



～働きやすい職場環境を目指して～

ワーク・ライフ・バランス 取組好事例集





愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

○マークの制作意図

ビル（ファミリー・フレンドリー企業）から伸びた手は、労働者の家庭的責任に対する理解の心と協力の行動を表しています。

ビルの中の労働者から伸びた手は、ビルの手と繋がり家庭を守る円となります。これは「企業と労働者が家庭的責任と仕事を両立させながら、共により良い社会を築いていこう」という気持ちを表しています。

ハートは、ファミリー・フレンドリー企業の心でもあり、顔でもあります。また、そこで働く人達とその家族みんなの気持ちも表しています。

はじめに

少子高齢化が進み、将来の労働力人口の減少が問題となるなか、貴重な労働力を確保し、企業と社会が持続的に発展するためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることのできる環境整備が重要となっています。

これまで、育児・介護休業法や労働基準法、次世代育成支援対策推進法等により、仕事と育児などの両立を支援する制度は、徐々に整ってきていますが、国の「平成 21 年度雇用均等基本調査」によると、育児休業制度の規定がある事業所の割合は 68.0%（事業所規模 5 人以上）にとどまっています。また、女性の育児休業取得率は 8 割以上あるものの、男性の育児休業取得率は 1.72%にすぎないなど、いまだ制度の普及は十分とはいええない状況にあります。

しかしながら、2010 年版中小企業白書によれば、ワーク・ライフ・バランスの取組が高い中小企業は、従業員の会社への貢献意欲が高く、定着率や生産性が向上したと回答する経営者が多いとの調査結果も出ており、企業にとってワーク・ライフ・バランスを推進することは、中長期的・持続的発展につながる「未来への投資」であり、着実に進めていく必要があるものと考えています。

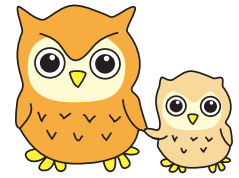
ワーク・ライフ・バランス推進のための取組には、様々な方法があり、それぞれの企業によっていろいろな工夫がなされています。そこで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、県内企業が取り組まれている事例を収集し、具体的な取組内容、今後の課題、従業員の声などを取りまとめて広く情報提供を行うために、この事例集を作成いたしました。

この事例集が、これからワーク・ライフ・バランスに取り組もうとする企業の方々をはじめ、ワーク・ライフ・バランスへの取組をさらに進めていこうとする皆様に広くご活用いただければ幸いです。

最後に、本書の作成に当たり、お忙しい中にもかかわらず、快くご協力いただきました企業の皆様に厚くお礼を申し上げます。

平成22年12月

愛知県産業労働部労政担当局労働福祉課

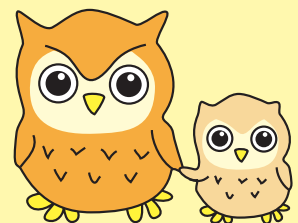


目 次

| | | |
|------------|---------------------------------------|------------|
| I | ワーク・ライフ・バランスに取り組みましょう!! (総論) | 1 |
| | 1 ワーク・ライフ・バランスを巡る現状 | 2 |
| | 2 ワーク・ライフ・バランスとは? | 4 |
| | 3 ワーク・ライフ・バランス推進の効果 | 8 |
| | 4 ワーク・ライフ・バランスの取組方法 | 10 |
| II | 事例集作成に向けた調査の概要 | 13 |
| | 1 調査の概要 | 14 |
| | 2 アンケート調査のまとめ | 15 |
| | 3 ヒアリング調査のまとめ | 17 |
| III | 先進的な企業の取組を紹介します!! | 21 |
| | 1 あなたの会社の参考になる ワーク・ライフ・バランスの取組はどれ? | 22 |
| | 2 取組好事例 (54 事例) | 26 |
| IV | 参考資料 | 137 |
| | 1 国の主な支援策、取組 | 138 |
| | 2 愛知県の主な取組 | 142 |
| | 3 用語解説 | 144 |
| | 4 関係機関等一覧 | 148 |

I ワーク・ライフ・バランスに 取り組みましょう!! (総論)

- 1 ワーク・ライフ・バランスを巡る現状
- 2 ワーク・ライフ・バランスとは?
- 3 ワーク・ライフ・バランス推進の効果
- 4 ワーク・ライフ・バランスの取組方法



1 ワーク・ライフ・バランスを巡る現状

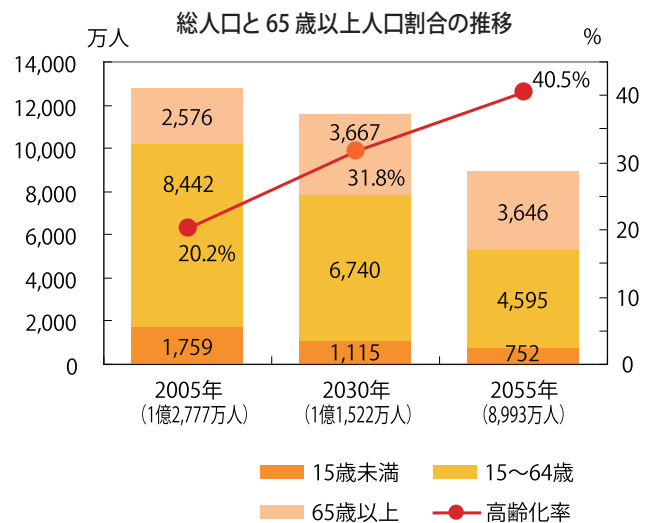
(1) 国の人口構造の推移

■ 労働力人口の減少

我が国は、2005年に人口減少局面に入り、「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」によると、2055年には合計特殊出生率（※）は1.26、人口は9,000万人を下回り、高齢化率約4割という姿が示されています。

このような人口減少は、単純な人口規模の縮小にとどまらず、高齢者数の増加と生産年齢人口（15～64歳）の減少という「人口構造の変化」をもたらします。具体的には、生産年齢人口が減少することに伴い、出産数の減少による若年労働力の減少や、高齢者の引退の増加によって、労働力人口は高齢化しながら減少していくことなどが予想され、経済成長にマイナスの影響を及ぼす可能性が懸念されています。

（※）合計特殊出生率とは、一人の女性が一生に産む子どもの平均数を示す人口統計上の指標です。

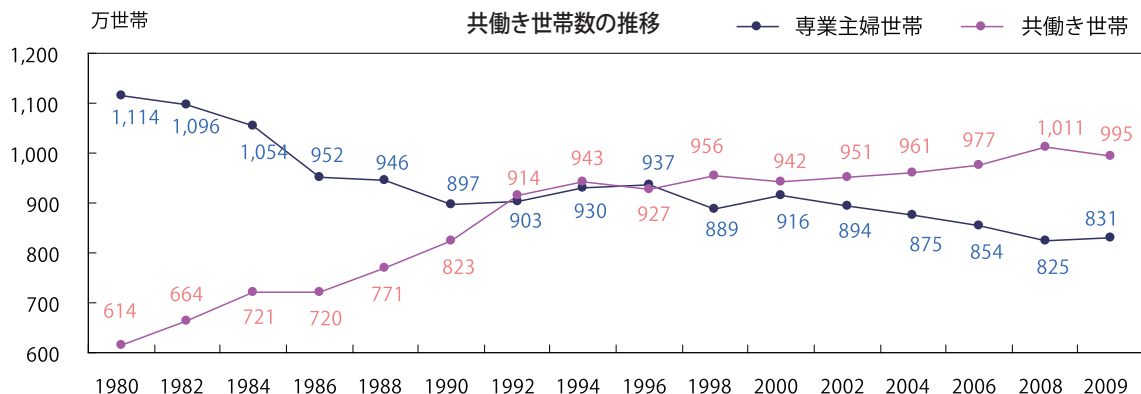


出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」（出生中位・死亡中位の場合）

(2) 働き方の現状

■ 共働き世帯の増加

1980年以降、夫婦ともに雇用者の共働き世帯は年々増加し、1997年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる専業主婦世帯数を上回っています。



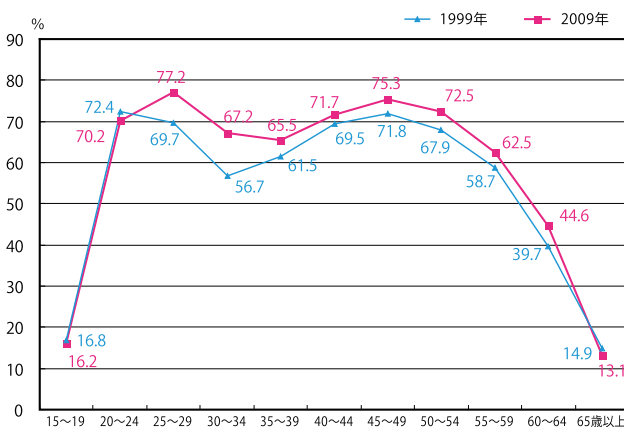
出典：内閣府 男女共同参画局 「男女共同参画白書（平成22年）」

■ 女性の働き方の変化

女性の年齢階級別の労働力率は、出産を機に離職する女性が多いため、現在も依然として、「30～34歳」及び「35～39歳」の年齢階級を底とするM字型のカーブを描いています。

また、第1子出産前後で継続して就業している女性の割合は、長期的にほとんど増えていないという調査結果もでており、育児休業後の復職を巡る状況は依然として厳しいことがわかります。

女性の年齢階級別労働力率



出典：総務省統計局 「労働力調査」(1999年、2009年)

(3) 労働時間の現状

■ 労働時間の二極化

改正労働基準法が施行された1988年以降、週休二日制の定着とともに、労働時間は全体的には緩やかに減少(2000年代は横ばい)してきました。しかし、最近では労働時間の長い雇用者と短い雇用者の双方の割合が増加し、労働時間の二極化の問題が指摘されるようになっています(「就業構造基本調査」によると、週間就業時間「30時間未満」、「30～34時間」及び「60時間以上」の割合が前回調査より上昇)。

週間就業時間階級別雇用者(役員を除く)割合(年間就業日数200日以上)

| 週間就業時間 | 2007年 | 2002年 | 差 |
|--------|-------|-------|------|
| 30時間未満 | 8.0% | 6.7% | 1.3 |
| 30～34 | 3.8% | 3.4% | 0.4 |
| 35～42 | 30.7% | 31.5% | -0.8 |
| 43～48 | 25.8% | 27.7% | -1.9 |
| 49～59 | 18.6% | 18.7% | -0.1 |
| 60時間以上 | 12.7% | 11.9% | 0.8 |

出典：総務省統計局 「平成19年就業構造基本調査」

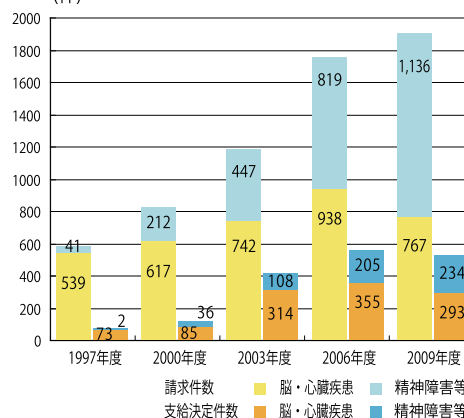
■ 労働災害補償状況

脳血管疾患及び虚血性心疾患(脳・心臓疾患)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見が得られていますが、労働災害補償支給決定件数は、2000年度まで年間100件以下であったのに対し、2003年度以降は300件前後と高水準で推移しています。

また、精神障害等に係る労働災害補償の支給決定件数も、精神障害と業務による心理的負荷との関係が社会的に認識されたこともあり、大幅に増加しています。

さらに、脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償の請求件数は、精神障害等を中心に、年々増加しています。

脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況(件)



出典：厚生労働省 2002年5月、2005年6月及び2010年6月報道発表資料 「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について」

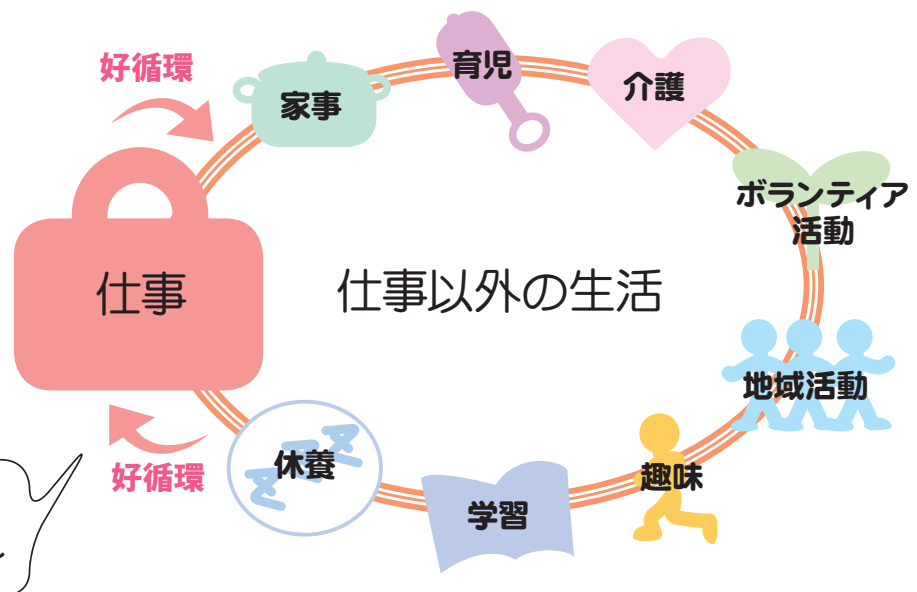
このように、人々の働き方を取り巻く環境は変化しており、男女を問わず人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要性が高まっています。

2 ワーク・ライフ・バランスとは？

(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、働く人の「仕事」と家事・育児・介護、地域活動やボランティア活動、趣味や学習などのあらゆる個人的活動を含む「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態をいいます。

業務の効率化
働き方の見直し



(2) ワーク・ライフ・バランスが目指す社会

① 「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」の新たな合意について

2007年12月18日、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「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」・「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。

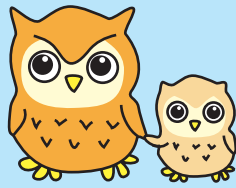
その後、施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」・「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込み、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、2010年6月29日、政労使（政府・労働者・使用者の3者）トップによる新たな合意が結ばれました。

「憲章」は、仕事と生活の調和の実現に向けての国民的な取組の大きな方向性を示すもので、なぜ仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿はどのようなものか、実現に向けて関係者が果たすべき役割は何かを示しています。

「行動指針」では、「憲章」が「仕事と生活の調和が実現した姿」として掲げる3つの社会を実現するために必要な諸条件を示すとともに、これを実現するため、企業や働く者、国民、国、地方公共団体が行うべき取組を具体的に示しています。また、取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことのできる14項目について数値目標を設定し、「仕事と生活の調和」実現度指標の活用により、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図ることとしています。

②いま何故仕事と生活の調和が必要なのか（憲章より）

現状の課題



○仕事と生活が両立しにくい現実

現実の社会には、

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
 - ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
 - ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む
- など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。

○働き方の二極化等

国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままです。

○共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識

女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化してい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たものとなっていません。また、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ます。

○仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌

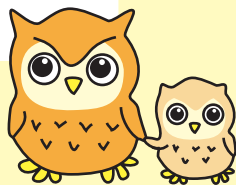
結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっています。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にもつながっているといえます。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠ですが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができません。

なぜ？

仕事と生活の調和が必要か

ワーク・ライフ・バランス推進の方向性



○多様な働き方の模索

働く人々において、様々な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、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されています。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「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、職業能力開発や人材育成、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ます。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要です。

○多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性

今、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す。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければなりません。

また、仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものです。

○明日への投資

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、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・定着の可能性を高め、業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能であり、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきです。

③仕事と生活の調和が実現した社会の姿

仕事と生活の調和が実現した社会

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。

構成する3つの柱

就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。



健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。



数値目標（主要なもの）

○時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均）

現状 1.7%（2000年～2009年度の10年平均）
→2020年 実質GDP成長率に関する目標（2%を上回る水準）より高い水準

○就業率

〈女性（25～44歳）〉

現状 66.0% → 2020年 73%

〈高齢者（60～64歳）〉

現状 57.0% → 2020年 63%

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

現状 10.0% → 2020年 5割減

○メンタルヘルスクアに関する措置を受けられる職場の割合

現状 33.6% → 2020年 100%

○第1子出産前後の女性の継続就業率

現状 38.0% → 2020年 55%

○男性の育児休業取得率

現状 1.72% → 2020年 13%

○6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

現状 60分/日

→ 2020年 2.5時間/日



（注）数値目標は、「新成長戦略」（2010年6月18日、閣議決定）及び「新たな情報通信技術戦略 工程表」（2010年6月22日、高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）ならびに、「子ども・子育てビジョン」（2010年1月29日、閣議決定）の数値目標と整合性を取っている。

④関係者が果たすべき役割

企業と働く者

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

国・地方公共団体

企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施



総論

- 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
- 労使で働き方を見直し、業務の見直し等により、時間当たり生産性を向上

- 実現に向けた枠組づくり
 - ・政労使合意・地域の実情に応じた気運の醸成
 - ・制度的枠組の構築（働き方に中立的な税・社会保障制度の検討）
- 社会全体の生産性向上と中小企業対策
- 関係法令の周知と遵守のための監督指導の強化
- 公共調達における契約内容に応じた取組評価
- 労働者の健康確保・メンタルヘルス対策推進
- 行政機関における率先した取組

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の推進
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

- 若年者等の経済的自立の支援
- 学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実
- 社会全体に通じる職業能力開発・評価制度構築
- トランポリン型の第2のセーフティネットの確立

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等のための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

- 労使の労働時間等設定改善の取組支援
- 改正労働基準法への対応等による長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進

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
- 男性の子育てへの関わりを支援・促進するため、男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備
- 女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供

- 保育サービスの充実等の多様な働き方に対応した子育て支援の推進、地域で育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤の形成
- 女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率向上
- 男性の子育てへの関わり支援・促進（「パパ・ママ育休プラス」の活用促進、学習機会提供等）

3 ワーク・ライフ・バランス 推進の効果

(1) 個人にとって…

ワーク・ライフ・バランスが推進されることにより、個人は、一人ひとりの考え方や、人生の各段階（子育て期・中高年期など）のニーズに応じて、多様な働き方を選択することができます。

その結果、就労による経済的自立が保障されるとともに、充実した生活（ライフ）の実現が可能となり、仕事（ワーク）に対する満足度やモチベーションの向上にもつながります。



個人のメリット

- 家事・育児・介護等の家庭と仕事との両立が可能
- 仕事とプライベートのバランスがとれ、心身の健康保持増進
- 余暇活動や自己啓発、地域活動への参加など、充実した生活を実現
- 仕事の効率・満足度アップ！モチベーションアップ！

(2) 企業にとって…

企業は、ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、職場の人間関係やコミュニケーションが良くなり、助け合う風土ができるとともに、従業員の満足度や会社への貢献意欲が向上し、企業の競争力を高めることができるなど様々なメリットをもたらします。

企業にとって、ワーク・ライフ・バランスを推進することは、将来の成長・発展につながる「明日への投資」ということができます。

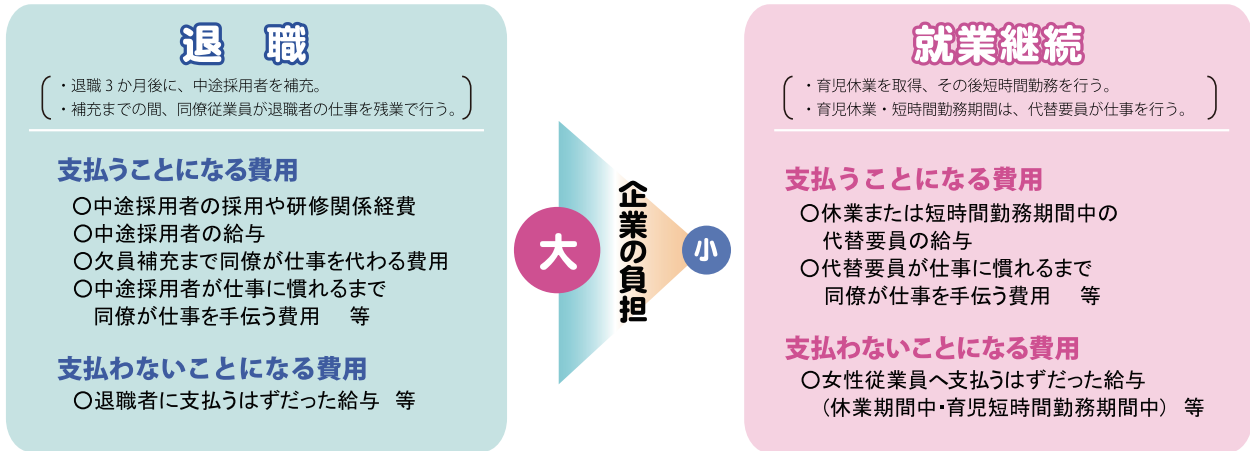
企業のメリット

- 従業員の心身の健康保持増進、多様な従業員（若者・女性従業員など）の定着（離職率の低下）
- 優秀な人材の確保（採用コスト減、労働生産性向上）
- 従業員の満足度や仕事への意欲の向上
- 従業員の創造性・視点の多様化
- 働き方の効率化、経営コストの削減（残業代など）
- 労働生産性・売上の向上（競争力の向上）
- 企業イメージや評価の向上（宣伝効果）



女性従業員が出産後も就業継続する場合のコストは、退職する場合より小さく済むとされています。

¥ 女性従業員が出産前後に就業継続する場合と退職する場合のコスト比較



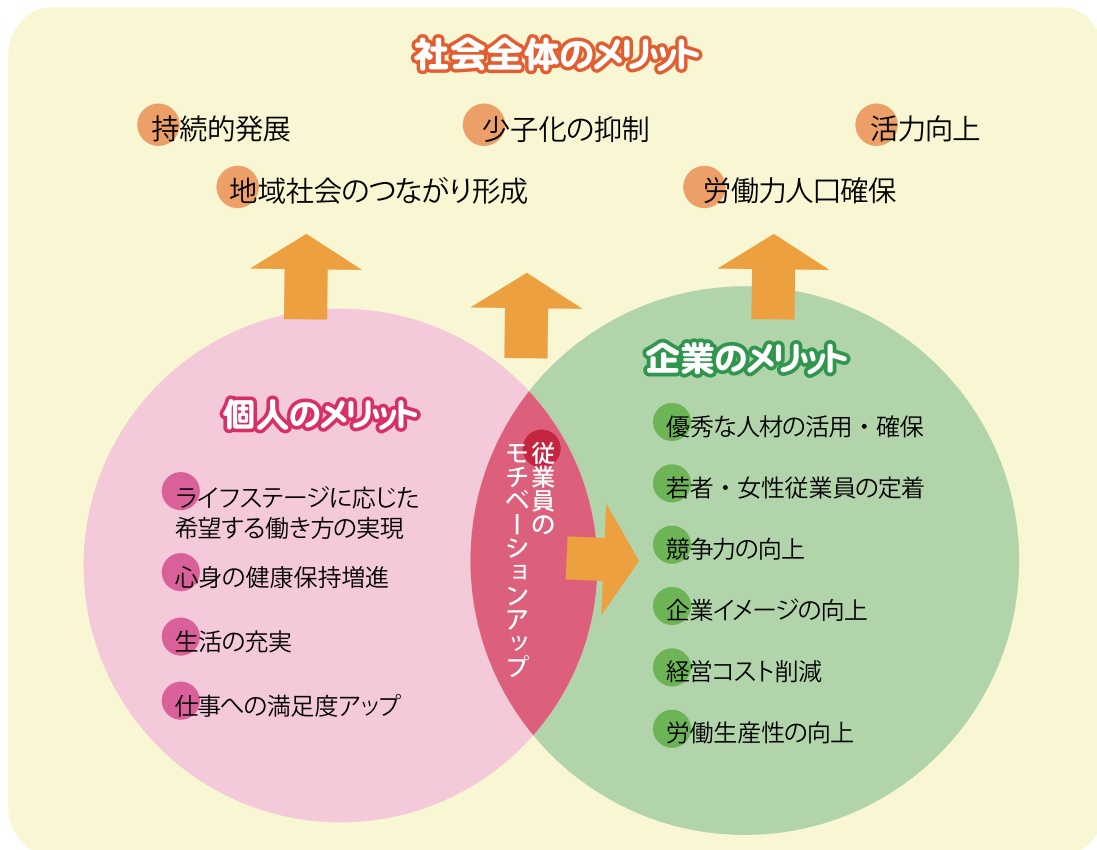
(注) このコスト情報は、「就業継続の場合の女性従業員の育児休業期間は子が1歳になるまで、短時間勤務は3年間の1日2時間勤務短縮、代替要員はその企業に以前勤めていたOGなどの有期雇用」という仮定の下に定量的なコスト面での比較を行ったものです。状況に応じ個別企業の実際のコストは異なってくる点に留意する必要があります。

(資料)「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」(2008年4月男女共同参画会議)

(3) 社会全体にとって…

ワーク・ライフ・バランスを推進することは、社会全体にとっても必要不可欠なことです。今後、労働力人口の減少がさらに進行する中、誰もが多様な働き方を選択でき、女性や高齢者を含む多様な人材が能力を発揮して働き続けることは、経済活動の活力を保つために重要となります。また、少子化の進展や地域社会とのつながりの希薄化などの状況に歯止めをかける効果が期待されます。

[ワーク・ライフ・バランスの推進により得られる効果]



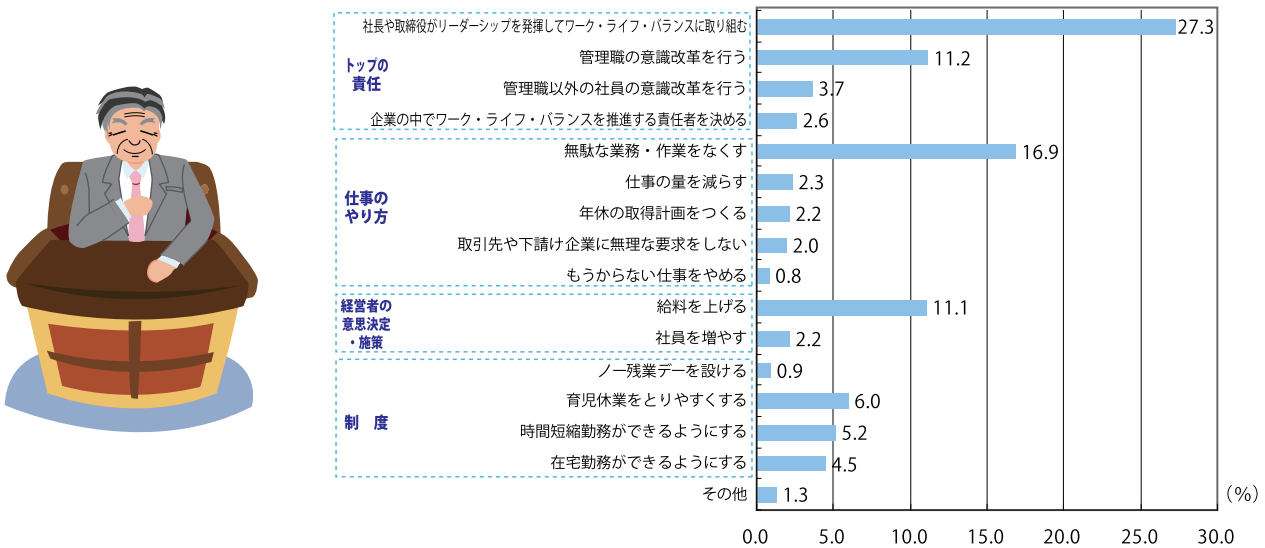
4 ワーク・ライフ・バランスの取組方法

(1) 取組にあたって必要な姿勢

内閣府が2008年に実施した「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」では、「『ワーク・ライフ・バランスが実現された社会』に近づくため、企業の取組のうちもっとも重要なもの」として、「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」、「無駄な業務・作業をなくす」、「管理職の意識改革を行う」ことがあがっています。

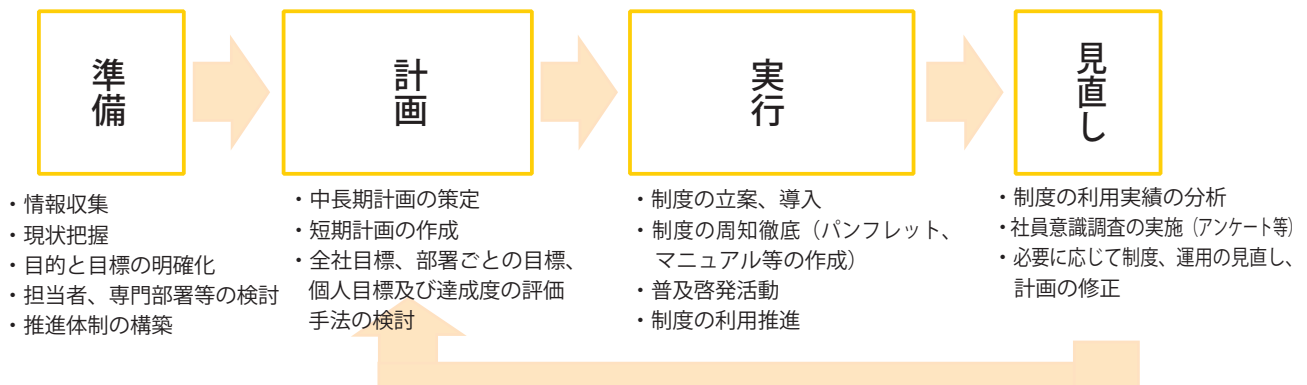
このように、ワーク・ライフ・バランスの取組を導入し、推進していくためには、経営トップの理解とリーダーシップの発揮が鍵となります。また、ワーク・ライフ・バランスへの取組は企業規模・業種、これまでの経緯によって異なります。個々の企業が自社の実情と課題を把握し、それぞれに適した効果的な進め方を労使で話し合い、実現可能な取組を導入することが重要です。

「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、企業の取組のうち最も重要なもの (N=2,500)



「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」(内閣府 2008年)

(2) 取組のステップ



(3) 取組の推進方法

「男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会 平成20年4月とりまとめ」によると、企業における仕事と生活の調和の推進については、管理職や従業員の負担や不公平感の増大や、働き方の柔軟化に伴う業務管理、人事評価の困難化等を理由に躊躇する声も多くあがっています。

企業が仕事と生活の調和への取組を円滑に進めるには、以下のような方法で、こうした懸念事項を払拭していくことが必要です。

仕事と生活の調和の推進方法

「男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会 平成20年4月とりまとめ」より

①仕事と生活の調和に関する支援ができる職場作り

・トップの意識改革・リーダーシップ、経営戦略への位置付け

⇒中小企業ではトップのリーダーシップで加速的な取組が可能であり、大企業では経営戦略としてダイバーシティの推進等と併せた取組が効果的です。

・推進機関やキーマン（CWO）による取組推進

⇒旗振り役となる推進機関を構築したり、CWO（Chief Work Life Balance Officer）を推進のキーマンと定めるなど、全社挙げての強力な推進を内外に明らかにすることが効果的です。

②従業員が抱える時間的制約等を理解した業務運営の実現

・効率的な働き方の促進

⇒時間を有限な経営資源と捉え、限られた時間管理の範囲内で実現可能な仕事の付加価値の最大化を目指し、企業の現場の管理職や個々の従業員が業務マネジメントに取り組むことが必要です。

・管理職の意識改革・マネジメント能力の向上

⇒管理職の理解を促進し、様々な事情を抱えた部下の業務調整や進行管理等のマネジメントを推進することが必要です。

・周囲の従業員の理解促進、能力の向上

⇒業務代替や分担見直しにより、“お互い様”という意識を醸成し、チームで業務運営の工夫を行っていくことが必要です。

・適正な人員・時間管理、公平感のある人事評価の実施

⇒長時間労働を前提とせず業務を互いに代替できる適正な人員・時間管理、周囲の従業員も含めた公平感のある人事評価を実施することが必要です。

③企業の枠を超えた取組の促進

・顧客や取引先相手等の理解の促進

⇒計画的な発注、納期の促進を図り、関係者の理解を促すことが必要です。

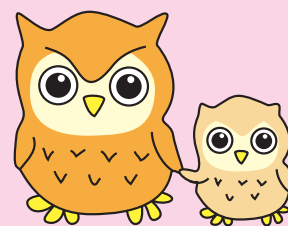
・企業間ネットワークの構築

情報交換等のネットワークを構築し、互いに取組を促進しあうことが効果的です。



Ⅱ 事例集作成に向けた調査の概要

- 1 調査の概要
- 2 アンケート調査のまとめ
- 3 ヒアリング調査のまとめ



1 調査の概要

前章で紹介したように、少子高齢化が進むにつれ、将来の労働力人口の減少が大きな問題となる中で、ワーク・ライフ・バランスの推進は、社会全体にとっても重要な課題となっています。また、育児・介護休業法の改正、労働基準法や次世代育成支援対策推進法の一部改正が順次施行されるなど、昨今、ワーク・ライフ・バランスを支える制度は徐々に整いつつあります。

しかし、一方では大企業に比べ従業員や資金面で余裕のない中小企業では取組が進みにくいなどの現状もみられます。

本事例集では、県内企業でワーク・ライフ・バランスに関して実施されている特に進んだ取組・事例を紹介していますが、その事例を収集するために、県内企業約 1,000 社を対象としたアンケート調査を実施し、その回答を基にヒアリング調査対象約 200 社を抽出しています。その上で、抽出した企業に対して、訪問ヒアリング調査を実施し、さらにその中からワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる好事例 54 事例を選出し、詳細調査を行いました。

調査の流れ

アンケート調査の実施 (2010年7月)

県内企業 1,007 社を対象に、郵送配布・郵送回収によるアンケート調査を実施し (回収数 434 件)、取組状況・制度の整備状況などについて把握

P. 15 「アンケート調査のまとめ」参照

ヒアリング調査の実施 (2010年8月～10月)

アンケート調査を集計・分析し、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組まれている企業 200 社を選定し、ヒアリング調査により、取組の実態・課題などを把握

P. 17 「ヒアリング調査のまとめ」参照

事例集の作成

ヒアリング調査の結果、特に好事例と考えられる取組を行っている企業 54 社について、取組の内容・実績・課題などを紹介する事例集を作成

P. 21 III 参照

2 アンケート調査のまとめ

本事例集を作成するために、県内 1,007 社に対して、アンケート調査を実施し、ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況などについて調査を行いました。

- 対象 : 県内企業 1,007 社
- 調査方法 : 郵送配布 / 郵送回収
- 調査期間 : 2010 年 7 月 1 日～7 月 16 日
- 回収状況 : 回収数 434 件 (回収率 43.1%)

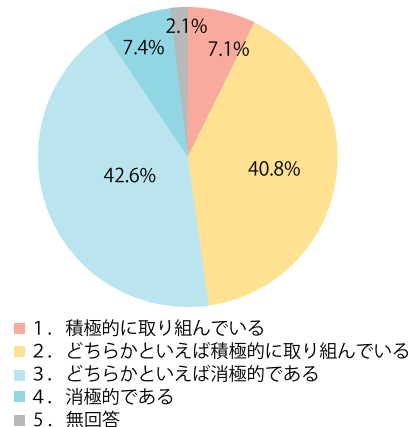
(1) ワーク・ライフ・バランスへの取組姿勢

調査の結果、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、前向きに取り組んでいると考えている企業は、ほぼ半数程度でした。業種別には、医療・福祉、金融・保険業などで積極的に取り組んでいる企業が多くなっています。また、規模別にみると、規模の大きい企業(従業員 301 人以上)で、より積極的に取り組んでいる傾向がみられます。

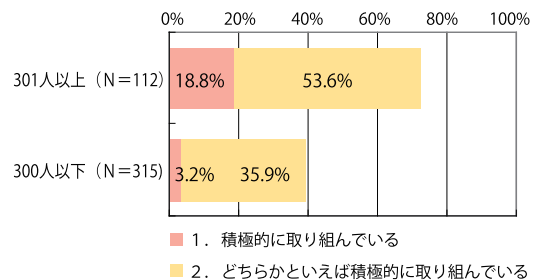
取組の重要性は認識しているものの、業務の特性上代替要員の確保が難しいことや、規模が小さく追加的な費用を負担する余裕がないなどの理由から、取組に積極的になれない企業も多くみられます。

本事例集では、取組が進みにくい状況にある企業の方にも参考にしていただけるよう、従業員数の少ない小規模な企業が推進している取組も掲載しています。

ワーク・ライフ・バランスへの取組姿勢 (N= 434)



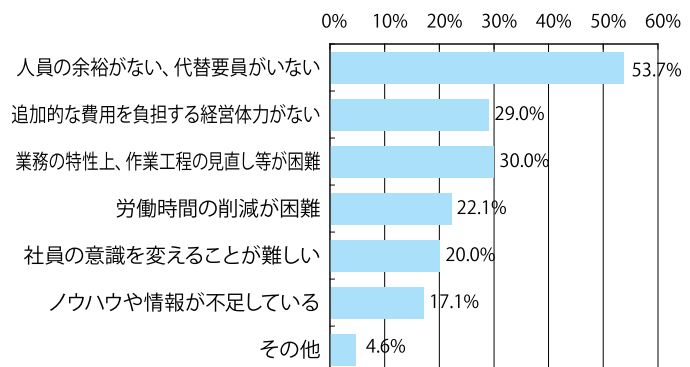
積極的に取り組んでいる企業の割合 (規模別)



本事例集に掲載している従業員数 300 人以下の企業一覧

| 企業名 | 頁数 |
|--------------------|-----|
| 株式会社近藤 | 32 |
| 医療法人財団健和会 マリンクリニック | 48 |
| トヨタホーム愛知株式会社 | 54 |
| 中日美容専門学校 | 62 |
| 社会福祉法人東海福祉会 箱舟保育園 | 64 |
| 株式会社NITTOH | 66 |
| NOBAグループ野場電工株式会社 | 90 |
| ノックス電子株式会社 | 90 |
| 吉田工機株式会社 | 94 |
| 医療法人六輪会 六輪病院 | 96 |
| 株式会社大岡屋 | 108 |
| かとう整形外科 | 110 |
| 株式会社新東 | 112 |
| 大伸建設株式会社 | 114 |
| 大東開発株式会社 | 116 |
| 株式会社ネオ | 118 |
| 株式会社マツヤ | 120 |
| 弥富建設株式会社 | 122 |

