

内閣府の最近の取組

平成21年3月4日



取組企業へのヒアリング

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス:WLB)に向けた取組に積極的な企業を訪問し、企業経営者や人事担当者、従業員から、以下の項目を中心にヒアリング

- 取組を始めたきっかけ
- 取組の内容とその効果
- 今後の課題
- 国への要望

仕事と生活の調和ポータルサイトへの掲載など事例として発信していくことで、これから取り組もうとしている企業を後押しするとともに、WLBに取り組むメリットを明らかにすることで、WLBへの理解促進を図る。



「パパの育児休業体験記」の公表

昨年12月に、84編の育休先輩パパたちの育児休業体験記を公表

概要版を関係機関やシンポジウム参加者等に配布するとともに、配布や出版会社等に協力を依頼し、子育て雑誌やポータルサイトに情報を掲載

体験記を執筆した育休先輩パパに、育児休業のすばらしさを広めてもらうとともに、体験記の活用を依頼

現在までに執筆者から報告のあった活用事例(予定を含む)

- ・総合学習の時間での使用
- ・企業案内での紹介
- ・社内報や社内LANでの紹介

(参考) 取組企業へのヒアリング概要

総合ケア施設 殿山亀寿苑 (社会福祉法人 殿山福祉会) (埼玉県新座市)

1. きっかけ

理事長の方針: 生き生きとした職員の姿で施設の中を明るくしたい

就職希望者が少なく、若手の離職率が高い。(30代、40代の職員が非常に少ない)

若手の定着率の向上が課題。未永く働いてもらいたい

職員のニーズ: 20代の職員は育児、50代以上の職員は介護と、それぞれ抱えるものがある。

2. 主な取組

育児休業についての職員の理解促進

(年1回のセミナーの開催、両立支援制度のパンフレットの作成・配付)

「くろみん」の取得に向けて一般事業主行動計画を策定

状況に応じた働きやすい勤務形態(短時間勤務、フレックスタイム制やシフトを組む上での配慮など)

一家団欒や家族のコミュニケーションの向上に結び付けてもらうことを目的として、親の仕事をしている様子を見たり、一緒に参加したりする「子ども参観日」の実施

3. 職場の反応

理事長が折りにふれて、自身の家庭生活を大切にするように言っているので、職場全体も休暇や休業などを受け入れやすい雰囲気。

育児または介護を抱えている人が多く、休むにあたって、同僚の理解は得られやすい。

4. 効果

一人目の子供で育児休業を取得。育児休業中にケアマネジャーの資格を取り、復帰後、事務職に移り、時短で働いていた職員さんが、今度は二人目を出産し、二度目の育児休業中。

男性も育児休業を取得(「パパの育児休業体験記」: 高野正英さん、當麻淳さん)

當麻さんは、奥様の産後休業中(2人目のお子さん)に育児休業を取得し、主に上のお子さんの育児をしながら、2人目のお子さんの育児もサポート

79歳になる看護師さんや、夜勤をこなす60歳代の職員さんがいたり、ハードな仕事にも関わらず定着すれば長期勤続になる人が多い。

株式会社 オーケイエス (製造業: 機械設計・製造) (東京都足立区)

1. きっかけ

WLB実現のために密度をあげて効率的に働くという点が、まさに社長の考えと合致した。

区の経済産業部長からWLBについての話を聞いて、関心を持ち、区のアドバイザー派遣事業を利用することにした。

滅私奉公は、戦後という非常事態のスタンダードであり、製造業はまだ戦後を引きずっている。

社長自身が、これに疑問を持ったことが原点

2. WLBに取り組みはじめて

・各人の一日の作業を記録(=「見える化」)したことで、

・作業の流れを一緒にディスカッションすることで、無駄な作業の見直しができる

・相談が遅れ遅れになっていたり、問題を抱え込んでいる事例が判明。早めに相談するように指示

・アンケートをとって初めてわかった社員の考えもあり、いろいろな話をするようになった

組織が活性化

3. 今後の展開

・取組を進め、両立支援などの仕組みづくりについても検討していきたい。