

仕事と生活の調和







仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

政労使の代表等からなる「官民トップ会議」で、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた国民的な取組の大きな方向性を示す「憲章」と、企業や働く者等の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示す「行動指針」が平成19年12月18日に策定されました。

その後、施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」と「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込み、また、政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、平成 22 年 6 月 29 日、政労使トップによる新たな合意が結ばれました。

社会全体として達成することを目指す2020年(平成32年)の数値目標

○ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

52.1% (H21) → 全ての企業で実施

○ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 10.0%(H20)→ 5割減

○ 年次有給休暇取得率
47.4%(H2O) → 70% など

憲 章

■なぜ、仕事と生活の調和が必要なのか。

- 人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の 変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立し にくい現実にある。
- 女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が 共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している 一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤は必 ずしもこうした変化に対応しきれていない。
- 仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現に取り組み、人材育成や公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。
- 人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉 である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高 めるものである。

■什事と生活の調和が実現した社会とは。

仕事と生活の調和の推進により、「国民一人ひとりが やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を 果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子 育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様 な生き方が選択・実現できる社会」を目指します。 具体的には、

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

行動指針

■企業と働く人の役割は。

基本姿勢

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
- 目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行
- 業務の進め方・内容の見直し等により、時間あたりの 生産性を向上

具体的取組

<就労による経済的自立>

- 人物本位による正当な評価に基づく採用
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

<健康で豊かな生活のための時間の確保 >

- 労働時間関連法令の遵守の徹底
- 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得 促進など、労働時間等の設定改善のための業務見直 しや要員確保の推進
- 取引先への計画的な発注、納期設定

<多様な働き方の選択>

育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、 テレワーク、在宅就業などの個人の置かれた状況に 応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやす い職場風土づくりの推進



仕事と生活の調和事例集



事例	適切な労働時間管理と年次有給休暇を効果的に取得2
事例 2	適正な労働時間管理とノー残業デー実施のための工夫4
事例 3	ノー残業デーと年次有給休暇取得の徹底を図りました。6
事例 4	会社があるのは人がいて社会があるから。 人を大切に。投資は人に。
事例 5	年次有給休暇、年平均17日取得運動を促進10
事例 6	効率的な委員会の運営と年休取得の促進 12
事例	短時間勤務制度と年次有給休暇14
事例 8	コミュニケーションで働きやすい職場へ16
事例 9	働きながら育児ができる環境の整備 18
事例 10	会社が行う介護資金貸付制度20
事例 77	プロジェクト終了時の長期休暇の付与と 育児労働者の短時間勤務制度の導入22

1

適切な労働時間管理と年次有給休暇を効果的に取得

住友電装株式会社(ワイヤーハーネス・ハーネス部品・電線類の製造 従業員約5000名)

1. 導入時期

昭和60年~ 平成5年~ 残業削減の取り組み 年次有給休暇の計画的付与

2. きっかけ

労働時間設定改善委員会を設置していましたが、平成22年5月までの1年間は休眠状態になっていました。最近、残業も増えてきましたので、労働組合との協議の結果、平成22年7月から労働時間設定改善委員会を本格的に再始動させました。

3. 残業削減の具体的な取り組み

労働組合との取り決めで、毎週金曜日を全社一斉にノー残業デーとし、定時後に音楽を鳴らすようにしました。仕事の都合で、どうしても金曜日に残業をしなければならなくなったときは、ノー残業デーの振替申請を人事部に提出することが必要となります。また、金曜日の定時後に、人事部と労働組合の人が一緒に見回りをし、残業をしている人で振替申請をしていない人には、帰宅を促すようにしています。

さらに、各職場による任意設定のノー残業デーも推進しています。

4. 取り組み結果の検証

36協定で月40時間を残業の限度時間としているため、残業の限度時間を超えた月が年度の途中で5回になった時に、その部署に人事部から警告メールを発する事にしています。

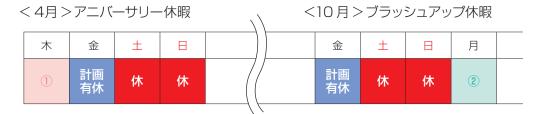
また、残業の限度時間を超えて、長時間労働をしている従業員が所属している部署を人事部でピックアップし、人事部、労働組合及びその部署とで協議をし、長時間労働となってしまった原因と解決策を検証し、改善しています。



5. 連続休暇取得促進に向けて

会社指定の休暇として1年度に、①アニバーサリー休暇1日と②ブラッシュアップ休暇1日の計2日が設けられています。さらに、労働組合との話し合いで、①と②に計画有休1日ずつを合わせて取得し、所定休日の土日を含め、連続4日の休暇を年に2回取得する事と言う協定があります。

(例4月誕生日の場合)



①アニバーサリー休暇

(労使協定のため、所定休日の土日+①と計画有休1日取得)

②ブラッシュアップ休暇(誕生日から6カ月後)

(労使協定のため、所定休日の土日+②と計画有休1日取得)

