

意識としくみを同時に改革し継続していく ことでワーク・ライフ・バランスを実現します

愛知県経済農業協同組合連合会

- 業種** 農業団体
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 544名(男性462名、女性82名)
- 事業概要** 農畜産物生産販売、農業用資材供給、食品製造販売、燃料やAコープ等の生活事業、住宅関連事業
- URL** <http://www.ja-aichi.or.jp/>



- 「Action8 運動」(※) というスローガンを掲げ、意識改革を促進。
- 業務の棚卸しを実施し、マニュアル化する。
- 取組を継続させるために、全部署で目標を掲げる。

主な制度、取組内容



不定期発行の機関紙、労組の勉強会、会内会議で職員への伝達指示。部署別目標の設定。

●「Action8 運動」による長時間労働の改善と業務効率化

2009年10月から仕事の生産性を上げ、業務の効率化を目指し、長時間労働の改善を図ることで「自分の生活時間」を生み出す取組を実施。内容は3大改革での8項目の運動取組。3大改革の内容は「早く帰る」意識改革、「マネジメント」改革、「しくみ」改革です。

●「20 時ルール」とノー残業デー運動(「早く帰る」意識改革)

遅くとも20時までには全員帰宅する意識を持たせるため、各フロアにアラーム時計を設置。19時に「家路」、20時に「蛍の光」の音楽を流し、帰宅を促しています。部署単位では週に1度ノー残業デーを設定。部署で決められない時は個人単位で決めています。

●業務見直し・効率化で残業時間削減の推進(「マネジメント」改革)

時間外指示ルールの徹底として、残業は部署長の判断と指示による事前指示制を採用しています。職種によって残業時間は大きな差があります。長時間労働となっている職員については、職場長から報告と対策を提示してもらいます。

●「KAIZEN 活動」取組と業務の標準化を推進(「しくみ」改革)

仕事の生産性を高めるための目標を部署毎に設定させ、達成のための取組を義務付けます。業務の標準化は、各自業務の棚卸しを実施し、マニュアル化して業務の再構築と再配分を実施しています。併せて職員の多能化を積極的に推進しています。

(※) Action8 運動…①「20 時ルールの徹底」運動、②「週に1日は定時退所」運動、③「時間外労働ルールの徹底」運動、④「いつまで、どこまで」運動、⑤「ライン長は率先して休む」運動、⑥「ライン長は自分のことは自分でやる」運動、⑦「KAIZEN 活動」としての取組、⑧「業務の標準化」「多能工化」の推進、という8つの運動・取組のこと

実績

育児休業取得者:2007年度3名 2008年度4名 2009年度3名 2010年度4名(9月現在)

職員の声 VOICE

燃料部 石油課
東三河地域担当
二階堂 伸さん

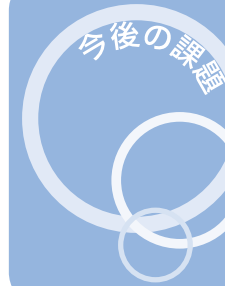
2010年4月1日～9月30日まで、「Action8 運動」の取組を積極的に行いました。週1回(水曜日)の定時退社および20時ルールを徹底したことで、帰宅時間が早くなって体が休まるだけでなく、夜、自分の時間が持てるようになり、趣味の読書やDVD鑑賞ができて大変ありがたいですね。また、娘のアルバイトのお迎えも家内にかわってできるようになりました。仕事面而言えば、終業時の残業確認(指示)を行うようになってから、上司・部下間で業務の内容と時間を確認するようになり、コミュニケーションが図られるようになった上、「いつまで残業するか?」を意識するようになりました。また、必要がない場合は帰宅する雰囲気が出てきましたし、ライン長が自ら帰ることで部下も気兼ねなく帰れるようになったと思います。さらに、1日の行動をあらかじめ計画し、JA担当者に約束しておくことで、効率的に営業に回れるようになってきました。

