

# 東京・仕事と生活の調和推進プログラム

● ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて ●

## 働き方を見直そう!

仕事も生活も大切に、充実した人生を!



東京・仕事と生活の調和推進会議  
東京労働局

# 東京・仕事と生活の調和 推進プログラム

—ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて—

東京・仕事と生活の調和推進会議  
平成20年12月



## 趣 旨

(1) わが国の社会経済環境は、経済のグローバル化による企業間競争の激化、IT化による技術革新の進展などで大きく変わりつつあります。このような中で、わが国は少子・高齢化というきわめて深刻な問題をかかえています。

労働時間の状況は、年間総実労働時間は、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(時短促進法)が掲げた1,800時間という初期の目標を概ね達成できたものの、その内実をみると、全労働者平均の労働時間が短縮した原因は、主に、労働時間の短い者の割合が増加した結果であり、いわゆる正社員等については、依然として労働時間は短縮していません。また、労働時間の短い者の割合が増加する一方で、週の労働時間が60時間を超える者の割合は依然として多く、労働時間分布の長短二極化の状況にあります。さらに、年次有給休暇の取得状況は、年々低下し、平成13年以降、50%を下回る状況で推移しています。こうした中で、長時間労働に起因した脳・心臓疾患や精神障害等の労災認定件数は高水準で推移し、過重労働による健康障害が社会問題化しています。

また、仕事と育児の両立が困難という理由から、妊娠・出産等を契機に退職する女性が未だみられるとともに、男性の家事や育児に関わる時間は、長時間労働などから短いものとなっています。

(2) このような背景のもと、平成18年4月1日「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が施行されました。この法律は、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するとともに、多様な働き方に対応し、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ものです。また、平成19年12月18日、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、平成20年3月24日、労使の自主的取組を進めるうえで参考となる事項を定めた「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」が改正されました。

労働時間等の設定改善の促進や次世代育成支援などを通じて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としてだけでなく、人々の生活スタイルに密接に関わる問題として取り組むことが必要で、生活に密着したそれぞれの地域における理解と協力が欠かせず、地域の産業、生活習慣等の特性を踏まえた合意の形成が重要です。

(3) このため、平成18年度及び19年度に関東甲信越の10都県を一つのブロックとして、「東



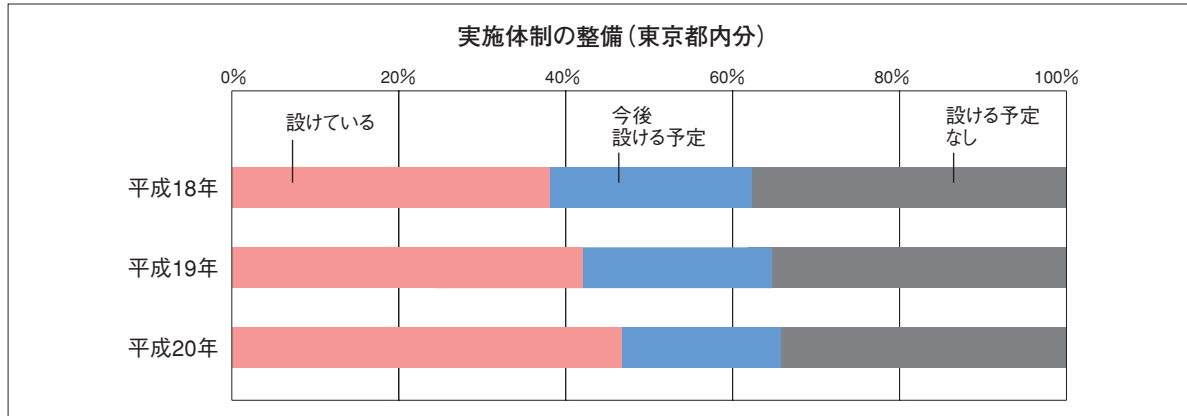
京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和推進会議を開催し、全業種対象の「仕事と生活の調和推進プログラム」並びに「同推進プログラム・ホワイトカラー編」及び「同推進プログラム・建設業編」を策定しました。

さらに、平成20年度には、関東甲信越ブロックの推進会議が発展的に解消され、各労働局に推進会議が設置されました。「東京・仕事と生活の調和推進会議」(以下「東京推進会議」という。)では、上記「推進プログラム」に次世代育成、好事例、各種支援・援助制度の紹介などを盛り込み、新たに東京版の「仕事と生活の調和推進プログラム」を策定しました。



## 仕事と生活の調和に関する意識調査結果について

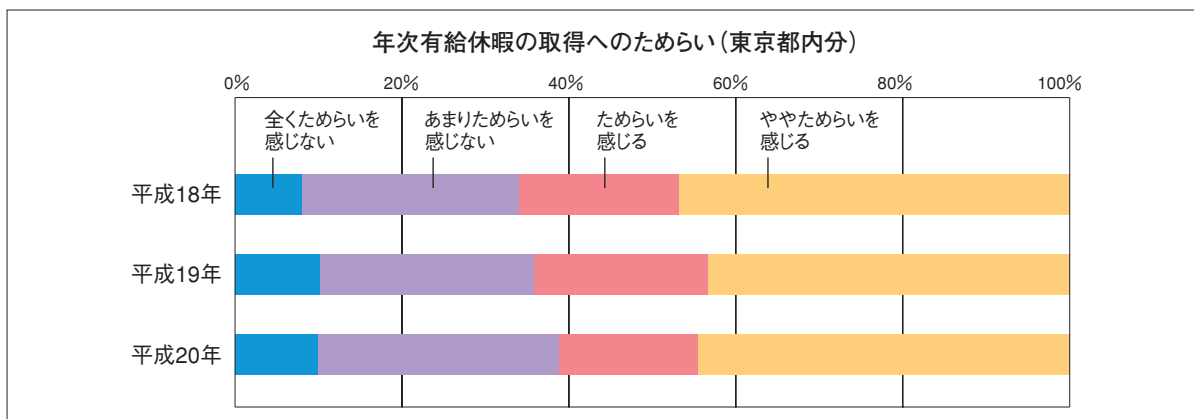
平成20年に厚生労働省労働基準局勤労者生活部で実施した「仕事と生活の調和に関する企業及び労働者の意識調査」(東京都内分)の企業集計の概要によれば、企業の95.6%が仕事と生活の調和のとれた働き方の実現の必要性について、「必要」と回答しています。「実施体制が整備されている(労使の話合いの機会を設けている)」と回答した企業は46.2%と平成18年(38.2%)に比べ8.0ポイント改善されています。また、「今後設ける予定」または「設ける予定なし」と回答した企業は、52.6%と18年(61.8%)に比べ、9.2ポイントの改善がみられますが、依然、「実施体制未整備」が過半数を占めており、一層の取組が求められます。



また、同調査の労働時間等設定改善法について「知らない」及び「知っているが詳細は知らない」と回答した企業は、74.4%と18年(77.1%)に比べ2.7ポイント改善していますが、いまだ同法の周知度が低い状況が認められます。

同調査の労働者集計概要では、年次有給休暇、休日、所定外労働の状況について、「不満(不満及びどちらかといえば不満)」と回答した労働者は、年次有給休暇については18.1%(18年24.9%)、所定外労働については14.9%(18年19.2%)、休日については11.5%(18年17.7%)とそれぞれ改善がみられます。年次有給休暇取得に当たって「ためらいを感じるか」という問に対しては、「ためらいを感じる」及び「ややためらいを感じる」と回答した労働者は61.5%と18年(66.0%)に比べ改善がみられるものの高い比率を占めています。ためらいを感じる理由として、「みんなに迷惑がかかる」と回答した労働者が63.7%、ついで、「後で多忙

になるから」(47.1%)「職場の雰囲気取得しづらい」(34.0%)の順に多くなっています。



## 仕事と生活の調和推進の取組

スローガン

「働き方を見直そう！」

—仕事も生活も大切に、充実した人生を!—

### I …… 労使の取組目標・手法

「東京推進会議」は、都内の企業において、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、労使が取り組むべき重点目標として次の項目を掲げます。

