

広島 ワーク・ライフ・バランス 行動指針

広島県における仕事と生活の調和の実現につきましても、平成20年6月13日に、連合広島会長、広島県経営者協会会長、広島県知事、広島労働局長の四者が「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 広島県四者宣言」を行い、働くことを希望する全ての者が、仕事、家庭生活、地域生活、自己啓発などの様々な活動について調和を図りつつ、働きがいのある職業生活を営めるように、四者が「仕事と生活の調和の実現」に向けて連携して取り組むことを確認したところです。

これを受けて、広島労働局においては「広島 仕事と生活の調和推進会議」を設置し、仕事と生活の調和のための具体的手法を盛り込んだ「行動指針」の策定及び好事例の収集を行い、取りまとめましたので、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組まれる皆さんにご活用いただければ幸いです。

- I ワーク・ライフ・バランス
- II 広島 ワーク・ライフ・バランス行動指針を策定した経緯
- III 広島県におけるワーク・ライフ・バランスの現状
- IV 労使での取組事項
- V 労使と行政が一体となって行う取組

《参考資料》

- 【仕事と生活の調和推進事業（モデル事業）】
- 【アンケート結果により把握した企業事例】
- 【広島 仕事と生活の調和推進会議 委員名簿】

広島 仕事と生活の調和推進会議
広島労働局

I ワーク・ライフ・バランス

【ワーク・ライフ・バランスとは】

「ワーク・ライフ・バランス」とは、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状況です。

換言すれば、性別や子供の有無にかかわらず、労働者が働きながら、仕事以外の責任や要望を果たせる状態です。

このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要です。

【ワーク・ライフ・バランスに関する3つのポイント】

◆ポイント1

ワーク・ライフ・バランスはあらゆる人のためのもの

ワーク・ライフ・バランスとは、子育て期の女性に限らず、男性も女性も、若いも若きも、子育てを含め介護、地域活動、自己啓発など、様々な活動を希望に沿った形で展開できる状況です。

◆ポイント2

人生の段階に応じて、自ら希望する「バランス」を決めることができるもの

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動間のバランスの形は、人生の段階に応じて変わり得るもので、また、個人の事情や希望によってもバランスの形は多様です。このように、個人の判断に基づき、自ら希望するバランスを決めることができるものです。

◆ポイント3

ワーク・ライフ・バランスは「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすもの

働き方を見直して仕事の効率を高めることで、時間的な余裕が生まれるとともに、仕事の成果も高まります。同時に、仕事以外の生活が充実し、個人の生活全般の充実につながるようになります。このことは、意欲や創造性を高め、更なる仕事の充実にもつながります。このように、仕事の充実と仕事以外の生活の充実の好循環がもたらされるようになります。

【なぜ、ワーク・ライフ・バランスが必要か】

◆1 個人にとっての必要性：希望するバランスの実現

これまで、労働者の働き方において、働く時間の制約、家庭や地域等への責任は余り考慮されなかったと思われます。しかし、仕事、家庭、地域等へのかかわり方は確実に変化しており、多くの人々が自ら希望するバランスの選択が困難な状況に直面しています。また、働く人々にとって、子育て、介護を始め、仕事以外の活動に責任を持ち時間を割く必要が増えており、仕事とそれ以外の活動で希望するバランスを実現することが切実な課題となっています。さらには、自己啓発を行う時間の確保も困難になっています。加えて、メンタルヘルス疾患の労働者も多く、メンタルヘルス対策の推進も課題となっています。これらの問題を解決するためには、希望するバランスの実現が必要であり、また、実現することにより働く人が働きがい、やりがいを持って働くことができ、充実した労働生活を営むことができます。

◆2 社会全体にとっての必要性：社会の安寧と経済社会の活力向上

人口減少時代を迎えた今、労働力の減少が本格化するとともに、国内外の競争環境が激しさを増す中で、多様な人材の能力発揮や一人ひとりの生産性の高い働き方が求められています。また、少子高齢化、家族形態の変化、地域社会のつながりの希薄化などが進展する中で、子育て・介護・地域活動などへのかかわりの重要性が増しています。一人ひとりが意欲と能力を生かして希望に沿った形で様々な活動に従事することは、社会の安定と活力にとって極めて重要です。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、その前提として、働く意思のある労働者が働くことができるといった環境が必要ですが、現在の厳しい経済情勢下では、企業を巡る環境も厳しさを増している状態にあり、やむなく解雇などの雇用調整を行わざるを得ない企業も見られるところです。

ワーク・ライフ・バランスへの取組が推進されれば、例えば長時間残業を行っていた正規労働者において、長時間残業を減少させることにより生活の時間を確保することができ、その減少した労働時間の部分を他の労働者が働くことができれば、いわゆるワークシェアリングが実現し、多くの労働者の雇用確保につながることになります。また、働く人々が積極的に地域生活にかかわることで、高年齢者の孤立化を防ぐなど地域社会の安寧が図られるとともに、地域の活性化につながります。

◆3 個々の企業・組織にとっての必要性：多様な人材を生かして競争力を強化

団塊世代の大量退職、および現在の厳しい経済情勢下において企業の大量解雇が懸念される場所ですが、経済情勢が好転した際には人材の確保をめぐる競争は今後激しさを増していくものと思われ、企業・組織は、労働者の人生の各段階に応じて、ワーク・ライフ・バランスの推進が求められています。若年人口の減少により若年層の採用が難しくなる中で、仕事と生活の調和を重視する若年層のニーズを尊重することが必要となります。子育て期の男女に対しては、仕事と家庭の両立を可能にする就業環境の提供が重要であり、特に女性の活躍の促進にとっては不可欠です。また、今後、介護ニーズの急増が見込まれる中で、介護を理由に仕事を続けることができなくなれば、企業にとっても経験豊かな中堅層の労働者を失うこととなります。さらに、高齢者の能力を活用するためには、無理なく働ける就業環境を提供することが必要です。これらのように、多様な人材を生かして競争力を強化するためには、個人の様々な希望や必要性に対応し心身の健康が維持できる就業環境を提供するとともに、意欲や満足度を高めることで優秀な人材を確保し定着させることが求められています。



