



## 男女共同参画推進連携会議における取組

### 主な取組



- (1) 女性を取り巻く環境についてのアンケート調査(203030小委員会)
- (2) 企業・団体等を対象とした表彰・ランキングの(啓発活動小委員会)
- (3) 国と地方の連携推進(国と地方の連携推進小委員会)
- (4) 男女共同参画に係るシンボルマークの公募(広報小委員会)

### (1) 女性を取り巻く環境についてのアンケート調査

連携会議構成団体(90団体)の男女共同参画に関する具体的な取組を明確にし、女性の参画を阻む要因の分析を実施することを目的として、各界・各層で活躍する女性や、その周囲を取り巻く環境について、昨年9月にアンケート調査を実施しました。アンケートの調査票は、議員等(連携会議議員に加え、傘下団体のトップや人事担当者)、管理職の女性、非管理職の女性の3つに区分し、25団体の方に回答をいただきましたが、女性の参画には様々な仕事と生活の調和実現のための取組が必要であるという声も多くありました。

#### (参考)男女共同参画連携推進会議

男女共同参画推進連携会議は、男女共同参画社会づくりに関し広く各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を図り、国民的な取組を推進するため、平成8年に発足しました。毎年2回程度全体会議を開催するとともに、広範な国民各界各層との情報・意見交換のための会(「聞く会」)を機動的に開催し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進しています。官房長官決定に基づき設置されています。

### (2) 企業・団体等を対象とした表彰・ランキングの洗い出し

企業・団体等を対象とした表彰及びランキングの洗い出しを行いました。国や地方公共団体等で行われている女性の活用や仕事と生活の調和推進等の男女共同参画に関連する企業や団体等を対象とした表彰の一覧を男女共同参画局のホームページに掲載しています。

また、平成20年7月には少子化・男女共同参画担当大臣と14社の企業トップとの懇談会を開催し、表彰受賞回数やランキングなどから把握した企業とその業界状況等を踏まえ、女性の活躍の促進、仕事と生活の調和の促進、子育てしながら働きやすい環境整備等への働きかけを行いました。

詳細は...

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



### (3) 国と地方の連携推進

平成20年7月、地域版連携会議に対して、国と地域版連携会議によるネットワーク(国・地方男女共同参画推進連携ネットワーク)への参加を呼び掛けたところ、10府県の地域版連携会議の登録を得ました。

また、仕事と生活の調和推進のための取組として地域版連携会議等と共催でのセミナー等を開催しました。

### (4) 男女共同参画に係るシンボルマークの公募

男女共同参画に係るシンボルマークの公募、選考などについて企画・立案を行い、本年2月に「共同参画フォーラム2009～ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画～」と題する連携会議と内閣府主催のシンポジウムを開催し、この中で公開選考会を行いました。

詳細は...

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



## 「仕事と生活の調和推進プロジェクト」

厚生労働省では、平成20年4月から「仕事と生活の調和推進プロジェクト」を展開しています。このプロジェクトは、我が国を代表する企業10社(以下「参画企業」という。)の協力を得ながら、参画企業における仕事と生活の調和の実現に向けた取組を広く国民全体にPRすることを通じて、社会的気運の醸成を図ることを目的とするものです。

### (1) 参画企業10社の経営トップが「トップ宣言」を発表

平成20年7月に、参画企業各社の経営トップから、仕事と生活の調和の実現に向けた決意表明や、20年度に取り組む重点実施事項等を内容とする「トップ宣言」を発表していただきました。参画企業では、この宣言に基づき、休暇取得の推進やメリハリのある働き方の推進等、具体的な取組を行っていただきました。



(平成20年7月18日付け読売新聞朝刊にて「トップ宣言」掲載)

### (2) 参画企業10社が「アクションプログラム」等を発表

平成21年3月には、参画企業が、前述の重点実施事項の取組結果と、平成21年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた取組事項・達成目標等を盛り込んだ「アクションプログラム」を発表しました。

この重点実施事項の取組結果としては、「管理職を中心に、従業員への意識啓発が徐々に進展しつつあり、今後も継続的に取り組んでいくことが重要である」との評価がなされたところです。

- また各社の「アクションプログラム」の内容としては、
- ・意識改革、業務改革による長時間労働抑制対策
  - ・年次有給休暇・連続休暇の取得促進
  - ・社内環境整備を含めた両立支援制度の拡充
  - ・グループ会社や海外事業所等と連携した活動の展開
- 等があり、今後の取組が期待されます。

厚生労働省では、参画企業の取組状況等について、21年度も引き続き様々な手法でPRを行っていくこととしていますので、今後の動きにぜひご注目ください。

(参考)参画企業10社は以下のとおりです。

- 鹿島建設株式会社
- キヤノン株式会社
- 住友商事株式会社
- 全日本空輸株式会社
- 株式会社大和証券グループ本社
- 株式会社高島屋
- 株式会社電通
- 日産自動車株式会社
- 株式会社日立製作所
- 三井化学株式会社 (企業名五十音順)

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/index.html>



## 大学における研究等

### 東京大学社会科学研究所における研究

東京大学社会科学研究所の「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」(2008年10月開始)では、民間企業6社と協力し、

日本におけるワーク・ライフ・バランス推進・研究拠点の形成

企業に対するワーク・ライフ・バランスへの取組や企業経営・人材活用に関する情報提供及び取組支援(「モデル事業」の推進など)

海外の研究機関及び普及促進機関との情報交換や連携

研究成果を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスを推進し、その理念を定着させるための政策提言

などを目的として、ワーク・ライフ・バランスに関する様々な研究を行っています。

詳細は...

