
ワーク・ライフ・バランスに関する 区内企業ヒアリング調査報告書

平成28年2月実施

豊島区立男女平等推進センター
(エポック10)

調査の概要

平成26年5月、豊島区は日本創成会議より、23区で唯一「消滅可能性都市」の指摘を受け、「女性にやさしいまちづくり」を進めるため、女性を中心としたメンバーによる「としまF1会議」を立ち上げました。メンバーは6つのチームに分かれ、平成26年12月に区に様々なプランを提案しました。その中の一つがWLBチームからの提案プラン「誰もが働きやすい豊島区」をめざして～WLB先進都市に向けた提案～です。

区では、このプラン提案を受け、平成27年10月に区内企業・事業所の経営トップ層の方にお集まりいただき、ワーク・ライフ・バランスについて考える「としま100人社長会」を開催しました。

今回の調査は「としま100人社長会」のアンケート結果を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスを経営の緊急課題として取り組んでいる区内10企業の皆様にご協力をいただきヒアリング調査を実施したものです。

なお、本調査は、東京都社会保険労務士会豊島支部に一部委託して実施しました。

1. 目的

「としま100人社長会」で行ったアンケートの回答をもとに、各企業がワーク・ライフ・バランスに関して障壁と感じていることや、行政に対する要望等を具体的に把握するためヒアリング調査を行う。本調査結果をもとに、今後、区のワーク・ライフ・バランス推進事業の充実を図る。

2. 方法

◇調査対象:「としま100人社長会」参加企業10社

◇調査期間:平成28年2月15日～平成28年2月26日

◇調査方法:各企業の経営トップ層・担当者からのヒアリング

◇調査担当者:1社につき3名(東京都社会保険労務士会豊島支部会員1名、事務局2名)

3. ヒアリング項目

(1)現状のワーク・ライフ・バランスの取り組み

(2)ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

(3)ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し必要となる行政の支援策(行政への要望等)

(4)ワーク・ライフ・バランスを推進するにあたり、取り入れたい取り組み

ワーク・ライフ・バランスとは

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と内閣府のワークライフバランス憲章に定義され、具体的には以下の3つに分けて考えることができます。

(1) 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できること。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができること。

(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されていること。

調査結果

平成28年2月からヒアリング対象企業10社を訪問し、ワーク・ライフ・バランスに関する自社の取り組みと課題、今後の豊島区におけるワーク・ライフ・バランス支援施策に対する要望についてヒアリング調査を実施しました。(調査は1社につき、豊島区職員2名と東京都社会保険労務士会豊島支部会員1名が担当)

(1)取り組み状況

ヒアリング対象企業10社について、業種、従業員数、取り組み内容は多種多様ですが、いずれの企業もワーク・ライフ・バランスの推進を緊急の経営課題としています。半数以上の企業が長時間労働の削減に取り組み、フレックスタイムや変形労働時間制など多様な勤務制度を導入し、限られた時間の中でいかに効率的に業務を遂行するかに取り組んでいます。その上で、休暇や休日を充実させる取り組みを実施しています。慢性的な人材不足の課題を抱える業種では、多様な勤務制度のほか、資格取得支援、パートタイマー活用、定年延長、正社員転換制度等を導入し、従業員がライフステージに合わせて働き方を選択できる取り組みを実践しています。

(2)ワーク・ライフ・バランス推進にあたっての課題

半数以上の企業が、ワーク・ライフ・バランス(制度)を充実させたくても、慢性的な人材不足により、制度を充実させることができない、と答えています。ワーク・ライフ・バランス推進に当たり、自社の組織風土改革の必要性もさることながら、業界の慣習や取引先企業との関係性から、自社だけのワーク・ライフ・バランスの推進が難しい現状があるとしています。

(3)今後取り入れたい取り組み・制度

半数以上の企業が、休日増や独自の休暇制度の充実と、人材活用と定着のために従業員の能力開発を重視した各種研修、資格取得支援制度の充実を挙げています。各企業とも、豊かな生活を送り多様な働き方が選択できる制度と、従業員のキャリア支援制度が両輪となって初めて、ワーク・ライフ・バランス推進の効果が期待できると考えていることがうかがえます。

(4)豊島区に対する要望など

ヒアリング対象企業の9割が、今後も他社(他業界)との交流会やワーク・ライフ・バランス推進先進企業の事例紹介の場を希望しています。他社事例や課題を共有することで、地域企業と交流を深めることと、自社の課題解決の糸口を見出したいとの思いがうかがえます。

