

徳島の明るい将来のために
仕事と生活の調和を目指して
【県内中小企業の実践事例集】

ひとつ「働き方」を変えてみよう！



カエル！ ジャパン
Change! JPN



厚生労働省
徳島労働局
Tokushima Labour Bureau

【 目 次 】

はじめに（徳島労働局長）

1 徳島県内の仕事と生活の調和を推進している中小企業の実践事例

株式会社スペック	（徳島市）	1
（コラム1 表紙のキャッチフレーズ、シンボルマーク		5）
徳島トラフィックサービス株式会社	（徳島市）	6
（コラム2「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」		9）
株式会社シーモス	（三好市）	10
（コラム3 労働時間等設定改善委員会		13）
医療法人加藤会小松島金磯病院	（小松島市）	14
株式会社アース・コンサル	（徳島市）	17
株式会社松島組	（吉野川市）	20
（コラム4 短時間正社員制度のキャラクター「ハーモ」と「モニー」		23）
医療法人新田歯科クリニック	（三好郡東みよし町）	24
医療法人尽心会亀井病院	（徳島市）	27
株式会社ネオビエント	（徳島市）	31
株式会社シケン	（小松島市）	35

2 その他

（1）助成金制度について	40
（2）アドバイスについて	44
（3）表彰制度について	45

3 徳島における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の

実現に向けた提言	46
----------	----

4 労働時間等見直しガイドラインのポイント

54

5 「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」（ダイジェスト）	55
------------------------------	----

は じ め に

徳島労働局長

加藤 敏彦



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するため、本県においては、労・使代表者・学識経験者・徳島県を委員とする「とくしま仕事と生活の調和推進会議」を徳島労働局内に設置し、平成 22 年 7 月に「徳島における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた提言」（※）が取りまとめられました。

当局におきましては、この提言をあらゆる機会を通じて周知するなどにより、徳島県における仕事と生活の調和の実現に向けた気運の醸成を図っているところです。この結果、多くの企業において、仕事と生活の調和に係る取組が行われているものと推察します。

一方、仕事と生活の調和に取り組んでいかなければならない状況にあることは理解しながらも、どこからどのように取り組んでいいかわからないという企業の皆様や、取組みの結果将来的に企業にどのようなリターンが見込まれるものか半信半疑な皆様もいるかと思います。

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、企業の福利厚生に終始するような、単なる「コスト」ではありません。企業の活力の源泉となるべき多様な人材の確保・育成・定着の可能性を高める「明日への投資」というべきものです。

徳島県においても、近年、人口の流出による人口減少が全国に先行して進んでいます。この急速な人口減少に対応し、持続可能な社会を実現していくためにも、仕事と生活の調和の実現に向けた取組により、都市圏企業との魅力の格差を解消し、人材の確保・定着を図るとともに、職場環境を整備することが必要です。

本冊子では、仕事と生活の調和の実現に向けての取組に当たり、具体的な参考としていただけるよう、仕事と生活の調和を推進されている徳島県内の中小企業 10 企業における取組事例などについてご紹介しています。

本冊子が、徳島県内の中小企業において仕事と生活の調和の実現に向けた取組の第一歩を踏み出していただくための一助となれば幸いです。

※「徳島における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた提言」については、46 ページをご覧ください。

1 徳島県内の仕事と生活の調和を推進している 中小企業の取組事例

株式会社スベック

代表者 代表取締役 田中 達也

業 種 その他の保健衛生業（医療食品等の検査・食品衛生コンサルタント業）

所在地 徳島県徳島市川内町沖島 85-1

設 立 昭和 56 年

労働者 全体 50 名
本社 24 名（男性 14 名、女性 10 名）

労働者の平均年齢 31.0 歳

労働者の平均勤続年数 7.0 年（平成 23 年 11 月現在）



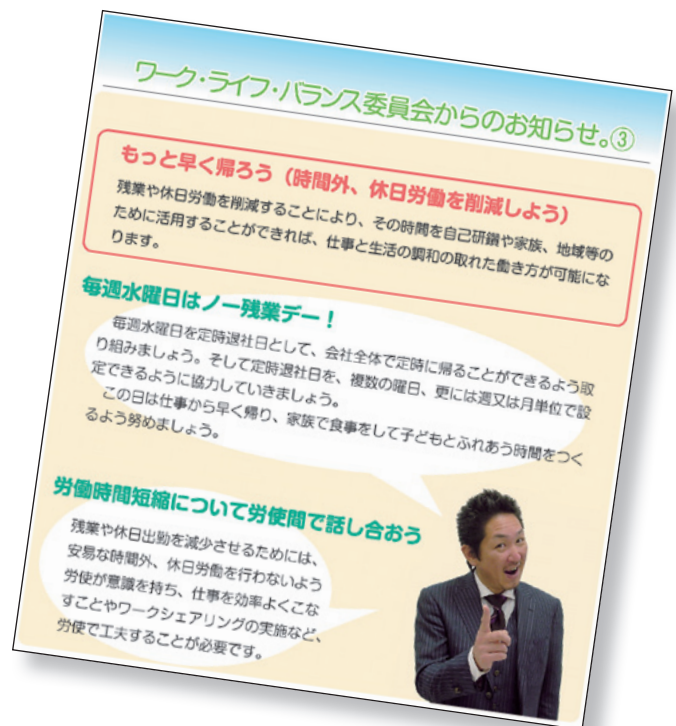
主な 取組み内容



- ワーク・ライフ・バランス委員会の設置
- 職場意識改善のためのポスターの作成・周知
- プライベートクラウドを利用した意見箱の設置
- 意見・要望受付担当者の選任・周知
- 社長と全社員との個別ヒアリングの実施
- パート社員も含めた全スタッフによる会議の実施
- OJT 方式の勉強会の実施



担当の CIO 最高情報責任者 小林篤司さん



ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？



平成 21 年、企業理念に「働きやすい職場」を掲げたことをきっかけに、企業成長のため、従業員の意識改革が求められるようになりました。

これにより会社としては、社員個々のスキルマネジメントのため、資格取得の応援体制を取るようになったことにより、社員の多くに自らの労働に対する時間スケジュールの考えが芽生えました。

そして、同時期に新たな取組みとして、職場意識改善のため、ワーク・ライフ・バランス委員会の設置、意見・要望受付担当者の選任と周知を行いました。

周知方法としては、ポスターを作成し、社員の目のつきやすいところに掲示し、また次々に新しいポスターを作成して、更新を行いました。

こうして、社員の意識の醸成を行った後に、社員からの社長によるヒアリングの場などを通じて、社員全員と「何をもって働きやすいか？」から考えました。

労働時間の改善以外の要望も取り入れ、社内の風通しを一層よくし、情報の共有化を進めるようにしました。

取組みの結果、どのような変化がありましたか？



時間の意識を社員が持つことで、昨年度の社員の平均の時間外労働時間が取組みを始める前の平成 20 年度の半分以下になりました。

各部門でパート社員も含めた全スタッフで会議を行ったほか、OJT 方式の勉強会を実施した結果、労働時間や休暇に対する意識を全社員、経営者間で共有し、意思統一することができました。

これらの取組みにより、社員が、家庭でのレクリエーション・行事も考え、仕事の計画をするようになり、「休み」について社員自らが計画するようになり、かつ働き方に対する自主性や仕事の成果に関するチャレンジ精神が生まれてきました。

積極的な有給休暇を取るためのスケジュールについて議論を各部門会議で活発に行うことを通じて、各自の年間の会社の休日や年次有給休暇を自分で決め、シフト表に記入できるようになり、家庭、趣味、資格取得に合わせて、計画するようになりました。

そして、昨年度の年次有給休暇も、社員の平均の取得率が、平成 20 年度の取組みを始める前においては、40%台であったのが、昨年度にはおよそ 80%にまで高まりました。

これらの結果、会社側としては、効率的に社員を動かすことができるようになり、社員側としても、自主性、自己啓発、そして他の社員への配慮、すなわち、仲間意識が向上しました。また、退職者の減少につながりました。

ここまでは、会社として狙いどおりでしたが、社員の趣味・家庭生活の充実や資格取得の促進により、多種多様な能力が育成され、日常的な営業だけでなく、全国での見本市やイベントなどが自社の社員で行えるようになり、思わぬ成果も得ることができました。

また、私の例を出しますと、本業である会社の事業以外に、ある食料品製造の会社を興して代表取締役をしています。ある町（自治体）とタイアップし、食品開発を行うことにより、「町おこし」の一役を担うことで地域との関わりが強くなり、こうした私的な自己啓発活動で私自身のスキルアップにつながるだけでなく、経験で得た伝手によりスペックの事業拡大にも寄与しています。

もちろん社員により、こうした自己啓発活動には差がありますが、管理職である私の考えが部下に徐々に浸透していきつつあります。

取組みのポイントを教えてください



まずは、冒頭にも若干お話ししましたが、職場意識改善策のひとつとして、プライベートクラウド（社内的ネットワーク内システム）

を利用した意見箱を設置し、独自の職場意識改善のためのパンフレットを作成し、社員に新しい取組みを紹介し、共有するようにしました。

意見箱のよいところは、定期的にやっております社内ヒアリングで、あまり活発に意見を言わない従業員でも、想いを匿名で届けることができることです。

社長が定期的に全社員と面接を行い、ヒアリングや対話を行うことによりワーク・ライフ・バランス委員会と各部門会議を経て、休日や年次有給休暇日を、導入した勤務シフト表に、「自分たちで考えて自分たちで選ぶ」ように指定させることとしました。

こうした取組みを通じて、会社が一枚岩になり、話し合いがしやすい環境に一層なっています。

実は、平成 21 年にワーク・ライフ・バランス委員会を設置し、社長と全社員との個別ヒアリングを始めたときは、「年休がとりづらい。」という意見が多くて、自分の年休の残日数を知らない社員も少なくなく、各社員の毎月の給与明細書に年休の残日数を明記することから始めたのが労使協働の意識改革と取組みによりここまで来たものです。

取組みの際に困ったことは？



当社の主力業務である衛生検査業務は、検査結果が出るのに時間がかかることもあり、どうしても急な残業が発生したり、休暇計画を立てる段階で、仕事の見通しが立たなくなることが少なくないことです。

社員への意識付け面では、はじめは、仕事に対する意識が受身であったため、簡単ではありませんでした。でも、まさしく「続けることが大切」なもので、ワーク・ライフ・バランス委員会の開催、委員会あるいは会社としての取組事項の周知、意見箱、意見窓口の設置などを続けることにより、冒頭にお話しましたように徐々に社員が自分の働き方について積極的に考え、行動するようになり、自主性を持つようになりました。

