

# 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－

2013年3月25日

一般社団法人 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)—

2013年3月25日  
(一社)日本経済団体連合会

■経団連では、子育て世代の仕事と育児の両立を支援する観点のほか、多様な人材の活用を進め、効率的で生産性の高い職場の実現を目指し、ワーク・ライフ・バランスの積極的推進を呼びかけている。

この活動の一環として、企業のワーク・ライフ・バランス施策の推進状況について、重点課題や取組実績を調査し、事例集として取りまとめた。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、審議員会議長・副議長会社、少子化対策委員会委員会社  
調査時期：2013年1月24日～3月12日

### I 特徴

多くの企業で、従業員の多様な生活事情に配慮し、法定を超える育児・介護諸制度の充実を進めると同時に、制度が円滑に利用されるよう復職のサポート体制を整えるなど、運用面でのきめ細やかな対応がみられる。

また、子育て世代の両立支援に留まらず、労使協調のもと全社的に働き方の改革を進め、業務の効率化や労働時間の適正化に取り組む企業が多くみられる。このほか、効率的で多様な働き方に対応する柔軟な勤務制度（在宅勤務、裁量労働等）の導入等もみられた。

なお、育児休業等の各種制度の利用率や利用者数、女性管理職比率、従業員の意識調査や満足度、年間総労働時間の推移や有給休暇取得率等、様々な指標を用いて、施策効果を検証する事例も寄せられた。

### II 具体的な施策内容

#### (1) 育児・介護諸制度の充実

##### 【育児支援】

- 法定を超える育児休業・育児短時間勤務制度の拡充(休業:3歳迄、短時間勤務:小学校3年迄等)
- 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、両立支援のWEBサイトの設置、ロールモデルの紹介、自己啓発プログラムの提供等)
- 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)
- 配偶者の転勤等の事情に対応する再雇用制度
- 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:事由消滅迄等)
- 介護セミナーや相談窓口による情報提供

