

# 仕事と生活の調和推進のための 取組好事例集



東北ブロック仕事と生活の調和推進会議  
(平成19年10月)

# はじめに

平成18年4月に「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が施行されました。

この法律は、それぞれの事業場における労使の自主的な取組により、労働者の抱える多様な事情やニーズを踏まえながら、労働時間や休日、休暇のあり方などを労働者の健康と生活に配慮したものにして、労働者一人ひとりの仕事と生活の調和を図ることなどを目的としています。

東北地方では、平成18年11月に東北ブロック仕事と生活の調和推進会議が、地域特有の事情を踏まえて、地域内の労使が労働時間の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和を推進する際の参考としていただくための「東北ブロック仕事と生活の調和推進プログラム<sup>\*</sup>」を作成し公表しました。

このプログラムは、3つの目標を示した上で、それぞれの企業の実情を踏まえた労働時間などの設定の改善のための具体的な社内目標と実施時期（ワーク・ライフ・バランス行動計画：WLBプラン）を定めて、労使が協力してその実現を図ることを提案するとともに、それぞれの目標を実現するための具体的な実施事項を提示しています。

この好事例集は、このプログラムに沿う取組の好事例を周知して、労使の取組の参考にしていただくことにより、東北地方における仕事と生活の調和の一層の推進を図るために作成したものです。

作成に当たっては、今年8月に実施した仕事と生活の調和推進に係るアンケートにより把握した好事例取組企業などに対して聞き取り調査を実施し、推進プログラムが提示する目標ごとに整理してとりまとめています。また、末尾にはそのアンケートの集計結果を添付しています。

ここでご紹介する好事例は、比較的規模の大きな事業場が実施する模範的なものですが、いずれも東北地方の労使が取り組んでいる事例ですので、多くの労使が推進プログラムとともにこの事例集を参考にして、仕事と生活の調和の推進に向けて真摯に取り組まれることを期待しています。

※東北ブロック仕事と生活の調和推進プログラムは、宮城労働局ホームページで公開しています。

<http://www.miyarou.go.jp/>

（なお、プログラムが提示している各目標とその実現のための具体的な取組事項は、第2部仕事と生活の調和推進に係るアンケート集計結果にも掲載しています。）

## 目次

<b>第1部</b>	<b>取組好事例</b> .....	<b>3</b>
	● 目標1に係る好事例 .....	3
	● 目標2に係る好事例 .....	8
	● 目標3に係る好事例 .....	17
<b>第2部</b>	<b>仕事と生活の調和推進に係るアンケート集計結果</b> .....	<b>27</b>
<b>第3部</b>	<b>ワーク・ライフ・バランスへの取組に係る助成金等のご案内</b> .....	<b>32</b>

表紙：「早く帰ろうキャンペーン」ポスター（公立刈田総合病院（宮城県白石市）提供）

## 取組好事例

## 東北ブロック仕事と生活の調和推進プログラム 目標1

目的：労働時間の長い労働者の健康を確保するとともに生産性の低下などを防止する。

内容：労働時間の長い労働者について、長時間労働者の実態と理由を把握し、所定外労働時間の改善の具体的な手法と削減幅（率）を定め、対策を実施することを目標とする。

## 事例1 「残業チェックシート」で時間外労働を削減

## 1 実施企業の概要

企業名：非公開

事業場所在地：宮城県

労働者数：約160名（女性約20名）

業種：自動車販売業

## 2 取組内容

## (1) 計画的な年次有給休暇付与とノー残業デーの実施

各役員及び部署の責任者に対して社長名の文書を発出し、計画的な年次有給休暇の付与と毎週水曜日のノー残業デー設定による勤務時間の短縮に取り組んでいる。

## (2) 長時間労働の防止と健康確保

時間外労働が月45時間以上となった労働者に日頃の勤務時間の活用、仕事への姿勢についてチェックする「残業削減チェックシート」を作成させ、これに対して所属長が回答を記載することで上司と部下とのコミュニケーションを促進し残業削減につなげている。

なお、このシートは地区責任者を介して管理本部に提出させている。

時間外労働が月80時間以上となった労働者に対しては、産業医によるカウンセリング及び健康診断を義務づけ、実施結果は「高時間外勤務者健康指導管理表（オリジナル様式）」に記載して管理している。

## 3 取組のきっかけ

長時間労働者の健康診断を実施した結果、治療を要する労働者が多く認められたことから、この点の改善も含めて、健康管理の観点を踏まえた活力に満ち溢れた魅力あ

る職場づくりと優秀な人材の確保を図るため勤務時間短縮方を推進することにした。

## 4 取組時期

平成19年3月から

## 5 実施効果・問題点など

管理部門での業務効率化による時間外労働削減効果が大きかったが、現業部門では急な注文（緊急修理など）への対応があり、それほどの効果が出ていない。この点が今後の課題となっている。

長時間労働者に対する産業医による面接指導により、過重労働による健康障害やメンタルヘルスなどに対する本人の気づきのきっかけになっており、長時間労働削減への意識高揚効果が大きい。産業医との綿密な打ち合わせを行って実施している。

## 6 今後の予定など

余暇の使い方を知らない労働者が長時間労働になっているケースがあることから、スポーツ・サークル活動の奨励に力を入れる。

就労時間外の使い方について、ライフセミナーを受講するなど他社の事例についても勉強し、また、労働者からも多くの意見を聴きながら前向きに取組を進める方針である。

## 事例2

### 段階を踏んだ取組の結果、毎日「定時退社デー」を実施

#### 1 実施企業の概要

企業名：非公開

本社所在地：宮城県

全労働者数：約750名（内女性約300名）

業種：卸売業

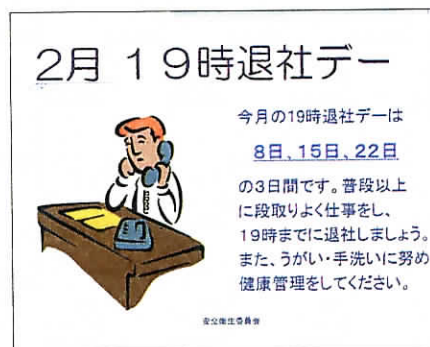
#### 2 取組内容

##### (1) 定時退社デーの実施

月に2、3回の「19時退社デー」を設定することから始め、段階を追って、今年4月からは毎日を「定時退社デー」としている。

##### (2) 労務管理改善書による目標管理

人事管理部門が、各労働者の毎月の時間外労働時間数を所属部長・課長に通知し、月の時間外労働時間数が45時間を超えた労働者には、その原因、



改善策、翌月の目標時間数などを「労務管理改善書」に記載させることで、具体的な改善策を立てさせている。

労務管理改善書は、専務までの決済としている。

### (3) ランクアップノートによる業務改善の促進

経営コンサルタントの指導による「目標管理制度」を実施している。

労働者には、年間チャレンジシート、月及び週単位での予定を作成させ、日々の業務遂行状況と翌日の予定の記録を上司に提出してから退社させている。これに対して、上司は、翌日までに内容を確認し具体的な指示などについてのコメントを付けて本人に戻すこととしている。

このことで、各労働者の自己管理を徹底させることにより業務改善を促し時間外労働時間の削減につなげている。

## 3 取組のきっかけ及び時期

以前、社内には、売り上げを上げるためならば何時までも残って仕事をするという雰囲気があったことから、現人事課長が着任と同時に社風改革と社員の意識改革を同時進行で開始した。

人事課長自身、経営コンサルタント主催の研修会に参加し、そのコンサルタント指導の下で平成11年に「目標管理制度」を導入している。

平成16年の安全衛生委員会で、営業部門の管理者から労働時間削減の取組への反発が出たことから、管理職の定時退社を試行しているが、この際、一般労働者も一斉に退社したことがきっかけとなって、「19時退社デー」の実施を開始している。

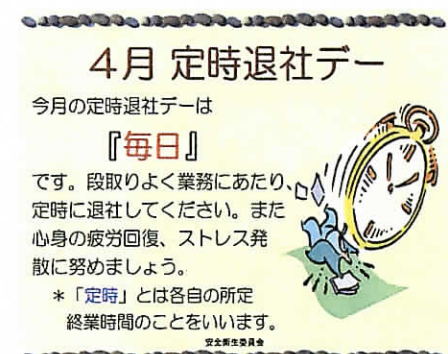
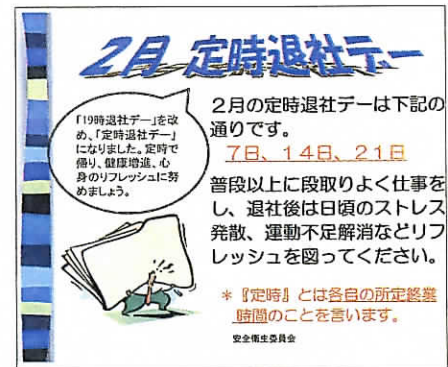
その後、「19時退社デー」の実施日数を増やしたり、「19時」を「定時」にしたりするなど段階を踏んだ取組を継続し、平成19年4月からは毎日を「定時退社デー」としている。

## 4 実施効果

気兼ねなく定時退社できるようになったとの意見が出ている。

定時退社デーの取組を継続していく中で、定時退社が当たり前という意識が定着し、残業すると言い出しにくい雰囲気になった。

労働者自らが、残業をしないですむような業務の工夫をするようになった。



(段階を追って作成した独自ポスター)