一時期、思い切って週休 3 日制を試行的に実施したことがありましたが、部門によっては仕事の特性があり、本格的な導入は見送りました。その代わり、完全シフト制を採り入れ、社員に自己申告制のシフト表を作成させ、途中で何度か修正も行いますが、1 か月、3 か月、1 年といったスパンの各社員の業務計画ができるように改善されました。

今後の取組みの展望（課題）を教えてください



仕事の進め方を社員個々にかなりの部分で任せていますが、もちろんその分、公明正大な人事評価制度を運用しなければなりません。現在でも行っていますが、定期的な打合せで、その都度修正を加えることが重要です。

また、現在、9時から17時まで行っている作業を9時から14時まで圧縮して、業務時間内に、新しい取組みにチャレンジする時間を取れるように努めたいと考えていますが、そのためには、作業のフローの改善、IT化や作業自体の機械化などが必要です。しかし、今の技術・サービスでは限界があり、独自システムを作ると多大なコストがかかってしまうという課題があり、これを克服する必要があります。

ほかにも今後の取組みとして、先ほどお話した「町おこし」だけでなく、多種多様なスキルアップを図れるような、労働時間管理の制度改善を行っていきたいと考えています。

コラム1 表紙のキャッチフレーズ、シンボルマーク



このイラストは、仕事と生活の調和の推進のために関係省庁、地方公共団体、関係団体などが取組んでいる「カエル！ジャパン」キャンペーンのキャッチフレーズとシンボルマークです。

1. キャッチフレーズ：『ひとつ「働き方」を変えてみよう！』について

「ひとつ」という言葉は、試しに「まずは～してみよう」、「ちょっと～してみよう」という意味と、数字としての「1つ」として、「できることをまず1つ」という意味を持っています。

2. キャラクター：「カエル」について

【変える＝かえる！】

現状を「変える」というちょっと勇気がいることを、「カエル！」と称して、誰もが知っているカエルのキャラクターに託し、「愛嬌」をもって呼びかけていきます。言葉の洒落は、難題にもユーモアを持って明るく、くじけず臨もうという思いであり、ホップ・ステップ・ジャンプと跳躍するその力にもあやかります。

徳島トラフィックサービス株式会社

代表者 代表取締役 植上 孝志

業 種 一般貨物自動車運送業

所在地 徳島県徳島市東沖洲 2 丁目 27-4

設 立 昭和 58 年

労働者 37 名（男性 35 名（うちパート・アルバイト 7 名）
（女性 2 名（うちパート・アルバイト 0 名））

労働者の平均年齢 43.5 歳

労働者の平均勤続年数 14.0 年（平成 23 年 11 月現在）



主な 取組み内容



- 労働時間等設定改善委員会の設置
- 二交替制勤務の導入
- 年次有給休暇の取得促進
- 外部の専門家（社会保険労務士）による研修・勉強会の実施



担当の総務部係長 和田明美さん

ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？



弊社は、日刊新聞の配送業務を行っているため、かつては勤務時間が深夜から早朝を経て夕方までと拘束時間が長くなっていました。

社員の健康、家族への負担を考慮し、平成21年に労働組合と協議を重ねて、労働時間を現在の輸送業務従事者中心の深夜勤と事務業務従事者中心の日勤勤務の二交替制として、担当職種ごとにメリハリのついた社内の勤務体制に一新しました。

勤務表は月ごとに作成しますが、勤務表作成後の年次有給休暇取得は、他の労働者へどうしてもしわ寄せが行くこととなり、時間外労働の発生にもつながり、輸送部門の運転者には交通安全上の問題発生の原因ともなりかねません。弊社は、社団法人全日本トラック協会が貨物運送事業安全性評価事業として実施している「Gマーク」安全性優良事業場の取組みも行っていることから、できる限り年次有給休暇は、勤務表作成時期の前に申し出てもらい、計画的な年次有給休暇の取得促進を図りました。

さらに、新たに労働時間等設定改善委員会を設置し、様々なワーク・ライフ・バランスへの取組みを進めています。

取組みの結果、どのような変化がありましたか？



二交替制への移行の際、その二交替のつなぎとして、60歳以上の高年齢労働者を多く雇用しましたので、高年齢者の雇用にも貢献

することもできましたし、二交替制勤務導入の結果として、社員の年間所定休日が73日から86日に増加し、社員の健康状態の向上、家族の負担軽減などの効果を生むことができました。事実、病欠や欠勤も減りましたし、私生活も充実したとの社員の声が大きくなりました。

計画的な年次有給休暇の取得促進の取組みについても、社員が年次有給休暇を取得しやすくなり、社内で自然と、計画的な年次有給休暇の取得につながっていきまし、事前申込みの段階から、私も、僕も、我も我もと誰でも遠慮なく、みんなが取得するようになっていきました。そして、平成22年度のわが社の年次有給休暇取得率は、約100%までに至りました。

取組みのポイントを教えてください



社長と社員のコミュニケーションを図るため、年2回の社長による個人面談を実施して、意見・要望を吸い上げるようにしています。

労働組合との協議においても、ワーク・ライフ・バランスに関して、会社と社員の意識統一を図ってきましたが、労働時間等設定改善委員会を設置したことにより、労使が知恵を出し合って、よりよい方策を打ち出すようにしています。

さらに、ワーク・ライフ・バランスについて、外部の専門家（社会保険労務士）による研修・勉強会を管理職や一般社員に実施したことにより、ワーク・ライフ・バランスについて、社員にしっかり理解してもらうことで推進しやすくなったと考えています。

取組みの際に困ったことは？



年次有給休暇の取得率向上を図るためには、運送業においては、代替要員の確保が必要不可欠です。このため、冒頭に触れたとおり二交替制を導入する際、60歳以上の高年齢者をパート労働者として採用したので、経営面では経費増となったことです。ただ、こうしたコストと引き換えに、代替要員を確保したことにより、ワーク・ライフ・バランスを推進することができました。

今後の取組みの展望（課題）を教えてください



育児・介護休業制度を法令で定められた以上の制度に充実し、これを運用したいと労働時間等設定改善員会で話し合っています。

これには、育児・介護休業の取得しやすい職場環境を作ることが必要と考えています。特に、休業取得者が出たときにいかに残った者どうしてスムーズに業務を標準化できるかという課題の克服と、休業取得者が職場に復帰したときに、円滑に復帰できるよう基礎となるプログラムを確立したいと考えています。

また、年次有給休暇の取得率はほぼ 100%を達成していますが、年次有給休暇の取得日を自己啓発等にも利用するよう、社員に情報提供していきたいと考えています。

そのほか、先に述べましたが、ワーク・ライフ・バランスの取組みに当たり、経営面では経費増となりましたが、工場内に植物（野菜）の栽培事業を設けて、収入増のために多角的な経営にも努めています。

コラム2 「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」



このマークは、マークのイメージとして、子どもが優しく“くるまれている”というあたたかい印象が強いこと。企業（会社）“ぐるみ”で、仕事と子育ての両立支援に取り組むこと。また、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子供の育成に取り組もう、という意味を込めて命名されたものです。

次世代育成支援対策推進法に基づき、適切な一般事業主行動計画を策定し、その行動計画の目標を達成し、一定の要件を満たした事業主は、子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。また、認定を受けた事業主は、認定マークを商品等につけることができます。

徳島県内では、平成 24 年 2 月末現在 9 社（10 件）が認定を受けています。

株式会社 シーモス

代表者 代表取締役 細田 忠敏

業 種 その他の小売業（緊急通報システムの販売、携帯電話の販売）

所在地 徳島県三好市池田町サラダ 1811-1

設 立 平成元年

労働者 51 名（男性 27 名（うちパート・アルバイト 0 名））
（女性 24 名（うちパート・アルバイト 4 名））

労働者の平均年齢 42.4 歳

労働者の平均勤続年数 9.1 年（平成 23 年 10 月現在）



主な 取組み内容



- 職場意識改善委員会の設置
- 短時間正社員制度の導入
- 部署ごとのミーティングの実施
- 誕生日休暇など特別休暇の導入と取得促進
- 年次有給休暇の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？



当社は、緊急通報システムに対応するオペレーター、通信機器販売店舗、介護用品取扱い、そして営業や事務など、多様な職種があり、部署、職種、役職によって労働時間や休暇の取得状況に差がありました。また、店舗は土・日・祝日の勤務や閉店時刻が遅く（閉店 19 時）、育児との両立が難しい環境にあり、店舗に所属する社員の平均年齢が若いこともあって、女性は結婚を機に退職する者が多く、オペレーターは 24 時間体制の部署で夜勤もあり、夜勤は 1 回の勤務時間が 14.25 時間と変則である上、人員も夜勤は必要最低限の労働者しか雇用していないため、勤務交代や年次有給休暇の取得が難しい状態でした。

社員の中には、スキルアップのために介護ヘルパー 2 級講習の受講希望者もいたのですが、このような状態でなかなか時間がとれず、実現できずにいました。

しかし、こうした中、今から 3 年前（平成 21 年）になりますが、労使による「職場意識改善委員会」を立ち上げました。

取組みの結果、どのような変化がありましたか？



第 1 回職場意識改善委員会において、当時育児休業中だった女性社員を復帰させるに当たり、本人の希望どおり、短時間正社員にしばらく切り替えることを承認するとともに、以降、労働者が抱える多様な事情に対応した労働時間等の設定への取組みを始めることとなりました。

第 2 回職場意識改善委員会においては、社員個々の事情に応じた労働時間等の設定ということで、社員のニーズを把握するため、部署ごとのミーティングの際意見を募ることにしました。すると予想していた以上に各部署で活発な議論がなされました。

実践している多様な制度の利用者が、部署ごとのミーティングで体験談を話すことにより、それを聞いた人が、自分にとっては関心の薄かった事柄についても興味を持ち、協力する体制がもてるようになってきました。夜勤オペレーターの介護ヘルパー 2 級講習の受講も、同僚へ協力を呼びかけて、年次有給休暇を活用させ、併せて現場実習の日は特別休暇を付与して実現させました。

全社的にも、労働時間や休暇など、それまであまり意識せずにいたことについて考えるようになり、ワーク・ライフ・バランスに関する意識付けができてきたように思います。

この結果、平成 20 年度と比べて、時間外労働時間が平成 22 年度においては、約 35% の減少を見ました。年次有給休暇の取得率も、平成 22 年度においては、約

