

中国・四国ブロック

仕事と生活の調和へのアプローチプラン



みつめよう
仕事と生活のバランス

みつけよう
家族に優しい働き方



平成19年8月

中国・四国ブロック仕事と生活の調和推進会議

中国・四国ブロック仕事と生活の調和のための提言

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ににして、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た「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が平成18年4月1日から施行されました。

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を推進するためには、単に職場の労働条件の問題にとどまらず、人々の生活の在り方に密接にかかわる問題に取り組むことを要し、生活に密着したそれぞれの地域における理解と協力が不可欠であることから、中国・四国地方の9県を一つのブロックとした仕事と生活の調和推進会議が平成18年に設置され、中国・四国地方の労使をはじめ学識経験者等15名の委員により6回の審議を行ってきました。

本会議において、仕事と生活の調和を推進するに当たってはその基本理念についての合意の形成が重要であるとの意見から、基本理念等を中心に検討を重ね、基本理念、推進項目、実施する上で参考となる手法等からなる「中国・四国ブロック仕事と生活の調和へのアプローチプラン」を労使双方の参考に資するため提案します。

中国・四国ブロック仕事と生活の調和へのアプローチプラン

平成19年8月

中国・四国ブロック仕事と生活の調和推進会議

1 趣旨（仕事と生活の調和推進が必要とされる社会的背景）

我が国の社会・経済環境は、情報通信技術の急速な発展、グローバル化の進展に伴う国際競争の激化等により大きく変わりつつあります。このような中で少子・高齢化等、日本社会の抱えるひずみが深刻な問題となってきています。加えて、労働環境も正社員の割合が減少しパートタイム、有期契約、派遣労働者等の割合が増加するなど、雇用形態の変化と労働時間の長い者と短い者の割合が共に増加する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展しています。

そして、長い労働時間等の業務に起因した心身両面の疾患が増加しています。さらに、価値観、生活観、家庭環境、人生の目標等の労働者の意識や抱える事情の多様化が進んでいます。

このような社会的背景の中で、一人ひとりの労働者が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた自律的な働き方を実現することが、豊かで健全な社会へ発展するために重要となってきています。このため、中国・四国ブロック内において、労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和が円滑に進められるよう、労使双方の参考に資するため、このアプローチプランを提案します。

2 仕事と生活の調和推進により目指すもの

豊かで健全な社会の実現と国民経済の発展

3 仕事と生活の調和推進の基本理念

仕事と生活の調和を推進するに当たって、以下の基本理念に則り推進していくことが効果的と考えます。

（1）労働者の生活と企業経営双方の向上・発展

労働者の生活と企業経営を調和させながら、双方の向上・発展を図ることが重要です。

（2）働きがい、やりがいのある職場づくり

人々が働きがい、やりがいを持って働くことは充実した労働生活を営む上で重要な要素であり、このような職場づくりのため労使が話し合い、職場の活性化を図ることが必要です。

（3）多様化する価値観、生活観、家庭環境等への相互理解

人々の価値観、生活観、家庭環境、人生の目標等は多様化していることから、豊かな生活の実現においても一律な価値観等による対応は困難となっており、労使や職場における相互理解が必要です。

（4）長時間労働の削減と心身両面の健康への配慮

業務改善による長時間労働の削減は、労働生産性の向上につながります。

また、長時間労働等によって生じる疲労・ストレスの蓄積は健康を害するおそれがあるため、心身両面の健康への配慮が不可欠です。

(5) 多様で柔軟な働き方の整備による人材の確保・能力発揮

多様に変化するライフスタイルやライフステージ（結婚、出産、子育て、家族の介護等）に対応する柔軟な働き方の整備を図ることにより、人材を確保し、その能力発揮を図ることができます。

なお、子育てや家族の介護等は女性だけの問題ではなく、男女を問わず取り組まなければならない問題です。

(6) 仕事と自己啓発活動、地域活動等との調和

人々が充実した社会生活を営む上で自己啓発活動や地域活動等も重要な要素であり、仕事とこれらの活動のバランスがとれていることも必要です。

また、これらのバランスがとれると心身のリフレッシュや視野が広がること等により新たな発想による仕事のやり方を見直す効果も期待できます。

4 推進項目

仕事と生活の調和の推進に当たっては、

「みつめよう 仕事と生活のバランス
みつけよう 家族に優しい働き方」

をスローガンとし、以下の項目を推進することを提案します。

(1) 労使で話し合う場の設定及び活性化

仕事と生活の調和の実現のためには、労働者と職場の実情に応じたバランスが必要であり、労使で話し合う場（労働時間等設定改善委員会など）の設定及び活性化によりバランスのとれた働き方について職場における理解と協力のもとで自主的に取り組みましょう。

(2) 多様な働き方の整備と労働者による選択

労働者と職場の実情に応じた変形労働時間制を始めとした弾力的な労働時間制度等や就労形態間の移行ができる働き方の仕組みといった多様な働き方の選択肢の整備を図りましょう。

(3) 長時間労働の削減と健康の確保

労働時間の適正管理（法令順守）による長時間労働者の実態把握と所定外労働削減のための組織的な対応を図るとともに労働者の健康保持に取り組みましょう。

(4) 年次有給休暇を取得しやすい環境整備

年次有給休暇の取得促進のためには、制度整備だけでなく、制度運用面の改善や工夫が重要であり、労使の意識改革や職場における取得しやすい雰囲気づくりを図りましょう。また、計画的な取得を促進しましょう。

