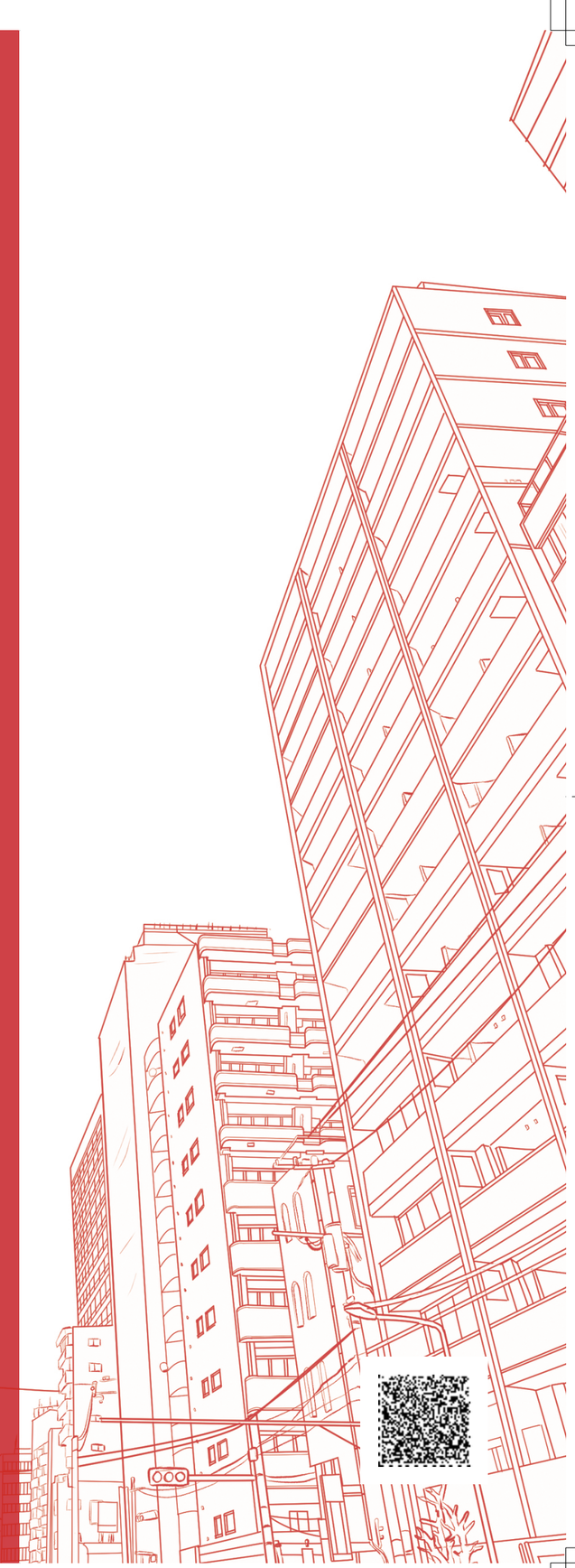
Find Your
Reiwa Model

世田谷区生活文化政策部
人権・男女共同参画課
TEL.03-6304-3453
FAX.03-6304-3710

Find Your Reiwa Model

持続可能な経営戦略としての **令和モデル**

～様々な経営課題を解決する鍵～



様々な経営課題を解決する鍵

物価高騰、深刻な人手不足など企業を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあります。
このような状況を打破し、目の前にある課題を解決していくためには、『男女共同参画を柱とした経営戦略』が鍵になります。

■ 事業者が取組むこと

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の第6条（事業者の責務）では、事業活動及び事業所運営において、男女共同参画及び多文化共生社会の形成に向けた必要な措置を講じるよう努めることが規定されています。
世田谷区では、区や区民だけでなく、事業者も一体となり、男女共同参画や多文化共生を推進していくことを目指しています。

■ 男女共同参画の視点が重要

世田谷区が実施した調査では、多くの事業者が、「業績の不振、停滞」や「人手不足」を挙げています。これらは、持続的な企業運営を行う上で重要な課題です。業績の改善や従業員の定着、優秀な人材の確保等のためには、男女共同参画の視点が重要になっています。