77%となっています。

取組みのポイントを教えてください



職種によって、また個人の考え方によって、休暇の取り方一つにしてもかなりの差があります。我が社のように多様な職種があると、一律に方策を講じたり、同じような呼びかけをするばかりでは、なかなか思うようにはいきません。休暇をとるように勧めても、「せっかく出張して取り組んできた仕事なので、残したまま休みたくない。一気に仕上げたい。」という営業社員も多いです。30代～40代ですので、仕事の大変さやおもしろさもよくわかっているのでしょう。また、店舗やオペレーターという女性の多い部署でも、その人の年代や家庭環境などによって、積極的に休暇を取得する人、あまり必要ないと思う人、考え方は様々です。

いろいろな考えの人がいますが、従業員がお互いにそれぞれの考え方を尊重しつつ、協力して、みんなのワーク・ライフ・バランスを実現すべく、誕生日休暇を設定し取得を促したり、年次有給休暇の取得の進まない社員には個別に指導するようにしました。

また、各種育児・介護サービス助成制度や、各種休暇制度利用者に部署ごとのミーティングなどで体験談を話してもらい、さらに他の労働者に周知するといった方法は効果的です。

取組みの際に困ったことは？



店舗では、先に紹介しました以外にも、結婚に伴い、正社員を短時間正社員に転換した事例がありますが、こうした場合、どうしても通常の社員より早く退社することになるので、業務が多忙になる夕方に人手が足りなくなり、他の社員の負担が増えている、ということがありました。協力姿勢でやってきましたが、そればかりに頼ってでは制度として長続きしません。せっかくの制度なので、うまく続けるために、これからも種々の対策を考えていかなければなりません。

店舗では、閉店（19時）後の事務処理による恒常的な時間外労働の削減のため、所定終業時刻を19時15分まで延長し、それまでにできるだけ業務が終了するようメリハリを持たせ、それ以後は時間外労働と明確に位置づけるようにしました。

今後の取組みの展望（課題）を教えてください



営業職の人たちは、年間労働日数の半分も出張している特定の社員がおり、なかなか休暇がとれません。本人の気持ちもありますが、会社としてはなんとか休暇取得を勧めていきたいと思っています。

また、全社的にも、残業時間や休暇の取得状況についての個人差が解消しきれないという問題があります。アンケート結果によると、「問題だが仕方がない」「給与等で補うべき」などの意見も見られます。育児休業についても、各社員自身の状況により意識にばらつきがあります。まだまだ社員への意識付けを絶えず工夫しながら継続することが必要だと考えています。具体的には制度利用者が体験談を話し、認知度の向上に努めたいと考えています。

時間外労働時間についての意識調査を部署別に精査させていますが、これを受け、今後の課題として、冒頭に掲げたようにわが社は、小さな多種多様な部署があるので、業務体制の見直しをいかに行うか、職場意識改善委員会を通じて知恵を出し合って検討したいと思っています。

コラム3 労働時間等設定改善委員会

労働時間等設定改善法では、労働時間等（労働時間、休日、年次有給休暇その他の休暇のこと。）の設定（労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めること。）の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べる労使の協議機関として、「労働時間等設定改善委員会」について定めています。

この労働時間等設定改善委員会など、労働時間等設定改善に必要な体制の整備は、努力義務規定ではありますが、各事業場で労使が自主的に労働時間等の設定の改善に取り組んでいくための協議の場として組織することが望まれます。

医療法人加藤会 小松島金磯病院

代表者 理事長 加藤 好包

業 種 医療保健業

所在地 徳島県小松島市金磯町 10-19

設 立 昭和 59 年

労働者 68 名（男性 19 名（うちパート・アルバイト 0 名）
（女性 49 名（うちパート・アルバイト 5 名）

労働者の平均年齢 45.3 歳

労働者の平均勤続年数 12.5 年（平成 23 年 11 月現在）



主な 取組み内容



- 労働時間等設定改善委員会の設置
- 職場意識改善計画のホームページへの掲載
- 妊娠時点での職場復帰スケジュールなどの説明・相談の実施
- 時間単位の年次有給休暇制度の導入と取得促進
- 誕生日月休暇の導入

ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？



病院には看護職をはじめ有資格者の女性職員が多く、経験豊富な職員が出産・育児を理由として離職しないような対策と、育児をしながら働けるよう、両立支援が必要でしたので、ワーク・ライフ・バランスに取り組むのは、経営する側としても当然という意識は従来から持っていました。

当院では、仕事と家庭の両立制度の充実を図ることにより、男女の別なく、個々の能力や適正な評価に基づく雇用管理ができるようにしています。

取組みの結果、どのような変化がありましたか？



特に男性の育児参加促進事業への取組みや男性の育児参加サポート宣言を法人として行うことにより、育児休業を取得するのが当たり前という認識が全員にできているのではないかと思います。

子どもの病気や行事のための休暇も、以前に比べ理解が得られてきて、男性も取得しやすくなってきました。時間単位の年次有給休暇制度ができてから特に言えると思います。

また、労働時間に関する意識の改革の研修を職員に実施するとともに、職場意識改善計画を職場内に掲示したり、配布したりするだけでなく、ホームページに掲載することによって、外部の方にも当院の仕事と生活に関する方針を知ってもらえる環境にして、職員の自覚や意識向上につながるよう工夫しました。

これらの取組みの成果もあって、職場意識改善計画実施前から実施後2年（平成22年度）で、平均時間外労働を約25%削減することができました。

さらに、当院では、かねてから年次有給休暇の取得率が高く、現状でも年間平均取得率75%を維持しています。

取組みのポイントを教えてください



女性職員が多いので、出産や育児支援がポイントです。

妊娠がわかった時点で、産前産後休暇、育児休業とそこからの復帰のスケジュール、給与・年金・住民税、健康保険と雇用保険の給付金、院内保育室の利用、妊娠・育児中に関する就業規則についての説明や相談を行っています。

やはり産休・育休に入ったときの身の置かれ方やその後の収入が一番、その職員にとっては不安なものです。そして、復帰にあたってのプログラムや育児について職員

に安心してもらえることが企業としての役割だと考えています。

その他、アンケートなどを実施し、職員の意見・要望を吸い上げるようにしました。すると、職員から子どもが病気のときに、連続して休める有給休暇制度を設けて欲しいなど、活発な意見も出てくるようになりました。

労働時間等設定改善委員会で検討した結果、年次有給休暇の取得促進のため、職員各自で休暇用紙を管理したり、誕生日月休暇を導入しました。

先程述べましたアンケートでは、仕事のやり方を工夫する必要があるなどの意見が出たことも踏まえ、病棟部門で、看護職の申し送り時間を短縮するための検討を行わせたりもしました。

取組みの際に困ったことは？

使用者としては、特に取組みの際に困ったことはありませんでしたが、少人数の部署では、部門責任者が休職者の業務をカバーするケースがどうしても多くなりがちで、時間外労働の増加など負担がどうしても増してしまいます。



今後の取組みの展望（課題）を教えてください

ワーク・ライフ・バランスと業務の効率アップを全員で考えていきたいと思います。

職員の平均年齢が高くなってきており、そろそろ親の介護問題を抱える職員が出てきているので、介護休暇などの充実を考えてバックアップしていきたいと思います。

また、これからもアンケートの実施から労働時間等設定改善委員会で揉んで、さらに各部署に課題を投げかけるというサイクルを継続することにより、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得しやすい環境の整備や業務改善をより一層進めたいと考えています。そして、休職者の職務を分担することについて、ワークシェアリングも進めたいと考えています。



株式会社 アース・コンサル

代表者 代表取締役 湯浅 浩司

業 種 その他の事業（測量・調査・補償コンサルタント業）

所在地 徳島県徳島市国府町南岩延 658-1

設 立 昭和 62 年

労働者 8 名（男性 7 名、女性 1 名）

労働者の平均年齢 58.0 歳

労働者の平均勤続年数 7.6 年（平成 23 年 12 月現在）



代表取締役 湯浅浩司さん

主な 取組み内容



- 労働時間等設定改善委員会の設置
- 意見・要望窓口の設置
- 短時間正社員制度の導入
- 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ノー残業デー・ノー残業ウィークの実施
- ワーク・ライフ・バランス研修会などの実施

ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？



平成 21 年度から短時間正社員制度を導入することとしたため、その少し前から就業規則を整え始めたことがきっかけでした。

当社は、得意先が国、県などの公共の関係で、入札が 5 月下旬、6 月となり、その後の業務が夏以降に集中するため、どうしても時間外労働が発生する状況でした。

そこで、社員から要望を聞いてみると、①休日出勤したあと代休を取らせてほしい、②家族とのレジャー・団欒を大切にして、仕事と家庭の両立のため長期休暇がほしい、などがありました。

これらの要望を踏まえて、代休制度、年次有給休暇の計画的付与、5 月のゴールデンウィークの飛び石休暇を実施しようとなりました。

取組みの結果、どのような変化がありましたか？



いざこうした取組みを始めてみると、社員の意識の変化が見られましたし、反対に我々経営者も働かせる側として意識が変わっていききました。

社員の要望を可能なことから採用することにより、会社と社員の一体感が生まれ、社員の仕事に取り組む姿勢が変わりました。ある社員はスキルアップのため、熱心に資格の取得活動をしており、他の社員も、家庭生活の充実が仕事へもよい影響が出ています。

当社は男性社員が多いので、育児休業を取得するケースはなかったのですが、しかし、奥様が育児休業を取得し終えた後、妻に協力したいと、男性も育児に参加したいとの要望もあり、当時の 21 世紀職業財団の指導もあり、短時間正社員制度を導入するに至りました。

また、年次有給休暇の計画付与が功を奏し、平成 21 年度に取得率がおおよそ 15% にすぎなかったのが、今年度は 75% 程度の取得率が見込まれる程度になりました。

取組みのポイントを教えてください



平成 22 年度には労働時間等設定改善委員会と意見・要望を受け付けるための窓口を設置し、労働者全員に用紙を配布し、労働時間や年次有給休暇についての意見・要望など書き込んでもらうようにしました。

短時間正社員制度のほかに、年次有給休暇の取得促進と、そのための計画年休制度

の運用、ノー残業デー・ノー残業ウィークの実施を行いました。

社員への啓発としては、ワーク・ライフ・バランス研修会の実施や、各種セミナーへ社員を参加させることなどしました。研修会では、社員に一からワーク・ライフ・バランスを理解してもらえよう、職場意識改善計画や年次有給休暇制度をわかり易く工夫した資料の作成、配布を行いました。