取組にあたって、労使は、職場の中で十分な話し合いが行われる基盤の整備に努めましょう。併せて、本推進プログラムに掲載した好事例及び各種支援・援助制度を有効に活用するとともに、他社との交流、業界団体からの情報などを通して好事例を収集し、改善を議論することが大事です。また、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章と行動指針が策定され、①週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5年後には現状の2割減、10年後には半減する、②年次有給休暇の取得率を5年後には60%、10年後には完全取得する、③男性の育児休業取得率を5年後には5%、10年後には10%とするなど、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた社会全体の数値目標が設定されたことを念頭に置き、個々の企業の実情に応じて、経営トップは長期目標が達成できるように毎年の短期数値目標を設定して取り組み、働き方を積極的に改善する管理職を評価するなど、従来の職場風土を改革し仕事と生活の調和のとれた職場環境を作りましょう。

### 1 年次有給休暇の取得促進を進める

#### 1 取組目標

東京推進会議は、年次有給休暇の取得率が低下していること、平成20年の労働者の意識調査結果において、年次有給休暇の取得にためらいを感じる労働者の割合

が高い比率(61.5%)を占めている現状に鑑み、企業の労使が、仕事と生活の調和のとれた働き方を推進するため、年休取得予定表の整備や計画年休の積極的活用等により年次有給休暇の取得促進に取り組むことを提言します。

## 2 スローガン

### 「しっかり働き、ゆっくり休む！」

—有給休暇を長短、柔軟に取得しよう—

## 3 手法・効果

### ○年次有給休暇取得予定表の整備

年度始めに労働者各人が年間の休暇計画を定め、全従業員が年休をすべて取得するという前提に立った要員計画(人員の数や配置)をリンクさせることが効果的です。職場内において、年休を取得しやすい環境をつくるため、社内部課ごとに、「年次有給休暇取得予定表」等を整備し、これを毎月定期的に回覧記入し、掲示する(見える化)などして、取得予定を立てるよう社内システムを整備しましょう。

### ○管理者の役割

管理者(マネージャー)は、部下の労働時間や休暇の管理が重要な責務であることを認識し、取得予定のない労働者には、取得勧奨を行い、また、自らも積極的に年休を取得する等取得促進に努めましょう。計画どおり年休が取得できなかった場合、毎月など定期的に改善管理(その原因の究明と対策)をしましょう。

### ○年休を取得しやすい環境作り

職場内において、「みんなに迷惑がかかるから」、「上司・同僚がとらないから」、取得しにくいといった雰囲気をつくらないため、労働者全員が年休の有用性について共通の認識を持ち、お互いがコミュニケーションをとり、協力して、業務の調整を行うなどして、年休を取得しやすい環境作りを行いましょう。

### ○計画年休の積極的活用

労働基準法第39条第5項の年次有給休暇の計画的付与制度(計画年休)を活用し、祝休日と年休を組み合わせる等して、年間を通じて都合よい時季に、連続休暇を取得しましょう。春季はゴールデンウィーク、夏季はお盆休み、冬季は年末年始に連続して取得することが多くの事業場で定着していますが、秋季にも連続休暇を取得することを提案します。また、一定のプロジェクトや建設工事の完了時、繁忙期の終了時等にまとまった休暇を取得することを提案します。

### ○半日単位で柔軟に取得

日々の育児や家事のために利用したいという人は、業務と調整しながら、半日単位も含め柔軟に取得しましょう。

### ○年休取得の効用

社内で全員が、柔軟に、融通性をもって、年休を取得することが定着すれば、過重労働を防止し、心身ともにリフレッシュして働く意欲が高まることとなり、企業活動の活性化につながります。また、労働者の意識やニーズが多様化している中で、労働者が必要とする時期に計画的に年休を取得することにより仕事と生活の調和を図ることができます。

## ② 所定外労働の削減

### 1 取組目標

東京推進会議は、一般労働者の所定外労働時間が増加し、週に60時間以上働く者の比率が依然高い状況にあること、過重労働による健康障害の発症も減少していないことから、毎週〇曜日を「定時退社デー」とする等、企業の労使が所定外労働時間の削減を図ることを提言します。

### 2 スローガン

## 「定時退社デーを作ろう！」

—定時退社で、自分の時間も大切に!—

### 3 手法・効果

#### ○時間外労働に関する労使の意識の改革

仕事にムダやムラが生じるような業務体制の思い切った見直しや効率の良い動きのできるような教育・訓練等をとおして、職場において長時間労働が行われていることをあまり問題としない職場風土を改め、安易な時間外労働や休日労働をさせない(しない)よう労使の意識改革をしましょう。

#### ○時間外労働に関する協定の遵守

時間外労働に関する協定の延長時間を遵守しましょう。また、労使で、業務や時間外労働の実態を把握・検討したうえで、延長時間の見直し(短縮)を行きましょう。

毎年、時間外労働に関する協定について管理職に説明し、時間外労働の削減に努めるよう指導することも効果的です。特に新任管理職に対する教育は重要です。

#### ○職場管理者による適正な労働時間管理

経営幹部や各職場管理者による実態の把握と日々の労働時間の適正管理を徹底しましょう。また、労働者1人ひとりも、上司・同僚とコミュニケーションをよくとって、業務を効率的に行うよう努めましょう。必要に応じて、要員の確保、特に正社員の採用を検討することも行いましょう。

#### ○「定時退社デー」

毎週〇曜日を「定時退社デー」(または「ノー残業デー」)と決めて、会社全体又は部署ごとに定時退社するというルールを決めましょう。導入にあたっては、週の業務の状況等を検討し、他の曜日にしわ寄せがかからないよう、業務の見直し調整を行って、実施しましょう。可能であれば複数日を設定しましょう。さらに、月間の業務の状況により、一定の週を「定時退社ウィーク」(または「ノー残業ウィーク」)とすることも検討しましょう。

#### ○ポスターや社内報周知

実施が決まったら、ポスターや社内報等で社内に十分に周知し、全社であるいは、オフィス、工場、現場、店舗ごとに実施し、実効あるものとしましょう。

#### ○個人別定時退社

サービス業などで、勤務時間や休日が、労働者によって異なる場合などは、個人別に定時退社日を決めるなどして実施しましょう。

#### ○定時退社の効用(労働者にとって)

毎週決まった曜日に、定時退社することで、所定外労働が削減され、過重労働に



よる健康障害の防止やメンタルヘルスの維持につながります。また、育児や介護やその他家事の時間を確保することができます。さらに、自分の時間を確保することで、自分の趣味や運動や自己啓発等の時間を持つなど、仕事と生活の調和のとれた働き方を進めることができます。

#### ○定時退社の効用(企業にとって)

企業にとっては、「定時退社デー」を確実に実施することにより、より効率的な働き方をするなど労働者のモラルが向上し、業務効率や生産性の向上にもつながることとなります。

#### ○やむを得ず長時間労働を行う場合の取扱い

時間外・休日労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関係が強まると考えられています。このことを周知することが重要です。現に長時間労働を行っている労働者に対しては、医師による面談を行い、長時間労働は、個人にとっても、会社にとっても良くないことであるとの認識を広げましょう。労働者50人未満の中小企業では、長時間労働を行っている労働者に、各地区産業保健センターの無料の産業医による面談指導を受けさせましょう。

## ③ 次世代育成支援の取組促進

### 1 取組目標

東京推進会議は、東京の男性労働者の育児休業取得率は7.8%と低く、一方、女性労働者が妊娠・出産等を契機に退職している現状を踏まえ、父親・母親が共に働きながら子どもを安心して生み育てることができる環境を整備し、仕事と生活の調和のとれた働き方を実現するため、男性労働者の育児休業の取得促進や企業における次世代育成支援のための一般事業主行動計画の策定・届出及び認定の取得促進に取り組むことを提言します。

### 2 スローガン

「お父さんも育児休業！」

—子育てパパを職場も支援!—

### 3 手法・効果

#### ○育児・介護休業規定の整備・周知

育児・介護休業を取得しやすくするための基本です。自社の育児休業等各種制度について規定し、管理職の理解を促すとともに、男女労働者に周知しましょう。併せて、経験者の声や妊娠・出産、育児・介護休業制度についてまとめた資料を作成・配布することが効果的です。

#### ○男性が育児休業を取得しやすい環境作り

男性労働者が育児休業を取得するために一番重要なのは周囲の理解です。代替要員の確保や業務の見直し等により、お父さんも育児休業が取れるようにしましょう。学校行事や地域の子供会への参加等家族のための新たな休暇を制度化する等、男性が気がねなく育児に参加しやすい環境作りも併せて進めましょう。また、育児休業を取得した場合、会社向けの各種助成制度や労働者には育児休業のための給付金が支払われる場合があります。各種制度を有効に利用しましょう。