慢性的な人材不足の課題を抱える企業からは、保育所の設置や利用基準の緩和、豊島区独自の補助金制度、人材支援制度など、具体的な支援策について要望がありました。

事例1

池袋地域冷暖房株式会社

主な事業内容: 熱供給業

事業所の形態: 本社

従業員数: 20名(女性: 4名、男性: 16名)

従業員の平均勤続年数: 20.2年

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

・交替勤務制

ボイラー運転担当と設備メンテナンス担当が担当間で定期的に交替する。ボイラー運転は365日24時間運転のため、5つの班で交替でまわしている。設備メンテナンス担当は、月曜から金曜の平日勤務である。交替勤務は35日でひとつのサイクルとなっているが、ローテーションを組む際は、家庭の事情等を考慮している。

・介護休業制度

法律より手厚く180日取得可能。重度の要介護状態にある場合は、会社が認めた場合に限り、180日経過後も更に60日延長できる。また、休業中も4割給与が支給される。

・調整休

年間の労働時間が、交替勤務と平日勤務の労働者が同じになるよう調整している。ハッピーマンデー等で祝祭日が増加した分、祝祭日も出勤である交替勤務の従業員に対しては、増加した祝祭日の日数分平日に振り替えて休みを取ってもらっている。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

・育児休業中等のバックアップ要員の確保

少ない人数で仕事をまわしているため、一人休んだ場合のまわりへの影響を考慮して休みを取りにくいのではないかと考えている。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政による必要な支援

・メリット、デメリットを記載した事例集の発行

残業が多い場合に代休に振り替える仕組みを作っている事例は、有休取得率向上の参考になると思った。しかし残業をつけないようにするために代休制度を作っているとすると、必ずしも良いことばかりではない。メリット・デメリット両方が記載されている事例集があると良い。

今後取り入れたい取り組み

・有休取得率の向上

現状では有休の申請があまりない。有給休暇は毎年20日間付与されるが、5、6日しか取得していない状況である。また、夏休み等の長期休暇は、代わりがないので取りにくい。

事例2

社会福祉法人泉湧く家

主な事業内容: 介護・保育

事業所の形態: 事業所

従業員数: 107名(女性: 80名、男性: 27名)

従業員の平均勤続年数: 3.7年

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

・正社員転換制度

契約社員から正社員への転換制度があり、今までに3~4人が正社員となっている。

・採用要件とキャリアアップ

無資格・未経験でもやる気と資質があれば歓迎するとして求人をしている。3年の実務経験を積んだ者には介護福祉士の資格を取らせるなど人材育成をしている。

・子育て支援

妊娠6か月の職員も複数人採用し、産後休暇・育児休暇を保証してきた。保育園に預けることができないときなどは、子どもを連れて出勤することができる。

・業務ごとの時間・労働力配分

現場対応や管理等に必要な時間数・労働力について基準を作成し、どの業務に時間や人員が不足しているかを把握している。業務の実態把握・改善にも役立っている。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

・人材不足と介護職に対する社会的評価

介護を3Kの代表のようにした報道が相次いだため、介護福祉士の養成学校が激減して、求人と求職のミスマッチが起きている。都心でも応募が少ないため、経営的側面から見ても、余剰人員が確保できない状況で、急に休みを取る者が出た場合、管理者や理事長自らが業務を行っている。このような事情があるため、介護休暇や看護休暇等の各種制度をうまく使用することが難しい状況である。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政による必要な支援

・報酬面での支援

地域密着型サービスでは、自治体による独自加算を行うことができ、報酬面で独自の施策があればいい。一時の準備金の支給だけではその場しのぎでしかないため、より根本的な解決を希望。

・介護職に対する社会的評価の改善

政府が掲げる介護離職ゼロという目標には前提が欠けており、まず介護職の離職を防ぐことから始めるべきである。介護職の人材不足は深刻であるため、介護職の社会的地位について、PR等の情報発信を希望。現在、介護業界では、バーンアウトした方が、国家資格取得者の4割(40万人程度)いると言われているため、その方たちがまた働く意欲が出るような施策もあればいい。

今後取り入れたい取り組み

・休日の確保

介護業界では、基本的に国民の祝日は休日とはなっていない現状がある。来年度は国民の祝日を休日にカウントするということを目指して、年間労働時間の大幅な短縮を図ることを準備している。

