



## 大阪ガス株式会社

人事部 人事企画チーム  
遠山 容子さん

### 企業プロフィール

- 事業内容：ガスの製造、供給および販売等
- 従業員数：5,800名(2011年3月31日現在)
- URL：<http://www.osakagas.co.jp>

# 無理なく自然に ワーク・ライフ・バランスを実現

実践!

## こうすればできる!こうすればのびる!

- ① 男性の育児参加のきっかけを与える
- ② 社内に周知するユニークな方法を考える
- ③ 取得推進のために声かけ、フォローをする

### はぐくみ休暇

#### ワーク・ライフ・バランスの推進

当社では、社員が「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できる風土づくりを目指し、2008年度から労働組合と連携して「ワーク・ライフ・バランス労使推進委員会」を設置しています。この委員会では、社員が必要としている支援策の制度化と制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでおり、男性の育児参画、総労働時間の短縮などをテーマに開催しています。

#### 男性の育児参加を促すために

男性社員の一層の育児参加を推進することを目的として、「はぐくみ休暇」を2009年4月に導入しました。男性社員にとって育児休業はハードルが高いと思うのですが、休暇であれば「ちょっと取ってみようかな」と、育児参加のきっかけになるのではと考えました。この休暇のネーミングは、みんなに親しんでもらえる名称にしたい、社内に広く認識してもらいたいという狙いもあり、社内募集しました。結果的には約450件もの応募があったこと、

2009年と2010年の休暇取得率が80%を越えていることから、休暇制度の認識、職場の理解が進んだと考えています。

#### 取得推進のためのフォロー

「はぐくみ休暇」は、子どもの誕生から3ヶ月以内に1日の特別有給休暇を付与するものです。付与日数については社内で議論を重ねたのですが、育児参加のためにまずは休暇を取ってもらうことが大事と考え、取得しやすい1日に設定しました。土日とあわせて3連休にするケースが多くなっています。

また、当社には繰り越しができず消滅してしまう年次有給休暇を年5日以内で30日を上限として積立ができる「保存有給休暇」制度があり、この取得要件に「育児」を入れることで、制度を有効利用した連続休暇を取得できるよう会社として推奨しています。

当社では、子どもが誕生すると社内のイントラネットで申請することになっており、社員が申請すると「はぐくみ休暇を取得してください」というメールが申請者に自動送信される仕組みとなっています。申請後、総務部門が状況を確認、休暇未取得であれば「3ヶ月以内に取ってくださいね」と声かけをしています。労使の推進委



人事部 人事企画チーム

扇谷 英樹さん  
(はぐくみ休暇)

## 出産後すぐに 休暇を取得、 そして新たな発見

今年の4月28日に3人目の子どもが生まれました。職場の理解やサポートもあり、GWの連休、はぐくみ休暇、5日間の育児休業制度を合わせて約2週間育児に専念できました。長男長女が生まれたときは、はぐくみ休暇の制度はなかったため、今回の取得が初めてでした。長男の小学校の都合もあり今回は妻の実家に里帰りできず、帝王切開の影響がまだまだ残る妻の負担を減らすため、育児や家事を積極的にサポートする必要がありました。

育児をされていて気付くことも多くありました。子どもにミルクを2時間おきにする大変さ、家事を効率的に

こなすための段取りの重要性、兄弟の日々の成長など、普段から目にしているはずのことについて育児休業を取ることによって再発見できたことも多く、非常に勉強になりました。

### 休みやすい環境を整える

休みに入る前に自分で片付けられる業務は済ませ、休暇中の業務の対応をマネージャー含めて周囲のメンバーにお願いしました。たとえ1週間という期間でも、自分の業務がブラックボックスになっていると、メンバーに対応をお願いすることが難しいと感じました。休暇を取得するために、普段自分が何をしているのか、この案件にどんな対応をしているのかなど情報共有をしておくことで、「業務の見える化」が進みます。この見える化が業務の生産性向上につながることも、メンバー間で業務を補完し合えることが可能になります。補完し合える環境が、さらに休暇を取得しやすい環境になる好循環を生み出すのだと実感しています。

員会で取り入れた制度ですので、組合も定期的に取得状況をみてフォローしています。

### コミュニティ休暇

#### 社員の地域貢献活動を支援

地域貢献活動を行う際には、時間的・経済的な負担が伴います。このような活動を行う社員に対して時間的な支援をするために1991年10月に導入した制度です。会社が認めたボランティア活動や地域活動等に参加するときに利用できます。地域活動にはいろいろありますが、地域団体の役員や、地域のスポーツや各種行事の世話役として活動するといった場合を想定しています。特別休暇として年間最大で5日、さらに保存有給休暇から5日間取得することができ、最大で10日まで使える制度になっています。

### リフレッシュ休暇

#### 心身をリフレッシュし、自分の人生をじっくり振り返る契機に

リフレッシュ休暇は、社員が45歳のときに連続10日間の特別有給休暇を取得できる制度で、心身のリフレッシュを図ることを目的としています。あわせて、これまでの会社生活を振り返り、その後の自分の生き方を考えるサポートをする集合研修を実施しています。参加者からは「今までの業務経験を振り返ることで、自分の軸がどこにあるのかを知るきっかけになった」などの声も多く聞かれます。

