

岩手・仕事と生活の 調和推進プログラム

【提言】

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

岩手労働局・岩手県仕事と生活の調和推進会議

【趣旨】

第1 いま、なぜ、ワーク・ライフ・バランスなのか

- 1 背景
 - (1) 進む少子高齢化
 - (2) ライフスタイルの変化
 - (3) 就業環境の変化
 - (4) 明日への投資
- 2 目指すべき社会
- 3 「岩手・仕事と生活の調和推進プログラム」の策定

第2 岩手・仕事と生活の調和推進プログラム

■重点目標Ⅰ 労働時間の縮減———3

- 1 休日を増やそう
- 2 「仕事の棚卸し」と「仕事の選択と集中」
- 3 「ノー残業デー」の浸透

■重点目標Ⅱ 年次有給休暇の取得———4

- 1 年休の計画的な付与
- 2 年休取得予定表の作成
- 3 支援部署（推進担当者）の設置

■重点目標Ⅲ 育児休業取得率の向上———5

- 1 規程の整備と制度の周知
- 2 休業中の仕事のカバー
- 3 休業中の経済補償
- 4 職場復帰プログラムの設定
- 5 男性の育児休業取得の促進

■重点目標Ⅳ 子育てしやすい環境の整備———7

- 1 周知と啓発
- 2 一般事業主行動計画の策定と実行
- 3 具体的な対策
 - ① 短時間勤務制度、フレックスタイム制度の導入
 - ② 部分的な在宅勤務（週1～2日程度）の制度の創設
 - ③ 労働時間の弾力化
 - ④ 育児支援措置

■重点目標Ⅴ 特別休暇制度の創設———9

- 1 地域や会社の実情に応じた休暇制度などの創設
 - ① 地域（企業）特別休暇制度について
 - ② 目標達成休暇制度の創設
 - ③ 地域活動参加等の評価
- 2 リフレッシュ休暇制度の創設
- 3 育児等支援特別休暇制度の創設

趣旨

ワーク・ライフ・バランス、すなわち仕事と生活の調和について考えていくことは一つの大きな流れとなっています。

平成19年に政府・経済界・労働界のトップ、有識者、地方の代表者等から構成される「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が設置され、同年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（憲章）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（行動指針）が取りまとめられました。

また、これに先立って「時短促進法」が平成18年4月から「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改められ、事業主は労働時間や休日・休暇の設定の改善に努めることとされました。更に政府は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会的気運の醸成を図るための種々の事業を展開しています。

このような動きを踏まえ、岩手県と連携し平成20年7月に「岩手県仕事と生活の調和推進会議」を岩手労働局に設置し、労使をはじめ地方公共団体、学識経験者等から幅広く意見を求め、地域の実情や県民性にも配慮したワーク・ライフ・バランスの実現に向け、関係者の理解と合意形成の促進に努めてまいりました。

今般、同会議における議論を踏まえ、岩手県におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた提言をとりまとめることとしたものです。



第1 いま、なぜ、ワーク・ライフ・バランスなのか

1 背景

(1) 進む少子高齢化

我が国では世界でも例をみない速さで少子・高齢化が進み、人口が減少する社会へ突入しようとしています。また、人口減少に伴い、労働力人口は総人口の減少を上回る速度で減少するとされています（※1）。このため、今後、若年者、女性、高齢者等の労働市場への参加を促すことが我が国社会を持続可能で確かなものとする上で必要不可欠となってきました。

一方、このような人口推計の前提となる合計特殊出生率等の動向と、国民の希望する結婚や出産の状況（※2）との間には、大きな乖離があることが指摘されています。これらの原因として、結婚や出産に伴う負担、不安等が挙げられており、これらの要因を除去・緩和することが必要となっています。

※1 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成18年12月推計）

※2 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査」（平成17年6月）

(2) ライフスタイルの変化

労働者のライフスタイルの変化に目を向けると、女性の社会参加が進み、共働き世帯が増加して、平成8年を境に過半数を上回る状況となっている一方で、出産1年前に有職であった女性の約7割が出産6か月後には離職（※）しているなど、働き方や子育て支援などの社会的基盤はこのような変化に必ずしも対応できていない状況にあります。また、職場や家庭、地域において、男女の固定的な役割分担意識がなお残っている状況にあります。

さらに職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加などをより重視する人等、多様な働き方を希望する方々が存在しますが、働き方の選択肢が限られていては多様な人材を活かすことができません。

また、岩手県では、3世代が同居する世帯の割合が高くなっていることから、働き方や子育て支援に関する祖父母世代のかかわり方を考えることも重要となっています。

※ 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（平成13年度）

(3) 就業環境の変化

平成 19 年における年間総実労働時間数は 1850 時間と政府が掲げた 1800 時間という目標を概ね達成したものの、その詳細をみると労働時間の短いパートタイム労働者の比率が増加した結果であり、一般労働者だけの数字で見ると、依然として労働時間は短縮していない状況にあります。

その背景として、グローバル経済の進展により国内外における企業間競争が激化し、非正規労働者が大幅に増加する一方で、正社員に大きな負担がかかっていることが考えられます。

なお、男性が子育てに参加したいとの希望がある一方で、実際に育児・家事に従事した時間は他の先進諸国に比べ非常に短い時間となっており、女性の負担が大きなものとなっています。

(4) 明日への投資

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、全ての人々が「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」ことを目指すものです。

これは、一人ひとりが、生きがいや喜びをもって生活をしていくために不可欠なものであると同時に企業にとっても大きな利点を有するものです。

すなわち、企業が活力を維持し、競争力を高めていくためには、その源泉である有能な人材の確保・育成・定着が必要不可欠であり、とりわけ中小企業では、その必要性が高いと思われませんが、今後、我が国が人口減少社会に向かい、働き方が多様化する中では、仕事と生活の調和の実現に向けた取組をすることが優秀な人材の育成・確保を図るためには特に重要となってくるからです。

また、この取組を契機とした業務、作業工程の見直しと合わせて、コストの削減や生産性の向上にも資するものであり、雇用の維持・確保にもつながることが期待できると考えられます。

この意味において、仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、企業にとって「コスト」ではなく、「明日への投資」というべきものです。