※①と②は会社指定休暇とし、合わせて4日連続休暇を1年に2回取得とします。

その他に、5月の連休に全社一斉に計画有休として1日付与しています。

6. 年次有給休暇の付与について

入社、3カ月後に最大12日の年次有給休暇を付与し、翌3月16日に、全員一律に20日の年次有給休暇を付与しています。



7. 従業員の労働時間管理

社員証のICカードによる、時間管理システムを行っており、入退出記録と労働時間の乖離がないかを人事部が確認をしており、乖離がある場合は指導をし、適切な時間管理をするようにしています。



適正な労働時間管理と ノー残業デー実施のための工夫

A社(住宅メーカー 従業員約110名)

1. 導入時期

平成20年夏~ノー残業デーの実施平成21年4月~記念日休暇



2. きっかけ

本社から、勤務時間と実態を、適正に把握するという方針が示されました。 全社的に、コンプライアンスの重要性が再確認されました。

3. 時間管理の取り組み

従業員は、それぞれエクセルによる勤務管理簿に出勤・退勤の時刻を入力します。出退勤の時刻は、上司に送信し確認しています。また、時間内に業務が終わらず、やむを得ず残業する場合は、上司に残業許可の届けを出して、承認されなければ残業をする事が出来ないようにしています。まず適正な労働時間管理をすることが、ワーク・ライフ・バランスの第一歩になります。

4. ノー残業デーの取り組み

1箇月に2~3日、月曜日にノー残業デーを実施しています。終業時刻は、17時30分です。 終業時刻1時間後の18時30分に全社一斉に、パソコンが強制的にシステムダウンされます。 お客様の都合で、どうしても残業しなければならない場合には、本社に事前に申請しなければな りません。

平成21年4月から、17時30分、18時30分と、深夜労働にかかる22時の10分前にチャイムが鳴る時計を用意しました。これによって労働時間の意識が従業員に浸透するようになりました。ノー残業デー以外の日は、22時にパソコンが強制的にシステムダウンされます。

5. 記念日休暇の取り組み

休暇の取得促進のため、年度の初めに従業員が1年に4日の記念日を自由に決めて上司に届け出ます。記念日とは、自分の誕生日、家族の誕生日、結婚記念日などです。

6. 取り組みのために工夫したこと

ノー残業デーと言っても、上司が事業所に残っていると従業員は 帰りにくいものです。

そのため上司は従業員に早く帰るように声をかけ、自ら率先して 帰るようにし、帰宅しやすい雰囲気作りを心がけています。



7. 取り組みの効果

従業員が残業を意識するようになりました。ノー残業デーで、自由に使える時間は、家族団らん、自分の趣味にあてるなどに使っています。気分がリフレッシュする効果があるようです。また、決まった時刻にチャイムがなることは、労働時間に対する意識ができ、だらだら残業の抑制につながっています。従業員の健康面に良い効果が出、人件費、光熱費の抑制にもなりました。

記念日休暇は始めたところなので、効果については、 まだはっきりしていませんが、しばらくはこの取り組み を続ける予定です。



× 72#12FTHIZX

労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置

労働基準法により、使用者は労働時間を適切に管理する責務を有していますが、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。)の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない現状も見られます。

本基準は、こうした現状を踏まえ、労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図るものです。

使用者は、本基準を尊重し、労働時間を適正に把握するなど、適切な労働時間管理を行って下さい。

その1

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

労働時間の適正な把握を行うためには、単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに 始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があり ます。

その2

始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法・

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- (ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
- (イ) タイムカード、I Cカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

始業時刻や終業時刻を確認・記録する方法として、原則的な方法を示したものです。

ノー残業デーと年次有給休暇取得の 徹底を図りまじた。

B社(建設業 従業員約40名)

1. 導入時期

平成11年~ ノー残業デーの実施

平成20年4月~ 2か月に1日以上の年次有給休暇の取得

2. きっかけ

現在、ワーク・ライフ・バランス、メンタルヘルスの重要性が言われています。

従業員がうつになってからでは遅いと考え、全社で積極的に取り組むことにしました。同社では、 従業員の人数が減り、一人ひとりの仕事がその従業員の専属となり、年次有休暇が取得し難くなっ ているという問題がありました。

そこで、経営トップがリーダーシップを発揮し、従業員のさらなる健康増進及びリフレッシュ による業務の効率化を図ることを目的としました。

3. ノー残業デーの取り組み

ノー残業デーは、10年前から毎週水曜日に制度としてありました。しかし、残念ながら形骸化していました。そこで、平成19年からノー残業デーを徹底することになりました。

4. 取り組みの工夫

同社では、毎週水曜日のノー残業デーを「健康と家庭を考える日」と呼んでいます。同社の終業時刻の17時15分に帰宅を促す社内アナウンスを流します。社外で勤務をしている従業員にはアナウンスが届きませんので、営業所独自に、平成21年8月から全従業員にも帰宅を促す携帯メールを一斉配信しています。

どうしても、お客様の都合で残業せざるを得ないときは、事前に所長から本社の役員に許可を得て残業します。よほどのことがない限りノー残業デーでの残業はありません。



5. 2か月に1日の年次有給休暇の取得の取り組み

個人別計画的付与として、少なくとも2か月に1日リフレッシュ・ホリデーと名付けた年次有給休暇をとるように取り組みを始めました。従業員が所長に予定を届け出ます。実際に取得したかどうか、人事担当者、所長が随時確認しています。また、本社の人事部が取得を確認し、未取得の従業員に更に取得を促し、2か月に1日確実にリフレッシュ・ホリデーを取得するように徹底しています。リフレシュ・ホリデーはできるだけ土曜日、日曜日の前後に取得することを勧めていますが、土曜日、日曜日と休日の間が平日の場合は、特にブリッジ休暇と呼んでいます。