#### (2) 労働時間の適正化や働き方の改革

- 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
- ノー残業デーの徹底、終業時刻の目標設定

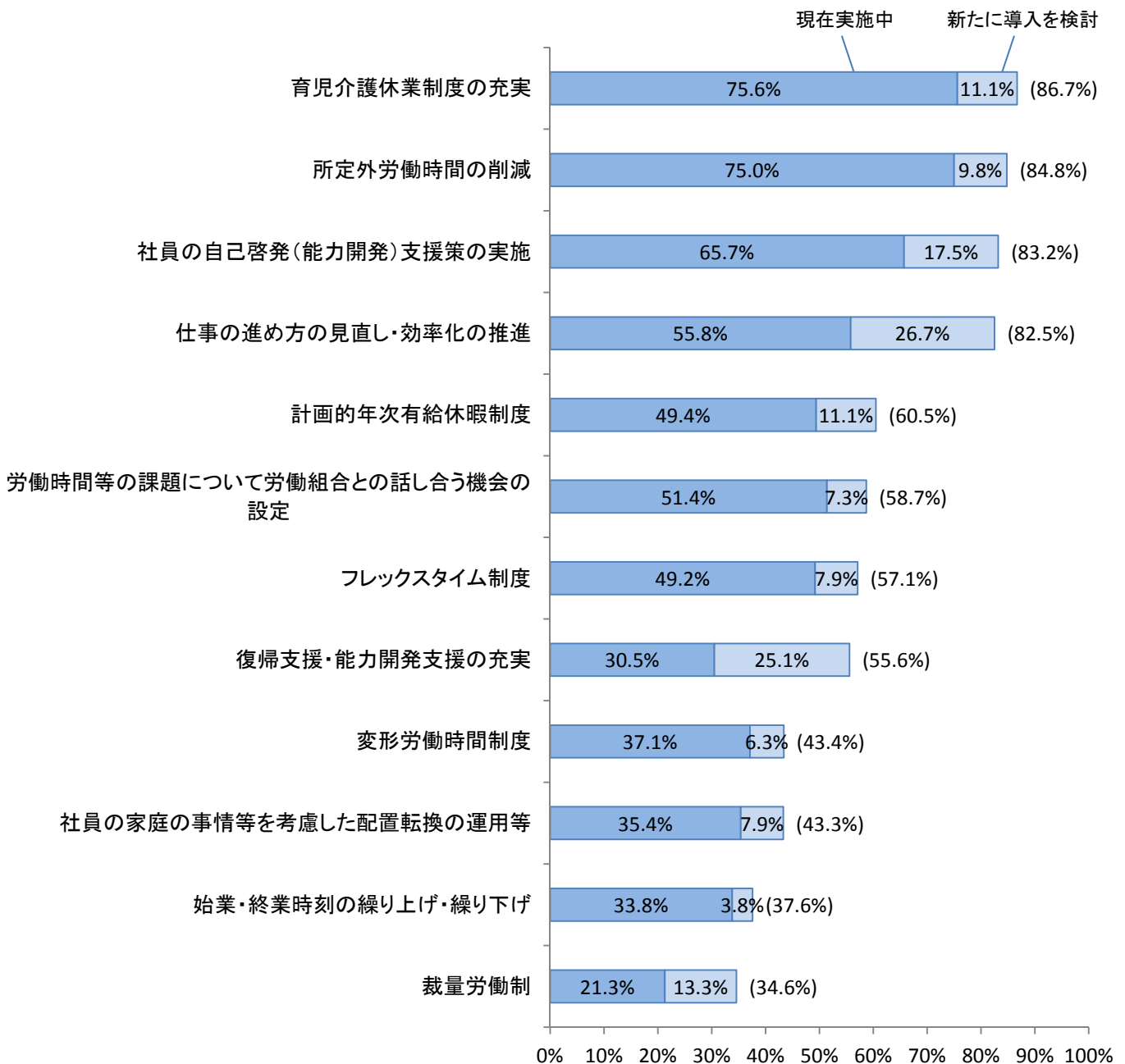
#### (3) その他

- 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

- 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」、「社員の自己啓発（能力開発）支援策の実施」が続く。
- 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。

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、新たに導入を検討している施策



※「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」(2012年10月発表)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1889社のうち有効回答社数578社。詳細については下記URL参照  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/075.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
株式会社イトーヨーカ堂	6
伊藤忠商事株式会社	7
王子ホールディングス株式会社	8
株式会社大垣共立銀行	9
尾崎商事株式会社	10
オムロン株式会社	11
キヤノン株式会社	12
コーエーテクモホールディングス株式会社	13
国際石油開発帝石株式会社	14
株式会社小松製作所	15
株式会社資生堂	16
清水建設株式会社	17
株式会社商船三井	18
新日鐵住金株式会社	19
JXホールディングス株式会社	20
住友化学株式会社	21
住友商事株式会社	22
住友林業株式会社	23

積水化学工業株式会社	24
積水ハウス株式会社	25
全日本空輸株式会社	26
総合メディカル株式会社	27
ソニー株式会社	28
株式会社損害保険ジャパン	29
大成建設株式会社	30
株式会社竹中工務店	31
第一生命保険株式会社	32
株式会社大和証券グループ本社	33
東京海上日動火災保険株式会社	34
東京電力株式会社	35
株式会社東芝	36
トヨタ自動車株式会社	37
豊田合成株式会社	38
株式会社ニコン	39
株式会社ニチレイ	40
日産自動車株式会社	41
日清オイリオグループ株式会社	42
日本電気株式会社	43
日本電信電話株式会社	44
日本郵船株式会社	45
日本生命保険相互会社	46
野村證券株式会社	47
株式会社バンダイナムコホールディングス	48

パナソニック株式会社	49
東日本旅客鉄道株式会社	50
株式会社日立製作所	51
日野自動車株式会社	52
富士ゼロックス株式会社	53
富士電機株式会社	54
株式会社ベネッセコーポレーション	55
ホーチキ株式会社	56
丸紅株式会社	57
株式会社みずほフィナンシャルグループ	58
株式会社三井住友銀行	59
三井不動産株式会社	60
三井物産株式会社	61
三菱商事株式会社	62
三菱重工業株式会社	63
株式会社三菱東京UFJ銀行	64
三菱マテリアル株式会社	65
株式会社明光ネットワークジャパン	66



