

企業のワーク・ライフ・バランスへの 取組み状況

－ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集－

2012年3月21日
(社) 日本経済団体連合会

企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況

—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集(概要)—

2012年3月21日
(社)日本経済団体連合会

■経団連では、ワーク・ライフ・バランス施策の充実を通じて、子育て世代の仕事と育児の両立を支援していく観点から、様々な活動を進めている。この一環として、経団連では、2007年より、政府が設定した「家族の日」「家族の週間」にちなんだ各企業の取組みに関わる事例をとりまとめ、公表してきた。

■本年度は、「家族の日」・「家族の週間」にちなんだ取組みに留まらず、各社が通年で実施しているワーク・ライフ・バランス施策について、重点課題や取組実績等、幅広くアンケート調査を行った。調査概要は以下のとおり（詳細は添付資料をご参照）。

調査対象：会長・副会長会社、評議員議長・副議長会社、少子化対策委員会委員会社
調査時期：2012年1月26日～3月9日

I 各社の重点課題

多くの企業が、人材活用や職場の活性化を進め、業務上の生産性を図ることを目的に、多様で柔軟な働き方を実現することを重点課題として掲げている。特に、出産・育児、介護など従業員のライフイベントに配慮した諸施策を充実し、働きやすい職場づくりに積極的に取り組む方針を示す企業が多く見られた。

II 具体的な施策内容

(1) 育児・介護制度の充実と円滑な利用促進

【育児支援】

- 法定を超える育児休業・育児短時間勤務の制度(休業:3歳まで、短時間勤務:小学校3年まで等)
- 育児に関わる経済的支援(育休期間中の手当支給、保育サービス利用の費用補助)
- 職場復帰支援の充実(面談、相談窓口の設置、社内イントラによる情報提供、ロールモデルの紹介等)
- 男性の育児休業取得の促進(トップのメッセージ発信、管理職研修やWebを通じた啓蒙活動)
- 事業所内保育所の設置

【介護支援】

- 法定を超える介護休業や介護短時間勤務の制度(休業:最長2年、短時間勤務:事由消滅まで等)
- 介護セミナーや相談窓口による情報提供
- 介護支援に関わる従業員のニーズ把握

(2) 労働時間の適正化や働き方の改革

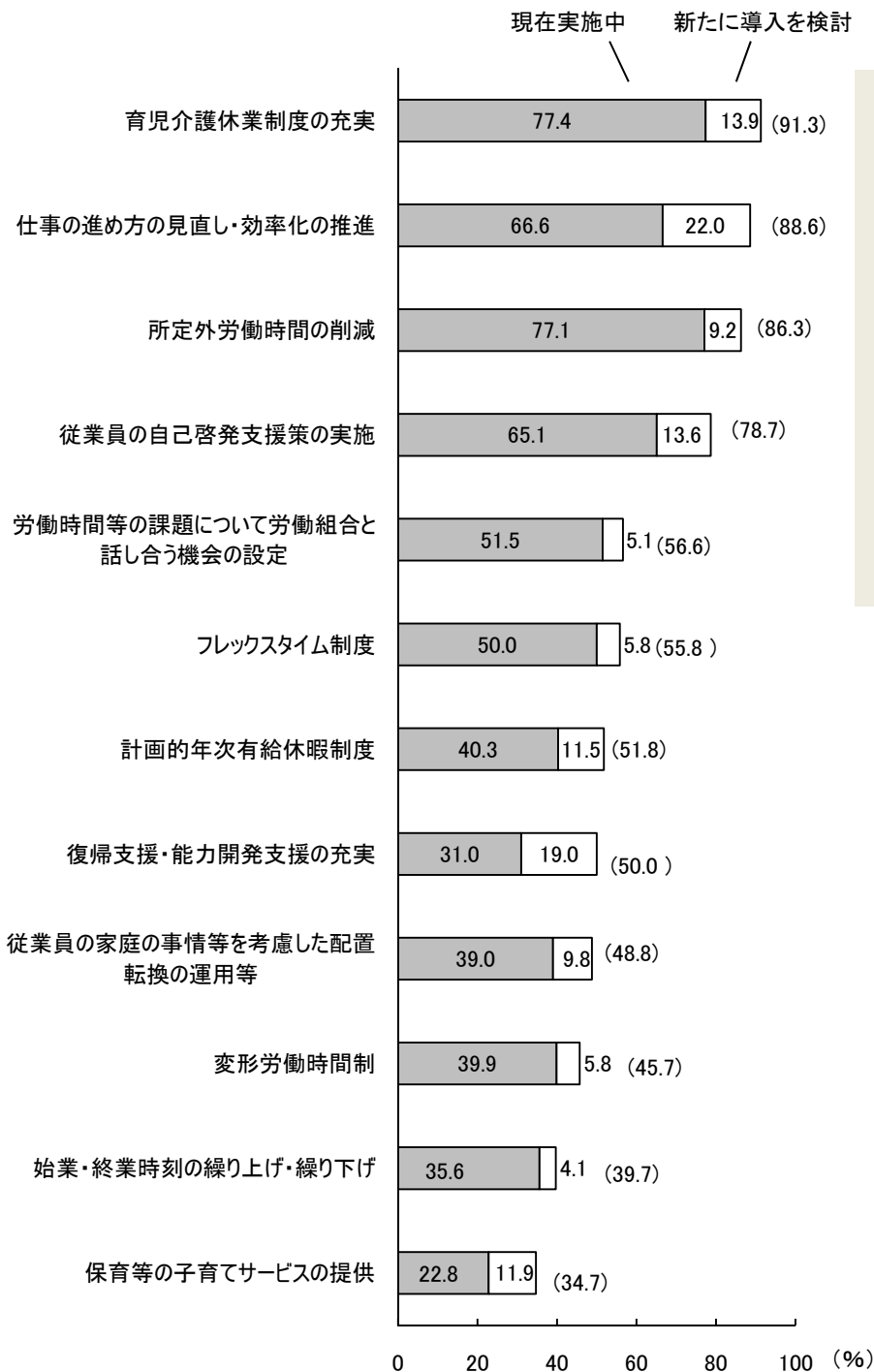
- ノー残業デーの徹底、終業時刻の目標設定
- 業務効率化や時間外労働に関する労使との協議や数値目標の設定
- 年次有給休暇の計画的取得・連続取得の推進

(3) その他

- 家族・地域交流型イベントの実施(職場参観・ファミリーデー等)

【ご参考】企業のワーク・ライフ・バランス施策に関する取組み状況

ワーク・ライフ・バランスを実現するために現在実施中の施策、及び新たに導入を検討している施策は、以下の通り。



- 現在実施中の施策では「育児介護休業制度の充実」が最も多い。次いで「所定外労働時間の削減」「仕事の進め方の見直し・効率化の推進」が続くなど、幅広く取り組みが進んでいる。
- 新たに導入を検討している施策に着目すると、「仕事の進め方の見直し・効率化」「復帰支援・能力開発支援の充実」などが上位となっている。

※「2011年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」(2011年9月29日発表)より、関連する項目を一部を抜粋・加工
 調査対象: 経団連および東京経協の会員企業計1883社。詳細については下記URL参照
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/092.pdf>

【目 次】

(五十音順)

旭化成株式会社	1
アサヒビール株式会社	2
味の素株式会社	3
株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント	4
株式会社アルテ サロン ホールディングス	5
伊藤忠商事株式会社	6
王子製紙株式会社	7
株式会社大垣共立銀行	8
オムロン株式会社	9
キヤノン株式会社	10
コーエーテクモホールディングス株式会社	11
株式会社小松製作所	12
株式会社資生堂	13
清水建設株式会社	14
シャープ株式会社	15
新日本製鐵株式会社	16
J Xホールディングス株式会社	17
住友化学株式会社	18
住友商事株式会社	19
住友電気工業株式会社	20
住友林業株式会社	21
社団法人生命保険協会	22
積水化学工業株式会社	23
積水ハウス株式会社	24
全日本空輸株式会社	25

総合メディカル株式会社	26
ソニー株式会社	27
株式会社損害保険ジャパン	28
株式会社竹中工務店	29
第一生命保険株式会社	30
社団法人大日本水産会	31
株式会社大和証券グループ本社	32
東京海上日動火災保険株式会社	33
東京ガス株式会社	34
株式会社東芝	35
トヨタ自動車株式会社	36
豊田合成株式会社	37
株式会社ニチレイ	38
日産自動車株式会社	39
日本電気株式会社	40
日本電信電話株式会社	41
日本郵船株式会社	42
株式会社バンダイナムコホールディングス	43
パナソニック株式会社	44
東日本旅客鉄道株式会社	45
株式会社日立製作所	46
日野自動車株式会社	47
富士電機株式会社	48
株式会社ベネッセコーポレーション	49
ホーチキ株式会社	50
丸紅株式会社	51

株式会社みずほフィナンシャルグループ	52
株式会社三井住友銀行	53
三井不動産株式会社	54
三井物産株式会社	55
三菱商事株式会社	56
三菱重工業株式会社	57
三菱電機株式会社	58
株式会社三菱東京UFJ銀行	59
三菱マテリアル株式会社	60
株式会社明光ネットワークジャパン	61

※事例内容に加筆・修正がございます場合には、下記アドレスまでご連絡をください。
適宜反映をさせていただきます。

経済政策本部 津守(つもり) 上遠野(かとの) 酒向(さこう)

E-mail:shoshika-team@keidanren.or.jp

会社概要	会社名	旭化成グループ(旭化成(株)・旭化成ケミカルズ(株)・旭化成エレクトロニクス(株)・旭化成イーマテリアルズ(株)・旭化成せんい(株)・旭化成ファーマ(株)・旭化成ホームズ(株)・旭化成建材(株)・旭化成メディカル(株)・旭化成クラレメディカル(株))
	代表者	代表取締役社長 藤原 健嗣
	従業員数	25,016 人(連結)

1. 重点課題・ポイント

- ・「男性の取得も当たり前」の育児休業への取り組み
- ・多彩なメニューで多様な働き方を支援
- ・従業員一人ひとりを視野に入れたきめ細かなサポート

2. 施策内容

(1) 特定の従業員層を対象とした施策(育児・介護にかかわる支援等)

①育児・介護制度の充実

- 1) 育児休業は3歳到達後最初の4/1まで取得可能
子が1歳未満の場合、最初の5日間は有給、分割して取得可能
- 2) 育児短時間勤務は1日2時間を限度に小学校3年生まで取得可能
フレックス勤務との併用が可能
- 3) 介護休業は要介護者一人、同一疾病につき245日(休日を含まず)まで取得可能
介護短時間勤務は1日2時間を限度に要介護者一人、同一疾病につき245日(休日を含まず)まで取得可能 但し、日数は介護休業と合算
- 4) 介護支援勤務制度 フレックス勤務で、コアタイムを短縮した勤務が可能。1ヶ月間を通算してフルタイム勤務することを前提とする。期間の定めはなし

②育児・介護制度の利用促進施策

- 1) 男性育児休業取得を積極的に呼びかけ
管理者研修での啓蒙、社内 Web での啓蒙、育児休業取得キャンペーン、イクメン川柳募集等
- 2) 介護に対する理解と介護制度の周知を促進する施策実施
社内 Web の充実、管理者研修での啓蒙、介護セミナーの実施等

③育児・介護サービスの利用支援

ヘルパー(ベビーシッター)利用代金補助

(2) 全社員を対象とした施策

①年休取得率向上施策

時間単位年休制度、失効年休積立制度、取得の少ない社員への個別アプローチ等

②労働時間適正化施策

ノー残業デー実施、時間外労働に関する定期的労使会議開催、時間外労働が一定時数を超える社員に対する個別対策等

③5つの相談窓口(母性保護・両立支援・男性専用・上司専用・セクハラ相談)を別々に設置し、様々な相談・問い合わせがしやすいように工夫

④ワークライフバランスに関する社内 Web を充実

3. 取組実績

- (1) 育児休業については、子供が生まれた人の男性40%、女性98%が取得している。
 - ・育児休業取得 男性226名 女性179名(2010年度実績)
- (2) 育児短時間勤務利用者も年々増加している。
 - ・育児短時間勤務利用 男性2名 女性287名(2010年度実績)
- (3) 介護休業・介護短時間利用者も毎年利用実績がある
 - ・介護休業 男性1名 女性8名(2010年度実績)
 - ・介護短時間勤務利用 女性2名(2010年度実績)
- (4) 各職場でワークライフバランスに取り組み、労働時間適正化に対する職場風土の醸成、仕事の平準化、長時間労働発生部場の減少をはかっている。

会社 概要	会社名	アサヒビール株式会社
	代表者	小路 明善
	従業員数	3,145名

1. 重点課題・ポイント

アサヒビールでは、工場施設等を活用した家族一緒の見学ツアーや、総労働時間の低減、休暇休日取得の推進による仕事外時間の一層の創出等に取り組んでいます。

2. 施策内容

①工場にて「親子見学ツアー」「エコ教室」実施

全国各工場で実施し、ご家族で楽しみながら、製品の製造工程や水を守るための取り組みなどを学んでいただきます。

②総労働時間低減の為の各種取組

社員1人1人が一層メリハリのある会社生活を送り、限られた時間の中でも高い成果をあげられるような環境づくりを進めます。各事業場が、事業場の実状に応じた取組を進める中、本社ではイントラネットワークの接続時間を原則19時までとしています。

③その他の主な取組

- i) 所定年間休日数の増加、子育て休暇・介護休暇の拡充
- ii) KIDSプロジェクト、子ども向け教育プログラムの実施

3. 取組実績

- ①随時実施させて頂いており、多くのお客様にご来場頂いています。
- ②2008年以降、1人あたりの総労働時間年間平均値を低減させることに成功しております。
- ③ i) 子育て休暇に関しては、小学校卒業までのお子さん1人につき、年間10日間（社員1人あたり最大20日間）の取得日数権利を付与しています。
介護休暇に関しては、年間最大10日間（社員1人あたり）を有給として付与しています。
- ii) 各地域にて、諸々の事情で親元を離れ、施設で生活をしている子どもたちに、社会との接点をもってもらい将来生活していくための社会性を身につけるお手伝い等の活動を行っています。

会社 概要	会社名	味の素株式会社
	代表者	取締役社長 伊藤雅俊
	従業員数	3700 名

1. 重点課題・ポイント

当社の従業員にとっての目指す姿(以下)について、全社の目標として明文化し、労使共同テーマとして取組みを図る。

<目指す姿> ①従業員が自分自身の働き方に満足している

②高い生産性を実現している

③一人の社会人として自立し、ライフプランの実現に取り組んでいる

2. 施策内容

上記の目指す姿に向かって以下のテーマについて 2012 年度～13 年度にかけて具体的に労使で取組む。

①「労働時間への感度を高める取組み」

②「休暇取得の促進」

③「全員参画による職場運営の改善」

④「会社支援施策を活用した、自立・ライフプランの実現」

3. 取組実績

上記テーマについて 2012 年度～13 年度にかけて労使協働テーマとして取組む。組織ごとに行動目標を策定し実践を図る。その後、労使のレビューにより成果を確認する場を作る。

会社 概要	会社名	株式会社アドバンテッジリスクマネジメント
	代表者	代表取締役社長 鳥越 慎二
	従業員数	169名 (2012.2.1現在)

1. 重点課題・ポイント

当社の経営理念である、「安心して働ける環境」と「活力ある個と組織」を共に創る】を実現する為に、従業員のワークライフバランス実現に努め、会社組織の更なる活性化を目指し、次世代育成支援対策推進法の要請に基づいた行動計画を実施致します。本年度は①産前産後休暇、育児休業休暇及び子の看護休暇等、育児に関わる制度の周知と取得しやすい環境作り ②ノー残業デーの推進 ③有給休暇の計画的取得に向けた取り組み の3点について取り組む予定です。

2. 施策内容

①産前産後休暇/育児休業及び子の看護休暇等、育児に関わる制度の周知と取得しやすい環境作り当社では法定の休暇・休業の規定以外に、子の看護休暇については有給で中学校入学の始期まで認める等、育児支援を目的とした制度があります。既に活用している社員の他、これから育児に取り組む社員についても安心して休暇が取得出来るよう、マニュアルの作成や人事部からのフォロー等の施策を実施致します。また、育児休業については男性社員の取得も可能であることがあまり周知されていない為、育児に関わる全社員に向けて支援を行います。

②ノー残業デーの推進

ワークライフバランス実現の為、残業時間を削減する取り組みを実施致します。具体的にはノー残業を設定し、定時での帰宅を推進する等、業務外の時間を有効活用できる環境の整備に努めます。

③有給休暇の計画的取得に向けた取り組み

有給休暇の取得率を向上させるため、連続した有給休暇を取得する取り組みを推進します。年間を通して部内で調整して休暇を取ることで、夏・冬に集中していた休暇を分散させ、各部署の繁忙期等に合わせ、取得をやすくします。全社員が交代で休暇を取得することで、業務のシェア・効率化につなげる取り組みになると考えています。

※当社の具体的な行動計画は「両立支援のひろば(<http://www.ryouritsu.jp/hiroba/>)」で公開予定

3. 取組実績

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定を提出したのが2012年2月なので、取組実績はまだございません。

行動計画期間中は(2年間)、社員の意見や取組状況を取り入れながら、働きやすい環境作りを実現させていきます。

なお、当社には現在下記通りの育児支援制度があり、子育て中の社員が活用しております。

■子の看護休暇:

法定では小学校入学までが対象で、有給・無給は会社によるものですが、当社規程では小学校就学までの子に対する看護休暇を確保した上で、更に、対象となる子を中学校就学の始期に達するまで(子1人につき年に5日間、2人以上いる場合は10日)とし、有給で付与しています。

■時間外労働の制限・深夜業の制限・勤務時間短縮等の措置:

法定では対象が小学校入学前までですが、当社規程では中学校就学の始期に達するまで、と拡大しています。勤務時間短縮等については、始業・就業時間と、実働時間について希望により選択が可能です。

会社 概要	会社名	株式会社アルテ サロン ホールディングス
	代表者	代表取締役会長 吉原 直樹
	従業員数	278名（連結）

1. 重点課題・ポイント

美容業界においては、従前より徒弟制度的な慣行の下で、長時間労働、技術習得のための深夜までの練習等、従業員の生活の質とは相反する就業環境があったが、当社グループにおいては以下に取り組むことにより、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上に努めている。

- ・柔軟な、多様性のある就労機会の提供への取組
- ・効率的な店舗運営への取組（練習時間、休暇の確保）

2. 施策内容

A. 柔軟な、多様性のある就労機会の提供への取組

- 社員とパート、あるいは職種の転換をライフステージ等に沿った本人の希望を踏まえて、柔軟に対応している。
- 退職後に再入社申し出があった場合、従前のキャリアを踏まえ、納得性のある処遇を実現、再雇用を容易にする環境を提供している。
- 産休後の復職においても、従前のキャリアを踏まえ、納得性のある処遇を実施している。
- 転居があった場合、配属先に本人の希望を配慮している。
- 新業態（カット、カラー専門店）を開発。（既に美容師を辞めており）技術に自信の無い者に対して、パートとして勤め易い環境を提供している。