ワーク・ライフ・バランス推進は「明日への投資」

個々の企業・組織にとって、ワーク・ライフ・バランスの取組は、「単なるコスト」ではなく、将来の成長・発展につながる「明日への投資」であり、経営戦略として重要な柱です。

- 多様で有能な人材の獲得や定着が可能となります。離職者が出たため新たに人を採用することに比べ、採用コストが節約されるとともに、人材育成に投資した費用が無駄になりません。
- 労働者の満足度、仕事への意欲が高まることや、自ら能力向上に努めること、心身の疲労が蓄積されないことにより、生産性が向上します。
- 仕事の進め方が合理的に見直されて無駄な仕事が削減され、効率が高まります。
- 多様な人材の能力を生かすことで、様々なニーズや環境の変化に対応できるようになります。突発的な状況に対するリスク対応能力も高まります。
- 労働者が仕事以外の活動にかかわることで、多彩な経験を背景に視点の広がりや創造性の高まりが得られ、今後の企業の競争力を決定づける新しい価値創造力が培われます。

【ワーク・ライフ・バランスへの取組】

◆第一段階

労働者の多様な価値観やライフスタイルを受容できる職場風土や組織文化を築く

人によって、それぞれの事情もあり働き方や生き方も違ってきます。ワーク・ライフ・バランスの必要性を理解し推進するためには、労働者の多様な価値観を認め合うとともに、各人のライフスタイルに合った働き方を受容できる職場風土や組織文化を築くことが重要です。



◆第二段階

ワーク・ライフ・バランスを実現するために、働き方の改革等の新たな制度の導入を行う

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、①仕事の効率化と時間の計画的配分などの仕組みづくり、②多様な働き方や両立支援等の諸制度の導入・充実など、総合的に実施することが不可欠です。



◆第三段階

ワーク・ライフ・バランス推進のために導入した制度を有効に活用するための人材マネジメントを実施する

ワーク・ライフ・バランスを推進し定着させるためには、第二段階で導入した制度をよりよい方向に運営し、結果を評価するような人材マネジメントを実施することが必要です。

※ 人材マネジメントとは、人材を確保し、活用し、成長させるための全ての活動です。

II 広島 ワーク・ライフ・バランス 行動指針を策定した経緯

中国・四国ブロック 仕事と生活の調和へのアプローチプラン

(平成19年8月)

ワーク・ライフ・バランスを推進するに当たっての、基本理念・推進項目・実施する上で参考となる手法等を提案

中国・四国ブロック ワーク・ライフ・バランス推進会議

ワーク・ライフ・バランス憲章 (平成19年12月18日)

国民的な取組の大きな方向性を提示

行動指針 (平成19年12月18日)

企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針
ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議

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 広島県四者宣言 (平成20年6月13日)

- 労使で話し合う場の設定及び活性化
- 多様な働き方が選択できる環境の整備
- 長時間残業の削減と年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

〈連合広島会長・広島県経営者協会会長・広島県知事・広島労働局長〉

広島 ワーク・ライフ・バランス行動指針 (平成21年3月)

広島県におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けての行動指針及び具体的な手法を取りまとめたもの

広島 仕事と生活の調和推進会議

※ それぞれの詳細内容については、広島労働局ホームページ(<http://www.hiroroudoukyoku.go.jp/>)の「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」のアイコン内を参照してください。

Ⅲ 広島県におけるワーク・ライフ・バランスの現状

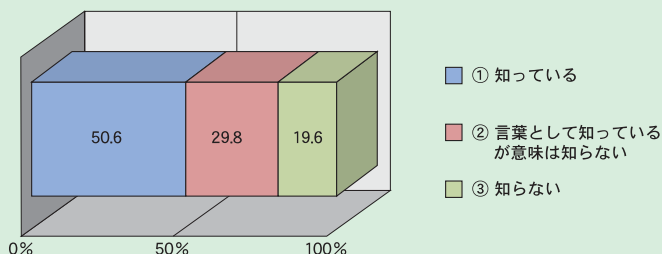
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査（平成20年9月実施）

調査対象事業場数……………980社

回答事業場数……………480社（回答率 50%）

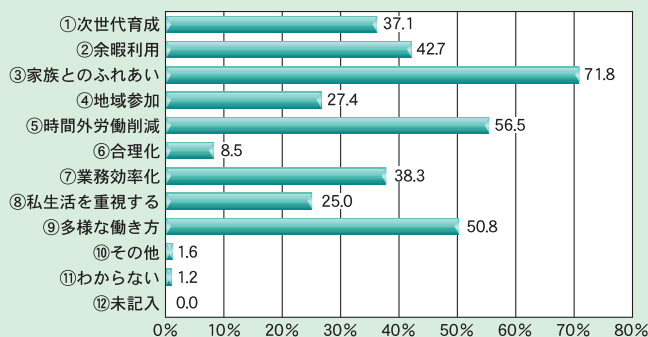
回答労働者数……………1,543人

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉をご存知ですか



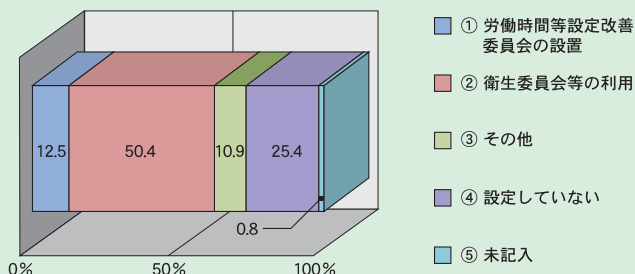
(事業場回答)