個人差はあるものの、平成19年度前半での時間外労働の実績が前年同期に比べて激減している。(労働者Aさんの場合、平成18年6月実績29.5時間→平成19年6月実績4.5時間、平成18年7月実績19.5時間→平成19年7月実績8時間など)

ランクアップノートの活用により各労働者の意識改革が進んだ。

## 5 問題点

部署によっては時間外労働の削減が進んでいないところがある。

年次有給休暇の取得率が低迷している。

## 6 今後の予定

管理職の労働時間管理のため、業務開始と終了時間を報告させる予定にしている。

また、年次有給休暇の取得状況が低調であることから、取得促進策の実施を検討している。

# 事例3 時間資源有効活用プロジェクトで業務効率化を推進

## 1 実施企業の概要

企業名：株式会社DNP東北

本社所在地：宮城県

全労働者数：約680名（内女性約100名）

業種：製造業



## 2 取組内容

業務効率化による時間外労働の削減など

- ① 労使による「時間資源有効活用プロジェクト」活動を通して、一人ひとりの仕事の進め方や働き方を変革し、価値ある製品やサービスの提供などに振り向ける「時間資源」を創出するとともに、個人生活を更に充実させていくことを目指している。
- ② 新勤務管理システム（web化）導入により、各部門の責任者がリアルタイムで労働時間管理ができるよう労働時間管理の充実を図っている。
- ③ 各労働者の作業予定や状況を「見える

(新管理システム)

化」することにより、業務効率化・平準化、役割の明確化、間延び時間の抑制を図っている。

- ④ 各労働者の月毎の累積時間外労働時間を「見える化」することで、部門内での対話を促進し、業務の平準化などにつなげることで長時間労働を抑制している。

### 3 取組のきっかけ

労使が目指す「ありたい働き方」を実現するための時間外労働対策の強化と従来の働き方を見直し、高齢者等の多様な能力・価値観を持つ人材の活躍する場を開発し、企業経営向上に資するため。

### 4 取組時期

2年ほど前から（新勤務管理システムの導入は最近）

### 5 実施効果

労働者の意識向上と管理職の労働法規のより深い習得につながった。また、作業予定の見える化により作業分担等を話し合う機会が増え、社内の対話促進につながった。

### 6 問題点

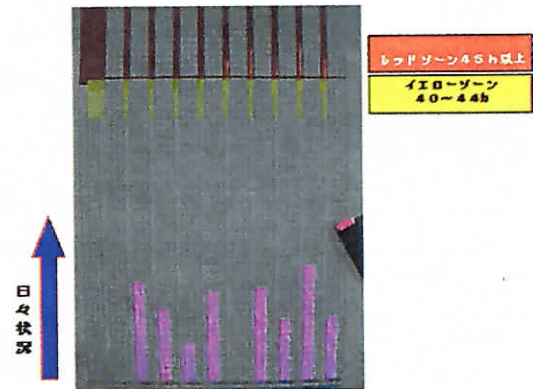
個々人の意識改革が進み、一定の成果が見られた。一方、部門単位での取組では解決できない課題が明らかになってきており、この点について、現在、全社的に取り組んでいる「全体最適化活動」にて時間軸管理の精度向上と全工程・全部門一貫体制の構築を図ることとしている。

### 7 今後の予定

21世紀職業財団から「男性労働者育児参加促進事業実施」の事業主指定を受け、女性はもとより男性の長時間労働を前提とした従来の働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を始めている。



(作業予定・状況の「見える化」)



(累積時間外労働時間の「見える化」)

## 東北ブロック仕事と生活の調和推進プログラム 目標2

目的：育児・介護の必要性や健康上の問題があるなど、配慮を要する労働者への支援を図り、労働力の有効活用を図る。

内容：育児・介護に携わる労働者が円滑に家庭責任を果たし、また、心身の健康上の問題を有する労働者が健康状態を改善できるようにするなどのために、労働時間と休日について、必要な優遇措置の導入を図ることを目標とする。

### 事例 1 系列企業にならって子育て環境を整備

#### 1 実施企業の概要

企業名：非公開

本社所在地：宮城県

全労働者数：約700名（内女性約100名）

業種：製造業

#### 2 取組内容

##### (1) フレックスタイム制の導入

掲示板に各人の出退勤時刻を記入する方法をとり、業務に支障のない範囲で始業・終業時刻を労働者自身で決めることができるようにしている。

##### (2) 年次有給休暇の完全取得

毎月の安全衛生委員会で年次有給休暇の取得率が議題にされ、取得率の低い部署は具体的対策を講じるように求められる。

また、未消化分は最大60日分まで積み立てが可能で、年次有給休暇と併せて、私傷病、介護、子の通院、永年勤続休暇としての使用を可能にしている。

##### (3) 子供を育てながら働く環境の整備

生後3歳までの子を有する労働者からの請求があった場合には、所定外労働及び休日労働を免除している。また、育児休業取得期間を満1歳6か月までとしている。

#### 3 取組のきっかけ

子供を育てながら働く環境を整えるために、系列企業の取組になった。

#### 4 取組時期

平成17年4月から

#### 5 実施効果

子を有する労働者に対する時間外労働の免除などの制度により、これまでよりも子供を育てながら働く環境が整い、多くの労働者が取得している。

## 6 問題点

特段の問題は生じていない。

## 7 今後の予定など

引き続き継続していく予定である。

長時間労働の削減を目標に、原則月3回のノー残業デーを実施している。

## 事例2 育児介護労働者にきめの細かい勤務制度を整備

### 1 実施企業の概要

企業名：株式会社三越仙台店

事業場所在地：宮城県

労働者数：約600名（内女性約430名）

業種：百貨店業



（勤務シフト識別バッジ）

### 2 取組内容

#### 育児勤務制度（短時間勤務制度）

育児介護労働者を対象として、勤務時間を短縮する制度を設けている。

育児労働者は、小学3年生以下の子を養育する労働者を対象としている。

勤務時間は、1日の所定労働時間と休日日数との組み合わせで、会社側が示す数パターンの中から選択することを可能としている。

1日の所定勤務時間は5段階に分けており、最短で5時間10分、最長で7時間25分である。休日日数は、3段階からの選択としている。

所定勤務時間により支給する賃金を決定している。

### 3 取組のきっかけ・時期

百貨店業は女性が多い職場であり、仕事を続けたいという意志を持つ労働者が出産や育児を理由に退職を余儀なくされることがないように、育児休職制度は昭和62年から、育児勤務制度は平成4年から導入している。

### 4 実施効果

- ① ワーク・ライフ・バランスへの配慮や育児をしながら続けられる環境整備が進み、優秀な人材の確保につながっている。
- ② 採用面でも出産・育児後も仕事を続けたいという志向を持つ優秀な人材の確保につながっている。
- ③ 育児勤務制度の利用者は、現在、31名となっており、今後も利用者が増える見込んでいる。

男性労働者も対象とした制度であるが、現在のところ利用実績はない。

## 5 問題点・今後の予定

制度利用者が増えるにつれ、制度取得者の自律と責任、周囲との相互理解がより重要になってくる。当面は、現在の制度運用水準を維持したい。

## 6 その他

### (1) 健康増進休暇制度

年次有給休暇取得促進策の一環として実施している。年次有給休暇のうち1日は、特に理由は問わないが、人間ドックや体育大会出場など健康増進に役立つ目的で取得するように勧めている。

### (2) アニバーサリー休暇制度

これも年次有給休暇取得促進策の一環として実施しているもので、年次有給休暇のうち1日は、結婚記念日、誕生日、子供の誕生日などに取得するように勧めている。

### (3) 勤務時間の明確化

以前は、ノー残業デーを実施していたが、交代勤務のため統一的な取組は効果がないと判断して、現在は実施していない。

その代わりに、勤務シフトごとに6色に色分けしたバッチを付けて勤務することになっている。この制度により、職場の管理者が部下の勤務時間を識別できるようになり、労働者も勤務時間を意識するようになった。

## 事例3 男女労働者と職場責任者を対象に「パパママ教室」を開催

### 1 実施企業の概要

企業名：YKKAP株式会社東北事業所

事業場所在地：宮城県

労働者数：約1,500名（内女性300名）

業種：製造業

### 2 取組内容

両立支援推進を契機としたワーク・ライフ・バランスの推進

「パパ・ママ教室」の開催

出産を控えた労働者（男性及び女性）と職場責任者を対象として、育児・子育てに関する制度や給付金の説明、将来のライフプランについて考え

従業員各位

掲示

パパママ教室のご案内

園地において仕事と家庭の両立は企業および従業員にとって必要不可欠であり、育児休暇・介護休暇等の改正等、支援対策が充実する期待が寄せられています。YKKAPグループにおいても同様です。社員の出産後や育児休暇の帰社後よりとしての社内福利制度が整備されており、両立支援制度は女性のみならず子育てを支援するための制度です。東北事業所では、制度の周知、従業員の不安解消を目的として、結婚・出産・育児に関する制度や給付金の説明、将来のライフプラン作成等を定期的に開催しております。

内容：①結婚・出産・育児に関する社内福利制度の紹介  
②出産・育児休業等給付金  
③今後のライフプラン作成

対象者：-妊娠中の女性社員とその旦那様(従業員に限定)  
-出産を控えている男性社員  
-職場責任者  
-管理の社員  
-その他の方で希望の方

開催日：4月7日-10日、1月の毎4回を予定

※参加希望の方は下記のお問合せ先へまでご連絡下さい

育児に満足していない方もOK!