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))
	代表者	代表取締役社長 藤原 健嗣
	従業員数	25,409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、介護ハンドブックの作成、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240名 女性190名(2011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289名(2011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5名(2011年度実績)
  - ・介護短時間勤務利用 女性2名(2011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	3036 人

### 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多様な働き方の支援

フレキシブルな働き方を可能にするために、フレックス・スーパーフレックス制度を導入しています。

また、2010 年からは研究部門で制度の本導入を開始しており、営業部門においても引き続きテストを踏まえた上で本導入を検討しております。

#### ④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在宅勤務を正式導入している研究所では述べ回数6～7回／月程度の利用率となっております。

④ 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	代表取締役取締役社長 伊藤 雅俊
	従業員数	3300名(単体)

### 1. 重点課題・ポイント

味の素版ワーク・ライフ・バランス向上の取組みにおける「目指す姿」実現のために、労使で設定した以下の4つのテーマに対して具体的な取組みを進める。

<4つのテーマ>

- ①労働時間の感度を高める取組み
- ②休暇取得促進の取組み
- 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

### 2. 施策内容

#### ①労働時間の感度を高める取組み

- ・味の素オリジナル「働き方計画表」の活用による自身の労働時間感度アップの取組み
- ・全館、全事業所共通の閉館時刻の設定による、閉館時刻を意識した働き方への転換

#### ②休暇取得促進の取組み

- ・夏季の節電を目的とした労使協定による一斉休業実施とその時期に合わせた休暇取得の促進
- ・「働き方計画表」(上述)の活用における有給休暇取得の計画化実践

#### ③全員参画の職場運営改善

- ・全職場における職場懇談会の実施による各職場労使の職場運営改善に関する具体的創意工夫の実践
- ・職場メンバー相互の理解を深め、職場運営の改善、生産性向上の取組みへ向けたワークショップの開催

#### ④会社支援施策を活用した自立・ライフプランの実現

- ・老後資金の自律的貯蓄のための DC 制度(確定拠出年金)の導入(経済面の支援)
- ・地域限定従業員への住宅家賃補助の導入(経済面の支援)
- ・味の素オリジナル「健康・栄養セミナー」(東日本大震災復興支援ボランティア)の企画、従業員の参加推進(一社会人として、社会とのつながりの実感支援)
- ・他職場、仕事を知るための「事業勉強会」「職場紹介」の開催(労働組合主催、キャリア開発の支援)

### 3. 取組み実績

#### ①労働時間の感度を高める取組み

- ・「働き方計画表」の活用、閉館時刻の設定、それを意識した働き方への転換推進により、「結果的に」2012年上期の残業時間が減少(前年比98%)、有休取得日数が増加(前年差2.5日)となった。

#### ②休暇取得推進の取組み

- ・労使協定により8/13~15に指定有休(一斉休業)を実施した。合わせて従業員の約4割が16日、17日に連続で休暇を取得し、前後の土日と合わせ9連休とした。

#### ③全員参画の職場運営改善

- ・全ての職場にて職場懇談会を実施。合わせて営業部門を中心に任意の職場にて相互理解を深め、職場運営改善、生産性向上のためのワークショップを開催した。

#### ④会社支援施策を活用した自立・ライフプランの実現

- ・2012年10月にDC制度を導入。加入者は約1200名(2013年2月時点)
- ・地域限定従業員への住宅家賃補助を導入。申請者は116名(2013年2月時点)
- ・復興支援ボランティア「健康栄養セミナー」に2012年度はグループ従業員延べ340名が参加の見込み

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 鳥越慎二
	従業員数	179 (2013/2/1 時点、非正規雇用社員含)

### 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しております。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点について取り組みをしております。

### 2. 施策内容

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

産・育休に関するマニュアルを作成し、制度利用を検討する社員に配布しています。今まで情報がまとまっていなかったものを一冊にまとめたことで、理解しやすく見やすいという感想があります。産・育休に関する理解も深まり、社員自身が安心して休業できていると思います。