ワーク・ライフ・バランスと聞くとどのようなイメージをもちますか（複数回答）



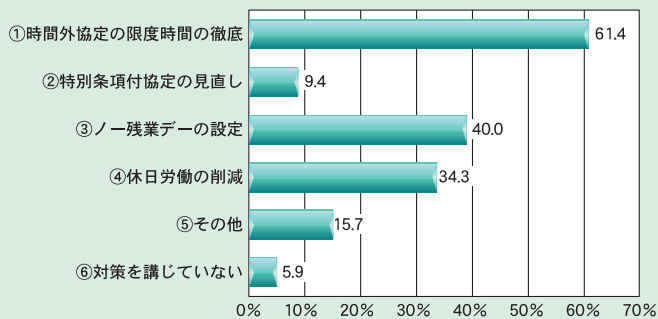
(事業場回答)

ワーク・ライフ・バランスについて職場で話し合う場の設定をしていますか



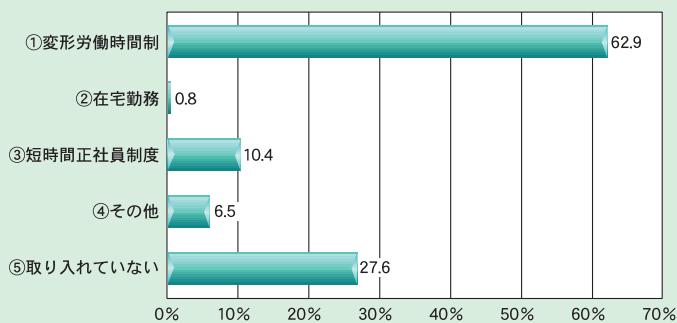
(事業場回答)

時間外労働削減のために
どのような対策を講じていますか（複数回答）



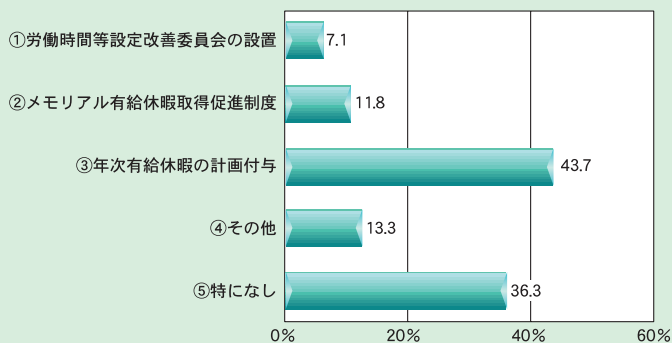
(事業場回答)

多様な働き方として取り入れているものとして
どのようなものがありますか（複数回答）



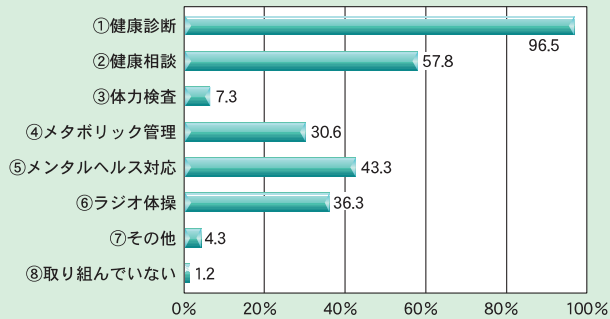
(事業場回答)

年次有給休暇の取得促進策を講じていますか（複数回答）



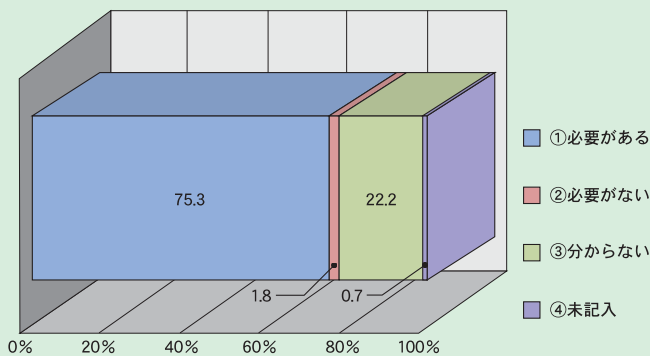
(事業場回答)

健康管理の取組としてどのようなものがありますか（複数回答）



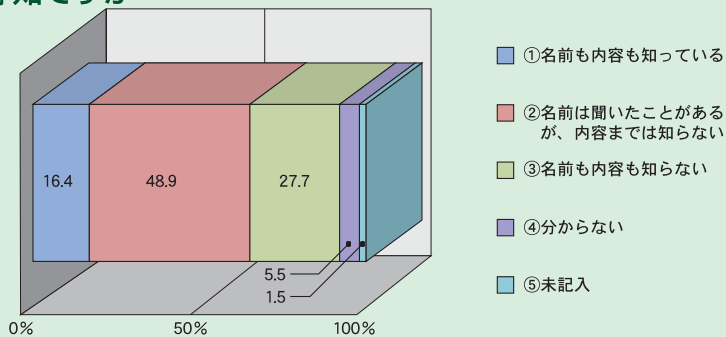
(事業場回答)

ワーク・ライフ・バランスを進める必要があると思いますか



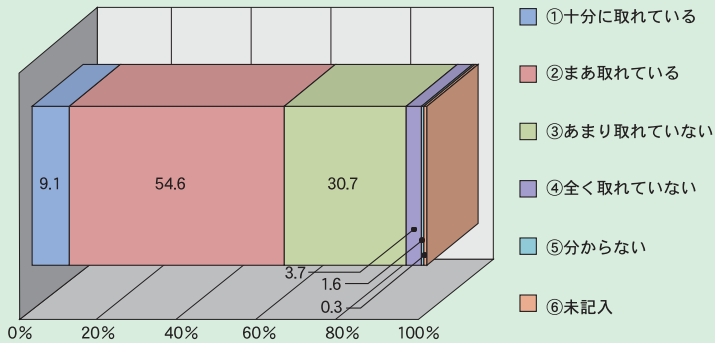
(事業場回答)