マタニティ社員申請書を選ばれた方とご一時的にはご参加のご案内をさせていただきます。

パパママ教室

この教室を開催してからは、  
ママ一歩的ではなかった  
男性育児休暇申請者も  
名増しました！

◆参加者の声◆  
-おかげで、子育てが楽になりました。  
-社内には自分の制度があることを初めて知った。  
-育児に参加したいと願っている男性が少なかった。  
-支援制度や給付金について理解を深める事ができた。  
-男性も育児休暇が取得できることを知ってとても勇気になった。  
-親として何が出来るのかこれから先を思いっきり考えるようになった。  
-夫婦で参加出来て、とても家族になった感じがして、休職も取れそう。

制度や福利金等の内容がわかりやすかったので、参加になりました。  
育児給付金について詳しく説明してもらったので、より理解できました。  
帰社後制度や給付金等まで知ることが出来たので、とても良かったです。  
-男性も育児休暇が取得できることを知ってとても勇気になった。

<お問合せ先> YKKAP 様

又は、各職場の庶務担当まで

る2時間半程度の研修会を年に4回の頻度で開催している。

### 3 取組のきっかけ

両立支援推進プログラムの作成に際し全労働者に実施したアンケートにて、男性労働者の4割が育児休業制度などを利用できることを知らず、また、社内に制度を利用しにくい雰囲気があるとの回答があったことから、労働者・職場の理解を深めるとともに、実際に制度活用できる環境を整備する必要があると判断した。

### 4 取組時期

平成19年1月から

### 5 実施効果

事業所内の育児休業取得率は、女性90%、男性0%であったが、今年度になり、男性の育児休業取得者が4名誕生した（取得率12.5%）。男女ともに休業が取得しやすい雰囲気となり、職場での業務改善・合理化が図られたことで、結果として年次有給休暇も取得しやすい環境となっている。

### 6 問題点

現在のところ、不都合は生じていないが、今後、両立支援制度利用者が大幅に増加していくにつれ、職場内での取組も非常に重要になってくる。そのサポート体制をしっかりと行うことが課題である。

### 7 今後の予定など

パパ・ママ教室を定着させる。また、年次有給休暇の取得率を向上させる取組を検討中である。

## 事例4 ファミフレ休暇で子育てを応援

### 1 実施企業の概要

企業名：東北リコー株式会社

本社所在地：宮城県

全労働者数：約1,300名（内女性約200名）

業種：製造業

### 2 取組内容

育児支援制度の整備

#### ① 出生休暇（名称：ファミフレ出生休暇）

男性の育児参加を支援するために、配偶者が出産する男性労働者に対して、出産時の入退院送迎や出生届出等手続、家事サポートなどのために、出産後5日間の特



別有給休暇を付与している。

② 小学校入学・卒業式休暇（名称：ファミフレ入学式・卒業式休暇）

小学校入学式・卒業式への両親（特に父親）の参加を推奨するために、特別休暇を付与している。

③ 育児休業期間等の拡充（法令を上回る支援制度）

子の3歳到達日まで取得可能とし、必要に応じて3回まで取得を可能としている。配偶者が職業に就いていない場合、産後休暇中、育児休業中でも取得可能としている。

④ 短期間の育児休業時の支援（法令を上回る支援制度）

育児休業が連続した公的給付に該当しない期間（稼働日3日～該当しない期間まで）は、「育児休職調整給」を支給する。子の3歳到達日までの間で3回取得可能としている。（配偶者が職業についていない場合、育児休職中、産後8週間の期間中でも取得可能としている。）

⑤ 短時間勤務制度

1日の所定労働時間が7時間45分であるところ、労働者本人の申請により、7時間、6時間、5時間まで短縮することを可能としている。

小学校卒業年度の3月末日まで及び両親並びに祖父母の場合の取得も可能にしている。

⑥ 支援休暇制度

消滅する年次有給休暇のうち、3日につき1日を支援休暇として積み立て、年次有給休暇をすべて消化した場合のボランティア活動、家族介護、子の看護、私傷病の場合に取得を可能としている。（年間10日を限度）

### 3 取組のきっかけ

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の作成をきっかけとして、それまでの諸制度の拡充を図っている。

CSRマネジメントの一環であり、働きやすい環境の整備、働く意欲向上の推進、モラルアップ化支援として取り組んでいる。

### 4 取組時期

平成17年4月から

### 5 実施効果

平成17年度以降、男性社員1名、出産した女性社員の全員が育児休業を取得し、さらに、その8割が短時間勤務制度を利用している。

### 6 問題点

次世代育成支援対応として、対象者の範囲拡大等法令を上回る制度としているが、

男性の制度利用者が少ない。

## 7 今後の予定

### (1) 支援制度の利用率向上：男性も子育てできる環境作り

- 男性の育児参画（啓蒙活動、休業の取りやすい職場環境の整備）
- 所定外労働時間削減の推進（ノー残業デーの徹底等）
- 年次有給休暇の取得しやすい環境の整備

### (2) 両立支援制度として育児支援制度，介護支援制度等の充実等

## 8 その他

国等が主催する社会貢献度の高い活動に参加する場合のボランティア休職・休暇制度を設けている。（青年海外協力隊等貢献活動への参加の場合には2年4か月まで取得を可能としている。）

社会福祉，教育文化，国際交流，地域社会，環境保全等のボランティア活動をする場合に，2-⑥支援休暇制度の利用によるボランティア休暇を取得可能としている。

## 事例5 積極的な育児支援で次世代支援認定企業東北第1号

### 1 実施企業の概要

企業名：株式会社カミテ

本社所在地：秋田県

全労働者数：30名（内女性15名）

業種：製造業



### 2 取組内容

#### (1) 育児休業制度

休業期間は子の3歳の誕生日の前日までに拡充している。

#### (2) 介護休業制度

休業期間は93日であるが，取得回数には制限を設けていない。

#### (3) 妊婦特別有給制度

妊婦の通院時間について5日間（40時間）の有給休暇を与えている。

#### (4) 配偶者特別有給制度

配偶者が出産する男性労働者に，出産時2日及び妊娠中より子1名について5日（40時間）の有給休暇を与えている。

#### (5) 看護休暇制度

子供の健診及び予防接種，家族の病気の時に利用できる。

0歳～小学校就学前（子1人あたり年5日（40時間））

小学校～高校卒業前（労働者1人について年3日（24時間））

### 3 取組のきっかけ

育てた労働者に育児や介護で退社されるのは会社の損失であり、労働者の能力を十分に発揮できるようにする事は会社の責務との理由から。

### 4 取組（開始）時期

妊婦特別休暇等は、平成13年4月から。

### 5 実施効果

平成13年度以降、上記の制度中、育児休業制度は、女性100%、男性40%の利用率、その他の制度は100%の利用率となっている。

男性の育児休業取得のメリットは、①業務を見直す機会、②若手人材育成のチャンス、③管理職になるための経験、④効率的な仕事への意識付け、⑤安定した家庭をつくる第一歩であること。

### 6 問題点など

欠員は多能工化によってカバーしている。また、不公平感をなくすため育児と介護をセットにしている。

#### ※次世代育成支援対策推進法に基づく「認定」とは

企業が次世代法に基づく行動計画を策定し、2～5年の計画期間内に目標を達成するとともに男性の育児休業取得者がいるなど一定の要件を満たした場合、事業主の申請に基づき都道府県労働局長が認定する制度です。

認定を受けた事業主は、右の認定マーク（愛称：「くるみん」）を、看板、商品、求人広告、名刺等につけてPRすることができ、子育てをサポートしている企業としてのイメージアップや、優秀な人材の確保などが期待できます。



## 事例6 託児所の閉所時間見直しによる時間外労働の制限

### 1 実施企業の概要

企業名：株式会社プレステージ・インターナショナル  
秋田BPOキャンパス

事業場所在地：秋田県

労働者数：約700名（内女性約500名）

業種：サービス業

### 2 取組内容

子育て中の労働者の時間外労働の制限

お互いの  
協力が生む  
NO残業



事業場内託児所の閉所時間を午後10時から午後9時30分に短縮し、併せて、託児所を利用している労働者の時間外労働を午後9時までとしている。

### 3 取組のきっかけ

3年前に事業場内託児所を設置し、24時間体制の勤務シフトを考慮して利用時間を午後10時としていたが、子供への影響を考慮し、また、母親からの早く帰りたいという要望が出ていたことから、閉所時間を30分早めることとした。

### 4 取組時期

30分の短縮は、今年から始めている。

### 5 実施効果

上司が終業時間を管理して指示することになっているため、帰りやすくなったという意見が出ている。

### 6 問題点

今のところ出ていない。

### 7 今後の予定

引き続き取組を継続する。

### 8 その他

トップマネジメントの強力なリーダーシップの下、1か月の試行として全社的な残業時間削減プロジェクトに取り組んだ。具体的には、各チームで残業時間の目標値を設定し、週ごとに実績を管理した。その上で毎週センター長に対して所属長がチームごとのプロジェクトの進捗報告を行い、現行の課題や取組状況を分析し、目標数値を超えた場合には改善を指示し、成果を賞与の評価に反映させた。この結果、業務の効率化が実現し、残業時間を削減できたことから、プロジェクトを継続している。