6. 取り組みのために工夫したこと

リフレッシュ・ホリデーを取得しやすいように

・ 業務の効率化

・計画的な業務遂行を促進

・適正な業務分担を図ること ・チームワークの一層の構築を図ること

に取り組み、取得しやすい環境、雰囲気作りを図っています。

7. 取り組みの効果

毎週水曜日に定時退社できるので、自分の時間が効率的に使えます。 共働きの家庭では、お買い物、家事、通院などにあてることが可能 です。

また、自分の趣味を楽しむことなど、生活の段取りを組みやすくなり ました。

ノー残業デーが定着し、計画的に仕事を進めるようになりました。 リフレッシュ・ホリデーの設定後、従業員が平均して年次有給休暇を 取得するようになり、年次有給休暇の取得日数が徐々に増えてきまし た。



* 72#12FT PULZ

年次有給休暇(その1)

年次有給休暇(労働基準法第39条)

年次有給休暇は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労 働者に対して最低10日を与えなければなりません。

いわゆるパートタイム労働者についても、原則として同様に扱うことが必要です。

■年次有給休暇の付与日数

年次有給休暇の付与日数は、次のとおりとなります。

(1) 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付 与 日 数	10	11	12	14	16	18	20

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数に応じて、次のとおり比例付与されます。

週所定		1年間の	継続勤務年数						
	労働日数	所定労働日数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
	4日	169 日~ 216 日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
付与	3日	121 日~ 168 日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
白数	2日	73日~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

会社があるのは人がいて社会があるから。人を大切に。投資は人に。

株式会社中部プラントサービス(電気設備の建設・保守・運転事業 従業員 約1700名)

1. 導入時期

平成21年4月~

ボランティア活動の推進

2. 取り組み

「会社の発展は、地域社会の発展とともにある。」との理念から、会社ぐるみでボランティア活 動に積極的に取り組んでおります。

「人が財産の会社。社員の幸せは会社の発展につながる。」との考えから、従業員の福利厚生 の充実に努めています。

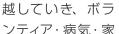
3. 疾病予防・早期治療の会社としての取り組み

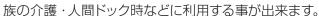
疾病予防としまして、新規プロジェクト開始前に体 調チェックを実施し、アフターフォローとしてプロジェ クトが完了後にも対象者の体調チェックを行ってい

また、平成21年度から保健師3名体制で、全従 業員が1年に1度、面接指導を受けられるよう取り組 んでいます。

それでも、疾病にかかってしまった場合は、早期 治療を目指します。時効で消えてしまう年次有給休 暇については、1年に5日を上限として最大30日繰

> 越していき、ボラ ンティア・病気・家





また、私傷病で休職し、年次有給休暇が無くなっても、6 か月までは「欠勤」の特例として、100%賃金を支払います。 その後、1年半の休職期間、賃金は健康保険組合の傷病手当 金が支給されるため、2年間は、生活が保障されます。

さらに、復職して6か月が経つと履歴がリセットされます。





4. 特別休暇・年次有給休暇についての取り組み

毎年、夏休みを決まった3日間としていましたが、夏休みの3日間の分として、1年中の好きな時季に特別休暇を3日連続で取得する事にしました。

また、従業員の健康管理として、毎月、時間外労働が多い人、連続勤務14日以上の人には、 総務担当部署から年次有給休暇の取得促進の勧告をし、メリハリのある働き方を提案していま す。

5. 福利厚生の充実

「投資は人に。」との会社理念から、遠隔地から入社している従業員のために独身寮を何か所か設けていますが、寮賄人さんが食事を作り、その食事を皆で食べ、困ったことなどを相談しやすい環境作りをしています。

また、年に1回、寮祭を設け、寮生が相互に交流できるよう工夫をしています。

6. 地域社会の発展とともに

「会社の発展は地域社会の発展とともにある。」との理念から、地域のために出来る事を、会社として行っていこうとしています。そのため、月1回各部持ち回りで、11:30~12:00の所定労働時間内に会社の周りを中心に、町内清掃活動を行っています。

また、交通立哨、アルミ缶やペットボトルキャップの 回収をし、発展途上国にワクチンを送るなどの運動に参 加しています。

さらに、従業員が個人でボランティアをし、会社に報告があった場合、会社独自のポイントをつけ、そのポイントに応じて会社も社会団体に寄付します。

年末には会社で餅つきをし、1年に1回のご挨拶として、近隣に配っています。



7. 取り組みの効果

従業員のための福利厚生を充実させてから、離職率が下がりました。

また、近隣の人々に感謝しつつ日々を過ごしているため、近隣の人々にも感謝され、お互いに良い関係を築いています。

年次有給休暇、年平均17日取得運動を促進

三菱自動車工業株式会社岡崎工場 (自動車製造業 従業員約6000人)

1. 導入時期

平成20年4月~

2. きっかけ

平成19年12月に「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された事を受け、取り組みが始まりました。