趣味の時間も
取れたんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

法改正への対応に加え、メンタル面での不調者の増加が問題となり、勤務時間の短縮を中心に取り組んだのがきっかけです。



●「Action8 運動」の継続的取組・意識付け

制度の運用では取組を継続することがポイントとなりますが、絶えず意識を持っていないと一人ひとりの意識が薄くなってしまいます。そこで、職員が意識を常に継続させることが必要と考え、タイムマネジメントに関するスキル提供をし、各部署で取組目標の設定を義務付けるとともに、各個人の取組はきちんと評価に反映させます。



愛知県経済農業協同組合連合会

農業と生活のかけはし

JA 愛知経済連は JA 一体となって総合力と専門性を発揮し、愛知県農業の発展と組合員のくらしの向上に貢献します。



男性の育児参加、社会・地域貢献の支援をはじめ、働きやすい環境の整備を推進しています

株式会社 INAX

- 業種** 製造業
- 所在地** 常滑市
- 従業員** 6,200名(男性4,014名、女性2,186名)
- 事業概要** タイルなどの建材商品およびトイレやキッチン、ユニットバスなどの住宅設備機器を製造・販売しています。
- URL** <http://www.inax.co.jp/>



- 労使一体となってトップダウンとボトムアップの活動をし、社員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。
- 男性の育児参加や社会貢献・地域貢献を支援する休暇制度が充実。



制度改定や制定の際は、全社部門長を通じて、メールを発信。その他、随時、社内報・冊子の発行やイントラネットなど、社員への周知に努めています。

主な制度、取組内容

● 仕事の質の向上、私生活の充実のための「HANBUN 活動」

「HANBUN 活動」とは、いま行っている仕事上の「こと、もの、時間、量など」が、現状の「1/2」で「同じ効果」を出せないかと考えることで、全社で改善の課題を選び出して実行していく活動です。会議の回数や時間、準備時間、メールの送受信など、ありとあらゆる場面で「HANBUN」を意識することは、自分の時間の創出や職場環境の改善につながり、ワーク・ライフ・バランスの向上につながっていくと考えています。

● 保存有休を「育児」理由で使えるように制度を改定し、男性の育児休業取得を促進

育児・介護休業法に基づく育児休業と、会社独自の保存有休(失効した有給休暇を最大30日まで積立可)を利用した育児休業の2種類があり、いずれも子が1歳6か月未満の期間で取得できます。後者の独自の制度を導入したことにより、育児休業を取得する男性社員が飛躍的に増加しました。

● 社会貢献に積極的な社員を支援する「ボランティア休暇・休職」

社会貢献・地域貢献活動に対し、年次有給休暇とは別に1回あたり連続5日間以内、年間12日以内の有給休暇が認められる「ボランティア休暇」は、制定以降、延べ263回の利用があります。利用者の主な活動目的は、児童・障害者福祉、自然保護・環境保全、自治会・PTA役員など、多岐に渡っています。また、ボランティア休暇とは別に、2か月以上1年以内で休職できる「ボランティア休職」では、無給扱いですが、給与の80%相当の援助金が支給されます。

- 子が小学校1年生満了まで、1日最大2時間まで30分単位で短縮できる育児短時間勤務制度を導入。
- 1日最大2時間までの短縮勤務が最長1年まで利用できる介護短時間勤務制度を導入(但し、介護休業期間含む)。
- 2010年5月より年次有給休暇を時間単位で取得できるようにしました(毎月400～500名の利用実績あり)。
- 年次有給休暇のうち3日を記念日休暇、2日または3日を連続休暇(定休休日とあわせて5連休)として利用することができ、有給休暇取得を促進。

実績

有給休暇取得日数：2009年度8.8日/人・年(前年度実績10.0日)
 育児休業取得実績：1990年2月制定以降855名(男性5名、女性850名)
 保存有休を利用した育児休業取得実績：2006年9月制定以降14名(すべて男性)
 育児短時間勤務取得実績：1993年10月制定以降580名(男性2名、女性578名)