(5) 家庭と地域等に配慮した職場環境整備

子育て・介護しやすい職場環境づくりや学校行事や地域等での活動に参加しやすい職場環境の整備を図りましょう。

5 推進項目毎に実施する上で参考となる手法

推進項目毎に実施するに当たっては、企業の実情に応じて、以下の手法を参考としてください。

(1) 労使で話し合う場の設定及び活性化

○ 労使で話し合う場の設定

例えば、

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

等の方法が考えられますので、企業の実情に応じて労使で話し合う場を設定しましょう。

○ 構成員の選出についての配慮

構成員は、話し合いの場で労働者の多様な事情が反映されるよう、できるだけ労働者の多様な事情を理解した者が選ばれるように配慮しましょう。

○ 定期的な開催

例えば、毎月第2水曜日といった期日を定めて定期的に開催することにより、計画的、継続的な取り組みを行いましょう。

○ 経営首脳が取組方針の明確化

経営首脳が、仕事と生活の調和に取り組む姿勢を明確に示すことが重要で、明確化することにより組織全体の意識改革を促しましょう。

○ 労働者のニーズと職場の実態の把握

アンケートやヒアリング等により労働者の意識調査を行い、労働者のニーズを把握するとともに職場の実態を調査し、話し合いの場を活性化しましょう。

○ 労働者からの要望・提案

常時、インターネット等により労働者から要望・提案を募り、話し合いの場を活性化しましょう。

(2) 多様な働き方の整備と労働者による選択

○ 弾力的な労働時間制度等の導入

労働者と職場の実情に応じ、

例えば、

- ・1年単位等の変形労働時間制
- ・フレックスタイム制
- ・専門業務型裁量労働制
- ・企画業務型裁量労働制

を導入することを検討しましょう。

○ 労働者の多様な事情に応じた労働時間制度の整備

家族の介護や育児等を理由として労働者が一定期間、希望により、

例えば、

- ・短縮勤務（1日の所定労働時間あるいは週の労働日数を短くする）
- ・ノー残業勤務
- ・フレックスタイム制
- ・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ・在宅勤務

等の制度を活用できるようフレキシブルな労働時間制度の整備を行いましょよう。

○ **労働者の多様な事情の変化に応じた就労形態間の移行**

多様な事情の変化等に応じ労働者が申請により、パートタイム、有期契約労働者等から正社員へ又は正社員からパートタイム、有期契約労働者等に相互に移行できる制度を整備しましょよう。

(3) 長時間労働の削減と健康の確保

○ **業務体制の改善**

職場が一体となって、仕事の中のロス時間（ムリ・ムダに当たる時間）を洗い出し、業務の効率化を図り、残業時間の削減に努めましょよう。

○ **客観的な記録による労働時間管理**

ICカード等客観的な記録により労働時間を把握し、残業や休日労働が一定時間を超えた場合には、担当部署の部署長及び労働者にメール等で長時間労働の削減を働きかけましょよう。

○ **業務量の平準化**

特定の部署、労働者に業務が集中していないか実態を調査し、実情に応じ、多能工化の推進、業務情報の職場内での共有化による応援体制の整備等を図りましょよう。

○ **ノー残業デーの設定**

例えば、毎週水曜日を「ノー残業デー」とする等職場における「ノー残業デー」を決め、ポスター、社内報、放送等により周知啓発しましょよう。

また、生産計画等の策定に当たっては、極力、ノー残業デーに残業を行わせないよう配慮しましょよう。

○ **最終退社時刻の設定**

1日の残業時間をできるだけ短縮するため、最終退社時刻を設定し、最終退社時刻以降の残業は原則禁止とし、社内報等により周知啓発しましょよう。

また、やむを得ず最終退社時刻を超えて残業を行う場合、人事担当部署等の許可を必要とする制度を導入することも考えられます。

○ **労使による巡回**

定時終了後、労使が合同で職場を巡回し、職場の実情を把握するとともに、早期退社を呼びかけましょよう。

○ **代休制度の導入**

残業や休日労働が一定時間を超えた場合には、健康を維持・回復するために代休を与える制度を導入しましょよう。

○ **職場における健康づくり**

労働者に対する健康相談、健康測定、運動指導、保健指導等の健康づくりに取

り組みましょう。

また、多くの労働者が楽しく参加できるウォーキング大会等を企画することも考えられます。

● **職場におけるメンタルヘルスケア**

職場の横のつながりを大切とし、日頃のコミュニケーションや助け合い等に気を配ることにより、風通しの良い活力ある職場風土をつくりましょう。

また、メンタルヘルスケアの取り組みに当たっては、産業医等への相談や地域産業保健センター等の健康相談窓口を活用する方法が考えられます。

(4) 年次有給休暇を取得しやすい環境整備

● **年次有給休暇取得予定表の作成・周知等による計画的取得**

部署毎に年休取得予定表（1月～1年間）を作成し、労働者が事前に記入できるシステムを作り、職場の中で年休取得予定の情報を共有化し、計画的な取得を勧奨しましょう。

● **上司自らの実践**

上司自ら率先して、業務の効率化を図り、部下が年休を取得しやすい環境を整備するとともに、部下が休みやすいよう自ら年休取得に努めましょう。

● **応援体制の整備（代替要員の確保）**

多能工化を推進し、代替要員を確保しましょう。

また、業務情報を職場内で共有し、応援体制を整備しましょう。

● **取得状況のチェックとフォローアップ**

人事担当部署等で各部署における年休の取得実績のフォローアップを行い、取得実績を各部署等に報告し、取得率が低率な部署の部署長及び労働者に取得促進を働きかけましょう。

● **多様な年次有給休暇のメニューの提供**

職場の理解を得やすくするため、

例えば、

- ・ 家族の記念日（本人・家族の誕生日、結婚記念日、子どもの入学式・卒業式等）年休
- ・ 授業参観年休
- ・ 単身赴任者の帰宅（休日前後に1日又は半日等）年休
- ・ 自己啓発のための年休
- ・ 育児参加のための年休
- ・ 地域レクリエーション参加のための年休
- ・ ボランティアのための年休
- ・ リフレッシュのための連続年休

等年休取得を労働者に勧奨するメニューを労使で話し合い、労働者に提供し、年休を取得しやすい職場風土を作りましょう。

なお、これらのメニューのうち、企業の実情に応じて特別休暇として創設できるものがあるか検討しましょう。（取得促進に努めたが失効した年休について上限を決めて積み立て、活用する方法も考えられます。）

(5) 家庭と地域等に配慮した職場環境整備

○ 子どもの出生時や育児中の男性の休暇取得や短時間勤務利用の促進

子どもの出生時や育児中の男性の特別休暇、短時間勤務制度の創設や利用促進を図りましょう。

また、経営トップや管理職が率先して、男性の育児休業や育児参加のための休暇の取得促進に取り組みましょう。

○ 育児・介護休業取得者の職場復帰後の働き方への配慮

育児・介護休業取得者に対しインターネット等を通じて職場情報やスキルアップ向上のための情報を提供しましょう。

また、育児・介護休業取得者が安心して休暇を取り、スムーズに職場復帰できるよう、例えば、休業前、休業中及び復帰前に本人・上司・人事担当者との三者面談を実施する等により職場復帰のための支援体制を充実しましょう。

