

文部科学省委託調査

子どもの生活習慣づくりに関する家庭や企業の認識度
及び課題分析調査

報告書

平成22年度

株式会社三菱総合研究所

	取組属性（該当するものに○）				主な取組の概要	子どもの生活習慣づくりへの反映
	WLB・フ ァミフ レ施策 に関する 取組	自社の 商品・サ ービス への配 慮	CSR 活 動によ る取組	その他の 取組		
風園（造園業）					<ul style="list-style-type: none"> ・地域密着企業として、従業員に対しても地域の生活者としての状況を理解し、就業条件も柔軟に対応するスタンスで経営してきている。子どもの運動会など家庭催事に合わせての休暇取得推奨ほか12項目に及ぶ「家庭教育の応援に向けた取組」を公開、実践している。 ・家庭教育応援に関連する対外的活動としても、 <ol style="list-style-type: none"> ①地域住民を巻き込んだ交流・親睦イベント開催 ②幼稚園、学校、自治体へ出張教室 ③ガーデニング教室 などを実施している。 特に出張教室は学校等からの依頼が多く、植物の育て方を通じて体験的に規則正しい生活の重要性を伝える機会となっている。 	「家庭教育の応援に向けた取組」では家庭における生活習慣づくりに関することから地域社会との交流まで、具体的な行動指針が唱導されている。対外活動は本業である植物育成（規則正しい世話など）を通じて生活リズムを習慣づける効果がある。
株式会社長岡塗装店 （家・住宅・建物の塗り替え・リフォーム・改修・補修）	○				<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員向けの育児支援 短時間勤務制度や有給休暇の積極的活用による男性社員の子育て参加促進に取組んでいる。社員間の業務代替可能性を高め、フォロー体制を整備するための資格取得支援も含む。 ・協力会社を含む支援体制 	社員の定着、技能向上と子育て参画の促進を両立させる仕組みであり、仕事で成果を出しつつ子どもの生活習慣に配慮した働き方を実現するための基盤

	取組属性（該当するものに○）				主な取組の概要	子どもの生活習慣づくりへの反映
	WLB・フ ァミフ レ施策 に関する 取組	自社の 商品・サ ービス への配 慮	CSR 活 動によ る取組	その他の 取組		
					小規模事業者であるため、WLB 施策の実現には協力会社の存在が不可欠であり、フォロー体制を各社と構築。また、協力会社の WLB、資格取得についても支援を行っている。	が整備されている。また、協力会社と協調することで、小規模事業者であっても多様な取り組みが可能となることを示している。
共同精版印刷株式会社 （印刷業）	○				<ul style="list-style-type: none"> ・トップダウンによる意識・制度改革 社長の前向きな姿勢による短時間勤務制度、管理職への普及啓発等による育児中社員への支援を実施。 ・職場風土改革促進事業検討委員会 個別の WLB 施策を検討し、職場内で普及啓発を行い、職場風土の改善を図る委員会を設置。 	短時間勤務の導入などで、子育て中従業員の帰宅時間を早め、子どもの生活習慣づくりに貢献している。また、会社が短時間勤務による復職を積極的に支援するため、女性社員のモチベーションが向上している。
グリーン近江農業協同組合 （農業協同組合）	○	○		○	<ul style="list-style-type: none"> ・食農教育 食に関する教育活動だけではなく、農の段階から子どもたちを対象とした体験型の取組を実施。 ・生活相談員による次世代育成支援 JA 内の資格である生活相談員が各店舗で地域・農 	農作物の育成から職にいたる体験を通じて子どもたちの生活習慣の向上に寄与。また、生活相談員を通じて保護者に対する支

ケース 11：株式会社長岡塗装店

1. 会社概要

社名：株式会社長岡塗装店

業種：建設業

従業員規模：24名（男性18名、女性6名）

設立年：1965年

所在地：島根県松江西市嫁島1-2-14

HP <http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

【取組に至った背景・企業の置かれた環境等】

✓ 社員が働き続けられる職場へ
入社しても、短期間で退職していく若年者雇用問題の解決策を真剣に考えるうちに、ワーク・ライフ・バランス施策（立場の違う誰もが働きやすい環境を柔軟に制度化すること）の導入に至った。業務改善、社員間の情報共有、資格取得等具体的な取り組みを進めることで仕事の魅力を高めた。その結果、社員の定着率の向上が図られるとともに、働きやすく、働きがいのある社風が生まれ、一人ひとりのモチベーション、会社の業績も上がりつつある。