社員の声 VOICE



知多工場
樹脂製品製造課
稲垣 禎和さん

2009年2月16日～3月24日までの37日間、育児休業を取得しました。「妻を支えたい、育児ができるパパにもなりたい」、そんな願いから育児休業を取得してみようと思立ちました。取得前は何度も気持ち揺れましたが、最終的には、会社の制度改革により、すでに男性取得者が数名いる恵まれた環境だったことが、私の背中を押してくれました。取得後は、ワーク・ライフ・バランスを意識した生活が過ごせるようになり、本当に良かったと思います。男性が育児休業を取得することは、まだまだ勇気のいることです。私のように取得者が、制度・運用面の問題点を明らかにし、改善することで、そのハードルを少しでも低くできれば、さらに取得しやすくなるだろうと思っています。





ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

企業理念「INAX5」の「X1/存在意義：INAXは、私たちが仕事を通して社会に貢献し、生きがいを見出す生活舞台です」の具現化＝ワーク・ライフ・バランスの実現だと考えています。また、ダイバーシティを推進する中で「阻害要因の解消」として、ワーク・ライフ・バランスに関する各種施策にも取り組んでいます。

今後の課題

- 労働時間に対する意識変革
社員の中には、まだまだ長時間労働＝美徳で「何が悪いの?」といった考えを持つ人がいます。「長時間労働は美徳ではない」という意識を社員一人ひとりに認識してもらうために、社内報・冊子の発行やイントラネットなどで、意識啓発をしていきます。
- 所定外労働時間削減への取組
仕事量が減っていない中で、時間外勤務の削減を進める意図がわからないとの声があがっています。今後は、各部門のマネージャーが主体となって、ムダ・ムラ・ムリの改善に取り組み、上手に取組ができていない事例を社内報・冊子の発行やイントラネットなどを通じて社員に提示し、啓発を図っていきます。

自社 PR コーナー

INAXでは、企業の成長と個人の幸せがWin-Winになることを目標に「ワーク・ライフ・バランスの実現」に取り組んでいます。

社員の誰もが利用しやすい制度を目指し、 研修や講演会を通じ啓発活動を進めています

株式会社 J T B 中部

- 業種** サービス業
- 所在地** 名古屋市(本社)
- 従業員** 1,219名(男性571名、女性648名)
- 事業概要** 法人・個人の旅行営業と共に、着地型営業で地域活性に貢献します。
- URL** <http://www.jtb.co.jp/chubu/>



- 制度の普及促進に向けた啓発活動が充実。
- 再雇用制度、休暇制度の充実など、働きやすい職場環境づくりに意欲的。

主な制度、取組内容



社内イントラネット、「事務連絡」という各支店への公式メール、管理者による会議での啓発などを通じて社員に周知しています。

● 制度の普及促進に向けたコラム「1 minute lesson」で社員に啓発

「1 minute lesson」とは、総務が作成したワーク・ライフ・バランスについてのコラムのこと。オリジナルキャラクターの「ワク男くん」と「ライ子ちゃん」が登場し、会話形式で詳しく解説するコラムです。毎回テーマを決め、定期的に変更。社内イントラネットのトップページにバナーを設置し、目に付きやすいようにして周知・啓発しています。

● ワーク・ライフ・バランスに関する研修や講演会の充実

管理職を対象とした「ワーク・ライフ・バランスリーダー研修」をはじめ、入社2年目の社員を対象とした「タイムマネジメント研修」を実施。また、社員向けに、外部の講師を招き、社内フォーラムとして講演会を開催するほか、会社全体の見聞を広めるため、他企業との異業種交流会も積極的に導入していきます。

● 登録制に近い体制を整えた再雇用制度を導入

正社員については、退職時に正社員または契約社員のどちらで復職したいかの希望を提出してもらい、適正な復職時期に会社から連絡を取るといった登録制に近い体制を整えています(正社員の場合は選考有り)。契約社員については、退職後、会社の人材バンクに登録され、再び契約社員として働くことも可能です。

● 最大1年6か月まで取得できる「育児休職」のほか、子が小学校3年生の年度末まで利用できる育児短時間勤務制度を導入(1日5時間半勤務、始業時間の規定はなく自由に選択可能)。

● 有給休暇を5日間連続取得できる「長期休暇」をはじめ、「アニバーサリー休日」、「誕生日休日」、妊娠診断後17日以内で取得できる「妊娠休暇」、役職者に対しては年度内に1回、連続8日間の休暇を必ず取るよう徹底する「クリエイティブ休暇」、「ドナー休暇」など、多彩な有給休暇制度を導入。