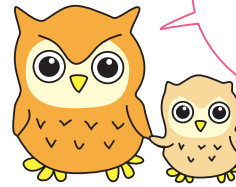
ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組めない理由 (N = 434)



(2) ワーク・ライフ・バランスへの取組状況

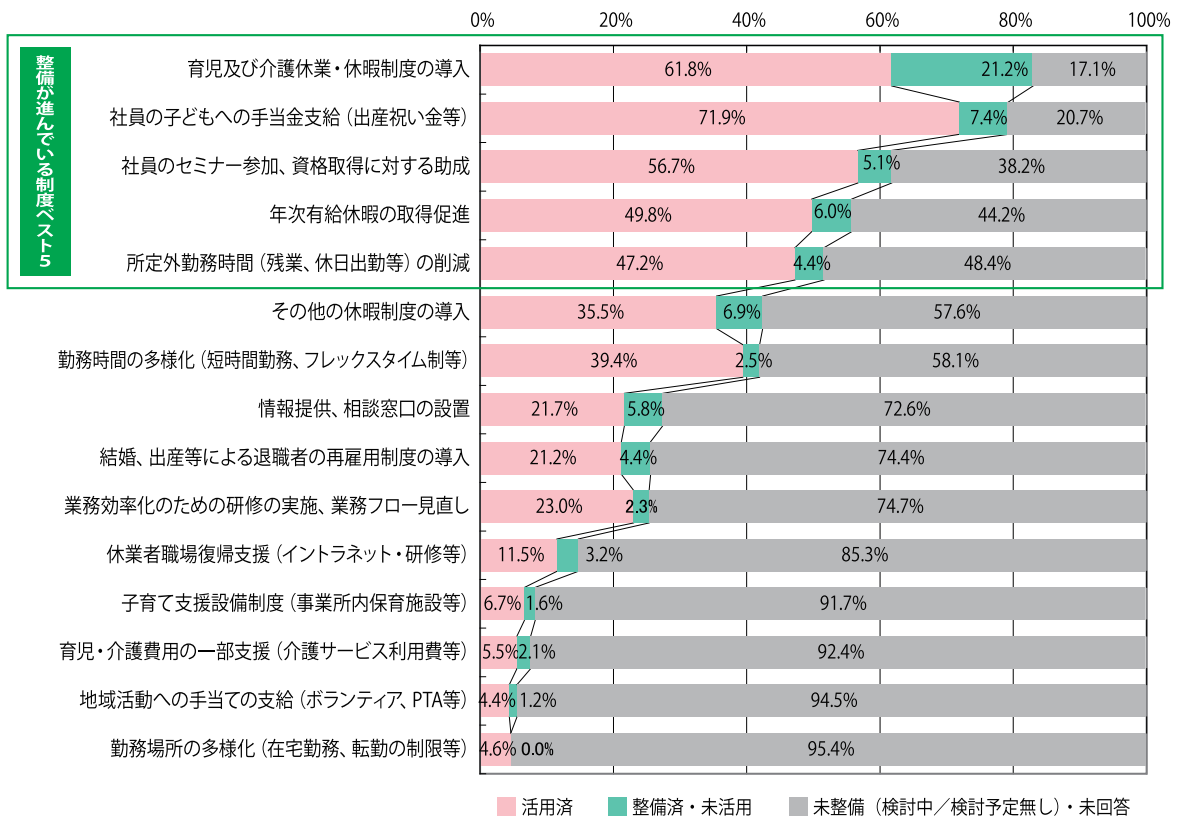
最も活用されている取組は、社員の子どもへの手当金支給でした。また、育児・介護休暇制度は最も整備されている制度ですが、制度はあるものの活用されていない企業も多くなっています。

全体的には、制度が就業規則等で位置づけられている取組に関しては、活用が進んでいる状況がみられます。まずは制度が整備されることが重要です。



次のページからは、各取組の具体的な内容や状況について、聞きとった結果をまとめていますよ。

ワーク・ライフ・バランスに関する制度の整備・活用状況 (N=434)



(注) 回答比率 (%) は小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の比率の合計が 100%にならない場合があります。

(3) 調査対象企業と事例掲載企業の関係

アンケート調査により回答のあった 434 企業のうち、本事例集に掲載した企業の規模別 (従業員数)、業種別の内訳は以下のとおりです。

| 規模 | 業種 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス等 | 情報通信 | 運輸業 | 卸売・小売 | 金融・保険 | 不動産業 | 飲食店・宿泊業 | 医療・福祉 | サービス業 | その他 | 総計 |
|------------|-------|-----|-----|--------|------|-----|-------|-------|------|---------|-------|-------|-----|-----|
| ●300人未満 | アンケート | 49 | 85 | 2 | 16 | 15 | 45 | 6 | 5 | 6 | 18 | 39 | 29 | 315 |
| | 事例掲載 | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 | 1 | 17 |
| ●300人~999人 | アンケート | 4 | 16 | 0 | 1 | 4 | 11 | 8 | 0 | 0 | 7 | 12 | 5 | 68 |
| | 事例掲載 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 5 | 0 | 0 | 4 | 3 | 2 | 21 |
| ●1000人以上 | アンケート | 2 | 22 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 | 1 | 4 | 8 | 2 | 48 |
| | 事例掲載 | 1 | 8 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 16 |
| 総計 | アンケート | 55 | 123 | 3 | 18 | 20 | 59 | 17 | 5 | 7 | 29 | 59 | 36 | 431 |
| | 事例掲載 | 7 | 11 | 1 | 2 | 1 | 5 | 6 | 0 | 0 | 10 | 8 | 3 | 54 |

(注) 回答 434 企業中、3 企業は従業員数、業種が未記入のため、分類不可。

3 ヒアリング調査のまとめ

(1) 主な制度・取組内容について

県内企業 200 社を対象としたヒアリング調査に基づき、各企業のワーク・ライフ・バランスに関する制度や取組内容を以下にまとめました。特に、事例集掲載企業の特徴的な制度・取組内容については、掲載ページを記載しましたのでご参照ください。

① 仕事と育児との両立への対応

■女性の多い業種で目立つ育児関連制度の充実

育児関連制度は、ワーク・ライフ・バランスの取組の中でも比較的古くから法制化されているため、ほとんどの企業で「育児休業」「育児短時間勤務制度」「産前・産後休暇」「子の看護休暇制度」等が就業規則に盛り込まれています。

特に医療・福祉、金融・保険業、サービス業など女性の多い業種においては、育児関連制度の充実が新卒・中途採用での応募者数に大きく影響することもあり、積極的に取り組んでいます。

事例集掲載企業の特徴

■法定を上回る取得期間や経済的支援で、子育てをサポート

事例集掲載企業で多くみられたのは「育児休業の取得期間延長」と「育児短時間勤務制度の利用期間延長」です。育児休業については最大で子が3歳に達するまで取得可能な企業、育児短時間勤務では最大で子が中学校入学前まで利用可能な企業もみられました。

また、一部の企業では、男性の育児参加を推進するための特別休暇制度の導入や、事業所内託児所の設置、出産等により退職した従業員対象の再雇用制度を設けている事例もあります。

【掲載企業の取組事例】

- ・配偶者出産時特別休暇制度の導入(2～5日程度)。→ P.44・82・104
- ・育児短時間勤務利用者を対象としたフレックスタイム制の導入。→ P.46・92
- ・第3子以降の出産祝い金を大幅に増額して支給。→ P.74
- ・子連れ出勤が可能(内勤者のみ、1歳半未満の子に限定)。→ P.80
- ・育児休業者職場復帰支援プログラムの導入。→ P.82・86
- ・保育のための補助金を支給。→ P.88



② 労働時間削減への対応

■積極的な導入が見られる「ノー残業デー」と「フレックスタイム制度」

労働時間削減の取組は、各社とも総務部が中心となり声かけ運動やポスターの掲示等で積極的に推進しています。なかでもノー残業デーは、すでに多くの企業が取り組んでおり、週に1回の定時退社を奨励しているようです。また、フレックスタイム制度を導入している企業も多くみられますが、一部部署に限定した導入がほとんどで、全社的な導入にまでは至っていない現状があります。

事例集掲載企業の特徴

■フレキシブルな働き方や管理者の設置により労働時間を削減

事例集掲載企業の中で、ユニークな取組としてあげられるのが「時差出勤制度」です。実際に導入している企業はまだ少数ですが、例えば取引先の都合で遅くまで残らなければならない日は入社時刻を遅らせ、私用で早くあがりたいたい日は早い始業時刻に出社するといった柔軟な対応をしている企業もあります。

【掲載企業の取組事例】

- ・適正労働時間管理者を設置し、所定外労働時間の削減を徹底。→ P.34
- ・効率的な働き方、仕事の質的向上、計画的な年休取得が目的の活動を展開。→ P.36
- ・シフト勤務者同士で30分間の共有時間を設け、時間外労働を削減する環境づくりを推進。→ P.96
- ・勤務時間を6パターン設定し、その中から選択できる指定勤務制を導入。→ P.130

③ 年次有給休暇の取得促進への対応

■半日・時間単位有給休暇制度の導入で取得促進

2009年実施の『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』（厚生労働省）によれば、労働者の約3分の2が年次有給休暇の取得にためらいを感じています。ためらいを感じる理由としては、「みんなに迷惑がかかるから」、「後で多忙になるから」等の理由をあげる人が多くなっています。こうした現状を受け、半日有給休暇制度・時間単位有給休暇制度等を設けて、年次有給休暇の取得率向上を図る企業も数多くみられました。

■積立年休制度や有給休暇の計画的付与

事例集掲載企業の中でも特に製造業でよくみられたのが、部署ごとに年間あるいは数か月ごとの休暇予定表を作り、一定期間ごとに休暇スケジュールの調整、仕事の配分の調整によって有給休暇を取得しやすい環境をつくる取組です。また、失効した年次有給休暇を積立して家族の私傷病や看護・介護に使える積立年休制度を設けたり、年に1回連続休暇を付与するなどして、年次有給休暇の取得率向上を図っているようです。

事例集掲載企業の特徴



【掲載企業の取組事例】

- ・取得推奨日の設定とその取得に向けた周知活動を実施。→ P.44
- ・有給休暇2日間とプラス1日で3日間の連休を取得できる特別休暇を新設。→ P.44
- ・休日の少ない社員には次年度の有給休暇計画の提出を義務化。→ P.46
- ・最長9日間の連続休暇制度で、有給休暇取得を促進。→ P.52・74
- ・時効になる有給休暇から10日差し引いた残りを最長60日積立て可能。→ P.54
- ・有給休暇5日間の計画的取得を狙いとした「目的休暇」を導入。→ P.84

④ 勤務場所の多様化への対応

■セキュリティや労務管理が課題となる在宅勤務制度

IT技術の進展により拡がりを見せている在宅勤務やモバイルワークですが、愛知県内において実際に制度として導入している企業はほとんどなく、一部のIT関連企業による試験的な導入に留まっているのが現状のようです。導入を検討している企業によると、セキュリティの問題や労務管理の難しさがネックになっているとのことでした。また、開発にかかる初期コストが膨大なことも普及を阻害しているようです。



【掲載企業の取組事例】

- ・一部の職務で在宅勤務を導入し、賃金は稼働分のみ時間給にて支給。→ P.34

(2) ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけとなった事由

■労働力不足の解消、人材確保の観点から取組を推進

最も多くあげられたのが、コンプライアンス（法令遵守）として取り組むようになったという事由です。それに加えて、企業としても労働力不足の解消や人材の確保・定着の観点から、「女性の活躍推進」「継続的就業可能な雇用環境整備」が急務と考えはじめたことが、追い風になっていると考えられます。

事例集掲載企業の特徴

■業務の効率化、行政機関の公共調達における評価制度の導入が契機

事例集掲載企業では、経営改善のテーマとして取り組むようになったとの声が多数寄せられました。リーマン・ショック以降の長引く不況の中で、「業務の効率化」、「タイムマネジメント（時間管理）の徹底」などを従業員に意識させることが取組のきっかけとなったようです。

また、建設業では、愛知県を始めいくつかの市町村で取り入れられている公共調達においてワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を評価する仕組の導入により、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度」登録時に併せて制度の整備を進めたという経緯もいくつかの企業から聞かれました。

【掲載企業の事例】

- ・会社の従業員が 300 名を超えることになり「一般事業主行動計画」の策定が必要になった。→ P.30
- ・ISO 14001 取得のための施策がきっかけとなった。→ P.32
- ・優秀な女性職員を確保するため、育児関連制度の充実を図ろうとした。→ P.48
- ・社会的なニーズの高まりに加えて、会社としての意識の変化があった。→ P.50
- ・構造的労働力不足の解消、従業員のモチベーション向上など。→ P.82
- ・シングルマザーの受け入れを拡大することになったので、環境を整備しようと考えた。→ P.120
- ・ダイバーシティの推進の一環として、ワーク・ライフ・バランスを「阻害要因の解消」と捉え、取組を開始。→ P.126
- ・全社員向けアンケートの結果などから、労働時間の短縮に向けた意識改革の必要性を感じたため。→ P.128
- ・育児休業関連の対象者の増加や過重労働の解消の必要性が生じた。→ P.132



(3) 現在の課題と今後の展望について

■男性の育児休業取得が進まない理由は休業中の経済的な不安が原因

各企業が抱える課題として真っ先にあげられたのが「男性の育児休業・休暇の取得促進」でした。現在、男性の育児休業取得率は、わずか 1.72% にすぎません。その要因としては、経営者（管理職含む）の理解不足や制度への無関心さはもちろん、休業中の収入面での不安をあげる男性も多いようです。また、職場の雰囲気や仕事の状況を考えると取得しづらいという意見も多く、職場環境が取得に影響していることも否めません。

事例集掲載企業の特徴

■制度の導入後に必要となる従業員の意識改革

事例集掲載企業の中には、今後の展望として「管理職を含む従業員の意識変革」や「制度のさらなる周知徹底」をあげる企業が多くみられました。

ワーク・ライフ・バランスの推進役である総務・人事担当者の間では、いくら制度を充実させても、従業員の意識を含む社風（企業風土）が変わらなければ浸透していかないと考えている方が多く、解決への糸口として「従業員向けセミナーや講演会の実施」をあげる声が聞かれました。

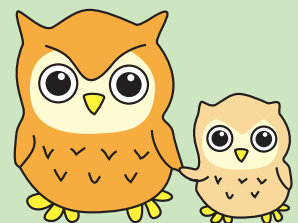
【掲載企業の事例】

- ・「ただ早く帰ること・とにかく休むこと」がワーク・ライフ・バランスの実現だと誤解している人がいる。→ P.46
- ・管理職と一般職では、意識の違いがあり、取組に温度差が生じている。→ P.50
- ・子育て中の社員の負担を減らすため、在宅勤務制度を導入したいが、セキュリティの問題で時間がかかる。→ P.58
- ・制度未取得者へのケアが必要。→ P.84
- ・男性社員の育児休業取得は、業務的には実現可能だと思われるが、収入面での補償が難しい。→ P.90
- ・「いつまで、どの程度」と言えない介護に対し、制度の改定や社員への啓蒙活動が必要。→ P.98
- ・制度を浸透させていくためには管理職の意識改革が必要。→ P.102
- ・部署により有給休暇が取得しにくいという声があがっている。→ P.106



Ⅲ 先進的な企業の取組を紹介 します!!

- 1 あなたの会社の参考になるワーク・ライフ・バランスの
取組はどれ?
- 2 取組好事例 (54 事例)



1 あなたの会社の参考になる ワーク・ライフ・バランスの取組はどれ？

ワーク・ライフ・バランスに関する取組の有無や従業員の状況などから、あなたの会社の参考になるワーク・ライフ・バランスの取組を紹介しています。それぞれの取組事例を掲載しているページをご覧ください。

従業員の状態に合わせて働き方を可能にする取組はありますか？

労働時間に関する取組

- ★シフト勤務による残業削減
- ★フレックスタイム制度の導入
- ★時間外労働事前申請制度
- ★ノー残業デーの設定
- ★短時間勤務制度・時差出勤制度

→ P.28 ~ P.41 へ GO

休暇取得促進につながる取組はありますか？

休暇制度に関する取組

- ★連続休暇制度
- ★リフレッシュ休暇
- ★記念日休暇
- ★計画年休制度
- ★積立有給休暇制度
- ★ボランティア休暇

→ P.42 ~ P.55 へ GO

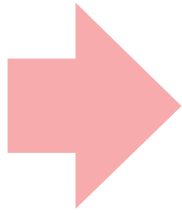
産休・育休取得を促進する取組はありますか？

産休・育休取得への取組

- ★育休期間の延長
- ★育児休業マニュアルの配布
- ★育休中従業員のフォロー
- ★職場復帰前のヒアリング・面談
- ★職場復帰サポート研修会の実施

→ P.56 ~ P.67 へ GO

働きながらの子育て・
介護を支援する取組は
ありますか？

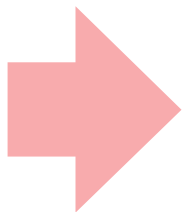


子育て・介護支援の取組

- ★育児・介護短時間勤務制度
- ★看護休暇制度（有給）
- ★子どもの職場見学会
- ★事業所内保育所設置
- ★育児・介護サービスの費用助成
- ★夜勤・時間外勤務の免除

→ P.68 ~ P.97 へ GO

男性の子育て参加を応
援できるような取組は
ありますか？

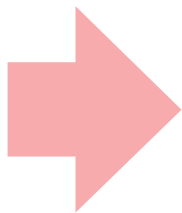


イクメン応援の取組

- ★配偶者出産時休暇制度
- ★育児支援休暇
- ★育児休業の一部有給化
- ★積立有給休暇からの育休取得を促進

→ P.98 ~ P.107 へ GO

従業員の少ない小規模
な企業でもできる取組
はありますか？

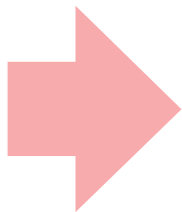


小規模企業の参考になる取組

- ★退職した従業員の再雇用制度
- ★1時間単位で取得可能な年次有給休暇制度
- ★家庭環境の変化に合わせた職場転換
- ★家族ぐるみでのコミュニケーション
- ★自主的な改革を促す提案制度
- ★相談窓口の設置

→ P.108 ~ P.123 へ GO

ワーク・ライフ・バランス
への理解・浸透を促す
ためには、どんな取組
がありますか？



従業員の意識改革への取組

- ★管理職への説明会
- ★ワーク・ライフ・バランスに関する研修・講演会の実施
- ★啓発・周知方法の工夫

→ P.124 ~ P.135 へ GO

取組別一覽

(注) 本紙では、より効率的に参考取組を見つけることができるよう、各事例の特徴的な取組をとりあげ分類を行っていますが、掲載企業はいずれも多様なワーク・ライフ・バランスへの取組を行っており、掲載取組のみに限るものではありません。

| | 企業名 | 業種 | ページ | タイトル |
|-------------|---------------------|----------|--|--|
| 労働時間に関する取組 | 愛知製鋼株式会社 | 製造業 | 28 | 勤務時間が選べる「育児短時間勤務制度」など、多様な働き方でワーキングマザーを支えています |
| | 株式会社エステム | サービス業 | 30 | 勤務時間の短縮や職種の種類で、働き方の幅を広げ、モチベーションの向上を図っています |
| | 株式会社近藤 | サービス業 | 32 | ISO14001の取組の推進を通じて、全社員の意識改革を図っています |
| | 株式会社デンソー ITソリューションズ | 情報通信業 | 34 | 徹底した労働時間管理と休暇取得の促進により、効率的で調和のとれた働き方を応援 |
| | トヨタファイナンス株式会社 | 金融・保険業 | 36 | 効率的な働き方や仕事の質的向上を図る活動により、誰もがいきいきと働ける職場を目指します |
| | 日東工業株式会社 | 製造業 | 38 | フレックスタイムの導入、徹底した労働時間の把握管理と効率的な働き方を推進しています |
| | 株式会社日本保育サービス | 医療・福祉 | 40 | プライベートタイムの充実を図り、仕事に意欲的な社員の能力を最大限に発揮させます |
| 休暇制度に関する取組 | 国立大学法人愛知教育大学 | 教育・学習支援業 | 42 | 男女共同参画委員会による諸活動を通じ、現場のニーズに即した制度の充実を図っています |
| | MHI エアロスペースロジテム株式会社 | 運輸業 | 44 | 特別休暇で有給休暇を促進するなど、従業員の健康を考えた取組で低離職率に努めています |
| | 鹿島建設株式会社 中部支店 | 建設業 | 46 | 「現場異動時休暇」をはじめ、現実的に即した休暇制度により社員のワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます |
| | 医療法人財団健和会 マリンクリニック | 医療・福祉 | 48 | 休暇制度を充実させ、ONとOFFの切り替えがしやすい良好な職場環境づくりに努めています |
| | 財団法人中部電気保安協会 | サービス業 | 50 | 社員の安全と健康を第一に考え、仕事と休日のバランスに配慮しています |
| | 東濃信用金庫 | 金融・保険業 | 52 | 連続休暇取得制度をはじめ、充実の休暇制度で有給休暇の完全取得を目指しています |
| | トヨタホーム愛知株式会社 | 建設業 | 54 | 時効有給休暇の再利用など、年次有給休暇を有効活用し、ONとOFFのメリハリをつけます |
| 産休・育休取得への取組 | 社会福祉法人愛知県厚生事業団 | 医療・福祉 | 56 | 法定を上回る子育て支援制度を整備・運用し、福祉・介護職のイメージアップを図っていきます |
| | 株式会社オークローンマーケティング | 卸売・小売業 | 58 | 社員のニーズに柔軟に対応する姿勢と良好な職場環境で、育休復職率100%を誇ります |
| | 知多信用金庫 | 金融・保険業 | 60 | 法定を上回る育児休業などで、女性の能力を十分に発揮できる環境整備に取り組んでいます |
| | 中日美容専門学校 | 教育・学習支援業 | 62 | 女性が安心して働ける職場環境を目指し、育児関連制度の充実で家庭との両立をサポート |
| | 社会福祉法人東海福祉会 箱舟保育園 | 医療・福祉 | 64 | 育児経験を仕事に活かすためにも、産休や育休関連の制度内容を充実させています |
| 株式会社 NITTOH | 建設業 | 66 | 育児休業は「取得するのが普通」の風土で安定した労働力と有能な人材確保をしています | |
| 子育て・介護支援の取組 | 医療法人愛生館 小林記念病院 | 医療・福祉 | 68 | 仕事と生活の調和を支援する取組が、子育てしながらでも働きやすい環境をつくっています |
| | 株式会社市川工務店 名古屋支社 | 建設業 | 70 | 「社員を支えているのは家庭」という考えから、子育てを経済面でも応援しています |
| | 医療法人尾張健友会 | 医療・福祉 | 72 | 待機児童を優先的に預かる院内保育所など、小さい子を持つ親が働きやすい環境を構築 |
| | 蒲郡信用金庫 | 金融・保険業 | 74 | 育児休業取得率100%を目指し、金庫をあげて多様かつ柔軟な働き方に取り組んでいます |
| | 医療法人三善会 | 医療・福祉 | 76 | 託児所の設置はもちろん、労働条件の変更にも柔軟に対応し、子育て中の職員を応援しています |
| | 株式会社ジェイアール 東海高島屋 | 卸売・小売業 | 78 | 子が3歳になるまで取得できる育児休業制度など、子育て中の社員を積極的に支援しています |

| | 企業名 | 業種 | ページ | タイトル |
|---------------|---------------------------------|---------------|--------------------------------------|---|
| 子育て・介護支援の取組 | 株式会社 WSS | サービス業 | 80 | 子育てや資格取得など、さまざまな支援を積極的に推進しています |
| | 東海ゴム工業株式会社 | 製造業 | 82 | 託児所の開設と柔軟な勤務形態や経済的支援で、育児・介護と仕事の両立を応援しています |
| | 豊田信用金庫 | 金融・保険業 | 84 | ママが働きやすい環境づくりに向け、「産後介助休暇」など育児関連の取組を充実させています |
| | 豊田通商株式会社 | 卸売・小売業 | 86 | 出産・育児関連の制度を充実させ、社員個々の能力を最大限に活かす人材活用を進めています |
| | 日本システム開発株式会社 | サービス業 | 88 | 勤務時間に加え、経済的な支援で育児中の社員が働きやすい環境を整えています |
| | NOBA グループ野場電工株式会社 ノックス電子株式会社 | 製造業 | 90 | 子育て中でも働きやすい職場環境づくりに向け、育児関連制度の充実を進めています |
| | ブラザー工業株式会社 | 製造業 | 92 | 「マザーズ活動」など、さまざまな自主提案が、働く側の視点の取組を後押ししています |
| | 吉田工機株式会社 | 建設業 | 94 | 育児とバランスをとりながら、仕事のウエイトを高めていけるよう環境を整えています |
| | 医療法人六輪会 六輪病院 | 医療・福祉 | 96 | 復帰後も安心して働ける職場環境にするため、託児所の設置等で積極的に子育てを支援 |
| イクメン応援の取組 | 河村電器産業株式会社 | 製造業 | 98 | 積立有給休暇の利用により、収入面での不安を解消し、パパの育児参加を応援しています |
| | 尾西信用金庫 | 金融・保険業 | 100 | 専業主婦家庭が多数を占める男性職員に、10日間の特別休暇を与えて育児参加を推進 |
| | 株式会社マキタ | 製造業 | 102 | 育児関連の制度を充実させ、「育児支援休暇」などで男性の育児参加を推進しています |
| | 医療法人名南会 | 医療・福祉 | 104 | 子育て支援に力を注ぎ、キャリアを持つ男性・女性職員の育児を積極的にサポートしています |
| | 株式会社メニコン | 製造業 | 106 | 育児休業を一部有給化し、男性が育児に参加するきっかけをつくっています |
| 小規模企業の参考になる取組 | 株式会社大岡屋 | 卸売・小売業 | 108 | 家庭環境に合わせて勤務形態をカスタマイズ そのためにも全従業員の協力が必要と考えています |
| | かとう整形外科 | 医療・福祉 | 110 | 協調性のある職場づくりを徹底 スタッフが運営を支えています |
| | 株式会社新東 | 卸売・小売業 | 112 | 社員が自発的に取り組む環境を整備し、作業効率が飛躍的に向上しました |
| | 大伸建設株式会社 | 建設業 | 114 | CPDS(継続学習制度)の導入や長期休暇取得推進で仕事と家庭の両立支援をします |
| | 大東開発株式会社 | サービス業 | 116 | 地域貢献活動への参加推進など、慣例にとらわれない新しい取組を積極的に行っています |
| | 株式会社ネオ | 情報通信業 | 118 | 社員がより働きやすい環境づくりに向け、代休や計画年休による休暇取得を積極的に推進 |
| | 株式会社マツヤ | サービス業 | 120 | シングルマザーの方が安心して働ける環境を完備 残業ゼロ・有給休暇完全取得も可能にしました |
| 弥富建設株式会社 | 建設業 | 122 | 家庭的なケアを重視し、「家族ぐるみの会社」の発展を目指して努力しています | |
| 従業員の意識改革への取組 | 愛知県経済農業協同組合連合会 | 農業団体 | 124 | 意識としくみを同時に改革し継続していくことでワーク・ライフ・バランスを実現します |
| | 株式会社INAX | 製造業 | 126 | 男性の育児参加、社会・地域貢献の支援をはじめ、働きやすい環境の整備を推進しています |
| | 株式会社JT B中部 | サービス業 | 128 | 社員の誰もが利用しやすい制度を目指し、研修や講演会を通じ啓発活動を進めています |
| | 中部電力株式会社 | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 130 | 限られた時間の中で生産性や創意工夫を高める取組を実施し、従業員の意識改革を図っています |
| | ホシザキ電機株式会社 | 製造業 | 132 | 個別アンケート等で「生の声」を拾い上げ、社員全員が働きやすい職場環境を目指しています |
| | 株式会社ポッカコーポレーション | 製造業 | 134 | 従業員の声を尊重し、誰もが利用しやすい制度づくりに取り組んでいます |

2 取組好事例 (54 事例)



ヒアリング調査項目

①取組内容

勤務形態（労働時間等）、休暇制度、子育て・介護支援などの項目別に取組の具体的内容を把握、その中で特に独自に行っている特徴的な取組内容などについて聞き取りました。

→ 「ココがポイント」「主な制度、取組内容」などの欄に掲載。

②取組実績

年度別に制度の活用状況や実施状況などについて、具体的な実績を把握しました。

→ 「実績」欄に掲載。

③ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

各企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むに至った背景、きっかけとなった事由などを聞き取りました。

→ 「取り組むきっかけ」欄に掲載。

④課題と今後の方向性

制度の運用や取組実施にあたり、現在抱えている問題、今後の展望などについて聞き取りました。

→ 「今後の課題」欄に掲載。

⑤従業員の思い

制度や取組について、従業員の立場からありがたかった点、苦労した点など、率直な思いを聞き取りました。

→ 「社員（職員）の声」欄に掲載。



事例の見方

ファミリー・フレンドリー企業 表彰受賞マーク

過去に愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰（※）を受賞した企業に表示しています。

ココがポイント

各企業の取組のポイントを簡潔に紹介しています。

社員（職員）の声

実際に働いている社員（職員）の生の声を紹介しています。

企業概要
下記参照

主な制度、取組内容

取り組んでいる主な制度やその具体的な内容を紹介します。

取り組むきっかけ

取組を推進するきっかけとなった出来事を紹介しています。

今後の課題

現在問題となっていることや、今後取り組む必要があることについて紹介しています。

実績

有給休暇取得率、育児休業取得者数など、具体的な実績数を紹介します。

自社PRコーナー

企業理念、経営方針など、企業のPR欄です。

（※）愛知県では、愛知県ファミリー・フレンドリー企業に登録されている企業の中から、仕事と生活の調和を図ることができる制度を有し、他の模範となる優れた取組を実施している企業に対して、表彰を行っています。



企業概要の見方

〇〇〇〇株式会社

- ① 業種 ○○○業
- ② 所在地 ○○市
- ③ 従業員 ○〇名
(男性○名、女性○名)
- ④ 事業概要 ○○○○○○○○○○○○○○○○○
○○○○○○○○○○○○○○○○○○
- ⑤ URL http://○○○○○.○○.○○/

- ① 企業の業種
(日本標準産業分類の大分類を参考にしています)
- ② 企業の所在地
- ③ 全従業員数 (2010年度調査時点)
- ④ 企業の主な事業内容
- ⑤ 企業のホームページアドレス

勤務時間が選べる「育児短時間勤務制度」など、 多様な働き方でワーキングマザーを支えています

愛知製鋼株式会社

| | |
|------|---|
| 業種 | 製造業 |
| 所在地 | 東海市 |
| 従業員 | 2,350名(男性2,242名、女性108名) |
| 事業概要 | 半世紀以上にわたる特殊鋼製造の経験と技術をベースに、ナンバーワン品質を追求しています。 |
| URL | http://www.aichi-steel.co.jp/ |



- 子が小学校3年生修了まで取得できる育児短時間勤務制度を整備。
- 男女ともに利用できる出産特別休暇(有給)を設定。
- コアタイムなしのフレックスタイムを導入。

主な制度、取組内容

申請書類等は全従業員共有のフォルダにファイルを用意。社内報でワーク・ライフ・バランス特集を組むこともあります。

●3パターンの勤務時間が選択できる育児短時間勤務制度

勤務時間は4・5・6時間の3パターンから選択が可能。子が小学校3年生を修了するまで取得することができます。

●配偶者の出産時にも利用できる「出産特別休暇」を設定

本人または配偶者の出産日を含む7日間で3日以内の特別休暇(有給)を付与。また婚姻時には、結婚特別休暇として5労働日以内の休暇(有給)も付与しています。

●コアタイムなしのフレックスタイム制を導入

総合職と一部技能職を対象に、フレックスタイム制(0~24時でコアタイムなしのフレックスタイム制)を導入。現在、全従業員の約3割程度が利用しています。

- 20歳から5年ごとに連続5労働日以内のリフレッシュ休暇(有給)を付与。
- 結婚・育児等を理由に退職した従業員で条件を満たした場合、再就職申請ができる再雇用制度を導入。
- 長期休業者の復職時に、上司・人事担当者・本人の3者面談を実施し、今後のキャリアプランを検討する場を用意。

実績

育児休業取得者：2007年度8名、2008年度8名、2009年度11名
 育児短時間勤務取得者：2007年度13名、2008年度7名、2009年度6名
 2008年~2010年8月末現在まで育児を理由とする退職者：1名のみ
 有給休暇取得率：2008年度69%、2009年度54%

社員の声

VOICE



人事部 人事企画室
 瀬口 美帆子さん

現在、小学校5年生、3年生、1年生の子どもがいますが、第1子から育児休業と育児短時間勤務(9:30~16:30)を利用していました。今は17:30まで勤務していますが、食事の支度をすると19:00頃になってしまいます。育児短時間勤務を利用していた頃は、夕食も早い時間に済ませることができ、子どもたちの生活のリズムが整うため、健康にも良いなと思いました。実際、育児短時間勤務制度がなかったら、第2子以降は働くのをあきらめていたかもしれません。職場の間には母親も多く、助け合って業務を行うなど協力体制が出来上がっています。個人的には、子どもの病気などで突発的な休みになっても迷惑が掛からないよう、効率的に仕事をできるようになりましたね。

生活のリズムが整うね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

2007年の春季交渉回答内容に「総労働時間低減」があげられ、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「ワーク・ライフ・バランス向上委員会」を設置したことがきっかけです。その結果、当時小学校入学までだった育児短時間勤務の期間を小学校2年生修了まで延長し、現在は小学校3年生修了時まで取得可能です。

今後の課題

●男性従業員の育児休業、短時間勤務取得の普及

男性従業員対象のアンケートを実施して育児休業を取得できない要因を洗い出し、普及促進に努めていきたいと考えています。

●育児期間中における女性従業員の能力発揮

短時間勤務利用中は労働時間が限られるため、その中でいかにキャリアアップを図っていくかが課題となります。今後は、イメージしやすい女性従業員のロールモデル(お手本)などを作り、各人が理想形を描けるようにしていきたいと考えております。

自社PRコーナー

当社は2010年3月8日に創立70周年を迎えました。70周年を記念し、鉄鋼業に従事する人口の多い地元への貢献事業として、今年10月から東海市にある小学校全12校で5年生を対象に鉄に関する特別授業を実施していきます。社員が先生役となり、小学校の総合時間を活用し、実験を交えながら鉄の特性や鉄鋼業界の社会的意義を子どもたちに伝えていきます。



勤務時間の短縮や職種の選択で、働き方の幅を広げ、モチベーションの向上を図っています

株式会社エステム

- 業種** サービス業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 429名(男性340名、女性89名)
- 事業概要** 水処理施設維持管理、環境ソリューション、環境調査分析、環境コンサルタント業務、広域管理システム等
- URL** <http://www.stem.co.jp/>



- 育児だけでなく、私傷病でも使える短時間勤務制度を導入。**
- 育児に関する情報提供や相談受付をイントラサイトで実施。**

主な制度、取組内容



社内イントラサイトの情報コーナー（保育サポート）を活用し、周知に取り組んでいます。イントラネット（届出システム）では、知りたいことに合わせて、Q&A形式で見られるように社員目線のシステムを構築しています。

●育児・介護だけでなく、私傷病でも使える「短時間勤務正社員規定」

正社員は、育児（子が小学校3年生修了まで）、介護（介護終了まで）、私傷病により原則6時間の短時間勤務が可能です。8:30～15:30、9:00～16:00、10:00～17:00が基本勤務形態ですが、本人の意向次第で柔軟に対応しています。私傷病で利用できるようにしたのは、うつ病等の疾病に対応するため、フルタイムへの復帰は、医師の診断や本人との面談を通じて決めています。

●勤務地域や仕事の幅は社員が選択

26歳になると幅広い業務や転勤を伴う職種の「S社員（総合職）」、または勤務地域を自ら限定したり、仕事を特化させたり、上級職でも部下を持たないスタッフとして働くこともできる職種の「G社員」のどちらかを選択できます。

※26歳未満はN社員（ニュートラル職）で選択権はありません。

●社内イントラサイトで育児に関する情報提供や相談受付を実施

社内イントラサイトに育児に関する情報・相談コーナー「保育サポート」を設置し、自宅のパソコンからでも閲覧できるようにしました。情報コーナーは制度や会社の規程などの情報を掲載、相談コーナーは復帰に対する不安などをメールで受けて仲介し、経験者からアドバイスしてもらう仕組みになっています。

- 11:00～14:00をコアタイムにしたフレックスタイム制度を導入（一部部署のみ）。
- 所定時間外労働削減のため、各部門長に目標設定（残業時間）の提出を義務化。目標より月10時間を超えると、理由書の提出が義務付け。
- 育児短時間勤務の適用を子が小学校就学前までに拡大。
- 配偶者の出産時に2日間の特別休暇（有給）を付与。
- 社員の成長・キャリアアップにつながる社内研修、社外セミナーが充実。

実績

育児短時間勤務利用者：2008年度1名、2009年度4名（うち適用拡大対象者2名）
 「短時間勤務正社員規程」利用者：2009年度1名 有給休暇取得率：8.2日/年（2010年9月末実績）
 育児休業取得者：2008年度3名、2009年度5名、2010年度7名（9月30日現在）
 男性の育児休業・休暇取得者：2004年度に係長クラスの社員が1か月取得、2010年度に5日間取得（同一人物）

社員の声

VOICE



環境ソリューション部
木佐 まゆみさん

育児休業は2009年6月12日～2010年4月11日まで取得し、翌日から育児短時間勤務を利用しています（2016年3月31日まで利用予定）。少し早く帰宅できるため、子どもを保育園に迎えに行くまでの時間を家事にあてることができます。また、子どもや自分の体調などに応じて時間をフレキシブルに使うことができ、気持ちにゆとりを持てます。これは、自分だけではなく子どもや家族にとっても良いことだと思います。「時間」と「気持ち」の余裕が生まれたことが一番良いですね。仕事面では、絶対に帰らなければならない時間が決まっている分、仕事の優先順位を決め、メリハリのある業務への取組方に変わりました。子どもの体調不良など急なお休みをすることもあるので、急ぎの仕事などを同僚に頼まなければならない状況もあります。そのときのために、自分しかわからないような仕事の仕方ではなく、他の方でも対応できるようにしています。このように、今まで業務軸で考えていた仕事のやり方を時間軸で考えるようになり、限られた時間内でいかに業務を遂行できるかを考えるようになりました。時間の有効活用という面で良い結果となっていると思います。

ゆとりのある生活ができるね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

育児のために会社を辞めなければならない、または正社員からパート社員などへ社員区分を改めなければならないという問題が発生したこと、2009年に会社の従業員が300名を超えることになり「一般事業主行動計画」の策定が必要になったことがきっかけです。

今後の課題

●育児関連の制度や取組の周知不足

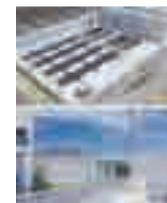
2010年6月に男性社員の短時間勤務制度利用者がいましたが、利用にあたって育児短時間勤務制度を知らなかったと言われました。つまり、周知が徹底していなかったということです。課題解決の筋道としては、7月より「保育サポート」を立ち上げたので、育児に関するまとまった情報は入手しやすくなったと思います。しかし、もっと良い周知方法があると思われるので、今後も検討していきたいと考えています。

自社PRコーナー



環境施設向け維持管理ツール
24時間遠方監視サービス

状態監視、リモートメンテナンスの実現
→予防管理、トラブル時の現場対応の軽減等



将来的に...

