

「カエルの星」の選定について（概要）

1 目的

仕事と生活の調和を実現するためには、企業トップ層が率先して取り組むことが重要ですが、企業や団体において、所属している組織（部・課・班・チームなどの単位。以下、「チーム」という。）単位で、日々の仕事を見直し、業務の効率化を進めることも「長時間労働の縮減」や「年次有給休暇の取得促進」に大きな効果が期待されます。

働き方を変えて成果をあげる上で参考になる取組を「カエルの星」として選定し、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業、その必要性を感じている企業に提供し、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進に役立てます。

2 対象となる取組

- ・個人としての取組ではなく、チーム全体としての取組であること。（地方公共団体は対象となりません。）
- ・仕事の効率化で余裕ができた時間を、更なる仕事の時間とせず、メンバーそれぞれが「生活」の充実のための時間としていること。

3 選考方法

有識者等で構成する選考委員会（※）での選考を経て大臣が決定しました。

選定委員会により、6チームを選定。選定されたチームを「カエルの星」として認定し、大臣名による認定書を交付するとともに記念品を贈呈します。

※「カエルの星」選考委員会

小林 信 全国中小企業団体中央会労働政策部長

◎佐藤 厚 法政大学大学院教授

堤 香苗 (株)キャリア・マム代表取締役

長谷川真理 公益財団法人日本生産性本部 ダイバーシティ推進室長

(五十音順 敬称略) ◎座長

第1回「カエルの星」の認定チーム一覧

	①	②	③	④	⑤	⑥
企業名	アストラゼネカ株式会社	医療法人永和会 下永病院	お茶の水女子大学	有限会社COCO-LO	第一生命保険株式会社	福井県済生会病院
チーム名	メディカル本部	薬局及び法人専務理事	リーダーシップ養成教育 研究センター	訪問看護	団体保障事業部団体保 険課BG担当	看護部
地域	大阪府	広島県	東京都	群馬県	東京都	福井県
業種	医療用医薬品開発、製造 及び販売	医療・介護サービス業	高等教育機関	介護事業	生命保険業	医療
従業員規模 (※)	1000～4999名	300～999名	300～999名	99名以下	5000名以上	1000～4999名
概要	<p>・WLB推進のためのプロジェクトを組織化。コアプロジェクトメンバー(4名)が、本部における各チームリーダーに個別面接を行い働きかけを行った。</p> <p>・メディカル本部員全員(約170名)へのアンケート調査結果を分析し、具体的な数値目標を設定して取り組み、有休取得率向上(月1.0日→1.4日)、在宅勤務率向上(月平均10%→37%)、残業時間の削減(10%)と成果をあげた。</p> <p>・定期的全体会議を年数回開催し、チームリーダー各自の報告や意見交換を行い意識の高め合いを行った。</p>	<p>・病院の薬局(構成員7名)における取組。医療機関の取組は多いが薬局は珍しい。</p> <p>・法人専務理事のリーダーシップにより病院全体での協力体制を確立。</p> <p>・SPD(薬品の在庫管理システム)導入、関連施設への調剤業務を外部へ委託したことにより、業務量削減(20%)、薬剤費大幅削減の効果が表れた。</p> <p>・時間外労働がピーク時の74.5時間から4時間、さらには1.5時間まで激減した。</p>	<p>・研究者、とりわけ女性研究者支援となるチーム(構成員13名)の取組</p> <p>・チームとしてワーク・ライフ・バランスを実現するためのシステム改革を提案し、チームだけでなく大学全体の実施につなげた。</p> <p>・子育て中の女性研究者に補助員を配置することにより、研究時間が確保され、研究費の獲得にも成果が表れた。</p> <p>・補助者もスキル・アップ、キャリア・アップを実現する機会となった。</p> <p>・教職員全員への意識調査を毎年実施することにより、意識向上を確認するとともに、改善提案を行っている。</p>	<p>・訪問介護を行うチーム(21名中16名が女性)の取組。</p> <p>・育児・家事のために仕事ができない人も多いなか、従業員のニーズを把握しながら柔軟な勤務体制(直行直帰、準社員制、選べる勤務形態、育児休暇明けならし勤務等)、有給休暇の取得促進、無料託児所の設置。</p> <p>・チームの業績として、起業から増収し続けている。</p> <p>・人手不足である介護業界において、離職者の減少、産後の職場復帰率が100%などの成果が表れている。</p> <p>・小規模企業が実践できる好事例でもある。</p>	<p>・マニュアル作成による業務の平準化など、業務効率化のため様々な取組を行っている。</p> <p>・高スキル者が作成するのではなく、低スキル者が高スキル者から業務を教わりながら作成することで「誰がみても理解できるマニュアル」となるよう作成方法を工夫している。</p> <p>・業務フローの見直しにより一工程削減することで業務を効率化するなど、幅広く取組を行い成果をあげている。</p> <p>・効率化を先取りし担当者人員を削減したため一時的に残業時間が増加したが、効率化とスキル向上の効果により吸収し有給休暇取得日数も増加した。</p>	<p>・多様な勤務形態(夜勤専従体制、短時間正社員制度、夜勤免除制度など)、子育て支援(院内保育など)</p> <p>・キャリアアップ支援(夜間大学院修士課程支援、認定看護師資格支援)、教育体制の整備(ラーニングセンター、教育専任者等)</p> <p>・離職率(H18年10%→H24年4.8%)、超過勤務時間の減少(H19年8.0→H23年度5.4《1人当りの時間/月》)、大学院修士課程入学(H15年度以降14名)や認定看護師取得者数H15年以降23名、認定看護管理者3名の増加等成果が表れている。</p> <p>・モチベーションの向上、職員満足度も倍増している。</p>

(※)従業員規模については、本社・支社等含み、①～99名以下、②100～299名、③300～999名、④1000～4999名、⑤5000名以上から選択。