



愛知の「働き方改革」取組事例

株式会社 中日新聞社



所在地：愛知県名古屋市中区

業種：情報通信業

社員数：男性 2,305 名 女性 460 名 (H27.3 現在)

取組の目的

昭和 32 年に策定された当社の経営方針には、七つの柱のうちの一つとして「従業員の生活向上に強い関心を持つこと」とある。この伝統が男女を問わず、職員の仕事と生活の両立支援に配慮した各種制度を拡充することにつながっている。時間をかけて培われた職員のスキルが、子育てや介護などで会社から失われることのないように、また、職員の生活経験が各種業務に反映されて、より強固に読者とつながり、地域の発展に不可欠な情報媒体であり続けるよう、取り組みを進めたい。

取組の概要

○ 女性職員が働き続けることのできる職場づくり

新聞社は男性の職場というイメージでとらえられがちだが、結婚・育児を理由とする女性職員の退職がまだまだ一般的だった中で、当社では昭和 52 年に育児休業制度を創設するなど（育児介護休業法施行は平成 4 年）、女性職員や育児を行う男性職員が働きやすい各種制度を設けている。

- イン트라ネット上に「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を公開し、男女ともに利用できる会社の制度を周知。さらに所属長に対して制度に関する説明会を実施することにより、職場内での情報共有を促進している。
- 女性職員には母性保護の観点から、妊娠の申出があった時点で「仕事と育児の両立支援ハンドブック」と、妊娠→出産→育児休業→育児短時間勤務の一連の流れをスケジュール化した個別のカレンダーを手渡し、人事労務担当者が説明を行っている。
- 育児休業は、勤続 1 年以上の職員は子が満 3 歳になるまでの期間取得可能。復職後も 1 回に限り再休業ができる。
- 育児のための勤務時間短縮は、子が小学校を卒業するまでの間、1 日当たり 1 時間単位で 2 時間まで短縮可能。
- 子の看護休暇は、小学校卒業前の子がいる職員について年 7 日取得可能。小学校卒業前の子が複数の場合は 5 日加算。
- 配偶者出産休暇は男性職員が対象。子の出生の際、連続で最大 7 日間取得可能。

○ 家族の介護を行う職員を支えるための制度

- 看護休業は、一定の要件に当てはまる家族を看護（介護）する場合、最長 6 か月取得可能。また、一事例について通算 93 日の範囲内で、1 日単位まで分割して取得できる（93 日の範囲内であれば複数回分割可能）。

○ 配偶者の転勤に伴う休職制度

勤続5年以上の職員は、配偶者の海外勤務に帯同する場合、休職制度の利用が可能。休職期間は、配偶者が当社職員である場合は配偶者の帰国発令まで、他社社員の場合は3年以内。

○ 労使協議

従業員の過半数を占める労働組合と毎年1回、定期的に勤務時間の削減や休日取得など労働時間に関することをテーマに話し合う場を設けている。また、女性職員の働く環境整備については、労働組合の女性部会と話し合いの場を設けるなど、職員の働き方に関する要望をキャッチしやすくしている。

現状とこれまでの取組の効果

○ 全社員に占める女性職員の割合

平成4年 5.6% → 平成26年 16.6%

○ 当社の育児支援の制度などは、就職説明会でも学生の関心が高く、女性志願者増の要因の一つとみられる。平成27年新規採用者に占める女性の割合は約4割となっている。

○ 「仕事と育児の両立支援ハンドブック」と個別のカレンダーにより、中長期的なスケジュールなどの具体的な見通しが立てやすくなったため、女性職員も安心してキャリア継続できるようになった。また、カレンダーは所属長にも渡すので、所属長は職場の運営にあたって参考にできる。

○ 「ハンドブック」をはじめ、両立支援の諸制度を説明した文書は社内ポータルでも容易にアクセスできる。周知することによって女性職員のみならず、男性職員にも育児休業利用者が徐々に広がっている。