・賃金の引き上げ

基本賃金の引き上げを検討している。

事例3

株式会社都市建設

主な事業内容: 建設工事の企画・設計・施工・管理

事業所の形態: 本社

従業員数: 17名(女性: 4名、男性: 13名)

従業員の平均勤続年数: 6~7年

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

・資格取得促進

入社時は資格不要であり、採用者には、仕事をしながらコーディネーターや設計士、不動産、施工管理の資格を取得してもらっている。資格手当あり。自動車免許取得の際には受講料の貸出しあり。

・65歳定年制

かなり以前から、定年は65歳と就業規則に規定している。70歳、80歳代の人も働いており、主に出来上がった建物の管理や清掃を行っている。

・イベントの企画

社員の定着を考え、食事会、旅行、誕生日会、結婚祝い、旅行等を企画している。

・子育て支援

産休に入った社員に対し会社近くの保育所に預けられるよう、申し込みの手伝いをしている。会社に子どもを連れて来て仕事ができるような部屋も整備している。共働きが多いので、子どもの迎えや看病を行うときは極力配慮している。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

・特になし

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政による必要な支援

・ワーク・ライフ・バランス推進企業認定と求人支援

認定申請したいと考えている。また、認定企業であることをハローワークの求人欄に明記してもらい、ハローワークの担当者からも、応募者へその旨説明してもらいたい。

また、業務内容に合った人材を推薦し、積極的に派遣してもらえると良い。

・イベントの開催

異業種の方の意見を聞くと刺激になる。異業種が集まる機会は他にもあるが、「としま100人社長会」のように名刺交換があったりブレインストーミングをするような会はほかにはないので良いと思う。

今後取り入れたい取り組み

・施設の整備

出勤時間が早い社員のために、現場に寝泊りするための施設の整備や、社員が食事をする場の整備を行いたい。

・休暇制度

リフレッシュ休暇を取り入れたい。

事例4

有限会社マルシモ

主な事業内容:介護

事業所の形態:本店

従業員数:44名(女性:26名、男性:18名)

従業員の平均勤続年数:2.8年

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

・一般事業主行動計画の公開

一般事業主行動計画を厚生労働省のサイト「両立支援のひろば」に公開している。求人するにあたって、就職希望者は事前に会社情報をかなり調べるため、自社の情報を公開することが役立つと考えている。

・リフレッシュ休暇

有給休暇扱いの連続休暇を取り入れている。年末年始やゴールデンウィークに関わらず、365日24時間営業のため、1年に1回、1週間程度のまとまった休みを取ってもらうようにしている。

・正社員転換制度

契約社員から正社員への転換制度を、ステップアップの意味で設けている。社員はライフスタイルの変化に応じて利用している。

・短時間勤務制度

育児中の方が利用している。仕事の特性としてゴールデンタイム(午前10時、午後4時)が存在するため、どちらかの時間帯を含み勤務してもらう。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

・人材不足による休暇対応の難しさ

人材不足であるため、突発的な休みへのフォローがしづらく、従業員のニーズ(勤務時間帯や休暇等の要望)に応えることができていない。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政による必要な支援

・交流の機会や事例紹介

介護は生活に密着し、地域に密着しているものであるため、地域についての情報提供や、地元企業との交流の機会があれば良いと思う。地元企業の取り組み事例についての情報提供や、悩みの共有、異業種交流会でヒントが見つかると思う。

今後取り入れたい取り組み

・育児休業制度の見直し

業務の特徴に合わせた育児休業の見直しを行いたい。育児休業を1年間取得し、復帰した場合には、利用者の状況が大きく変化していて、対応が困難な場合がある。また、有資格者が育児休業を取得した際には、資格者の配置の問題がある。具体的な案はないが、制度の見直しは課題として認識している。

・外国人の雇用

在宅介護に外国人を雇用したい。以前、韓国女性や日系ブラジル人を雇用したことがあるが、対人サービスに関して問題はなかった。その経験から、外国人を雇用している業界と連携して、雇用条件など詳細を決め提案していきたいと思っている。

事例5

豊島ケーブルネットワーク株式会社

主な事業内容: ケーブルテレビ

事業所の形態: 本社

従業員数: 43名(女性: 6名、男性: 37名)

従業員の平均勤続年数: 9.6年

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

・目標管理制度等

目標管理制度(MBO)や自己申告制度。MBOは社員ひとりひとりが目標を持って、それを達成するための計画を立てる。その一環に自己申告制度があり、仕事のやりがいや達成度、育児や介護等のプライベートなこと、会社への要望を記入してもらい、勤務に不都合があれば相談を受けている。