また、ワーク・ライフ・バランス憲章、労働時間等見直しガイドライン、とくしま仕事と生活の調和の実現に向けた提言を使用して、研修を行いました。

少人数の会社で、取組み実績も、慣例も少なく、社員との意思疎通を充分に行うことでカバーできたため、制度を導入しやすかったですし、労働者、同僚、上司の相互理解が深まりました。

労働時間等設定改善委員会での協議、アンケート等により、要望や現在抱えている悩み事や改善点をいち早く取り上げ、対応をすばやく行ったことがよかったと思います。そのことにより、社員がポジティブになり、会社と社員が一枚岩になることが大切だと思います。

取組みの際に困ったことは？

仕事が公共事業であるので、どうしても下半期に仕事が集中し、業務の標準化が出来ないことです。



今後の取組みの展望（課題）を教えてください

社員の意見、要望などを聞く機会を今以上に増やし、業務改善に取り組み、ワーク・ライフ・バランスが当たり前の会社になりたいと考えています。

目下の具体的な目標としては、働く意欲と家庭生活の充実、家族の協力を得るため、記念日休暇（誕生日、入社年数など）の導入を考えています。



株式会社 松島組

代表者 代表取締役 松島 清照

業 種 建築業・不動産業、公民館等の運営

所在地 徳島県吉野川市鴨島町牛島 1572-1

設 立 昭和 24 年

労働者 22 名（男性 12 名（うちパート・アルバイト 1 名））

（女性 10 名（うちパート・アルバイト 3 名））

労働者の平均年齢 43.0 歳

労働者の平均勤続年数 13.0 年（平成 24 年 1 月現在）



代表取締役 松島清照さん

スローガン

良い職場づくりは家庭から ゆとりある生活！

ワーク・ライフ・バランスで実践しているポイント

- 育児休業を取得しやすい環境の整備
- 所定外労働を削減するため、ノー残業デーの実施（毎週水曜日）

アクションプログラム

- 育児休業を利用しよう。（女性の取得率 100%を目指す）
- 年次有給休暇を積極的に利用しよう。
- 育児・介護関連の諸制度について再度、制度や利用の仕方などについて積極的に告知する。（スローガンポスター作成・掲示など）



ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？



今から 15 年ほど前のことですが、2010 年には現在ある建設業者が 3 分の 1 になるということを経営者セミナーで聞いたときに、今後の建設業界は、全国的に衰退していくのだという危機感を持ちました。

そして、「人は宝である。」との思いから、社員教育と協力業者教育として、平成 10 年 4 月より当社の安全衛生協議会（「スマイル会」と呼んでいます。）を、毎月原則 17 日を定例に勉強会を始め、現在も続けています。

こうした取組みを続ける中で、優秀な人材を確保して、かつ「人間力」を磨いていくには、職場環境を整えていかなければならないと思うようになりました。そこで、就業規則の整備等を進めていく中で、ワーク・ライフ・バランスを知り、これを実践していく必要性にも気づきました。

取組みの結果、どのような変化がありましたか？



採用した 1 か月単位の変形労働時間制の勤務シフト表を社員の希望に沿って作成することにより、社員の労働時間に対するメリハリがつき、休日出勤を以前より減らすことができました。

また、当社は建設業ですので、施工や安全管理のうえで法令上、必要な資格の種類が多く、建設業部門に従事する社員各人が取得する必要があるため、各種資格を取得するための時間をつくることができるようになり、一級建築士等の取得者が増えて、社員の能力アップやスキルアップにつながりました。

また、当社は、平成 17 年 4 月より吉野川市から、鴨島公民館及び老人福祉センターの指定管理者として、公民館の生涯活動等の企画・運営等、建設業者としては、全国的に珍しい事業を行っています。

公民館や老人福祉センターの企画・運営を民間で行うことで、運営費のコストが大幅に削減でき、文部科学省などから優良公民館表彰なども受けたのですが、平成 17 年より変わらない職員数で公民館等のイベント数や来館者数を何倍にも伸ばすことができました。実際に、土曜・日曜・祝日などにイベントが集中することもあるものの、1 か月単位の変形労働時間制を上手く活用したことで、残業も元々ほぼありませんでしたが、増えることもなく、職員が成果を上げてくれています。

年次有給休暇も公民館部門に所属する 12 名の職員の年次有給休暇も、年間 12 日から 16 日、およそ 70%から 80%ほどの取得実績を上げています。

育児休業も取りやすい雰囲気になり、育児休業の取得も上がり、女性に限った話になってしまいますが、現行、100%取得を目指せるくらいの実績となっています。

取組みのポイントを教えてください



建設業部門では、職種柄、現場の状況により所定休日も休めない性質もありますが、事前に社員同士が相談しながら休日を調整して勤務シフト表を作成しているので、上手く活用し、休日出勤を極力抑えることができます。休日を取る場合や、変更する場合には、書面にて提出してもらうようにしています。

また、当社は13年ほど前から年間の経営計画書を会社目標・事業部目標・個人目標と具体的に作成していますので、そのとおり実施できているか、3か月に一度、すなわち年4回、社長である私と社員による30分程度の個人面談を実施しています。全てに言えることですが、経営者も社員もお互い立場を考えて、自分がやらなければならない義務である仕事があることに感謝、働ける職場があることに感謝、常に感謝の心を忘れてはいけないことが重要だと思います。

取組みの際に困ったことは？



公民館で勤務する社員は、年間の行事も計画されており、先程申し上げましたが、変形労働時間制を活用していることもあり、年次有給休暇も取りやすいので、取得率も高く、残業もほとんどないので、問題はありません。

これに対して、建設業は仕事柄、現場によっては工期が短くて厳しいことで、残業や休日出勤が発生することがあります。そんな場合は、ワーク・ライフ・バランスなどと言っていない場合もありますが、現場を終えた通常の勤務のときに代休を取るように、また、できるだけ定時で終了するように言っています。

このように、公民館部門では、年次有給休暇の取得しやすい、建設業部門では取りにくいという、職場によって年次有給休暇等の取得状況に差が出るといったところが悩みです。

今後の取組みの展望（課題）を教えてください



男性が育児休業等を長期で取得するのはなかなか難しい状況がありますが、核家族化が進み、夫婦がお互いに協力して育児をしなければ難しい状況にあります。

長期の休業は無理でも、少しずつでも男性も育児休業を取得できる環境づくりを考えています。

また、介護休業もいつ必要となる時期がくるか、いつまで必要となるかがわかりません。

勤務時間の制約があるようになっても、働ける制度の充実と建設業における女性進出を推進するために、女性が活き活きと働ける職場環境づくりや、建設業は、業務に関わる必要な資格が多いので、社員には積極的に取得を推進しています。

一級建築士・二級建築士・一級土木施工管理技師・二級土木施工管理技師・インテリアコーディネーター・宅地建物取引主任者・各種技能士等には、資格手当を支給するなど、今後も社員の資格取得は積極的に支援していきたいと思います。

公民館及び老人福祉センターの企画・運営で今後も地域に密着して地域の方々と協力して、地域貢献をめざしていきたいと思います。

コラム4 短時間正社員制度のキャラクター「ハーモ」と「モニー」



短時間正社員のイメージキャラクター「ハーモ」と「モニー」が「短時間正社員制度導入支援ナビ」(<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>)のサイト内に登場します。企業と個人が、仕事と生活が、すてきなハーモニーを奏でる社会へ。そんな願いから「ハーモ」と「モニー」は誕生しました。

「短時間正社員制度」とは、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、自らのライフステージに応じた多様な働き方を実現させ、育児や介護などの就業継続の難しかった人たちに就労機会を与えることのできる、ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度です。短時間正社員は、所定労働時間が短いながら、正社員として適正な評価と公正な待遇が図られる働き方をする労働者をいいます。

医療法人 新田歯科クリニック

代表者 理事長 新田 幸司

業 種 歯科診療所

所在地 徳島県三好郡東みよし町昼間 999-2

設 立 平成 16 年

労働者 12 名（男性 0 名（うちパート・アルバイト 0 名））
（女性 12 名（うちパート・アルバイト 7 名））

労働者の平均年齢 31.2 歳

労働者の平均勤続年数 2.3 年（平成 23 年 12 月現在）



理事長・院長 新田幸司さん

主な 取組み内容



- 労働時間等設定改善委員会の設置
- 意見・要望受付窓口担当者の選任・周知
- 意見箱の設置
- 時間外労働の削減
- 職場意識改善計画のパンフレット作成・配布
- ワーク・ライフ・バランス研修会の実施
- 外部の専門家（社会保険労務士）の活用

ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？



私どもの職場は、歯科クリニックということで、歯科衛生士など、全員が女性です。したがって、結婚・出産・育児等で退職せず、長く働き続けることができ、また地域に密着した職場環境をつくりたいと考えたことが始まりです。

そこで、まずは労働時間等設定改善委員会を設置し、労働時間などに関する意見・要望などを受け付ける窓口担当者の選任・周知や意見箱の設置を行い、設定改善委員会で、一部の者に偏った時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進の取組みを議決し、意見・要望で採用できるものは実践に移していきましたが、こうした労働時間等設定改善法に沿ったやり方にとらわれず、院長である私がいつでも口頭でも文書でも気軽に話せる雰囲気にして、職場環境が和やかになり、遠慮なしにいろいろな意見が出てくるようになり、良い意見を取り入れることで、どんどん仕事とスタッフの生活の調和が良い方向に回転していきました。

例えば、職員の生活面（子育て、PTA 活動など）を考慮した労働時間制について、積極的に労働者の意見を採用しました。それから、パート職員にも賞与を支給したり、希望するパート職員は賃金形態を時間給制でなく月給制にしたりして、インセンティブの向上につながるような職場作りも行いました。

その他、院長である私の名前で、時間外労働削減・年次有給休暇取得促進の呼びかけ文を作成し、これらの周知に努めました。

取組みの結果、どのような変化がありましたか？



経営者である私自身も、ワーク・ライフ・バランスの意識が高まりましたし、時間外労働の削減に実際にも成功しました。

具体的には、出産、育児などを機に退職した者をパートとしてではありますが、再雇用しました。近年 3 名ほどを再雇用したため、実質増員となり、全スタッフにとって勤務に余裕ができました。それまでは、1 か月単位の変形労働時間制を採用していたものの、1 日の所定労働時間が 10 時間でしたが、8 時間に短縮し、先にお話したように、一部の者に偏った業務量を標準化することができました。

