

<ワーク・ライフ・バランス推進の9つのルール>

日本ガイシは、ワーク・ライフ・バランスの推進と従業員の長時間労働の削減に取り組み、2011年度には、前年度までの3年間、労使で取り組んできた具体策をルール化しました。働き方に関する意識変化や法改正など、社会の変化を迅速に把握するよう努めるとともに、制度の改善や運用方法の見直しなどにより、柔軟かつ適切な対応を取ることを目指しています。

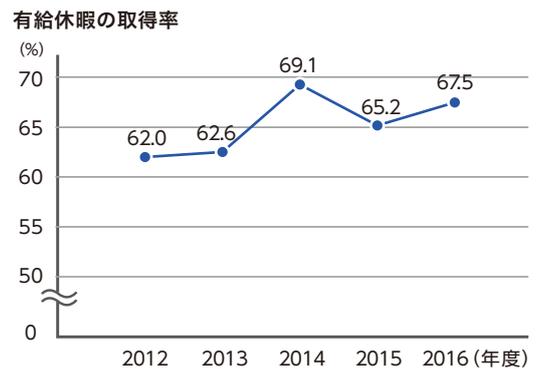
- 1か月の時間外時間の上限を70時間以内とする
- 1か月の時間外時間が45時間を超える月は年6回までとする
- 年次有給休暇は最低6日取得する
- 半期の時間外時間は300時間までとする
- 原則として、リフレッシュ・デー(毎週水曜日・金曜日)には残業させない
- やむを得ず残業させる場合、事前に許可申請書を提出する
- 原則として、連続7日を超えて勤務させない
- やむを得ず勤務させる場合、事前に許可申請書を提出する
- 休日出勤、深夜勤務を指示する場合、申請書を提出する

時間外労働抑制への取り組み

時間外労働が月45時間を超える見込みとなった場合は、事前に労使協議によって時間外労働が増加する理由を確認し、期間と負荷の平準化、増員補充などの対応策を講じています。

時間外労働増加への対応策

労働時間や休暇取得の実態は毎年、労働組合に開示し、意見交換や対策協議を実施しています。長時間労働が認められる場合はその都度、職場単位で労働組合と対応を協議しています。海外出向者に対しては、長時間労働の実態を把握した時点で、理由書の提出と健康診断の受診を義務付けます。これにより出向者の健康を保持するとともに、理由書から長時間労働の原因を究明し解決に向けた対策を講じています。



4年連続、年6日以上取得率99%

平均取得日数 10年以上連続10日以上

取得率5年以上連続6割超

仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

日本ガイシは、従業員が仕事と家庭を両立するための柔軟な制度を整えています。育児・介護支援については、短時間勤務をはじめとする勤務面での配慮に加え、ベビーシッター利用補助、介護支援一時金など経済面での支援も充実しています。

両立制度の拡充

日本ガイシは2010年に人事制度を大幅に改定し、以降も従業員のニーズを取り入れながら継続して両立支援策の拡充に取り組んでいます。その一環として、2013年には配偶者の海外赴任に同行する際に取得できる休職制度を新設しました。

2016年度は、子どもの成長に合わせて段階的に勤務時間を延ばしたいという従業員のニーズに応え、所定外労働の免除や時間外労働の制限の対象となる子どもの年齢制限を緩和しました。また、保育園事情が厳しい首都圏に勤務する社員向けに、「保活コンシェルジュ」サービス※を導入しました。

2017年5月からは、育児・介護に加えて、反復・継続して治療が必要となる疾病を抱える従業員が退職することなく治療と仕事を両立できるよう、柔軟な働き方を可能とする勤務制度を開始しました。

※スムーズな保育園入所と職場復帰を促すため、育児休業中の社員一人ひとりの事情に応じた保活（子どもを保育園に入れるための活動）支援や、職場復帰に向けたアドバイスをするサービス。

各段階における仕事と育児の両立支援制度

		面談(本人・所属長・人事)		面談(本人・所属長・人事)	
		妊娠中	出産前後	育児休業中	両立中
勤務制度		健康管理に関する措置 時間外労働の免除 深夜労働の免除 フレックスタイム勤務制度	産前・産後の休暇 配偶者出産時の特別有給休暇 育児休業(積休利用)	育児休業 育児休業の継続	短時間勤務制度 フレックスタイム勤務制度 所定外労働の免除 時間外労働の制限 深夜労働の免除 半日有給休暇 家族の看護休暇(積休利用) 子の看護休暇
その他制度			保活コンシェルジュ (首都圏在住者)		通勤用駐車場の優先利用 (名古屋地区) 許可外保育所の費用補助
経済支援制度	ファミリー ファンド		出産祝金		ベビーシッター費用補助 入学祝金
	健康保険		出産育児一時金		
	雇用保険			育児休業一時金	
給与			産前・産後の休暇中 標準報酬日額の2/3を支給	無給	復帰後の実務期間6ヶ月経過後支給 33万円支給 ※経過した月度の翌月給与にて
賞与			産前・産後の休暇中 出勤率を2/3として算出した額を 支給	無給	

早期復職支援制度

日本ガイシでは、産前・産後休業および育児休業を取得した社員を対象に、キャリアの早期再開を促すための制度を整備しています。これらの制度は、特に女性社員が働きやすい職場づくりを目指しており、女性の活躍推進に寄与することを期待しています。