お客様の安心と信頼を得るだけでなく、現場経験者による女性の職域拡大、高齢者雇用の促進、障害者雇用の促進そして在宅勤務の職域拡大等を実現します。

ISO 14001 の取組の推進を通じて、 全社員の意識改革を図っています

株式会社近藤

| | |
|------|---|
| 業種 | サービス業 |
| 所在地 | 名古屋市 |
| 従業員 | 45名(男性34名、女性11名) |
| 事業概要 | 産業廃棄物の収集運搬、福祉用具・介護用品の販売、医療廃棄物(非感染物)の資源原料化 |
| URL | http://www.ik-kondo.co.jp/ |



- ISO 14001 の取組で意識改革を推進。
- 評価の明確化による、モチベーションアップ。
- 仕事の効率化による余暇時間の充実。

主な制度、取組内容



全社員会議、ISO教育などから実行するように努めています。

● ISO 14001 の維持管理による社員の意識改革

全社員でISO 14001に基づいたCO₂削減について、検証・提案・実施を行うことにより、意識改革を図った結果、業務の効率が向上し、時間外勤務の削減になるなど、自然にワーク・ライフ・バランスの向上へとつながりました。現在では社員が自主的に勉強会を開くなど、働き方の意識改革に積極的に取り組んでいます。

毎年12～1月に社内アンケートをとり、優良な提案であれば試験的に取り入れるなど、試行錯誤を続けています。

● 公平性を保つ自己評価システムの導入

毎年昇給前の3月に面談し、自己評価と1年間の目標設定を行っています。上司からの評価だけでなく自己アピールすることができるため、モチベーションアップにもつながります。また、自己評価が定着してからは、提案も非常に多くあがるようになり、職場環境の改善が進みました。

● 外勤が多い社員の時間外・休日出勤の削減

外勤の多い社員には、会社から携帯電話を支給しています。業務時間外は留守番電話に切り替え、時間外勤務が発生しないようにしています。取引先の都合により早出になる場合は、上司に業務報告後、その時間分だけ定時より早く退社するなど、勤務時間の調整をしています。

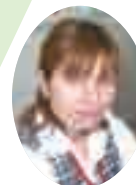
● 有給休暇取得の促進

社員全員が有給休暇を取得しやすいように、上司から率先して取得するように心がけています。祝日は勤務日ですが、有給休暇の取得を奨励しています。

実績

時間外勤務削減：全体で年間183時間削減(2008年度と2009年度を比較)

有給休暇取得率：取得率22.3%UP(2009年度と2010年度を比較)



総務部
杉戸 亜衣さん

ISOの取組でもある「CO₂の削減」をテーマに、残業時間削減の工夫を行いました。

「今のやり方を見直すこと」を合言葉にし、総務の皆で話し合っ
て「まずやってみて、ダメならまた考える」を繰り返し行いました。
徐々にアイデアがでるようになり、成果を上げることができました。
ISOの審査の方に誉めていただけたことが、とても嬉しかったです。
結果的に、残業時間がほとんど無くなり、ペットと過ごせる時
間も増え、趣味のエクステーションに時間を費やすこともできるよう
になりました。最近、友
達とアンサンブルをする
など、充実した毎日を過
ごしています。

プライベートも
充実だね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

ISO 14001の取組目標である、CO₂削減に向けた施策を行うために、募集した社内アンケートの結果、ワーク・ライフ・バランスに取り組む提案が採用されたことがきっかけとなりました。



● 時間外勤務の削減の推進

業務内容により事情が異なるため、全ての部署が同じように、残業時間を削減できているわけではありません。今後は、社内アンケート提案事項でもある「週1回のノー残業デー」を実現し、残業時間の削減を徹底していきたいと考えています。



循環型社会をめざして

徹底した労働時間管理と休暇取得の促進により、効率的で調和のとれた働き方を応援

株式会社デンソー IT ソリューションズ

| | |
|------|--|
| 業種 | 情報通信業 |
| 所在地 | 名古屋市・刈谷市 |
| 従業員 | 370名(男性260名、女性110名) |
| 事業概要 | 世界各国・日本国内のデンソーグループのグローバルITシステムを企画構築・保守運用しています。 |
| URL | http://www.dnitsol.com/ |



- 時間管理を徹底し、所定外労働時間の削減を推進。
- 有給休暇の取得と有効活用を促進。
- 在宅勤務など、多様な勤務形態の導入を検討。

制度の周知方法
イントラネットを通じて、制度や取組についての周知を行っています。

主な制度、取組内容

●管理者を設置し、所定外労働時間削減を徹底

適正労働時間管理者を設置し、所定外労働時間の削減に努めています。原則として残業はありませんが、事前申請により残業・休日出勤も認められています。また、就業終了時間と正門通過時間に30分以上の差異があるにも関わらず、残業申請のない場合は、注意勧告を実施するなど、サービス残業の禁止も徹底しています。

●月間総労働時間をベースにしたフレックスタイム制度を導入

10:10～15:25をコアタイムとしたフレックスタイム制度を導入しています。月間160時間を基準労働時間とし、例えば、残業の場合は160時間に対してプラス10時間といった申請を提出します。一定労働時間内であれば、1人ひとりが自由に勤務管理できる制度で、業務の繁閑に柔軟に対応できます。

●多様な制度で休暇の取得を促進

有給休暇は、年平均12プラス3日取得を推進。うち12日はなるべく月に1回取得するよう呼びかけています。また、取得しきれなかった有給休暇を翌年度に繰り越せる制度に加え、さらに最大20日間、期限なしで「やすらぎ休暇」として貯蓄される制度も導入。家族や自分の病気、健康に関する休暇として取得でき、骨髄バンクの登録などにも利用可能です。

●勤務場所の多様化を促進

夜間メンテナンス時等、携帯電話を使用する自宅待機に近い勤務形態もあります。自宅のパソコンにてリカバリー対応業務が可能で、稼働分のみ時間給にて支給される仕組みになっています。

- 勤続20年・30年の社員に5日間、15年・25年・35年・40年の社員に3日間のリフレッシュ休暇を付与。
- 育児短時間勤務制度の利用期間は最大7年。1日の標準勤務時間は6時間と4時間15分の2パターンから選択可能で、月単位の変更も申請可。
- 福利厚生のパッケージメニューの導入に加え、親会社デンソー保有の保養施設も使用可能。

実績

有給休暇取得日数：平均12.1日/年
所定外労働時間：現状ほぼ0時間
育児休業取得者：これまでに20名以上が取得（現在5名/デンソーからの出向社員含む）

社員の声

VOICE



カスタマーサポート部
浅野 沙織さん

子どもが保育園に慣れるまでと思い、8:40～15:40までの育児短時間勤務を利用しました。時間的な余裕が生まれ、家に帰って子どもと遊んだり、家事をしたりする時間が持てたため、子どもも自分も徐々に慣れることができました。また、夕方、子どもを病院に連れて行くことができ、病気を長引かせずに済みましたね。

仕事面では、残業をせずに仕事をすることが求められますので、効率的に早く仕事ができるようになったのが大きいです。仕事の段取りは、ある程度通勤途中で考えておくなど、会社で効率的に働けるための工夫をするようになりました。自分がない時でも、他の方が担当できるよう、常にチーム内で情報をきちんと共有するようになりました。

仕事も効率的
になったんだね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

親会社（株式会社デンソー）からの出向社員が多く、基本的には株式会社デンソーの制度に準ずる形ではありませんが、業務内容や規模などの特性から、会社独自の制度を徐々に整備するようになりました。

今後の課題

●男性社員の育児・介護休業の取得促進

知識としては浸透していると思いますが、前例が全くないため、男性社員で育児・介護休業の取得に踏み切る社員がほとんどいません。管理部門は親会社からの出向社員が多く年齢層も高いため、介護休業の取得、そして社内結婚され共働きの方もいますので、若い社員の育児休業の取得がそろそろ出てくるのではないかと考えています。

●在宅勤務の整備促進

システム会社のため、インフルエンザ等による複数の技術者の一斉欠員が深刻な問題につながるため、今後整備を進めていきたいと思います。プログラマーは個人仕事なので比較的容易に実現可能ですが、システムエンジニアは対人の仕事でもあるため、検討が必要です。また在宅勤務における評価方法も難しく課題のひとつでもあります。

自社PRコーナー

デンソーITソリューションズは、2010年10月1日にデンソーアイセムとデンソーアイテックが統合してきた会社です。グローバルに展開するデンソーグループをITでサポートする使命をもち、社員全員で進んでいる会社です。若手～中堅～ベテランと成長する過程において、「自分の能力・持ち味を十分に発揮し続けられる制度」と「明るく楽しく気持ちよく働き続けられる職場環境作り」を目指しています。デンソーITソリューションズは”製造業向けITで、世界トップクラスのソリューション提供会社”を夢にチャレンジし続けます。



効率的な働き方や仕事の質的向上を図る活動により、誰もがいきいきと働ける職場を目指します

トヨタファイナンス株式会社

業種 金融・保険業

所在地 名古屋市

従業員 1,695名(男性943名、女性752名)

事業概要 トヨタ車の販売・購入のサポート、金融商品・サービスの提供など。

URL <http://www.toyota-finance.co.jp/>



- 生産性の向上と人的リソースの有効活用を目指し、「E-ワーク(※)活動」を推進。
- 制度利用者本人と職場上司への理解を浸透させ、現状把握を強化するための面談を導入。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
会社・行政ホームページ、社内報等を使って周知。また「両立支援ガイドブック」をわかりやすく改訂したり、「ポジティブ・アクションハンドブック」(2011年1月発行予定)を配布するなど、継続的に繰り返し情報を得る機会を創出しています。

●効率的な働き方や時間の有効活用を目指す「E-ワーク活動」

効率的な働き方、仕事の質的向上、計画的な年休取得を目指す「E-ワーク活動」を展開。

「E-ワークデー(=ノー残業デー)」を部署単位で設定し、ONとOFFのメリハリとともに、時間の有効活用を目指しています。さらに、「ストップ深夜残業活動」で22時以降の深夜残業を原則禁止にしています。

●働く女性を応援する、充実の出産・育児関連制度

育児休業は生後2歳未満まで取得可能です。さらに配偶者の出産に伴い、男性社員が3日間取得できる特別休暇制度を設けています(出産前1か月間はいつでも取得可)。また、小学校就学前までは短時間勤務(7時間または6時間に短縮)が可能です。

●妊娠から復帰6か月後までをサポートする「両立コミュニケーション面談」

両立支援制度利用者として上司とのコミュニケーションを活性化しキャリアプランを考える場として、「両立コミュニケーション面談」を設定。妊娠中～職場復帰6か月後までをサポートしています。

●コアタイム(12:00～15:00)以外のフレキシブルタイムで出勤を社員個々が選択できるフレックスタイム制度。

●半期ごとに、3日以上有給休暇と合わせて連続5日以上休暇を取得できるリフレッシュ休暇制度。

●各人の記念日に合わせて年間2日まで取得できるアニバーサリー休暇制度。

●介護対象家族1名につき、通算1年以内の休暇を取得できる介護休暇制度。

●職種転換制度、リワーク登録制度等で多様な働き方を応援。

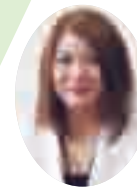
(※)E-ワークのEには、① Enrichment(充実)、② Enough(充分な)、③ Efficient(効率的な)の意味が込められています。

実績

育児休業取得者：2003～2006年度13名、2007年度7名、2008年度8名、2009年度17名
リフレッシュ休暇取得率：前期96%、後期93%

社員の声

VOICE



事務センター
センター業務グループ勤務
林 まやさん

育児休業中(1年2か月取得)は保育所の問題など、育児に関する不安のほうが大きく、仕事自体への不安はありませんでした。 「両立コミュニケーション面談」を通して、仕事と家庭についての自分の考えを整理することができました。また、私の場合は休業中に上司が変わったことによる不安もあり、とてもありがたい制度であると感じました。

今後も短時間勤務などは利用せず、フルタイム勤務を希望していますが、こうした制度がきちんと整備されていると思うだけで安心して働けるため、非常に恵まれた環境にいることを実感しています。

安心して
働けるね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

時間外勤務時間の増加とともに健康管理対象者も増加したため、単なる「時間外勤務の低減」ではなく、「中身の濃い働き方」により時間を創出し、その時間を仕事(付加価値向上など)や自分(自己成長など)のために有効活用してほしいとの思いから始めました。

現在、女性社員の平均年齢は31.2歳(2010年9月)。今後、結婚・出産・育児を迎える世代が急増する見通しもあり、労働力確保のためには働き続けることのできる業務体制づくりが不可欠になっています。さらに、両立を選択した女性が自らのキャリアを自覚し、能力を発揮して会社にどう貢献できるか、どう自分が成長できるのかを考える仕組みが必要だと考えています。

今後の課題

●制度利用者間のネットワークづくり

すでに「両立コミュニケーション面談」で職場復帰の不安を取り除くための仕組みを始めていますが、さらに一歩踏み込んで利用者同士のネットワークづくりができるよう、「仕事と家庭の両立支援フォーラム」の開催を予定しています。

●短時間勤務制度の期間延長、代替要員確保ルールの策定

育児休業後の継続勤務を阻害する要因を排除するため、検討の上、2010年度内に確定し、就業規則の改定を行う予定です。

自社
PR
コーナー

トヨタから生まれた先進の金融ビジネス

～ファイナンスの新しい形を世の中に～

 トヨタファイナンス株式会社



フレックスタイムの導入、徹底した労働時間の把握管理と効率的な働き方を推進しています

日東工業株式会社

業種 製造業
所在地 愛知県長久手町
従業員 1,732名(男性1,439名、女性293名)
事業概要 電気機械器具製造・販売

URL <http://www.nito.co.jp/>



- フレックスタイムはコアタイムをなくすことで職種に合わせた対応が可能。
- 休暇制度の充実による働きやすい環境を整備。
- 専門家のカウンセリング体制による従業員サポート。



所属長へ連絡指示して確実に実施。人事部が主となりイントラネットや社内掲示、社内報で伝達。

主な制度、取組内容

●勤務時間把握と面談を通じた残業時間削減の取組

全従業員の勤務時間実績を把握管理し、月45時間を超える従業員のチェック、所属部課長に連絡しての勤務実態調査を実施。また、2か月で140時間を超えた従業員には産業医との面談を実施しています。休日出勤はできるだけ振替休日の取得を推奨しています。

●コアタイムなしのフレックスタイム制度の導入(残業削減対策)

主に間接部門に導入しており、従業員の50%以上が利用しています。勤務時間に月所定勤務時間を守れば勤務スタイルは自由となっています(申告制)。業務の多様化により、フレックスタイムの導入が時間外、長時間労働の抑制につながります。

●リフレッシュ・フリーバカンス休暇制度の導入で有給休暇取得の促進

リフレッシュ休暇：40・50歳の正社員を対象に、奨励金(10万円)と連続10日間の有給休暇を取得できる制度(勤続10年以上)。
 フリーバカンス休暇：年1回連続3日間の有給休暇を取得できる制度。
 年間休日123日に加え、夏休みに3日間の計画有給休暇の取得で年間カレンダーを設定。

●有給休暇積立制度

通常、有給休暇の持越しは2年ですが、消滅する有給休暇を最高60日積立てることが可能です。リフレッシュ休暇、介護・看病及び私傷病時に取得することができます。

●休業者職場復帰支援制度

育児休業者を含め、休業している従業員の職場復帰支援もふまえた制度として、2008年度にEAP(従業員支援プログラム)制度を導入、社外委託業者による相談窓口を設置しました。仕事からプライベートまでプライバシー厳守のもとに従業員のメンタルヘルスサポートに取り組んでいます。

実績

有給休暇取得率：2009年度 約50%
 育児休業取得者：2009年度 19名
 2010年度 男性1名(初取得、3日間) ※女性は未集計

社員の声

VOICE



人事部 人事課
水木 真紀子さん

育児休業制度を2006年1月～12月(第1子)、2008年5月～2009年4月(第2子)の2回取得しました。過去の実績が多いこともあり、上司や同僚の制度取得に対する理解も高く取得しやすい職場環境でしたので、仕事の事を一切忘れ育児に専念することができました。

育児休業期間中には役場で開催される育児サークルに参加するなど子どもをとおして、同じ環境にいる友人が増え地域とのつながりが強くなったと思います。

1年間ずつの取得ではありませんでしたが、会社ではできない経験・時間の過ごし方ができ、子どもと共に自分の成長にもつながったと思います。

地域とのつながり
もできたんだね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

優秀な人材の採用や退職の抑制対策、また社員のやりがい働きがいをサポートする社内風紀の高まりの中で取り組みだしたのがきっかけです。



●職場復帰者のケアと職場の対応

EAP(従業員支援プログラム)だけに頼らず、フォローアップの充実支援・人的な面での配慮や職場配置転換を柔軟に対応していけるように運用を検討していきたいと考えています。



●自然環境を大切にした職場環境

本社の周囲を囲むオブジェ群は「公園工場」をめざした創業者の意志を象徴するものです。緑に囲まれた環境で従業員の憩いの場としてはもちろんですが、周辺の自然環境とも調和がとれ、働きやすく生産性の高い公園工場となっています。



本社・名古屋工場

Nito 日東工業株式会社

プライベートタイムの充実を図り、仕事に意欲的な社員の能力を最大限に発揮させます

株式会社日本保育サービス

- 業種 医療・福祉
- 所在地 名古屋市
- 従業員 1,836名 (男性152名、女性1,684名)
- 事業概要 子育て支援事業

URL <http://www.nihonhoiku.co.jp/>



- 意欲のある社員が能力を発揮できる職場づくりを推進。
- 社員の誰もが平等に利用できる制度を充実。
- 偏りがちな有給休暇取得促進よりも、年間休日の増加を優先。



勤怠管理マニュアルを作成し各事業所に置くことで、常に閲覧できる環境にしています。

主な制度、取組内容

●勤怠マニュアルの周知徹底、時間外労働事前申請制

勤怠管理マニュアルを作成・周知徹底することにより、時間管理や残業の概念を再認識させることを目的として社員の意識改革を行っています。また、時間外労働を事前申請制にすることにより、無駄な残業を省き、時間外労働の削減に努めています。

●年間休日の増加 (114日から125日へ増加)

仕事とプライベートをうまく調和させ、相乗効果によって好環境を生み出すことを目的とし、年間休日を祝日を含め11日間増やしました(年間休日125日)。そのため、なかなか年次有給休暇を取得しなかった社員も必然的に休日が増え、充実した「プライベートタイム」の実現ができるようになりました。

●配偶者の転勤に合わせて、勤務する保育所も異動することが可能

配偶者の転勤先に当社の保育所があれば、異動することが可能です。社員は継続して同じ企業で働ける安心感を持つことができ、当社も優秀な人材を失わずにすみますので、双方にメリットのある制度です。

●配偶者の出産時休暇の増加

配偶者の出産時休暇(有給)を1日から3日に増やし、男性社員の育児参加を推進しています。育児参加を意識させ、ワーク・ライフ・バランスを実現することで、男性の育児休業の積極取得をめざしています。

●子の看護休暇を有給化

子の看護休暇を有給休暇として付与することによって、精神的・金銭的にも安心して子の看護に専念できるようにサポートしています。

●育児・介護サービス利用補助

育児・介護サービスを利用する社員に一定の要件のもと、毎月5万円(年間60万円)を上限として費用助成を行っています。

実績

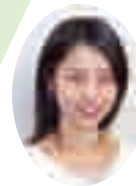
育児休業取得者:2007年度8名、2008年度7名、2009年度20名、2010年度18名(9月現在)

※2009年度は初めての男性育児休業取得(1か月)

※職場復帰率 70%以上

社員の声

VOICE



藤井 瑞枝さん

育児休業中は、業務を離れていることに多少の不安はありましたが、復職の際には、上司や総務の担当者が復職のタイミングや働き方について相談に乗ってくださり心強かったです。4月の復職の際には、子どもの慣らし保育の間は休暇をいただくなど、スムーズに復職できるように配慮していただきました。復職後は内勤中心の業務に任せていただき、時間通りに帰宅できる環境にしてもらっています。

また、子どもの急な発熱などで早退することもあり周囲には迷惑をかけていますが、快く応じてもらい、とても感謝しています。

相談に乗って
もらえたんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

当社は子育て支援事業として働く女性を応援し、顧客満足度と共に社員満足度の向上を重点課題として取り組んでいます。社員満足度を向上させるには、意欲ある社員が能力を十分に発揮できる職場環境を整えること、つまり「ワーク」だけでなく「ライフ」も充実した時間を過ごすことが必要と考え取り組みました。「ライフ」を充実させると自己啓発の時間の増加や、子育てにやさしい環境を整えることで、「保育士の視点」だけでなく「保護者の視点」からも仕事を見つめ直す良いきっかけになりました。

今後の課題

●社内への周知と定着

当社は新規開園により従業員数が年々増加している中で、全社員へワーク・ライフ・バランスの意識を浸透させるためには、社内報や朝礼などでこまめに伝達を徹底させることが必要になると考えられます。また、当社は社員の保育力向上を目指すため、わらべうたや手遊びなど直接保育に活かせるものから、栽培、発達支援研修、栄養学の研修等約200コマ以上の充実した研修プログラムがありますので、この中にワーク・ライフ・バランスに関する研修も組み込んでどうか検討しています。

●ワーク・ライフ・バランス本来の意味を考える

育児休業、労働時間の削減、休日の増加など時間の充実を図るのみでなく、その時間をいかに有効に使うことにより仕事の成果を上げながらプライベートも充実させるかを考えることにより、人生を豊かにする生き方を実践していきたいと思えます。

自社PRコーナー

『セーフティ(安全) & セキュリティ(安心)を第一に』

私たちの施設運営の第一のモットーは、セーフティ(安全) & セキュリティ(安心)です。施設設備や備品の選び方、配置の細部に至るまで安全に配慮し、お子様が元気いっぱいひびひと一日を過ごしていただける理想的な環境の提供を目指しております。

給食のお米は農家の作り手の顔が見えた安心・安全なお米です。▶



男女共同参画委員会による諸活動を通じ、現場のニーズに即した制度の充実を図っています

国立大学法人 愛知教育大学

- 業種** 教育・学習支援業
- 所在地** 刈谷市
- 従業員** 703名 (男性 488名、女性 215名)
- 事業概要** 中部地区における「学校教員養成の総合専門機関」としての教員養成、リベラルアーツ教育
- URL** <http://www.aichi-edu.ac.jp/>



- 職員の理解を深めるため、2009年11月に大学内で他大学より講師を招き、次世代育成支援に関するシンポジウムを開催。
- アンケートなどでニーズを把握し、必要と判断すれば法定以上の制度も整備。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
主にパソコンによるイントラネットにて周知。紙による周知、連絡はほとんど行っていません。システムの浸透率は高めです。

● 男女共同参画委員会による諸活動

男女共同参画に関わるアンケートの実施、マスタープランの策定、講演会の実施、ブックレットの作成、休暇制度の検討などを行っています。また、アンケートで回答のあった意見は報告書で全職員に公開しています。このように、情報を共有し職員全員で問題に取り組むことを心がけています。

● 仕事と家庭の両立支援ガイドを作成

仕事と家庭の両立を支援するために、制度一覧、各制度の利用例、届出書類の提出先一覧を分かりやすく解説したパンフレットを作成し、配布しています。これにより各制度の利用率が格段に上がっています。

● 充実した休暇・休業制度

- 子の養育休暇：3歳未満の子がいる職員は年3日取得可
- 家族の看護休暇：対象を家族まで拡大、法定より年間2日増
- 子の学校行事参加休暇：義務教育の子の学校行事に年3日取得可
- 育児休業制度：正規職員は3歳まで、非常勤職員・任期付職員は1歳半まで

● 男性職員への支援制度（非常勤職員は除く）

育児参加休暇（出産前後8週間の間に5日）、配偶者出産休暇（2日）を整備しています。

● 所定外労働の免除

小学校就学の始期までに拡大。

● 時間外労働の制限

中学校就学の始期までに拡大。

実績

年次有給休暇取得率：36%（事務系）
 育児休業取得者（うち、非常勤職員）：2007年度5名（1名）、2008年度11名（2名）、
 2009年度13名（3名）

職員の声

人事課
T. Tさん

2003年10月～2006年3月まで育児休業を取得し、その後2006年4月～2010年3月まで育児短時間勤務制度を利用しました。子が2歳7か月まで休業しましたが、フルタイムの仕事を持ちながら長い時間じつくりと子どもと向き合い育児できたことは、すばらしい経験だったと思います。また育児短時間勤務の利用中は、早く帰宅できるため、食事や入浴もゆったり行え、子どもと遊ぶ時間も多少はできました。病院に連れて行くことも多かったので、30分でも早く帰宅できることはとても助かりましたね。仕事の面で言えば、3年近く休むことに不安はありましたが、休業中も職場の人から頻りに連絡をもらえたので、安心して職場復帰できました。本学は、育児短時間勤務以外にも育児のための制度が整っており、それを安心して取得できる職場の雰囲気もあるので、とてもいい環境で仕事と家庭を両立できていると思います。

安心して
育児ができるね



ワークライフバランス

に取り組むきっかけ

次世代育成支援対策推進法及び男女共同参画社会基本法等に基づく次世代育成支援行動計画（第1期：2005年～2008年）の策定をきっかけに、男女共同参画委員会が中心となって、仕事と生活の両立を可能にする労働環境整備に積極的に取り組んでいます。

今後の課題

● 細かい実態や現場のニーズなどの把握

今後も、実際に育児・介護休業などを取得し復帰した職員に、随時アンケート調査を実施するなど、データを蓄積し、ニーズに合った施策を実施します。

知を拓き、未来へ

子どもの夢を育む出会いと学び

特別休暇で有給休暇を促進するなど、従業員の健康を考えた取組で低離職率に努めています

MHI エアロスペースロジテム株式会社

業種 運輸業
所在地 名古屋市
従業員 418名(男性324名、女性94名)
事業概要 航空機・宇宙機器製造に係る、製品・資材・治具管理、梱包・輸送、契約・納品支援、倉庫業
URL <http://www.mhiasl.co.jp/>



- 「休暇取得奨励日」「ショートパケーション休暇」の設定など、従業員の休暇取得を積極的に促進。
- ONとOFFのメリハリをつけ仕事の活性化につながるため、残業時間の削減を強化。



社会保険など、社内報には載せにくい情報を発信したいものは、総務労務グループが独自に閲覧できる紙面を作成し、周知に利用しています。また、特に促進したい取組はポスターにして壁に貼り出すなどしています。

主な制度、取組内容

●「休暇取得奨励日」を設定し、有給休暇の取得を促進

有給休暇の取得促進策として、7・8・12月の連休とプラスして取得しやすい雰囲気づくりを推進(2010年度の「休暇取得奨励日」は5月6・7日、8月9・10日 or 10・11日、12月27・28日)。また、年間22日の有給休暇のうち、4日間を計画的に取得できるよう促進しています。

●ゆとりある余暇を過ごすための休暇を新設

有給休暇2日間とプラス1日の特別休暇(有給)で3日間の連休を取得できる「ショートパケーション休暇」を2010年9月に新設。土・日をはさんでの取得も可能で、最大5連休にすることもできます。

●フレックスタイム、ノー残業デーで所定外労働時間を削減

10時～15時をコアタイムとしたフレックスタイム制度を導入。また、部門ごとですが、週に2日間(水・金)の定時退社日を設定し、ノー残業デーとして従業員に徹底。所定外労働時間の削減に取り組んでいます。

●保育園費用の支払い証明があれば、仕事と育児の両立支援金として月額5,000円を事後支給(子が3歳まで)。

●子が中学校入学前まで利用できる育児短時間勤務制度を導入。

●出産前日から産後2週間以内の期間で2回に分け、計5日間の休暇が取得できる「配偶者出産休暇制度」(有給)を導入。

●国からの証明があれば認定される、「ボランティア休暇制度」(無給)も用意。

実績

育児休業取得者：現在6名(うち2名が2回目)

社員の声 VOICE



大江西物流部
複合材物流グループ
松村 恵子さん

2009年10月～2010年9月まで育児休業を取得し、現在は育児短時間勤務を利用しています。育児休業制度のおかげで、子どもと常に一緒にいられるので、親としてとても嬉しく、また育児にも専念できるのでありがたい制度だと思います。子どもの笑顔は最高に幸せな気分してくれますよ。育児短時間勤務制度は、仕事をしながら育児をしつつ家庭も守ることができるので、良い制度だと思います。毎日が規則正しい生活リズムとなり、子どもにも自然に社会性が身に付きます。仕事面では、復職の際、慣れた職場に配属されたことでスムーズに職場に溶け込み、精神的にも助かっています。また、育児短時間勤務のおかげで、子どもを保育園に預け、仕事と家庭の両立もできています。こういった制度が、仕事を続けたい気持ちにさせてくれるのだと実感しています。

子どもの笑顔が
幸せだね



休暇制度に関する取組

ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

育児・介護休業法の改正に伴い、ワーク・ライフ・バランスを取り入れることや、体制を整えることが必要だと感じ、取組を進めようと思ったのがきっかけです。



●相談窓口の設置

現在、ワーク・ライフ・バランスに関する相談などは総務労務グループで請け負っており、相談を受けた内容は紙ベースで記録を残しています。今後は、相談窓口の設置の制度化を検討しています。

●会社独自の社員寮の設置

現在は外部企業に委託し従業員個々の住居を斡旋していますが、将来的には一括借上げなどでアパート1棟を借りて寮を作りたいと考えています。ただし、コストの問題など、現時点ではまだまだ検討の段階です。



「ロジスティクス」を トータルプロデュース

顧客の信頼に応える「安心」「安全」「安価」な提案型の物流サービスを提供しています。



「現場異動時休暇」をはじめ、現実に即した休暇制度により社員のワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます

鹿島建設株式会社 中部支店

- 業種** 建設業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 10,700名(全社)(男性8,560名、女性2,140名)
- 事業概要** 業界のリーディングカンパニーとして蓄積された高度な技術とノウハウ、業界唯一の技術研究所を有する企業です。
- URL** <http://www.kajima.co.jp/>



- 現業部門勤務者には「現場異動時休暇」などを用意し、休暇の取りやすい環境を整備。**
- 有給休暇取得促進に向け、休日の少ない社員には次年度の有給休暇計画の提出を義務化。**



社内イントラネットやメールを活用し、見落としがないように工夫しています(勤怠入力の手前の画面で必ず目に触れるような仕組みになっています)。

主な制度、取組内容

● 休日の少ない社員には次年度の有給休暇計画の提出を義務化

前年度の出勤が多く、休日が少なかった社員とその上司に対し、次年度の有給休暇取得の計画を提出してもらっています。

● 社員それぞれの記念日に有給休暇を1日付与

前年度までは創立記念日として2月22日を休日としていましたが、現業部門での取得は困難で不満の声があがっていたため、柔軟に対応できるよう、「記念日休暇」として社員が指定した日に取得できるようにしました。

● 育児・介護のためのフレックスタイム勤務制度を導入

10～15時をコアタイムとして、始業・終業時間を自由に設定できます。育児の場合は小学生3年生修了まで取得が可能です。

● 社員のキャリアアップのために資格取得を経済的に援助

会社が指定する資格に関しては合格時に受験料を負担(業務に必須の資格は合否に関わらず支給)。1級建築士試験受験者には予備校などの学費を貸付け、資格取得を促進しています。

● 現業部門勤務者には、異動時に「現場異動時休暇」として3日間の休暇を付与。

● 外部企業が運営する育児休業者職場復帰支援プログラムを導入し、インターネットでe-ラーニングのようなオンライン講座が利用可能。

● 社員のメンタルヘルスのために外部委託業者による相談窓口を設置。

実績

現場異動時休暇取得率：2008年度30～40%、2009年度ほぼ70% (代休を含む)

リフレッシュ休暇取得率：

従来50～60%程度→2009年度70%超(当該年度に取得期限を迎える者)

社員の声

VOICE



建築部 生産計画 Gr. 課長代理 國近 京輔さん

支店間異動の際に、現場異動時休暇と有給休暇を合わせて取得し、海外旅行へ行けることができました。1つの現場が終われば、3日間の休暇があるため、その休暇を励みに仕事に取り組むこともでき、モチベーションを維持できます。現場では次月の予定を前月に決め、少なくとも4週6休が取得できるシフトの調整やミーティングを行っています。毎日終業時に全員が話し合う時間を設け意見交換しているため、業務だけでなく休暇についても意思疎通ができるようになっています。今後は機会があれば育児休業を取得し、妻の手伝いをしたいと思います。少しでも手伝うことができれば負担を軽減できますからね。社風も堅くなく、実績もあるので、男性社員が育児休業を取得しやすい環境は整っているといますよ。

ゆとりのある生活ができるね



ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

2008年4月に厚生労働省「仕事と生活の調和推進モデル事業」に参画し、トップが率先してメッセージを発信したことがきっかけです。現在の目標としては、3年間で男性の育児休業取得者5名、女性の育児休業取得者8割超えを目指しています。

今後の課題

● ワーク・ライフ・バランスに対する誤解の払拭

「ただ早く帰ること・とにかく休むこと」が即ちワーク・ライフ・バランスの実現ではなく、「健康で豊かな生活」を実現させるためにはどう働くべきか、ということを一ひとりが今以上に主体的に考える必要があります。個人の意識改革とともに職場単位での推進が鍵になりますが、そのためには「相互理解・お互いを気遣う心」が不可欠であり、普段からのコミュニケーションを活発にする雰囲気づくりに努めることが大切だと考えています。

● 現業部門と管理部門の格差の縮小

制度を導入しても、現場では活用が難しい部分も多く、管理部門が現場に合わせた制度を整備していかなければならないと考えています。



生きものにとって住みやすい街づくりを進める鹿島は社員にとって働きやすい職場づくりも進めています。



休暇制度を充実させ、ONとOFFの切り替えがしやすい良好な職場環境づくりに努めています

休暇制度に関する取組

医療法人財団 健和会 マリンクリニック

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 50名(男性9名、女性41名)
- 事業概要** 最新の検査機器を揃え、人間ドック、マンモグラフィ等の婦人科健診、各種企業健診を行っております。
- URL** <http://www.marine.jp/>



- 様々な休暇制度が職員のモチベーションや作業効率の向上を促進。
- 育児中の職員に対しては、勤務時間や休暇なども柔軟に対応。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 主に紙ベースで周知。必要に応じて対象者と面談しています。

● OFFの充実を図る休暇制度

通常の有給休暇以外に毎年度3日間の「特別連続有給休暇」を付与。土・日を含めると最大5連休の取得が可能です。また、勤続10年・20年目の職員には、10日間の有給休暇を付与し、併せて旅行費用の負担も行う「リフレッシュ休暇」を用意しています。

● 子育て・介護中の職員を様々な制度でバックアップ

育児休業は当該子の出生日から満1歳2か月まで、介護休業は対象となる家族1人につき180日を限度として取得できます。休職者復帰支援に関しては、メンタル面の相談は専門のドクターが行い、勤務形態などは上長との面談を通じて決定しています。また、配偶者が出産した場合は3日間の有給休暇を取得できる「配偶者出産時休暇」や子1人につき2～3万円を支給する「出産祝い金」などの制度で、子育て中の職員をサポートしています。

- 通常9:00～17:00を8:30～16:30にしたフレックスタイム制(一部職員のみ)を導入し、職員のプライベートタイムの充実を図っています。
- 所定外労働時間削減のため、毎週水曜日をノー残業デーに設定。

実績

特別連続休暇取得率：2007年度42.5%、2008年度72.5%、2009年度85.0%
 育児休業取得者：2007・2008年度0名、2009年度4名、2010年度1名
 有給休暇取得率：約60%



管理部 清水 祐見子さん

毎年、特別連続有給休暇を取得しています。例年は、主人と旅行に行くために使っていましたが、今年は自分の趣味や家事のために休暇を取得しました。自分のためにまとまった時間を使うことは、普段の生活の中でなかなかできませんから、この休暇を使ってやりたいことができたので、とても満足しています。また、職員全員が休暇を計画的に取得できるように回覧を行い、日程を調整しているので、多くの職員が希望どおりに休暇を取得でき、ONとOFFの切り替えの良い機会になっていると思いますよ。

リフレッシュ
できたんだね



休暇制度に関する取組

ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

優秀な女性職員を確保するため、育児関連制度の充実を図ろうとしたのがきっかけです。

今後の課題

都心にあるため比較的医療スタッフが確保しやすい医療機関です。また、風通しの良い職場なので、離職率が低く、職員個々のモチベーションの高さが生産性の向上や作業の効率化につながっているため、当面の課題は見当たりません。

自社PRコーナー

ワーク・ライフ・バランスを健康面でサポートします。
 ～マリンクリニックがご提案する健康スイッチでONとOFFの切り替えがスムーズです!!～

社員の安全と健康を第一に考え、 仕事と休日のバランスに配慮しています

財団法人中部電気保安協会

- 業種** サービス業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 2,071名(男性1,975名、女性96名)
- 事業概要** 確かな技術力、組織力で24時間365日、皆さまの電気設備をお守りいたします。
- URL** <http://www.cdh.or.jp/>