あなたは、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)をご存知ですか



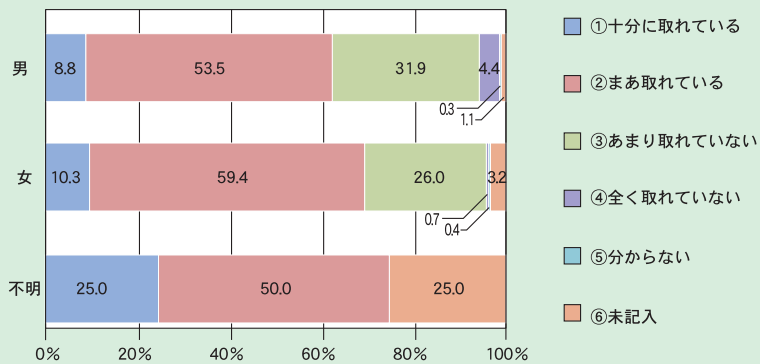
(労働者回答)

あなたは、家庭生活のための時間がとれていますか



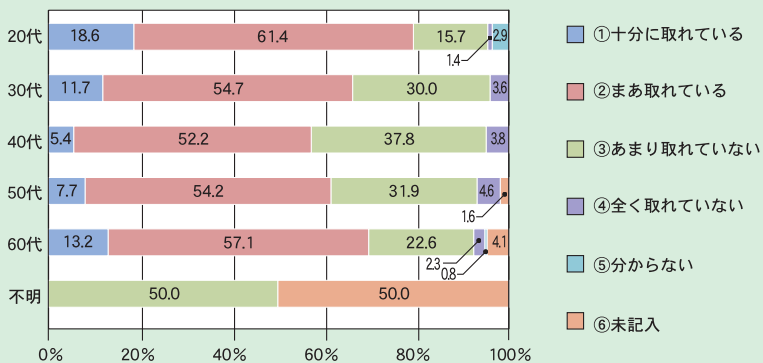
(労働者回答)

あなたは、家庭生活のための時間がとれていますか



(労働者回答)

あなたは、家庭生活のための時間がとれていますか



(労働者回答)

IV 労使での取組事項

広島県におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けての今後の労使の取組事項としては、前述の【ワーク・ライフ・バランスへの取組】（p.4参照）における各段階の一層の推進・充実が求められるところであり、次のことが考えられます。

《広島 ワーク・ライフ・バランス行動指針等およびキャッチフレーズ》

◆1 労使で話し合う場の設定および活性化

★「話し合おう！ ワーク・ライフ・バランス」

企業内・職場内に、ワーク・ライフ・バランスについて話し合い、さらに各企業での取組事項、目標について協議する場を設定する。

<具体的な手法>

- 労働時間等設定改善委員会を設置する
- 既存の衛生委員会等を活用する
- プロジェクトチームを組織する
- 労働組合と定期的に協議する
- 労使懇談会を開催する

<労使で話し合うテーマ>

- 労働時間等の現状についての問題点、労働者が抱える事情やニーズ、ならびに改善策
- ワーク・ライフ・バランスに関する認識の高揚を図るための研修会の実施
- 長時間残業の削減
- 健康管理関係
- メンタルヘルスケア関係
- 両立支援関係
- ファミリー・フレンドリー企業診断の定期的な実施
- 多様な働き方（短時間正社員制度、在宅勤務制度、ワークシェアリング等の導入）

※ これらの話し合った結果等を全労働者に周知するとともに、共同宣言や行動計画を策定し、全員で取組を推進する方法もあります。

◆2 長時間残業の削減

★「削減しよう！ 長時間残業」

労使の話し合いの中で、長時間残業を削減する具体的な取組を事業場に導入する。

<具体的な手法>

- 仕事の進め方、人員配置の見直し、教育・訓練の改善等による業務体制の見直し
- 業務の性質や内容から基幹的業務と補助的業務に分類し、人員代替がきく補助的業務に他の人員を配置することによる業務の分散
- ノー残業デーの設定
- 最終退社時刻の設定
- 時間外労働をする理由の限定
- 代休制度の導入
- ワークシェアリング等の導入

◆3 年次有給休暇を取得しやすい職場整備

★「年次有給休暇を、昨年より多く取得しよう！」

昨年より少なくとも1日多い年次有給休暇の取得を基本とする中で、年間で年次有給休暇取得プランを事業場全体で実施し、年次有給休暇の完全取得に向けて段階的に取得率を向上させる。

<具体的な手法>

- 年次有給休暇取得予定表の作成・周知等による計画的取得
- 上司自らが実践する等の取得しやすい環境の整備
- 応援体制の整備（代替要員の確保）
- 取得状況のチェック及びフォローアップ
- 多様な年次有給休暇のメニューの提供（ブリッジホリデーによる連続休暇、アニバーサリー休暇、半日休暇）

※ブリッジホリデーとは…… 暦の関係で休日が飛び石となっている場合に、休日を橋渡しする休暇制度です。

※アニバーサリー休暇とは…… 気軽に年次有給休暇が取得できるように、労働者本人の記念日（本人の誕生日、家族の誕生日、結婚記念日など）に年次有給休暇を取得する制度です。

◆4 両立支援関係

★「進めよう！ 家庭に優しい働き方」

育児・介護休業法を上回る両立支援策を実施するとともに、企業規模101名以上の企業に「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の策定・実施を促進する。

