

私のeMC資格の活かし方

2017年6月4日

ジャパンケーブルキャスト株式会社
取締役企画管理本部長 佐藤隆一



【氏名】佐藤隆一(さとうりゅういち)(男)

【生年月日】昭和31年2月6日生れ(満61歳)

【主要経歴】

・昭和51年国立旭川工業高等専門学校機械工学科卒業

- ・昭和51年日本電信電話公社入社 *以降、交換機エンジニアとして本社開発部門等で勤務
- ・平成6年NTT北海道総支社人事育成部人事担当課長 *「人」を基軸にした価値観を育む
- ・平成8年NTTマルチメディアビジネス開発部担当課長
- ・平成10年非常勤でジーアールホームネット(株)取締役就任
- ・平成12年(株)ぷららネットワークス出向(社名変更) 取締役企画総務部長就任
- ・平成16年CISO(最高情報セキュリティ責任者)受任しISO27001のISP初の取得を主導
- ・平成18年**第1種衛生管理者取得**、同年中央労働災害防止協会認定「**心理相談員**」
(社内に「相談室」の開設を主導、自ら社員の相談窓口対応開始)
- ・平成19年NTTグループを挙げての映像配信事業推進PTの事業企画グループリーダー兼務
- ・平成20年(株)NTTぷらら(社名変更)取締役企画総務部長兼CISO「ひかりTV」開始に貢献
- ・平成22年NTTぷらら**統括労働安全衛生責任者**、統括環境責任者を受任
- ・平成23年(株)NTTぷららIT企業初のISO27001、**OHSAS18001**、ISO14001の3MS取得を主導
※ **OHSAS18001(労働安全衛生MS)**、ISO14001(環境MS)の国際認証
- ・同年、**メンタルヘルスマネジメント検定 I 種取得**
- ・平成24年(株)NTTぷららオペレーション本部長兼務
- ・平成27年**EAPメンタルヘルスカウンセラー取得** **同年EMCA会員協会会員**
- ・平成28年ジャパンケーブルキャスト(株)(以下、JCC)取締役就任
- ・平成29年中央労働災害防止協会主催「心の健康づくりシンポジウム」シンポジスト
- ・JCCにおいて「働き方改革」を主導
- ・同年、(株)NTTぷららを退職、JCC常勤化(取締役企画管理本部長)、現在に至る

管理職経験で培った価値観

(1) 「人」を基軸にして考えることが何よりも最優先

- ①社員を一人新卒採用したら定年まで2億円以上の労務費負担があります。
- ②2億円の機械を購入したら、毎年数百万円の保守費を払って大切に使います。
- ③なのに、社員には大切にせず酷使してしまっているのが現実では？



もっと「人」を大切に
しましょう！！

(2) 「貴方にとって一番大切なものは何ですか？」

- ①「はい、それは自分の命です」
- ②「そうですね。では、命を大切にするためには、何をしますか？」
- ③「はい、怪我や病気に気を付けます」 ⇒ 心身の健康管理・安全衛生管理が重要！

「心の健康づくり計画」の策定と社内相談体制づくり

「労働者の心の健康の保持増進に関する指針」

【学びと気づき】

- ① 4つのケアと安全衛生委員会を軸にした体制づくり
- ② 「心の健康づくり計画」を策定し、トップの宣言の上で推進することが有効
- ③ リスクを抽出し職場環境改善することと、教育研修・相談体制の充実が重要！
- ④ 定着させるにはOSHMS（PDCAサイクルによる継続的改善）が有効

「心の健康づくり計画」

①メンタルヘルスマネジメント推進体制及び4つのケアを明確化

②中期目標の設定

- ・メンタル不調により稼働ロスになった労働損失の比率を0.6%以下
- ・モチベーション調査結果のモチベーション偏差値を継続的に改善

休職・短時間勤務での
ロス稼働

モチベーション阻害要因
がメンタル不調に影響

「相談体制の充実」

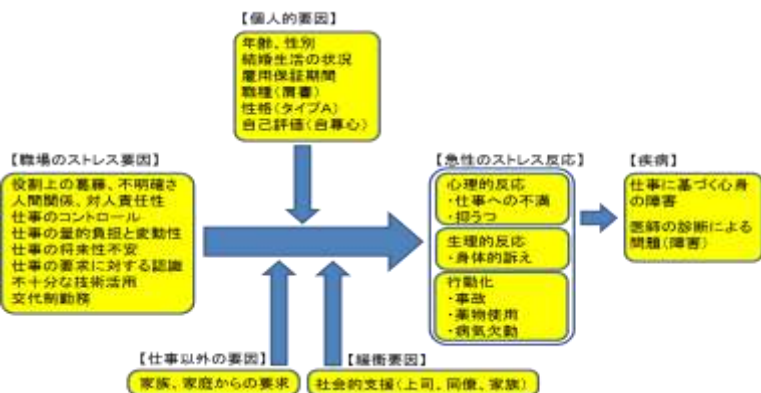
- ①管理監督者の「上司力」向上と社員相談対応スキル付与
- ②社外のEAP以外に、社内にも「相談室」設置