- 休暇制度や資格取得支援により、社員のモチベーションの向上促進。
- 時差勤務制度などで所定外労働時間の削減に努め、計画的に仕事とプライベートを配分。

主な制度、取組内容



ポータルサイトで情報を常時配信し、社員がいつでも見やすい環境を整備しています。

●勤続年数に応じたリフレッシュ休暇制度を用意

勤続10年・20年・40年目に2日間、30年目には旅費とともに1週間のリフレッシュ休暇(有給)を付与。中途採用者は勤続10年で、旅費とともに1週間のリフレッシュ休暇(有給)を付与しています。

●キャリアアップのための資格取得を積極的に支援

業務上必要な資格については受験料を補助し、合格者には祝い金も支給。また、自己啓発のための通信教育を100種類ほど設定し、費用の半額を会社が負担しています。

さらに、カフェテリアプラン(選択メニュー方式による福利厚生制度)を利用することもできます。

- 終業時間が遅くなることが予測される場合、始業時間を3時間まで遅くできる時差勤務制度を導入し、残業を月20時間以下に抑制。
- 配偶者の出産時に2日間の特別休暇(有給)を付与。
- メンタル面での相談など、主治医等との話し合いにより長期休業者の職場復帰をサポート。

実績

育児休業制度利用者：2009年度8名

職員の声 VOICE



総務部 人事グループ
神谷 稚子さん

2008年4月～2009年3月末まで育児休業制度を利用し、現在は育児短時間勤務制度を利用(9:30～16:10まで勤務)しています。今のところ、子どもが小学校入学まで利用する予定です。時間が短い分、業務に集中して取り組みますし、周りの理解もあるので、非常に働きやすいですよ。仕事をする事で、育児や家事などによる家庭内のストレスも溜まりにくくなりますし、バランスの取れた生活が実現できるのはとてもいいことだと思っています。

バランスのとれた生活ができるや



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

社会的なニーズの高まりに加えて、社内での意識の変化もあり、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むようになりました。全社一丸となって計画を立てることにより、仕事の効率化や個人のモチベーションアップにつながられる良い機会になったと思います。



●ワーク・ライフ・バランスに対する意識改革の温度差

管理職と一般職では、例えば残業ひとつを取ってみても意識の違いがあり、取組に対する温度差が生じています。今後は、全社員の意識啓発を促し、よりよいワーク・ライフ・バランスの実現を目指していきます。

自社PRコーナー



中部電気保安協会は電気保安法人として、電気を安全かつ安心してお使いいただけるよう、確かな技術と永年の経験に基づいた総合力でみなさまの電気設備をお守りしています。また私どもでは、4年に一度、無料で、ご家庭の電気の安全チェックにお伺いしています。電気設備の定期調査にご協力ください。



調査員は調査員証をつけています

連続休暇取得制度をはじめ、充実の休暇制度で有給休暇の完全取得を目指しています

東濃信用金庫

- 業種** 金融・保険業
- 所在地** 多治見市(本社)
- 従業員** 914名(男性582名、女性332名)
- 事業概要** 預金業務・融資業務・国際業務・証券業務・相談業務・サービス業務
- URL** <http://www.shinkin.co.jp/tono/>



- 1~2年程度での取組ではワーク・ライフ・バランスは定着しないという認識のもと、取組を継続的に実施。
- 連続休暇取得制度などで、年次有給休暇の取得を促進。
- 庫内報「とうしん GO」は全職員に配布し、家に持ち帰って家族にも理解していただくことを推進。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
社外にはホームページにて公表、社内へは庫内報にて全職員に周知。

●連続休暇取得制度(土日を利用し最大9日間)の整備

年度初めに連続休暇取得計画書を総務に提出してもらい、人事で管理しています。なかなか予定通り休暇を取れない職員がいる場合、上司への指導を行い全職員が100%休暇取得できるようにしています。

●自分で記念日を作る!「ネーミング休暇」による有給休暇取得促進

年間1日の休暇名を各個人でネーミング・設定し、有給休暇を取得することができます。自分自身で決めた休みなので、高い取得率が期待できます。

●「カンガルーポケットの会」により育休中の職員の職場復帰を支援

現在、育休を取得している職員の平均年齢は29歳で、主戦力となる世代です。職場復帰への周囲の期待も高いですが、実際1年~1年半のブランクがあると、スキルダウンや、仕事内容の変化、また託児所問題など育児との両立に悩み、退職に至るケースもみられます。

2010年4月より、「カンガルーポケットの会」という勉強会を毎月2回開催し、育休中の職員に子連れで参加していただき、子育て経験のある職員による相談、支援を行っています。

●子育て世代の雇用推進

パートタイマーの雇用形態で採用された方でも、3年以上の勤務に加え上司の推薦によって、正職員に昇格することができます。現在までに20名の正職員昇格実績があります。

●ノー残業デーの推進…毎週水曜日に実施、毎年2月は全ての日に実施。

●育児休業制度…条件により2歳まで延長可能。

実績

連続休暇取得率: 2005年度81%、2006年度83%、2007~2009年度100%
育児休業取得者: 2004~2007年度35名、2008年度10名、2009年度15名、
2010年度14名

職員の声

OICE



瑞浪支店
稲垣 加奈子さん

育児休業制度を2004年7月~2005年8月(第1子)、2008年7月~2009年8月(第2子)の2回取得しました。

子どもの一番「カワイイ」と思える時期に、ゆっくり育児に専念できる時間を持つことができ、この制度を利用して本当によかったと思います。子どもが男の子2人ということもあり、夫も「イクメン」を実践してくれています。育児に何かと協力的な義父母の存在も、家族に対する感謝につながっています。

義父母と同居のため、安心して子どもを預け仕事を続けられる環境が整っていたので、迷わず制度の取得をしました。休業中は仕事への復帰に不安もありましたが、職場復帰を支援する「カンガルーポケットの会」もでき、スムーズに復帰できるようになったと思います。後輩の若い女性職員には家庭と両立して働くことのお手本になると思いますので、これからも仕事を続けていくつもりです。

両立が
できたんじゃ!



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

2007年6月26日付で、財団法人21世紀職業財団より「男性の育児参加促進事業実施事業主」の指定を受けたことをきっかけに、これまで以上に職員のワーク・ライフ・バランスの向上に積極的に取り組むようになりました。

今後の課題

●男性育児休業取得者の輩出

男性職員の中から、育児休業取得者を輩出することを目指し、男性育児参加計画書の作成や管理職に対する意識改革研修などを実施していきます。また、配偶者分娩休暇の拡大(現在、該当者の大半が取得していますが、現行の1日から2日への延長を検討中)をし、男性も積極的に育児に参加できるよう支援していきます。

自社PRコーナー

地元と共にあり、共に栄える



時効有給休暇の再利用など、年次有給休暇を有効活用し、ONとOFFのメリハリをつけます

トヨタホーム愛知株式会社

業種 建設業
所在地 名古屋市
従業員 237名(男性189名、女性48名)
事業概要 戸建住宅及びインテリア・エクステリアの設計・施工・販売、不動産の仲介・売買、他
URL <http://www.toyotahome-aichi.co.jp/>



- 有給取得促進の制度は不公平が生じないように設定。
- 有給休暇取得制度の選択肢を拡大。
- 時間外勤務削減のシステム化を推進。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 労働組合を通じて周知しています。

●最高 60 日！時効有給休暇の再利用制度

時効になる有給休暇から10日差し引いた残りを最長60日積立てることができます(期限なし)。積立てた有給休暇は、ボランティア活動・介護・私傷病時に申請することで利用できます。

●リフレッシュ休暇（有給休暇取得促進）

年に1度、連続3日の有給休暇取得日を設定し、取得率のアップを図ります(通常の休みに加え、最長5日間が取得可能です)。

●永年勤続休暇（有給休暇取得促進）

永年勤続者には長期有休取得を認め、旅費の補助として旅行クーポン券を支給しています。
 20年勤続者：有給休暇取得4日、旅行クーポン券5万円分
 30年勤続者：有給休暇取得7日、旅行クーポン券24万円分

●時間外勤務の大幅削減に向けた取組

社内のパソコンは21時で強制終了するようにプログラムしているため、それ以降は使用することができません。これにより、深夜勤務ができないようにしています。
 毎週火曜日は19時に強制消灯し、帰社するように推進しています(定時9:30～17:40)。これにより、残業時間を月20時間削減することができました。

実績

有給休暇平均取得日数：2008年度 4.67日 2009年度 4.37日
 育児休業取得者：2010年度 1名

社員の声 VOICE

Y. H.さん

育児休業制度を2007年2月～2008年4月まで取得。その後、育児短時間勤務を取得し、現在も利用中です。
 子育ての一番大切な時期に、子どもと一緒に過ごせることで、子どもの“ママ”となれる時間が取れ、とてもいい制度だと思います。また、他にも取得者がいるので、安心して育児に専念できます。現在は育児短時間勤務を利用して16時に退社できるため、保育園等の送り迎えができることと、早く帰宅することで、子どもと一緒に過ごす時間が持てるからうれしいですね。育児をしながらでも安心して働ける環境が整っているので、こうして仕事を続けていけますし、今後も家庭と仕事の両立を続けていきたいと思っています。

仕事も育児も安心してできるんだよね



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

次世代育成支援対策推進法の行動計画策定で掲げた、時間外勤務短縮及び有給休暇取得促進を実施するために取り組んだことがきっかけです。また、経営陣よりメリハリのある環境づくりをし、ワーク・ライフ・バランスを推進するよう言われております。

今後の課題

●育児・子育て支援制度の整備

現在育児休業制度を利用している人は少ないのが現状です。女性社員は20代～30代が多いため、今後利用する人が増えると予測されます。様子を見ながら、社員から要望のある制度を整備していきたいと考えています。

自社 PR コーナー

トヨタホーム愛知株式会社

すべてのお客様に信頼され、
 ご満足いただける住まいづくりに徹する

Sincerely for You -心からお客様のために

法定を上回る子育て支援制度を整備・運用し、福祉・介護職のイメージアップを図っていきます

社会福祉法人愛知県厚生事業団

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 愛知県内に22箇所
- 従業員** 1,077名(男性274名、女性803名)
- 事業概要** 社会福祉施設の経営
- URL** <http://www10.ocn.ne.jp/~aikou/>



- 人材確保と少子化問題に取り組むために、女性の働きやすい環境を整備。
- 法定以上の子育て支援の整備による、より現状に即した制度内容の充実。
- マニュアルを配布し、制度の周知を徹底。



就業規則を施設内のパソコンで常時間閲覧可能にする他、育児休業マニュアルを配布。

主な制度、取組内容

●法定を上回る子育て支援制度の整備

1. 産前休業：出産予定8週間前から取得できます(有給)。(法定は6週間前)
2. 育児休業：子が2歳になるまで、育児休業を取得できます。(法定は子が1歳まで)

●育児休業マニュアル配布による制度の周知徹底

妊娠・産前産後休業・育児休業中の手続きや健康管理についてのマニュアルを作成し、制度の周知を図っています。

●育児等で離職した職員の再雇用制度の整備

育児等の理由で退職された方は、基本的に面接のみで再雇用できる仕組みを導入しています。

●多様な雇用形態でワーク・ライフ・バランスを実現

フルタイムの正規職員の他、週32時間勤務の嘱託員という雇用形態も整備し、職員のワーク・ライフ・バランス実現を目指します。

●利用しやすい特別休暇を付与

夏季休暇(有給)は6月中旬～9月末中に利用可能で、6日間付与しています。
その他、結婚休暇(最大5日)、忌引休暇(最大7日)を年次有給休暇とは別に有給休暇として付与しています。

実績

育児休業取得者：2007年度21名、2008年度24名、2009年度26名
育児短時間勤務制度：取得者は毎年1～2人程度

職員の声 VOICE

事務職員 E. Y.さん

育児休業制度を1999年1月～1999年9月(第1子)、2002年5月～2003年3月(第2子)、2006年7月～2008年5月(第3子)の3回取得、育児短時間勤務は2003年4月～6月まで取得しました。
育児休業中は、普段あまり交流がない近所の親子と知り合いになることができ、充実した子育てができたと思います。また、子どもは1歳頃からいろいろな病気にかかることが多いので、その点でも育児休業が2歳まで取得できるという制度は、とても助かりました。共働きなので、保育園への送迎や夕食の準備などに時間的な余裕が持てたこともよかったです。仕事面で言えば、原職復帰が就業規則に明記してあるので、顔なじみの職場に復帰できることで大きな安心感が持てました。また、育児短時間勤務利用中は、労働時間が短くなることで、効率的な仕事の進め方を考える良いきっかけにもなりました。

「近所とも交流できたんだね」



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度への応募をする際、現状の就業規則を再度見直し、制度改正及び運用促進を行ったのがきっかけです。

今後の課題

- 育児休業取得職員の代替職員の確保
介護に従事する人材不足の影響や期間限定的な雇用であることから、育児休業を取得した職員の代替職員の確保が課題となっています。
- 福祉・介護の職場のイメージアップ
福祉や介護の職場は、一般に労働環境が厳しく、処遇もあまり良くないというイメージがあります。ワーク・ライフ・バランスを実現できる制度を整備・運用していくことで、当法人のみならず、福祉・介護の職場の処遇向上とイメージアップを図っていききたいと思います。

自社PRコーナー

愛知の福祉とともに歩み続けて46年、私たち愛知県厚生事業団は、ご利用者個人の尊厳と人権尊重に基づく倫理観を高く持ち、いつも感謝と情熱の心を持って地域福祉の向上に貢献していきます。

社員のニーズに柔軟に対応する姿勢と良好な職場環境で、育休復職率 100%を誇ります

株式会社オークローンマーケティング

業種 卸売・小売業
所在地 名古屋市
従業員 431名(男性231名、女性200名)(2010年11月1日現在)
事業概要 テレビショッピング・eコマース
 モバイルショッピング・店舗販売
 ・カタログショッピング
URL <http://www.oaklawn.co.jp/>



- 会社の“家族を大切にする”という考えのもと、管理職が休暇制度を率先して利用するため、社員も気兼ねなく制度を利用。
- ファミリーサポート休暇を拡充し、より家族への様々なサポートの時間がとれるように改正。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 仕事に支障が出ないように各拠点で分割し説明会を行いました。

●充実した産休・育児休業・復職支援制度

育児休業は3歳まで延長。復職後も極力ストレスがないように同じ職場に配属します。組織を機動的に改編するため、部署自体がなくなってしまうこともあります。その場合はヒアリングを行い、復職者の希望を最大限考慮しています。

●柔軟に対応！「ファミリーサポート休暇」(特別有給休暇)

家族の病院への付き添い(基本は同居家族ですが、場合により非同居でも適用しています)、子どもの幼稚園、保育園、学校行事、不妊治療に対して年度で5日の特別有給休暇を付与しています。管理職から率先して利用していますので、利用率がとても高くなっています。

●フレックス勤務の導入

妊婦、育休復職者、小学校3年生未満を育児する社員、障害を持つ社員に対して、フレックス勤務を適用しています。

- 育児休業復職者を対象に1日最大3時間の勤務短縮が可能。
- 妊婦の定期健診のための特別有給休暇を付与。

実績

育児休業取得者：2007年度2名、2008年度3名、2009年度8名、
 2010年度7名(うち3名予定)
 短時間勤務選択者：2009年度1名(5時間勤務選択)、2010年度2名(6時間勤務選択)
 育児休業復職者：7名(復職率100%、現在も勤務中)
 ファミリーサポート休暇取得者：2009年度50名

社員の声 VOICE

嶋田 聖子さん

産前・産後休暇をとる直前は、忙しすぎて目の前のことを処理するだけで精一杯。職場復帰後の事は、何も考えられませんでした。育児休業中、会社がNTTドコモグループになることを知ったときは非常にびっくりしました。また、職場復帰後のイメージもできず、とても不安でした。

いざ復帰の時期になると所属していた部署がなくなっていて、ますます不安になりましたが、人事の方が親身に相談にのってくださり、私の希望も極力考慮していただけました。新しい職場でも皆さんの支えがあったおかげでスムーズに職場復帰ができ、充実した毎日を送っています。

実は最近2人目の妊娠が発覚しまして(笑)、これも安心して子どもが生まれる環境が整っているおかげだと実感しています。

みんながまえてくれたんだね



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

産前・産後休暇及び育児休業の取得を予定する社員の大幅な増加が見込まれたこと、社員の男女比率がおよそ50:50になっていること、「女性だけの職、男性だけの職」がなく全て平等であることなどから、女性社員が出産を機に退職してしまうのは、会社としても大きな損失であることを認識し、キャリアアップした社員に未永く働いていただくためにも、取組を始めました。



- 休暇中の社員に対しての社内情報の開示方法
人事だけでは難しいため、ポータル関連部署などに協力を求めて整備中です。セキュリティの問題解決なども、模索しています。
- 子育て中の社員の負担減に向けた在宅勤務の整備
セキュリティの関係上、整備するにはかなりの費用と労力がかかります。まだまだ導入には時間がかかりそうです。



OAK LAWN MARKETING
 ENRICHING LIFESTYLES WORLDWIDE

法定を上回る育児休業などで、女性の能力を十分に発揮できる環境整備に取り組んでいます

知多信用金庫

- 業種** 金融・保険業
- 所在地** 半田市
- 従業員** 480名(男性309名、女性171名)
- 事業概要** 健全で堅実な経営を確立し、地域お客さまに信頼され、役に立つ金融機関を目指しています。
- URL** <http://www.chitashin.co.jp/>



- 男女の区別なく全職員が平等に働きやすい環境を確立。
- 育児休業からの職場復帰をサポートする取組が充実。
- 女性ならではの視点で、サービスや商品開発を行う企画チームを発足。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
月1回の庫内報(当庫初の男性職員の育児休業に関して写真・コメント付きで掲載する等)、臨店指導(現場指導)などを活用した周知、啓発活動を行っています。

●仕事と子育ての両立を支援する育児休業・育児短時間勤務制度

育児休業は、保育所入所等の都合に合わせ、子が1歳6か月に達する年の年度末まで期間を延長。育児短時間勤務は1日2時間短縮の6時間勤務(就業終了時間は15:30に固定)で、子どもが小学校に就学するまで利用できます。

●職場復帰をサポートするための研修会を実施

育児休業中の職員を対象に、職場復帰のための研修会を実施しています。また、資料送付等の情報提供の実施、電話等での定期的なコミュニケーションなど、復帰する際の不安を払拭するための、さまざまな取組を行っています。

●女性だけの企画チーム「幸せのクローバープロジェクト」結成

2009年9月、女性職員がサービス・金融商品を企画するプロジェクトチームを発足させました。「女性がうれしい」「地球に優しい」「地産地消」「子供の未来を応援」をコンセプトに、女性目線で企画立案、商品開発を行っています。

- 原則として週に1日、早帰り日(ノー残業デー)を設定し、定時退社を推進。
- パート職員からスタートし、認定後、正規職員に登用される職員登用制度を導入。
- 業務に関連する資格に限定して、資格取得助成金を支給。

実績

男性職員の育児休業取得者：1名
 女性職員の育児休業取得者：2005年度～2007年度6名、2008年度～2010年6月末現在10名
 女性職員の育児休業取得率：2008年度～2010年6月末現在100%
 女性職員の役席登用：2005年度以前3名、2006年度1名、2007年度4名、2008年度2名、2009年度10名、2010年度5名

職員の声



砂川支店
杉山 映美さん

現在、育児短時間勤務制度を利用中。育児休業は保育所の入所日の関係で2か月ほど延長しました。休業中は、同僚とコミュニケーションをとってはいたものの、職場復帰への不安がありました。そもそも社会復帰できるかどうかの方が不安でしたね(笑)。職場復帰前の研修制度は、休業者にとって、とても助かる良い制度だと思います。当庫の方針として、原則休業前と同一の職場への復帰が定められていますが、地域密着型の特性を生かして、なるべく自宅や保育所から近い支店に配属するという配慮で、砂川支店への異動となりました。現在は15:30までの就業ですから、家事や育児に時間を割くことができます。2時間の短縮はフルタイムに比べ大きな差ですね。子どもにとっては自分しかない、他に代わりがないことを日々実感しています。

子どもとたくさん過ごせるね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

もともと女性職員が多いため、働きやすい職場環境を考えると、自然に育児休業や女性の役席登用制度などを整備する流れになりました。さらに、育児世代のお客さまの要望など、女性にしかわからないことも多いため、商品開発を主目的とした女性だけの企画チームを発足させるなど、女性の活躍を推進しています。


今後の課題

●女性活躍の場の拡大、男性の育児休業取得

現状として、まだまだ職員のワーク・ライフ・バランスに対する意識は男女および年代間により温度差があり、さらなる周知・啓発が必要だと感じています。今後は、より一層女性の活躍を推進し、男女ともに働きやすい職場環境づくりに努めていくつもりです。

地域とともに人々のために

知多信用金庫は地域社会の一員として、環境保全活動地域貢献活動を積極的に応援します。



〒475-0911 半田市星崎町3丁目39番地の18 Tel.0569-22-3511

産休・育児取得への取組

産休・育児取得への取組

女性が安心して働ける職場環境を目指し、 育児関連制度の充実で家庭との両立をサポート

中日美容専門学校

- 業種** 教育・学習支援業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 55名(男性11名、女性44名)
- 事業概要** 専門学校
(美容科・トータルビューティー科・通信科)
- URL** <http://www.chunichi-biyou.com/>



- 満3歳の誕生日前の3月末まで取得可能な育児休業制度。
- 育児休業期間中に妊娠した場合、育児休業の連続取得が可能。
- 所定労働時間削減のため、業務の見直しを徹底。

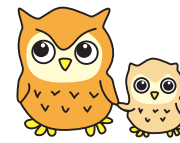
職員の声
VOICE



水口 知里さん

育児休業を終えて仕事に復帰した際、生活環境の変化に少しとまどいでしたが、受け入れていただける環境があり感謝しています。育児短時間勤務制度を利用することにより、子どもと一緒に過ごす時間をたっぷり持つことができ、子育てを楽しんでいます。自分自身も母として日々成長を感じる毎日です。仕事を再開してある程度経ち、今は仕事の自信も戻ってきたのでこの先も続けていけそうです。

子育てを楽しんでいるんだね



主な制度、取組内容

制度の周知方法 毎日の全員朝礼で口頭にて情報提供し、周知を行っています。

- **3歳まで利用可能な育児休業制度**
育児休業は、満3歳の誕生日前の3月末まで取得可能。その間に次の子を妊娠すれば連続しての取得も可能です。また、教員の制度取得による欠員は臨時講師の補充で補っています。
- **5時間まで短縮可能な育児短時間勤務制度**
育児休業後の復職準備として、短時間勤務制度を活用して、復帰1~2か月前から暫定的に出社し、正規就業に慣れるための期間を設けることができます。復帰後は、小学校入学までは短時間勤務制度を設定(5時間)し、教員は講義時間に合わせて出社することができます。事務職は就業時間内で5時間の自由勤務ができます。
- **徹底した所定外労働時間の削減**
現状の月40時間の残業時間の半減を目標として、残業時間を集計チェックし、毎月、衛生安全委員会の中で所属部長へ結果報告して削減の指導、業務の見直しを指示しています。特に事務的業務での残業時間が増加するので、教員の授業時間を平準化し、事務時間を確保できるようにしています。
- **長期勤務者への報奨、リフレッシュ休暇制度**
勤続(実働)5年以上で5年毎に特別休暇と、旅行助成金(旅館等の領収書を)を付与しています。勤続5年で3日・5万円、10年で5日・7万円、15年以降で(5年毎に)7日・10万円の特別休暇と旅行助成金を支給しています。

実績

育児休業制度取得：2009年度4名、2010年度5名
有給休暇取得率：約50%

ワークライフ
バランス
に取り組むきっかけ

若い女性教員が多い職場であるとともに、教員に技能や技術が必要な仕事のため、教員の定着を図り高い教育レベルを保つことの重要性を認識し、積極的に取り組むようにしました。

今後の課題

- **育児休業取得者の勤務復帰時期の問題**
育児休業取得者が復帰を予定していても、3年という長期設定の間に、再び出産して育児休業を継続利用するケースもあります。育児休業取得者の勤務復帰時期が不確定のため、人材確保の面で課題が生じています。
- **法定を超えて取り組んだ制度の維持**
法定よりも高水準の制度であり、余剰人員の確保などにコストがかかるため、どのように維持していくか、さらなる工夫が必要です。

自社PRコーナー

名古屋の中心で美容師、メイクアップアーティストを養成する専門学校



産休・育休取得への取組

産休・育休取得への取組

育児経験を仕事に活かすためにも、産休や育休関連の制度内容を充実させています

社会福祉法人東海福祉会 箱舟保育園

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 22名(男性0名、女性22名)
- 事業概要** 0歳児(入園時に満年齢が生後6か月)から5歳児(入学前)までの保育
- URL** <http://www.hakobune.or.jp/>



- 「自分だけが」という意識ではなく、全体での連携を考えた行動の実施。
- 「チームでの保育」を常に考え、コミュニケーションをとりながら全員で協働意識を共有。
- 保護者との雑談も大切にし、家庭の状況に留意した働き方を指導。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 職員会にて説明します。

●「子育ての経験を仕事で活かしてほしい！」手厚い子育て支援制度

職員が自らの育児経験を仕事に活かすことにより、それまで保育の現場で培った知識や能力を一層発揮することができます。そのため、職員が、育児休業後、職場復帰しやすいように取り組みました。

1. 産前産後休暇(各8週間、有給)
2. 育児休業期間(最長3歳まで)
3. 就業時間の繰り上げ・繰り下げ制度
4. 事業所内託児所の設置
5. その他 子の看護休暇(有給)、育児休憩(有給)、育児休業中の期末勤勉手当(条件により一部支給)

●時間消化型の年次有給休暇

平等の観点から入職初年度から、年次有給休暇を20日間付与しています。また、より利用しやすいように1日や半日単位だけではなく1時間単位で有給休暇の取得が可能です。これにより取得率が向上しました。

●退職者再雇用制度

新しく雇用枠ができた際に、家庭の都合等でやむを得ず退職した人に連絡し、職場復帰できないか相談しています。

●リフレッシュ休暇

勤続5年で1日の特別有給休暇を計画的に付与しています。

実績

育児休業取得者:2004年度1名、2005年度2名、2007年度1名、2008年度2名、2009年度1名、2010年度2名(予定)
有給休暇取得率:55%以上(有給休暇は各自が11日間は取得するようにしている)

職員の声

保育士
金沢 まことさん

8週間ある産前・産後休暇のおかげで、出産準備や普段忙しくて手が付けられなかった物の整頓等を行うことができました。ゆとりのある生活時間に精神的にも安定し、胎教にも良い期間だったと思います。育休中は職員として知っておくべき内容を、プリントを通して連絡していただき、復帰してからいろいろ把握した上で働けるので良かったです。職場復帰後は短時間勤務制度を利用しています。時差勤務と違って毎日一定時間に勤務が終了するので生活しやすく、子どもを早くに迎えに行けるのでありがたかったです。突然の子どもの病気に対しての看護有給休暇も設けられていることなど、ほとんどが有給扱いの制度ですので、育児をしながらでも安心して働けるように配慮されています。今後も、子育てと仕事の両立を続けていきたいと思っています。

仕事と育児を両立できたんだや



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

経験年数が多い人がたくさんいる職場を目指して、かなり以前から長く働ける職場環境づくりに取り組んできました。リフレッシュ休暇、育児休業者の復帰支援、再就職希望者への情報提供は、ファミリー・フレンドリー企業申請を考えたことがきっかけです。



●ワーク・ライフ・バランス普及における問題

これから子育てと仕事を両立して行う方が増えてきた場合、保育園では0~3歳児を受け入れる枠が圧倒的に足りません。そうなれば、子どもを預けている施設で働く職員は、逆に保育の仕事と自身の育児を両立できないという問題が発生してしまうため、今後の課題であると感じています。

自社PRコーナー

産前産後休暇

はこぶね保育園は、社会福祉法人東海福祉会の設立する乳幼児福祉施設。子どもの生命と心を尊ぶキリスト教精神に基づいて、人間性ゆたかな子どもに保護者と共に育てていくことを方針としています。また、身体的、知的、情緒的、社会的に健全で調和のとれた心身の発達を図ることを目標としています。



産休・育休取得への取組

産休・育休取得への取組



育児休業は「取得するのが普通」の風土で安定した労働力と有能な人材確保をしています

株式会社 NITTOH

- 業種** 建設業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 154名 (男性114名、女性40名)
- 事業概要** 建設工事業、住宅サービス事業、ビルメンテナンス事業
- URL** <http://www.nittoh-info.co.jp/>



- 経営陣の理解と思いにより、気兼ねなく利用できる制度の運用・取組体制。
- 「制度利用が普通」の風土で、業務の割り振り・引継ぎが可能。
- 育児休業中の人にも定期的な連絡をし、常に状況を把握する良好な風土。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
メールで全社配信と職場に一冊、誰でも、いつでも見られる規程集を常備しています。

● 育児休業取得者へのフォロー

妊娠したことがわかった時点で、早めに準備をし、業務の割り振り・引継ぎを進めています。2か月に1度、育児休業中の社員には申請事項の手続きも兼ねて総務部から電話を入れて様子を聞いています。また、必要により半年に1度、育児休業中の社員宅に総務部の女性が訪ねて、会社の現状や組織・制度の変更などを伝えたり、育児の様子を聞くなどしています。

● 育児短時間勤務制度（フレックス勤務選択可能）

育児休業から復職したときに、短時間勤務がフレックス勤務を選択することができます。短時間勤務は6時間～7.5時間の間で設定できます（定時は8:30～17:15）。

● 業務フローを見直し残業時間の削減

各社員の残業時間の状況を月1回、部門長へメールにて伝えて管理しています。事務系は、業務フローを見直し、ほぼ1人1台のパソコン導入、業務マニュアルづくりを進めたことで徐々に残業を減らすことができました。現在、平均の残業は月10時間以下になっています。

● 永年勤続手当・休暇制度

勤続10年で3万円を支給、満55歳で勤続年数に応じて有給休暇と祝金を支給。
 （勤続30年以上：30万円と10日の有給休暇、勤続20年以上：20万円と8日の有給休暇）
 また、看護休暇として、年次有給休暇とは別に年5日分の有給休暇が付与されます。

● 出産祝金

会社と社員互助会からそれぞれ支給しています（会社からは第1子3万円、第2子2万円）。

実績

育児休業取得者：1999年度1名、2005年度1名、2006年度1名、
2008年度1名、2010年度3名（現在取得中）



経理部
西川 朋美さん

2001年3月～2002年1月の育児休業制度取得に続き、2度目の育児休業制度を2009年1月～11月まで取得し、現在は育児短時間勤務制度を利用しています。

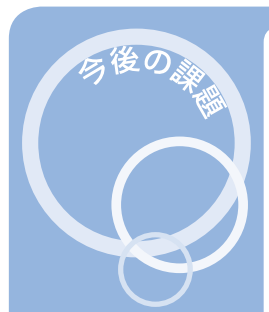
育児休業制度を利用したことで、毎日子どもと接し、日々の成長を感じることができ、とてもよかったと思っています。また、「育児日記」を付けることで、子どもの成長を実感することや育児休業期間中を振り返ることもでき、いい記録となっています。

子育てに関する制度が整っているため、育児をしながらでも仕事を続けられるので、安心して働いていると思っています。

子どもの成長を感じられたんだね



大手の企業と違い、人が辞めてしまうとなかなかすぐに次の人材が見つからないこともあり、安定した労働力と有能な人材を確保するためにも、職場環境の改善に積極的に取り組むようになったのがきっかけです。



● 「さらに利用しやすい制度」への改善

基本的には法定通りの取組を行っているのが現状です。今後は、社員の声を社長に情報提供として届け、改善していくことが必要だと考えています。特に、人事担当（女性）のところに声が届きやすいので、そこからの改善が「さらに利用しやすい制度」につながっていくのではないかと考えています。



人にやさしいー地球にうれしい。



私たちの仕事は、住まい、建設物に関し、より良い環境を提供することです。安心して住める住宅の提供、快適な職場環境の提供、建設物の適切なメンテナンス・リフォームなどにより、良好な建設ストックを後世に残し、人や地球に優しい環境づくりに貢献していきます。未来から、私たちの子供たちから感謝される仕事をするのが、私たちの誇りです。

産休・育児取得への取組

産休・育児取得への取組

仕事と生活の調和を支援する取組が、子育てしながらでも働きやすい環境をつくっています

医療法人愛生館 小林記念病院

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 碧南市
- 従業員** 551名 (男性136名、女性415名)
- 事業概要** 内科、外科、整形外科、眼科、リハビリテーション科
- URL** <http://www.aiseikan.or.jp/>



- 休業・両立・休暇・自己啓発・就業継続の5つを柱とした「オタガイサマ・システム」(仕事と生活の調和支援)を推進。
- 常勤→短時間正職員→トランスファーパート→常勤というライフサイクルに合わせた勤務形態の変更が可能。
- 24時間対応の医療現場では、「同一資格、同一労働、同一賃金」でワーク・シェアリングを実施。

主な制度、取組内容



院内イントラネット内「人事フォルダ」にて全職員が閲覧可能です。また一部書面での通達もあります。

●子が就学後の継続勤務を支援する「トランスファーパート制度」

トランスファーパートとは、常勤者と同様の業務に従事する医療資格者が対象で、現在は子育てなどで短時間勤務を希望しているが、いずれ育児などの状況が変わった後は、常勤に復帰することを前提としたパート職員のことです。所定労働時間は設定せず、30分単位で選択でき、給与は常勤時給与(賞与を含まない)を時間換算して支払われます。

●院内保育所「はとぼっぼ」設置

定員50名、3歳児まで受け入れ可能で、平均30名程度が常時利用しています。年中無休で、月3回程度は24時間預かりを実施しています。

●有給休暇取得促進の詳細

年初に取得計画表を人事部に提出します。さらに、年末にその年の実績表を提出し、計画表との照らし合わせを本人が行います。結果に対する理由を検証することにより、休暇に対する意識を高めています。またデータとしての集計も行い、全体的な取得率向上につなげています。

●子育て支援制度の夜勤免除による常勤職員への負担回避

夜勤専門の正規・アルバイト職員を採用することにより負担を減らしました。勤務日数は、実質月に10、11日程度なので、処遇は正規職員とあまり変わらず、採用に関しての問題は特ありませんでした。

実績

短時間常勤者：2010年4月 22名(内、看護師6名)
トランスファーパート制度利用者：2010年4月 1名



北村 美樹さん

育児休業後の短時間勤務制度(未就学児童：小学校就学年の3月未まで取得可能)を利用しました。
現在は夜勤なしの短時間勤務で働き、院内保育所を利用しているため、仕事と子育てが問題なく両立でき、とても働きやすい環境であると感じています。何よりのメリットは、やはり子どもとの時間が多く取れることであり、また短時間勤務の中でも日々融通が効くので、家事や用事などでとても助かることが多いです。「オタガイサマ」の心が職場に浸透しているのを感じ、短時間勤務だからという区別なく仕事を与えられるので、やりがいのある充実した環境だと思います。

オタガイサマだと頑張れるね



2002年度に、急性期中心の病院から、回復期から維持期、慢性期までを総合的にケアできるケアミックス型病院への方針転換があり、それに賛同できない医師や看護師の多くが退職し、離職率が51.4%に達するという事態が起こりました。これをきっかけに、職員の定着を高めるための院内改革が始まりました。



●フレキシブルなシフト体制の整備が必要

当院の子育てに関する取組が広く院外に周知されるようになったため、制度を利用できる(対象となる)職員が、多数入職するようになり、勤務シフトを組むことが難しくなっています。加えて、短時間勤務の組込みなど、シフト構築の見直しも必要になってきました。今後は、フレキシブルなシフト体制の整備を進める予定です。また、早期の職場復帰を望む職員に対しては、子育て職員をメンバー会員とする「オムスビclub」を発足させ、ランチ交流会や子育てセミナーを開催しています。



全従業員のもの心両面の幸福を求めると同時に質の高い医療と手厚いサービスを通して人々の人生をより豊かにします



「社員を支えているのは家庭」という考えから、子育てを経済面でも応援しています

株式会社市川工務店 名古屋支社

- 業種** 建設業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 420名(男性375名、女性45名)
- 事業概要** 土木建築の請負、建設業の工事測量・製図、不動産の売買・仲介・賃貸・管理・運営、土木建築工事資材の製造販売他
- URL** <http://www.ic-group.co.jp/main/>



- 子育て中の社員を経済的にバックアップ。
- 法定を上回る育児休業制度、育児短時間勤務制度を導入。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
 出産・育児ハンドブックを独自に作成して、各部署に1部配布。対象者や制度取得予定者がいつでも閲覧できる環境づくりをしています。また、有給休暇取得推進期間には、期間前に社内LANを使用して情報を掲示することもあります。

●子育てを応援する、充実の「生計手当制度」

出産や子が就学する際に祝い金として支給する「生計手当制度」が充実しています。出産祝い金として10万円、幼稚園入学祝い金として5万円、小学校・中学校の入学祝い金としてそれぞれ10万円、高等学校の入学祝い金として20万円を支給しています。さらに別途、家族手当として第1子・第2子には各5,500円/月、第3子以降は7,000円/月が支給されます。

●制度の周知を徹底するため、わかりやすいガイドブックを作成

イントラネット上の「育児休業規則」は、内容が難しくわかりにくいという声が社員から多く寄せられました。そこで、名古屋支社独自で「出産・育児ハンドブック」を作成し、各部署に1部配布。対象者や制度取得予定者がいつでも閲覧できる環境をつくりました。社内規則以外に社会保険や雇用保険からの給付金等についても記載したため、とてもわかりやすいと評判です。

- 子が小学校就学前まで利用できる育児短時間勤務制度(9:00～16:00)を導入。
- 子が1歳6か月になるまで取得できる育児休業制度を導入。
- 配偶者の出産時に3日間の特別休暇を付与。
- 毎年、「有給休暇取得推進期間」を設定し、有給休暇の取得を促進。

実績

育児休業取得者：2008年度1名、2009年度2名(うち男性1名)、
 2010年度1名(9月30日現在)

短時間勤務制度利用者：2009年度1名、2010年度1名(9月30日現在)

社員の声

東瀬支店
総務・財務課
河合 哲也さん

育児休暇を1日取得し、丸一日子どもと過ごすことで、妻が普段どのように子育てをしているかを体験し、子育ての大変さがわかりました。もちろん、大変さだけではなく、子育ての楽しさもわかった気がします。

また、夫婦で協力して育児をする大切さも学びました。仕事の面で言えば、休暇を取得したことでチームワークの大切さを知り、今後、社内での連携について「協力すべきところは協力しなければならない」という自覚がより大きくなりました。



ワーク・ライフ・バランス

に取り組むきっかけ

女性社員からの「子育てをしながら働きたい」という声が増えたため、両立支援の観点からワーク・ライフ・バランスに取り組むようになりました。

今後の課題

●男性社員の育児休業制度取得率の向上

現状、男性社員の育児休業取得者は1名しかいませんが、今後増加することが予想されます。そのため、企業側としても業務の分散化を行い、育児休業を望む男性社員が取得しやすいように、職場環境の整備でバックアップするつもりです。

自社PRコーナー

「子育ては未来を造る 建設業」株式会社 市川工務店

建設業のイメージを払拭するような環境整備を行っています。

- ①産前6週間・産後8週間の産休、1歳6ヶ月まで育児休暇取得が可能。
- ②出産及び就学(高校入学迄)の際に生計手当を支給。
- ③地域への子育て支援としてボランティア活動(清掃・交通指導)や現場見学会の実施。

その他に行政支援・就業規則について分かりやすく記載した「出産・育児ハンドブック」を配布することで出産や育児への不安を少しでも和らげることが出来たらと考えています。今後も更なる整備を進め、より働きやすい職場づくりを目指していきます。

待機児童を優先的に預かる院内保育所など、小さい子を持つ親が働きやすい環境を構築

医療法人尾張健友会

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 一宮市
- 従業員** 480名(男性103名、女性377名)
- 事業概要** 「困ったときはいつでも普段着姿でもかけつけられる、みんなのためのみんなの病院」です。
- URL** <http://www.chiaki.com/>



- 待機児童には年齢制限を設けずに預かる院内保育所を設置。
- 職場復帰する際、対象者に事前アンケートを実施し、復帰しやすい環境を整備。

院内ホームページにて全職員がいつでも気軽に制度や運用内容を確認できる環境の整備を行い、周知徹底しています。

主な制度、取組内容

●院内に保育所を設置し、働きながらの子育てを積極的にバックアップ

常勤保育士3名、非常勤保育士5名が勤務する保育所を院内に設置。利用対象者は0歳児が基本ですが、待機児童に関しては年齢制限を設けていません。また夜間保育も実施しています。現在、平日は10名程度、週末は20名程度の利用状況です。

●休業者が職場復帰する際のサポートも万全

育児休業取得中の職員には、広報誌の送付や各部署の連絡事項を必要に応じて通達。職場復帰前には事前アンケートを行い、スムーズに復帰できるように、対象者の意見を取り入れながらサポートしています。

- 主に看護師を対象に、勤務シフトを組む際に個人指定休日(1日程度/月)を定めて、有給休暇取得を促進。
- その他の有給休暇制度として「子供看護休暇制度」(小学3年生までの児童を対象)・「本人病気休暇制度」を導入。
- 共済会より子1人当たり5,000円の出産祝い金を支給。
- 各種資格取得に要する費用は、「スキルアップ報奨制度」によって病院側が負担(上限あり)。

実績

育児休業取得者：現在7名
産前・産後休暇取得者：現在5名
有給休暇取得率：70～80%程度

職員の声 VOICE



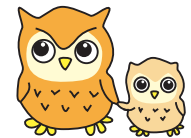
看護師 一色 宏文さん

わたしは長男(3歳)、次男(1歳)ともに出産に立ち会い、2か月育児休業を取りました。初めは育児取得の予定はなかったのですが、職場にママさんが多く、周囲や上司からも「育児は取らないの?」と勧められ、それならばと、取るようになりました。

長男のときは、事前に本を読んだり、離乳食の作り方など妻からレクチャーを受けたりしたのですが、初めての経験だったのもあり日々大変でした。次男のときは、ちょっとは楽かと思ったのですが、長男も家にいたので1か月でダウン。残りの1か月は「早く仕事に戻りたい」と思うほど・・・。出産～幼児期を自分も妻と同じように過ごし、子どもの成長を間近で感じ、育児の大変さを知ることができたので、それまで以上に家庭のことや子どもの将来、自分や妻、親のことなどについて考えるようになりました。

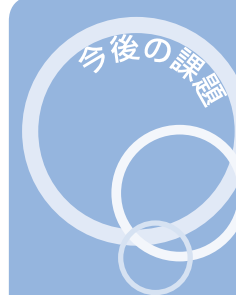
みなさんも、一生のうちでわずかな時間のことなので、子どもと一緒に過ごしてみたいかがでしょうか?