<具体的な手法>

- 「子の看護休暇」、「介護休業」の周知・啓発
- 男性労働者の育児休業取得率の向上
- 法定を上回る短時間勤務制度の普及
- 育児休業や育児休業給付などの諸制度についての周知
- 育児休業後職場復帰した際の配置等についての配慮
- 育児休業中の労働者に対する情報提供等による復職支援措置の推進

◆5 雇用対策関係

★「活用しよう！ 女性パワー 若者パワー」

女性及び若者の自立の実現のため、さらなる雇用促進を図る。

<具体的な手法>

- 働きながら子育てできる環境整備と多様な働き方の選択などにより、女性の力を積極的に活かす。
- 正社員以外の若者の正社員化を含む待遇の改善や職業能力形成訓練などにより、若者の力を積極的に活かす。

V 労使と行政が一体となって行う取組

広島県内においては、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、県民一体となった気運の醸成を図るため、「ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン」として、以下の日等の設定と呼びかけを提案します。

★勤労感謝の日を「ワーク・ライフ・バランスの日」

★11月を「ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン強調月間」



〈呼びかける内容〉

- 「ワーク・ライフ・バランスの日」に、各自が自らのワーク・ライフ・バランスを考える
- シンポジウムの開催及び好事例事業場に関するパネル展示
- 同強調月間において、企業内・職場内でのワーク・ライフ・バランスについての話し合い等
- 年次有給休暇の取得やノー残業デーの設定
- ワーク・ライフ・バランスに関する標語の募集

是非、皆さんの事業場において、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組をお願いします。

《 参 考 資 料 》

【仕事と生活の調和推進事業（モデル事業）】

◆事業内容

本事業は、「広島 仕事と生活の調和推進会議」が選定した地域の代表的企業2社が「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（スローガン及び具体的な取組事項の設定）」を策定し実施することを、厚生労働省からの事業委託を受けた社団法人全国労働基準関係団体連合会が委嘱する推進コンサルタントにより指導援助する事業です。

また、本事業において成果を上げた事例については、そのノウハウ等について取りまとめ、広く周知・広報を行うものです。

◆平成20年度モデル事業の対象企業

- 1 株式会社ハーティウォンツ
- 2 湧永製薬株式会社 広島事業所

ひとつ「働き方」を変えてみよう！



カエル！ ジャパン
Change! JPN

たとえば…

- 朝、To doリストを作ってみる → 仕事の優先順位が見える！
- 会議はみんなで1時間と決めてみる → 議題を進めるためムダ話が減る！
- 明日の分の1時間を今日やってみる → 明日に余裕が生まれる！

【モデル事業 企業事例1】

1：会社概要

会社名	株式会社ハーティウオンツ
所在地	広島市中区八丁堀11-8
従業員数	1,555人（男性 320人、女性 1,235人）
事業内容	県内を中心に中国地方一円にドラッグストアー113店舗を展開し、医薬品、健康食品、化粧品、日用雑貨及びベビー用品等の小売、並びに調剤薬局の運営を行っている。

2：取組内容

(1) スローガン

「従業員の仕事のやりがいと仕事の豊かさの満足度向上を目指します！」

(2) 主な取組事項

① 効率的な働き方の推進

- 月1回、労使で構成する労働時間改善委員会を開催し、特に各店舗の労働時間短縮に向け、問題点の洗い出し、業務の見直し、ルールづくり等を審議し取り組んでいる。
- 労働時間をより適正に管理するために、平成21年から勤怠システムを導入し、その運用ルール等についても委員会で審議している。

② 仕事もプライベートも充実させる環境づくり

- 従業員の年次有給休暇の取得促進のため、一人当たり年間10日間を取得することを目標とし、休暇を取得することをお互いに抑制しないようにする職場の雰囲気づくりを行うとともに取得に向け積極的に働きかけている。
- 各従業員がライフスタイルに応じて仕事とプライベートのバランスを選択できるよう、会議や社内報により人事制度（長時間労働を必ずしも好評価しないことやパートタイム従業員の正社員化・短時間制度の確立についての取組予定）や各種休暇制度（看護休暇・育児休業・介護休業等）について周知を行っている。

③ 育児休業者への積極的支援

育児休業の従業員がスムーズに職場復帰できるよう、休業期間中の支援プログラム（社内情報の提供、研修への参加案内、定期的な面談等）を策定し、実行している他、短時間勤務制度の周知を行っている。なお、支援プログラム策定に際しては、過去の育児休業取得者から意見聴取を行い、参考としている。

【モデル事業 企業事例2】

1：会社概要

会社名	湧永製薬株式会社 広島事業所
所在地	安芸高田市甲田町下甲立1624
従業員数	250人（男性 170人、女性 80人）
事業内容	医薬品の製造、研究及び開発を行っている。なお、大阪市淀川区に本社を、東京都千代田区に東京支社を、それぞれ置き、主として財務総務関係及び営業関係を行っている。

2：取組内容

(1) スローガン

「やりがいのある職場環境と充実した生活を目指して！」

(2) 主な取組事項

① 育児休業者への支援制度の充実

育児休業法に基づき育児休業者に対する支援の充実を図っているところであるが、核家族化の進展に伴い育児への負担が重くなり、特に女性従業員への負担が重くなっている現状を踏まえ、育児を理由として余儀なく退職せざるを得なくなることは、女性従業員の生活設計はもとより会社にとっても優秀な女性従業員の喪失は甚大なる損失となることから、平成21年1月以降、育児勤務時間短縮措置後、一旦、退職した従業員が再雇用を希望する場合には、従来の嘱託採用ではなく正社員採用している。

② 労使での労働時間等の話し合いの場の設定

今後、ワーク・ライフ・バランス推進事業を展開する場合において、従業員のニーズ（就業に関する全般事項）の把握は必要不可欠であることから、毎月1回開催している安全衛生委員会での付議事項に「就業関係」等を加えることにより、従業員のニーズを把握し、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進することとしている。

