、中小企業・男女共同参画関係団体)等との連携・協働</p> <p>(3) 新宿区内の優良表彰企業・認定企業の積極的な参画及び区外の先進的事例の紹介</p> <p>※研修DVD作成にあたっては、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業が活用できるコンテンツを作成し、案内を行なっていく。</p>		
目標・成果	<p>(1)ワーク・ライフ・バランス取組事例の発信の増加、(2)ワーク・ライフ・バランス推進への取組み企業の増加、(3)区民の参画・認知度向上を目標とし、下記を成果として確認する。</p> <p>【定量的成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> セミナーの開催数および参加者数(年間 3 回、120 名程度)、セミナー参加者の満足度(アンケート 8 割以上)、事例勉強会の開催・参加者数(年間 3 回、20 名程度)、ホームページの閲覧回数(累計 8,000 件程度)、認定制度への申請数および認定数(対前年度増) <p>【定性的成果】認定前と認定後の企業や従業員の変化(ヒアリング等で把握)</p>		

上記記載内容は、事前確認書をもとに作成

6 協働事業の評価結果

(1) 新宿スポーツ環境推進プロジェクト

● 総合評価



- A 協働事業として適切で優れていると評価できる。
- B 協働事業として適切であるが、一部改善することでさらなる発展が期待できる。
- C 協働事業として概ね適切であるが、一部改善の必要がある。
- D 協働事業として取り組むにはかなりの改善が必要である。
- E 協働事業としては不十分であった。

・総合評価コメント

「東京オリンピック・パラリンピック」の開催に向けて、新宿区においてスポーツに親しむ機会へのニーズが高まることが予想される中、子どもたちが気軽にスポーツに親しむ機会が少ないことが課題となっています。

その中で、本事業は、子どもたちが気軽に様々なスポーツを体験する機会を提供し、さらに障害者スポーツに触れたり、トップアスリートから本質的な指導を受けたりできるなど、多角的なプログラムのもと、子どもたちの持つ可能性を広げる機会を創出するものとなっており、課題をとらえていると評価できます。

実施2年目となる平成28年度も、定期的な意見交換に加え、イベントの事前事後にも意見交換が行われており、進捗状況の把握や企画内容の検討、問題意識の共有が図られており、対等なパートナーシップのもと事業が実施されているものと評価できます。その結果、今年度は早い段階で年間の企画内容を決定することができ、効果的な広報にもつながっているものと見られます。

また、1年目の事業成果を踏まえて、子どもたちのスポーツ体験教室と保護者・指導者のセミナーの回数を変更するなど、成果目標の達成度に応じて協議のうえで事業計画を変更している点、柔軟な対応が図られているものと評価できます。

一方で、本事業が一過性のイベントとならず、子どもたちが継続してスポーツに取り組むことのできる環境づくりという点については、課題があります。体験教室に参加した子どもが継続してスポーツに取り組むことができるよう、地域のスポーツ団体やサポーターの方々との連携による受け皿の確保が求められます。さらには、保護者や地域の指導者を巻き込むなど、本事業が地域に根差した事業となることも望まれます。

実施2年目となり、本事業には子どもたちにきっかけを与えることのみならず、継続して取り組むことができる仕組みづくり等、より発展的に事業が展開されることが期待されます。団体、区担当課ともに、これまでの事業を行ってきた中での課題を整理し、今後の事業に取り組むことを期待します。

● 項目別評価

1 = 優れている 2 = 適切である 3 = 課題はあるがほぼ適切である
4 = 不十分であり改善が必要

協働事業評価項目		評価指標
計画	① 事業における区民ニーズや課題のとらえ方	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
	② 事業の成果目標の設定	1・2・ <input type="checkbox"/> 3・4
	③ 協働の相手への期待とその成果	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
	④ 役割分担の決定方法	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
実施	⑤ 事業の進捗状況や事業に関する情報の共有	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
	⑥ 協働の相手との成果目標の達成度などの話し合い	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
結果	⑦ 当該事業実施における受益者（区民）の意見集約	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
	⑧ 地域の課題解決および相乗効果	1・2・ <input type="checkbox"/> 3・4
	⑨ 区民満足度の向上と具体的な効果・成果	1・2・ <input type="checkbox"/> 3・4
	⑩ 区民・地域社会への波及効果	1・2・ <input type="checkbox"/> 3・4
	⑪ 今後の課題の把握および共有	1・2・ <input type="checkbox"/> 3・4
反省と改善	⑫ 改善すべき内容の把握	1・2・ <input type="checkbox"/> 3・4

・評価コメント

	協働事業評価項目	評価点
計画	① 事業における区民ニーズや課題のとらえ方	2
	<p>「東京オリンピック・パラリンピック」の開催に向けて、新宿区においてスポーツに親しむ機会へのニーズが高まることが予想される中、子どもたちが気軽にスポーツに親しむ機会が少ないことが課題となっています。</p> <p>その中で、この事業は、子どもたちに様々なスポーツを気軽に体験する機会を提供し、さらに障害者スポーツに触れたり、トップアスリートから本質的な指導を受けたりできるなど、多角的なプログラムのもと、子どもたちの持つ可能性を広げる機会を創出するものと考えられ、課題をとらえているものと評価します。</p> <p>また、子どもたちが、スポーツに触れ、継続していくためには、保護者を中心とした地域の方への働きかけが必要ですが、今年度から保護者や指導者向けのセミナーを行い、担い手の育成にも寄与していることは、課題をとらえているものと評価できます。</p> <p>なお、事業の実施にあたっては、開催地域、開催時期および講座内容を十分に検討し、より多くの子どもたちに参加してもらえることを期待します。</p>	
	② 事業の成果目標の設定	3
	<p>成果目標として、事業の開催数、参加者数、アンケートによる満足度を設定し、明確な目標のもと、事業を実施していることは評価できます。</p> <p>一方で、事業の目的でもある多くの子どもたちにスポーツに触れる機会を提供するということから見ると、参加人数の目標設定は再度検討する必要があるのではないかと考えます。特に、雨天中止の例を考えると、費用対効果からみた事業計画には課題があります。より多くの子どもたちにスポーツに触れる機会を提供できるように、雨天時の代替案や事業内容に応じた開催時期等も踏まえて検討することが必要です。</p>	
	③ 協働の相手への期待とその成果	2
	<p>定期的な意見交換に加え、イベントの事前事後にも意見交換が行われており、進捗状況の把握や企画内容の検討、問題意識の共有が図られているものと評価できます。</p> <p>今後も、団体の持つノウハウを生かしつつ、区担当課も積極的にかかわっていくことで、協働による相乗効果がさらに発揮されることを期待します。</p>	
	④ 役割分担の決定方法	2
	<p>役割分担の決定にあたっては、双方が密にコミュニケーションを図りながら行われたものと評価できます。団体の持つネットワーク力や企画力、区の持つ広報力というそれぞれのノウハウを生かした役割分担のもと、事業が運営され、協働による相乗効果が有効に機能しているものと評価できます。</p>	

実施	<p>⑤ 事業の進捗状況や事業に関する情報の共有 2</p> <p>前述のとおり、定期的な意見交換に加え、イベントの事前事後にも意見交換が行われており、情報共有は十分に行われているものと評価できます。特に、今年度は早い段階で年間の企画内容を決定することができ、効果的な広報にもつながっているものと評価できます。</p> <p>今後、多くの子どもたちにスポーツに触れる機会を提供するという目的のため、必要に応じて協議の上で軌道修正を図るなど、より効果的なイベントの開催に向けて、引き続き柔軟な対応を行うことを望みます。</p>
	<p>⑥ 協働の相手との成果目標の達成度などの話し合い 2</p> <p>前述のとおり、定期的な意見交換等により、成果目標や課題が共有されているものと評価します。</p> <p>1年目の事業成果を踏まえて、今年度は子どもたちのスポーツ体験教室と保護者・指導者のセミナーの回数を変更するなど、成果目標の達成度に応じて協議のうえで事業計画を変更している点、柔軟な対応が図られているものと評価できます。</p> <p>今後は、より多くの子どもたちに参加してもらえるよう、参加人数についてはより積極的な数値目標を設定し、それに向けた積極的な取り組みが行われることを期待します。</p>
結果	<p>⑦ 当該事業実施における受益者（区民）の意見集約 2</p> <p>イベントごとにアンケートを取り、積極的に参加者の意見の把握に努めているものと評価できます。また、アンケートの満足度も高いものであり、イベントは有意義であったものと評価できます。</p> <p>今後は、本事業に参加したことがきっかけになり、継続的なスポーツに結びついた例などについても把握していくことを期待します。</p>
	<p>⑧ 地域の課題解決および相乗効果 3</p> <p>区内の子どもたちが偏りなくスポーツに触れることができるように、区内全域でイベントが開催できたことは評価できます。</p> <p>一方、本事業に参加した子どもたちが継続してスポーツに取り組むには、地域のスポーツ団体との連携が必要となりますが、その点については具体的なネットワークづくりには至っておらず、課題が残っています。また、本事業が継続していくためには、保護者や地域のサポーターを巻きこむことなどにより、地域に根差した事業としていくことが必要です。</p>
	<p>⑨ 区民満足度の向上と具体的な効果・成果 3</p> <p>アンケートの結果から、参加者の満足度は高く、子どもたちがスポーツに親しむきっかけとして、一定の効果はあるものと評価できます。</p>

	<p>しかし、参加者は目標人数に達していないため、より多くの子どもたちに参加してもらえるように、引き続き事業内容や開催時期についてはより一層協議していくことを望みます。さらに、スポーツが苦手な子どもや無関心な子どもについても、どのように参加してもらうか引き続き検討する必要があります。</p> <p>また、⑧で述べたように、地域のスポーツ団体等との関係を築き、参加した子どもたちが継続してスポーツに取り組めるような仕組みづくりについても検討することが求められます。</p>
反省と改善	<p>⑩ 区民・地域社会への波及効果 3</p> <p>前述のとおり、子どもたちがスポーツに親しむきっかけとなっていることについて、一定の効果は認められますが、継続してスポーツに取り組む環境づくりという点では課題が残ります。</p> <p>地域のサポーターやスポーツ団体との連携のもと、子どもたちが継続してスポーツに取り組むことができる仕組みづくりに向けて、検討する必要があります。</p>
	<p>⑪ 今後の課題の把握および共有 3</p> <p>事業を進めていく中で、より多くの子どもたちの参加に向けた取り組み、保護者やサポーターの参加、さらには地域のスポーツ団体との連携などの課題が見えてきましたが、それぞれの課題について団体・区担当課ともに認識は一致しているものと考えられます。</p> <p>引き続き団体・区担当課ともに情報を共有し、課題の把握に努める必要があります。</p>
	<p>⑫ 改善すべき内容の把握 3</p> <p>前述のとおり、団体と区担当課ともに改善すべき内容は把握しているものと考えられます。また、改善に向けた方向性についても認識が一致しているものの、具体的な改善方法という点では、まだ対策が行われていないものと考えられます。地域とのネットワークづくりなど、本事業が地域に根差した事業となることのできるよう、団体・区担当課ともにより一層協議したうえで取り組む必要があります。</p> <p>本事業も2年目を迎え、子どもたちにスポーツに親しむきっかけを与えるだけでなく、継続して取り組むことができる仕組みづくり等、より発展的に事業が展開されることを望みます。</p>

(2) 商店街ホームページ活性化事業

● 総合評価

B

- A 協働事業として適切で優れていると評価できる。
- B 協働事業として適切であるが、一部改善することでさらなる発展が期待できる。
- C 協働事業として概ね適切であるが、一部改善の必要がある。
- D 協働事業として取り組むにはかなりの改善が必要である。
- E 協働事業としては不十分であった。

・総合評価コメント

地域社会のあり方が変化している中、商店街には消費者に商品を提供するだけでなく、地域住民との密接なつながりをつくり、地域コミュニティの中心的な役割を担うことが求められています。その中で、商店街からのホームページによる情報発信が課題となっています。

この事業は、コンテンツの更新やイベントの取材・発信などにより新宿区商店会連合会のホームページ（「新宿ルーペ」<http://shinjuku-loupe.info/>）の運営支援をすることで、商店街の活性化を促すものであり、課題を的確にとらえているものと評価します。

事業の実施に当たっては、定期的な意見交換を通して、団体と区担当課の間で情報の共有や事業の調整がなされている様子が確認できます。特に、今年度から団体は各個店のホームページの作成支援を新たに行い、区担当課は「商店会サポーター」制度も活用し、当初の計画にはなかった取り組みをお互いの協議のもとで決定・実施し、協働による相乗効果を踏まえた取り組みを行っていることは評価できます。より効果的な手法を検討し、お互いのノウハウや資源を生かし事業に取り組んでいる様子がうかがえ、商店街の活性化という目標に対して、団体と区担当課が熱心に取り組んでいる姿勢が見られます。

一方で、区民に対して、この事業がどれほど有効に機能しているかは検討する必要があります。商店会のイベントや区の事業などを「新宿ルーペ」上で発信することによりアクセス数が増加していることから、一定の効果は確認できますが、この事業を通じて商店街の活性化に結びついたかどうかを測ることのできる指標を設定し、具体的な効果を測る必要があります。

本事業の目的とするところが、「新宿ルーペ」を通じた商店街の活性化にあることを踏まえ、コンテンツの充実と合わせて、区担当課も、「新宿ルーペ」と他の商店街支援策との連携を行うなど、認知度の向上にも努め、この事業がより有効に機能するよう、ICT（情報通信技術）になじみの薄い方にも配慮しながら今後の事業を展開していくことを期待します。

● 項目別評価

1 = 優れている 2 = 適切である 3 = 課題はあるがほぼ適切である

4 = 不十分であり改善が必要

協働事業評価項目		評価指標
計画	① 事業における区民ニーズや課題のとらえ方	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
	② 事業の成果目標の設定	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
	③ 協働の相手への期待とその成果	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
	④ 役割分担の決定方法	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
実施	⑤ 事業の進捗状況や事業に関する情報の共有	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
	⑥ 協働の相手との成果目標の達成度などの話し合い	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
結果	⑦ 当該事業実施における受益者（区民）の意見集約	1・2・ <input type="checkbox"/> 3・4
	⑧ 地域の課題解決および相乗効果	1・2・ <input type="checkbox"/> 3・4
	⑨ 区民満足度の向上と具体的な効果・成果	1・2・ <input type="checkbox"/> 3・4
	⑩ 区民・地域社会への波及効果	1・2・ <input type="checkbox"/> 3・4
	⑪ 今後の課題の把握および共有	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4
反省と改善	⑫ 改善すべき内容の把握	1・ <input type="checkbox"/> 2・3・4

・評価コメント

	協働事業評価項目	評価点
計画	<p>① 事業における区民ニーズや課題のとらえ方</p> <p>地域社会のあり方が変化している中、商店街には消費者に商品を提供するだけでなく、地域住民との密接なつながりをつくり、地域コミュニティの中心的な役割を担うことが求められています。その中で、商店街からのホームページによる情報発信が課題となっています。</p> <p>この事業は、コンテンツの更新やイベントの取材・発信などにより新宿区商店会連合会のホームページの運営支援をすることで、商店街の活性化を促すものであり、課題を的確にとらえているものと評価します。さらに、各個店を訪問し、ニーズの把握に努め、今年度からは各個店のホームページの作成支援を行うなど、きめ細かい対応をしている点から、この事業に対して真摯に取り組んでいるものと評価します。</p> <p>より多くのニーズの把握のため、各個店、商店会の意見に加え、区民の方のニーズの把握にも努め、さらなる事業の発展を期待します。</p>	2
	<p>② 事業の成果目標の設定</p> <p>成果目標として、ホームページのアクセス数、「新宿ルーペ」内の商店会のコンテンツ作成・更新支援数、イベント取材発信数という、客観的で達成度の把握が可能な数値目標が設定されているものと評価します。</p> <p>また、今年度は、新たな成果目標として個店の登録支援を設定して取り組みを始めており、状況に応じた目標設定を行っていることも評価できます。</p> <p>商店街の活性化に向けては、本事業に限らず様々な取り組みが行われています。その中で、この事業がどれほど商店会の活性化に寄与しているかを確認するための指標も設定していただきたい。</p>	2
	<p>③ 協働の相手への期待とその成果</p> <p>定期的な意見交換を通して、団体と区担当課の間で情報の共有や事業の調整がなされているものと評価できます。</p> <p>団体は、各個店のホームページの作成支援を行い、区担当課は「商店会サポーター」制度を活用するなど、当初の計画にはなかった取り組みを協議のもとで決定・実施し、協働による相乗効果を踏まえた取り組みを行っていることが確認できます。</p> <p>今後も、お互いの強みを生かした連携のもと、事業に取り組むことを期待します。</p>	2

	<p>④ 役割分担の決定方法 2</p> <p>前述のとおり、十分な意見交換により役割分担が決定されているものと評価できます。特に、団体、区担当課ともに、それぞれの持つノウハウや資源を生かした役割分担を取っている点は評価できます。</p> <p>引き続き、商店街の活性化という目的を踏まえ、本事業がより有効に機能するための役割分担について、十分に意見交換を行っていくことを期待します。</p>
実施	<p>⑤ 事業の進捗状況や事業に関する情報の共有 2</p> <p>定期的な意見交換に加え、必要に応じて連絡を取り合うなど、情報の共有は図られているものと評価できます。</p> <p>この事業には団体と区担当課だけではなく、商店会連合会や商店会、各個店など、多様な主体がかかわっていますが、それぞれ情報の共有に努めているものと評価できます。さらに、事業の進捗状況の把握に努め、必要に応じて見直しを図り、今年度からは新たに個店の登録支援を行っている点、柔軟な取り組みが実施されているものと評価できます。</p> <p>⑥ 協働の相手との成果目標の達成度などの話し合い 2</p> <p>前述のとおり、多様な主体の連携のもと事業が柔軟に取り組まれているものと評価できます。特に今年度から、当初予定になかった各個店のホームページの作成支援を行うなど、商店街の活性化という目標に対して、お互いの協議のもと、より効果的な手法を検討し、実施している点は評価できます。</p> <p>今後は、協働事業終了後の姿も見据えて、本事業が商店会の活性化にどのように寄与しているかについても団体と区担当課で共有し、事業展開につなげていくことを期待します。</p>
結果	<p>⑦ 当該事業実施における受益者（区民）の意見集約 3</p> <p>この事業を通じて、各商店会や個店を訪問し、きめ細かなニーズの把握に努め、把握したニーズに対しても柔軟に対応しているものと評価できます。</p> <p>一方で、区民に対して、この事業がどれほど有効に機能しているかは検討する必要があります。本事業は、商店街のホームページの活性化を通じて、商店街を活性化させることが目的となりますが、それに伴う区民満足度の向上という視点も認識し、事業に取り組んでいただきたい。</p> <p>⑧ 地域の課題解決および相乗効果 3</p> <p>団体と区担当課それぞれのノウハウや資源を生かした連携が行われており、協働による相乗効果を認識したうえで事業に取り組まれているものと評価できます。</p> <p>一方、ホームページの情報が充実することにより、一定の効果はあるものと考え</p>

	<p>えられますが、地域の課題解決という視点からは、この事業が商店街の活性化に結びついたかどうかを検証する必要があります。商店街の活性化に向けては、様々な支援が行われているため、本事業による直接の効果を測ることの困難さは理解できますが、本事業が課題の解決につながるものを常に意識することで、効果的な取り組みにつなげていくことを期待します。</p>
	<p>⑨ 区民満足度の向上と具体的な効果・成果 3</p> <p>「新宿ルーペ」の情報が充実し、区民に向けてより有益な情報が提供されることは、この事業の成果であると考えられます。また、当初計画になかった各個店の情報も充実することで、よりきめ細かい情報の提供につながるものと評価できます。</p> <p>一方で、この事業の取り組みが、より有効に機能するためには、ホームページの内容の充実に加え、より多くの方に「新宿ルーペ」を見ていただく必要があります。アクセス数などを確認し、具体的な効果の把握に努め、それに応じた事業を展開することを期待します。</p>
	<p>⑩ 区民・地域社会への波及効果 3</p> <p>前述のとおり、商店会、各個店への取り組みは評価できる一方、実際に暮らしている区民の方や商店会を訪れる方々への効果はまだ十分ではありません。商店会のイベントや区の事業などを「新宿ルーペ」上で発信することにより、アクセス数が増加していることから、一定の効果は確認できますが、この事業を通じて商店街の活性化に結びついたかどうかを測ることのできる指標を設定し、具体的な効果を測ることが必要です。</p> <p>また、区担当課としても、「新宿ルーペ」を他の商店街支援策と組み合わせるなど、この事業がより有効に機能するような対策を検討することを期待します。</p>
	<p>⑪ 今後の課題の把握および共有 2</p> <p>商店会ごとの情報発信意欲やホームページへの参加意識の違い、ICT格差など、事業を通じた課題についても、団体・区担当課ともによく認識されています。また、把握した課題に対しても、それぞれのノウハウや資源を生かし、解決に向けた取り組みを行っているものと評価できます。</p>
反省と改善	<p>⑫ 改善すべき内容の把握 2</p> <p>前述のとおり、課題については、団体・区担当課ともによく認識されています。解決策についても共通の理解のもと、一致した方向性を得ているものと評価できます。</p>

(3) 働きやすい職場づくりの情報発信事業

● 総合評価

D

- A 協働事業として適切で優れていると評価できる。
- B 協働事業として適切であるが、一部改善することでさらなる発展が期待できる。
- C 協働事業として概ね適切であるが、一部改善の必要がある。
- D 協働事業として取り組むにはかなりの改善が必要である。
- E 協働事業としては不十分であった。

・総合評価コメント

ワーク・ライフ・バランス（以下、「WLB」という。）という言葉に対する認知度は、少しずつ高まっていますが、まだ広く定着しているとはいえません。新宿区では「新宿区第二次男女共同参画推進計画」の目標の1つに WLB の推進を掲げ、取り組みを進めています。企業の規模、職場環境などによる認識の差、また取り組みを始めた企業においても、取り組み手法にばらつきがあり、課題となっています。

このような状況を踏まえ、先進的な取り組みの発信を行うこととともに、企業間のネットワークを構築し、団体と区担当課が一体となって WLB の推進に取り組んでいくことを目的とする本事業は意義のあるものと考えます。

しかし、WLB に取り組む企業の増加という視点から、この事業の経緯をふり返った場合、セミナーや事例勉強会等の参加者数の把握や、満足度等の定量的な成果目標の把握にとどまり、事業の具体的な成果・効果を確認することが困難です。セミナー等への参加者や企業が、それをどのように自社の取り組みに反映したか、また、WLB 推進企業認定制度への申請との関連性についてもしっかりと把握する必要があったのではないのでしょうか。また、事例勉強会については参加者数が少なく、開催時期や対象企業等、検討する必要があります。企業間が連携して WLB に取り組むネットワークを構築することは、本事業終了後も特に重要な仕組みとなることから、団体、区担当課ともにそれぞれのノウハウを共有し、取り組む必要があります。

さらに、過去の指摘から、WLB 推進に向けた取り組みは大企業だけではなく、中小・零細企業への働きかけも求められていますが、具体的な取り組みが見えず、把握した課題に対する対応も不十分であったといえます。

昨年度作成した事例集や今年度作成が予定されている DVD 等の普及啓発ツールを活用し、事業の目的の達成に向けて、団体、区担当課ともに十分に協議し、一致した認識のもと残りの事業期間に取り組むことが必要です。協働事業としては今年度が最終年度となるため、事業が終了してからも引き続き、行政と企業、そして、子育て支援や介護事業に取り組む NPO などの市民団体も参加した、WLB 推進のための地域での継続した話し合いができる仕組みを構築することが求められます。

● 項目別評価

1 = 優れている 2 = 適切である 3 = 課題はあるがほぼ適切である

4 = 不十分であり改善が必要

協働事業評価項目		評価指標
計画	① 事業における区民ニーズや課題のとらえ方	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>
	② 事業の成果目標の設定	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>
	③ 協働の相手への期待とその成果	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>
	④ 役割分担の決定方法	1・2・ <input type="text" value="3"/> ・4
実施	⑤ 事業の進捗状況や事業に関する情報の共有	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>
	⑥ 協働の相手との成果目標の達成度などの話し合い	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>
結果	⑦ 当該事業実施における受益者（区民）の意見集約	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>
	⑧ 地域の課題解決および相乗効果	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>
	⑨ 区民満足度の向上と具体的な効果・成果	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>
	⑩ 区民・地域社会への波及効果	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>
	⑪ 今後の課題の把握および共有	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>
反省と改善	⑫ 改善すべき内容の把握	1・2・3・ <input type="text" value="4"/>

・評価コメント

協働事業評価項目		評価点
計画	<p>① 事業における区民ニーズや課題のとらえ方</p> <p>ワーク・ライフ・バランスという言葉に対する認知度は少しずつ高まっていますが、まだ広く定着しているとはいえません。新宿区では「新宿区第二次男女共同参画推進計画」の目標の1つに WLB の推進を掲げ、取り組みを進めています。しかし、企業の規模、職場環境などによる認識に差があり、また、取り組みを始めた企業においても、取り組み手法にばらつきがあり課題となっています。</p> <p>このような状況を踏まえ、先進的な取り組み事例の発信を行うこととともに、企業間のネットワークを構築し、団体と区担当課が一体となって WLB の推進に取り組むことを目的とする本事業は、意義のあるものと考えます。この課題を解決するためには、大企業だけではなく、中小・零細企業、非営利活動団体など、多様な事業者が WLB に取り組んでいくためのニーズを把握する必要があります。特に中小・零細企業への取り組みについては、昨年度から課題として団体、区担当課ともに把握していますが、改善に向けた取り組みがされているとは言えません。この点を十分に認識し、今後の事業に取り組む必要があります。</p>	4
	<p>② 事業の成果目標の設定</p> <p>成果目標として、セミナーや事例勉強会の開催数・参加者数や満足度、ホームページの閲覧回数、認定企業への申請企業数および認定企業数など、定量的にとらえられる目標が設定されていますが、設定した目標が WLB の推進にどの程度寄与しているかの関連が不明確になっています。WLB の推進を単純な成果で測ることの困難さについては理解できますが、セミナーの参加者や企業のその後の動向、また、参加者の属性などを踏まえた定性的な分析は必要であったと考えます。</p>	4
	<p>③ 協働の相手への期待とその成果</p> <p>セミナーや事例勉強会等を通じて WLB の推進を図っていくという考え方については、認識が共有されているものと考えます。団体は、この分野に対しては高い専門性と多様なネットワークを有しているものの、企業への働きかけおよび追跡調査は不十分であり、有効に活用しきれていないと考えます。また、区担当課としても、これまでに WLB に取り組んできた状況を踏まえたうえでの課題について、団体との共有を図り、しっかりと協議していく必要があったと考えます。</p> <p>事業目的を達成するためには、お互いの強みを再確認し、協議したうえで事業に取り組んでいただきたい。</p>	4

	<p>④ 役割分担の決定方法 3</p> <p>セミナーや事例勉強会、事例集の発行等の事業を進めていくうえでの役割分担については、十分な意見交換のもと、明確な役割分担がなされていますが、この事業の目的を達成するためのお互いの強みを生かした連携は、まだ十分とはいえません。</p> <p>それぞれの持つノウハウや専門性を出し合うことで、協働による相乗効果が発揮され、事業を進めていくことを期待します。</p>
実施	<p>⑤ 事業の進捗状況や事業に関する情報の共有 4</p> <p>定例の月次報告会や事業実施後の反省会等により、進捗状況の確認は行われているものとみられます。一方で、本事業が有効に機能するためには、参加者数やアンケート結果による満足度のみに限らず、どの程度 WLB の推進に寄与したかについての話し合いが必要であったのではないかと考えます。また、事例勉強会についても開催時期が年度末に集中していることもあり、参加者数は十分とはいえません。</p> <p>団体、区担当課ともに事業の目的を達成させるためには何が必要かをしっかりと協議し、必要に応じて軌道修正を行うなど、より積極的な姿勢のもと、事業に取り組んでいただきたい。</p> <p>⑥ 協働の相手との成果目標の達成度などの話し合い 4</p> <p>②で述べたとおり、成果目標としてセミナーや事例勉強会の参加者数、満足度等が設定されていますが、WLB の推進というこの事業の目的の達成度との関連が不明確となっています。そのため、定量的な目標の分析のみになっており、この事業の目標の達成度についての話し合いが十分でなかったと考えます。</p> <p>事業を実施するうえで、団体、区担当課ともに本事業の目的を再確認し、事業を通じてどのように目的を達成していくのかを常に意識して取り組んでいただきたい。</p>
結果	<p>⑦ 当該事業実施における受益者（区民）の意見集約 4</p> <p>セミナー参加者からのアンケート結果による満足度が高いことから、参加者に対しては一定の効果があったものと考えられます。しかし、この事業の目的を達成するためには、セミナーや事例勉強会に参加した方が、それを自社に持ち帰り、取り組みにどのように反映させたかを把握することが必要であったと考えます。そのため取り組みは不十分であり、課題が残りました。団体の持つネットワークの強みを生かし、企業へのアプローチを行うことが必要です。</p> <p>また、昨年度からの課題となっている中小・零細企業へのアプローチについても、具体的な取り組みは確認できていないため、団体・区担当課ともに認識を持って取り組んでいただきたい。本事業を行ううえで、多様な主体の意見を調査す</p>

	<p>ることは特に重要であると考えますので、十分な対応を行う必要があります。</p>
	<p>⑧ 地域の課題解決および相乗効果 4</p> <p>WLB の推進は単純な成果で測ることが難しい中で、本事業に参加した企業から WLB 推進企業認定制度への申請につながっている事例があることは、一定の相乗効果があるものと考えます。</p> <p>しかし、本事業に求められていることは、単に参加した企業に関心を持ってもらうことではなく、参加した企業が一体となって WLB の推進に取り組み、区内企業の WLB への取り組みを一層促進していくことにあります。現時点では、本事業を通じた WLB の広がり把握することは具体的な指標がなく困難であると考えます。</p> <p>本事業が、課題としている WLB の広がりを常に把握し、効果的な事業展開を行っていただきたい。</p>
	<p>⑨ 区民満足度の向上と具体的な効果・成果 4</p> <p>本事業では、セミナー、事例勉強会、ホームページの情報発信により WLB の推進に取り組んでいますが、効果・成果の把握が十分とはいえません。特に、本事業を通じた企業の取り組みの変化について把握することは前年度から指摘がありました。具体的な取り組みが行われているとは言えず、成果を確認することができません。</p> <p>セミナーの内容や、作成した事例集の完成度は満足のいくものと考えられるため、それらがどのように機能し具体的な効果に結びついていくかをしっかりと把握し、今後の事業展開につなげていただきたい。</p>
	<p>⑩ 区民・地域社会への波及効果 4</p> <p>⑧、⑨で述べたとおり、本事業を通じた成果を把握することが現時点では不十分であり、早急に事業成果の測定方法を設定する必要があります。</p> <p>なお、これまでの事業を通して、ホームページや事例集が作成され、さらに今年度は DVD の作成が予定されているため、普及啓発ツールが充実し、効果的な活用が期待されます。これらのツールを活用し事業の成果に結びつけていただきたい。</p>
	<p>⑪ 今後の課題の把握および共有 4</p> <p>中小・零細企業へのニーズの調査、事業効果を把握するための指標の設定など、昨年度から指摘されている課題について、団体と区担当課ともに把握はしているものと考えますが、解決に向けた具体的な取り組みは確認できません。団体・区担当課ともに課題解決に向けた認識を共有し、事業に取り組む必要があります。</p>