2. 取組の背景・経緯

(1) 「問題」の認識

社内で「自社の働きにくさ」が認識されるようになってきたのは、約20年前の1990年代である。一人前の職人（技術者）として必要な国家資格を取得するためには当時少なくとも3年の実務経験が必要であり、その期間を迎えるまでに仕事に対するやりがいを感じずに辞めていく若い社員がほとんどであった。それに危機感を覚えた年配の職人から、「今後、若い職人が育たなければ、会社はダメになる」との意見をもらったことが各種取組をはじめのきっかけとなった。

(2) 若年社員の定着のために

1990年代、同業者でも現場で働く職人は直接雇用をしないで、外部に依存する商社的なスタイルで運営している会社もあったが、職人をきちんと自社で雇用し、教育している企業が強いと感じていた。若くて優秀な人材を確保・育成するには子どもがいる社員に対する働きやすい職場環境を整える必要が出てきた。

(3) 業界特有の困難さ

建設業の仕事は、天候や顧客の都合に左右される場合が多く、都合で急に休みとなる場合も少なくない。交代で休日を取得するノウハウはあったが、それでも仕事をしていく上では、天候や顧客の都合に柔軟に対応するためには、多くの課題に個別に対応していく必要があった。

3. 取組の概要

(1) 若年社員の定着と継続雇用の問題（1990年代）

- ① 65歳までの高齢者継続雇用制度を導入し、60歳の定年後も働き続けることのできる環境を整える
- ② 若年者トライアル雇用制度を導入し、入社後3か月間の指導やコミュニケーションを丁寧に行

う

(2) 育児問題を抱える新入男性社員への対応として（2002年）

- ① 子どもの看護休暇（小学校就学の始期に達するまでの子1人につき年5日）を年次有給休暇とは別の有給休暇とし、30分単位で取得可能とする
- ② 本人・配偶者の出産に際し出産祝金10万円を支給する
- ③ 認可・無認可を問わず保育料の3分の1を補助する
- ④ 育児のための始業・終業の繰上げ、繰下げを可能とする
- ⑤ 家族の介護サービス利用費用の3分の1を補助する
- ⑥ 家族の介護のための始業・終業の繰上げ、繰下げを可能とする
- ⑦ 誰が休んでも良い形での協力体制が取りやすいよう、技能士の国家試験・各種資格取得の奨励・経費の補助する

(3) 初めての育児休業者への対応として（2005年）

- ① 2005年、一般事業主行動計画策定第1回目提出
- ② 子どもの看護休暇（1人につき年5日、年次有給休暇とは別の有給休暇）を高校卒業するまでに期間を延長する
- ③ 1年単位の変形労働時間制の導入により週平均労働時間を39時間に設定し、仕事以外のこと使える時間を増やす
- ④ 子育て中・妊娠中の社員のために、横になれる休憩室整備とマッサージチェア・空気清浄機などの備品を購入
- ⑤ 小学校へ就学するまでの子を養育する社員に対し、1時間までの育児短時間勤務制度の導入
- ⑥ 男性の育児休暇取得の奨励のための社内報を作成・回覧し、子どもが親の働くところを見ることのできる子ども参観日を実施
- ⑦ 各人の年次有給休暇日数の通知書とともに、年休取得計画表を各従業員に配布し年次有給休暇の計画的取得を奨励
- ⑧ 休日出勤・深夜残業等の疲労蓄積を役員がチェックし、代休・振替休日を取得するよう指導する
- ⑨ 男性女性社員を問わず、全ての社員に各種研修・セミナー・講演会への参加を奨励
- ⑩ 2007年、一般事業主行動計画策定第2回目提出

(4) 子どもが小学校入学した母親社員への対応として（2008年）

- ① それまで小学校へ就学するまでの子を養育する社員に対し1時間までの育児短時間勤務制度であったが、小学校3年修了までの子を養育するまでに期間を延長
- ② 18歳までの子ども1人につき10,000円/月の子ども手当を支給する
- ③ 事務職員11人各人1台パソコンを配置し、常に仕事（データ）の共有化や効率化を意識して働く
- ⑤ 男性社員配偶者の出産件数の増加に対応して（2008年）

- ① 育児休業うちの3日間を有給とし、複数回取得可能とする（男性女性を問わず）

(6) 制度の見直し・改善（2009年）

- ① 2009年、一般事業主行動計画策定第3回目提出
- ② 65歳までの高齢者継続雇用制度を70歳までに延長

③ 前々年度未消化で消滅してしまう年次有給休暇のうちの2日間を積立てし、多様な使用目的に利用可能とする制度の導入

(7) 協力会社への支援制度 (2009年)

- ① 協力会社の社員への資格取得費用補助
- ② 協力会社の退職金制度設立の指導、補助
- ③ 健康診断手配、各種保険加入・更新時期の案内

(8) その他の取り組み

- ① 病後児保育施設利用の費用3分の1を補助
- ② 子どもも参加できる社内イベント (社員旅行、レクリエーション等)
- ③ 地域貢献 (家具等の塗装指導、ボランティア活動等)