## 事例7 単身赴任者向けに時差出勤制度を創設する等要配慮労働者を支援

### 1 実施企業の概要

企業名：東北電力株式会社

本社所在地：宮城県

全労働者数：約12,200名（内女性約750名）

業種：電気ガス水道業

### 2 取組内容

#### (1) 時差出勤制度の創設

単身赴任者を対象に、休前日に限り始業・終業時刻を早めることを認める制度を創

設した。対象の所定労働時間は、「7：30～16：10」「8：00～16：40」の2種類と  
している。

## (2) 地域限定勤務制度の創設

業務上の必要性を踏まえて、従業員が自宅に近い事業所で短時間勤務を行うことが  
できる制度を創設した。(短縮後の所定労働時間＝5時間)

適用期間は、3年以上の本人が希望する期間としている。

## 3 取組のきっかけ

### (1) 時差出勤制度

事業所が点在しており、単身赴任者も相当数いることから、単身赴任者の仕事と生  
活の調和を図る施策として導入した。

生活の本拠への帰着を早めることで、家族とともに過ごす時間を拡大するなど、家  
庭生活の充実による従業員の活力向上を図ることを目的としている。

### (2) 地域限定勤務制度

価値観やライフスタイルが多様化する中で、日々の個人生活と会社生活の両立を目  
指して、自宅に近い事業所での短時間勤務を求める従業員に対して、業務上の必要性  
と合致する範囲で、その実現を図る施策として導入した。

社員の満足度を高め、あわせて効果的な業務運営を図ることを目的としている。

## 4 取組時期

(1) 時差出勤制度：平成14年12月1日～

(2) 地域限定勤務制度：平成18年1月1日～

## 5 実施効果（利用状況）

(1) 時差出勤制度：約50名が制度を利用している。

(2) 地域限定勤務制度：4名が制度を利用している。

## 6 問題点

### (1) 時差出勤制度

特になし。

### (2) 地域限定勤務制度

対象業務が限定されており、従業員からはその拡大を求める声もあるが、業務上の  
必要性とのマッチングを考慮すると、現時点では拡大は困難な状況にある。

## 東北ブロック仕事と生活の調和推進プログラム 目標3

目的：労働者全般のQOL（生活の質）の向上と仕事と生活の調和を図る。

内容：①所定外労働時間の削減，②年次有給休暇取得率の向上，③所定内労働時間の削減，④長期休暇制度の導入などのすべて又は一部について，具体的な実施事項と手法を定めて実施することを目標とする。

### 事例1 原則限度時間を設定するなどして所定外労働を削減

#### 1 実施企業の概要

企業名：非公開

事業場所在地：宮城県

労働者数：約350名（内女性約20名）

業種：製造業

#### 2 取組内容

##### 時間外労働の削減

##### ① 労働時間に対する意識の改革

労使共催による労働時間管理及び時間外労働削減をテーマとした標語募集を行い，優秀作品を所内に掲示した。（特選：「推進しよう効率化！減らそうムダと時間外！」「やる気と工夫と思いやり，みんなで取組む業務効率化。」）

##### ② 「ノー残業デー」の設定

毎週水曜日を「ノー残業デー」に設定し，事故などのトラブル対応以外は残業を行わないことにしている。また，ノー残業デーの取組をより充実させるために，

- 管理職による「退社呼びかけ運動」（「帰れコール」と呼ばれるほど管理職が定時退社を呼びかけて回る。）
- 総務グループによるメール配信（前日16時及び当日16時のメール送信，当日のパソコン立ち上げの際に「水曜日はノー残業デー！」の画面が出る。）
- 管理職による執務室の17時30分消灯
- 管理職による率先垂範の実施

を併せて実施している。

##### ③ 「原則限度時間」の設定

時間外・休日労働の特別延長時間とは別に，それを下回る80時間の原則限度時間を設定し事故対応などを除いてこれを超えないようにしている。

④ 「原則限度時刻」の設定

原則として19時以降は残業を行わないこととする原則限度時刻を設定している。

⑤ 日曜出勤の原則禁止

日曜出勤は、原則として認めない。やむを得ず、日曜出勤を行った場合には、1週間以内の代休付与を徹底している。

⑥ 当直者による職場巡回の実施

19時に管理職当番による巡回を実施している。

### 3 取組のきっかけ

サービス残業が社会的問題として大きく取り上げられるようになった7、8年前に就業管理システムを導入したことがきっかけになっている。

### 4 実施効果

定時退社しやすい雰囲気が広がっている。

### 5 問題点

大きなトラブルもなく、問題はない。

### 6 今後の予定

これまでの取組を継続して行く予定である。

「ノー残業ウイーク」の実施も検討したが、毎週1回のノー残業デーを徹底することが重要と判断した。

### 7 その他

- ① 年次有給休暇の取得促進に取り組んでおり、7月～9月は5連続休暇、これ以外の月には3連休以上を取得することにしている。
- ② 安全衛生委員会において、年次有給休暇の取得状況、時間外労働の実施状況などについても議題として取り上げ、労使協力して取組を進めている。
- ③ 社長や所長など経営者が、ノー残業デーや年次有給休暇の取得についての会社の方針を様々な機会に伝えるよう努めている。

## 事例2 ワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置した取組

### 1 実施企業の概要

企業名：非公開

事業場所在地：宮城県

労働者数：約600名（内女性約70名）

業種：非公開

## 2 取組内容

### (1) ワーク・ライフ・バランス推進委員会の設置

- ① 休日休暇取得の促進及び長時間労働解消と業務の効率化
- ② 両立支援の促進
- ③ 職場におけるハラスメント防止のためのガイドライン作成を推進するため、総務部門最高責任者を委員長とするワーク・ライフ・バランス推進委員会を発足させた。

### (2) 連続休暇取得の推進とノー残業デーの実施

ワーク・ライフ・バランスを推進する上で基本となる「休日・休暇取得」を促進するための本年度の重点目標を

- ① 5日以上の連続休暇取得を実現しよう  
夏季休暇取得期間の限定をはずして、年度内を通じて連続休暇の取得を促進する。
- ② 「ノー残業デー」を可能な部署から導入する  
各部署で実施方法を検討して、週1回程度実施する。
- ③ きちんとオン・オフ、自分時間を創出しよう  
職場に長くいることを善とする風潮を改め、残業は臨時・緊急的に行うものであるという原則を再確認する。

と定め、これらを基本に各部署において具体的な施策を実施し、10月段階で1次点検、2月に年度総括を行うこととしている。

以上の内容を社内報及びポスターにより周知している。この他、メンタルヘルスについては、「はあとぼーと仙台」の協力を得てモデル事業を展開している。

## 3 取組のきっかけ

以前から外勤部門の休日・休暇の取得に関する問題意識があったところ、労働組合からの働きかけがあったことから、ワーク・ライフ・バランス推進委員会を設立することとなった。現在、労働組合側も休日プロジェクト「Qプロ」を立ち上げていることから、双方で一定の検証を行った上で意見交換をすることとしている。

## 4 取組時期

平成18年10月頃から取組を始め、今年6月に推進委員会を設置した。

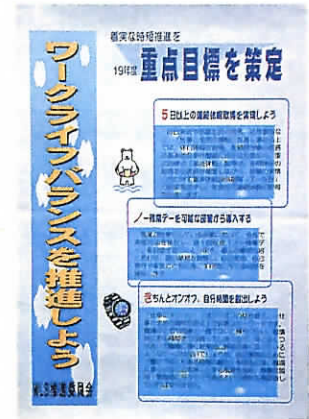
## 5 実施効果

休暇が取りやすくなったとの声が聞かれるようになった。

以前は休日の取得について労働者側にもあきらめムードがあったが、休日休暇はきちんととるものとの意識に少しずつ変わりつつある。

## 6 問題点

休暇取得や残業について部署による偏りが大きい。



外勤部門にフレックスタイム制の導入を検討しているが、労働者側からコスト削減目的として反対が予想され導入できていない。この点が今後の課題である。

## 7 今後の予定

引き続き、今の取組みを継続するとともに、子育てを支援するため育児休業の拡充などを検討している。

また、働きやすい職場環境づくりのために「ハラスメントガイドライン」を策定中である。そのほか、メンタルヘルスについても取組を推進している。

## 8 その他

子供の看護休暇は、半日単位での取得を認めている。

6日間の配偶者出産休暇を付与しており、前後に休日休暇を続けて取得する例が多い。

介護休業の休業期間は最長180日としており、分割取得も認めている。

## 事例3 会社保養施設斡旋による年次有給休暇取得促進

### 1 実施企業の概要

企業名：株式会社ウジエスーパー  
本社所在地：宮城県  
全労働者数：1,800名（内女性約1,400名）  
業種：小売業

### 2 取組内容

#### 年次有給休暇の取得促進

県外に保養施設を設け、労働者には宿泊料を無料にしている。

年次有給休暇の取得を促進するために、ポスターを掲示して、年次有給休暇取得による利用を呼びかけている。

### 3 取組のきっかけ

以前から、福利厚生施設として保養施設を設けていたが、利用者が減少していたことや店舗数が増加して保養施設の存在を知らない労働者が増加したことから、年次有給休暇の取得促進と併せて利用の促進を図ることとした。