B. 店舗設備の変更、改良

- 昨年より店舗の新設、改装の際には、営業フロア内に練習スペース用の間仕切りを設けることとし、営業の繁閑に対応し、営業時間中でも技術練習ができる環境を提供している。（美容の技術練習にはスペースと設備が必要。）
- ワーク・ライフ・バランスの向上を目的に、店舗において定休日を導入した（Ash平成19年9月より、NYYN平成20年1月より）。これに伴い、店舗の人繰り、効率運営のために、店舗の小型化を進めている。（従前は大規模店舗に多数の従業員を配し、平日に交代で休暇を取り、土日等の繁忙日に全員が出勤して営業する体制であった。）

C. その他

- 火曜日（店舗定休日）をノー残業デイとしている。（本部）
- 店舗監査に当たっては、主要監査項目の一つとして労務監査を導入し、労務管理の適正化に努めている。
- 技術習得に関しては、若年層を含めて積極的に講習に参加できる環境を整え、個々のライフプランの充実を可能とする機会を提供している。
（店舗就業者に対する施策に関して、のれん分け型店舗においてはフランチャイズ店も含めて実施しています。）

3. 取組実績

いずれも、平成23年1年間の実績

- ・社員→パート等の雇用形態の変更は4名。
- ・店舗→本部、店舗受付係→美容師等の職種変更は5名。
- ・再入社は7名。
- ・新業態出店は2店で、これらにおける採用者数は15名。
- ・練習スペースを設置した店舗数は4店。（平成23年は店舗改装未実施、平成24年計画は改装店舗も含め15～20店を予定。）
（のれん分け型店舗においては、フランチャイズ店も含めての実績です。）

会社概要	会社名	伊藤忠商事株式会社
	代表者	代表取締役社長 岡藤 正広
	従業員数	4,260名(2012年2月1日時点)

1. 重点課題・ポイント

- 多様な人材を理解・尊重・活かす意識の醸成
- メリハリのある働き方・働きやすい職場環境の実現
- 多様な人材のキャリア形成・活躍支援

2. 施策内容

1. 特定の社員を対象とした主な施策

- 育児に係る両立支援：事業所内託児所の設置(①)、ベビーシッター利用料補助、育児休業復職支援プログラムの実施(②)、男性の育児参加推進(③)など
- 介護に係る両立支援：介護セミナーの実施(④)、介護サービス(家事代行)利用料補助、海外駐在員向け見守りサービス(ふるさとケアサービス)の導入(⑤)など介護支援策の充実

2. 全社員を対象とした主な施策

- 外部講師による講演会の実施(⑥)、現場育成力の強化に関わる研修の導入
- 時間管理の運用徹底、精勤休暇等取得促進
- 社員間のコミュニケーション促進(⑦)、オフィス環境の整備・効率化
- 性別・国籍・年齢を問わない人材活用の推進

3. 取組実績

- ① 事業所内託児所の設置：社員用託児所「I-Kids」を2010年1月、東京本社近隣に設立。大阪についても、本社ビル内の外部事業者と利用契約を締結(2011年9月)。
- ② 育児休業復職支援プログラムの実施：育児休業復職支援ワークショップ、復職前三者面談(本人/上司/人事・総務部)の実施。
- ③ 男性の育児参加推進：毎月、対象者にダイレクトメールを発信。2010年度・2011年度で男性の育児休業取得者増加、また「くるみん」マークも取得(2011年7月)。
- ④ 介護セミナーの実施：東京・大阪で開催(2011年9月)
- ⑤ 海外駐在員向け見守りサービス(ふるさとケアサービス)の導入(2011年12月)
- ⑥ 外苑前フォーラムの実施：2009年度より継続して外苑前フォーラム(先輩社員が若手社員に対し、逆境をどのようにして乗り越えてきたかを共有する場)を実施。2011年度は五商社合同フォーラムと題し、五商社の中堅女性社員によるキャリア経験の共有の場を、パネルディスカッション形式で実施(2011年6月)。
- ⑦ 社員間のコミュニケーション促進：家族を取り巻く環境の支援として、職場見学会を開催(2011年8月)。

会社 HP：働きやすい職場環境の実現

http://www.itochu.co.jp/ja/csr/employee/working_environment/#kurumin

会社 概要	会社名	王子製紙株式会社
	代表者	代表取締役社長 篠田 和久
	従業員数	3828 名 (2011 年 9 月末現在)

1. 重点課題・ポイント

- ・ 多様な働き方に対応できる労働条件の整備
- ・ 従業員の多様な生活事情に対応可能な両立支援制度の整備

2. 施策内容・取組み実績

<全て実施済の案件を記載>

(1) 労働時間短縮、柔軟な運用

- ・ 所定内労働時間(本社:1日所定内労働時間7H、年間 1715H)
- ・ 時間外労働削減活動の継続的实施(19 時前退社の推進等)
- ・ コア無しフレックスタイム制の導入(本社)、半日年休の利用回数制限撤廃等によるフレキシブルな働き方の実現

(2) 育児・介護支援

- ・ 法定を上回る育児・介護支援制度の導入
有給での育児・介護休職制度(所定内賃金の 20%を支給)
育児・介護および中学校就学前までの子女看護目的での積立有給休暇利用可能
小学校就学までの短時間・フレックス勤務の許可 等

(3) その他

- ・ 資格試験・セミナー等自己啓発・ボランティア目的での積立休暇利用制度の実施
- ・ ドナー(骨髄バンク登録・骨髄液提供等)休暇の設置
- ・ リフレッシュ休暇の設置(勤続 10 年目 3 日、25 年目 7 日、30 年以上 14 日)
- ・ リハビリ復帰制度の実施(病気休職者復帰時の短時間勤務制度、2006 年度より)
- ・ EAP等従業員相談サービスの設置(心身、生活に関する電話サポート等、2011 年度より)
- ・ 退職者リターン雇用制度の実施(2010 年度より)

会社 概要	会社名	株式会社 大垣共立銀行
	代表者	取締役頭取 土屋 嶮
	従業員数	2,612名 (H23.3末)

1. 重点課題・ポイント(アピールポイント)

- (1) 育児休業（子が3歳になる年度末まで取得可能）
- (2) 育児休業中の所属は「人事部詰育児休業」

2. 施策内容

(1) 育児休業

- ・平成20年4月、「仕事と育児の両立支援策の実施」により育児休業の取得可能期間を「原則1年」から「子が3歳になる年度末」まで延長しました。
- ・従来以上に仕事と育児の両立をしやすくすることを狙いとして、育児休業の取得可能期間を幼稚園に入園できるタイミングに合わせたものです。

(2) 育児休業中の所属は「人事部詰育児休業」

- ・従来は所属していた部店で育児休業を取得し、復帰の際もそのまま所属していた部店で復帰という流れでした。
- ・その場合、人によっては通勤時間や保育園の送り迎え等で負担が大きいケースもあり、仕事と育児の両立を企業として十分サポートできているとは言えない状況でした。
- ・そこで、①企業として両立を全面的にバックアップするというメッセージを全部店に発信し、②人事部が窓口となり、復帰に向けての不安や悩み等を直接把握し、③復帰時に通勤時間等配慮したうえで配属を決定する、ことを狙いとして平成23年1月より、育児休業中取得時に人事異動を実施し、所属を「人事部詰育児休業」に移すことにしました。

3. 取組実績

上記(1)(2)を中心とした施策実施により育児休業取得者は顕著に増加し、平成24年2月1日現在、「人事部詰育児休業」所属行員は過去最高の91名（3年前までは常時30名程度で推移）となり、産前・産後休暇中の行員11名と合わせると102名となっています。女性従業員1,148名のうち実に約1割の女性行員が育児休業を取得という計算になります。

会社 概要	会社名	オムロン株式会社
	代表者	代表取締役社長 山田義仁
	従業員数	4, 499名 (2012年2月21日現在)

1. 重点課題・ポイント

わが社は、年次有給休暇の計画取得(5日連続)により、ワークスタイルの見直しや組織連携を強化すると同時に、心身のリフレッシュや仕事以外の生活の充実を図っています。

2. 施策内容

1. 毎週水曜日を「定時退社日」に設定

- ・毎週水曜日を定時退社日に設定することで、週単位でのメリハリのある働き方の実現に向けた意識改革を推進。
- ・自らの仕事の計画性、社内外関係者との調整能力の向上など、業務の進め方そのものの見直しにつなげることが狙い。

2. 年次有給休暇の計画的取得(5日連続)を労働組合と協定

- ・計画的な休暇取得を促進することによって、ワークスタイルの見直しや組織内の連携を強化すると同時に、心身のリフレッシュ効果や仕事以外の生活の充実などを図るもの。

3. 育児と仕事の両立支援の取り組み

- ・子どもの満1歳の3月末または1歳6ヶ月に達する日のいずれか長い方までの期間育児休職を取得可能。
- ・子どもが小学校3年生修了までの期間、育児短時間勤務を選択可能(最大2時間の時間短縮)。
- ・本社と研究所の2箇所の会社施設構内に「事業所内託児施設」を設置。職場の近くで社員の勤務時間に合わせた託児サービスを提供。

4. 家族も一緒に楽しめる事業所イベントを開催

- ・全国主要拠点ごとに企画・実施。
- ・開催形態や実施内容は事業所ごとに異なるが、休日に事業所を開放し、家族も一緒に参加できるイベントや職場対抗のイベント、家族向け職場見学会などを実施。

5. 小学校で環境出前授業を実施

- ・京都商工会議所が主催する「環境出前授業」に2003年から参加。
- ・2011年度は京都市内2校の約80名に対し、オムロンの環境に対する取組みの説明と、ヘルスケア商品開発者による体験型の授業を実施。

会社 概要	会社名	キヤノン株式会社
	代表者	代表取締役社長 内田 恒二
	従業員数	25449 人 (2011 年 12 月 31 日現在)

1. 重点課題・ポイント

働き方改革を全社で継続的に取り組み、時間外・休日労働に頼らない働き方の確立を目指す。あわせて、家族や地域も含めた様々な施策も継続して実施していく。

2. 施策内容

(1) 全従業員を対象とした施策

キヤノンのワーク・ライフ・バランスは、残業に頼らない働き方を確立することが基本です。“しっかり働きゆっくり休む”のキャッチフレーズの下、2008 年以降週 2 日のノー残業デーの徹底をはじめとした様々な取り組みを行うことによって、総実労働時間の削減を行って来ました。さらに、昨年夏に電力不足対応として実施したサマータイム制度以降、原則として残業や休日労働を禁止する取り組みを継続しており、全社で働き方改革を推し進め、更なる生産性向上を達成することで、総実労働時間の削減とともに、自己啓発や家族と過ごす時間の創出を目指しています。

また、これらの取組によって、2009 年以降、3 年連続総実労働時間 1800 時間以内を達成してきています。

(2) 家族や地域に対する取り組み

社会全体のワーク・ライフ・バランスを推進する上では、社員と家族のふれあいの場や、地域の子供たちの様々な体験の場を提供する事も重要だと考えます。

キヤノンでは、事業所毎の取組として、「納涼祭」や「ファミリーデー」など、家族も参加できるイベントを行ってきており、家族間のコミュニケーション推進に役立ててもらっています。

また、地域の子供たちに対して、スポーツ教室や音楽体験イベントなどの開催に加えて、地域の小学校への出前授業として、キヤノンラグビー部によるタグラグビー教室を通年で実施するなど、次世代を担う子供たちの成長と、地域としてのワーク・ライフ・バランスへ貢献できるよう取り組んでいます。

3. 取組実績

上記の取組は、特に期間や期限を設定することなく、今後も継続して取り組んでまいります。

会社概要	会社名	コーエーテクモホールディングス 株式会社
	代表者	代表取締役社長 襟川 陽一
	従業員数	1397名（連結）

1. 重点課題・ポイント

- 1) グループ会社社員が安心して子供を生み、育てられる環境を整備し、社会的な課題である「少子化対策」に貢献するため、出産祝金制度を従来より拡充。
- 2) グループ会社社員のライフサイクルの中で自らの会社における役割や位置付けを広く見直し、今後の人生や会社における新たな飛躍を実現する為に、自己啓発や心身のリフレッシュに向けた制度を充実。
- 3) グループ会社社員が心身ともに健康で業務に取り組み、またプライベート時間を楽しむことができるように支援策を実施

2. 施策内容・取組実績

- 1) 出産祝金制度の拡充
 - ・従来の出産祝金制度を拡充(2009年6月1日以降の出生より適用)
 - ・第1子:10万円、第2子:20万円、第3子:200万円
 - ・第3子出生に対する祝金支給実績
制度拡充(2009年度)からの累計 6名
- 2) リフレッシュ休暇制度
 - ・勤続年数が5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年、40年に達したグループ会社社員に対し、連続5日間のリフレッシュ休暇を与える。
 - ・5日間の休暇は連続して取得するものとし、所定休日と併せて取得することにより、ワーク・ライフ・バランスの向上を図る。また、対象者及び上長に対し休暇取得の通知等を実施し、取得推進を支援している。
 - ・リフレッシュ休暇取得実績
2010年度取得者 65名、2011年度取得者 59名
- 3) 自己啓発支援
 - ・業務関連のみならず、人生を豊かにする教養的な内容の通信教育(全140講座)受講への補助制度を実施。
 - ・通信教育講座受講実績
2011年度受講件数 256件
- 4) 社員親睦会活動への補助
 - ・全社員参加の社員親睦会の各種クラブ活動への補助を行うことにより、社員間の親睦を促し、業務時間以外の充実を図る。
 - ・社員親睦会員クラブ活動加入実績
2012年3月度 社員親睦会クラブ活動加入者数 516名(加入率45.2%)
- 5) 長時間勤務者へのフォロー
 - ・毎月長時間勤務者に対する面談(産業医、人事部)を実施し、健康や労働環境に配慮している。

会社概要	会社名	株式会社小松製作所
	代表者	代表取締役社長 野路國夫
	従業員数	連結 41,059名 単独 8,210名

働きやすい会社を目指して

◇2011年度の取り組みについて

1. 「就業管理委員会」の開催

より働きやすい会社の実現にむけて労使で目標を設定し、達成にむけ継続した取り組みを行っている。2011年度労使目標として以下の目標値を設定

- 総実労働時間 … 2,100時間未満の達成【2010年度実績：2,084時間】
- 年次有給休暇 … 平均取得日数15日以上/年(最低取得日数10日以上)の達成【2010年度実績：15.3日】

2. 総実労働時間短縮に向けたアクションプランの継続的推進

上記1の労使目標達成に向けて、具体的な行動指針「アクションプラン」を部門毎に設定し、社内で公表している。(例：一斉定時退社日の設定、フレックス・振替休日・変形労働時間制の活用等)

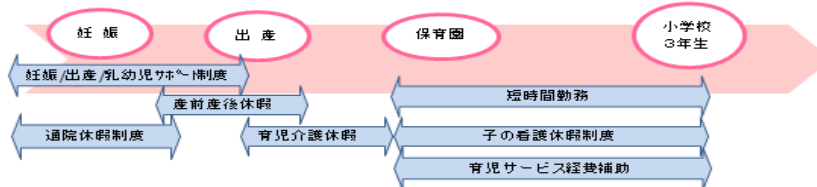
3. 「総合福祉委員会」の開催

次世代育成に向けた各種施策や福利厚生制度の利用状況を労使で確認し、より制度が活用される環境・風土作りに向けた施策について検討する場としている。

4. 育児・介護休業制度の拡充(2011年8月より)

既存の育児・介護休業制度の拡充に加え、新たな制度を設立。

- 育児休業制度の拡充 … ① 最長2年間 → 最長3年間
② 配偶者の国内外転勤等の事情により育児に専念する必要が生じた社員についても同様に休職を最長3年間認める。
- 介護休業期間の延長 … 最長1年間 → 最長3年間



※ 当社における次世代育成対策「らくらく子育てプログラム」の概要。妊娠から子供の小学校就学後まで、様々な形で社員をサポートする。



※次世代育成支援企業認定マーク「くるみん」を2010年に再取得

5. 年休制度の拡充

正社員・期間社員ともに、ライフスタイルに合わせて柔軟に休暇が取得できるよう年休制度を拡充。

- 正社員 … 私傷病や子供の看護の際取得できる「積立年休」について、家族介護も取得の対象に。
- 期間社員 … 入社時点で年休付与および「積立年休」を付与。

6. 社内託児所開設

女性社員の増加・子育て世代の社員の増加に伴い、2012年1月に栃木県小山市の工場横に託児所を開設。初回は保育児童7名からのスタート。2年後を目処に30名程度まで増やす予定。



※コマツキッズおやま屋内外の写真

7. 工場フェアの開催



当社主要事業所(工場)では、例年、社員家族や地域の皆様に工場を開放し、フェア(建機試乗、ヒーローショー、模擬店等)を開催しています。

2011年度は全国5事業所で開催し、延べ約52,000人を集客。

会社概要	会社名	株式会社 資生堂
	代表者	代表取締役社長 末川久幸
	従業員数	3,870 人

「働きやすい会社」から「働きがいのある会社」へ

1. 仕事と育児の主な両立支援策

(1) 育児休業

満3歳になるまで取得出来、新たな子どもと合わせ通算5年まで可能。連続2週間以内の場合は有給（男性の取得促進を意図）。また、事情により、同一子に対し、3回までの取得を認める。

(2) 育児時間

子どもが小学3年生まで、1日2時間、勤務時間の短縮が可能

(3) 配偶者同行制度

育児期社員の配偶者都合による転勤への転勤地同行を認める

(4) 事業所内保育施設の設置

保育施設「カンガルーム」を設置し、定員枠の一部を近隣他企業にも開放

(5) カンガールスタッフ制度

美容職社員を対象とした育児時間取得支援のための代替要員体制

当社は1990年前後より、出産・育児を理由に「会社をやめなくてすむ」よう、上記に加え、様々な両立支援策を導入。一方、こうした制度利用による男女のキャリア差につながらないように、「育児・家事をしながら普通に仕事をするこへの支援」を意図し、働き方の見直しに注力しています。

2. 「働き方見直し」の取り組み

(1) オフィス消灯

20時消灯に加え、月1回の定時退社デーを設定

(2) 総実労働時間の縮減

長時間残業者のゼロ化、平均残業時間を前年以下に削減

(3) リーダーの業績評価への組み込み

評価項目に「働き方の見直し・労働生産性の向上」を設定し、自ら率先して取り組むことを促進

また、以上の制度、施策とともに、意識啓発も意図したイベントも実施しています。

3. ワークライフバランスの実現に向けたイベント

(1) キャリアサポートフォーラム

全事業所の女性社員とグループリーダーを対象とした当該フォーラムにて、トップの講演、ロールモデルの経験紹介を通じて意識啓発を推進

(2) 「子どもを資生堂に招待する日」

2005年より、「子どもたちが親の仕事の理解、関心を高め、親子の絆を強める」、「会社から、社員とその家族に感謝の思いを届ける」等を目的に、毎年夏に実施。職場訪問と名刺交換、ボディソープづくり体験などのプログラムで構成

(3) イクメンランチ

働き方見直しの一環として、男性の育児参加、家事分担促進をねらいに実施。昼食時間を活用し、育児に関する情報交換の場として、育児休暇取得者の体験談や子どもと一緒にのバスタイム等の具体的なアクションを提案