・フレックスタイム制度

新サービスを導入するときには技術部やカスタマーセンターに一時的に負荷がかかるので、フレックスタイム制度を利用している。コアタイムに出勤していれば、自由に出退勤ができる。

・残業時間の削減

残業をしすぎる部署は人事考課に影響する。残業時間の目安は月25時間で、それを超えるような場合は管理監督者を注意し、社員ひとりひとりに仕事のバランスを見直すよう促し、原因を一緒に考えていく。

・多能化

新サービスを開始した前後のように負荷がかかるときは、ひとりの作業を別の人が行えるようにして交代で休みを取るよう指導している。

・研修、教育訓練

半年に1回を目安に、研修プログラムの中から希望するものを受講してもらっている。必要としている研修を本人が選択したり上長が指示をしている。できるだけ全員が受講するようにしている。

・仕事に関する意見交換

課毎、部毎に定期的に会議を行って意見交換をしている。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

・特になし

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政による必要な支援

・先進事例の紹介

どのような取り組みをして成功したのかという先進事例の紹介。

今後取り入れたい取り組み

・パワーハラスメントの予防や解決のための対策

パワーハラスメントの予防や解決のための管理者教育を考えている。

・動機づけ

社員ひとりひとりにやりがいを持たせるような動機づけ。そのために、会社が向かっていく方向を示して、自分がそれにどのように寄与しているかを常に知ってもらうことが必要。また目標達成した人にはきちんとした人事考課をしていくことが必要。

事例6

マテックス株式会社

主な事業内容: 窓ガラス、サッシ等の卸売、製品加工・製造

事業所の形態: 本社

従業員数: 234名(女性: 49名、男性: 185名)

従業員の平均勤続年数: 12年

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

・目標チャレンジ制度

やりがいを持って働けるようにするための制度。従業員が、その年にどのような目標を持って働くか自ら考え、上長との面談を通して目標を設定し、その後フィードバックしてやりがいにつなげていく。

・ワーク・ライフ面談

全社員を対象に、組織の中での個人を考え、現状や将来どうしていきたいかを上長がヒアリングする。社員が挙げたマテックスらしさ・価値観(コア・バリュー)10項目を会社の軸にし、様々な機会を通じて、会社の価値観と個人の価値観との適応を行っている。

・メンター制度

先輩社員が新入社員をサポートする制度。メンターに対して、仕事の相談だけでなく、プライベートのことも相談できるような環境ができています。

・女性社員を取り上げた「マテックスウーマン」の発行

働き方についての捉え方を変えていくため、女性社員のオフの過ごし方をテーマにしたものを発行。年3回の発行で、女性社員の日常的なシーンを共有することによって、男性社員にも刺激を与えることが狙い。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

・コア・バリュー(マテックスらしさ・価値観)の実践

コア・バリューへの取り組みは、各営業所に任せていることによって営業所間に差があるため、どの営業所でも同じような取り組みができるようにしていきたい。

・取引先との関係と労働時間

現場の労働時間の削減は、取引先の労働時間の影響を受ける面がある。そのため、社長自らが、社員が働く現場や拠点を回って会話をし状況把握する機会を作っている。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政による必要な支援

・実務部門の具体的事例が聴ける交流会

実際に現場を担当する実務部門のリアルな声が聴けるような交流会の開催。

・働きがいを重視したイベントやセミナー

会社と従業員の間における働きがいの創出と提供について、各社の事例紹介や事例共有をした上で、自社でどのように反映していくのか、ということまで含めたイベントやセミナーを実施してほしい。

今後取り入れたい取り組み

・教育制度

コア・バリューに関する研修。また、研修・教育とせずに、イベントを教育の場に変えていきたい。毎年行うマテックスフェアはその一環で、商品を取りそろえるといったハード的な面だけではなく、提案の手法を変えたりするなどソフト面での支援を行い、アイデアを出し合い、企画を考案していくことで感性を刺激するようにしている。

・仕事に対する5Sの活動

仕事の中身自体を整理整頓し、それによって省力化や、よりよいやり方を生み出していく中で働く時間についての意識を変えていきたい。

事例7

A社

主な事業内容:造園工事、維持管理、調査・企画、就労支援、不動産事業

事業所の形態:支店

従業員数:5名(女性:1名、男性:4名)