反省と 改善	<div style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">4</div> <p>⑫ 改善すべき内容の把握</p> <p>前述のとおり、これまでの事業を通じて把握した課題や過去の指摘事項について、団体、区担当課ともに認識はしているものと考えますが、具体的な事業計画に反映されていません。</p> <p>中小・零細企業へのニーズの調査、事業効果を把握するための指標の設定など、把握した課題について、団体、区担当課ともに再度しっかりと共有し、事業を実施する必要があります。一致した認識のもと事業に取り組み、残された期間で成果につなげていただきたい。</p>
-----------	--

【参考資料】

協働事業事前確認書（様式） P 26

協働事業自己点検シート（様式） P 27

協働事業相互検証シート（様式） P 31

ヒアリング時提出資料

新宿スポーツ環境推進プロジェクト P 34

商店街ホームページ活性化事業 P 52

働きやすい職場づくりの情報発信事業 P 62



協働事業提案制度による_____年度実施事業 事前確認書

作成日	年 月 日
-----	-------

事業名		
実施者	団体名	
	区担当課	
事業の目的		
事業の概要		
事業目標・ 想定される 事業成果		
事業の受益者		
協働により 期待される 効果		

※実施2(3)年目の事業のみ記入 (昨年度の協働事業評価で指摘された課題への対応も含めて記入してください。)	
1(2)年実施 して把握した 課題・問題点	
2(3)年目実施 にあたっての 改善点	

《協働事業自己点検シート》 2年目以降用

記入日	記入者	記入責任者
年 月	※どちらかをチェックしてください 団体 <input type="checkbox"/> 区担当課 <input type="checkbox"/>	氏 名： 連絡先：

事業名		
事業の実施者	団 体	
	区担当課	
事業の目的		
事業の概要		
実施期間	年 月から 年 月まで	

※想定される事業成果や受益者について事業実施過程で変更が生じた場合は、現時点欄に記入してください。

事業目標・ 想定される 事業の成果	
-------------------------	--

現時点⇒

--

想定される 事業の受益者	
-----------------	--

現時点⇒

--

※実施2年目以降の事業で該当する場合のみ記入

事業開始時に作成した事前確認書の「2年目（3年目）実施にあたっての改善点」の内容に補足が生じた場合は記入してください。

--

* I・II・IIIは、協働の取組みを5段階で評価してください。

5 = 十分に達成された（80%以上）	4 = ほぼ達成された（60%～80%）
3 = 課題があるものの概ね達成された（40%～60%）	
2 = ほとんど達成されなかった（20%～40%）	1 = まったく達成されなかった（20%未満）

I 協働事業の計画づくり

ここでは、団体と区担当課によって、採択された提案事業を区事業として実施するための計画づくり・仕様づくりの段階（※）での協働の取組みを評価します。
 （※実施2（3）年目の事業については、2（3）年目の計画を立てる段階）

①計画づくりのプロセスで双方がどのように協力して取り組みましたか。

項 目		評 価				
Q1	率直な意見交換のもとに、対等な立場で計画づくりを進めましたか。 (対等)	5	4	3	2	1
Q2	お互いの自主的な発案を尊重しあって計画づくりを進めましたか。 (自主性尊重)	5	4	3	2	1
Q3	お互いが役割を自覚して、自立的な事業展開ができるように、計画づくりを進めましたか。 (自立化)	5	4	3	2	1
Q4	お互いの特性や立場の違いを理解して計画づくりを進めましたか。 (相互理解)	5	4	3	2	1
Q5	事業目的を相互に確認し明確にして、計画づくりを進めましたか。 (目的共有)	5	4	3	2	1

上記項目の主な評価理由・補足説明などを記入してください。

--

②協働事業の質・効果の向上に向けて、どのように計画を検討しましたか。

項 目		評 価				
Q6	お互いの特性を生かしつつ、地域ニーズや課題を的確にとらえた計画となりましたか。	5	4	3	2	1
Q7	協働で行う意義や必要性を相互で検討・確認した計画となりましたか。	5	4	3	2	1
Q8	費用に対する効果を相互に検討・確認した計画となりましたか。	5	4	3	2	1
Q9	役割分担や責任を相互に検討・確認した計画となりましたか。	5	4	3	2	1
Q10	協働で実現する目標を相互に検討・確認をした計画となりましたか。	5	4	3	2	1
上記項目の主な評価理由・補足説明などを記入してください。						

II 協働事業の実施

ここでは、事業の実施段階での協働の取り組みについて評価してください。

①事業を進めていくプロセスで双方がどのように協力して取り組んでいますか。

項 目		評 価				
Q11	率直な意見交換のもとに、対等な立場で事業を進めていますか。 (対等)	5	4	3	2	1
Q12	お互いの特性を發揮して、持てる力を自主的・効果的に出し合いながら事業を進めていますか。 (自主性尊重)	5	4	3	2	1
Q13	お互いが役割を自覚し、過度に依存することなく事業を進めていますか。 (自立化)	5	4	3	2	1
Q14	お互いの特性や立場の違いを理解して、事業を進めていますか。 (相互理解)	5	4	3	2	1
Q15	事業の目的をお互いが理解し、共有しながら事業を進めていますか。 (目的共有)	5	4	3	2	1
上記項目の主な評価理由・補足説明などを記入してください。						

②事業の質を高めるためにどのように取り組んでいますか。

項 目		評 価				
Q16	お互いの特性を発揮して、適切な解決策を見だし、課題を解決できていますか。	5	4	3	2	1
Q17	事業の進捗状況に応じて、必要な情報を共有・活用できていますか。	5	4	3	2	1
上記項目の主な評価理由・補足説明などを記入してください。						

III 協働の取組みの効果

ここでは、現段階において、どの程度の効果が生まれているか評価してください。

項 目		評 価				
Q18	受益者の満足度を把握するための調査や意見聴取を適切に行い、課題を整理して2（3）年目に反映していますか。	5	4	3	2	1
Q19	協働して地域課題の解決に取り組むことにより、相乗効果が現れていますか。	5	4	3	2	1
Q20	2（3）年目の現時点で、受益者が十分な満足を得られ、具体的な効果が現れていますか。	5	4	3	2	1
Q21	外部とのネットワークの広がりなど、区民・地域社会への波及効果が現れていますか。	5	4	3	2	1
Q22	今後の課題や問題点を把握し、その後の展開、方向性を共有していますか。	5	4	3	2	1
上記項目の主な評価理由・補足説明などを記入してください。						

※受益者＝1枚目に記入した「事業の受益者」

《協働事業相互検証シート》 2年目以降用

記入日		年 月 日	
記入者	提案団体	・ 団体名： ・ 記入責任者 氏 名： 連絡先：	
	区担当課	・ 部署名： ・ 記入責任者 氏 名： 連絡先：	・ 部署名： ・ 記入責任者 氏 名： 連絡先：

事業名		
事業の実施者	団 体	
	区担当課	
事業の目的		
事業の概要		
事業の受益者		

※実施2年目以降の事業のみ記入 (前年度の協働事業評価で指摘された課題への対応も含めて記入してください。)	
1年実施して把握した課題・問題点	
2年目実施の改善点	
2年実施して把握した課題・問題点	
3年目実施の改善点	

事業の計画づくり

(協働して事業計画(仕様)をつくるにあたり、お互いに共有できたことや認識に違いがあったことはどのようなことですか。また、認識の違いを改善するために、今後どのように取り組んでいきますか。)

【共有できたこと】

【認識に違いがあったこと】

【改善に向けた取組み】

事業実施

(協働して事業を実施した結果、お互いに共有できたことや認識に違いがあったことはどのようなことですか。また、認識の違いを改善するために、今後どのように取り組んでいきますか。)

【共有できたこと】

【認識に違いがあったこと】

【改善に向けた取組み】

事業の受益者にとっての効果・影響

(協働して事業を実施した結果、事業の受益者にとっての効果・影響として、お互いに共有できたことや認識に違いがあったことはどのようなことですか。また、認識の違いを改善するために、今後どのように取り組んでいきますか。)

【共有できたこと】

【認識に違いがあったこと】

【改善に向けた取組み】

●自由意見

平成27年度 新宿スポーツ環境推進プロジェクト 事業実施報告

平成28年3月31日

<小学生対象>

日時	イベント内容	場所	申込み			当日参加者						
			事前	当日	計	1年	2年	3年	4年	5年	6年	計
4月11日(土) 12時45分～15時45分	小学生のための サッカークリニック	新宿スポーツセンター	33	3	36	3	8	11	5	1	2	30
5月16日(土) 12時30分～16時30分			69	5	74	20	15	9	9	3	0	56
6月13日(土) 9時15分～12時45分			39	4	43	3	7	25	5	1	0	41
7月4日(土) 9時～12時	かけっこ& フラッグフットボール教室	新宿ここ・から広場	94	2	96	28	26	10	5	5	1	75
8月9日(日) 12時15分～14時45分			87	2	89	22	22	9	5	2	3	63
9月5日(日) 9時15分～11時45分			108	1	109	33	15	9	3	7	1	68
10月25日(土) 9時30分～12時30分	野球体験教室 & ラグビー体験教室	新宿ここ・から広場	55	1	56	19	14	7	4	4	0	48
11月21日(土) 9時30分～12時30分			32	1	33	10	3	8	2	0	1	24
12月19日(土) 9時30分～12時30分			15	0	15	3	5	0	0	2	0	10
1月30日(土) 13時～16時	ダンス教室 & ラクロス体験教室	妙正寺川公園運動広場	10	0	10	中止						0
2月20日(土) 10時～13時			38	1	39	7	12	5	1	1	0	26
3月19日(土) 13時～16時			26	0	26	中止						0
			606	20	626	148	127	93	39	26	8	441

※4月～6月は、低学年・高学年の2部構成で実施

<中学生対象>

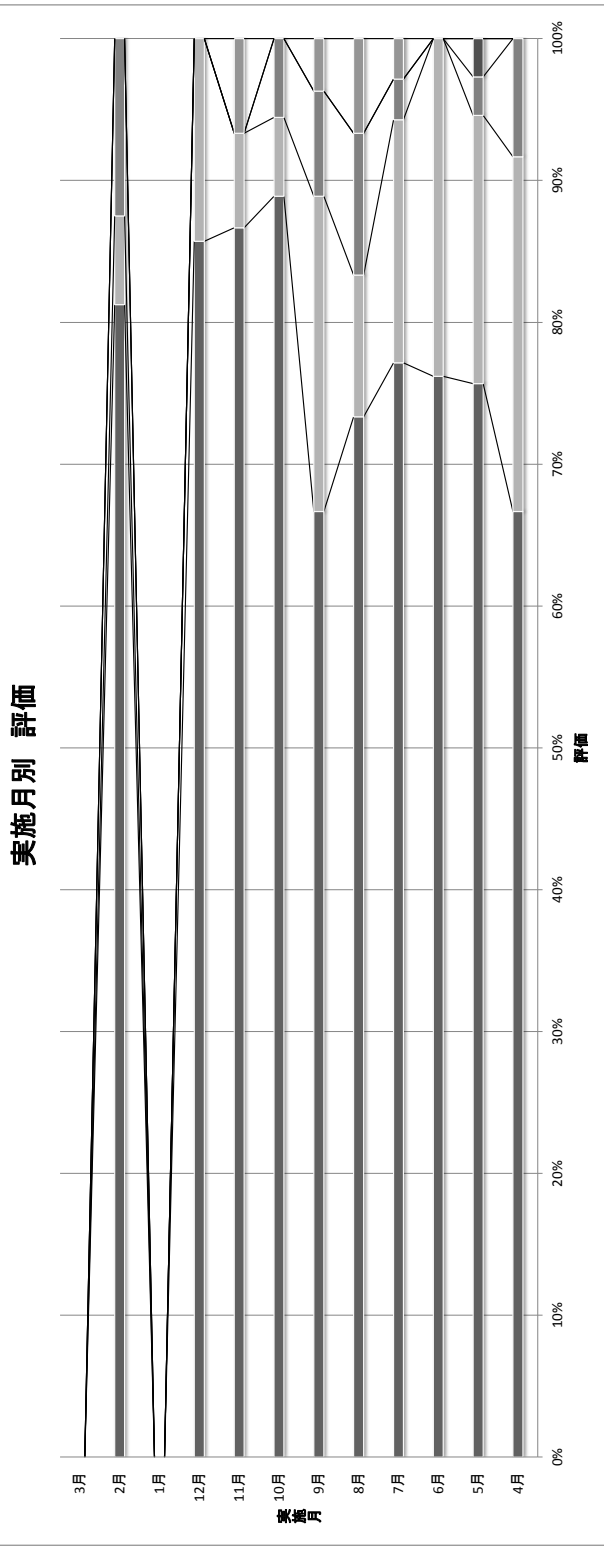
日時	イベント内容	場所	申込み			当日参加者				
			事前	当日	計	1年	2年	3年	計	
8月9日(日) 15時15分～17時45分	ラントレーニング& フラッグフットボール教室	落合中央公園野球場	3	1	4	2	1	0		3
12月19日(土) 13時30分～15時30分	野球教室&栄養講習	外濠公園総合グラウンド	15	24	39	18	21	0		39
			18	25	43	20	22	0		42

新宿スポーツ環境プロジェクト アンケート結果集計

参加人数：441名(小学生対象)
有効回答数：236 ※項目によっては記入がない箇所もあり

■評価	2016年												合計	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
5 楽しかった	8	28	16	27	22	18	32	13	6	0	13	0	183	77.5%
4	3	7	5	6	3	6	2	1	1	0	1	0	35	14.8%
3	1	1	0	1	3	2	2	0	0	0	2	0	12	5.1%
2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.4%
1 楽しくなかった	0	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	0	5	2.1%
回答枚数	12	37	21	35	30	27	36	15	7	0	16	0	236	
参加者数	30	56	41	75	63	68	48	24	10	0	26	0	441	
回答率	40.0%	66.1%	51.2%	46.7%	47.6%	39.7%	75.0%	62.5%	70.0%	0.0%	61.5%	0.0%	53.5%	

満足度評価を5段階でつけた結果、5が約8割で4を含めると、9割以上の方に楽しかったと評価していただきました。
月別に見ても大きな偏りはなく各回で一定以上の質で実施ができたと考えております。
今後アンケート回収率や内容の充実を図り次につなげる取り組みとしていきたい。



全体を通じて評価同様楽しかったという声を多数いただき、概ね満足いただけていると感じています。
各回人数や環境など様々な要因もありその時々で感じられる声に多少の変化はあるものの、一定以上の質を保ちながら子どもたちの可能性の最大化を目標として本質的な指導を受けられるスポーツ機会の提供ができていたのではないかと考えております。
次年度以降は、地域にあるスポーツクラブとの連携を深め、新宿区での受け皿や、「楽しかった」から次につながるような施策も考えて取り組みを行うようにしていきたいと思っております。

■今後実施してほしい内容

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
サッカー	3	22	10	13	12	3	8	2	1		1		75
陸上	3	4	2	11	9	7	4	1			2		43
野球	2	12	2	8	4	4	11	5	1				49
テニス	2	3	5	1	3	3	2	1	1		4		25
体操				4	4	3					1		12
バスケットボール	3	2	1	3	3	3	2				2		14
水泳	3	2	1		4		4						14
バドミントン	2		1		3			1	1				8
ゴルフ		1		1	2								4
卓球	1	1			2								4
フットサル	1	3											4
ダンス	1	1	1		1						3		7
ドッジボール	1	1			1		3						6
ラグビー			1		1	1	10	2	1				16
空手	1												1
スケートボード	1												1
スノーボード	1												1
アイスホッケー		1											1
アルティメット		1											1
馬術		1											1
スポーツチャンバラ					1								1
剣道					1								1
ラクロス					1						2		3
ボルダリング					1								1
レスリング						1							1
ハンドボール							1						1
登山							1						1
バレーボール								1			1		2
スケート											1		1
一輪車											1		1
日本舞踊											1		1

■参加してみたいスクール形式のスポーツ教室(複数回答可)

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
サッカー	8	2	1		1		12
陸上	4	1			2		7
野球	11	5	1				17
テニス	2	1	1		4		8
体操					1		1
バスケットボール	2				2		4
水泳	4						4
バドミントン		1	1				2
ダンス					3		3
ドッジボール	3						3
ラグビー	10	2	1				13
ラクロス					2		2
ハンドボール	1						1
登山	1						1
バレーボール		1			1		2
スケート					1		1
一輪車					1		1
日本舞踊					1		1

ソルティーロ ファミリア サッカースクール

With ブラインドサッカー&食育

～新宿区協働事業～

第1弾

ほんだけいすけ

ソルティーロファミリアサッカースクールは、世界で活躍する本田圭佑選手の「夢を持ち、自分を信じることの大切さを子どもたちに伝えたい」という想いからうまれました。当日は、ソルティーロのコーチたちが直接、教えに来てくれます。

また、ブラインドサッカー講師・選手や大妻女子大学の川口教授にも参加してもらい、いつもとは違った視点からもスポーツを楽しんでいただけるようになっています。



スポーツって楽しい!

【日時】4月11日(土)

1～3年生：12時45分～14時00分 4～6年生：14時30分～15時45分

【対象】区内在住・在学の小学生 各50名(未経験、初心者、保護者大歓迎)

【会場】新宿スポーツセンター3階大体育室(大久保3-5-1)

【内容】本田圭佑プロデュースのスクールコーチ、日本ブラインドサッカー協会スタッフによるゲーム指導。大妻女子大学の管理栄養士専攻の川口教授による食育ゲーム。

【運営】新宿区・一般社団法人地域スポーツ推進クラブ Criacao (クリアソン)

【持ち物】運動できる服装・靴・タオル、飲み物、防寒具等

【申し込み】下記申込書に必要事項を記入の上、FAX 又はメールでお申し込み下さい。

【費用】一人 500円

=====申込書=====

ふりがな 氏名	学年	年	年齢	歳
住所 〒	—			
電話	FAX			



【問合せ】新宿区地域文化部生涯学習コミュニティ課(区役所本庁舎1階)

電話03(5273)4358 FAX03(5273)3590

E-mail : shogaiakusyu@city.shinjuku.lg.jp



ソルティールサッカースクールによる

フラインド

サッカー体験

食育ゲーム

小学生のための サッカークリニック



日時：2015年5月16日（土）
 低学年 12:30~14:15 / 高学年 14:45~16:30
 対象：区内在住の小学生（未経験、保護者大歓迎）
 場所：新宿ここ・から広場（人工芝グラウンド）
 （新宿区新宿7-3-29）

内容：
 本田圭佑プロデュースのスクールコーチによる指導！
 日本フラインドサッカー協会スタッフによる体験会！
 大妻女子大学の川口ゼミによる食育ゲーム！
 持ち物：運動できる服装・靴・タオル、飲み物等

費用：1人 500円
 申込み：新宿区生涯学習コミュニティ課あてに
 下記、申込書に必要事項を記入の上、
 FAX 又はメールでお申込み下さい。
 備考：雨天決行（悪天候の場合、HP、Facebook に開催
 の有無を掲載します。）

HP ⇒ <http://criacao.or.jp/schedule.html>
 Facebook ⇒ <https://www.facebook.com/criacao.club>

運営：一般社団法人 地域スポーツ推進クラブ クリアソン Criacao

=====申込書=====

ふりがな 氏名	学年	年	年齢	歳
住所 〒	—			
電話	FAX			

ソルティールサッカースクールによる

フラインド

サッカー体験

食育ゲーム

小学生のための サッカークリニック



日時：2015年6月13日（土）
 低学年 9:15~10:45 / 高学年 11:15~12:45
 対象：区内在住の小学生（未経験大歓迎）
 場所：西落合公園少年野球場（西落合2-19）

内容：
 本田圭佑プロデュースのスクールコーチによる指導！
 日本ブラインドサッカー協会スタッフによる体験会！
 大妻女子大学の川口ゼミによる食育ゲーム！
 持ち物：運動できる服装・靴・タオル、飲み物等

費用：1人 500円
 申込み：新宿区生涯学習コミュニティ課あてに
 下記、申込書に必要事項を記入の上、
 FAX 又はメールでお申込み下さい。
 備考：雨天決行（悪天候の場合、HP、Facebook に開催
 の有無を掲載します。）

HP ⇒ <http://criacao.or.jp/schedule.html>
 Facebook ⇒ <https://www.facebook.com/criacao.club>

運営：一般社団法人 地域スポーツ推進クラブ ^{クリアソン} Criacao

=====
 申込書
 =====

ふりがな 氏名	学年	年	年齢	歳
住所 〒	—			
電話	FAX			

講師団体の紹介

☆ソルティーロサッカースクール☆

我々は、「サッカーを通して夢を持つことの大切さを伝えたい」という理念で活動しています。2010年12月に日本で初めて本田圭佑とのサッカークリニックを行った際に、本田圭佑とボールを蹴った子供達は一瞬で目を輝かせ、そして将来の夢を力強く話していた印象を受けました。

我々が、毎日子供達に関わる中で一番大切にしていることは、「自分自身の人間性を磨く」という事です。子供達の大事な時期に関わる大人には大きな責任があると思うので、まず自分自身を見つめ直し、学ぶ姿勢を持ち人間性を磨く努力をしています。

我々は、より多くの子供達がサッカーに触れ、沢山の仲間と共に成長できる環境を作る努力をしています。こうと思っています。

「夢は人を大きくする、夢は人を強くする」

☆日本ブラインドサッカー協会☆

視覚障がい者が行うサッカーとして、2001年以降日本でも次第に広がりを見せ、現在は日本全国におよそ16チームが存在しています。

(今年の7月11日-12日に調布で開催の日本選手権には14チームが出場)

また、日本代表は昨年11月に行われた世界選手権において(日本開催)12チーム中6位となり、少しずつ世界との距離も近づいてきています。秋には日本において2016リオデジャネイロパラリンピックの予選も開催予定となっており、勝ち進み、本大会への初出場も期待されています。

アイマスクをして行うため、目が見えない。

お互いの「声」でのコミュニケーションが非常に重要になってきます。

「お互いを思いやる心」が大切なスポーツともいえますね。

いつもとは違う感覚を覚えるこのブラインドサッカー。

怖そう！から、楽しい！にかわること間違いなし。

みなさんもぜひ体験してみてくださいね！

☆大妻女子大学川口ゼミ☆

私たちは大妻女子大学で栄養について学んでいます。川口美喜子教授のもと、キッズにスポーツを通して食べることの大切さを伝えたいと思います。そのために食事と栄養について楽しく学べるゲームを考えています。新宿のキッズたちとサッカーボールを使って食事について学べるゲームがどんどん楽しくなっています。

みなさんは、「どうしてごはんを食べていますか？」私たちと一緒に元気にゲームをして食べることについて考え、知り、バランスの良い食事をすることでスポーツのできる丈夫な体を作りましょう。

食育ゲーム
もあるよ！

かけっこ教室& フラッグフットボール教室



開催日	7月4日(土)	8月9日(日)	9月5日(土)
時間	9時から12時	12時15分から 14時45分	9時15分から 11時45分
場所	新宿ここ・から広場 (新宿7-3-29)	落合中央公園野球場 (上落合1-2)	四谷中学校 (四谷1-12)

※内容は3回とも同じですが、複数回の参加も歓迎します！

対象： 区内在住の小学生

内容： 秋本真吾さん(200mH アジア最高記録保持者)らによるかけっこ教室！
アメリカンフットボール社会人チームオービックシーガルズなどによる
フラッグフットボール！大妻女子大学の川口ゼミによる食育ゲーム！

受付： 各回開始時間の15分前から受付いたします。

持ち物： 運動できる服装・靴・タオル、飲み物等

費用： 1人 500円

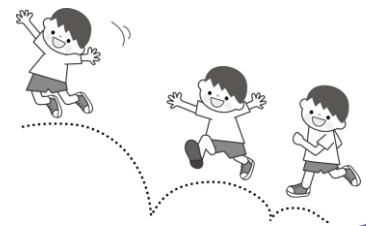
申込み： 新宿区生涯学習コミュニティ課あてに、開催日前日（8月9日イベントについては8月7日）までに、下記申込書に必要事項を記入の上、FAX 又はメールでお申込み下さい。（同時に複数回の申込みも可能です。）

備考： 雨天決行（悪天候の場合、HP、Facebook に開催の有無を掲載します。）

HP ⇒ <http://criacao.or.jp/schedule.html>

Facebook ⇒ <https://www.facebook.com/criacao.club>

運営： 一般社団法人 地域スポーツ推進クラブ ^{クリアソン} Criacao



=====**申込書**=====

ふりがな 氏名	学年	年	参加希望日（参加したい日に✓）
住所 〒	—		<input type="checkbox"/> 7月4日 ここから広場
電話	FAX		<input type="checkbox"/> 8月9日 落合中央公園
			<input type="checkbox"/> 9月5日 四谷中学校

【申込み先】 新宿区地域文化部生涯学習コミュニティ課（区役所本庁舎1階）

電話03（5273）4358 FAX03（5273）3590

E-mail : shogaigakusyu@city.shinjuku.lg.jp



内容の紹介

☆かけっこ教室☆

「私は走るのが苦手」という人でも運動が苦手という人でも早く走ることはできます。走るという行為は多くのスポーツの基礎部分で、この能力が向上すると色々な面で有利になれます。

ただ、かけっこ教室では単純に早く走るためのコツを教えるのではなく、どうやったら早く走れるのかを学んでもらい、自ら学ぶ力も身につけられるように工夫し、スポーツだけではなくこれから成長していく上で大切な考える力も身につけてほしいと考えています。

走ることを楽しみながら、自分でも考えて少しずつ早く走る体験をしてみよう！

講師紹介（各回で講師は異なります）

秋本真吾さん 200mハードル アジア最高記録保持者

三宅修司さん 400mハードル 全日本実業団入賞、九州選手権優勝

大西正裕さん 4×100Mリレー、4×400Mリレー 全日本実業団入賞

千葉朋裕さん 110mハードル 関東選手権入賞



☆フラッグフットボール教室☆

フラッグフットボールはアメリカンフットボールの魅力をそのままに、接触がなく安全に楽しむことができるニュースポーツです。アメフトのタックルの代わりに腰につけたフラッグをとります。役割分担が明確で誰でも楽しむことができ、全員で協力して得点時の喜びや達成感を共有することができます。ルールや動作が簡単のため安全かつ安心してスポーツを楽しむこともでき、様々な役割があるため誰か一人が活躍する！ヒーローになる！のではなく、それぞれの個性を活かして誰でも活躍できるスポーツです。作戦も重要な要素になるため、考える力やコミュニケーション能力を養うこともできます！

学習指導要領にも取り入れられた学びも非常に多いスポーツです。フラッグフットボールを通じてスポーツの楽しさを体験しよう！



☆食育ゲーム☆

私たちは大妻女子大学で栄養について学んでいます。川口美喜子教授のもと、キッズにスポーツを通して食べることの大切さを伝えたいと思います。そのために食事と栄養について楽しく学べるゲームを考えています。

みなさんは、「どうしてごはんを食べていますか？」

私たちと一緒に元気にゲームをして食べることについて考え、知り、バランスの良い食事をすることでスポーツのできる丈夫な体を作りましょう。



あなたのフォーム見直します！

栄養講習も
開催！

ラントレニング & フラッグフットボール体験



～あらゆる競技に活かせる走り方教えます！～

- 場 所： 落合中央公園野球場（上落合1-2）
 日 時： 8月9日（日）15時15分～17時45分（受付開始14時55分から）
 対 象： 区内在住の中学生
 内 容： 秋本真吾さん(200mH アジア最高記録保持者)らによるラントレニング
 アメリカンフットボール社会人チームによるフラッグフットボール体験会
 大妻女子大学の川口ゼミによるゲーム形式の栄養講習
 持ち物： 運動できる服装・靴・タオル、飲み物等
 費 用： 1人 500円
 申込み： 新宿区生涯学習コミュニティ課あてに、8月7日までに、下記申込書に
 必要事項を記入の上、FAX 又はメールでお申込み下さい。
 ※部活単位でのお申し込みも可能です！詳しくは生涯学習コミュニティ課へ
 お問い合わせください！
 備 考： 雨天決行（悪天候の場合、開始2時間前までにHP、Facebookに
 開催有無を掲載します。）

HP ⇒ <http://criacao.or.jp/schedule.html>
 Facebook ⇒ <https://www.facebook.com/criacao.club>

運 営： 一般社団法人 地域スポーツ推進クラブ ^{クリアソン} Criacao



=====申込書=====

ふりがな 氏名	中学校	学年	年
住所 〒 —			
電話	FAX		



【申込み先】 新宿区地域文化部生涯学習コミュニティ課（区役所本庁舎1階）
 電話03（5273）4358 FAX03（5273）3590
 E-mail : shogaigakusyu@city.shinjuku.lg.jp



内容の紹介

☆ラントレーニング☆

「私は走るのが苦手」という人でも運動が苦手という人でも早く走ることはできます！走るという行為は、あらゆるスポーツの基礎部分であるのと同時に最も重要な能力と言えます。

今まで運動を避けてきた人も、自分の競技に活かしたい人も、どうしたら早く走れるようになるのか、その考え方や理論を実際のトレーニングを通じてわかりやすく伝えます。今見ている世界を変えてみよう！

講師紹介

秋本真吾さん 200m ハードル アジア最高記録保持者

千葉朋裕さん 110m ハードル 関東選手権入賞



☆フラッグフットボール☆

フラッグフットボールはアメリカンフットボールの魅力をそのままに、接触がなく安全に楽しむことができるニュースポーツです。役割分担が明確で誰でも楽しむことができ、全員がしっかり役割をこなすことでチームの勝利につながります。チームが勝つために何をしなければいけないのか作戦を練るため、コミュニケーション力と考える力が養えます！

学習指導要領にも取り入れられた学びも非常に多いスポーツです。ただ運動をするだけでなく、個性を認めそれぞれに合った役割をこなすことで新しい発見や今までとは違った考え方を持てるようにしよう！



☆栄養講習☆

大妻女子大学の川口美喜子教授のもとで学んでいるゼミ生を中心に、成長期の中学生向けにスポーツを通して食べることの大切さを伝えていきます。これから体が成長していく上で必要になる栄養とは何か？不足がちだけど成長に欠かせない食事とは何か？など、楽しく学んでいただけます。

早く走るためには？もっと力をつけるためには？トレーニングをハードにするだけで良いのでしょうか？

バランスの良い食事をすることでスポーツのできる丈夫な体を作りましょう。



球技を始めたい、上手になりたい子のための



野球体験教室 & ラグビー体験教室

食育ゲーム
もあるよ！



開催日	10月25日(日)	11月21日(土)	12月19日(土)
時間	9時30分から 12時30分	9時30分から 12時30分	9時30分から 12時30分
受付開始	9時10分	9時10分	9時10分
場所	新宿ここ・から広場 (新宿7-3-29)	西落合公園少年野球場 (西落合2-19)	外濠公園総合グラウンド (千代田区五番町先) ※自転車での来場はご遠慮下さい
申込締切日	10月23日(金)	11月20日(金)	12月18日(金)

※内容は3回とも同じですが、複数回の参加も歓迎します！

対象： 区内在住の小学生

内容： 元プロ野球選手・新宿区出身女子プロ野球監督・選手らによる野球体験教室。元ラグビー日本代表選手齊藤祐也さんによるラグビー体験教室。大妻女子大学の川口ゼミによる食育ゲーム！

持ち物： 運動できる服装・靴・タオル、飲み物等

費用： 1人 500円

申込み： 申込締切日までに、下記申込書に必要事項を記入の上、FAX 又はメールでお申込み下さい。
(複数回の申込みも可能です。)

備考： 小雨決行 (雨天時やグラウンド不良時、HP、Facebook に開催の有無を掲載します。)

HP ⇒ <http://criacao.or.jp/schedule.html>

Facebook ⇒ <https://www.facebook.com/criacao.club>

運営： 一般社団法人 地域スポーツ推進クラブ Criacao (クリアソン)

=====**申込書**=====

ふりがな 氏名	学 年	年	参加希望日 (参加したい日に✓) □10月25日 ここから広場 □11月21日 西落合公園 □12月19日 外濠公園
住 所 〒			
電 話	FAX		

【申込先】 新宿区地域文化部生涯学習コミュニティ課 (区役所本庁舎1階)

電話 03 (5273) 4358 FAX 03 (5273) 3590

E-mail : shogaigakusyu@city.shinjuku.lg.jp

※お申込みは直接生涯学習コミュニティ課までお願いします。



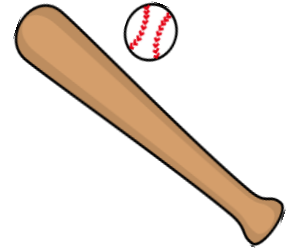
内容の紹介

☆野球体験教室☆

日本では国民的スポーツと呼ばれる野球。実際に球場で観戦したりテレビで見たりしたことがある人も多いのではないのでしょうか？この体験教室では、元プロ野球選手や女子プロ野球の監督・選手がボールの正しい投げ方からバットを使ってボールを打つことまで、野球をしたことがない子にもある子にも楽しく教えてくれます。当日は初めて経験する子のために止まったボールを打つTボールも用意し誰もが楽しく、参加できるプログラムになっています。

講師紹介（各回で講師は異なります）

元プロ野球選手 松本匡史さん etc 日本女子プロ野球リーグアドバイザー
埼玉アストライア 女子プロ野球チーム 川保麻弥監督 etc
東北レイア 女子プロ野球チーム 河本悠監督（新宿区出身） etc



☆ラグビー体験教室☆

スポーツとは身近に感じ、誰もが始めやすく取っ掛かりとして入りやすいものでなくてはならない。

ラグビーと聞いたときに多くの人が想像するのが、激しくぶつかり合うタックルではないのでしょうか？

この体験教室は、タックルなどの接触がなく子ども達にはボールを持って走る楽しさ、相手を抜く楽しさから伝え、本来スポーツが持っている楽しさを伝えていきたいと考えています。楽しさを知ることによってスポーツを続けるモチベーションが生まれる。ラグビー本来の魅力をお伝えできればと思います。

☆食育ゲーム☆

私たちは大妻女子大学で栄養について学んでいます。川口美喜子教授のもと、キッズにスポーツを通して食べることの大切さを伝えたいと思います。そのため

みなさんは、「どうしてごはんを食べていますか？」

私たちと一緒に元気にゲームをして食べることについて考え、知り、バランスの良い食事をするのでスポーツのできる丈夫な体を作りましょう。



各会場への交通アクセス

新宿ここ・から広場

都営大江戸線・東京メトロ副都心線 東新宿駅から徒歩7分

都営大江戸線 若松河田駅から徒歩10分

都営バス 新宿ここ・から広場前停留所徒歩1分

宿74 新宿駅西口 — 東京女子医大（国立国際医療研究センター経由）

橋63 小滝橋車庫 — 新橋駅（大久保駅前・新大久保駅前経由）

飯62 小滝橋車庫 — 都営飯田橋駅（大久保駅前・新大久保駅前経由）

※車での来所はご遠慮ください

西落合公園少年野球場

都営大江戸線「落合南長崎駅」より徒歩約16分

西武新宿線「新井薬師前駅」より徒歩約13分

※車での来所はご遠慮ください

外濠公園総合グラウンド

JR・東京メトロ南北線・丸ノ内線四ツ谷駅から徒歩5分

※自転車・車での来所はご遠慮ください

楽しく踊ってリズム感UP!



