

□参考:愛媛の労使を取り巻く現状(抜粋)

1. 労働時間について

- ①年間の総実労働時間が、継続的に全国平均値を上回っている。
- ②産業別では、製造業における造船業、及び運輸業の長時間化が著しく、金融・保険業や医療・福祉業も長時間化の傾向が認められる。
- ③平成19年の調査において、週60時間以上の労働に従事する労働者が9.7%(約4万3千人)いる。

2. 年次有給休暇について

全国の年次有給休暇取得率(注:愛媛の数値はなし)は、平成4、5年の56.1%をピークに減少を続け、平成12年以降継続して50%を下回る数値で推移している(平成19年調査:47.7%)。

3. 少子化と育児休業取得について

合計特殊出生率について、昭和50年の1.97から急速に少子化が進行し、平成19年には1.40に減少している。また、平成18年調査で、女性労働者の育児休業取得率が75.7%であるのに対し、男性労働者は2%に留まっている。

4. 介護・看護への従事について

平成18年調査で、介護・看護に費やす時間が全国で1位となっている。また、介護保険に係る「要支援」から「要介護5」までの認定割合は全国で4番目に多く、「要介護」以上が占める割合についても他県に比べて大きくなっている。


5. 労働者の意識について

- ①全国調査において、6割を超える労働者は年次有給休暇の取得に「ためらい」を感じている。
- ②全国調査において、男性労働者の3割以上が育児休暇あるいは育児のための短時間勤務制度を利用したいと思っている。

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン

Change! JPN 

 厚生労働省

〈事務局〉愛媛県松山市若草町4-3
愛媛労働局
連絡先: ☎089-935-5203(監督課)

トップの **愛** が会社をかえる! 進めようワーク・ライフ・バランス

えひめにおけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた提言



平成21年2月

えひめ仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進会議

平成20年7月に、愛媛におけるワーク・ライフ・バランス実現の気運の醸成を図るため、労使・学識経験者・愛媛県から委員を選出して「えひめ仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進会議」を愛媛労働局に設置いたしました。

今般、当該会議において、愛媛におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた労使の望ましい取組のあり方を取りまとめた「えひめにおけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた提言」を策定したところです。

愛媛の労使をはじめ、地方公共団体や国の機関、県民におかれては、本提言に基づき、ワーク・ライフ・バランス実現への理解促進と積極的な取組を行っていただきたい。

「提言」の本文及び関係資料等の入手については、
愛媛労働局ホームページ(<http://www.e-roudou.go.jp/>)にアクセスをお願いします。

■ ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す全ての企業における共通の取組

〈制度等の見直し〉

- ①労働者に対して、自社のワーク・ライフ・バランスに係る制度の内容や制度を利用する際の申請等窓口の周知を徹底する。
- ②就業規則や労使協定などにより、労使がワーク・ライフ・バランスについて話し合う場の設置を明文化しておく。
- ③労働者のニーズ調査を行い、労働者が使いやすい制度を整備する。

〈意識醸成のために〉

- ①企業トップが、自社のワーク・ライフ・バランス取組に係る考え方や方針を表明し、労働者にも周知するなど、企業内の意識醸成を図る。
- ②企業トップや管理者等にワーク・ライフ・バランスに係る支援制度の対象者がいる場合、率先して活用するなど、企業内に制度を使いやすくする雰囲気を作り出す。
- ③上司が部下に対して、ワーク・ライフ・バランスに係る制度の積極的利用を呼びかける。

えひめにおけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた 最優先課題・取組目標・取組のポイント

1 総実労働時間の短縮

- ①所定外労働時間の縮減
- ②年次有給休暇の取得促進

目標

- 1 各事業場において、年間総実労働時間数を平成24年3月までに現状値から5%以上縮減する。
- 2 各事業場において、法定の年次有給休暇に係る取得率を平成24年3月までに現状値から10%以上上げる。

●中小企業における取組:

<制度等の見直し>

- ①定期的にノー残業デー、家族サービスデー、一斉消灯日などを設定する。
- ②業種、業態などを考慮して、自社に適した変形労働時間制度の導入を検討する。
- ③打合せや会議はあらかじめ終了時間を明確にしておき、所定外労働時間での開催はしない。
- ④半日単位の有給休暇取得制度を導入し、柔軟な取得が可能な状態にしておく。
- ⑤お盆、年末年始、地元の祭事に併せて年次有給休暇の計画的付与を行う。

<意識醸成のために>

- ①業務、作業指示を行う前に、仕事の実施時期や締切、優先度などを事業主と労働者で話し合っておく。
- ②日常的な業務で、不必要な作業等をさせていないか、していないかなどを、事業主と労働者で話し合う。
- ③あらかじめ、労働者にその年に取得することができる年次有給休暇日数を通知しておく。
- ④個人別の年次有給休暇取得計画表などを作成し、関係部署に周知しておく。

