

好事例集

事例
1

～育児や介護と仕事の両立が当たり前の職場風土づくり～

医療、福祉業 労働者数162人

取組経緯

優秀な人材の確保と育成を図るために、「ワーク・ライフ・バランス重視の職場」であることが最重要と考え、「育児や介護と仕事の両立が当たり前の職場風土・働き続けられる職場」を目指して取り組んでいる。

職員の満足度の向上は、より良質な医療サービスを提供できることとなり、患者の満足度につながると考えている。

取組内容

各種制度や施設の充実

育児休業制度

子どもが3歳になるまでに3回取得でき、育児休業期間は無給であるが、積立失効年休がある職員は、1年間に5日を限度に有給とすることができます。

職場復帰講習プログラム

育児休業後、スムーズに職場復帰ができ、また、休業中の能力の維持・向上のため、休業中・復帰後に講習を行っている。

院内託児施設

小学校入学前までの子どもを対象に夜間保育を行っている。

保育料は、第2子は第1子の半額、第3子は無料としている。

制度を利用しやすい環境づくりを推進

職員の意識やニーズ等を「アンケート」により把握し、「両立応援ガイドブック」の作成・配布、「両立支援相談窓口」の設置や、「育児参加計画書」を基にした職員と所属長の面談の実施など、安心して子育てが行えるよう支援している。

年次有給休暇の取得促進

ポスターによる呼びかけとともに、管理者や職員を対象とする会議において、年次有給休暇の活用の意義など説明し、取得促進を図っている。

取組結果

取組を進める中で、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、平成18年10月1日から平成20年9月30日の2年間に、女性は出産者の10人全員が、男性は2人が育児休業を利用し、次世代認定マーク「くるみん」を取得した。

院内報等において取組や認定マークを紹介することにより、病院内外にワーク・ライフ・バランスを重視した人材育成を図っている職場であることをアピールできた。

事例 2

「残業チェックシート」で 時間外労働を削減

販売業 労働者数160人（男140人、女20人）

取組経緯

長時間労働者の健康診断を実施した結果、治療を要する労働者が多く認められたことから、この点の改善も含めて、健康管理の観点を踏まえた活力に満ち溢れた魅力ある職場づくりと優秀な人材確保を図るため、勤務時間短縮方策を推進することにした。

取組内容

①計画的な年次有給休暇付与とノーアクションデーの実施

各役員及び部署の責任者に対して社長名の文書を発出し、計画的な年次有給休暇の付与と毎週水曜日のノーアクションデー設定による勤務時間の短縮に取り組んでいる。

②長時間労働の防止と健康確保

時間外労働が月45時間以上となった労働者に日頃の勤務時間の活用、仕事への姿勢についてチェックする「残業削減チェックシート」を作成させ、これに対し所属長が回答を記載することで上司と部下のコミュニケーションを促進し残業削減につなげている。このシートは地区責任者を介して管理本部に提出させている。

時間外労働が80時間以上となった労働者に対しては、産業医によるカウンセリング及び健康診断を義務付け、実施結果は「高時間外勤務者健康指導管理表（オリジナル様式）」に記載して管理している。

取組結果

管理部門での業務効率化による時間外労働削減効果が大きかったが、現業部門では急な注文（緊急修理など）への対応があり、それほどの効果が出ていない。

長時間労働者に対する産業医による面接指導により、過重労働による健康障害やメンタルヘルスなどに対する本人の気づきのきっかけとなっており、長時間労働削減への意識高揚効果が大きい。産業医との綿密な打合せを行っている。



事例 3

仕事と生活の調和のための 職場環境整備

食料品製造・販売業 労働者数105人（男21人、女84人）

取組経緯

会社を設立した当初より、やる気のある従業員に長く勤めてもらうことが企業の発展につながり、そのためには職場環境の整備が必要であるという基本的考え方から取組を行っている。

また、女性従業員の比率が約8割であり、仕事と家庭の両立ができないと勤め続けることが困難となることから、多様な事情が変化する中で従業員がその能力を十分発揮でき、働きやすい環境をつくることに取り組んでいる。