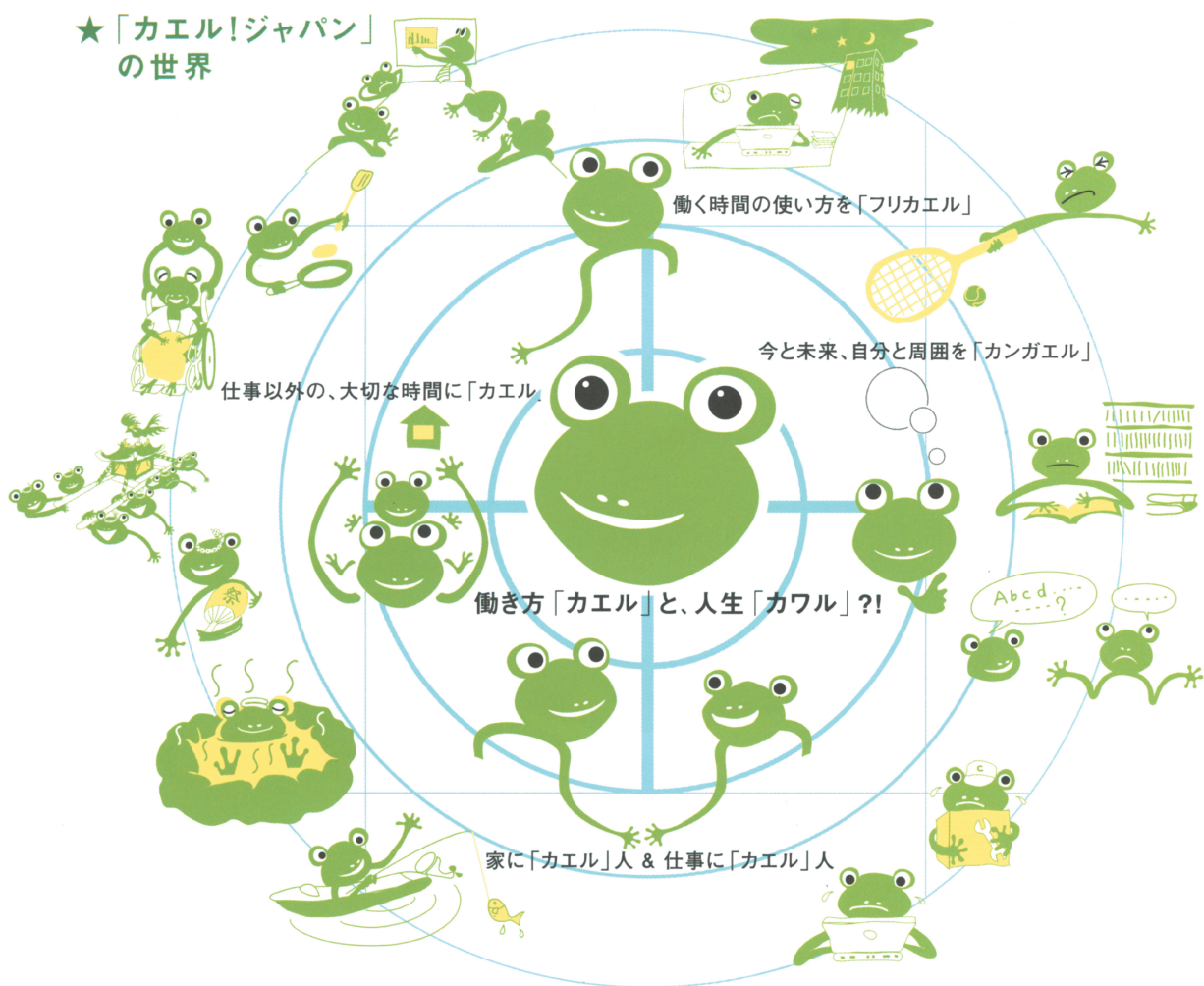
③ 心身の健康管理への支援

現在、法令に基づくメンタルヘルス対策を講じているが、今後、複雑化が想定される就業環境への対策としてより積極的に取り組む必要があることから、現在、取り組んでいる安全衛生委員会での審議、産業医への相談に加え、相談窓口の開設等を検討している。

【アンケート結果により把握した企業事例】

地域の特性を踏まえた行動指針等の策定の参考とするために、平成20年9月、広島県における、労働者数が概ね100人以上の事業場に対して、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識及び取組事例について調査しましたので、次のとおり取組事例の一部を紹介します。

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」が 実現した社会を考えてみよう！



【アンケート企業事例1】

《労使で話し合う場の設定及び活性化…安全衛生委員会の活用…》

1：会社概要

会社名	株式会社DNP西日本（広島地区）
所在地	広島市中区鞆町13-4 広島マツダビル
従業員数	197人（男性 147人、女性 50人）
事業内容	総合印刷業

2：取組の経緯

安全衛生委員会を設置するにあたり、形式にとらわれず、社員一人一人にとって有意義な活動にしていきたいと考えた。毎年活動内容を見直し、レベルアップを図っている。委員会設置後9年が経過し、昨年1月に第100回の開催を迎えた。

3：取組内容

「心と体の健康」や「ゆとりの創出」に関する題材を取り上げており、所定外労働時間削減等の難しいテーマも、提案方法を工夫し出来るだけ分かりやすく発信することを心掛ける。また若い社員が中心となり、全員参加型の活動や家族参加の行事を企画。これら取組みの基本となるものが“全国安全週間”等の行政行事を軸とした『年間活動計画』であり、産業医の意見も取り入れながら毎月の活動計画を立てる。