育児の大変さがわかったんだけや



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

働きやすい職場環境づくりを理念としているため、制度の構築や運用の促進は必要不可欠だと思ったからです。



●男性職員の育児休業制度の取得

現在、2名の男性職員が育児休業を取得していますが、法改正に伴い今後増加する傾向が考えられるため、病院として取得時の欠員も含めた対応を迫られています。

●制度取得者の欠員補充と人件費増

現在、欠員補充に関しては中途採用等で対応していますが、助成金だけでは人件費増を補填しきれない状況にあります。これをどう克服するかが今後の課題です。

自社PRコーナー



千秋病院は地域の保健・医療・福祉の要求に応え、地域住民の皆さんの力と愛知民医連の支援、これに応えようとする職員の情熱によって1984年12月に全日本民医連に加盟する病院として誕生しました。今後も地域の人々の想い、要望を大切に、地域と共に歩む病院を目指して、以下のことを宣言します。

- 私たちは、患者さん・地域のみなさんと協力して、共に歩む医療機関をめざします。
- 私たちは、常に医療の進歩に学び、安全で最良の医療をめざします。
- 私たちは、患者さんの権利を守り患者さんを中心とした医療をめざします。
- 私たちは、命を大切にし、すべての人が、安心して暮らせるよう、医療・福祉の充実をめざします。
- 私たちは、医療と福祉の複合体をめざします。

子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組

育児休業取得率 100%を目指し、金庫をあげて多様かつ柔軟な働き方に取り組んでいます

蒲郡信用金庫

- 業種** 金融・保険業
- 所在地** 蒲郡市
- 従業員** 963名(男性563名、女性400名)
- 事業概要** 預金業務・融資業務・国際業務・証券業務・相談業務・サービス業務
- URL** <http://www.gamashin.co.jp/>



- 少子化対策として、第3子からは手厚い出産祝い金を支給。
- 各店舗からの人員シフトの要望を本部で対応。
- メンタルケア対策として外部 EAP (従業員支援プログラム) を導入。

主な制度、取組内容



庫内 LAN の利用と本部通達等により、スピーディな浸透を図っています。

● 家庭環境に配慮した多様な育児短時間勤務制度を導入

勤務時間を数パターンに分類し、利用者のライフスタイルに合わせた育児短時間勤務制度(1日最大2時間の短縮が可能)を導入。小学校入学まで利用できます。

● 最長9日間の連続休暇制度で、有給休暇取得率を促進

連続する5営業日で有給休暇の取得が可能です。前後の土日を加えると最長9日の連続休暇とすることもできます。

● 少子化対策のため、出産祝い金制度を改定

2006年4月より少子高齢化対策の一環として、第3子には15万円(現在までに5名が取得)、第4子には25万円を支給するよう、出産祝い金制度を充実させました。

● 資格に応じて1~10万円を支給する公的資格取得奨励金制度を導入(通信講座は3割を金庫側が負担)。

● 外部企業と契約し、職員の心の健康をサポートする EAP (従業員支援プログラム) を導入。

実績

育児休業取得者：2005年度13名、2006年度8名、2007年度16名、2008年度7名、
2009年度11名、2010年度6名(現在12名が利用中)
※ 2005~2009年度の育児休業取得率92.8%(対象者比)
育児短時間勤務制度取得者：2008年度1名、2009年度4名、2010年度2名(現在6名が利用中)



岡崎南支店
野澤 典子さん

第1子は2007年2月~2008年2月、第2子は2009年3月~2010年3月まで育児休業を取得しました。成長していく子どもと一緒に母親としても成長していける時間を共有できるのは本当にありがたいことであり、この制度には感謝しています。復帰後、半年間は父母のサポートもあり、フルタイムで勤務していましたが、2010年9月からは育児短時間勤務を利用しています。保育園の送迎を父母まかせにせず、自分でできるようになり、担当の先生とのコミュニケーションも図れるようになりました。仕事面で言えば、育児休業明けの配属先は、事前に希望地区を申請できるため、安心感がありますね。勤務時間が短くなっても業務内容は以前と同じですので、業務の効率化には一層努力するよう心がけています。私自身が努力することで、今後育児休業から復帰する職員が安心して短時間勤務制度を利用できるようになれば良いですね。

自分自身も
成長できるね



主に育児休業制度の利用希望者が増加したことと、愛知県ファミリー・フレンドリー企業の認証取得がきっかけとなっています。そもそも、「従業員とその家庭を明るくする」という経営方針があり、その方針を実現・推進するために、ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めました。

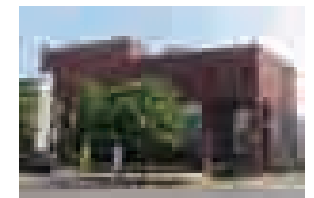


● 育児短時間勤務制度取得に伴う、人員不足への対応

育児短時間勤務取得者の勤務時間の短縮分を他の人員で補う場合、小型店ではその対応に苦慮しているのが現状です。ブロック内の営業店同士で協力しあい、人員不足をカバーし、ブロック内で人員カバーができない場合は、本部から応援人員を送るなどの対策を講じています。



創業以来「地元とともに」を合言葉に、地域に根ざした金融機関として、地域経済の発展に貢献しています。特に、地元中小企業の新規創業、支援、再生に積極的に取り組んでいます。



託児所の設置はもちろん、労働条件の変更にも柔軟に対応し、子育て中の職員を応援しています

医療法人三善会

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 津島市
- 従業員** 430名(男性90名、女性340名)
- 事業概要** 地域に開かれた医療・介護施設として地域や家族との結びつきを大切にしています。
- URL** <http://www.sanzenkai.or.jp/>



- 産休・育休取得後も安心して働けるよう、定員35名の事業所内託児所を設置。
- 子どもの成長に合わせた働きやすい環境にするため、家庭環境に応じた労働条件の変更にも柔軟に対応。
- 学生の職場体験事業も積極的に実施。

主な制度、取組内容

制度や取組の記載されている就業規則が各部署に設置されており、職員の誰もが自由に閲覧できるようになっています。また託児所の利用規定についても申請用紙等を用意していますが、過去の実績が多くあるため職員全体に広く浸透しています。

●早期の職場復帰を後押しする事業所内託児所

20年以上前から事業所内に託児所を設置していましたが、2009年8月に新設し、より多くの子を受け入れられるよう収容人数を増やしました。以前は定員9名でしたが、現在の定員は35名。将来的には40名に増やす予定です。

また、以前は3歳未満の子しか受け入れられなかったのですが、現在では0歳～小学校就学前まで受け入れられるようにしたため、小学校が休みの日は小学3年生までなら託児所の利用ができるようになり、多くの職員から好評を得ています。

- 3歳未満の子の養育のための育児短時間勤務(1日6時間)制度を導入、パートタイマーへの勤務形態変更も可能。
- 有給休暇の取得率は95%以上。
- 出産・育児期間における夜勤回数を軽減(月間最大2回程度)。
- 小学校就学前の子を養育する者は、申請すれば所定外労働時間を免除。

実績

育児休業取得者：2007年度9名、2008年度5名、2009年度7名、2010年度8名
 育児短時間勤務取得者：2009年度1名、2010年度1名

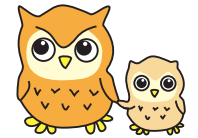
職員の声



事務 久田 充代さん

産前産後休暇と育児休業を2回利用(1回目：2003年3月21日～9月20日、2回目：2007年7月21日～11月25日)しました。事業所内に託児所があるので、早期に職場復帰できるのが大きなメリットですね。病院ですから、医師や看護師が近くにいるので安心して仕事ができます。出産直後は、家庭を取るか仕事を取るかで迷いましたが、やはり仕事で長期間穴を開けたくないという思いが強く、半年で復帰しました。メール等で職場の動向を確認していたため、復帰への不安は特にありませんでした。

早く職場に復帰できるね



ワークライフバランス

に取り組むきっかけ


介護・医療施設という女性が戦力となっている職場だからこそ、しっかりとした支援体制をつくり、育児によって退職することなく長く働いてもらえるような職場環境の確立が必要だと感じたことがきっかけです。

今後の課題

- 労務管理が大変
夜勤や残業などのシフト管理が大変です。特に育児と勤務体制のバランスを調整するのが難しいと感じているので、病院としては人員増を含め、総合力を向上させていくのが課題だと思います。
- 託児所の運営費が増加
医療・介護施設は24時間365日運営しているため、託児所も日曜勤務や夜間勤務(当直)の職員と同様の勤務体制で運営しなければならないため、コストがかかりすぎてしまいます。しかし、人材確保のためには託児所設置は欠かせないものとなり、今後も費用対効果を検討しながら運営を続けていくつもりです。

皆様の健康のために。

“ほっ”と安らげる、そんな地域医療の中心的存在でありたいです。皆様への奉仕と健診、常に最良の医療と介護の提供を目指しています。



子が3歳になるまで取得できる育児休業制度など、子育て中の社員を積極的に支援しています

株式会社ジェイアール東海高島屋

- 業種** 卸売・小売業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 949名(男性155名、女性794名)
- 事業概要** 百貨店事業
- URL** <http://www.jr-takashimaya.co.jp/>



- 積極的な子育て支援を推進。
- 全社員へアンケートを行い、業務フローの見直しを実施。
- 「お互い様」の気持ちで制度利用ができる環境づくりを推進。

主な制度、取組内容



社内報の発行・社内電子掲示板・部門ごとのラインを通じて、全社員へ伝わるようにしています。

●充実した子育て支援制度

- ①育児休業制度：子が3歳に達するまで取得可能
- ②育児短時間勤務制度：子が3歳に達するまで取得可能
通常6時間の短時間勤務のうち、1時間の育児時間を有給扱いとし、実働5時間としています。
- ③出産祝い金の支給：子一人につき10万円を支給しています。

●10日間の連続休暇取得制度（有給休暇取得推進）

半期に1度、10日間の連続休暇を取得できるようにしています（公休4日と合わせることで、6日間の有給休暇を取得できます）。

●時間外勤務削減、シフトの柔軟化

前もって勤務シフトを決め、1日の労働時間を決めることができます。通常は1日7.5時間ですが、忙しいときはあらかじめ9時間とし、閑散日を6時間にするなど、残業にならないシフト体制をつくっています。

●生活環境の変化にも対応、再雇用制度

配偶者の転勤などによって退職せざるを得ないときは、退職時に登録をすることで、6年以内であれば正社員として復職する権利があります。

●社員のセミナー参加、資格取得の支援

ビジネスマナーの研修やセミナーを実施します。任意参加・社内でのセミナーだけでなく、社外から講師を呼ぶこともあります。通信教育の費用の負担など、自己啓発の支援も行っています。

実績

育児休業制度取得者：2009年度正社員54名、契約社員9名（過去5年間での未復職者は5名）
育児短時間勤務制度取得者：2009年度正社員34名、契約社員6名

社員の声 VOICE



人事部
能力開発グループ
長石 英水さん

私が育児休業を取得する時点では、育児休業取得の期間が子どもが1歳になるまででしたが、休業中に会社の制度が改正され3歳まで延長可能になりました。実際に子どもが1歳になると、夜中の授乳など想像していた以上に手がかかった為、改正された制度を利用して半年の延長を決め、1年半で復職しました。子どもの成長はめまぐるしく、半年延長した事で、1年で復職していたらみられなかった数々の成長を見届け事ができた為、延長して良かったと感じています。私は3年間の休業はしませんでした。3年間休める制度が整っている事で3年間の休業の間に第2子も視野に入れることができるなど、選択の幅が広がると思います。現在は短時間勤務で15:40分に退社し、保育園のお迎えを含めて18時までには帰宅でき、子どもにとって望ましい時間に夕食をとれるなど仕事と育児を両立しながら、健康的な生活を送る事ができています。職場の理解や同僚のフォローもあり、安心して働く事ができています。短時間勤務ですが仕事内容は変わらない為、やりがいを失うことなく責任感をもって、限られた時間を有効に使って勤務しています。

健康的な生活ができるね



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

（株）高島屋の規則を多く取り入れていることもあり、（株）ジェイアール東海高島屋は開業当時から法定よりも1歩前に進んだ、女性の働きやすい職場を目指したのがきっかけです。

今後の課題

●育児短時間勤務制度の期間延長・時間選択の幅の拡大

子育てしやすい環境づくりについて今後も取り組んでいきます。店舗運営がおろそかにならないよう気をつけながら制度を拡充していきます。

自社PRコーナー

子育てや資格取得など、さまざまな支援を積極的に推進しています

株式会社WSS

- 業種** サービス業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 642名 (男性 553名、女性 89名)
- 事業概要** 人材派遣業(般 23-300017) 有料職業紹介事業、物流の仕分け・梱包及び配送業務の請負、他
- URL** <http://www.w-s-s.co.jp/>



- ワーク・ライフ・バランスの取組は、個々の派遣先やライフスタイルに合わせ対応。
- 1歳未満の子どもなら、子連れ出勤も可能(内勤者のみ)。

主な制度、取組内容



自社サイトにより全社員へ通知しています。

●子育て支援制度

1歳半未満の子どもをオフィスに連れて出勤することが可能です(内勤者のみ)。仕事をしながら子どもの面倒を見ることができます。

対象者には1時間の休憩のほかに30分×2回の特別休憩を付与します(有給)。

●資格取得制度

資格取得は会社が完全バックアップ。費用は全額補助。試験日が出社日の場合は勤務としてみなします。自分が取得している資格を会社にPRし、認められれば資格手当が支給されます。会社にとってメリットがある資格なら種類を限定していません。場合により、会社から資格取得を促す場合もあります。資格取得制度を積極的に推進することにより、会社全体のレベルが上がりました。

●育児・介護休業者への情報提供

自社サイトを通じ、情報提供を随時行っています。時間の流れが早い現代では非常に大切な事だと感じています。

●セミナー参加の推進

セミナーの情報は広報部が収集し、サイトを通じて公開します。セミナーは会社のレベルアップのために非常に有効な手段です。導入当初はなかなか社員の参加が進みませんでした。昨年あたりから重要性が認知され、現在では社員の大半が活発に参加しています。

実績

育児休業制度取得者：2009年度1名

社員の声

VOICE



横井 真理さん

2009年8月～2010年10月まで育児休業制度を取得し、2010年11月より育児短時間勤務を利用中です。

育児休業中は、初めて経験する育児がゆとりある環境の中でできたことや、子育て支援センター・児童館など公共施設を利用することでコミュニティとのつながりを持つこともでき、とてもよい経験になりました。また、現在は育児短時間勤務の利用で16時に退社できるため、家庭と仕事のバランスを保てるのがうれしいですね。

職場復帰に関しては、初めての育児休業取得で復帰後の自分の姿をイメージできず不安がありましたが、会社がワーキングマザーにとって働きやすい環境を整えてくれたので、安心して復帰できました。

バランスがとれているんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定の際、社長からの指示があり、資格取得の推進と、子育て支援を中心に整備することになったのがきっかけです。

今後の課題

●派遣業の性質上、派遣社員は休みがとりにくい

内勤業務の社員は制度を利用しやすいですが、派遣社員は利用が困難であるのが現状です。

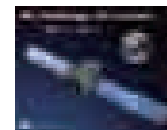
今後、取引先の協力を得て、ワーク・ライフ・バランスを推進していきたいと考えております。



『No challenge, No success ~挑戦なくして成功なし~』

WSSはスタッフとお客様を繋ぐコーディネート業務です。お客様の気持ち、スタッフの気持ち、現場の業務を知らなければ繋ぐ事はできません。その為私たちはスタッフと同じ現場に入り、お客様の現場で、お客様とスタッフと同じ仕事をしています。

人材を人財にするメンタルケアとモチベーション管理、お客様である会社を企業にする提案力と改善力。それらを考え突き進む事によって、スタッフ、お客様と共に成長できる会社作りをしています。





託児所の開設と柔軟な勤務形態や経済的支援で、育児・介護と仕事の両立を応援しています

東海ゴム工業株式会社

- 業種** 製造業
- 所在地** 小牧市
- 従業員** 3,148名 (男性2,821名、女性327名)
- 事業概要** 自動車、OA・IT関連機器、産業用資材と様々な分野で製品と技術を提供し続けています。
- URL** <http://www.tokai.co.jp/>



- 事業所内に、充実した保育環境を持つ託児所を設置。
- 育児・介護を必要とする社員を様々な制度でバックアップ。

ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

- ・構造的な労働力不足の解消
- ・従業員のモチベーション向上 (特に育児世代への)
- ・少子化対策、女性の活躍など国の施策への協力



●託児所の利用拡大に向けたPR

託児所の利用人数拡大に向けて、より安心して児童を預けていただけるように保育サービスの向上や、利便性向上のための施設改造等を検討中。併せて、対象者へのオープンセミナー等を実施し、周知活動を展開中。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
制度PRのための社内誌を作成し、社員に配布。漫画仕立てで制度説明などを盛り込んでいます。また、専用イントラネット上に人事部ホームページを設け、制度が閲覧できるようにしています。

●近隣企業の社員も利用できる事業所内託児所を設置

2009年3月、会社カレンダーに合わせて祝日も営業し、開所時間は20時30分までとして延長保育に対応、専用駐車場も完備するなど、社員のニーズを十分反映した事業所内託児所「コアラボっけ」を開設(運営は外部に委託)。また、不審者の侵入を防ぐための入場管理システムや赤外線センサー等のセキュリティ対策、子どもの転倒・指はさみ防止等の安全対策を充実するとともに、隣接する体育館、公園、グラウンド等、当社の福利厚生施設を日常の保育や年間行事に活用するなど、充実した保育環境としています。また、利用対象者は社員だけでなく、非正規社員、グループ会社従業員、近隣提携会社社員まで拡げています。

●育児・介護休業期間中も経済的に支援

育児休業期間中においては賞与を約50%支給、介護休業期間中も約6割の収入を保障(共済からの補填)しています。さらに、不妊治療への補助金として1回5万円(年2回まで)支給しています。

●育児・介護必要者も利用できるフレックスタイム制度を導入

10:00～15:00をコアタイムとしたフレックスタイム制度を導入。育児(子が小学校6年まで)・介護必要者も利用可能です。

●充実の育児・介護関連制度

育児休業は最長子が2歳の誕生日前日まで、介護休業は最長1年間(分割取得可)取得できます。育児・介護短時間勤務は1日2時間まで短縮でき、子が3歳未満まで(介護の場合は期限なし)利用可能です。また男性社員向けに、子1人につき2日間の配偶者出産休暇、連続5日間の育児奨励休暇(いずれも有給休暇)が付与されます。

●外部企業が運営する育児休業者職場復帰支援プログラムを導入し、対象者に提供。

実績

- 育児休業取得者：2008年度16名、2009年度15名
- 介護休業取得者：2008年度1名、2009年度3名(うち1名は連続で1年間取得)
- 託児所利用者：2009年度14名
- 育児奨励休暇取得者：2008年度26名、2009年度32名
- 有給休暇取得率：53.3%



子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組

ママが働きやすい環境づくりに向け、「産後介助休暇」 など育児関連の取組を充実させています

豊田信用金庫

業種 金融・保険業

所在地 豊田市

従業員 781名(男性534名、女性247名)

事業概要 地域の皆様のお役に立つコミュニティ・バンクをめざし、「貢献・健全・幸福」を経営理念とする信金です。

URL <http://www.toyoshin.co.jp/>



- 短時間勤務や法定を上回る看護休暇日数の整備等で、休業後の職場復帰を支援。
- 男性職員の育児参加を推進するために「産後介助休暇」を導入。

職員の声 VOICE



本店営業部 融資係
松尾 千代子さん

2004年に1年間(第1子)、2008年2月から1年2か月間(第2子)、育児休業を取得し、現在は、短時間勤務を利用しています。夫が同じ職場ということもあり、家事や育児に非常に協力的で、仕事に対する理解もあり、スムーズに職場復帰できましたね。また、短時間勤務を利用することで働きが可能になり、経済的な面でも子育てに余裕ができる点が大きなメリットだと思います。今後の要望としては、短時間勤務の利用可能期間を現行の3年からもう少し延長してほしいのですが…。

ゆとりのある生活ができるね



主な制度、取組内容



本社人事部が中心となり、制度構築や運用促進を行い、職員に向けて発信しています。

●育児短時間勤務制度の積極的な利用を推進

制度内容は法定通りですが、毎年13～15名が利用しており、職員に広く浸透しています。また、定時は8:40～17:40の勤務時間ですが、終業1時間前に上長の許可があれば帰宅できるという、フレキシブルな運用も行っています。

●法定を上回る充実の看護休暇で子育てをサポート

子の看護休暇は子1人につき7日間、子2人以上は10日間の特別休暇(有給休暇)を付与し、法定を上回る充実した内容で支援を行っています。また、介護休暇も同様に、対象者1人につき7日間、2人以上は10日間の特別休暇(有給休暇)を付与しています。

●男性の育児参加を目的とした「産後介助休暇」を導入

男性職員の育児休暇として、子の出生時または育児期に3日間の特別休暇(有給休暇)を付与しています。

●パパやママの働く場所が見学できる、「とよしん子ども参観日」を実施

2009年より職員の子ども(小学生)を対象とした会社見学会を実施。職員および家族の皆さんにも大好評です。

●毎週水曜日と毎月19日にノー残業デーを設定。

●有給休暇5日間の計画的取得を狙いとした「目的休暇」を導入。

●育児休業復帰直前1日・直後2日間の復帰前後研修を実施。

●地域の中学生を対象とした職場体験学習・出前講座を実施。

実績

育児休業取得者：2007年度15名、2009年度23名
短時間勤務取得者：2007年度8名、2009年度13名 有給休暇取得率：63.3%
職場体験学習受け入れ数：2007年度1名、2008年度5名、2009年度14名(すべて中学生)


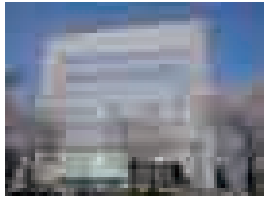
ワークライフバランスに取り組みきっかけ

従来から育児を理由に退職する女性職員を見てきて、せっかく身につけた知識やノウハウを捨てるのは『もったいない』と人事部内でしばしば話題になっていました。そんな時に、人事部の労務担当者が出産を経験し、母親でも働きやすい環境をつくるためには、制度の充実が必要であると認識したことがきっかけです。

今後の課題

- 男性職員の育児休業制度取得に伴う欠員対応
これまで男性職員で制度取得者はいませんが、今後必ず考慮しなければならない課題です。現状は取得者以外の他職員への業務分散を考えています。
- 制度未取得者へのケア
制度未取得の職員の中には不公平感を感じている者もいると思われます。幸い現状においては、そうした声は聞こえてきませんが、制度構築や運用促進と並行して制度未取得者へのケアも怠らないように注意していきたいと考えています。

「街に力を」「信頼を力に」



出産・育児関連の制度を充実させ、社員個々の能力を最大限に活かす人材活用を進めています

豊田通商株式会社

- 業種** 卸売・小売業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 3,620名(男性2,690名、女性930名)
- 事業概要** 各種物品の国内取引、輸出入取引、外国間取引、建設工事請負、各種保険代理業務など
- URL** <http://www.toyota-tsusho.com/>



- **出産・育児に関する様々な制度を充実させ、働くママ・パパを応援。**
- **やむを得ない事情で退職する場合、6年以内なら正社員としての復職を支援。**
- **家族に仕事を理解してもらおうためのイベントを実施。**



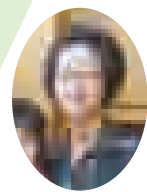
イントラネット上での告知が一般的ですが、ポスターの掲示や、社内報で紹介することもあります。

主な制度、取組内容

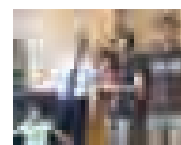
- **半日有給休暇制度と同日利用も可能な「育児短時間制度」を整備**
「育児短時間制度」は、子が小学校1年生修了まで取得可能です(1日最大1時間45分短縮可能)。また、半日有給休暇制度と同日利用もできます。
- **育児休業復職者支援制度を充実**
外部企業が運営する育児休業者職場復帰支援プログラムの導入や、働くママの社内インフラ「とよまネット」を設置。ワーキングマザー同士のオフサイトミーティングも行っています。また復職に際し、人事部と育児復帰者の二者面談を実施し、スムーズな復職を促しています。
- **退職後も正社員として復帰が可能な「キャリアブリッジ制度」を導入**
配偶者の転勤など、やむを得ない退職の場合は、「キャリアブリッジ制度」に登録することで、退職後6年以内なら正社員として復帰することができます。
- **パパやママの仕事を理解してもらいイベント「ようこそ豊通」を実施**
社員の家族を対象にしたイベントを実施。社員の家族が、実際に訪問・体験することで、家族に仕事の内容を知ってもらおうとの思いから実施しています。
- 10:00～15:00をコアタイムとしたフレックスタイム制は、前日の終業時刻までに申請すれば取得可。
- 勤続満5年以降、5年ごとに規定日数の休暇(5・10・15・25年は5日、20年は10日、30年は15日)が取得できるリフレッシュ休暇制度(特別有給休暇の付与)を導入。
- 育児休業は子が満2歳になるまで取得可能で、うち10日間は特別有給休暇として充当可。

実績

平均残業時間：2008年度 T:31.5時間 /G:14.5時間、2009年度 T:24.3時間 /G:13.3時間
 有給休暇平均取得日数(率)：2009年度 T:6.8日(34%) /G:12.7日
 育児休業取得者：2007年度 18名(うち男性2名)、2008年度 29名(うち男性2名)、
 2009年度 23名(うち男性0名) ※ T: 担当職(総合職)、G: 業務職(一般職)



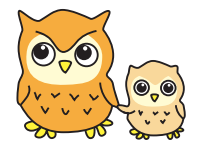
経営企画部
鈴木 奈央さん



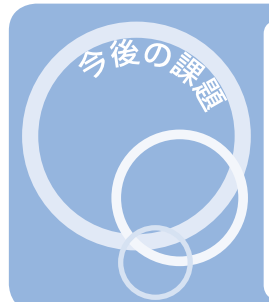
家族には職場を見てもらい、家事協力や保育園に通う意味を理解してもらおうこと、また職場の皆さんには「母」としての自分の一面を見ていただくことが「ようこそ豊通」参加の理由でした。子どもたちにとって「会社」は未知の場所。時々「ママの会社はたくさん人があるの？女の子は何人ぐらい？」と聞かれたりします。子どもたちはそれを実際に目で見て、本部紹介では楽しくお仕事を体感してもらい、役員の方々や社員と名刺交換をして、ランチを楽しみ、分からないなりに満喫した様子でした。

職場の皆様にも、子どもを抱えて限られた時間で効率的に仕事をしなくてはいけないことや家庭の都合で急に迷惑をかけることに対する不安など、多少なりともご理解いただけたと感じております。私自身も会社をより良く知ることができ、とても有意義な体験でした。

家族も会社を理解できるね



時代の流れもあって女性の活躍推進を行うようになり、特に2006年からワーク・ライフ・バランスや女性が働きやすい体制を整えるようになったのがきっかけです。ワーク・ライフ・バランスを実施するために何が必要かを意識することで、女性だけでなく男性も、良い仕事や良い生活設計について考えるようになりました。



- **制度は充実しているが、会社全体への浸透が不十分**
例えば有給休暇や特別休暇制度の場合、取得できる環境にある部署では多数が取得していますが、常に忙しい部署では取得できないケースが多く、不公平感が生まれています。休暇を取得するために残業するくらいなら取得しないと考える社員もいるため、人事としては、強制するのではなく、取得しやすい体制を整えていくことが解決への近道だと考えています。



『富士山の森づくり』植林ボランティア活動



当社は社会貢献活動の一環で、(財)オイスカが山梨県と協働で展開する『富士山の森づくり』活動に、2008年度より参加しております。2010年度は昨年に引き続き2回目となる「植林ボランティア」を実施いたしました。約100名の社員の皆さんやそのご家族の方々にご参加いただき、標高1,700メートルの場所で、合計1,100本の植樹を目標に、約2時間一生懸命作業をしました。参加された方からは「ボランティア活動を始めるきっかけとなり良かった」などのご意見をいただきました。当社はこれからも地域社会への貢献活動に積極的に取り組んで参ります。

子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組

勤務時間に加え、経済的な支援で育児中の社員が働きやすい環境を整えています

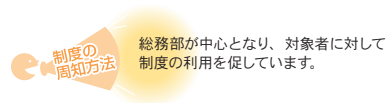
日本システム開発株式会社

- 業種** サービス業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 337名(男性295名、女性42名)
- 事業概要** 業務システム、EC、組込みソフト、ユビキタス関連の電子回路設計・開発、ソフトウェア開発に携わっています。
- URL** <http://www.nskint.co.jp/>



- 妊娠～小学校4年生始業まで、期間限定の育児短時間勤務制度を導入。
- 出産祝い金や保育料の補助など、育児に対する手当が充実。

主な制度、取組内容



●育児短時間勤務制度の利用が可能

子が小学校4年生始業まで、1日5時間を下限とした育児短時間勤務制度が利用できます(勤続3年以上で勤務態度が良好な社員のみ対象)。
※育児短時間勤務の主な勤務時間帯は10:00～16:00

●子の看護休暇の有給付与制度を導入

子1人につき1年間で5日間の有給休暇を付与しています(勤続3年以上で勤務態度が良好な社員のみ対象)。※希望者の取得率は100%です。

●出産祝い金、保育費の補助などで子育て中の社員を経済的に支援

出産祝い金として子1人につき10万円を支給。また、保育のための補助金として、1人につき勤続3年未満の社員には5千円、3年以上の社員には1万円を支給しています。

- 通常無給の育児休業に有給を1日付与。
- 有給休暇取得促進に向け、積極的な呼びかけを実施。
- 定時退社日(ノー残業デー)を設定。

実績

育児休業取得者：2007年度1名、2008年度1名、2009年度1名
有給休暇取得率：2009年36.4%(2008年からの計画付与中止により取得率が低下)



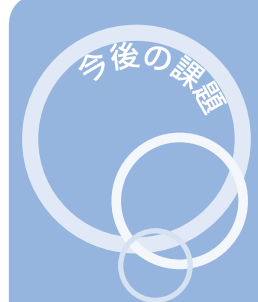
第1事業部
榎原 里里さん

2008年9月～2009年7月まで育児休業を取得し、現在は10:00～16:00の育児短時間勤務制度を利用しています。正直、結婚前は出産後の職場復帰をまったく考えていませんでしたが、妊娠中に他の女性社員の方が育児休業や育児短時間勤務を利用されるなど、制度利用の前例があったこともあり、取得しやすかったです。実際に制度を利用してみて実感したのは、仕事と家庭生活のどちらかに極端に偏りすぎることなく、バランスよく両立した生活を送ることで、充実した毎日が過ごせるということです。メリハリのある生活を実現できているのがうれしいですね。

充実した生活ができるわ



日々の業務においてメリハリをつけ、定時退社や有給休暇取得を増やすことによって、家族と過ごす時間が増え、生活に余裕が生まれます。その結果、業務に対して意欲的になり効率のいい仕事ができるようになるのではと考え、仕事と家庭生活の調和推進に積極的に取り組むことになりました。



●ワーク・ライフ・バランスに対する理解度の違い

勤続年数の長い社員(高齢層)は、若手社員(若年層)と比べ、ワーク・ライフ・バランス制度(ノー残業デー等)の理解度が低いなど、社員間でも制度利用に対する思いや考え方に温度差があります。今後は、制度説明や社内報を通じて全社員の意識改革を行い、企業としての方向性や法令遵守(コンプライアンス)をより浸透させていくことが必要だと感じています。

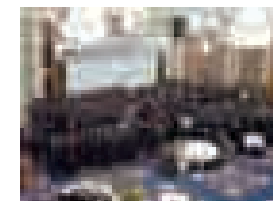
●全職員対象の在宅勤務制度

以前、在宅勤務制度を試験的に導入してみましたが、取得者とのコミュニケーションの取り方が非常に難しく、短時間で終了する結果となりました。制度の整備にあたっては、セキュリティなどの課題があり、規定だけでは整備しきれない部分があることを痛感しました。事業部内という限られた範囲で対応していくことはできるのですが…。



創業25周年を迎えました。

2010年9月4日に名古屋マリオットアソシアホテルで創業25周年記念式典・パーティーを開催しました。創業の精神「社員が働きたいと思う魅力あふれる会社を創ろう」をもとに、「5つのコンテンツ」を全社員で共有し、更なる発展をめざしています。



子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組

子育て中でも働きやすい職場環境づくりに向け、育児関連制度の充実を進めています

NOBA グループ
野場電工株式会社 ノックス電子株式会社

- 業種 製造業
- 所在地 豊田市
- 従業員 約 180 名(男性約 90 名、女性約 90 名)
- 事業概要 ノバグループは自動車部品製造の野場電工と電子機器開発・設計・製造のノックス電子で成り立っています。
- URL <http://www.noba.co.jp/>



- 子育てを応援する制度の充実。
- 働きやすい職場環境づくりに向けた取組を推進。

主な制度、取組内容

主に社内メールや掲示物にて周知。必要に応じて対象者に直接資料を配布しています。現在、メールを開覧できない社員のために、携帯電話でも受信可能なメールマガジンや、ウェブ上の掲示板などの周知方法を検討しています。

●充実の育児関連制度

育児短時間勤務は、子が小学校就学まで利用可能で、1日6時間勤務となります。また、子が小学校就学まで残業・深夜業が制限されたり、子1人につき年5日まで取得できる「子の看護休暇」や、事情により延長可能というフレキシブルな運用を行っている「配偶者の出産休暇」(原則1日のみ)、1回30分で1日2回まで利用できる「育児時間」(1歳未満の子を持つ社員が対象)など、子育て中の社員を制度の充実で応援しています。

- 10:30 ~ 15:25 をコアタイムとしたフレックスタイム制度を導入(開発・技術部門のみ適用)。
- 定年や結婚・出産による退職者の再雇用実績あり。退職者からの応募があれば優先的に再雇用を検討。
- 休業者復帰支援として、復帰予定時期1か月程前より復帰に向けた面談を実施。