上記の取り組みについて

看護休暇は、1人につき5日を特別有給休暇とした。2人なら10日、4人なら20日とし法律を上回る日数を与えている。導入の際に、子どもの急な発熱等での早退や遅刻を短時間であっても1回を1日とみなすことはせつかくの制度が社員の満足感につながらないのではと感じた。会社としても社員に丸1日休まれるより必要な時間を取得し、仕事にも出てくれるほうがベストであるため看護休暇については30分単位で取得可能とした。病後児保育施設への送り迎えをするための時短勤務等が看護休暇で可能となっている。

男性も育児休暇をとりやすいように、育児休暇は3日間を有給休暇としている。

社員が年次有給休暇を当たり前にする風土が構築されている。他社の方は会社を休まれば大変と考えるようだが、当社にとってはプラスとなっている。一般に、仕事では徐々に役割が固定化してくるが、きちんと有給休暇を取れるよう、社員同士で部署を超えて仕事を任せたり、支援したりしている。有給休暇を取る際には、上司が休んでよいというだけでなく、同僚との関係が悪化しないよう、きちんと同僚とのネットワークを構築しておくことが重要である。他の施策においても、社員同士のコミュニケーションのネットワークをつなげることは意識している。

制度利用の頻度に男女の差、職種の差はない。建設業の現場では遅刻、早退は認めない雰囲気があったが、会社として他社や顧客に対してしっかりと説明することにより、当社では遅刻や早退も可能となっている。現場のリーダークラスでも、次のリーダー候補にきちんと仕事を振り分け、休暇を取っている。仕事を任せることは、若手社員の育成にもつながる。

協力会社・高齢者継続雇用者の存在

長岡塗装店は正社員30名 (役員6名含む) だが、長岡塗装店や他の企業から独立した職人を協力会社・事業所 (現在16社) として、人員を融通し合っている。社内でも子育てと仕事との両立が可能よう支援しているが、実際には協力会社や子育てが終了しており仕事に専念できる高齢者継続雇用者の力は大きい。

助成金について

中小企業に対する公的な助成制度は、特に小企業にとっては重要であり、積極的に助成金を活用している。助成金の申請をするためには多くの添付書類が必要であるが、それは裏を返せば会社の仕組みを整えるよい見直しのきっかけとなることが多いので手続きが煩雑であっても申請することになっている。社内の制度構築においても、助成制度を踏まえた制度を構築することで負担

軽減を図っている。

4. 取組の結果

会社側の意見として

近年、退社した社員はおらず、両立しやすい環境になりつつあると思われる。乳幼児だけでなく、小学生、中学生においても子どもの行事や子どもの体調が悪い時、メンタル面で問題かかえた時等、保護者が付き添うことができるのは子どもの成長にとって有意義と考える。

施策の成果として若い社員が定着し、その結果、各種資格の取得者が増えた。建設業の営業では、資格の保有や有資格者の総業務量を入札等の参加要件とすることが多いため、有資格者の増加は営業案件の増加に結びついている。

事例

女性職員 (正社員) : 育児休暇を昨年1月から8月まで取得し、9月からフルタイム勤務 (8時出社・17時30分退社) である。子どもは5歳と10か月で二人とも保育所に預けている。

保育所の行事や子どもの看護で制度を活用している。例えば、保育所の行事は午前が多いため、いったん定時である8時に出社し、9時頃からお昼までは有休を取ることがある。また、子どもが病気の時は病後児保育をよく利用するのだが、医師の診断書が必要なため、看護休暇を朝30分とって子どもを病院に連れていき、夕方30分とって早めに子どもを迎えに行くことにしている (8時半~17時の勤務)。30分単位での看護休暇の取得は大変便利である。また、子どもが病気の時に保育者がいないために休暇を取ることが重なれば、同僚に迷惑がかかることもあるが、30分単位で取得可能なので仕事の進捗だけでなく人間関係にとっても有益である。また、子どもが病気の場合にも、日々の生活サイクルを大きく崩すことなく子育てをすることができることも助かっている。

行政への意見として

病後児保育施設やその情報が少なく、活用されていないように思う。多くの保護者が積極的に利用できるような制度としてほしい。

育児・子育て中に休業可能なことだけがベストなのではなく、多様な考え方やライフスタイルを持つ社員に対応できる働き方が可能な制度の事例を企業に向けてPRしてほしい。各種の情報提供も、窓口ごとの施策にならず、横の繋がりをもち、統一感のあるわかりやすいものとなるよう考慮してほしい。