<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>

### お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科を中心とした研究

お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科では、「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和:キャリア形成と家庭・地域・社会活動が可能な働き方の設計」を進めています。

本研究は、ジェンダー・格差センシティブな視点から企業活力と家族に焦点化し、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方と家族支援とを、女性の経験を重視して探り、有効な提言へと結びつけることを目指しています。

詳細は...

<http://devgen.igs.ocha.ac.jp/workfam/index.html>

### 日本学術会議経済学委員会ワーク・ライフ・バランス研究分科会の活動

近年、日本の労働市場は二極化し、雇用が不安定で将来が見通せない非正規雇用が増加する一方、正規雇用は減少し、労働者1人当たりの仕事量と労働時間が増加しています。その結果、所得格差は拡大し、階層の固定化傾向が強くなっています。このような雇用・労働の変化はまた、結婚や出産・子育てといった家族・家庭生活に大きな影響を与えると考えられ、仕事と家庭のバランスを取ることが困難になってきています。

平成21年4月に日本学術会議経済学委員会の下に設けられた本分科会では、今後加速する少子高齢化社会において、こうした問題を解消し、「高質な労働市場」を築き、仕事と家庭の両立を容易にするにはどうしたらよいかについて、海外との比較分析や事例の検証等を通じ、労使による職場の見直し、夫婦関係や親子関係のゆくえ、政府や地方自治体の政策の在り方、さらには資本主義社会の在り方などについて検討し、今後の日本社会の在り方について提言していく予定です。

詳細は...

[http://www.gender.go.jp/commendation/hyoyo\\_kuni\\_chiho.html](http://www.gender.go.jp/commendation/hyoyo_kuni_chiho.html)



## 「はたら区カエル野の仲間たち」



財団法人子ども未来財団では、内閣府の協力の下、ワーク・ライフ・バランス（「仕事と生活の調和」）を考えるきっかけになる本『はたら区カエル野の仲間たち』を作成しました。  
 はたら区カエル野の仲間たちの悩みや望み、将来への不安などを垣間見たカエルのルーくんを主人公に、「あらためて『働く』って、どういうこと？」という問いかけから、ワーク・ライフ・バランスの考え方を、かわいいイラストを使ってわかりやすく説明しています。

詳細は...

[http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/info/book\\_wlb.html](http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/info/book_wlb.html)

上記ページから、PDF方式で内容をご覧くださいませ。

### 【参考】財団法人子ども未来財団

育児、児童の健全な育成等を支援する事業の振興、これらに関する調査研究その他子育て家庭を支援し、子どもの健やかな成長を支えるために必要な事業を行い、もって児童の健全な育成に寄与し、活力ある社会の維持・発展に資することを目的としています。

<http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/index.html>

### 内容のご紹介(抜粋)





## 今こそ、みんなでカエル！カンガエル！

これまでの、「仕事のやり方」とか「暮らし方の常識」とか、  
 当たり前だと思っていたことも、あらためて見直してみ、  
 変えられそうなところから、ひとつ、チャレンジしてみよう！  
 今まで変えることが難しいとあきらめてたこと、  
 提案しようとさえ思わなかったことにだって、  
 ひとつ、チャレンジしてみよう！それを、あなた一人だけじゃなく  
 周りの人たち(=チームのみんな)とも考えてみよう！  
 みんなで何ができるか、さぐってみよう！



## 「未来の大人」たちのために、 「今の大人」たちができること。

ここまで読んでくれたみんななら  
 「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」を考えることは  
 「自分の人生をどう生きるか」を考えること。  
 そして、理想の「ハーモニー」のためには  
 自分一人の「はたらき」だけでは叶わなくて  
 自分が関わりあう人たちと一緒に考えて、  
 一人ひとりが「カエル」という行動を起こしていくことがたいせつだって  
 わかってくれたと思います。  
 今の大人はもちろん、未来の大人のみならず、  
 これから先、どこで暮らし、どんな仕事をして、  
 家族や友人、仕事仲間という自分を支えてくれる人たちと  
 こんな人生を過ごせたらいいな・・・  
 そんなことを考える きっかけ になれば  
 この本をつくった私たち「はたら区カエル野の仲間たち」は  
 とっても、とっても、幸せです。

# 「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」報告書から

(内閣府総合社会経済研究所、平成21年5月)

## ポイント

ワーク・ライフ・バランスは業務の見直し等の条件の下で生産性向上に寄与



### (1) ワーク・ライフ・バランス施策と生産性 の間のメカニズム

(企業・管理職・一般社員に対するアンケート調査結果)