### 4 取組時期

数年前にポスターを作成して掲示を始めた。

### 5 実施効果

呼びかけを始めたことで、各季節とも保養施設の利用者が増加した。（年々利用日



数が増加し平成18年の利用日数は48日となっている。)

また、ポスターを掲示したことで、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気になったと好評である。以前は病気などの場合に年次有給休暇を取得するのが普通であったが、ポスターの掲示により、旅行などレジャー目的で取得する場合が増えている。

## 6 問題点

今のところ、問題はない。

## 7 今後の予定

年次有給休暇の一層の取得促進を図るとともに、現在、月9日の公休のほか、病気休暇などの特別休暇も制度化していることから、休日取得が業務の支障とならないように労働者の多能化に取り組んでいる。

## 事例4 ハッピーデー登録による年次有給休暇取得促進

### 1 実施企業の概要

企業名：非公開

本社所在地：宮城県

全労働者数：約350名（内女性約150名）

業種：総合住関連商社

### 2 取組内容

#### (1) 毎週1回のノー残業デーの実施

小売部門とそれ以外の部門とに分けて、それぞれ、ノー残業デーを設定し実施している。

#### (2) ハッピーデーの登録による有給休暇取得促進

自分や家族の誕生日、記念日、子供の学校行事などをハッピーデーとして登録し、有給休暇を取得しやすい環境を作っている。

ハッピーデー登録は、年次有給休暇日数の範囲でいつでも可能とし、半日単位での取得も認めている。

### 3 取組のきっかけ

小さな子供のいる労働者からの子供の誕生日など家族の記念日には早く帰宅したいとの要望や、育児のために半日単位で休暇を取得したいとの要望が出されていたこと。

また、新規学卒社員を採用する際に、時間外労働の有無や年次有給休暇の取得しやすさなどが基準にされることが多くなってきたこと。

## 4 取組時期

平成19年3月から

ハッピーデーは会計年度に併せて管理している。

## 5 実施効果

全社的に実施したことから、職場に定時退社しやすい雰囲気が広がった。

定時退社するために、社員が自分で考え、仕事の効率を工夫するようになった。

残業の減少が結果的に光熱費の削減につながった。

ハッピーデーの導入により上司や同僚の理解が得やすくなり、有給休暇が取得しやすくなったという声が出ている。

新規学卒者も多数の応募があり、良い人材を採用できそうだ。

## 6 問題点

部署によって定着に差がある。

## 7 今後の予定

まずは、現在の制度の定着を図る。

所定休日を増やすことを検討中である。

## 事例5 労使共同による「マイノーマイナー残業デー」運動

### 1 実施企業の概要

企業名：鹿島建設東北支店・鹿島建設社員組合東北支部

事業場所在地：宮城県

労働者数：約600名（内女性約100名）

業種：総合建設業

### 2 取組内容

#### (1) 過重労働の防止

月半ばで所定時間外労働・休日労働が60時間を超えた場合には、管理部から本人又は上司にメールを送信し、それ以上の時間外労働を抑制している。

#### (2) ノーマイナー残業デーなどの実施

全社的に、労使で協力して、毎週水曜日をノーマイナー残業デーとするなど時間外労働の削減及び年次有給休暇取得促進のために連続休暇取得のキャンペーンを展開している。

東北支店では、独自に「マイノーマイナー残業デー」運動を実施し、オリジナルマウスパッ



(オリジナルマウスパット)

トを作成・配布して呼びかけを行っている。

マウスパットは、自分で、あるいは、部署ごとにノー残業デーの曜日を自由に設定できるようにしている。

これらの取組を行うに当たっては、毎月開催している衛生委員会において労働時間の短縮に向け、労使合同で検討している。

### 3 取組のきっかけ・時期

3年前から、全社的に過重労働防止対策を推進しようという気運が盛り上がり、まず50時間を超える時間外労働のチェック強化を行い、安全衛生委員会の場で労働時間に関する問題を協議するようになった。併せて、支店独自での取組も行っている。

### 4 実施効果

オリジナルマウスパットを配布して実施している「マイノー残業デー」運動は、社内での評判が良く効果が出ていると思われるが、具体的には今年度内にアンケート調査を実施することとしている。

### 5 問題点・今後の予定など

現場事務所勤務者の労働時間や休日の改善を進めるために、計画的に休日が取得できるような工事計画の作成、工期の厳しい工事と比較的工期に余裕のある工事との調整に配慮している。

永年勤続休暇（勤続30年で15日以内など）、ボランティア休暇（年6日以内）など各種休暇の制度は充実しているものの、中には十分に活用されていない制度もある。オリジナルマウスパットによる「マイノー残業デー」運動を契機に、今後、他制度の利用促進を図る。

## 事例6 上部団体と一体となった労働組合の取組

### 1 実施労働組合の概要

労働組合名：東北電力総連 ユアテックユニオン

本部所在地：宮城県

全組合員数：約3,000名（内女性約200名）

業 種：建設業

### 2 取組内容

#### (1) 「YUIリスウイーク」キャンペーン

加盟する上部団体である東北電力総連の連続休暇取得キャンペーン「イリスウイーク」への取組であり、7～



(YUIリスウイークPRチラシ)

9月の期間中に7日間（1週間）の連続休暇取得を呼びかけている。

イリスウイークとは、ギリシャ神話の虹の神「イリス」にちなんで、一週間の連続休暇とすごし方の多様性を美しい七色の虹に託したキャッチフレーズである。

## （2）土曜閉所推進運動

全電気労連と建設産業労働組合懇話会が連携して、6月と11月の土曜日1回ずつ現場事務所が一斉に休みをとるための運動を行っている。

## （3）社内での取組

企業独自には、労使協議の場として、「総労働時間短縮委員会」を設置し、半年ごとに会議を開催している。会議では、6か月間の労働時間や休暇取得状況のデータをもとに労働時間の削減などについて協議している。

また、毎週水曜日をノー残業デーとして、社内放送で周知するとともに、委員会メンバーによる巡回を行っている。労働組合の取組には経営側の理解を得ており、顧客への協力の呼びかけも行っている。

## 3 取組の時期・きっかけ

時間外労働が多いことが全社的な問題となり、平成6年に労使協議の場として、総労働時間短縮委員会を設置し取組を始めている。

## 4 実施効果

YUイリスウイークキャンペーンは、労働組合独自の取組であるが、アンケート調査の結果では取組の継続を希望する組合員が多い。連続休暇は、全社一斉ではなく、事業場ごとに責任者の理解を得て設定して実施している。

土曜閉所運動は、労働組合としては気運が盛り上がっているが、取引先の協力を得る必要があることから、現在、大手ゼネコンへの協力を求めているところである。

## 5 問題点

電気工事は特に工期が厳しいこともあり、現場の労働時間、休日の確保、年次有給休暇の付与をどのようにするかが労使間での長年の懸案になっている。

## 6 今後の予定

今回、建設産業労働組合懇話会と現場の休日について連携したことをきっかけとして、今後、労働時間短縮、休日確保などの取組を進めていく。

## 事例7 消防団活動への特別休暇の付与

### 1 実施企業の概要

企業名：福島サンケン株式会社

本社所在地：福島県

全労働者数：約350名（内女性約70名）

業種：製造業

### 2 取組内容

#### 地元消防団活動参加者への奨励措置

労働者の地域社会への貢献を後押しするため、消防団員として活動する際に特別有給休暇を付与している。

公の職務の遂行に必要な時間、日数に対して、特別休暇を付与する制度があるが、地元消防団活動に対しても、制度の運用上、公務扱いとして火災、水害等の緊急事態や大災害時の出勤に当たって利用できるようにしている。

なお、付与日数の上限は明確には定めていないが、災害の場合の制度利用の可否は、行政等からの正式要請があったものか否かで判断することとしている。

### 3 取組のきっかけ

近年、地域防災活動の要である地元消防団員のなり手不足が深刻化している。社内には地元消防団員として活動している労働者も多く在籍しているが、以前は、活動の際には、各労働者が自分で判断して年次有給休暇を取得していた実情にあったことから、企業の地域社会貢献の一環として、消防団活動に参加する労働者を積極的に支援することとした。