『現在の経営上の課題』



※上位5項目のみ掲載　　令和6年度「世田谷区産業基礎調査アンケート結果報告書」

持続可能な経営戦略としての令和モデル

ハラスメントの防止

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



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

多様性の尊重

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

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

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

■ 東京都や国の取組み

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

社会保険労務士などの相談員による相談、講座、専門家の派遣等を行います。

【問い合せ先】0120-388-038

Tokyo LGBT相談 専門電話相談（事業者の方向け）

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

【問い合せ先】050-3138-4011

東京働き方改革推進支援センター

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

【問い合せ先】東京働き方改革推進支援センター：0120-232-865

中小企業育児・介護休業等推進支援事業（厚生労働省）

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

【問い合せ先】育児・介護支援事務局：03-5542-1740

総合労働相談コーナー（厚生労働省）

労働条件、採用・募集等を含めた労働問題に関する相談を行っています。

【問い合せ先】厚生労働省 東京労働局 総合労働相談コーナー

両立支援等助成金、業務改善助成金等、各種助成金（厚生労働省）

仕事と家庭の両立に関する助成金等、各種助成金について情報を掲載しています。

【問い合せ先】厚生労働省 東京労働局

■ その他の事業

社労士110番・無料電話相談（東京都社会保険労務士会）

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

【問い合せ先】03-5289-8844

総合労働相談所（東京都社会保険労務士会）

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

【問い合せ先】03-5289-8833

■ 情報掲載サイトのご紹介

事業者向け情報掲載ページ
らぷらすの講座情報や区の取組みを掲載しています。

東京都生活文化スポーツ局ホームページ
ライフ・ワーク・バランス等に関する情報を掲載。

東京都女性活躍推進ポータルサイト
女性活躍推進の取組みに関する情報を掲載。

TOKYOはたらくネット
事業者及び従業員向けに就労・雇用等に関する情報を掲載。

TOKYOノーハラ企業支援ナビ
事業者及び従業員向けにハラスメント防止の支援情報を掲載。

性的マイノリティに関する企業向けポータルサイト
東京都が実施する制度や企業向けの情報を掲載。

「仕事と生活の調和」推進サイト（内閣府）
仕事と生活の調和の推進に向けた取組事例、イベント等の情報を掲載。

両立支援のひろば（厚生労働省）
仕事と家庭の両立の取組みを支援する情報を掲載。

多様な働き方の実現応援サイト（厚生労働省）
多様な働き方を実現するための情報を掲載。

働き方・休み方改善ポータルサイト（厚生労働省）
従業員の働き方・休み方の見直し・改善のための情報を掲載。

あかるい職場応援団（厚生労働省）
職場内におけるハラスメント等の予防・解決に向けた情報を掲載。

女性応援ポータルサイト（内閣府）
女性のライフステージに応じた施策に関する情報を掲載。

表彰・認定制度を活用してPRしましょう!

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

女性活躍推進法に基づく『一般事業主行動計画』とは?

「一般事業主行動計画」（以下、「行動計画」）とは、残業削減や育休取得率の増加など、事業主が女性の活躍を推進するために目標を設定し、具体的な取組内容をまとめたものです。行動計画の策定・届出等は、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は義務とされています。
常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主は努力義務ですが、女性活躍の推進に取り組むことは、出産・育児での退職を防ぐことによる人材の確保・定着や労働者のモチベーション向上など、大きなメリットが期待できます。東京都や国の制度を活用しながら、策定しましょう。

皆さまの1歩をサポートします

世田谷区及び（公財）世田谷区産業振興公社の取組み

男女共同参画・制度活用講座

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

【問い合せ先】
世田谷区立男女共同参画センターらぷらす 03-6450-8510

セクシュアル・マイノリティのための世田谷にじいろひろば電話相談

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

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

経営者及び人事・採用担当者向けセミナー

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

【問い合せ先】
三茶おしごとカフェ 03-3411-6604

人材採用のサポート

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

【問い合せ先】
三茶おしごとカフェ 03-3411-6604

社会保険・労働相談

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

【問い合せ先】
三茶おしごとカフェ 03-3411-6604

総合経営相談・経営支援コーディネーター伴走支援初回相談

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

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

中小事業所向けハラスメント相談窓口外部委託サービス（有料）

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

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



令和7年度 世田谷区

先進事業者表彰 受賞事業者紹介

未来が変わる、誰もがいきいきと働ける職場を目指して

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



富士水質管理株式会社

業 種 給排水設備・浄化槽のメンテナンス
URL https://www.fuji-kanri.co.jp
創 業 1974年12月24日
代 表 白山 隆一
社員数 76名
所在地 東京都世田谷区宇奈根1-22-4
TEL 03-3417-4774



受賞コメント

富士水質管理株式会社は、給排水設備・浄化槽のメンテナンスを行う創業50年の建設系企業です。水インフラが日々当たり前のように使えるよう、世田谷区宇名根から全国の現場へと技術者が飛び回っています。普段は屋上や地下で作業をしており、縁の下の力持ち的な仕事であり、スポットライトが当たることは限られていますので、今回受賞をしたことは社員一同とても嬉しく思っております。