⇒相談先：①上司、②社内の相談員、③社外EAP、④産業医・保健師

中災防主管の「心理相談専門研修」履修者で構成 ⇒ 対応の限界 ⇒ eMCを活用したレベルアップ

ストレス・メンタルヘルスマネジメント関連図

職業性ストレスモデル

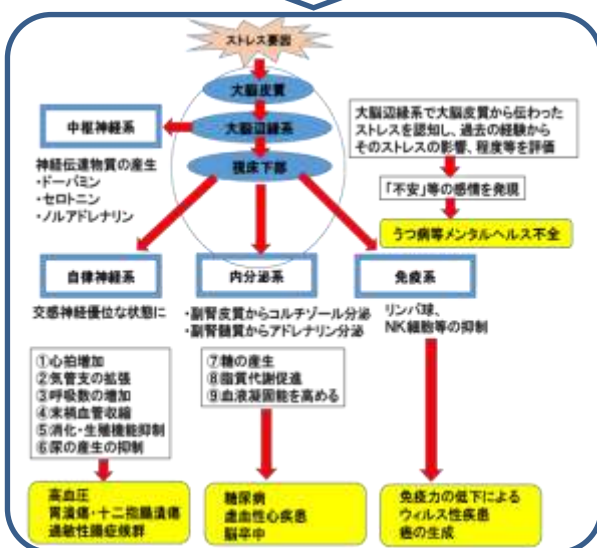


【ストレスにより心と身体の緊張状態ができる】

- ①交感神経優位に
- ②アドレナリン、ノルアドレナリン血中濃度上昇
- ③心拍数・血圧の上昇
- ④精神性の発汗
- ⑤毛細血管の収縮
- ⑥骨格筋血流の増加

↓
Fight-Flight Response(闘争・逃走反応)という

反応



安全衛生委員会(月1回以上開催)

【構成】産業医・保健師・衛生管理者
社員代表(労組役員等)

心身への影響

不定愁訴
↓
心身症等
↓
神経症等
↓
うつ病等

ストレスの継続



社員(不調)

治療

①セルフケア

(コーピング・相談・医療機関受信...)

②ラインケア

(変化の気づき・声掛け・相談・職場環境改善・リファ等)

4つのケアの連携



主治医

●●精神科医院

社外EAP・
カウンセラー等

【社員の休業前後のケア】

職場復帰支援の5ステップ

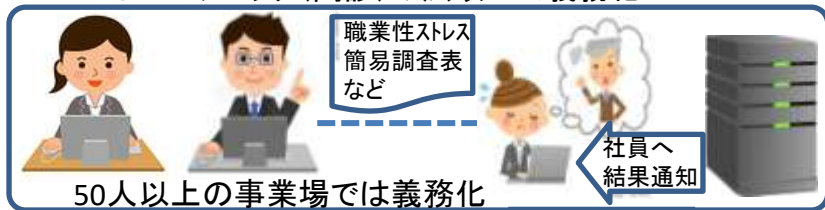
- ①休業開始及び休業中のケア
- ②主治医による復帰可能判断
- ③職場復帰可否の判断、及び
職場復帰支援プランの作成
- ④最終的な職場復帰の決定
- ⑤職場復帰後のフォローアップ

産業医・保健師・衛生管理者

③産業保健スタッフ等

によるケア(面接指導、
健康相談等)

ストレスチェック(問診)→法改正で義務化



不調者面接

産業医
等

職場へフィードバック

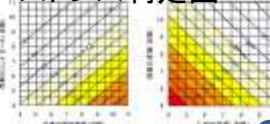
上長

まだまだ支援が
足りないのかあ...

職場環境改善
PDCAを継続
的に実施

会社へ
結果通知

ストレス判定図



心身の健康管理・安全衛生管理にOSHMSが効果的

OSHMSは、

Occupational **S**afety and **H**ealth **M**anagement **S**ystem の頭文字
日本語では「労働安全衛生マネジメントシステム」と言います

毎年継続審査を
受験し認証を維持

労働者が業務上怪我や病気をしないよう
にマネジメントする仕組み



OHSAS(オーサス)というISOのよ
うな国際的規格に準拠

PDCA(Plan・Do・Check・Action)
サイクルで**継続的改善**

- ①トップが宣言し全社一丸で実施
- ②怪我や病気に繋がるリスクの洗い出しとリスクの大きさを事前評価
- ③対策の立案・実施(職場環境改善)
- ④安全衛生教育の実施
- ⑤対策の有効性評価と残存リスクを再評価し次のPDCAサイクルを回す



eMC資格取得後の活動

メンタルヘルスマネジメント検定合格支援サークル活動

支援サークル活動

【対象】

- ①リカレントスクール卒業生コース
- ②会社の受験希望者コース

【活動内容】

- ①テキストの章単位で6回の勉強会
- ②模擬試験・過去問等で成果測定

【テキスト】

エクセルで約200項目、出題傾向が高そうな項目は赤色表示



PDF化してサークルメンバーに共有



＜スマホで通勤時学習＞



社内EAPとしての相談対応の質が大幅に向上

Before



eMC
取得後

After



【職場での問題のみにフォーカスしがち】

- ・仕事が辛いですか？
- ・残業が続いていますか？
- ・上司の▲▲さんとはうまくやれていますか？
- ・同僚の皆さんは協力してくれていますか？

【幅広い理解】

- ① 全面的な肯定的関心と共感的理解
- ② あいづち、繰り返し、要約、ノンバーバル、...
- ③ ラポール形成
- ③ 生育歴や家族関係等についても質問
- ④ できていることにフォーカス、リフレーミング、...