### ○会社に適した行動計画の策定

義務、努力義務に関わらず、次代を担う子どもの健全育成のため、会社で働く労働者等のために、行動計画を策定し、取組宣言をするとともに計画的に実行していきましょう。策定に当たっては現状を分析し、実行可能な取組について、労使で話し合うことが大事です。また、策定した計画は必ず社員に周知し、労使一体となって取り組みましょう。



### ○認定の取得

行動計画の目標等を達成し、認定を取得しましょう。認定マーク「くるみん」は社内だけではなく、次世代育成に取り組む企業としてアピールでき対外的にも有効です。東京でも取得企業が増えています。是非、認定を目指しましょう。

## 4 企業におけるその他の取組事項

東京推進会議は、都内の企業において、仕事と生活の調和のとれた働き方を推進するため、次の事項を実施するよう提言します。

### (1) 企業における実施体制の整備

- ①経営トップ自らが、仕事と生活の調和のとれた働き方を推進することを表明しましょう。表明にあたっては、労働時間等設定改善指針及び厚生労働省「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」の提言を参考として下さい。
- ②時間外労働の状況、年次有給休暇の取得状況について実態の把握を行いましょ。
- ③社内に労使の話合いの機会（「労働時間等設定改善委員会」等）を設けましょ。

### (2) 労働時間等の設定の改善に取り組む

- ①労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間等の設定改善を図りましょ。  
変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制の活用等。
- ②年次有給休暇を取得しやすい環境の整備を図りましょ。  
上記①
- ③所定外労働の削減に取り組ましょ。  
上記②

### (3) 特に配慮を要する労働者に対する措置に取り組む

- ①特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、労働時間の短縮や深夜業の回数の削減等の措置を講じましょ。
- ②育児や家族の介護を行う労働者に対する法を上回る短時間勤務制度や、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ措置の導入、年次有給休暇の取得促進及び所定外労働の削減等により、育児・介護に必要な時間の確保を図りましょ。これらの取組は、次世代育成支援対策推進法に定める一般事業主行動計画の取組に当たります。
- ③産前産後の女性労働者に休業を取得させるとともに、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する保健指導や健康診査の時間の確保及び健康診査の指導事項遵守のための勤務時間の短



縮、休業等の措置を講じましょう。

- ④単身赴任者に対する休日の前日の終業時刻の繰上げ、休日の翌日の始業時間の繰下げを行いましょ。
- ⑤自発的な職業能力開発を図る労働者に対する教育訓練休暇の付与や始業・終業時刻の変更を行いましょ。
- ⑥地域活動、ボランティア活動へ参加する労働者に対する特別休暇の付与などを行いましょ。

#### (4)他の事業主との取引上配慮すべき事項

取引先企業が講ずる労働時間等の設定改善措置の実施を阻害しないよう、納期の適正化、発注の標準化、発注内容の明確化、発注内容の頻繁な変更の抑制等について配慮しましょ。

## II …… 東京労働局の取組み

### 1 キャンペーンの提言

仕事と生活の調和に関する意識調査の結果、仕事と生活の調和のとれた働き方の実現について、その取組が進んでいない状況が窺えます。したがって、今後ますます仕事と生活の調和のとれた働き方の実現を推進するためには、企業や事業主団体及び労働者に対し仕事と生活の調和のとれた働き方の推進について、強力に周知啓発を実施し、労使の意識改革を進め、地域における気運の醸成を図っていく必要があります。

このため、東京推進会議は、年間を通じて、「仕事と生活の調和の取れた働き方」を推進するため、東京労働局が周知啓発を行い、労使の取組を促進することを提言しましょ。また、11月を「ワーク・ライフ・バランス推進月間」として、月間中に、集中的・効果的に周知啓発キャンペーンを実施することを提言しましょ。

### 2 キャンペーンの実施方法

東京推進会議は、東京労働局が本推進プログラムの周知啓発にあたり下記の施策を実施するのが効果的であると考えます。

- ①労働時間等の設定改善を担当する部門と、育児・介護休業及び企業の次世代育成支援の取組を担当する雇用均等部門が緊密に連携し、ホームページ等の活用による本推進プログラムの周知のほか、取組事例等の積極的な収集と発信に努めること。
- ②管下の労働基準監督署やハローワークの協力も得て、ブロック内の企業、事業主団体、労働組合等に対し、「仕事と生活の調和のとれた働き方」の実現に向けて、自ら取組を行うよう、年間を通じ、ポスター・パンフレット等の配布や各種媒体を利用した広報、及び説明会・講習会を実施する等して、本推進プログラムが浸透するよう努めること。
- ③11月の「ワーク・ライフ・バランス推進月間」中には、関係行政機関や自治体及び関係団体の協力(協賛、後援、広報、参加等)を得て、「仕事と生活の調和シンポジウム」等を実施し、講演や取組事例の紹介を実施するなどして、企業の労使をはじめ、広く一般社会に対しても、集中的、効果的に周知啓発を行うよう努めること。なお、この場合、企業間取引における納期等発注方法の適正化や一般消費者に対するサービスのあり方等についても問題提起するなど、仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた社会的気運の醸成がなされるよう努めること。



## 好事例

# 1 **ダイキン工業株式会社 東京支社** **継続して年次有休取得率「90.0%台」を維持**

### ❗ **仕事のしかたを改革**

ダイキン工業株式会社では、部門によって、時間管理の徹底、労働時間の実態に差はあるかもしれないが、あえて「**全社各部門において、長時間労働が蔓延している**」との認識に立ち、**体質改革のチャンス**ととらえ、**全社あげて「仕事のしかた改革」**に取り組んできている。

### ❗ **平成4年、年休100%取得を目指す運動をスタート**

アクションプログラムを定め、平成4年には年休100%取得を目指す運動をスタートさせている。労使一体となって全社の年休取得目標を設定し、さらに事業部門ごとに時短促進委員会を設けてそれぞれの目標を設定し、三つの具体的な方策を進めている。

第1の方策は、夏季の「**年次有給休暇の一斉取得**」である。例年8月15日前後に設定している夏季休日(2日間)とあわせて、年次有給休暇の計画取得として「**一斉取得3日間**」を実施している。前後の土日をあわせると夏休みが連続9日間となる。なお、「**一斉取得**」が勤務の都合上できない者は、3日間の「**個人別計画取得**」に切り替え、柔軟に対応している。

第2の方策は、上記一斉取得休暇の他に、年間を通しての「**5日間の連続有休取得制度**」である。入社2年目から、5日間の連続有休取得(土日とあわせて、連続9日間の休み)を制度化している。上司と相談の上、職場の年間業務を考慮し、年度始めに計画的に取得時期を設定している。例えば、空調営業本部では、6月から8月前半が、繁忙期のため、8月下旬からの申請が多い。なお、申請の際、他の年休も含めた個人別の年間年休取得計画を作成している。

第3の方策は、「**半日有休取得制度**」である。ねらいとして家族、特に子供の病気に対応するために半日休暇を制度化した。年6回(3日分)を限度としている。

### ❗ **基幹職「管理職」の理解協力が不可欠**

これらの方策を推進させるためには、要となる部課長などの基幹職の理解協力が不可欠である。このため、基幹職に次のような要請を行っている。要請では①有休取得目標の達成・業務の効率化などのマネジメント、②「**休むときは思い切って休む**」など従業員の意識改革に向けてのリード役、例えば、欧米の「**休まざるもの働くべからず**」の意識・お互い様の精神を共有するなど休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり、③自ら率先して連続休暇を取得する度量や思い切って権限を委譲し部下を育てる機会にすることなどをあげ、基幹職自らも真のゆとり、豊かさを求めるべきだとしている。

これらの取組みにより、年次有給休暇を取得しやすい風土が生まれ、取得率90%以上を達成している。そして高取得率の実績を維持し、定着している現在、時短促進

委員会はすでに発展的に解消したものの、部・課単位で目標を決めて、個人ごとに取得計画を作成するという動きは継続している。平成19年度の実績は90.9%である。

### ❗ 年休切捨てゼロの取組み

東京支社では、独自に年休切捨てゼロの取組みを行っている。切り捨て(時効)による年休の消滅をゼロにする取組みである。年休の計画的な取得促進を図るため、毎月、上司への報告や職場労使懇談会で取得計画の内容・進捗をチェックし、取得阻害要因について職場ごとに検討し解消を図っている。これを社内では、年休の消化・残日数を把握し、適正管理をすることから、「年休の棚卸し」と呼び、毎月のチェックが定着している。また、年度末には、年休切捨て対象者については、該当者、切捨て日数、発生要因および今後の対応を人事本部に報告させている。平成19年度は、有休切捨て該当者は、従業員613名中6名であった。今年度も、「年休の棚卸し」による上司と労組の職場委員がチェックする仕組みを大事に、年休切捨てゼロに向けて取組みを継続している。