②ノー残業デーの推進

毎週水曜日をノー残業デーとし、退勤時間の 18:00 には社内全員に声かけをして帰宅を推奨しています。

③有給休暇の計画的取得に向けた取り組み

本年度は夏季休暇(年次有給休暇とは別に2日付与)取得可能期間の7月～9月の間に、年次有給休暇も含め5日連続の休暇を取得することを目標としました。

### 3. 取組実績

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

■本年度は2月時点で女性社員6名の産・育休取得者がおり、全員復帰を予定しております。

また、短期間ではありますが、はじめて男性の取得者もおりました。来年度も既に数名が産・育休取得を予定しており、所属部門と人事で連携をして、復帰までのサポートを行っております。

②ノー残業デーの推進

ノー残業デー推進の継続とともに、時間外勤務について、個人の前月実績を前部門長に報告し、翌月の業務調整等に活かしてもらうことで過度な残業を発生させないよう、取り組みを継続しております。

③有給休暇の計画的取得に向けた取り組み

夏季休暇については、付与対象者全員が取得をすることが出来ました。

5日連続の取得については、年次有給休暇の残日数や家庭、業務の都合で全員が5日連続には出来ませんでした。概ねの社員が夏季休暇と連動して年次有給休暇を取得しました。来年度も継続して本施策に取り組めます。

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	取締役会長 吉原 直樹
	従業員数	359 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

- a. 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。
- b. 退職後に再入社への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。
- c. 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。
- d. 転居があった場合、配属先に本人の希望を配慮している。
- e. カット、カラー専門店において、（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

- a. 平成 23 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。）
- b. 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、NYNY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

- a. 火曜日（店舗定休日）をノー残業デイとしている。（本部）
- b. 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実施し、労務管理の適正化に努めている。
- c. 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 24 年の実績

- ・社員→パート等の雇用形態の変更は 5 名。
  - ・店舗→本部、店舗受付係→美容師等の職種変更は 4 名。
  - ・再入社は 10 名。
  - ・カット、カラー専門店は 5 店で、被雇用者数は 33 名。
  - ・練習スペースを新たに設置した店舗数は 7 店。
- （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	株式会社イトーヨーカ堂
	代表者	代表取締役社長 亀井 淳
	従業員数	51,692人(2013年1月)

## 1. 重点課題・ポイント

社員の多様な働き方の実現

## 2. 施策内容

### (1) 育児・介護と仕事の両立

育児や介護をしながらでも安心して仕事を続けられるよう、1991年に「リ・チャレンジプラン」を導入しました。育児に専念したい社員が休職できるプランや、小学校5年生の4月まで勤務時間を短縮できるプラン、一度退職した後に優先的に再雇用を受けられる「再雇用プラン」などがあり、社員のニーズに合わせて、男性・女性の区別なく、パートタイマーの方も利用可能です。

### (2) 労働環境の改善

2007年より労使で労働環境改善に向けた協議を開始し、店長会議、労使懇談会、安全衛生委員会などを通じて、労働時間の短縮、休暇取得の奨励等を含め、ワークライフバランスへの取り組みについて、全社員に教育を行っています。合わせて、作業効率を高めるために作業改善のためのプロジェクトを設け、作業の効率化、作業環境の改善に取り組むとともに、人員構成の見直しなどにも取り組んでいます。

## 3. 取組実績

### (1) 育児・介護と仕事の両立

リ・チャレンジプラン制度の利用者は毎年200名を超えており、その半数はパートタイマーがしめています。

また、第二子、第三子と出産の都度、制度を利用する社員も多く、第四子まで制度を利用社員も数名おられます。

### (2) 労働時間の短縮

2007年、2011年と2度にわたり、厚生労働省より労働環境の改善に向けた取り組みにより、「子育てサポート企業」として認定され、「くるみんマーク」を取得しました。



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	4,231名 (2013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・生かす意識の醸成
- 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)、介護コンシェルジェの導入 (⑥) 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 (⑦)、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、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促進

## 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。大坂についても、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男性の育児参加促進：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、「くるみん」マークも取得 (2011年7月)。更なる推進のため、従来無給であった育児休業開始後の5日間を有給扱いに改訂 (2012年10月)