3. 「年休10・17運動」

ワーク・ライフ・バランスの取り組みの1つとして、2008年より2010年までに一人平均年間17日の年次有給休暇の取得を労使の目標として掲げました。

年次有給休暇を取得する事により、社員の「ゆとり」創造に繋がり、仕事と家庭、地域社会と の調和を図るきっかけとなります。またこれにより、「生活習慣の改善、働きがいの向上」「企業 の持続的発展」「企業の社会的責任」の実現を期待します。

<具体的な取り組み>

会社の取り組みとして、以下の3点を推進しています。

- ①社内全部門に対し「有給休暇取得促進計画表(月間·年間)」を配付し、計画的な取得促進 を図る様指導している。
- ②定期的に年休低取得者のフォローを実施している。
- ③「祝日の出勤日、もしくはその週の出勤日」を年休の取得奨励日としている。

4. 全社一斉定時退社

一般社員·管理職の区別なく、毎週金曜日は「ノー残業デー」とし、全社員一斉に定時で退社するよう取り組んでおり、金曜日は会社から最寄りの駅までの通勤用シャトルバスも遅い時間帯を廃止し、早めの帰宅を促進しています。

また、平成20年10月からは、毎日「定時退社」を基本とし、全社員がこれに取り組む中で、社員一人ひとりの意識改革を進め、従来の発想を転換し、今までの仕事に対する問題点を顕在化させる事を期待しています。



5. 就業規則の改定

平成22年4月1日施行の改正労働基準法に伴い、社員賃金規定の一部見直しを図りました。また、平成22年6月30日施行の育児介護休業法改正に合わせ、平成22年4月より関連取扱の改定を行い、育児・介護・看護に係る制度の整備を図り、より一層人が働きやすい職場づくりを推進しました。

<具体的な取り組み>

	法定	就業規則
所定外労働	3歳までの子を養育す る労働者が請求すれ ば、所定外労働免除	小学校2年生までの子を養育する労働者が請求すれば、 所定外労働免除
育児休暇	1歳に達するまで (最大1歳6か月まで)	2歳に達するまで
介護休業	93日まで	通算2年間
傷病·介護休暇 (積立休暇)	年次有給休暇の次年度 持ち越しは、20日上 限	失効になる年次有給休暇を4日/年を限度として積立て、 家族の介護、育児、ボランティア活動等に使う事が出来る。 (年次有給休暇とは別に最大40日積立可。半日単位の 取得可)

6. カフェテリアプランのメニュー拡充

同社の福利厚生は、「社員が能力を発揮しやすい環境作り」を基本方針としており、社員が一律に利用できる食堂や体育文化施設などの「基礎部分」と一定ポイントの範囲内でメニューを選択する「カフェテリアプラン」とで構成されています。

ポイントは1年に1度、全社員一律に付与され、各個人がカフェテリアメニューの中から自由に 選択し、それを会社が補助する制度です。

社員のモチベーション向上と世間動向である「ワーク・ライフ・バランス」の観点から、選択できる項目については適宜労使で確認しながら、より多くの社員が利用しやすいように進めています。

福利厚生

カフェテリアプラン

Aパターン 寮・住宅

Bパターン 保険料補助

Cパターン 健康維持・育児・介護

自動車関係費·自己啓発

リフレッシュ・社会貢献活動等

基礎部分

食堂·体育文化施設 財形貯蓄·持5株会 通勤交通費



効率的な委員会の運営と 年休取得の促進

C社(特別養護老人ホーム 従業員約80名)

1. 導入時期

平成18年4月~ 平成22年4月~ 年次有給休暇の取得の取り組み 委員会にかかる時間短縮

2. きっかけ

<委員会にかかる時間短縮>

平成6年の開所当時から従業員がサービスの 向上や業務の効率化のため、自発的に立ち上げ た委員会が現在では14設置されています。

正規の従業員は何らかの委員会に所属する ことになります。様々な工夫や技術の向上の方 法などを話し合う、まさに現場の従業員ならで はの会議です。ここで決まったことは、各フロ ア会議などで非正規の従業員にも周知していま す。意欲のある従業員の活動とはいえ、委員会 の数が多いことが、残業の原因のひとつとなっ ていました。

そこで、平成22年4月から委員会の開催時間を1時間以内と制限し、効率的な運営を進める取り組みを始めました。

また、平成22年11月から内容が関連しているものについては、合同で開催するなどの改善を行っています。



3. 取り組みの工夫

<委員会にかかる時間短縮>

委員会は1時間という限られた時間の会議となるので、事前に作成したレジュメやアンケートを配付しておくなど、中身を濃くするようにしました。

また、1時間の時間制限が従業員の委員会に費やす意識を変えることになり、内容がより充実したものとなってきました。

各委員会の目標をしっかり決め、取り組んで検証すること、それが今年の目標であり、今後の成果に期待をしています。

<年次有給休暇の取得の取り組み>

特別養護老人ホームは、三交替制でローテーションを組むため、年次有給休暇を取得したい時でも、休みが取りにくいということがあります。従業員にリフレッシュするためのアンケートをとり、旅行であれば、行きたい場所、また、外泊できない従業員には、日帰りのグルメツアーなどの企画を提案します。参加は自由です。