子どもを資生堂に招待する日



イクメンランチ



会社概要	会社名	清水建設株式会社
	代表者	代表取締役社長 宮本 洋一
	従業員数	11,215名

1. 重点課題・ポイント

- 当社「企業倫理行動規範」の第一番目にある「人を大切にする企業の実現」に向け、ワークライフ・バランス推進施策を始め、多様な人材が活き活きと働ける職場環境づくりを推進

2. 施策内容

(1) 仕事と家庭の両立支援策

- 法定超の休業・時短勤務制度（育休：2歳まで、時短：小学三年生まで、介護休業・時短：365日）
- 出産・育児等による転勤猶予措置や退職社員の再雇用制度、不妊治療の無利子貸付等
- 育児休職者の円滑な職場復帰支援策（専任相談窓口の設置、社内イントラの閲覧等）、ベビーシッター補助等



(2) 多様な休暇制度

- ボランティア休暇、現場異動休暇、ひといき休暇、年末年始の現場勤務者への特別休暇、配偶者の出産休暇等

(3) 労使一体となったワークライフ・バランスへの取り組み

- 労働時間合理化に向けた労使一体の現場巡回、定期的な協議のための組織体設置等
- 事業部門における休日休暇取得数値目標の設定と経営幹部によるフォロー体制

(4) ダイバーシティ推進施策

- ダイバーシティ推進方針の策定、ダイバーシティ推進専用社内イントラを活用した情報発信、女性活躍推進に向けた集合研修や役員・幹部社員向け講演会の開催 等

(5) 従業員家族を対象としたイベントや、次世代育成等を踏まえた地域社会とのコミュニケーション活動等

3. 取組実績

(ア)「家族の週間」の意識付けを図ること等から、毎年11月第三水曜日を全社統一「ノー残業デー」として設定し、全従業員に周知・徹底

(イ) 従業員および家族を対象としたイベント

○ 新本社現場見学会（家族の日）

〔大型タワークレーン見学のほか、仮設エレベーター体験、レベル機器を使ったアニメキャラクター探し、漆喰塗りの左官体験などの各種イベントを実施〕

○ 当社木工場（江東区木場）での夏休み親子木工教室

（木の廃材等を利用し、本棚や椅子などの木工品を加工組立を実施）



<新本社現場見学会の様子>

(ウ) 多彩な講座や体験プログラムを通じて、「建設技術」や「ものづくり」について学んでもらうための公開講座「シミズ・オープン・アカデミー」を開催。その一環として、小中高生を対象に、ものづくりの楽しさを体験できる「テクニカルツアー」「夏休み親子見学会(7月26日)」を開催。

※「シミズ・オープン・アカデミー」は、未来の建築の担い手となる青少年育成への貢献が大いに期待されるということで「2011年日本建築学会教育賞（教育貢献）」を受賞

(エ)「土木の日(11月18日)」に合わせて地元(江東区)の小学生等を招待し、技術研究所見学会を開催。また、高校生対象とした実験・実習主体の科学技術体験合宿プログラム(サイエンスキャンプ)を開催。

会社 概要	会社名	シャープ株式会社
	代表者	代表取締役社長 片山幹雄
	従業員数	21,600名

1. 重点課題・ポイント

働き方の多様性に伴い、ライフステージに於いて社員自らの働き方を選択可能にし、「働きがいを生む職場」の実現を目指す。

2. 施策内容

(1) 特定の従業員層を対象とした施策

① 仕事と育児・介護の両立支援制度

- ・育児休職中の経済的支援(10日間の有給化、月6万円の支援金を支給)
- ・社員へのアンケート調査、ヒアリングをもとに介護制度を拡充(「介護休職」は最長2年間、「介護短時間勤務制度」は事由消滅までの取得が可能)
- ・その他、短時間勤務も可能なフレックス勤務など使いやすく魅力のある育児・介護のサポート制度を導入

② 各種情報発信による社員の意識改革

- ・社内イントラ「Win-Win ネットワーク」や社内報「MADO」での情報発信
制度利用者等、ロールモデル紹介、「育児支援ガイドブック」や「介護支援ガイドブック」紹介
- ・男性の育児参加促進策として、「トップからのメッセージ」発信。又、対象者と上司に「育休取得案内メール」を発信し、サポート制度の周知や「育児休職取得計画書」の策定を依頼

(2) 全従業員を対象とした施策

① 働き方の変革

- ・長時間労働の是正に向けた「ノー残業デー」の設定や、計画的な年次有給休暇の取得を促進(「取得目標日数の設定」や「年休計画書」を作成)
- ・経営トップ主導のもと、「マネジメントの強化による時間外労働の適正化」の全社推進

② 自己啓発/学習支援

- ・自主参加型研修「エッセンシャルコース(全国24拠点にて実施)」や、社員の成長支援「ステップアップ・セルフアップ運動(資格取得奨励策、全242資格対象)」を実施

3. 取組実績(2011年9月末時点)

① 各種支援制度の利用者増加

例: 男性の育児休職取得者数 休職中の経済的支援を開始した2008年4月からの累計で449人

育児支援(フレックス)勤務適用者数 422人、介護支援(フレックス)勤務適用者数 7人

② 家庭事情にとらわれず働き続けられる環境

- ・勤続年数に男女差がない(男性19.7年 女性18.5年)
- ・母親社員率51%(内女性管理職の39%が母親社員)、女性管理職数も増加(2005年21人→2011年64人)

③ 仕事の生産性向上

(所定外労働時間の全社的な削減と相俟って、自主参加型研修「エッセンシャルコース」に毎回1,200~1,300人が参加、またステップアップ・セルフアップ運動による奨励金の年間支給件数が6,000件にのぼるなど、プライベート時間での自己啓発・自己研鑽が活発になっている)

会社概要	会社名	新日本製鐵株式会社
	代表者	代表取締役社長 宗岡 正二
	従業員数	17,824人(平成23年3月31日現在)

1. 重点課題・ポイント

- ワーク・ライフ・バランスの観点から、従業員の各ライフステージに応じたサポート施策を充実

2. 施策内容

- 育児・介護休業制度の充実
 - ・ 育児休業期間について、法定を超え、最長で子が2歳となるまでの取得が可能
 - ・ 介護休業期間について、法定を超え、連続1年間の取得が可能
 - ・ 積立年休制度について、要介護状態の家族の介護のための場合、また、中学校卒業までの子の育児のための場合に利用可能
- ワーク・ライフ・バランスに関する労使委員会を開催
 - ・ 年次有給休暇の計画的取得や実労働時間削減に向けた取り組み状況を労使で確認し推進策を検討
 - ・ 従業員の各ライフステージに応じたサポート施策について検討

3. 取組実績

- 積立年休制度における、子の育児目的および介護目的の利用を1日単位に拡大
- 積立年休制度の取得目的に、自然災害・環境事故復旧活動を追加
- 育児のための短時間勤務措置を導入
など

会社 概要	会社名	J Xホールディングス株式会社
	代表者	代表取締役社長 高萩 光紀
	従業員数	108名（役員は除く）

1. 重点課題・ポイント

- ・男性社員の育児休業取得促進等、育児・介護休業制度の充実
- ・年次有給休暇の取得促進

2. 施策内容

(1) 特定の従業員層を対象とした施策

- ・育児・介護休業制度の充実・・・2週間は有給扱い
- ・短時間勤務制度の充実・・・子が小学校4年生になるまで適用
- ・養育・介護に対する休暇の付与・・・積立年休の活用

(2) 全従業員を対象とした施策

- ・年次有給休暇の取得促進・・・年休取得奨励日の設定、長期夏季休暇の取得促進
- ・裁量労働制度やフレックスタイム制度の活用

3. 取組実績

- ・夏季の節電にあわせた、夏季休暇の長期取得（通常の5日に加え、別に5日取得）
- ・家族の週間にあわせた、年次有給休暇の取得およびフレックス活用の促進
- ・女性活躍サポート・フォーラムへの参加

会社概要	会社名	住友化学株式会社
	代表者	代表取締役社長 十倉雅和
	従業員数	29,382名 (2011年3月31日現在)

1. 重点課題・ポイント
 育児・介護関係制度等を大幅に見直し、育児・介護といったライフイベントがあっても働き続けられる環境を整備する。

2. 施策内容
 (1) 勤務制度等の見直し
 ① 育児休業取得期間の拡大…最大1年6ヶ月の期間を更に延長する
 ② 育児休業・介護休業の取得回数の緩和…原則1回から複数回へ緩和する
 ③ 育児休業の一部有給化…男性の育児参加を促進する
 ④ 配偶者出産時の休暇の設定…男性の育児参加促進策として、配偶者が子を出産した際の目的別休暇(有給)を新設する
 ⑤ マタニティー休暇の対象事由・利用基準を緩和…現行制度(対象事由:妊産婦検診、利用基準:月1日)の制限を緩和する
 (2) 勤務継続をサポートする制度の見直し
 ① 配偶者の海外転勤に伴う特別休職の対象者要件の緩和…勤続年数要件(3年以上)を短縮する
 ② キャリアリカバー制度(育児・介護・配偶者の転勤に伴う退職者の復職を認める制度)の対象者要件の緩和…勤続年数要件(3年以上)を短縮する
 (3) 職場の意識改革、制度の周知・徹底
 ① ワーク・ライフ・バランスガイドブックの作成・活用…全社員に冊子を配布し、制度の理解を促進する
 ② ワーク・ライフ・バランス指標の設定…時間外勤務時間、有給休暇取得率、男性の育児休業取得率等の指標を半期に1回確認する
 ③ ワーク・ライフ・バランス推進月間の設定…ワーク・ライフ・バランスデイ(ノー残業デイ)における職場巡回、ワーク・ライフ・バランス指標の確認、ポスターの掲示などを実施する

3. 取組実績
 (1) 勤務制度等の見直し【実施時期:2011年4月1日】
 ① 育児休業取得期間の拡大…子が3歳到達後最初の4月末日まで拡大
 ② 育児休業・介護休業の取得回数の緩和…取得回数の制限を廃止
 ③ 育児休業の一部有給化…育児休業の最初の連続する7日間×4回を有給化
 ④ 配偶者出産時の休暇の設定…配偶者出産時の休暇(出産サポート休暇、連続5日以内、有給)を新設
 ⑤ マタニティー休暇の基準緩和…対象事由(妊娠に伴う体調不良含む)、利用基準(通算20日)を緩和
 (2) 勤務継続をサポートする制度の見直し【実施時期:2011年4月1日】
 ①② 配偶者の海外転勤に伴う特別休職、およびキャリアリカバー制度の対象者要件を緩和(勤続年数要件を1年以上に短縮した)
 (3) 職場の意識改革、制度の周知・徹底【実施時期:①2012年4月予定、②③2011年度下期】
 ① ワーク・ライフ・バランスガイドブックの作成・活用…全社員に冊子を配布予定
 ② ワーク・ライフ・バランス指標の設定…年2回指標確認を実施
 ③ ワーク・ライフ・バランス推進月間の設定…年2回(5月・11月)実施

会社概要	会社名	住友商事株式会社
	代表者	取締役社長 加藤 進
	従業員数	5,159名 (2011年3月31日時点)

1. 重点課題・ポイント

個々人の充実した生活の実現と更なる事業の発展に繋げるために、多様な価値観/ライフスタイルを尊重するワーク・ライフ・バランス施策を2005年4月より推進。

就業環境の整備(①ゆとりの創出/持続可能な働き方への変革②個別事情を有する社員を支援)と意識改革を活動指針とする。

現状の課題認識は以下のとおり。

- ①ゆとりの創出/持続可能な働き方への変革
 - ・「業績向上」に繋げるための意識改革
- ②個別事情を有する社員を支援
 - ・介護については、実状把握が必要
 - ・制度利用者活躍事例の積み重ね

2. 施策内容

- ①ゆとりの創出/持続可能な働き方への変革
 - ・全社横断組織を組成し、四半期毎に会議を開催
 - ・労使委員会における継続的な議論
 - ・労使共催セミナーや小冊子/パンフレットによる啓蒙活動



WLBパンフレット (表紙、社長メッセージ)

- ②個別事情を有する社員を支援
 - ・介護セミナーによる情報提供
 - ・介護相談会開催
 - ・復職者上司向け説明会や、退職前・復職前人事面談の実施



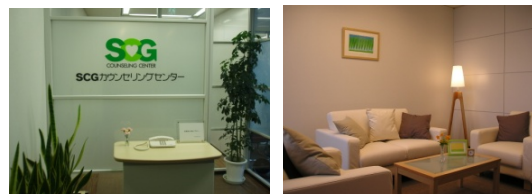
事業所内保育所 (トリトンすくすくスクエア)

- ③その他
 - ・事業所内保育所の開設(2008年)
 - ・カウンセリングセンターの開設(2005年)
 - ・キャリア・アドバイザー制度導入(2007年)

3. 取組実績

- ①ゆとりの創出/持続可能な働き方への変革
 - ・時間外勤務縮減:2010年度実績は、2004年度比 14.3%減少
 - ・有休取得促進 :2010年度実績は、10.93日/年 2004年度比 24.5%増加

- ②個別事情を有する社員を支援
 - ・各種制度利用者数(直近年度実績)
 - 育児休職制度 :男性3名/女性30名
 - 育児に伴う短時間勤務制度 :54名
 - 配偶者出産休暇制度 :90名(対象者の約半数)
 - 子の看護休暇制度 :男性39名/女性55名
 - 看護休暇制度 :23名(延べ取得日数:88日)



カウンセリングセンター

- ③その他
 - ・カウンセリングセンター:開設以来、毎年300名以上が来談
 - ・2010年の従業員意識調査では、8割以上の社員が、ワークライフバランスの考え方が浸透し、個人・職場単位での実践が促進されていると回答

会社概要	会社名	住友電気工業株式会社
	代表者	社長 松本 正義
	従業員数	4011 名

1. 重点課題・ポイント

●ワークライフバランス

仕事(ワーク)と生活(ライフ)ともに充実させて「働きがい」と「生きがい」を実感できる企業でありたいという考えのもと、2005年度より「仕事と生活の両立」を支援するため、育児・介護分野を中心に各種制度の整備に取り組んでいます。

●ダイバーシティ

事業の重要な要の一つである「人」に関するグローバル化に向けて積極的に取り組んでおり、2011年度はグローバルHRMポリシーを策定するなど、全世界のグループ会社・拠点へ情報発信を行うとともに、当社グループの人材や組織の活性化を推進しています。

2. 施策内容

●SWITCH プラス運動の実施

コンセプト…気力と体力とスピード感を持ちながら、各人が職務に責任を持って最大限の能力を発揮して、従来以上に『活き活き』と笑顔で働くことのできる職場づくりを目指します。

具体内容…6つのカテゴリーに分類して取り組んでいます。

- ①労働時間適正化・労働生産性向上…労働時間の適正化やメリハリをつけた各種休暇の取得促進など
- ②次世代育成支援・介護支援…次世代育成、介護支援のための制度立案・活用など
- ③カラダとこころの健康増進…メンタルヘルス対策の充実、禁煙・メタボ対策等の推進など
- ④社会貢献支援…カフェテリアプランの寄付メニュー等の拡充など
- ⑤コミュニケーション促進…社員間コミュニケーションの活性化、マネジメント教育の充実など
- ⑥グループ・グローバル対応…SWITCH プラス運動の国内外グループ・関係会社への横展開など

●活き活き職場調査の実施

「理想・ビジョンの熟知と実践」を基本に、「高いリーダーシップ」のもと、「円滑なコミュニケーション」により「目標達成に向けた職場の活力」が発揮され、「個人のやりがい、満足感」もアップし、これら一連のサイクルがうまく回っている職場を『活き活き職場』と定義し、それを実現するための課題を抽出するために、2006年より定期的に実施しています。

→2011年度は、「風通しの良い、温かい職場」のイメージと、その実現度に関する調査を実施しました。

●グローバルコミュニケーションの展開

GEC-NET の展開…経営幹部と海外各拠点の幹部社員の双方向のコミュニケーションを補完する目的から、電子会議室機能や日記機能を持つ社内 SNS システムを開発し、2011年2月からイントラネット上で運用開始しています。

グローバルマガジンの配信…全世界のグループ社員を対象に、年4回、7カ国語で事業精神や経営幹部のメッセージ、各地域の事業活動などに関する情報を発信し、グループ社員間の情報共有や一体感醸成に努めています。

3. 取組実績

●くるみんマークの取得

これまで2005年度から2011年まで計3回の行動計画を達成し、仕事と育児の両立支援に取り組んでいる事業主として、厚生労働省より3回(2007年、2009年、2011年)にわたって次世代認定マークを取得しています。

(これまでの行動計画による主な取り組み)

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ・育児休業期間の拡大(養育する子が3歳になるまで) | ・育児休業の一部有休化(最初の3日間) |
| ・育児休業の取得回数の拡大(3回まで) | ・産前休暇の延長(産前8週から取得可) |
| ・アニバーサリー休暇の創設 | ・半日休暇の取得日数の拡大 |
| ・積立休暇の取得要件の緩和 | ・配偶者出産休暇の新設 |
| ・ワークライフハンドブックの作成・配布 | ・管理者向け研修の実施 |

●グローバル HRM ポリシーの制定

・あらゆる人材が SEI グループの一員として活躍し、仕事を通じて成長し、自己実現し、社会に貢献できる会社を目指します。

・国籍、人種、民族、宗教、年齢、性別にかかわらず、様々なキャリア機会を提供し、グローバルな適材適所の実現を目指します。

・組織の創造性を高め、永続的に発展するため、多様性を重視し、ダイバーシティの推進に取り組めます。

・グローバルな事業展開を支えるグローバルリーダーの育成に取り組めます。グローバルリーダーとは、住友の事業精神と SEI グループの経営理念を理解し、ダイバーシティに富んだチームをリードできる人を意味します。

●障がい者雇用の推進

障がい者雇用の促進と障がい者雇用率の向上を目指し、2008年7月に特例子会社・すみでんフレンド(株)を設立。観葉植物のレンタル及びメンテナンス、梱包用緩衝材の製作やパソコンを使用した図面等の電子データ化等の業務を行っていますが、2011年度には、業務や人員の拡大に対応して、従来の温室に隣接して事務所・作業所棟を新設したほか、温室 1 棟を増設しました。すみでんフレンド(株)では、今後、さらなる業務拡大を図るとともに、全ての社員が活き活きと働くことのできる職場環境づくりに取り組んでいきます。

会社 概要	会社名	住友林業株式会社
	代表者	代表取締役社長 市川 晃
	従業員数	4, 475名 (2012年1月1日現在)

1. 重点課題・ポイント

総合住生活関連企業として、多様な働き方を認め、社員がやりがいを持って仕事に取り組むとともに家庭生活を充実できる職場をめざし、人事部内に「ワーク&ライフグループ」を配置して活動しています。