ダンス教室&

ラクロス体験教室

食育ゲーム
もあるよ!

開催日	1月30日(土)	2月20日(土)	3月19日(土)
時間	13時00分から 16時00分	10時00分から 13時00分	13時00分から 16時00分
場所	妙正寺川公園 運動広場 (中野区松ヶ丘1-33)	新宿ここ・から広場 (新宿7-3-29)	西戸山公園野球場 (百人町4-1)

※内容は3回とも同じですが、複数回の参加も大歓迎します!

対象: 区内在住の小学生

内容: 元NFLデンバーブロンコスチアリーダー堀池薫子さんによるダンス教室!
元日本代表選手など現役選手が教えてくれるラクロス体験教室!
大妻女子大学の川口ゼミによる食育ゲーム!

受付: 各回開始時間の20分前から受付いたします。

持ち物: 運動できる服装・靴・タオル、飲み物等

費用: 1人 500円

申込み: 一般社団法人地域スポーツ推進クラブ Criacao あてに、各開催日前日までに、下記
申込書に必要事項を記入の上、FAX 又はメールでお申込み下さい。
(同時に複数回の申込みも可能です。)

備考: 雨天決行(悪天候の場合、HP、Facebookに開催の有無を掲載します。)

HP ⇒ <http://criacao.or.jp/schedule.html>Facebook ⇒ <https://www.facebook.com/criacao.club>運営: 一般社団法人 ^{クリアソン} 地域スポーツ推進クラブ Criacao

==== 申込書 =====

ふりがな 氏名	学年	年	参加希望日(参加したい日に✓)
住所 〒	—		<input type="checkbox"/> 1月30日 妙正寺川公園
電話	FAX		<input type="checkbox"/> 2月20日 ここから広場
			<input type="checkbox"/> 3月19日 西戸山公園

【申込み先】一般社団法人地域スポーツ推進クラブ Criacao (百人町1-23-7)

電話03(6908)8119 FAX03(6908)8908

E-mail : info@criacao.or.jp

内容の紹介

☆ダンス教室☆

道具の必要がなく全身を使って表現をするので、誰もが手軽に始められるダンス！是非あなたもチャレンジしてみませんか？いきなり踊れなくても大丈夫！まずは体を動かす楽しさや、ダンスが持っている魅力を経験してみましょう。個人で踊ることはもちろん、みんなで踊る一体感などダンスが持つたくさんの魅力をお伝えします。

講師紹介

堀池薫子さん 元NFL デンバーブロンコスチアリーダー 他



チアリーダーの語源である「人を元気づける」をテーマに、講演会、振付、ダンスワークショップなどで次世代チアリーダーの育成と日米の文化交流の一端を担う。

☆ラクロス体験教室☆

ラクロスにおける基本動作【投げる・捕る・拾う】の3点を中心とした誰でも気軽に楽しめる内容となります。元日本代表を含む、現役バリバリの選手がプレーイングコーチスタイルで優しく丁寧に、そして、時におもしろおかしくコーチングしていきます。ぜひ、御気軽にご参加下さい。

講師紹介

佐保田裕介さん ラクロス普及実行委員会 Team LiD 代表



私たちは元日本代表選手を筆頭に、ラクロスというスポーツの様々な側面を老若男女に伝えていくことを使命と掲げ、ラクロスの普及・発展に寄与することを目的に活動しています。

☆食育ゲーム☆

私たちは大妻女子大学で栄養について学んでいます。川口美喜子教授のもと、子ども達にスポーツを通して食べることの大切さを伝えたいと思います。そのために食事と栄養について楽しく学べるゲームを考えています。

みなさんは、「どうしてごはんを食べていますか？」

私たちと一緒に元気にゲームをして食べることについて考え、知り、バランスの良い食事をすることでスポーツのできる丈夫な体を作りましょう。



平成27年度協働事業実施時の様子



ブラインドサッカー体験

4～6月



サッカー教室



かけっこ教室

7～9月



フラッグフットボール教室



ラグビー体験教室

10～12月



野球体験教室



ダンス教室

1～3月



ラクロス体験教室



食育
-49-

指導者・保護者対象
子どもの足を速くしたい！

秋本真吾さん 走り方実践指導セミナー

サッカー日本代表選手をはじめ多くのプロアスリートも指導されている、秋本真吾さんが走り方やその指導方法のポイントを、セミナーと実践を通じてわかりやすく教えて下さいます。保護者の方やスポーツの指導者の方には是非お越しいただき、子ども達へ走り方を教える際の参考にしていただきたいと思います。

日時

2016年5月12日(木)

18:30~21:30

会場

新宿スポーツセンター大会議室&小体育館
(新宿区大久保3-5-1)

対象者・参加費

指導者/保護者 対象 500円

※当日託児はありませんのでご了承下さい。

持ち物

筆記用具、運動できる服装、室内用運動靴、タオル、飲み物など

申込方法

一般社団法人地域スポーツ推進クラブ Criacao へてに、下記申込書に必要事項を記入の上、開催日前日までに、FAX 又はメールでお申込み下さい。指導者の方は所属・競技名もご記入下さい。

ふりがな氏名	まるで囲って下さい 保護者・指導者	所属 競技名
住所 〒	—	お子様の年齢 歳
電話	FAX	お子様の競技

申込書

かけっこ教室& フラッグフットボール教室

食育ゲーム
もあるよ！



開催日	4月29日(金・祝)	6月18日(土)
時間	9時30分から12時30分	9時30分から12時30分
場所	外濠公園総合グラウンド (千代田区五番町先) ※自転車でのご来場はご遠慮下さい	落合中央公園野球場 (上落合1-2)

※内容は2回とも同じですが、両方の参加も歓迎します！

対象： 区内在住の小学生

内容： 秋本真吾さん(200mHアジア最高記録保持者)らによるかけっこ教室！
アメリカンフットボール社会人チームオオビックシーガルズによる
フラッグフットボール！大妻女子大学の川口ゼミによる食育ゲーム！

受付： 各回開始時間の20分前から受付いたします。

持ち物： 運動できる服装・靴・タオル、飲み物等

費用： 1人 500円

申込み： 一般社団法人地域スポーツ推進クラブ Criacao へてに、各開催日前日までに、下記申込書に必要事項を記入の上、FAX 又はメールでお申込み下さい。

FAX の場合返信できる FAX 番号を記入下さい。(同時に両方の申込可)

備考： 雨天中止 (降雨予想の場合、HP、Facebook に開催の有無を掲載します。)

HP ⇒ <http://criacao.or.jp/schedule.html>

Facebook ⇒ <https://www.facebook.com/criacao.club>

運営： 一般社団法人 地域スポーツ推進クラブ Criacao



申込書

ふりがな氏名	学年 (※平成28年度の学年)	年
住所 〒	—	参加希望日(参加したい日に✓) <input type="checkbox"/> 4月29日 外濠公園 <input type="checkbox"/> 6月18日 落合中央公園
電話	FAX	

日付	時間	会場	種目
4月29日(祝)	9:30~12:30	外濠公園 総合グラウンド	かけっこ教室& フラッグフットボール教室
5月12日(木)	18:30~21:30	新宿スポーツセンター 大会議室&小体育室	走り方講演&実践指導 秋本真吾さん
6月18日(土)	9:30~12:30	落合中央公園野球場	かけっこ教室& フラッグフットボール教室
7月16日(土)	9:30~12:30	新宿ここ・から広場	野球教室&ラグビー教室
8月24日(水)	18:30~21:30	新宿スポーツセンター 大会議室&大体育室	元ラグビー日本代表 齊藤祐也さん
9月17日(土)	9:30~12:30	落合中央公園野球場	野球教室&ラグビー教室
10月15日(土)	9:30~12:30	新宿ここ・から広場	野球教室&ラグビー教室
11月9日(水)	11:00~14:00	牛込算筈地域センター	食育 栄養講習&調理実習 川口美喜子教授
12月17日(土)	9:30~12:30	西落合公園少年野球場	サッカー教室&ラクロス教室
1月21日(土)	12:45~15:45	新宿スポーツセンター 大体育室	サッカー教室&ラクロス教室
2月9日(木)	18:30~21:30	新宿スポーツセンター 大会議室&小体育室	ソルティローファミリア サッカースクール 代表 鈴木良介さん
3月18日(土)	13:30~16:30	落合中央公園野球場	サッカー教室& ブラインドサッカー体験 ※英語のみでのプログラムあり

7月以降のイベント詳細は順次チラシなどでお知らせいたします。

上記イベントへの申込の際は氏名・学年・住所・電話・FAX・参加希望日をお伝え下さい。

※日程や内容は変更になる可能性があります。

※保護者、指導者対象のイベント

かけっこ教室

スポーツの基礎となる「走る」ということを、誰にでもわかりやすく教えてくれます！走るのに一番大事な事を知っていますか？是非早くなる瞬間を実感しに来てください！



フラッグフットボール教室

「誰でも」「安全に」「簡単に」「アメリカンフットボールを疑似体験できます！色々な役割があるから誰かがヒーローになれる、スポーツの魅力を感じに来てください。」

野球教室

日本では国民的スポーツの野球！打ったり、投げたりその楽しさを、初めて経験する子でも参加できるように止まったボールを打つTボールを用意してお待ちしています！



ラグビー教室

昨年のW杯以降日本中でラグビーが盛り上がっていますね。激しさも魅力のスポーツですが、タックルなどの接触なしで本来の魅力からお伝えしていきます。

サッカー教室

ただサッカーをするだけではなく、挨拶や仲間とプレーする事、夢を持つ大切さなど、子ども達が大きく成長できるようなメニューを準備してお待ちしています！



ラクロス教室

新しいスポーツだからこそ誰もが気軽に楽しめるような内容で、現役バリアリーの選手が優しく・丁寧に・時におかしく教えてくれます！お気軽に参加しに来てください。



ブラインドサッカー体験

ブラインドサッカー体験を通じて、普段の何気ない行動に對してもたくさんの発見や気づきが生まれます！目が見えないからこそ見える新しい世界を体験しに来てください。



食育

みなさんはどうしてごはんを食べていますか？ゲームを通じて食べる事について考え、スポーツができる丈夫な体を作れるようになりましょう！

♪ご参加お待ちしております♪

平成 27 年度新宿区協働事業 実績報告資料
商店街ホームページ活性化事業

作成日 平成 28 年 4 月 25 日

団体名 特定非営利活動法人 団塊のノーブレス・オブリージュ
作成者 ホームページ商店街活性化事業担当 田中

<p>提案企画書 内容</p>	<p><u>事業目的</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・商店街活性化、区民・消費者の生活利便性向上 <p><u>事業目的の実現に向けて解決すべき課題</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・商店街情報の ICT 化と発信を通しての商店街への人の誘致やコミュニティ形成 <p><u>課題解決の手法や形態</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・新しい区商連の HP を情報媒体として HP コンテンツの作成や更新の支援を行う
<p>区担当課との 事前確認内容</p>	<p><u>事業目的</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・区商連の HP を区内商店会に浸透させ、区内商店会の IT リテラシー向上を図る。 ・区内商店会、個店の新たな情報を発掘、発信し、「新宿ルーペ」の魅力を高める。 ・上記を通じて、区内商店会並びに個店の活性化を図る。 <p><u>事業概要</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「新宿ルーペ」内の区内商店会のページ作成・更新支援 2 「新宿ルーペ」内の区商連・区内商店会ページ向けのイベント取材・記事作成更新
<p>取組と実績</p>	<p>1 「新宿ルーペ」内の区内商店会のページ作成・更新支援</p> <p><u>目標</u>：年間を通して 30 商店会程度の HP 作成・更新を行う。</p> <p><u>内容</u>；作成支援にあたって、該当する商店会の現地調査（写真撮影、特徴の把握等）、書籍や WEB 等による情報収集を行い、調査や収集した情報を基に商店会ページの写真、アピールポイント、イベント等の掲載しページの土台を構築する。</p> <p><u>実績</u>：30 商店会の HP 作成・更新を実施</p> <p><u>今後</u>：引続き 2 年間で 60 商店会分の HP 作成・更新の支援を実施する</p> <p>2. 「新宿ルーペ」内の区商連・区内商店会ページ向けのイベント取材・記事作成更新</p> <p>商店会 IT 担当と接触し、ホームページの運営をサポート</p> <p><u>目標</u>；年間を通して 10 回程度の取材・記事作成を行い、情報をページに掲載する。</p> <p><u>内容</u>：取材については、当 NPO のメンバーと関わりがある若い世代と連携し、多角的な視点で区内商店会や個店の魅力を発掘しアピールにつながるよう努める。</p> <p>取材先の商店会や店舗の担当者をサポートする。</p> <p><u>実績</u>：イベント取材 納涼盆踊り大会（上落合発展会）、かつお祭り（早稲田地区商店会）ミシラン（荒木町商店会）四ツ谷大好き祭り（四ツ谷地区商店会）住吉町商工会 ハロウィン（住吉町商工会）染色業二葉苑（上落合発展会）染の小道（中井地区商店会）天ぷら高七（若原共栄会）やきとりはちまん（ワセダグランド商店会）合計 10</p>
<p>目指すかたち</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ネット上の商店会加盟店の電話帳としての機能 区内商店会の全加盟店情報が、ネット検索できること ・商店会の意識改革 内商店会がネットによる情報発信の重要性を認識し、ツールとして新宿ルーペを活用することにより、結果それが商店会活性化や区民生活向上につながるようになること

H27年度
新宿区商店街ホームページ活性化事業スケジュール

1年間の目標 本年度実績
 商店会訪問 30商店会 30商店会
 イベント取材等 10回 10回

上段:予定 ○ ⇄ 下段:実施 ●	4月		5月		6月		7月		8月		9月	
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
月次会議 進捗報告 今月予定確認	○			○			○			○		
商店会訪問	4/7		4/23	5/13	6/4		7/7		8/5		9/4	
ホームページ 作成支援	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄
データの反映	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄
訪問・取材の 内容の掲載	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
イベント取材 商店会 個店の取材	⇄	⇄	⇄	取材にあたっての準備 (取材イベント検討及び取材元団体の選定や条件設定)			⇄	8/7 上落合発展会 納涼盆踊り大会		9/15 住吉町商工会取材 9/27 早稲田かつお祭り		

上段:予定 ○ ⇄ 下段:実施 ●	10月		11月		12月		1月		2月		3月	
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
月次会議 進捗報告 今月予定確認	○			○			○			○		
商店会訪問	10/2			11/5	12/3		1/13		2/10		3/3	
ホームページ 作成支援	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄
データの反映	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄	⇄
訪問・取材の 内容の掲載	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
イベント取材 商店会 個店の取材	10/11 四谷大好き祭り 10/31 ハロウィンイベント			11/13 ミシラン 11/27 染の里二葉苑					2/27 染の小道 2/23 やきとりはちまん			3/4 天ぷら高七

今年度目標	昨年度実績
30商店会	30商店会
4回	10回
300店	
2回	1回

H28年度 新宿区商店街ホームページ活性化事業スケジュール

上段:予定 ○ 下段:実施 ●	4月		5月		6月		7月		8月		9月	
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
月次会議	○			○			○			○		
進捗報告 今月予定確認	4/7			4/27	6/2							
商店会訪問	3商店会		3商店会		3商店会		3商店会		3商店会		3商店会	
ホームページ 作成支援		4/20 4.22		5/20 5/29		6/15						
個店登録	25店		25店	25店	25店		25店		25店		25店	
登録実績	60店		54店									
イベント取材 提案書作成									8/14 末広通り商店会 真夏の商店会プロレス		9/10 若原共栄会 ふれあい広場 改善提案書作成	

上段:予定 ○ 下段:実施 ●	10月		11月		12月		1月		2月		3月	
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
月次会議	○			○			○			○		
進捗報告 今月予定確認												
商店会訪問	3商店会		3商店会		3商店会		3商店会		3商店会		3商店会	
ホームページ 作成支援												
個店登録	25店		25店	25店	25店		25店		25店		25店	
登録実績												
イベント取材 提案書作成	10/8 早大通り商業会 クラフトビルアウトドアフェスト			11/12 新宿要通り共栄会 新宿トラッドシヤスフェスティバル	12/4 やまぶき商店会 山吹町もちつき大会		神楽坂通り商店会 神楽坂レシート祭り					改善提案書作成

平成27年度 新宿ルーペ アクセス数推移

団塊のノーブレス・オブリージュ

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
セッション	191	1371	2247	3247	9461	4034	3303	2947	6422	3242	2729	2278	2510	3175
ユーザー	74	749	1407	2353	6980	3062	2567	2241	4927	2393	2161	1891	1972	2513
ページビュー	4987	16586	12210	13055	44339	13810	9399	9839	25454	10448	8221	5858	7744	9562

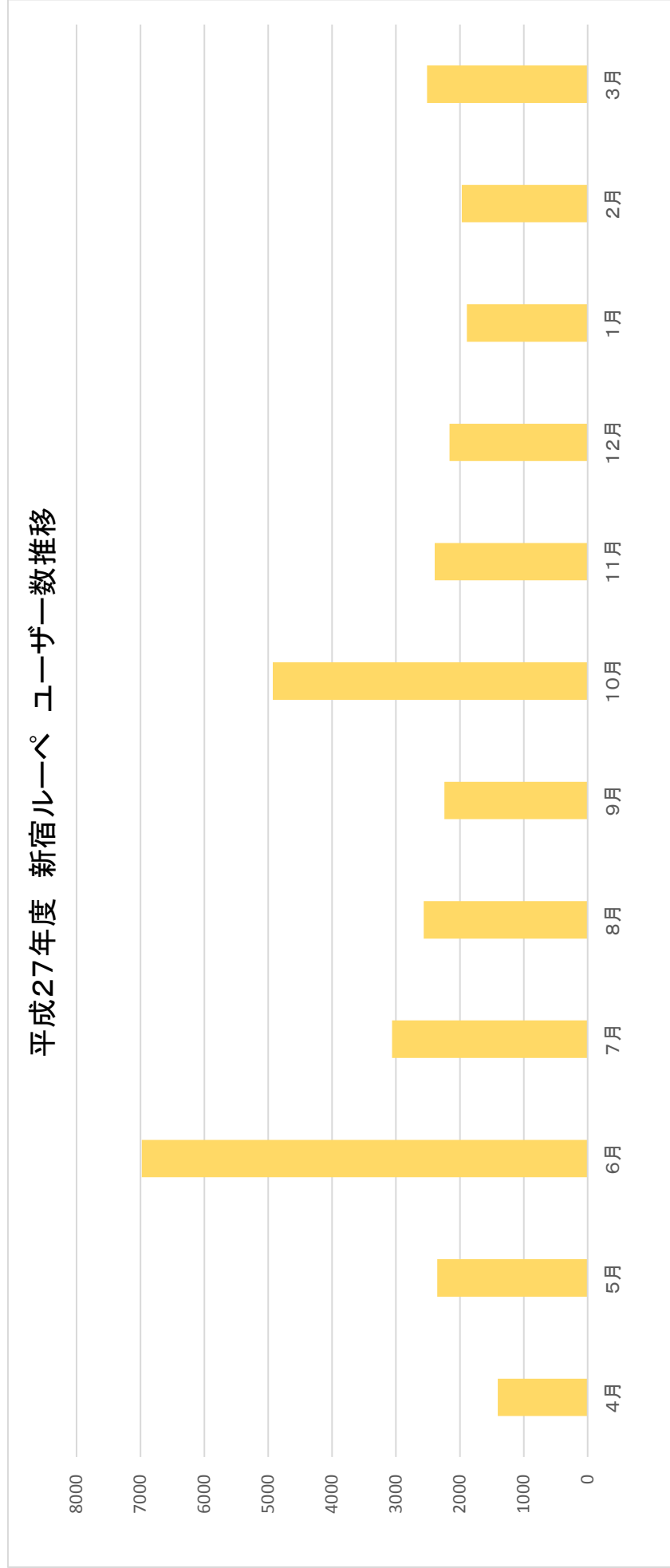
用語説明

セッション (30分以内の滞在は1 同一ユーザーが30分以上経過して再訪問したときに2になる)

ユーザー数 (セッションとの違いは30分以上経過して再訪問した場合も1になる)

ページビュー数 (訪問者が複数ページ読んだ場合、それぞれが1ページビューとして数えられる)

※ 2月～4月のページビュー数に関してはHP開発者のテスト作業等における数が増加されている。



新宿ルーペ説明資料

「新宿ルーペ」とは

新宿区内のお店 & 商店会とお客をつなぐSNSサイトです

新宿ルーペ画面説明（個店、商店会ページ）

ショクトウココロ
食堂ところ 090-1209-9158

●ホーム ●メッセージ ●トピックを書く ●プロフィール編集 ●設定

新宿区のお店を探そう

1 写真とプロフィールの編集することができます

2 写真とプロフィールの編集することができます

3 お店の基本情報を見ることができます

4 トピックを見ることができます
トピックの編集をすることができます

5 自分の関係者一覧を見ることができます

6 自分の評価を見ることができます

7 自分のお店のアピールポイントを編集することができます

8 お店の紹介を見ることができます
お店の紹介の編集をすることができます

9 お店の地図を見ることができます

10 口コミを見ることができます
口コミを書くことができます

基本情報

業種	食堂・定食
営業時間	
定休日	
TEL	090-1209-9158
FAX	
住所	東京都 新宿区 市谷台町 16-6-16
加盟商店会	126商店会 商店会EITW
URL	http://r.gnavi.co.jp/ez2hds4m/00/
最寄り駅・バス	
カード決済	
喫煙情報	
デリバリー情報	
サービス情報	和風、洋風、中華 なんでもそろってます！ その日の気分でお好きな物を
キーワード	「和洋中」

評価

★★★★☆ 良い(3.5)

全ての評価を見る (2)

アピールポイント

和風、洋風、中華なんでもあり

和風、洋風、中華、メニューは一通りそろってます
その日の気分に合わせて、お好きなメニューをどうぞ

アピールポイントを編集する

2015年03月18日 19:35

商店会EITW

ランチにぜひ
ランチ時はおかわり自由！
いくら絶対ランチに

Twitter

Tweet to @rider_hacki

利用者

テスト(3)

全ての関係者を見る (4)

口コミ

この口コミは削除されました

この口コミは削除されました

2015年03月04日 12:56

テスト2
紹介2

口コミを書く

新規個店登録

*は必須項目です。

メールアドレス*	<input type="text"/>
パスワード*	<input type="text"/>
名前*	<input type="text"/>
名前カタカナ*	<input type="text"/>
キャッチコピー	<input type="text"/>
業種1*	1010 食堂・定食 ▼
業種2	<input type="text"/> ▼
業種3	<input type="text"/> ▼
営業時間	<input type="text"/>
定休日	<input type="text"/>
代表電話*	<input type="text"/> ハイフン(-)を入れて半角数字で入力してください。 例：00-0000-0000
ファックス番号	<input type="text"/> ハイフン(-)を入れて半角数字で入力してください。 例：00-0000-0000
郵便番号*	<input type="text"/> ハイフン(-)を入れて半角数字で入力してください。 例：000-0000
都道府県*	<input type="text"/> ▼
市区町村*	<input type="text"/>
地名/番地	<input type="text"/>
ビル/マンション名	<input type="text"/>
加盟商店会1	明和会
url	<input type="text"/> http://から入力して下さい。 例：http://～
最寄り駅・バス	<input type="text"/>
カード決済情報	<input type="text"/> ▼
カード決済情報詳細	<input type="text"/>
喫煙情報	<input type="text"/> ▼
喫煙情報詳細	<input type="text"/>
デリバリー情報	<input type="text"/> ▼
デリバリー情報詳細	<input type="text"/>
サービス情報	<input type="text"/>
Twitter	<input type="text"/> @は除いてください。

2. トップページ

言語の変更をすることができます
(日本語か英語)

個店の最新記事を掲載
(Twitterとも連動)

新着店かつ写真アップロードされた5件を大きく表示

3種類の検索方法でお店を検索することができます

現在開催中のイベントを最新5件まで見ることができます

開催予定のイベントの情報を最新5件まで見ることができます



メイワカイ
明和会

03-3202-9101

■ メンバーページ



地図



Twitter

未記載

紹介

未記載

トピック

未記載

口コミ

未記載

掲載加盟店

No Image	No Image
とんかつ 新宿さぼ てん 新... (1)	西大久保 クリニック (1)
No Image	No Image
アーバン 動物病院 (1)	BIKE SHOP BI... (1)

掲載加盟店 (5)
全ての関係者を見る (5)

評価

未記載

アピールポイント



地域と共に歩む商店会

明和会地域は、新宿の中心地に位置し、東京・日本の中心として、新情報を全国に発信しています。
明和会は、昭和25年4月親睦を主に発足し、本年4月50周年記念祝賀会を行いました。

思い返せば昭和61年の街路灯の建立は、銀座に次いで、すばらしいということで、多くの商店会から見学に來られました。同時に電柱の地下埋設工事のために7,900人の署名を集めて、区道のさつき通りと都道の明治通り両側の電柱の地下埋設工事は、区内で最初の完成となりました。また、地下鉄13号線は、皆様25年の通勤のお陰で一昨年の1月24日許可があり、今年5月に300億円の第1期工事が着手されました。そして明和会地域内に地下鉄駅が2箇所出来ず。今後は交通の利便性によってますます活性化され活気がでることと思います。

今後は商店会と可内会の（特に新宿区は外国人が20%近く居住しています。合同で町づくり会に参加していただくことが急務）情報交換が重要かつ大切かと思えます。

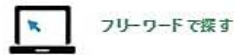
イベント

10月23日 明和会感謝祭 (0)
▶もっと見る

基本情報

会長名 吉田 一雄
TEL 03-3202-9101
FAX
住所 東京都 新宿区 大久保2-2-11
URL
最寄り駅・バス 東京メトロ副都心線、都営地下鉄大江戸線「東新宿」駅
サービス情報

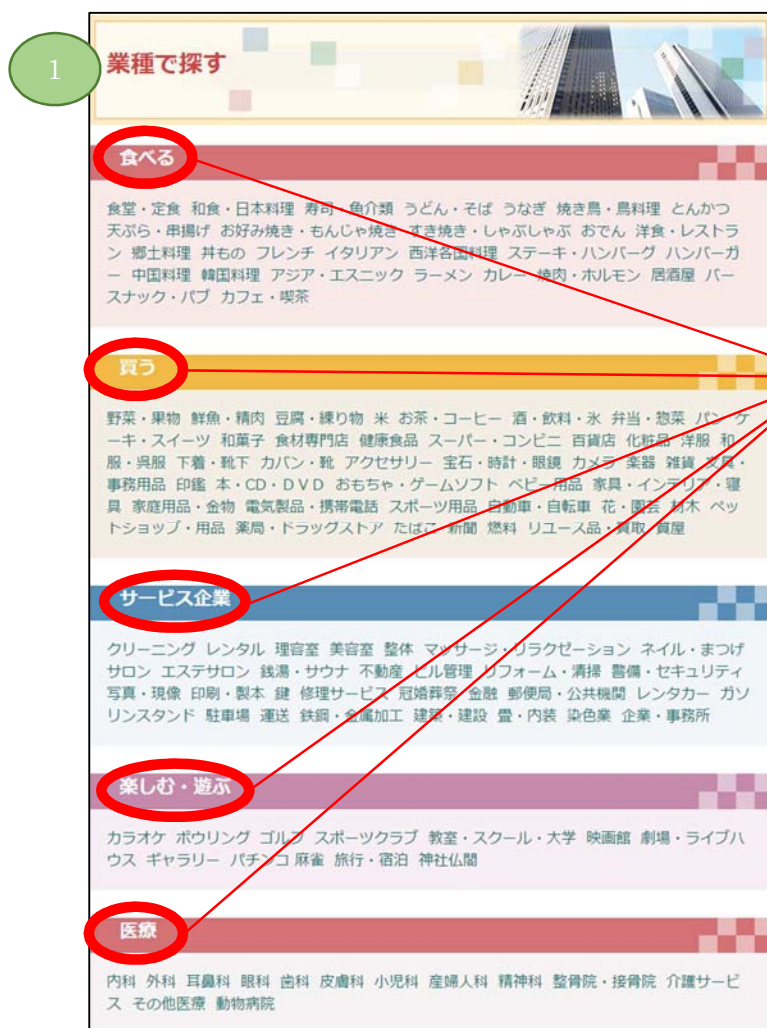
新宿区のお店を探そう



2.3.新宿区の個店を探そう



2.3.1.業種で探す



5つの業種の中から目的の業種を探し、そこからジャンルに分けて検索することができます

トピックを編集する

*は必須項目です。

タイトル*	定番メニュー
本文*	お店の定番メニューを紹介 和風・・・焼き鮭定食 洋風・・・ハンバーグピラフ 中華・・・八宝菜
写真1	<input type="button" value="ファイルを選択"/> foodpic 3099161.jpg
写真2	<input type="button" value="ファイルを選択"/> treat_popu...img001.jpg
写真3	<input type="button" value="ファイルを選択"/> img_0.jpg