社内外研修の企画・教材作成・インストラクションの実施

以下のような研修を自ら企画し、教材を作成し、社内外にインストラクションを実施しています

(1)セルフケア研修

- ①心身の健康と栄養について
- ②ストレスとの上手な付き合い方

(2)ラインケア研修

- ①労務管理を怠った場合の落とし穴(安全配慮義務から理解を深めよう)
- ②メンタルヘルスを中心にしたOSHMSの取り組み事例

(3)産業保健スタッフ向け研修

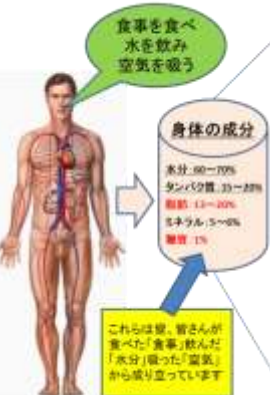
- ①ロジャースに学ぶ相談者を主体としたカウンセリング
- ※本研修は、希望する管理監督者にも実施

(4)コミュニケーション研修(ロープレの体験)

- ①アサーティブコミュニケーション研修
- ②アンガーマネージメント研修
- ③部下への評価結果通知のための面接演習

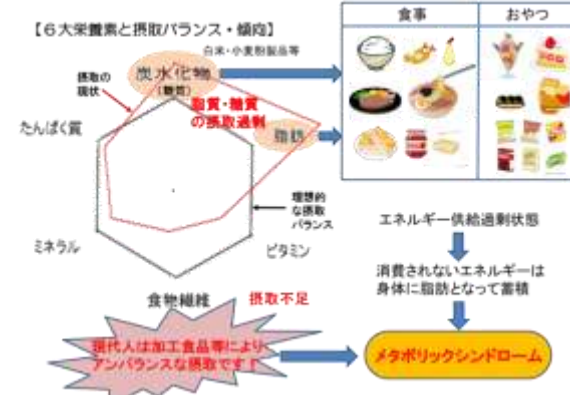
セルフケア研修「心身の健康と栄養について」（抜粋）

身体（細胞）は何からできていますか？

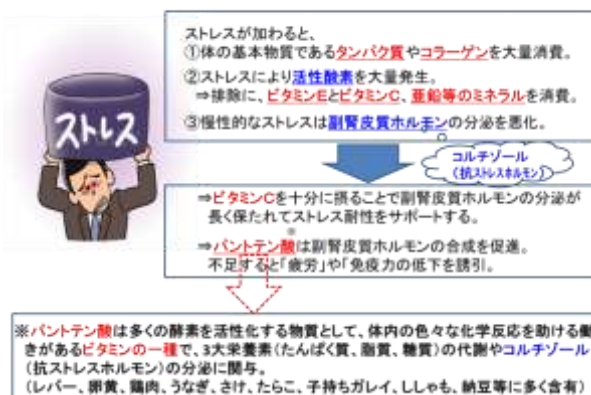


栄養素	栄養素記号	体内含有比率	体内含有量 (体重60kg)
酸素	O	63%	37.8kg
炭水化物	C	20%	12.0kg
水素	H	10%	6.0kg
窒素	N	3%	1.8kg
カルシウム	Ca	2.0%	1.2kg
リン	P	1.2%	720g
硫黄	S	0.242%	145g
カリウム	K	0.216%	130g
ナトリウム	Na	0.158%	95g
塩素	Cl	0.15%	92g
マグネシウム	Mg	0.05%	30g
鉄	Fe	0.0075%	4.5g
フッ素	F	0.007%	4.2g
亜鉛	Zn	0.0035%	2.1g
ケイ素	Si	0.002%	1.2g

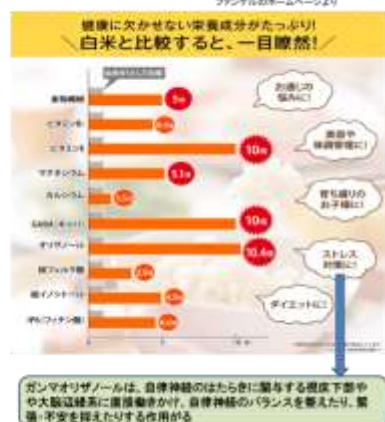
身体に必要なものをバランスよく摂れていますか？



ストレスで消費される栄養と必要な栄養



「主食は玄米」のすすめ



食用油は摂り方次第で薬にも毒にもなります (油の種類)



食品添加物を危険とする情報が氾濫

食品添加物	懸念される有害性	含有食品
アスバレートム (甘味料)	発がん、失明・視力低下、内臓異常、うつ症状、てんかん発作、体重増加、ストレス増加、精子減少	ガム、アメ、ダイエット飲料
マーガリン・ショートニング	動脈硬化、心臓病、ぜんそく、アレルギー性鼻炎、アトピー性皮膚炎	菓子パン、クッキー
亜硝酸ナトリウム (発色剤)	発がん、頭痛、うつ、記憶障害、めまい、遺伝子に悪影響	ソーセージ、ハム、ベーコン、魚肉ソーセージ、いくら、たらこ、野菜
増粘多糖類 (発色剤)	胃潰瘍、食欲不振、衰弱、発がん、軟便、慢性的な腸の不調	グミ、ソフトキャンディ、アイス、豆乳、乳製品、ジャム、菓子パン、カップ麺、ケーキ
アセスルファムカリウム (甘味料)	発がん、記憶力低下、だるさ、うつ、吐き気、頭痛、肝疾患	ノンカロリー食品、アメ、ノンアルコールドリンク
合成着色料	不妊症、発がん、催奇形性	お菓子類、アイス類・かき氷、飲料、お酒、ソーセージ、うに
リン酸塩 (触感の矯正、増量剤)	骨密度低下、治療力・免疫力低下、精神異常	ソーセージ、チーズ、ワイン、はんぺん、麺類、コーヒー
イーストフード (ふっくら感)		パン、チョコウエハース、ケーキ