実績

- 育児休業取得者：2009年度8名、2010年度6名
- 育児休業者職場復帰支援プログラム利用者：2010年度6名
- 研修参加者：ワーク・ライフ・バランス・リーダー研修20名、タイムマネジメント研修24名
- 有給休暇取得率：約60%(クリエイティブ休暇取得率はほぼ100%)

社員の声

中部国内商品事業部
宇佐美 光世さん

2009年9月～2010年8月まで「育児休職」を取得、2010年9月より育児短時間勤務を利用しています。生まれてから1歳までは一番成長の著しい時期なので、その時期に仕事をお休みにして育児に専念できることは、とてもありがたく思います。1年間の期限があることで、子どもと24時間一緒にいられる日々を大切に過ごせました。現在は2時間の短時間勤務を利用しているので、保育園へのお迎えができる時間に帰宅でき、子どもも寂しい思いをすることなく助かっています。「育児休職」中は、1年間も仕事を離れることに不安がありましたが、復帰しても周囲が制度を理解してくれているので安心です。子どもが小さい間は短時間勤務を利用して、仕事を続けていきたいですね。

大切な時間が
過ごせるね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

グループ本社からの意向を受け、取り組むことになりました。また、毎年2月に行われる全社員向けアンケートの結果などから、労働時間の短縮に向けた意識改革の必要性を感じたためです。

今後の課題

● 制度の利用率、理解度の低さ

男性社員の育児休業制度の取得については、過去に2名ほど取得の一手前までいったのですが、業務上の都合により断念した例があります。グループ全体でも取得者は数名にとどまるため、特に男性社員の意識向上を目指し、育児休業取得を推進していきたいと考えています。また、女性社員に関しても意識改革が必要で、休んで当然という感覚ではなく、権利と義務の意識の上で成り立つ制度であることを理解してもらわなければなりません。さらに、制度を必要としない、直接関係のない人は、そもそもワーク・ライフ・バランスに興味を持たないことが課題です。実際には将来的に利用するかもしれない、同僚が利用することで自分の業務にも影響が出るかもしれないため、「明日は我が身」という意識を持てるよう、今後とも積極的に制度への理解浸透を図っていきたくと考えています。

自社 PR コーナー

基本方針

1. お客様に満足していただける商品・サービスを提供します。
2. 社員の働きがいを追求します。
3. 地域社会・事業パートナーから信頼される企業を目指します。
4. 企業価値の向上ならびに JTB ブランドの維持拡大に努めます。



限られた時間の中で生産性や創意工夫を高める取組を実施し、従業員の意識改革を図っています

中部電力株式会社

- 業種** 電気・ガス・熱供給・水道業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 17,156名 (男性15,369名、女性1,787名)
- 事業概要** 中部地域を基盤とする「総合エネルギーサービス企業グループ」
- URL** <http://www.chuden.co.jp/>



- メリハリワーク強調月間を設け、コンテストや男性の育児フォーラムなどを開催し、楽しみながらメリハリワーク向上を推進。
- セミナーやホームページを通じて「育児・介護休職」後の復職支援を行い、従業員の不安を払拭。
- 仕事と育児の両立支援ガイドを社内イントラに掲載。

主な制度、取組内容

社内イントラ、社内報等を通じ、従業員全員に伝達できるよう工夫をしています。

●仕事に効率よく集中して取り組む働き方「メリハリワーク」を推進

ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた取組として「メリハリワーク強調月間」を設けています。2009年度はメリハリワークの意識拡大を図る機会として取組事例を紹介するコンテストの他、「家族が喜ぶ! 男の家庭料理教室」や「中電パパの育児フォーラム」、有名講師による講演会などを開催しました。

●お客さまニーズや業務実態に合わせて選べる計画休日・指定勤務制

土・日・祝日にかかわらず、休日を固定しないで前月までに必要な日や時間帯を所定勤務日・所定労働時間として個別に指定できる制度。また、所定労働時間については、前日までの申請により6パターンでシフトできるように設定しています。