2 目指すべき社会

「1 背景」を踏まえ、憲章では、目指すべき社会とは、

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

としています。

また、その具体的な姿としては、

- 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

としています。

3 「岩手・仕事と生活の調和推進プログラム」の策定

以上のような国の考え方を踏まえつつ、岩手県における地域事情、県民性等を踏まえ、会議としては今後の重点課題と改善対策等を提示することとし、これを「岩手・仕事と生活の調和推進プログラム」として提言し、公表することとしました。



第2. 岩手・仕事と生活の調和推進プログラム

重点目標 I

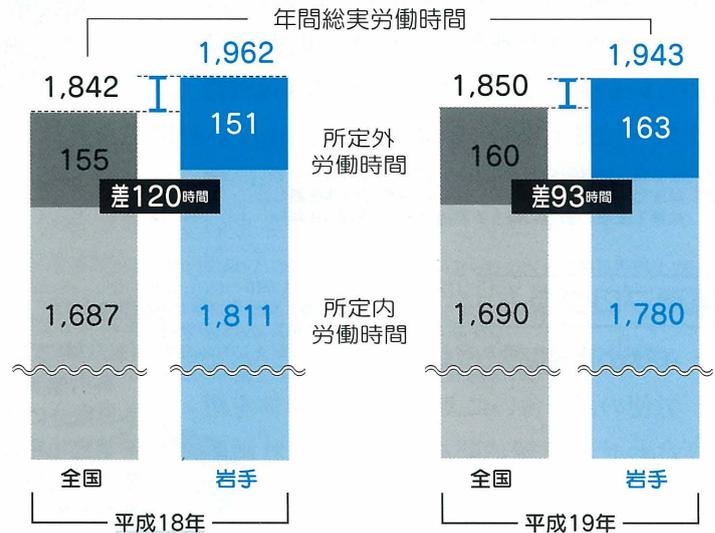
- 年間総実労働時間を、平成19年度の1,943時間から、平成24年度までに1,850時間に短縮しましょう。
- 特に、所定内労働時間については、1,780時間から1,700時間に短縮しましょう。

現状と課題

平成18年における岩手県の年間総実労働時間は1,962時間で、全国平均(1,842時間)と比べて120時間長く、全国で最も労働時間の長い都道府県となっています。

平成19年においても、岩手県の年間総実労働時間は1,943時間となっており、全国平均(1,850時間)と比べて93時間長く、このうち所定内労働時間は1,780時間と全国平均(1,690時間)と比べて90時間長くなっており、所定内労働時間の短縮が課題となっています。

年間総実労働時間の推移 (単位：時間)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(規模30人以上)

実現プログラム

1 休日を増やそう

労働者のモチベーションを高めるためには、休日を増やすことが必要です。特に、一部の労働者に仕事が集中しているときには、思い切って事業場全体を休業にするといった工夫が必要です。1か月当たり1日間の休日を増やすことができれば、年間総実労働時間を96時間(1日8時間×12月=96時間)短縮することができます。

2 「仕事の棚卸し」と「仕事の選択と集中」

小集団活動等によって「仕事の棚卸し」を行い、仕事の段取りを再点検しましょう。各人ごとの仕事を箇条書にして洗い出し、仕事の重複はないか、進め方に無駄・無理はないか等を点検して、効率的な手順を提案しましょう。また、仕事の棚卸しを通じて、会社単位、部門単位、個人単位で売上げ、費用、収益等の再点検を行い、必要に応じ思い切った「仕事の選択と集中」を行ってはいかががでしょうか。

3 「ノー残業デー」の設定

一定の日や曜日を「ノー残業デー」に設定しましょう。また、ノー残業デーを労働者の家族や取引先等関係各方面にも周知することにより、計画的な業務遂行を実現させて、ノー残業デーの実が上がるようにしましょう。

県内の取り組み例

- ノー残業デーを給与明細書に記載して労働者の家族にも周知し、職場と家庭が一体となって時間外労働の削減に努めている。…(製造業)

重点目標Ⅱ

■ 年次有給休暇の取得率を、平成24年度までに60%に高めましょう。

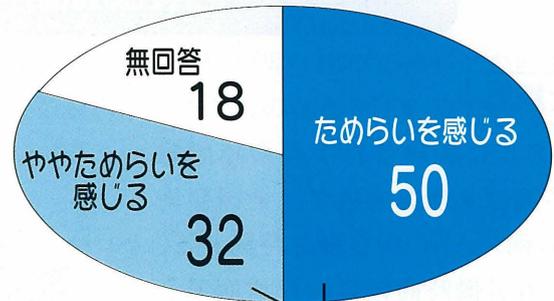
現状と課題

岩手県内における年次有給休暇（年休）の取得率は最近低下傾向にあり、平成18年調査では43.1%となっています（※1）。

また、労働者に対する意識調査において、県内の82%の労働者が、年休の取得にはためらいがあると回答しています（同回答の全国平均は68%）（※2）。

- ※1 岩手県「労働条件等実態調査」（平成18年度）
- ※2 厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」（平成19年）

年次有給休暇の取得のためらい（単位：%）



82%の労働者が年休の取得にはためらいを感じている

資料出所：厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」

実現プログラム

1 年休の計画的な付与

労使の話し合いにより、祝日と年休を組み合わせた連続休暇を設定して、計画的な年休取得の促進を図りましょう（※）。

（※）【年次有給休暇の計画的付与の制度】

各労働者が取得できる法定の年次有給休暇のうち、5日を超える日数分については、労使協定を締結していつ使用するかを事前に決めておけば、その定めに従って付与することができます（労働基準法第39条第5項）。夏・冬の休業日、祝日等を組み合わせて計画的な年休の取得を可能とする制度です。

■ 労使の話し合いにより、年休のうち5日を計画的に付与することを決め、お盆休みとして連続9日間の休暇を設けている。…（卸売業）

※計画年休：年次有給休暇の計画的付与制度に基づく年休。

県内の取り組み例

8(土)	9(日)	10(月)	11(火)	12(水)	13(木)	14(金)	15(土)	16(日)
週休日	週休日	計画年休	計画年休	計画年休	計画年休	計画年休	週休日	週休日