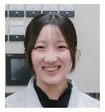
専務取締役
白山 達也さん（Shirayama Tatuya）

会社経営をする上で「社員の情熱と技術を解き放つ」のが私の大事な仕事ですし自分自身、世田谷で生まれ育ったので、このような賞をいただけて光栄です。
多様な社員が定着するように、年齢性別の先入観に縛られない制度設計・環境作りを引き続き率先してまいります。



総務・経理部 部長
山村 誠さん（Yamamura Makoto）

設備メンテナンス業界は、社会インフラを支える重要な産業であるにもかかわらず、従来から人手不足が常態化しています。事業継続の危機感が強く、仕事の仕組みや体制、環境を見直してまいりました。具体的には、基幹システムの再構築やDX化の推進により、生産性が上がり、働きやすい環境が実現しつつあります。また、私たちの考え方に賛同して多くの方に入社していただいています。取り組んできた施策が、働き方の改善や採用という結果に結びついていることを大変うれしく思っております。



2022年入社
女性技術者さん

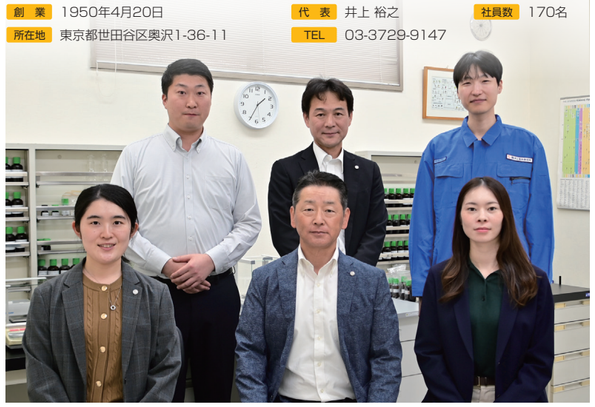
女性でも活躍できる地元の企業を探していたのが就職のキッカケです。入社をした後に感じたこととして、直接的な売上を作らない社員も同僚から褒められるように、定性面も含めた貢献が評価される「社内表彰制度」があるのが気に入っています。また、上司との1on1面談はよい振り返りにもなりますし、「自身の強みに気づくキッカケ作り」にもなっています。今回の受賞をキッカケに仲間が増えることを期待しています!

表彰理由 業務DX化による働き方改革推進、女性技術者の積極的採用

- 年間30,000件の点検・工事の管理をDX化し、ミス削減による残業削減・データに基づいた客観的な分析を可能としている。
- 技術系社員はデジタルデバイスをフル活用し、時間場所を問わず働ける生産性の高い働き方を追求している。
- 建設業における女性技術者割合の平均2%に対し8%と、業界平均を大きく上回っている。
- 性別による先入観を無くすアンコンシャスバイアス払拭に向けた管理職研修や1on1面談の実施、更衣室の設置、現場見学会などを行うことでミスマッチ採用を防ぎ、社員の定着率も高い。
- 東京女性リーダーズ登録企業として、女性活躍に向けたセミナー登壇やノウハウ共有により社会変革を促進している。

株式会社井上香料製造所

業 種 合成香料の製造販売
URL https://www.ino-p.com
創 業 1950年4月20日
代 表 井上 裕之
社員数 170名
所在地 東京都世田谷区奥沢1-36-11
TEL 03-3729-9147



受賞コメント

弊社はお客様第一の姿勢を大切にしながら合成香料製造会社として設立し、豊かな社会づくりを目指して今年4月で創業75周年を迎えました。この度の先進事業者表彰は、「社員は会社の財産」という思いが、働きやすい環境づくりや育児休業制度の利用促進につながり、ご評価いただけたものと嬉しく感じています。女性社員の比率も高まり、誰もが互いに支え合える職場を目指して、【挑戦】【変革】【創造】をキーワードに、より良い職場づくりに今後も取り組んでまいります。



代表取締役社長
井上 裕之さん（Inoue Hiroyuki）

就任以来、活気があり明るく働きやすい職場づくりが大切だと考え、さまざまな取り組みを進めてきました。会社の成長とともに社員も成長することが重要だと捉え、一人ひとりの声に耳を傾けながら、働きやすさが実現できるよう人事に指示しています。
子育てに限らず、誰もが協力し合える環境があれば、会社の発展にもつながり、エンゲージメントも高まります。これからも持続可能な企業活動を目指し、目標とされる企業であり続けたいと考えています。



総務部長
渡部 秀樹さん（Watabe Hideki）

総務人事として、社内制度の設計や運用を担当しています。近年は男性の育児休業取得を促進するため、制度の周知や啓発に力を入れています。
また、採用時の男女比にも配慮していますが、女性管理職の少なさは今後の課題です。もともと女性の育休取得率が高いのは、福利厚生への意識が根付いている証だと思います。
これからも、先人たちが築いてきたこの会社を大切に受け継いでいきたいです。