### ❗ 年休付与日数、2年目以降22日

取組みは取得率の向上だけでなく、平成4年に「4月入社から2ヶ月後、9日」と年休付与日数を改訂し、さらに平成7年に「4月入社から2ヶ月後に14日、2年目以降22日」と改訂を行っている。

### ❗ 14期連続の増益を達成

仕事のしかたを改革し、仕事の質的レベルを飛躍的に向上させ、年休の取得率90%台を維持するとともに、平成19年度には14期連続の増益を達成している。仕事と生活の両立を達成した格好だ。

## 2 株式会社リコー マイ・アニバーサリー休暇とフォー・シーズンの連続休日

### ❗ 懇談会

株式会社リコーでは、労働組合がないが、毎月、定例の中央懇談会(労使協議制)を開催し、休日・休暇などの労働条件を含めて経営全般について、話し合いながら仕事を進めている。懇談会は、ボトムアップ方式で、職場懇談会(課単位)の意見を事業所懇談会(事業所別)にあげ、さらにそれらの協議した結果を全社の中央懇談会に上げ、従業員の意見が反映されるような話し合いがもたれている。例えば、年休取得促進のためにマイ・アニバーサリー休暇を創設したり、まとまった休日(春・夏・秋・冬の連続休日)が設定されている。

### ❗ 年次有給休暇制度

4月入社の新入社員には、入社と同時に12日の年次有給休暇(以下「年休」)が、9ヶ月後の翌年の1月1日には、さらに前倒しで15日が付与されている。以後、毎年1月1日が年休付与の基準日となっている。



#### (ア) 1991年にマイ・アニバーサリー休暇を創設

懇談会を通して、まわりへの気兼ねから年休が取りづらいとの意見があり、1991年にマイ・アニバーサリー休暇が創設された。マイ・アニバーサリー休暇は、気楽に年休が取れるように、本人の記念日(本人の誕生日、家族の誕生日または結婚記念日、その他自分にとっての記念日)に年休を取得する制度である。1月から12月の間に連続でも、分割でも最高3日間[1994年改定]をマイ・アニバーサリー休暇として、取得でき、現在、この制度は完全に定着し、年休取得率のアップに貢献している。

#### (イ) 年休取得奨励月間等

年休の取得促進を図るために、懇談会で検討し、6月は祭日が無いことから、6月を年休取得奨励月間にしてはどうかとの意見で、さらに6月の他に10月(事業所によっては11月)を年休取得奨励月間として定め、この月に少なくとも1日は年休を取りましょうとの運動を行っている。

この他に計画年休4日を導入するなどの対策を進めており、年休取得率は、2006年が72.2%、2007年の取得率は72.7%である。

### ❗ フォー・シーズンの連続休日

2008年度年間休日は、127日である。リコーごよみ(休日の配置)についても、毎年10月から12月に開催される懇談会における話合いの上で決定されている。フォー・シーズンの連続休日は、冬の年末年始、春のゴールデンウィーク、夏の旧盆、秋は10月又は11月頃に設定されている。2008年についてみると、夏の連続休日は、原則8月で、月曜の11日から金曜の15日までの5日間は休日と指定され、前後の通常休日の土日をプラスすることで9連続休日となっている。なお、11日(月)、12日(火)の2日については、職場別、個人別に7月、8月の他の日に振替えることができる。

秋の連続休日は、月曜日が祭日で土日の休日と合わせると3日間の連続休日となる週(10月11日から13日、又は11月22日から24日)について、もう一日(他の祭日11月3日を出勤日とし)を振替える形で火曜日も休日にして、4日間の連続休日を設けている。

このように年休の取得率の向上だけでなく、休日の設定についても、仕事と生活の調和を実現させようと毎年懇談会できめ細かく検討している。

## 3 オムロン株式会社

### 長期リフレッシュ休暇で気づいた 社会と自分自身のつながり

#### ❗ 長期リフレッシュ休暇とは?

管理職昇格後6年目に最大3か月の長期休暇(有給)を付与し、働き盛りの中間管理職に多忙な会社生活の中で「間」を持つ機会を提供する制度。最前線の多忙な管理職が比較的長期間日常業務から離れることで、普段できない方法で心と身体をリフレッシュすることが可能となり、今後の生活に対する新しい視野づくりとエネルギーの充電を図るなどの効果を見込める。

## ❗ これまでに1000人以上が取得

1988年に導入された際には大きな反響を呼んだ長期リフレッシュ休暇であるが、20年の間に社内で完全に定着し、これまでの取得者は1000人以上を数える。当初は、休暇中も仕事のことが頭から離れず、自分がないと職場がうまく回らないのではと心配する者もいたが、実際は取り越し苦労に終わるケースが多く、管理職の長期不在は部下にとっては良い成長機会となっている。

## ❗ バラエティに富んだ休暇の過ごし方

休暇取得の目的はバラエティに富んでおり、趣味の世界を広げたり、学習機会として活用するなどのほか、ボランティアや体力づくりに励む者もいる。一例を挙げると、子どもといっしょに見知らぬ国を訪れ、一緒に生活することで新たな発見をする、地域のボランティア活動に参加することで社会との共生を考える、四国巡礼で自分の生き方を見つめなおす、趣味であるオーディオのスピーカー作りに没頭する、海外で語学研修に取り組む、夫婦でスポーツジムに通って体力づくりに励むなどのテーマがある。

取得者は、3か月間の休暇を通じて自己成長を成し遂げたり、家族や社会とのつながりの再確認を通じて視野の拡大・視点の転換を図ることができる。また、ワークライフバランスという観点からも、多忙な会社生活から離れ、家族と多くの時間を過ごしながら自らの生活スタイルを振り返り、今後の人生設計に新たな気づきを得る者が多い。

# 4 株式会社リクルートエージェント アニバーサリー休暇制度の効果

## ❗ 連続4日以上、10万円

株式会社リクルートエージェントでは、2005年10月の人事制度の改訂により、年次有給休暇を計画的に取得する制度として、2006年4月からアニバーサリー休暇制度を導入し実施している。この制度は勤続1年以上の全従業員を対象に、1年に1回、好きな日を自分の記念日すなわちアニバーサリー休暇として休めることとし、連続4日以上の有給休暇を取得した者に10万円の手当を支給する制度である。

この制度を導入することになった経緯は、転職支援サービスを提供する同社では、お客様のニーズに応えるには、平日の夜又は土・日の面接等の対応が必要ということも多く、時間外労働は恒常的になり、年次有給休暇の取得率も低いという現状が発生し、改善の必要があった。

時間外労働時間を削減するのは難しいので、まずは年次有給休暇の取得促進で改善を図るということで生み出された制度である。

## ❗ 計画取得を厳格に

年次有給休暇の取得促進が目的であるため、アニバーサリー休暇の場合、次のようなルールを設けた。それは、計画的に取得することが前提で、1ヶ月前までに休暇を

申請して所属長の承認を得、申請どおり取得した場合に10万円を支給するというものである。直前の変更及び途中変更があった場合は年休を取得しても10万円は支給しないが、それでも、また改めて1ヶ月前に申請し、承認を得、申請どおり取得した場合には10万円が支給されるというものである(支給自体は取得前月の給与に振り込む)。

### ❗ リフレッシュとは別

会社には、1977年の会社創業時から、リフレッシュ休暇制度があった。この制度は正社員を対象としたもので、3年に1回、リフレッシュのために5日間の連続休暇を取得でき、この制度を利用した場合は20万円を会社が支給するというものである。年次有給休暇ではない特別休暇の制度である。

リフレッシュ休暇とアニバーサリー休暇は同じ年には取得できない。

### ❗ 経営者側、働く側の意識の変革

19年度は、対象者の95.3%がアニバーサリー休暇を取得し、平均取得日数は4日だった。利用者の大半はこの休暇を旅行に利用している。

この制度を導入して年次有給休暇の取得率が上がったことはもちろんであるが、「今度のアニバーサリー休暇、どうする?」など社内コミュニケーションが高まったこと、休暇期間中の仕事を他の人に委ねることになるので、お互いどういう仕事をやっているか情報の共有ができる、休みの計画を立てるとともに仕事の計画も立てるといった幾つかの良い効果を生んでいる。また、社員にとっては会社自慢の一つとなっている。