●家族のため、自分のために幅広く活用できる「ライフ・サポート休暇」

子の授業参観や病気の看護、介護だけでなく、不妊治療や資格取得やボランティアなど、幅広く活用できる有給休暇(年次有給休暇の前年の残り分を積立て)を「ライフ・サポート休暇」として設定しています。

- 子が小学校1年生の年度末まで、最大で2時間30分まで短縮できる短時間勤務制を導入。
- 勤続満10年、20年、30年時に所定休日を除く10日間以内で連続して取得できるリフレッシュ休暇。

実績

- ・「育児休職」取得者：2009年度 163名 (うち男性6名)
- ・「男性育児休職」取得者：累計 18名 (2010年10月末現在)
- ・育児短時間勤務取得者：2009年度 317名
- ・「介護休職」取得者：2009年度 3名
- ・介護短時間勤務取得者：2009年度 6名
- ・年次有給休暇平均取得日数：2009年度 15.1日

社員の声 VOICE



長野支店豊科営業所 営業課勤務 中田 昌幸さん

「育児休職」期間は2008年4月7日～18日。初めての子供ということもあり、夫婦で一緒に子育てする時間を持ちたいと思い、「育児休職制度」を取得しました。しかし、男性従業員の「育児休職」は前例がなかったため取得を悩みましたが、職場や家族の後押しはもちろん、制度改定により男性も取りやすくなったため、取得を決意しました。

子供が生まれた直後、母親は体力を消耗しています。「自分が中心になって育児をしなければ」と、子どもの衣類の洗濯やお風呂、オムツ替えなどに奮闘しました。この経験のおかげで、妻に改めて感謝の念を抱くとともにワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を考えるようになりました。

夫婦で子育てできるね。



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

総労働時間の削減に向けて、より計画的な業務遂行を可能にするためには、限られた時間の中で生産性や創意工夫を高める仕事の仕方、時間の使い方を心がけなければなりません。そのためには、従業員一人ひとりが育児や介護などの家庭生活と仕事を両立するなど、働きやすい職場環境を構築することが大切だと考え、職場におけるダイバーシティ(多様性の受容)の推進を強化したことがきっかけです。

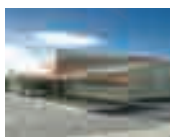
今後の課題

●従業員への意識面での啓発


今後は制度の見直しだけでなく、制度趣旨の理解促進、固定概念の払拭等、意識面での啓発が必要です。また、電力の安定供給という会社の使命を全うすることとワーク・ライフ・バランスを共存させていくことが課題であり、今後はライフラインを支える企業としてどう取り組むべきかについて議論を重ねていきたいと考えています。

自社PRコーナー

中部電力は障がい者の方々に対する新たな職域開拓のため、2003年に中電ウイング㈱を設立し、現在46人の障がい者が印刷、ギフト商品販売、園芸事業に携わっています。中電ウイング㈱を含めた中部電力の障がい者雇用率は2.26%(2010年6月現在)です。 ※法定雇用率1.8%



▼ウイング園芸作業



▲ウイング社屋

従業員の意識改革への取組

従業員の意識改革への取組

個別アンケート等で「生の声」を拾い上げ、社員全員が働きやすい職場環境を目指しています

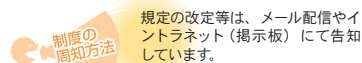
ホシザキ電機株式会社

- 業種** 製造業
- 所在地** 豊明市
- 従業員** 1,300名(男性1,100名、女性200名)
- 事業概要** 製氷機、業務用冷蔵庫、食器洗浄機などの各種業務用厨房機器を開発・製造・販売しています。
- URL** <http://www.hoshizaki.co.jp/>



- きめ細かな対応で子育て中の従業員をサポートする育児関連制度。
- 全社広報による意識向上で有給休暇の取得を促進。

主な制度、取組内容



●有給休暇ランキングを発表し、積極的な取得を呼びかけ

毎月、各部署の平均有給休暇取得率を全社のランキング表にし、社員へメール配信。全社的な取得率向上を図っています。また、今年は前年度の有給休暇取得率20%以下の社員に対し、個別アンケートを実施。なぜ取れないのか、なぜ取らないのかといった具体的な理由を会社が対象社員から直接「生の声」で拾い上げ、ボトムの底上げ(レベルアップ)を図っています。