### 4 取組時期

平成5年11月頃から特別有給休暇付与の対象に消防団活動を含めている。

### 5 実施効果

現在、約30名の労働者が地元の消防団員として活動している。

平成10年8月の豪雨による阿武隈川流域での災害に際しても、消防団員としての24時間体制の救助・復旧活動を公務扱いとして支援している。

このような取組に対して、地元二本松市や本宮町から消防団活動に関する表彰を受けたほか、平成16年に総務省消防庁から事業所地域活動表彰を受けている。

労働者からもこのような支援を行っている企業はあまりないと好評を得ており、会社が消防団活動を支援していることで、労働者はより積極的に活動に参加できるようである。

## 6 問題点

特に生じていない

### 事例 8 繁忙プロジェクト終了後の休暇取得を推奨

#### 1 実施企業の概要

企業名：株式会社日立東日本ソリューションズ

本社所在地：宮城県

全労働者数：約800名（内女性約80名）

業種：ソフトウェア業

#### 2 取組内容

##### プロジェクト休暇制度

繁忙プロジェクト終了後に、プロジェクト員が連続した休暇（5日程度）を取得するよう推奨している。

年次有給休暇や代休などを利用して取得するように上司が推奨することとしている。

#### 3 取組のきっかけ

グループ内の情報産業分野企業では、以前からこのように連続して休ませる制度があったものの、定着していなかったことから、改めて社内通達を发出して周知している。

#### 4 取組時期

平成19年2月に社内通達を出した。

#### 5 実施効果

上司の意識改革になり、また、労働者からは休暇取得を言い出しやすくなったという声が出ている。

3月と9月が繁忙月であるが、平成19年4月の年次有給休暇取得日数が、前年実績と比べて約10パーセント増加している。

## 6 問題点

部署によってはプロジェクトが連続して休暇が取得できない場合がある。

#### 7 今後の予定

労働者からの要望があり、プロジェクト終了後にある程度の強制力をもって5日間の休暇を付与する制度、総務部の指名による休暇付与制度の導入について検討している。

## 第2部

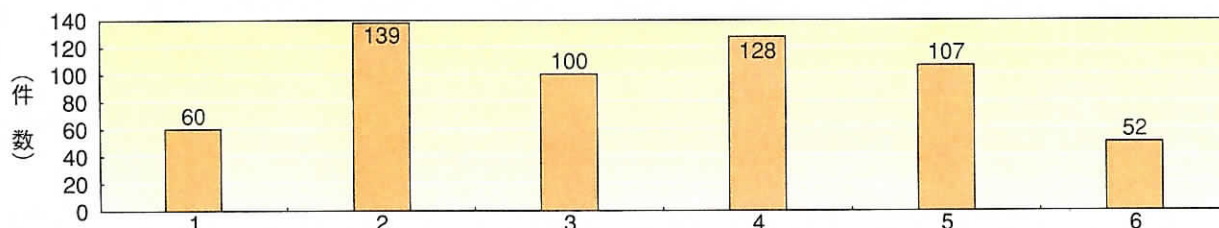
# 仕事と生活の調和推進に係るアンケート集計結果

(平成19年8月～9月実施)

## I 企業対象 (回答数184件)

推進プログラムで示す実施事項ごとに、実施しているものを選択していただきました。(以下同じ。)

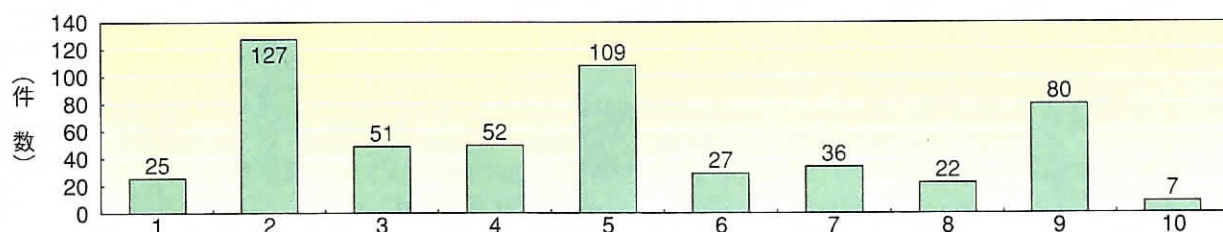
### 1. 労働時間の長い労働者の健康を確保するとともに生産性の低下などを防止するための長時間労働の削減・解消 (推進プログラム目標1) について、実施しているもの (M.A.)



#### ● 実施項目 ●

- 1 労働時間の長い労働者と部署の長時間労働の実態と理由を調査・把握し、削減のための具体的な手法と削減幅 (又は削減率) の目標を定める
- 2 労使協定 (労基法第36条) の延長時間を遵守する
- 3 長時間労働者への医師による面接指導と配慮を確実にを行う
- 4 一部の労働者の労働時間が長い場合には、業務の平準化・効率化・簡素化・労働者の多様化などの「業務改善」を図る
- 5 一部の部署の労働時間が長い場合には、必要に応じ、組織定員の見直しや必要な労働者の育成・採用などによって業務分担を分散する
- 6 特定の時期に労働時間が長くなる場合には、必要に応じ、代替要員の育成、ひとつの職務を複数の労働者が担当するジョブシェアリングなどによって業務分担を分散する

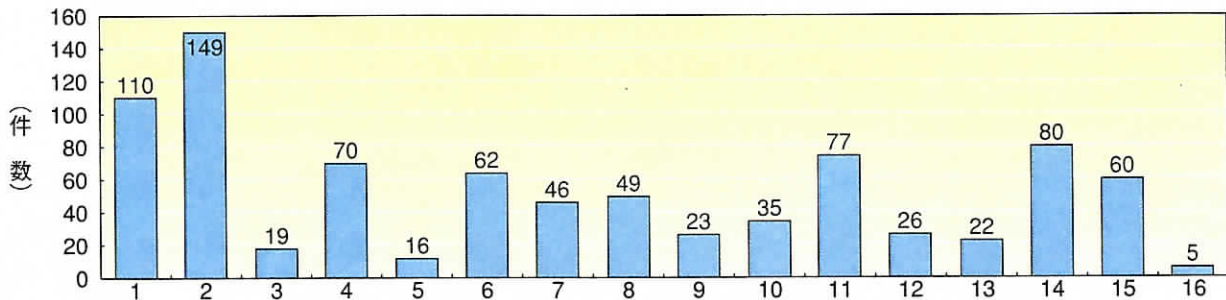
### 2. 育児・介護の必要や健康上の問題があるなど、配慮を要する労働者への支援を図り、労働力の有効活用を図るための労働時間と休日について必要な優遇措置の導入 (推進プログラム目標2) について、実施しているもの (M.A.)



#### ● 実施項目 ●

- 1 労働時間と休日の配慮が必要な労働者について、企業としての特別プログラムを策定する
- 2 育児・介護休業法を遵守し、時間外労働の制限、勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇制度等の利用がしやすい職場環境づくりを図る
- 3 育児・介護休業法を上回る企業独自の援助措置を設ける
- 4 家族や同居する親族に心身の健康に問題がある者がいるなど、育児・介護を行う労働者と同様の問題を持つ者への配慮を行う
- 5 健康上の配慮が必要な労働者の所定外労働を制限 (禁止) するなど、定期健康診断の結果によって、所定外労働の抑制を指示された労働者への配慮 (安衛法第66条の4) を行う
- 6 生活習慣病にかかるリスク (危険度) が高いと推定される労働者やメンタルヘルス対策が必要な労働者へ運動・休養・ストレスへの対処などのために、所定外労働の免除や休暇制度の創設などを行う
- 7 病気通院する労働者に対し、時間休暇 (法定の年次有給休暇とは別扱い) を付与する
- 8 単身赴任者への帰省休暇制度を設ける (例: 半日休暇などで金帰月来を楽にするなど)
- 9 配偶者出産休暇 (父親休業) 制度を設ける (例: 妻の出産後、1週間程度の休暇を付与する)
- 10 冬季積雪シーズン、農繁期などに始業終業時刻の変更、所定外労働抑制、時間休暇制度などの措置を図る

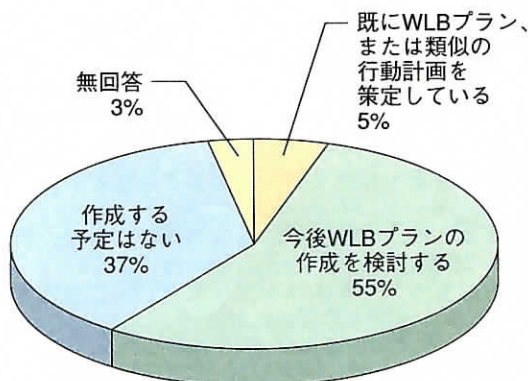
3. 労働者全般のQOL（生活の質）の向上と仕事と生活の調和を図るための所定外労働時間の削減、年次有給休暇取得の促進、所定内労働時間の削減、長期休暇制度の導入等の全部又は一部の実施（推進プログラム目標3）について、実施しているもの（M.A.）



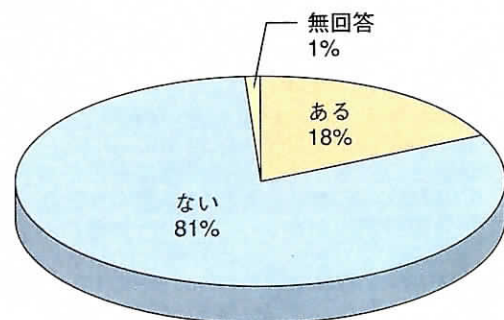
● 実施項目 ●

- 1 所定外労働時間の削減を図るため、労使協定（労基法第36条）の延長時間の範囲内で、原則限度時間の基準・目標を定め、これを超えないようにする
- 2 休日労働については、必要最小限のものにとどめる
- 3 自己啓発を行う者の所定外労働を削減・免除する
- 4 企業全体・各課などの職場単位で一斉退社日を設ける職場ノー残業デーの設定・拡大を図る
- 5 「マイ・ノー残業デー」（自己啓発、家族行事、地域・学校行事参加、趣味活動のために個人的に定める定時退社日）を設けて、所属部署で配慮する
- 6 特定の時期の繁忙や仕事量の変動、労働者の働き方に応じた変形労働時間制など弾力的な労働時間制度の採用について検討する
- 7 年次有給休暇取得率の向上を図るため、年次有給休暇の運用規定を整備して、その取得をルール化するなど、取得しやすい雰囲気と環境を整える
- 8 年次有給休暇取得率の向上を図るため、労使協定による計画年休制度の導入を図る（労基法第39条第5項）
- 9 年次有給休暇取得率の向上を図るため、職場・グループ単位で、年間・月間業務計画を策定するときなどに、月1日程度の年次有給休暇取得を盛り込むなど、計画的取得を行う
- 10 ゴールデンウィークなどの連休に合わせて休暇取得週間・月間などを設け、年次有給休暇取得による旅行や運動などを推奨する
- 11 半日年次有給休暇の活用を促進する
- 12 企業経営方針、CSRなどに合致する以下のような年次有給休暇を取得した者への奨励措置（例：法定外の特別休暇、時間休暇など）を設ける
  - ・自己啓発のための研修受講
  - ・ボランティア参加
  - ・地域の自治会や消防団への参加等
- 13 所定内労働時間の削減を図る
- 14 永年勤続者などへのリフレッシュ休暇など長期休暇の導入・拡大を図る
- 15 積立休暇制度（未消化のまま消滅する年次有給休暇を積み立てておける制度）を設ける
- 16 長時間労働者への疲労回復のための休暇制度を設ける