2. 施策内容

【1】育児・介護に係る両立支援

①休業・休暇の制度の充実と円滑利用のための取組みを実施

【育児休業】

1歳6ヶ月前または1歳到達直後の3月31日まで取得可能。最初の5日間は100%給与支給。

【介護休業】

対象家族一人につき、通算365日取得可能。複数回利用可能。最初の7日間は50%給与支給。

【妊産婦の健康管理休暇】

通院や妊娠・出産により通勤・就業が困難な場合に通算10日(80時間)を時間単位で利用できる有給休暇

【配偶者出産休暇】

配偶者が出産するときから2週間以内に通算5日取得可能。有給。

【子の看護休暇および行事休暇】

小6年末までの子の看護または行事で利用できる有給休暇

子が1人の場合 : 年 10日(80時間)うち5日を行事休暇で利用可能

子が2人以上の場合 : 年 15日(120時間)うち10日を行事休暇で利用可能

【家族の介護休暇および傷病休暇】

対象家族が介護または傷病で利用できる有給休暇

対象家族が1人の場合 : 年 10日(80時間)うち5日を傷病休暇で利用可能

対象家族が2人以上の場合 : 年 15日(120時間)うち10日を傷病休暇で利用可能

②勤務時間に関する制度の充実と円滑利用のための取組みを実施

【所定外労働の免除】

小学校6年末までの子がいる場合、所定外労働の免除の申出が可能。

▼以下は、本人または配偶者が妊娠中から小学校6年末まで利用可能

【始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度】

始業・終業時刻を8時から20時の範囲内で曜日毎に繰上げ・繰下げできる制度

【短時間勤務制度】

最大2時間を限度に30分単位で短縮可能。

【週休3日制度】

定休日+希望する1曜日を定休日とすることができる。

【2】時間外労働の抑制

①PCシャットダウンの利用

深夜・休日のPCの利用制限(20時または22時にPC自動シャットダウン)

②パーフェクトノー残業デーの実施

部署毎に毎月1日18:00退社(全面消灯)の実施

③在宅勤務制度

裁量労働の社員を対象に、シンクライアント端末を利用し自宅で勤務できる制度

3. 取組実績

【1】育児・介護に係る両立支援策の円滑利用に関する取組み

①職場復帰支援プログラム

2006年より休業前・復帰前・復帰後面談の実施、wiwiwによる在宅講習、復帰後講習の実施

②育児者意見交換会の実施

2005年より年1~3回実施(累計9回)

③男性の育児休業取得促進

2006年より子が生まれた男性社員を対象とした育児休業意向確認書(アンケート)の実施

④社内イントラネットで制度利用者の事例を紹介

2004年より育児休業や短時間勤務などの制度を利用している社員(男女)を紹介

【2】時間外労働抑制のための取組み

①第1期長時間労働抑制委員会の実施(2007年)

②第2期長時間労働抑制委員会の実施(2010年)

③長時間労働削減プロジェクトの実施(2011年)

会社 概要	会社名	社団法人生命保険協会
	代表者	副会長 徳物 文雄
	従業員数	169名

1. 重点課題・ポイント

- ・ 仕事と育児および介護の両立を推進できる職場環境の構築のため、育児・介護に関する制度の充実化
- ・ 職員一人ひとりが自律的に仕事と家庭の調和を実現できるような職場環境を構築するため、所定外労働を削減

2. 施策内容

- ・ 育児・介護に関する規程を改定し、育児休業および介護休業について法定以上の取得要件を設けた。
- ・ 早帰りを推奨するため、毎週水曜日は「ナイスタイムデー」として、経営側から全職員宛にEメールでメッセージを送り、18時までの事務室退出を促した。
また、7月以降は18時で事務室の消灯を行った。
- ・ 12月以降は部門ごとに残業時間の上限を設定し、所属長に遵守するよう指導し、早帰りを徹底させた。

3. 取組実績

- ・ 毎週水曜日はほぼ全職員が18時で退社している。
- ・ 12月以降は残業時間の上限を提示したことにより、前年に比べ残業時間の減少を実現している。
- ・ 育児休業時に有給とする期間を設け、取得しやすくしたため、男性総合職職員が育児休業を取得した。
- ・ 育児短時間勤務を取得できる対象を拡大したため、新たに育児短時間勤務の取得があった。

会社概要	会社名	積水化学工業株式会社 SEKISUI CHEMICAL CO., LTD.
	代表者	根岸 修史
	従業員数	19,770名(2011年3月連結ベース)

1. 重点課題・ポイント

【取組みの位置付け(ねらい)】 自己実現(自己成長)と企業の持続的発展のための取組み

【重点課題・ポイント】

- 1) ワークライフバランスへの先入観の払拭⇒正しい考え方の周知
- 2) 長時間労働削減
- 3) 有給休暇取得促進

2. 施策内容(全社員対象の取組み)

1) 啓発活動: ワークライフバランスセミナーの実施 等

2) 長時間労働削減

(1) 定時退社日の実施 (2) 在社時間ベースでの時間管理(指標設定等)

3) 有給休暇取得促進

年間カレンダーへの取得推奨日の記載及び休暇取得キャンペーンの実施(年2回)

4) 主な両立支援策

(1) 法令を超えた育児支援制度の実施(以下表参照)

育児休業	・3歳まで ※父親は2回取得可 ※最初の5日間(勤務日)は有給
育児補助手当	・子が1才6ヶ月まで、育児休業前賃金の30%を付与
育児短時間	・子が小学4年生に進級するまで ※子1人につき2回まで利用可
就業時間の変更	・子が中学校入学まで、就業時間の繰上、繰下可 ※最長60分
カフェテリアプラン	・子が小学校入学まで ※保育料補助として、年間240P(=24万円)付与 ※小学校以降は、年間60P(=6万円)付与
ファミリー休暇	・子、孫が高校入学まで、年間3日間の特別有給休暇付与 ※出産慶事、参観/懇談会、運動会、PTA 等
看護休暇	・子が小学校入学まで ※年5日/子1人、年10日/子2人以上を付与 ※有給(積立年休利用可 積立年休:40日)

(2) 社内専用イントラの開設

(3) 育児休業マニュアル

(本人、上司向け)作成

(4) 先輩ママ社員の紹介

(5) 女性営業のためのキャリアセミナー
開催

(6) ワーキングマザーランチミーティング
の開催

(7) 育児支援ガイドブックの作成

(8) 相談窓口の設置

3. 取組み実績

1) 啓発活動

ワークライフバランスセミナー開催

(新人研修、新任管理職研修、労使研修、拠点別ワークライフバランスセミナー等)

2) 長時間労働削減

※残業月平均約10時間(2009、2010年度)

(1) ノー残業デーの実施(週2回)

(2) 申告時間と在社時間のGAPの分析中

3) 有給休暇取得率

取組み以前の2008年度と比較し、約10%(ポイント)アップ

4) 両立支援

(1) 育児休業取得者の増加⇒取組み前と比較し、約3倍に。取得者の30%は男性

(2) 出産・育児による退社が、ほぼ無くなった。

(3) 女性管理職の育児休業取得、復帰が普通になりつつある

以上

会社概要	会社名	積水ハウス株式会社
	代表者	代表取締役社長 阿部 俊則
	従業員数	15,032名

1. 重点課題・ポイント

2006年3月、人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言。個人の能力や可能性を最大限に発揮できる環境・仕組み作りに取り組んでいます。女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの取り組みで、従業員一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりを目指しています。

2. 施策内容 <<http://www.sekisuihouse.co.jp/sustainable/2011/theme/hum.html>>

(1) 両立支援制度の充実

- ・育児休業（3歳まで、1子につき2回まで）、育児休暇（育児休業の最初の4日間を有給とする）
- ・育児休業中のサポート（復職支援プログラム、復職前後面談の実施）
- ・所定勤務時間短縮（小学3年生まで、最大2時間）・所定勤務時間繰上げ繰下げ（小学6年生まで）
- ・子の看護休暇（小学校就学前の子につき年5日間、2人以上の場合は年10日間が有給）
- ・介護休業（取得要件緩和）・介護休暇（年5日間、2人以上の場合は年10日間が有給）

(2) 女性の活躍推進

- ・「女性活躍推進グループ」による女性従業員の活性化（支援育成、職場環境の整備、交流会実施等）
- ・女性営業職についての柔軟な勤務形態の個別適用 ・職責者やリーダーへの啓発や研修

(3) 各種制度の充実による多様な働き方の支援

- ・職群転換制度 ・人材公募 ・退職者復職登録制度 ・ボランティア休職制度 ・積立年休制度
- ・福利厚生代行サービス導入による多様なニーズへの対応

3. 取組実績

- (1) ・育児休業利用者： 2007年 67人（女性43人、男性24人）
⇒ 2010年 117人（女性87人、男性30人）※育児休暇のみの利用を含む
- ・所定勤務時間短縮制度利用者： 2007年 42人 ⇒ 2010年 164人
- (2) ・全国の女性営業職や展示場接客担当者を対象にした交流会の開催など、女性従業員の活性化に向けたさまざまな取り組みを実施。
- ・女性営業職を支援する「女性営業推進委員会」を立ち上げ、各エリアでロールモデルとなる推進委員が先輩メンターとして、エリアに応じた勉強会を実施するなど、きめ細かな育成体制を確立。
- (3) ・職群転換（チャレンジ）制度： 2010年までに計78人が転換
- ・人材公募： 2010年までに計23人が配属
 - ・退職者復職登録制度： 2010年までに計7人が、正社員として当社で再びキャリアを生かして復職。

以上の取り組みや実績が評価され、2011年1月「平成22年度名古屋市女性の活躍推進認定企業」の最優秀賞として表彰。また、2007年と2009年には厚生労働省より、次世代育成支援対策推進法に基づく「子育て支援に積極的に取り組む企業」として認定を受けました。

会社概要	会社名	全日本空輸株式会社
	代表者	代表取締役社長 伊東信一郎
	従業員数	1 3 1 4 2 名

1. 重点課題・ポイント

2011年度の主な活動内容

- ①職場のミッション共有と働き方改革
- ②ワークライフバランス推進に向けた総実労働時間の抑制

2. 施策内容

1. 働き方改革に向けた取り組み

- ① チームミーティング（職場単位）実施による業務の棚卸しと情報共有
- ② 総実労働時間の抑制施策
- ③ 在宅勤務制度の実施

2. ワークライフバランス施策の実施

- ① 育児を抱える従業員の両立支援策の実施
- ② ダイバシティ講演会実施による働き方への意識改革

3. 取組実績

- ①時間外労働の削減： 間接部門 対前年比約65%。
- ②労働時間管理と業務進捗確認の徹底
 - ・ピークオフチェック（業務の進捗状況を確認する管理表）の活用と計画有給休暇の取得促進の実施
- ③育児を抱える従業員の両立支援
 - ・こども職場参観日（ANAきつずでい）の実施（全国4事業所）
 - ・育児休職者対象のセミナー（円滑な職場復帰に向けた取り組み）
- ④ダイバシティ講演会の実施（年合計5回講演）
 - ・有識者を招き、ダイバシティコミュニケーション力の向上や働き方改革、マネジメントに関する講演会を実施
 - ・介護セミナーを開催し、介護における知識付与や介護生活の重要なポイント・考え方について学ぶ。

会社 概要	会社名	総合メディカル株式会社
	代表者	代表取締役社長 金納 健太郎
	従業員数	2,500名

1. 重点課題・ポイント

重点課題：情報発信及び教育等による各種制度の浸透と利用促進

ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトを発足し、社員向けアンケートを実施して現状の把握及び課題を明確にし、目的別に各ワーキンググループに分かれ社員へ啓蒙と利用促進等の活動を実施。

2. 施策内容

(1) 特定の従業員を対象とした施策

① 育児・介護休業の取得促進（代替要員として、契約社員の雇用）

② サポート休暇の促進

（前年度の時効にて失効した有給休暇を介護や病気等に利用可能とした制度）

(2) 全社員を対象とした施策

① 意義や勤怠等を含むワーク・ライフ・バランス教育の実施（管理職含む）

② ボランティア活動の企画、紹介及び実施による推進

③ 周知を図るため各種制度や福利厚生を記載した冊子の作成

④ 毎週指定曜日をノー残業デーとして推進

⑤ 子ども職場体験の実施

⑥ 家族の日、家族の週間の設定による家族の関係性構築の推進（当該日ノー残業）

3. 取組実績

2－(1)

① 平成23年度取得 68名

② 平成23年度取得 22名

2－(2)

① 12月～2月間に教材を作成し全社員を対象に実施。

② 今年度6回実施。（年度中7回予定）

③ 11月に冊子作成。中途入社には都度配付説明。

④ 原則水曜日をノー残業デーとし、取得できない場合は他の日に振り替える。

⑤ 8月16～26日間に実施。（参加お子さん7家族8名）

⑥ 家族の日11月20日、家族の週間11月13日～26日として周知

会社概要	会社名	ソニー株式会社
	代表者	ハワード・ストリンガー 代表執行役 会長 兼 社長 CEO
	従業員数	連結 166,035名 (2011年12月末)

1. 重点課題・ポイント

ソニーは国籍、性別、学歴など属性に関わらず、多様な人材を積極的に受け入れ、一人ひとりが個性を活かし能力を最大限に発揮できる環境を大切にしてきました。社員が仕事をするうえでは家庭との関わりを大切にできてこそ、仕事で十分に力を発揮することができると考え、仕事と家庭を両立できる環境づくりを進めています。特に、育児をする女性社員、今後増加すると思われる育児をする男性社員や介護にかかわる社員が、仕事との両立をよりよく行うことができるように各種制度の整備とともに、両立を支援する職場風土の醸成、両立する社員のキャリア構築支援に積極的に取り組んでいます。

2. ソニー(株)施策内容

■ワーク・ライフ・バランスに資する柔軟な勤務制度

- ・「フレックスタイム制」や「裁量労働制」の導入

■育児・介護の両立支援に資する制度

- ・育児休職(子の満1歳到達後の4月15日まで。子の出生後8週間を境に、育児休暇との併用が可能(男性))
- ・育児短時間勤務(小学校3年生3月末まで。短時間月間フレックスタイムの選択が可能)
- ・育児支援金(育児休職期間中に月額5万円の育児支援金を支給)
- ・育児休暇(20日間の有給休暇を付与。子の出生後8週間を境に、育児休職との併用が可能)
- ・在宅勤務制度(子育て・介護のための在宅勤務)
- ・年次有給休暇の時間単位使用(子育て・介護のための年次有給休暇の時間単位使用)

■両立を支援する職場風土の醸成

- ・マネジメント対象/全社員対象に「働き方について考える講演会」開催
- ・社内ダイバーシティプロジェクトのWebでのロールモデル紹介「LIFE⇄WORK」
- ・社内ダイバーシティプロジェクトのWebでのトップメッセージ「働き方を考える」
- ・社内Webで職場でのコミュニケーションのヒントを紹介「両立支援コミュニケーションサイト」

■仕事と育児を両立する社員(男女)のキャリア構築支援

- ・育児休職中・復職後の女性社員対象に情報提供、意識啓発「ワーキングマザーズミーティング」
- ・「女性のキャリア支援/女性・男性の両立支援相談窓口」設置
- ・「座談会」の開催(先輩社員のロールモデルと交流。対象者同士のネットワークづくり)

■男性社員の育児参画支援

- ・育児をする男性社員を対象に情報提供「ファーザーズフォーラム」
- ・社内ダイバーシティプロジェクトのWebでのロールモデル紹介「IKUMEN Life」

■健康についての意識啓発

- ・「女性の健康管理講演会」開催

■介護に関する情報提供

- ・「介護の基礎知識講演会」開催

3. ソニー(株)取組実績

- ・2010年度平均年次有給休暇取得日数:17日
- ・2010年度育児休職取得状況 ※2010年度に出産した社員をもとに算出
 - －取得人数:264名(内、男性5名)
 - －取得率:98.3%
 - －復職率:96.5%
- ・「働き方について考える講演会」2008年、2010年開催 のべ600名参加
- ・「ワーキングマザーズミーティング」2009年、2010年、2011年開催 のべ270名参加
- ・「ファーザーズフォーラム」2008年開催 180名参加
- ・「女性の健康管理講演会」2010年、2012年開催 のべ200名参加
- ・「介護の基礎知識講演会」2010年、2012年開催 のべ200名参加

会社 概要	会社名	株式会社 損害保険ジャパン
	代表者	取締役社長 櫻田 謙悟
	従業員数	18,708 名

1. 重点課題・ポイント

損保ジャパンは妊娠・出産・育児、子供の成長に沿って、仕事のスタイルも変化をつけられる制度で全職員を支援しています。

2. 施策内容

<出産・育児にかかわる両立支援>

- 産前産後休暇制度
： 出産予定日の8週間前から出産後8週間まで有給で取得可能。
- 育児休業制度
： 最長2年まで取得可能。
- シフト勤務・育児短時間勤務制度
： 妊娠中または小学校3年生学年末までの子と同居し、養育する職員は就業時間の一部変更や短縮勤務が可能。11パターンから選択可能。
- 育休者フォーラム
： 毎年、育休から翌年度復帰を予定する職員と所属長を対象に開催。詳細は3.取組実績を参照。

<業務の効率化推進策、柔軟な労働時間管理 等>

- 在宅勤務制度
： 2011年度夏期試行実施。
- 全社一斉ノー残業デー
： 毎月第2、3水曜日を全職員18時退社するノー残業デーと設定。
- キャリアトランスファー制度
： 本来転居を伴う転勤のない職員が配偶者の転勤などやむを得ない理由で転居することになった場合、勤務地を変更して仕事を続けられる制度。キャリアを中断せず、活躍の場を広げられる。
- ファミリーデー
： 職員一人ひとりの多様な価値観を受入れ、全ての職員がいきいきと働き続けられる企業を目指すことを目的として2007年度から開催。職場訪問や、各部店・グループ会社によるイベントブースの設置、社長との名刺交換、写真撮影などを実施。
- ライフ&キャリア Plus
： ワークライフバランス支援の専用サイト。各ライフイベントごとに取得できる制度の利用方法、申請手順、申請先、提出期限の確認や制度利用者の声などの閲覧が可能。

3. 取組実績

<育休者フォーラム>

育休者を支援するものとして、育休者フォーラムを実施しています。
育休者が復帰を直前に抱える不安や悩みを払拭すべく、社外講師を招いたセミナーを開催しています。フォーラムを通じてキャリアを継続していくためのノウハウや秘訣を習得することや、所属長が育休者と同時にセミナーを受講することで、育休者本人が仕事と家庭を両立するうえで、力をどう発揮していくのか職場としての理解を深めることを目的としています。今年度は1～2月に東京、名古屋、大阪、福岡で開催し、育休者116名、上司88名、同僚10名にご参加いただきました。

会社 概要	会社名	株式会社 竹中工務店
	代表者	取締役社長 竹中 統一
	従業員数	7,570 人 (2012 年 1 月)

1. 重点課題・ポイント

ダイバーシティ・マネジメント推進の基盤として、従業員がいきいきと働ける職場づくりは、必要不可欠です。従業員一人ひとりのライフ・スタイルやライフ・サイクルに合わせた働き方を可能とし、特に性別にかかわらず仕事と生活との調和を図れるような施策の推進に重点的に取り組んでいます。

2. 施策内容

(1) 女性の活躍の場を広げる取り組みを進めています

2010年に従業員区分の再編を行い、地域限定管理職制度を導入しました。地域限定管理職とは、勤務地域を限定した管理職のことで、比較的家庭責任の影響を受けることが多い女性に管理職として活躍の場を広げることで、優秀な人材の意欲向上と継続雇用に寄与すると考えています。ダイバーシティ・マネジメント推進の中でも、女性の活躍の場を広げるポジティブ・アクションを優先課題と考え、女性のキャリア開発のための研修や、仕事と家庭の両立を制度面からも支援できる取り組みを進めています。