従業員の平均勤続年数:4.5年

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

・分業制

現場管理と書類作成という仕事分担をしている。現場管理チームは書類作成チームにデータを渡せばその日の仕事は終了する。書類を提出する際は、出来上がった状態であるため、効率よく仕事が進められる。

・シフト制

勤務時間は8時から17時半と10時から19時のシフト制。これによって現場から遅く帰ってきた際も、遅番へ写真渡しや書類渡しができる。両チームが重なっている時間帯で引き継ぎも可能。

・社内ミーティング

情報共有のため、週に一度現場の問題点や良かったこと悪かったことを話し合う。大事なことは回覧で連絡している。

・残業時間の削減

就業時間内の限られた時間で仕事を組み立てていくという方針をとっている。会議は会社からの通達、各現場の問題点等を30分間と決めて話し合う。細かい個別案件は担当者のみで時間を作り話し合っている。これらのメリハリをつける事により会議の質があがった。

・資格取得促進

1級、2級の造園施工管理士や救命講習は必修。救命講習費用は全額負担。資格手当あり。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

・入札制度

仕事を受注するには100か0かになるため、適正価格を度外視した低価格で応札しなければならないことがある。受注金額に応じてやりくりをしなければならない。現状は安く仕事を取ってしまい、利益が出ず労働時間も延びてしまうことがある。このような入札制度が続くと、定期的な昇給が難しい。社員の生活は豊かになってほしいので、企業努力と役所の努力の両方があって成り立つ。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政による必要な支援

・成功事例の紹介

企業規模や男女の比率ごとの成功事例の紹介をしてほしい。ワーク・ライフ・バランスとは何かということ、間口を広げて知ってもらうということが必要である。

・労働者の派遣

産休や病休で従業員が抜けた場合、すぐに人員を補充することが難しい。そのため、行政から労働力を貸し出してもらえるといい。

今後取り入れたい取り組み

・健康診断結果に基づいた受診の促進

脳心疾患リスク回避のため、健康診断の結果に基づいて受診を促進する。

事例8

B社

主な事業内容:空間提供サービス、飲食店

事業所の形態:支社

従業員数:24名(女性:12名、男性:12名)

従業員の平均勤続年数:2年

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

・週40時間労働の徹底

週40時間労働を徹底し、従業員一人ひとりが創意工夫をもって仕事に取り組むように呼びかけている。

・正社員転換制度

評価シートと本人の希望に基づいて、社員への転換がある。アルバイトから契約社員になり、その後正社員となる。

・在宅勤務制度

育児・介護等の理由がある従業員に対して、自宅で勤務してもらいその日の仕事の成果を報告してもらうというもの。従業員に合わせて働き方を変えていけるようにしている。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

・育児休業者の代替

育児休業員の仕事をどうカバーするかが課題である。育児休業取得者が担当していた仕事を他の従業員がやることになった場合、その従業員に対するケアをしなければならない。また、新しく従業員を採用した場合、その従業員が、育児休業中もその後も育児休業者のカバーをするため、育児休業者が原職に復帰できるかわからないということも問題である。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政による必要な支援

・育児休業者がいる会社への補助金

育児休業者が出ると、ほかの従業員へのしわ寄せや外注等によるコストアップにつながるため、補助金があると良い。

・豊島区在勤者が利用できる託児所

区民だけでなく豊島区在勤の方が使えるような託児所があるといい。今後は、人材確保も難しくなり、さらに介護等で働きたくても働けないということが起きてくると思う。金銭的な支援だけでなくサポートできる施設、具体的には、豊島区在勤者に対して介護等に関するケアやサポートができる施設があると良い。

・働くことのイメージ改善

現在社会では働くことをネガティブに捉えていることが多いが、そういった意識を変えていけるような支援があると良い。具体的には、プライベートを楽しむための時間を創出する働き方の紹介や情報提供が良いと思う。

今後取り入れたい取り組み

・みなし残業制度

所定労働時間は基本的には8時間。現在、労務管理については親会社に委託している。業務内容と労働時間数がアンバランスであることから、残業コストの問題解決をするため、また従業員が所定労働時間を意識して業務効率を上げていくためにも、みなし残業制度の導入を検討している。

・育児休業

親会社の規定に基づく形になるため育児休暇はあるが、育児休業は検討中である。

事例9

大和水産株式会社

主な事業内容: 鮮魚販売、加工調理

事業所の形態: 本社

従業員数: 45名(女性: 2名、男性: 43名)