ワーク・ライフ・バランス施策実施企業の方がより生産性向上の傾向(図表2)。また、従業員のモチベーション、定着率を高め、女性の出産後継続就業を促す傾向。

ワーク・ライフ・バランス施策実施企業の定義

- (1) 両立支援策導入企業('00～04年に既に法定以上の両立支援策を実施)
- (2) 効果的時短実施企業(全社的に長時間労働削減に取り組み、実際に長時間労働者比率が低下)

ワーク・ライフ・バランス施策を生産性向上に結びつける条件は何か。

両立支援策では、「管理職による業務分担の柔軟な見直し」等、効果的時短では「仕事量、仕事の進め方の見直し」等が生産性向上の必須条件(図表2, 3, 4)。

その他

・非正規化が著しいほど、正社員の長時間労働者割合増加企業が多い

・「長時間労働」は「密度の高い労働」以上に心身へのマイナス影響が大きい。

### (2) 欧州企業は短い労働時間でなぜやっているのか(図表1)

(海外駐在経験者等へのヒアリング調査結果)

かけている時間が少ない割にはアウトプットの内容は日本に比べて遜色がないというのが大方の評価。

働く側の「早く帰る必要性」が時間当たり生産性の最大のモチベーション

「家族と食事を共にするのが当然。でないと家庭の危機につながりかねない。」

仕事の仕方・させ方における「個人」と「組織」の関係の違い

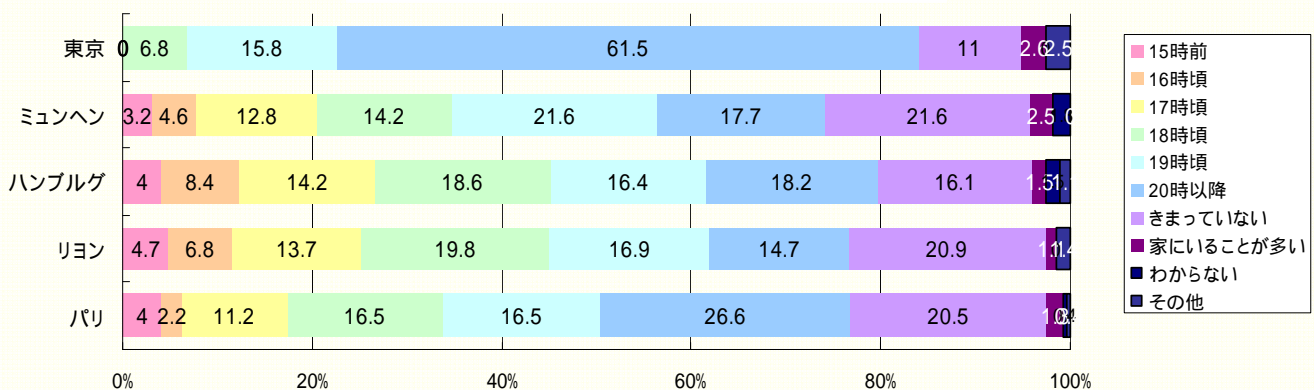
「仕事のやり方についての個人裁量が大きい。」「日本ならチームでやることを一人で仕上げる人が多い。」「日本に比べて関係部署との調整が少ない。」

「チームで仕事をするものの日本の持ち味は大切にすべきだが、個人の裁量と責任にゆだねた方が効率的・効果的な場合もあるのではないか。」

詳細は...

<http://www.esri.go.jp/jp/archive/hou/hou050/hou042.html>

図表1 都市別にみた夫の帰宅時間



(出典)「フランス・ドイツの家族生活」内閣府経済社会総合研究所(2006年)