○ 子育て中の労働者が相談する場の提供

子育ての先輩からのアドバイスや子育て中の労働者同士の情報交換の場を提供しましょう。

○ 事業場内託児所の設置等の検討

職場のニーズに応じて事業場内託児所の設置及び運用の改善を検討しましょう。

○ 育児・介護等のために退職した労働者を対象とする再雇用制度の整備

育児・介護等のためにやむを得ず退職した労働者について、再雇用制度を整備しましょう。

○ 地域や労働者の子ども等を対象とした職場見学会やインターンシップの導入

地域や労働者の子ども等を対象にした職場見学会を実施することにより、職場と地域・家庭間の相互理解を深めましょう。

また、若年者に対するインターンシップの機会を提供しましょう。

中国・四国ブロック仕事と生活の調和へのアプローチプラン

平成19年8月 中国・四国ブロック仕事と生活の調和推進会議

社会的背景

- (1) 情報通信技術の急速な発展、グローバル化の進展に伴う国際競争の激化
- (2) 人々の価値観、生活観、家庭環境、人生の目標等の多様化
- (3) 急激な少子高齢化等、日本社会の抱えるひずみの進行
- (4) 雇用形態の変化と「労働時間分布の長短二極化」の進展
- (5) 長時間労働等に起因した心身両面の健康への影響

目指すもの

豊かで健全な社会の実現と国民経済の発展

—— 基 本 理 念 ——

1 労働者の生活と企業経営双方の向上・発展

労働者の生活と企業経営を調和させながら、双方の向上・発展を図ることが重要です。

2 働きがい、やりがいのある職場づくり

人々が働きがい、やりがいを持って働くことは充実した労働生活を営む上で重要な要素であり、このような職場づくりのため労使が話し合い、職場の活性化を図ることが必要です。

3 多様化する価値観、生活観、家庭環境等への相互理解

人々の価値観、生活観、家庭環境、人生の目標等は多様化していることから、豊かな生活の実現においても一律な価値観等による対応は困難となっており、労使や職場における相互理解が必要です。

4 長時間労働の削減と心身両面の健康への配慮

業務改善による長時間労働の削減は、労働生産性の向上につながります。また、長時間労働等によって生じる疲労・ストレスの蓄積は健康を害するおそれがあるため、心身両面の健康への配慮が不可欠です。

5 多様で柔軟な働き方の整備による人材の確保・能力発揮

多様に変化するライフスタイルやライフステージ（結婚、出産、子育て、家族の介護等）に対応する柔軟な働き方の整備を図ることにより、人材を確保し、その能力発揮を図ることができます。

6 仕事と自己啓発活動、地域活動等との調和

人々が充実した社会生活を営む上で自己啓発活動や地域活動等も重要な要素であり、仕事とこれらの活動のバランスがとれていることも必要です。

みつめよう 仕事と生活のバランス

みつけよう 家族に優しい働き方

I 労使で話し合う場の設定及び活性化

- ・ 労使で話し合う場の設定
- ・ 構成員の選出についての配慮

- ・ 定期的な開催
- ・ 経営首脳が取組方針の明確化

- ・ 労働者のニーズと職場の実態の把握
- ・ 労働者からの要望・提案

II 多様な働き方の整備と労働者による選択

- ・ 弾力的な労働時間制度等の導入
- ・ 労働者の多様な事情に応じた労働時間制度の整備
- ・ 労働者の多様な事情の変化に応じた就労形態間の移行

III 長時間労働の削減と健康の確保

- ・ 業務体制の改善
- ・ 客観的な記録による労働時間管理
- ・ 業務量の平準化
- ・ ノー残業デーの設定
- ・ 最終退社時刻の設定
- ・ 労使による巡回
- ・ 代休制度の導入
- ・ 職場における健康づくり
- ・ 職場におけるメンタルヘルスケア

IV 年次有給休暇を取得しやすい環境整備

- ・ 年次有給休暇取得予定表の作成・周知等による計画的取得
- ・ 上司自らの実践
- ・ 応援体制の整備（代替要員の確保）
- ・ 取得状況のチェックとフォローアップ
- ・ 多様な年次有給休暇のメニューの提供

V 家庭と地域等に配慮した職場環境整備

- ・ 子どもの出生時や育児中の男性の休暇取得や短時間勤務利用の促進
- ・ 育児・介護休業取得者の職場復帰後の働き方への配慮
- ・ 子育て中の労働者が相談する場の提供
- ・ 事業場内託児所の設置等の検討
- ・ 育児・介護等のために退職した労働者を対象とする再雇用制度の整備
- ・ 地域や労働者の子ども等を対象とした職場見学会やインターンシップの導入

《 参考資料 》

企業事例 1

～ 両立支援で「3K職場」を労・使と家族の「3恵職場」へ ～

1 会社概要

- (1) 会社名 株式会社長岡塗装店
- (2) 所在地 島根県松江市西嫁島1-2-14
- (3) 従業員数 21人（男性16人、女性5人）
- (4) 事業内容

県下を中心に一般住宅や商業施設をはじめとする建築物等の内外装及び塗装工事、各種リフォーム・改修・補修工事、防水・防食工事、アスベスト工事を企画提案・施工している。

2 取組の経緯

以下のような問題意識から両立支援をはじめとする各種の取組みに着手

- (1) 優秀な技能士が定年（60歳）を迎えるなか、若年者が定着しない。
- (2) 見込みのある若年者に対して基本賃金以外で配慮できないか（高齢者の不公平感に配慮）。
- (3) 若年者や熟練工の生活にゆとり・満足感を与えられないか。