取組内容

①多能工化の推進による年次有給休暇の取得促進

従業員の配置を固定化せず、多くの部署を経験させることにより、多能工化を推進している。

このため、業務量等に応じたチーム編成が可能となり、年次有給休暇取得者の代替要員の確保にもつながり、年次有給休暇の取得率が71.4%となっている。

②リフレッシュ休暇制度

従来より、社員・パートタイマーにかかわらず全従業員に対し、リフレッシュのために、勤続10年で5日間、勤続20年で10日間の特別有給休暇を与えていた。

③ノー残業デーの設定

同社の繁忙期は、3、4、7、8、11、12月で労働時間制度として1年単位の変形労働時間制を導入しているが、毎週土曜日を「ノー残業デー」として設定し、朝礼や社内掲示板等を活用し周知・啓発するとともに、土曜日は極力、残業を行わないよう生産計画の策定に際し、配慮している。

④子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度の創設

平成18年2月に子どもの出生時に父親が取得できる特別有給休暇制度(3日)を導入し、社長から全体朝礼で新しい休暇制度について説明があり、上司の勧めもあり男性社員1人が利用している。

⑤子どもの成長などに合わせた雇用形態の変更

同社には、月給制正社員(幹部候補として営業や企画、総務部門に配属され、職務遂行に当っては部下の指導、マネジメントが求められる月給制の正社員)、時給制正社員(時給制で、主に工場で働くフルタイム勤務の正社員)、パートタイマー(主に工場で勤務する短時間労働者)がいるが、本人の希望があれば、育児・介護等の家庭の事情に合わせて、いつでも時給制正社員とパートタイマー間での転換が可能である。

また、部門長の推薦等の条件がそろえば、時給制正社員から月給制正社員への転換も可能である。



事例 4

両立支援で「3K職場」を 労・使と家族の「3恵職場」へ

建設塗装業 労働者数21人（男16人、女5人）

取組経緯

以下のような問題意識から両立支援をはじめとする各種の取組に着手。

- ①優秀な技能士が定年(60歳)を迎えるなか、若年者が定着しない。
- ②見込みのある若年者に対して基本賃金以外で配慮できないか(高齢者の不公平感に配慮)。
- ③若年者や熟練工の生活にゆとり・満足感を与えられないか。

取組内容

①育児・介護休暇制度

期間雇用者も含めたすべての労働者を対象とともに、代替要員を事前に採用・配置するなど、休業予定者が安心して制度を利用できるよう配慮している。平成18年度に初の育児休業取得者(女性)が出た後、現在までに男性の取得者も1人出ている。

②育児に要する経費の援助、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

短時間勤務等の措置に関する取組として「時差出勤制度」と「サービス費用補助制度」を設けている。特に、育児のための措置については、いずれも小学校の始期に達するまでを対象期間としている。また、「育児短時間勤務制度」(所定労働時間を最長1時間30分短縮する制度)や「介護短時間勤務制度」(週に1日程度勤務しない日を選択できる制度)など労働者のニーズに合わせた措置を臨機応変に講じている。

③年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりの一環として、社内全体会議における説明の実施、有給休暇の趣旨・目的をまとめた資料の回覧(社内報)等により周知徹底を図るとともに、年間有給休暇計画表を作成・配布している。

④子どもの看護のための有給休暇

平成18年4月より、「看護休暇制度」(子1人につき年間5日間の有給休暇を取得できる制度)の対象となる子どもの範囲を高校終期まで拡大し、制度の拡充を行うとともに、時間単位での取得を可能としている。

取組結果

従業員約20人と規模の小さい事業場ではあるが、両立支援への積極的な取組が社員との信頼関係や人材確保、企業経営の向上につながるとの理念と事業主の強いリーダーシップのもと、種々の取組を推進した結果、

- ①若手社員を中心に仕事と生活のバランスを保ちながら働くことのできる職場環境の実現及び社員の定着率の上昇、結婚や出産(配偶者を含む)の増加
- ②社員の定着率と既に導入している65歳までの再雇用制度との相乗効果による高齢技術者から若年技術者への技術伝承の促進を通じた職場の活性化等の成果が得られている。