JCCにおけるセルフケア研修の実施結果

【目的】 心身ともに健康な状態を維持していくために必要な知識を修得する

【実施日程・参加状況】

- | | | |
|----------------------|-----------------|---------|
| ①2016.8.8 | 人材派遣社員を対象 | 参加率:93% |
| ②2016.8.26、2016.8.31 | 全社員を対象 | |
| ③2016.9.27 | ②で受講できなかった社員を対象 | |

【テーマ・講師・内容】「ストレスとの上手な付き合い方」 講師:社外取締役 佐藤隆一

- ①ストレスとは？
- ②ストレスに関する厚生労働省の調査データ
- ③NIOSHの職業性ストレスモデル
- ④ストレスが加わった時に身体に起きる反応について
- ⑤上記反応の「進化論」的な意味合い(なぜそのような反応が起きるのか)
- ⑥ストレス時に脳や副腎から分泌されるホルモンとその作用について
- ⑦副腎披露と「うつ」の関係、及び回復策
- ⑧ストレスが引き起こす代表的な病気と特徴(うつ病、躁うつ病、不安障害、・・・)
- ⑨診療機関の選び方(精神科、精神神経科、心療内科、神経内科・・・)
- ⑩ストレスコーピング(緩和策)、睡眠、食事について
- ⑪ストレス回復に効果的な対処法(呼吸法・筋弛緩法・自律訓練法)

【実施結果】

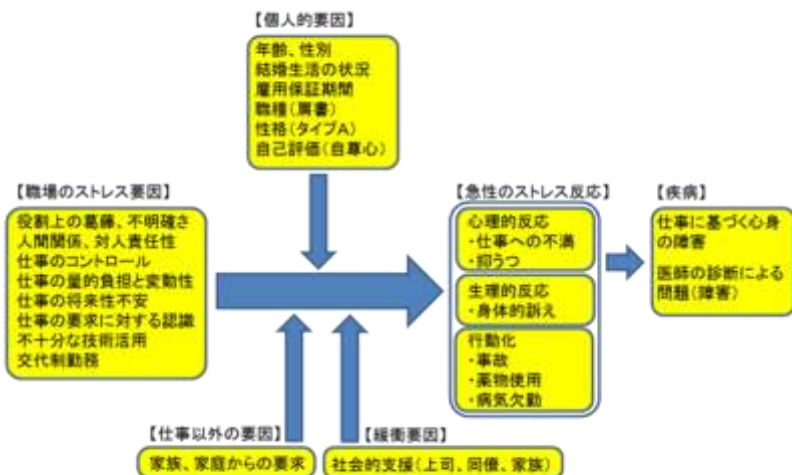
- ・理解度:100%
- ・役立ち度:91%

【主な感想等】

- ・ストレス⇒身体の変化⇒症状の関係が分かったのが良かった
- ・派遣でこのような研修をやっていただきありがたかった
- ・ストレス対処法で他の人と意見交換できたのが参考になった

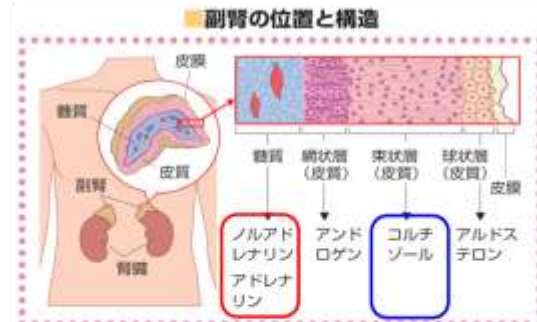
<参考>2016年度セルフケア研修の実施内容(抜粋)

3. NIOSHの職業性ストレスモデル



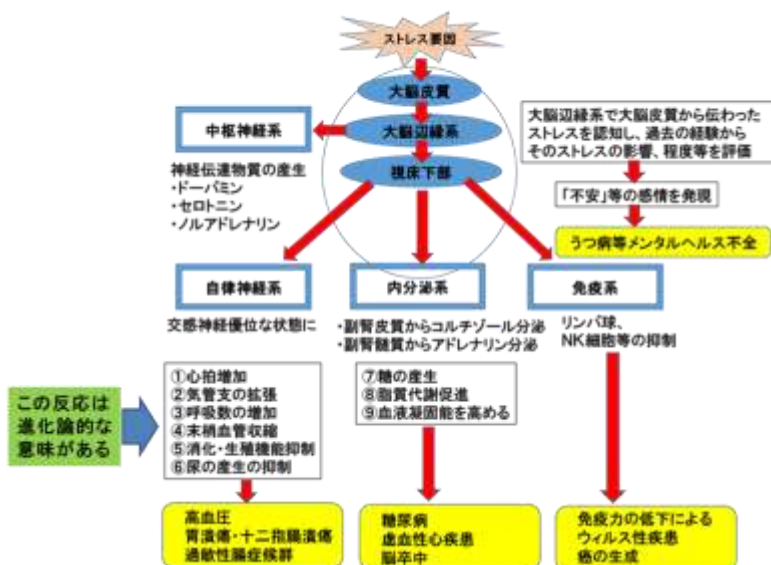
NIOSH(The National Institute for Occupational Safety and Health)とは、米国・国立労働安全衛生研究所の略語ですが、NIOSHでは職場のストレスについて深く研究し、と従業員への健康影響の関係性について上図のとおり分かりやすく図解しております。