### (3) アンケート調査結果 (管理職・一般社員) から

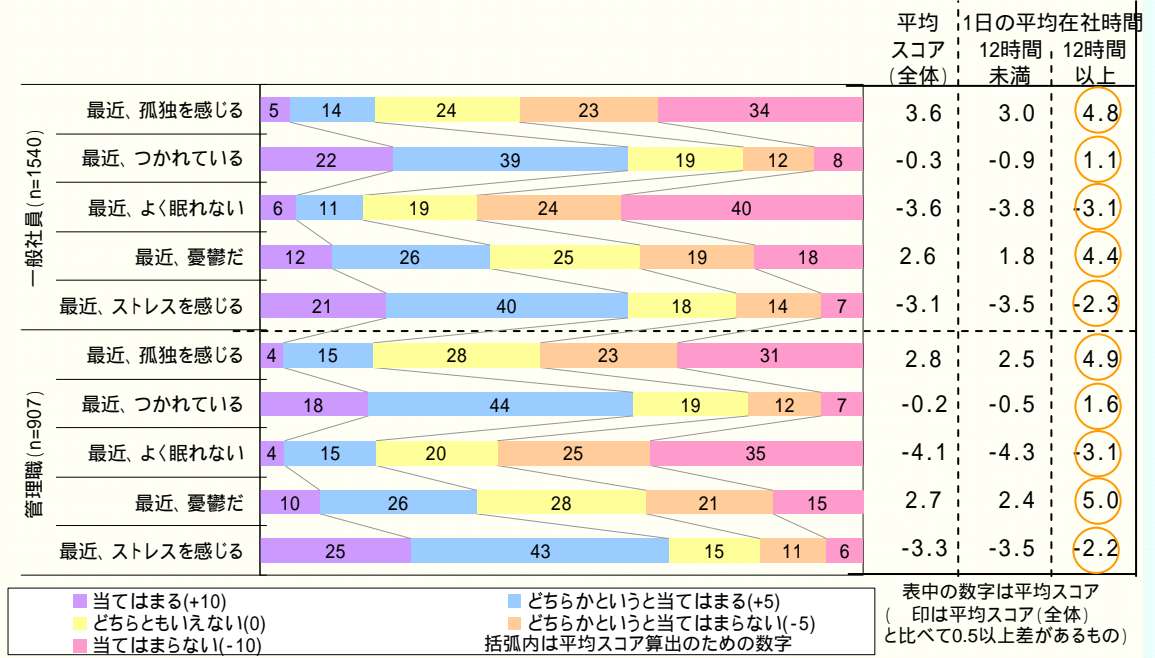
メンタルヘルスとワーク・ライフ・バランス

心身の状態に関する5つの項目について、自分に当てはまるかどうかを尋ねたところ、働き方の自己評価(時間的にも質的にも精一杯働く状態、あるいは時間当たりで精一杯働く状態を100%としたときの現在の評価)が90%以上の社員や、1日の平均在社時間が12時間以上の社員は、ストレスなど心身にダメージを受けていることがうかがえる。とりわけ在社時間の長さは、心身状態へのマイナスの影響が顕著である。(図表2)

以下では、アンケート調査(管理職、一般社員)の結果を紹介します。

調査対象者は、管理職については各調査対象企業1社につき5名を各企業担当者が抽出、一般社員については各調査対象管理職1名につき2名の一般社員を各管理職が抽出したものです。(郵送調査、調査期間は2008年9月19日～11月7日)

図表2 心と体の状態について(管理職)(一般社員)



### (4) アンケート調査結果 (企業)から

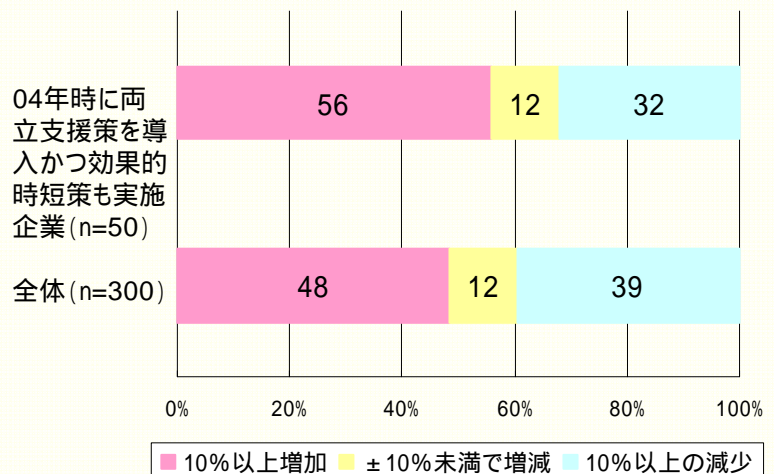
ワーク・ライフ・バランス実施企業と04～07年経常利益変化率の関係

法定基準を上回るなんらかの両立支援策を実施している企業(ここでは「両立支援策導入企業」と定義)で、かつ全社的な長時間労働抑制策に取り組んでおり、所定外労働時間が月平均80時間を超える正社員の割合も減少している企業(ここでは「効果的な時短施策実施企業」と定義)で、04～07年の間に一人当たり経常利益変化率が10%以上増加している企業の割合は56%で、全体の48%を10ポイント近く上回っています(図表3)。