## 5 株式会社良品計画 時間外労働の削減の取組

### ❗ 効力を上げた仕事をしよう!

株式会社良品計画では、2006年9月から時間外労働を減らす取組を実施している。時間外労働が多いという実態があったので、ワーク・ライフ・バランスの取組というよりは、企業としての競争力を蓄えるという生残り策として検討された。

「効力を上げた仕事をしよう!」、「自分の時間を創ろう!」ということで、余分な仕事や無駄を刈り取ることにした。

### ❗ トップ自らの実践、社員の癖付け

松井社長(現会長)自ら旗を振り、社長以下役員・部門長で構成される業務標準化委員会で①業務の標準化のための基準書作成、②仕事の質・内容の見直し、③無益な時間を費やさないためのデッドラインの設定(2008年9月～)をした。

具体的には、2006年9月末から毎週金曜日をノー残業デーとして徹底することにした。会社の就業時間は9:00から18:00まで。ノー残業デーの19時にはほぼ全社員が退社するというものである。社長も役員も19時以降社内に残る場合は残業申請することになる。

同年12月からは1日増やし、毎週木曜日と金曜日の2日をノー残業デーとした。



2007年1月からはノー残業デーを全日とすると予告した上で、「仕事の都合上どうしても残業する人は、残業申請を出したうえ残業をする、申請していない人は必ず退社する」という習慣付けを行った。

トップが繰り返し声をかけ、仕事の効率をあげる、また、総務人事は、ローテーションを組んで当番を決め、19時のタイムで社内を見回り、残業申請をせずに19時以降残っている人をチェックし、その人数を掲示板で公表するといった取組を進めた。

### ❗ 仕事の効率化

2007年1月からは全日でノー残業デーを実施し、全日19時には残業申請した者以外は退社することになった。一方で、残業が減らない部門については仕事の効率化が求められ、全社的に、随時①仕事の標準化・システム化、②情報の共有化、③書類の整理を図った。

### ❗ 「10%ルール」

2008年1月からは、目指すところは残業時間をゼロとし、各部門が横断的に、無駄な仕事をなくす取組をし、各部門・各課で残業する人は全体の10%以下とする「10%ルール」を敷いた。同年7月からは、19時としていた全員の退社時間を18時30分に切り上げた。

### ❗ 成果

以上の取組を行った結果、時間外労働時間数は以前に比べかなり減少し、2006年度の開始時は一人あたり平均で月9時間程度であったが、現在のところ月3時間程度に減少した。

社員にとっては、仕事を進める中で時間を生み出す工夫をするので、仕事の質も上がりプラスになっている。また退社した後の時間の使い方が、社外とのコミュニケーション、家族団楽の時間、自己研鑽等に当てられている。

## 6 株式会社ベネッセコーポレーション パパの育児休業ブログが人気

### ❗ 男性の育児休業取得状況

平成17～19年度：19人(管理職の取得や3ヶ月以上休業した実績もあり。女性の取得実績は90パーセント以上)

### ❗ 男性社員の意見を聴く

「なぜ男性の育児休業者がいないのか。」

株式会社ベネッセコーポレーションでは、この「なぜ」に正面から取組を行った。

まず、男性社員への過去複数回の詳細なアンケートの中で、育児休業取得希望の有無や、取得したい期間等の意見を集約し、「育児休業をしたい。」という潜在的なニーズがあることを把握。「ワークライフバランス・均等推進実行計画」を策定。

また、さまざまな支援制度について男性の利用実績が出た後も、育児休業取得男性

社員へのアンケートを実施し、さらなる提案を集めている。

### ❗ 子育て支援制度を男性も利用

育児休業は、最長で子が1歳6ヶ月になる日の直後の4月14日まで取得できる。

さらに、子が6歳になる誕生日の直後3月31日まで利用できる企業内託児施設「たまKid'sクラブ」を有しており、過去3年に男性6人の利用者があった。

### ❗ 育児休業中の経済的支援

育児休業開始後、一ヶ月間は基本給等の全額が支給され、その後二ヶ月間は基本給等の2分の1が支給されるほか、ベビーシッター育児支援割引制度(※)を利用することもできる(※ ベビーシッターを利用した場合、1,700円/日の費用補助が受けられる。1人につき1ヶ月あたり10日を上限)。

また、育児休業を取得することによる評価や昇級等の処遇の方法が社内のガイドブックにより周知されている(不利益取扱いはない)。

### ❗ 男性育児休業者の体験談を社内に積極的に周知

複数の男性育児休業者の子育てブログを社内掲載するほか、社内報で「パパの育児休業」、「夫婦で力を合わせて育児」などについてシリーズ化して取り上げる、ワークライフバランスについて管理職研修を行う等、男性が育児休業しやすい風土づくりを強気に押し進めている。

特にブログ、社内報の体験談は生の声として好評であり、社内の男性育児休業者の増加に効果が現れている。

### ❗ 育児休業者用ホームページの開設

育児休業者用のホームページを有している。この中で、会社からお知らせを伝えるほか、休業者同士の情報交換、復帰のための準備、自己啓発を行った場合に教育補助を行う制度の適用などに活用されている。

特に、職場復帰に当たって、会社の動きの伝達や先輩社員からのアドバイス等の職場復帰オリエンテーションが綿密に行われており、これらも、育児休業を取得しやすい環境づくりにつながっていると考えられる。

## 7 共同印刷株式会社

### 育児プランで男性社員の子育てを応援

#### ❗ 男性の育児休業取得状況

平成17～19年度：6人

#### ❗ ポジティブ・アクションプランの構築

平成17年4月より、人的資源の有効活用による企業競争力の向上と、男女双方にとって働く魅力のある企業の実現を目的とした「Bright Women Support Plan」をスタートし、会社をあげて、男女社員が育児などの家庭的責任を果たしながら、安心して

仕事に取り組める環境づくりにもつながる各種施策の充実を進めている。

#### (プランの主な施策)

##### 1 「育児支援給付金制度」の新設

下記**育児休業中の経済的支援**のとおり。

##### 2 「育休支援者制度」の新設

職場及び人事部内の育休支援責任者・育休支援者(計4名)が、育児休業取得時のアドバイザー、会社との橋渡し役となり、育休取得者の不安解消を図る。

##### 3 「子育て休暇」の新設

年次有給休暇のうち、年間2日を「子育て休暇」と位置づけ、計画的な取得を促す(現在は5日)。

##### 4 「女性社員向けキャリアビジョン発見セミナーの実施」、「外部団体主催によるセミナーへの派遣」

ライフイベントも勘案したキャリアビジョンを発見させるセミナーを実施。

### ❗ 育児休業中の経済的支援

「Bright Women Support Plan」に基づく施策の一つとして、育児休業取得者に対する「育児支援給付金制度」を実施している。

これにより、育児休業開始後4週間に渡り、雇用保険法からの給付と合算して休業開始時賃金の80パーセントを会社が保障することとされている。なお、休業開始後5日間については、100パーセント相当額を保障することとしている。

### ❗ 男性の子育てを応援する具体的な仕組みを実施

男性社員を対象に育児休業取得希望意識のアンケートを実施したり、社内報で男性育児休業者の体験談を取り上げるなど、積極的に男性が育児休業を取得しやすい雰囲気を作るとともに、男性育児参加支援プログラム「KP すくすく育児プラン」を作成し、男性社員もあらかじめ上司と長期的な業務の調整ができるようになっている。プランには、子の出生予定日や出生前、出生直後の休暇取得予定、育児休業取得予定等を記入し、上司と相談した結果を人事部に提出することとされている。





# 仕事と生活の調和の実現に向けた 主な支援・援助等

## 1 …東京労働局における支援・援助

### 労働時間等設定改善援助事業

担当部署名 労働時間課 ☎03-3512-1613

中小企業集団に対して、会場費、テキスト代等の費用を援助するとともに、労働時間設定改善アドバイザーが、その集団や構成員の実情に応じた仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進のために助言・指導等を行っている。

### 労働時間等設定改善推進助成金の支給

担当部署名 労働時間課 ☎03-3512-1613

事業主団体としてのネットワークを活用し、自主的に傘下事業場に対して相談、指導等の援助を行った場合に、その事業にかかった費用の一部を助成(上限500万円)している。また、子育て世代でもある20代後半から30代の従業員について特に重点的な取組みをしている団体に対しては、上乘せして助成(上限300万円)している。