この旅行などが、年次有給休暇の取得促進とコミュニケーションに一役買っています。業種の特性上、どうしても従業員のすれ違いの多い職場ですが、旅行を通じて従業員同士の良好な人間関係ができることから、急な休みが必要な場合などに、お互いに出勤日を交替したり、年次有給休暇を取得し易い、柔軟な勤務体制となって効果が出ています。

施設側としても事前に従業員の予定が把握でき、勤務ローテーションの準備ができます。また、 誕生日に年次有給休暇を取得するようにしていますが、これも事前に段取りが組めます。

4. 今後に向けて

内容が重複している委員会については、統合整理をして、開催される委員会の種類を減らすことが、これからの課題です。



年次有給休暇(その2)

年次有給休暇の取得時季

年次有給休暇の取得時季については、労働者に時季指定権があります。

なお、指定時季が事業の正常な運営を妨げるような場合は、会社に休暇時季の変更権が認められています。(「事業の正常な運営を妨げる」とは、年度末の業務繁忙期などに多数の労働者の請求が集中したため全員に休暇を付与しがたいような場合などに限られます)。

年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の計画的付与は、労使協定で年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合で、年次有給休暇のうち5日を超える部分(繰越し分を含みます)に限ります。

付与方法としては、例えば事業場全体の休業による一斉付与、班別の交替制付与、年休計画表による個人別付与などが考えられます。

時間単位年休

過半数組合、それがない場合は過半数代表者との間で労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で 年次有給休暇を与えることができます。

労使協定で定める事項

- ①時間単位年休の対象労働者の範囲
- ②時間単位年休の日数
- ③時間単位年休の1日の時間数
- ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数



㈱ジェータックス(トヨタ車の内外装用品の企画・開発・販売 従業員約200名)

1. 導入時期

平成21年4月~育児・介護に係る短時間勤務制度平成22年1月~年次有給休暇の繰り越しの延長(3年)



2. 制度の内容

<短時間勤務制度>

育児・介護が必要な従業員に対し、「特別フレックスタイム制度」と称し、標準となる1日の 労働時間を5時間とした短時間勤務制度を導入しました。昼休みをはさんで前後2時間合計4 時間をコアタイムとしています。また、1日の最長勤務時間を8時間とし、業務の繁閑及びプライベート等、本人の都合によりフレキシブルに勤務できるようにしました。

<年次有給休暇の繰り越し>

年次有給休暇の繰り越しを2年から3年に延長しました。

3. きっかけ

<短時間勤務制度>

従来から育児・介護休業制度はありましたが、復職後の短時間勤務制度はありませんでした。 そのため、育児・介護をしながら働くことに対する不安は、従業員のモチベーションの低下に つながりかねませんでした。同社としては、従業員が個人の持つ能力を十分発揮できる職場環 境の提供が最も大切と考え、私生活の不安を少しでも軽減し、安心して仕事に打ち込めるよう、 短時間勤務制度の充実を図り、社長の「従業員を最も大事にする会社にしたい」との思いを反 映しました。

<年次有給休暇の繰り越し>

従業員が就業時間中にその能力をフルに発揮するためには、心身の疲れを持ち越さないことも必要であり、そのために年次有給休暇の積極的取得を進めています。ところが、同社は入社間もない従業員が多く、年次有給休暇の年間付与日数が少ないため、自身の傷病・家族の看護等のためのストックを確保しながら、かつ、計画的にリフレッシュする休暇を取得しやすくしたいとの思いがありました。

4. 具体的な取り組み

<短時間勤務制度>

この育児・介護の短時間勤務制度には、本社視点だけではなく、現場の視点が重要と考え、本社と事業所の総務部員で検討・立案にあたりました。育児・介護は日々変化がつきものであり、この変化に対応するために、始業・終業時刻や1日の勤務時間に拘束されては、せっかくの短時間制度のうれしさも半減してしまうため、出退勤の時間を個人に委ねるフレックスタイム制としました。最終的には、男性・女性からの意見の集約と他社事例を参考にしながら検討を重ね、時間をかけて決定しました。

<年次有給休暇の繰り越し>

従業員からの「年次有給休暇が少ない」との意見と、前述の「3. きっかけ」に記した内容により、1年しか繰り越しできなかった現状から2年繰り越し(3年分ストック)できるように変更しました。一方、単なる年次有給休暇の繰越の延長だけではなく、年休を取得しやすい職場環境の整備も必要であり、職場内で業務の複数担当(多能工)化を促進し、マニュアルの整備・業務の標準化等をも積極的に進めています。

5. 今後に向けて

<短時間勤務制度>

今後制度を取得した従業員の感想・要望や周りの意見をフォローし、制度の更なる充実を図るとともに、 男性従業員の活用をも期待しています。



× 72#12FTPCLZX

フレックスタイム制 (労働基準法第32条の3)

フレックスタイム制とは、1か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、 労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働く制度です。

◆フレックスタイム制を採用するには、

①就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを規定すること ②労使協定において、対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間、標準となる1日の労働時間などを定めること

が必要です。

コミュニケーションで働きやすい職場へ

東海廣告株式会社(広告印刷業 従業員約100名)