次に、今回、実施したアンケート調査結果でみた企業のワーク・ライフ・バランス施策の取組状況と財務データをリンクさせて分析した結果を紹介します。

このアンケート調査(企業調査)は、従業員数300人以上の企業3000社を無作為抽出し、457社から回答を得ました。

図表3 ワーク・ライフ・バランス実施企業と04～07年一人当たり経常利益変化率の関係





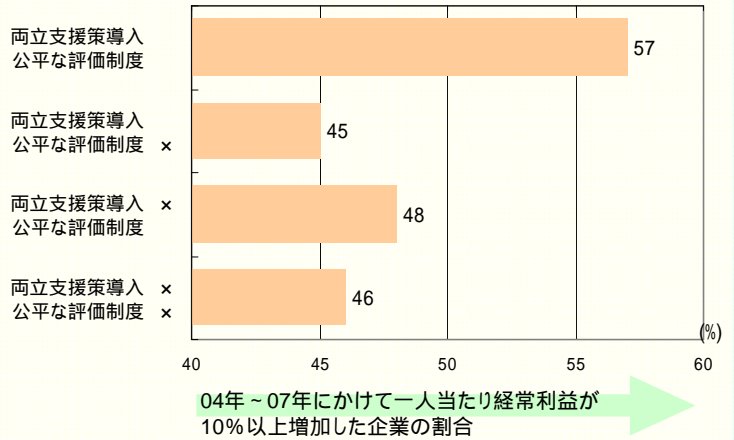


ワーク・ライフ・バランス施策を生産性向上につなげる方策・取組

次に、ワーク・ライフ・バランス施策(両立支援策と効果的時短施策)と併せて、どのような施策を講じた場合に生産性向上に結びついているかを見てみます。

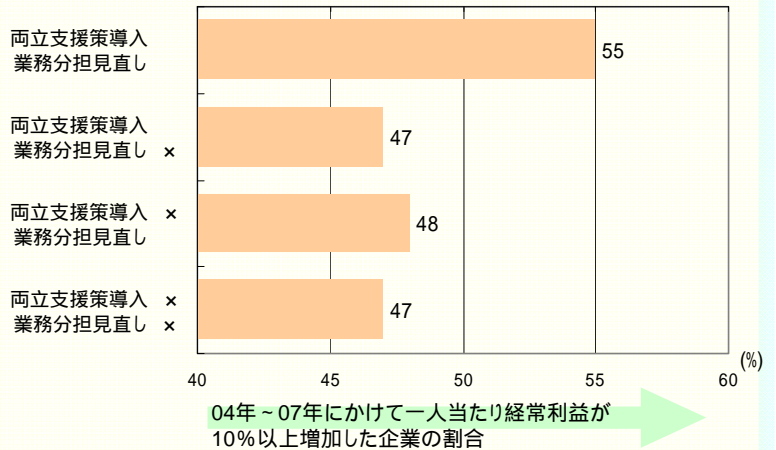
まず、両立支援策と併せて、「公平な評価制度」を作っている企業では、行っていない企業に比べて、04～07年の間に一人当たり経常利益率が10%以上増加した企業割合が10ポイント以上、上回っています(図表4)。

図表4 両立支援策導入企業の経常利益変化率(公平な評価制度の策定状況別)



また、両立支援策と併せて、「管理職に業務分担の柔軟な見直しを求める」取組を行っている企業は行っていない企業に比べて、一人当たり経常利益率が10%以上増加した企業の割合が、10ポイント近く上回っています(図表5)。

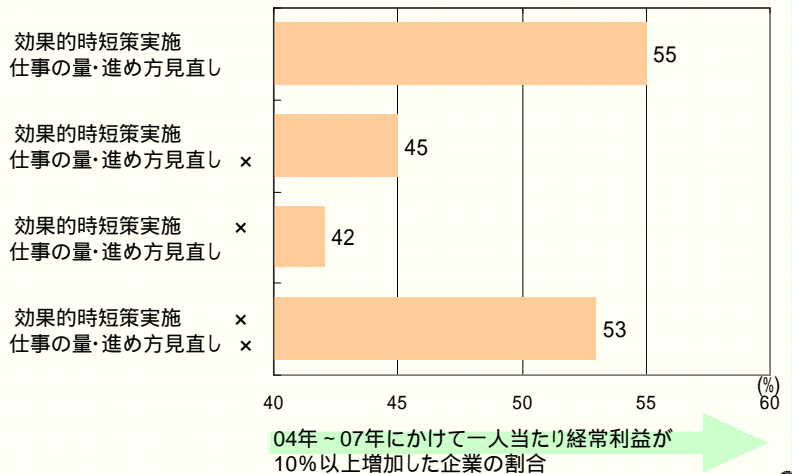
図表5 管理職に業務分担の柔軟な見直しを求める取組の有無により異なる生産性向上効果



これらから、両立支援策を進める上では、評価の公平性や管理職による業務分担の柔軟な見直しの確保が生産性向上のための必須条件であることが数字からも確認できます。

効果的時短策については、これと併せて、「仕事の量・進め方を見直す」取組を行っている企業では、行っていない企業に比べて、一人当たり経常利益率が10%以上増加した企業割合が、10ポイント上回っています(図表6)。

図表6 仕事の量・進め方の見直しの有無により異なる生産性向上効果



時短施策を進める上では、仕事量・進め方の見直しが必須であることが数字からも確認できます。

## 「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」

個人の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現には、働く場としての企業の理解や取組の促進は欠かせません。個々の企業・組織にとって、仕事と生活の調和を推進していくことは、多様な人材の能力を活かし、これらの人材の活躍によって様々なニーズや環境の変化に対応できるようになり、企業に活力をもたらすこととなります。また、仕事と生活の調和を図ることは、単なるコストではなく、将来の成長・発展につながる「明日への投資」であり、企業の競争力を高める経営戦略として積極的に進めるべき課題であると言えます。

こうした観点から、内閣府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では、仕事と生活の調和に向けた企業の取組を一層推進し、従業員のモチベーションや企業活力の向上につなげるべく、企業インタビューにより企業の取組状況や定量的なコスト情報を整理し、「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」として20年4月に公表しました。

この中では、企業の取組事例からそのメリットについて、両立支援や柔軟な働き方の促進の観点、業務の効率化や長時間労働の是正の観点、従業員の心身の健康保持の観点、から整理しています。

### 〈両立支援や柔軟な働き方の促進の観点〉

「両立支援や柔軟な働き方の促進」の観点からは、従業員のニーズに応えたきめ細かい短時間制度を設けたことにより、子どもを持つ女性従業員の定着率が向上したといった事例が聞かれ、そのほか、育児休業、介護休業制度の充

実(法を上回る期間、柔軟な取得が可能な仕組み)、在宅勤務、テレワーク、事業所内保育所の設置等々の取組が行われています。これらの企業事例とその取組効果は別図(図a)。