実績

有給休暇取得率：約 70% (管理職除く)、約 60% (管理職含む)
 育児休業取得者：2007 年度 1 名、2009 年度 2 名
 ※育児休業復帰後の短時間勤務利用者はほぼ 100%

社員の声 VOICE

野場電工株式会社 総務部 調達 G
倉知 千尋さん

2007年5月～2008年6月まで育児休業を取得し、その後(現在も)、育児短時間勤務を利用しています。初めての育児でとまどうことだらけでしたが、1歳になるまではしっかりと育児に専念することができ、子どもとともに自分も成長できた育児休業期間でした。欲を言えば、あと半年くらいほしかったかも…というのが正直な気持ちですね。今は育児短時間勤務で1時間早く帰宅できるので、家事にもゆとりができて助かっています。仕事面で言えば、出社時間の相談に応じてもらったり、子どもの看護休暇等、会社の細やかな配慮や心遣いがあり、今こうして働くことができているのだと感じています。育児をしながら働いて感じたことや改善してほしい要望などを、これからも少しずつ反映してもらえたら嬉しいですね。

ゆとりのある生活ができるね



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

社員の出産を機に、助成金等についていろいろと調べ始めたのが取り組みきっかけとなりました。

今後の課題

- 部署による制度利用の格差
管理部門の仕事量が多く、著しく休暇等の制度利用率が低いことが現在の課題です。職務の専門性が高いため、業務分担を行うのが難しいものの、何とか行えないかを検討するとともに、実労働時間の削減に努めています。
- 男性社員の育児休業取得
業務的には実現可能だと思われそうですが、収入面での補償は難しく、実際に取得するかどうかは社員の意識次第です。今後は、男性社員の意識改革に努めたいと考えています。

自社 PR コーナー

NOBA ノックス電子株式会社

自動車分野をベースに、電子制御技術を得意とする会社です。
 HV(ハイブリッド)・EV(電気自動車)・FC(燃料電池)・車載通信(CAN、テレマティクス)等で培った技術で、更なるステージ(スマートグリッド等)への展開に取り組んでいます。

「マザーズ活動」など、さまざまな自主提案が、働く側の視点の取組を後押ししています

ブラザー工業株式会社

- 業種** 製造業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 3,582名(男性2,912名、女性670名) (2010年3月31日時点)
- 事業概要** プリンティング機器、家庭用ミシン、工業用ミシン・産業機器など幅広い分野で製品やサービスを提供しています。
- URL** <http://www.brother.co.jp/>



- ワーキングマザーのための交流の場として、社員が自主活動のグループを結成。
- 育児・介護を支援する諸制度が充実。

イントラネット上に人事部の情報発信サイト「人事便利帖」を公開しています。また、女性社員に対しては、健診結果とあわせて、働く女性が安心して、妊娠出産できるような案内を同封。さらに、イントラ内の「パパも子育て」コーナーで、男性の「育児休職」経験者を紹介し、制度の周知に努めています。

主な制度、取組内容

●法定を上回る内容でサポートする育児短時間勤務制度

子が小学校4年生始期まで取得可能で、所定労働時間を5時間50分としました（勤続6か月以上の希望者で、短時間勤務後、通常勤務する者に限る）。また、フレックスタイム制度との併用で、柔軟な運用を可能としています。

●社員のニーズを反映した「育児休職制度」

2010年9月1日に「育児休職」期間を、1歳6か月もしくは1歳を超えた最初の3月31日の翌月末までに改定。保育園も行き始めの頃は子どもも親も不安なので、慣れるまでの期間として1か月の延長を可能にしました。

●家族の介護・子のための「看護休職制度」を導入

1年間につき、それぞれ10日間を限度として、1日単位で取得が可能。事前の申請が必要となります。

●働くママたちの情報交換の場「Brother Mothers' (マザーズ活動)」

仕事と育児を両立するための情報や体験談を発信する「Mothers' ブログ」、毎月開催する「持ち込みランチによるオフ会」などを通じて、交流や意見交換を行っているほか、子育て層を対象にした商品開発の調査などにも協力しています。

●要介護者を有する社員は、1事例につき「介護休職」と合わせて通算6年間、所定労働時間を5時間50分に設定できる介護短時間勤務制度を導入。

●時間マネジメントの重要性を考える機会を設けるため、社員の研修セミナー参加を推進。

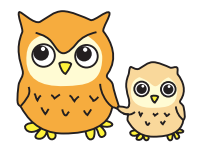
実績

「育児休職」取得者：2003年度11名、2004年度13名（うち男性1名）、2005年度18名（うち男性1名）、2006年度17名（うち男性2名）、2007年度27名（うち男性3名）、2008年度22名（うち男性2名）、2009年度37名（うち男性2名）
 「育児休職」からの復帰率：2003年以来、2005年度（88.9%）を除き100%
 有給休暇取得率：2008年度75.5%（全社平均）、2009年度78.0%（全社平均）

社員の声
VOICE
ブラザーインターナショナル
ロジスティクス部 企画グループ
横井 寿浩さん

2008年6月27日（子どもの満1歳の誕生日）～2009年3月31日までの約9か月間、「育児休職」を取得しました。さらに、上司や周囲の理解もあり、「育児休職」の練習期間として6月初旬には有給休暇を取得しました。取得してよかったのは、子どもと触れ合う時間ができたこと、母親が受ける育児ストレスを知り妻の気持ちを理解することができたことですね。また、休職中は、近所の保育園の子育てイベントに毎日参加するなどの日課を作り、規則正しい生活習慣を送ることを心がけていました。休職に入って最初の頃は仕事のことが気になりましたが、その後は特に不安もなかったですよ。仕事に復帰して1か月くらいは、長時間パソコンに向かう業務などをしていると疲れやすかったです。ただ、復帰後も子どもの保育園のお迎えをしていたので、「迎えに行かなければ」と考えることで時間に対してシビアになり、勤務時間内で効率よく仕事をするように意識が変わりました。

メリハリのある生活ができるね



ワーク・ライフ・バランス
に取り組むきっかけ

Mothers' 活動を立ち上げたのは、社内に点在するワーキングマザーに「これまでの両立ノウハウを共有できないか」とアプローチしたのがきっかけです。活動の目的としては、①子育てや仕事などの情報共有をみんなで行うこと、②ワーク・ライフ・バランスのヒント、横のつながり、働き続けることを切り口に広く展開していくことでした。

今後の課題

- 社員の自主性に任せた取組になっていること
現在は、社風をベースに社員の自主性に任せて取組を展開しています。今後は、ワーキングマザー支援のみならず、全員を対象にしたワーク・ライフ・バランス施策を提案していきます。
- 社内イントラネット上での公式サイト展開
制度を利用しやすい社風ですが、まだ浸透していない制度や取組もあると感じています。働き続けやすい制度づくりを目指して、全社員に対してオープンにすることを検討しています。





育児とバランスをとりながら、仕事のウエイトを高くしていけるよう環境を整えています


吉田工機株式会社

- 業種** 建設業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 65名 (男性54名、女性11名)
- 事業概要** 下水・河川水門設備、除塵設備、橋梁水処理設備、ポンプ設備、クレーン自動定量分水装置、ゲートポンプ
- URL** <http://www.yoshidakouki.co.jp/>



- ワーク・ライフ・バランスへの理解・浸透を徹底。
- 出産・子育て支援に重きを置いた制度の整備・推進。
- 従業員の悩みや相談には、柔軟に対応。

社員の声 VOICE



総務部
Y. Yさん

これまでに、職場の周りの方に協力していただき、産前産後休暇・育児休業を3回ずつとりました。夫婦で同じ職場で働いているため、育児休業中の職場の情報は、主人から聞けるので安心でした。子どもが一番かわいい時期と一緒に過ごせるのがよかったです。

| 産前産後休暇: | 育児休業: |
|-------------------|--------------------|
| 2004年 9/1 ~ 10/16 | 2004年 10/27 ~ 8/30 |
| 2006年 9/5 ~ 10/30 | 2006年 10/31 ~ 9/3 |
| 2009年 2/3 ~ 3/30 | 2009年 3/31 ~ 2/1 |

みんな協力してくれてんだね



主な制度、取組内容

相談があったときには個別に対応しています。

●家族参加型レクリエーションの導入

子どもを含めた家族での参加型のレクリエーションを実施しています。今年はバーベキュー、過去にはソフトバレーやフットサルを行いました。家族で参加することで、子どもたちに家とは違う父親の一面を見せることができたり、従業員同士でも仕事の時とは違う普段の顔を見ることができたりします。また、家族単位でのコミュニケーションをとるきっかけにもなり、お互いへの理解が深まっています。

●ノー残業デーの推進 (5 ~ 10月)

業種柄年度末が繁忙期のため、年度初めはメリハリをつけるという意味で毎週水曜日をノー残業デーにしています。部門長が年間計画を作成し、進捗状況を報告することで、残業が全くない月もついています。

●子育てを応援！優先的有給休暇の取得

入学式、卒業式、参観日など、子どものための事情による休暇は、優先的に取得できるようにしています。中途入社で有給がまだ付与されていない従業員の場合は、子どもに係る休みの場合、今後付与される有給休暇の前倒し取得が可能です。

●調整休日

子どもと過ごすように、夏休み開始後の週末と翌週末、またはゴールデンウィークの前後、それぞれどちらかの選択で休暇を取得できます。

●育児短時間勤務…1日6時間 (9:00 ~ 16:00) の勤務、残業の免除。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

2004年に、当時出産を間近に控えた従業員が、出産後も働きたいと申し出てくれて、今後の働き方について相談を受けたことがきっかけとなり、子育てをしながら働き続けられる環境を整えるようになりました。

ワーク・ライフ・バランスの真の意味の理解促進

生活の中で何を優先するのは、ライフスタイルによりますが、各々のライフスタイルは固定ではなく日々変化しています。仕事と家庭を「0か100」ではなく、「30と70」、「60と40」など、ウエイトを考えながら両立する従業員を支援しています。出産、子育ては大きな意義のある仕事ですが、通過点にすぎません。女性は、女性ならではの働きもあり、会社にとっても大きな戦力ですので、育児とのバランスをとりながら仕事のウエイトを高くしていけるような環境を整えています。

“豊かな環境をデザインする”

私たちは「子育て支援活動」を通じて、人と自然が共生する安心で安全なゆとりある暮らしの為に、地球環境を保全し創造していく事が重要であると自覚しています。

吉田工機株式会社

実績

育児休業取得者 :2004年度 1名、2006年度 1名、2009年度 2名
※ 1名の方が 2004年度・2006年度・2009年度の3回取得

子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組



復帰後も安心して働ける職場環境にするため、託児所の設置等で積極的に子育てを支援

医療法人六輪会 六輪病院

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 稲沢市
- 従業員** 140名 (男性37名、女性103名)
- 事業概要** 急性期及び亜急性期病院として、一般病棟55床、療養病棟48床を有する地域密着型病院です。
- URL** <http://rokuwa.or.jp/>



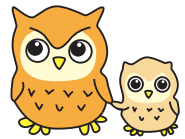
- 託児所を設置することで育児休暇取得後に復帰しやすい環境を整備。
- 年次有給休暇が取得しやすい、仕事と家庭の両立が可能な職場風土・環境を確立。



看護師・副主任
岩嶋 友紀さん

産前・産後休暇と育児休業（2008年2月14日～8月末／子が5か月から復帰）を取得しました。
 院内の保育所は入所しやすく、休憩時間に子どもの顔を見に行くこともでき、働きながらの育児ができることがとても良いと思っています。
 また、子育て経験者が多いこともあり、子どもが体調を崩したときなど、急なシフト変更も受け入れてもらえるし、子育ての先輩という立場から後輩へのアドバイスやサポートをしていただけるので、とても子育てのしやすい環境だと思います。

安心して育児ができるね



主な制度、取組内容

週1回、各所属上長を集めて会議を行い、制度や取組について報告。その際に議事録を起こし、社内各部署にメールで通達しています。

●職員が安心して働ける環境づくりに向け、院内託児所を設置

院内に3歳まで利用可能な託児所(外部委託)を設置することで、職員が安心して働ける職場づくりを推進。仕事以外の用事でも、正当な理由があれば休日利用もできます。また、管理栄養士による食物アレルギーの対応ができるだけでなく、急な病気にも病院ならではの対応ができるため、女性職員に人気です。

- 看護師同士で申し送りをするための時間として30分間の共有時間を設けることで、時間外労働をしなくても済む環境づくりを推進。
- 育児・介護休業の取得しやすい職場環境を実現し、取得率100%を達成。
- 配偶者の出産の際に2日間の有給休暇取得が可能な配偶者出産休暇制度を導入。
- 子の看護のために休暇を取得しやすい環境づくりを推進。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけ

看護師は人材の確保や定着が大きな課題です。特に女性職員は出産・育児による退職を余儀なくされる場合があるので、出産・育児による退職の減少を軽減させるために託児所の設置等を実施しました。

今後の課題

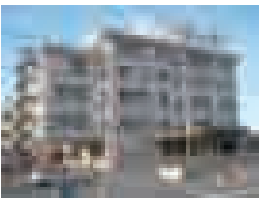
●男性職員の各種制度利用の促進

女性職員のワーク・ライフ・バランスに関する制度利用は積極的ですが、男性職員はまだ利用率が低くなっています。現在、男性の育児参加促進のため、「男性職員育児・子育て計画書」の活用により、男性職員の父親としての意識の醸成を図るための独自の取組を実施していますが、今後ますます意識の向上を図っていきたく考えています。

自社PRコーナー

"わ"をもって地域の人々に親しまれ 信頼される病院

- 地域医療の担い手として良質な医療・介護サービスを提供し、社会に貢献します。
- 人の"わ"を大切にします。
- 健全な病院運営を継続します。



| 実績 | 2009年度 愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰 |
|---------|-------------------------------------|
| 育児休業取得者 | 2007年度3名、2008年度2名、2009年度6名 |
| 介護休業取得者 | 2008年度1名(男性) |
| 有給休暇取得率 | 2007年度46.4%、2008年度52.3%、2009年度56.1% |
| 配偶者出産休暇 | 2010年度、課長職が取得(育児休業も併せて取得) |

子育て・介護支援の取組

子育て・介護支援の取組



積立有給休暇の利用により、収入面での不安を解消し、パパの育児参加を応援しています

河村電器産業株式会社

業種 製造業
所在地 瀬戸市
従業員 1,581名（男性1,293名、女性288名）
事業概要 産業用・民生用電気機器製造販売
URL <http://www.kawamura.co.jp/>



- 社員だけでなく、次世代（子ども）にも配慮した制度づくり。
- 男性も育児参加できる仕組みづくり。
- 社員の声を反映した制度改定。



社内のイントラネットの全社掲示板、現場の社員には朝礼で周知。

主な制度、取組内容

●失効した年次有給休暇の積立制度

失効した年次有給休暇を最大60日積立可能で、育児休業には最大20日、また本人の病欠、家族の介護、子の看護等にも利用可能になっています。

●パパ・ママ応援！育児休業制度（※）

ママを応援：育児休業期間は子が1歳になった翌期4末日まで延長しました。
 パパを応援：積立有給休暇から最高20日を利用することができます。育児休業を取ることで生じる、収入面での不安を軽減しました。（※）性別に関係なく制度利用可。

●職場見学会「小さな訪問者」

小学校の夏休みに有給休暇を使って、子どもと一緒に会社を訪問。自分の仕事を紹介したり、社員食堂と一緒に食事をとったりしています。結果として会社（職場）と家庭の距離が近づきました。

●地域貢献活動、サッカー指導員派遣

元プロサッカー選手と社会人チーム経験者を社員として迎え入れ、週に3日、午後3時から地元小学校のサッカー指導を行っています。また、中学生のサッカークラブとして「カワムラFC」を立ち上げました。

- 介護休業制度…通算186日利用可能です（分割取得も可能）。
- 育児・介護短時間勤務制度…上司との話し合いにより就業時間を決めます（5時間以上）。

実績

受賞歴：2004年度ファミリー・フレンドリー愛知県労働局長賞
 2005年度ファミリー・フレンドリー企業認証
 2007年度次世代育成行動計画認証（くるみんマーク取得）
 育児休業取得者：2008年度5名、2009年度8名、2010年度11名

社員の声

VOICE



研究開発部
三輪 修さん

積立有給休暇を使い育児休業を2回取得しました。お互いの実家が遠く、両親ともまだ働いている状態なので、帰郷して産むという選択肢はありませんでした。何か休みを取る方法がないかと上司に相談してみたところ、ちょうど積立有給休暇の制度ができたところで、利用をすすめられました。

1回目の時は、子どもとたくさん一緒に遊んだり、過去に一人暮らしをした経験を活かし、自分が家事をしたり、妻を喜ばせることができ、とても嬉しかったです。2回目の時は親が1週間休みを取り、私が2週間休みを取りました。現在子どもが3人いますが、もし機会があれば是非また取得したいと思っています。

男性が育児休業を取得したのは当社では私が最初だったので、後に続いて取得する社員が出たことをとても嬉しく思っています。

奥さんにも喜ばれたんだね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

1993年に社員から育児休業取得の要望がありました。まだ規定がありませんでしたので、それをきっかけに制度の整備に取り組みました。

今後の課題

●介護休業制度利用についての意識改革

取得実績はごくわずかという現状です。育児関係の制度が整いつつあるので、今後は介護関係の制度に力を入れていきたいと考えています。「いつまで、どの程度」と言えない介護に対し、制度改定、社員への啓蒙活動を進めていきます。



河村電器産業株式会社

「人づくり」と「場づくり」
 人を育て、力を活かす職場づくりを考えます



▲90周年記念事業に集う社員と家族

専業主婦家庭が多数を占める男性職員に、 10日間の特別休暇を与えて育児参加を推進

尾西信用金庫

- 業種 金融・保険業
- 所在地 一宮市
- 従業員 413名(男性201名、女性212名)
- 事業概要 "地域社会の発展に貢献する"ことを経営理念とした地元密着型の信用金庫です。
- URL <http://www.bi-shin.co.jp/>



- 社内報での事例紹介などを通じて、男性職員の育児休業取得を積極的に推進。
- 1時間単位で年次有給休暇が取得できるため、所用など短時間で済む事に有効活用。

主な制度、取組内容



主に紙ベースの回覧で周知を徹底しています。

●男性職員のために育児の特別休暇制度を導入

生後8週間以内の子を持つ職員は、10日間以内の特別休暇が取得可能に。専業主婦の家庭が多い尾西信用金庫ならではの制度として、従来の法制では取得しづらかった専業主婦の夫の育児休業を可能にする制度を導入しました。

●「はぐみんデー」を含む月4日のノー残業デーを設定

毎月19日に加え、3日間の計4日間をノー残業デーに設定。職員それぞれが働き方や時間管理の方法を考える日にしており、同時に労働時間の削減も兼ねています。

●子が1歳6か月に達する年の年度末まで延長できる育児休業制度

待機児童が多くて希望の保育所になかなか入所できない場合などには、最長1歳6か月の年度末までの育児休業の期間延長を認めています。

●全職員が交替で土・日を除く5日間の連続休暇を取得可能。

●子が小学校就学前まで、30分単位で2時間まで短縮可能な育児短時間勤務を採用。

●第1子は年5日、第2子以上は年10日の看護休暇を取得可能。

実績

育児休業取得者：2006年度5名、2007年度7名、2008年度10名、2009年度15名

育児短時間勤務取得者：2006年度2名、2007年度2名、

2008年度3名、2009年度5名、2010年度8名



丸野 咲子さん

約1年2か月間の育児休業でしたが、子どものかわいい時期と一緒に過ごせ、一個人ではなく子どもの“ママ”として生活できる特別な時間が持てたので、いい制度だなと思いました。

現在は、育児短時間勤務を利用しています。16時に退社することができ、子どもと一緒に過ごせる時間がきちんと確保できるのでありがたいですね。育児をしながらでも安心して働ける職場環境だから、今後もバリバリと仕事を続けていこうと思っています。

大切な時間が
過ごせるね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

金融業の場合、コンプライアンス（法令遵守）は基本中の基本です。加えて、男女の採用・給与・学歴等の差をなくした新人事制度（職能資格制度）の導入によって、女性職員が増加したことも大きな要因のひとつです。職員全体の50%強を占める女性職員が、結婚や出産で辞めることのないように対策を講ずる必要性が生じたことが取り組むきっかけとなりました。



●全社的な意識改革およびワーク・ライフ・バランスに対する意識の統一

役職が上の者から、率先して制度を取得する環境をつくり、一般の職員が制度を取得しやすい環境になるよう努めています。

●役職者の短時間勤務

役職者という立場上、短時間労働はなかなか取得しにくいのが現状です。そこで、短時間労働を希望する場合は一度役職を外し、終了後に再び役職に戻すという制度も検討しています。

自社PR コーナー

男性の育児参加応援企業宣言

当庫は、次世代育成支援対策推進法に基づき「一般事業主行動計画」を策定しました。子育てを行う職員の「仕事と家庭の両立」を支援するために、職員の生活充実とともに仕事への意欲向上を図る働きやすい環境や様々な労働条件の整備を進めてきましたが、2007年6月に厚生労働省所管の財団法人21世紀職業財団愛知事務所長から「男性の育児参加促進事業実施事業主」の指定を受けました。この指定は、全国で200社、愛知県内では当金庫を含めて7社が実施事業主として指定を受けました。今後も、男性職員も育児に参加できる「ワークライフバランス企業」を目指し、積極的に取り組んでまいります。



尾西信用金庫

ファミリー・フレンドリー企業
表彰
受賞

育児関連の制度を充実させ、「育児支援休暇」などで男性の育児参加を推進しています

株式会社マキタ

- 業種** 製造業
- 所在地** 安城市
- 従業員** 2,891名(男性2,320名、女性571名)
- 事業概要** 人の暮らしと住まい作りに役立つ工具の国際的総合サプライヤーとしての地位確立を目指しています。
- URL** <http://www.makita.co.jp/>



- 育児休業制度は20年前から、育児短時間勤務制度は15年前より導入済。
- 年次有給休暇や特別休暇取得による、男性従業員の育児参加を積極的に推進。

主な制度、取組内容



書面やWEB上の掲示板で通達を行っています。

●子育て期の男性従業員を休暇でサポート

配偶者の出産時に2日間の有給休暇を付与する「配偶者出産時休暇」の他、子育てを行う男性従業員には「育児支援休暇」の取得を呼びかけています。年間取得日数最低1日を目標に、男性の育児参加を積極的に推進しています。

●取得推奨日を設定し、年次有給休暇の取得を促進

年次有給休暇の取得率を向上させるため(特に営業部門)、取得推奨日の設定とその取得に向けた周知活動を行い、有給休暇取得率10%UPの目標達成を図るとともに、仕事に対するモチベーションを向上させています。

●子の就学前まで利用できる育児短時間勤務制度を整備

1995年に導入された制度を拡大し、小学校入学直前の3月末日まで、始業時間の繰下げまたは終業時間の繰上げ(上限2時間)により育児時間を確保できるようにしています。

- 海外などの取引先にも対応できるよう、時差勤務を実施。
- 業務効率化を図るため、各営業所の所長研修を実施。
- ボランティアなど、一定の要件を満たすことで最長30日間の取得が可能な「多目的休暇」を整備。
- 20年前より実施していた育児休業制度を、5年前に子が満1歳6か月または満1歳直後の3月末まで取得できるよう改定。
- 長期休業中に、希望者のみが利用できる社内通信教育システム(NDS)を導入。

実績

育児休業制度利用者：2005年度35名、2006年度32名、2007年度27名、2008年度25名
子の看護休暇取得者：2005年度32名(男性2名、女性30名)、2006年度39名(男性3名、女性36名)、
2007年度36名(男性3名、女性33名)、2008年度40名(男性2名、女性38名)
育児短時間勤務利用者：2005年度36名、2006年度40名、2007年度46名、2008年度49名

社員の声

VOICE



人事課人事課
小池 香織さん

過去3回育児休業を取得しました。現在は育児短時間勤務を利用し、始業時間と終業時間をそれぞれ30分短縮しています。初回の育児休業取得時に比べ、会社の制度も充実し、取得環境も随分良くなりました。上司の理解やフォローが大きく、3人目の出産の際にも復職を前提に育児休業が取得できたので安心でした。仕事に穴を開けてしまうのは申し訳ないですが、周りの人からフォローしていただけるので働きやすいですよ。最近は行政のバックアップにより、小学校が終わってから子どもを預けられる環境も整い始めているので、働く親としてはうれしいですね。制度があるだけでは意味がなく、取得しやすい環境こそが大切なんだとつくづく感じている今日この頃です。

みんながフォローしてくれただけだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

労働組合電機連合の活動を受けて、当初はワーク・ライフ・バランスとしてではなく、社員の福利厚生の一環として休業・休暇制度を整備したのがきっかけでした。

今後の課題

●育児による退職者の再雇用

配偶者の海外転勤等により退職せざるを得ない状況になった場合には、帰国後、復職を希望すれば再雇用できるようにしたいと考えています(現在、パートとしての雇用は実施済)。

●管理職の意識改革

制度を上手に取り入れて、浸透させていくためには、トップを含む管理職の意識改革が必要だと感じています。

自社PR コーナー

人の暮らしと
住まい作りに役立つ
工具の国際的総合サプライヤー



子育て支援に力を注ぎ、キャリアを持つ男性・女性職員の育児を積極的にサポートしています

医療法人名南会

- 業種** 医療・福祉
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 520名(男性125名、女性395名)
- 事業概要** 民医連(全日本民主医療機関連合会)に加盟し、民医連綱領のもとに医療活動を展開しています。
- URL** <http://www.meinan.or.jp/>



- 法人内に設置された保育所では、学童保育も実施。
- 配偶者出産特別休暇(有給)は3日間付与。
- 産前産後支援金として月額2,500円を支給。

主な制度、取組内容



事務局が窓口となり制度を運用していますが、周知に関してはもっぱら院内電子掲示板による伝達方法を取っています。

●男性職員の育児参加を特別休暇や手当てサポート

主に男性職員を対象とした配偶者出産特別休暇(有給)を3日間付与しています。また、産前産後支援金として月額2,500円を支給し、経済的な援助も行っています。

●法人内保育所を設置し、働くママを積極的に支援

法人内に設置された保育所では病時保育はもちろん、学童保育も受け入れています。現在は21:30までの利用となっています。

- 育児休業取得後の「職場復帰支援策」として最大2時間の短時間勤務制度を用意。
- 年間休日数を109日から120日に増加(他に有給休暇あり)。
- 他「健康いきいきキャンペーン」で職員の健康づくりを応援(ウォーキングやストレッチなど健康づくりを自己申告)

実績

産休取得者：2007年度7名、2008年度12名、2009年度14名、2010年度6名(8月13日現在)
 育児休業取得者：2008年度6名、2009年度14名、2010年度3名(8月13日現在)
 短時間勤務取得者：2010年度4名(8月13日現在)

職員の声

VOICE



名南ふれあい病院
診療情報室 室長
神納 哲司さん

第1子の時(2003年)に3週間、第3子の時(2009年8月～9月)に2か月間、育児休業を取得しました。初めて育児休業を取得する時は前例がなく、部署からすぐに賛成を得られませんでした。お願いして取得することができました。

当時は半ば強引だったかもしれませんが、男性の育休PRのおかげで、第3子の時はすんなりと取得できました。でも、どちらも周囲の協力あってのことだったと思います。

育児休業で、育児に対する視野が広がったのは、医療に従事する者として、とても良かったと思います。また、妻と家事・育児の大変さや喜びを共有したり、子どもと同じ時間を過ごしたりすることで、家族の大切さを実感できたのは何よりもうれしかったです。

視野が
広がるよ



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

職員一人ひとりのスキルを高い状態で維持していくには、出産や育児休業後の職場復帰を推進し、働きやすい職場環境の構築が必要だと感じたからです。また、新たな人材確保の際に、当法人のアピールポイントになることも考えました。

今後の課題

●産休・育児休業による職員欠員時の人材確保

産前・産後休暇や育児休業によって欠員が出た場合の人材確保が課題となっています。そのためには、労働条件を整備して、優秀な人材を集まりやすくするとともに、研修や教育などを充実させ、職員個々のスキルを強化・向上させることが重要だと考えています。

自社PRコーナー



「誰でも気軽にかかれて、きちんと診てもらえる自分たちの病院を自分たちの手でつくらう。」という地域の運動の中から、一人ひとりの募金とみんなの意見をあつめてつくられました。以来40年以上にわたって、患者さんの立場にたった医療活動、地域に根ざした医療活動を積極的に展開してきています。



育児休業を一部有給化し、男性が育児に参加するきっかけをつくっています

株式会社メニコン

- 業種** 製造業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 940名(男性628名、女性312名)
- 事業概要** コンタクトレンズ・ケア用品事業 他
- URL** <http://www.menicon.co.jp/>



- 育児休業制度などにより、男性の育児参加を促進。
- 男女平等に利用できる制度の優先的な整備。
- 従業員に「安心感」を与える取組づくり。
- マニュアル・Q&A集等で制度を常に社員が見られる環境づくり。

主な制度、取組内容



社内インフラに各制度の申請用紙を添付し、手続マニュアル・Q&A集等で常に社員の目に触れる環境をつくっています。

●男性の育児参加を促進するため、育児休業の一部有給化を実施

男性の育児支援策として、年次有給休暇とは別に5日間まで「特別有給休暇」にて育児休業を取得できる制度を設けました(期間中1回のみ/男性・女性ともに可能)。

●看護・介護休暇制度の有給化

看護休暇は年6日、介護休暇は年5日(対象家族が2名の場合はそれぞれ10日)、特別有給休暇を付与します。申請時に証明書(病院の領収書でも可)提出を必須としています(証明書提出がない場合は無給扱いとなります)。

●永年勤続休暇制度

勤続年数10年・20年・30年・40年にて特別休暇(有給)と報奨金を支給しています。
※10年勤続…5日間、20年勤続…10日間、30年勤続…15日間、40年勤続…20日間

- 「メモリアル休暇制度」…年1回、年次有給休暇を使用して記念日を決め取得が可能。
- 育児短時間勤務制度…小学校就学前までに拡大(3歳まで2時間、小学校就学まで1時間の短縮)。

実績

育児休業取得者：2008年度4名、2009年度5名、2010年度9月末現在で5名
介護休業取得者：2005年度1名
介護休暇取得者：2010年度9月末現在まで2名(男性社員)
※尚、介護休暇制度は2010年6月30日に制定。
有給休暇取得率：全体で45%程度

社員の声

VOICE



学術研修普及部
井上 いづみさん

育児休業は本来1歳までですが、保育園に入園できなかったため、復帰を4か月延長してもらい、とても助かりました。

現在、1日2時間短縮の育児短時間勤務制度を利用中です。限られた時間内で業務を行うため集中力が上がり、また、同僚に迷惑をかけないよう、期日より早めに進めていくことで、仕事への取組方として自分自身にプラスになっていると思います。このように働けるのも上司や同僚など周りの理解があつてのことです。それを忘れてはいけないと思っています。

1歳の子どもの持つママにとって、30分でも1時間でも早く帰れることは、「息子と早く会える!」、「夜ごはんの準備ができる」、「明日の食事の下ごしらえができる」、「洗濯ができる」など、いろいろ助かる面があり、良い制度だと思っています。

生活に余裕ができるね



ワークライフ バランス に取り組むきっかけ

女性の育児休業取得者が増え始めるとともに、育児・介護休業法が改正されたため、社内規程全体の見直しを行うこととなりました。

今後の課題

●全員が有給休暇を取得しやすい環境づくり

部署により有給休暇を取得しにくいという声があがっています。有給休暇の計画的付与(連続休暇取得)を実現して、社員全員が有給休暇を取得しやすい環境を構築していきます。

自社PRコーナー



「人にも動物にも環境にも優しい地球企業でありたい」

コンタクトレンズをつくる過程は、新しい発見や、発想の連続です。そんな、私たちが開発した技術や英知が地球のすべてに恩返しできることを夢見て、新たにエコロジーを視野に入れた活動へ総力を挙げて挑戦し続けていきます。



家庭環境に合わせて勤務形態をカスタマイズ そのためにも全従業員の協力が必要と考えています

株式会社大岡屋

- 業種** 卸売・小売業
- 所在地** 岡崎市
- 従業員** 42名(男性36名、女性6名)
- 事業概要** 卸売事業、CVS事業、外食事業、情報サービス事業
- URL** <http://www.oookaya.com/>



- ワーク・ライフ・バランスへ取り組みには、全従業員の協力が必要であると認識。
- 課題は従業員に押し付けではなく、全員での解決のため質問として提起。
- 会社方針カードを全従業員へ配布し、意思の統一を推進。
- 新規採用では、「店舗」ではなく「事業部」での採用によって配置転換を想定。

主な制度、取組内容

●積極的な資格・研修の推進

「何かを覚える」というセミナーだけではなく、「脳力のアップ」を目的とした「アクティブ・ブレイン・セミナー」の受講を推進しています(受講料会社負担)。プロセスをトレーニングするため、応用力を身に付けることができます。

このセミナーを取り入れてから、店舗を越えてのコミュニケーションを持つようになり、半年に1度の配置転換をスムーズに行うことができたり、作業の改善も自主的に考えるようになりました。また、店長のスキルアップとして業務に直接関係のない知識の勉強会への参加も行っています。防犯・自動車保険・生命保険など仕事以外に家庭でも必要な知識を身に付けることにより、従業員からの相談も受けられるようになり、信頼される店長となり職場環境の向上へとつながっています。

●家庭環境の変化にも柔軟に対応「職場転換制度」

子育て中の方は家庭環境の変化にも柔軟に対応できるよう、随時配置転換や勤務時間の変更などを受け入れています。子育て中には、昼は子どもと過ごし、夜に働きたいという方もいるため、該当者とは相談をして対応しています。もし状況が変わった場合でも柔軟に対応するようにしています。

子育て中以外の方も希望すれば、一定基準の審査を受け、承認後に違う職場に転換することもできます。

●情報の共有「見える化」

全従業員にパソコンを支給し、全員にIDを発行しています(店舗は1店舗に1台)。イントラネットを利用して情報公開を行っているため、情報を確認したかどうかをログインの状況により管理することができます。

制度の周知方法
月1回の会議にて周知します。
イントラネットでも確認。

実績

有給休暇取得率：本社勤務約 60%、店舗勤務約 10%

社員の声

VOICE



CVS事業部
久志本 美子さん

2010年5月17日～7月15日まで育児休業を取得しました。産後、子どもの病院通いがあったり、夜泣きがひどかったりと大変でした。そんなときに、ゆっくり育児が取得できてとても助かりましたね。仕事面では、周りの社員仲間が協力してくれるので、育児をしながらでも安心して働くことができています。子どもの予防接種などの急な休みにも対応してもらえるので、周りのみんなに本当に感謝しています。

みんなが協力
してくれたんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

2002年にフランチャイズによるコンビニエンスストア経営や外食事業に参入した際、アルバイトをはじめとし、女性の労働力が中心になると考え、子育て支援を行うことの大切さを考え、取組を始めました。

今後の課題

●全ての従業員が相談しやすい環境づくり

従業員が制度利用する状況になったら声をかけていますが、まだまだ遠慮がちのため、対象者本人から積極的に相談してくれるような環境づくりを強化したいと思います。

●有給休暇取得の促進

本社勤務の方は取得率60%と高いものの、店舗勤務の方は取得率10%と伸び悩んでいます。店舗の場合は人と接する仕事のため、休みを取るよりも仕事をしている方が楽しいとの意見も多いようです。試験的に「誕生日休暇」などの導入を検討しています。

自社
PR
コーナー



『社会と響きあい、人々の快適な生活を創造する』

協調性のある職場づくりを徹底 スタッフが運営を支えています

かとう整形外科

業種 医療・福祉
所在地 岡崎市
従業員 41名(男性11名、女性30名)
事業概要 整形外科 / リウマチ科 / リハビリテーション科
URL <http://www.kato-seikei.or.jp/>



- 面接時に協調性のある方を採用。
- スタッフの立場になって取組を実施。
- 常に気配りをし、問題は先送りせず即解決。
- スタッフとの信頼関係が築かれているため、現場の運営はすべてスタッフ任せ。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
月に1回あるカンファレンス(会議)にて周知しています。

●ワーク・ライフ・バランスの運営を円滑にする協調性のある職場づくり

最も重要視しているのが職場の人間関係。面接の際には、能力はもちろんのこと、協調性のある方を採用しています。これを徹底することにより、スタッフ同士が信頼し助け合うようになり、結果的に効率化が図られ、スムーズな運営につながっています。

●従業員再雇用制度

退職された方の再就職を歓迎しています。復職の際はパートからスタート。一定条件をクリアすれば、正社員昇格もあります。現在は、退職者ができる見込みになったときは、既存のスタッフが率先して以前の仲間に声をかけてくれてます。

●有給休暇取得率を向上させる取組

リーダーが率先して利用することで、有給休暇を取得しやすい環境にしています。また、体調が悪い方がいた場合は積極的に声をかけ、休むように促しています。

●スキルアップのための資格取得推進

年間1万円までの研修費を補助しています。費用は事後清算とし、実費で支給しています。

実績

有給休暇取得率：約80% (レントゲン技師と医師は除く)

職員の声

事務職
T.Y.さん

有給休暇が利用しやすい職場で、2か月に一度の定期健診や子どもの学校行事などの際にはとても助かっています。面接時に「休みは取りにくい」と聞いていたので「有給休暇は使えないのかな」と思っていたのですが、入社後に「半日なら業務に支障がでない」と思い、半日での有給休暇を申請したところ快く受理していただきました。職場はとてもチームワークがよく、入社1年の私でも休みやすい環境をつくっていただけて、とても感謝しています。

チームワークが
いいんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

開業5年間は離職率が非常に高く、病院の運営が困難になる程の集団退職が起こりました。定着率を上げるためスタッフの要望を聞き出した結果、いろいろ問題が浮き彫りになり、解決するように働きかけたことがきっかけです。



●さらなる残業時間の削減

- ①電子カルテを導入すれば、作業場所の確保ができ、人員を増やせます。また、予約制にできるため業務の効率化を図ることができ、さらに残業を減らすことが期待できます。
- ②点滴スペースが不足しているため、点滴待ち患者が多く診療時間が長引いてしまいます。診療時間外のベッドの有効利用を検討しています。