7. ストレスが加わった時に副腎から分泌するホルモンと作用



- ① ストレスにより副腎髄質から**アドレナリン**が分泌。
- ② **アドレナリン**は**血糖値の上昇**、**心拍数や血圧**を上げて血流を良くしたり、痛覚を麻痺させるなど、ストレスに対抗・反応できる身体状態を。(fight-flight response)
- ③ 一方、ストレスが加わると**副腎皮質**から**コルチゾール**(抗ストレスホルモン)も分泌。
- ④ 副腎が疲れてくると、**コルチゾール**が出にくくなり、ストレスに対抗できなくなって、**疲労やうつ症状**が出てくる。
- ⑤ **コルチゾール**は**アドレナリン・ノルアドレナリン等の分泌抑制効果**がある。

4. ストレスが加わった時に身体に起きる反応



14-2. 筋弛緩法

個々の筋肉を意識的に緊張させてから緩めることによって心身をリラックスする方法です。

- ① 楽な姿勢になり目を閉じる。
- ② しばらくゆったりと呼吸する。
- ③ リラックスさせたい部位(図①～⑤の部分)の筋肉に意識を集中させ数秒間、力を入れて筋肉の緊張状態(穏やかな痛み、又は圧痛)を感じとります。

※①の肩の緊張・弛緩を感じ取ればそれだけでも有効です。



労務管理研修（安全配慮義務から法的理解を深める目的）

川で溺れている**自分の子供**を助けずに立ち去った・・・

【問題です】

川で溺れている**自分の子供B**を見て見ぬふりをして立ち去った**父親A**は罪に問われるか？



①論点

親の責任は？
⇒保護責任がある

②結論

「刑法」第218条
(保護責任者遺棄等)
老年者、幼年者、身体障害者
又は病者を保護する責任の
ある者がこれらの者を遺棄し、
又はその生存に必要な保護を
しなかったときは、3年以上
5年以下の懲役に処する。

※ 親： 保護者、
幼い子： 要保護者

労務問題における日本の法解釈

(1)報償責任の原則

労働者が労働役務の提供により生じた怪我や健康被害については、**会社が得た利益の中から補償すべき！**



10

どんな時も「安全配慮」はお忘れなく！！



「メンタルヘルス」と「安全配慮義務」のまとめ

「命の大切さ」⇒「人に優しく」を是とした経営

従業員が**心身共に健康**で仕事ができる環境づくり

従業員**心身の健康阻害リスクを抑える取組み**が重要

- ①労災事故等の発生の未然防止
- ②従業員の疾病要因の1番である「**メンタル不調**」を未然防止

- ・職場の**ストレス要因**となっている事象の改善
- ・従業員の**セルフケア**の知識付与
- ・管理監督者のサポート等**ラインケア**の知識付与と上司令の向上
- ・人事労務担当者等に**メンタルヘルスマネジメント**知識付与と制度改善
- ・全社を挙げた**相談体制の充実**とリスクアセスメントによる職場環境改善

労働契約法での義務
(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

事業者の**安全配慮義務**の
履行責任を果たす



19

26

コミュニケーション研修例（ロープレ体験型研修）

コミュニケーション研修資料(抜粋)

ノンバーバル（非言語）な面を良く観察しよう

メラビアンの法則



コミュニケーションの中では言葉の中身以外の「目で見て」「耳で聞いて」感じたことには多くの情報が含まれています。

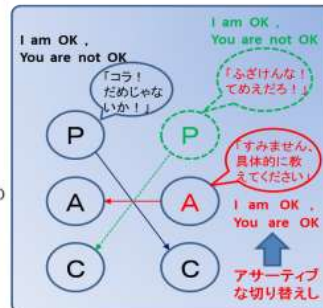
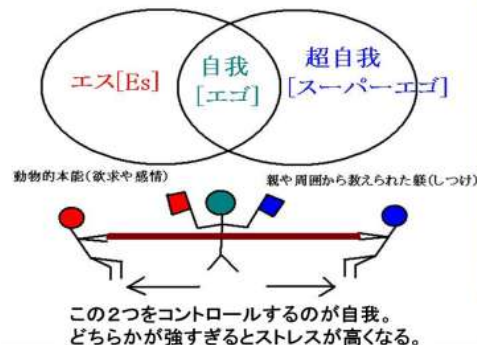
相談者との会話の前に言語の中身以外から感じられた情報に基づき、「見立て」「仮説」を立てるようにしましょう。

- ・随分緊張しているなあ
- ・口調がとても速く興奮しているのかなあ
- ・目がきょろきょろ落ち着きないが、不安なのかなあ
- ・髪が乱れているが、朝慌てて出社したのかなあ
- ・下目づかいで、視線を合わせてくれないが、自信を失くしてしまっているのかなあ
- ・部屋に入って椅子に座るまで、ずーっと背中が丸まっていて、委縮している感じがするなあ

①-6 自分の自我状態と交流パターンの癖を知ろう

【オーストリアの心理学者シグムント・フロイトの提唱した「自我構造論」の中で人間は下記の三つの心的装置で構成されていると説いた。

- ◎エス[Es]（あるいはイド(id)とも呼ぶ）・・動物的本能（欲求や感情）
- ◎超自我[スーパーエゴ(super ego)]・・親や周囲から教えられた躰(しつけ)
- ◎自我[エゴ(ego)]・・上記の2つをコントロールして現実的に判断する機能



ロープレ演習のテーマ(3回)

①社員の悩み相談対応(カウンセリング)