3 取組内容

主な取組内容は以下のとおり

- (1) 育児・介護休暇制度
期間雇用者も含めたすべての労働者を対象とするとともに、代替要員を事前に採用・配置するなど、休業予定者が安心して制度を利用できるよう配慮している。平成18年に初の育児休業取得者（女性）が出た後、現在までに男性の取得者も1人出ている。
- (2) 育児に要する経費の援助、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
短時間勤務等の措置に関連する取組みとして「時差出勤制度」と「サービス費用補助制度」を設けている。特に育児のための措置については、いずれも小学校の始期に達するまでを対象期間としている。また、「育児短時間勤務制度」（所定労働時間を最長1時間30分短縮する制度）や「介護短時間勤務制度」（週に1日程度勤務しない日を選択できる制度）など労働者のニーズに合わせた措置を臨機応変に講じている。
- (3) 年次有給休暇の取得促進
年次有給休暇を取得しやすい環境づくりの一環として、社内全体会議における説明の実施、有給休暇の趣旨・目的をまとめた資料の回覧（社内報）等により周知徹底を図るとともに、年間有給休暇計画表を作成・配布している。

(4) 子どもの看護のための有給休暇

平成18年4月より、「看護休暇制度」（子1人につき年間5日間の有給休暇を取得できる制度）の対象となる子どもの範囲を高校終期まで拡大し、制度の拡充を行うとともに、時間単位及び30分単位での取得を可能としている。

【取組の成果】

従業員約20人と規模の小さい事業場ではあるが、両立支援への積極的な取組みが社員との信頼関係や人材確保、企業経営の向上に繋がるとの理念と事業主の強いリーダーシップのもと、種々の取組みを推進した結果、

- ① 若手社員を中心に仕事と生活のバランスを保ちながら働くことのできる職場環境の実現及び社員の定着率の上昇、結婚や出産（配偶者を含む）の増加
- ② 社員の定着率の上昇と既に導入している65歳までの再雇用制度との相乗効果による高齢技術者から若年技術者への技術伝承の促進を通じた職場の活性化

等の成果が得られている。

また、その結果、平成18年度には両立支援の観点から「ファミリー・フレンドリー企業表彰（島根労働局長賞）」等を受賞しているほか、平成19年4月に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に沿った取組みに係る認定を受けるに至っている（島根労働局第1号）。

企業事例2

～労使一体で年休取得率の向上と時間外労働の削減に取り組む～

1 会社概要

- (1) 会社名 トミタ電機株式会社
- (2) 所在地 鳥取県鳥取市幸町123
- (3) 従業員数 162人(男性119人、女性43人)
- (4) 事業内容 電子部品の製造・販売

2 取組の経緯

ほぼ完全週休2日制で、年間休日日数も121日あり、製造業平均としては多い部類に入るが、さらに労使一体となって労働時間の削減に取り組み、働きやすい職場環境を作ることを目指している。

3 取組内容

(1) 年次有給休暇の取得促進

有給休暇の取得率は60%と高いが、そのひとつの要因として各労働者に年2日のメモリアル休暇制度を設けて年休を充てている事が挙げられる。

この休暇については毎月初めに発表され、取得を公にすることや組合の協力もあり、誰もが気兼ねなく休暇を取ることができる環境作りに役立っており、結果として取得率が向上している。

(2) 時間外労働の削減

時間外労働は1人平均月1時間30分と非常に短い。

労使協定により月1回ノー残業デーを設けており、この日に残業をする場合は会社と組合に届け出て了解を取ることにするなどして、厳しく守っている。

また、36協定の協定時間数を月20時間とし、極力、時間外労働は行わないようにするとともに、IDカードの導入により労働時間を管理し、残業申請と時間の実績のデータを本人や上司にフィードバックし、矛盾がないかチェックを行っている。

月の限度時間に近づいた者については、会社と組合に情報が行き、対策が講じられることにより、時間外労働の抑制が図られている。

企業事例3

～ 年次有給休暇の活用による長期連続休暇の取得 ～

1 会社概要

- (1) 会社名 株式会社アイデアス
- (2) 所在地 岡山県玉野市玉4-20-3
- (3) 従業員数 135人
- (4) 事業内容 機械設計、印刷複写

2 取組の経緯

法定労働時間に対応するため、土曜日を休日とし、完全週休2日制とした。

しかし、その結果、逆に納期の問題など仕事が忙しく有給休暇が取りにくい状況となり、年次有給休暇の取得率の向上が図れないこととなった。

そのため、会社として顧客、納期等に対応し、年次有給休暇の取得促進を図るとの観点から、年次有給休暇の取得を短期・長期にかかわらず、事前に計画的に申請を行わせ、それが取得できるよう環境を整備する必要があるので取組を始めた。

3 取組内容

年次有給休暇の計画的取得の促進

- (1) 年次有給休暇を計画的に取得するため、毎年、年度始めに年休奨励日を設定し、長期連続休暇を確保している。
今年度の場合、ゴールデンウィーク期間中に1日の年休奨励日、8月の夏季休暇の間に2日の年休奨励日を設定し、それぞれ9連休という長期連続休暇を確保している。
- (2) 所属上司から計画的に年次有給休暇を取得するように推奨し、取得しやすい環境作りにも取組んでいる。
- (3) 時間外労働の多い者や年次有給休暇の取得の少ない者に対しては個別に指導を行っている。

企業事例4

～ 女性のためのフレキシブルな雇用形態の変更について ～

1 会社概要

- (1) 会社名 株式会社ハー・ストーリィ
- (2) 所在地 広島県広島市西区草津新町2-15-17
- (3) 従業員数 51人（男性4人、女性47人）
- (4) 事業内容 コンサルティング、マーケティング事業

2 取組の経緯

平成2年に設立され、「女性が働きやすく、子どもを産み育てたいと思う社会をつくり、活力ある未来を創ることに貢献する。」ことを企業理念として、主婦マーケット専門のコンサルティング、マーケティング事業を展開している。

従業員51人のうち47人が女性で男性は4人のみであり、ほとんどが女性である。

優秀な人材の育成、確保を経営戦略としてとらえ、子どもを産み育てたい社会を実現するためどうすればいいか社員と一緒に考えて考え続け、多様な働き方を社員と話し合い、女性が長期的に雇用されるモデルにトライしている。

3 取組内容

女性の多様に変化するライフスタイルに対応する雇用形態の変更を認めている。

(1) 雇用形態による社員の分類等

同社には、

- ・ 正社員（雇用期間の定めのない社員） 37人
- ・ 契約社員（1年間の雇用期間で契約更新がある社員） 12人
- ・ パート・アルバイト（時間給で契約した社員） 2人