事例 5

積極的な育児支援

製造業 労働者数30人（男15人、女15人）

取組経緯

育てた労働者に育児や介護で退社されるのは会社の損失であり、労働者の能力を十分に発揮できるようにすることは会社の責務である。

取組内容

①育児休業制度

休業期間は子の3歳の誕生日の前日までに拡充している。

②介護休業制度

休業期間は93日であるが、取得回数には制限を設けていない。

③妊婦特別有給制度

妊娠の通院時間について5日間(40時間)の有給休暇を与えている。

④配偶者特別有給制度

配偶者が出産する男性労働者に、出産時2日及び妊娠中より子1人について5日(40時間)の有給休暇を与えている。

⑤看護休暇制度

子どもの健診及び予防接種、家族の病気の時に利用できる。

0歳～小学校就学前(子1人あたり5日(40時間))

小学校～高校卒業前(労働者1人について年3日(24時間))

取組結果

平成13年度以降、上記制度中、育児休業制度は、女性100%、男性40%の利用率、その他の制度は100%の利用率となっている。

男性の育児休業取得のメリットは、①業務を見直す機会、②若手人材育成のチャンス、③管理職になるための経験、④効率的な仕事への意識付け、⑤安定した家庭をつくる第一歩であること。

欠員は、多能工化によってカバーしている。また、不公平感をなくすため育児と介護をセットにしている。

“わーい”今日は、
パパもママも
一緒になんだよ！



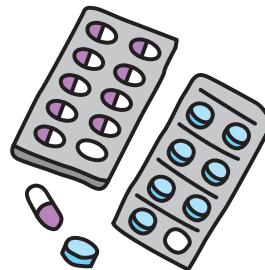
事例 6

労働時間制度の見直し

医療保健業 労働者数5人（男2人、女3人）

取組経緯

従業員が10人未満の事業場であり、従来は就業規則が作成されていなかった。賃金や労働時間の管理等の点で使用者と従業員との間で明確な基準が共有されず、結果として、従業員の定着率が悪いなど、労務管理上において種々の問題が生じていた。



取組内容等

就業規則を整備し、賃金、労働時間等の労働条件を明確にし、従業員が安心して働くことができる職場環境を整えることとした。職場環境の整備の中で重点として取り上げたのは以下の2項目である。

①年次有給休暇の取得促進

事業場が週6日の営業となっていて、従業員がローテーションを組んで仕事を分担しなければならず、有給休暇を取得すると、他の従業員にそのしわ寄せが及ぶという事情から、有給休暇の取得が進まない状況が続いていた。従業員が心身共に充実した環境で仕事を進めていくことが事業の生産性を高め、賃金等の労働条件の改善につながるとの認識から、次の取組を行った。

■年次有給休暇の計画的付与

労使協定の中で4月～9月を前期、10月～翌3月を後期とし、前・後期にそれぞれ3日間を付与し、年間合計6日間の有給休暇の取得を義務付けることとした。

②出退勤管理の適正化

従来は、出勤簿で出退勤管理を行っていたが、始業時間・終業時間及び休憩時間の把握があいまいとなっていた。理由のない遅刻や早退をなくし、勤務時間のメリハリをつけることで効率的な仕事が可能となる。そこで、タイム

レコーダーを導入し、従業員が自主的にタイムレコーダーで出退勤管理を行うこととした。不必要的時間外労働やいわゆるサービス残業を防止し、就業時間内に仕事を終えるという意識が、事業場の生産性の向上に資すると考えている。



事例 7

育児支援で働きやすく

販売業 労働者数 34人(男13人、女21人)

取組経緯

従来から、父子家庭・母子家庭の労働者がいたが、非常に優秀な人材でありながら、労働時間等の制約から退職に至ったことがある。事業場としてもそのような人材が、安心して働ける職場づくりを進める必要を感じていた。

取組内容

- ①事業場近くの保育園と提携し、労働者の希望により、7時から20時までの延長保育を依頼した。また、その保育園の利用者に対し、事業場からも若干の助成をしている。
- ②所定休日は、原則として必ず休んでもらい、家族との団らん、心身のリフレッシュ及び趣味の充実等に充ててもらうこととした。
- ③労働者の希望により、時差出勤制度を導入した。
- ④年間3日間までの有給の参観日休暇を設けた。

取組結果

幼い子供を抱えた労働者に職場を提供することができ、事業主としても喜びを感じている。当該労働者だけではなく、職場全体に心暖かい雰囲気が広がっている。営利を目的に取り組んだものではなかったが、取引先にも情報が流れ、好印象を与えている。

現在、事業場近くの保育園利用者は7人、時差出勤制度利用者は5人である。