### 〈業務の効率化や長時間労働の是正の観点〉

「業務の効率化や長時間労働の是正」の観点からは、長時間労働の是正には、業務の効率化が不可欠であるとして、業務や業務分担の見直し、残業の削減促進、休暇の取得促進、多能工(何種類もの仕事ができる従業員)育成などの取組が行われています(図b)。

### 〈従業員の心身の健康保持の観点〉

心身の健康の保持は仕事をするのに欠かせない大前提であり、企業の活力保持に不可欠です。特にメンタルヘルス面で問題を抱える従業員は増加傾向にあり、従業員の健康づくりに対する支援やカウンセリングの実施等の取組により、周囲の従業員に与える業務負荷や精神的な影響等の深刻なデメリットを防ぐことができます(図c)。



(図a)

両立支援や柔軟な働き方の促進に取り組むと・・・



企業の取組により、次のように多様なメリットがもたらされます。

< ある企業の取組例 >

A社【製造、従業員3,000～10,000人】

- ・短時間勤務制度(勤務時間を60%まで短縮できる)
- ・在宅勤務制度(勤務時間の50%まで在宅できる)
- ・女性の離職率も管理職の人事評価項目に

< 企業担当者の声 >

- ・高い女性社員比率(全社員の62%、総合職の34%、課長相当職の25%、部長相当職の26%)
- ・子どもを持つ女性管理職も多数
- ・男性の育児休業取得者も増加

B社【製造、従業員10,000人以上】

- ・従業員のニーズに応えたきめ細かな短時間制度(1日1時間短縮や2時間短縮、半日勤務、週2日勤務や3日勤務等)

- ・子どもを持つ女性従業員の定着率が向上
- ・女性からなる商品開発チームによる、生活者としての視点をいかしたヒット商品の開発
- ・短時間で効率よく働くよう心がけるため、従業員の時間管理能力が向上

C社【製造、従業員1,000～3,000人】

- ・女性従業員の定着を図るため事業所内保育所を設置(育児休業取得者の3～4割が利用)

- ・保育先が確保されることにより、育児休業を早めに切り上げ復職する社員も
- ・報道等による企業のPR効果を実感。企業イメージ向上による自社への誇りの促進という効果も