2 年休取得予定表の作成

あらかじめ、職場内で「年休取得予定計画表」を作成し、個々人ごとに記入し回覧する等の方法により、年休取得時季の調整を行って計画的な年休取得を促進しましょう。

県内の取り組み例

- ① 年度初めに、会社が作成する操業カレンダーの外に、労働者個々人の「個人カレンダー（年次有給休暇取得予定表）」を作成し、個々人の休暇取得予定を特定することに努めている。また、カレンダー活用に当たっては、職場内のバランスを取りながら、操業して生産性を落とさず、休暇取得予定日にはどのようなことがあっても出勤させない等の運用に努めている。…（製造業）
- ② 全社員の年休の取得計画一覧を社内LANに掲示するとともに、取得実績（率）についても公表することにより、年休を取得しやすい環境を整備している。…（製造業）

3 支援部署（推進担当者）の設置

年休取得の気運を高め、休暇取得を積極的に推進するために、年休の取得等を促進する部署（仕事と生活の調和を推進する部署）や推進担当者を設け、企業全体として年休取得の促進を図る体制を整備しましょう。

県内の取り組み例

■ 本社に支援部署を設置し、各支店に対して巡回指導を行い、年休の取得促進を図っている。…（金融業）

重点目標Ⅲ

■ 女性の育児休業取得率を、平成18年の77.8%から平成24年に80%に引き上げましょう。また、男性の育児休業取得率は平成18年には1.1%に止まっていますが、平成24年に5%、平成29年に10%に引き上げましょう。

現状と課題

全国における女性の育児休業取得率は、平成17年の72.3%から平成19年には89.7%と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における目標値の80%を上回りましたが、岩手県においては平成17年76.1%、平成18年(※)77.8%と伸びは緩く、目標値を下回っています。

また、男性の育児休業の取得は依然として進まず、岩手県における男性の育児休業取得率は平成17年、平成18年ともに1.1%と行動指針の目標値にはるかに及びません(※1、※2)。

一方、調査結果では、育児休業を利用したいと考える男性は3割を超えており(※3)、また、男性の育児休業取得促進のために必要な対応として、職場や社会一般の理解の向上、昇格等に影響しないなど人事制度の整備、公的な所得保障制度の充実等が挙げられています(※4)。



- ※1 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において男性の育児休業取得率を2012年に5%、2017年に10%へ引き上げることを目標値として掲げている。
- ※2 育児休業取得率は厚生労働省「雇用均等基本調査」及び岩手県「労働条件等実態調査」(※平成19年度以降同調査は実施されていない。)による。
- ※3 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」平成19年厚生労働省委託調査
- ※4 「男性の育児休業取得に関する調査」平成14年厚生労働省委託調査

実現プログラム

1 規程の整備と制度の周知

育児休業の取得率アップのためには、まずトップ、経営幹部が率先垂範して、実効ある育児休業制度を推進していくことを示しましょう。

また、その第一歩として、社内規程を整備し、制度の周知を図りましょう。例えばパートタイマーも育児休業制度の対象となることなど、制度の内容が管理職や同僚にも正しく理解されるよう努めましょう。

2 休業中の仕事のカバー

労働者の休業に対応し、仕事のカバーができる体制を整えておきましょう。例えば、仕事内容の把握、業務の定型化、情報の共有化、複数の仕事ができる人材の育成等を通じて、常日頃からいつでも応援できる体制を作っておきましょう。

また、応援が可能かどうかあらかじめ退職者の意向を確認しておく等、代替要員の確保についても併せて考えておきましょう。

県外の取り組み例

- ① 教育訓練を行って労働者の多能工化を図り、誰もが休業中のカバーに対応できるようにしている。…(製造業)
- ② 管理職が育児休業を取得する場合、休業中の仕事を直属の部下が行い、その部下の仕事はさらにその部下が行うというように順次上のスキルの仕事をそれぞれ担当し、最後のところは代替要員を採用する方法で対応している。…(製造業)

3 休業中の経済補償

育児休業取得者については、雇用保険から育児休業基本給付金（賃金の30%）や復帰後に育児休業者職場復帰給付金（※）が支給される場合がありますが、それでも休業期間中の経済的な負担は大きなものがあります。

まずできるところから、育児休業中の経済補償を進めていきましょう。企業は、10%分でも1か月分でも、空白を埋めていきましょう。地方自治体も給付金制度による支援等を進めていきましょう。

（※）

育児休業基本給付金：1歳（一定の要件を満たす場合は1歳6か月）未満の子を養育するために育児休業を取得し、賃金が一定水準を下回った場合に、賃金の30%が支給。

育児休業者職場復帰給付金：育児休業基本給付金の受給者が職場復帰し、引き続き6か月間雇用された場合に、賃金の20%が一時金としてまとめて支給（平成22年4月以降は10%）。

県外の取り組み例

- 1歳6か月に達するまでの子1人につき最長2か月（1か月単位の取得可）の「お父さん・お母さん休暇」（有給の特別休暇）を設け、男女を問わず休暇の取得を義務付けている。…（地方自治体）

4 職場復帰プログラムの設定

取得を促進するためには、職場復帰への道筋を明確にしましょう。

復帰に至るまでや復職に当たっての体制の整備を図るほか、必要に応じ休業中の通信講座や職場復帰直後講習などの職場復帰プログラムを準備しておきましょう。

県内の取り組み例

- ① 妊娠から出産、育児休職、復職までの各時期における「社内手続」、「会社との情報交換（コミュニケーション）」、「収入」などをまとめた冊子を作成し、労働者に配布している。…（製造業）
- ② 出産・育児休業期間中の労働者に対し、定期的に電話、メール等で連絡を取ることにより、安心して職場へ復職できるよう支援している。…（製造業）

5 男性の育児休業取得の促進

男性の育児休業の取得率アップについても、まずトップや経営幹部が理解を深めるとともに、職場全体、男性社員自身が意識改革を図っていくことが重要です。職場全体が男性の育児休業の取得について理解を高めるよう、周知・啓発に努めましょう。

また、取得促進に当たっては、例えば、出産後8週間以内の父親の育児休業の取得促進に取り組むなど理解が得られやすい方法（※）から取り組むことが考えられます。

さらに、評価・昇進等に影響させない人事制度の構築や例えば、再度の取得を認めるなど社員のニーズや企業の実情に応じた柔軟な制度など、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に努めましょう。