4. 推進プログラム目標1～3の目標達成のため、仕事生活の調和推進行動計画（WLBプラン）を作成することについて

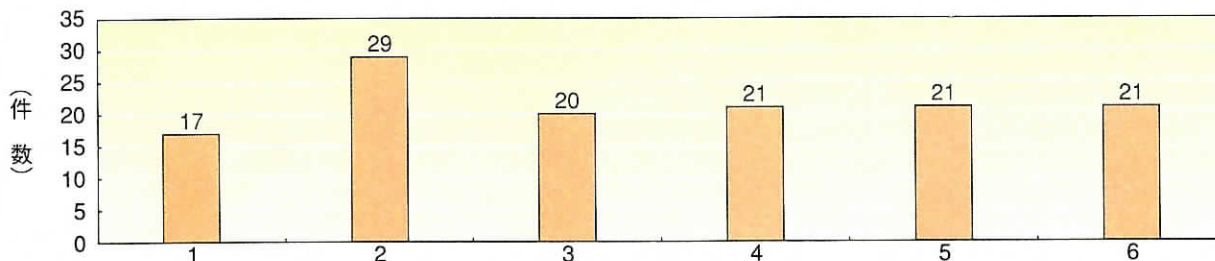


5. 所定外労働の削減や、年次有給休暇の取得の促進等ワークライフバランスの推進に資する社内ポスター、チラシ、リーフレットの作成、掲示等を行ったことがありますか



## II 労働組合対象（回答数33件）

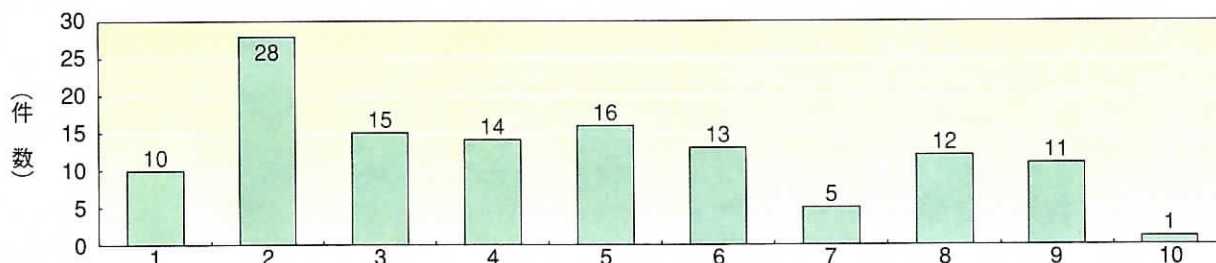
### 1. 労働時間の長い労働者の健康を確保するとともに生産性の低下などを防止するための長時間労働の削減・解消（推進プログラム目標1）について、組合で実施しているもの（M.A.）



#### ● 実施項目 ●

- 労働時間の長い労働者と部署の長時間労働の実態と理由を調査・把握し、削減のための具体的な手法と削減幅（又は削減率）の目標を定める
- 労使協定（労基法第36条）の延長時間を遵守する
- 長時間労働者への医師による面接指導と配慮を確実に行う
- 一部の労働者の労働時間が長い場合には、業務の平準化・効率化・簡素化・労働者の多様化などの「業務改善」を図る
- 一部の部署の労働時間が長い場合には、必要に応じ、組織定員の見直しや必要な労働者の育成・採用などによって業務分担を分散する
- 特定の時期に労働時間が長くなる場合には、必要に応じ、代替要員の育成、ひとつの職務を複数の労働者が担当するジョブシェアリングなどによって業務分担を分散する

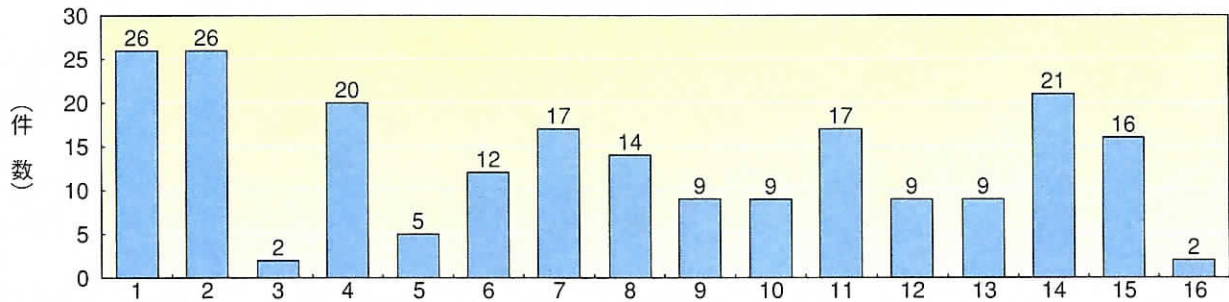
### 2. 育児・介護の必要や健康上の問題があるなど、配慮を要する労働者への支援を図り、労働力の有効活用を図るための労働時間と休日について必要な優遇措置の導入（推進プログラム目標2）について、組合で実施しているもの（M.A.）



#### ● 実施項目 ●

- 労働時間と休日の配慮が必要な労働者について、企業としての特別プログラムを策定する
- 育児・介護休業法を遵守し、時間外労働の制限、勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇制度等の利用がしやすい職場環境づくりを図る
- 育児・介護休業法を上回る企業独自の援助措置を設ける
- 家族や同居する親族に心身の健康に問題がある者がいるなど、育児・介護を行う労働者と同様の問題を持つ者への配慮を行う
- 健康上の配慮が必要な労働者の所定外労働を制限（禁止）するなど、定期健康診断の結果によって、所定外労働の抑制を指示された労働者への配慮（安衛法第66条の4）を行う
- 生活習慣病にかかるリスク（危険度）が高いと推定される労働者やメンタルヘルス対策が必要な労働者へ運動・休養・ストレスへの対処などのために、所定外労働の免除や休暇制度の創設などを行う
- 病気通院する労働者に対し、時間休暇（法定の年次有給休暇とは別扱い）を付与する
- 単身赴任者への帰省休暇制度を設ける（例：半日休暇などで金帰月来を楽にするなど）
- 配偶者出産休暇（父親休業）制度を設ける（例：妻の出産後、1週間程度の休暇を付与する）
- 冬季積雪シーズン、農繁期などに始業終業時刻の変更、所定外労働抑制、時間休暇制度などの措置を図る

3. 労働者全般のQOL（生活の質）の向上と仕事と生活の調和を図るための所定外労働時間の削減、年次有給休暇の促進、所定内労働時間の削減、長期休暇制度の導入等の全部又は一部の実施（推進プログラム目標3）について、組合で実施しているもの（M.A.）

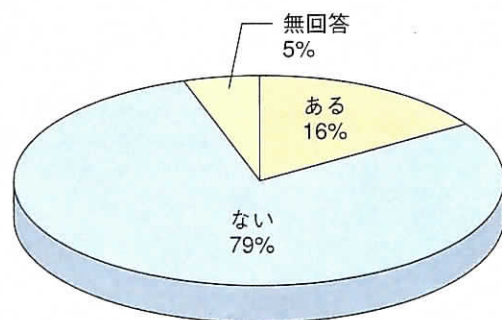
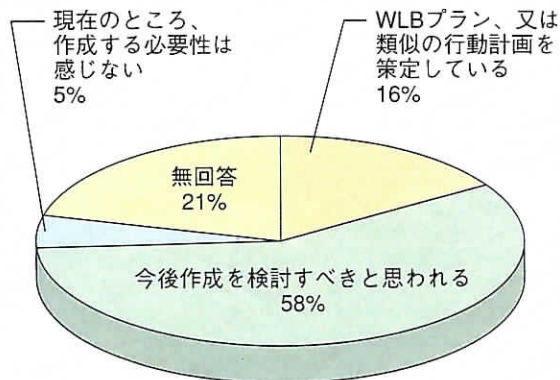