本文とタイトル入力する同時に3枚まで写真を載せることができます

入力が終わったら、「確定」をクリック



食堂ところ

食堂ところ

- > 定番メニュー(0)
- > ご飯おかわり自由(0)
- > テスト(0)

もっと見る

トピック

定番メニュー

2015年03月18日17:55

1

2

3

お店の定番メニューを紹介

和風・・・焼き鮭定食
洋風・・・ハンバーグピラフ
中華・・・八宝菜

「タイトル」と「本文」が表示

写真は1、2、3の順で表示

投稿したトピックは後から編集と削除ができます

平成27年度 働きやすい職場づくりの情報発信事業 実施報告

2016年5月17日



Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved

1

<内容>

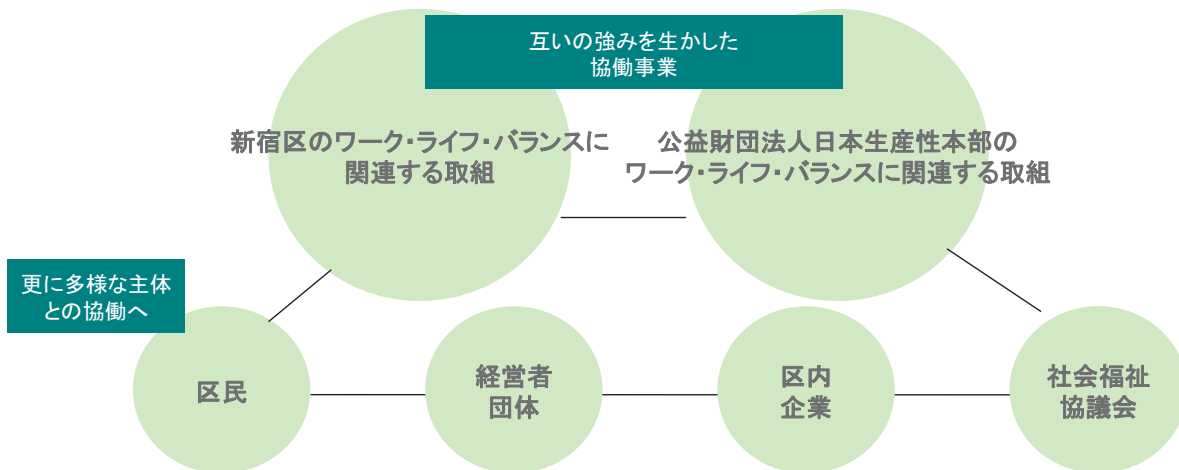


Japan Productivity Center

1. 協働事業についての基本的考え方の確認
2. 本事業の目的
3. 地域課題・社会的課題の緊急性・重要性
4. 課題解決の方策
5. 課題解決のためのアイデア・工夫
6. 事業の内容(詳細)
7. セミナー事業
8. 事例集作成事業
9. ネットワーク化(事例勉強会等)事業
10. 2年目の課題と3年目の改善点
11. 3年目の事業展開
12. 提案事業終了後の事業の展望・展開

1. 協働事業についての基本的考え方の確認

- 協働事業とは・・・それぞれの主体の特長や良さを生かし、相乗効果を生み出すことにより、その地域の課題を解決すること。
- ワーク・ライフ・バランス推進は1つの企業や特定の地域だけでの取組では広がり限界がある。
- 地域の課題を解決するために双方(新宿区、日本生産性本部)の強みを生かすことができる。更に多様な主体との協働を図る。

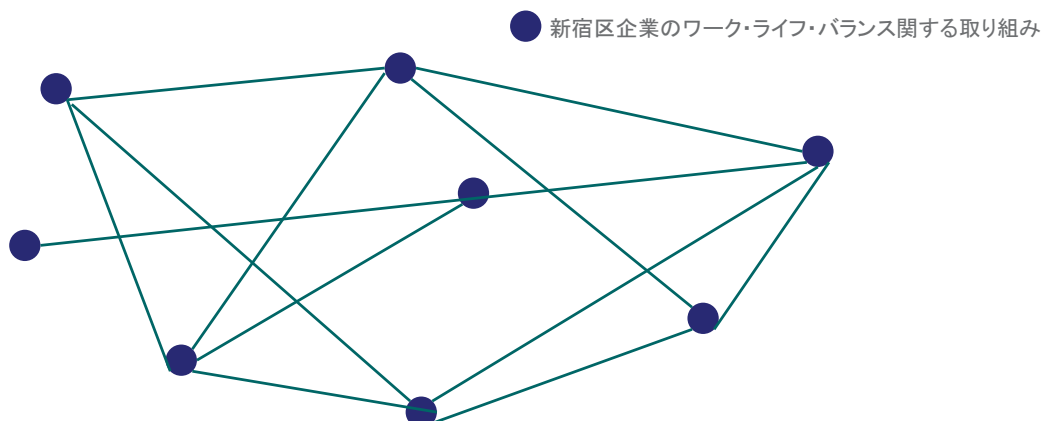


Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved

3

2. 本事業の目的

- 新宿区内の個々の企業が「点」として行っているワーク・ライフ・バランス推進の優れた取組を、事例収集と情報発信をすることで地域の中に「線」として繋ぎネットワーク化を図り、新宿区全体の「面」でワーク・ライフ・バランス推進が進展して行くことを目的とする。



3. 地域課題・社会的課題の緊急性・重要性



Japan Productivity Center

- 「新宿区ワーク・ライフ・バランスに関する企業及び従業員の意識・実態調査報告書」(平成23年3月)によると、ワーク・ライフ・バランス推進が企業戦略に重要であるかについて「重要であると思う」(19.2%)、「まあそう思う」(38.2%)となり、合計57.4%が肯定的な回答をしている。
- 従業員にワーク・ライフ・バランス推進を実現するために事業所に希望する取組として、「管理職の意識改革を行う」(41.6%)、「無駄な業務・作業を減らす」(36.7%)、「企業トップがリーダーシップを発揮する」(31.1%)となり、意識改革や具体的な業務の効率化についての要望が高い。
- 企業側も地域との繋がりや企業同士のネットワークを求めている。

Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved

5

4-1. 課題解決の方策



Japan Productivity Center

- 3つのステップに分けて進めていく。平行して進めていくものの、各年度により特に強化するステップを変えていく。

	項目	主な内容
Step1	【ワーク・ライフ・バランスを理解する】	セミナーを開催し、ワーク・ライフ・バランスの認知度を高める
Step2	【情報を集めることができる】	ホームページを作成し、事例を掲載することで情報収集・発信のプラットフォームをつくる
Step3	【参画ができる】	事例勉強会を行い、企業同士のネットワーク化を図る

4-2. 課題解決の方策(STEP1)



Japan Productivity Center

Step1

【ワーク・ライフ・バランスを理解する】

セミナーを開催し、ワーク・ライフ・バランスの認知度を高める

<目的>

- ・ワーク・ライフ・バランスに対する正しい理解を促す
- ・経営者や管理職の意識改革
- ・区民への認知度を高める

<概要>

- ・新宿区ワーク・ライフ・バランス優良表彰企業や認定企業による事例紹介等
- ・優良表彰企業、認定企業のイメージアップや継続的な取組に対する意識向上

Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved

7

4-3. 課題解決の方策(STEP2)



Japan Productivity Center

Step2

【情報を集めることができる】

ホームページを作成し、事例を掲載することで情報収集・発信のプラットフォームをつくる

<目的>

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する取組事例の収集や情報発信

<概要>

- ・中核となるプラットフォーム(基盤・土台)としてホームページを作成する
- ・新宿区内企業の具体的な取組や課題、成果について掲載
- ・新宿区のワーク・ライフ・バランスに関する4つの分野「子育て支援」「地域活動支援」「介護支援」「働きやすい職場づくり」の視点から取組を整理

-65- Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved

8

4-4. 課題解決の方策(STEP3)



Japan Productivity Center

Step3

【参画ができる】

事例勉強会を行い、企業同士のネットワーク化を図る

<目的>

- ・自社でワーク・ライフ・バランスの取組を行ったときに突き当たる「課題」に対して、解決のヒントを得ることができる「場」を提供する

<概要>

- ・ネット検索や新聞・雑誌媒体で得にくい「現場の情報」や「課題の解決方法」の提供
- ・今後、新たな課題として対応が求められた際に、どのようにすればよいかを聞くことができる他社の人事担当者とのネットワークづくり

Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved

9

5. 課題解決のためのアイデア・工夫



Japan Productivity Center

課題解決のために協働の輪を広げていく

(1) 優良表彰企業・認定企業の積極的な参画を促す

→新宿区の優良表彰企業や認定企業との協働

(2) 区内企業に限らずワーク・ライフ・バランスの先進的企業事例の紹介

→先進的な取組を行う企業や専門家との協働

(3) セミナーや勉強会の開催とホームページの連動

→セミナー参加者(企業や区民)との協働

(4) 地域の経済団体等との連携

→地域の経営者団体や業界団体、協議会(例:東京商工会議所新宿支部、新宿CSRネットワーク)との協働

6. 事業の内容(詳細)



Japan Productivity Center

Step1 【ワーク・ライフ・バランスを理解する】

セミナー事業の実施

①企業担当者対象

テーマ:「女性活躍推進セミナー ～自社の具体的な進め方を考える～」

②企業担当者・一般社員・区民対象

テーマ:「仕事と介護の両立 ～働いているからこそ考えるこれからの介護とは～」

③企業担当者・一般社員・区民対象

テーマ:「ママになってからのキャリア論 ～育休後のキャリア構築のポイントとは?～」

Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved 11

7-1. セミナー事業 ～①企業担当者対象～



Japan Productivity Center

(1)テーマ:

「女性活躍推進セミナー ～自社の具体的な進め方を考える～」

- ・日 程:2015年6月12日(金) 14:00～17:00
- ・講 師:幸田 千栄子(日本生産性本部 経営コンサルタント)
(※新宿区WLB事業の紹介:日本生産性本部 担当者)
- ・会 場:男女共同参画推進センター(ウイズ新宿 荒木町16番地)
- ・参加者数:38名

- ・募集方法(経済団体との連携・協働):パンフレットの配布が中心。
 - ー新宿区 広報誌への掲載、区内公共施設での配布、優良企業表彰、認定企業へ配布
 - ー東京中小企業家同友会 新宿支部…会員企業300社にメールでのご案内
 - ー東京商工会議所 新宿支部…会員企業2990社にFAXでのご案内
 - ー社会福祉法人新宿区社会福祉協議会…メールでのご案内
 - ー日本生産性本部 賛助会員、セミナー参加企業を中心に配布

14:00

1. 女性社員の活躍推進が求められる背景

経営と人材を取り巻く環境の変化 ～企業経営戦略の視点で考える女性活躍推進～

2. 推進上の課題

(1) 課題の認識 (講義)

(2) 自社の課題の情報交換と課題の認識 (ワーク)

3. 具体的な取り組みのポイント・進め方

(1) 具体的な取り組みのポイント (講義)

・経営層・管理職の意識改革と巻き込み方

・女性社員の意識改革と職場の意識改革

・女性人材の育成・評価・登用

(2) 課題の解決と具体的な進め方 (ワーク)

4. まとめ

【新宿区事業のご紹介】新宿区におけるワーク・ライフ・バランス事業について (事務局)

(1) ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度

(2) 推進コンサルタント派遣制度の説明

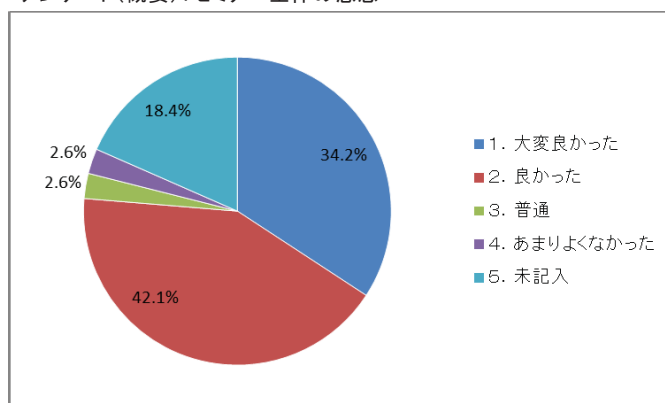
(3) 具体的なコンサルティングの進め方

(4) ワーク・ライフ・バランス事例勉強会のご案内

17:00

(3)アンケート(概要):セミナー全体の感想

アンケート(概要):セミナー全体の感想



1. 大変良かった 13名
2. 良かった 16名
3. 普通 1名
4. あまりよくなかった 1名
5. 未記入 7名

<全体の感想(自由記述)>

- ・他社の取り組み等も共有ができて、新しい課題、解決策が見えて収穫が大きかった
- ・ワークでの情報交換が有意義だった。(複数回答あり)
- ・法律が制定されることを機会に、経営者にコミットしてもらおうと思った
- ・経営者に理解してもらうための働きかけが必要
- ・メンタリング制度を検討したい
- ・女性社員の継続就業(出産・育休)について、よく理解できた
- ・ポジティブアクションとダイバーシティマネジメントの違いが分かった
- ・仕事で女性管理職を育成していくことが重要だと思った
- ・経営者の立場として、一般の従業員の方がいかに経営者の強い意思表示を求めているのか分かり、大きな気づきがあった
- ・男女差のある役割について洗い出し、見直しを進め、女性の雇用率をあげ、女性管理職の増加へと繋げていきたい

(4) 当日の様子



Japan Productivity Center



Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved 15

7-2. セミナー事業 ～②企業担当者・一般社員・区民対象～



Japan Productivity Center

(1) テーマ:

「仕事と介護の両立 ～働いているからこそ考える、
これからの介護とは～」

- ・日 程: 2015年10月19日(月) 14:00～16:00
- ・講 師: 新田 香織氏(グラス社労士事務所 特定社会保険労務士)
(※新宿区WLB事業の紹介: 日本生産性本部 担当者)
- ・会 場: 男女共同参画推進センター(ウイズ新宿 荒木町16番地)
- ・参加者数: 9名

- ・募集方法(経済団体との連携・協働): パンフレットの配布が中心。
 - －新宿区 広報誌への掲載、区内公共施設での配布、優良企業表彰、認定企業へ配布
 - －東京中小企業家同友会 新宿支部…会員企業300社にメールでのご案内
 - －東京商工会議所 新宿支部…会員企業2990社にメルマガでのご案内
 - －社会福祉法人新宿区社会福祉協議会…メールでのご案内
 - －日本生産性本部 賛助会員、セミナー参加企業を中心に配布

(2) プログラム



Japan Productivity Center

14:00

1. 介護の現状について

- ・「介護」がクローズアップされる背景
- ・ 介護離職者の現状
- ・ 「介護」に対する従来の意識とこれからの「介護」

2. 介護知識の基礎

- ・ 介護保険制度
- ・ 自治体のサービス
- ・ お金の話

3. 会社が知っておくべきこと

- ・ 仕事と介護の両立に会社が取り組む理由
- ・ 育児介護休業法で定められていること
- ・ 不利益な取り扱い
- ・ 中小企業だからこそできること

4. 仕事と介護の両立を可能にする社内制度と運用

- ・ 在宅勤務制度
- ・ 柔軟な働き方の制度

【新宿区事業のご紹介】新宿区におけるワーク・ライフ・バランス事業について（事務局）

- (1) ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度
- (2) 推進コンサルタント派遣制度の説明
- (3) 具体的なコンサルティングの進め方
- (4) ワーク・ライフ・バランス事例勉強会のご案内

17:00

Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved

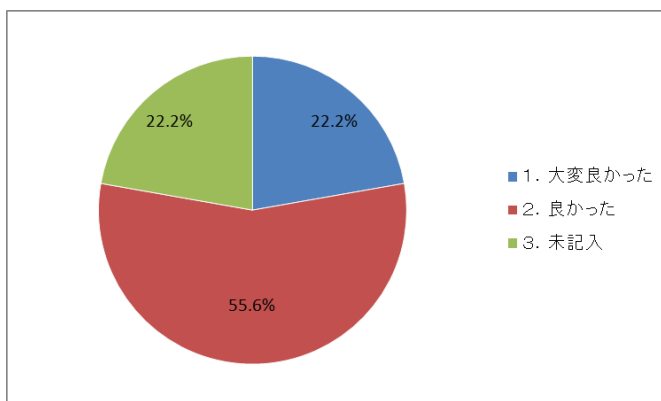
17

(3) アンケート(概要): セミナー全体の感想



Japan Productivity Center

アンケート(概要): セミナー全体の感想



1. 大変良かった 2名
2. 良かった 5名
3. 普通 0名
4. あまりよくなかった 0名
5. 未記入 2名

<ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで課題と思われること(自由記述)>

- ・ 会社の風土
- ・ 経営層の意識向上
- ・ 制度の充実
- ・ 職場の理解が重要と思う
- ・ 日本の伝統的な“横並び組織”で今後、どれだけ多様性を認めつつ取り込んでいき、それを組織のパワーとして活用するかが重要だと感じている。働く価値観と組織の役割を再考する時代だと思う

(4) 当日の様子



Japan Productivity Center



Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved 19

7-3. セミナー事業 ～③企業担当者・一般社員・区民対象～



Japan Productivity Center

(1) テーマ:

「ママになってからのキャリア論 ～育休後のキャリア構築のポイントとは?～」

- ・日 程: 2016年2月23日(火) 14:00～17:00
- ・講 師: 山口 理栄 氏 (育休後コンサルタント)
- ・会 場: 男女共同参画推進センター(ウイズ新宿 荒木町16番地)
- ・参加者数: 48名

募集方法(経済団体との連携・協働): パンフレットの配布が中心。

- ・新宿区 広報誌への掲載、区内公共施設での配布、優良企業表彰、認定企業へ配布
- ・東京中小企業家同友会 新宿支部…会員企業300社にメールでのご案内
- ・東京商工会議所 新宿支部…会員企業2990社にFAXでのご案内
- ・社会福祉法人新宿区社会福祉協議会…メールでのご案内
- ・日本生産性本部 賛助会員、セミナー参加企業を中心に配布

14:00

1. 育休後の仕事

- ・なぜほとんどの人が時短を使うのか
- ・短時間勤務制度利用者についての上司の評価と本音
- ・短時間勤務制度利用者に求められること
- ・育休後職場復帰面談（自分から情報提供すべきこと、上司から聞くべきこと、両方で話し合うこと）
- ・出産前のようにできなくてもいい

2. 育休後の育児・家事と夫婦のパートナーシップ

- ・夫婦の仕事と育児・家事のバランス
- ・夕食作りの負担軽減のコツ
- ・父親の意識の変化
- ・夫婦のパートナーシップ
- ・便利なサービス
- ・職場復帰直前チェックリスト

3. キャリアの考え方

- ・育休による心情の変化（事例）
- ・キャリアは「筏下り」を経て「山登り」に至る

【新宿区事業のご紹介】新宿区におけるワーク・ライフ・バランス事業について（事務局）

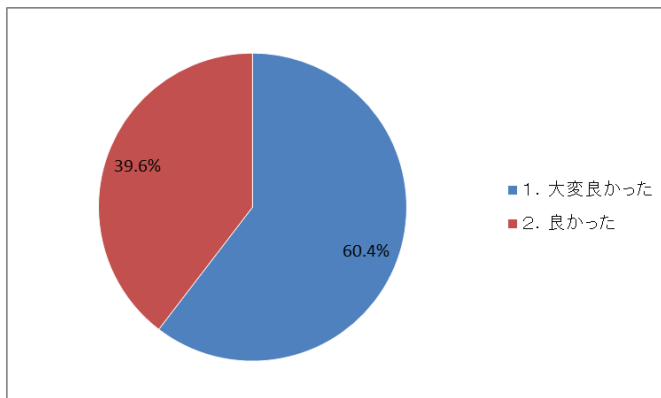
- (1) ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度
- (2) 推進コンサルタント派遣制度の説明
- (3) 具体的なコンサルティングの進め方
- (4) ワーク・ライフ・バランス事例勉強会のご案内

17:00

Copyright © 2016 Japan Productivity Center All Rights Reserved

21

(4)アンケート(概要):セミナー全体の感想



1. 大変良かった-29名
2. 良かった-19名
3. 普通-0名
4. あまりよくなかった-0名

<ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで課題と思われること>

- ・長時間労働の削減、育休取得の推進(複数回答)
- ・管理職への教育(複数回答)
- ・まずは、育休後のサポートとして、受け入れる部署の上司への教育・アドバイス。また、復帰する社員が事前に貰えるフローになるようなものを準備した方がいい。
- ・復職面談をしっかりと実施して、1人1人の働きやすい環境作りを目指したいと思った。そのために管理職研修も必要だと感じた。
- ・過剰な配慮をする上司が多すぎるのが課題
- ・時短勤務者だけでなく、社員全体の仕事の進め方。
- ・子育てを両立しながらキャリアを形成した女性の方がいないので、ロールモデルがない。
- ・自分の職場では普通のお荷物ではない社員は、月の残業時間が60時間程度。残業なしでは並の評価をもらうことは不可能。
- ・夫との家事・育児の分担。

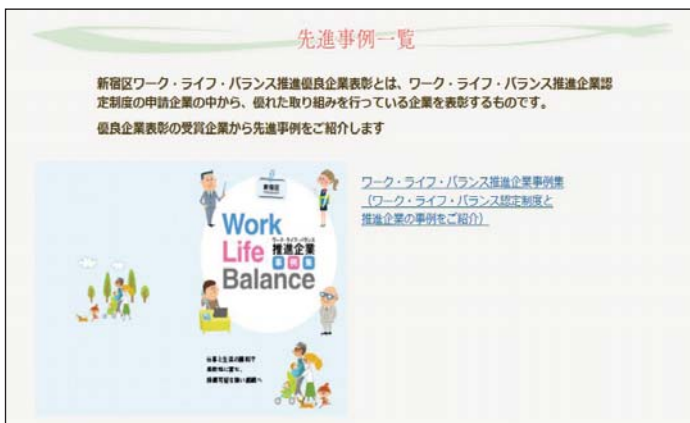
(4) 当日の様子



8-1. 事例集作成事業

Step2 【情報を集めることができる】 事例集作成事業

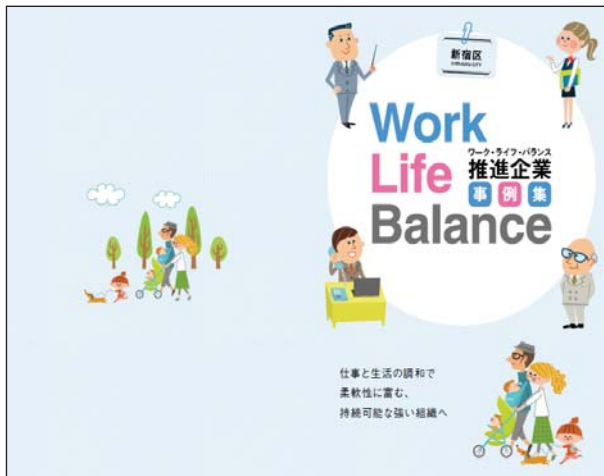
本事業の目的はワーク・ライフ・バランスに関する取組み事例の収集や情報発信であり、その中核となるプラットフォーム(基盤・土台)としてホームページを作成した。今年度は、新宿区内のワーク・ライフ・バランスを推進している企業10社にヒアリングを行い、具体的な取組みや課題、その成果についてまとめた事例集(「新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業事例集」)を作成し、サイトに掲載した。



8-2. 事例集の内容(抜粋)



表紙



新宿区WLB推進企業認定制度の説明

ワークライフバランス推進企業認定制度について

新宿区では、他の自治体に先駆けて平成19年よりワークライフバランス推進企業を認定し、その取組を支援してきました。新宿区内にある企業事業所であれば支援を受けられますので、ぜひご応募ください。

また、この事例集が、経営者から経営者、働く人、これから働く学生へ、さらには広く社会の各層にまで届くよう、ワークライフバランスの推進が、各層の関心を集めることにより、区内の関係を全体の「良い」方向へと変えることを目指しています。

この事例集は、経営者層から経営者、働く人、これから働く学生へ、さらには広く社会の各層にまで届くよう、ワークライフバランスの推進が、各層の関心を集めることにより、区内の関係を全体の「良い」方向へと変えることを目指しています。

この事例集は、経営者層から経営者、働く人、これから働く学生へ、さらには広く社会の各層にまで届くよう、ワークライフバランスの推進が、各層の関心を集めることにより、区内の関係を全体の「良い」方向へと変えることを目指しています。

認定企業 認定企業

2つの認定区分

推進企業 経営者が中心

推進宣言企業 これからも取り組もうとしている

4つの認定分野

子育て支援 地域活動支援

働きやすい職場づくり 介護支援

認定の申請は必ず、こちらを提出してください！

ワークライフバランス(仕事と生活の調和)は、柔軟性に富み、持続可能な強い組織へと企業を成長させる「磨き」への投資です！

認定申請書、お問い合わせは、こちらにお願いします。>

8-3. 事例集の内容(抜粋)



株式会社 JR 東日本リテールネット

JR東日本リテールネットは、JR東日本グループの一員として、駅をさらに便利に、快適にご利用いただけるよう、大きく3つの事業を展開しています。コンビニエンスストア【KIOSKI】に加え、駅のコンビニエンスストア【NEW DAYS】を中心として、駅まで利用いただけるお客様の毎日をサポートしています。他にも、専門店事業やサブペーパー事業などを複合的に展開し、新しい働き方、新しい働き方に活かされています。

取組内容

冊子「すまいるライフハンドブック」の配布
ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度の紹介や手続きを掲載したもので、現在、第3版を制作しており、来年の完成予定です。第3版は電子化を図り、各店舗に配布されているタブレットで見られるようになります。

研修を通じた周知活動
労務管理研修を随時実施しており、新人、部長、課長、新任管理職に対して、当社のワーク・ライフ・バランスに関する制度などを説明しています。

子育て支援手当の支給
大学生(23歳)まで、子育てに関する手当を支給しています。

育児休業中の支援

育児休業中には、社内での送付と育児休業者同士の意見交換会を開催しています。女性だけでなく、男性の育児休業者も参加しています。また、育児休業中の通信教育を推奨しています。本人がメニューから選択できるようにしており、費用の全額を会社が負担するコースと一部負担となるコースがあります。随時個別に推奨コースを設けており、総務、経理、財務、営業系など多岐に渡っています。

法定を超える介護休業期間

法定の休業を超えて、最大1年取得可能となっています(無給)。

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めていきましたか?

社長は、社員の福利厚生などに高い関心をもっていたことから、ワーク・ライフ・バランスについても積極的にメッセージなどを発信していました(ワーク・ライフ・バランス推進に関する諸制度をまとめた「すまいるライフハンドブック」など)。その後、新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業を認定しました。

制度導入のポイントについて教えてください

すまいるライフハンドブックについては、タブレットが各店舗に配布されているので、アルバイトも含めて従業員が自ら情報を取り、参考にしながら周知活動を行う予定です。ハンドブックを電子化した場合、その中に社内ポータルとして福利厚生の中にワーク・ライフ・バランスのページを設け、各種制度内容をその利用案内を掲載していきます。利用案内を掲載する目的は、制度があっても現業には利用できないと思う人もいるため、社内ですべての人が制度を利用しているのを見ていきます。また、実際に制度をどのように利用しているのかも具体的に掲載していくようにします。

Pick up!

実際の利用状況を社員が確認することで、自分が出発点となったときに、より使いやすい制度となります。

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めたのか、その工夫や周囲のメンバーの巻き込み方なども見る事ができます。

ママ友情報交換会の様子

8-4. 事例集の内容(抜粋)

非正規社員も含めて利用できる制度を導入し、制度周知を徹底して利用促進

私たちの会社は、全従業員のうち正社員以外の従業員が約8割を占めています。このことを考慮し、多くの業種業態を周知し、多岐に渡る働き方に対応できるようワーク・ライフ・バランス関連制度の内容整備も行ってまいりました。当初は、制度を充実させても実際に従業員は利用が少なかった状況でした。利用促進のために、トップ自ら指導し、管理職へ制度利用者が在籍する職場の在り方について示すことで、職場内での理解の促進を図りました。これらが効果的となり、男性従業員による配偶者出産休暇の取得、育児休業、介護休業への理解が深まり、「制度周知」を推進する各人の「ワーク・ライフ・バランス」制度利用者の数が増えています。

常務取締役
総務部担当
野谷 浩さん

現場にワーク・ライフ・バランスを浸透させるポイントは?

当社がワーク・ライフ・バランスに取り組みしていることを社員がよく認識していることが挙げられます。それは新卒区や日本生産性本部から賞を受賞したことに加え、周知活動における工夫もありません。ワーク・ライフ・バランスに関する制度説明でも、法定の内容を上回るものであることを分かってもらうようにすることや、実際の利用実績や利用事例を示すことで、対象となる人が何をどうすればいいのかを分かってもらえるようにしました。

Pick up!

外部の表彰制度への応募は、自社の取組の浸透を知ることもでき、非常に有効です。

正社員で結婚を機に退職する人は少ない理由の一つとしてワーク・ライフ・バランスの取組内容が他社よりも上回っていることと理解されているからです。異動があったとしても転居を伴うものではなく、子どもが2歳までは育児休業制度を利用でき、時間短縮勤務と看護休暇(日単位だけでなく、時間単位での取得も可能)の利用が増加しており、育児に優しい会社として、制度が社内に浸透したものと考えています。

今後の方向性、課題について教えてください。

アンケート調査を行った結果、育児休業の認知度は高い一方で、看護休暇を利用した時間勤務や、介護については周知されていないことが分かりました。ワーク・ライフ・バランスには育児休業しかないと思っている人も多いため、アルバイトも制度を利用できることを周知しています。介護休業については、これから力を入れていく分野であると考えています。現在、要介護状態を介護休業の認定基準にしていますが、これを要介護まで引き下げたいと考えています。生活支援まで必要な人はそれほど多くなく、要支援での手厚い支援が必要としている人が多いと聞いており、要支援に基準を下げれば制度利用も出てくるかもしれないと考えています。当社が次に力を入れていきたいのは介護と不妊治療と考えており、補助金等の支援を考えた必要があると考えています。

現在、「プラチナくるみん」の取得を目指していますが、残業時間に関する基準(計画期間終了前直近1年以上の労働者の状況)にあり、基準目標を掲げて取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランスの取組みを第三者である専門家の視点で分析、コメントを掲載しています。

コンサルタントから

こちらの会社は自社のワーク・ライフ・バランスの制度について、社員の理解が進んでいることが窺われていると思われ、表彰制度などを上手く活用し、社内外から「自社はワーク・ライフ・バランスを推進している」ことが理解されることで、取組が大きくなることも多いと思います。また、時間外労働の削減等、労務一体となり取り組んでいることで、より実効性のある活動となっていると思います。

経営トップ層や人事責任者からもコメントを頂戴し、掲載しています。

働き方改革推進に関する取組については、育児休業や出産といった勤務調整を設定していることなどをしっかりと周知したことが大きいと考えています。

Pick up!