（※）出産後8週間以内の期間については、配偶者が専業主婦（夫）であっても労使協定の有無に関わらず、育児休業を取得できる（育児・介護休業法施行規則第6条）。

県内の取り組み例

- ① 男性の育児休業取得を勧奨する内容を盛り込んだ資料を作成し、労働者に配布している。…（小売業）
- ② 妻が妊娠した場合には、当該男性社員に「育児参加プログラム」を作成させ、社内に宣言させることとしている。…（小売業）

重点目標Ⅳ

■ 子育てしやすい環境を整備しましょう。

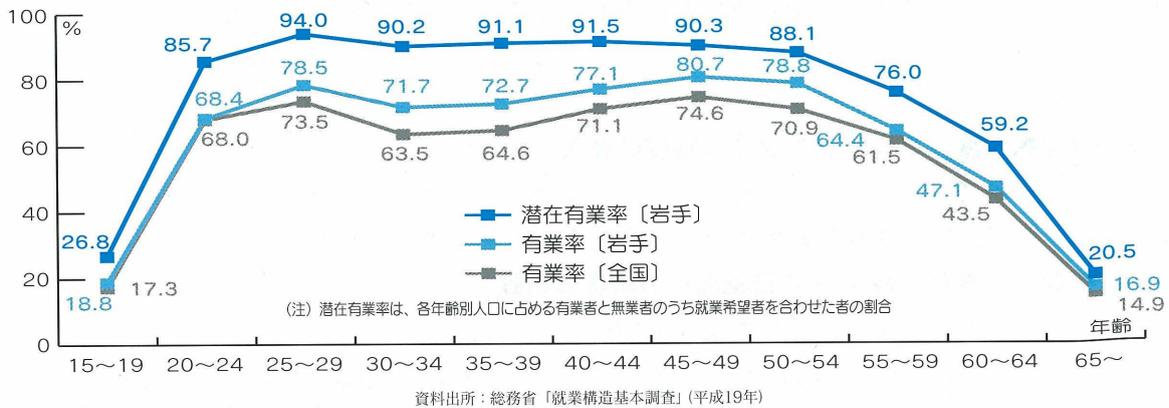
現状と課題

第一子出産を契機に女性の約7割が退職しており（※1）、岩手県においても依然として女性の労働力率（※2）は、子育て時期の30歳代が下がったいわゆるM字型を示しています。また、育児期に当たる30歳代男性の労働時間は最も長く、6歳未満の子のいる夫の育児時間は週全体でわずか33分となっています（※3）。このように、仕事と育児の両立にはほど遠い現状にあり、子育てしやすい環境の整備が喫緊の課題となっています。

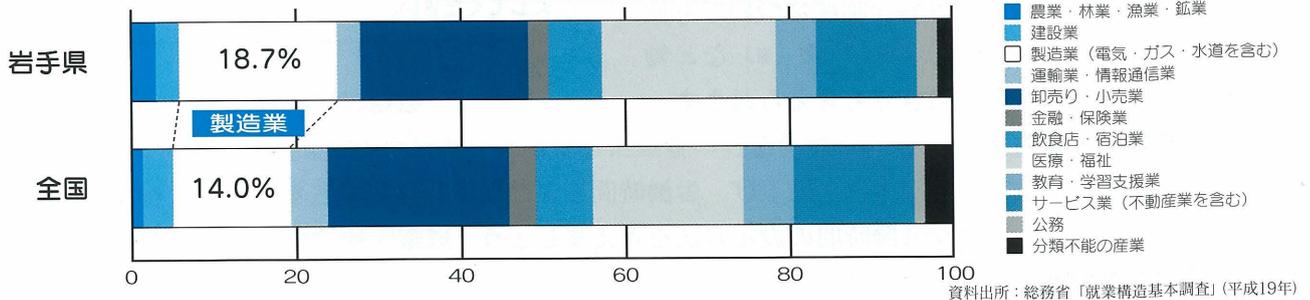
また、岩手県の女性労働者は、製造業における生産労務工程に従事する割合が高く（※4）、この場合、一般に労働時間管理の裁量の余地が少ないため、勤務制度の改善など経営者からの積極的な取組の必要性が高いと考えられます。

- ※1 厚生労働省「第1回21世紀出生児横断調査」（平成13年度）
- ※2 労働力率 = (労働力人口) / (15歳以上人口)
- ※3 総務省「社会生活基本調査」（平成18年）
- ※4 総務省「就業構造基本調査」（平成19年）

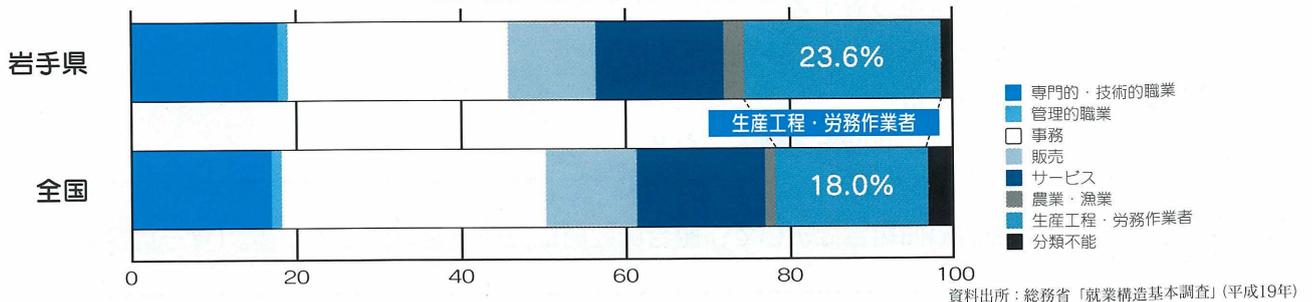
女性の年齢階級別有業率及び潜在有業率 [単位：%]



産業別女性雇用者の構成比 [単位：%]



職業別女性雇用者の構成比 [単位：%]



実現プログラム

1 周知と啓発

労働者の能力発揮のため、仕事と育児の両立、子育てしやすい環境の整備を経営戦略の一つとして位置づけるとともに、周りの理解と協力が得られるように周知・啓発に努めましょう。