専門的な治療を皆様にも。
皆様の症状に合わせた治療を提供します。

社員が自発的に取り組む環境を整備し、作業効率が飛躍的に向上しました

株式会社新東

- 業種** 卸売・小売業
- 所在地** 岡崎市
- 従業員** 62名(男性41名、女性21名)
- 事業概要** 高圧ガス、医療ガス、LPガス、産業用ロボット、溶接機械、天然ガス、エコステーション、エコ・パレン、太陽光発電
- URL** <http://www.shinto.co.jp/>



- 全社で、コスト意識をもつ識者の経営哲学を導入。
- 社員自らコスト意識を持ったことで、業務の効率化が進み、対前年比56%の残業を削減。

主な制度、取組内容



基本は社内システムで回覧。閲覧後には確認ボタンを押しもらい、管理しています。大きな改正の場合は全体会議で発表しています。

●ノー残業デーの設定

4月より月2回のノー残業デーを設定。95%の人が達成しています。「提案運動制度」からあがった社員の意見を採用しました。

●利用しやすい有給休暇

申請すれば特例がない限り受理されます。そのために、日頃の業務を部署ごとで共有・分担して行い、1人が休暇をとっても、全体の仕事が止まることがないようにしています。

●自主的な改革を促す「提案運動制度」

1案件につき500円の商品券を配布、優秀者は全体会議時に表彰など、提案運動制度を設けています。内容としては、業務効率化に対する意見が多く、従業員が積極的に効率化を考えるようになりました。

●助け合いを意識する「サンキューカード制度」

全社員に「サンキューカード」を2～3枚配布。助けてもらった同僚や上司にメッセージを添えて渡してもらいます。結果は、集計後に社内システム上で公表しています。この制度により、助け合いの精神を具現化しています。

●業務の効率化を図るため、職種別に出勤時間の変更を検討

通常の勤務時間は8:00～17:00となっていますが、営業員の勤務時間を9:00～18:00に変更を検討しています。業務と連携して勤務時間を設定することで営業員の待機時間を減らし、業務の効率化を図りたいと思っています。

実績

- 有給休暇取得率：50%
- 残業時間削減：2010年度(見込み) 対前年56%削減



石油SS事業部
長谷川 朋子さん

仕事のやり方を見直し、予定をたてて仕事をするようになったので効率よく仕事ができるようになり、定時退社ができるようになりました。定時退社をすることによって、仕事のやる気アップにつながります。また、家族との時間や友人との交流、自分の趣味といったプライベートな時間を有意義に過ごすようになりました。プライベートが充実していると、仕事にも良い影響が出ることを実感しています。

やる気アップにつながったんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

日頃から、企業収益の改善に意識的に取り組んでいます。ワーク・ライフ・バランスへの取組もその改善策の一環として、業務の効率化を図るために、自然に取り組むことになりました。



●就業規則の改定

現在の就業規則の内容が古くなってきているため、今の時代に合った内容に変更していこうと考えています。

●ノー残業デーの強化

女性社員は100%達成できました。ただ、営業職(30名程度)は顧客の都合もあり90%程度の達成にとどまっています。全社員の意識向上が見られるため、10月以降は、ノー残業デーを月3～4回に増やすことを検討しています。将来的には毎週の実施を目標としていきたいと思っています。



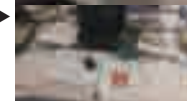
机上書類ゼロ運動の推進

業務効率を上げるために9月より毎週金曜日の帰社時に各自机の上の書類をゼロにして帰る運動をスタートしています。掛け声倒れに終わるといけないので、各部署で担当者を決めてお互いにチェックをすることで、息の長い運動として定着させ、それ以外の社内美化につなげられれば、と考えています。

良い例▶



悪い例▶



CPDS(継続学習制度) の導入や長期休暇取得推進で仕事と家庭の両立支援をします

大伸建設株式会社

業種 建設業
所在地 岡崎市
従業員 40名(男性37名、女性3名)
事業概要 土木・舗装・とび土工・建築・造園等の施工
URL <http://daishin-kk.com/>



- 休みやすい環境をつくり、家庭との調和を促進。
- 子どもがいる社員は優先的に有給休暇を取得。
- 個人のスキルアップ推進のため、CPDS(継続学習制度) を導入。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 月1回の社内会とPCメール配信で周知しています。

● 個人のスキルアップ支援として CPDS (継続学習制度) を導入

研修受講や資格取得など、個人の学習の記録を登録し、技術向上を図ります。
 (社) 全国土木施工管理技士会連合会の運営する CPDS(継続学習制度) に会員の学習履歴が登録され、必要な時には学習履歴証明書を発行することができます。

● 長期休暇取得推進

繁忙期になると休日出勤の代休が取得できないため、保留期間を半年に設定し、閑散期の4～9月に集中的に代休を取得できるようにしています。
 また、GW や盆休みの他に、1～2週間ほどの長期休暇の取得が可能になっています。

● 家族ぐるみの交流によるアットホームな環境づくり

年1回、企業内の敷地で家族参加のバーベキュー大会を開催。家族ぐるみで親睦を深めています。
 アットホームな職場環境づくりを行った結果、問題があってもすぐ相談・解決ができるような環境になり、社員の定着率が向上しました。

● 有給休暇の取得率アップ

中学生以下の子を持つ社員の有給休暇取得を促進しています。
 卒園式、卒業式などは繁忙期になりますが、なるべく有給休暇を取るよう促しています。

実績

中学生以下の子を持つ社員の有給休暇取得率：2008年度 16%、2009年度 30%
 年間休日の増加：2007年度 94日(対前年7日増)、2010年度 98日(対前年4日増)

社員の声 VOICE

N. O.さん

以前は、オーバーワーク気味で残業や休日出勤が多かったのですが、仕事量を調整するために人員の増加をしていただきました。それにより、負担がとても軽くなり、今では残業もほとんどありません。定時で帰ることができるようになったので、家族と一緒に夕食を食べることができ、会話をする機会も増えました。業種柄、4～9月には長期休暇が取れるので、それを利用して家族で国内旅行に出かけたりしています。GWやお盆を回避して休暇を取ることができ、大変助かっています。

家族と一緒に食事ができるね



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

建設業は、もともと休みが取りにくい業種です。社員が子育てに参加できるようにするには、会社側の積極的な協力が必要だと考えたのがきっかけです。



● 有給休暇の取得率アップ

有給休暇の取得率 30%と、まだまだ低い状況です。社員の中には、休んでしまうと不安という声があるので、安心して休暇が取れるような職場環境の整備が必要です。有給休暇を取る大切さを理解してもらい、意識改革をすすめることで、取得率 100%を目指しています。

● 年間休日の増加

この3年間で年間休日を11日増やしましたが、一般的な年間休日数と比較すると、まだまだ少ないのが現状です。今後は、100日以上に増やせるよう、見直していきます。



私たちの取り組み

1. ISO9001 を通した『良いもの造り』
2. ISO14001 を通した『地球にやさしい工事』
3. 中学生職場体験を通した『地域との交流』



地域貢献活動への参加推進など、慣例にとられない新しい取組を積極的に行っています

大東開発株式会社

- 業種** サービス業
- 所在地** 豊田市
- 従業員** 50名(男性23名、女性27名)
- 事業概要** ゴルフ場(笹戸カントリークラブ)の経営
- URL** <http://www.sasadocc.co.jp/>



- 地域貢献の観点から、社員の地域活動への参加を積極的に推進。
- 閑散期と繁忙期で労働時間を調整し、残業時間を削減。

主な制度、取組内容



●地域活動への積極的な参加の推進

PTA 活動や町内役員などの地域活動は繁忙日の日曜日に集中します。期間が限定されているので、該当者には地域活動への参加を優先しています。また、消防団の活動などは緊急時でも優先できるよう、みんなでフォローしています。

●残業時間の削減

お客様のラウンド時間が長引くと必然的に残業になってしまうため、早く業務が終了した時は勤務時間を調整し早く帰宅できるようにしています。また、閑散期にあたる1・2月は月間休日を12～13日と多く設定し、繁忙期の残業時間と調整し、年間平均労働時間が週40時間になるようにしています。

●業務の効率化、ワークフローの見直し

各部署でのミーティングの際に、問題点を見つけ、改善していく体制を整えています。費用が掛かる場合は職長が意見をまとめ、幹部会にて相談し承諾を得た後、起案書を作成し提出します。最近の具体的な例では、高校新卒者の女性を採用し、正社員としてキャディー業務及び事務業務を兼務するなど、ゴルフ業界としては今まであまりなかった雇用形態での勤務をできるようにしました。

実績

育児休業取得者：1名(復職・現在も勤務継続)
有給休暇取得率：約50%



社員のみなさんの声をまとめました

私達の地域は交流が深く、常に協力し合っています。仕事が忙しいという理由で地域活動に参加しないというわけにはいきません。会社の方針は地域貢献することなので、PTA活動や地域のイベントに親子で参加できるようサポートしてくれています。消防団活動にも積極的に参加でき、とても感謝しています。

地域とも交流が深まるね



法律改正により、制度整備が必要になったことに加え、地域活動やPTA活動などに参加したいとの要望があったため、積極的に参加できるよう、ワークフローの見直しを行ったのがきっかけです。



●子育て支援への取組

育児休業制度はありますが、まだ取得実績が少ないのが現状です。今後、従業員の若年化が進んだ場合に現在の制度でカバーできるかに疑問を感じています。育児休業期間、短時間勤務制度などニーズにあった制度整備をしていきたいと考えています。



新しいゴルフライフをつくれます



社員がより働きやすい環境づくりに向け、 代休や計画年休による休暇取得を積極的に推進

株式会社ネオ

- 業種** 情報通信業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 120名(男性110名、女性10名)
- 事業概要** ソフトウェア開発を軸にIT技術による社会貢献をめざしている企業です。
- URL** <http://www.neo-s.jp/>



- 所定外労働時間削減のため、ノー残業デーに加え、代休の取得を積極的に促進。
- 安心して子育てができるよう、短時間勤務や勤務時間に融通を持たせた変形労働時間制を導入。

制度の周知方法
管理部から部門責任者へ周知。場合によっては、説明会を開催し、利用者へ呼びかけを行うケースもあります。

主な制度、取組内容

● 超過労働時間抑制のため、代休取得を促進

繁忙期、納期前などの理由から残業時間が必然的に多くなってしまう期間があり、有給休暇の取得率が低下します。そのため、プロジェクトが一段落した時などに代休の取得を奨励し、毎週水曜日のノー残業デーとともに、所定外労働時間の削減に努めています。

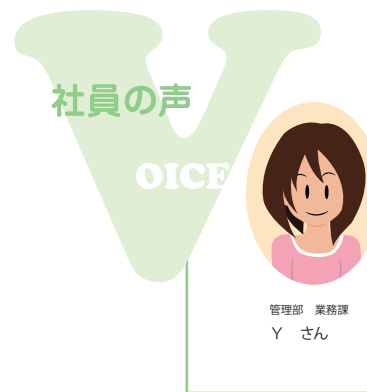
● 育児・介護のための短時間勤務制度や変形労働時間制の実施

安心して子育てや介護ができるように、多様な働き方への取組を実施。具体的には、6時間の短時間勤務制度や勤務時間に融通を持たせた変形労働時間制を導入し、仕事と家庭の両立を支援しています。

- 毎週水曜日をノー残業デーに設定。
- 夏季・冬季のほか、年内で大型連休を取得しやすい「計画年休制度」を導入し、年次有給休暇取得を推奨。

実績

代理休業取得者：2009年平均3.2人/月、2010年平均4.5人/月



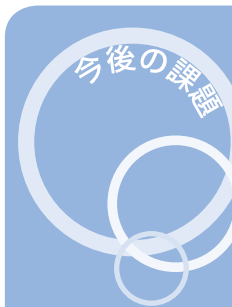
管理部 業務課
Y さん

現在、育児短時間勤務制度を利用中です。子どもが保育園の頃は9:00～16:30、幼稚園になってからは9:00～17:00の時間帯で勤務しています。勤務時間に融通を利かせてもらえるため、安心して子育てができます。すでに育児休業を取っている方がいらしゃったので、制度を利用することにも抵抗ありませんでした。

安心して育児ができるね。



2011年4月から一般事業主行動計画の策定義務範囲が拡大されたことをきっかけに、社内の労働環境の改善を目指して取組を始めました。なお、一般事業主行動計画はすでに作成済みです。



● 使いやすさの視点から、現行制度を改善

代休はプロジェクト休暇として利用でき、便利な制度ではあるものの、月内の利用に留まるため使いづらいとの声が多いようです。経理的な側面から現状では難しいと思いますが、将来的には経理部門と連携して月をまたいだ代休消化を実現できれば、と思っています。



当社では、社内の業務環境は仕事の質に繋がると考えています。働きやすく、仕事のしやすい職場づくりを実現し、より品質の高い製品・技術を作り上げていきます！

シングルマザーの方が安心して働ける環境を完備 残業ゼロ・有給休暇完全取得も可能にしました

株式会社マツヤ

- 業種** サービス業
- 所在地** 豊田市
- 従業員** 172名(男性82名、女性90名)
- 事業概要** パチンコホール経営、飲食サービス他
- URL** <http://www.matsuya.ne.jp/>



- 入社1年目から有給休暇を100%取得可能。
- 承認を得なければ残業ができない「残業事前申請」。
- 社員をストレスから解放するため、1人当たりの業務量を軽減。
- 社員の質の向上を図るため、働く意欲の高いシングルマザーを積極的に採用。

主な制度、取組内容

制度の周知方法
社内掲示板と文書掲示で告知、
店長会議で告知、朝礼で現場に
周知しています。

●シフト勤務を利用した有給休暇の完全取得

勤務時間は1日6時間40分の週6日勤務で、週40時間になるようにシフト勤務表を作成しています。休日はシフトを組む際に、必ず1日の有給休暇を計画取得するようにして完全取得を図っています。入社1年～2年は、計画取得に必要な有給休暇の日数が不足するため、不足分は特別補填を行っています。

●徹底した残業時間の削減

3交替のシフト勤務のため、原則的に残業が生じません。残業をしなければならない場合は事前に申請してもらい、承認を得られた場合のみ残業が可能となります(主にイベント前の新台入れ替え作業時など)。

●業務の見直し・効率化、負担の軽減

店長の仕事を軽減するためアシスタントマネージャーを導入。現場の管理と接客管理を担当させて、負荷を分散しています。結果的に、業務の効率化が図られ、シフト編成などがスムーズにできるようになりました。

実績

有給休暇取得率：一般スタッフはほぼ100%



Zing 宮上店
K. K.さん

職場には、子育て中の女性(シングルマザー)が何人かいて、育児をしながら仕事も両立してがんばっています。私も、その姿にぜひ励まされていますね。また、夕方には退社できるため、子供と過ごす時間も十分とれて充実しています。仕事面では、娯楽業という業種柄、一般のパートタイマーの時給よりも高いですし、勤務形態(勤務シフト)も育児中として配慮してもらっているので、良い職場環境だと実感しています。さらに、託児施設の設置も検討中とのことなので、より良い環境になるという期待もあります。安心して働ける環境が整っているから、これからもこの仕事を続けていきたいですね。

育児と仕事を両立しているんだね



働くことへの意識が高いシングルマザーの受け入れを拡大するための環境を整備しようと考えたのがきっかけです。



●社内託児所の設置

シングルマザーの従業員から、社内託児所を設置して欲しいとの要望があり、現在検討をしています。社内託児所を設置することで、シングルマザーの受け入れの拡大ができればと考えています。

●パーソナルシステム(出玉電子管理システム)の導入

パチンコ玉が重く、妊娠したスタッフや腰痛持ちのスタッフが仕事を続けられないのが現状です。パーソナルシステム(出玉電子管理システム)を導入し、体力的負担を減らせるようにと、考えています。



マツヤはクルマの街、愛知県豊田市と岡崎市でモータリゼーションの草創期から、その発展とともに成長してきた、地域密着型のパチンコホール『Z!ng(ジング)』を経営する会社です。自動車産業に携わる人々をはじめ、地域のみなさんのプライベートシーンに密接に関わりながら、一貫して「ワクワク楽しい!」を提供しています。





家庭的なケアを重視し、「家族ぐるみの会社」の発展を目指して努力しています

弥富建設株式会社

業種 建設業
所在地 弥富市
従業員 22名(男性16名、女性6名)
事業概要 土木建築・管工事業、とび・土工事業、舗装工事、水道施設工事、愛知県知事許可(般・特-18)第18532号
URL <http://www.yatomikensetsu.co.jp/>



- 「健全な家庭」が企業の成長につながるとともに、「健全な子ども」を社会に送り出すことが社会貢献になると考え、子育て支援への取組を強化。
- 少人数ならではの密なコミュニケーションによる、家庭的なケアを重視。

制度の周知方法 安全会議等、機会があることに説明し、該当者には上司から利用を勧めています。

主な制度、取組内容

●子どもがいても安心して働ける託児所を完備

事務所休憩室(畳敷き8畳)を託児所として整備し、保育士を雇用して従業員の子どもを預かっています。小学校などの長期休暇(春、夏、冬)の期間や、軽い病気や学級閉鎖などで子どもが学校を休まなければならない時など、子どもの面倒を見る必要がある時には、子どもと一緒に出勤して働くことができます。また、男性従業員も子どもを連れて出勤し、現場に出ている間は託児所に預けるということもありました。

●男性の育児参加促進

子どもの学校、幼稚園等の行事の際は、父親である男性従業員も積極的に参加するよう指導しています。また、前述した会社の託児所では、男性従業員の子どものも積極的に受け入れています。

●育休中の情報提供・復職前面談の実施

育休中の従業員には、上司からの定期連絡を行っています。休業中も社内行事(BBQ大会や慰安旅行)に子連れで参加してもらい、家族ぐるみで会社とのコミュニケーションを取ることができるようにしています。

●家族を大切にするバックアップ体制を充実

1. 家庭内における父親・母親のあり方を指導するなど、困りごとは随時相談に乗り解決に当たっています(主な相談:家の新築について、両親との同居について、子供の教育について)。
2. 会社にいる時の父親を良く知り、理解を深めてもらうために、家族による「会社見学会」を行い、実際に働いている姿を見てもらい、終了後には、家族ぐるみのBBQ大会を行っています。働くお父さんの頑張る姿を直接見てもらうことにより家族の絆が深まっています。
3. 冬季に向けて、インフルエンザの予防接種を従業員の子どものにも行いました。

実績

受賞歴:2009年度愛知県ファミリーフレンドリー企業表彰を受賞
 長期育児休業(無給):2007年度 女性1名(2007.5.31~2008.4.3)
 短期育児休業(有給):2006年度 男性1名(7日間)

社員の声 VOICE

社員 Aさん

保育士 Bさん

★社員の声
 働く母親にとって、学校の休みの日に子どもをどうするかが、一番の悩みです。特に春・夏・冬の長期休みには、本当に困ります。これまでは子どもが保育園だったので休みが短く、親に預けていたのですが、今年から小学生になったので、そんな訳にもいかず困っていたところ、社長さんに勧められ毎日一緒に出勤するようになりました。子どもも私がそばにいるし、年上のお友達が一緒なので、宿題も楽しくこなしていたようです。子どもと一緒に事務所にいることと、保育士さんに見てもらえることで、私も安心して仕事に専念できました。次回もぜひお願いしたいと思っています。

★保育士の声
 若い時に取った資格が、今頃役に立つとは思いませんでした。一度退職した会社で再びお役に立てるとは、大変光栄なことだと思いながら、子どもたちとの「ふれあい」を楽しませていただいています。



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

もともと、「家族があつての仕事」という発想で、男女問わず会社で仕事をする人は、家族の応援があつてこそ良い仕事ができると考えています。そのため、家族からの応援を得るために会社でもバックアップしようと考えました。託児所は、2009年夏にインフルエンザが流行した際、従業員の子どもの保育園に預けられない状態になったため、会社に連れてきてもらい、近所の保育士さんと呼んで世話をしてもらおうと思ったのがきっかけです。

自社PRコーナー

弥富建設株式会社
 明日へと続く道を一步一步
 歩んでいきます

小規模企業の参考になる取組

小規模企業の参考になる取組

意識としくみを同時に改革し継続していく ことでワーク・ライフ・バランスを実現します

愛知県経済農業協同組合連合会

- 業種** 農業団体
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 544名(男性462名、女性82名)
- 事業概要** 農畜産物生産販売、農業用資材供給、食品製造販売、燃料やAコープ等の生活事業、住宅関連事業
- URL** <http://www.ja-aichi.or.jp/>



- 「Action8 運動」(※) というスローガンを掲げ、意識改革を促進。
- 業務の棚卸しを実施し、マニュアル化する。
- 取組を継続させるために、全部署で目標を掲げる。

主な制度、取組内容



不定期発行の機関紙、労組の勉強会、会内会議で職員への伝達指示。部署別目標の設定。

●「Action8 運動」による長時間労働の改善と業務効率化

2009年10月から仕事の生産性を上げ、業務の効率化を目指し、長時間労働の改善を図ることで「自分の生活時間」を生み出す取組を実施。内容は3大改革での8項目の運動取組。3大改革の内容は「早く帰る」意識改革、「マネジメント」改革、「しくみ」改革です。

●「20 時ルール」とノー残業デー運動(「早く帰る」意識改革)

遅くても20時までには全員帰宅する意識を持たせるため、各フロアにアラーム時計を設置。19時に「家路」、20時に「蛍の光」の音楽を流し、帰宅を促しています。部署単位では週に1度ノー残業デーを設定。部署で決められない時は個人単位で決めています。

●業務見直し・効率化で残業時間削減の推進(「マネジメント」改革)

時間外指示ルールの徹底として、残業は部署長の判断と指示による事前指示制を採用しています。職種によって残業時間は大きな差があります。長時間労働となっている職員については、職場長から報告と対策を提示してもらいます。

●「KAIZEN 活動」取組と業務の標準化を推進(「しくみ」改革)

仕事の生産性を高めるための目標を部署毎に設定させ、達成のための取組を義務付けます。業務の標準化は、各自業務の棚卸しを実施し、マニュアル化して業務の再構築と再配分を実施しています。併せて職員の多能化を積極的に推進しています。

(※) Action8 運動…①「20 時ルールの徹底」運動、②「週に1日は定時退所」運動、③「時間外労働ルールの徹底」運動、④「いつまで、どこまで」運動、⑤「ライン長は率先して休む」運動、⑥「ライン長は自分のことは自分でやる」運動、⑦「KAIZEN 活動」としての取組、⑧「業務の標準化」「多能工化」の推進、という8つの運動・取組のこと

実績 育児休業取得者:2007年度3名 2008年度4名 2009年度3名 2010年度4名(9月現在)

職員の声 VOICE

燃料部 石油課
東三河地域担当
二階堂 伸さん

2010年4月1日～9月30日まで、「Action8 運動」の取組を積極的に行いました。週1回(水曜日)の定時退社および20時ルールを徹底したことで、帰宅時間が早くなって体が休まるだけでなく、夜、自分の時間が持てるようになり、趣味の読書やDVD鑑賞ができて大変ありがたいですね。また、娘のアルバイトのお迎えも家内にかわってできるようになりました。仕事面而言えば、終業時の残業確認(指示)を行うようになってから、上司・部下間で業務の内容と時間を確認するようになり、コミュニケーションが図られるようになった上、「いつまで残業するか?」を意識するようになりました。また、必要がない場合は帰宅する雰囲気が出てきましたし、ライン長が自ら帰ることで部下も気兼ねなく帰れるようになったと思います。さらに、1日の行動をあらかじめ計画し、JA担当者に約束しておくことで、効率的に営業に回れるようになってきました。

趣味の時間も
取れたんだね



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

法改正への対応に加え、メンタル面での不調者の増加が問題となり、勤務時間の短縮を中心に取り組んだのがきっかけです。

今後の課題

●「Action8 運動」の継続的取組・意識付け

制度の運用では取組を継続することがポイントとなりますが、絶えず意識を持っていないと一人ひとりの意識が薄くなってしまいます。そこで、職員が意識を常に継続させることが必要と考え、タイムマネジメントに関するスキル提供をし、各部署で取組目標の設定を義務付けるとともに、各個人の取組はきちんと評価に反映させます。

自社 PR コーナー

愛知県経済農業協同組合連合会

農業と生活のかけはし

JA 愛知経済連は JA 一体となって総合力と専門性を発揮し、愛知県農業の発展と組合員のくらしの向上に貢献します。



男性の育児参加、社会・地域貢献の支援をはじめ、働きやすい環境の整備を推進しています

株式会社 INAX

- 業種** 製造業
- 所在地** 常滑市
- 従業員** 6,200名(男性4,014名、女性2,186名)
- 事業概要** タイルなどの建材商品およびトイレやキッチン、ユニットバスなどの住宅設備機器を製造・販売しています。
- URL** <http://www.inax.co.jp/>



- 労使一体となってトップダウンとボトムアップの活動をし、社員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。
- 男性の育児参加や社会貢献・地域貢献を支援する休暇制度が充実。



制度改定や制定の際は、全社部門長を通じて、メールを発信。その他、随時、社内報・冊子の発行やイントラネットなど、社員への周知に努めています。

主な制度、取組内容

● 仕事の質の向上、私生活の充実のための「HANBUN 活動」

「HANBUN 活動」とは、いま行っている仕事上の「こと、もの、時間、量など」が、現状の「1/2」で「同じ効果」を出せないかと考えることで、全社で改善の課題を選び出して実行していく活動です。会議の回数や時間、準備時間、メールの送受信など、ありとあらゆる場面で「HANBUN」を意識することは、自分の時間の創出や職場環境の改善につながり、ワーク・ライフ・バランスの向上につながっていくと考えています。

● 保存有休を「育児」理由で使えるように制度を改定し、男性の育児休業取得を促進

育児・介護休業法に基づく育児休業と、会社独自の保存有休(失効した有給休暇を最大30日まで積立可)を利用した育児休業の2種類があり、いずれも子が1歳6か月未満の期間で取得できます。後者の独自の制度を導入したことにより、育児休業を取得する男性社員が飛躍的に増加しました。

● 社会貢献に積極的な社員を支援する「ボランティア休暇・休職」

社会貢献・地域貢献活動に対し、年次有給休暇とは別に1回あたり連続5日間以内、年間12日以内の有給休暇が認められる「ボランティア休暇」は、制定以降、延べ263回の利用があります。利用者の主な活動目的は、児童・障害者福祉、自然保護・環境保全、自治会・PTA役員など、多岐に渡っています。また、ボランティア休暇とは別に、2か月以上1年以内で休職できる「ボランティア休職」では、無給扱いですが、給与の80%相当の援助金が支給されます。

- 子が小学校1年生満了まで、1日最大2時間まで30分単位で短縮できる育児短時間勤務制度を導入。
- 1日最大2時間までの短縮勤務が最長1年まで利用できる介護短時間勤務制度を導入(但し、介護休業期間含む)。
- 2010年5月より年次有給休暇を時間単位で取得できるようにしました(毎月400～500名の利用実績あり)。
- 年次有給休暇のうち3日を記念日休暇、2日または3日を連続休暇(定休休日とあわせて5連休)として利用することができ、有給休暇取得を促進。

実績

有給休暇取得日数：2009年度8.8日/人・年(前年度実績10.0日)
 育児休業取得実績：1990年2月制定以降855名(男性5名、女性850名)
 保存有休を利用した育児休業取得実績：2006年9月制定以降14名(すべて男性)
 育児短時間勤務取得実績：1993年10月制定以降580名(男性2名、女性578名)

社員の声

VOICE



知多工場
樹脂製品製造課
稲垣 禎和さん

2009年2月16日～3月24日までの37日間、育児休業を取得しました。「妻を支えたい、育児ができるパパにもなりたい」、そんな願いから育児休業を取得してみようと思立ちました。取得前は何度も気持ち揺れましたが、最終的には、会社の制度改革により、すでに男性取得者が数名いる恵まれた環境だったことが、私の背中を押してくれました。取得後は、ワーク・ライフ・バランスを意識した生活が過ごせるようになり、本当に良かったと思います。男性が育児休業を取得することは、まだまだ勇気のいることです。私のように取得者が、制度・運用面の問題点を明らかにし、改善することで、そのハードルを少しでも低くできれば、さらに取得しやすくなるだろうと思っています。

勇気を
だしたんだね!



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

企業理念「INAX5」の「X1/存在意義：INAXは、私たちが仕事を通して社会に貢献し、生きがいを見出す生活舞台です」の具現化＝ワーク・ライフ・バランスの実現だと考えています。また、ダイバーシティを推進する中で「阻害要因の解消」として、ワーク・ライフ・バランスに関する各種施策にも取り組んでいます。



● 労働時間に対する意識変革

社員の中には、まだまだ長時間労働＝美徳で「何が悪いの?」といった考えを持つ人がいます。「長時間労働は美徳ではない」という意識を社員一人ひとりに認識してもらうために、社内報・冊子の発行やイントラネットなどで、意識啓発をしていきます。

● 所定外労働時間削減への取組

仕事量が減っていない中で、時間外勤務の削減を進める意図がわからないとの声があがっています。今後は、各部門のマネージャーが主体となって、ムダ・ムラ・ムリの改善に取り組み、上手に取組ができていない事例を社内報・冊子の発行やイントラネットなどを通じて社員に提示し、啓発を図っていきます。



INAXでは、企業の成長と個人の幸せがWin-Winになることを目標に「ワーク・ライフ・バランスの実現」に取り組んでいます。



社員の誰もが利用しやすい制度を目指し、 研修や講演会を通じ啓発活動を進めています

株式会社 J T B 中部

- 業種** サービス業
- 所在地** 名古屋市(本社)
- 従業員** 1,219名(男性571名、女性648名)
- 事業概要** 法人・個人の旅行営業と共に、着地型営業で地域活性に貢献します。
- URL** <http://www.jtb.co.jp/chubu/>



- 制度の普及促進に向けた啓発活動が充実。
- 再雇用制度、休暇制度の充実など、働きやすい職場環境づくりに意欲的。

主な制度、取組内容



社内イントラネット、「事務連絡」という各支店への公式メール、管理者による会議での啓発などを通じて社員に周知しています。

● 制度の普及促進に向けたコラム「1 minute lesson」で社員に啓発

「1 minute lesson」とは、総務が作成したワーク・ライフ・バランスについてのコラムのこと。オリジナルキャラクターの「ワク男くん」と「ライ子ちゃん」が登場し、会話形式で詳しく解説するコラムです。毎回テーマを決め、定期的に変更。社内イントラネットのトップページにバナーを設置し、目に付きやすいようにして周知・啓発しています。

● ワーク・ライフ・バランスに関する研修や講演会の充実

管理職を対象とした「ワーク・ライフ・バランスリーダー研修」をはじめ、入社2年目の社員を対象とした「タイムマネジメント研修」を実施。また、社員向けに、外部の講師を招き、社内フォーラムとして講演会を開催するほか、会社全体の見聞を広めるため、他企業との異業種交流会も積極的に導入していきます。

● 登録制に近い体制を整えた再雇用制度を導入

正社員については、退職時に正社員または契約社員のどちらで復職したいかの希望を提出してもらい、適正な復職時期に会社から連絡を取るといった登録制に近い体制を整えています(正社員の場合は選考有り)。契約社員については、退職後、会社の人材バンクに登録され、再び契約社員として働くことも可能です。

● 最大1年6か月まで取得できる「育児休職」のほか、子が小学校3年生の年度末まで利用できる育児短時間勤務制度を導入(1日5時間半勤務、始業時間の規定はなく自由に選択可能)。

● 有給休暇を5日間連続取得できる「長期休暇」をはじめ、「アニバーサリー休日」、「誕生日休日」、妊娠診断後17日以内で取得できる「妊娠休暇」、役職者に対しては年度内に1回、連続8日間の休暇を必ず取るよう徹底する「クリエイティブ休暇」、「ドナー休暇」など、多彩な有給休暇制度を導入。

実績

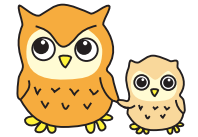
育児休業取得者：2009年度8名、2010年度6名
 育児休業者職場復帰支援プログラム利用者：2010年度6名
 研修参加者：ワーク・ライフ・バランス・リーダー研修20名、タイムマネジメント研修24名
 有給休暇取得率：約60%(クリエイティブ休暇取得率はほぼ100%)

社員の声

中部国内商品事業部
宇佐美 光世さん

2009年9月～2010年8月まで「育児休職」を取得、2010年9月より育児短時間勤務を利用しています。生まれてから1歳までは一番成長の著しい時期なので、その時期に仕事をお休みにして育児に専念できることは、とてもありがたく思います。1年間の期限があることで、子どもと24時間一緒にいられる日々を大切に過ごせました。現在は2時間の短時間勤務を利用しているので、保育園へのお迎えができる時間に帰宅でき、子どもも寂しい思いをすることなく助かっています。「育児休職」中は、1年間も仕事を離れることに不安がありましたが、復帰しても周囲が制度を理解してくれているので安心です。子どもが小さい間は短時間勤務を利用して、仕事を続けていきたいですね。

大切な時間が
過ごせるや



ワーク・ライフ バランス に取り組むきっかけ

グループ本社からの意向を受け、取り組むことになりました。また、毎年2月に行われる全社員向けアンケートの結果などから、労働時間の短縮に向けた意識改革の必要性を感じたためです。

今後の課題

● 制度の利用率、理解度の低さ

男性社員の育児休業制度の取得については、過去に2名ほど取得の一手前までいったのですが、業務上の都合により断念した例があります。グループ全体でも取得者は数名にとどまるため、特に男性社員の意識向上を目指し、育児休業取得を推進していきたいと考えています。また、女性社員に関しても意識改革が必要で、休んで当然という感覚ではなく、権利と義務の意識の上で成り立つ制度であることを理解してもらわなければなりません。さらに、制度を必要としない、直接関係のない人は、そもそもワーク・ライフ・バランスに興味を持たないことが課題です。実際には将来的に利用するかもしれない、同僚が利用することで自分の業務にも影響が出るかもしれないため、「明日は我が身」という意識を持てるよう、今後とも積極的に制度への理解浸透を図っていきたくと考えています。



基本方針

1. お客様に満足していただける商品・サービスを提供します。
2. 社員の働きがいを追求します。
3. 地域社会・事業パートナーから信頼される企業を目指します。
4. 企業価値の向上ならびに JTB ブランドの維持拡大に努めます。



限られた時間の中で生産性や創意工夫を高める取組を実施し、従業員の意識改革を図っています

中部電力株式会社

- 業種** 電気・ガス・熱供給・水道業
- 所在地** 名古屋市
- 従業員** 17,156名 (男性15,369名、女性1,787名)
- 事業概要** 中部地域を基盤とする「総合エネルギーサービス企業グループ」
- URL** <http://www.chuden.co.jp/>



- メリハリワーク強調月間を設け、コンテストや男性の育児フォーラムなどを開催し、楽しみながらメリハリワーク向上を推進。
- セミナーやホームページを通じて「育児・介護休職」後の復職支援を行い、従業員の不安を払拭。
- 仕事と育児の両立支援ガイドを社内イントラに掲載。

社員の声 VOICE

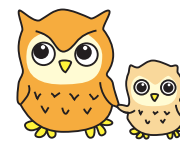


長野支店豊科営業所
営業課勤務
中田 昌幸さん

「育児休職」期間は2008年4月7日～18日。初めての子供ということもあり、夫婦で一緒に子育てする時間を持ちたいと思い、「育児休職制度」を取得しました。しかし、男性従業員の「育児休職」は前例がなかったため取得を悩みましたが、職場や家族の後押しはもちろん、制度改定により男性も取りやすくなったため、取得を決意しました。

子供が生まれた直後、母親は体力を消耗しています。「自分が中心になって育児をしなければ」と、子どもの衣類の洗濯やお風呂、オムツ替えなどに奮闘しました。この経験のおかげで、妻に改めて感謝の念を抱くとともにワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を考えるようになりました。

夫婦で子育てできるね。



主な制度、取組内容

制度の周知方法 社内イントラ、社内報等を通じ、従業員全員に伝達できるよう工夫をしています。

- **仕事に効率よく集中して取り組む働き方「メリハリワーク」を推進**
ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた取組として「メリハリワーク強調月間」を設けています。2009年度はメリハリワークの意識拡大を図る機会として取組事例を紹介するコンテストの他、「家族が喜ぶ! 男の家庭料理教室」や「中電パパの育児フォーラム」、有名講師による講演会などを開催しました。
- **お客さまニーズや業務実態に合わせて選べる計画休日・指定勤務制**
土・日・祝日にかかわらず、休日を固定しないで前月までに必要な日や時間帯を所定勤務日・所定労働時間として個別に指定できる制度。また、所定労働時間については、前日までの申請により6パターンでシフトできるように設定しています。
- **家族のため、自分のために幅広く活用できる「ライフ・サポート休暇」**
子の授業参観や病気の看護、介護だけでなく、不妊治療や資格取得やボランティアなど、幅広く活用できる有給休暇(年次有給休暇の前年の残り分を積立て)を「ライフ・サポート休暇」として設定しています。
- 子が小学校1年生の年度末まで、最大で2時間30分まで短縮できる短時間勤務制を導入。
- 勤続満10年、20年、30年時に所定休日を除く10日間以内で連続して取得できるリフレッシュ休暇。

ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

総労働時間の削減に向けて、より計画的な業務遂行を可能にするためには、限られた時間の中で生産性や創意工夫を高める仕事の仕方、時間の使い方を心がけなければなりません。

そのためには、従業員一人ひとりが育児や介護などの家庭生活と仕事を両立するなど、働きやすい職場環境を構築することが大切だと考え、職場におけるダイバーシティ(多様性の受容)の推進を強化したことがきっかけです。


今後の課題

- **従業員への意識面での啓発**
今後は制度の見直しだけでなく、制度趣旨の理解促進、固定概念の払拭等、意識面での啓発が必要です。また、電力の安定供給という会社の使命を全うすることとワーク・ライフ・バランスを共存させていくことが課題であり、今後はライフラインを支える企業としてどう取り組むべきかについて議論を重ねていきたいと考えています。