従業員の平均勤続年数: 20年

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

・長時間労働の削減

10年ほど前は女性は包丁を持ってはいけないと言われていたため、男性が包丁を使っていたが、現在は従来のパック詰めや品出しだけでなく女性にも包丁を使う仕事をしてもらい、その分男性社員の長時間労働が減った。

・パートに対する休暇制度等

パートでも有給休暇を法定通り与え取得しやすい環境を整えるようにしている。また勤務の実態に従い半分以上が適正に社会保険に入っている。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

・ディベロッパーとの関係

ディベロッパーに閉店まで商品をきれいに並べておいてほしいと言われるが、売れなかった分は捨てないといけないため、できるだけ商品の動きを見ながら商品を出したい。そのために社員は早く帰れないこともあり、社内の努力だけではどうにもできない壁になっている。

・現場の理解

現場の管理職の理解が必要。ぎりぎりの人数でまわしている店だと、ひとり欠けるとまわりがカバーしなければならない。そのために必ずバックアップメンバーを作っておき何かあったらすぐ来てもらえるようにすること、従業員に複数の仕事を習得させておくことが必要。

・助成金制度

ハローワークの助成金制度は事業主都合の離職を出してはいけないという規定があるが、会社の都合で店を閉めざるを得ないときなどは従業員の解雇になってしまうため、高齢者を多く採用していても助成金が出ない。1年間に何店舗か閉めると、その1項目で助成金が出なくなってしまう。障がい者の雇用率も達成しているが、余分に満たしているときの給付金は低い。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政による必要な支援

・同業者との話し合いの場

自らの努力で解決できる部分と難しい部分がある。同じ業種で同じ悩みを持っている人と話し合いの場がほしい。

今後取り入れたい取り組み

・パートに対する研修

パートに技術を教える研修。社員への研修は以前は行っていたが、現在では全員免許を持っているので行っていない。数年前までは、試験前に本社で集中的に講義をして、調理師の免許を全員に取ってもらうという取り組みをしていた。

・残業時間の削減

本社はノー残業の日もあるが、営業は残業することもあるので社員の残業を減らしたい。一番有効なのは、パートや定年退職した方で働きたいという人に夕方から働いてもらえれば良いと考えている。

事例10

ユニーク・アイネット株式会社

主な事業内容:システム開発

事業所の形態:本社

従業員数:13名(女性:2名、男性:11名)

従業員の平均勤続年数:2.5年

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

・ホリデー9休暇

連続休暇制度。特別休暇を2日分与え、有給休暇3日分と土日2回分を合わせ9日の連続休暇を取ってもらっている。

・健康管理支援

年1回人間ドックに行くための特別休暇を付与。費用も会社が全額負担している。

・ジョブチェンジ制度

システム開発手法において、同じものに特化せず違う手法も学ぶためのスキルアップとしての制度。従業員の希望制で、夜間や土日の研修などに行くための費用を会社が負担し、スキルアップにつなげてもらう。実績としては、取得難易度の高いSAP認定コンサルタント資格を取得した。

・家族ぐるみのイベント

年1回イベントを実施する際に、従業員だけでなくその家族も巻き込んで行っている。年1回。従業員の家族の顔が見えて、普段の仕事でも様々なことに配慮ができる。

・女性の人材発掘・育成

自社を含む業界4社が協力して、女性技術者を対象にした研修を行い技術者として育成をしている。広く門戸を開き、大学生も多数いる。講習料は無料。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、支障となる問題

・取引先との関係と労働時間

取引先の勤務体制に合わせることで、従業員自身の時間を作る上での障壁になっている。

・人材育成

あまり教育費用をかけられないため、ほとんどの中小企業ではOJT形式でしか育成できない。新卒採用は今までに1名のみ。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政による必要な支援

・交流会

としま100人社長会では、様々な方に会えた、また企業の取り組み事例について学べたため、とてもよかった。業種・業界が違って、参考になり、また良い面を吸収したいと思っている。

今後取り入れたい取り組み

・育児・介護制度の整備

育児・介護休暇等の制度についてこれから取り組まなければならない。

・従業員の高齢化に伴うジョブチェンジ制度

IT業界では、高齢化した従業員をどのようにして雇い続けるかというのが課題。50代くらいになったらプログラミングからコンサルティングへのジョブチェンジを行う必要がある。

・メンタルヘルスケア

ウェブでのストレスチェックの導入を検討。



Epoch10

限らない飛躍、可能性

平成28年3月
豊島区立男女平等推進センター
(エポック10)
豊島区西池袋2-37-4