がおり、また、雇用外として、登録制の外注契約スタッフがいる。

同社では、マネージメント職は正社員に限定している。また、契約社員、パート・アルバイトは本人の希望による勤務日、時間帯、勤務時間の変更も受け入れている。

(2) 本人の申請による雇用形態相互間での変更等

女性には人生の中で様々な節目（結婚、出産、子育て、介護等）があり勤務を継続することが困難な事情が生ずることがあるので、このような場合に退職を選択するのではなく、働き続けるためにはどうすればいいか社員と一緒に考えてきたうえで、本人の申請により、正社員から契約社員やパート・アルバイトへの雇用形態の変更を認めている。

また、契約社員やパート・アルバイトに雇用形態を変更した社員についても、その事情の変化により本人が希望すれば、正社員への再申請を認めている。

そして、当初、契約社員やパート・アルバイトとして採用した社員についても、

本人の申請があった場合には能力・適正を鑑み、正社員への登用を行っている。

さらに、結婚による居住地の変更や家庭の事情等により、やむを得ず退職しなければならなくなった社員についても、同社の登録会員システムを用い、外注契約スタッフとして在宅で仕事を続けられるシステムがある。

(3) 実績

育児休業取得中の社員 1人（平成19年7月現在）

雇用形態変更例（平成18年7月～平成19年6月）

・正社員からパート・アルバイトに	1人
・正社員から外注契約スタッフに	1人
・契約社員から正社員に	1人
・アルバイトから正社員に	1人
・パートから契約社員に	1人
・外注契約スタッフから正社員に	1人

～ 仕事と生活の調和のための職場環境整備 ～

1 会社概要

- (1) 会社名 まるか食品株式会社
- (2) 所在地 広島県尾道市美ノ郷町本郷455-10
- (3) 従業員数 105人（男性21人、女性84人）
- (4) 事業内容 食料品（海産珍味）製造・販売

2 取組の経緯

昭和36年に会社を設立した当初より、やる気のある従業員に長く勤めてもらうことが企業の発展につながる、そのためには職場環境の整備が必要であるという基本的考え方から取り組みを行っている。

また、女性従業員の比率が約8割であり、仕事と家庭の両立が出来ないと勤め続けることが困難となることから、多様な事情が変化する中で従業員がその能力を十分発揮でき、働きやすい環境をつくることに取り組んでいる。

3 取組内容

- (1) 多能工化の推進による年次有給休暇の取得促進

従業員の配置を固定化せず、多くの部署を経験させることにより、多能工化を推進している。

このため、業務量等に応じたチーム編成が可能となり、年次有給休暇取得者の代替要員の確保にもつながり、年次有給休暇の取得率が71.4%となっている。

- (2) リフレッシュ休暇制度

従来より、社員・パートタイマーにかかわらず全従業員に対し、リフレッシュのために、

勤続10年	5日間
勤続20年	10日間

の特別有給休暇を与えている。

- (3) ノー残業デーの設定

同社の繁忙期は、3、4、7、8、11、12月で労働時間制度として1年単位の変形労働時間制を導入しているが、毎週土曜日を「ノー残業デー」として設定し、朝礼や社内掲示板等を活用し周知・啓発するとともに、土曜日は極力、残業を行わないよう生産計画の策定に際し、配慮している。

- (4) 子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度の創設

平成18年2月に子どもの出生時に父親が取得できる特別有給休暇制度（3日）を導入し、社長から全体朝礼で新しい休暇制度について説明があり、上司の勧めもあり男性社員1人が利用している。

(5) 子どもの成長などに合わせた雇用形態の変更

同社には、

月給制正社員（幹部候補として営業や企画、総務部門に配属され、職務遂行に当たっては部下の指導、マネジメントが求められる月給制の正社員）

時給制正社員（時給制で、主に工場で働くフルタイム勤務の正社員）

パートタイマー（主に工場で勤務する短時間労働者）

がいるが、本人の希望があれば、育児・介護等の家庭の事情に合わせて、いつでも時給制正社員とパートタイマー間での転換が可能である。

また、部門長の推薦等の条件がそろえば、時給制正社員から月給制正社員への転換も可能である。

(6) 工場見学会の実施

近隣の小学校、中学校の要望等により、平成18年度に工場見学を3回実施している。

企業事例6

～ 多様で柔軟な働き方の整備について ～

1 会社概要

- (1) 会社名 東洋鋼板株式会社
- (2) 所在地 山口県下松市東豊井1302番地
- (3) 従業員数 1,330人
- (4) 事業内容 製造業

2 取組の経緯

- (1) 法定を上回る基準の育児・介護休業制度の導入について
育児休業制度については養育する子の範囲を拡大し、介護休業制度について、対象家族の範囲及び休業期間を拡大した取組を始めた。
- (2) 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方について
育児のための勤務時間短縮等について複数の措置を講じている。
- (3) 仕事と家庭の両立について上記以外の制度を創設した。
育児・介護休業の期間を出勤したものとみなす他、消滅した年次有給休暇の積立制度、出産休暇制度等を設けている。

3 取組内容

- (1) 法定を上回る基準の育児・介護休業制度の導入について
育児休業制度において、養育する子の範囲を特別の事情の有無にかかわらず、1年6箇月としている。
介護休業制度において、対象家族の範囲を「2親等以内の親族」とし、休業期間の上限を対象家族1人につき365日としている。
- (2) 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方について
 - ア 制度の内容
 - ① 所定外労働の免除(3歳未満)
 - ② 時差出勤(小学校就学前まで)
 - ③ 短時間勤務(小学校就学前まで)
 - ④ 事業所内託児施設(小学校就学前まで)
 - ⑤ 育児サービス費用補助制度(2歳児まで)
 - イ 制度の利用実績
短時間勤務、事業所内託児施設、育児サービス費用補助
- (3) 仕事と家庭の両立について上記以外の制度を創設した。
事業場独自の制度
 - ア 退職金の算定に当たり、育児・介護休業期間を出勤とみなしている。
 - イ 消滅した年次有給休暇の積立制度を設け、小学校就学前までの子の育児に