現場の管理職は制度を正確に知らないことも多く、管理職に対する周知を行うことが必要です。

男性の育児休業取得者は過半数で5人程度ですが、独自の配偶者出産休暇(5日間:有給)があり、これに続けて育児休業を1週間取得し、計2週間の休暇とするケースが多いです。また、正社員以外のアルバイトの育児休業の取得も増えてきています。

子育て支援手当については、平成10年に賞金制度を見直し増額しました。また、保育費用の補助も行っています。また、JRグループとして行っている企業内託児所の利用が可能です。

育児休業の代替要員の手配については、妊娠が分かった場合、隣の店舗や同じ職種の店舗の店長同士で連絡を取り合い、店舗に2人社員がいれば、その1人にレジに入ってもらい、アルバイトを一方の店舗に戻すとした対応を取っています。他の店舗に応援に行ってもらった場合、支援半額として時給に100円が加算されます。

Pick up!

代替要員の手配についても、迅速に対応できる体制が求められています。

労働時間削減については、水曜日のノー残業デーを実施しています。勤務部長から全社にメールを送付し、社内で声掛けをしています。水曜日は定時を過ぎたら巡回し、残業する場合は申請を出すことを徹底しています。対応は部署ごとにバラツキがありますが、概ね3分の1の社員は帰るようになりました。毎月の安全衛生委員会の場でノー残業デーの状況を報告することになっています。月30時間を超える残業を行う従業員については、組合に説明するため、所定外労働時間が月30時間を超えた場合には、総務に報告する決まりになっています。

Pick up!

労働時間削減の実践について、労務が共通の認識を持って取り組むことが重要です。

9-1. ネットワーク化(事例勉強会等)事業



Step3 【参画ができる】 ネットワーク化(事例勉強会等)事業

セミナーやホームページによって一定の情報を得ることができた企業が、実際に自社でワーク・ライフ・バランスの取組みを行ったときに突き当たる「課題」に対して、解決のヒントを得ることができる「場」を提供することを目的として企画した。

今年度は、具体的な課題の共有、解決策の検討のために、事例集掲載企業10社に限定して、担当者(ワーク・ライフ・バランス推進担当者・人事担当者・職場のリーダーなど)を対象に3回にわたる勉強会を開催した。

第1回テーマ: 「問題提起～ワーク・ライフ・バランス認定企業による意見交換会～」

・日程:2016年2月22日(月) 15:00～17:00

- ・講師:日本生産性本部 担当者
- ・会場:男女共同参画推進センター
(ウイズ新宿 荒木町16番地)
- ・参加者数:9名

プログラム

<参加者自己紹介>

1. 講義 「問題提起」
 - (1) 長時間労働について
 - (2) 制約のある社員の働き方について
(育児・介護との両立も含む)
2. 意見交換会
(抱えている課題・関心のあるテーマについて)

9-2. 第1回勉強会

＜参加企業の抱えている課題(意見交換会より一部抜粋)＞

- ・長時間労働の削減(人手不足が要因のケース、好んで残業をしている社員の扱い等)
- ・女性活躍推進の取組み方法
- ・「イクボス」の育成について
- ・テレワークの導入に関する成功事例
- ・社員評価について(生産性、時間当たりの成果をどう入れていくか)
- ・正しい制度の理解のための教育(短時間勤務者と現場社員での間に軋轢が発生している)等



9-3. 第2回勉強会



第2回

テーマ:「ワーク・ライフ・バランスの実践・充実に向けて」

・日程: 2016年3月3日(木) 15:00~17:00

・講師: 内閣府 少子化社会対策大綱の具体化に向けた結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討会
座長代理 渥美 由喜 氏

・会場: 男女共同参画推進センター(ウイズ新宿 荒木町16番地)

・参加者数: 9名

プログラム

＜参加者自己紹介＞

講演「ワーク・ライフ・バランスの実践・充実に向けて」

1. 女性が活躍する職場作り ~キャリアとライフの両立~
2. 残業削減と有給休暇取得向上
3. 業務改革の進め方
4. 介護と仕事の両立
5. 男性の育児・介護参画に伴う課題

＜意見交換＞



9-4. 第3回勉強会

第3回

テーマ:「新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業事例集の紹介・情報交換会」

・日程:2016年3月24日(木) 15:00~17:00

・講師:日本生産性本部 担当者

・会場:男女共同参画推進センター(ウイズ新宿 荒木町16番地)

・参加者数:5名

プログラム

「新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業事例集の紹介・情報交換会」

1. 事例集掲載企業によるワーク・ライフ・バランスの取組事例の紹介
2. 意見交換



10. 2年目の課題と3年目の改善点



2年目の課題

- (1)WLBの社会的背景や新宿区における課題の整理、企業・従業員・区民ニーズの分析の必要性
- (2)定性的な目標を加え、企業や従業員の認定前後の変化の把握など多面的な成果確認
- (3)中小・零細企業・非営利団体を含めた区内組織がWLBを推進されるような取組
- (4)セミナー・勉強会、事例収集等の進捗スケジュールの徹底

3年目の改善点

- (1)課題整理・分析を行い区担当課との協議を十分に行った上でセミナー・研修DVDの構成を検討する。
- (2)認定企業やコンサルタント派遣企業に継続的なフォローを行い、モデル企業となる場合は、ホームページに取り上げ具体的な進め方やWLBのメリットなどの共有を図る。
- (3)区内の地域団体との連携によりセミナー、勉強会、ホームページの内容充実を図る。
- (4)区担当課と協働し、年度計画を策定、スケジュール管理を徹底する。

11. 3年目の事業展開



- 当事業の活動の成果を踏まえたワーク・ライフ・バランス導入のための研修DVDを作成する。これにより、新たにワーク・ライフ・バランスに関心を持った企業が自ら学べるようになる。
- 内容については啓発ではなく、実際の取組段階において「困っていること」、「よくある課題」などについて、どのように解決するかのヒントが得られるものとする。
- セミナーや勉強会、ホームページの運営も継続する。

第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
DVDの企画検討	材料の収集	提供する研修内容の製作	DVDの完成

12. 提案事業終了後の事業の展望・展開



(1) 情報発信については区への移行

ホームページに関しては内容を一部集約しながら区のホームページに移行して情報発信機能が継続していくことを展望している。

(2) 事例勉強会については自主運営

3年目までに事例勉強会の参加者を定着させ、参加者の中から幹事企業を選出し(年度交代制)自主的に継続していくことを見越しながら事業を進めていく。

(3) 新規企業については事例集や研修DVDの活用による取組推進

新規で取組む企業に対しては、まず事例集や研修DVDにより関心を持ってもらい、更に具体的に自社で展開するためのヒントを事例勉強会で学ぶことを案内していく。



女性活躍推進セミナー

～自社の具体的な進め方を考える～

日程：2015年6月12日（金）14：00～17：00

（開場・受付は13：30より開始）

講師：幸田 千栄子（日本生産性本部 経営コンサルタント）

会場：男女共同参画推進センター（ウイズ新宿 荒木町16番地）

参加対象：区内の事業者、区内在勤・在住の方（定員50名）

（※定員になり次第、締め切らせていただきますので予めご了承下さい）

参加費：無料



ポイント

1. なぜ今、女性活躍推進が求められているかを理解することができます。
2. 実際に女性の活躍を推進する上での課題を認識します。
3. 具体的な取り組みのポイント・進め方を学ぶことができます。

開催趣旨

今日、グローバル化や労働人口減少に対応するために、多様な人材が活躍できる組織への変革が求められています。政府の成長戦略で「女性の活躍」が中核として位置づけられ、**今国会で審議予定の女性活躍推進法案が成立すると、2016年には各企業で女性登用の数値目標や行動計画の策定と公表が義務（301人以上が対象、300人以下は努力義務）化されることとなります。**近年は人材戦略におけるダイバーシティの一つとして、女性社員の活躍推進に取り組む企業も増えてきました。しかし、一口に女性活躍推進と言っても各社によって状況が異なり、かつ取り組み内容の幅が広いので、どこからどのように進めたらよいか分からず悩みを抱えている人事担当者や女性活躍推進担当者も少なくありません。

本セミナーでは、女性活躍推進が求められている社会的背景のほか、組織において推進していく上で実際に起こりやすい問題点や課題を理解し、課題解決に向けた具体的な取り組みのポイントを効果的に学ぶことができます。

多くの皆様のご参加を心よりお待ちしております。

プログラム

14：00 開始

1. 女性社員の活躍推進が求められる背景

経営と人材を取り巻く環境の変化 ～企業経営戦略の視点で考える女性活躍推進～

2. 推進上の課題

（1）課題の認識（講義）

（2）自社の課題の情報交換と課題の認識（ワーク）

3. 具体的な取り組みのポイント・進め方

（1）具体的な取り組みのポイント（講義）

・経営層・管理職の意識改革と巻き込み方

・女性社員の意識改革と職場の意識改革

・女性人材の育成・評価・登用

（2）課題の解決と具体的な進め方（ワーク）

4. まとめ

【新宿区事業のご紹介】新宿区におけるワーク・ライフ・バランス事業について（事務局）

（1）ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度

（2）推進コンサルタント派遣制度の説明

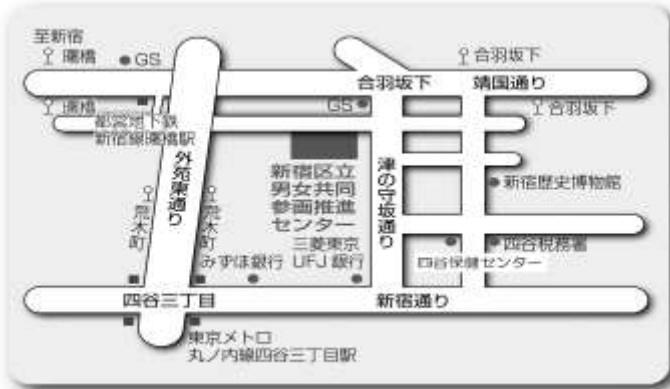
（3）具体的なコンサルティングの進め方

17：00 終了

輸送用機器メーカーにて、人事、採用、教育、秘書 等に従事する。2000年(財)社会経済生産性本部(現、日本生産性本部)経営コンサルタント養成講座修了。日本生産性本部経営コンサルタントとして、人事領域の制度設計・運用指導、人材育成、キャリア開発及び女性の活用・能力開発を中心とする指導にあたる。

会場

男女共同参画推進センター(ウイズ新宿 荒木町 16 番地)



アクセス

- ・都営地下鉄新宿線「曙橋駅」A4 出口から徒歩 3 分
- ・東京メトロ丸ノ内線「四谷三丁目駅」から徒歩 10 分
- ・都営バス高 71 (高田馬場～九段下)「合羽坂下」から徒歩 2 分
- ・都営バス早 81 (早大正門～渋谷)「荒木町」から徒歩 5 分
- ・都営バス白 61 (新宿駅西口～練馬車庫)「曙橋」から徒歩 5 分
- ・都営バス宿 75 (新宿駅西口～三宅坂)「合羽坂下」から徒歩 1 分

「女性活躍推進セミナー」参加申込書

2015年 月 日

下記必要事項をご記入いただき、FAXでお申し込み下さい。また、同内容をメールに記入、送信いただいても結構です。

参加証はメールまたはFAXにてお送りいたします。

法人名				
所在地	〒			
電話	()	F	A	X ()
(ふりがな) 参加者氏名	所属部署			役職名
	Eメール	@		

※ 個人情報の取扱いについて

1. 参加申込によりご提供いただいた個人情報は、当本部の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。なお、当本部個人情報保護方針の内容については、当本部ホームページ (<http://www.jpc-net.jp/>) をご参照願います。参加されるご本人、ご連絡担当の皆様におかれましては、内容をご確認、ご理解の上、お申込いただきますようお願いいたします。2. 個人情報は、当事業実施に関わる資料等の作成、並びに当本部が主催・実施する各事業におけるサービス提供や事業のご案内、及び顧客分析・市場調査のために利用させていただきます。3. 法令に基づく場合などを除き、個人情報を第三者に開示、提供することはありません。4. 案内状や参加証、テキストの送付などを外部に委託することがありますが、委託先にはご本人、ご連絡担当者へのサービス提供に必要な個人情報だけを開示し、サービス提供以外に使用させることはありません。5. ご本人からの求めにより、開示対象個人情報の利用目的の通知、開示、訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止に応じます。この件については、ワークライフ部(担当: 松永 連絡先TEL03-3409-1122)または総務部個人情報保護担当窓口 (TEL03-3409-1112) までお問合せください。【責任者: 個人情報保護管理者(総務部長)】6. お申込書に個人情報を記入するか否かの判断はご本人次第ですが、必要な個人情報が不足していた場合は、当本部からのサービスの全部、または一部が受けられないことがあることをご了承願います。7. 本案内記載事項の無断転載をお断りします。

【主催】新宿区子ども家庭部男女共同参画課

〒160-0007 新宿区荒木町 16 番地 TEL: 03-3341-0801

【お問合せ先(事務局)】公益財団法人 日本生産性本部(担当: 松永・竹内)

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷三丁目 1 番 1 号 TEL: 03-3409-1122 E-mail: dmc@jpc-net.jp

FAX 03 (3409) 1007

仕事と介護の両立セミナー

～働いているからこそ考えるこれからの介護とは～

日 程：2015年10月19日（月） 14：00～16：00（第1部：講演会）
16：00～17：00（第2部：情報交換会）

講 師：新田 香織 氏（グラス社労士事務所 特定社会保険労務士）

会 場：男女共同参画推進センター（ウイズ新宿 荒木町16番地）

参加対象：区内の事業者、区内在勤・在住の方

（第1部：定員50名、第2部：定員20名）

※定員になり次第、締め切りとさせていただきますので予めご了承下さい。

参加費：第1部（無料）、第2部（500円）



開催趣旨

少子高齢化による労働人口の減少や共働き世帯の増加、要介護者の増大が見込まれる中、育児や介護をしながら働く人が増えてきており、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の重要性はますます高まっています。ワーク・ライフ・バランスの推進は、従業員の「働き方」、「暮らし方」双方の継続的改革を通じて、企業活動にプラス効果をもたらすものです。

新宿区では、「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」等の活用により、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を支援しており、今回は「介護」をテーマに、仕事と介護の両立の現状や、介護支援のポイントを分かりやすくお伝えしていきます。また、第2部の情報交換会では、皆様の課題について講師からのアドバイスや、ディスカッションにより問題解決のヒントを直接得ることができます。

要務ご多用のことと存じますが、皆様のご参加をお待ちしております。

プログラム

<13：30 受付開始>

（第1部 講演会）14：00 開始

1.介護の現状について

- ・「介護」がクローズアップされる背景 ・介護離職者の現状
- ・「介護」に対する従来の意識とこれからの「介護」

2.介護知識の基礎

- ・介護保険制度 ・自治体のサービス ・お金の話

3.会社が知っておくべきこと

- ・仕事と介護の両立に会社に取り組む理由 ・育児介護休業法で定められていること
- ・不利益な取り扱い ・中小企業だからこそできること

4.仕事と介護の両立を可能にする社内制度と運用

- ・在宅勤務制度 ・柔軟な働き方の制度

新宿区の介護支援サービス、ワーク・ライフ・バランス事業についてのご紹介

（第2部 情報交換会）16：00 開始

皆様自身の課題について、参加者同士のディスカッションと講師からの個別アドバイスを受けられます。

17：00 終了

人事系アウトソーシング会社、社会保険労務士事務所にて従事した後、厚生労働省東京労働局雇用均等室にて育児両立支援職場復帰環境整備コンサルタントとして次世代育成支援対策推進法に携わる。その後、グラス社労士事務所を設立し、現職。社会保険労務士業務の他、ワーク・ライフ・バランスを中心とした講演、執筆、コンサルティングを行う。著書に「仕事と介護 両立ハンドブック～コア社員の退職を防ぐ～」(生産性労働情報センター:2013)等がある。

会場 男女共同参画推進センター(ウイズ新宿 荒木町 16 番地)



アクセス

- ・都営地下鉄新宿線「曙橋駅」A4 出口から徒歩 3 分
- ・東京メトロ丸の内線「四谷三丁目駅」から徒歩 10 分
- ・都営バス高 71 (高田馬場～九段下)「合羽坂下」から徒歩 2 分
- ・都営バス早 81 (早大正門～渋谷)「荒木町」から徒歩 5 分
- ・都営バス白 61 (新宿駅西口～練馬車庫)「曙橋」から徒歩 5 分
- ・都営バス宿 75 (新宿駅西口～三宅坂)「合羽坂下」から徒歩 1 分

10月19日(月)「仕事と介護の両立セミナー」参加申込書

2015年 月 日

下記必要事項をご記入いただき、FAXでお申し込み下さい。また、同内容をメールに記入、送信いただいても結構です。参加証はメールまたはFAXにてお送りいたします。

法 人 名				
所 在 地				
電 話	()	F A X	()	
(ふりがな) 参加者氏名	所属部署	役職名		
	Eメール	@		
第2部 参加有無 ○を付けてください。	1. 第2部の情報交換会に参加します。(当日参加費 500 円をご持参ください) 2. 第2部の情報交換会に参加しません。			

※ 個人情報の取扱いについて

1. 参加申込によりご提供いただいた個人情報は、当本部の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。なお、当本部個人情報保護方針の内容については、当本部ホームページ (<http://www.jpc-net.jp/>) をご参照願います。参加されるご本人、ご連絡担当者の皆様におかれましては、内容をご確認、ご理解の上、お申し込みにさせていただきますようお願いいたします。2. 個人情報は、本セミナーの事業実施に関わる資料等の作成、並びに当本部が主催・実施する各事業におけるサービス提供や事業のご案内、及び顧客分析・市場調査のために利用させていただきます。3. 法令に基づく場合などを除き、個人情報を第三者に開示、提供することはありません。4. 案内状や参加証、チケットの送付などを外部に委託することがありますが、委託先にはご本人、ご連絡担当者へのサービス提供に必要な個人情報だけを開示し、サービス提供以外に使用させることはありません。5. ご本人からの求めにより、開示対象個人情報の利用目的の通知、開示、訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止に応じます。この件については、ワークライフ部(担当: 竹内 連絡先Tn03-3409-1122)または総務部個人情報保護担当窓口(Tn03-3409-1112)までお問合せください。【責任者: 個人情報保護管理者(総務部長)】6. お申込書に個人情報を記入するか否かの判断はご本人次第ですが、必要な個人情報が不足していた場合は、当本部からのサービスの全部、または一部が受けられないことがあることをご了承願います。7. 本案内記載事項の無断転載をお断りします。

【主催】新宿区子ども家庭部男女共同参画課

〒160-0007 新宿区荒木町 16 番地 TEL: 03-3341-0801

【お問合せ先(事務局)】 公益財団法人 日本生産性本部(担当: 松永・竹内)

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷三丁目 1 番 1 号 TEL: 03-3409-1122 E-mail: dmc@jpc-net.jp

FAX 03 (3409) 1007

※本セミナーは新宿区の平成27年度協働事業(受託組織: 日本生産性本部)「働きやすい職場づくりの情報発信事業」として開催いたします。

ママになってからのキャリア論 ～育休後のキャリア構築のポイントとは？～

日 程：2016年2月23日（火） 14:00～16:00

講 師：山口 理栄 氏（育休後コンサルタント）

会 場：男女共同参画推進センター（ウイズ新宿 荒木町16番地）

対 象：・区内在住・在勤の育休後職場復帰を予定している方、既に復帰した方
・仕事をしながら子育てをしている（したい）方

※男女問いません。人事労務のご担当者様もご参加頂けます。



参加費：無料（定員：先着50名）※定員になり次第、締め切りとさせていただきますので予めご了承下さい。

開催趣旨

少子高齢化による労働人口の減少や共働き世帯の増加、要介護者の増大が見込まれる中、育児や介護をしながら働く人が増えてきており、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の重要性はますます高まっています。新宿区では、「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」等の活用により、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を支援しています。

今回は「育児」をテーマに、育児休業を取得した社員が復帰した後に、どのように社内でキャリア構築を行なっていけばよいのか、ポイントを分かりやすくお伝えしていきます。育児と仕事の両立について、講師からのアドバイスや、周囲とのディスカッションによりヒントを得ることができます。

要務ご多用の事と存じますが、皆様のご参加をお待ちしております。

プログラム

13:30 開場・受付開始

<14:00 開始>

（1）育休後の仕事

- ・なぜほとんどの人が時短を使うのか
- ・短時間勤務制度利用者についての上司の評価と本音
- ・短時間勤務制度利用者に求められること
- ・育休後職場復帰面談（自分から情報提供すべきこと、上司から聞くべきこと、両者で話し合うこと）
- ・出産前のようにできなくてもいい

（2）育休後の育児・家事と夫婦のパートナーシップ

- ・夫婦の仕事と育児・家事のバランス
- ・夕食作りの負担軽減のコツ
- ・父親の意識の変化
- ・夫婦のパートナーシップ
- ・便利なサービス
- ・職場復帰直前チェックリスト

（3）キャリアの考え方

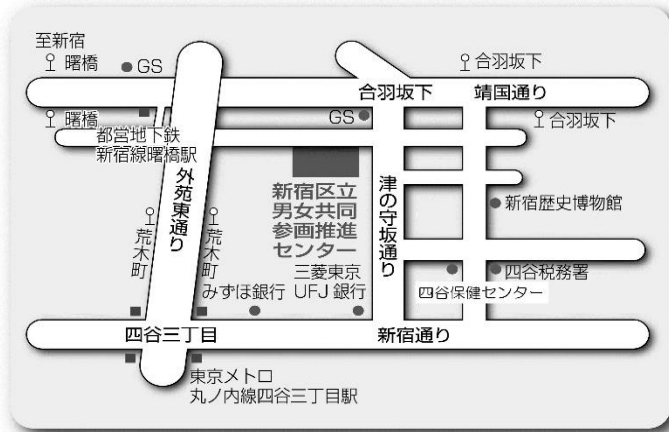
- ・育休による心情の変化（事例）
- ・キャリアは「筏下り」を経て「山登り」に至る

（4）新宿区の両立支援サービス、ワーク・ライフ・バランス事業についてのご紹介

<16:00 終了>



1984年総合電機メーカー入社。大型コンピュータのソフトウェアプロダクトの開発に従事、2度の育休を経て部長まで務める。2006年に社内の女性活躍推進プロジェクトのリーダーに就任し仕事と育児の両立で悩む女性の声をダイバーシティ・マネジメントの推進に尽力する。2010年独立し100以上の企業、官公庁、自治体に対して女性活躍推進コンサルティング、育休後職場復帰セミナー、短時間勤務者向けセミナー、管理職（イクボス）セミナーなどを提供している。



アクセス

- ・都営地下鉄新宿線「曙橋駅」A4 出口から徒歩 3 分
- ・東京メトロ丸ノ内線「四谷三丁目駅」から徒歩 10 分
- ・都営バス高 71（高田馬場～九段下）「合羽坂下」から徒歩 2 分
- ・都営バス早 81（早大正門～渋谷）「荒木町」から徒歩 5 分
- ・都営バス白 61（新宿駅西口～練馬車庫）「曙橋」から徒歩 5 分
- ・都営バス宿 75（新宿駅西口～三宅坂）「合羽坂下」から徒歩 1 分

2月23日 (火) 「ママになってからのキャリア論」参加申込書

年 月 日

下記必要事項をご記入いただき、FAXでお申込み下さい。また、同内容をメールに記入、送信いただいても結構です。
参加証はメールまたはFAXにてお送りいたします。

法 人 名					
所 在 地					
電 話	()	F	A	X	()
(ふりがな) 参加者氏名	所属部署	役職名			
	Eメール	@			

※ 個人情報の取扱いについて

1. 参加申込によりご提供いただいた個人情報は、当本部の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。なお、当本部個人情報保護方針の内容については、当本部ホームページ (<http://www.jpc-net.jp/>) をご参照願います。参加されるご本人、ご連絡担当者の皆様におかれましては、内容をご確認、ご理解の上、お申込みいただきますようお願いいたします。2. 個人情報は、本セミナーの事業実施に関わる資料等の作成、並びに当本部が主催・実施する各事業におけるサービス提供や事業のご案内、及び顧客分析・市場調査のために利用させていただきます。3. 法令に基づく場合などを除き、個人情報を第三者に開示、提供することはありません。4. 案内状や参加証、チケットの送付などを外部に委託することがありますが、委託先にはご本人、ご連絡担当者へのサービス提供に必要な個人情報だけを開示し、サービス提供以外に使用させることはありません。5. ご本人からの求めにより、開示対象個人情報の利用目的の通知、開示、訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止に応じます。この件については、ワークライフ部（担当：竹内 連絡先TEL03-3409-1122）または総務部個人情報保護担当窓口（TEL03-3409-1112）までお問合せください。【責任者：個人情報保護管理者（総務部長）】6. お申込書に個人情報を記入するか否かの判断はご本人次第ですが、必要な個人情報が不足していた場合は、当本部からのサービスの全部、または一部が受けられないことがあることをご了承願います。7. 本案内記載事項の無断転載をお断りします。

お申込みFAX番号：03-(3409)-1007

【主催】新宿区子ども家庭部男女共同参画課

〒160-0007 新宿区荒木町 16 番地 TEL：03-3341-0801

【お問合せ先（事務局）】公益財団法人 日本生産性本部（担当：松永・竹内）

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷三丁目 1 番 1 号 TEL：03-3409-1122 E-mail：dmc@jpc-net.jp

※本セミナーは新宿区の平成27年度協働事業（受託組織：日本生産性本部）「働きやすい職場づくりの情報発信事業」として開催いたします。

～知っておきたい就業規則の基本とトラブル防止～

日 程：2016年6月17日（金）14：00～16：30

（開場・受付は13：30より開始）

講 師：加納 明夫 氏 加納人事労務研究所 所長

東京都社会保険労務士会新宿支部 元支部長

会 場：男女共同参画推進センター（ウイズ新宿 荒木町 16 番地）

参加対象：区内の事業者、区内在勤・在住の方（定員 50 名）

（※定員になり次第、締め切らせていただきますので予めご了承下さい）

参加費：無料



ポイント

1. 労働時間管理や年休付与等、労務トラブルに陥らない、知っておきたい法的視点について学びます。
2. ワーク・ライフ・バランス推進のための制度や方策について分かりやすく解説します。質疑応答にも対応します。
3. 新宿区のワーク・ライフ・バランス事業についてご紹介します。

開催趣旨

労働人口の減少が進み、働き方や価値観が多様化する中で、とりわけ中小企業では人材の獲得・定着が大きな課題となっており、企業の活力を高めるためにも「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の重要性はますます増えています。そうした中で、今回は、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるがうまくいっていない、もしくは取組の必要性はわかっているがどこから進めればいいのか、といった企業の皆様に基本となる法的視点や知っておきたい就業規則のポイントをやさしく解説します。

また、新宿区では、ワーク・ライフ・バランスを進める企業の支援を行っており、当該事業のご紹介もいたします。用務ご多用のことと存じますが、是非この機会をご活用いただきますよう、ご参加をお待ちしております。

プログラム

14：00 開始

1. 就業規則とは何か、その役割と法的効力

- (1)労働基準法と就業規則
- (2)労働契約法と就業規則の関係

2. ワーク・ライフ・バランス推進のための制度等

- (3)ワーク・ライフ・バランスをめぐる現状と課題
- (4)ワーク・ライフ・バランス推進のための5つのポイント
 - ・長時間労働抑制のための諸方策
 - ・年次有給休暇の取得率向上のために
 - ・育児・介護休業、育児・介護短時間勤務のルールづくり
 - ・セクハラ、パワハラ防止の取り組み
 - ・メンタルヘルス対策の推進

3. 質疑応答

【新宿区事業のご紹介】新宿区におけるワーク・ライフ・バランス事業について（事務局）

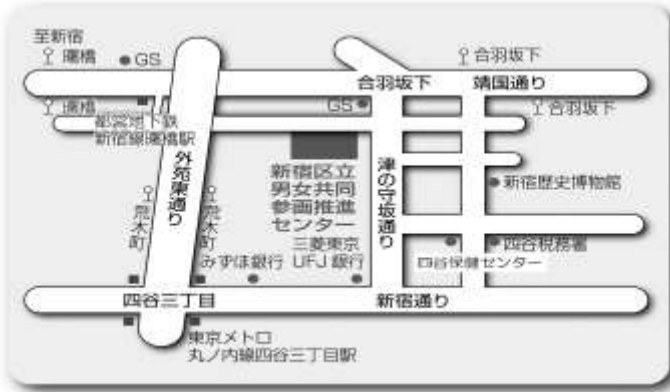
- (1) ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度
- (2) 推進コンサルタント派遣制度の説明
- (3) 具体的なコンサルティングの進め方

16：30 終了

社会保険労務士として新宿区委託業務「指定管理団体に対する労働環境モニタリング」総括責任者（7期）、セミナー講師、執筆活動等で活躍中。主な著書『人事担当者のための法律実務ハンドブック』（生産性労働情報センター）、監修『小さな会社の総務・経理・労務の仕事』（ぱる出版）、『社員と会社の繁栄のための就業規則サブルール』（労働新聞社）、「特集『パートタイマーと退職金制度』調査」（中退共・事例執筆）、その他多数。

会場

男女共同参画推進センター(ウイズ新宿 荒木町 16 番地)



アクセス

- ・都営地下鉄新宿線「曙橋駅」A4 出口から徒歩 3 分
- ・東京メトロ丸ノ内線「四谷三丁目駅」から徒歩 10 分
- ・都営バス高 71（高田馬場～九段下）「合羽坂下」から徒歩 2 分
- ・都営バス早 81（早大正門～渋谷）「荒木町」から徒歩 5 分
- ・都営バス白 61（新宿駅西口～練馬車庫）「曙橋」から徒歩 5 分
- ・都営バス宿 75（新宿駅西口～三宅坂）「合羽坂下」から徒歩 1 分

参加申込書

2016年 月 日

下記必要事項をご記入いただき、FAXでお申し込み下さい。また、同内容をメールに記入、送信いただいても結構です。

参加証はメールまたはFAXにてお送りいたします。

法 人 名				
所 在 地	〒			
電 話	()	F A X	()	
(ふりがな) 参加者氏名	所属部署	役職名		
	Eメール	@		

※ 個人情報の取扱いについて

1. 参加申込によりご提供いただいた個人情報は、当本部の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。なお、当本部個人情報保護方針の内容については、当本部ホームページ (<http://www.jpc-net.jp/>) をご参照願います。参加されるご本人、ご連絡担当者の皆様におかれましては、内容をご確認、ご理解の上、お申し込いただきますようお願いいたします。2. 個人情報は、当事業実施に関わる資料等の作成、並びに当本部が主催・実施する各事業におけるサービス提供や事業のご案内、及び顧客分析・市場調査のために利用させていただきます。3. 法令に基づく場合などを除き、個人情報を第三者に開示、提供することはありません。4. 案内状や参加証、チケットの送付などを外部に委託することがありますが、委託先にはご本人、ご連絡担当者へのサービス提供に必要な個人情報だけを開示し、サービス提供以外に使用させることはありません。5. ご本人からの求めにより、開示対象個人情報の利用目的の通知、開示、訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止に応じます。この件については、ワークライフ部（担当：松永 連絡先 ☎03-3409-1122）または総務部個人情報保護担当窓口（☎03-3409-1112）までお問合せください。【責任者：個人情報保護管理者（総務部長）】6. お申込書に個人情報を記入するか否かの判断はご本人次第ですが、必要な個人情報が不足していた場合は、当本部からのサービスの全部、または一部が受けられないことがあることをご了承願います。7. 本案内記載事項の無断転載をお断りします。

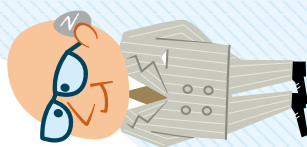
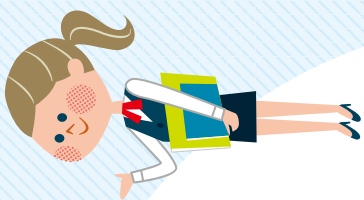
【主催】新宿区子ども家庭部男女共同参画課

〒160-0007 新宿区荒木町 16 番地 TEL : 03-3341-0801

【お問合せ先（事務局）】 公益財団法人 日本生産性本部（担当：竹内・加藤）

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷三丁目 1 番 1 号 TEL : 03-3409-1122 E-mail : dmc@jpc-net.jp

FAX 03 (3409) 1007



Work Life Balance

ワーク・ライフ・バランス
推進企業
事例集



仕事と生活の調和で
柔軟性に富む、
持続可能な強い組織へ

ワーク・ライフ・バランス推進企業 認定制度について

この事例集は、これまで新宿区が認定したワーク・ライフ・バランス推進企業の中からその優れた取組事例を紹介するものです。これまでの認定審査やコンサルティング派遣事業などを通して得られた情報を活かし、企業の現場の課題意識を踏まえた内容とすることを心掛けました。既に取組を進め、またはこれから取組を進めようとしている区内の企業にヒントを提供できればと考えます。

また、この事例集が、経営者から担当者、働く人、これから働こうとする人、さらには広く区民の皆様を活用され、ワーク・ライフ・バランスの推進が、それぞれの企業の取組という「点」から、区内の関係者全体の「面」の取組へと波及することを願っています。

この事例集は、協働事業提案制度に基づき、高い専門性と豊富な経験を持つ公益財団法人日本生産性本部との協働事業の一環として作成されました。また、事例の提供について、認定企業から多大なご協力をいただきました。ここにあらためて感謝申し上げます。

新宿区 子ども家庭部 男女共同参画課

はじめに

この事例集は、これまで新宿区が認定したワーク・ライフ・バランス推進企業の中からその優れた取組事例を紹介するものです。これまでの認定審査やコンサルティング派遣事業などを通して得られた情報を活かし、企業の現場の課題意識を踏まえた内容とすることを心掛けました。既に取組を進め、またはこれから取組を進めようとしている区内の企業にヒントを提供できればと考えます。

また、この事例集が、経営者から担当者、働く人、これから働こうとする人、さらには広く区民の皆様を活用され、ワーク・ライフ・バランスの推進が、それぞれの企業の取組という「点」から、区内の関係者全体の「面」の取組へと波及することを願っています。

この事例集は、協働事業提案制度に基づき、高い専門性と豊富な経験を持つ公益財団法人日本生産性本部との協働事業の一環として作成されました。また、事例の提供について、認定企業から多大なご協力をいただきました。ここにあらためて感謝申し上げます。

新宿区 子ども家庭部 男女共同参画課

目次

認定制度について	01
認定制度の概要	02
認定のながれ	03
取組事例	
株式会社赤ちやんとママ社	04
コネクシオ株式会社	08
株式会社JR 東日本リテールネット	12
株式会社セプテーニ	16
大日本印刷株式会社	20
株式会社東京堂	24
株式会社日本政策金融公庫 新宿支店	28
株式会社ねぎしフードサービス	32
フコクしんらい生命保険株式会社	36
ブリテイッシュ・カウンシル	40
推進応援サイトのご案内	44

新宿区では、他の自治体に先駆けて平成19年よりワーク・ライフ・バランス推進企業を認定し、その取組を支援してきました。新宿区内にある企業・事業所であれば支援を受けられますので、ぜひご応募ください。



2つの認定区分

推進企業
取組が進んでいる

推進宣言企業
これから取組もうと思っている

4つの認定分野

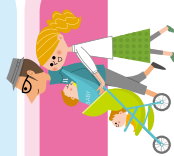
子育て支援

- 安心して子どもを産むことができる環境の整備
- 育児休業を取得しやすい環境の整備



地域活動支援

- 企業として地域活動に貢献するための取組
- 社員が地域活動に参加するための取組



働きやすい職場づくり

- 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくり
- 女性の能力活用のための取組

介護支援

- 介護しやすいようにするための制度の導入、仕事内容への配慮
- 介護休業を取得しやすい環境の整備

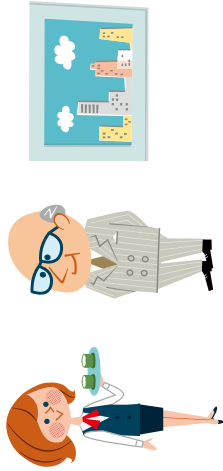
認定の申請をすると、こんな支援が受けられます！

- ★ ワーク・ライフ・バランスに関するコンサルタントを最大5回まで無料派遣
- ★ 推進企業の取組を広く紹介 etc...