④介護セミナーの実施：東京・大坂で開催 (2011年9月、2012年12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仕事と介護の両立支援サービス「wiwiw介護コンシェルジェ」をトライアル導入 (2012年11月)

⑦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) するとともに、村木厚子内閣府政策統括官 (当時) による特別講演「主体的なキャリアを築いていくために」を開催 (2012年3月)。

2012年度は、異業種企業5社で働く女性が集い、パネルディスカッションや参加者同士の交流等を通じて今後のキャリアについて学び合う異業種 Women's Forum を開催 (2013年2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](http://www.itochu.co.jp/ja/csr/employee/working_environment/#kurumin)

会社 概要	会社名	王子ホールディングス株式会社
	代表者	代表取締役社長 進藤清貴
	従業員数	371名(2012年12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・取り組み実績

### (1)労働時間の柔軟な運用

- ・ 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有給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)
- ・ 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)
- ・ 退職者リターン雇用の実施

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	2,705名 (H24.3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12月31日現在、「人事部詰育児休業」所属行員は過去最高の104名となり、産前・産後休暇中の行員9名と合わせると113名となっています。女性従業員1,292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	尾崎商事株式会社
	代表者	代表取締役社長 尾崎茂
	従業員数	1600名

### 1. 重点課題・ポイント

- ・仕事と家庭の両立ができる職場環境整備の推進
- ・女性社員のキャリア推進支援
- ・男性の育児への参加と育児をしながら働く女性社員への理解度の向上

### 2. 施策内容

#### ●育児短時間勤務制度

小学校1年生終了時(3月31日)まで育児短時間勤務制度の利用を可能とします。勤務時間は6時間もしくは7時間を選択できます。

#### ●保育支援手当

出産後に産後休業あるいは育児休業を終了した社員が、職場復帰をするにあたりお子さんを保育施設へあずける際の保育料補助として、子供一人あたり毎月5,000円を支給します。

#### ●配偶者の産前産後休暇

配偶者の出産日前後に10日の休暇をとることが出来ます。(うち5日は特別休暇、残りは有給休暇を取得)

#### ●有給休暇の半日単位取得

年次有給休暇の取得を1日単位から半日単位で取得できることとし、学校行事や通院などに利用しやすくします。

#### ●育児休業者復帰支援プログラム

外部の育児休業者向けの復帰支援サイトの利用を希望者に無料で提供します。休業中にインターネットを通じて社内情報、育児ノウハウ、職場復帰に役立つ情報を得たり、オンライン講座にてビジネススキルを磨いたりすることができ、休職中も疎外感を感じることなくスムーズに職場復帰できるよう支援をしていきます。

#### ●こども参観日の実施

社員の働く職場に社員のお子さんが職場見学に来る企画を実施します。こどもの職業観の育成や家庭内コミュニケーションの促進だけでなく、社内の育児に対する理解と協力体制の強化を推進します。

### 3. 取組実績

- ・育児休業取得者実績 2011年度27名、2012年度34名
  - ・育児短時間勤務制度利用者実績 2011年度29名、2012年度31名
  - ・育児休業者復帰支援プログラムの利用者実績 2011年度11名、2012年度10名
  - ・こども参観日は本社事務所にて夏休み中に実施し参加者は2011年度12名、2012年度8名
- 職場見学や仕事体験、名刺交換、商品生地を使った工作、実験などを実施

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, 541名 (2013年1月20日現在)

### ＜考え方＞

当社では、益々進展するグローバルな企業競争環境化、「多様な人財の活用」が経営の最も重要な課題の一つと捉え、ワークスタイルやライフステージの多様性に応え、社員一人ひとりがワークライフバランスを高次元で実現し、生き生き働けるような環境を整備します。

### ＜施策例＞

#### 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ของบริษัท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. 本社人事部門にダイバーシティ推進の専門グループ・担当者を設置し、施策の立案・展開を加速

- ・女性の活躍機会の拡充を目指し、ライフイベント（妊娠・出産・育児）期間をふまえた能力開発・キャリア向上のマネジメント施策のあり方を検討。
- ・外国人の活用・活躍拡大についても検討。