さらに、男性も育児の役割を担うべきことについて、理解を高めましょう。

県内の取り組み例

- ① 社長が朝礼や幹部会議において、しばしば両立支援の方針を話している。(製造業)
- ② 仕事と育児の両立に関連した社内ポスターを作成し、掲示している。(製造業)
- ③ 岩手県では、県内の保育所において妊婦及びその配偶者で希望する者を対象に育児の体験をしてもらう制度を設けている。…(岩手県)

2 一般事業主行動計画の策定と実行

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、我が社の取組として社内に周知し、経営者のリーダーシップのもと、全社的に取り組みましょう。計画策定に当たっては、アンケート調査の実施や社内委員会の立上げにより、両立支援の実効が上がるとともに、企業の士気やイメージのアップに役立つものとなるようにしましょう。また、計画期間終了後に認定マーク（くるみんマーク）が得られるようにしましょう。



3 具体的な対策

① 短時間勤務制度、フレックスタイム制度の導入

育児期の労働者には、子供の保育園への送迎などの家事負担を軽減する措置が必要です。その対応の一つとして、短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入が考えられます。

② 部分的な在宅勤務（週1～2日程度）の制度の創設

育児期の労働者を対象に、部分的な在宅勤務制度（週1～2日程度）を創設することも考えられます。導入に当たっては、子供の急な発熱や学校行事等にも対応できるよう、在宅勤務日と出勤日との振替が容易な制度についても検討しましょう。また、テレワーク（※）など勤務場所にとらわれない働き方も考えられます。

（※）

テレワーク導入に当たっての留意点等については、厚生労働省の「情報通信機器を活用した在宅勤務の適正な導入及び実施のためのガイドライン」（平成16年3月5日付け基発第0305003号）も参考にしてください。

③ 労働時間の弾力化

始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰下げ、労働時間を複数設定し選択できるようにするなど、個々の事情に配慮した柔軟な労働時間の設定方法を考えましょう。

④ 育児支援措置

労働者のニーズや会社の実情に沿った支援措置に取り組みましょう。

- ・事業所や団体で託児所を設置する
- ・ベビーシッターや延長保育の費用を補助する
- ・相談援助窓口を設置する
- ・経験者によるアドバイス制度を設ける など

県内の取り組み例

- 商店街の協同組合において、組合の会館に託児所を設置している。(サービス業)

現状と課題

30歳代、40歳代の労働者の平日の活動別生活時間をみると、ここ10年で仕事時間が増えており、一方で、睡眠時間、休養くつろぎの時間、交際・つき合い等の時間が減少しています（※1）。

また、岩手県が実施した意識調査（※2）によると、仕事との関係において、家庭生活または町内会やボランティア、サークル活動などの社会活動をどのように位置づけるのが望ましいかについて、県民の50%が「家庭生活・社会生活と仕事を両立させたい」、或いは「仕事より家庭生活・社会生活を優先させたい」と回答しているのに対し、現実には24.1%の者しか実現できていない状況にあります。

※1 総務省統計局「社会生活基本調査」

※2 岩手県「男女が共に支える社会に関する意識調査」（平成19年）

実現プログラム

1 地域や会社の実情に応じた休暇制度などの創設

① 地域（企業）特別休暇制度について

地域の実情や会社の経営理念に基づき、地域活動等への参加を進める特別休暇制度を導入しましょう。

例えば、地域の祭礼への参加、消防団の活動への参加、清掃活動への参加など企業のイメージアップにもつながる地域活動を支援するための特別休暇制度を導入しましょう。

② 目標達成休暇制度の創設

例えば、成果主義が企業理念となっている会社では、プロジェクトの終了時や、売上達成時等にまとまった連続休暇を取得できる制度を導入することも考えられます。

③ 地域活動参加等の評価

岩手県内は、住居と職場の距離が近いことから、地域での活動（町内会、PTA、スポーツクラブ）への参加をしている労働者には積極的に自己啓発・社会貢献を行っていると評価し、何らかのポイントを与えるなど会社として支援し、早期に退社する雰囲気作りをしましょう。