利用できることとしている。

ウ 半日単位での年次有給休暇制度、配偶者出産休暇制度を設け、利用されている。

エ 出産祝金、小学校入学祝金の額を増額している。

(4) その他

次世代育成支援対策推進法の施行や人口減少社会に備えた人材育成の必要性を受け、育児に関する支援を厚くしており、利用者も着実に出ている。また、休業者が出た部署に対しては、派遣労働者の活用・社員のローテーションを行い、休業を取得しやすい雰囲気を作っている。

～ 多様で柔軟な働き方について ～

1 会社概要

- (1) 会社名 株式会社 阿波銀行
- (2) 所在地 徳島県徳島市西船場町2丁目24-1
- (3) 従業員数 2,000人
- (4) 事業内容 銀行業

2 取組の経緯

- (1) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備について
年次有給休暇の取得促進を図るための取組みを行っている。
- (2) 所定外労働の削減について
以前から制度として設けていたリフレッシュデー（ノー残業デー、定時退行日）を増加し、所定外労働の削減に努めている。
- (3) 子の養育を行う労働者への配慮について
一般事業主行動計画策定による取組の一環として実施している。

3 取組内容

- (1) 年次有給休暇のうち年間4日を誕生日、記念日などのメモリアルデーとして取得してもらっている。
メモリアル有給休暇はあらかじめ期初に決めてもらい調整している。
その他、特別休暇として連続5日間の休みを取得してもらっている。
- (2) 原則毎週水曜日をリフレッシュデーとしている。
実施日の朝に全部店に行内メールで定時退行を呼びかけている。
平成18年度のリフレッシュデーは平成17年度と比較して8日増加した。
- (3) 育児のための勤務時間短縮措置として、3歳未満の子を養育する職員に対し所定外労働をさせない制度に加え、小学校就学始期までの子を養育する職員を対象に、2通りの勤務時間から選択できる短時間勤務制度を導入している。
なお、女性の育児休暇取得率は80パーセントを超えており、男性の育児休暇取得の実績もある。

企業事例8

～ 社員が休暇を取得しやすい風土作り ～

1 会社概要

- (1) 会社名 ユニ・チャームプロダクツ株式会社
- (2) 所在地 香川県観音寺市豊浜町和田浜1496-1
- (3) 従業員数 1,500人
- (4) 事業内容 製造業

2 取組の経緯

同社は、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を策定し、平成17年4月1日から平成19年3月31日の2年間、社員が育児のための休暇を取得しやすい風土を作り、育児参加を促し、男女の区別なく全ての社員が仕事と育児を両立しやすい企業へと改革してきた。

育児や介護に密着した製品を製造しており、社員への育児や介護に関連する休暇の取得促進と販売促進とが一致していた。また、社員に占める親企業からの出向者の割合が高く、管理職の休暇取得促進に対する意識が高かった。

3 取組内容

- (1) 育児休業制度(子が満2歳になるまで取得可能)をはじめ、育児・介護休業等に係る各種制度を、社内掲示板(インフラ)、社員が集まった組合総会、管理者研修等において周知を図り、取得しやすい職場環境の整備に努めた。
- (2) 育児休業中の賃金は無給であるものの、積立保存休暇(時効により失効した年次有給休暇を一定日数積立保存したもの)がある社員については、育児休業期間について7日を上限に、育児休業を有給にできるように制度改正を行い、育児休業の取得促進に結びつけた。
- (3) 小学校に就学するまでの子を養育する従業員に対して、所定外労働をさせない制度を導入した。
- (4) 年次有給休暇の取得促進の観点から、誕生日の有給休暇取得等を推奨するほか、管理者研修等を行い、管理者の意識改革に努めた。
- (5) 「家族の工場参観日」を実施した。

企業事例9

～ ワークライフバランスの実現に向けて ～

1 会社概要

- (1) 会社名 パナソニック四国エレクトロニクス株式会社
- (2) 所在地 愛媛県東温市南方2131番地1
- (3) 従業員数 約3,000人
- (4) 事業内容 電気機械器具製造業
【血糖値測定システム、超音波診断装置、補聴器、フルハイビジョンプロジェクションテレビ、デジタルビデオカメラ(HDD・DVD・DVC)、ハードディスクドライブ用流体軸受モータ 他】

2 取組の経緯

多様な人材を活かすという経営ニーズ、個人生活とバランスの取れた働き方の実現という個人・社会のニーズを受け止め、従業員一人ひとりのワークライフバランス実現を支援するという基本的考え方のもと、次世代育成支援対策法に基づき「一般事業主行動計画」を策定・届け出し、取り組みを推進してきたもの。また、男性の育児参加促進事業実施事業主の指定（21世紀職業財団愛媛事務所指定）を受け、プログラムに基づく取り組みを推進してきたもの。

3 取組内容

- (1) 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・届出
目標は以下の5つ。そのための取り組みを行った。
 - ア 育児休業の取得率向上、男性の育児休業取得者1名以上、女性の育児休業取得率80%以上 ⇒ 制度内容の周知
 - イ 育児休業者の職場復帰支援の充実、徹底 ⇒ コミュニケーションツールの周知や運用の徹底
 - ウ 妊娠、育児中の部下を持つ上司に対する教育・啓発 ⇒ ガイドブックの作成、配布（テスト実施：企業グループとしての取り組み）
 - エ 妊娠・出産・育児に関する情報提供 ⇒ ホームページ情報の充実（企業グループとしての取り組み）
 - オ 働き方の見直しに向けた環境整備 ⇒ 「ワーク&ライフサイクル」の周知、情報の提供等
- (2) 男性の育児参加への取り組み
以下の取り組みを行った。
 - ア 人事担当役員による取り組みの社内公表
 - イ 取り組みの対外公表
 - ウ 課題の把握と検討委員会の設置
 - ① 「労使人材育成専門委員会」において、意見交換・課題把握を実施

- ② 労使間の「経営委員会」、「労使協議会」等を毎月開催し、男性の育児参加促進について意見交換、論議の実施。

エ 育児参加促進実施計画の策定・実施

- ① 実施計画の策定と社内周知
- ② 両立支援制度の周知・男性の育児参加の必要性の社内啓発
- ③ 仕事と育児の両立に関する研修の実施
- ④ 男性社員の育児参加計画作成の奨励と職場の支援
定時退社日（毎週水曜日、給与日、賞与日等）の実施継続
仕事と家庭を考える月間の周知・啓発
- ⑤ 育児休業取得者の雇用管理ルールの明確化
管理者向けガイドブックの作成

