

## 第4回福島仕事と生活の調和推進会議が開催されました！

去る平成22年3月10日（水）午前10時30分から、福島合同庁舎において、第4回福島仕事と生活の調和推進会議（以下「推進会議」といいます。）が開催されました。

推進会議（議長：藤野美都子 福島県立医科大学医学部人間科学講座教授、議長代理：五十嵐敦 福島大学総合教育センター教授）は、労使・学識経験者・福島県の委員により構成され、県内における仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成の促進を図り、仕事と生活の調和に向けて、社会的気運の醸成を図ることを目的として設置されたものです。

今回の推進会議においては「仕事と生活の調和推進モデル事業」の実施結果について説明がなされました。実施結果の概要は以下のとおりです。

「仕事と生活の調和推進モデル事業」とは、都道府県に設置されている仕事と生活の調和推進会議においてモデル企業を選定・決定し、コンサルタントの援助を得ながら、仕事と生活の調和の実現のための取組事項、達成目標等を盛り込んだアクションプログラムを策定し、同アクションプログラムの達成のための取組を実施するとともに、取組結果について広く周知を行うことにより、地域における仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運を醸成する事業です。

### （1）平成21年度モデル企業

- ・企業名：株式会社トーネット
- ・所在地：福島市八木田字中島36-1
- ・代表者：代表取締役 佐藤美喜雄
- ・主な事業：人材派遣業、教育事業（パソコンスクール・ビジネス研修）
- ・従業員数：労働者数約120名（正社員約25名、契約社員約95名）

### （2）作成したアクションプログラムの概要

（スローガン）

すべての従業員が仕事と家庭の調和を図り、育児や介護をしながら就業を継続できる雇用環境づくりを推進します。

（主な取組項目）

- 1 時間外労働・休日労働を削減し、業務内容の見直しと効率化を図り、生産性の向上に努めます。
- 2 年次有給休暇の取得単位について見直しを図り、従業員のニーズに合わせた柔軟な取得条件を確立してまいります。
- 3 特別休暇のうち、結婚休暇及び忌引休暇の全部又は一部を有給とすることにより、当該特別休暇をより有効的に取得しやすいものにします。
- 4 従業員及びその家族の育児負担を軽減し、育児を積極的に支援するため、必要な措置を講じます。
- 5 メンタルヘルスケアに関する冊子を作成し、これをすべての従業員に配付する等情報提供を行う等メンタルヘルス対策に積極的に取り組んでまいります。

### (3) 取組結果の概要

(アクションプログラムの達成状況)

1について

業務内容の見直しを図り、1月から11月までの時間外労働・休日労働について、前年比18%削減を達成し、12月までの1年間でも前年を下回る見込みである。

2について

従来、年次有給休暇の取得単位は「1日」のみであったが、従業員のニーズ調査をもとに新たに「半日」単位を設けることとした。また、平成22年4月からの改正労働基準法の施行を踏まえ、さらなる「時間」単位について導入を検討中である。

3について

従来、無給であった特別休暇について、年次有給休暇とは別に、結婚休暇及び忌引休暇の全部または一部の有給化を図った。

4について

以下の育児支援策を講じることとした。

- ①現在無給である育児休業の一部を有給とすること、また、夫婦で育児休業を取得する場合の子の対象年齢を「1歳2箇月まで」に延長することによって、特に休業の取得率が著しく低い男性従業員が取得しやすい環境を整えること。
- ②育児休業の取得について、同居の無業者がいる場合や有期契約者である場合等一部の取得除外事由を撤廃し、対象要件を緩和すること。
- ③保育所への入所を希望しているにもかかわらず、空きがなく入所できない等の特別な事情がある場合の育児休業の取得可能期間について、対象となる子の年齢を法定の「1歳6箇月に達するまで」から「2歳に達するまで」に延長すること。
- ④特別休暇のうち、育児休暇の全部又は一部を有給とすることにより、当該特別休暇をより有効的に取得しやすいものとする。
- ⑤子の看護休暇について、子対象年齢を「小学校就学の始期に達するまで」から「小学第3学年終了に達するまで」に延長し、さらに、取得日数について、対象となる子が2名以上いる場合においては、現行の「年間5日まで」から「年間10日まで」に改めること。
- ⑥小学校就学の始期に達するまでの子の育児を行う従業員に係る時間外労働又は深夜業の制限について、制限期間を「小学校第3学年終了に達するまで」に延長すること。
- ⑦育児・介護短時間勤務制度について、短縮可能な労働時間を現行の時間帯限定制（9：00～16：00）から時間帯選択可能制（最大2時間、時間数も選択可能）とし、また、育児短時間勤務制度における子対象年齢を「小学校第3学年終了に達するまで」に延長すること。

5について

既にメンタルヘルスに関する冊子を作成し、すべての従業員に配付している。

#### (4) 好事例

(計画的付与制度、変形労働時間制、新たな休暇制度、労働時間制度の見直し等が有効に作用した例)

- ① 育児休業取得可能期間の延長や一部有給化を図ることにより、男性従業員が育児休業を取得することができる就業環境を整備し、積極的な取得を勧奨していること。
- ② 育児休業、育児休暇（特別休暇）、子の看護休暇、時間外労働または深夜業の制限、短時間勤務等の育児に関する諸制度について大幅に拡充することにより、従業員が働きながら安心して子どもを産み育てられる十分な環境を整備したこと。