### 職場意識改善助成金の支給

担当部署名 労働時間課 ☎03-3512-1613

職場意識改善に係る2カ年の計画を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業の事業主に対して、1年度終了時に50万円、2年度終了時に50万円、及び顕著な成果を上げた場合に50万円の合計で最高150万円を助成している。

### 労働時間設定改善コンサルタントの設置

担当部署名 労働時間課 ☎03-3512-1613

労働時間課に配置した労働時間設定改善コンサルタントが、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進に関する相談への対応や助言を無料で行っている。

### 中小企業子育て支援助成金の支給

担当部署名 雇用均等室 ☎03-3512-1611

従業員100人以下の中小企業に対して、育児休業取得者が初めて出た場合に、1人目については100万円、2人目については60万円(1人目については100万円、2～5人目については80万円)、又は短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に1人目及び2人目について利用期間に応じ20万円～100万円(1人目～5人目について利用期間に応じ40万円～100万円)支給している。

※ ( ) 内は平成21年2月6日以後に支給要件を満たした場合の支給額

## 育児両立支援職場環境整備コンサルタントの設置

担当部署名 雇用均等室 ☎03-3512-1611

雇用均等室に配置した育児両立支援職場環境整備コンサルタントが、子の養育を行う労働者等が職業生活と家庭生活との両立を容易に図ることができる職場環境を整備しようとする事業主、事業主団体等に対し、職場環境の整備に伴う雇用管理に関する相談、指導及び援助を無料で行っている。

## 育児・介護休業指導員の設置

担当部署名 雇用均等室 ☎03-3512-1611

雇用均等室に配置した育児・介護休業指導員が、育児休業、介護休業等に係る規定の整備等専門的事項についての事業主、労働者その他関係者に対する相談及び指導等を無料で行っている。

## 育児休業給付の支給

担当部署名 雇用保険課 ☎03-3512-1670

公共職業安定所(ハローワーク)において、一定の要件を満たした雇用保険の被保険者が、1歳(一定の場合は1歳6ヶ月)未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、被保険者に対して支給している。

## 介護休業給付の支給

担当部署名 雇用保険課 ☎03-3512-1670

公共職業安定所(ハローワーク)において、一定の要件を満たした雇用保険の被保険者が、支給対象となる家族を介護するために、介護休業を取得した場合、被保険者に対して支給している。

## 2 …地方公共団体(東京都内)における支援・援助

### 東京都

#### 次世代育成企業支援事業

担当部署名 (1~3とも) 産業労働局雇用就業部労働環境課 ☎03-5320-4649

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>

1

次世代育成に取り組む企業等を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、広くPRすることにより、仕事と家庭生活の両立が可能な雇用環境の整備の推進を図る。  
また、両立支援アドバイザーによる相談・助言を実施する。

#### 中小企業の両立支援への助成

2

中小企業における仕事と家庭生活が両立できる雇用環境整備を促進するため、「とうきょう次世代育成サポート企業」に登録した中小企業等に、両立支援体制の整備に係る費用の一部を助成する。

#### いきいき職場推進事業

##### 【いきいき職場認定制度】

3

長時間労働の縮減や年休の取得促進、ワークライフバランスの取組みなど、働き方を見直し、職場をいきいきとさせる取組を実施している中小企業を、審査会を経て認定する。

##### 【いきいき職場とうきょう大会・交流会】

<http://www.wlb-tokyo.jp/>

働き方の見直しに向けた社会機運を醸成するとともに、認定企業の取組例を公開し、中小企業同士がノウハウ交換を進める大会・交流会を実施する。

#### 事業所内保育施設整備支援事業

4

担当部署名 福祉保健局少子社会対策部子育て支援課 ☎03-5320-4131

企業等の次世代育成に対する取組みを促進し、仕事と子育ての両立を支援するため、新たに事業所内に設置する保育施設に対して補助を行っている。

### 千代田区

#### 行動計画策定奨励金

担当部署名 奨励金：こども総務課企画主査 ☎03-5211-4273

融資：区民商工課商工融資係 ☎03-5211-4344

1

<http://www.city.chiyoda.lg.jp/service/00092/d0009205.html>

次世代育成支援推進法に基づく行動計画を作成した300人以下の従業員を雇用する事業主に対して、20万円の奨励金を交付。この奨励金の交付を受けると、区の融資のあっせん制度(次世代育成支援対策推進臨時・特例措置)の利用も可能。



## 中小企業従業員仕事と育児支援助成

担当部署名 (2~3とも) 国際平和・男女平等人権課 ☎03-5211-4166

<http://www.city.chiyoda.lg.jp/service/00096/d0009687.html>

### 1. 育児休業助成金

育児休業中の従業員に、育児休業基本給付金に上乗せして1月以上給与を支払った場合、1人につき支給総額の3分の2(\*) (上限20万円) を助成。

(\*)ただし、国の育児休業取得促進等助成金を受給している場合は、支払った給与総額からその助成金額を差し引いた金額の3分の2

### 2 2. 配偶者出産休暇制度奨励金

従業員の配偶者が出産した際、有給により連続2日以上取得できる特別休暇制度を平成17年4月以降創設し、利用者が発生した場合1事業所1回に限り20万円を、2人目以降利用者発生ごとに1人につき5万円の奨励金を交付。

平成17年以前制度化の場合も、平成17年4月以降の利用者発生ごとに1人につき5万円の奨励金を交付。いずれも就業規則等に規定する必要あり。

### 3. 子の看護休暇制度奨励金

育児・介護休業法による子の看護休暇を有給とすると就業規則等に規定し、年度内に3日以上の取得者発生ごとに1人につき3万円の奨励金を交付。

## 育児・介護休業者職場復帰支援

### 1. 21世紀職業財団の職場復帰プログラム奨励金

21世紀職業財団の育児・介護雇用安定等助成金(休業中能力アップコース)の職場復帰プログラムを実施し助成金を受給した事業主に、千代田区が上乗せして奨励金を交付。

**支給限度:** 在宅講習=6万円(1か月5千円)、職場環境適応講習=2万4千円(1日2千円)、職場復帰直前・直後講習=各3万6千円(1日3千円)

### 3 2. 区独自支援の情報提供奨励金

3か月以上の育児休業または1か月以上の介護休業期間内に、職務に関わる情報や資料を月に1回以上郵送などにより提供している場合、1人につき1か月5千円(上限18か月)の奨励金を交付。

※「21世紀職業財団の職場復帰プログラム奨励金」と「区独自支援の情報提供奨励金」は、合わせて1人につき上限10万円

※「中小企業従業員仕事と育児支援助成」、「育児・介護休業者職場復帰支援」は、雇用保険適用事業所が千代田区内にあり、中小企業基本法に規定する中小企業が対象

## 港区

### 1 保育園における待機児童の解消

担当部署名 各地区総合支所地区活動推進課、子ども課施設計画担当 ☎03-3578-2679

保育園施設の計画的な改築・改修により定員拡大等を図る。

### 2 認証保育所の整備及び運営費等補助

担当部署名 (2～6とも)子ども課施設計画担当、子ども係 ☎03-3578-2426

都心型のニーズに対応。

### 3 認証保育所の保育料補助

待機児童を抜本的に解消するため、認可保育園保育料との差額を保護者に対して補助することにより、認証保育所の利用を促進し、待機児童を解消。

### 4 延長保育・病児保育等の保育サービス

親の就労時間の多様化により、保育を必要とする子どもに対して13時間開所をはじめとする延長保育の拡大・病児保育等必要なときに利用できる保育サービスを提供。

### 5 休日保育

休日でも仕事がある、外出しなければならない、という保護者のために、休日の保育を実施。

### 6 育児休業明け入所予約システム

育児休業が終わってすぐに保育所へ入所できるよう支援。

### 7 学童クラブの充実

担当部署名 子ども課子育て支援計画担当 ☎03-3578-2426

保護者の多様な就労状況等に対応するため、児童の居場所として、学童クラブの開設時間や開設日を見直し。

## 新宿区

### ワーク・ライフ・バランス企業応援資金制度

担当部署名 地域文化部産業振興課 ☎03-3344-0701

<http://www.city.shinjuku.tokyo.jp/division/261100shoko/Syokou-HP/index.htm>

- 1 融資の基本要件に該当し、新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度に基づき、同申請書を新宿区(男女共同参画課)に受理された企業、または「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」を策定し、厚生労働省(東京労働局雇用均等室)に届け出た企業に対し、低利融資を斡旋する。