(2) 「仕事と家庭の両立支援」各種制度の充実を図っています

従業員が安心とゆとりをもって業務にあたれるよう、育児・介護時や長期療養時の各種支援制度の充実に努めています。特に育児に関しては、「短時間勤務」は子女が小学校3年生まで、「始業及び終業時刻の繰上げ又は繰下げ」は子女が小学校6年生まで申出することができることにしました。従業員からの要望に応え制度の充実を図ってきた結果、多くの項目で法定を上回る支援内容となっています。

(3) 総労働時間の削減に向けた取り組みを進めています

育児・介護時等に限らず、ワーク・ライフ・バランスの観点から所定時間外労働の削減は大きな課題であると認識し、社員組合と意見交換を行いながら取り組みを進めています。従前から進めてきた「残業ゼロの日（毎週水曜日）」や「日曜日・深夜勤務の原則禁止（内勤事業所）」などの施策に加え、2010年に勤務時間削減の具体的な取り組み方を示した「勤務時間削減ガイドブック」を作成し、2011年は各職場で上司、部下、それぞれが勤務時間削減のために果たすべき役割や、業務の進め方に係る活動に取り組みました。

3. 取組実績

平成 23 年度 均等・両立推進企業表彰「均等推進企業部門大阪労働局長優良賞」受賞

このような当社の取り組みに対して、2011年9月29日に厚生労働省から、「平成23年度均等・両立推進企業表彰」の受賞企業が発表され、当社は、「均等推進企業部門大阪労働局長優良賞」を受賞しました。今回の受賞は、制度面の整備をはじめとした当社のダイバーシティ・マネジメント推進と、その基盤となるワーク・ライフ・バランス施策への取り組みが一定の評価を受けたといえますが、当社にとって、これはゴールではなく、第一歩を踏み出したにすぎないと考えています。

一般的に男社会と認識されている建設業界の中で、当社が模範となることを社会から期待されての受賞であり、今後当社がダイバーシティ・マネジメントを推進していく過程で生じる課題を克服し、新しい価値を創造していくことを社会から望まれていると捉え、引き続きダイバーシティ・マネジメント推進と、その基盤となるワーク・ライフ・バランス施策の充実に取り組んでいきます。

会社概要	会社名	第一生命保険株式会社
	代表者	代表取締役社長 渡邊 光一郎
	従業員数	56,908名(平成23年3月末現在)

1. 重点課題・ポイント

第一生命グループは、経営理念である「お客さま第一主義『一生涯のパートナー』」の実現に向け、経営基本方針の一つとして「職員・会社の活性化」を掲げています。これは、当社グループの持続的な成長のためには、従業員一人ひとりの成長が必要不可欠との考えによるものです。

こうした考えの下、当社では以下3点の目的を実現するために、全社を挙げてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

- ・ 女性従業員が、様々なライフイベントを迎えても勤務し続けることができる環境を整える(ダイバーシティの推進)
- ・ 仕事と個々人の生活を調和させ、心身両面の健全性を確保することで、業務上の生産性を一層向上させる
- ・ 働きやすい職場環境を整えることで、離職率を低下させ、また、採用面においてもより優秀な人材を確保する

2. 施策内容

○ ファミリー・フレンドリー施策の充実

- ・ 産前・産後休暇の有給化(通常勤務時と同水準の給与を支給)
- ・ 育児にかかる費用負担を軽減するための「育児サービス経費補助」(子どもが3歳到達後の年度末まで)
- ・ エリア職員(地域限定型職員)に、家族の転勤等による自己都合の所属異動を認める「ふぁみりい転勤制度」
- ・ 孫が誕生した場合に特別休暇(有給)を3日間取得できる「孫誕生休暇」
- ・ 男性職員の短期間の育児休業取得への愛称付与(「パパトレーニング育児休業」)

○ ワークスタイルの変革

トップダウン・ボトムアップ双方からの業務量削減、生産性向上取組を前提として、以下の施策を推進[総労働時間の縮減]

- ・ 終業時刻目標(ボトムライン目標:役付以上 19:30、アソシエイト 18:30)の設定
- ・ 早帰り日の設定

[休暇取得の推進]

- ・ 計画公休制度の導入(年間6日間の年次有給休暇取得必須化)
- ・ ワーク・ライフ・バランス休暇の導入(子どもの看護・学校行事、ボランティア等による年次有給休暇のパッケージ化)
- ・ 男性の育児休業取得推進

3. 取組実績

<成果>

- ・ 従業員ESサーベイ

ESサーベイにおける総合満足度(肯定回答者の割合)は、2011年度 79.7%となり、全社目標(70%)を達成すると同時に、調査開始以来最高水準となった。

- ・ 離職率

内勤職員の離職率(自己都合等)は、2010年度 2.1%となり、5年前(2005年度 3.7%)から大幅に低下。

<実績>

- ・ 月平均残業時間は、2010年 5.1時間(年間 61時間)となり、2009年(月間 7.4時間、年間 89時間)から約2時間改善。また、2010年の水準は、同業である金融業・保険業の平均(14.8時間/月)の1/3程度の水準。
- ・ 年次有給休暇取得率は、2008年度 44.7%、2009年度 58.6%、2010年度 62.6%と年々向上。
- ・ 男性の育児休業取得者は2010年度 58名となり、前年と比較し飛躍的に増加(前年度年間4名)。

<受賞歴等>

- ・ 厚生労働省主催の「平成23年度 均等・両立推進企業表彰」の「ファミリー・フレンドリー部門」において厚生労働大臣優良賞受賞
- ・ NPO法人 J-Win 主催の2011「J-Win ダイバーシティアワード」において「大賞」を受賞
- ・ 東洋経済新報社主催の第4回「ダイバーシティ経営大賞」において「ワーク・ライフ・バランス部門賞」を受賞
- ・ 日経WOMAN「女性が活躍する会社BEST100」(2011年5月号)において第4位

会社 概要	会社名	社団法人大日本水産会
	代表者	会長 白須 敏朗
	従業員数	24名

1. 重点課題・ポイント

2. 施策内容

具体的な制度設計、施策は行っていない。

3. 取組実績

- ①育児休職、介護休職の取得し難い環境とならない様に職員との定期対話を行っている。
- ②復職後のリハビリ的就業策を講じている。

会社 概要	会社名	株式会社 大和証券グループ本社
	代表者	代表執行役社長 日比野 隆司
	従業員数	15,310 名

1. 重点課題・ポイント

当社では、様々な施策を通じて社員はもちろんのこと社員の家族も含めて、当社グループの一員であることを「誇らしく思える会社」にしていきたいと考えている。

2. 施策内容

●「女性が働きやすいと思える環境」の整備

<仕事と育児の両立支援>

【復職サポート】 休職・復職前、復職後の人事面談を実施。部室店長向け「復職サポートガイドライン」を策定。制度を利用しやすい環境整備を強化。

【WLB ステーション】 育児や介護に関する様々なサポート制度や情報を掲載。自宅からも見られるようにし、このサイトを通して各種情報提供を行い、復職時に円滑な職場復帰ができるよう配慮。掲示板機能もあり、社員間のコミュニケーションツールとしても活用。

【短時間勤務】 小学校3年生修了まで早帰りが可能。(30・60・90分の短縮が可能)

【育児休職】 子どもが3歳になるまで取得可能。

【保育施設費用補助】 子どもが小学校入学まで毎月2万円までの実費を補助。

【サポートデスクの設置】 育児や介護に関する問合せ窓口「ダイワ 育児・介護サポートデスク」を設置。

<女性活躍推進>

【勤務地変更制度】 結婚・配偶者の転勤等によりやむを得ず転居が必要な社員に転居後も勤務場所を提供するための制度。結婚後も退職をせず仕事を続け、両立をしている社員が増加。

【職制転向制度】 総合職・エリア総合職等への「職制転向試験」を実施。希望部署・希望職務を幅広く選択することができるようになり、女性の活躍の場が大幅に拡大。このような女性のロールモデルができたことで、更なる女性のキャリアアップへとつながっている。

【営業員再雇用制度】 結婚、出産、介護等によりやむを得ず退職した社員のうち、営業経験2年以上・退職後5年以内の社員を希望により再雇用。

【相談窓口】 女性社員からのキャリアに関する相談窓口を設置。女性役員や女性部室店長がキャリア・アドバイザーとなり、サイト内の掲示板にて、全国の女性社員からの相談に対応。

●「全社員が働きやすいと思える環境」の整備

【19 時前退社の励行】 「時間は自分でコントロールできる」という意識の醸成をし、仕事も私生活も充実させ、仕事への活力を生み出し、業務効率を高めることを目的とし、原則として毎日 19 時前退社を励行。自己研鑽に励む社員が増え、資格保有も増加傾向。

【年休取得の促進】 時間単位年休を 2010 年4月に導入。年5日分を上限に1時間単位で取得可能。

【男性の育児休職取得促進】 2 週間以内であれば仮に配偶者が養育可能でも 3 歳以下の子どもを持つ全社員が取得可能。処遇は 100%保障。

【介護時間の確保】 1 日 2 時間を超えない範囲で、365 日以内の期間、勤務時間を短縮可能。

3. 取組実績

●女性活躍推進

・女性管理職数の大幅増加【2007 年度 119 名→2010 年度 162 名】

・女性役員【2009 年 4 月に 4 名誕生、2011 年 4 月には新たに 1 名が誕生し、現在計5名。】

・女性支店長【120 支店中 13 支店】

・育児休職取得者数(男女計)【2007 年度 213 名→2010 年度 383 名】

・勤務地変更制度利用者数【2007 年度 4 名→2010 年度 17 名】

・総合職・エリア総合職等への職制転向【過去 5 年間で 600 名以上が転向】

●表彰

・日経 WOMAN(2011 年 5 月号)

「女性が活躍する会社 BEST100」において総合 3 位 女性活用度部門 1 位

・就職人気ランキング

2011 年東洋経済(総合)13 位、ダイヤモンド 11 位(2011 年)

・2010 年東洋経済新報社「ダイバーシティ経営大賞」WLB 部門賞受賞(大和証券グループ)

会社 概要	会社名	東京海上日動火災保険株式会社
	代表者	取締役社長 隅 修三
	従業員数	17,051名

1. 重点課題・ポイント

- (1) 多様で柔軟な働き方を支援する取組みとして、「働き方を見つめなおす月間」を始めとし、様々な施策を展開しています。
- (2) 仕事と育児・介護の両立支援を進めています。

2. 施策内容

- (1) 多様な働き方を支援する取組み
 - ・ J O Bリクエスト制度やボランティア休暇制度など様々な制度の整備
 - ・ 企画型裁量労働制の導入・活用
 - ・ 勤務時間自由選択制度（マイレク外制度）の活用
 - ・ 在宅勤務の推進 / クラウドシステムの活用
 - ・ 労使一体となった取組み（業務効率化に向けた好取組事例の展開、完全定時退社デー・定時退社励行週間の設置、社内残業ルールの策定）等
- (2) 仕事と育児・介護の両立支援
 - ・ 充実した育児・介護休業制度の整備（法定を超える取得要件、休業期間中の経済的援助、復職支援プログラム等）
 - ・ 育児・介護サービスの利用支援（福利厚生事業のアウトソーシングによる保育所斡旋及び利用費補助等）
 - ・ 産休・育休制度取得者を対象とした情報交換会の開催 等

3. 取組実績

- (1) 多様な働き方を支援する取組み
 - ・ ワークライフ・バランスの推進に向けた「働き方を見つめなおす月間」の設置（毎年11月）
- (2) 仕事と育児・介護の両立支援
 - ・ 産休・育休者を対象とした交流会の開催（年2回）
 - ・ 短時間勤務者を対象とした交流会の開催（年1回）
 - ・ 産休・育休取得者への自己学習ツールの提供（常時）
 - ・ クラウドシステムを活用した育休取得者への社内情報の提供（復職3ヶ月前～）
 - ・ 社内放送等を利用した産休・育休・短時間制度取得者の経験談共有（常時）

会社概要	会社名	東京ガス株式会社
	代表者	代表取締役社長 岡本 毅
	従業員数	約 8,000 名

1. 重点課題・ポイント

- ・育児・介護については、法を上回る支援制度を既に備えており、特に育児は、継続就業という課題はクリアしている。
- ・介護支援については、今年度 10 月に実施した社内アンケートでも、ニーズの高い項目であることが確認できたため、さらなる支援を検討中。
- ・競争力強化・生産性向上の視点から、全社的に「ワークスタイル改革」推進中。

2. 施策内容

1. 育児に係る両立支援

- ・育児休職、育児短時間勤務の法定を上回る取得期間
- ・共济会による経済的援助（条件あり）、ホームヘルパー、ベビーシッターの利用補助
- ・休職中のキャリア面接の実施
- ・復職前セミナーの実施

2. 介護に係る両立支援

- ・介護休職、介護短時間勤務の法定を上回る取得期間
- ・共济会による経済的援助、ホームヘルパーの利用補助、介護・健康相談室への無料電話相談

3. ワークスタイル改革

- ・職場単位での既存の仕事の見直し
- ・仕事のやり方を変えるアクションプランの策定と実行

3. 取組実績

1. 育児に係る両立支援

- ・育児休職取得期間を子が 3 歳に達した直後の 4 月末までに延長（平成 15 年 7 月～）
- ・育児短時間勤務取得期間を子が小学校 3 年生までに延長（平成 22 年 7 月～）
- ・育児休職取得者のべ 753 名。育児短時間勤務利用者のべ 541 名。
- ・制度の浸透により、勤続 10 年未満の女性の離職率は、1%台。

2. 介護に係る両立支援

- ・介護休職取得期間を 3 年間に、介護短時間勤務取得期間を 2 年間に延長（平成 19 年 4 月～）
- ・介護休職取得者のべ 46 名。介護短時間勤務利用者のべ 13 名。

会社概要	会社名	株式会社 東芝
	代表者	代表執行役社長 佐々木 則夫
	従業員数	34,250人 (2011年3月末現在)

1. 重点課題・ポイント

働き方の見直しと業務効率の向上を通じて、従業員がワークもライフもともに充実させることのできる環境の創出を目指し、「ワーク・スタイル・イノベーション」活動を展開

2. 施策内容

○意識・風土の改革

- ・従業員一人ひとりが仕事を楽しむということを促進するため、ワーク・スタイル・イノベーションに関連した様々な情報を提供するサイト「Enjoy your Work!」を社内ホームページに開設
- ・家族の日・家族の週間に事業場イベントの期間内実施の呼びかけや週2日以上定時間日を設定
- ・従業員と上長の日常的な労働時間に対する意識向上をサポートするため「勤務実績自動配信システム」を導入
- ・従業員が効率的に働くスキルを習得するための教育プログラムの整備

○仕事と家庭の両立支援

- ・法定を上回る各種両立支援制度の提供（育児休業期間（満3歳まで）、短時間勤務制度（小学校3年まで）、次世代育成手当など）
- ・産前産後休業、育児休職を取得しようとする社員、その上長および人事担当者が一堂に会して、休業休職中の取扱いについて話し合い、制度利用者が安心して休業・休職に入れるようにする「相互理解プログラム」の実施
- ・企業内保育所の提供（横浜市磯子区）
- ・子育て、介護のハンドブックの配布



3. 取組実績

「家族の日」「家族の週間」における「ワーク・スタイル・イノベーション」推進の取り組み

○家族参加型イベントの実施

- ・全社強化スポーツ(ラグビー、バスケットボール)の従業員と家族での観戦・応援。従業員と家族が一体となって参加できる機会としてPR。(関西支社、中国支社(広島市)他)
- ・歩け歩け大会(ウォーキングイベント)で、従業員と家族が一体となって参加できる健康増進を目的とした行事の開催。(九州支社(福岡市)、四国支社(高松市)他)
- ・従業員および家族を対象とした植林体験会の実施。(姫路半導体工場、青梅事業所他)
- ・従業員家族による工場見学会の実施。(研究開発センター(川崎市)、四日市工場他)

○地域との絆を深めるイベントの実施

- ・事業場周辺地域の清掃活動への参加。(三重工場、小向工場(川崎市)他)
- ・地域および従業員親子を対象として、工場内の自然観察会を実施。(横浜事業所)
- ・地域交流や従業員と家族のコミュニケーション活性化を目的としたお祭りの実施。(大分工場、深谷事業所他)

会社概要	会社名	トヨタ自動車株式会社
	代表者	取締役社長 豊田章男
	従業員数	69,000名

1. 重点課題・ポイント

- わが社は、年間を通じて「家族と参加できる会社行事や各種休暇・育児支援策」を充実させています。
- 一方で、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、従業員一人ひとりが効率性を高める工夫や付加価値の高い仕事をすることで、生産性の向上を図ることが不可欠です。そのために、従業員の働き方に対する意識をいかに高めていくかが、今後の課題です。

2. 施策内容

- (1) 会社行事「HUREAI day (スポーツ大会) <6月>」「駅伝大会<12月>」や、各支部「HUREAI day」等を開催
 - ・ 全社及び各支部の HUREAI day では、仕事以外の活動を通じた職場の人間関係づくりに加え、家族も一緒に楽しめるイベントを実施
(バザー、モータースポーツ広場、新旧車両展示会、モノづくり体験、子ども広場、サッカー教室 等)
 - ・ 全社の部署対抗で、大規模な駅伝競走大会を開催し、家族も揃って楽しく応援
- (2) 「3Day Vacation」「勤続記念制度」を設定
 - ・ 計画的、効率的な業務遂行や業務の標準化、共有化を促進し、また、心身のリフレッシュ効果や一層の創造性の発揮、モラル向上を狙いとし、上記取り組みを実施
 - ※1 事務・技術系の社員を中心に、業務計画を調整して3日以上連続での年休を取得することを推奨し、各部署で全員の取得を目標に取り組んでいる施策
 - ※2 勤続20年、30年の社員が、当該年に5日連続して年休を取得できる制度
- (3) 育児と仕事の両立支援における充実した取り組み
 - ・ 社員は子の2歳の誕生日まで育児休職を取得可能(法定は、1歳、一定の場合に1歳6ヵ月まで)
 - ・ 社員は子が小学校4年生修了まで時間外労働制限、深夜労働免除の適用が可能(法定は、時間外労働制限は小学校入学まで、深夜労働免除は3歳まで)
 - ・ フレックスタイム適用職場の社員は、子が小学校4年生修了まで勤務時間短縮制度を利用可能(法定は3歳まで)
 - ・ 本社周辺の3箇所の会社施設構内に、「事業所内託児施設」を設置し、職場に近接した環境で社員らの勤務時間にあわせて託児サービスを提供

3. 取組実績

- ・上記取り組みを実施中

会社概要	会社名	豊田合成株式会社
	代表者	取締役社長 荒島 正
	従業員数	7,004名

1. 重点課題・ポイント

◆育児を行う社員に限った両立支援のみならず、全社員をターゲットにした介護施策など、ワーク・ライフ・バランス実現のための、「職場理解の促進」と「各種施策・環境整備の充実」を推進中