取組みのポイントを教えてください



まずは、なぜワーク・ライフ・バランスが必要かということを経営者

員たち自身が知ってくれないといけませんので、ワーク・ライフ・バランス実現による職員及び企業自身としてのメリットや、労働基準法や労働時間等設定改善法、育児・介護休業法などの法律、そして事例を専門家である社会保険労務士の先生に来てもらって、研修会を実施しました。

そして研修会だけにとどまらず、社会保険労務士に出産・育児休業などの手当金など公的な保障などについてどんどん情報を入れてくれるようにして、私がまた職員たちにそれを周知し、出産・育児＝退職でないという、育児休業を取っても、継続して安心して復帰できるということを浸透させました。

その他、職場意識改善計画のポイントをまとめたパンフレットを作成し、職員全員に配布しました。

こうした取組みの成果として、取り組み始めた平成 20 年に、1 人月平均 25 時間近くあった時間外労働時間が年を追って減らすことができ、平成 22 年度においては、年間時間外労働時間が 0（ゼロ）を達成することができました。

取組みの際に困ったことは？

やはり育児休業に入った職員の代わりに、パート職員を増員したことで、人件費がアップすることです。

また、1 か月単位の変形労働時間制を採用する中で、事務が複雑化しました。具体的には、診療受付時間は、9 時から 18 時までで、スタッフには 19 時までの勤務をさせています。ところが、夕方の時間帯は、患者さんへの診療で延長することがありますので、所定労働時間を時差制にしていますが、スタッフの皆の多くが家庭を持っています、その時間帯に勤務しづらいという点で、誰を夕方の勤務に就けるかという問題が生じました。



今後の取組みの展望（課題）を教えてください

記念日休暇の設定や時間単位の年次有給休暇制度の導入を検討しています。

また、歯科治療の分野は業務における必要な資格がたくさんありますが、例えば、歯科助手講習については、現在でも受講の時間の都合を配慮し、費用も当院で支出しています。今後は、ほかの資格についても、幅を広げたいと考えています。



医療法人尽心会 亀井病院

代表者 理事長 亀井 英文

業 種 医療保健業

所在地 徳島県徳島市八万町寺山 231

設 立 昭和 52 年

労働者 93 名（男性 28 名（うちパート・アルバイト 12 名）
（女性 65 名（うちパート・アルバイト 19 名）

労働者の平均年齢 39.7 歳

労働者の平均勤続年数 6.4 年（平成 23 年 12 月現在）



主な 取組み内容



- 男性職員の育児休業の取得促進
- 育児短時間勤務制度の導入
- 増員措置による時間外労働の削減
- 半日単位の年次有給休暇の導入
- リフレッシュ休暇の導入



担当の事務長 亀井一成さん

ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？



医療の現場を取り巻く環境としては、平成 18 年 4 月の診療報酬改定時に、一般病棟入院基本料「7 対 1」が新設されて以降、看護師の確保が特に困難な状況となっているという背景があります。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策定を契機として、平成 20 年に様々な取組みを始めました。

特に、当院は、平成 16 年に現在の文化の森総合公園西側に新築移転したときに、職員を増員したこともあり、出産・育児世代の 20 代、30 代の職員が 7 割を占めます。このため、多くの看護師を確保するために、働きやすい職場環境づくりの整備は必須でした。

まずは、職員の意識改革から始めようと、労働時間などに関する基本的な決まりごとに関する研修会を院内（職場全体）で行い、職員へのアンケートも行いました。

その結果、制度ばかり立派でも実践できないと何にもならないので、達成可能な制度設計を心がけました。

取組みの結果、どのような変化がありましたか？



平成 20 年 11 月から 22 年 10 月まで一般事業主行動計画に取り組みましたが、具体的には、子の看護のための休暇制度を周知するため、パンフレットを作成し、院内メールで職員に周知しました。また、妊娠から育児期までの制度の一覧表やフローチャートを作成し職員へ周知したり、男性の育児参加を推奨するためのパンフレットを作成したり、両立支援の様々な取組みをしてきました。

この結果、年次有給休暇の半日単位の取得も含め、子の看護休暇を取得するのが、

男女を問わず、育児世代では「当たり前」という風土が定着しました。

そして、これらの取組みが実を結び、平成 22 年 11 月に、次世代育成支援対策推進法に基づき、徳島労働局長から、いわゆる「くるみん」認定事業主としての認定を受けました。

このおかげで、当院への就職希望者が増え、人員増も図ることができました。冒頭に一般病棟入院基本料「7 対 1」の話をしていましたが、人員増の結果、看護環境が整っているとして、診療報酬が増え、病院経営の観点からも大きな恩恵を受けることができました。

取組みのポイントを教えてください



やはり先ほどもお話ししたように、達成可能な制度に絞って取組みを始めることだと思います。制度利用者がひとまず出れば、他の職員にも自然と広まっていくものです。

そして、こうした院内の取組みと成果等をまとめ、労務の担当者から全職員対象の発表会の場で報告を行いました。こうした継続的な取組みを改善しながら継続することが大切だと考えています。

具体的に設けた制度は、先と重複しますが、半日年休制度、リフレッシュ休暇と年次有給休暇の積立制度の創設です。

取り組んだことは、妊娠後の制度の周知です。これを明らかにしておくことによって、先の見通しが立ち、職員も安心して働くことができます。

それと、大きな制度として創設したのが、育児短時間勤務制度です。当院の正規職員の所定労働時間は 1 日 7 時間 40 分ですが、30 分単位で最大 2 時間を短縮できる制度で、現在 3 名が 1 時間短縮し、制度を利用しています。

一方、次世代育成関係以外では、休日出勤させた場合は、事前に振り替えるか、事後的に代休を与えることにしています。

また、最近でこ入れしたこととしては、管理栄養士ですが、入院患者一人ひとりに個別に献立を考える必要があるので、想像以上に労力と時間がかかります。そのために、院内で突出して労働時間が長かったので、増員対応を行い、業務の偏りを改善することができました。

取組みの際に困ったことは？



あらゆる制度を推進していく中で、その恩恵を受ける者、例えば短時間勤務者や休暇取得者と、それを支える者との不公平感がどうしても出てくるものです。反対に、年次有給休暇を取得する方にとっても、取得する人、しない人は特定される傾向にあり、人それぞれの性格もあるのですが、人数が少ない部署では、さらに年休を取得しづらいといった点もまだ残っています。

ところで、「くるみん」の認定により先ほど看護師など採用が多数できたというメリット面の話をしました。逆にくるみん認定を見て、就職した人も多いので、昼勤務だけで夜勤は勘弁してほしいという人も多くいました。そのため、夜勤回数の偏りなども生じました。

今後の取組みの展望（課題）を教えてください



やはり制度の恩恵を受ける者とそれを支える者の不公平感の解消に向けて、人員配置の見直しや査定、代償措置の検討をしたいと考えています。また、感謝の気持ちをもてるよう、労使間を含め、コミュニケーションを積極的に図りたいと思います。

労使間の取組みと言えば、今までの取組みは、病院経営者主導で行っていたため、衛生委員会の場を活用するなど、労働時間設定改善委員会の設置など、労使で話し合い、さらに職員の働きやすい職場にしたいと考えています。

こうしたワーク・ライフ・バランスで今検討を始めているのが、ノー残業デイの設置です。病院という業種柄難しい面はありますが、労使の話し合いを通じて今後実現したいと思います。もちろん育児世代以外の職員の年次有給休暇が積極的に取得されるよう、職場意識の更なる改善と工夫をしつつ、取り組みたいと思います。

ほかに今取り組んでいることと言えば、病院という職業柄、どうしてもストレスが多いという特徴があります。衛生委員会ではメンタルヘルス対策に力を入れています。職員からのアンケート調査など職員から集められた意見や情報も取りまとめた上で、フィードバックして、労使挙げての取組みをさらに充実させていきたいと考えています。

株式会社 ネオビエント

代表者 代表取締役 藍原 理津子

業 種 サービス業（施設運営事業（指定管理事業）／イベント企画運営事業／観光ソフト事業（調査及びデータベース制作等）

所在地 徳島県徳島市中通町 1 丁目 18

設 立 平成 17 年

労働者 89 名（男性 45 名（うち契約社員 18 名、パート・アルバイト 3 名））
（女性 44 名（うち契約社員 17 名、パート・アルバイト 2 名））

労働者の平均年齢 40.4 歳

労働者の平均勤続年数 3.0 年（平成 23 年 4 月現在）



代表取締役 藍原理津子さん

主な 取組み内容



- 毎週火曜日のノー残業デーの実施
- 年次有給休暇、残業に関するアンケート及び個別ヒアリングの実施
- 育児休業取得率を高めるための体制づくり
- 特別連続有給休暇（3日間）の導入

ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？



平成 17 年に会社設立してまもなく前社長が死去し、平成 20 年に社長に就任したことをきっかけに「永年続く企業」をめざして経営理念づくりに着手しました。理念を社員と創り上げていく中で、多くの社員の声を聞き、企業は経営者だけのものではなく、社員のものであることに気づきました。

社員がやりがいを持ち、安心して能力を最大限に発揮できる環境をつくることこそが、永年続く企業を創る結果となることがわかったため、「安心して仕事に取り組める環境＝社員ひとりひとりの生活の充実」をめざし、まずは現状把握からスタートしました。

ちょうどこの頃に、当社で初めて女性社員が産休に入ることになり、育児休業体制を考えるきっかけになりました。その女性社員と何度も話し合い、どういう体制を取ればよいかを検討しました。本人からは「育児休業は取得したいが、職場に迷惑がかかるから、取れない。」との意見がありましたが、復帰後は原職に戻れるように新たにアルバイトを代替要員として確保し、育児休業を取得できるようにしました。

また、残業や休日の現状を把握するために、全職員に対し、社内アンケートやヒアリングを実施し、問題点を見つけ、改善策を社員と話し合い、改善に取り組みました。

当社の現状を把握し、問題点、改善策を検討し、初めて「一般事業主行動計画」を作成し、社内で発表し、周知を始めました。

取組みの結果、どのような変化がありましたか？



アンケートやヒアリングを実施することにより、社員が本音を語ってくれました。サービス業なので有給休暇は取得しにくいかもしれないけれども、その分、比較的残業が少ない会社だと自負していましたが、改めてまだまだ改善点が多いことに気づかされました。

社員に対して「職場環境を改善したい。」という意味を伝え続けたことにより、社員にも残業が発生しない仕事の進め方や余暇の過ごし方を考えるきっかけとなったと思います。ちなみに、現在の年次有給休暇の平均取得率は、およそ 53%ですが、これからも取得率を高めていきたいと思っています。