●15分単位で時間短縮が可能な育児短時間勤務制度を導入

1日4時間以上の勤務を条件に15分単位で短縮でき、子が小学校1年生修了まで利用できる育児短時間勤務制度。育児休業からの復帰時に申請し、勤務時間は期間中に3回まで変更できます。また、子が小学校1年生修了までは、月間24時間、年間150時間を上限に時間外労働の制限または免除、深夜業の免除が認められています。

- 毎週水曜日をノー残業デーに設定。
- 繰越年次有給休暇(昨年・今年の2年間の繰越に積立プラス最大40日)を認め、積立分は本人だけでなく子の長期傷病の看護にも使える「私傷病特別有給休暇」を導入。
- 配偶者の出産時に2日間の特別休暇を付与(有給)。
- 1歳未満の子を持つ従業員のため、1日2回を限度とした1時間以内の育児時間を導入(有給)。
- 期間制限なしの介護短時間勤務制度を導入。

実績

育児休業取得者：2007年度7名、2008年度6名、2009年度4名、2010年度3名(男性1名、女性2名) ※
 ※) 1/1～9/24 男性の取得者は1か月取得(生産管理部門)
 有給休暇取得率：2007年度66.4%、2008年度63.7%、2009年度64.4%、
 2010年度37.4%(1/16～8/15現在)

社員の声

総務部 環境課
石野 晴子さん

2003年3月～2004年1月まで育児休業を取得し、その後1年6か月弱の期間、「育児勤務(短時間勤務制度)」を選択しました。さらに、第2子では2005年8月～2006年4月まで育児休業を取得しました。その後、「育児勤務」を2008年6月までと制度改正後の2010年1月より利用しています。現在は10:00～16:00までの勤務で、保育園の開門と同時に子どもを預けて始業ギリギリに出社していた以前と比べ、子どもとゆっくり過ごせる時間ができました。また、平日でも子どもの習い事に通わせられるようになったこともありがたいです。住まいのある名古屋市緑区では行政のサポートもあり、育児休業者が優先で保育所に入所できたため、仕事も無理なく続けられたのかもかもしれません。職場の理解もあり、私のいない業務時間帯を課のみながカバーしてくれるので、ゆとりのある生活ができるね。とても助かっています。



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

育児休業関連の対象者の増加や過重労働の解消(時間外労働に対する意識変革)の必要性が生じたことがきっかけとなりました。

今後の課題

●部署ごとで制度・取組への意識に温度差

制度や取組への理解が各部署でまちまちであり、まだまだ浸透していません。この課題の克服方法としては、まず、部署長へ個別に、また説明会を通じて説明し、管理職の意識を改革することだと考えています。

自社PRコーナー

ホシザキグループでは幅広い社会貢献活動を行っています。「ホシザキグリーン財団の活動」「施設見学の受け入れ」「地域密着思考」の3つがその柱です。そして、この背景には「顔の見えるコミュニケーション活動」を通じ、社会との相互理解を深めようという考え方があります。ワールドワイドにビジネスを展開するホシザキグループですが、大切なのは地域に根差した活動を通じて、みなさまから愛される企業であることだと考えています。



従業員の声を尊重し、誰もが利用しやすい制度づくりに取り組んでいます

株式会社ポッカコーポレーション

業種 製造業
所在地 名古屋市
従業員 768名 (男性 579名、女性 189名)
事業概要 「お客様にいつも感動を提供する」を心に、わくわくするような食生活を創造し、提案する企業です。
URL <http://www.pokka.co.jp/>



- 従業員の視点で策定された育児関連支援制度。
- 介護のための短時間勤務・時差出勤は介護事由が解消されるまで延長可能。
- 制度を活用しやすい雰囲気づくりのために、周知方法を工夫。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 社内イントラネットを活用して「次世代育成支援データベース」を構築し、社内制度等の情報を提供しています。関連規程を改訂した際の社内通達では、会社の取組姿勢や制度改訂の背景等も伝え、従業員への周知を図っています。