会社概要	会社名	キヤノン株式会社
	代表者	御手洗 富士夫
	従業員数	25,696名（2012年12月末時点）

### 1. 重点課題・ポイント

生産性向上を目的として、昨年から全社で取り組んでいる「働き方改革」を更に推進させる。

その結果、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す。

### 2. 施策内容

#### (1) 就業時間内に効率的に働くための施策

- ・7～9月における就業時間の前倒し、昼休憩時間の短縮
- ・労使での「働き方改革推進委員会」立上げ

#### (2) 終業後の自己啓発の機会提供

- ・各種セミナー開催

#### (3) 仕事と家庭の両立支援

- ・育児休業制度（子供が満3歳に達するまで）
- ・育児短時間勤務（小学校3年生の修了まで）
- ・マタニティー休業制度／短時間勤務制度
- ・介護休業制度／短時間勤務制度
- ・不妊治療費補助
- ・保育施設（会社の敷地を利用して、地域開放型の認証保育所を運営）
- ・「ひまわりCLUB」
  - －育児休業者が職場復帰しやすいように社内報やビデオニュース等を1ヶ月ごとに配信
  - －自己啓発の一環として育児と両立して家庭でも自己研鑽できる学習サイトを提供

### 3. 取組実績

#### (1) 就業時間内に効率的に働くための施策

- ・7～9月における就業時間の前倒し、昼休憩時間の短縮
  - －就業時間 8:30～17:00→8:00～16:15
  - －昼休憩時間 1時間→45分
- ・労使での「働き方改革推進委員会」の開催（3回）
- ・年間時間外労働の削減（対前年比▲約21%）
- ・年間総労働時間の削減（4年連続1800時間未満）

#### (2) 終業後の自己啓発の機会提供

- ・各事業所において各種セミナーを開催

#### (3) 仕事と家庭の両立支援

- ・育児・介護休業、短時間勤務の利用者は増加傾向

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	1,437名（連結）

### 1. 重点課題・ポイント

- 1) 我が国における社会的課題である「少子化対策」への具体的な取り組みとして、社員およびその配偶者の出産、子育てに対する経済的な支援策である出産祝金制度を従来より大幅に拡充。
- 2) 社員一人一人の永続的な成長を図るために自ら学ぶ機会を提供する目的で、自己啓発に向けた制度を充実。
- 3) その他にも社員が健康的に業務に励み、またプライベートな時間も充実させることができるような支援策を実施。

### 2. 施策内容・取組実績

- 1) 出産祝金制度の拡充
  - ・従来のお産祝金制度を拡充（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  
制度拡充時（2009年度）からの累計11名
- 2) 自己啓発支援
  - ・資格取得やビジネススキルなど業務に関連する内容から教養的な内容まで幅広いラインナップの通信教育（140講座）の受講に対して費用補助を実施。
  - ・通信教育講座受講実績  
2011年度受講件数256件、2012年度受講件数283件
- 3) リフレッシュ休暇
  - ・勤続年数が5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年、40年に達した社員に対し、連続5日間のリフレッシュ休暇を付与。
  - ・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する休暇取得の通知等を実施することで、取得推進を会社が促進。さらに休暇取得の権利を2年間認めることでより社員が取得しやすいよう配慮。
  - ・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
- 4) 社員親睦会（KT会）活動への補助
  - ・全社員加入の社員親睦会における各種クラブ活動への補助を行うことにより社員間の交流を促進し、業務時間以外の生活面の充実を支援。
  - ・社員親睦会員クラブ活動加入実績  
2012年度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、本人への指導や所属上長へのフィードバックにより社員の健康への配慮や労働環境の整備を実施。

会社概要	会社名	国際石油開発帝石株式会社
	代表者	代表取締役会長 黒田 直樹
	従業員数	1297 名(2012 年 12 月末現在)