2. 施策内容

1) 育児支援

▽育児フェーズ毎に必要な職場環境整備（妊娠期/出産期/休業期/両立期）

▽子の育成全般における必要時間の確保

▽会社特性（勤務地エリア・勤務形態など）に配慮した制度

- * 「祝日社内託児所」、「祝日託児利用料補助」制度（祝日稼働日における託児措置）
- * 「キッズサポート休暇」（園・学校行事に利用できる特別休暇）
- * 「育児特別勤務免除制度」（急病／警報発令時などの遅刻・早退時の勤務免除）など

2) 介護支援

▽社会ニーズに基づく両立支援

- * 「介護短時間勤務制度」導入、「介護休業」拡充
- * ガイドブック作成/周知

3) 職場理解活動（企業風土づくり）

▽職場・家族・地域を巻き込んだワークライフバランス活動

- * 「育児DAY」（毎月19日の育児/家事/地域活動への参加促進）
- * 「TGファミリーデー」実施（家族の職場見学会、子どもの職業体験など）
- * 管理職や男性社員を対象としたWLBナビ講座＜実施予定＞

3. 取組実績

▽2007年 一般事業主行動計画 「くるみん」認定取得

▽2010年 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰」受賞

会社 概要	会社名	株式会社ニチレイ
	代表者	代表取締役社長 村井 利彰
	従業員数	36名（グループ連結10,118名）

1. 重点課題・ポイント

仕事と家庭の両立支援の更なる充実を図ることにより、社員全体が自らの能力を発揮できる
よう雇用環境を整備する

2. 施策内容

次世代法に基づく(株)ニチレイ 一般事業主行動計画〔第4期〕

目標1：育児・介護等に基づく諸制度を、DB等を通じて周知、また制度利用者への対応

目標2：特別休暇等を利用した連続5日間の休暇取得の推進

目標3：固定的な役割分担意識の是正のための役員向け情報提供

目標4：地域の学生を対象とした就業体験の機会提供

上記目標を平成23年9月1日から平成25年8月31日までの2年間で実施予定

3. 取組実績

上記目標で平成23年9月から平成24年1月までの期間に実施した内容は次のとおり

目標1：平成23年9月～ 社内イントラネット ダイバーシティDBにて周知

目標3：平成23年10月 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスセミナーを実施

目標4：平成24年1月 地域中学生の就業体験受入実施

会社概要	会社名	日産自動車株式会社
	代表者	社長兼最高経営責任者 (CEO) Carlos Ghosn (カルロス ゴーン)
	従業員数	28,403 人 (単独ベース) (2011年3月現在)

1. 重点課題・ポイント

ライフイベント(結婚・出産)を理由とした離職は、法定を超える制度(育休:2歳到達後の4月末まで、時短勤務:小学校6年生の年度末まで)の整備によりほとんどなくなっているため、現在、下記2点を重点的に取り組んでいる。

- ①ライフイベント(出産等)を経た社員も、他の社員と同様、いきいきと働くことができる環境づくり
- ②全社員の効率的な働き方を促進

2. 施策内容

①ライフイベント(出産等)を経た社員も、他の社員同様、いきいきと働くことができる環境づくり

- ・事業所内託児所の提供(日産テクニカルセンター)
- ・搾乳室の設置(グローバル本社)
- ・育児・介護両立者向け在宅勤務制度の促進(上限:月間所定労働時間の50%)
- ・ベビーシッター費用補助券の提供
- ・育休取得者対象の復職セミナーの実施
- ・社内SNSを活用した仕事と育児を両立するための情報共有の促進
- ・社内ダイバーシティサイト上での両立社員ロールモデルの紹介

②全社員の効率的な働き方の促進

- ・柔軟な労働時間管理(コアタイムなしのフレックス勤務)
- ・計画に基づいて、月1回の在宅勤務が取得可能
- ・タイムマネジメントに関する社内研修プログラム
- ・社内ダイバーシティサイト上での効率的に仕事をするための具体的なノウハウの提供

ワークライフバランスへの取り組みについてはこちら(企業 HP)

<http://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/DIVERSITY/WORK/>

3. 取組実績

・社内SNSや在宅勤務制度が、すでに導入されていたことにより、2011年の震災直後や夏の節電時の土日出勤体制に対して、柔軟な働き方を実践。

例えば、

- 震災直後は、在宅勤務のルールを活用し、通勤困難な従業員の勤務を可能にした。
- 社内 SNS を通して自治体ごとの休日保育情報をタイムリーに発信することにより、子どもを持つ親のニーズに対応した。
- 事業所内託児所の土日預かりを実施した。(日産テクニカルセンター)
- 土日出勤時の事業所での臨時預かりを実施した。(日産グローバル情報システムセンター)

会社 概要	会社名	日本電気株式会社
	代表者	代表取締役 執行役員社長 遠藤 信博
	従業員数	23,935 名

1. 重点課題・ポイント

社員が、子を育む喜びと仕事のキャリアを両立させるため、“自ら育む”と同時に、
 父母や地域等の手を借りながら次世代を担う子を“共に育む”ことを支援

2. 施策内容

○“共に育む”ことの支援策

- ・自治体等の育児支援サービス（例 ファミリーサポートセンター）の利用料を補助
- ・育児分担のために父母居住地近隣へ転居する場合の転居費用補助 等

○“自ら育む”ことの支援策

- ・育児のための在宅勤務制度
- ・管理職向け意識改革研修 等

3. 取組実績

2005 年度に取り組み方針を確立、順次 制度導入・施策を実施している

会社概要	会社名	日本電信電話株式会社
	代表者	代表取締役社長 三浦 惺
	従業員数	2,922人（連結：219,343人） *2011年度末時点

1. 重点課題・ポイント

- 事業の健全な発展と働き甲斐の維持・向上のためにはワーク・ライフ・バランスの推進が重要との認識から、これまで総実労働時間の縮減や効率的な働き方への意識の変革を図りつつ、仕事と家庭の両立を支援する会社制度の充実に取り組んできている。
- 近年は、会社制度を利用しやすい職場環境作りを推進し、ライフステージに応じた柔軟な働き方を実現するため、本人のみならず、上司や同僚に対するワーク・ライフ・バランス実現の意義の浸透を図るとともに、社員個々人のキャリアデザインを支援する取り組みを展開している。

2. 施策内容

- 効率的な働き方の推進
 - ・ ICT企業の強みを活かした在宅勤務やモバイルワークの推進
 - ・ 業務内容に応じた柔軟な就労形態の適用（裁量労働制、フレックスタイム制）
- 総実労働時間の縮減
 - ・ 時間外労働の削減と年休取得の促進に向けた取り組みの展開
 - ・ 服務管理等に関する管理者への研修の実施
- 育児・介護との両立支援
 - ・ 安心して仕事と育児が両立できる環境の提供
 - ・ 研修、セミナー、職場見学会の開催による本人・上司・同僚のWLBへの意識の醸成
 - ・ 個別面談等による不安の軽減
- 入社から退職までの各ステージにおける将来設計の機会の提供
 - ・ 節目を捉えた集合研修の実施

3. 取組実績（2011年度実績）

- モバイルワークの推進に向けたサテライトオフィスの増設
- ノー残業デー（水・金曜日等）の設定
- 企業内託児所の設立
- 社員家族による職場見学・業務体験（ファミリーデー／オープンハウス）の実施
- 管理者に対する服務管理、ワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施
- 仕事と育児の両立を考えるパパママセミナーの開催
- 育児休職取得者に対する休職前後での個別面談の実施
- 各年代におけるキャリアデザイン研修の実施

会社 概要	会社名	日本郵船株式会社
	代表者	代表取締役社長 工藤泰三
	従業員数	1,268名（2012年2月1日、海上職を除く）

1. 重点課題・ポイント

当社では仕事と私生活のバランスをとりながら、社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できるような仕組みづくりを進めています。

2. 施策内容

・ワークライフバランス推進委員会(※1)では、時間外労働と休暇取得日数の全社/各部署毎に数値目標の設定および実績モニタリング、残業が多い部署の社員/上長へのヒアリング、早帰り放送、会議のスリム化等の実施や、社内制度の理解・利用促進などに取組んでいます。

・当社では、2011年に次世代育成支援対策推進法に基づき「第2次行動計画」(※2)の目標を達成したことから、「第1次行動計画」(※3)に続き基準適合一般事業主として認定され、この度東京労働局より2度目の次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。現在は、2011年4月から2015年3月までの4年間で第3次行動計画期間とする、「第3次行動計画」(※4)を策定の上、社員一人ひとりの仕事と家庭の両立を支援の拡充等に取り組んでいます。

※1 労使委員とグループ長クラスの第三者委員で構成され、時間外労働および休暇取得状況の確認をはじめとするワークライフバランス推進のための施策について検討・実施しています。

※2 「第2次行動計画」(2007年4月～2011年3月)：①両立支援窓口の設置②妊娠中のフレックスタイム制度導入③男性の育児休業者を5名以上とする

※3 「第1次行動計画」(2005年4月～2007年3月)：①育児支援措置について周知する為に、育児関連データベースを開設する②育児休業中の社員の職業能力開発及び向上の為に、サポートシステムを導入する③出産・育児を理由に退職した社員の再雇用制度を導入する④時間外を削減する為に、早帰り日を本格導入する⑤働き方の見直しを促進する為に、ワークライフバランスメニューを新任チーム長研修に盛り込む⑥地域貢献活動として日本郵船歴史博物館の入場料を小学生に限り常時無料とする

※4 「第3次行動計画」(2011年4月～2015年3月)：①男性の育児休業取得者を4年間で5名以上とする②ワークライフバランスに関する社内セミナーを開催する③我社社員の子どもに対し社員の職場に対する理解の増進を図る

3. 取組実績

①育児フレックス・短時間勤務制度(99年度)

妊娠中、小学校6年生まで子を育てる社員が対象。フレックスのコアタイムを除く1日2時間まで勤務時間を短縮することが可能。短縮された時間は、7時間をもって育児休業(無給)と同様に扱う。但し、前年度に打ち切られた年次休暇を遡及費消できる。法定では育児休業や勤務時間の短縮等の制度設置について3歳まで義務、3歳～就学前までは努力義務。

②短期育児休業(06年度)

最長で子が2歳2カ月になるまで5日以上20日未満の育児休業を取得可能。2分割利用、撤回後の再申請可能。無給だが、前年度以前3年間に打ち切られた年次休暇を遡及費消できる。法定外制度。

③育児関連情報サイト「パパ&ママ支援サイト LIFE-LIFE」の設置(05年度)

④育児休業者職場復帰支援プログラム wiwiw の導入(05年度)

⑤育児介護相談窓口の設置(07年度)

⑥企業内託児所(郵船チャイルドケア)設置(02年度)

定員15名。3歳児まで。月～金、8～20時。法定を上回る職員を配置。利用社員のマイカー通勤が可能。

⑦配偶者転勤休業制度(08年度)

配偶者が国内外転勤の際、最長2年間まで取得可能。

会社 概要	会社名	株式会社バンダイナムコホールディングス
	代表者	代表取締役社長 石川 祝男
	従業員数	292名

1. 重点課題・ポイント

一人ひとりの社員が、仕事だけでなく、自身のプライベートを充実させることにより、企業・社員双方の成長を促し、ひいては世界中の人々に夢と感動を与えることのできるグループを目指しております。

2. 施策内容

- ① ポジティブ・オフ運動への参加
 - メールやポスター掲示を通じて社員の積極的な休暇取得を推進。
- ② 休日の有効活用や自己啓発の推進
 - 家族で楽しめるイベントや朝時間を活用した自己啓発セミナーをメール等で紹介。
- ③ リーフレットの配布
 - 社員が家族と一緒に社内制度や手続きについて理解し利用できるようリーフレットを作成。
- ④ 出産・子育て支援金制度
 - 積極的な社員の育児参加を目的に、育児休業の取得と子育てレポートの提出を条件とし、第3子以降が生まれた社員に200万円を支給する。
- ⑤ 「キッズルーム」開設
 - 社員の子（小学生のみ）の長期休み期間中の待機スペースを開設。

3. 取組実績

- ① ポジティブ・オフ運動への参加：2011年8月～
- ② 休日の有効活用や自己啓発の推進：2011年4月～
- ③ リーフレットの配布：2011年6月～
- ④ 出産・子育て支援金制度：2011年10月～
- ⑤ 「キッズルーム」開設：2011年12月～（小学校の冬・春・夏休み期間のみ）

会社 概要	会社名	パナソニック株式会社
	代表者	取締役社長 大坪文雄
	従業員数	41,155人（単独'11/3末現在）

1. 重点課題・ポイント

- ①会社の持続成長（優秀で多様な人材の活用・生産性の向上）
- ②従業員満足の向上（働きがいの向上・ワークライフバランスの実現・創造性・実力の発揮）
- ③社会構造変革への対応（少子高齢化への対応・男女共同参画・多様な就労機会の創出）

2. 施策内容

①仕事と育児・介護の両立支援

育児や介護の多様なニーズに合わせ、休業・勤務制度を拡充

<育児>

- ・子どもが小学校に入学する4月末までの間で希望する時期に730日まで休業可能
- ・子どもが小学校卒業まで、勤務時間短縮、時間外労働の免除・制限が適用可能
- ・大阪府交野市の社宅敷地内に「事業所内保育施設」を設置

<介護>

- ・要介護状態の家族1人につき365日まで休業可能
- ・要介護状態の家族1人につき1095日まで勤務時間短縮制度を利用可能
- ・要介護状態の家族の介護が必要な期間、時間外労働の免除・制限が適用可能

<その他>

- ・不妊治療のために365日まで休業可能
- ・育児・介護等、家族のために使える多目的休暇を導入

②e-Workの推進

e-Work（情報・通信技術を駆使したユビキタスでフレキシブルな働き方）を推進

- ・在宅勤務制度：間接業務従事者を対象に月間勤務日数の半分を超えない範囲で利用可能
- ・スポットオフィス：出張者用のオフィススペースの設置
- ・遠隔会議：電話会議、Web会議、テレビ会議システムを整備
- ・モバイル勤務：営業社員を中心にITを活用した勤務を推進

③ノー残業デーの設定

ドメイン・事業場単位を基本に、週2回～月1回の頻度でノー残業デー（定時退社日）を設定

④家族・地域との交流推進

ドメイン・事業場が主体となり、家族・地域との交流を推進するイベントを開催

- ・ファミリー職場見学会
- ・モノづくり教室、地域スポーツ大会、地域美化活動 等

3. 取組実績

①仕事と育児・介護の両立支援

- ・育児・介護休業は年間約200名、勤務時間の短縮制度は年間約600名が制度を利用
- ・出産を理由に退職する社員が減り、勤続年数が伸びた

②在宅勤務の推進

- ・在宅勤務 年間約7,000名が在宅勤務を実施
- ・スポットオフィス 全国に16箇所設置、利用者は月間で約9,000名
- ・遠隔会議 Web会議開催数は月間で約4500回

会社概要	会社名	東日本旅客鉄道株式会社 (JR 東日本)
	代表者	代表取締役社長 清野 智
	従業員数	59,650 名 (2011 年 4 月 1 日現在)

1. 重点課題・ポイント

2008 年に策定した「グループ経営ビジョン 2020-挑む-」における「継続する挑戦」の一つ、「多様な人材を活用・育成する企業文化を育む」ための取組みとして、2009 年 7 月より「ワーク・ライフ・プログラム」をスタートさせました。「ワーク・ライフ・プログラム」では、すべての社員が働きがいをもっていきいきと活躍できる企業を目指し、「男女共同参画」「ダイバーシティ」「ワーク・ライフ・バランス」の 3 つを主軸となる考え方に据え、様々な施策を展開しています。

2. 施策内容

(1) 仕事と育児・介護の両立に向けて

① 鉄道第一線の職場における両立支援制度の導入

365 日稼動している鉄道第一線の職場では、多くの社員が泊まり中心の交替制勤務で働いています。特に鉄道は朝夕にお客さまの利用が集中するため、保育園送迎前提の短時間シフトを組むことは困難を伴います。しかし、当社では「職種に関わらず両立するための選択肢を増やしたい」との考えのもと、2010 年度より、3 歳までの子を持つすべての職種の社員を対象に、日中時間帯の「短時間勤務制度」を導入しました。更に、それ以降もできる限りサポートしたいとの思いから、小学校 3 年までの子がいる社員を対象に、「短日数勤務制度」も導入しました。短時間・短日数勤務とも介護を理由とした利用も可能としています。

また、育児休職は子が 3 歳になるまで、介護休職は 1 年以内とし、法令を上回る期間の取得が可能です。

② 社内保育所の設置、24 時間保育にも対応

社内保育所を 2010 年 2 月以降 4 箇所開設しました。24 時間保育日を設定し、不規則勤務にも対応しています。また、首都圏では通勤時の負担軽減のため、おむつ・ミルクを園で準備し、洗濯代行なども行っています。



事業所内保育所「ぼぽぼランド」↑

③ 両立支援セミナーの実施

育児休職者と妊娠中の社員を対象に「仕事と育児の両立支援セミナー」を 2011 年より開始しました。また、介護の基礎知識を学ぶ「仕事と介護の両立支援セミナー」を 2011 年 12 月に初めて本社にて実施。今後も継続して開催していきます。

(2) ワーク・ライフ・バランスを重視する職場の風土作りに向けて

2010 年 7 月より、様々な職場から集まったメンバーが、「ワーク・ライフ・プログラム (愛称ワラプロ)」に関する様々な課題について考える「ワラプロネットワーク」を全支社で立ち上げています。社員の声を活かしながら、草の根活動的に風土づくりを進めています。2011 年度の本社メンバーはワーク・ライフ・バランスを考える講演会やファミリーデー (家族の職場訪問) 等を主催し、社内の意識改革を促すための取組みを展開しています。



ファミリーデーイメージイラスト↑

3. 取組実績

- ・短時間・短日数勤務については、現在、男性社員や介護を理由とした取得も含み、約 100 名を越える社員が利用しています。日勤職場だけではなく、駅や乗務員 (車掌・運転士) などの職場でも利用されており、働き方の多様性は確実に広がっています。

- ・これまで、育児休職からの復帰後は日勤の業務しかできないケースが多々ありましたが、事業所内保育所の 24 時間保育利用により、復帰後の活躍の場が拡大し、泊まり勤務に就く社員も出ています。

- ・当社では、毎年コンスタントに男性社員も育児休職を取得しており、2010 年度は 21 名が休職しました。今後も男女共に、ワーク・ライフ・バランスを大切にする風土作りに努めてまいります。

会社概要	会社名	株式会社 日立製作所
	代表者	代表執行役 執行役社長 中西 宏明
	従業員数	31,902名

1. 重点課題・ポイント

ワーク・ライフ・バランスやライフイベント(育児や介護等)と仕事との両立を、ハード面とソフト面の両方からバランスよくサポートすることで、多様な人財の活躍を促進する。

2. 施策内容

(1) 仕事と育児・介護の両立支援制度の充実

従業員のライフステージにあわせた、働き続けるための様々なサポート制度を整備(表参照)



◆育児関係(既婚中も含む)

