

# ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます

湘南信用金庫とかながわ信用金庫の皆さんにワーク・ライフ・バランスの取り組み状況についてお話を伺いました。

※湘南信用金庫の皆さんの発言の前に **湘南**、かながわ信用金庫の皆さんの発言の前に **かながわ** と表記しています。

**Q** ワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。）を進めるための取り組みはさまざまありますが、例えば育児休業などの取得状況はどうでしょうか？

**湘南** 育児休業制度は法定どおりであり、育児休業を取得した職員は、ほぼ100%職場復帰しています。男性の育児取得者はこれまでに3人います。取得日数は1、2週間程度と短いですが、休業となると給料が出ないため、男性の取得率を上げるには、奨励金や補助金など、金銭面の支援が必要だと思えます。

若い世代の人たちは、休みを取りたいが周りの目が気になる、というのが本音だと思います。制度を周知し、取得するのが当たり前となれば取得率は必然的に上がるのではないのでしょうか。

**かながわ** 育児休業は当金庫独自の取り組みとして最長2年まで取得できるようにしています。

職場復帰をするに際し子どもの預け先が課題となることから、法律よりも充実した制度とすることで、待機児童問題にも配慮したものとなっています。



湘南信用金庫 人事部  
担当課長 粕田さん(右)と係長 二本木さん



かながわ信用金庫 人事部  
副部長 西野さん(左)と課長代理 佐藤さん

**Q** 育児休業や介護休業の取得促進のほか、WLBを進めるうえで欠かせないのが、長時間労働の削減など、働き方の見直しですが、どのような取り組みをなさっていますか？

**かながわ** 週1回のノー残業デーのほか、夏季はノー残業月間を設けています。また、店舗ごとにノー残業週間も設定しています。

さまざまな休暇取得促進策を設け、休暇を年間計画に取り入れて計画的に取得するようにしたことで、休暇の取得率は以前より上がっています。

また、管理職が各職員の残業時間を把握できるシステムを導入し、定期的に時間外勤務状況を発表しています。

**湘南** 効率的な働き方を進めるために、職位ごとの時間外単価や、残業して良い業務を示すなど、従業員に周知を図っています。その他、効率的な働き方を進めるための勉強会、勤務時間にメリハリを持たせるための朝礼や終礼、休日出勤の原則禁止、半日休暇の活用、週1回のノー残業デー、管理職による残業時間の管理などを行っています。

長時間労働を美德とする感覚は、いかにも昭和的で、今は改善されてきていると感じます。

**Q** WLBを進める中で感じることはありませんでしたらお聞かせください。

**湘南** WLBを進める取り組みは、制度を導入してから従業員に根付くまで時間がかかると感じます。休暇取得の年間計画をたてる制度を導入した時は反発がありましたが、今ではほぼ100%浸透しています。

**かながわ** 休暇取得に関しては、最近は管理職も理解を深めており、以前より取りやすくなっているのではないのでしょうか。平松理事長は「職員が安心できる職場環境を整えることは当金庫の大切な責務」としており、職場のコミュニケーション重視、お互いに支え合う職場風土の醸成が大切と考えています。

**湘南** 事業所のWLBを進めるのはトップの考えによるところが大きいのではないかと思います。

トップの考えは、国の方針などが拠り所となります。一企業で取り組むのは限界があるため、行政からの情報提供や目標設定が必要だと感じます。

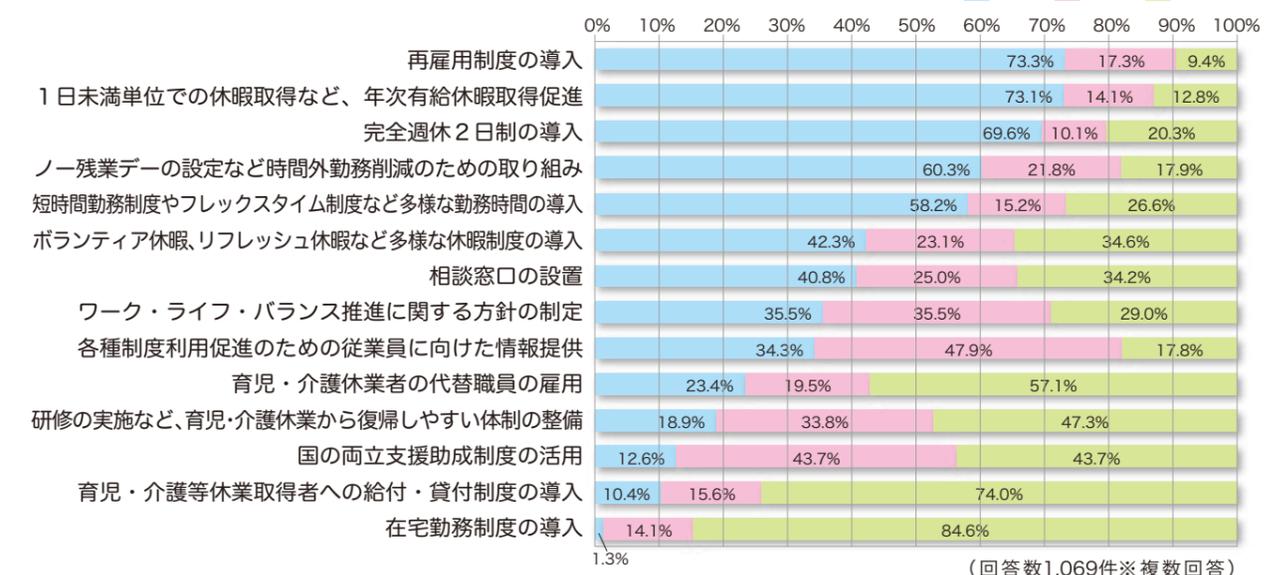
また、保育園は預り時間が短かったり、待機児童数が多かったりして、働く人の実態に合っていないと感じることがあります。

介護休業についても介護を必要とする人ひとり

ご協力ありがとうございました。



## 市内事業所のワーク・ライフ・バランス支援策の実施状況 (図2)



**調査概要**  
 調査名 市内事業所の実態・意識調査  
 調査期間 平成27年3月9日～20日  
 調査対象 横須賀商工会議所会員のうち、従業員10人以上の市内628事業所  
 調査方法 ファクスによる配布・回収  
 回収状況 回収数80件(回収率12.7%)

※調査結果は、横須賀市ホームページでご覧いただけます。  
[市内事業所の実態・意識調査](http://www.city.yokosuka.kanagawa.jp/2420/27jigyoshotyosahoukoku.html) 検索