1. 導入時期

平成の初め頃~現在 毎年11月に全従業員揃っての食事会と

5年に一度の海外旅行

平成21年4月~ 平成22年3月誕生会

平成22年4月~ 干支会



2. きっかけ

明治35年に創業して、その頃会社と従業員は家族のように何でも話し合い、また、利益が上がればそれは、従業員のおかげという思いで、すべて還元してきました。

そのような社風が代々伝わり、現在4代目の社長にも受け継がれています。

3. 具体的な取り組み

平成23年4月から101人以上の事業所で提出が義務付けられる一般事業主行動計画を平成22年3月に策定し、ワーク・ライフ・バランスの推進も兼ねる目標にしようと考え、以下の目標を定め、取り組むことにしました。

- 目標1. 子供の出生時に3日間の父親が取得できる公休制度を導入。
- 目標2. 所定外労働を削減するため、週1日ノー残業デーを設定、実施する。
- 目標3. 年次有給休暇の取得日数を、最低1人あたり年間5日以上とする。
- 目標4. 地域の若者のインターンシップの受け入れを行う。

4. 取り組みの工夫

創業以来続けていた春の日帰り旅行と秋の一泊旅行を、平成初めころに年1回の全従業員揃っての食事会と5年に1度の海外旅行に変えました。

まずは、何をするにも、従業員とのコミュニケーションを図ることが大事と考え、いろんな機会を捉え、会社の上層部と直接話す機会を設けようと考えました。

そこで、平成21年4月からの1年間、毎月その月の誕生日の従業員と社長、専務、総務部長が、終業後の会議室で、仕出し弁当を食べながら、話し合いをしてみました。17:00から2時間程度と思っていたのですが、話が白熱し思ったより時間がかかってしまう事もありました。

そして、誕生会ということですと毎回同じメンバーになってしまうという事から、平成22年度は干支会とし、月ごとに同じ干支の人と上層部(例えば、9月は酉年生まれの人という具合)で、話し合いの機会を設けています。

5. 取り組みのために工夫したこと

本社と工場にコミュニケーションボックスを設置し、いつでも会社に意見、質問などが出来るようにしています。そのボックスを月に1回開かれる安全衛生委員会の場で審議し、その結果及び回答を全員がパソコンで確認できるようにしています。

6. 1年に5日分の年次有給休暇の計画的付与の取り組み・ 出生時の特別休暇についての取り組み



年次有給休暇の計画的付与として、少なくとも1年に5日分は年次有給休暇を取得するようにという取り組みを始めました。この日は全従業員が休み、会社は閉まっているという一斉付与方式です。

また、「目標 1. 子供の出生時に3日間の父親が取得できる公休制度を導入」については、従業員で、秋に子供が生まれる父親がいるので、その時が初取得となりました。

7. インターンシップ制度

平成21年は中学生を1週間、高校生を2日間、 夏休みに受け入れました。平成22年は中学校と同 社の希望の日程が合わなかったため、残念ながら中 学生は受け入れることができませんでしたが、高校 生は2日間受け入れました。

インターンシップで来た皆さんには、「挨拶はきちんとすること。」を、まず話します。これは、社会人となり、どこの会社に就職しても、コミュニケーションを取るためには一番必要な事だからです。



8. これからの課題

時間外労働を減らしたいと考えていますが、終電が終わったあとに、広告を駅や電車の中に 設置するなどの仕事もあり、なかなか全社揃ってノー残業デーを取得する事が出来ません。その ため、各部署に分けてノー残業デーを実施出来ないかを模索中です。



働きながら育児ができる環境の整備

中部国際空港旅客サービス株式会社(中部国際空港の利用者への案内業務、保険の販売、商業店舗の運営 業務従業員約600名)

1. 導入時期

平成17年3月~ 平成19年~ 所定外労働の削減 保育園の設置



2. 制度の内容

<セントレア保育園の概要>

親会社を運営の主体として、保育専門業者に委託

利用対象者	①空港内勤務者で一定の条件の者・セントレアグループ・親会 社と保育園利用に関し法人契約を締結している企業 ②原則…配偶者が常態として養育できない事
定員	20名
対象年齢	生後 57 日~未就学児
開園日	1年 (365日)
開園時間	7:00~22:00

原則月極保育 但し、月極保育に余裕がある場合は、一時預かりも可

<所定外労働の削減>

同社は、「会社の命令」が無いと、所定外労働は出来ないことになっています。シフト勤務のため原則所定外労働はありませんが、やむを得ず所定外労働の必要がある場合は、「就業命令書」を所属長に提出して「承認」を得ることとしています。さらに、1か月を単位として総務部で必要な所定外労働か否かのチェックを入れて、管理のずさんな部署には注意をして、所定外労働時間管理を徹底することに努めています。





<短時間勤務制度>

1歳以上で育児休業終了後から、3歳未満までの子を持つ従業員に対して「短時間勤務制度」を実施しています。同社ではシフト勤務制を採用しており、所定労働時間は6:15~22:15の中での7時間45分となっていますが、「短時間勤務制度」を利用することにより勤務時間を2時間短縮し、5時間45分の所定労働時間としています。