自社PRコーナー

中部電力は障がい者の方々に対する新たな職域開拓のため、2003年に中電ウイング㈱を設立し、現在46人の障がい者が印刷、ギフト商品販売、園芸事業に携わっています。

中電ウイング㈱を含めた中部電力の障がい者雇用率は2.26%(2010年6月現在)です。 ※法定雇用率1.8%



▲ウイング社屋



▼ウイング園芸作業

実績

| | |
|-----------------------------------|----------------------------|
| ・「育児休職」取得者：2009年度 163名 (うち男性6名) | ・「介護休職」取得者：2009年度 3名 |
| ・「男性育児休職」取得者：累計 18名 (2010年10月末現在) | ・年次有給休暇平均取得日数：2009年度 15.1日 |
| ・育児短時間勤務取得者：2009年度 317名 | |
| ・介護短時間勤務取得者：2009年度 6名 | |

従業員の意識改革への取組

従業員の意識改革への取組

個別アンケート等で「生の声」を拾い上げ、社員全員が働きやすい職場環境を目指しています

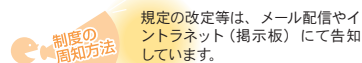
ホシザキ電機株式会社

- 業種** 製造業
- 所在地** 豊明市
- 従業員** 1,300名(男性1,100名、女性200名)
- 事業概要** 製氷機、業務用冷蔵庫、食器洗浄機などの各種業務用厨房機器を開発・製造・販売しています。
- URL** <http://www.hoshizaki.co.jp/>



- きめ細かな対応で子育て中の従業員をサポートする育児関連制度。
- 全社広報による意識向上で有給休暇の取得を促進。

主な制度、取組内容



●有給休暇ランキングを発表し、積極的な取得を呼びかけ

毎月、各部署の平均有給休暇取得率を全社のランキング表にし、社員へメール配信。全社的な取得率向上を図っています。また、今年は前年度の有給休暇取得率20%以下の社員に対し、個別アンケートを実施。なぜ取れないのか、なぜ取らないのかといった具体的な理由を会社が対象社員から直接「生の声」で拾い上げ、ボトムの底上げ(レベルアップ)を図っています。

●15分単位で時間短縮が可能な育児短時間勤務制度を導入

1日4時間以上の勤務を条件に15分単位で短縮でき、子が小学校1年生修了まで利用できる育児短時間勤務制度。育児休業からの復帰時に申請し、勤務時間は期間中に3回まで変更できます。また、子が小学校1年生修了までは、月間24時間、年間150時間を上限に時間外労働の制限または免除、深夜業の免除が認められています。

- 毎週水曜日をノー残業デーに設定。
- 繰越年次有給休暇(昨年・今年の2年間の繰越に積立プラス最大40日)を認め、積立分は本人だけでなく子の長期傷病の看護にも使える「私傷病特別有給休暇」を導入。
- 配偶者の出産時に2日間の特別休暇を付与(有給)。
- 1歳未満の子を持つ従業員のため、1日2回を限度とした1時間以内の育児時間を導入(有給)。
- 期間制限なしの介護短時間勤務制度を導入。

実績

育児休業取得者：2007年度7名、2008年度6名、2009年度4名、2010年度3名(男性1名、女性2名) ※
 ※) 1/1～9/24 男性の取得者は1か月取得(生産管理部門)
 有給休暇取得率：2007年度66.4%、2008年度63.7%、2009年度64.4%、
 2010年度37.4%(1/16～8/15現在)

社員の声

総務部 環境課
石野 晴子さん

2003年3月～2004年1月まで育児休業を取得し、その後1年6か月弱の期間、「育児勤務(短時間勤務制度)」を選択しました。さらに、第2子では2005年8月～2006年4月まで育児休業を取得しました。その後、「育児勤務」を2008年6月までと制度改正後の2010年1月より利用しています。現在は10:00～16:00までの勤務で、保育園の開門と同時に子どもを預けて始業ギリギリに出社していた以前と比べ、子どもとゆっくり過ごせる時間ができました。また、平日でも子どもの習い事に通わせられるようになったこともありがたいです。住まいのある名古屋市緑区では行政のサポートもあり、育児休業者が優先で保育所に入所できたため、仕事も無理なく続けられたのかもかもしれません。職場の理解もあり、私のいない業務時間帯を課のみながカバーしてくれるので、ゆとりのある生活ができるね。とても助かっています。



ワークライフバランスに取り組むきっかけ

育児休業関連の対象者の増加や過重労働の解消(時間外労働に対する意識変革)の必要性が生じたことがきっかけとなりました。

今後の課題

●部署ごとで制度・取組への意識に温度差

制度や取組への理解が各部署でまちまちであり、まだまだ浸透していません。この課題の克服方法としては、まず、部署長へ個別に、また説明会を通じて説明し、管理職の意識を改革することだと考えています。

自社PRコーナー

ホシザキグループでは幅広い社会貢献活動を行っています。「ホシザキグリーン財団の活動」「施設見学の受け入れ」「地域密着思考」の3つがその柱です。そして、この背景には「顔の見えるコミュニケーション活動」を通じ、社会との相互理解を深めようという考え方があります。ワールドワイドにビジネスを展開するホシザキグループですが、大切なのは地域に根差した活動を通じて、みなさまから愛される企業であることだと考えています。



従業員の声を尊重し、誰もが利用しやすい制度づくりに取り組んでいます

株式会社ポッカコーポレーション

業種 製造業
所在地 名古屋市
従業員 768名 (男性 579名、女性 189名)
事業概要 「お客様にいつも感動を提供する」を心に、わくわくするような食生活を創造し、提案する企業です。
URL <http://www.pokka.co.jp/>



- 従業員の視点で策定された育児関連支援制度。
- 介護のための短時間勤務・時差出勤は介護事由が解消されるまで延長可能。
- 制度を活用しやすい雰囲気づくりのために、周知方法を工夫。

主な制度、取組内容

制度の周知方法 社内イントラネットを活用して「次世代育成支援データベース」を構築し、社内制度等の情報を提供しています。関連規程を改訂した際の社内通達では、会社の取組姿勢や制度改訂の背景等も伝え、従業員への周知を図っています。

●育児休業からの円滑な復職に向け、様々な取組を実施

育児休業中でも、会社の情報をリアルタイムに共有できるよう、希望する従業員にノートパソコンを貸与。離職中もイントラネットにアクセスできるため、疎外感が減り、復職時も安心だと好評です。また、妊娠がわかってから業務に戻るまでの必要手続き等の案内として「育児支援マニュアル」も配布しています。

●男性も利用しやすい育児休業・看護休暇制度

育児休業は、子が3歳に達する月の末日まで取得可能で、最初の5日間は有給としました。無給が男性従業員の取得のネックになっていたこともあり、導入した結果、これまで男性取得者のべ15名の利用実績ができました。また、小学校就学前の子の病気やけがの看護や予防接種等の際に、子が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日取得可能な看護休暇制度(有給)を導入。半日単位での取得も可能にしました。さらに育児勤務制度も導入しており、子が小学校3年生の最終月の末日まで、5・6・7時間の短時間勤務または1時間の時差出勤が可能です。

●介護事由が解消されるまで延長可能な介護勤務制度

要介護状態の対象家族1人につき原則連続365日以内で5・6・7時間の短時間勤務または30分もしくは1時間の時差出勤が可能。会社が認めた場合は、介護事由が解消されるまで1年単位で延長できます。また、要介護状態の対象家族1人につき365日以内で取得可能な介護休業制度、対象家族が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日取得可能な介護休暇制度(有給)を導入しております。

●制度の積極的な活用を促すため、周知方法を工夫

いくら制度を整備しても、従業員が活用しなければ意味がないと考えます。そこで、実際に制度を利用した従業員の声を紹介し、利用しやすい雰囲気づくりに努めています。今後は電子社内報での周知も考えています。

実績

2009年度育児休業取得者：女性10名、男性5名(男性は5日間のみ)
 2009年度有給休暇取得率：44.9%

社員の声 VOICE



お客様相談室
加藤 共子さん

第1子は2000年6月～2001年3月、第2子は2005年2月～2006年4月まで育児休業を取得。育児休業は最大3年取得できますが、なるべく早く復帰したいと考え、子どもを保育園にも入れることができたので、1年で復帰しました。入社時から結婚・出産後も仕事を続けるのが希望だったので、育児休業制度のおかげで続けられたのはありがたいですね。短時間勤務は現在も継続して利用中で、17時退社で保育園に迎えに行っていますが、時間がけっこうギリギリのため、30分早く帰るだけで精神的な負担が全然違います。また、小学校3年生までこの制度が利用できることも、本当に助かりますよ。私の状況に合わせて会社の制度も進んでくれているかのようで、諸先輩方に比べてとても恵まれていると思います。会社の制度に対して不足はまったく感じていません。どちらかといえば、行政側がんばってほしいですね。特に保育所や学童保育の整備を進めてほしいと思います。

制度が整っているんだね



ワーク・ライフ・バランス に取り組むきっかけ

次世代育成支援対策推進法が制定され、「一般事業主行動計画」と呼ばれる次世代育成のための計画策定が義務づけられたことを良い機会と捉え、従業員が活用できる制度策定に取り組むこととなりました。

今後の課題

- 制度利用者と上司、人事担当者との連携不足
制度利用者の中には、個々の事情により復帰予定日直前になって育休期間の延長または前倒しを希望し、受入体制が確立できない事例がありました。よって今後は、制度利用者・会社双方にとって円滑な復職ができるよう明確なルールを策定し、制度利用者・上司・人事との連携を強化する必要性を感じています。
- 全従業員に関わるワーク・ライフ・バランスへの取組
現在は育児・介護に重点を置いた取組となっていますが、今後は従業員全員に関わる取組を強化したいと考えています。

自社PRコーナー

POKKA

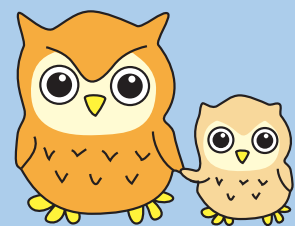
ワーク・ライフ・バランスへの取組について

- ・従業員のニーズを踏まえ、かつ、身の丈にあった施策を行います。
- ・育児や介護が仕事と両立できるようサポートし、社員全員が生き生きと働ける環境づくりを進めます。

従業員の意識改革への取組

IV 参考資料

- 1 国の主な支援策、取組
- 2 愛知県の主な取組
- 3 用語解説
- 4 関係機関等一覧



1 国の主な支援策、取組

■ワーク・ライフ・バランスに関わる主な法整備の状況

近年の国の主な法・制度の整備状況を以下に整理しました。

| 年月日 | 法整備等 | 概要 |
|------------|---|--|
| 1992.4.1 | 育児休業法施行 | 育児休業制度、1歳までの育児勤務時間短縮等の措置の義務化(猶予措置有、ただし1995.4.1から全面施行) |
| 1999.4.1 | 育児・介護休業法施行 | 介護休業制度の義務化 |
| 2002.4.1 | 改正育児・介護休業法施行 | 時間外労働の制限の制度創設、育児の勤務時間短縮等の措置の年齢引下げ等 |
| 2003.9.1 | 少子化社会対策基本法施行 | 「少子化社会対策大綱」閣議決定 重点課題の一つとして「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」を設定 |
| 2005.4.1 | 次世代育成支援対策推進法施行 | 一般事業主行動計画の策定・届出(従業員規模301人以上義務付け) 育児休業期間の延長、子の看護休暇制度の創設 |
| 2006.3.31 | 「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)の策定 | 事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたもの |
| 2007.7.13 | 仕事と生活の調和推進官民トップ会議の発足(内閣府) | |
| 2007.12.18 | 「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」の策定 | 「憲章」：仕事と生活の調和が実現した社会の姿を提示 「行動指針」：企業・働く者、国民、国、地方公共団体それぞれの取組を明らかにするとともに、2017年までの数値目標を提示 |
| 2010.3.19 | 「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)の改正 | 年次有給休暇の取得促進を図る |
| 2010.4.1 | 改正労働基準法施行 | 時間外労働の割増賃金率の引上げ、年次有給休暇の時間単位での取得可能 |
| 2010.6.29 | 「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」の改定 | 施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」・「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込む |
| 2010.6.30 | 改正育児・介護休業法施行 | 育児短時間勤務制度の義務化、所定外労働の免除、介護のための短期休暇制度を創設 |
| 2011.4.1 | 改正次世代育成支援対策推進法施行 | 一般事業主行動計画の策定・届出義務企業の拡大(従業員規模101～300人を追加) |

■社会的気運の醸成

(<http://www8.cao.go.jp/wlb/>)

(1) 「カエル! ジャパン」 キャンペーン

内閣府では「仕事と生活の調和推進室」が設置され、2008年(平成20年度)を「仕事と生活の調和元年」と位置づけた取組が始まっています。推進室では、社会全体での取組を推進するための国民運動を一層効果的に進めるため、「カエル! ジャパン」というキーワードの下、シンボルマーク・キャッチフレーズを策定、ホームページやシンポジウム、各種資料において活用することにより、運動全体を統一的に推進しています。



シンボルマーク

(2) 『カエル! ジャパン』 通信(メールマガジン) の配信(月1回程度)

各職場においてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む際に参考となる情報等を適時広く提供するため、「カエル! ジャパン」通信では、ワーク・ライフ・バランスに関する各種施策、具体的な取組事例、有識者の話、各種データ等の情報を紹介しています。

■次世代法に基づく行動計画と認定（くるみんマーク）

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>)

次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という)に基づき、現在、301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等(次世代育成支援対策)を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、速やかに都道府県労働局に届出・公表等を行うことが義務(300人以下の事業主については努力義務)となっています。

(注) 2011年4月1日からは、この次世代法に基づく行動計画の策定・届出義務が101人以上の事業主に拡大されます(100人以下の事業主については努力義務)。

また、行動計画の計画期間が終了し、計画期間内に男性の育児休業等取得者が1人以上、女性の育児休業等取得率70%以上等、9つの認定基準を満たした事業主は、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を広告、商品、求人広告等につけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。

(参考) 愛知県内の認定企業数 48社(2010年9月末現在)



くるみんマーク

■男性の育児休業の取得促進とイクメンの周知（イクメンプロジェクト）

(<http://ikumen-project.jp/>)

現在、日本の男性の育児休業取得率は、1.72%(2009年度)にとどまっております。家事・育児をする時間は他の先進国と比べて最低水準となっています。厚生労働省では、男性の育児休業取得率を現状の1.72%から2017年度には10%に、2020年度には13%に上げること等を目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

2010年6月、「イクメン」を周知・啓発し、男性の育児休業取得を促進するための広報事業「イクメンプロジェクト」が開始されました。「イクメンプロジェクト」のホームページを立上げ、イクメン登録やイクメンを応援する企業や団体等の登録ができるようにするなど、男性の育児参加を促進しています。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



イクメンとは…
子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。

■ 助成金制度

仕事と家庭の両立等を支援するため、次のような制度を設けています。

(注) 掲載の内容は、2010年11月現在の内容です。最新情報は、各関係機関等へお問合せください。

(1) 両立支援レベルアップ助成金

- ① 育児・介護費用等補助コース
- ② 代替要員確保コース（育児休業）
- ③ 子育て期の短時間勤務支援コース
- ④ 休業中能力アップコース（育児・介護休業）



(2) パートタイマー均衡待遇推進等助成金

短時間正社員制度の導入・運用、パートタイマーと正社員の共通の評価、資格制度の導入、パートタイマーの能力開発等の均衡待遇に向けた取組に対し支給します。

● 短時間正社員制度導入促進等助成金

短時間正社員制度を設けた上で、自発的な申し出により連続する3か月以上の期間この制度を利用した者が、1人以上出た場合（10人まで支給）

● 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（事業主向け）

- ① 正社員と共通の評価・資格制度の導入
- ② パートタイマーの能力・職務に応じた評価・資格制度の導入
- ③ 正社員への転換制度の導入
- ④ 教育訓練制度の導入
- ⑤ 健康診断制度の導入

(注) (1) 及び (2) の詳細は、(財) 21世紀職業財団愛知事務所にお問合せください。

(3) 事業所内保育施設設置・運営等助成金

労働者のために事業所内保育施設の設置、運営、増築又は保育遊具等の購入を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成します。

(4) 中小企業子育て支援助成金（2011年度までの時限措置）

一般事業主行動計画を策定・届出した常用労働者100人以下の企業において、6か月以上の育児休業の適用者が初めて出た場合等支給要件を満たした場合に5人目まで助成を受けられます。

(注) (3) 及び (4) の詳細は、愛知労働局雇用均等室にお問合せください。

(5) 育児休業取得促進等助成金

従業員の育児休業期間中や短時間勤務制度の利用中に、事業主が3か月以上の経済的支援（就業規則、労働協約等に基づき自ら支払う手当等）を行う取組を助成する制度です。育児休業中の経済的支援の額に助成率を乗じた額が支給されます。

（注）(5) の詳細は、愛知労働局職業安定部あいち雇用助成室にお問合せください。

(6) 職場意識改善助成金制度

労働時間等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（職場意識改善計画）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助成金を支給します。

（注）(6) の詳細は、愛知労働局労働時間課にお問合せください。

■ 先進企業の表彰（均等・両立推進企業表彰）

厚生労働省では、「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的に「均等・両立推進企業表彰」を実施しています。

（この表彰は、1999年度より実施してきた「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を2007年度に統合したもので、公募により実施しています。）

表彰の種類

【均等・両立推進企業表彰】

男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備する企業として、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）及び仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、特に他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が顕著である企業

【均等推進企業部門】

女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が認められる企業

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を推進し、その成果が認められる企業



2 愛知県の主な取組

■「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」による労使・行政の一体となった取組

仕事と生活の調和の実現を目指し、全ての世代を対象とする多様な働き方の普及に向けた官民一体の取組を進めるため、経済4団体、労働団体、行政機関及び有識者からなる「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」を開催するとともに、11月のゆとり創造月間に合わせ「ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン」等を実施します。

<協議会構成団体>

日本労働組合総連合会愛知県連合会、愛知県商工会議所連合会、愛知県経営者協会、愛知県中小企業団体中央会、愛知県商工会連合会、愛知労働局、名古屋市、愛知県

■ 県の支援制度（愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度）

「ファミリー・フレンドリー企業」とは、仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の活動とを両立できる様々な制度と職場環境を持ち、ライフステージに応じた多様かつ柔軟な働き方を従業員が選択できるような取組を行う企業のことをいいます。愛知県では、専用 Web サイト（次頁参照）や携帯サイトで登録企業の取組等を広く紹介しています。

? 登録のメリット

企業のイメージアップ、優秀な人材の確保・定着のほか、従業員の意欲の向上につながるとともに、以下のようなメリットがあります。

- ①ファミリー・フレンドリー企業サイトなどで取組状況を紹介
- ②ファミリー・フレンドリー企業普及アドバイザーの派遣（無料）
- ③ファミリー・フレンドリー企業マークの付与と優良企業の表彰
- ④愛知県建設部総合落札方式競争入札等での優遇（一部）
- ⑤愛知県中小企業融資制度の利用
- ⑥協賛企業による優遇



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク（商標登録済）

! 対象

県内に本社や主たる事業所を置く企業（財団、社団法人等を含みます）

! 登録要件

- ①次世代育成支援対策推進法に規定する一般事業主行動計画（※）を策定し、地方労働局に届け出ていること
- ②育児・介護休業法を遵守した就業規則、規定等が整備されていること
- ③一般事業主行動計画に定めた取組目標や規則等で定めた子育て支援制度の公表に同意すること

(※) 一般事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、多様な労働条件を整備し、仕事と家庭の両立を図るために必要な雇用環境の整備を行うために企業が策定するものです。従業員 301 人以上(2011 年 4 月 1 日以降は 101 人以上)の企業では地方労働局へ届け出ること、行動計画そのものを公表し労働者へ周知することが義務付けられています。

< 300 人以下 (2011 年 4 月 1 日以降は 100 人以下) の企業では努力義務とされています。 >

(注) 次世代法に関する詳細は、愛知労働局雇用均等室へお問合せください。

愛知県ファミリー・フレンドリー企業サイト

URL : <http://famifure.pref.aichi.jp>



携帯サイト

「モバイルネットあいち」は、
こちらからご覧いただけます。



(注) ファミリー・フレンドリー企業に関する詳細は、愛知県産業労働部労働福祉課へお問合せください。

■ その他啓発事業

● 「ワーク・ライフ・バランス推進セミナー」の開催

企業の経営者や人事労務担当の方々を対象に、「仕事と生活の調和」の実現に向けた取組を進めていただくため実施

● 「ワーク・ライフ・バランス啓発フォーラム」の開催

これから就職する大学生を対象に、「ワーク・ライフ・バランス」について理解していただくため実施

● 標語募集や交通広告等の普及啓発事業実施

2010 年度 ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーンポスター

第 1 期



第 2 期



通期



3 用語解説

育児休業制度

1992年4月1日に施行された「育児休業法」（現在：育児・介護休業法）により定められ、労働者（日々雇用される者を除く）が原則としてその1歳に満たない子を養育するために休業できる制度です。2010年6月30日施行の改正法により、父母が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することができます。また、配偶者の出産後8週間以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合には、再度の取得が可能となります。

一般事業主行動計画

官民が一体となって、仕事と育児とを両立させやすい環境の整備に総合的・効果的に取り組むことを定めた「次世代育成支援対策推進法」に基づき、事業主が策定する行動計画のことです。仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるための次世代育成支援対策について、計画期間・目標・目標を達成するための対策・実施時期等を定めたものを言います。

オフサイトミーティング

企業の重要な課題などを検討するにあたり、社内及び日常の喧騒から離れて、柔軟な発想や斬新な意見を引き出す会議の場のこと、そのミーティングに集中できる社外の環境でミーティングを行うことです。

介護休業制度

1999年4月1日に施行された「育児・介護休業法」により定められ、労働者（日々雇用される者を除く）が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するために休業を取得できる制度です。事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて93日）まで取得できます。

カフェテリアプラン

利用者自らが、自分に必要な福利厚生サービスを選べる、選択メニュー方式による福利厚生制度のことです。従業員にとって必要な福利厚生メニューは、勤務地域や年齢、性別などにより個人差があります。この個人差による福利厚生制度の受益格差をメニュー選択が可能なサービスを提供することにより解消しようというのがカフェテリアプランです。

キャリアプラン

人事異動を軸に教育訓練、資格制度、能力評価制度などを組合わせて総合的な人事管理制度をつくり、従業員が自己の人生計画の目標とコース（キャリア）を、その制度のなかの職務、職位、資格の体系のなかに発見できるようにする新しい人事管理の一方式のことです。そのねらいは、従業員の人生計画を、経営活動のなかに結実させることにより、勤労意欲を高め、同時に人材開発を図ることにあります。目標管理と組み合わせることで、一層の効果が期待できます。

コアタイム

フレックスタイム制（P147参照）勤務における、必ず出勤しなければならない時間帯のことです。

子の看護休暇

「育児・介護休業法」により定められ、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために取得できる休暇で、「労働基準法」の規定による年次有給休暇とは別に付与されます。2010年6月30日施行の改正法により、休暇の取得日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日に拡充されました。

コンプライアンス

法令を遵守すること、公正・公平に業務を遂行すること、法律や規則などのごく基本的なルールに従って活動を行うことです。企業におけるコンプライアンスについては、ビジネスコンプライアンスという場合もあります。今日ではCSR（Corporate Social Responsibility）の略。企業の社会的責任）とともに非常に重視されています。

再雇用制度

「高年齢者雇用安定法」により定められた、定年退職者を一旦退職させた後、再度雇用する制度のことです。継続雇用制度のうちの一つで、継続雇用制度には再雇用制度の他に、勤務延長制度があり、退職せずにそのまま勤務延長をすれば勤務延長制度、一度退職してから再び雇用すれば再雇用制度が適用されます。また、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤などの理由から退職した従業員、主として正社員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で雇い入れる仕組みを指すこともあります。

在宅勤務制度

労働者が自宅で勤務に従事する労働形態のことです。自宅にパソコンやワープロなどの端末装置を設置し、勤務先のホストコンピュータと接続して情報の送受信を行う方式を利用する形態が多いようです。労働者が家事や育児、介護などをしやすくなるほか、通勤ラッシュの緩和や環境への負荷軽減などの効果も期待されます。

裁量労働制度

「労働基準法」の定める「みなし労働時間制」の一つとして位置づけられており、使用者（企業）が業務の進め方や時間配分を指示せず、本人の自己裁量と自己責任によって仕事の進め方や勤務時間の計画を立て、主体的に仕事を行う制度のことです。適用業務の範囲は厚生労働省が定めた業務に限定されており、専門業務型と企画業務型があります。

産前・産後休暇

「労働基準法」で定められている産前及び産後に取得できる休暇のことです。産前休暇とは出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間）から出産日までであり、この期間は希望する期間を申請すると取得できる選択就業制限期間休暇です。また、出産当日は産前6週間に含まれます。産後休暇とは出産日の翌日から8週間目までの就業制限期間です。産後6週間までは絶対的就業制限期間となっているため、企業は女性労働者から請求がなくても、休暇を与えなくてはなりません。産後42日を経過して医師が支障がないと認めた場合は本人の申請により就業することができます。

時間外労働（残業）

労働基準法上において、法定労働時間を超える労働のことです。法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超えて労働者を働かせることは原則としてできません。しかし、労使協定の締結により、法定労働時間を超えて働かせたり、休日出勤させたりすることができます。ただし、時間外労働に対しては、通常より割増された賃金を支払う必要があります。企業では時間外労働を減らす取組として、ノー残業デー（定時退社日）や、最終退社時間の設定などを行っています。

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

1日の所定労働時間を変更することなく、始業・終業時刻について変更することができる制度です。例えば始業時刻が9時、終業時刻が17時の場合、始業時刻を8時、終業時刻を16時と変更することなどが考えられます。

時差勤務

標準の勤務時間帯の枠内で出勤・退社の時刻を労働者が決められる制度のことです。「フレックスタイム制」との違いは、1日の実働時間が定められている点です。

所定外労働の免除

所定外労働については、育児などの特別な事情がある労働者の残業を免除したり、一定時間以上の残業を禁止している企業があります。2010年6月30日施行の「改正育児・介護休業法」では、3歳に満たない子を養育する労働者で、その事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者等のうち、労使協定で定められた労働者に該当しない労働者がその子を養育するために請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならないこととされました。

スーパーフレックスタイム制

コアタイムを設けないフレックスタイム制度(P.147 参照) のことです。有給休暇を取らずに、家族に関わるちょっとした用事等を済ませることが可能で、とくに育児中の社員には便利な制度です。

ダイバーシティ

ダイバーシティ (diversity) とは、英語で多様性のことです。企業活動において「ダイバーシティ」という場合、特に人的資源管理の分野では、社員一人ひとりが持つ様々な違い(性別・国籍・年齢・学歴や職歴等)を受け入れ、それぞれを価値として活かすことで企業の競争力に活かそうという考え方を指すダイバーシティ・マネジメントの意味で使われることが一般的です。

短時間勤務制度

短時間勤務制度とは、通常の勤務時間よりも短い時間で働くことができる制度です。2010年6月30日施行の「改正育児・介護休業法」により、3歳未満の子を養育する労働者(日々雇用される者又は1日の所定労働時間が6時間以下の者は除く)が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが事業主の義務となります(従業員規模常時100人以下の事業主は、2012年6月30日まで適用が猶予されます)。

積立休暇制度

取得せずに失効してしまった年次有給休暇を積立しておく制度のことです。積立てられた年次有給休暇の使用目的は「本人の私傷病」や「家族介護」などに限定している企業が多いようです。

ディーセントワーク

1999年に国際労働機関(ILO)総会において、21世紀のILOの目標として提案され支持された「働きがいのある人間らしい仕事」=人間らしい生活を継続的に営める人間らしい労働条件のことです。人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、
(1) 働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること
(2) 労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること
(3) 家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること
(4) 公正な扱い、男女平等な扱いを受けること
といった願望が集大成されたものを指します。

テレワーク

情報通信機器を利用して、会社以外の場所(自宅等)で事業所から任された仕事を行う勤務形態のことを指します。在宅勤務も、テレワークに含まれます。なお、2003年7月に公表された国家戦略「e-Japan 戦略II」の中で、テレワークは「就労・労働」分野におけるITの先導的利活用のテーマに位置づけられ、テレワーク人口を2010年までに就業者人口の20%となることを目指す目標を設定、テレワーク拡大に向けてのさまざまな施策が講じられています。

特別休暇

私生活などにおいて特別な理由が発生した場合に取得できるように、就業規則で企業が定める休暇の一つで、年次有給休暇や週休などの法定休暇とは別に設けられる休暇のことです。

年次有給休暇(年休)

「労働基準法」によると、使用者は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、かつ全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続又は分割した10労働日の有給休暇を与えることが義務付けられています。年次有給休暇は、労働者の疲労回復、健康の維持・増進、その他労働者の福祉向上を図る目的で利用される制度で、所定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇が付与されるものです。1日単位での取得が原則ですが、労働者の請求により半日取得を認めることもできます。労使協定により、1年に5日分を限度として、時間単位で取得することも可能です。年次有給休暇を取る権利は、権利が発生した日から2年間有効です。権利が発生した日から2年以内に使わないと、時効により消滅します。

ノー残業デー

特定の日(曜日)を決めて、その日は残業を禁止することを言います。

配偶者出産時(特別) 休暇

出産した女性労働者が取得できる産前・産後休暇とは別に、男性労働者が、妻の出産時の付添いや出生届など出産に伴う諸般の行為を行うために取得できる特別休暇です。法律で規定されている制度ではなく、それぞれの企業独自の取組として導入されています。

フレックスタイム制度

1987年の労働基準法の改正により、1988年4月から正式に導入された制度で、労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労働時間制の一つです。1日の労働時間帯を、必ず勤務しなければならない時間（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出退勤してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けて実施するのが一般的です。

メンタルケア

精神面での援助・介護のことです。

リフレッシュ休暇

事業年度などの一定のサイクル単位、あるいは入社後一定年数を経た時点等、節目においてある程度のまとまった長期の連続休暇を労働者へ与える制度のことです。目的は、労働者の慰労・健康増進・家庭生活の充実・モラル向上・自己啓発等となっており、年次有給休暇とは別枠で付与し、取得を促す実施方法が一般的です。また、労働基準法に規定されている休暇ではないため、就業規則への記載、休暇の連続取得の必要性、期間等については、各企業の判断となっています。

ロールモデル

ロール (Role) : 役割 + モデル (Model) : 規範で、行動の規範となる存在（お手本）のことです。企業活動においては、具体的な行動技術や行動事例を模倣・学習する対象となる人材を指します。

ワーク・シェアリング

仕事の分かち合いという意味です。雇用の減少に伴って仕事が少なくなった時、1人の仕事を複数人で分割して仕事を行うことです。典型的な方法としては労働時間を短縮することによって、全体の仕事量を変化させずに雇用の維持をすることなどを考えることがあげられます。最近の不況時の雇用維持のひとつの方法としても有効とされています。

ワークフロー

ビジネスの手続きを自動化するか、手続きの処理手順を規定することで、関係者の間を情報や業務が円滑に流れるようにすること。また、そうして作られた流れのことを指します。

CPDS (Continuing Professional Development System)

正式名称を「土木施工管理／CPDS」（継続的専門能力啓発システム＝プロとしての生涯学習）といい、土木施工管理技士の技術力や倫理観を高めるための学習・教育システムです。

CSR (Corporate Social Responsibility)

企業の社会的責任のこと。企業は社会的存在として、最低限の法令遵守や利益貢献といった責任を果たすだけでなく、市民や地域、社会の顕在的・潜在的な要請に応え、より高次の社会貢献や配慮、情報公開や対話を自主的に行うべきであるという考えのことです。

EAP(Employee Assistance Program)

従業員支援プログラムのことで、メンタル面から従業員を支援するプログラムを指します。職場の複雑な人間関係や仕事の重圧などによって鬱病などにかからないように、企業が専門外部団体と契約して、従業員がカウンセリングや復職支援を受けられるシステムです。

e-ラーニング

パソコンやコンピュータネットワークなどを利用して教育を行うことです。教室で学習を行う場合と比べて、遠隔地にも教育を提供できる点や、コンピュータならではの教材が利用できる点などが特徴です。企業の社内研修で用いられているほか、英会話学校などがインターネットを通じて教育サービスを提供している例などがあります。

ISO14001

国際標準化機構(International Organization for Standardization) が発行した環境マネジメントシステムに関する国際規格(ISO)の総称。主な要求事項であるISO 14001は、ISO 14000及び環境ISOの称呼です。組織(企業、各種団体など)の活動・製品及びサービスによって生じる環境への影響を持続的に改善するためのシステムを構築し、そのシステムを継続的に改善していくPDCAサイクルを構築することが要求されています。

4 関係機関等一覧

次世代育成支援対策推進法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等の相談は・・・

愛知労働局雇用均等室

名古屋市中区栄 2-3-1 名古屋広小路ビルディング 15 階 TEL:052-219-5509 <http://www.aichi-rodo.go.jp/>

仕事と家庭の両立支援やパートタイム労働に関する助成金等の相談は・・・

(財)21世紀職業財団 愛知事務所

名古屋市中村区名駅 3-22-8 大東海ビル9階 TEL:052-586-7222 <http://www.jiwe.or.jp/>

ワーク・ライフ・バランス推進のための労働時間等の設定改善に関する相談は・・・

愛知労働局労働基準部労働時間課

名古屋市中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階 TEL:052-972-0254 <http://www.aichi-rodo.go.jp/>

愛知労働局関係 (労働時間等設定改善法等に関する問合せ)

| 名称 | 所在地 | 電話番号 | 管轄区域 |
|---------------|----------------------------------|--------------|---|
| 名古屋北労働基準監督署 | 名古屋市中区東区白壁 1-15-1 名古屋合同庁舎第3号館 | 052-961-8653 | 中区、東区、北区、守山区、春日井市、小牧市 |
| 名古屋南労働基準監督署 | 名古屋市中村区港区港明 1-10-4 | 052-651-9207 | 港区、南区、中川区 |
| 名古屋東労働基準監督署 | 名古屋市中村区天白区中平 5-2101 | 052-800-0792 | 千種区、昭和区、瑞穂区、熱田区、緑区、名東区、天白区、豊明市、日進市、東郷町 |
| 名古屋西労働基準監督署 | 名古屋市中村区二ツ橋町 3-37 | 052-481-9533 | 西区、中村区、清須市、北名古屋市、豊山町 |
| 豊橋労働基準監督署 | 豊橋市大田町 111 豊橋地方合同庁舎 | 0532-54-1192 | 豊橋市、豊川市、新城市、蒲郡市、田原市、設楽町、東栄町、豊根村 |
| 岡崎労働基準監督署 | 岡崎市羽根町字北乾地 50-1 岡崎合同庁舎 | 0564-52-3161 | 岡崎市、幸田町 |
| 一宮労働基準監督署 | 一宮市八幡 4-8-7 一宮労働総合庁舎 | 0586-45-0206 | 一宮市、稲沢市 |
| 半田労働基準監督署 | 半田市宮路町 200-4 半田地方合同庁舎 | 0569-21-1030 | 半田市、常滑市、東海市、大府市、知多市、阿久比町、東浦町、南知多町、美浜町、武豊町 |
| 刈谷労働基準監督署 | 刈谷市若松町 1-46-1 刈谷合同庁舎 | 0566-21-4885 | 刈谷市、碧南市、安城市、知立市、高浜市 |
| 豊田労働基準監督署 | 豊田市常盤町 3-25-2 | 0565-35-2323 | 豊田市、みよし市 |
| 瀬戸労働基準監督署 | 瀬戸市熊野町 100 | 0561-82-2103 | 瀬戸市、尾張旭市、長久手町 |
| 津島労働基準監督署 | 津島市寺前町 3-87-4 | 0567-26-4155 | 津島市、愛西市、弥富市、あま市、大治町、蟹江町、飛島村 |
| 江南労働基準監督署 | 江南市尾崎町河原 101 | 0587-54-2443 | 江南市、犬山市、岩倉市、大口町、扶桑町 |
| 岡崎労働基準監督署西尾支署 | 西尾市徳次町下十五夜 13 | 0563-57-7161 | 西尾市、一色町、吉良町、幡豆町 |

育児休業取得促進等助成金の支給、相談は・・・

愛知労働局職業安定部あいち雇用助成室

名古屋市中区栄 2-3-1 名古屋広小路ビルディング 11 階 TEL:052-219-5519 <http://www.aichi-rodo.go.jp/>

労働条件等労働問題の相談は・・・

愛知県関係（労働条件、労使関係等に関する問合せ）

| 名称 | 所在地 | 電話番号 | 管轄区域 |
|-------------------------------|--------------------------------------|--------------|--|
| 愛知県産業労働部労働福祉課分室 ＜労働相談コーナー＞ | 名古屋市中村区名駅 4-4-38 愛知県産業労働センター 17 階 | 052-589-1405 | 県内全域 |
| 尾張県民事務所産業労働課 | 名古屋市中区三の丸 2-6-1 | 052-961-7211 | 瀬戸市、春日井市、小牧市、尾張旭市、清須市、豊明市、日進市、北名古屋市、東郷町、長久手町、豊山町 |
| // 労働分室 | 一宮市若竹 3-1-12 | 0586-77-4181 | 一宮市、犬山市、江南市、稲沢市、岩倉市、大口町、扶桑町 |
| // 海部県民センター産業労働課 | 津島市西柳原町 1-14 | 0567-24-2111 | 津島市、愛西市、弥富市、あま市、大治町、蟹江町、飛島村 |
| // 知多県民センター産業労働課 | 半田市出口町 1-36 | 0569-21-8111 | 半田市、常滑市、東海市、大府市、知多市、阿久比町、東浦町、南知多町、美浜町、武豊町 |
| 西三河県民事務所産業労働課 | 岡崎市明大寺本町 1-4 | 0564-23-1211 | 岡崎市、碧南市、刈谷市、安城市、西尾市、知立市、高浜市、一色町、吉良町、幡豆町、幸田町 |
| // 豊田庁舎豊田加茂産業労働・山村振興G | 豊田市元城町 4-45 | 0565-32-3381 | 豊田市、みよし市 |
| 新城設楽山村振興事務所山村振興課 | 新城市字石名号 20-1 | 0536-23-2111 | 新城市、設楽町、東栄町、豊根村 |
| 東三河県民事務所産業労働課 | 豊橋市八町通 5-4 | 0532-54-5111 | 豊橋市、豊川市、蒲郡市、田原市 |

本事例集全般に関するお問合せは・・・

愛知県産業労働部労政担当局労働福祉課

名古屋市中区三の丸 3-1-2 TEL:052-954-6360 <http://www.pref.aichi.jp/>