また、育児休業に関しては、上述のとおり、モデル例ができ、「女性社員も結婚、出産後も仕事を続けて欲しい。」という思いを伝え続けたため、未婚の女性社員全員が「結婚後もこの会社ですっと働きたい。」と言ってもらえるようになりました。

取組みのポイントを教えてください



アンケートを実施する中で、部署間に大きくばらつきがあることに気づきました。特に年次有給休暇をほぼ消化できている部署もあればほとんど取得ができていない部署もありました。

また、年次有給休暇の取得数が少ない部署ほど残業も多いことに気づきました。

そこで、アンケート結果を見ながら、個人別のヒアリングの際に「どうすれば残業を減らせるのか。」「年次有給休暇を取得するためにはどうすればよいか。」の意見を求めました。

社員からは「業務が混んでくると仕方がない。」「自分が休むと迷惑がかかる。」等の意見があがり、部署や担当ごとの業務量の偏りが予想以上に大きいことがわかりました。

また、一人一人に細かく聞いていくと、業務量の偏りだけではなく、社員個人の業務の進め方にも問題があり、残業が発生していることにも気づきました。

当社事業は観光施設、公園や科学館などの施設運営事業が中心のため、ローテーション勤務であることに加え、事業担当（公園や科学館のイベントを企画運営する部署）では個人別担当制にしているため、イベント開催直前では大きな個人差が生じていました。ここまで他部署と差があるとは思っていませんでした。

そこで、ヒアリング後、アンケートやヒアリング結果を各部長と相談し、改善策を協議しました。

部署間の業務の偏りを改善するため、イベント担当部署では個人別担当を複数担当制にし、仕事を分担するほか、イベント開催に必要な広報物や制作物（備品）などの制作を他部署でも担当するなどの工夫をしました。

また、残業する場合は、事前申告することの徹底をはかりました。

事前申告により、上長が当日しなくてもよい仕事の確認ができたほか、他の社員と業務を分担することを指示ができ、残業時間を減らすことができました。

また、休園日前日を「ノー残業デー」とし、朝礼で毎回告知し、早く帰るように促しました。

そうすることで、「残業する社員＝仕事をよくする社員」という意識は払拭され、適切に休息を取り、効率的に仕事を進めることこそが、社員のためにも会社のためにもなるという考えが根付いてきました。

取組みの際に困ったことは？



事業系の職員は「お客様が喜ぶイベントづくり」を目的としているため、当初は「良いイベント作りには時間が必要」「中途半端に仕事をしたくない」「自分が担当なので他の人には任せられない」などの意見もあり、ワーク・ライフ・バランスの考えを伝えるのに苦労しました。

また、育児休業では代替要員では穴埋めできない部分もあり、結果として同部署の社員がフォローする結果となり、残業しなければならないということもありました。

今後の取組みの展望（課題）を教えてください



よりよいサービスを提供するためには、サービスを提供する社員自身が生き生きできるような環境をつくることが重要です。そのためには社員全員の「ワーク・ライフ・バランス」の適切な理解が必要ですので、今後は定期的にテーマを設け、「ワーク・ライフ・バランス勉強会」を開催し、社員と共に改善に向けて取り組み続けていきたいと思っています。

休暇に関しては、今年度より3日間の特別有給休暇を設けました。社員には、年次有給休暇をより多く取得してもらい、特別有給休暇を使い、家族と共に心身リフレッシュすることで、当社のお客様に対してよりよいサービスづくりが提供できると思います。

また、女性社員の育児休業取得率は現在100%ですが、当社では未婚男女も多いため、引き続き女性社員の育児休業取得率100%を目指すと同時に、男性社員も育児休業や子の看護休暇、介護休業などが取得できる環境づくりをめざしたいと考えています。

株式会社 シケン

代表者 代表取締役 島 隆寛

業 種 歯科技工業

所在地 徳島県小松島市芝生町字西屋敷 55-1

設 立 昭和 54 年

労働者 464 名（男性 351 名（うちパート・アルバイト 0 名））
（女性 113 名（うちパート・アルバイト 29 名））

労働者の平均年齢 33.4 歳

労働者の平均勤続年数 7.5 年（平成 23 年 11 月現在）



代表取締役 島隆寛さん

アクション プログラム



- 目標 1** 育児休業取得状況水準の向上
 - 男性社員…男性の第 1 号を早期に
 - 女性社員…現状維持（取得率を 100%に）
- 目標 2** 育児・介護休業法に基づく諸制度の利用度を上げるための周知
- 目標 3** 所定外労働を削減するためのノー残業デーの全社導入
- 目標 4** 選択休日の完全取得（年間 3 日）
- 目標 5** ワーク・ライフ・バランス推進のための検討委員会設置

ワーク・ライフ・バランスの取組みのきっかけは？



当社は歯科技工物の製造と販売を主な事業としており、その製作には「歯科技工士」という資格が必要になります。そして、その職場は男性が大半の業種でもありましたし、以前は、結婚と同時に退職する女性がほとんどでした。

しかし、本格的に新規学卒採用を実施した平成4年より、徐々に女性の応募や採用が増え、現在ようやく女性の占める割合が約25%となっております。またその頃、結婚・出産後も仕事を継続したいという女性従業員に应运え、育児休業や時短勤務の付与を柔軟に対応しておりました。制度確立後は社内周知もスムーズに運び、自然と出産後職場復帰をする女性従業員が増えていきました。

「男性の育児参加促進事業」にも取り組み、会社のホームページに「仕事と家庭の両立」のコーナーを設置し、管理職研修や新入社員研修にも積極的に説明に出かけました。女性を働きやすくする風土が、男性社員も子育て参加の風土を生むのではないかと思います。

取組みの結果、どのような変化がありましたか？



かつては「時短に心がけましょう」と職長に伝えてもなかなか時短につながらなかったのですが、業務外時間を有効に使うことが「ワーク・ライフ・バランス」であり、私生活が充実すると仕事への活力も生まれるということを営業部社員に本社研修の際に説明していたら、時短に後ろ向きだった営業部が、自ら「ノー残業デー」への取組みを実践し、率先して模範を示す風土が生まれました。

また、配偶者出産時特別休暇の取得率もよくなり、入園式や運動会、朝の送迎等と子育てに積極的に参加する男性社員も珍しくなくなり、男性社員の相談から出社退社時間の繰上げ・繰下げ制度（時差出勤）が誕生しました。一方、それまで、女性営業社員においては、多くが結婚・妊娠とほぼ同時に退職していた状況から、勤務体系を変更することで若いこれらの女性営業社員が定着するということが実績として表れ、キャリア形成の形が自然とできてきました。

新規学卒者対象会社説明会の際には、参加者全員が当社のホームページをチェックしており、「両立支援の取組み」についても高い関心をうかがうことができます。

取組みのポイントを教えてください



「ワーク・ライフ・バランス」は、担当者だけで進むものではありません。経営者と管理者が従業員と一体となって取り組むことが重要です。実践している事例や実績が上がったことを社内に積極的に公表し、会社が「ワーク・ライフ・バランス」をサポートしていることを従業員にアピールすることも大切です。

「ワーク・ライフ・バランス」が女性だけの取組みではなく、全社員に対しての取組みであることも年1回4ブロックで実施している「経営理念研修」の場で、常に社長から発表しております。そして、社長・取締役が社員一人ひとりと直接面談する機会も年1回設けていて、要望や意見、また不満の声も直接吸い上げています。普段は管理者が窓口の経営者は、その面談で、思いがけない人材の発掘や人柄に触れることがあります。コミュニケーションを図ることで社員自身、進む方向を見つけてもらいたいものです。

取組みの際に困ったことは？



「仕事と家庭の両立支援」に積極的に取り組んでいる企業として、よく地方自治体等からパネラーや原稿を依頼されます。取り上げていただけることに嬉しさはありますが、まだまだ胸を張って「ワーク・ライフ・バランス」が確立できているわけではありません。事例を発表する際には、できていないことをできているように話すわけにはいかず、具体的な事例を出せない場合もあります。

また、営業、製造ともに業務終了時間が確実に予測できません。お得意先である歯科医院様との対応で、営業は予定通り帰社できないこともあり、急な欠勤は、他の社員への負担が増大します。製造現場では、正確な製作数は営業部からの荷物を開けない限り確定できません。そして、営業と製造現場、関西営業と関東営業の週内繁忙時も異なるため、同日「ノー残業デー」の設置が困難な状況です。

しかし、先にも述べましたとおり、会社が音頭を執るのではなく営業部は自分達で時短に取り組み始めました。後は、全社が公平に時短に取り組めるように推進し方策を検討するだけです。部署が違えばサポート内容も違ってきます。「できないできない」でほったらかしにするのではなく、みんなが知恵を出し合った上で、会社が調整することが必要だと思います。

今後の取組みの展望（課題）を教えてください



「男性の育児参加促進事業」も終了し、男性従業員へのアピールや対策を再度取り組みたいと考えています。女性は、産前産後休暇から育児休業へと長期休業をしておりますので、育児休業というと“長期間”のイメージがありますが、男性の場合、職場を長期間離れることに周囲も自身も拒否感があります。もっと短期間（日数単位）で制度を利用できることを周知する機会や社内媒体を利用し、ぜひとも、男性の育児休業取得者を１名出すための工夫をしたいと思っています。

時短に関しても会社全体で問題視しております。全社同日に「ノー残業デー」を設置することは、やはり無理がありますが、年間を通して「ノー残業デー」の日数や退社時刻の設定を検討できるデータ収集をする予定にしています。従業員自身にも仕事の効率を考えるように呼びかけたいと思います。

年次有給休暇については、取得率がなかなか向上しておりませんが、選択休暇を導入し、会社指定休日以外に個人が必要な日に取得する制度があります。導入当初は２日でしたが、現在は３日になり、合計した年間休日数も毎年１日ずつ増やせるように工夫しています。

しかし、必要な日といっても重なると業務に支障が出るため取得が困難な場合もありますが、計画的に取得できるように常に管理者に取得情報を提示して指導しているところです。

すべての従業員が公平に制度を利用できる風土づくりが「ワーク・ライフ・バランス」の基本だと思いますので、制度の内容ももっと充実させていきたいと考えています。

ワーク・ライフ・バランスの実例を教えてください



「男性育児参加第1号」

～始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度（時差出勤）を利用して～



次男誕生を機に、会社で新しく導入された「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度（時差出勤）」を利用しました。制度利用にあたり躊躇しましたが、30分間出勤時間をずらすことで、毎日幼稚園へ長男を送ることができるようになり、妻の負担軽減と自分自身、片道ほんの15分か20分でしたが、子どもと触れ合う機会がぐんと増えて非常に有意義な育児参加ができました。会社や仲間の理解や協力に感謝しています。