### 1. 重点課題・ポイント

社員が仕事と子育てを両立させ、社員全員が働きやすい環境を作ることにより、全ての社員がその能力を発揮できるようにすること

### 2. 施策内容

#### 1. 全従業員対象

##### ■ 年次有給休暇の取得促進

- ・夏季における有給休暇 5 日間連続取得キャンペーンの実施

##### ■ 所定外労働時間の削減

- ・18 時前退社キャンペーンの実施、及び啓蒙ポスターの掲示

#### 2. 子供や介護者を持つ従業員対象

##### ■ 妊娠・出産・育児・介護などに関する諸制度の一層の周知

- ・社内イントラへの掲載など

##### ■ 法定を超えた育児・介護制度の整備

- ・社員の子供が小学校 4 年生になるまでの育児短時間勤務を可能とする
- ・看護・介護休業者には最大 1 年までの休業期間を設ける
- ・子の看護、および介護のための特別休暇を有給とする
- ・育児休業を開始した最初の 3 日間の賃金については通常勤務したものとして取り扱う

##### ■ フレックスタイム制の導入

- ・10 時～15 時をコアタイムとし、育児・看護・介護などの理由から本人が申請した場合に適用とする

##### ■ 復帰しやすい職場環境づくり

- ・育児休業中の社員へ職場復帰の不安を軽減するため、メールマガジンを定期配信している

### 3. 取組実績

- ・「次世代育成支援対策法」に基づく取り組みに対し、2012 年 8 月に厚生労働省・東京労働局より優良企業と認定され、同法に基づく認定マーク「くるみん」を取得
- ・現在、新たな行動計画を策定し、継続的な取り組みを行っている

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 44,206 名 単独 9,541 名

## 働きやすい会社を目指して

### ◇2012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向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。2012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【2011年度実績：2,075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【2011年度実績：16.1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)

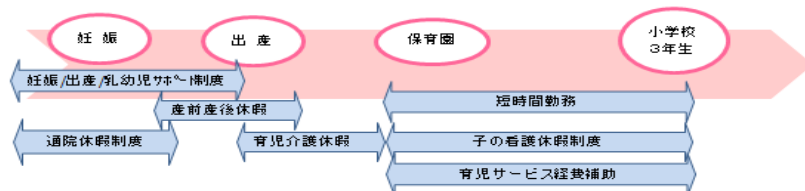
#### 3. 「総合福祉委員会」の開催

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

既存の育児・介護休業制度の拡充に加え、新たな制度を2011年8月に設立。本格的な運用を開始。

- 育児休業制度の拡充 … ①休職期間が最長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. 社内託児所の運営

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。現在の在籍児童数は14名(開設時は7名)。2014年を目処に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. 社員家族や地域住民との交流

当社主要事業所(工場)では、社員家族や地域の皆様に工場を開放するフェア(建機試乗、ヒーローショー、模擬店等)を行ったり、子ども向けのものづくり体験教室や理科教室を開催しており、2012年度は延べ約54,000名の方に参加頂いた。



左) 理科教室の風景 上) 工場フェアの様子

会社概要	会社名	株式会社 資生堂
	代表者	代表取締役会長兼社長 前田 新造
	従業員数	3,969 名

### 1. 重点課題・ポイント

グループ社員の約8割を女性が占める当社において、女性社員のさらなる活躍のため、あらゆる社員のワーク・ライフ・バランスを充実させ、キャリアアップできる環境を整えることを目標としている。「第3次男女共同参画行動計画(2010～2012年度)」では、「女性リーダーの任用・強化」「働き方の見直し」を重点課題とし、執行役員を部会長とする組織体「男女共同参画プロジェクト」を設置してアクションプランを推進している。

### 2. 施策内容

#### (1) 仕事と育児の主な両立支援策

##### ① 育児休業

満3歳になるまで取得でき、新たな子どもと合わせ通算5年まで取得可能  
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に対して、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の他企業にも開放

##### 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制度

◆ 当社は 1990 年前後より、出産・育児を理由に会社を辞めなくてすむよう、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、「男女ともに子育て等をしながらしっかりキャリアアップ」できる環境支援を意図し、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

本社では 20 時消灯、事業所では 22 時消灯(いずれも毎日)を実施

##### ② 毎月1回定時退社デーを設定

### 3. 取組実績

#### (1) 子どもを資生堂に招待する日(2012年ものづくり体験:資生堂パラーのロールケーキづくり)



#### (2) 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	11,137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、多様な人材が生き生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制度等