アロマケミカルG主任
伊藤 寛文さん（Ito Hirofumi）

入社7年目で、香料部門の営業を担当しています。今年、第一子が誕生し育児休業を取得しました。会社として男性の育休取得を推奨しており、制度の周知もされていたので、安心して申請できました。先輩社員の実例もあり、上司や同僚の理解も得られて、とてもありがたかったです。
これからもライフステージに応じて、仕事と家庭を両立しながら、会社にも貢献していきたいと思っています。

表彰理由 長時間労働抑制、関連した講習を開催する等のワークライフバランス意識

- 「人材を宝とする」方針を打ち出し、働きやすい職場環境の徹底を行っている。
- 残業について、約10年前は月60時間を超える社員も大勢いたが、作業分担の平準化やシフト管理の徹底の他、管理職が率先して無駄な残業を防ぐ職場環境の醸成に努めており、全社員の月平均残業時間が3.3時間と少なく抑制出来ている。
- 育児介護休業法の改正ポイント等ワークライフバランスに関連した講習を毎年実施しており、男女問わず高い育児休業取得率を実現している。
- 定期的にパワーハラスメントおよびセクシュアルハラスメント防止の一環として、社内研修の中でハラスメント対策説明会を行っており、離職率の低下に寄与している。
- 女性社員の意見を取り入れ、月1回1日単位で取得ができていた生理休暇を月に半日2回に分けて取得できるようにするなど、生理休暇の取得方法を工夫している。

株式会社UPDATER

業 種 サステナビリティ支援事業
URL https://www.updater.co.jp
創 業 2011年5月25日
代 表 大石 英司
社員数 101名
所在地 東京都世田谷区三軒茶屋2-11-22
TEL 03-6805-2228



受賞コメント

このたびの受賞を通じ、地域の皆さまに心より感謝申し上げます。当社は、再生可能エネルギーやサステナビリティ支援を通じ、お客さまの事業や暮らしをアップデートしています。今回の表彰は、多様な働き方の推進や「こども参観日」の実施、高い女性管理職比率など、誰もがいきいきと働ける職場づくりを続けてきた成果として、大変嬉しく思います。これからも世田谷の皆さまと共に、持続可能な社会をアップデートしてまいります。



代表取締役
大石 英司さん（Oishi Eiji）

このたびは栄誉ある賞をいただき、心より感謝申し上げます。世田谷発で世界有数の評価を獲得したB Corp企業として、女性管理職比率(部長以上36%、課長以上46%)やえるぼし三つ星認定など、具体的な成果を評価いただけたことを誇りに思います。
子連れ出社や「こども参観日」など、みんなで創り上げたインクルーシブな職場は、サステナブルな未来への第一歩です。これからも世田谷から働き方のアップデートを続けます!



コーポレートHR部 部長
竹野 渉さん（Takeno Wataru）

このたびは選定いただきまして誠にありがとうございます!今回の受賞を励みに、誰もが安心して働き続けられる環境づくりをさらに進めてまいります。
当社は今後とも、育児・介護休暇の取得支援や柔軟な働き方の推進、女性管理職の登用、多様な人材の活躍促進などを通じて、仕事と家庭の両立を支える企業文化の定着に取り組み、さらに「面白い会社」を目指してまいります!!



コミュニケーションデザイナー
上田 マリノさん（Ueda Marino）

この受賞は、誰もが自分らしく働ける職場づくりを評価いただいた証であり、大変嬉しく思います。
子育てをしながら働く中で、時短勤務や在宅勤務制度に支えられ、無理なくキャリアを重ねられています。私が企画した「こども参観日」を通じ、パパママが自ら子どもに説明することで、子どもたちが会社を身近に感じてくれたことがとても嬉しいです。創業期から世田谷で働いてきた身として、これからも地域と共に成長していきたいです。

表彰理由 女性の活躍推進、仕事と生活の両立支援、多様性の尊重

- 女性の管理職が低水準の中、全社員に占める女性の割合は、部長以上36%、課長以上46%と高水準であり、さまざまな職種で女性がリーダーシップを発揮している。
- 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定(三つ星)」を取得。 ● 時差出勤、短時間勤務、在宅勤務、シェアオフィスの活用など多様な勤務形態を選択できる制度を整備。
- 多様な勤務形態を選択できる制度を整備し、「こども参観日」を実施。社員の子どもたちが職場を訪れ、親によるお仕事プレゼンやお仕事体験を交え、子どもたちは「働くこと」への理解を深め、親は自身の働き方を改めて誇りに感じる機会となっている。
- 「インクルージョンポリシー」を策定し、年齢、性別、国籍、障がい有無、性的指向、性自認などにもかかわらず、すべての社員が自分らしく働ける職場を目指している。