「育児・短時間勤務制度」を取得して（女性社員）

第2子出産後に育児休業を取得し、職場復帰の際には、約半年間、短時間勤務制度を利用させていただきました。復帰に当たり不安はありましたが、9時から16時までの勤務ということで、気持ちにゆとりを持って復帰することができました。これからも気持ちを忘れずに、楽しんで仕事と育児を両立させていきたいと思います。

2 その他

(1) 助成金制度について

助成金名		概要	助成額等	問い合わせ先
両立支援助成金	事業所内保育施設設置・運営等支援助成金	労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成し、保育遊具等購入費用の一部についても助成する。	【設置費】 新築、購入、既存の所有建物又は賃借した建物の増改築費用（助成率 大企業 2分の1 中小企業 3分の2） 【増築費】 既存の保育施設の定員・面積増となる増築、安静室の増築、建替え費用（助成率 2分の1） 【運営費】 専任の保育士、看護師の person 費、建物の賃借料（助成率1～5年目 大企業 2分の1 中小企業 3分の2 6～10年目 3分の1） 【保育遊具等購入費】 室内・園庭遊具等の購入費用（10万円を控除した額）	徳島労働局雇用均等室
	子育て期短時間勤務支援助成金	小学校就学前（小規模事業主は3歳）までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、利用者が初めて生じた場合に、事業主に支給する。	<1人目> 100人以下企業 70万円 101～300人企業 50万円 301人以上企業 40万円 <2人目以降> 100人以下企業 50万円 101～300人企業 40万円 301人以上企業 10万円 ※5年間、1企業当たり延べ10人まで（100人以下企業は5人まで）	

088
(652)
2718

助 成 金 名		概 要	助 成 額 等	問い合わせ先
中 小 企 業 両 立 支 援 助 成 金	代替要員確保 コース	育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ休業取得者を原職等に復帰させた労働者数300人以下の事業主に対して支給する。	支給対象労働者1人当たり 15万円 ※最初の支給に係る支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1事業主当たり1年度10人まで	徳 島 労 働 局 雇 用 均 等 室
	休業中能力アップ コース	育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した労働者数300人以下の事業主・事業主団体に支給する。 ①在宅講習 ②職場環境適応講習 ③職場復帰直前講習 ④職場復帰直後講習	支給限度額 21万円 ※最初の支給に係る支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1事業主当たり1年度20人まで	
	継続就業支援 コース	事業主が育児休業取得者を原職等に復帰させ、育児休業など職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修等を実施したこと ※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以降に出た労働者数100人以下の事業主が対象。	<1人目> 40万円 <2人目～5人目まで> 15万円	
	中小企業子育て 支援助成金	平成18年4月1日以降初めて育児休業取得者が出るなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の中小企業事業主に支給する。（平成18年度から平成23年度までの時限措置。平成23年9月30日までに育児休業が終了した労働者が対象）	<1人目> 70万円 <2人目～5人目まで> 50万円	088 (652) 2718

助 成 金 名		概 要	助 成 額 等	問い合わせ先
均 衡 待 遇 ・ 正 社 員 化 推 進 奨 励 金	①正社員転換制度	パートタイム労働者・有期契約労働者から正社員へ転換する試験制度を設け、実際に転換者が出た場合に、対象労働者10人目まで支給します。	<制度導入分（対象労働者1人分）> 中小企業 40万円 大企業 30万円 <転換促進分（2人目～10人目）> 中小企業 20万円※ 大企業 15万円※ ※母子加算あり	徳 島 労 働 局 雇 用 均 等 室
	②共通処遇制度	パートタイム労働者・有期契約労働者に対して正社員と共通の処遇制度を設け、実際に適用した場合に支給します。	中小企業 60万円 大企業 50万円	
	③共通教育訓練制度	パートタイム労働者・有期契約労働者に対して、正社員と共通のカリキュラム内容と時間による教育訓練制度を設け、中小企業は延べ10人、大企業は延べ30人に実施、終了させた場合に支給します。	中小企業 40万円 大企業 30万円	
	④短時間正社員制度	短時間正社員制度を設け、実際に利用者が出た場合に、対象労働者10人目まで支給します。	<制度導入分（対象労働者1人目）> 中小規模事業主 40万円 大規模事業主 30万円 <定着促進分（2人目～10人目）> 中小規模事業主 20万円※ 大規模事業主 15万円※ ※母子加算あり 注）中小規模事業主：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主 大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主	
	⑤健康診断制度	パートタイム労働者・有期契約労働者に対する健康診断制度を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給します。	中小企業 40万円 大企業 30万円	088 (652) 2718

助 成 金 名	概 要	助 成 額 等	問い合わせ先
職場意識改善助成金	中小企業における労働時間の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進するため、職場意識改善に係る2か年の計画を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業の事業主に対して助成金を支給する。 （職場意識改善計画は、都道府県労働局に提出し、局長による認定日が属する年度を含めて2年間が実施期間となる）	第1回（1年度目） • 職場意識改善計画に基づき、1年間取組を効果的に実施した場合 50万円 （制度面の改善を実施した場合、さらに50万円） 第2回（2年度目） • 職場意識改善計画に基づき、1年度よりさらに取組を効果的に実施した場合 50万円 （一定の条件を満たす場合、さらに50万円）	徳島労働局監督課 088 (652) 9163

注）以上の助成金制度は、平成24年2月末現在のものであり、今後、制度の改定等により助成金が廃止等されることがありますので、利用される場合は問い合わせ先に確認をお願いします。

(2) アドバイスについて

名 称	趣 旨	内 容	問い合わせ先
働き方・休み方改善コンサルタント	労働時間等の改善に関する相談や助言を行うため、専門的な知識と豊富な経験を有する働き方・休み方改善コンサルタント（社会保険労務士など労働問題の専門家）を配置しています。	企業が抱える悩みの相談 ＜例＞ • 所定外労働時間の削減 • 変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制の導入 • 36協定の締結、届出 • 就業規則の制定、改正手順	徳島労働局監督課 088 (652) 9163

(3) 表彰制度について

表 彰 名		候補・対象	選考・決定方法	問い合わせ先
均等・両立推進企業表彰	厚生労働大臣最優良賞	過去に均等推進企業表彰（部門）の大臣賞又はファミリー・フレンドリー企業表彰（部門）の大臣賞を受賞し、さらに取組が進んでいる。	1 応募書類の審査を行った後、都道府県労働局雇用均等室が、取組み内容等の詳細についてのヒアリングを実施します。 2 都道府県労働局長は、ヒアリング結果をもとに、表彰基準を満たす企業の中から、 ・都道府県労働局長賞の受賞企業 ・厚生労働大臣賞の候補企業 を決定し、厚生労働大臣賞候補企業については、厚生労働大臣に対し推薦を行います。	徳島労働局雇用均等室 088 (652) 2718
	均等推進企業部門	ポジティブ・アクションを企業の方針として示し、積極的に取組んでいる。	3 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、 ・厚生労働大臣最優良賞 ・厚生労働大臣優良賞 の受賞企業を決定します。	
	ファミリー・フレンドリー企業部門	法を上回る育児・介護休業制度や勤務時間短縮等の措置を規定し、よく利用されている。		

徳島の明るい将来のために 仕事と生活の調和を目指して

提言

企業トップは

企業、徳島の明るい将来への投資として、
ワーク・ライフ・バランスの導入を宣言しましょう

職場においては

「互いの理解と協力により、休暇・休業を取り合える」環境へ。
職場意識、仕事のやり方を見直しましょう

働く者・家族は

仕事中心から、家庭や自分のための時間の充実へ

国・県等行政は

徳島で働くことに安心・納得できるよう、法制度の適切な運用
の促進、取組の支援等を進めること



ひとつ「働き方」を変えてみよう! **カエル! ジャパン**

とくしま仕事と生活の調和推進会議

Change! JPN 

はじめに

仕事と生活の調和の実現については、平成19年12月「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において「**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**」が策定されました。

憲章及び行動指針においては、今、労使を始め国民、行政に求められているのは、「**国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組**」であるとされています。

徳島においても、少子・高齢化、人口減少が急速に進行している中で、徳島の社会・経済の活力をもった発展を将来にわたり持続させるためには、現在のように厳しい経済・雇用情勢の中においても、**中長期的な視点に立って「仕事と生活の調和の実現」に社会全体で取り組んでいくこと**が非常に重要となっており、国、企業、働く者とその家族、地域といった各主体におけるそれぞれの役割が必要となります。

このような認識のもと、特に「**働き方の改革**」からのアプローチをテーマとして、このたび、徳島労働局に「**とくしま仕事と生活の調和推進会議**」を設置して労使をはじめ県、学識経験者から幅広く意見を求め、徳島における仕事と生活の調和の実現に向けた「**提言**」をとりまとめました。

平成21年12月

I 徳島において目指すべき「仕事と生活の調和が実現した社会」の姿とは

徳島の将来に対する不安

-  人口の減少により、労働力人口も減少している。
-  若者が徳島で働くことに安心・魅力が持てず、結婚、出産・育児もできない状態が改善されなければ、少子化の解消は困難。
-  また、高齢化が進行する中、仕事と介護の両立は避けられない問題。
-  魅力ある雇用の場が創出できなければ、若者の県外流出に歯止めがかからず、徳島の企業にとって将来にわたり労働力の確保は困難。
-  中小零細が大半を占める徳島の企業の多くが赤字の状態。企業の活気をアップさせて、生産性を高める方策が求められる。



-  これらの問題の解消のためには、「仕事と生活の調和の実現」は重要なキーワード。

徳島において目指すべき「仕事と生活の調和が実現した社会」の姿

1 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

健康が保持され、家庭や自己啓発等のための豊かな生活時間が持てる、効率のよいメリハリのきいた日々の働き方ができる。

2 多様な働き方・生き方が選択できる社会

子育て中の親、働く意欲のある女性などが、子育て期や親の介護が必要な時期、中高年期などの人生の各段階に応じた働き方が選択できる。

Ⅱ 「仕事と生活の調和」を実現する上での課題

1 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

⇕ 現状

労働時間は、全体として時間外労働が減少する一方で、一部の基幹的な労働者に対する業務負担の増加等により、長短二極化の状況にある。

労働時間が週35時間未満の者	週60時間以上の者		週60時間以上の者
24.9%	10.3%	30代男性 で見ると	20.2%

■ 出所：総務省「平成19年労働力調査」

 30代男性は、働き方、生活などを模索しながら結婚・育児の時期を迎える、まさに「仕事と生活の調和」のターゲット層。現状、長時間労働による心身の疲労、生活時間がもてないなどの問題が懸念される。

