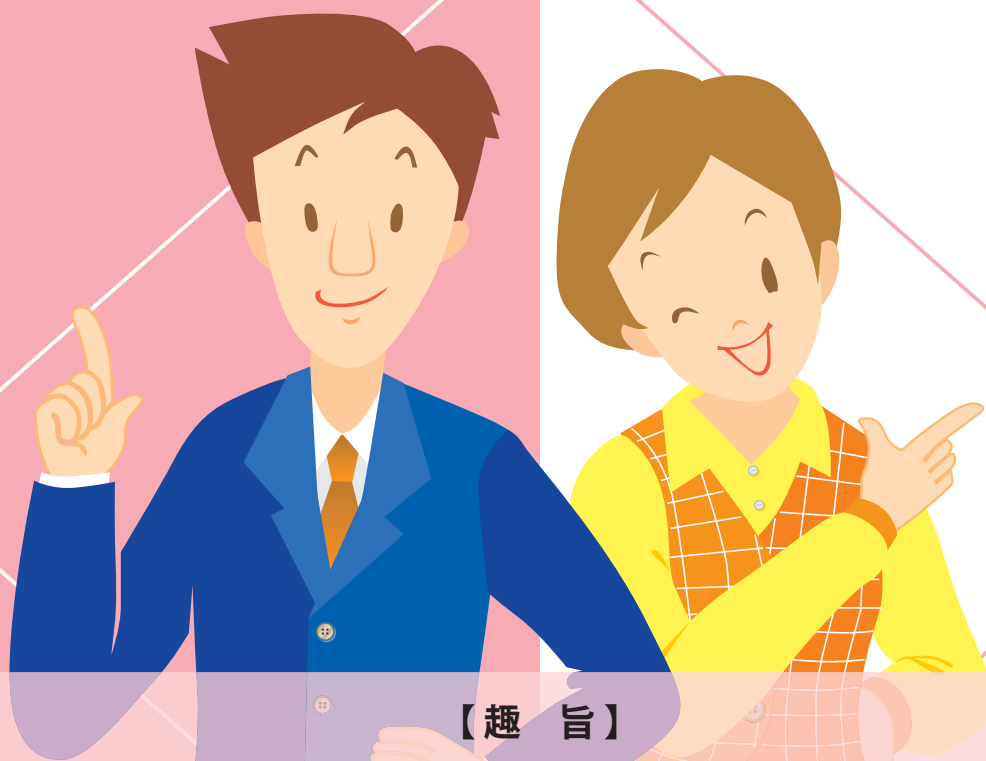


岩手・仕事と生活の
調和推進プログラム

ワーク・ライフ・バランスの 実現に向けて(提言)



【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」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が取りまとめられました。

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た提言をとりまとめたものです。

岩手労働局・岩手県仕事と生活の調和推進会議

【目 次】

第1	いま、なぜ、ワーク・ライフ・バランスなのか	3
	(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	
第2	岩手・仕事と生活の調和推進プログラム	
	■重点目標1 労働時間の縮減	4
	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」の設定	
	■重点目標2 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3 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4 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5 特別休暇制度の創設	8
	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	
	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	
	モデル事業の実施企業におけるアクションプログラム	9
	事例1	
	事例2	
	事例3	

第1 いま、なぜ、ワーク・ライフ・バランスなのか

(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、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。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つてきております。

(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。

(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、一般労働者だけの数字でみると、依然として労働時間は短縮していない状況にあります。

また、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

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きます。



第2 岩手・仕事と生活の調和推進プログラム

重点目標 1

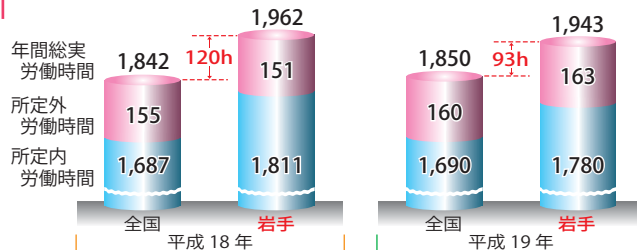
年間総実労働時間を、平成19年度の1,943時間から、平成24年度までに1,850時間に短縮しましょう。
特に、所定内労働時間については、1,780時間から1,700時間に短縮しましょう。



現状と課題

平成19年における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



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

- ①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)
- ②データの共有化を徹底し、資料類はすべて共通の棚にファイルするとともに、基本的に個人のパソコンにデータを保存させずに共通サーバーに保存することにより、探す手間を省き、全体としての業務効率を上げている。…(製造業)

重点目標 2

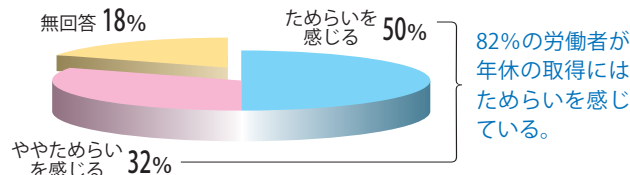
年次有給休暇の取得率を、平成24年度までに60%に高めましょう。



現状と課題

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%)。

年次有給休暇の取得へのためらい



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の時季を事前に定めておけば、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ることで計画的な年休の取得を可能とする制度です。

県内の取り組み例

- 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)