(1)ネーミングの工夫

- 有給休暇取得促進
「こころにゆとり推進運動」と銘打ち有給休暇取得促進運動を実施。
キャンペーン名：「お花見休暇（3～4月）」「ホテルと清流休暇（6～7月）」
「勤労感謝をもう一日休暇（11月～12月）」
- 所定外労働時間の削減
定時退社日の設定…「スイスイカエル、水曜日」・「フー生きカエルー！」

(2)視覚に訴える・メリハリをつける提案方法

- 「うちわ」を作成し配布（有給休暇取得促進用、定時退社促進用として）
- 委員会キャラクター（「ゆとりん」と「ゆたろう」）POPの作成
（例）休暇促進のたすきを「ゆとりん」にかけて、期間中、社員にアピール。
- オリジナルポスターの掲示。同じポスターをずっと貼っていたのでは印象が薄れてしまうことから、活動当日の1日だけ掲示。瞬間的な印象を与える事が出来る。また定期的にデザインを変更したり、複数枚を並べてインパクトを与えるなど、掲示方法にも工夫している。

(3)家族参加行事…「秋の火災予防運動」

子どもに画用紙・クレヨンを配布し火災予防にちなんだ絵を募集。委員会で紹介後、応募のあった全作品を社内に掲示した。参加者にはその絵をポスターにしてプレゼントし、家庭でも楽しんでもらった。子どもたちの絵を目にした社員からは「気持ちが温かくなる」と大変好評であった。

4：取組結果

アイデアを出すことに苦心するが、他社を兼務する産業医からも活動内容に関しては非常に高い評価を頂いている。委員会は労使でコミュニケーションをとる良い場となっている為、上手く活用することで、工夫次第では様々な取組みが可能になる。トップダウンもさることながら、こうした活動を繰り返し取り入れながら継続してきたことが、全員の意識向上に繋がっている。

【アンケート企業事例2】

《長時間残業の削減》

1：会社概要

会社名	広島ガス株式会社
所在地	広島市南区皆実町二丁目7-1
従業員数	651人（男性 562人、女性 89人）
事業内容	ガス事業、ガス器具の販売、液化天然ガス販売

2：取組の経緯

CS（顧客満足）のためには、まずES（従業員満足）が重要であるとの考えから、平成19年1～2月に従業員満足度調査を実施し、中期経営計画にワーク・ライフ・バランスを盛り込んだ。また、それに伴い、それまで福利厚生委員会、労働時間委員会と別々に設置されていたものをまとめ、労使専門委員会「仕事と生活の調和を創造する委員会」（名称）として立ち上げた。

3：取組内容

社員一人ひとりが、時間に対して意識することが重要と考えている。

(1) 残業する場合のルール（*終業時刻は17時30分）

- 残業する場合は17時までにメールで確認報告をする。
- 『遅くとも18時には帰りましょう』というルールを作り、18時に残っている社員は名簿に名前を書く。（22時以降は原則在社禁止）

(2) 具体的取組内容

- 17時、17時30分、18時の3回に鐘を鳴らし（違う音で）、社員に意識させる。
- 労働時間管理について、人事主導でマネジャー全員に対して、研修（安全衛生及びワーク・ライフ・バランスの考え方を全体の流れの中で話す。）を実施している。
- 管理職は部下が帰るまで残り、必ず現認する。また、不定期に労使で見回りを行っている。
- 組合としても電子掲示板で周知活動を行う。
- ノー残業デーの設定
基本的には毎週水曜日としているが、水曜日が難しい部署においては各部署で曜日を設定している。
- 不定期ではあるが、関連会社には安全衛生委員会（主に長時間労働撲滅についての議論）へ情報を提供している。
- グループ連絡会議で関連会社に、自社の事例を報告している。

4：取組結果

組合が行っている意識調査のうち、労働時間に関する項目の中で、「残業ルール」の理解度は97%、「所定労働時間内に仕事を終えることを意識してやっている」は95%となっており、社員の労働時間に対する意識づけとしては一定の効果が現われていると思われる。

【アンケート企業事例3】

《年次有給休暇を取得しやすい環境整備と両立支援関係》

1：会社概要

会社名	株式会社IHI 呉第二工場
所在地	呉市昭和町2番1号
従業員数	480人（男性 444人、女性 36人）
事業内容	航空機エンジン部品製造

2：取組の経緯

労働時間短縮のため、年休取得促進及び長時間労働削減に取り組む必要があり、また、女性は育児休業を取得しているが男性の取得はゼロであることが問題となっていた。

3：取組内容

(1)年間取得目標日数のフォロー

- 年度当初に個人毎・部門毎に年間取得目標日数を設定し、目標未達成の社員や年休取得日数が10日間を下回る社員を持つ上司に対して、社員が年休を取得しやすい環境となるように、注意を喚起する。半年間経過時点で取得状況をチェックして、目標設定の修正をしながら目標達成に向け努力する。
- 年休取得カレンダーを社員に配布し、取得予定日に○印を付す。
- 年休取得データを個人別に把握し、12月末日で目標未達成者にはイエローカードを配布して取得を促す。（現在準備中）
- 労働組合も年休取得促進活動をしている。

(2)年休一斉使用

年間3日間は年休の一斉取得日としている。

業務上、一斉取得が困難な場合は、ラインの上司が配慮する。

(3)半日有給休暇制度

「便利だ。」と社員の中で好評である。（子供の参観日に休みが柔軟に取れる等）

(4)復活年休制度…未消化の年休は50日まで積み立てることが可能

育児、看護・病気・介護の際に利用できる。

(5)チャイルドケア休暇（有給）

平成20年4月1日に新たに導入したもので、効果を考慮し、部門毎で希望者や該当者に周知した。

育児休暇での男性の育児参加目的に加えて、子の病気等での看護へも利用範囲を拡大した。

利用期間・日数は小学校入学まで通算20日間である。（出生時に付与）

1回当たりの取得日数についての制限はない。

4：取組結果

年休取得率は70.7%

（平成19年度・・・パートタイム労働者・退職者・管理監督者は除く）

（週休2日制・長期休暇制度により年間所定労働日数は195日である。）

【アンケート企業事例4】

《両立支援関係》

1：会社概要

会社名 花王カスタマーマーケティング株式会社 中四国リージョン
所在地 広島市南区京橋町1-7 アスティ広島京橋ビルディング10階
従業員数 544人（男性 254人、女性 290人）
事業内容 製品の販売（卸売業）