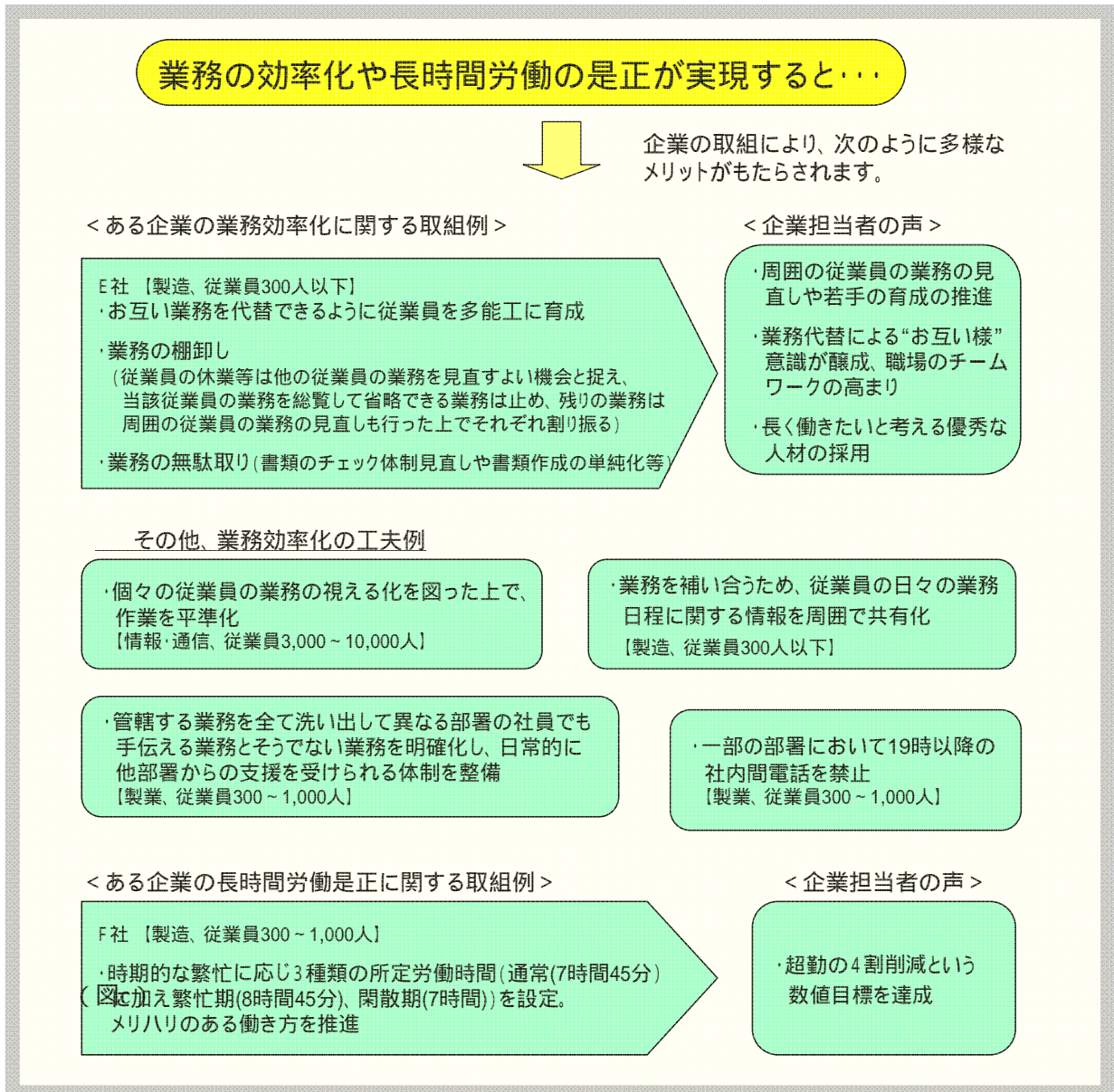
D社【製造、従業員300人以下】

- ・取得理由を限定しない(例:育児や介護、病気、受験、家事都合など)勤務時間選択制度(短時間勤務制度)

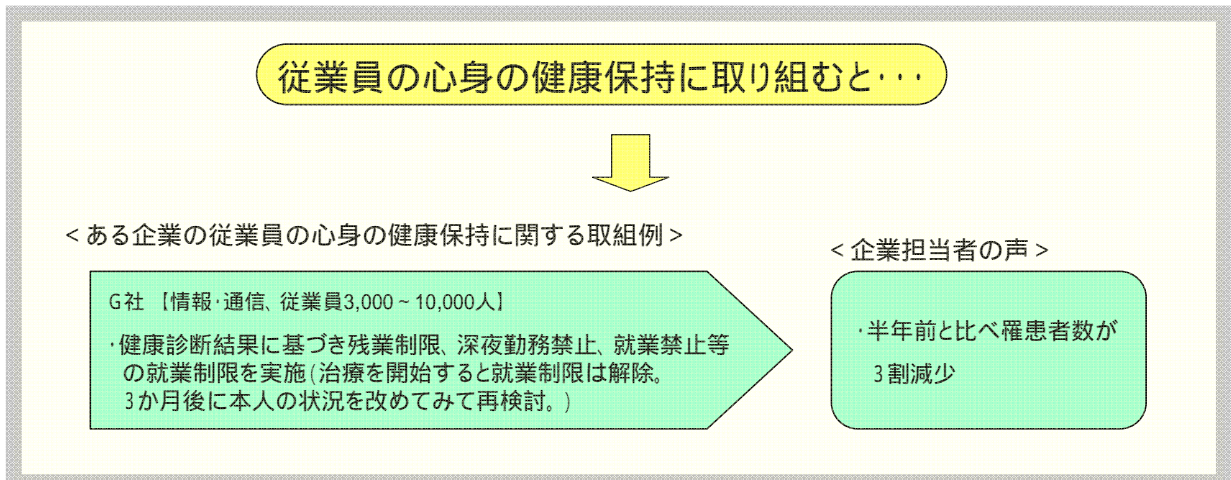
- ・従業員の多様なニーズに幅広く応えられることによる、従業員の定着や満足度、仕事への意欲の向上等
- ・従業員の多様な経験の蓄積による創造性の高まり等が業務に反映



(図b)



(図c)



- 企業が仕事と生活の調和に取り組むコストメリットについて -

また、同じく内閣府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では、上記取組事例と併せて「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」として、コスト面からみたメリットを示しており、以下、そのコスト情報を紹介します(なお、以下の3事例は一定の仮定を置いて定量的なコスト面での試算を行ったものであり、状況に応じ個別企業のコストは異なってくる点に留意する必要があります。)

コスト面からみたメリット

出産後も継続就業する場合

従業員が出産を機に退職し人員を補充すると、中途採用者の採用・研修経費等がかかるため、同じ従業員が就業を継続し、育児休業を取得・短時間勤務を行う方が、企業にとってコストがかかりません。それに加え、それまで培われた従業員の知識や

経験の損失を防ぐことができます。

残業時間が短くなる場合

残業時間が従業員1人当たり1日30分短くなることにより企業全体で1年間に削減されるコストは、試算によれば多額に上ります(試算では、従業員1,000人の企業で約3億70万円、従業員500人の企業で約1億3,500万円、従業員50人の企業で約1,180万円のコストが削減)。同時に、業務目標を変えずに業務効率化に努め、残業時間を短くすれば、生産性が向上することになります。

メンタル面等の理由で退職者ができる場合

メンタル面等の理由で退職者ができることは企業にとってコストとなります(試算では、従業員(男性30代後半、年収約600万円)が退職する場合の1人当たり追加的にかかるコストは、422万円としています。)

