

【平成20年度モデル事業実施企業取組】

～社員全員が仕事と生活のバランスを意識し、
持続可能な会社生活とイキイキとした企業風土を～ 【WLBスローガン】

1 会社概要

- ・事業場名 パナソニック四国エレクトロニクス株式会社
- ・所在地 東温市南方2131番地1
- ・従業員数 約3,000人（男性約2,100人 女性約900人）
- ・事業概要 電気機械器具製造業（ヘルスケア事業・デバイス事業・ビジュアル事業）
<http://panasonic.co.jp/psec/>

2 現状

(1) 制度の構築状況

- ・ワーク・ライフ・バランスの中心となる育児休業、介護休業制度は整備されており、休業期間などは法定を超える制度を構築している。
- ・育児・介護休業だけでなく、ワーク・ライフ・バランス関連の様々な諸制度（10年目毎に10日間を有給で与える節目休暇制度、配偶者出産・家族看護・学校行事等の事由によるファミリーサポート休暇制度（原則年5日を上限）等）を導入している。
- ・全体として年間総労働時間は短いですが、部門間の格差が見られる。
- ・パナソニックグループとして力をいれて推進している在宅勤務が、地域性もあり活用がすすんでいない。

(2) 制度浸透状況

- ・各種制度の社員の認識レベルを把握するため実施したアンケートによると、認識レベルは、制度間で大きなバラツキがあった。
- ・育児休業・介護休業制度自体は認識されているが、育児・介護期間中に活用できる勤務時間短縮制度、所定外労働時間を制限できる制度になどの認識率が非常に低くなっている。

3 アクションプログラム（平成20年度策定 3年間で次の取組を実施する）

(1) 多様な働き方を認める風土の醸成

目標：「各種制度が社員に浸透している状態」

- ・現在、多様性推進室（平成20年設置）から月1回社内イントラネットを活用し女性登用などに関する情報を全社に発信しているが、今後は、人事グループと連携してワーク・ライフ・バランスに関する幅広い情報を発信していく。

- ・全社員がワーク・ライフ・バランスについて考える機会を持てるよう、毎年7月を多様性推進月間として、管理者対象の講習会やワークショップを自社主催で開催する。特に、講演会ではワーク・ライフ・バランスを実践してきた方を講師として招き、ワーク・ライフ・バランスの重要性について意識を高める。

(2) 両立支援制度の活用に向けた環境づくり

目標：「情報発信回数を2週間に1回とする」

- ・社内外にある育児と仕事のバランスについての様々なノウハウを全社員が共有できるようにするため、社内メーリングリストを設定する。特に、育児と仕事の両立に直面するケースの多い女性社員の内、希望者を対象にしたメーリングリストの設定を優先して行う。女性社員でのノウハウ共有がある程度進んだ後、次のステップとして男性社員対象のメーリングリスト設定を進める。
- ・両立支援対策を十分に理解していないため、仕事と育児のバランスについて悩んでいる女性社員は多いと思われることから、制度の内容について分かりやすく説明した情報をメーリングリストに設定された社員に発信する。
- ・両立支援制度活用によるワーク・ライフ・バランス実践事例をより多く紹介する。

(3) 在宅勤務の推進

目標：「正式導入と制度対象者の利用率15%」

- ・在宅勤務トライアル対象社員（約100名を選定）へ在宅勤務の実践を促す。現在28名実施しているが、さらに人数を増加させる。
- ・在宅勤務のトライアル実践事例を数多く収集し、トライアル結果に基づき、労使合意（正式導入）する。
- ・制度定着と利用者拡大に向けて、実践事例を紹介する。

(4) 節目休暇制度（年次有給休暇）の活用推進

目標：「節目休暇制度の休暇日数100%取得」

- ・対象者を明確にし、各職場の上司が対象者の業務の引き継ぎを指示するよう啓発する。
- ・対象者の節目休暇制度取得計画表を作成する。