 徳島においても、若者を中心に、男性も家事の分担、子育てを積極的にやっていく意識は見られるものの、現実とのギャップは大きい。

「個人の生活」「休養」の時間を長くしたいと考えている人はそれぞれ6割。特に男性は、半数が「仕事」の時間を短くしたいと考えている。

「仕事優先」を希望する人は1.6%にすぎないが、現実には4割以上が「仕事優先」となっており、理想と現実のギャップは大きい。

■ 出所：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査（平成21年3月内閣府）

年次有給休暇の取得率が近年5割を下回る水準にとどまっている。

年次有給休暇の取得率	同（全国平均）	付与日数	取得日数
49.2%	47.6%	16.0日	7.9日

■ 出所：徳島県中小企業団体中央会「平成19年度中小企業労働事情実態調査」

 余剰人員の削減により、休暇が取りにくくなっている風潮もある。

約7割の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、その理由は「みんなに迷惑がかかる」66.2%、「後で多忙になる」43.3%、「職場の雰囲気取得しづらい」36.3%の順となっている。

■ 出所：労働時間等の設定改善、仕事と生活の調和に関する意識調査（平成19年厚生労働省）

2 多様な働き方・生き方が選択できる社会

⇕ 現状

育児・介護休業は、制度があっても活用しにくい状況がうかがえる。

① 制度の整備状況	平成12年	平成18年
育児休業制度「あり」	61.5%	68.9%
介護休業制度「あり」	52.2%	59.5%

調査対象：徳島県内の労働者1人以上を雇用している3057民営事業場（無作為抽出）

■ 出所：徳島労働局「徳島働く女性の雇用管理アンケート」

② 第一子出産を機に仕事を辞める女性は7割に上る。

■ 出所：女性のライフプランニング支援に関する調査（平成19年内閣府男女共同参画局）

③ 制度の活用状況	女 性	男 性
育児休業を取得した人の割合	90.6%	1.23%
介護休業を取得した人の割合	0.11%	0.03%

■ 出所：雇用均等基本調査（平成20年厚生労働省）

 さらに、育児・介護休業制度は運用され休業はとれても、休業後の処遇が変わることにより、結局仕事の継続を断念する例が見られる。

 働く女性が出産をためらう理由としても、出産・休業後もこれまでどおり仕事を継続できるかということの不安が大きい。

職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

■ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」

 徳島においても、男性が育休を取得することに理解が得られなかったり、女性についても、出産・育児と仕事との両立は難しいといった考え方が残っている。

- 会社の経営状況が悪化し、「育児休業を取得したこと」を理由に、人員削減や雇止めの対象とされた。
- 会社に育児休業取得の申出をしたところ、パートであることを理由に、退職勧奨されたり「育児休業は取得できない」とされた。

■ 徳島労働局雇用均等室に寄せられた相談事例から

Ⅲ 「仕事と生活の調和」の実現に向けて（提言）

 徳島の社会・経済の将来にわたる活力をもった発展のためには、「仕事と生活の調和」の実現について、今、労使、行政をはじめとする関係者全員で、前に向かって取り組んでいかなければならない。

企業トップへの提言

企業、徳島の明るい将来への投資として、ワーク・ライフ・バランスの導入を宣言しましょう

 ワーク・ライフ・バランスの導入については、中長期的な視点を持って、できることから取り組んでいく前向きな姿勢が重要。

 企業トップが、職場の意識改革、働き方の見直しに向けた方針を内外に示す、これがとりあえずの第一歩。

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着、さらには生産性向上につなげることが可能であり、とりわけ中小企業においてその利点は大きく、企業にとって「コスト」ではなく「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より

職場に対する提言

「互いの理解と協力により、休暇・休業を取り合える」環境へ。職場意識、仕事のやり方を見直しましょう

 定時退社、年次有給休暇、育児・介護休業がとりやすい職場環境に、まず変えましょう。

 職場全体でよく話し合い、互いに助け合うような職場意識をつくるとともに、互いに助け合えるような仕事のやり方に見直しましょう。

 業務の見直しの中で、長時間労働の一層の削減に取り組みましょう。

働く者・家族への提言

仕事中心から、家庭や自分のための時間の充実へ



働く者一人ひとりが、「仕事」、「家庭」、「自分」のために、効率的かつ計画的に働き、定時退社、年次有給休暇の取得の機会を増やしましょう。



特に男性は、家庭のため、特に子育て・介護に積極的な役割を果たすよう心がけ、帰社後の家事の分担や、休暇をとって学校行事に参加したり、育児・介護休業の取得についても積極的に検討しましょう。

女性が子育てしながら働くためには、夫には「平日の育児参加」、職場には「子どもの病気や学校行事などのために休みがとれること」や「柔軟な働き方ができること」などが必要とされている。

■ 出所：女性のライフプランニング支援に関する調査（平成19年内閣府男女共同参画局）

国、県等行政への提言

徳島で働くことに安心・納得できるよう、法制度の適切な運用の促進、取組の支援等を進めること



次世代育成に対する企業の取組をアピールする方策を進めること。



仕事と生活の調和に対する企業の取組について、社会的な評価を促進する方策（公的事業の入札の評価項目とする等）を検討すること。



中小企業における取組の好事例の周知等を進めること。



労働基準法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督指導を強化すること。



育児・介護休業、短時間勤務といった多様な働き方を推進するとともに、特に介護休業、男性の育児休業の取得促進を進めること。



徳島における若年者雇用対策（新規学卒者支援など）を推進すること。

「とくしま仕事と生活の調和推進会議」委員

※五十音順、敬称略

(学識経験者)

	なかおか やす こ 中岡 泰子	四国大学 生活科学部生活科学科 准教授
座長	なかむら まさひろ 中村 昌宏	徳島文理大学 総合政策学部長
	やまもと じゅん 山本 準	鳴門教育大学 教授

(労働者代表)

	かわごえ としろう 川越 敏良 (～H21.8)	日本労働組合総連合会徳島県連合会 会長
	こまつ よしあき 小松 義明 (H21.12～)	同
	とうもり しん じ 藤森 申二	日本労働組合総連合会徳島県連合会 副事務局長
	ばんどう き よ こ 板東喜代子	日本労働組合総連合会徳島県連合会 女性委員会事務局次長

(使用者代表)

	かの こ たかし 鹿子 恭志	徳島商工会議所 常議員
	た だ あき お 多田 昭雄	徳島県中小企業団体中央会 副会長
	はま だ ゆき お 濱田 行雄	徳島県経営者協会 専務理事

(徳島県)

	ごとう だ ひろし 後藤田 博	徳島県商工労働部労働雇用政策課長
--	--------------------	------------------

(事務局)

徳島労働局労働基準部監督課

(注) 上記の所属・役職名は平成21年12月当時のものです。

労働時間等見直しガイドラインを活用して仕事と生活の調和の実現を —労働時間等見直しガイドラインのポイント—

仕事と生活の調和の実現に取り組む効果は？

「毎日夜遅くまで仕事をして、心身ともにひどく疲れている。」
「休日もなかなか休めず、家族サービスができない。」
「仕事の予定が立たず、計画的に有休がとれない。」

このような社員はいませんか？

最近では特定の労働者に大きな負担がかかる傾向にあります。仕事漬けになると生活リズムも乱れ、仕事の能率も下がります。

ほどよく休むことで私生活は充実し、仕事に対するやる気も出て、作業能率も上がります。さらに、仕事がうまくいくことで私生活にもハリが出る、という好循環が生まれます。

社員がイキイキと仕事することで、会社の生産性も向上し、メンタルヘルス対策や余分な残業代などのコストも削減できます。

このように、仕事と生活の調和の実現への取り組みは、社員にとっても会社にとってもメリットの大きい win-win の取り組みなのです。

「労働時間等見直しガイドライン」を活用しましょう。

「労働時間等見直しガイドライン」は、事業主およびその団体が、労働時間等の設定を改善するに当たって、適切に対処できるよう必要事項を定めたものです。

皆さまの事業場の仕事と生活の調和の実現のためにご活用ください。

(※)「労働時間等の設定の改善」とは、労働時間、休日数及び年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項について労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへと改善することをいいます。

労働時間等見直しガイドラインの主なポイント

仕事の仕方を見直して、労働時間を短縮しましょう。

労働者が健康で充実した生活を送るためには、労働時間を短縮して生活時間を十分確保することが重要です。

所定外労働時間の削減

年次有給休暇の取得促進

働く意欲を高めるために、労働者一人ひとりの様々な事情へ対応しましょう。

○労使による話し合いの体制を整備。

○労働者一人ひとりの健康と生活に係る様々な事情を踏まえて、個々に対応する。

社員全員の仕事と生活の調和の実現のために、経営者が率先して取り組みましょう。

経営者は労働時間等について積極的に理解を深め、自らが主導して、職場の環境を変えるための意識改革や柔軟な働き方の実現に取り組むことが重要です。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けて

平成19年12月18日、政労使の代表等からなる「官民トップ会議」で、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた国民的な取組の大きな方向性を示す「憲章」と、企業や働く者等の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示す「行動指針」を策定しました。

その後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、平成22年6月29日、政労使トップによる新たな合意が結ばれました。

現状と社会全体として達成することを目指す2020年(平成32年)の数値目標

- 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合 40.5%(H22) → 全ての企業で実施
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 9.4%(H22) → 5%
- 年次有給休暇取得率 47.1%(H21) → 70% など

憲章

■なぜ、仕事と生活の調和が必要なのか。

- 人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実にある。
- 共働き世帯が増加する一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応しきれていない。
- 「ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現に取り組み、人材育成や公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。
- 人口減少時代において有能な人材確保が重要であり、仕事と生活の調和推進はその可能性を高めるものである。

■仕事と生活の調和が実現した社会とは。

仕事と生活の調和の推進により、「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」を目指します。

具体的には、

- 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

行動指針

■企業と働く人の役割は。

基本姿勢

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
- 目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行
- 業務の進め方・内容の見直し等により、時間あたりの生産性を向上

具体的取組

<就労による経済的自立>

- 人物本位による正当な評価に基づく採用
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

<健康で豊かな生活のための時間の確保>

- 労働時間関連法令の遵守の徹底
- 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進
- 取引先への計画的な発注、納期設定

<多様な働き方の選択>

- 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業などの個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進