また、「1歳以上から3歳未満の子」の場合は、本来、無給分である1時間の休憩を有給としています。保育園の子供と昼食をとったり、夜泣きで眠れなかったりして、疲れた体を休めたりすることができます。

これは賃金が減ってしまう事を心配すること無く、「短時間勤務制度」を利用し、仕事にも育児にも力を発揮してもらうため、支給する事にしました。

3. きっかけ

同社の従業員の8割~9割が独身女性です。今後、結婚、 そして出産、育児をする従業員が増えてくることが予想され、 結婚しても仕事を続けられることが会社、従業員の双方に 取っても良いことであると考えました。



4. 取り組みの効果

同社においては、「セントレア保育園」の利用者が開設以来、延べ10名となっています。今回、2回目の保育園の利用者が出ており、評判も良いようで、効果も充分出ているようです。育児休業終了後、退職者はなく100%の復職率となっています。同社では、保育園の利用だけでなく「短時間勤務制度」など、働きながら育児ができる職場環境の整備に心掛けていることの結果であると考えています。





会社が行う介護資金貸付制度

光生アルミニューム工業株式会社 (アルミホイール他製造 従業員約400名)

1. 導入時期

平成19年4月1日~



2. 制度の内容

<介護資金貸付制度>

要介護の家族を持つ従業員が、介護のために居宅介護福祉用具購入および居宅介護住宅への改築を行う場合を対象とする。

対象となる従業員

- ア 入社後3年以上経過していること。
- イ 勤務状況が良好であり、かつ57歳未満であること。
- ウ 部課長が承認した者で、要介護認定において要支援、要介護の認定が 証明できること。
- エ 貸付最高限度額は、在籍年数に応じて増えるようになっている。
- オ 返済期間は3年間とし、その間は無利子とする。

3. 導入のきっかけ



従業員から「家族が要介護状態になり資金が必要なので貸して欲しい」と相談を受けました。そこで、もともとあった「車両購入貸付制度」を原型として、新たに「介護資金貸付制度」をつくりました。この制度は従業員の経済的な負担が軽減されるよう、他から借りるより有利な様に、3年間は無利子としていますので、住宅の改築などで利用することが出来ます。

4. 取り組みの効果



「介護資金貸付制度」により、改築した従業員は親を在職しながら自宅で、無事介護し最期まで見送ることが出来て喜んでいます。この制度がなければ仕事と介護の両立は難しかったかもしれません。会社としては、折角入社して頂いた従業員なのですから「辞めて欲しくない」と考えています。そこで、会社が相談に乗り個々の事情に応じた対応をすることに心掛けています。何かあったら、「会社に相談してみよう」と従業員が会社を頼りにし、会社はその都度親身になり柔軟な制度を検討する姿勢を持つことで、お互いの信頼関係が出来ていると考えています。

平成22年6月30日に育児·介護休業法が改正され、現在では1日6時間の短時間勤務制度の制定は義務となりました。同社では法律改正に先駆け、短時間勤務が必要な従業員が現れた平成17年に制定しました。期間は小学校就学までです。

この様に、必要な時に必要な制度をつくることにしています。会社は、個々の従業員の問題を 誰にでも起こり得ることとして受け止めており、根底には従業員を大切にする「社風」があります。

×,72df2f2f2x

仕事と家庭との両立支援を強化 育児・介護休業法改正!

平成 21 年の第 171 回通常国会において、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(育児・介護休業法)の改正法が成立し、平成 21 年7月1日に公布されました。

今回の改正では、少子化の流れを変え、男女ともに子育て·介護しながら働き続けられる環境を整備することを目的として、仕事と家庭との両立支援措置をより一層充実させたものです。

(平成22年6月30日施行)

Point 1 子育で期間中の働き方の見直し

◆短時間勤務制度と所定外労働の免除の義務化(100人以下の中小企業は平成24年7月1日から適用)

改正前

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働免除制度などから1つ選択して制度を設けなければならない。



改正後

□ 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けなければならない。



② 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者から請求があった場合は、所定外労働を免除しなければならない。

◆子の看護休暇制度の拡充

改正前

病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇として、 労働者1人当たり年5 日取得できる。



改正後

看護休暇の取得可能日数は、

看護休暇は、子どものけがや病気のほかに、 予防接種や健康診断を受けさせる場合にも 認められます。



プロジェクト終了時の長期休暇の付与と育児労働者の短時間勤務制度の導入

ネットフォース(株) (IT に関するコンサルティング、企画、開発、運用 従業員約95名)

1. 導入時期

開設当初から 平成 1 7年頃~ プロジェクト終了時の長期休暇 育児労働者の短時間勤務制度の導入

2. きっかけ

<プロジェクト終了時の長期休暇の付与>

サービス業のため、お客様主導になることや他企業との共同事業では、他社のスタッフとの人間関係や、プロジェクトでは長いものでは2年という期間のものもあり、その間はどうしても休みが取得しづらい、時間外労働も増えてしまうといった問題点がありました。



<短時間勤務制度>

女性の技術者にも、折角技術者として育てたのだからもっと働いてもらいたいので、育児や 介護などの家庭の都合で退職してしまうのは非常に惜しいと考えました。

3. 取り組み

<プロジェクト終了時の長期休暇の付与>

プロジェクト終了後に、本人の希望があれば、10日~1か月まとめて年休を与えています。 なかなか年休を消化しきれない従業員にとっては、周囲に気兼ねなく利用できる制度だと考えています。