● 実施項目 ●

- 1 所定外労働時間の削減を図るため、労使協定（労基法第36条）の延長時間の範囲内で、原則限度時間の基準・目標を定め、これを超えないようにする
- 2 休日労働については、必要最小限のものにとどめる
- 3 自己啓発を行う者の所定外労働を削減・免除する
- 4 企業全体・各課などの職場単位で一斉退社日を設ける職場ノー残業デーの設定・拡大を図る
- 5 「マイ・ノー残業デー」（自己啓発、家族行事、地域・学校行事参加、趣味活動のために個人的に定める定時退社日）を設けて、所属部署で配慮する
- 6 特定の時期の繁忙や仕事量の変動、労働者の働き方に応じた変形労働時間制など弾力的な労働時間制度の採用について検討する
- 7 年次有給休暇取得率の向上を図るため、年次有給休暇の運用規定を整備して、その取得をルール化するなど、取得しやすい雰囲気と環境を整える
- 8 年次有給休暇取得率の向上を図るため、労使協定による計画年休制度の導入を図る（労基法第39条第5項）
- 9 年次有給休暇取得率の向上を図るため、職場・グループ単位で、年間・月間業務計画を策定するときなどに、月1日程度の年次有給休暇取得を盛り込むなど、計画的取得を行う
- 10 ゴールデンウィークなどの連休に合わせて休暇取得週間・月間などを設け、年次有給休暇取得による旅行や運動などを推奨する
- 11 半日年次有給休暇の活用を促進する
- 12 企業経営方針、CSRなどに合致する以下のような年次有給休暇を取得した者への奨励措置（例：法定外の特別休暇、時間休暇など）を設ける
  - ・自己啓発のための研修受講
  - ・ボランティア参加
  - ・地域の自治会や消防団への参加 等
- 13 所定内労働時間の削減を図る
- 14 永年勤続者などへのリフレッシュ休暇など長期休暇の導入・拡大を図る
- 15 積立休暇制度（未消化のまま消滅する年次有給休暇を積み立てておける制度）を設ける
- 16 長時間労働者への疲労回復のための休暇制度を設ける

4. 推進プログラム目標1～3の目標達成のため、組合において、仕事と生活の調和推進行動計画（WLBプラン）を作成することについて

5. 組合において、所定外労働の削減や、年次有給休暇の取得の促進等ワークライフバランスの推進に資する社内ポスター、チラシ、リーフレットの作成、掲示等を行ったことがありますか



### Ⅲ 自治体対象（回答数37件）

1. 地域における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する何らかの実態調査を実施したことがあると回答した自治体は5団体でした。  
内容：子育て支援実態調査・労働実態調査、次世代育成支援に関するニーズ調査、仕事子育てに関わる市民アンケートなど。
2. [プログラム目標1関係] 長時間労働の削減・解消について、地域の労使が、活用できると思われる施策（入札条件の配慮や表彰等）はないかとの質問には、有りと回答した自治体はありませんでした。
3. [プログラム目標2関係] 育児・介護に携わる労働者等配慮を要する労働者への労働時間、休日、休暇等の配慮について、地域の労使が、活用できると思われる施策については、1自治体から、建設工事入札参加登録においての一定の評価や、子育て支援優良中小企業支援事業（奨励制度・表彰制度）等があるとの回答がありました。
4. [プログラム目標3関係] 所定外労働の削減、有給休暇の取得促進、所定内労働時間の削減、長期休暇制度の導入について、地域の労使が、活用できると思われる施策については、有りと回答した自治体はありませんでした。

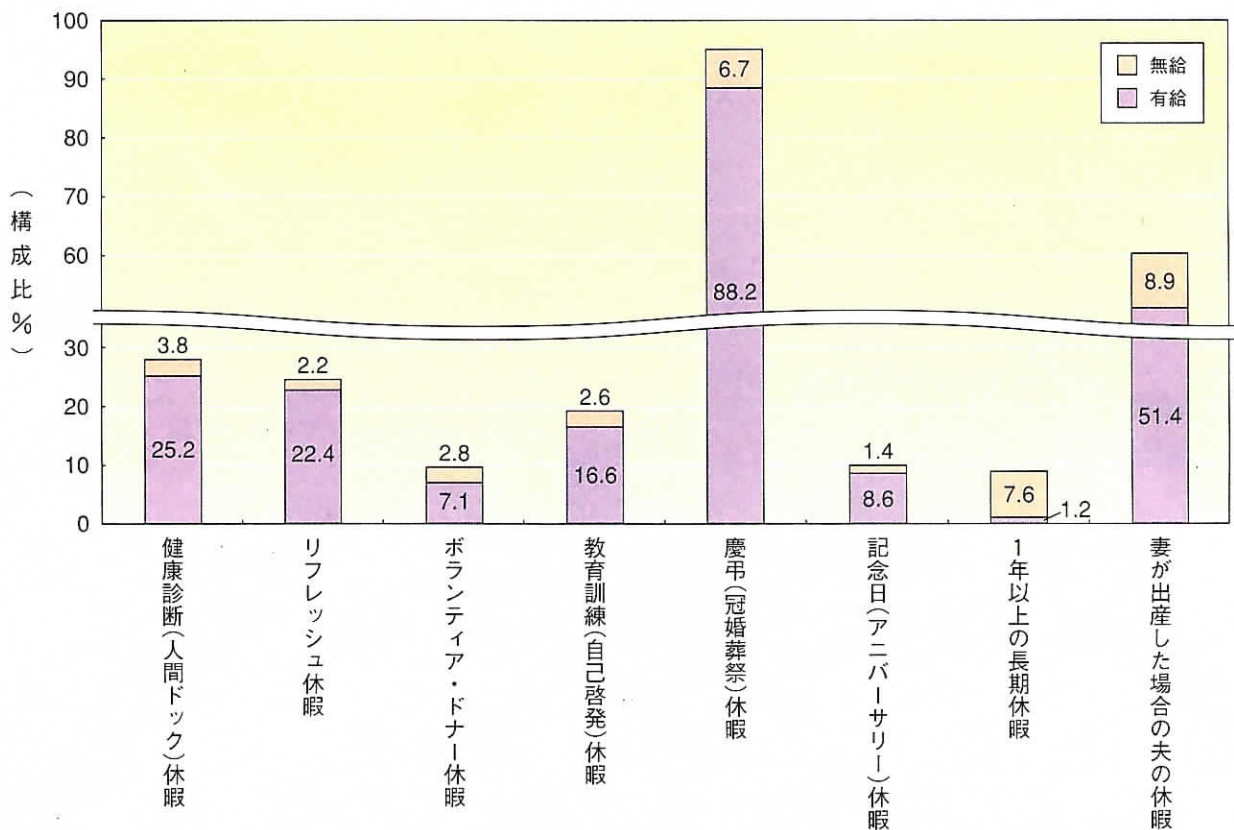
（参考）

各自治体職員への長時間労働対策や育児・介護労働者への配慮に対する取組としては、以下のような回答がありました。

- 時間外労働が月50時間を超える見込みがある場合は、副市長までの許可を受ける。
- 月45時間以上の超過勤務の場合、総務課長へ報告、産業医との相談・面接を勧めている週1回のノー残業デーを設定している。
- 育児・介護を行う職員の、早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限を行っている。
- 水曜日をノー残業デーとし、「育児（19時）に帰ろうマイホームキャンペーン」を実施している。

【参考】

多様な休暇制度



H18年労働実態・県内企業約1000社からの回答による調査〔宮城県〕より

## 第3部

# ワーク・ライフ・バランスへの取組に関する助成金等のご案内

事業名(お問合せ窓口)	事業の概要
労働時間等設定改善援助事業 (労働局監督課)	中小企業集団及びその構成事業場に対して、労働時間等設定改善指針に定められている事項について、「労働時間設定改善アドバイザー」等による助言・指導等の援助を行います。(厚生労働省委託事業)
労働時間等設定改善推進助成金制度 (労働局監督課)	中小企業事業主の団体等が、その構成事業主の雇用する労働者の労働時間等の設定の改善が図られるよう、当該構成事業主に対する相談、指導その他の援助を行った場合に、その実施した事業の内容に応じた最高800万円の助成金を支給します。
労働時間設定改善コンサルタントによる個別の訪問指導 (労働局監督課)	事業場の希望に応じて、各県労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタントが個別の訪問指導等を実施します。
過重労働による健康障害防止のための自主的改善事業 (労働局監督課)	過重労働の防止に向けて総労働時間の削減等に自主的に取り組む中小企業集団を対象にして、安全衛生管理の専門家による助言・指導等を行います。(厚生労働省委託事業)
中小企業労働時間適正化促進助成金制度 (労働局監督課)	長時間労働の是正に取り組む中小事業主を支援するため、実施期間1年間の「働き方改革プラン」を作成し、都道府県労働局長の認定を受け、そのプランを完了した事業主に合計100万円を支給します。
両立支援レベルアップ助成金 (労働局雇用均等室・21世紀職業財団)	仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体に助成金を支給します。育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を現職等に復帰させた事業主に助成金を支給する「代替要員確保コース」等の7コースがあります。
中小企業子育て支援助成金 (労働局雇用均等室)	労働者100人以下の企業において、育児休業取得者、又は短時間勤務制度の適用者が初めて生じた事業主に助成金を支給します。(育児休業1人目100万円など)

### 本事例集に関するお問い合わせ先

東北ブロック仕事と生活の調和推進会議事務局

(宮城労働局労働基準部監督課 電話番号 022-299-8838)

各種助成金等に関しては各労働局労働基準部監督課、又は、雇用均等室へ