(3) 仕事と生活の調和に配慮した休暇制度の導入

ア チャレンジ休暇制度

勤続10年目、20年目、30年目の管理職を除く社員に対し、趣味や資格取得などにチャレンジするために必要な休暇を、20日を限度に年次有給休暇と別に有給休暇として利用できる制度を導入している。

イ ファミリーサポート休暇

次のいずれかの事由により、年5日の休暇を請求できる制度を導入している。

- ① 配偶者出産
- ② 家族看護（小学校就学前の子の看護を除く。）
- ③ 家族の疾病予防及び検診
- ④ 子の学校行事への参加
- ⑤ 不妊治療

配偶者出産時又は家族看護のため必要があるときは上限日数にかかわらず、それぞれの理由につき5日まで休暇を認めている。

(4) 実績・成果

男性社員の育児休業取得者：1人（2007年4月に14日間取得）

女性の育児休業取得率：85%（2005年度～2006年度の実績）

チャレンジ休暇：対象者のほぼ全員が利用している。

ファミリーサポート休暇：延べ利用者数 275人（2006年度）

～ 労働者の生活や家庭に配慮した多様な休暇制度 ～

1 会社概要

- (1) 会社名 宮地電機株式会社
- (2) 所在地 高知県高知市本町3-3-1
- (3) 従業員数 328人（男性216人、女性112人）
- (4) 事業内容 電気機械器具・住宅建材の販売、電気工事の設計・施工等

2 取組の経緯

宮地電機株式会社では、成果型職能資格制度（成果主義の考え方を反映させた人事制度）を一早く導入する一方で、「体力・気力・知力ともにベストコンディションで持続させるには休暇が必要」という観点から、多様かつ充実した内容の休暇制度の整備に積極的に取り組んでいる。現時点での取組内容は下記3に掲げるとおり。

3 取組内容

(1) 労働者の生活や家庭に配慮した休暇制度の充実

ア 労働者のニーズに対応した多様な休暇

① 誕生日休暇

労働者本人や大切な人の誕生日に充てるための休暇として、年間1日の有給休暇を付与。

② ボランティア休暇

地域活動やボランティア活動等、社会貢献に係る活動に充てるための休暇として、年間5日の有給休暇を付与（これからスタートする裁判員制度への参加にも活用出来る旨社内で周知）。

③ フレックスホリデー

生活におけるゆとりや豊かさの実現という観点から、余暇活動に充てるための休暇として、年間6日の有給休暇を付与。

④ リフレッシュホリデー

日常業務から離れた上での心身リフレッシュ、エネルギー充電という観点から、次の有給休暇を付与。

a 勤続10年を迎えた労働者に対し、連続7日間の休暇と手当（10万円）を支給

b 勤続20年を迎えた労働者に対し、連続14日間の休暇と手当（20万円）を支給

イ 年次有給休暇の保存積立制度

繰越されず時効で消滅する年次有給休暇の一部を積み立てておき、本人の入院、配偶者・子ども・両親の看護や介護等のために取得する制度。最高で30日間の積み立てが可能。

ウ 労働基準法を上回る産前産後休暇制度

労働基準法第65条の産前産後休暇（産前6週間・産後8週間）より2週間長い休暇の取得が可能な制度。なお、法定を上回る2週間の休暇は有給。また、取得時期も労働者が選択可能（例えば、産前に2週間取得し産前休暇を8週間とする、産前・産後1週間ずつ取得し産前休暇を7週間、産後休暇を9週間とする等）。

(2) 新たに実施される制度

ア 満1歳までの子どもに係る育児休業期間中の労働者に対し、育児休業支援手当として月額5万円を支給（平成19年6月から開始）。

イ 育児休業を取得しない1歳未満の子どもを養育する労働者に対し、育児に用途を限定した有給休暇を年間12日間付与（平成19年6月から開始）。

ウ 子どもが満3歳になるまでを対象としていた育児のための時間短縮勤務制度（1日の勤務を最大2時間短縮）を、小学1年終了時まで延長（平成19年9月から開始）。

※ 参考

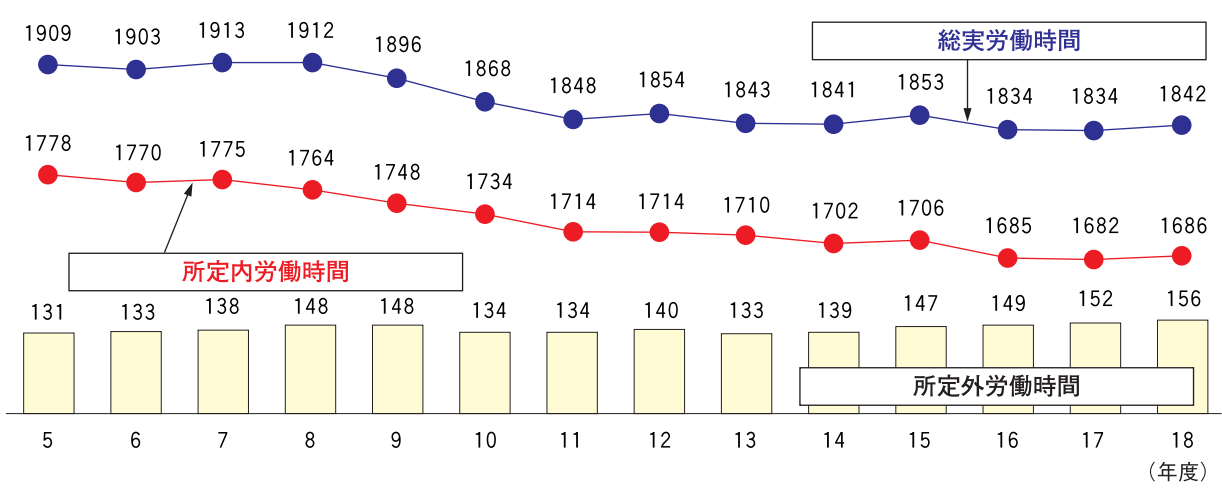
宮地電機株式会社における直近3年間の育児休業取得者の延べ人数は次のとおり増加傾向にある。