ライフステージ	妊娠	出産	子ども(1歳)	小学校入学	小学校1年	小学校卒業
不妊治療休暇						
妊娠・産前産後休暇						
出産休暇						
配偶者出産休暇						
育児休暇						
半日半休(回数制限あり)						
保育時間						
育児(短時間)勤務						
在宅勤務(総合職)						
所定外勤務・夜間勤務						
雇用	リターン・エントリー制度					

◆介護関係

ライフステージ	介護開始	1年	介護半年以降
介護休暇			
半日半休(回数制限あり)			
介護(短時間)勤務			
在宅勤務(総合職)			
時間外勤務・夜間勤務			
雇用	リターン・エントリー制度		

◆家庭看護関係

ライフステージ	出産	小学校入学	幼稚園入園後
看護休暇			
雇用	リターン・エントリー制度		

(2) 日立グループ託児所の設置(2003/4)

- ① 託児所名:「ゲン木くらぶ」
- ② 所在地: 神奈川県横浜市戸塚区
- ③ 定員: 56名(302㎡)
- ④ 開園時間: 7:30~20:00(基本時間 8:00~19:00)



← 消防車乗車体験
(隣接する日立製作所ソフトウェア事業部にて)

(3) ITサポートの整備

- ① パソコンON/OFF時刻記録による労働状況可視化
- ② セキュリティPC(シンクライアント)を日立全社に70,000台導入し、出張先、自宅等でも高セキュリティにて勤務可能に。同時に、フリーアドレス化(スペースの有効活用)、資料のデータ化も推進
- ③ 日立グループ社内SNS「こもれび」による、従業員同士のノウハウ共有

(4) 長時間労働の縮減、年休・リフレッシュ休暇取得促進

具体的な数値目標を設定の上、全社運動として推進

(5) 経営幹部への長時間労働状況定期報告及び全社事例展開

本社経営会議や総務部長会議等において、長時間労働状況等を定期的に報告・フォローアップ。また、好事例については全社展開し、情報共有。

(6) 「WLB-up! 月間」による、ワークライフバランス向上のための全社運動実施

※「WLB-up!(ワビ・アップ)」: Work Life Balance向上

- ① 実施時期: 毎年11月
- ② 目的: WLBに関する各種制度への理解促進、制度を活用しやすい職場風土の醸成、個々人の意識向上
- ③ 具体的施策: 情報発信(メルマガ、パンフレット、イントラ)、川柳募集、定時退勤日の強化、MY WLB-up!DAY設定による制度の積極的な活用促進



↑ 働き方見直しに関する議論

3. 取組実績

(1) 2010年度実績

～取り組み開始前(2007年度)比～

長時間労働者数	75%減
計画年休取得率	14.9ポイント増
リフレッシュ休暇取得率	11.9ポイント増

(2) 各種制度の利用状況推移

制度	毎年従業員数、利用のべ人数(人)			
	2007	2008	2009	2010
育児休暇	392	414	486	542
配偶者出産休暇	113	117	133	156
介護休暇	18	14	8	10
家族看護休暇	130	161	173	204
育児短時間勤務	159	344	274	322
介護短時間勤務	5	6	7	8

(3) 女性月俸者数推移



会社 概要	会社名	日野自動車株式会社
	代表者	代表取締役社長 白井 芳夫
	従業員数	13,800名

1. 重点課題・ポイント

残業削減や年休取得促進に取り組むことで総労働時間の短縮を目指し、家族と過ごす時間を増やすことに取り組んでいます。

2. 施策内容・取組実績

1) 残業削減

(1) ノー残業デーの設定

各部にて毎週1日以上ノー残業デーを設定

(2) 休日出勤禁止日の設定

① 4月29日、12月31日、1月1日及び1月2日を全社統一の休日出勤禁止とする。

② 上記①とは別に、各部にて3日の休日出勤禁止日を設定

2) 年休取得促進

(1) 取得目標の設置

① 年間平均取得目標を18日に設定

② 年間最低取得日数を15日に設定

③ 1ヵ月の取得日数を1日以上に設定

(2) 取得管理

① 全社で2ヵ月後との年休取得計画表を作成

② 各部署にて年休の計画・実績管理を実施

(3) 労使による年休取得推進職場訪問の実施

(4) 委員会設置

労使による分科会を開催し、取得状況の確認、施策の見直し等について議論

3) その他

(1) 家族職場参観の実施・予定

各事業所にて、学校が休日の日に職場参観を実施。

会社概要	会社名	富士電機株式会社
	代表者	代表取締役社長 北澤 通宏
	従業員数	単独 9,453名 連結25,237名 (12月末現在)

1. 重点課題・ポイント

作業員が仕事にやり甲斐を持ち、働きやすい環境（多様な働き方）を作り上げる

2. 施策内容

- ① ベビーシッター補助制度のトライアル運用
- ② テレワークのトライアル運用
- ③ 育メンフォトコンテスト（男性の育児参画支援）
- ④ 育児休職からの復職者と上司のコミュニケーション研修（復職者支援）
- ⑤ ノー残業デーの設定（業務の効率化推進）
- ⑥ 介護セミナーの実施（介護と仕事の両立支援）

3. 取組実績

- ① 2012年3月よりトライアル運用開始予定。
- ② 2011年4月～9月トライアル運用実施。
- ③ 2010年10月実施、2011年11月社内報に掲載。
- ④ 2009年より継続実施中。2011年度実績7回。
- ⑤ 週1日をリフレッシュデーとし、定時退社を促進。
- ⑥ 2012年3月実施予定。

会社概要	会社名	株式会社ベネッセコーポレーション
	代表者	代表取締役社長 福島 保
	従業員数	正社員数 2,844 人

1. 重点課題・ポイント

1. 育児と仕事の両立支援だけでなく、キャリアと育児の両立支援ができるようなしくみや風土を作っていくこと。
2. 全ての従業員の WLM(ワークライフマネジメント)を支援できる環境を作り、生産性の高い仕事ができるようにしていくこと。

2. 施策内容

1. キャリアと育児の両立支援ができる施策

- ① WP(ワーキングペアレンツ)HP での情報発信
- ② 各種講演会や情報交換会の実施
- ③ 状況把握のためのアンケート実施と個人別面談制度
- ④ スムーズな復職のための環境支援(保育施設、その他補助など)

2. 全ての従業員の WLM 支援

- ① 時間の柔軟性推進
 - ・裁量労働制
 - ・スーパーフレックス制度 など
- ② 場所の柔軟性推進
 - ・在宅勤務制度
 - ・タッチダウンオフィス など
- ③ 男性の育児・家事参加推進
 - ・育児休職中の経済的支援制度

一般事業主行動計画はこちらをご覧ください⇒

http://www.ryouritsu.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=79&pg=0&n=%A5%D9%A5%CD%A5%C3%A5%BB&k=&ko=0&s=&m=&w=&b=&l=&p=

3. 取組実績

1. 女性管理職比率 32%
2. 在宅勤務実施者 2011 年度 225 人
3. 男性育児休職取得率 2010 年度配偶者が出産した社員の約 3 割が取得。平均取得日数 29 日

その他数値は上記のサイトをご確認ください。

会社 概要	会社名	ホーチキ株式会社
	代表者	代表取締役社長 根本 健三
	従業員数	1,196名

1. 重点課題・ポイント

「ファミリーデー」を毎月第3水曜日に設定し、ノー残業による帰宅を推進しております。

2. 施策内容

(1) 毎月第3水曜日を「ファミリーデー」、家族の週間を「ファミリーデー推進期間」として設定

午後7時までには退社して家族とのふれあいの時間を作ることを目的に設定、労働組合と連携して早めの帰宅をする様、推奨・周知しております。

(2) 労使共同でのワークライフバランスの協議

労働組合と協力して当社におけるワークライフバランスのあり方・推進方法について協議しております。

(3) 「職場見学会」の実施

労働組合と共催で、社員の家族を対象にショールームにて取り扱い製品の説明、火災実験、消火訓練、工場見学を実施しております。

3. 取組実績

(1) 毎月第3水曜日を「ファミリーデー」、家族の週間を「ファミリーデー推進期間」として設定

- ・「ファミリーデー」の第3水曜日は社内LANへの掲載、放送により周知徹底を図っております。

- ・「ファミリーデー推進期間」として、11月第3日曜日の前後1週間を設定し社内LANで周知しております。

(2) 労使共同でのワークライフバランスの協議

- ・自分を含む家族の誕生日や記念日を「アニバーサリー」休暇として取得するよう推進しております。

(3) 「職場見学会」の実施

- ・昨年は2011年8月3日に実施し、本年も子供の夏休み期間に実施する予定でおります。

会社概要	会社名	丸紅株式会社
	代表者	代表取締役社長 朝田 照男
	従業員数	4,096 人 (2011 年 9 月末日時点)

1. 重点課題・ポイント

2010 年度にワーク・ライフバランス (WLB) 関連施策を大幅に拡充し、改訂内容の周知・理解浸透を図っています。また、「仕事と介護の両立」を重点課題として取り組み強化しています。

2. 施策内容

2010年度改訂では、当社のWLB推進目的を、“会社・社員双方がキャリアの段階やライフステージに応じて働く環境を整え、社員一人ひとりの中長期的な「会社への貢献」を極大化する”と定義するとともに、関連施策を「ライフイベントサポートプログラム」、「メリハリワーク推進プログラム」の2つに整理しました。(参考:[ニュースリリース](#))

また、新たに次の施策を導入しました。

- 復職時保育サポート手当 (産休・育休からの復職時に子が認可保育園に入れなかった場合の費用補助)
- 育児・介護セレクトタイム (時差勤務制度)
- NPO法人「海を越えるケアの手」との法人契約 (海外駐在中の介護支援策として) 等

3. 取組実績

◆ 丸紅グループ広報誌「M-Spirit」での WLB 連載

隔月発行されるグループ広報誌で、「Work と Life の素敵な関係」と題し、全 6 回の WLB 連載を掲載。WLB に対する理解を深め、実践するための情報発信をしました。

- 5 月号 : 丸紅の考えるワーク・ライフバランス (人事担当役員インタビュー)
- 7 月号 : イキイキ社員になるためのタイムマネジメント (渥美由喜氏寄稿)
- 9 月号 : 丸紅グループ 3 名の方に子育てについて伺いました!
- 11 月号 : 丸紅キッズプロジェクト～働くパパ・ママの職場訪問
- 1 月号 : どうする仕事と介護の両立 (おちとよこ氏寄稿)
- 3 月号 : 「仕事と介護の両立」が当たり前の時代がやってくる! (介護ニーズ調査結果発表)



◆ 丸紅キッズプロジェクト～働くパパ・ママの職場訪問～ 東京・大阪同日開催 (参考:[ニュースリリース](#))



丸紅グループ社員の子どもがパパ・ママの会社や仕事に対する理解を深め、家族ぐるみで「丸紅ファン」になってもらうきっかけとして、また会社・社員・家族皆で仕事と生活の在り方を考える機会として、昨年度に引き続き子どもの会社訪問を実施。

今年度は東京本社・大阪支社で同日開催し、総勢 60 人が参加しました。

↑ 東日本大震災当日にも利用した非常用食料・毛布備蓄倉庫を見学

◆ 介護に関わる取組み

昨年度に引き続き、「介護セミナー」を開催(東京本社 2 回、大阪支社 1 回)。

昨年度実施した「介護入門編」に加え、ステップアップ編として「介護保険編」を実施し、のべ 230 人が参加しました。実践的なセミナーは大変好評で、来年度以降も継続していく方針です。

また、2011 年 10 月に、40 代以上の社員を対象に「介護ニーズ調査」を実施。社員の介護ニーズを把握し、今後の施策立案に生かしていきます。

会社概要	会社名	株式会社みずほフィナンシャルグループ
	代表者	取締役社長 佐藤 康博
	従業員数	約 41,500 名(グループ 6 社合算ベース)

1. 重点課題・ポイント

■<みずほ>のワークライフバランスの“基本的考え方”と“目的”

- 「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環により、社員が成長の幅を広げ、能力を最大限発揮することで、会社も共に発展し活力ある<みずほ>を実現する
- 社員と会社の Win-Win の関係を構築し、スパイラル的に相乗効果を創出していく

■ワークライフバランスを浸透させるための社員と会社の“取組み”

- 社員は、一人ひとりが時間の有限性を認識した上で「働き方」や「仕事の仕方」を見直し、生産性の向上によって捻出した時間を自らが成長するために最大限活用する
- 会社は、社員の生産性を向上させるための構造的な変革を実行し、働きやすい環境をつくる

2. 施策内容

■<みずほ>のワークライフバランス施策・次世代育成支援制度

①休暇取得の促進策

- ・年次休暇の取得促進(長期連続休暇・半日休暇・積立休暇等、多様な休暇制度設計)
- ・特別休暇制度の充実(結婚・配偶者の出産・ボランティア・看護・介護・永年勤続等、イベントに応じた休暇制度設計)

②勤務時間の短縮策

- ・全社統一早帰り推進月間(2月・8月)、全社統一定時退社日(毎週水曜日/リフレッシュウェンズデー)の設定。周知等、メリハリある早帰り運動の推進
- ・「退社時刻目標」の設定等、期を通じた全社統一の早帰り運動の推進
- ・業務内容やマーケット特性に応じた柔軟かつ多様な勤務制度を活用した仕事の効率化(時差勤務・フレックス勤務・載量労働勤務・変形労働勤務・リモートアクセス)

③働きやすい職場づくりに向けた意識改革施策

- ・経営層・管理職層に対する、ワークライフバランス・タイムマネジメント研修、ダイバーシティ研修等の定期実施
- ・ワークライフバランス、ダイバーシティ、働き方改革、CSR 等における優秀な取組みを、経営トップが表彰
- ・「限りある時間を有効に使って生産性を上げる取組み」を期の目標管理に設定し、上司・部下が一体となつて実践・フォロー
- ・好事例の取組みについては、冊子やビデオを活用して横展開・見える化し、ノウハウ共有を促進
- ・ワークライフバランスのスローガンを策定、周知 <<オンでもオフでも輝く自分を見つけよう>>

④育児・介護支援制度

- ・不妊治療休暇制度、母性健康管理措置(通院休業・時差出勤・休憩時間の弾力化等)
- ・育児時間、育児休業、短時間勤務、時間外免除・軽減、深夜勤務免除、介護休業等、サポート制度
- ・休業期間中の支援制度(経済的支援、情報提供・コミュニケーション支援)
- ・ホームヘルパー・ベビーシッター費用補助制度、福利厚生専門会社費用補助制度
- ・家族健康診断制度、婦人科健康診断制度
- ・配偶者の転勤や、育児・介護の際に柔軟な人事異動を行う制度
- ・こども参観日の実施

3. 取組実績

- 各種制度利用者の増加、休暇取得件数の増加、勤務時間の短縮
- 従業員意識調査のワークライフバランスの項目についてポイントが改善
- 2007年に次世代育成支援対策推進法に基づく認定を取得

会社 概要	会社名	株式会社 三井住友銀行
	代表者	頭取兼最高執行役員(代表取締役) 國部 毅
	従業員数	23,121人(2011/9月末)

1. 重点課題・ポイント

- ・業務効率化、意識改革による早帰りの推進
- ・制度利用の為の環境整備

2. 施策内容

(1) 育児・介護に係る両立支援施策

① 従業員サポートプログラムとして育児・介護支援制度を拡充

- ・休業/休暇制度 : 産前欠勤(予定日9週間～法定は6週間～)
育児休業(最長2年)、介護休業(1年)ともに法定超、
看護休暇(子1人当り年10日)、介護休暇(1人当り5日)等
- ・育児の経済的支援: 託児補給金制度(子が小6まで5万円/月)
- ・柔軟な勤務形態 : 短時間勤務制度(3通り/△1.5時間、△0.5時間、週1回休日)
時間外勤務の制限、時差出勤制度、等

② 制度利用の環境整備

- ・人事サポートデスク(制度照会窓口)の設置
- ・産前、育休中の復帰支援講座の開催(産前研修:3ヶ月毎、育休中講座:毎月)
- ・各種階層別研修(新任役職者、新任管理職等)での両立支援施策紹介

(2) 業務効率化推進、労働時間管理

- ① 早帰りの推進(早帰りキャンペーンの実施、最終退行目標時刻の設定)
- ② 業務カイゼン打合せ会の実施(業務効率化、生産性向上を各職場において年2回打合せ)
- ③ 家族と早帰りデーの実施(従業員の家族の職場見学、家族との定時退行)

3. 取組実績

(1) 制度利用者の実績と効果

- ・育児休業 476名(2011/3月末現在)、前年同時期対比+44%
- ・女性管理職人数 766名(2011/3月末現在)、前年同時期対比+31%

(2) 家族と早帰りデー

- ・全国約150部店で実施し、約1,200名が参加

会社 概要	会社名	三井不動産株式会社
	代表者	菰田正信
	従業員数	1,213人

1. 重点課題・ポイント
ワークライフバランスを実現する

2. 施策内容
【働き方の意識改革】

- ・NO残業デー
毎月第一・第三・第五水曜日をNo残業デーに設定し、19時以降の残業を禁止
- ・リフレッシュルームの設置(写真)
ヘルスキーパーによるマッサージの施術、仮眠ブースの設置など
- ・ファミリーデーの開催(写真)
家族の職場参観や地域交流などを通じた家族や地域との絆を深めるイベント

リフレッシュルーム



ファミリーデー



【育児に関する両立支援】

- ・育児休業期間の延長
育児休業期間を「子が満2歳に達する年度末を越えて初めて到来する4月末まで」に改定
- ・事業所内保育所の開園(写真)
本社のある日本橋室町に、事業所内保育所を設置(2011年4月開園)

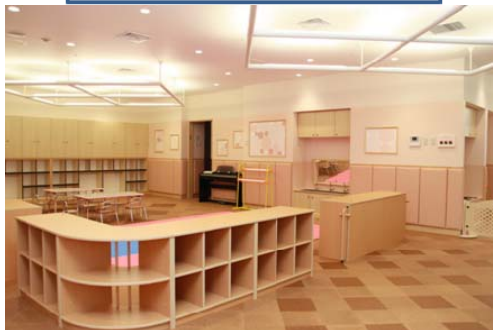
【介護に関する両立支援】

- ・介護関連制度の拡充(写真)
介護コンサルタントの導入

介護コンサルティングルーム



事業所内保育所



会社概要	会社名	三井物産株式会社
	代表者	代表取締役社長 飯島彰己
	従業員数	6,095 名 (連結従業員数 40,026 名) (2011 年 3 月 31 日現在)

1. 重点課題・ポイント

様々な多様性を視野に、連結グローバルベースで全社員が生き生きと活躍することを目指す。特に女性総合職の健全な育成・活用により、個々人が目指すキャリアを実現し最大限のパフォーマンスを発揮できるための制度・体制・環境の整備を図る。

2. 施策内容

- (1) 特定の従業員層を対象とした施策
- ① 育児・介護制度の充実 (法定を超える各種制度を整備)
 - ② 制度利用の場合の経済的支援
 - ③ 育児・介護サービスの利用支援
 - ④ 上長に対する制度理解の促進、意識改革
- (2) 全従業員を対象とした施策
- ① 制度の周知
 - ② 両立のロールモデル、事例紹介、ネットワーク構築支援
 - ③ 労働時間短縮に対する意識啓発、改善の取組み
 - ④ 柔軟な働き方への支援