<短時間勤務制度>

育児休業を終了した従業員に対して、子供の保育園などの送迎が必要な為に労働時間の4時間短縮制度を実施しています。これは、従業員の希望により規定を整備しました。



4. 取り組みの効果



<プロジェクト終了時の長期休暇の付与>

長期プロジェクトは勤務形態が不規則になり、家族とのコミュニケーションも図れないうえ精神的にも負担を覚えることがありますが、プロジェクト終了後のまとまった休暇を励みに努力している従業員を見ていると、家庭での役割、仕事上での役割を上手く果たしていると感じています。

<短時間勤務制度>

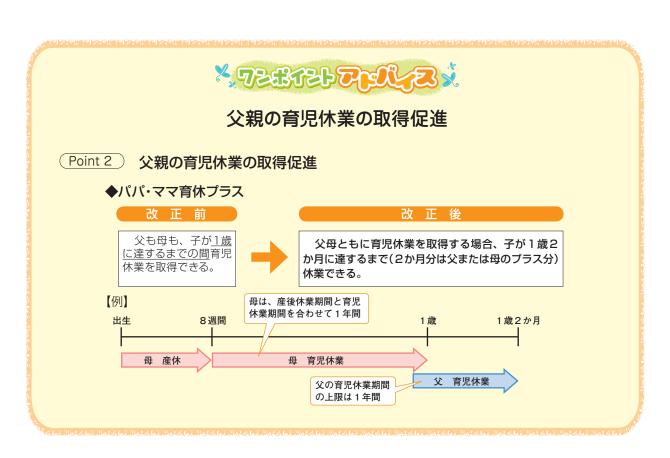
本社で初めて短時間勤務制度を利用した女性従業員は、夫の転勤に伴い地方に引っ越しましたが、同社の地方の開発センターにて引き続き勤務をしています。

技術の伝承は短期間で出来るものではないので、女性にも仕事と生活の調和を考慮し永く勤務出来る職場環境は益々必要だと感じています。

また在宅での仕事で、協力をお願い出来る様にと考えています。

5. 今後の目標

短時間勤務制度を利用する従業員は少ないですが、個別に事情を聞き安心して勤務できる職場環境の整備を実現していきたいと思います。



「労働時間等見直しガイドライシ」は、 仕事と生活の調和の実現を目指して、 労働時間等の見直しを推進するものです。

● 基本的な考え方 ●

- 労働時間等の設定の改善を含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
- 少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、 我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、
- 企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・ 育成・定着の可能性を高めるものです。
- 労働時間等の設定の改善を図ることは、労働者にとって好ましいのみならず
 企業活動の担い手である労働者が心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に
 発揮できるようにし、企業経営の効率化と活性化、国民経済の健全な発展にも
 資するものであり、
 - 企業にとっては、「コスト」としてではなく、「明日への 投資」として積極的にとらえていく必要があります。
- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努める ことが重要です。
- 平成22年6月に改定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に おいて定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事 と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要です。

《社会全体として達成することを目指す2020年(平成32年)の数値目標》

○ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

52.1% (H21) → 全ての企業で実施

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 10.0% (H20) → 5割減
- 年次有給休暇取得率 47.4% (H20) → 70% など



仕事と生活の 調和を 図りましょう!

なぜ、今ワーク・ライフ・バラシス

~「労働時間設定改善コシサルタシト」のご案内~

☆「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」について考えてみましょう

仕事と生活の調和については、平成19年12月にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議にお いて、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章 | 及び「仕事と生活の調和推進のための行 動指針」が策定され、労使を始め国民が積極的に取り組むことや国や地方公共団体が支援することな どにより、社会全体の運動として広げることとしています。



☆「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)とは

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の 労働時間等に関する事項について、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応し たものへ改善することが重要です。

「労働時間等見直しガイドライン」は、労使における労働時間等の見直しに関する取組を一層推進す るためのものです。

トップのリーダーシップ・宣言 学 労働時間等の設定・業務の見直し 職場風土改革・意識改革

仕事と生活の調和の実現をめざして

生産性の向上・明日への投資 一 有能な人材の確保・育成・定着

☆「労働時間設定改善コンサルタント」がお手伝いします

愛知労働局では、労働時間等の見直しにかかる相談や助言を行うため、専門的な知識と豊富な経験 を有する労働時間設定改善コンサルタントを設置しております。

労働時間設定改善コンサルタントは、資料提供、事業場への個別訪問(※)のほか、研修会の講師な ども行っております。(無料です)

お問い合わせ 申し込み先

愛知労働局 労働時間課 労働時間設定改善コンサルタント まで

〒460-8507 名古屋市中区三の丸二丁目5番1号 名古屋合同庁舎2号館

TEL:052-972-0254 FAX:052-972-1888

申込書: 愛知労働局ホームページ → 事業主の皆様へ



平成23年3月

仕事と生活の調和事例集

愛知労働局 (労働時間課)

〒460-8507 名古屋市中区三の丸二丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館2階

TEL.052-972-0254 FAX.052-972-1888