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は、柔軟性に富む、持続可能な強い組織へと企業を成長させる“明日への投資”です！

認定制度の概要、流れについては、次ページに詳しく載っています。

認定制度の概要



1 対象企業

新宿区内にある企業・事業所

2 制度のしくみ

★ 企業からの申請に基づき、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業を、新宿区が「ワーク・ライフ・バランス推進企業」または「ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業」として認定

「ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業」とは

- これから取り組もうと思っている企業は「推進宣言企業」として認定
 - 取組方がわからないときは、ご希望の企業に、新宿区が契約したコンサルタントを派遣
- ※コンサルタントの費用は、1社につき最大5回まで新宿区が負担します
※新宿区とコンサルティング会社との契約の範囲内のご相談・アドバイス等に限りま

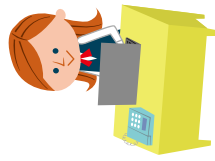
3 申請から認定までのながれ

(詳細は右ページ参照)

- ① 「子育て支援」「地域活動支援」「介護支援」「働きやすい職場づくり」の分野別のチェックシートに記入の上、所定の用紙で申請
- ② 申請されたチェックシートをもとにヒアリングを実施した後、新宿区が審査
- ③ 取組を推進し、基準を満たしていれば、「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として分野ごとに認定
- ④ 「ワーク・ライフ・バランス推進企業」に認定された企業には、「ワーク・ライフ・バランス推進企業」認定証を交付。「ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業」に認定された企業は、宣言書を提出いただき、推進企業認定を目指して取組を推進

★ 企業がよりワーク・ライフ・バランスに取り組めるよう、コンサルタントの派遣や、推進に向けたセミナーの開催など、新宿区がフォローアップ

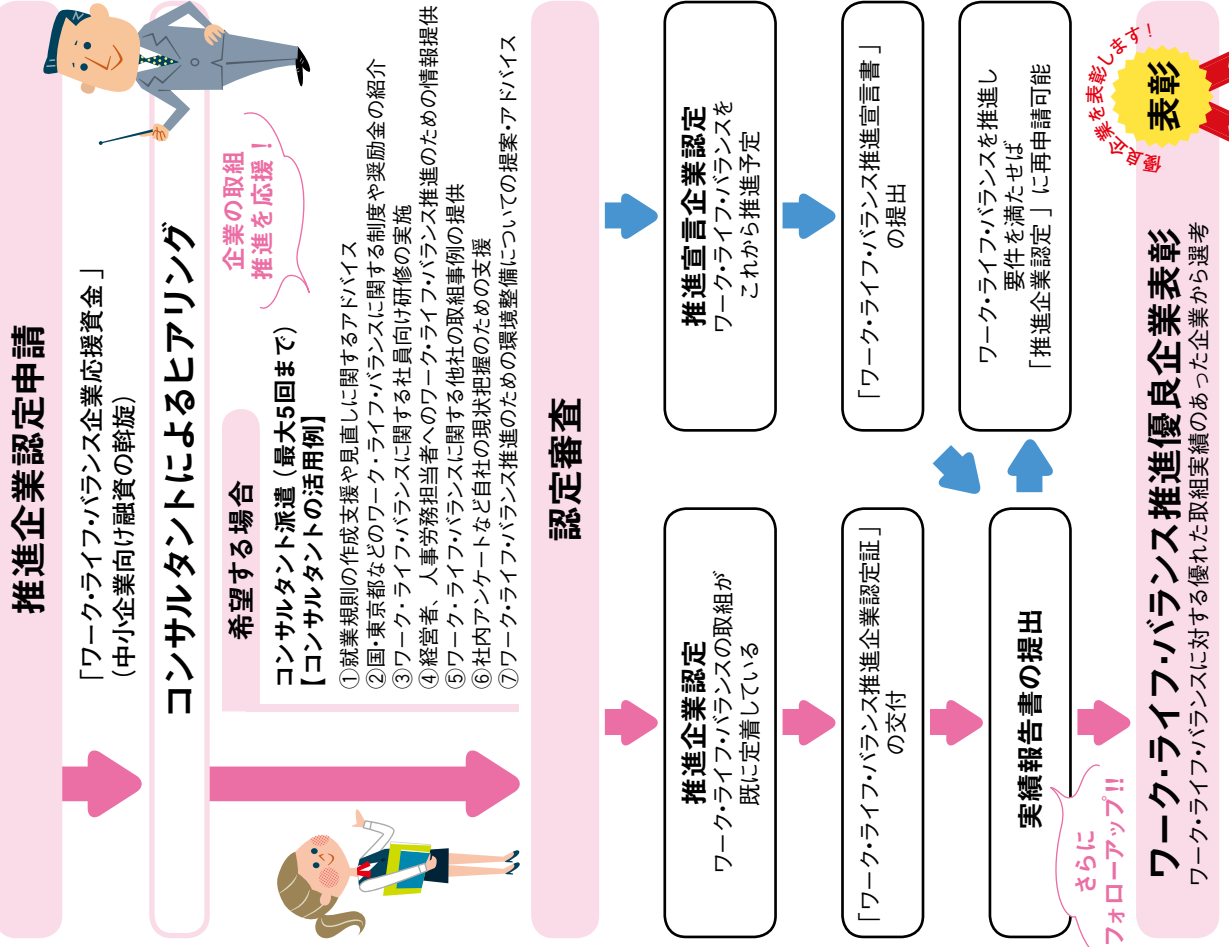
★ ご希望の企業には、コンサルタントを1社につき最大5回まで無料で派遣



4 受付窓口

男女共同参画推進センター（ウイズ新宿）
または、区役所本庁舎2階（子ども家庭課）

認定のながれ





株式会社赤ちゃんとママ社

赤ちゃんとママ社は、育児雑誌「赤ちゃんとママ（月刊誌）」・「1・2・3歳（季刊誌）」の刊行、子どもや女性の健康に関することを中心とした書籍の企画・刊行、保健指導者向け・子育て支援パンフレットの企画・制作、両立支援に関する書籍の刊行・セミナーの企画運営など、より良い子育て環境実現のため、情報発信をしています。

Company Profile

代表者：小山 朝史
 従業員数：25名（男11名、女14名）
 所在地：新宿区本塩町23番地
<http://www.akamama.co.jp/>
<http://www.hataraku-ikuji.jp>

2015年12月31日現在

取組内容

**経営理念にワーク・ライフ・バランスを
 明文化**
 経営トップが経営理念・ビジョンにワーク・ライフ・バランスへの取組を明文化し、従業員への周知を徹底しています。

男性社員の育児参加支援
 有給による「パパ休暇制度」を設け、複数の男性社員が取得しています。

新宿区のコンサル派遣を受け、働き方の改善（2014年度は残業削減や部門間連携がテーマ）を推進

経営者からのトップダウンのみならず、従業員の見解や問題意識を重視するために部門横断の「WLBプロジェクト」を開催しています。その議論は担当者がとりまとめ必要に応じて役員会に上申し、改善する仕組みができています。

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めていきましたか？

Pick up!

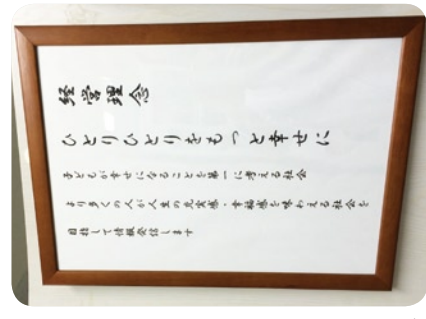
分割で取得できるようになっており、出産当日だけでなく、退院の日などに取得するなど、利用しやすくなっています。

仕事と生活の両立では、時短勤務に加えて始業・終業時間の繰り上げなどが有効で、出産前の子育て中の社員が利用しています。また、出産祝い金として20万円が支給されている他、子供手当は1人5,000円（2人なら1万円）が1歳まで支給されています。看護休暇は法定通り1人5日間（2人で10日間）ですが、当社ではこれを有給にしています。

Pick up!

法定では無給であっても、可能な範囲で有給にすることで、従業員の取得のしやすさにもつながります。

「WLBプロジェクト」は3カ月に1回、就業時間内に開催しています。概ね2～3時間程度で、同生活面での要望など、皆で意見を出し合っており、それを役員会で検討してもらうというを行っています。従業員と役員会を取り結ぶような、1つのハブのような役割を果たしています。



当社の経営理念

ワーク・ライフ・バランスの推進は、女性が多い職場であることや、育児雑誌を出版していることから、取組は早かったのではないかと考えています。ワーク・ライフ・バランスを意識するようになってきたきっかけは、次世代育成支援対策推進法の制定です。当社では事業内容から次世代法の制定以前から、働くことと生活することを意識した働き方は社風としてありました。時代の流れとともに、国全体がワーク・ライフ・バランスに取り組みようになり、改めて当社がやることがそれに当たるということを認識するようになり、具体的な施策として様々な取組を始めるようになりました。

労働時間については、来年1年間の企画を検討する8月や、雑誌の制作に加えて、書籍の発行時期が重なるときに残業が多くなりますが、ここ5、6年、月間の残業時間は部署によってばらつきはあるものの、多い人でも20時間未満となっています。管理職でも30時間には達していない状況です。労働時間削減のポイントとしては、業務量が増えれば、基本的に従業員も増やしてきたことが挙げられます。また、年間を通じて業務量がほぼ決まっているため、突発的なことはあまり起こらず、安定していることも挙げられます。また、当社は第2、3水曜日がノー残業デーとなっており、制度から約10年たちますが、生産性向上や他社とのやりとりも変わり、全体的に時間外労働が減少したという声も聞かれるようになりました。

育児と仕事の両立では、営業職から編集職へ、あるいは事務職から営業職への異動を行う場合もあります。事務職から営業職への異動では、育児休業後に時短勤務で職場復帰を果たすといったことも行われています。また、男性の育児参加を支援する「パパ休暇制度（配偶者出産休暇）は、5日間（有給）の特別休暇を付与するもので、配偶者の出産時に分割して取得する人が多くなっています。

今後の方向性、課題について教えてください

年次有給休暇の取得率向上が課題となっています。現在の年次有給休暇の取得状況はほぼ50%程度ですが、これを50%、もしくはそれ以上することを目標としています。取得率には個人のバラツキがあり、特に取得率の低い層を中心に取得率向上を図るようトップから指示が出ています。

また、年次有給休暇の取得促進では、計画的付与の実施を視野に入りたいと考えています。

Pick up!

まずトップ、管理職の取得率を上げることで、全体の取得率向上につながります。

介護支援への対応も難しい問題であり、あと10年すれば対象者が出てくる可能性が高いと考えますが、その時の国の制度に合わせて対応していく予定です。

ワーク・ライフ・バランスに今後取り組む企業へのアドバイスとしては、一律にどうすれば良いということはないのですが、従業員の意識の問題が大いだと思います。企業としてどれだけ本気で取り組むかということにつきまします。



50周年を記念し、国際ブックフェアに出展

コンサルタントから

こちらの会社は育児支援の雑誌を発行されており、業務とワーク・ライフ・バランスが密接に関わっている中での取組となっています。社長のワーク・ライフ・バランスに対する理解が深く、企業理念としてワーク・ライフ・バランスを推進することができています。法定では無給の休暇を有給にするなど、休暇取得を促進するための工夫や、他部署とのコミュニケーション機会を積極的に作るなど、実効的な取組をトップと現場が共に進めているところが優れています。

ゆっくりと…でも確実に。ワーク・ライフ・バランスが人を育て、会社をつくる

会社にとって“社員の幸せ”とはその先にある“社会の幸せ”に繋がることと考えています。当社は育児情報を発信している出版社として、長きにわたり子ども達の幸せを第一に考えてまいりました。さらに、一人ひとりが充実感、幸福感を味わえる社会の実現をめざすことを経営理念に掲げ、事業を展開しております。社員においても、生活や育児、介護と仕事との両立は勿論、やりがいをもって仕事に関わって欲しいと願っております。そこでワーク・ライフ・バランス推進の母体となるプロジェクトチームを立ち上げ、社員一人ひとりが主体的にいきいきと働くことのできる環境づくりに取り組んで参りました。ワーク・ライフ・バランスの推進は、個の生活、個の仕事への関わりを重視し、個を尊重する企業風土形成の大きな要因となっており、“お互い様”、“おかげ様”という個々を尊重する風土が育まれています。この風土は、現在子育て中の社員の活躍や、これから入社を考える方々への良いアピールに繋がっており、さらに働きやすい職場づくりに向け、当社を牽引するものと期待しております。



代表取締役社長
小山 朝史さん

メンバーは、現在、男性3人、女性3人の計6人、うち1人は先代社長（現・相談役）の女性となっています。前期は、社内調査を実施し、その集計結果から実現可能性の高いものとしてランチ会を実施しました。ランチ会は透明性のあるコミュニケーションを深めることが目的で、チーム（4～5人）ごとにランチを食べに行きました。チームは編集、営業、事務など業務ごとではなく、バラバラにしています。今期は3～4回の実施を予定しており、毎回、違う人でチームを組むようにしています。

Pick up!

今後育児や介護支援で、部門を超えてお互い助け合うことも増えてきますので、業務が異なる方とのコミュニケーションの機会を作ることは重要です。

ワーク・ライフ・バランス委員会の取組は、従業員のさまざまな声を吸い上げ、役員会と従業員との間でバランスをとるといった存在意義があります。制度ありきのワーク・ライフ・バランスではなく、従業員のニーズに応えた制度を整備していくことが重要であると考えています。



平成26年度 新宿区ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰 受賞



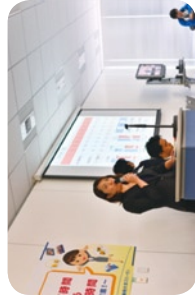
コネクシオ株式会社

コネクシオは携帯電話の卸売・販売及び携帯電話を利用したソリューションサービスの提供を行っています。コンシューマー事業ではキャリア認定ショップを全国に展開し、業界トップクラスの事業基盤を有します。法人事業では、法人のお客様向けに携帯電話の販売やそれらを活かすクラウドサービスの提供などを行い、ビジネスに必要なソリューションを幅広く提供しています。

取組内容

「働き方改善活動」の実施

変形労働やフレックス勤務など各事業所に合わせた柔軟な働き方を取り入れています。



「働き方改善活動」発表会

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めていきましたか？

まずは女性が働くための課題解決をテーマに、人事部門が旗振り役となり、2010年に取組が始まりました。自薦及び上司推薦により女性メンバーによる「女性が活躍する会社づくり

プロジェクト」を実施し、現状を整理、あるべき姿に向けての施策や具体的な解決策を経営層に提言しました。

プロジェクトの開始時点での課題としては、働きやすい仕組み作り、能力開発促進、ダイバーシティの浸透がテーマとしてあがり、翌年にはさらに具体的に、育児と仕事の両立支援やキャリアアップなどが中心になりました。会社も2012年10月に合併し、育児休業者や育児短時間勤務者がさらに増えたこともあり、今までの就業継続を目的とせず、時短であっても限られた時間の中で最大のパフォーマンスを発揮してもらう必要がある。また、本人も会社の両立支援制度をよく知らない、使い方がわからないという事や、上司の育児と仕事の両立についての理解がなかったこともあり、育児中の部下をどう扱っていくかわからないことから、過剰な配慮につながることも問題となっていました。

2013年度に多様性推進室を立ち上げ、合併後人数も増え、拠点も大きく広がったため、全社的な浸透が必要と感じ、この年は北海道から九州まで男女合わせた50名規模のプロジェクトを実施しました。現場の声を聞くことを重視し、外部講師の研修を通じて、現場の声を拾っていきまし。また、外部コンサルタントを活用することによって、他社の進捗状況や、自社での取組方法についての気づき、社内外に向けての発信方法について教えていただくことができました。

経営陣をどのように巻き込んだのですか？

職場で取り組んだ成果、失敗例を出してプロジェクトの最終報告としたことが経営陣を上手く巻き込むことができた理由と思われ。取り組んでみて、良かった点、悪かった点について具体的に現場で考えられたので、役員もジャッジしやすく、効果があると思われる取組については全社での導入に結びつけることができました。

Pick up!

成功例だけでなく、失敗例も出していることで、今後の運用について具体的に考えることにつながっています。

また、全国一律ではなく、各地域、各支店の実情に応じた課題を抽出し、その改善に向けた取組をメンバーが主体となり行いました。例えば、ある地区では上司である店長に理解促進のための研修を実施したり、またある地区では時短の方の勉強会を実施したり、柔軟勤務形態のトライアルをするなど、地域の特徴に応じたプログラムが展開されました。各支店での活動推進者をプッチャーに任命し、本部からワーク・ライフ・バランス推進について各プッチャー層の意識合わせを行うなど、各地区での活動を本部からサポートしました。また、プッチャーだけで現場での推進が難しかったため、本部から支社長へ直接に本取組の理解を促したり、各拠点の部長クラスに、ワーク・ライフ・バランス推進におけるオプザーバーとして関わっていただくようにしました。

Pick up!

現場ごとの推進担当者に任せるのではなく、現場の責任者の方に対して本部から直接働きかけを行っていることで、より実効性のある取組になります。

その後、もともと女性の人数が多い会社であり、育児と仕事の両立だけではなく、ダイバーシティの推進が必要と考え、経営トップからのメッセージを発していただくように工夫しました。ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ関係の表彰に応募したこともその一環と言えます。



女性リーダー育成研修

例えば育児からの復職面談で配偶者も呼んで、ランチを用意して実施することにより配偶者からの協力体制の促進や、変形労働時間制、柔軟なシフト制、育児短時間勤務の変形労働など、実際に現場でやってみたとが評価され、制度導入に結びつきました。

ワーク・ライフ・バランス推進により、働きやすい職場環境を実現

当社が事業を進めるうえで大切にしている「ESなくしてCSなし」は、従業員満足（ES）の向上がお客様満足（CS）の向上を生み出し、さらに当社が発展していくという考えです。

そのES向上の1つがワーク・ライフ・バランスの推進です。全社で「働き方改善活動」を推進しており、各々が工夫し業務の見直しや効率化を図ることにより、長時間労働の削減や有給休暇取得が促進され、会社の業績向上にも繋がりました。同時に社員一人一人が有意義な自分時間の確保や家族・友人との時間を過ごすことにより、人間成長に繋がりに良い仕事ができているのだと考えております。ワーク・ライフ・バランス推進により「男女とも働きやすい職場環境」を実現することで、優秀な人材が当社に集い、長期に活躍してくれると期待しております。



常務執行役員
釜山 英一さん

現場へワーク・ライフ・バランスを浸透させるにあたって、苦労した点は？

多様な推進室の担当の顔を覚えてもらい、今後の育児と仕事の両立について、相談がしやすいと感じてもらえるように心がけました。



産休前研修

身近に産休・育休を取得したことのある人がいないと保育園の状況や探し方のポイントを知らなかつたり、今後の働き方に不安を持つことが多いため、産休前研修を導入し、先輩事例や世の中の状況を伝えるようにしました。

遠隔地の支店もあるので、過去の事例を集約して、テレビ会議でも個別対応し、100%産休前研修を受講できるよう工夫を進めています。

現場で働く社員は就業規則を見る機会が少ないため、分からないままにしておくわけにはいけないという問題意識がありました。産休前研修などの両立支援研修を実施することで、

一方、本人だけでなく、上司の理解促進も重要です。部長、部門長を対象として、女性が戦力として活躍することの重要性を会議で話し、店長会では店長に、時短者のマネジメントについて話をしたので、本人だけでなく、上司からも多様な推進室に相談が来るようになりました。店長によって厳しい人や、逆に配慮しづらい方もいるので、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進についての意識合わせを行いました。「無理に働かせるとかわいそう」だけでは現場は回っていかないので、活躍し続けるために現場ができることについて話し合ってもらいました。

今後の方向性、課題について教えてください

店舗は平日の夜や土日も営業しておりますので、子育てをしながら働くことができるような支援体制や工夫を推進してまいります。活躍をさらに広げ、育児時間勤務者のリーダーを増やしていきたいと考えています。

最後に、業務の効率化や生産性向上により残業時間の削減や有給休暇取得率の向上を図り、全社員がワーク・ライフ・バランスを取れて活力溢れた状態で仕事ができるよう推進してまいります。



復職者セミナー

Pick up!

本人だけでなく、上司への支援は重要です。啓発だけでなく、相談が来るようになったところが非常に優れています。

2015年度より、育児時短勤務者向けにもテレビ会議システムを使って全国でセミナーを実施し、両立のポイントや今後の働き方について考える機会を設けました。今回のセミナーでは、自分と同じように子育てをしながら頑張っている同僚がたくさんいることを知り励みになったとの意見を多数いただきました。

コンサルタントから

現場の意見を丁寧に拾いながら、制度導入・運用にあたって成功例だけでなく、失敗例も含めて報告することが経営層の判断の助けになっていきます。こちらの会社のように全国に支店がある会社では、時短勤務者だけでなく、多様な推進室を中心として、啓発だけでなく、現場が相談しやすい体制を作り上げていくところは優れた取組であると言えます。

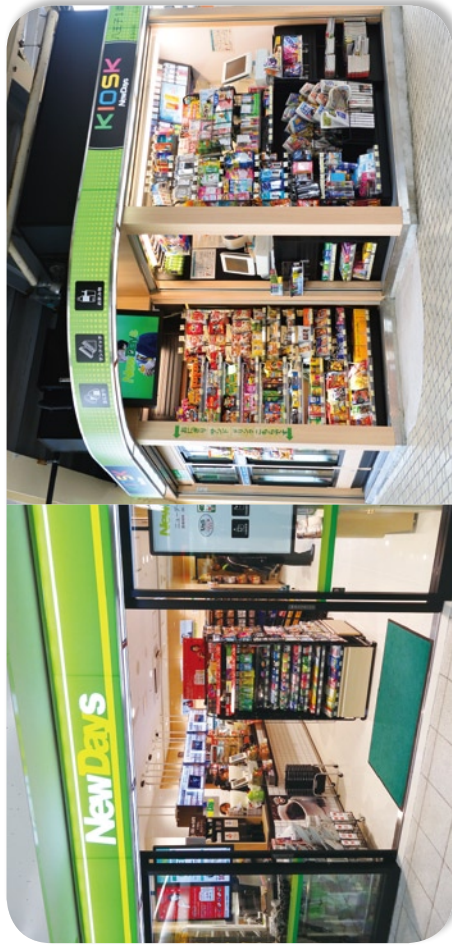
Pick up!

全国展開している場合、同じ経験をしている人が現場にいない場合も多く、相談できる人の顔を覚えてもらうことは非常に効果的です。

復職する前には、保育園の入所申込み状況や復職予定について、お子さんが1歳の誕生日前に個別に確認するようにしています。休み中は、育児休業者専用のSNSを活用し、会社的情報を得ることができるようになっています。一方、復職について必要以上に状況を聞くとプレッシャーになるので、世の中の状況についての情報提供や、子育てをする上でのポイントも共有し、安心して復職できるよう工夫しています。

Pick up!

仕事のことだけでなく、これからの育児についても情報を提供し、本人に安心して働き続けていただくための工夫がされています。



株式会社JR東日本リテールネット

JR東日本リテールネットは、JR東日本グループの一員として、駅をさらに便利に、快適にご利用いただけるよう、大きく3つの事業を展開しています。コンビニエンス事業では、「KIOSK」に加え、駅のコンビニエンスストア「NEWDAYS」を中心として、駅をご利用になるお客さまの毎日をサポートしています。他にも、専門店事業やテバロッパー事業などを複合的に展開し、新しい駅づくり、新しい街づくりに活かしています。

取組内容

冊子「すまいるライフハンドブック」の配布
ワーク・ライフ・バランスに関する諸制度の紹介や手続を掲載したもので、現在、第3版を制作しており、来年の完成予定です。第3版は電子化を図り、各店舗に配布されているタブレットで見られるようになります。

研修を通じた周知活動
労務管理研修を階層別を実施しており、新人、部長、課長職、新任管理職に対して、当社のワーク・ライフ・バランスに関連する制度などを説明しています。

子育て支援手当の支給
大学生（23歳）まで、子育てに関する手当を支給しています。

育児休業中の支援
育児休業中には、社内報の送付と育児休業者同士の意見交換会を開催しています。女性だけでなく、男性の育児休業者も参加しています。また、育児休業中の通信教育を推奨しています。本人がメニューから選択できるようにしています。本人が全額を会社が負担するコースと一部負担となるコースがあります。階層別に推奨コースを設けており、総務、経理・財務、営業系など多岐に渡っています。

法定を超える介護休業期間

法定の休業を超えて、最大1年取得可能となっています（無給）。



ママ友情報交換会の様子

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めていきましたか？

社長は、社員の福利厚生などに高い関心をもっていたことから、ワーク・ライフ・バランスについても積極的にメッセージなどを発信していました（ワーク・ライフ・バランス推進に関する諸制度をまとめた『すまいるライフハンドブック』など）。その後、新宿区ワーク・ライフ・“ベ

スト”バランス賞を受賞（2010年度）したことや、日本生産性本部主催の「第6回ワーク・ライフ・バランス大賞（優秀賞）」を受賞（2012年）したことで、全社的にワーク・ライフ・バランスへの取組に対する認知度が高まりました。今後は「プラチナくるみん」の取得を目指しています。

制度導入のポイントについて教えてください

すまいるライフハンドブックについては、タブレットが各店舗に配布されているので、アルバイトやパートも含めて従業員が自ら情報を取り、参考にももらう周知活動を行っていく予定です。ハンドブックを電子化した場合、その中に社内ポータルとして福利厚生の中にワーク・ライフ・バランスのページを設け、各種制度内容とその利用実績を掲載していきます。利用実績を掲載する目的は、制度があっても現実には利用できないうちで、社内にもいるため、社内ですべてだけの人が制度を利用しているのかを示していきま。また、実際に制度をどのように利用しているかも具体的に掲載していくようにします。

Pick up!

実際の利用状況を全社員が確認することで、自分が当事者となったときに、より使いやすい制度となります。

総務部は労務管理研修を階層別を実施しており、新人、部長、課長職、新任管理職に対して、ワーク・ライフ・バランスに関連する制度や実際の制度利用者の働き方などを紹介したりしています。階層別研修であることから、例えば新任店長ならば、アルバイトの労務管理として、労働時間や育児・介護休業など、7.5時間の研修を行い、課長職であれば、安全配慮義務や健康管理、ワーク・ライフ・バランス、メンタルヘルスなどの内容で研修を実施しています。

また、主任職と現場長の試験時には、必ずワーク・ライフ・バランスに関する周知を行っています。アルバイトの育児休業が増加していますが、実際の事例に基づいて、育児休業が取得できることをしっかりと周知しています。店長からするとアルバイトは「出勤」が「休み」しかないと考えがちですが、つわりが起きた場合、まず母体の安全を確認し、飲料などの重量物を持つことを止めさせることや、今までは欠勤



冊子「すまいるライフハンドブック」

現場にワーク・ライフ・バランスを浸透させるポイントとは？

当社がワーク・ライフ・バランスに取り組んでいることを社員がよく認識していることが挙げられます。それは新宿区や日本生産性本部から賞を受賞したことに加えて、周知活動における工夫もあります。ワーク・ライフ・バランスに関する制度説明でも、法定の内容を上回るものであることを分かってもらうようにすることや、実際の利用実績や利用事例を示すことで、対象となる人が何をどうすればいいのかを分かってもらえるようにしました。

Pick up!