05年度	06年度	07年度
6人	8人	10人

総実労働時間の推移

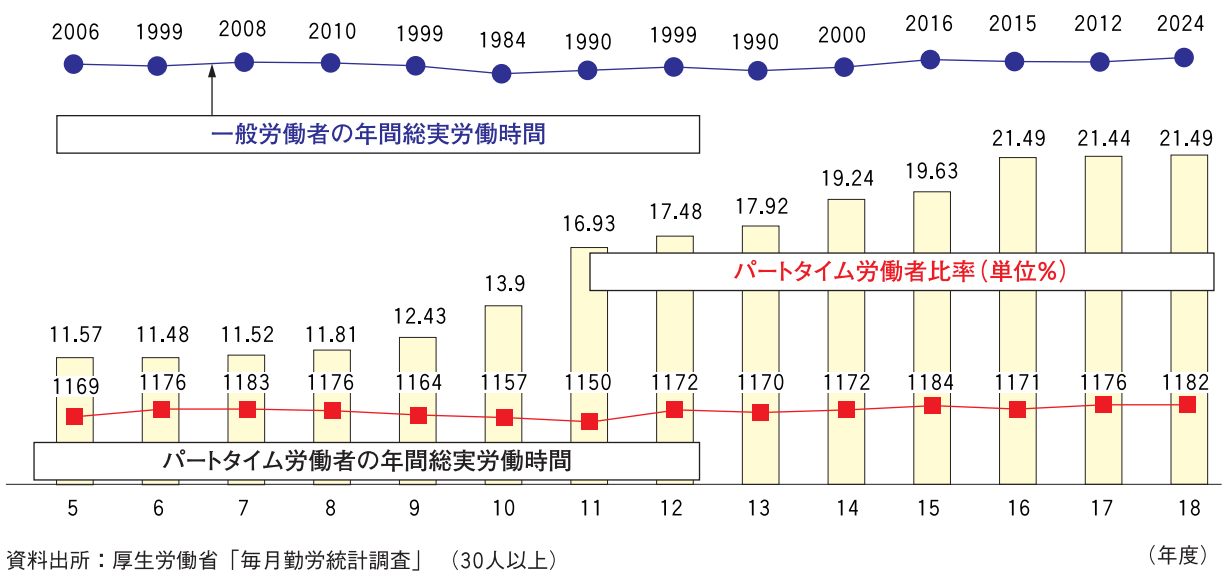
近年、全労働者平均では労働時間は減少してきたが、これは主にパートタイム労働者の比率が増えたことが要因であり、一般労働者及びパートタイム労働者ともに労働時間数は横ばいの状況。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（30人以上）

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

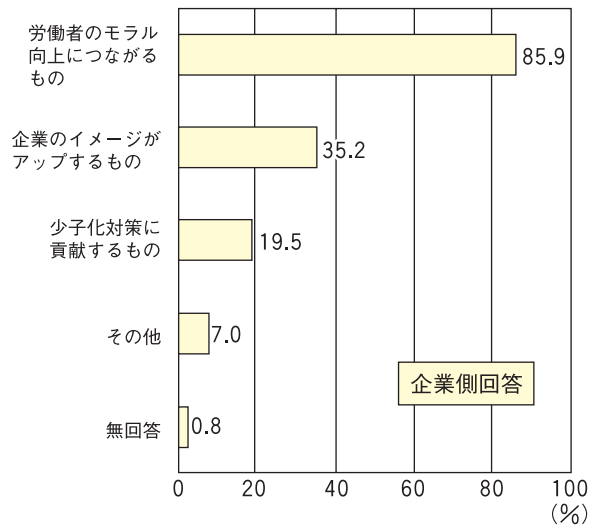


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（30人以上）

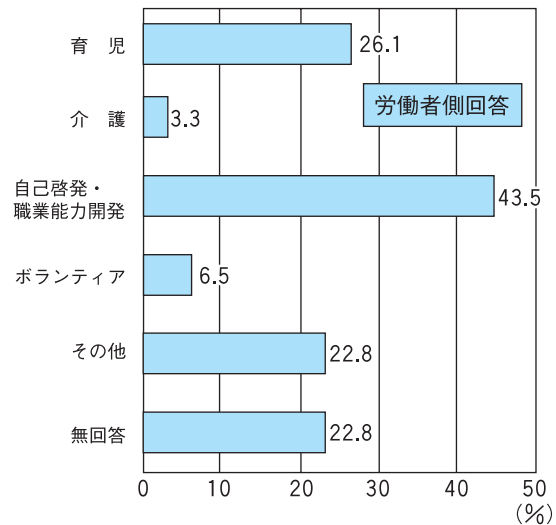
「平成18年度労働時間等の設定の改善を通じた 仕事と生活の調和に関する意識調査」

(中国・四国ブロック)

(1) 仕事と生活の調和のとれた働き方の実現が
必要な理由
(複数回答可)



(2) 仕事と生活の調和が図られたらやりたい事
(複数回答可)



中国・四国ブロック仕事と生活の調和推進会議委員名簿

平成19年4月現在

五十嵐 美知義	日本労働組合総連合会鳥取県連合会事務局長
小野 敏行	岡山県経営者協会 専務理事
北野 きよみ	日本労働組合総連合会岡山県連合会女性委員会委員長
国近 匠	日本労働組合総連合会広島県連合会事務局長
小松 義明	日本労働組合総連合会徳島県連合会事務局長
佐藤 緑	株式会社ハー・ストーリー 代表取締役副社長
杉本 宗之	日本労働組合総連合会愛媛県連合会事務局長
曾根 幹子	広島市立大学国際学部准教授
寺山 洋一	香川大学法学部教授
中野 博之	広島県経営者協会 専務理事
松坂 敬太郎	ヒロボー株式会社 代表取締役
水田 基	日本放送協会広島放送局企画総務室長
◎森川 譚雄	広島修道大学商学部教授
山田 修平	鳥取短期大学学長
渡辺 泰方	高知県経営者協会 専務理事

※50音順

◎議長

事務局 広島労働局労働基準部監督課