2 リフレッシュ休暇制度の創設

勤続10年、20年、30年の節目等にまとまった連続の有給休暇を取得できる制度を導入しましょう。

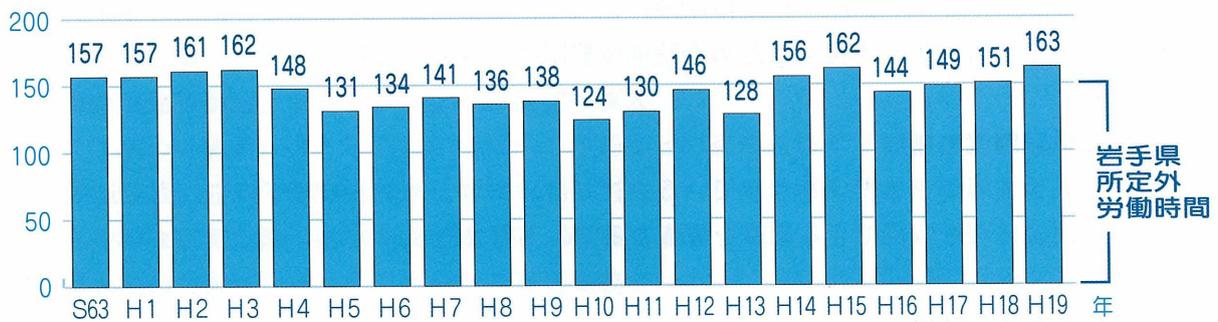
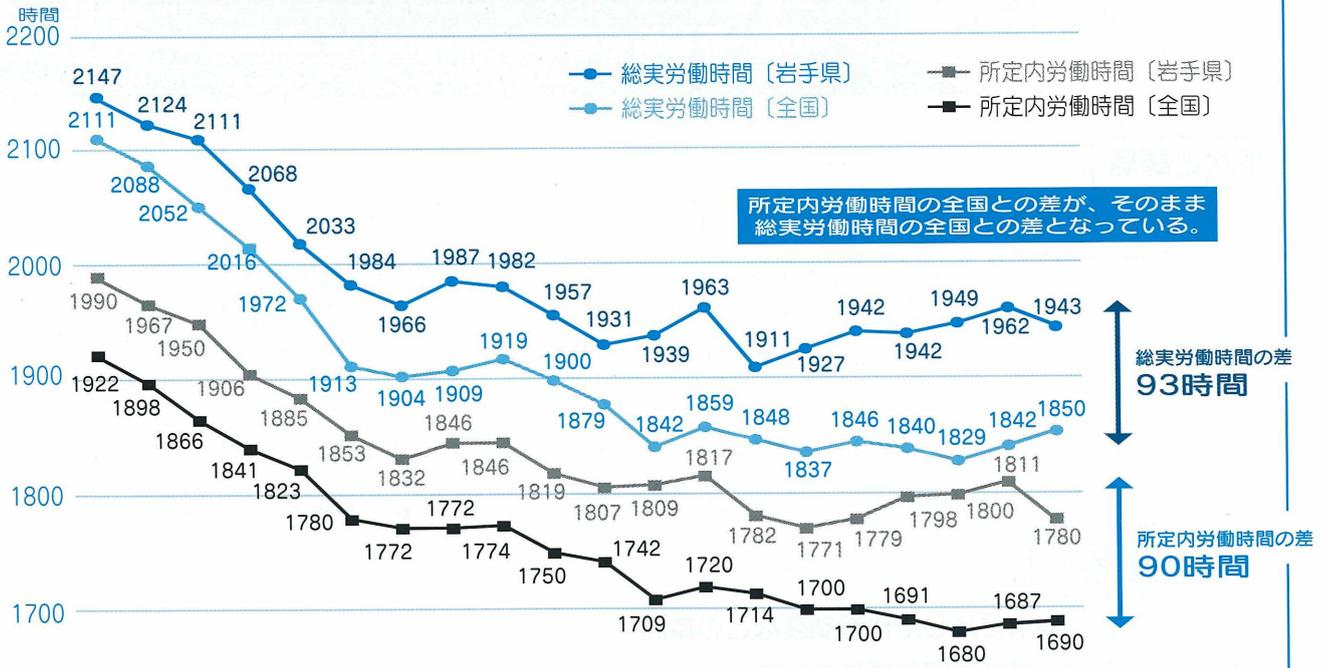
3 育児等支援特別休暇制度の創設

配偶者出産休暇、参観日や予防接種のための休暇、誕生日や家族の日の休暇、孫のための育児休暇や看護休暇など、育児や子どもとの触れ合いのために使える休暇制度を設けましょう。



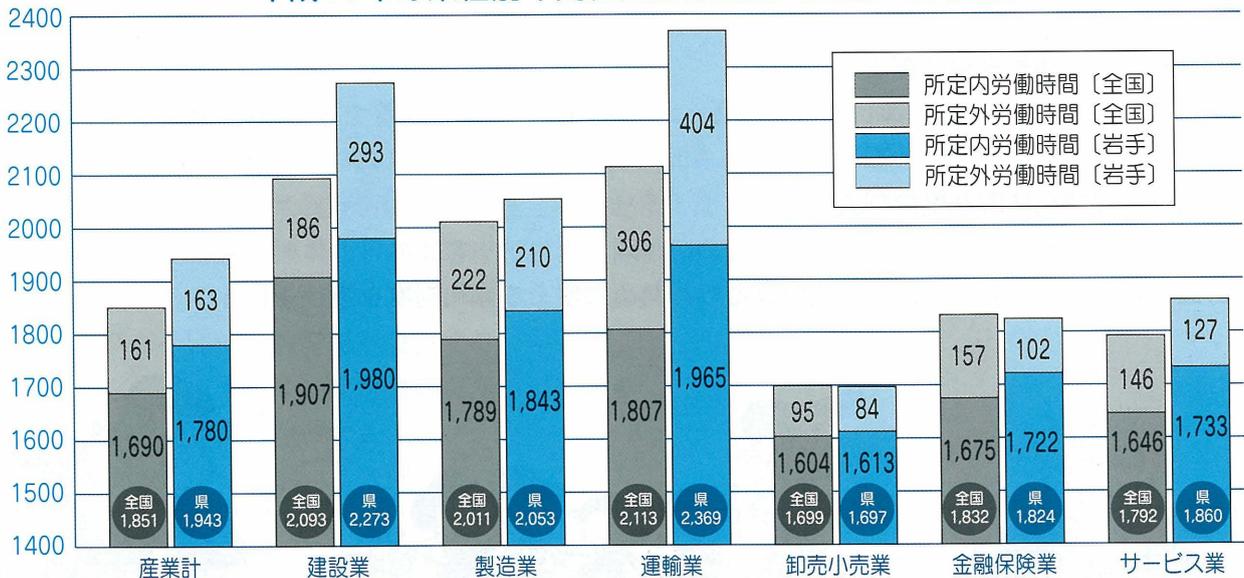
年間総実労働時間の推移〔全国・岩手県〕

(単位：時間)



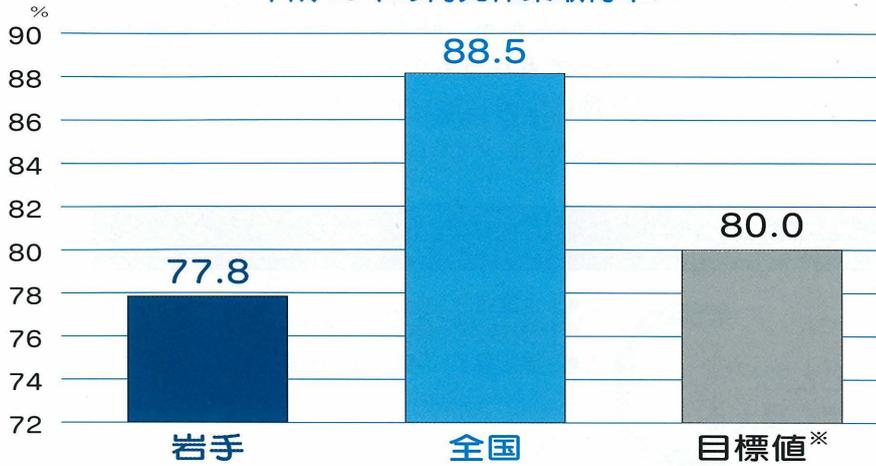
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(調査産業計・規模30人以上)