- ・傾聴（聴く姿勢）
- ・繰り返し/言い換え/要約
- ・共感的理解 ⇒ ラポール形成
- ・リフレーミング

②納得感のある評価結果の伝え方

- ・できていることを認める(褒める)
- ・課題となった点の認識合わせ
- ・対策は共同戦線で
- ・次期チャレンジに向けた動機づけ

③アサーティブコミュニケーション体験

- ・エゴグラムで自分の癖と知ろう
 - ・誠実/率直/対等/自己責任（言い難いことでも誠実・率直に）
- ※③は一般社員にも展開する



<参考ケース例>ロープレ演習①（エンジニアの杉野雅弘さんの相談対応）

【相談者】 技術本部アプリケーション開発部門 チーフ 杉野雅弘さん(36歳) 独身

【生育・家族環境】

- ・本人:昭和57年新潟県長岡市生まれ、末っ子長男、小学4年生から学習塾に通い、秀才児でパソコンでプログラミングが趣味、第一志望の大学に進学し、先生の勧めで修士課程まで履修、スポーツは苦手、性格は父親似
- ・父:地元工業高校出身で精密機械メーカーの下請け会社の工場勤務、定年まで真面目に働き通した実直な技術者、家庭では無口で妻の言いなり、存在感がない、50歳以降十二指腸潰瘍、狭心症等で入退院繰り返す
- ・母:県内屈指の名門高校を卒業して東京都内の女子短大英文科進学、教諭資格取得したが教員に採用されず、長岡市内の学習塾に勤務、結婚後幼児英会話塾から誘われ転職、教育熱心、ヒステリックで子育ては統制的、子育て期に一度専業主婦になったが、長女の子供の高校進学後は友人と個人英会話教室を開設、病弱な夫や出戻りの長女への不満が募り、頻繁に雅弘さんに愚痴をこぼしている
- ・姉:雅弘さんの3歳上、比較的優秀で英語の成績が抜群、英会話を生かして外国人向けコールセンター勤務中に職場結婚、約10年前からパニック障害の発作が断続的に発症、昨年離婚して実家に戻った、母親と頻繁に衝突

【略歴】

- ・平成17年、国立大学大学院卒業し大手電機メーカー系列子会社に就職
- ・平成22年、親会社の業務提携で、就業先の会社の組織が再編成されることになり、客先SE派遣されることになったことを機に転職活動
- ・平成23年、転職後、現職場に配属、以降、DBスキルの高さが評価され順調に昇格
- ・平成27年、チーフに昇職し、生え抜きの部門長の傘下で社員6名、派遣社員2名のチームマネジメントを任される
- ・現在に至る

【職場事情と相談員への相談主訴】

- ・部門長は、新卒入社時から最早で昇進し、アイデア豊富なエンジニアで将来はCTO間違いなしとの評判だが、技術的な相談以外には真剣に聞いてもらえない
- ・6名の部下の中には、杉野雅弘さんよりも年上の口うるさい社員がいて、何かにつけ情報共有を求められ、疲れる
- ・2名の派遣社員のうち1名は現代風の魅力的な女性で、実は好感を抱いていた
- ・ところが、最近チーム内の松木社員と付き合っているとの噂があり、自分自身、気持ちの整理がつかない
- ・松木社員はスキルが低く、開発品質を考えると目が離せないが、複雑な感情で叱責してしまうようになってきた
- ・今のプロジェクトの開発完了を来月に控え、自分の分担のモジュール開発の遅れと、松木社員のフォローで手が回らなくなってきて、残業も80時間／月超過が続き、最近では眠りが浅く中途覚醒が続き、疲れが取れない

コミュニケーション研修例（アンガーマネジメント）

「怒り」は第二次感情

怒りとなって蓄積

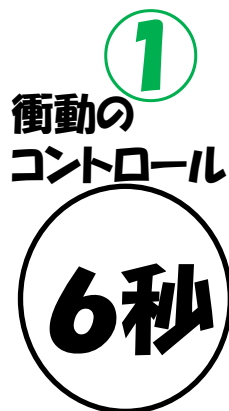
不安、つらい、苦しい、
痛い、嫌だ、疲れた、
寂しい、ストレス、
悲しい、 etc.



やっかいな「怒り」

タイプ	特性
強度が高い	一度怒ると止まらない、強く怒りすぎる
持続性がある	根に持つ、思い出し怒りをする
頻度が高い	しょっちゅうイライラする、カチンとくることが多い
攻撃性がある	他人を傷つける、自分を傷つける、モノを壊す

アンガーマネジメントの 3つの暗号



アンガーマネジメントとは

アンガー

マネジメント



怒り

をコントロールすること



怒らないこと



怒る必要のあることは上手に怒れ、
怒る必要のない時は怒らない

JCCにおける働き方改革の促進について

目 的

①社員の過重労働の防止

②社員の疲労蓄積の防止

③社員の睡眠時間の確保

④社員の余暇の充実

⑤社員のWLB改善
(ワークライフバランス)

見直し案

A. 36協定締結内容の見直し

B. 定時帰宅日の新設

C. 勤務間インターバル制度導入

D. フレックス勤務の四半期清算

E. 年次有給休暇取得促進

F. WLB休暇(仮称)の新設

G. 特別休暇の拡充

H. 時短制度取得機会の拡充

<参考> 詳細説明資料

A. 36協定内容の見直し

長期にわたる過重労働を抑制する目的で、年間限度を見直す。

現 状	見直し後
1ヶ月あたり 時間外(法定外) 1ヶ月あたり45時間 (延長限度75時間) ※但し6回/年まで	同 左
1年あたり 時間外(法定外) 1年あたり360時間 (延長限度600時間)	1年あたり360時間 (延長限度500時間)