外部の表彰制度への応募は、自社の取組の現状を知ることでもでき、非常に有効です。

正社員で結婚を機に退職する人はほぼいない理由の一つとして、ワーク・ライフ・バランスの取組内容が他社よりも上回っていることと理解されているからです。異動があったとしても転居を伴うものではなく、子どもが2歳までは育児休業制度を利用でき、時間短縮勤務と看護休暇(日単位)だけでなく、時間単位での取得も可能の利用者が増加しており、育児に優しい会社として、制度が社内に浸透したものと考えています。

今後の方向性、課題について教えてください

アンケート調査を行った結果、育児休業の認知度は高い一方で、看護休暇を利用した時短勤務や、介護については周知されていないことが分かりました。ワーク・ライフ・バランスには育児休業しかないと思われている人も多いため、アルバイトも制度を利用できることを周知しています。介護休業については、これから力を入れていく分野であると考えています。現在、要介護状態を介護休業の認定基準にしていますが、これを要支援にまで引き下げざるを得ないと思います。生活支援まで必要な人はそれほど多くなく、要支援の手伝いを必要としている人が多いと聞

いており、要支援に基準を下げれば制度利用者も出てくるかもしれないと考えています。当社が次に力を入れていくのは介護と不妊治療と考えており、補助金等の支援を考える必要があるとしています。

現在、「プラチナくるみん」の取得を目指していますが、残業時間に関する基準(計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上)の労働者の割合が5%以下)だけが厳しい状況にあり、基準を満たすよう全社で統一的な目標を掲げて取り組むことで成果を上げたいと考えています。

コンサルタントから

こちらの会社は自社のワーク・ライフ・バランスの制度について、社員の理解が進んでいることが優れていると思われれます。表彰制度などを上手く活用し、社内外から「自社はワーク・ライフ・バランスを推進している」ことが理解されることで、取組が大きく進むことも多いと思います。また、時間外労働の削減等、労使一体となって取り組んでいることで、より実効性のある活動となっていきます。

非正規社員も含めて利用できる制度を導入し、制度周知を徹底して利用促進

私たちの会社は、全従業員のうち正社員以外の従業員が約8割を占めています。このことを考慮し、多くの業種業態を展開し、多岐に渡る働き方に対応できるようワーク・ライフ・バランス関連制度の内容整備も行ってきました。当初は、制度を充実させても実際に従業員が利用が少ない状況でした。利用促進のために、トップ自ら指導し、管理監督者へ制度利用者が在籍する職場の在り方について示すことで職場内での理解の促進を図りました。これらが効果として表われ、男性従業員による配偶者出産休暇の取得、職場における男性の育児参加への理解が深まり、「制度周知」を実現し、従業員各人の「ワーク・ライフ・バランス」制度利用者の増加へと繋がっています。



常務取締役
総務部担当
野谷 浩さん

扱いをしてきた育児休業については、育児休業や出産といった勤務認証を設定していることなどをしっかりと周知したことが大きいと思います。

Pick up!

現場の管理職は制度を正確に知らないことも多く、管理職に対する周知を行うことが必要です。

男性の育児休業取得者は通算して5人程度ですが、独自の配偶者出産休暇(5日間:有給)があり、これに続けて育児休業を1週間取得し、計2週間の休暇とするケースが多いです。また、正社員以外のアルバイトの育児休業の取得も増えてきています。

子育て支援手当については、平成19年に賃金制度を見直して増額しました。また、保育費用の補助も行っています。また、JRグループとして行っている企業内託児所の利用が可能です。育児休業の代替要員の手配については、妊娠が分かるとアルバイトを募集しますが、採用できなかった場合、隣の店舗や同じ駅の店舗の店長同士で連絡を取り合い、店舗に2人社員がいれば、その1人にレジに入ってもらい、アルバ

イトを一方の店舗に回すと言った対応を取っています。他の店舗に応援に行ってもらった場合、支援単価として時給に100円が加算されます。

Pick up!

代替要員の手配についても、迅速に対応できる体制が取れています。

労働時間削減については、水曜日のノー残業デーを実施しています。勤務課長から全社にメールを送付し、社内で声掛けをしています。水曜日は定時を過ぎたら巡回し、残業する場合は申請を出すことを徹底しています。対応は部署ごとにバラツキがありますが、概ね3分の1の社員は帰るようになりました。毎月の安全衛生委員会の場でノー残業デーの状況を報告することになっています。月30時間を超える残業を行う従業員については、組合に説明をするため、所定外労働時間が月30時間を超えた場合には、総務に報告する決まりになっています。

Pick up!

労働時間の実態について、労使が共通の問題意識を持って取り組むことが重要です。



株式会社セプテーニ

セプテーニは国内最大級の取り扱い実績を持つインターネット広告事業を中心に、お客様とのマーケティング課題をワンストップで解決するための様々なサービスを展開しております。グループ社是である「ひねらんかい」精神のもと、事業面だけでなく組織づくりにおいても、常にユニークで新しいことに挑戦し、独自の企業文化を築いております。

取組内容

「hug-kumi (はぐくみ) 委員会」による女性の働き方や育児支援、ワーク・ライフ・バランスの取組
月1回の定例会と、テーマ別の分科会を実施しています。

女性が活躍するための支援策の充実

ワーク・ライフ・バランスを実現している女性を年に2回表彰(「WOMAN 賞」(投票率90%以上))しています。また、「女性リーダー育成塾」を開催し、女性が活躍するための環境整備や意識改革に取り組んでいます。

どのようなきっかけでワーク・ライフ・バランスの推進をはじめましたか?

当社では海外取引の増加による社員の国籍の多様化や子持ち社員の増加などをうけ、多様な人材が活躍できるようダイバーシティを推進しています。そのためにもワーク・ライフ・バランスを充実させていく必要があると考えています。

また、当社では年に2回、「経営への提言」を行っています。内容は、ソフトからハードまで会社が良くなるのであれば、直接、経営陣に対して提言ができるというものです。個人で提言を行う場合もあれば、グループで行う

場合もあります。毎回10件近い提言があり、女性の働き方や、育児支援、ひいては全社員のワーク・ライフ・バランス向上を目的とした部署横断プロジェクト「hug-kumi委員会」も、社員からの提言をひとつのきっかけとして誕生しました。

Pick up!

提言は実際の取組につながっており、社員の当事者意識向上に寄与しています。

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めていきましたか?

中心となるのは、hug-kumi委員会の活動です。女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進が必要だという複数者からの提言で生まれた「hug-kumi委員会」は、2011年に発足しました。委員会メンバーは立候補者の中から選ばれます。第1期は8人でスタートし、現在は5期目で16人(任期は1年)となっています。メンバーは男女半々で、任期終了後は本人の希望によって継続するかを決定し、約半分が入替わります。委員会には分科会が設けられ、その年の課題と前期からの申し送り事項なども踏まえたくてマが決まります。現在は、健康支援や女性活躍支援などの分科会があり、月1回の定例会では社長が委員長として出席し、分科会は各自で進めている事案の共有や、決裁申請を行います。これらの日々の委員会の活動を通じて、ワーク・ライフ・バランスの向上を目指しています。

また、トップからのメッセージ発信も行っています。当社ではダイバーシティに関する経営目標を掲げていますが、それがはじめて発表されたのは、グローバルメンバーも含めた全社員が集まるキックオフでした。その他、社外から講師を招いて開催されるダイバーシティ・ワークショップでの講師との対談を通じての発信や、イントラネットで公開しているhug-kumi委員会ウェブサイトでのワーク・ライフ・バランス推進に関する社長メッセージの掲載などを通じ、

ダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスの重要性について社員への啓蒙を行っています。多様な人材の活躍を考える上で課題となるのは労働生産性の向上です。当社では数年前から「成果と時短の両立」を目指し、残業時間削減への取組を行ってきました。経営からも生産性を高める働き方が推奨され、残業時間の多い社員に対しては、マネージャーからの指導も行うようにしています。その他、定期的に組織の見直しを行い、人員の適正配置を常に意識しています。また生産性については評価への組み込みも行いました。当社の人事評価は、本人と上長だけでなく、周りの社員からの評価も受ける360度マルチサーベイを採用しています。その評価項目の1つに、「成果と時短の両立」に関する内容が含まれています。一般社員であれば、「成果と時短の両立」を意識して働いているか、管理職であればそうしたマネージメントができていくかどうかを評価するといった具合です。

その他、前述のhug-kumi委員会が主導で企画、運営を行っている施策群も、ワーク・ライフ・バランスの向上には欠かせません。
・ベビーシッター利用助成制度
育児中の社員をサポートするために整備しています。会社が契約するベビーシッターサービスを利用した場合、費用の7割を会社が負担するこの制度は、子持ち社員の半数以上が登録し、月平均で約2割の登録者に利用されています。



女性リーダー育成塾

部門横断プロジェクト「hug-kumi委員会」がもたらしたもの

当社のワーク・ライフ・バランスを語る上で「hug-kumi委員会」の存在を外すことはできません。従業員の声を受け、当社の代表を委員長として発足した本委員会は、女性のキャリア、育児支援の活動を中心に、その後、労働生産性を高めるための取組の提案など、全従業員を対象とした様々な制度策定や施策を行ってきました。活動を通じて、社内の課題解決につながる施策の企画、運営に携わった従業員。活動の成果によって、将来の働き方の選択肢を広げることが出来た別の従業員。平均年齢約29歳と若い会社であるが故に、当事者として会社や周りの変化に対応し進化してきた経験は、今後にも大きなプラスを及ぼすと感じています。労働人口が減少する中、様々な「ライフ」を持つ多くの人が、自らの能力を存分に発揮し、働きがいのある「ワーク」に取り組んでゆける会社を目指し、今後も活動を続けてまいります。



執行役員
人材開発本部 本部長
遠藤 廣志さん

・パパママ面談

育児休業制度などの会社の制度については人事部門から基本的な事項の通達がありますが、休職前に上長とhug-kumi委員会のメンバーが同席して「パパママ面談」を実施します。ベビースタター利用助成制度についての説明や復帰後の働き方の事例などを紹介します。

Pick up!

本人だけでなく上長も同席することで、制度等の知識レベルを揃えることができます。

・hug-kumi委員会ウェブサイト

ライフイベント等による生活の変化に応じて、どのような制度を利用できるのかを、申請書も含めてわかりやすく説明しています。ベビースタター利用助成制度の申請書などもこちらから確認できます。また、hug-kumi委員会主催のイベントの告知など、プッシュ型で発信した情報は、SNSを用いて行われています。

・育児ママの集い

育休中の社員に声をかけ、年1回会社で育児ママの集いを実施しています。社長も同席し、ランチを食べながら社員の状況を聞きつつ、会

社の今の状況を伝えています。妊娠中の社員や復職済みの子持ち社員も同席し、不安に思うことの相談、復職にあたってのアドバイスなどを行っています。

なお、hug-kumi委員会以外が主催するワーク・ライフ・バランス向上に関する施策のひとつ、「ファミリー感謝デー」があり、年に一度、グループ会社社員の家族への日頃の感謝をこめて開催しています。どのような環境で、どのような人たちが仕事をしているかを家族に見てもらうことで、会社への理解促進も目的としています。当日は、社員がアテンドする社内ツアーや、牧場でのランチ交流会などが行われます。子どもたちも楽しめるように遊具を用意するなど趣向を凝らしており、昨年は「夏祭り」をテーマに開催されました。また、ワーク・ライフ・バランス向上施策に加え、女性のキャリア支援についての取組も積極的に行っています。

・女性リーダー育成塾 / WIL (Woman Innovative Leaders) 塾

女性リーダー、管理職比率の向上、候補者の増加を目的として、ライフイベントが多い女性に特化したキャリア開発プログラムを提供しています。女性リーダー育成塾では、志願者の

うち、社内選考を通過した社員が、課題解決力やリーダーシップを身につける内容(基礎的なスキルを体系的に習得するための講義と演習)を受講します。その上位プログラムが、WIL塾です。女性リーダー育成塾の卒業生から志願者を募り、選考を経て、メンターである役員と共に現実の経営課題についての分析、改善策立案、施策の実行を進めます。期間中に3度、社長を含めた全役員に対するプレゼンの機会があり、進行中の施策についてのフィードバックを受けることができます。今後、これらのプログラムの卒業生から女性管理職が増えてほしいと思います。なお、プログラム開始後に管理職に昇進した女性社員は、全員、本プログラムの卒業生でした。

・WOMAN賞

年に2回、「仕事とプライベートを両立し、キリキリ働いている女性」を選定基準として、男

今後の方向性、課題について教えてください

当社も外国人社員が急速な増加傾向にある中で、グローバル化をはじめとする環境の変化の中で会社がより成長するためには、多様な人材の活躍が欠かせないと考えています。多様な価値観、多様なライフスタイルをもつ社員が安心して活躍できる環境を整えることで、より大きな成果を生み出せるように支援していきたい、

それがズペテニ二にとってのワーク・ライフ・バランスの推進です。今後、社会はますますダイナミックに変化していくと思いますが、そういった変化にマッチする仕組みを考え、運用し、改善を繰り返しながら、ズペテニ二らしく、ダイバーシティを企業としての競争力につなげていきたいと考えています。

コンサルタントから

社長がワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの推進について、積極的にメッセージを社内外に打ち出されていることで、方針が明確になり、取組が実効性のあるものになっていきます。また、hug-kumi委員会など社員からの提言で生まれたものも多く、社長と社員が一体となって推進しているところが優れています。自社のこれからの課題についても積極的に取り組まれており、今後の更なる活動が期待されます。

性を含めた全社員からの投票をもとに決定し、譲える賞です。hug-kumi委員会が企画、運営を行っています。注目度が高く、投票率は毎回90%以上です。

・キャリア面談

女性に限定した制度ではありませんが、年に2回、全社員を対象としてキャリア面談を行っています。長く同じ業務に就いている社員は必須、その他希望者も募ります。面談は役員2人と本人で行い、直属の上司は同席しません。相談内容は、他部署や他グループ会社へ異動し、自らのキャリアをバージョンアップしたい、特に何がしたいという考えは無いが、役員にキャリア相談してみたいなど、様々です。この面談をきっかけに異動が決定するケースもあり、ジョブローテーションをおとした人材育成や、組織活性化等の効果があります。



大日本印刷株式会社

大日本印刷は、印刷技術と情報技術を強みとして、出版印刷や商業印刷から、包装や建材、エレクトロニクス製品などへと事業領域を拡げ、多様な製品・サービスを提供する総合印刷会社です。歴史のなかで培った技術や経験を活かし、企業や生活者、社会の課題を解決するための「未来のあたりまえ」を作り続けます。

Company Profile

代表者：北島 義俊
従業員数：10,697名（男8,743名、女1,954名）
所在地：新宿区市谷加賀町1-1-1
<http://www.dnp.co.jp>

2015年3月31日現在

取組内容

妊娠期から出産後の職場復帰までを支援
妊娠3か月以上の女性社員は月4日の特別休暇制度や、所定労働時間を1日2時間まで短縮できる短時間勤務制度を利用できます。出産後は子どもが1歳を迎えた直後の4月末あるいは1歳6か月になるまでの期間内で育児休業を取得できるほか、職場復帰後には上記短時間勤務制度を子どもが小学校4年生修了まで利用することができます。また、短時間勤務利用者とその上司を対象とした「短時間勤務セミナー」や、出産前から3歳までの子どもを養育する社員と社内外の配偶者を対象とした「仕事と育児の両立支援セミナー（カンガルーの会）」を年1回開催しています。



メンター育成プログラム（研修）の様子

介護休業は法定以上の休業期間
介護対象者1人につき延べ366日まで取得可能です。

地域貢献活動

2007年に「DNPグループ社会活動方針」を策定し、社会貢献活動を推進しています。ボランティア休暇制度も設けております。

制度導入のポイントについて教えてください

柔軟な働き方を実現するため、フレックスタイム制度や裁量労働制度などの勤務制度を採用しています。時間単位や半日単位での年次有給休暇取得も可能です。日々の働き方においては時間資源を創出するため、部門ごとの特性に応じた実行計画を策定し、遂行しています。

その一例として、業務分析に基づいた業務効率化や、会議の見直し、「ノー残業デー」などの取組が挙げられます。「ノー残業デー」の実施方法もさまざまで、特定の曜日に実施している部門もあれば、曜日を決めずに週1回としている部門もあります。

Pick up!

部門ごとの実態に合った形で、また実施期間の幅を設けるなど、柔軟な運用をすることで、社員が取り組みやすくなります。



職場でのミーティングの様子

現在は、女性社員が自立的かつ中長期的なキャリアを描けるよう「女性社員活躍推進ミーティング」を開催しています。このミーティングには女性社員の上司も一緒に参加し、部下のキャリア形成支援について考える場として活用されています。また、職場のメンターやダイバーシティの推進役となる人材を毎年約8か月間かけて育成しており、現在約100名が若手社員の相談相手やロールモデル、ダイバーシティ推進の第一線で活躍しています。

介護と仕事の両立については、要介護者を抱えている社員は少なくないと考えられますが、介護休業の取得者は2013年に2名、2014年は1名となっています。

働き方の変革と女性活躍推進の取組によるワーク・ライフ・バランスの実現

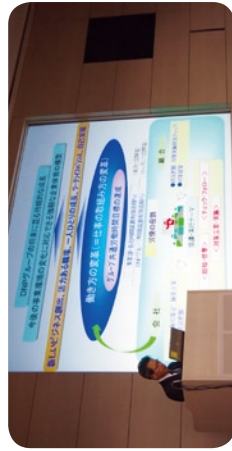
当社では、時間資源を創出し、有効活用していくことを通じて仕事の付加価値の向上を果たし、会社の業績向上と社員一人ひとりの個人生活の充実とを両立させることを目指した「働き方の変革」の取組を推進しています。こうした取組を継続することで、短い時間で高い成果を出すことができるようになれば、自ずとワーク・ライフ・バランスの実現に繋がるものと捉えています。

他方、社員が働きやすい環境を整備するという観点から、各種制度を整備しており、女性の活躍推進につなげるための制度も当社の実態に合わせて、拡充して参りました。これからも、実態に合わせた施策の展開や制度の拡充を行い、一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現も図るとともに、「未来のあたりまえ」をつくり続けていきたいと考えております。



井上 邦夫さん
労務部長

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めていきましたか？



働き方の変革事務局会議の様子

当社の場合、ワーク・ライフ・バランスの推進を前面に掲げるのではなく、「働き方の変革」活動を進めることが、ワーク・ライフ・バランスの推進にもつながると考え、取り組んでいます。近年、日本の企業を取り巻く経営環境は激変しています。その変化に対応して企業が存続していくためには、あらゆる問題に柔軟に対応していくことが必要です。そこで求められるのが、社員一人ひとりが意識と行動を変革し、生産性をあげることです。このために当社が取り組んだのが2009年から始めた「働き方の変革」の活動です。

それ以前にも業務効率化の取組等を実施し

した第3次基本計画の期間中です。

2013年10月、第2次基本計画の途中でしたが、活動に停滞感が見られるということで、活動の再スタートを図りました。その際には、社長から本部長以上の幹部に対して「働き方の変革」の必要性を直接伝えました。

また、推進体制を見直し、**従来は総務など管理部門主導で展開してきたところを、各部門に事務局を設置するとともに、営業や技術の**

管理職経験者を事務局局長専任としました。こうしたことを契機に活動に対する理解も深まり、各職場実態に即した活動もできるようになりました。

Pick up!

総務主導ではなく、現場を巻き込んで、それぞれの部門の課題に応じた取組を進めることが重要です。

今後の方向性、課題について教えてください

「働き方の変革」活動の意義や目的については、社員の理解も深化してきていますが、部門によって取組にバラツキもあります。この活動を一過性のものとせず、定着させていくことが、今後の課題です。また、この活動は労働時間の変化だけでなく、働き方に関する個人の実感も重要であると考え、年に1回、社員に対して①仕事の効率化は進んでいるか②働きたいと感じているか③仕事仲間との連帯感を感じているか④生み出した時間はどんなことに使っているか、などを内容とした「働き方の変革」アンケートを実施し、取組への参画状況や働き方や働きがいに関する個人の実感を確認しています。

ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、社員同士が話し合う場をつくることも大切です。

コンサルタントから

こちらの会社は「女性社員の組織貢献」と「働き方の変革」という経営課題の解決のためにワーク・ライフ・バランスに取り組まれています。トップの明確なメッセージと、現場を巻き込んだ改善活動、育児や介護との両立支援制度の厚さ、地域貢献活動など幅広い観点から推進されているところが優れています。その中で、社員同士のコミュニケーションを重視されているところが、大きな規模の会社でも推進を成功させるポイントといえます。



株式会社東京堂

東京堂は、花業界はもとよりインテンテリアやファッション業界など、幅広いライフスタイル産業のお客様を通じ、一般のご家庭に、花のある暮らしの楽しさ、豊かさを実感して頂く感動体験を、多彩な花資材とともにお届けしています。常に変化しまた多彩になっていく「花のある暮らし」のニーズに対し進取の気性をもって臨み、いつも新しく感動がある“Creative Floral Life”を具体化する生活文化の創造を行之、社会に貢献し続けてまいります。

取組内容

機械化、IT化による業務改善を推進
手作業で行っていた請求書の折り量みを機械化し、ファックスを一斉送信方式にするなど、機械化、IT化による業務改善を推進しています。

育児と仕事の両立を支援

女性社員の定着という観点から、育児中の相談体制の整備や、本人と面談の上、育児短時間勤務制度を活用するようにしています。

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めていきましたか？

当社の場合、まずは一般事業主行動計画を提出しなければいけないという点から入りまし。一般事業主行動計画を作成するためには、当社の社員の働く環境をいま一度見つめ直し、改善することが必要でした。そうしたことに取組むことがワーク・ライフ・バランス活動の推進になりました。

もう一つの点としては、女性社員の入れ替わりが多かったことも課題でした。2009年時点で男性社員の平均勤続年数が10年を超えているのに対し、女性社員はその半分の5.5年となっていました。その要因としては、夫の転勤による退職、出産・育児による退職が多く見られました。これらのことを背景に、当社ではワーク・ライフ・バランス活動により積極的に取り組むことになりました。

時間外労働と年次有給休暇等については、業種から、クリスマスや「母の日」などを中心に、3か月ごとに業務の繁忙期を迎えることになりました。このため当社では、1年を通して業務の繁忙が著しい業種が利用しやすい1年単位の變形労働時間制を採用しており、116日の年間休日を確保しています。

時間外労働は、当社がワーク・ライフ・バランス活動に取り組み始めた2008年当時は、社員1人当たり13.7時間でしたが、2010年には10時間台を割り込み、2014年は8.5時間、2015年には8.1時間前後になっていきます。ちなみに、時間外労働に支払われた金額は全社で2008年前後と比較して2014年は半減しています。それに対し、売上高や営業利益は少しずつですが増加しています。それだけ当社の労働生産性が高くなったと考えられます。また当社では、毎週水曜日を「ノー残業デー」と定め、2010年から就業規則に明示しています。

時間外労働の削減策として当社が用いたのが、それまで手作業で行っていた請求書の折り量みを機械化し、ファックスを一斉送信方式にしたことなどが挙げられます。社員の採用などに苦勞しているだけに、働く人が少しでも楽になるようIT化、機械化を図ってきていますが、こうしたことが認められて2014年に東京都から経

営革新優秀賞をいただきました。

Pick up!

手作業の機械化や、ITの活用は労働時間削減に直結します。大規模な改善ではなくても、工夫を進めることは重要です。

年次有給休暇とは別に、業務が比較的手続きになる夏季に5日間の特別連続休暇制度も設けています。社員が休暇を取りやすくなるために、属人化している業務はできるだけチームを組んで当たり、1人が休んでも業務が円滑に回る体制づくりを行っています。また、どうやったら年次有給休暇等が取得できるかといった、質問めいた書類も社員に提出させています。休むと業務が回らないという社員もいますが、休暇を取るといのは本人がリフレッシュするのと同時に、人が欠けたときに業務をどう回すかの工夫を促す面もありますので、半ば強制的に取らせるようにしています。

Pick up!

1人が休んでも業務が回る仕組み作りは、リスクマネジメントの観点から重要です。

Pick up!

休暇取得促進は、業務改善の工夫をするチャンスでもあり、会社が推奨しているところが優れています。

女性社員の定着という観点からも、育児休業の取得を奨励しています。2009年以降、産休や育児休業を取得した人は24人いますが、このうち10人はすでに復職しています。現在取得中の社員も職場復帰予定です。育児休業中は、会社のほうから育児に関するいろいろな情報を提供する一方、各人からのさまざまな相談にも乗るようにしています。

Pick up!

特に復職前は本人も不安を抱える時期でもあり、相談にのることで、本人の不安を和らげ、スムーズな職場復帰につながります。



請求書の折り量みを機械化

ワーク・ライフ・バランス推進企業としての取り組み

平成24年9月に新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業に認定いただきました。

年に1度人事面談で、個々の悩みや、職場改善などのアイデアを頂いております。その中で、長時間労働に関しては夕方就業間際の電話対応がある、残業時間が長くなるという傾向を聞き、PC、電話FAXなどの機械的なもので、代用できる仕事を切り出し、残業時間を削減、納品書の形式を縦長から縦長に変え、封入機を導入しました。また、着信電話へのガイダンス案内を開始し、社員の負担を軽減し、且つお客様のご要望部署にスムーズに対応できるように改善いたしました。

育児休業後の復帰は保育園入園の可否により、復帰不可の者もおりますが、立地的に、企業内保育所が難しい状況です。



代表取締役社長
鈴木 勝美さん

ここ数年は産休明けで退職するケースは少なくなってきましたが、育児休業後の復職についても、保育園が決まらないために仕方なく退職する人もまだおられます。保育園の入園問題が職場復帰のボトルネックになっていると考えます。当社では妊娠中あるいは育児中の短時間勤務制度も整備されています。育児短時間勤務は9時から16時までの6時間勤務を認めています。育児が、本人と面談の上で個別に決めています。育児休業後の職場復帰は原則現職ですが、営業職の場合はどうしても時間も時間が不規則になるため、育児休業後の復職者には書類作成など内勤営業に従事してもらい、立ち作業が無理な人には座り作業といった配慮もしています。

当初、男性社員には、休業できるのは女性だけじゃないかといった意識も見られましたが、現在では育児休業に対する抵抗感は希薄になってきています。それというのも、職場復帰した女性社員のモチベーションが高く、また労働生産性も高いため、育児休業に対する男性の理解も深まり、評価も高くなることが挙げられます。

当社では、毎年9月、社員の個人面談を実施しており、会社に対する苦情から個人の相談

事まで聴き取っていますが、会社で解決できることは会社で行い、メンタルヘルス等に関する相談ことがあれば外部の専門機関に相談するよう勧奨しています。



アーティフィシャルフラワー

地域貢献活動については、2015年12月初め、当社と新宿歴史博物館で協働講座「アーティフィシャルフラワーで作るクリスマス飾り」の催しを開催し、四谷周辺住民30人が集まってシャンパンゴールドカラーのクリスマススワッグの制作を行いました。また、地域内の小中学校からの職場見学会や専門学校在校生を対象にインターシッピングの就業体験機会も提供したり、特別支援学校の生徒に袋詰め作業を依頼するなど交流も行っています。

今後の方向性、課題について教えてください

育児休業一つをとっても、職場復帰者が多くなってきたこともあって、当社では成果が出ていると考えています。それは女性社員の勤続年数が次第に男性社員の年数に近づきつつあることから見て取れます。今後の課題としては、男性社員の育児休業取得者が1人もいないことがあります。女性だけの育児休業では、育児や家事の大変さが男性には分かってもらえないので、それを理解させるためにも、男性の育児休業を奨励したいのですが、男性社員がその家族扶養の大黒柱たる担い手であることを考えると、どのようにして男性社員の背中を押していけばよいか考えています。

また、年次有給休暇については、管理職を中心に取得する人が少ない現状があります。2015年夏には、年次有給休暇の取得が少ない人に対して年内に最低2日は休みを取るように通達、それでいくらか休みを取る人は出ましたが、取得率は20%程度にとどまっています。

これからワーク・ライフ・バランス活動に取り組みたいには、とにかく育児休業の取得を積極的に推奨し、休業期間中のフォローや職場復帰後の短時間勤務制度を整備して、女性社員が職場復帰しやすい職場づくりに努めることが肝要と考えます。

育児休業から職場復帰した人の懸命になって働く姿、労働生産性の高さは目を見張るものがあります。短時間勤務で早く帰宅するとか、子どもの具合が悪くて休むことはありますが、出勤した場合、女性社員は必死になって働いているので、それを見て周りの全社員が発奮しています。自分たちも出産後はこうして働けばいいのだという具体的な方向性を示すとしてもよいロールモデルになっており、女性社員の背中を押す、安堵感を与える存在です。

Pick up!

育児中の社員の方にとっても、今後後に続く社員に対するフォローをするなど、お互いに助け合う環境を作ることにつながります。

コンサルタントから

こちらの会社は女性社員の就業継続からワーク・ライフ・バランスを推進されていますが、トップのリーダーシップのもと、育休中や復帰の時の面談できめ細やかなフォローをされていることで、職場復帰後の本人の安心感だけでなく、後に続く社員にとっても働き続ける具体的なイメージを持つことにもつながっています。また手作業で行っていた作業を機械化したり、実際の業務効率化も進められています。できることから進めていくことがワーク・ライフ・バランスの推進にとって非常に効果的であり、優れているといえます。



株式会社日本政策金融公庫 新宿支店

日本政策金融公庫は一般の金融機関が行う金融を補完することを旨としつつ、事業資金の融資などを通じて、国民生活の向上に寄与することを目的とする政策金融機関です。新宿支店は、小規模事業者や創業企業の皆さまへの事業資金融資やお子さまの入学資金などを必要とする皆さまへの教育資金融資を行う国民生活事業と中小企業の皆さまの成長・発展を金融面から支援する中小企業事業で地域経済発展のため総合力の発揮に取り組んでいます。

Company Profile

代表者：金橋 出
従業員数：93名（男58名、女35名）
所在地：新宿区西新宿1-14-9
<http://www.jfc.go.jp>

2015年12月31日現在

取組内容

従業員の働きがいのある職場づくりに積極的に取り組んでいます。公庫全体で出産・育児・介護に関する制度の充実やノ残業デー・計画的な休暇取得の促進に取り組んでいます。

新宿支店独自の業務効率化

業務効率化のための「アイデアコンテスト」を支店全員で実施し、1日2分の時間短縮を目標に、皆でアイデアを持ち寄りました。また、一線で活躍する女性経営者を迎え、勉強会を企画開催しています。



女性経営者を迎え勉強会を企画・開催

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めていきましたか？

日本政策金融公庫が設立されて以降、女性活躍推進を経営上の重要事項として、具体的な目標を掲げて取組を進めています。新宿支店で

は、現在、男女計4名が女性活躍推進の担当者として、女性活躍推進を含めたワーク・ライフ・マネジメントをテーマに活動しています。

支店全体をどのように巻き込んだのですか？



女性目線でもてなしてひと工夫

Pick up!

