

働き方を見直すいきいき職場を応援!

ワークライフバランスフェスタ東京2010
WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2010

受賞
部門

休暇取得促進部門



GETINGE GETINGE GROUP ゲティンゲ・ジャパン 株式会社

会社概要

会社名 ゲティンゲ・ジャパン 株式会社
代表者名 金子 勝
設立(創業) 1998年6月
所在地 〒108-0074 東京都港区高輪3-11-3 東信高輪ビル
TEL / FAX 03-5791-7560 / 03-5791-7565
従業員数 35名
URL <http://www.getinge.co.jp/>



事業内容

スウェーデンを本拠地とする世界最大級の医療機器メーカーであるGETINGEグループの一員として、インфекション・コントロール(感染管理)事業を展開しております。

現在では、ゲティンゲグループは世界110ヶ国に及ぶグローバルな販売網を充実させ、介護・手術・感染管理の3分野を提供できるトータルソリューションプロバイダーとして世界No.1ブランドを目指しております。

本国、ゲティンゲは100年以上に渡り医療分野において洗浄・滅菌の技術を中心に様々なサービスを世界の国々へ提供してまいりました。そのゲティンゲ・グループの日本法人として、感染管理先進国のヨーロッパから技術とノウハウを日本の製薬工場・各種医療施設に合わせて提供させていただいております。

安全で安心できる医療環境のために・・・

近年、世界を取り巻く環境の変化により、次々とウイルスや感染症が猛威を奮いインフェクションコントロール(感染管理)の重要性が急速に増してきました。ゲティンゲでは、インフェクション・コントロールに必要な装置・機器・問題解決力の提供を軸として、関わるすべての人たちに感染管理の整った安全・安心な医療が受けられる環境づくりを目指しております。

各種滅菌器、洗浄(消毒)器、純粋蒸気発生装置、
WFI製造装置、ゴム栓洗浄滅菌乾燥器、
過酸化水素ガス除染装置などの輸入及び国内販売



受賞
部門

休暇取得促進部門



目的・理念

有給休暇の取得促進

有給休暇の取得率が低かったため、取得促進を目的として取組を開始。
取得率の低い社員も取得できる様な仕組み作り。

社員の健康管理

社員の健康管理を目的に時間外労働を把握し、是正。
各自の健康管理について社員一人ひとりの自覚を促し、残業削減努力を提唱。



取組内容

有給での子の看護休暇や病気休暇

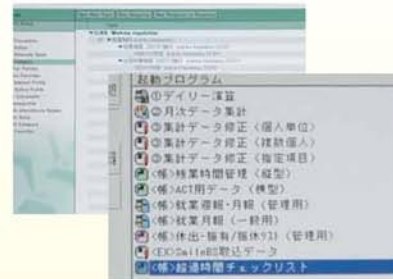
- ・看護休暇 → 無給から有給へ変更。年5日付与
- ・病気休暇 → 新設。有給で年5日付与
- ・リフレッシュ休暇(表彰も実施) → 5日付与

休暇の計画的付与

各社員の有する年次有給休暇日数(代休も含む)のうち、時期を指定して与えています(7月~9月)。また、取得が低調な社員を把握し、本人及びその上司に、年休を取得するよう促しています。

夏季休暇との連続取得など 有給休暇の取得を促進する仕組み

夏季休暇(8/15)を挟んで連続して5日間の休暇を取得するよう促しています。



産業医の面接指導の徹底

- ・70時間以上の時間外労働者 = 忠告
- ・100時間以上の時間外労働者 = 受診必須

長時間労働や事後休暇の連続取得など、社員の異変に気づいた時、個別面談や周りの社員からのヒアリングを実施します。
その中で現状を把握し、上司への働きかけの実施等、さらに状況が悪化しないよう努めています。

個人コード	1127	1111
氏名		
総務時間	71:00	78:00
残業時間	142:00	142:00
休日時	8:00	8:00
総務所	31:00	47:00
業務時間	87:00	87:00
所定休日	2:00	2:00
所定休日		
所定休日		

7月数日での時間外労働についてご連絡をさせて頂きました。
 上記の通り把握されました。産業医受診を法的義務である長時間労働者に対しては、産業医の受診を促す。100時間以上の時間外労働時間を超えた場合は、受診を必須とする。100時間以上の時間外労働者に対する受診を促す旨は、メールにてご連絡をさせて頂きました。

※ 7月、7月1日の時間外労働をしたので、必要に応じて産業医に、身体の不調を訴える機会を促す。100時間以上の時間外労働をしたので、産業医の受診を促す旨は、メールにてご連絡をさせて頂きました。

また、業務上職員の働きかけはありますが、代休での調整を心がけていただければと思います。よろしくお願ひいたします。

管理部長

フレックスタイム制の導入

各自の仕事環境に合わせて計画ができるように配慮しています。
また、Web上の掲示板を活用して社員別スケジュールを閲覧できる様にし、認識の共通化を図っています。



実現のポイント

ワーキンググループの結成

代表取締役社長、各事業部長、顧問(管理部長兼任)、人事担当の4名でワーキンググループを結成。社員代表者に意見を聞き就業規則やそれに伴う社内規定を随時討議しています。



個別ヒアリングの実施

社員代表者の意見のほかに、上司や人事担当者、社長自らが個別にヒアリングを行い、状況を把握するように心掛けています。



多種多様な職種の従業員から意見を聴取

現場で活用されなければ、意味を持たないという理念から、管理監督者のみではルールを決めず、多種多様な職種の社員から意見を聴取しています。また、導入後も運用が上手くいかなければ、ミーティングの機会を設け、迅速に変更を行っています。



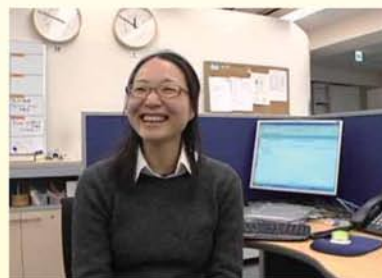
年1回の就業規則見直し

毎年1回、就業規則の一斉見直しを行い、その時々状況と環境にあわせ、より働きやすい環境にするためのルールに変更しています。

従業員の意見

職場への効果

・有給休暇と夏季休暇を利用して5日間以上の休みを取る社内ルールができた為、長期間の休みがとりやすくなりました。



会社の姿勢や方針について評価できる点

- ・休暇取得の促進や残業時間の削減の結果、周りに気がねなくフレキシブルな勤務ができるようになった点です。
- ・フレックス制度を活用できるようになった点です。



生活や働き方への影響

・その日の業務スケジュールがたてやすくなりました。

職場での周知の方法

・社内の掲示板に取組内容が掲示されています。