

ワーク・ライフ・バランス

取り組みの背景・考え方

大阪ガスでは、社員が「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを目指しています。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使で連携しながら、各ライフステージで社員が必要としている支援策の制度化と、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。全社横断の「DX推進委員会」等を通じて、生産性が高く、創造性豊かな働き方を推進するための施策を検討し、働き方改革に取り組んでいます。

男性の育児参画に向けた支援

大阪ガスでは、男性に1カ月間の育児休暇・休業の取得を推奨しています。男性の育児休業取得は少子化対策や男女ともに活躍できる社会の実現といった社会課題の解決に加え、子育て中の社員のワーク・ライフ・バランス向上による働きがいや生産性の向上、育児という業務とは異なる経験による新たな視点からのイノベーション創出などが期待されます。その考えに基づき、育児休業に加えて、「はぐくみ休暇」*など業務や家庭に合わせて柔軟に休暇・休業が取得できる制度を導入しており、2023年度の育児休業・育児目的休暇の取得率は109%でした。また、経営者からのメッセージ発信やガイドブックの作成、取得事例の共有など制度を利用しやすい環境整備にも努めています。

※はぐくみ休暇:子の誕生から6カ月以内に5日取得可能な当社独自の育児目的有給休暇

制度と環境づくりの両面から介護との両立を支援

大阪ガスでは、仕事と介護の両立を支援する様々な制度を整備しています。家族の介護のために休業が必要な社員に対しては、対象家族1人につき、通算366日まで休める「介護休業」制度や、休業期間とは別に通算1,096日、1日あたり3時間まで勤務時間を短縮できる「介護短時間勤務」制度等、法定を上回る制度を整備しています。

社員の仕事と治療の両立を支援

大阪ガスでは、2021年4月から社員の仕事と治療の両立支援を目的として、がんや透析などを主な対象に、短時間勤務の制度を導入しました。通常、病気等の治療のための通院時には、有給休暇、半日有給休暇、フレックスタイム等を利用していますが、長期にわたる継続的治療が必要な場合には有給休暇等で対応しきれないケースもあることから、社員の申請により、1日の勤務時間を短縮することができる「通院治療を目的とした短時間勤務」制度を導入しました。

生産性向上・労働時間短縮への取り組み

大阪ガスでは「ワーク・ライフ・バランスの実現による従業員価値の向上」「ダイバーシティ推進のための風土づくり」「過重労働による健康障害の防止」を目的として「効率的な働き方」を推進し、生産性向上に努めるとともに年間総労働時間の短縮を目指し、各種取り組みを順次展開しています。

柔軟な働き方につながるテレワークの推進として、サテライトオフィスを設け、普段の自分の事務所以外のオフィスで勤務することで、通勤・移動時間の短縮、遠隔オフィスでの業務集中等による生産性の向上を図っています。また、在宅勤務の利用対象者を全従業員に拡大するとともに、スマートフォン等からも参加できるWEB会議システムを導入し、事務所での勤務に限定されない多様な柔軟な働き方を可能にしています。

加えて、業務の効率化・省力化の観点から上司、部下、関係

者が意識し、実施すべきことを具体的な行動基準としてまとめた「効率的な働き方行動基準」を策定し、基準に沿った行動を実践することでさらなる生産性向上を推進しています。



大阪駅近隣のグランフロント大阪内に設置されたサテライトオフィス

■ 主な取り組み

柔軟な働き方推進	<ul style="list-style-type: none"> テレワークの拡充(在宅勤務・サテライトオフィス勤務による働く場所の柔軟化) 時間単位有給休暇制度導入
DX推進による業務プロセス改革の推進	<ul style="list-style-type: none"> グループウェア導入を全社で展開 ITを活用した業務の効率化(社内ポータルでの情報共有、スマートフォンでの業務対応、RPAによる業務の自動化など)
長時間労働・過重労働の防止への取り組み推進	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働実績などのデータの見える化と月次フォローの実施 1回/週の「ノー残業Day」の設定・推進

裁判員休暇制度等で社員の社会参加を支援

大阪ガスでは、2009年5月の裁判員制度施行に先立って、社員が裁判員や検察審査員に選ばれた際に所要日数分の休暇を有給で取得できる「裁判員制度休暇」を2008年度に制度化し、社員の社会参加を支援する制度を整備しました。

「ボランティア休業制度」「コミュニティ休暇制度」

大阪ガスでは、会社が認めたボランティア・社会貢献を目的とする活動に参加するために様々な制度を導入しています。「ボランティア休業制度」では、活動期間中は休職扱いとなり、勤務期間・給与等については、特別の取り扱いを行います。また、「コミュニティ休暇制度」では、休暇は特別休暇扱いとなり、社員の地域への参画を支援する制度となっています。