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ない、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 四半期に一度、5日連続(土日込みで9日連続)の休暇をとることをルールとしている。…(製造業)
- ④ 正社員と1年以上の継続勤務をしている嘱託社員、パートナー社員を対象に5日連続(公休+3日間の年休)の休暇をとる制度を設け、これを前提として年間計画を作成している。…(小売業)

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の取得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3

**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

岩手県における女性の育児休業取得率は、平成17年76.1%、平成18年77.8%と伸びは緩く、「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(80%)を下回っています。

また、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(5%)にはるかに及びません。

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。



実現プログラム

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給付金(※)が支給されますが、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。

まずできることから、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

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。

(※)平成22年4月1日から、育児休業中に支給される「育児休業基本給付金」と職場復帰後に支給される「育児休業者職場復帰給付金」が統合され、「育児休業給付金」となります。同日以降に育児休業を開始された方については、一定の要件を満たす場合、休業開始時の賃金の約50%が支給されます。

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、育児休業、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」などをまとめたガイドブックを作成し、労働者に周知している。…(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で、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。

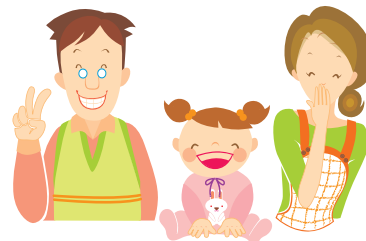
(※)育児・介護休業法の改正により、労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)である場合等は労働者からの育児休業申出を拒める制度が廃止されるとともに、父母ともに育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまでに延長されます(平成22年6月30日施行)。

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4

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、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。

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。



くろみんマーク

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(くろみんマーク)が得られるようにしましょう。

※現在、行動計画の策定届出は労働者数301人以上が義務ですが、平成23年4月1日以降は101人以上が義務となります。

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。

(※)育児・介護休業法の改正により、3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)が義務化されます(平成22年6月30日施行、労働者数100人以下の企業は公布日(平成21年7月1日)から3年以内の政令で定める日)。

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。

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。

- ・事業所や団地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

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

県内の取り組み例

- ①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)
- ②労働者が子育てサービスの施設を利用したときにかかった費用の半額補助を行っている。…(商業)
- ③短時間勤務の利用期間を子どもが小学校就学前までに延長している。…(商業)
- ④出産祝い金制度として、子ども1人につき1万円を支給している。…(運輸交通業)

重点目標5

労働者のライフサイクルに合わせた特別休暇制度を創設しましょう。



現状と課題

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」と希望しているのに対し、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。

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

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)に参加

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。



県内の取り組み例

- ①中学校通学前までの子を持つ者を対象に年間5日の看護休暇(有給の特別休暇)を設けている。…(運輸交通業)
- ②育児休暇期間を最長3年としている。…(運輸交通業・製造業)



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

平成 21 年 2 月

岩手県仕事と生活の調和推進会議委員名簿

浅山 哲也	UIゼンセン同盟岩手県支部	熊倉 澄子	岩手労働局雇用均等室長
岩淵 良昭	岩手県保健福祉部長	小宮山 弘樹	岩手労働局労働基準部長
小野 務	日本労働組合総連合会 岩手県連合会事務局長	◎田口 典男	岩手大学人文社会科学部教授
加賀屋 真紀子	岩手県高等学校職員組合女性部長	竹村 祥子	岩手大学人文社会科学部教授
鎌田 千江子	㈱東北銀行コンプライアンス相談室長	畠 潤一	岩手県中小企業団体中央会事務局長
杭田 俊之	岩手大学人文社会科学部准教授	廣田 淳	岩手県商工労働観光部長
熊谷 幸雄	(社)岩手県経営者協会事務局長		

五十音順、◎は議長



ライフスタイルに合わせた対応

◆夜勤の免除

看護師の採用では、子育て期間などで夜勤ができない方も本採用としており、夜勤の免除にも柔軟に対応しています。

◆教育支援

将来の人材確保も見据え、進学を希望する職員には学費を教育支援金として支給し、通学に合わせた勤務シフトを組むなど積極的に応援しています。

また、病院が費用を負担し、各種研修(認定看護師、ボバースなど長期の研修)に有給で参加させ、院内の活性化を図っています。

進学実績

	2009年	2010年
准看護師養成校	2人	2人予定
看護師養成校	1人	3人予定



早く帰ってリフレッシュ!エコにも協力を!

◆ノー残業運動

火・木曜日をノー残業デーと定め、職員に周知しています。

病院は医師の指示により残業が発生することもあるので病院長から医師に協力を要請しています。

ノー残業運動は、電気代削減などエコにもつながり、環境を意識する機会にもなっています。

◆休診日の見直し

毎週土曜日でも診療していましたが、隔週毎に休診日(第2・4土曜日)を設けることで医師の負担を軽減しています。



衛生委員会の役割

医師・薬剤師・臨床検査技師・放射線技師・看護師・理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・管理栄養士・事務職など多職種の各職域の代表者で構成されており、毎月1回の委員会開催の中で職場環境やワーク・ライフ・バランスについて話し合う環境を整備しています。

ワーク・ライフ・バランスは誰もが望むことであり、この取り組みが評価されてきたことで、優秀な人材の確保にもつながっています。

岩手労働局
岩手県仕事と生活の調和推進会議