現在の労働基準法では、
①会社が労働基準監督署に提出した「36協定」の延長限度を超える時間外労働は違法
②1ヶ月の限度時間(JCCでは45時間)を超えての時間外労働を1年で6回超過すると違法

100時間削減
見直し(過重労働防止！)

年間の延長限度	労基法を守ると最大幅は？
現行は600時間	45時間×6回と 55時間×6回迄可能

B. 定時帰宅日の新設

以下の2種類の「定時帰宅日」を新設する

①定時帰宅推奨日
・会社の社員に対する健康配慮から、週の半ばである毎週水曜日を定時帰宅推奨日としたいが、各部各チームの実情によりフレキシブルに運用し、曜日を会社で限定せず、各自週に一度は定時帰宅し睡眠をしっかりとれるよう、セルフケアに努めることを推奨していくこととする

・取得しないことを理由にペナルティを課すことはせず、当面週に一度定時帰宅できているかをモニタリングした上で、先々どのように運営していくか方向づける。

②一斉定時帰宅日
毎月の給与支給日、及び年2回の賞与支給日は就業規則上の定時帰宅日とする。
・緊急なトラブル対応やサービス開始等で真にやむを得ない場合は代替日を設定のうえ、総務人事部長の事前の特認が必要

C. 勤務間インターバル制度導入

勤務間インターバル制度とは？

- EU加盟国では1993年から「24時間につき最低連続11時間の休息時間」を義務化
- 日本企業でもKDDIや三菱重工業、NECなどが採用(日本企業は7～10時間が多い)

JCCのインターバル時間

当日勤務と翌日勤務との間を最低空けなければならない「勤務間インターバル」については、社員の睡眠時間を6時間確保するとの前提で、一律9時間とする(通勤・往復2時間と想定)

【JCCのオリジナルな特例】

- ・出張時は移動時間は、インターバルに含めないこととする。
- ・フレックス勤務との併用も可能。その際は9時半からフレックス適用開始時刻まではみなし勤務。

例1

9:30 17:30 2:00 9:30 17:30

9時間空ける(11時に勤務開始し減額しない)

例2

9:30 17:30 1:00 9:30 17:30

9時間空ける(10時に勤務開始し減額しない)

D. フレックス勤務の四半期精算

現 状

当月末締め、翌月支給

減額支給 ▲20H

超過分支給 10H

超過分支給 20H

基準 143H

実績 123H

実績 153H

実績 163H

労基署届出

10月 11月 12月

減額有り！

見直し後

・当月末締め、翌月支給
・過不足分は四半期内で精算

満額支給 143H

満額支給 143H

超過分支給 10H

基準 143H

実績 123H

実績 153H

実績 163H

労基署届出

10月 11月 12月

不足 20H

前月の不足分相殺

前々月の3か月分相殺

減額なし！

・生活費の圧迫防止
・減額なしで労働負荷調整可

ワークライフバランスの向上に活かせる

E～F. 休暇等の拡充

社員のワークライフバランス向上等の観点から以下の拡充を行う。
また、下記E～Gにより現状より休暇取得実日数の拡大を目指す。

E. 年次有給休暇取得促進

- ・年次有給休暇取得率を10%改善
- ・年休を活用しての「余暇充実優良事例コンテスト」実施
- ・年末年始休暇の前後、GWの谷間、飛び石連休の谷間を取得奨励日に設定
- ・今般、1時間単位の時間年休を新設し、中抜けでの取得も可能とする

F. WLB休暇(仮称)の新設(有給)

- ・年次有給休暇の残があれば年間3日までWLB休暇として積み立て(最大30日)
- ・積み立てた休暇は、要介護状態にある家族の介護及び看護目的で利用可
- ・本人や家族の慶弔等ライフイベントに合わせた取得も可能とする
- ・取得については、1日単位、半日単位の取得も可能とする
- ・30歳、35歳、40歳、45歳、50歳、55歳等の節目の年に、積み立てた休暇があれば「節目休暇」として使用可能
- ・60歳に達する前に、積み立てた休暇があれば「生涯設計休暇」として使用

G～H. 休暇等の拡充

G. 特別休暇の拡充

- ①夏季休暇の付与(毎年6月～10月の間に、最大連続5営業日を付与する)
- ②JCC創立記念日休暇(毎年10月18日を創立記念日とし、定休日とする)
- ・②は業務上の都合で取得不可の場合、10月～12月の間に振り替え付与する

H. 時短制度の特認拡充

- ・育児時短の限度を、「子の小学校在学中」に特認延長可能とする

*この他、参労働総合研究所発行の
「人事実務（5月号）」掲載予定

<参考>記事掲出（労働新聞）

(3) 第3101号 ニュース 労働 参庁 厚労 (第3種郵便物認可) 平成29年2月20日

プレミアムフライデー対策

早帰り実現向け工夫続々

プレミアムフライデー（PFD）が今月末からスタートすることを
受け、対応策に工夫を凝らす企業が續々と現れている。大和ハウス
工業では始業時間を繰り上げ、「午後休」の取得を呼び掛ける。1
月から対策を講じている住友商事は、毎週金曜日を「有給休暇取得
・フレックスタイム退社推奨日」に指定。客を迎え入れる側の販売
業でも、交替制の導入で早帰りを実現しているケースがある。

大手は「年休促進日」 交替制導入する販売業も

PFDとは、経済産業省
が主唱する働き方改革の
取組み。月末金曜日、終
業時刻を15時として早帰
りを促す制度だ。2月を
第1回としている。

大和ハウス工業（大和
府大阪府、1万562
7人）では、偶数月の最
初の取得を呼び掛ける。
通常の就業時間は9時18
時だが、1時間繰り上げ
て8時17時とした。
経産省の提唱する「遅
くとも15時までに業務終
了」の一步先を行くこと
もめざす。具体的には、
社員に平日の年次有給休
暇の取得を呼び掛ける。