2：取組の経緯

社員の仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を支援してきたが、女性の育児休職取得に比べて男性の取得率が伸びないことから、平成20年度から男性社員の育児休職取得促進を強化した。

3：取組内容

男性の育児休職取得促進策として、育児休業の開始から5日間を有給とする制度を導入した。

また育児休職の期間は、「子が1歳に達した後の直近の4月まで」と設定した。（年度途中の入園は困難であるため、保育園の新学期に合わせた。）

…（例）5月生まれの場合は2年近くの休業となる。

- ポスターの作成
- 出生届をした社員には人事でアナウンスをする。
- 本人・直属上司・支店長・部長に制度の徹底・環境作り・業務のフォロー制度を説明し、取得しやすい環境づくりを心掛けている。マネジメント層への理解を深めることが大切であると考えている。

4：取組結果

元々、男性社員は年次有給休暇や慶弔休暇（有給・公休制度）で対応することが多かったが、中四国の該当者6名のうち4名が育児休職を取得した。

2名は出産日が土・日曜日であったので、年次有給休暇を1～2日間加えて休みを取得した。

1人でも取得すると、連鎖反応で休暇を取得しやすくなる。

制度利用者の「良かった！」という意見を聞いて、「今度は自分も！」と広がっていくものと考えている。

声掛けのタイミングや雰囲気づくりを効果的に行う環境が大切であると考えている。

学生対象の合同説明会でも、育児休職制度や雰囲気づくりについて説明している。また、学生も会社選択の際に関心を示している。

社員の声を聞き課題を改善するために、2年毎に社員意識調査を実施している。

社員に数値目標を明確に示し制度を浸透させること、及び不満や疑問には即時に対応し勘違いを大きな問題に発展させないことが大切だと思っている。

【アンケート企業事例5】

《雇用対策関係…多様な働き方…》

1：会社概要

会社名	株式会社イズミ
所在地	広島市南区京橋町2-22
従業員数	7,692人（男性 1,659人、女性 6,033人）
事業内容	ショッピングセンター、スーパーマーケット等の業態による衣料品、住居関連品、食料品等の販売

2：取組の経緯

会社の約8割がパートタイム社員であることから、当該社員の生活に合わせて働ける環境づくりを行い、優秀な社員を確保することが重要であると考えている。また、地域密着の店舗を目指しており、店舗の地域に暮らす人にもできる限り働く場の提供を行いたいと考えている。

3：取組内容

《社員一人ひとりが働きやすい勤務形態とやる気を伸ばす職場づくり》

(1)パートタイム社員の雇用等

- 勤務シフトを15分単位に設定し、選択肢を増やすことにより、労働契約締結時に柔軟に選択できるようにしている。
- 契約期間途中においても、本人の申出により勤務時間の変更に応じている。
- 会社の必要とする時間帯と本人希望の時間帯の不一致がある場合には、互いに歩み寄り調整している。
- 正社員比率が2割で、パートタイム社員の戦力は重要であると考えている。モチベーションの高い社員が希望すれば研修を受けさせ、能力に応じてパートタイム社員でも主任までは昇格できることとしている。
- パートタイム社員（アルバイト社員を含む。）から正社員への登用制度
1年に1回、ポスター掲示で告知し積極的に実施している。
- ★ 個人のモチベーションが高い場合には業務効率化にもつながると考える。前向きに勤務する人に対しては人材確保の面でも重要と考え、正社員に対してのみ研修費用を投入するのではなく、パートタイム社員にも同様に、人材育成のための投資を行っている。

(2)障害者の雇用

- 障害者にもできる限り就労の場の提供を行いたいと考え、前向きに採用に取り組んでいる。
- 障害者が希望する勤務時間帯に就労できるように、パートタイム社員と同様、柔軟に対応している。
- 現在、法定雇用率にカウントされない短時間労働者の採用も行っている。

4：取組結果

- 現在、150～160人程度のパートタイム社員が主任として活躍している。
- 平成19年・平成20年にはパートタイム社員28人が自ら応募し、正社員に登用された。
- 平成11年に「障害者雇用優良事業所」として労働大臣表彰を受賞した。

【広島 仕事と生活の調和推進会議 委員名簿】

平成20年7月10日任命
(50音順、敬称略)

区 分	氏 名	現 職
学 識 経 験 者	曾 根 幹 子	広島市立大学国際学部准教授
	◎ 森 川 譚 雄	広島修道大学商学部教授
	吉 村 知 子	中国新聞社論説委員
労 働 者 代 表	亀 田 陸 雄	三菱重工労働組合三原支部執行委員長
	国 近 匠	日本労働組合総連合会広島県連合会(連合広島) 事務局長
	溝 手 信 子	日本労働組合総連合会広島県連合会(連合広島) 女性委員会副事務局長
使 用 者 代 表	佐 藤 緑	株式会社ハー・ストーリー代表取締役副社長
	中 野 博 之	広島県経営者協会専務理事
	脇 坂 徳 男	株式会社イズミ執行役員人事総務部長
団 公 地 体 共 方	山 田 幸 博	広島県商工労働局総務管理部長

議 長：◎印

事務局：広島労働局労働基準部監督課

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン

Change! JPN 