

ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所の紹介

CASE
2

ニプロ株式会社

業種:医療機器・医薬品および医療用硝子製品の製造・販売
社員数:3,913名(2018年9月30日現在)仕事と育児・介護の両立を支援する
働きやすい職場環境を整備

◆事業所内保育施設

保育所不足が招く優秀な社員の流出を避けるため、平成29年4月、ニプロ・ライフサイエンスサイト内に事業所内保育施設を開設しました。

当サイト内には子育て世代の社員が多く勤務しており、仕事と育児の両立を企業として支援することで、社員満足度の向上および長期勤続者の増加をめざしています。



事業所内保育所



◆ジョブ・リターン制度

当社では、育児や介護、配偶者の転勤など、やむを得ない理由により退職した社員について、一定の条件を満たした場合に限り再雇用を行う「ジョブ・リターン制度」を設けています。この制度は、社員のワーク・ライフ・バランス向上に資するとともに、即戦力の確保にもつながるものと考えています。

戻って
きました!CASE
3

株式会社パナソニック マーケティング スクール

業種:人材育成/経営コンサルティング 社員数:40名(2018年3月現在)

長時間労働の是正は意識改革から!

◆20時退社を制度化

平成29年4月から20時退社を制度化しました。制度化の話聞いた時は戸惑いを感じましたが、退社するにはどのように仕事を進めるかなど、逆算して仕事をするように意識が変化しています。

当初は、「20時に帰れと言われても困る」というのが率直な思いでしたが、今では徹底されていて、定時に仕事が終われば帰り、残業のときも「20時まで」という意識が定着しました。「20時に帰らなければならない」と意識があるかないかが大きなポイントです。



◆独自の取り組み

研修を提供する会社なので、講義の担当講師の育成やマネジメントが重要になります。以前は、講師が研修の準備などを全て行っていました。しかし、講師として特に集中して頑張ってもらいたいのは、研修の開発や受注活動、実際の講義なので、それ以外の補助的業務については担当部門を別に設けました。そうすることで、講師に余裕が生まれ「一人の講師にしかできない研修」から「複数の講師が講義できる研修」という体制づくりに成功しました。

