

会社	会社名	日本郵船(株)		
概要	従業員数	1,273名(2015/3/31時点)	業種	海運業

## 1. ねらい

仕事と私生活のバランスをとりながら、社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できるような仕組みづくりを進めています

## 2. 施策内容

・ワークライフバランス推進委員会(※1)では、時間外労働と休暇取得日数の実績モニタリング、残業が多い部署の社員/上長へのヒアリング、早帰り放送、社内制度の理解・利用促進、通信の発行などに取り組んでいます。

また、2015年7月1日より、労働時間削減のため施策として「早出早帰り勤務」(OLIVE Project)を導入しました。深夜・休日勤務の禁止の他、夜の居残り残業から朝型勤務への移行、早帰りの習慣付けに週2回の早帰りデーの設置を実施しています。

・当社では、2015年に次世代育成支援対策推進法に基づき「第3次行動計画」(※2)の目標を達成したことから、基準適合一般事業主として認定され、東京労働局より3度目の次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。現在は、2015年4月から2017年3月までの2年間を行動計画期間とする、「第4次行動計画」(※3)を策定の上、社員一人ひとりの仕事と家庭の両立を支援をより一層向上させることに取り組んでいます。

※1 労使委員とグループ長クラスの第三者委員で構成され、時間外労働および休暇取得状況の確認をはじめとするワークライフバランス推進のための施策について検討・実施しています。

※2 「第3次行動計画」(2011年4月～2015年3月)：①男性の育児休業取得者を4年間で5名以上とする  
②ワークライフバランスに関する社内セミナーを開催する  
③我社社員の子どもに対し社員の職場に対する理解の増進を図る

※3 「第4次行動計画」(2015年4月～2017年3月)：①男性の育児休業の取得率向上  
②働き方の見直しを図り、ワークライフバランスの更なる向上を目指す

以上

## 3. 取組実績・効果

①育児フレックス・短時間勤務制度(99年度)

妊娠中、小学校6年生まで子を育てる社員が対象。フレックスのコアタイムを除く1日2時間まで勤務時間を短縮することが可能。短縮された時間は、7時間をもって育児休業(無給)と同様に扱う。但し、前年度に打ち切られた年次休暇を遡及費消できる。

②短期育児休業(06年度)

最長で子が2歳2カ月になるまで5日以上20日未満の育児休業を取得可能。2分割利用、撤回後の再申請可能。無給だが、前年度以前3年間に打ち切られた年次休暇を遡及費消できる。法定外制度。

③育児関連情報サイト「パパ&ママ支援サイト LIFE-LIFE」の設置(05年度)

④育児休業者職場復帰支援プログラム wiwiw の導入(05年度)

⑤育児介護相談窓口の設置(07年度)

⑥企業内託児所(郵船チャイルドケア)設置(02年度)

定員15名。3歳児まで。月～金、8～20時。法定を上回る職員を配置。利用社員のマイカー通勤が可能。

⑦配偶者転勤休業制度(08年度導入、13年度最長2年→3年に延長)

配偶者が国内外転勤の際、最長3年間まで取得可能。