

◇A社（航空業、東京都）

1. WLB等支援制度の概要

制度・取組	概要
WLB支援施策と利用促進	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 法を上回る期間の育児・介護休業制度の整備。 ▪ 休業者への社内報の送付、通信教育の受講などの支援。 ▪ ボランティア休暇、リフレッシュ休暇制度の整備。 ▪ 勤務時間帯選択制度、フレックス・タイム制度の整備。
労働時間削減	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーンの実施。 ▪ 定時退社日の設定。
女性を始めとした多様な人材が活躍できる職場作り	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 新任管理職研修の実施。 ▪ 新入社員に世話役を付ける。

2. 仕事と生活の調和を多様な人材の能力発揮につなげる取組

(1) 取組内容

(WLB支援制度の利用促進)

- 労使のWLB推進キャンペーンの中で、管理職と社員が話し合っ業務効率化、適正な労働時間管理、年休取得促進などについて各自の目標を設定し、中間報告、フォローアップなどを行っている。1週間連続して年休がとれるよう働きかけている。
- 定時退社アナウンスの中で、各部持ち回りで部門や個人のWLBに関するトピックスを話してもらうコーナーを設けるなど、全員参加型の取組であることを意識付ける取組を行っている。
- 取組の当初は、WLBに関する情報媒体を発信し、時間の使い方の工夫や「WLBを実現している社員」の紹介を行って啓発を行った。WLB支援制度もイントラネットや各種の情報媒体で紹介し、利用促進に努めている。新任管理職研修やマネジメント研修の中で、WLBもキーワードの一つとして取り扱っている。
- 育児休職は最長3年間取れるが、制度利用者の大半が最長期間を選択している。男性社員は短期の育児休暇をとる人はいるが、休職は難しい。
- 女性社員の大半が客室乗務員であるが、客室乗務員は元々勤務形態がシフト制であり、長期休職しても代替要員は比較的確保しやすい。間接部門で育児休職者が出た場合には、職場内で振り分けたり、補助人員を割り当てたりするが、職場ごとに事情が異なるため、それぞれの職場で独自に対応している。
- 勤務時間帯選択制度を導入しており、所属長が認めた場合には1週間単位で変更できる。

(多様な人材の活用を進める取組)

- 休職中の社員には社内報を送付するほか、自己啓発として通信教育の講座を受講できる。

- 客室乗務員は休職前後の仕事内容にさほど差はないが、復職後の訓練は必須である。
- 人事評価面では、長期間の休職が復帰後の評価にマイナスになることはない。
- 元来女性が活躍できる職場であり、女性のロール・モデルは多数存在すると思われる。

(仕事の効率化)

- 全社的に労働時間削減が求められている中、管理職に対して職場における業務の棚卸しをして業務の必要性と職場内での役割分担を見直すよう働きかけている。管理職研修の中で労働時間管理の重要性について取り扱っている。

(2) 取組の効果

- 社内のWLBに関する意識は徐々に高まっていると感じる。管理職も遅くまで仕事をさせないという意識が生まれてきている。定時退社日に早帰りする人も増えている。
- 社員参加型の社会貢献活動をしているが、毎回多くの社内ボランティアが集まる。こうした活動に参画することも「仕事以外のライフ」を考えるきっかけになると思う。

(3) 今後の課題

- 現在、育児休職は女性が多く、男性は短期の休暇であり、シフト勤務の職場に限られている。将来的には間接部門の男性でも育児休職が取れるような職場にしたい。
- WLB支援制度は整備されているが、十分知られていない面もある。引き続き制度の周知や利用促進のための啓発活動、利用しやすい職場作り、管理職の意識付けなどを進めていきたい。

(インタビュー実施日：2009年2月24日)