平成19年の業種別年間総実労働時間〔全国・岩手県〕



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(調査産業計・規模30人以上)

平成18年の育児休業取得率



	岩手	全国	目標値
女性取得率	77.8	88.5	80
男性取得率	1.1	0.6	10

(注) 全国は本社において常用労働者30人以上の企業を対象としているが、岩手は常用労働者30人未満を含む事業所が対象

資料出所：厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査結果概要」
岩手県商工労働観光部「平成18年度労働条件等実態調査報告書」

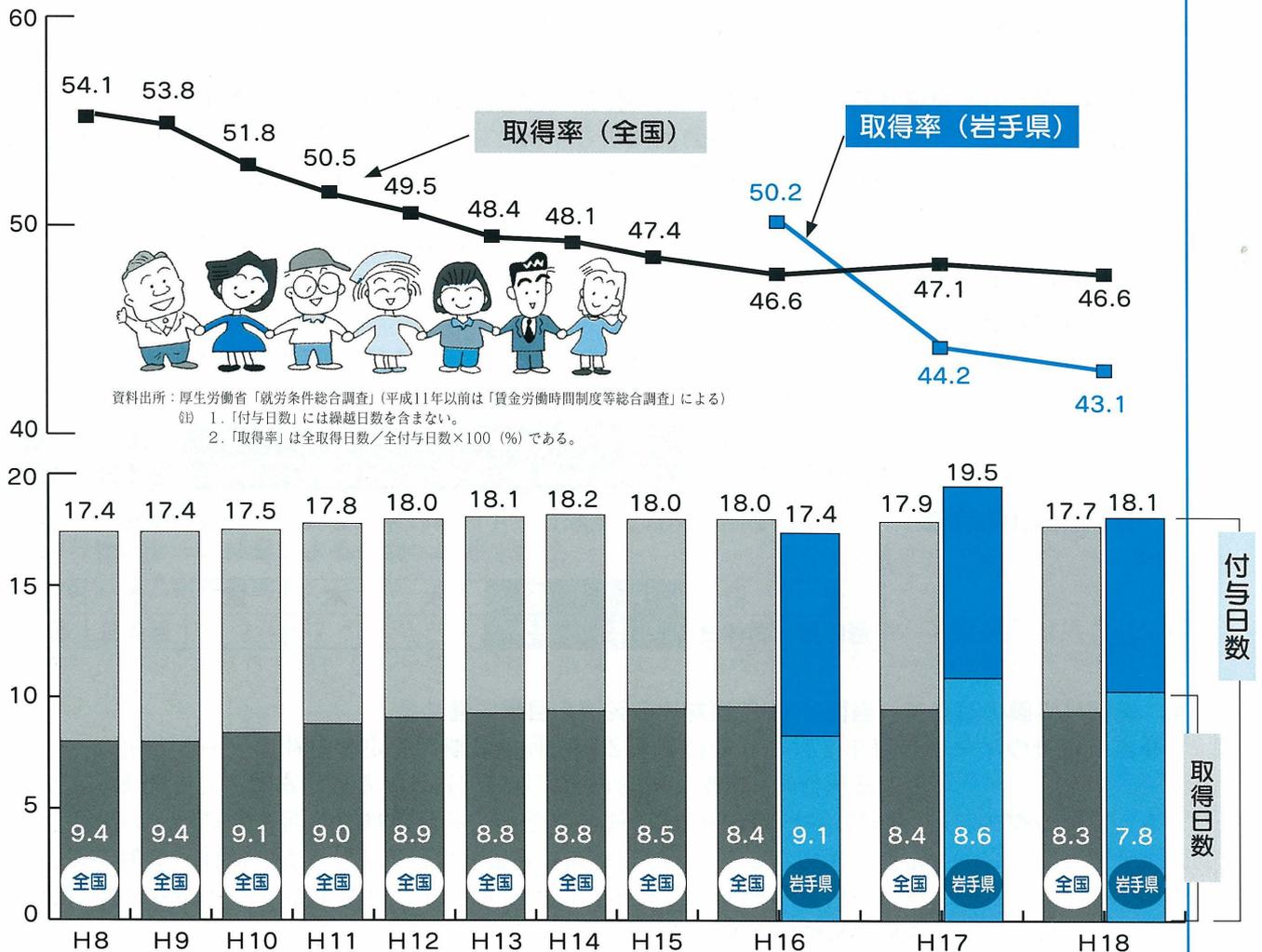
※目標値とは…?

「子育てと仕事の両立支援」をより一層推進するために「子ども・子育て応援プラン」で定められた社会全体としての目標値。

希望する者が安心して育児休業を取得できる職場環境となるよう、

- ①育児休業取得率
男性…10% 女性…80%
- ②小学校就学前の子を育てる労働者に対する勤務時間短縮等の措置普及率…25%とされている。

労働者1人平均年次有給休暇の推移〔調査産業計・企業規模30人以上〕



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

- ① 「付与日数」には繰越日数を含まない。
- ② 「取得率」は全取得日数/全付与日数×100 (%)である。

モデル事業の
実施企業における
アクション
プログラム

制度の概要

岩手県における代表的な企業2社に仕事と生活の調和の実現に向けたアクションプログラムを策定していただき、好事例については県内に広く周知し、他の企業のモデルとなってもらえるものです。企業に対する指導・助言は、盛岡大学 藤沢 攻教授に担当していただきました。

▼ 事例 1

スローガン
 個々人の多様な個性を活かすことで、
 働きがいを実感できる職場環境を整える。

- [企業名] 非公開
- [所在地] 岩手県
- [業種] 非製造業

アクションプログラム

- ① 仕事と生活の調和を推進するため、問題点を把握しその改善策を検討
 - ◆ ボランティア休暇…年間6日を限度として、ボランティア活動のために休暇（有給）を取得できる制度を導入しています。
 - ◆ 裁判員休暇 …裁判員（裁判員候補者、補充裁判員を含みます。）に選任された場合、休暇（有給）を取得できる制度を導入しています。この制度は、嘱託職員、パートタイム労働者についても対象としています。
 - ◆ その他の休暇 …その他にも、忌引休暇（3日～10日）、結婚休暇（5日）、転勤休暇（4日）、公傷休暇（最大3年）、災害休暇（7日以内）などを有給休暇として導入しています。