●大企業における取組:

<制度等の見直し>

- ①段階的な賃金の割増率制度を導入することで、所定外労働時間の長時間化の抑制を図る。
- ②さまざまな労働時間制度を導入し、労働者がライフサイクルや外的環境に応じてもっとも望ましい選択を行うことができるようにする。
- ③労働時間が長時間化している労働者のワークシェアリングを行う、再雇用制度の導入により技能が未熟な労働者へのOJT体制を確立するなどにより、業務に必要な人員の確保や技能等の維持・継承を図る。
- ④年次有給休暇取得のための手続きを簡略にする。
- ⑤管理者等を含めて労働者個人別に短期的な月ごとの年次有給休暇取得計画と長期的な連続休暇取得計画をそれぞれ立て、全員の完全取得が定着するまでの間、細かいフォローアップ体制を取る。
- ⑥年次有給休暇の最低連続取得日数を設定する。
- ⑦不足している人員の補充や業務の効率化などを行うなど、年次有給休暇の完全取得を前提とした組織・業務体制を確立する。

<意識醸成のために>

- ①労使間の話し合いの場において、継続的に労働時間の見直しや効率的な業務の進め方などについて検討する。
- ②CO2削減対策や仕事から完全に離れることを保証するための家庭での休憩時間の設定など、別視点からの取組と併せて、職場全体に所定外労働時間縮減のための気運を作る。
- ③相互支援担当者や年次有給休暇の完全取得を前提とした業務計画の策定などを行うなど、業務のフォローアップ体制を充実させることで、業務から離れる労働者の不安を払拭する。

2 男性労働者の育児休業取得促進

目標

各企業において、年間で1人以上の男性労働者に育児休業を取得させる。

●中小企業における取組:

<制度等の見直し>

- ①国や県、その他地方自治体などが行っている企業への支援制度を活用し、男性労働者の育児休業の取得促進を図る。
- ②子どもが生まれる際の父親休暇制度を導入する。
- ③短期間の分割の取得も可能にするなど、男性労働者が取得に前向きになるような柔軟な休業期間の設定を行う。
- ④職場復帰後の処遇等を明確にしておくことや育児休業中の支援体制を作る。
- ⑤次世代育成支援対策推進法に係る一般事業主行動計画の策定・届出が義務となっていない300人以下の企業においても、男性労働者の育児休業取得を目標の一つとして設定した計画を策定し、労働者への周知を図る。

<意識醸成のために>

- ①子どもが生まれる際の父親休暇の取得を促進し、職場全体に男性労働者が育児休業を取得しやすい雰囲気作りを行う。
- ②比較的周囲の理解が得られやすい妻の出産後8週間以内の短期の育児休業の取得を促進することにより、男性労働者が育児休業を取得する等、子育てに積極的に関わることに職場全体の理解を深めていく。

●大企業における取組:

<制度等の見直し>

- ①男性労働者が取得に前向きになるような柔軟な取得が可能となるよう、育児休業に係る制度を法律を上回るように整備、拡大する。
- ②有給の育児休業制度を導入する。
- ③業務に係る新規情報や会社情報の提供を行うなど、育児休業期間中の労働者と職場とのコミュニケーション体制を整備する。
- ④子どもが生まれる際の父親休暇制度を導入し、対象となる男性労働者全員の完全取得が定着するまでの間、細かいフォローアップ体制を取る。
- ⑤妻の出産した場合の届出を推奨し、上司、管理者等と話し合う場を設ける。

<意識醸成のために>

- ①育児休業中の待遇や職場復帰後の昇給その他労働条件に関する事項を十分に説明、周知し、業務から離れる男性労働者の不安を払拭する。
- ②比較的周囲の理解が得られやすい妻の出産後8週間以内の短期の育児休業の取得を促進することにより、男性労働者が育児休業を取得する等、子育てに積極的に関わることに職場全体の理解を深めていく。

3 家族介護・看護を必要とする労働者への支援制度の充実

●企業における取組:

<制度等の見直し>

- ①国や県、その他地方自治体などが行っている企業への支援制度を活用し、職場の介護等に係る支援制度を整備する。
- ②労働者が個別のニーズに沿って制度の利用ができるよう、時間単位で取得可能なこどもの看護休暇や法律を上回る介護休業期間、利用可能回数などを設定する。
- ③家族介護・看護に費やす時間の確保のため、短時間正社員制度の導入、ワークシェアリングの実施、あるいは在宅勤務、テレワークなど職場を離れた場所での就労を可能とする勤務制度を整備して、対象労働者が柔軟な働き方を選択できるようにする。

<意識醸成のために>

職場内で家族介護・看護に係る事例や保険制度、支援制度などに係る講習会を開催するなど、意識の醸成を図る。