3. 取組実績(2008 年 4 月以降の主な実績)

- (1) 特定の従業員層を対象とした施策
- ① 育児・介護制度の充実 (法定を超える各種制度を整備)
 - ・ 育児の為の時差出勤(2009.4～)、育児時間、育児時差出勤の取得方法拡大(2009.4～)、看護休暇の取得理由緩和(2010.4～)
 - ・ 介護時差出勤制度・介護時間制度新設(2009.4～)、介護休暇制度新設(2010.4～)
 - ② 制度利用の場合の経済的支援
 - ・ 育児休業の最初の連続 8 週間は有休、育児時間(1 日最大 90 分)は 3 才迄有給、介護・看護休暇有給
 - ・ カフェテリアプランを全社員に導入、自己啓発、育児・介護関連サービスはポイント単価 2 倍の運用
 - ③ 育児・介護サービスの利用支援
 - ・ 企業内保育園(2008.4～開設、2012.4～関係会社社員にも利用拡大)
 - ④ 上長に対する制度理解の促進、意識改革
 - ・ 室長向け e-learning、座学研修を実施、本人・上司同席での復職前面談を実施
- (2) 全従業員を対象とした施策
- ① 制度の周知
 - ・ 育児関連社内制度説明会の定期的開催(2010.11～)、育児関連 DVD 貸出(2010～)
 - ・ 介護勉強会の実施(2008 年 7 月)
 - ② 両立のロールモデル、事例紹介、ネットワーク構築支援
 - ・ ダイバーシティ・カフェ開催(ロールモデルの紹介、情報交換、ネットワーク組成の場)
 - ・ イントラで社内で様々な形で活躍する女性を紹介、社内報で役員のワーク・ライフ・バランスを紹介
 - ③ 労働時間短縮に対する意識啓発、改善の取組み
 - ・ 年次有給休暇取得促進出状、計画休暇取得促進出状(半期毎に 1 回)
 - ・ 「家族の日」「家族の週間」国民運動への参画及びイントラネット経由周知(毎年 11 月)
 - ・ 22 時以降退社社員の退社時間把握、残業実績の把握と現場へのフィードバックによる改善取組み
 - ④ 柔軟な働き方への支援
 - ・ 一定要件充足者にモバイル機器(Blackberry、iPad 等)の貸与

会社概要	会社名	三菱商事株式会社
	代表者	代表取締役社長 小林 健
	従業員数	6,205名

1. 重点課題・ポイント

- ①ダイバーシティに関する考え方の浸透
- ②時間管理の徹底
- ③両立支援制度推進に向けた取組み

2. 施策内容

①ダイバーシティに関する考え方の浸透

一昨年、人事部にダイバーシティマネジメント推進室を設置し、多様な人材（性別、国籍、家庭事情、etc）が生き生きと働き続けられる職場環境作りとともに、多様性を受容れる雰囲気醸成も併行して推進することを目的に、以下施策を実施。

- a. わが社のダイバーシティに関する考え方について、社内イントラネットを利用し全社員に配信
- b. 人材の多様化が進む組織において、コミュニケーションの円滑化・活性化を図る目的で、研修プログラムを用意し希望組織に提供
- c. 「多様な人材とのコミュニケーション」のeラーニングを作成し、社員に配信

②時間管理の徹底

- a. 労使で定期的にタイムマネジメント委員会を開催し、全社の就業時間状況を共有。
- b. 2009年7月に発行した「時間管理ハンドブック」の内容をUPDATEし、再度社内にて配信。
- c. 新任のチームリーダーを対象に、時間管理研修を実施。

③両立支援制度推進

- a. 11月第三水曜日を「家族の日／ノー残業デー」として設定
- b. 育児・介護制度の充実（法定を上回る休職期間の設定、育児・介護理由のフレックス・時差勤務制度、ベビーシッター助成 etc）
- c. コンソーシアム型保育施設を確保（2010年4月～）
- d. 男性社員の育児参加奨励策（配偶者出産休暇を2010年4月に新設、組合主催でパパ座談会・子供の会社見学会を開催）
- e. 2012年度に向けて、育児休職期間中の一部有給化を検討、休暇取得手続きの簡素化を検討

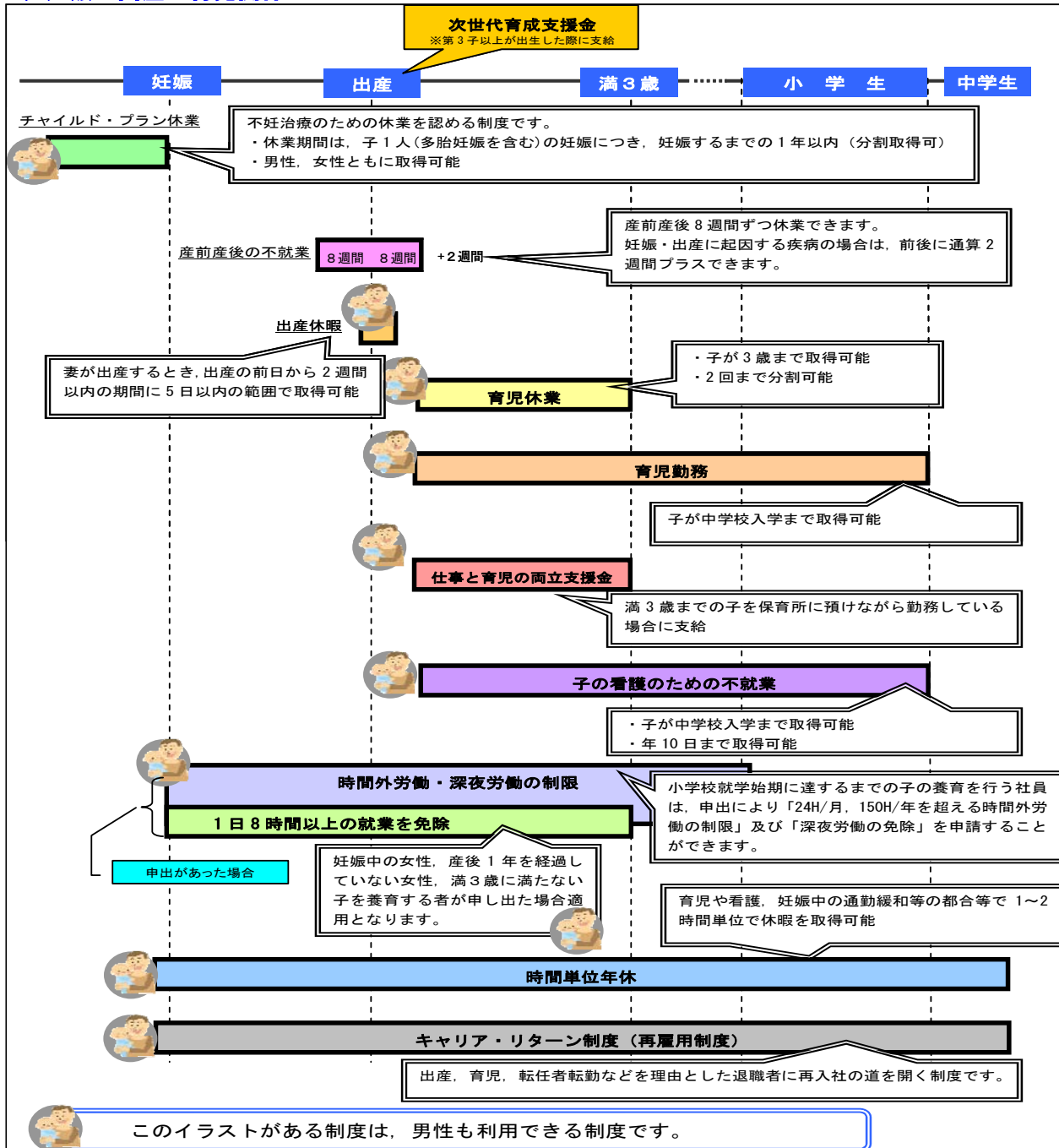
会社概要	会社名	三菱重工業株式会社
	代表者	取締役社長 大宮 英明
	従業員数	33,381人(H23.4.1現在)

1. 重点課題・ポイント

社員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整えるため、次世代育成・両立支援関連制度の拡充に取り組んできた。今後も、制度の整備にとどまらず、社員の意識啓発・理解促進を図り、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場作りに向けて取り組む。

2. 施策内容・主な取組

(1) 妊娠・出産・育児関係



(2) 介護関係

・介護休業・介護勤務期間の拡大：休業・勤務通算で1年取得可→夫々1年取得可へと拡大(勤務は1年毎の延長可)(H23.11)

(3) その他

・ショートバケーション休暇の新設：2日以上有給休暇と連続させて、3日以上連続して取得する場合に1日充当できる休暇制度。有給休暇取得の推進・まとまった休暇取得の促進を目的として設定(H22.7)

・積立休暇の取得事由・日数の拡充：積立休暇の積立日数・取得日数を拡大(5日/年→6日/年、50日→60日)(H24.3)。取得自由も、従来の私傷病・育児・介護に加え不妊治療、臓器・骨髄提供の際も取得可能へと拡大(H23.11)

・有給休暇取得促進カードの活用：年度首に年次有給休暇、ショートバケーション休暇、リフレッシュ休暇等の取得予定時期を記載。休暇取得に関する職制との対話のツールとして活用(H24.4)

会社 概要	会社名	三菱電機株式会社
	代表者	山西 健一郎
	従業員数	28,843名

1. 重点課題・ポイント

ワーク・ライフ・バランスの充実に向けて、両立支援制度の充実、労働時間適正化への取り組み、心身の健康確保に向けた取り組みを推進しています。

2. 施策内容

(1) 育児・介護関連の取り組み

当社では、社員が育児・介護と仕事を両立できるよう、職場環境整備に努めています。「育児休業制度」は、最長で子が1歳到達後の9月末まで取得が可能、また「育児短時間制度」は、最長で子が小学校3年生修了まで取得が可能となっています。

「介護休業制度」は、最長2年間の取得が可能、また介護のための短時間勤務制度も最長3年間取得が可能となっています。

また配偶者の出産時に際して最大5日間の特別有給休暇が与えられる「配偶者出産休暇制度」、子育て中の社員が子供の看護や法定予防接種、入学式・卒業式等の学校行事の際に利用できる「セルフサポート休暇制度」を整備しています。

このほか、福利厚生制度として、保育所・託児所及び介護施設の利用料や、育児・介護用品の購入に要した費用に対する補助が受けられる「セレクトプラン」制度や、ベビーシッター利用補助の制度などを設けています。

なお当社は2007年度に「次世代育成支援対策推進法」に定められた基準を満たしたことにより、次世代育成支援企業として国の認定を受けています。

(2) 労働時間適正化に向けた取り組み

当社では、各事業所の労使にて定期的に意見交換を行い、ノー残業デーの設定などを行っています。

また、各人が計画的に休暇を取得することを促すための取り組みとして「マイカレンダー休暇制度」を設けています。

(3) 心身の健康の確保に向けた取り組み

当社では、従業員の心身の健康確保に向けて、「危険ゼロ」を目指す労働安全衛生マネジメントシステム、「生活習慣、変えてのばそう健康寿命」をスローガンとして適正体重の維持、運動習慣づくり、禁煙運動、歯の手入れ、ストレス対処能力向上などに取り組む「三菱電機グループヘルスプラン21（MHP21）」活動などを展開しています。

3. 取組実績

・「育児短時間制度」

2005年度が250名程度であったものが、2010年度には300名程度まで増加しています。

・「配偶者出産休暇制度」

2005年度が220名程度であったものが、2010年度には450名程度まで増加しています。

・その他「ベビーシッター利用補助制度」など、年々利用者が増加し、広く活用されています。

会社 概要	会社名	株式会社 三菱東京 UFJ 銀行
	代表者	頭取 永易 克典
	従業員数	34,797 人 (平成 23 年 3 月末、単体)

1. 重点課題・ポイント

従業員のワークライフバランス実現に向け、制度の充実と共に、風土づくり、自発的な活動の推進に取り組んでいます。

2. 施策内容

1. 早帰りの推奨

毎週水曜日を「早帰りの日」とし、定時退行を推進。
職場単位で年に 4 週間「早帰り週間」を設定。「早帰り週間」は毎日が「早帰りの日」。

2. 有給休暇取得促進

有給休暇取得目標日数を設定し、年間で計画的な有給休暇の取得を推進。

- ・ 10 日間連続休暇：6 営業日連続休暇・ミニ連続有給休暇：2～3 日の有給休暇連続取得
- ・ スポット休暇：有給休暇を 3 ヶ月に 1 日ずつ、計画的に取得する制度
- ・ 誕生月休暇：本人の誕生月に有給休暇を取得する制度（年間 1 日）
- ・ リフレッシュ休暇：入行 10 年目、15 年目、20 年目に達する行員を対象に、10 日間連続休暇と組み合わせて 2 週間（10 営業日）の連続休暇を取得できる制度

3. 子供向けプログラム

- ・ 従業員の子供を対象に、金融教育&職場体験プログラム「かがや kids' day」を国内外で開催。
- ・ 子どもたちに、お金の大切さや金融の仕組みなどを学んでもらうことを目的に、「金融経済教育支援プログラム」を筑波大学と共同で 2008 年に開発。全国各地の小学校授業で活用していただいている。

4. 男性の育児休業取得を推進

- ・ 平成 20 年度より、育児休業の内 10 営業日を有給化（10 営業日＝短期育児休業）。
- ・ 上司の理解を促す為、男性の育児休業取得対象者在籍拠点の拠点長宛に対象者リストを配信し、取得奨励を依頼。
- ・ 男性の育児参加を容易にし、ワークライフバランスの実現可能な風土づくりを目指す。

5. メリハリ・ワーク&ライフ運動

- ・ 「メリハリ・ワークプロジェクト」として、現場起点の業務効率化プロジェクトを推進。
- ・ ダイバーシティ推進冊子「かがやき」にて、メリハリ・ワーク&ライフに取り組む拠点や個人をロールモデルとして掲載し、全従業員へ配布。
- ・ 早帰りをサポートするツール「カエル札」を作成し、帰る時間を見える化するのを推奨。

6. 介護と仕事の両立に関する風土づくり

従業員向けに介護についてのアンケートを実施。その結果に基づき介護と仕事の両立に関する冊子を作成、全従業員に配布。介護問題について声を出しやすい風土を作ると共に、仕事と介護を両立しうる機会を提供していることを伝えた。

3. 取組実績

- ・ メリハリのある働き方をし、早帰り日（毎週水曜日）には、早く帰るという意識が向上。従業員意識調査の結果において、「早帰り日における早帰りの実施状況」や「効率的な職場運営」等の項目が改善。
- ・ 「かがや Kids' day」は、国内外 32 拠点で実施し、約 800 名の親子が参加。お互いを理解する風土づくりに貢献。
- ・ 男性の育児休業取得者は、平成 22 年度実績で 233 名と前年度の 10 名より大幅増加。対象者の 18.8%が取得。取得者が増えたことで、短期育児休業の認知度も向上。

会社 概要	会社名	三菱マテリアル株式会社
	代表者	取締役社長 矢尾 宏
	従業員数	4,361人

1. 重点課題・ポイント

当社は、意欲のある社員が仕事と生活を両立しながらキャリアアップに挑戦できる職場作りを目指しています。

2. 施策内容

1. 年間総労働時間短縮に向けた取組みについて

事業所ごとに「時短アクションプラン」を作成し、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得率向上など、総労働時間短縮に向けた取組みを展開しています。

1) 長時間労働の削減

ワークライフバランス、社員の心身の健康維持の観点から、長時間労働に焦点を当てた時間外労働削減対策を講じます。

また、ノー残業デーの実施や業務の繁閑に合わせてフレックス勤務や休日の振替等、柔軟な勤務対応を図ることにより、本人の余暇時間を確保し、業務の増加がそのまま時間外労働増加に繋がらないようにします。

2) 有給休暇取得率の向上

多能工化の推進や業務の平準化を図るとともに、有給休暇日の指定や計画取得の拡大等の施策を実施し、有給休暇取得率の更なる向上を図ります。

2. 育児・介護支援施策について

育児や介護をしながら働く社員を支援するための諸制度を整備しています。

1) 育児のための短時間勤務等

子どもが小学校3年生修了するまで育児短時間勤務制度等が利用できます。

また、子の看護休暇についても子が小学校3年生修了するまで取得できます。

2) 育児休業手当

育児休業期間中について、育児休業手当を支給しています。

3) 介護休業

配偶者・父母・子・これらに準ずる者、配偶者の父母の介護をするために、通算365日以下の必要日数について介護休業を取得することができます。

(介護のための短時間勤務等についても通算します)

3. 取組実績

平成23年実績

有給休暇取得率 : 81.2%

育児休業取得者数 : 40人 (うち男性2名)、介護休業取得者数 : 4名 (うち男性2名)

会社 概要	会社名	株式会社明光ネットワークジャパン
	代表者	代表取締役社長 渡邊 弘毅
	従業員数	450名

1. 重点課題・ポイント

1) 既存の制度・規程の周知、活用推進

- 妊娠・出産・育児に係る既存の各種制度について、改めて社員への周知活動を行い、社員の理解・活用促進を図る。

2) ワークライフバランスを鑑みたメリハリある働き方の推進

- 事業運営上、不定期な勤務が多い状況の中、長時間労働・休日出勤の削減、休日・休暇の取得促進と自己啓発推進を図る。

2. 施策内容

1) 既存の制度・規程の周知、活用推進

- 社内イントラネットを利用した既存規程類の閲覧・周知推進
- 結婚予定者(慶弔手続等)・出産予定者(休業・保険関係等)への事前の説明の徹底
- 復職予定者との事前相談(保育所関連手続・短時間勤務などの勤務取扱い等)の実施

2) 長時間労働・休日出勤、休暇取得等の実態に鑑みたメリハリある働き方の推進

- 出勤記録のチェック・時間外実績の集計、部門長会議・衛生委員会等での報告・改善要請
- 長時間残業見込みの報告徹底、長時間残業者への指導・産業医面談の設定
- 休暇等を活用した自己啓発の促進(通信教育制度活用等)
- 社内クラブ活動の奨励

3. 取組実績

1) 既存の制度・規程の周知、活用推進

(上記の取り組みの効果も含めた 2011 年の実績)

- ・結婚休暇(特別休暇 5 日:有給扱い)の取得者:15名
- ・配偶者出産休暇制度(特別休暇 2 日:有給扱い)の取得者:16名
- ・産前産後休業の取得者:4名
- ・育児休業の取得者:4名
- ・育児休業からの復職者:1名(短時間勤務適用)
- ・介護休業取得者:1名

2) 長時間労働・休日出勤、休暇取得等の実態に鑑みたメリハリある働き方の推進

(上記の取り組みの効果も含めた 2011 年の実績)

- ・30時間超過者のリスト化および上長への指導の実施。
- ・健康関連アンケートの実施。
- ・各部門の会議にて、時間外等に関する説明実施。
- ・通信教育制度の改訂導入(実施時期変更、期間内修了時全額補助、グループ受講特典)
- ・自己啓発のための自由参加型社外定額制研修の導入(関東・関西・中京地区)
- ・10クラブに延べ126名が参加。(2012年2月時点)