- ② 多様な働き方を推進する取り組みとして、育児・介護に関する制度・環境の整備を検討
 - ◆ 積立傷病休暇 …未使用のまま時効消滅する年次有給休暇を一定限度（最大50日）積み立て、私傷病により連続20日以上に加療休業が必要な場合に取得できる「積立傷病休暇」制度（有給）を導入しています。

- ③ 年次有給休暇の取得率向上策を検討
 - ◆ 連続休暇制度（短期・長期）
 - 【長期連続休暇制度】 1人年間1回、連続して7日間（休暇の初日が土曜日の場合は9日間）の休暇を取得できる制度を導入しています。

土	日	月	火	水	木	金	土	日
週休日	週休日	年休	年休	年休	年休	年休	週休日	週休日

 - 【短期連続休暇制度】 1人年間1回、休日と連続して4日間の休暇を取得できる制度を導入しています。

土	日	月	火	水	木	金	土	日
週休日	週休日	年休	年休				週休日	週休日

- ④ 時間外労働の改善を、当面、19年度対比5%減を目標に進める
 - ◆ 定時退社ウィーク…毎年2月と8月に1～2週間程度の期間を定時退社ウィークと定め、その期間中は極力時間外労働を行わず、定時で退社する運動を実施しています。
 - ◆ ヒアリングの実施…最終退社時刻を原則午後8時とし、それ以降の時間外労働については、事後報告を求めることにより早期退社を促しています。また、時間外労働が多い部・課・支店については、人事部によるヒアリングを実施し、時間外労働の削減策を検討しています。

▼ 事例 2

スローガン

- ワーク・ライフ・バランスを推進して従業員の働く意欲を高める。
- モデル企業として現状から更に活動を前進させ、企業のイメージを高める。

- [企業名] 非公開
- [所在地] 岩手県
- [業種] 製造業

アクションプログラム

① 出産、育児、介護に係わる支援制度の活用促進

◆「出産・育児」と「復職・両立」のためのしおり

妊娠から、出産、育児休職、復職までの各時期における「社内手続」、「会社との情報交換（コミュニケーション）」、「収入」などをまとめた冊子を労働者に配布しています。また、出産・育児期間中の労働者へ定期的に連絡とることにより、安心して職場へ復職できるよう支援を実施しています。

◆育児休職・介護休職の期間を3年に延長⇒育児休職・介護休職の期間を延長しました（H20.10）。

育児休職の期間	1.5年〔現行〕	⇒	3年〔改正後〕
介護休職の期間	1年	⇒	3年

◆育児のためのシフト制

子どもの保育施設及び学童施設などの事情に応じて、出勤時間及び退社時間を15分単位で15分～60分まで遅らせることができる制度を導入しています。

◆配偶者出産休暇

配偶者の出産休暇として、1回の出産につき5日間（出産後2か月以内であれば断続的にも使用可能）の休暇（有給）をとることができる制度を導入しています。

◆医療休暇

前年度から繰り越された年次有給休暇に残日数がある場合、医療休暇として最大60日を限度に無期限で積み立て、私病、家族介護の際に使うことができる「医療休暇」制度（有給）を導入しています。うち、10日間は育児のための休暇として利用することが可能としています。

② 労働時間の管理の充実と過重労働の防止

◆労使による時間管理委員会の開催

月1回、2つの部を対象に、部長、課長を「時間管理委員会」に召集し、総務課において分析を行ったデータに基づき労働組合役員を交えて改善策を検討しています。また、残業が多い者に対して看護師（常勤）、産業医（非常勤）による面接指導を行い、健康管理を実施しています。

◆年次有給休暇の取得率の向上

年次有給休暇の取得率を60%まで引き上げることを目標としています。

③ NO残業デーの推進による意識への働きかけ

◆労使による巡視の実施

毎週水曜日をNO残業デーと定め、月ごとに巡視担当部長、課長を決め、労働組合役員と共に職場内を月1回抜き打ちで巡視し、早期の退社を指導するなどの取り組みを行っています。



更に、「NO残業デー」が定着し状況が良くなってきたため、巡視する時間帯を早めたり、巡視する日を別の曜日に変えたりと工夫し、常時、時間管理の質を向上させるよう、取り組んでいます。

なお、「必要な仕事のための残業」については、所定の帳票を用いて部長の事前承認（指示命令）で行っています。管理職は、不要不急の業務は承認せず帰宅を促し、また、部員の負荷の状況を把握して部内の負荷の平準化を図ったり、外部（次工程含む）との納期調整を行ったり等々のマネジメントを行い、ワーク・ライフ・バランス実現を目指した時間外労働の削減に取り組んでいます。

最後に、この提言を行う私たち一人一人がそれぞれの職場で
 まずは仕事と生活の調和を目指す職場づくりに
 積極的に取り組みます。

岩手県仕事と生活の調和推進会議委員名簿

(平成21年2月現在)

	■氏名	■現職名
公益代表	杭田 俊之 くいた・としゆき	岩手大学人文社会科学部准教授
	田口 典男 ◎ たぐち・のりお	岩手大学人文社会科学部教授
	竹村 祥子 たけむら・さちこ	岩手大学人文社会科学部教授
労働者代表	浅山 哲也 あさやま・てつや	UIゼンセン同盟岩手県支部
	小野 務 おの・つとむ	日本労働組合総連合会岩手県連合会事務局長
	加賀屋 真紀子 かがや・まきこ	岩手県高等学校職員組合女性部長
使用者代表	鎌田 千江子 かまた・ちえこ	株式会社東北銀行コンプライアンス相談室長
	熊谷 幸雄 くまがい・ゆきお	社団法人岩手県経営者協会事務局長
	畠 潤一 はた・じゆんいち	岩手県中小企業団体中央会事務局次長
地方公共団体	岩淵 良昭 いわぶち・よしあき	岩手県保健福祉部長
	廣田 淳 ひろた・じゆん	岩手県商工労働観光部長
岩手労働局	熊倉 澄子 くまくら・すみこ	岩手労働局雇用均等室長
	小宮山 弘樹 こみやま・ひろき	岩手労働局労働基準部長

※五十音順・◎…議長