一部の取組でなく、全員の意見を聞いたり、全員がアイデアを出したことで、支店全体で成果を出すことに成功しています。

取組の一つである業務効率化のための「アイデアコンテスト」は新宿支店全体を巻き込んで実施しました。業務効率化のディスカッションの後に提案を行うという流れで実施し、1日2分の短縮が可能な作業がないかという手に届きそうな具体的な数値を掲げた結果、年間1日分の休暇取得の増加につながっています。

休暇を1日多くとるためには、「1日2～3分の工夫でいい」と皆が共通認識を持ったおかげで、負担感もなく、全職員が取組みを行うことができました。国民生活事業と中小企業事業の両事業で実施しやすいアイデアを皆にリリースし、できることから現場に取り入れていきました。任意参加ではなく、必ず全員アイデアを提出したことが、休暇を全員が1日多く取得することに成功した要因だと思われまます。他にも、お客さまの意見を踏まえ、積極的に支店の取組みに反映させるなど、現場からの意見を尊重する風土を醸成しています。

Pick up!

「1日2～3分」とハードルを下げること、負担感を減らし、ワーク・ライフ・バランスの取組が無理なく継続でき、実効性のある取組になっています。

新宿支店では、まず職場の声を聞くことが重要と考え、支店長からパート社員までが集まって、業務効率化についての職場ディスカッションを行いました。その結果、それぞれの思いや悩みを共有することができ、支店内のコミュニケーションを密にして業務の効率化に取り組んでいこうという意識が高まりました。例えば、出産前は、自分の満足できるところまで仕事を突き詰めていた女性職員が、子供ができ、時間的制約のある働き方となったことで、仕事のゴールを考え、過剰品質をやめ可能な限りムダを省き、効率的に業務に取り組むようになったという意見は、共感を得ていました。他にも、支店全体で取り組むため、現場の意見を集めるようにしました。

一人ひとりが生き生きと能力を発揮できる職場づくりに向けて

日本公庫は、「政策」と事業に取り組む方々等とを“繋ぐ”という使命感をもって、お客さまサービスの向上、東日本大震災からの復興支援などのセーフティネット機能の発揮、そして成長戦略分野等への支援などに取り組んでおり、この使命を果たし、お客さまにとって頼れる存在であり続けるためには、一人ひとりの職員（人材）が重要であると考えています。

また、日本公庫では、職員一人ひとりが生き生きとその能力を発揮できる職場づくりに向けて、ワーク・ライフ・バランスの推進に力を入れており、誰もが仕事上の責任を果たし、やりがいや充実感を感じながら働く一方で、育児や介護の時間、地域や社会への貢献、自己啓発など個人の時間も大切にすることで健康で豊かな生活が送れるように、職場全体で取り組んでいます。



新宿支店 支店長
金橋 出さん

現場へワーク・ライフ・バランスを浸透させるにあたって、苦勞した点は？

意欲のある職員に対し、より幅広い業務に従事する機会を提供しています。今まで担当していなかった業務に慣れるため、研修や勉強会を頻繁に行いました。初めは基本的な仕事や取り組みやすい仕事から、徐々に職域を広げていきました。また、パート社員同士での業務の教え合いも行われています。

各々の職域拡大を図ることで、お互いの業務をサポートすることが可能となります。このような工夫を行うことで、一人ひとりの仕事に過度な負担をかけず、チームで仕事をすることが可能となります。

Pick up!

基本的な仕事や取り組みやすい仕事から始めることで、無理なく職域拡大をすることに成功しています。



女性活躍推進に関する発表会の様子

ワーク・ライフ・バランスを成功させるために必要なことは？

「仕事の目的を考え、現在の事務は必要か考える」「過剰品質をやめる」といった意見を取り入れていくという流れで進めています。管理職は、この仕事に本当に必要か、不要であれば省くよう指導するようになりました。また、お客さまから書類をいただく際も、その必要性や顧客目線でどうかということを考えるようになりまし。そのためには、業務効率化の推進だけでなく、必要最低限の書類で融資判断ができるノウハウ、目利き、専門能力を鍛えることが重要です。

Pick up!

内部の取組に終わらず、お客さまの目線を持つことにも繋がっており、結果的にサービス向上に寄与しています。

また、上司との日々のコミュニケーションも重要です。支店長が、女性職員との懇談会を定期的に実施しており、怠憚のない意見が出ています。支店の取組に活かしている部分もあります。すぐに業務につながらないとしても、意見を言い合える場づくりが重要です。

育児休業者にはモバイル端末を貸出しています。復帰が近づく不安になる社員もいるので、社内LANの閲覧や、メールによるコミュニケーション



路面ディスプレイによる情報発信も支店独自の工夫

ションにも活用できるようになっています。また、職員が能力を最大限に発揮して活躍できる職場の実現に向けて、ライフステージに応じた両立支援策を実施しています。

意識改革の時代から実際の業務効率化に取組は変化していますが、まだまだ道半ばです。「女性活躍推進」という言葉を使わない、本来の意味での女性活躍、ワークライフ・マネジメントの実践を目指し、今後も活動を続けていきます。

コンサルタントから

一貫して全員が取組に参加したところが優れているといえます。また、アイデアコンテストでは「1日2～3分の削減」と簡単な目標にすることで、継続的であり、実効性のある取組に繋がっています。また、内部的な効率化にとどまらず、書類負担を軽減するといった顧客目線での取組となっており、当社のサービス向上にもつながっています。



株式会社ねぎしフードサービス

ねぎしフードサービスは1981年に「牛たん・とろろ・麦めし ねぎし」1号店を東京新宿・歌舞伎町に出店し、現在37店舗を東京都内・横浜に集中出店しています。独自性のある商品は食材の鮮度と手作業による肉の加工技術にこだわり、おいしさを追求しています。また、人が仕事を通じて成長できる自由闊達な風土づくりをしていくことが、100年企業に繋がると考え、経営理念の共有と人財共育の仕組みづくりを入れられています。

取組内容

「ねぎし大学」などの社内人財育成制度「働く仲間の幸せ」は「人の成長である」という考えのもと、全員が自社独自の共有プログラムで取り組んでいます。「ねぎし大学」という研修室を設置し、社員やアルバイトも参画し、店舗に活かせる実践型の研修を行っています。

自社独自の清掃活動や、中学生の職場体験受入れなどの地域貢献活動を実施
店長のプロジェクトチームが企画・運営している活動で、地域活動として新宿靖国通りや新宿駅西口のごみを拾う「ねぎしクリーン作戦」は毎月第4日曜日に実施しています。また、新宿区の中学生を招き、店舗の職場体験も実施しています。

Company Profile

代表者：根岸 榮治
従業員数：122名（男103名、女19名）
アルバイト：1,143名（男482名、女651名）
所在地：新宿区西新宿7-17-7 廣田ビル2F
<http://www.negishi.co.jp/>

2015年9月30日現在

制度導入のポイントについて教えてください

飲食業は労働時間が長く、特に新しい店舗の出店時等には多忙となりますが、それでも時間外労働は労働基準法上の三六協定の上限時間である1か月45時間以下に抑えるようにしています。また、休日は月に8日は必ず取るように指導しています。年次有給休暇はベテランになるほど消化率が低くなっており、全体的にみると40%前後の消化率にとどまっているため、労働基準法上の年次有給休暇の計画的付与にならって5日連続の休暇の取得を奨励しています。

Pick up!

年次有給休暇が取りにくい業界であっても、できることから取り組むことが重要です。

育児と仕事の両立については、育児休業していた人は保育園入園の事情もあって休業は1年半になりましたが、職場復帰することができています。また、近年アルバイト社員で育児休業を取った人もおり、アルバイト社員でも休業終了後には復職するケースが増えています。育児のための短時間勤務の制度も設けていますが、その場合、何時間短くするかは本人の希望を聞いて決めています。

Pick up!

本人としっかりコミュニケーションをとることは非常に重要です。

当社では1か月単位の變形労働時間制を採用しています。このため、育児の都合上、本社では9時始業を1時間遅らすケースが見られます。

店舗の場合は、勤務がシフト制なので、本人の希望に沿った勤務割を店長が作成するため、就労時間の変更はさほど必要ではないのですが、育児中の社員はできるだけ正社員の多い大規模店舗に異動させ、勤務の調整がしやすいように配慮しています。男性の育児休業は過去に1件ありました。その人の場合、休業期間は2か月となりました。

Pick up!

育児と仕事の両立を極力可能にするため、人員配置を工夫しています。

地域貢献活動については、毎月第4日曜日を「ねぎし新宿クリーン作戦」と称して、朝8時30分～11時間、社長以下、毎月当番グループを決め、その日参加できる全社員で新宿駅周辺の路上のごみ拾いを行っています。また、千葉県多古町の大和芋農家と交流し、多古町の職員が当社を訪れ職場体験を行ったり、福島県会津喜多方に社員が出向き、コシヒカリの田植えや稲刈りにも参加しています。新宿区の中学生や都内の高校生を職場に受け入れインターシップも行っており、特別支援学校の生徒にも店舗で仕組み段階だけを経験してもらおう機会も設けています。

Pick up!

新宿区の活動だけでなく、食に関係する職場体験など、事業にも役立つ地域貢献となっています。

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めていきましたか？

私どもではワーク・ライフ・バランスという言葉は最近になって耳にした言葉で、当初からワーク・ライフ・バランスの推進を目指してきた訳ではありません。当社の創業者社長である根岸榮治は、1970年の創業以来、成功と挫折を経験した人物で、他店に社員ごとすべて引き抜かれたといった挫折、失敗の中で、働く仲間の幸せと仲間同士が認め合える企業風土づくりができなければ、お客様に満足していただけないと

考え「ねぎしの思い」と題する目標を掲げ、働く仲間とお客様の満足を通して独自の商品、文化・企業風土を創り、100年企業を目指してやってきました。こうした時間的な経過の中で人の成長や働きがいをお願い、社長の人生哲学を具現化する営みが自ずと今というワーク・ライフ・バランスを生んできたのだと思います。「ねぎしの思い（経営の目的）」とは、①「働く仲間の幸せ」と「顧客の満足」を通して、地



新宿クリーン作戦（毎月第4日曜日）

働く仲間の幸せと100年企業への風土づくり

弊社は、牛たん専門店を東京都内に34店舗と横浜に3店舗を経営。外食業界は、流行に左右され、企業の永續性が難しい業界でもあります。従って、弊社の経営の目的は、「働く仲間の幸せと100年企業」です。理念を共有した人が自由闊達に仕事に取り組むことで、自分の成長を実感し、仕事に誇りとなり、働き甲斐に繋がる。その成長を認め合う風土づくりが働きやすい職場環境をつくり、結果的に企業の永續性に繋がると考えます。その仕組みの一つとして、全店、アンケート常設し、お客様より、お褒め頂いたスタッフ全員を「親切賞」として、毎月全社員が集まる全体会議で、毎月400名以上を表彰しています。また、店長も参画して策定する経営指針書において、具体的に、5日間連続休暇100%取得や残業時間削減、離職率削減など更なる改善目標を明確にして、取り組んでいます。



全体会議で親切賞表彰

代表取締役社長
根岸 榮治さん

域・社会等から高い評価を受け、業績も抜群に躍れている100年企業を目指す②「日本のとろろ文化」に貢献する③おいしい味づくりで楽しい街づくり、からなっています。当社には「ねぎの思い」をはじめいくつもの文章化された社内規範がありますが、それらに底流しているのは社員を仲間として尊び、社員の成長こそが会社の成長につながるという哲学です。人は財産であり、教育とは教えることではなく「共育」であるとして、共育は理念を共有した人が、ものごと計画段階から参画してPDCAを回していくことだと謳われています。ただ、当社というPDCAのCはチェックではなくコミュニケーション



接客ロールプレイングコンテスト

ンです。自分たちで考え、徹底的に話し合い、自ら実行しているこうという思想があります。

当社には定型的なミーティングだけでも10ほどありますが、そのうち7つは毎月あるいは毎週行われています。話合いやコンテストが好きな会社ですが、そのうちでも最も大切なもの一つが経営指針書策定会議です。本社をサポートオフィス(SO)と呼んでいます。現在37店舗ある全店長とSOメンバー、社長が顔を突き合わせて次年度の経営計画を11月から4月の間10回ほど会議を持ち作成しています。これは1996年から行われており、自分たちで考えて自ら実行するものだけに、日々の業務一つとして



クレンリネスコンテスト優勝店舗表彰

もやりがい、が圧倒的に達します。

社員が自ら経営目標の樹立に参画し、職場の運営を工夫し、SOに全社員あるいは階層ごとに集まって意見を交換し、それを自分たちの職場に持ち帰って業務に反映させ、売上げ増に結びつけるという好循環を作り出すため、社員には多くの権限が委譲され裁量の度合も強いものとなっています。店長は各店舗の経営者であり、パートナーの採用から処遇条件を決める権限までが委譲されています。

また、各店舗には顧客アンケートが常備されており、毎月2000通もの回答が返ってきます。そのうちの400通はスタッフへのお礼です。当社では「親切」こそが究極の企業戦略であるとして、「ねぎし」の5大商品の一つに位置づけられています。このアンケートで顧客から褒

められたスタッフは毎月「親切賞」の受賞者として表彰され、社内食事券とお客から頂戴したお褒めの言葉がそのまま表彰状に記載され授与されます。

社内にはESアンケート(従業員意識調査)も定期的に実施されており、そこから出てきた社員の不満等はすぐに改善される仕組みとなっています。こうした各種の共育プログラムやコミュニケーションの徹底などきめ細かな日常活動が、当社のワーク・ライフ・バランスのバックボーンになっているといえます。

Pick up!

ミーティングや、アンケートで出てきた意見を経営として大事にしており、顧客満足と従業員満足を両方重視していることが伺えます。

今後の方向性、課題について教えてください

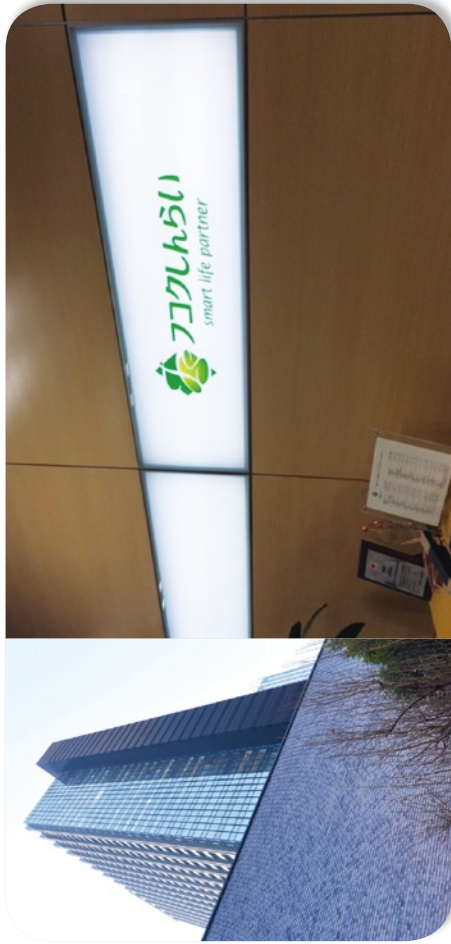
高校生の定期採用を始めていますが、その中から初めて、店長職の人が誕生しました。まだ20代前半ですが、リーダーシップをもって店舗を運営し、会議などで提案されたことも素直に受け入れ職場改善に生かしています。彼の姿に職業人としての成長を感じますし、それを見て私たちがやっていることは間違っていないと確信します。ただ、休日や休暇・休業などについ

てはまだまだの状況なのでより一層改善し、多様なダイバーシティマネジメントを推進していきたいと考えています。

企業は利益を出してはじめて存続でき、それによって働く人の労働条件の改善も図っていくという相互関係をしっかり見詰め、会社のあり様と社員の働き方、生活とのバランスを考えていくことが大切ではないかと考えています。

コンサルタントから

飲食業は長時間労働になりやすく、また土日営業もあります。そのため店長等、現場の責任者の方は有給休暇の取得が難しい業界と言えます。こちらの会社は社員としっかりコミュニケーションをとりながら、できる取組は率先して行い、従業員満足も重視した経営が行われていることが優れています。地域貢献活動についても、地元に加え、農家との協働など、会社経営にも生かされています。



フコクしんらい生命保険株式会社

フコクしんらい生命保険は、信用金庫や銀行の窓口など代理店での保険販売に特化した生命保険会社です。

企業理念として、「一翼をになう存在をめざして」を掲げ、「お客さまの生活」、「パートナー」、「雷国生命グループ」、「社員の人生」、「社会」の一翼を担う存在であり続けることを目指しています。社員の人生の一翼を担うことについては、すべての社員が仕事を通した自己実現に向けて積極的に行動できるよう支援しています。

取組内容

1 週間休暇の導入

年度内に年休・代休・夏期休暇等特別休暇を使用し、連続5営業日の休暇を取得することを推進しています。

四半期休暇の導入

四半期ごとに年休・代休・夏期休暇等特別休暇を使用し、2営業日の休暇を取得することを推進しています（1週間休暇または2週間休暇を取得する四半期は除く）。

2 週間休暇の導入

4月時点で勤続5年以上6年未満の社員のうち、30日以上年休残のある者を会社が指名し、指名された者は、年休・代休・夏期休暇等特

法定を上回る育児支援制度の実施

- ・育児休業の最初の5日間を有給化
 - ・産前産後休暇は産前8週目より利用可能
 - ・短時間勤務制度と所定外労働免除は、子が小学校3年生の年度末まで利用可能
- ### 母性健康管理相談体制の整備
- ・「産休・育休ハンドブック」の作成
 - ・社内には常駐する保健師による妊娠中の従業員への定期面談

休業中および職場復帰前後の支援

- ・育児休業者職場復帰プログラム（wiwiw）の導入
 - ・福利厚生サービスを通じ、保育施設・ベビーシッターなどの費用補助
 - ・職場復帰後の個別面談の実施
- ### 介護休業の期間延長
- ・対象家族1人につき通算1年まで利用可能

制度導入のポイントについて教えてください

当社ではまず、すべての社員が均しく活躍できる環境を作るために、多様なライフイベントのなかでも、特に就業が中断されやすい育児や介護に関連する制度を法定以上に充実させました。あわせて、制度の周知をはじめとした受け入れ態勢の整備を続けた結果、これまでの育児・介護休職者は全員復職しています。小さい会社なのできめ細かく対応することができたのは大きかったと思います。

また、女性社員の活躍機会を拡大するために、従業員区分を撤廃（一般職廃止）しました。あとは、量的な面の改善が必要であると考えています。全体の要員数に占める男性比率は約75%、管理職登用では圧倒的に男性比率が高い状況が続いており、当社における一つの課題であると考えています。この男女労働者の間に事実上生じている差については、日本の金融業界にある固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯が大きく影響していることから、それを解消するには、積極的な是正措置（ポジティブ・アクション）が必要と判断しました。

そこで、2013年3月に社長名で「女性の活躍推進宣言」を発信するとともに、「活躍機会の拡大」を柱に積極的に取り組んでいくことにしました。そのためには男女共に意識を変えていくことが重要で、女性社員向けの研修はもちろんのこと男性管理者向けの研修も実施しました。

2013年度からは、「2週間休暇」という他社にもあまり例のない長期休暇を導入しました。中小企業は一人ひとりの役割が大きく、業務が属人化していると一従業員が抜けた際の業務継続リスクが大きくなってしまいます。この休暇制度は、業務継続に対する組織力強化や訓練でもあり、ワーク・ライフ・バランスだけでなくリスク管理という観点から推進していることが特徴であると言えます。

Pick up!

誰かが休んでも業務が回る体制づくりとすることで、従業員の福利厚生だけではなく、経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスにつながります。

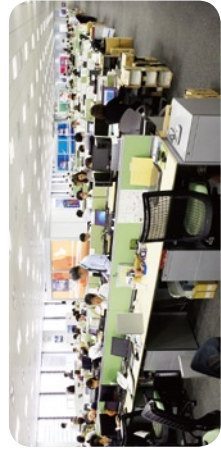


ピンクリボン スマイルウォーク2014の様子

別休暇を使用し、年度内に連続2週間の休暇を取得します。

休暇取得者の業務を代行する体制整備

同一業種への複数担当者設定や業務の手順書作成などにより、休暇取得者がいても、業務に支障がないようにしています。



ワーク・ライフ・バランスを推進してきて

2008年度以降、均しく活躍できる環境の整備にトップダウン・ボトムアップ双方から取り組んだ結果、以降の育休取得率が100%となるなど変化は目に見えて出ています。また、2013年度より2週間の長期休暇制度を設けたことで、社員一人ひとりに業務継続リスクに対する意識が高まり、150を超える業務マニュアルが整備されるなど、会社全体の組織力の強化につながりました。

一般的に、中小企業はワーク・ライフ・バランスの推進が難しいと言われますが、経営者と従業員の距離が近いので、トップが本気になれば全社的な取組が推進しやすいです。また、従業員の声を聴く機会を持つ、現実的な施策に柔軟かつスピーディーに反映させやすいのではないかと考えます。



代表取締役社長
山本 幹男さん

経営陣をどのように巻き込んだのですか？



ファミリーデー食事会

東京都や新宿区のワーク・ライフ・バランスの表彰制度に応募することで、表彰式やセミナーで登壇する機会を頂戴し、トップとしてのメッセージを発する必要があることから、

経営陣も自然と関わるようになってきました。また、2015年度の社員総会では、「働き方改革」をテーマに講演会を開いたこともあり、ワーク・ライフ・バランスは経営戦略の一環であることについて会社全体に理解が深まったと思われまます。

Pick up!

外部の表彰制度への応募は、自社の取組の現状を知ることでもでき、非常に有効です。

Pick up!

部署を超えたつながりを作ることで、職場では相談できない悩みを共有することもできます。

2週間休暇導入にあたっては、当初は、日本企業にありがちな休暇を取らないことを美德とする雰囲気の一部にあり、年齢層の高い方を中心に「休みすぎ」との意見が多数ありました。これに対して、トップからのメッセージで休暇制度の趣旨を伝えたり、人事制度改正の説明会で趣旨を丁寧に伝えたりして社員の理解を得ました。初年度は7割取得できました。部長やグループ長も取得しています。休暇を取った社員は、リフレッシュを図り、仕事へのモチベーションが向上しています。他の所属員は代替業務を

経験することで、業務の幅が広がり、スキルアップにもつながっています。また、長期休暇を取ることで、他の所属員への感謝の気持ちや会社に対する帰属意識にもつながっているようです。

Pick up!

トップからのメッセージ発信や、説明会で現場の理解を得ただけでなく、管理職も例外にせず同じように取り組んでいるので、ワーク・ライフ・バランス推進が全社的な取組となっています。

今後の方向性、課題について教えてください

環境の変化やお客さまのニーズに柔軟に対応するためには、多様な価値観を受容できる会社にしていかねばならず、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスを更に推進する必要があります。多様な人材が活躍し、能力を発揮できる環境を整備することが今以上に重要となってきているので、今後は、すべての社員が決められた時間内で成果を出せるよう働き方を見直す「働き方の改革」を進めていきたいと考えています。



東京都コールドボール交流会

コンサルタントから

育児と仕事の両立については、人事スタッフが一人ひとりに対して細やかな配慮をされていたことが効果的な取組となっています。職場で育児中の方は自分ひとりという場合に、職場を超えた横のつながりがあることは、悩みだけでなく、仕事や育児についての先輩社員の工夫も共有できます。休暇取得促進についても、経営トップがリーダーシップをとって、福利厚生だけではなく経営戦略として、誰かが休んでも業務が回る体制づくりに取り組まれているところが非常に優れていると言えます。

現場へワーク・ライフ・バランスを浸透させるにあたって、苦労した点は？

業時間がぶれない部署にあって配属したこともあり、状況を見極めて、本人も納得して進めていくことができました。

Pick up!

部署を超えたつながりを作ることで、職場では相談できない悩みを共有することもできます。



ブリティッシュ・カウンシル

ブリティッシュ・カウンシルは、1934年に設立された英国の公的な国際文化交流機関です。現在、世界100以上の国と地域で活動を展開しており、英国と諸外国の間の文化交流活動を推進しています。主な活動分野は、英語、アーツ、教育で、英会話スクールの運営やIELTS（アイエルツ）の共同運営のほか、英国留学に関する情報提供、国際的なパートナーシップ構築を目指しています。日本では、2013年に日本創立60周年を迎えました。



Company Profile

代表者：マット・バーニー
従業員数：108名（男52名、女56名）
所在地：新宿区神楽坂1-2
www.britishcouncil.or.jp

2016年3月18日現在



メンタルヘルスに関する理解を深めるための会議

ワーク・ライフ・バランスの取組をどのように進めていきましたか？

当機関の有給休暇取得率はほぼ100%であり、仕事と休みのメリハリを大切にしています。1～2週間の長期休暇取得者も多いため、仕事が滞らないよう、あらかじめ何がどこにあるという情報や、プロジェクトの進捗状況についてチームで共有し、カバーできる体制をとっています。

部署や役職に関わらず、常に密にコミュニケーションをとり、情報共有を行っています。また急な不在時にも対応できるように、部門間関係なく互いのスケジュールをシステム上の共有カレンダーでいつでも見られるようにしています。

Pick up!

情報共有をすることで、互いに休暇を取りやすい環境整備につながります。

各スタッフが無駄のない働き方を意識し、いかに効率的に働けるか常に自主的に見直しを行っています。非管理職の働き方について、日本企業では上から命令が来て動くイメージが強い一方、当機関では自発的に仕事に取り組み、タイムマネジメントを行うことで、各人にとつてのベストなワーク・ライフ・バランスを可能にしています。

私がこれまで働いてきた日本の職場では外資系であっても、「遅い時間までなんとなくいる」というカルチャーがあり、営業を担当していた時は19時で帰ると不思議がられることもありました。部署によっては22時まで働くことが当たり前の風土でした。

当機関ではフレックスタイム制を活用し、各人の業務の繁閑やプライベートの予定にあわせて勤務時間を管理することができます。また、コアタイムが12:00～13:00と短いので、柔軟な働き方も可能です。

Pick up!

コアタイムが短いので、より柔軟な働き方ができる一方、各人のより高い自主性が求められます。

各スタッフが固定の机を持たず、日によって好きな席を選ぶフリーアドレス制を導入しています。ネットワークドライブで部署ごとにフォルダを共有していますが、各人がそれぞれのルールで文書を管理するとファイルを探すのに時間がかかり、効率的ではありません。そこで文書管理を見直すプロジェクトを実施し、一定のルールで保存するようにすることで、業務効率の向上を図りました。

育児休業により欠員が出る場合は、通常派遣職員を雇っています。即戦力となる代替要員を確保することで業務レベルを維持し、同じチームのスタッフの負担が最低限になるよう努めています。

男性の育児参加については、当機関の配偶者出産休暇は10日と比較的長い期間取得できることが可能です。



平成25年度 新宿区ワーク・ライフ・バランス推進 優良企業表彰 受賞

プライベートの充実が仕事の生産性につながると考えています。

ブリティッシュ・カウンシルは、1934年に設立された英国の公的な国際文化交流機関です。現在、世界100以上の国と地域で活動を展開しており、英国と諸外国の間の文化交流活動を推進しています。日本では1953年より活動しています。

日本オフィスでは、フレックスタイム制の導入による残業時間の縮小、有給休暇のとりやすい環境、試験休暇や研修制度等のサポート体制を通して、ワーク・ライフ・バランスを意識した働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいます。

また出産した職員の育児休業取得率は100%です。職員が育児と仕事を両立し、活躍できる風土をつくることにより、キャリア形成を支援し、優秀な人材の確保と定着を図っています。



人事部長
ニール
シエパードさん

現場でワーク・ライフ・バランスを推進するポイントはありませんか？

日本オフィスのトップである駐日代表自ら、在宅勤務や長期休暇の取得により積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組んでおり、スタッフのロールモデルとなっています。生産性向上のためには適度に休むという考えが浸透しており、休みは仕事の敵という考えはありません。

仕事を進める上でチームワークを重視しており、何か問題があればチームで解決することが根付いています。ブリティッシュ・カウンシルが重んじる価値観の一つに「誠実性」があり、間違えや、困ったことが起きた時は上司や関係する人にすぐ報告して、時間を無駄にせず、問題が大きくなる前に解決するようにしています。

Pick up!

仕事を抱え込まず、すぐに相談できる体制づくりは、ワーク・ライフ・バランスだけでなく、業務上のリスクマネジメントにもつながります。

局生産性が落ちることになります。今日中に全部終わらせることが現実的ではないことを前提に働くことも必要でしょう。また、時間を意識することで、集中して無駄のない働き方をすることもできます。

Pick up!

今日中にやるべき仕事は何なのか、あらかじめ優先順位をつけて取り組むことも重要です。

ブリティッシュ・カウンシルはワーク・ライフ・バランスをはじめ、年齢、障がい、民族・人種、ジェンダー（トランスジェンダーを含む）、宗教・信仰、性的指向の主に7つの分野で平等性・受容性・多様性を推進しています。世界中で、英国と各国の人々のために国際的な機会を創出し、人々との間に信頼を築く機関として、この方針は私たちの活動と切り離せないものです。日本オフィスでは各部門のスタッフから成るダイバーシティ・チームを結成し、この方針が私たちのすべての活動に確実に組み入れられるようになっています。



ダイバーシティ・ランチ

コンサルタントから

ヨーロッパの働き方の考えが浸透しており、生産性向上のためには適度に休むことも必要であり、そのために効率的に働くことができます。ブリティッシュ・カウンシルの価値観である「誠実性」に基づき、困ったときは相談して問題が大きくなる前に皆で解決する風土が醸成されています。業務改善については、簡単なことでも取り入れることは重要であり、ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識している組織であると言えます。

また、こちらの機関はダイバーシティ推進にも積極的に取り組んでいます。多様な人材が活躍できる組織づくりのためには、個々の違いを受け入れ、尊重するダイバーシティの考え方がこれから非常に重要となります。

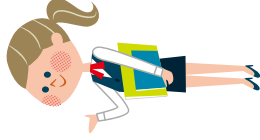
新宿区ワーク・ライフ・バランス 推進 応援 サイトのご案内

新宿区では、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を支援し、その取組を広く情報発信するために2015年3月に「新宿区ワーク・ライフ・バランス推進応援サイト」を開設しています。

<http://www.shinjuku-wlb.com/>

新宿 WLB 応援

検索



ホームページでは、以下の情報を得ることができます。

①【理解する】

ワーク・ライフ・バランスの 内容や取組のメリットがわかる

- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の概念
- 組織（経営者・管理者）の方や個人（働く・知りたい・学びたい）の方にとっての意義や必要性

②【情報を集める】

ワーク・ライフ・バランス推進支援制度や 企業の取組事例がわかる

- 「推進企業認定制度」の対象・仕組み・認定までの流れ
- 新宿区のワーク・ライフ・バランス認定を受ける具体的なメリット
- ワークライフバランスに取り組んでいる先進企業の取組事例

③【参画する】

ワーク・ライフ・バランスの セミナー・勉強会の日程・内容がわかる

- これから開催されるセミナー・シンポジウム・勉強会の日程・内容のご案内
- 実施されたセミナー・シンポジウムの概要（プログラム・講演要旨・参加者の声 等）

ワーク・ライフ・バランス推進関連のセミナー情報ならびに推進企業の好事例などを随時更新していき、コンテンツの充実を図っていきます。皆様のワーク・ライフ・バランス推進に関するご協力・ご支援をよろしく願っています。

ワーク・ライフ・バランス推進企業事例集

【発行】新宿区 子ども家庭部 男女共同参画課

〒160-0007 新宿区荒木町16 男女共同参画推進センター（ウイズ新宿）

電話番号：03-3341-0801

【発行日】平成28年3月31日

平成28年度 新宿区協働事業評価報告書（実施2・3年目）

平成28年9月発行

印刷物作成番号

2016-7-2601

編集・発行 新宿区地域振興部地域コミュニティ課管理係

東京都新宿区歌舞伎町一丁目4番1号

電話 03-5273-3872

この冊子は、森林資源の保護とリサイクルの促進のため、
古紙を利用した再生紙を使用しています。