### 職場における男女共同参画の推進

担当部署名 子ども家庭部男女共同参画課 ☎03-3341-0801

<http://www.city.shinjuku.tokyo.jp/division/231900josei/home/index3.htm>

- 2 男女平等の職場づくりや仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいるワーク・ライフ・バランス推進企業として認定するなど、働きやすい職場環境づくりを推進する。
- (1) ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定
  - (2) 企業向け啓発セミナー
  - (3) コンサルタントの派遣

## 墨田区

担当部署名 総務部人権同和・男女共同参画課 ☎03-5608-6512

- ・講演会等開催し、今後推進を図る。
- ・企業の実態調査を子育て計画課と連携をとり、実施する。

## 江東区

### 男女共同参画啓発事業

担当部署名 総務部人権推進課 ☎03-3647-1163

区内企業、東京都、国のワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを、男女共同参画推進のための情報紙(年2回、区内日刊6紙に新聞折込みにより配布)にて紹介。



## 品川区

### 中小企業ワークライフバランス支援事業

担当部署名 区民生活事業部産業振興課 ☎03-5498-6334

中小企業に対し、これまで仕事重視であった雇用体系の見直しを図り、育児・介護休暇などがとりやすい、仕事と家庭のバランスのとれた雇用環境づくりを支援する。

#### 【事業内容】

- 1 モデル企業2社へのコンサル派遣
- 2 導入後の成果や経営指針など会社自慢を盛り込んだ企業紹介番組の制作・放送
- 3 WLB導入セミナーの開催(年3回)

## 大田区

### 次世代育成サポート推進企業支援資金

担当部署名 産業経済部産業振興課融資係 ☎03-3733-6185

仕事と家庭の両立に優しい企業を応援するため東京都が実施する「とうきょう次世代育成サポート企業」の登録を受けている企業の運転・設備資金の融資あっせん制度。

## 世田谷区

### 男女共同参画先進事業者表彰

担当部署名 (1~2とも)生活文化部文化・国際・男女共同参画課 ☎03-5432-2260

1 工業・雇用促進課 ☎03-3411-6662 (財)世田谷区産業振興公社 ☎03-3411-6608

仕事と子育て・介護などの家庭生活との両立支援や女性の能力活用などに積極的に取り組む事業者を表彰する。受賞者は、社報、名刺などに受賞者であることを広報できる。区は、ホームページ、広報、情報紙、FM世田谷などで受賞者の取組みを紹介する。

### 中小企業子育て両立促進補助

2 区内事業所の中小企業(従業員100人以下)で、平成18年4月以降、初めて「育児休業取得者」又は「短時間勤務適用者」が出た場合、厚生労働省の「育児・介護雇用安定等助成金」制度に上乗せし補助金を支給する。

従業員に、育児休業取得者が出た場合。1人目40万円、2人目40万円、3人目0円。

従業員に、短時間勤務適用者が出た場合。1人目20万円、2人目20万円、3人目0円。

## 中野区

### 男女共同参画週間関連事業

担当部署名 (1~5まで) 中野区男女共同参画センター ☎03-3380-6945

- 1 「子どもっていいな。パパっていいな」**

子育ての日々で感じたことや体験したことを即興で演じるプレイバックシアターを実施した。  
また、男女共同参画週間に合わせワーク・ライフ・バランスについてパネル展を行った。
- 2 ワーク・ライフ・バランスの推進**

少子高齢化社会を迎え、老親、配偶者の介護の問題に目を向け事前に心構えを作ってもらい、今後の人生設計に役立ててもらおう目的で実施した。
- 3 女性のための再チャレンジ支援**

**「もういちど働いてみようかな」**  
子育てなどで退職し、再就職を希望する女性の両立支援を行った。
- 4 お父さんの子育て**

**「パパと子どもで親子体操」**  
男性の育児参加が進まない状況の中、父親が子育てに関わることの大切さを理解するために、親子体操を通じて子どもとのコミュニケーションを図る講座を行った。
- 5 区内事業所向け仕事と生活の両立支援ガイドラインの作成**

区内事業所における仕事と生活の両立支援の現状を把握し、さらに進めていくために「仕事と生活の両立支援についてのガイドライン」を作成し、配布する。

## 杉並区

### 企業啓発セミナー

担当部署名 (1~2とも) 男女共同参画推進担当 ☎03-3312-2111 内線2293

- 1**

企業経営者を主な対象とした講演会を開催。  
講師 佐々木常夫 (東レ経営研究所社長)  
講演タイトル「経営戦略としてのWLB (ワーク・ライフ・バランス)」
- 2 講座**

杉並女性団体連絡会への委託講座「ワーク・ライフ・バランス連続講座『子育てと仕事の両立を考える』」の開催。  
① 杉並区の子育てと仕事の両立支援策 (講師：区職員)  
② 望まれる両立支援策とは？ (講師：元読売新聞記者・萩原久美子)

## 豊島区

### 中小企業に対するワーク・ライフ・バランスサポート事業

担当部署名 総務部男女平等推進センター ☎03-5952-9501

少子高齢化の進展により、企業においてもワーク・ライフ・バランスを積極的に推進することが求められているが、中小企業では必ずしも理解が十分ではなく、取組姿勢も整っていない。そこで中小企業の仕事と家庭生活の両立が可能となる雇用環境の整備の促進を図るため、ワーク・ライフ・バランスフォーラムの開催と区内事業所ワーク・ライフ・バランス取り組み事例集を発行する。

## 北区

### 中小企業金融対策事業

担当部署名 地域振興部産業振興課経営支援係 ☎03-5390-1237

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)の規定による一般事業主行動計画を届出済みで、21世紀職業財団が実施する育児・介護雇用安定等助成事業(両立支援レベルアップ助成金事業所内託児施設設置・運営コース)又は東京都の実施する東京都事業所内託児所の整備を行おうとする中小企業に対する低利での融資あっせん及び信用保証料、利子の一部補助。

## 足立区

### 中小企業ワーク・ライフ・バランス推進コンサルティング事業

担当部署名 (1~3とも) 区民部男女共同参画推進課 ☎03-3880-5222

- 1 区内中小企業に専門コンサルティングを派遣し、企業の現状をヒアリングやアンケート調査等で分析して、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた課題の抽出と各企業に最適な業務の標準化や効率化の手法を提案し、経営の効率化と安定、並びに従業員の労働環境の改善を図る。平成20年度は、区内企業2社がワーク・ライフ・バランス推進コンサルタントを利用。

### 両立支援アドバイザー派遣事業

- 2 区内企業に社会保険労務士を派遣し、国や都の両立支援の助成金申請や就業規則の整備などの事務補助を行う。平成20年度は、区内企業8社が両立支援アドバイザー派遣事業を利用。

### 足立区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度

- 3 従業員の仕事と生活の調和を積極的に推進する区内企業を、「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定し、企業が両立支援策を導入するために必要な支援を、区が全庁を挙げて積極的に行うとともに、認定企業を広くアピールすることでワーク・ライフ・バランスを普及させることを目的とする。3月末認定企業を決定し、4月14日認定式を行う。



### 【区の支援策の例】

#### ①企業のサポート策

- ・ 区の斡旋融資利用時の信用保証料全額補助
- ・ あだちシティビジョン、ケーブルテレビ足立で企業紹介
- ・ 公募型プロポーザル実施時の提案書提出者選定基準の評価項目の指標にWLBを加える。
- ・ 産業センターや地域学習センター利用料の減免
- ・ 社内研修への講師派遣(無料)

#### ②従業員の方へのサポート

- ・ 認定企業で就労する方が、お子さんを学童保育室、保育所へ入所させたい場合、入所判定するための指数に加点を行う。
- ・ 認定企業で就労する方が、要介護者を特養ホームへ入所させたい場合、入所判定するための指数に加点を行う。

## 八王子市

### 八王子市子育て応援企業

担当部署名 **こども家庭部子どものしあわせ課** ☎042-620-7391

<http://www.city.hachioji.tokyo.jp/fukushi/12170/index.html>

企業の子育て・子育て支援を促進し、子どもが健やかに生まれ育つ環境をつくるため、子育て・子育てにやさしく協力的な企業（子育て応援企業）を登録し、取り組み内容を市ホームページやパンフレットで広く紹介する。

①仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくり、②地域での子育て・子育て支援への協力、③子育て家庭への特色あるサービス提供などへの積極的な取り組みが登録要件。

子育て応援企業は、商品や広告等に子育て応援企業シンボルマークを表示できる。また、八王子の特色を出すため織物で作った掲出用ペナントを進呈する。

【登録数】平成20年10月2日現在/36団体（83事業所）

### ワークワークほっとタイムサービス

担当部署名 **市民活動推進部男女共同参画課（男女共同参画センター）** ☎042-648-2230

[http://www.city.hachioji.tokyo.jp/shiminkatudo/danjokyodo/11868/dannjo\\_hottim\\_wakuwaku.html](http://www.city.hachioji.tokyo.jp/shiminkatudo/danjokyodo/11868/dannjo_hottim_wakuwaku.html)

八王子市男女共同参画センターとハローワーク八王子が連携して、子育て中の方が子どもを預けて仕事探しができるサービス。

**子どもを預かる：**男女共同参画センターで保育士が保育室で預かる。火曜・木曜日の午後1時～5時、水曜・金曜・土曜日の午前9時～12時(平成20年度)。満1歳～6歳(未就学)までの子ども5名まで。

**仕事を探す：**八王子しごと情報館(火曜～金曜日)とハローワーク八王子(土曜日)を利用して求職をする。

## 立川市

### 市民企画活動事業

担当部署名 総合政策部女性総合センター ☎042-528-6801

市民団体の企画・運営によるワークライフバランスに関する講座を実施する。

## 三鷹市

### 勤労市民講座

担当部署名 生活経済課 ☎0422-45-1151 内線2544

東京都や商工会と共同で、セミナーを開催。

「ワークライフバランス時代の雇用管理」(H18年度)

「男女労働者がいい関係で働くために！ 新しい視点で取り組む雇用平等(ワークライフバランス)」(H19年度)

## 町田市

### 男女平等意識普及事業

担当部署名 市民部市民協働推進課男女平等推進センター ☎042-723-2908

#### 1 セミナー

ワーク・ライフ・バランス推進を意識した各種セミナーを実施

##### ①女性の再就職支援セミナー

子育て等で退職した女性の再就職及び両立支援を行った。

##### ②父親対象子育て支援講座

パパの子育て応援講座(全3回)、父子料理教室等、男性の子育て参加を支援、促進するための講座を行った。

##### ③ワーク・ライフ・バランス啓発セミナー (東京都との共催により実施)

- ・「女性のキャリア形成 ワーク・ライフ・バランスのポイント」(労働者向け・7月)
- ・「中小企業でもできる！ワーク・ライフ・バランス」(使用者向け・3月実施予定)

#### 2 情報紙

年1回発行・新聞折込(全戸配布)の情報紙にて、ワーク・ライフ・バランスの取り組みへの呼びかけを行う。(1月)

## 国分寺市

### パパと遊ぼう

担当部署名 市民生活部男女平等人権課 ☎042-573-4378

幼児を持つ父親を対象に、子どもと一緒に過ごし、父親同士が交流することで、子育ての楽しさを知ってもらい講習会を開く。家事・育児が女性だけの課題ではなく、男女が共に担うべきものであるという視点を持つことによって、父親の育児休業や男女平等の推進について理解を深める機会とする。

## 西東京市

### 1 ワーク・ライフ・バランスの意義の普及・啓発事業

担当部署名 (1～3とも)生活環境部生活文化課 ☎042-439-0075

市民を対象とした、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けたセミナーや情報提供

### 2 労働時間短縮に向けた取り組み事業

企業・事業所を対象とした、労働時間短縮に向けた啓発誌の配布。市民を対象とした、労働時間短縮に向けた啓発誌の配布。

### 3 育児・介護休業の取得促進事業

企業・事業所を対象とした、育児・介護休業法周知のための啓発誌の配布。市民を対象とした、育児・介護休業制度に関する啓発。

## 清瀬市

### アイレックまつり事業ワークショップ「パパからの発信…仕事と家庭と子育ての楽しみ」

担当部署名 男女共同参画センター ☎0424-495-7002

センター開設を記念した2日間に及ぶまつりの6企画のなかのひとつとして、講座を実施。清瀬市在住の3人の父親から、それぞれの子どもの関わりや仕事との関係等を話していただき、子育てを契機とした男性の家庭や地域への参画について、参加者が話し合う機会とした。



## 福生市

### 保育事業の充実

1

担当部署名 (1~2とも) 子ども家庭部子ども育成課 ☎042-551-1780

子育てと仕事の両立が可能となるよう多様な保育サービスの提供ができるよう努め、保護者の選択の拡大や男女の区別なく子育てに参加できるよう意識の醸成に努めている。

### 認可外保育施設保育料補助

2

待機児童の解消のため、市内在住で、認可外保育施設を利用している保護者に保育料の一部を補助している。

## 羽村市

### 技術習得のための学習機会の提供

1

担当部署名 (1~2とも) 企画課 ☎042-555-1111 内線315

産業活性化推進室 ☎042-555-1111 内線665

就職した際に有効的に活用できる講座として、女性リーダー養成講座やパソコン講座を実施している。

### 情報収集と提供の充実

2

創業時に必要な基礎知識や経営ノウハウの助言を行う。また、各種リーフレット等を通じて情報提供を図っている。

### 保育園事業の充実

3

担当部署名 保育課 ☎042-555-1111 内線234

多様なライフスタイルに応じた、仕事と生活の調和を図るために、下記の保育園事業について、充実を図っている。

- ・延長保育の実施
- ・休日保育の実施
- ・一時保育事業の拡充
- ・病後時保育の実施
- ・年末保育事業の実施

## ご 案 内

東京労働局のホームページ (<http://www.roudoukyoku.go.jp>) のトップページの「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のコーナーで次の関係資料がご覧いただけます。

### ●東京(関東甲信越)ブロック

- 「仕事と生活の調和推進プログラム」(全企業向け)
- 「仕事と生活の調和推進プログラム・ホワイトカラー編」
- 「仕事と生活の調和推進プログラム・建設業編」

### ●ワーク・ライフ・バランスに向けて

- 「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」
- 「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」  
(厚生労働省告示第197号、平成18年3月31日、平成20年3月25日改正)
- 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」
- 仕事と生活の調和推進プロジェクト～モデル企業10社「トップ宣言」
- 「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」
- 「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ」
- 「一般事業主行動計画の策定・届出について」
- 「企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組の紹介について」
- 「基準適合一般事業主認定企業(2007・2008・2009年認定分)」
- 「労働時間・休日・休暇関係」

## 東京・仕事と生活の調和推進会議委員 (五十音順 敬省略)

### (学識経験者)

- |          |  |
|----------|--|
| 小倉 一哉    | 独立行政法人労働政策研究・研修機構 就業環境・ワークライフバランス部門主任研究員 |
| 議長 神野 直彦 | 東京大学大学院経済学研究科・経済学部教授                     |
| 白石 多賀子   | 東京都社会保険労務士会常任理事・特定社会保険労務士                |
| 小田 昭治    | 東京都産業労働局雇用就業部長                           |
| 水町 勇一郎   | 東京大学社会科学研究所 比較現代法大部門：産業関係法分野准教授          |
| 渡邊 嘉子    | 株式会社リクルート HUMAN・AD編集長                    |

### (労働者代表委員)

- |       |                        |
|-------|------------------------|
| 尾野 秀明 | 日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長  |
| 立石 稔雄 | 情報労連東京都協議会議長代行         |
| 中村 雄二 | 日本建設産業職員労働組合協議会政策企画局次長 |
| 三浦 尚喜 | 運輸労連関東ブロック連絡会事務局長      |
| 芳野 友子 | 日本労働組合総連合会東京都連合会副会長    |

### (使用者代表委員)

- |       |                                |
|-------|--------------------------------|
| 井上 智子 | 日野自動車株式会社人事部人材開発室長(東京経営者協会)    |
| 中川 正則 | 株式会社中川電機工業所代表取締役(東京都中小企業団体中央会) |
| 橋本 昌道 | 東京商工会議所産業政策部長                  |
| 樋渡 智子 | 東京経営者協会 会員・研修部長 兼 経営・人事労働部部長   |
| 持丸 章  | 株式会社竹中工務店東京本店安全環境部長(東京建設業協会)   |

### (事務局)

- 東京労働局労働基準部労働時間課  
(東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎)

## 東京・仕事と生活の調和推進プログラム

● ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて ●

