

# 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います。企業に対する指導・助言は、平成20年度は盛岡大学 藤沢 攻 教授、平成21年度は岩手大学 竹村祥子 教授に担当していただきました。

平成20年度の実績結果

## 事例1

〔企業名〕 非公開  
〔所在地〕 岩手県  
〔業種〕 非製造業

【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。

アクションプログラム



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。



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



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。



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

〔企業名〕 非公開  
 〔所在地〕 岩手県  
 〔業 種〕 製造業

### 【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。

### アクションプログラム



#### 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」の制度の周知

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」など一連の必要な情報をガイドブックとしてまとめ、社内イントラネットに掲示して周知するとともに、出産を控えた労働者には説明の場を設けています。

また、出産・育児期間中には定期的に情報を送り、復職前は二度の面接(総務と復職先の部署)を行う等、安心して職場へ復帰できるような支援の仕組みを運用しています。

##### ◆ 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)

	現 行	改正後
育児休職の期間	1.5年	⇒ 3年
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。



#### 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

隔月で部長、課長、職長、係長、労働組合執行部をメンバーとする時間管理委員会を開催し、時間外・休日労働の実績データに基づき改善策を検討しています。

委員会では時間外・休日労働を月45時間以内とすることを目標に掲げ、その達成状況を確認しています。

また、時間外労働が多い者に対して産業医による面接を行い、保健指導を実施しています。時間外労働が月45時間以上の場合には「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を活用して仕事によるストレス度を確認し、継続傾向や日常得ている情報等も考慮の上、産業医による面接で助言指導が必要か判断しています。



#### 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。

## ■ 事例 3

(企業名) 非公開  
 (所在地) 岩手県  
 (業種) 非製造業

### 【スローガン】

- セルフメディケーション(自分自身での健康管理)の推進
- 働きやすい職場環境の推進

### アクションプログラム



#### 職場の健康保持増進

##### ◆ 食生活の改善

病院は夜勤があり、不規則な勤務のため、食事をコンビニやインスタント食品に頼ってしまう傾向にあります。

そこで、全職員を対象に生活習慣病セミナーを開催し、特に指導が必要な人には管理栄養士による栄養指導や病院食の摂食を勧め成果を上げています。

##### ◆ 禁煙の進め

生活習慣病に大きな影響を及ぼす「タバコ」について敷地内禁煙を徹底し、病院長による禁煙啓蒙活動を積極的に実施しています。

##### ◆ メンタルヘルス

定期的に精神科医を招いて研修会を開催し、ストレス因子への対応や職場復帰後の対応などを共有しています。

また、臨床心理士が新人のフォローにあたり、離職防止につなげています。

##### ◆ 腰痛対策

リハビリスタッフの協力により、就業前の腰痛体操をメニューに取り入れ、腰への負担を軽減しています。



#### 働きやすい職場環境

##### ◆ 看護職員の増員による負担軽減

看護師の勤務軽減のために看護師や看護助手を増員しました。

この結果、年次有給休暇の取得率が上がり、残業時間の削減につながりました。

看護部職員の推移

2007年	2008年	2009年
103人	111人	118人

※ベッド数は同じで変化なし

看護部実績

	2007年	2008年	2009年
有給休暇取得率	43.6%	48.3%	51.3%
育児休暇(女性)	100%	100%	100%
年間総残業時間	1376h	399h	388h



#### 子育てや男性の育児参加を応援

##### ◆ 年次有給休暇の取得促進とノー残業デー

年次有給休暇の取得率50%を目標に掲げるとともに、ノー残業デーを推進することによりワーク・ライフ・バランスを支援しています。

##### ◆ 保育手当の支給

就学前の子を持つ職員に子育て支援として保育手当を支給しています。

##### ◆ ベビー休暇の導入

配偶者の出産休暇としての有給のベビー休暇(2日間)を設けるとともに、男性の育児休業の取得や子の看護のための休暇の取得についても周知・推進しています。