

ライフ・ワーク・バランス認定企業 アピールポイント 取組参考事例

※複数のポイントでアピールされる際にはそれぞれに特徴的な取組を具体的に盛り込むようにしてください。
また、取組の成果も記入するようにしてください。

○長時間労働削減

代表的な取組

- ◎データ管理による意識啓発
 - (1)管理データの作成
 - ①時間外労働データ ②出退勤管理データ
 - (2)各人のタイムカード、時間外勤務届、出退勤届をチェックし、各管理データ表に入力
 - (3)社内ネットワーク上で管理データを公開
- ◎業務効率化に関する教育・研修の実施
- ◎ノー残業デー(月1回、週1回など) ◎会議ルールの徹底
- ◎業務の標準化、効率化、情報の共有化を通じてムダを排除

その他の取組例

- ◎残業を実施する際の「残業申請書」の提出義務付け
- ◎他人の業務を代行できる従業員育成推進
- ◎終礼時に残業時間と業務内容を発表
- ◎業務改善のアイデア募集
- ◎職場活性化ワーキンググループの設置
- ◎残業時間削減取組の人事評価への反映

○休暇取得促進

代表的な取組

- ◎休暇の計画的付与
- ◎夏季休暇の連続取得等、有給休暇の取得を促進する仕組み
- ◎ボランティア休暇(最大5日間) ◎長期休暇(最大20日間)
- ◎誕生日休暇…誕生月に1日の有給と手当を支給
- ◎勤続年数に比例した特別休暇制度(休暇取得にあたっては、休暇手当も支給)
- ◎休暇手当

その他の取組例

- ◎勉強休暇…最大5日間、手当(10万円まで)を支給
- ◎理美容半休(最大月1回) ◎自己啓発休暇(最大1か月)
- ◎プロジェクト休暇(3日間) ◎新婚旅行(最大14日間)
- ◎飛び石連休の中日を休日とする制度
- ◎社内ブログに特別休暇取得報告を掲載し、休暇をとりやすい環境づくり
- ◎「休暇取得予定希望票」による年次有給休暇の取得促進

○育児と仕事の両立推進

代表的な取組

- ◎出産・育児休業を取得する社員の代替要員の確保
- ◎育児休業者の能力アップ支援
- ◎「産休・育休ハンドブック」の作成
- ◎育児休業中の社員と会社とのつながりが切れないように配慮
- ◎法定の育児休業に加え、短期間(5日間有給、最大20日間有休等)の育児休業制度

その他の取組例

- ◎育児休業取得社員の実体験を紹介
- ◎職員専用保育園の設置 ◎保健師による定期面談
- ◎パパの日制度の導入
毎週水曜日を「パパの日」とし、幼児期の子どもがいる男性社員は16:00で退社することができる
- ◎男性育児休業取得者による座談会
- ◎社員の子どもの体調が悪い時など緊急時に社内保育士がサ

○介護と仕事の両立推進

代表的な取組

- ◎介護休業を取得する社員の代替要員の確保
- ◎介護中の社員のための短時間勤務正社員制度の実施
- ◎「介護休業ハンドブック」の作成

その他の取組例

- ◎介護休業取得社員の実体験を紹介
- ◎残業あり・なし等を選択できる人事制度
- ◎介護休業中の社員と会社とのつながりが切れないように配慮
- ◎介護を行う社員同士の情報共有「情報交換の集い」

○多様な勤務形態導入

代表的な取組

- ◎フレックスタイムの導入
- ◎在宅勤務制度の導入
- ◎ライフスタイルに応じたテレワークの実施
- ◎短時間勤務の正社員登用制度の導入
- ◎複数シフト勤務制度
出勤希望時間に合わせた20パターン以上のシフトを組み合わせて、従業員のライフスタイルに合わせた勤務スタイルを確立

その他の取組例

- ◎ライフステージに応じたローテーションの設定
- ◎パートタイマー・アルバイトから契約社員への転換、契約社員から正社員への転換
- ◎パートタイマー社員人事考課制度導入
雇用形態にこだわらず従業員のキャリア・モチベーションアップを図ることを目的に、本人、マネージャー、社長による多面評価の形式で運用。本人の能力、意欲、姿勢を公平に評価。
- ◎地域活動、PTA活動に積極的に参加できる勤務体制
- ◎週3日勤務、週4日勤務などライフスタイルの変化によって勤務

○職場における女性の活躍促進

- ◎女性の活躍促進プロジェクトチームの設置
- ◎社内アンケート、意識調査の実施
- ◎管理職向けマネジメント研修、意識改革研修の実施
- ◎取組目標ポスターの社内掲示
- ◎自社採用HPで女性社員を積極的に紹介
- ◎公正採用選考自社マニュアルの作成
- ◎面接・採用選考者への研修の実施
- ◎女性が少ない職種の配置の見直し
- ◎昇進・昇格条件の見直し
- ◎キャリア形成についての相談体制の整備
- ◎女性社員向けキャリアデザイン研修等の実施
- ◎女性管理職向けリーダーシップ研修等の実施
- ◎メンター制度の導入

※職場における女性の活躍促進については、「中堅・中小企業の経営者のための女性社員の戦力化 ポジティブ・アクション実践的導入マニュアル」(公益財団法人21世紀職業財団)等を参照。

○従業員の「ライフ」充実促進

- ◎従業員の健康づくり、語学の習得、趣味の活動等を支援する取組
- ◎従業員のボランティア、PTA、自治会、町内会等の社会的活動への参加を支援する取組 等

○雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ◎法定外の休暇制度等がある場合、勤続年数等に応じて同一の内容を付与
- ◎職務に必要な技能を習得するための教育訓練について、雇用形態に関わらず全員を対象に実施
- ◎非正規雇用労働者の希望や能力等に応じて、正規雇用(勤務地限定、職務限定、勤務時間限定等の多様な働き方を含む。)への転換を実施 等