年休取得が困難な場合
は、フレックスタイム制
度を使い、コアタイム終
了時刻の15時に退社する
よう社員に求めている。
加えて、毎週金曜日も
年休取得・フレックスタ
イム退社推奨日に指定
し、「プレミアムフライ
デー」と呼称して働き
方改革を促す。一連の取
組みで、社員1人当たり
の年間年休取得日数を最
低でも14日、平均16日と
したい考え。

大企業だけでなく、中
小企業も対策に乗り出し
ている。月末金曜日の就
業時間を4時間短縮し、
15時を定時としたのは、
PR会社の特サニーサイ
ドアップ（東京都渋谷
区）などだ。

高校生対象に
出前授業実施
キャリア権ネット

学大大学院政策
の石山恒貴教
キャリア権とは

NPO法人キャリア権
推進ネットワーク（戸別
利和理事長）は、学生・
生徒のキャリア教育に力
を入れている。2月1日
には、法政大学第一高校
で高校生を対象とした出
前授業を催した。写真
授業の前半は、法政大

農の短縮した労働時間分
の賃金はカットしない。
アルバイトには、短縮し
た4時間分働いたとみな
し時給相当額を支払う。
今月のPFD初回には、
アルバイトを含む全社員
に対し「支援金」として
3200円を支給する。

仏壇販売業の
のやまき（静
市、33人）は、
PFDを開始した
2班に分け、交
替制を実施す
る。顧客を迎え入れ
にこぎつけてい

119時間残業させ送 門実習生に割増賃金払

徳島・鳴門労働基準監
中国人技能実習
な時間外労働を
として、縫製製品
鳴門市）と同
格扱を労働基準

内、安全衛生委員会が健
康被害のリスクを洗い出
した際、出張から帰った
日の睡眠時間確保が問題
として挙げられたと話し
ている。解決に向け、出
張からの戻り時間をイン
ターバルに含めたいこと
とし、家で確実に休める
よう工夫した。

年休取得促進に向けて
は、ゴールデンウィーク
などの平日を「年休取得
奨励日」に定めた。来年
度からは、休みを活用
し、何らかの効果を果た
社員を表彰する社内コン
テストを企画する予定。

出張日の睡眠確保へ

インターバル制度を導入

ジャパンケーブルキャスト

ケーブルテレビ局専用
チャンネルの配信事業な
どを行っているジャパ
ンケーブルキャスト（東
京都千代田区、大船渡隆
代表取締役社長60人）
は、働き方改革に向けた
複数の施策を発表した。
全国へ出張する営業社員
が多いことから、出張か
ら帰った日の睡眠時間確
保に重点を置いた「勤務
度では、勤務終了から翌
日の勤務開始までの間隔
を9時間空けることとし
導入する施策は、勤務
インターバル制度の導
入、年次有給休暇の取得
促進、年間時間外労働時
間の限度時間の1000時
間短縮、ワーク・ライフ
・バランス休暇の新設
など多岐にわたる。
勤務インターバル制
度では、勤務終了から翌
日出勤で良い。
佐藤隆一取締役は「社

3-11漫華鏡



中災防主催シンポジウムでの“eMC”プレゼンスPR

中災防:心の健康づくりシンポジウム

2/2 ページ

銀行振込: 三登東京UFJ銀行 三田(みた)支店
普通預金口座 0500387 口座名 中央労働災害防止協会
郵便振替: 口座番号 00180-2-90828 加入会名 中央労働災害防止協会

参加費

区分	金額
賛助会員・THP登録者	3,000円
一般	3,500円

備考

※ THP指導者登録更新単位 1単位

※ 参加費には資料代(1,000円)、消費税8%が含まれています。

日程、会場

目	日程	会場	申込先	備考
1	2017年2月15日(水) 13時00分～17時00分	館屋プロサラム・中央区中央会館 〒104-0061 東京都中央区銀座2-15-6	健康快速推進部	終了

標準カリキュラム(カリキュラムの内容は都合により一部変更する場合があります。)

時間	内容
13時15分～14時00分	【テーマ】「茶の湯は日本古来のストレス対策法だった」 【講師】 藤村 道代(フジムラ ミチヨ) 茶道 武者小路千家官休庵 専教授
14時00分～14時15分	休憩
14時15分～14時45分	【テーマ】「ストレスチェック結果を活かしたストレス・コントロールとは ～セルフケア・ラインケア・職場環境改善によるアプローチ～」 【座長】 堀 明細(ツツミ アキミ) 北里大学 医学部 教授 【シンポジスト】 佐藤 隆一(サトウ リュウイチ) 株式会社NTTぷらら 企画総務部長 兼 継続労働安全衛生責任者 eMCB/eAPメンタルヘルスカウンセラー 白波瀬 丈一郎(シラハセ ジョウイチロウ) 慶応義塾大学 医学部精神・神経科学教室 特任准教授 杉本 日出子(スギモト ヒデコ) 株式会社ジェイテクト

申込み・問合せ先

中央労働災害防止協会 健康快速推進部
〒108-0014 東京都港区芝5-35-2 安全衛生総合会館6階
TEL 03-3452-2517 FAX 03-3453-0730

[ページの先頭へ](#)



ご清聴ありがとうございました

引続きEMCA会員としての自覚を持って
精進してまいります