

企業の制度に見る ワーク・ライフ・バランス 実現のヒント

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには企業の取り組みは不可欠です。フレックスタイムや資格取得助成制度など、柔軟な取り組みで社員の満足度を上げているさいたま市内の企業を紹介します。様々な制度を利用し、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる社員へのインタビューを通して、働き方を見直すヒントを探ります。

女性社員の能力を活用するために 意識改革と体制づくりに取り組む 埼玉りそな銀行

「埼玉りそな銀行は、全社員のうち約半数が女性です。女性が多い職場だからこそ、その能力を活用できる環境を作ることが、会社の活力につながります。出産や子育てなど、男性に比べてライフスタイルに変化がある女性が、個人の事情に即しながら長く働ける『体制づくり』と『意識改革』に努めてきました」と語るのは、人材サービス部の榎原宏悦さん。

まず「女性」事務の担い手」という意識をなくすために、制服を廃止。そして一般職と総合職の区分を勤務エリアによる区分に変え、昇進の機会に差を設けないなど、意識改革を図りました。また女性の能力活用にも積極的に取り組み、支店長などの管理職に女性を登用。現在では、管理職のなかに占める女性の割合は22%にのびます。さらに「変形労働時



間」や「育児休業」、「育児勤務」、「介護休業」、「介護勤務」など、各社員が自ら希望するバランスで働けるような制度も実現。育児や介護などで勤務時間や業務負担を減らしたい場合、一定期間スタッフ社員（パートタイム的に働くスタッフ）へ転換ができる「社員・スタッフ転換制度」など、内容の充実も図られました。そして特に大きな取り組みが、平成17年に発足した経営直轄組織「りそな Women's Council（ウーマンズ・カウンシル）」です。

「女性の意見を経営に反映するためにつくられた組織で、長く働き続けるための職場環境づくりにつ



株式会社 埼玉りそな銀行

地元で密着した銀行。平成17年度に埼玉県「第1回さいたま輝き荻野吟子賞」事業所の部、平成19年度に厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門埼玉労働局長優良賞を受賞。

いて、意見交換をしています。平成18年には育児休業を子どもが1歳1カ月（最長2歳1カ月）になるまで延長しましたが、これは「りそな Women's Council（ウーマンズ・カウンシル）」のアイデアから生まれたものです。女性社員の「子どもの誕生日を家で祝ってから復職したい」という声にこたえて制度化したもののようです。制度を整えるだけでなく、それを現実のものにするために意識改革し、内容を柔軟に改良することが、ワーク・ライフ・バランス実現のために大切だということが分かります。

埼玉りそな銀行の主な取り組み

変形労働時間

1カ月の「変形労働時間制」を導入。各チームや個人の裁量で、月末などの忙しい時には長時間働き、比較的休みやすくなる日になりました。この制度を利用して、スクールに通うなど、自己啓発に励んだり、子育てにたよりする人が増えました。

育児休業

子どもが1歳1カ月（最長2歳1カ月）に達するまで取得が可能。また短時間勤務ができる「育児勤務」制度では、1日6時間30分以上の勤務を8時40分～17時25分の間で自由に設定できます。この制度は子どもが3歳（最長小学校3年修了）まで利用できます。

総合職・一般職の区分廃止

女性は主に一般職として総合職の補助的役割を担っていましたが、意識改革や能力の活用などを踏まえ、勤務エリアによる区分に変更。昇進の機会に差をつけず、どちらの区分でも支店長になれるように改革。また、「女性＝事務」という意識を変えるため、制服も廃止しました。

男性社員にも休みを どんどん取ってほしい。

埼玉りそな銀行では現在2人の女性支店長が活躍しています。そのひとりが新屋和代さんです。新屋さんは、小学生の子どもを持つ一児の母。育児休業を取って復職し、現在は日進支店支店長として、仕事と家庭生活を両立させています。

「私が娘を産んだ頃は、育児休業制度はあっても実際に使った人は少なく、退職しようと考え

ていました。しかし理解ある上司が背中を押してくれたので、育児を取ることができました。復職して1～2年は仕事と子育ての両立に苦労したそうです。子どもが体調を崩すことも多く、遅れて出勤したり、実家の両親や夫に協力してもらおうと乗り越えしました。仕事に真面目に取り組む姿勢を見て、職場の人達も分かってくれたそうです。両立できたのは「みんなの協力のおかげ」と新屋さんは語りま



通信員 石川めぐみさん

変形労働時間制は、合理的、効率的にこなすのが難しい育児のために時間を調整でき、よい制度だと思います。また仕事にしばらく、前向きに楽しんで仕事ができることも感じました。



通信員 青島朋子さん

ワーク・ライフ・バランス実現のためには、男性も積極的に育児休業を取得するなど、意識改革が大切です。埼玉のリーディングカンパニーとして、その一翼を担って欲しいですね。

取材を終えて...

社員の自己啓発を応援する 「資格取得助成制度」 太陽商工

「太陽商工の社員は55人。さらに業種は『きつい、きたない、きけん』の3Kといわれてきた建設業です。そんな当社にとって大切なのは、社員にできるだけ長く働いてもらうということ。ですから3Kを『期待、希望、輝き』の3Kに変え、社員が大きな夢を持てるような会社になりたいと思ったのです」と語るのは池田由季子社長。



休みが取りにくい業界のなかで、現場監督も兼ねた職人を育てる「太陽技塾」の開設やOA化などを通して仕事の効率化を図りました。また、変形労働時間制を採用することでいち早く週休二日制を制度化。個を尊重した会社づくりをすすめてきました。

なかでも力を入れているのが「資格取得助成制度」です。建築士や宅地建物取

株式会社 太陽商工

昭和42年に創業。水道衛生・給排水設備工事などを中心に手掛ける会社。平成12年度に「埼玉男女共同参画推進事業所表彰」、平成15年度に厚生労働省「均等推進企業表彰」埼玉労働局長優良賞を受賞。

太陽商工の主な取り組み

「資格取得助成制度」では、建築士や施工管理技士、宅地建物取引主任者などの資格を取得する際の、受験や講習費用を会社が負担。また現場社員が休みやすくなるように、代休及び、土曜日と水曜日を隔週交代休日という「変形労働時間」を制定。フレックス休暇も導入し、年3回の大型連休もあります。

◆通信員は公募により「You & Me ～夢～」の編集に関わっている市民です。