< 早期復職のための支援制度 >

- 早期復職支援一時金(2017年4月から)
- 認可保育所等費用補助(2017年4月から)
- 保活コンシェルジュ(2017年4月から)

子育て支援策の概要と利用人数

< 法定レベル以上の制度 >

制度名	内容	利用者数					
		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	
育児休職制度	子が1歳に達する年度の末日。保育所に入れない等の事情がある場合は子が1歳6カ月に達する年度の末日か、1歳到達後の3月末までのどちらか長い方。(法定：1歳6カ月まで)	女性	35人	40人	52人	49人	44人
		復職率	100%	94.1%	100%	100%	100%
		復職者の1年後の定着率	100%	100%	100%	100%	— (休職期間中)
		男性	9人	8人	12人	11人	7人
		うち復職者(復職者割合)	9人 (100%)	8人 (100%)	12人 (100%)	11人 (100%)	7人 (休職期間中)
		復職者の1年後の定着率	100%	100%	100%	100%	— (休職期間中)
育児期間中の短時間勤務制度	子が小学校4年生になる4月度まで6時間または7時間勤務を利用可能(法定：3歳未満)	利用者	33人	38人	43人	53人	57人

< 日本ガイシが独自に実施している制度 >

制度名	内容	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
復帰後6カ月の一時金支給	職場復帰6カ月後に一時金を支給	11人	13人	20人	16人	26人
短時間勤務利用者向けの時間単位年次有給休暇制度	短時間勤務利用者は時間単位で有給休暇を取得可能(1日分)	未導入	未導入	18人	35人	36人
父親向け育児休職制度	未使用の年次有給休暇を育児休職として利用可能	9人	8人	12人	11人	7人
産休前面談	両立支援の各種制度や手続きについてきちんと理解し安心して産休に入ってもらうために、本人・人事・上司の3者面談を実施	15人	23人	25人	22人	20人
復職后面談	スムーズな仕事復帰を支援するため、復職後の業務内容や働き方などについて面談を実施	13人	14人	14人	27人	18人
海外同行休職制度	海外赴任する配偶者(当社従業員に限らない)がいれば、最大2年6カ月休職して同行することが可能 この制度により、以前であれば家庭との両立が困難な場合にも、キャリアの継続が可能に	未導入	1人	2人	3人	6人
出産祝い金(ファミリーファンド)	子が産まれた場合：5万円	156人	165人	183人	175人	208人
小学校入学祝い金(ファミリーファンド)	小学校入学時：5万円	106人	134人	137人	124人	142人
ベビーシッター費用補助(ファミリーファンド)	業務都合による出社時に臨時的にベビーシッターや病児保育を利用する際に年間10万円を上限に費用を補助	25人	33人	13人	16人	19人
保活コンシェルジュ(首都圏在住者対象)	子を保育所に入所させ、スムーズに職場復帰するためのサポート	未導入	未導入	未導入	未導入	2人
駐車場の育児支援枠(本社地区勤務者対象)	通勤用の駐車場に優先枠を設置	未導入	データ無し	12人	17人	19人

父親向け育児休職制度利用者の声

セラミックス事業本部 製造統括部 生産技術部
北口 ダニエル

初めての子育てにあたって、「子どもの成長著しい時期を見逃したくない」「妻のサポートをしたい」という思いから、育児休職制度を利用しました。子どもが日々成長する姿を間近に見ることができ、制度を利用して良かったと思っています。制度の利用には、周囲の理解や協力が欠かせません。私も、早くから上司に相談をして業務の調整を行いました。男性も積極的に育児参加すべきだと思いますので、社内や社会全体の理解や協力がさらに進み、制度利用者が増えることを期待しています。



介護支援のための制度一覧

勤務時間	休暇	経済支援
<ul style="list-style-type: none"> ①. 短時間勤務制度 ②. 週3日勤務 ③. フレックスタイム勤務制度 (フレックスタイム勤務適用部署以外に所属する社員向け) ④. 時間外労働の制限 ⑤. 所定外労働の免除 ⑥. 深夜外労働の免除 	<ul style="list-style-type: none"> ⑦. 積立休暇利用の看護休暇 ⑧. 無給の介護休暇 	<ul style="list-style-type: none"> ⑩. 介護休業給付金 ⑪. 介護休業支援金 ⑫. 介護支援一時金
	休職	
	<ul style="list-style-type: none"> ⑨. 介護休職 	

■介護支援制度の充実

2017年1月の「育児・介護休業法」等の改正に伴い、制度を改定し、介護休業1年間を3分割して取得できるようにするなどの変更を実施しました。また、介護の支援を行うNPO法人「海を越えるケアの手」と法人契約を締結し、介護支援サービスを充実させました。このサービスでは、要介護認定の有無に関わらず、介護相談を無料で受けることができ、必要な場合には介護者に代わって介護をサポートする介護支援を受けることができます。

社内イントラネットに「多様な働き方支援サイト」を設置

仕事と家庭の両立支援策を周知するため、社内イントラネットに「多様な働き方支援サイト」を立ち上げました。2015年まで運営していた「仕事と家庭の両立支援サイト」を、育児と介護に関するハンドブックを掲載するなど、よりわかりやすく使い勝手のよいサイトとしました。