以上、企業が仕事と生活の調和に取り組むメリットを概観しましたが、これらを含めそのメリットは次のようにまとめられます。

企業が「仕事と生活の調和」に取り組むメリット

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>従業員の定着<br/>(離職率の低下)</b></p> <p>従業員にそれまで培われた知識や経験が失われることなく発揮され、新たな従業員を採用・育成するコストが不要に。</p>               | <p><b>優秀な人材の確保<br/>(採用)</b></p> <p>学生は仕事と生活を両立させたいという就職観が多数派であり、優秀な人材の採用に貢献する。特に人材獲得をめぐる状況が厳しい中小企業にとって効果的。</p> | <p><b>従業員の満足度や<br/>仕事の意欲、<br/>企業ロイヤリティの向上</b></p> <p>従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる。また、企業に対するロイヤリティが向上。</p> |
| <p><b>コスト削減</b></p> <p>従業員の離職や病気休職等を回避できることにより少なからぬコストが削減されるほか、長時間労働の是正により残業代や光熱費が、テレワークの推進によりオフィス賃料が削減。</p> | <p><b>生産性や売り上げの<br/>向上</b></p> <p>業務目標を下げずに業務の効率化等を進めることにより生産性が向上する。また、売り上げの向上に結びつくことも。</p>                    | <p><b>企業イメージや評価の<br/>向上</b></p> <p>社会的責任を果たす企業として企業イメージや評価が向上。報道等の機会が増え、企業のPR効果が望める。</p>                               |



## (2) 従業員すべての仕事と生活の両立を支援 ～ 株式会社長岡塗装店の取組～

### きっかけ

株式会社長岡塗装店は、10年以上前から、人材の確保・定着が深刻な課題でした。

塗装職人としてひととおり仕事ができるようになるまでには長い年月がかかりますが、若年者のほとんどが技能士の資格取得までの間に退職していく状況でした。

また、事務職についても、小規模な会社は経験豊富で、取引先の会社や担当者を理解していることが仕事をスムーズに進められる大きな要因ですが、事務職の女性従業員の中で、妊娠出産・家族の介護等で、時間的・体力的に制約される者が出ました。

このような状況を受け、平成10年、ベテラン職人の確保のため高齢者継続雇用制度を導入する一方で、若年従業員の定着・育成の観点から労働条件を整備するとともに、従業員一人ひとりの力を十分に発揮してもらうために、個々のニーズに沿った働き方を可能にする両立支援が必要であると気づきました。

また、実際に制度を利用可能にするためには、従業員同士の助け合いなしには成り立たないことから、育児・介護だけに特化するのではなく、様々な年齢・立場の従業員の仕事と生活の充実を図るため、複数の制度導入に至りました。

### 効果を上げた取組の概要

- ・ 子の看護のための休暇(有給休暇・30分単位で取得可)
- ・ 本人・妻の出産祝金 10万円支給
- ・ 保育料の3分の1を補助
- ・ 育児のための始業・終業の繰上げ、繰下げ
- ・ 1時間までの育児短時間勤務制度
- ・ 家族の介護サービス利用費用の3分の1を助成
- ・ 家族介護のための始業・終業の繰上げ、繰下げ
- ・ 子育て中・妊婦のための施設整備
- ・ 事務職1人1台のパソコンを配置、仕事の共有化
- ・ 週平均労働時間を39時間に設定
- ・ 年次有給休暇の計画的取得の奨励
- ・ 年次有給休暇を1時間単位で取得可
- ・ 休日出勤・深夜残業等の疲労蓄積をチェックし、代休・振替休日を取得するよう指導
- ・ 各種研修セミナー・講演会への参加奨励
- ・ 男性の育児休暇取得の奨励(社内報作成)
- ・ 子ども参観日の実施

制度の利用状況(平成18年4月以降)

- ・ 妻の出産 5名  
現在妊娠中の社員(産休・育休取得後復職予定) 2名  
本人の出産・育休取得 1名(平成19年1月復職)
- ・ 子の看護のための休暇利用者 9名
- ・ 1時間の育児短時間勤務制度利用者 2名
- ・ 出産祝金(10万円) 8件
- ・ 保育料の1/3補助 4名(平均42,000円/月)
- ・ 子ども手当での支給 8名(180,000円/月)
- ・ 家族の介護サービス利用費用の1/3助成 1名(平均5,000円/月)

### 取組による具体的効果

以上のような、全従業員がワーク・ライフ・バランスを実現できるような制度を作ったことで、以下の効果があがっています。

- ・ 退職者の激減  
(5年間で傷病・家庭の事情での2名のみ)
- ・ 若年従業員の確保・定着
- ・ ベテラン従業員から若年従業員への自発的な技能指導の意識が発生
- ・ 有資格者の増加  
(一級二級塗装技能士15名、一級建築施工管理士5名、一級土木施工管理士4名・二級建築施工管理士8名)
- ・ 仕事の質の向上  
2005年度施工優良工事表彰(島根県)受賞  
島根県工事成績評価70点以上を保持
- ・ 年次有給休暇取得率の上昇 全体平均55.15% 男性 46.6% 女性 80.6%
- ・ しっかり働きしっかり休むこと、休暇を有効利用することの認識向上
- ・ マスコミ効果による地域での知名度向上・従業員の意識向上

平成21年6月現在

### 株式会社 長岡塗装店

所在地 島根県松江市

社員数 22名

事業内容 塗装工事業・防水工事業・  
建設工事業・アスベスト除去工事

URL <http://www.nagaoka-toso.co.jp/index.html>