●育児休業からの円滑な復職に向け、様々な取組を実施

育児休業中でも、会社の情報をリアルタイムに共有できるよう、希望する従業員にノートパソコンを貸与。離職中もイントラネットにアクセスできるため、疎外感が減り、復職時も安心だと好評です。また、妊娠がわかってから業務に戻るまでの必要な手続き等の案内として「育児支援マニュアル」も配布しています。

●男性も利用しやすい育児休業・看護休暇制度

育児休業は、子が3歳に達する月の末日まで取得可能で、最初の5日間は有給としました。無給が男性従業員の取得のネックになっていたこともあり、導入した結果、これまで男性取得者のべ15名の利用実績ができました。また、小学校就学前の子の病気やけがの看護や予防接種等の際に、子が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日取得可能な看護休暇制度(有給)を導入。半日単位での取得も可能にしました。さらに育児勤務制度も導入しており、子が小学校3年生の最終月の末日まで、5・6・7時間の短時間勤務または1時間の時差出勤が可能です。

●介護事由が解消されるまで延長可能な介護勤務制度

要介護状態の対象家族1人につき原則連続365日以内で5・6・7時間の短時間勤務または30分もしくは1時間の時差出勤が可能。会社が認めた場合は、介護事由が解消されるまで1年単位で延長できます。また、要介護状態の対象家族1人につき365日以内で取得可能な介護休業制度、対象家族が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日取得可能な介護休暇制度(有給)を導入しております。

●制度の積極的な活用を促すため、周知方法を工夫

いくら制度を整備しても、従業員が活用しなければ意味がないと考えます。そこで、実際に制度を利用した従業員の声を紹介し、利用しやすい雰囲気づくりに努めています。今後は電子社内報での周知も考えています。

実績

2009年度育児休業取得者：女性10名、男性5名(男性は5日間のみ)
 2009年度有給休暇取得率：44.9%

社員の声




お客様相談室
加藤 共子さん

第1子は2000年6月～2001年3月、第2子は2005年2月～2006年4月まで育児休業を取得。育児休業は最大3年取得できますが、なるべく早く復帰したいと考え、子どもを保育園にも入れることができたので、1年で復帰しました。入社時から結婚・出産後も仕事を続けるのが希望だったので、育児休業制度のおかげで続けられたのはありがたいですね。短時間勤務は現在も継続して利用中で、17時退社で保育園に迎えに行っていますが、時間がけっこうギリギリのため、30分早く帰るだけで精神的な負担が全然違います。また、小学校3年生までこの制度が利用できることも、本当に助かりますよ。私の状況に合わせて会社の制度も進んでくれているかのようで、諸先輩方に比べてとても恵まれていると思います。会社の制度に対して不足はまったく感じていません。どちらかといえば、行政側ががんばってほしいですね。特に保育所や学童保育の整備を進めてほしいと思います。

制度が整っているんだね



ワーク・ライフ・バランス


に取り組むきっかけ

次世代育成支援対策推進法が制定され、「一般事業主行動計画」と呼ばれる次世代育成のための計画策定が義務づけられたことを良い機会と捉え、従業員が活用できる制度策定に取り組むこととなりました。

今後の課題

- 制度利用者と上司、人事担当者との連携不足
制度利用者の中には、個々の事情により復帰予定日直前になって育休期間の延長または前倒しを希望し、受入体制が確立できない事例がありました。よって今後は、制度利用者・会社双方にとって円滑な復職ができるよう明確なルールを策定し、制度利用者・上司・人事との連携を強化する必要性を感じています。
- 全従業員に関わるワーク・ライフ・バランスへの取組
現在は育児・介護に重点を置いた取組となっていますが、今後は従業員全員に関わる取組を強化したいと考えています。

自社PRコーナー



ワーク・ライフ・バランスへの取組について

- ・従業員のニーズを踏まえ、かつ、身の丈にあった施策を行います。
- ・育児や介護が仕事と両立できるようサポートし、社員全員が生き生きと働ける環境づくりを進めます。

従業員の意識改革への取組