### (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、半日年休、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



厚労省が主催する休暇の事例紹介に、当社の「現場異動休暇」「ボランティア休暇」が掲載

## 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

○ 当社技術研究所（江東区）技術体験セミナー（H24/11/18 家族の日）

地震や環境に対する最新建設技術のレクチャー、施設見学（ヒートマップ、建設技術歴史展示室等）実験体験（風洞実験、かんな削りや木製コースターづくりなどの木工体験）

○ 京橋新本社（中央区）家族見学会（H24/8/4・17・18の三日間）

約1000家族、3600名が参加、自席への案内のほか高層階からの眺望を楽しんだり、食堂での食事・デザート食べ放題等のイベントを開催

○ 当社木工場（江東区）での夏休み親子木工教室（H24/7/28、H24/8/4）

（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）

○ 北本自然観察公園（埼玉県北本市）での環境保全活動（H24/11/18 家族の日）

（雑木林の下草刈りや枯竹撤去のほか、家族での竹の箸づくりに挑戦）

(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24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



< 新本社家族見学会の様子（食堂） >



会社概要	会社名	株式会社商船三井
	代表者	代表取締役社長 武藤光一
	従業員数	940名（陸上658名、海上282名）

### 1. 重点課題・ポイント

従業員が仕事と私生活を両立しながら、一人ひとりがいきいきと能力を発揮できる職場を目指します。

### 2. 施策内容

- **仕事と育児の両立支援制度**
  - ・ 育児休職制度（2歳まで）
  - ・ 育児短時間勤務制度（小学校1年生まで）
  - ・ 保育施設/ベビーシッター費の補助制度
- **仕事と介護の両立支援制度**
  - ・ 介護休職制度（最大2年間）
  - ・ 介護特別勤務制度（コアタイムのないフレックスタイム勤務制度）
- **時間外勤務の削減に関する施策**
  - ・ ノー残業デーの実施
  - ・ 時間外勤務が社内基準を超過した場合の上長・人事部・労働組合による個別協議会の開催
  - ・ 部下の時間外勤務状況を管理職の人事評価に反映させる制度の導入
- **休暇取得に関する施策**
  - ・ 取得目標の設定 - 年休消化10日間以上、夏季特別休暇7日間の完全取得
  - ・ 各種休暇制度 - ボランティア休暇（5日間）、リフレッシュ休暇（勤続15年5日間・25年10日間）等
- **女性社員のキャリア形成に関する施策**
  - ・ 女性社員による自己啓発活動“Women's Initiatives”への協力支援

### 3. 取組実績

- ・ 女性社員の育児休職取得率100%（延べ49名）
- ・ 育児制度に特化した社内向けパンフレットの作成と配布
- ・ 社内研修やイントラネットを活用した当社制度の周知、及び管理職向けのハンドブックの作成と配布
- ・ 休職前後の個別面談、及びフォローアップの継続実施
- ・ 四半期に一度の定時退社日（17:15まで）の設定と全社一斉実施

会社概要	会社名	新日鐵住金株式会社
	代表者	代表取締役社長 兼 C O O 友野 宏
	従業員数	25,341名(2012.12.31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・介護関連勤務制度の充実

- ・ 育児(小3まで)・介護のための短時間勤務制度
- ・ 育児のための在宅勤務制度
- ・ 出産・育児、介護、配偶者転勤を事由とした退職者の再入社制度
- ・ 育児休業期間について、法定を超え、最長で子が3才となるまでの取得が可能
- ・ 育児休業を積立年休の範囲で有給化(最大50日間)
- ・ 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

#### ○ ワーク・ライフ・サポート制度(育児・介護関連費用補助)

- ・ 育児・介護に関する施設・サービスに関する費用補助
- ・ 育児・託児施設利用料金に関する会社補助

#### ○ ワーク・ライフ・バランスに関する労使委員会

- ・ 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

- 育児のための短時間勤務措置を小学校3年生修了まで拡大
- 介護のための短時間勤務制度を導入
- 育児のための在宅勤務制度を導入
- 出産・育児、介護、配偶者転勤を事由とした退職者が再入社可能なキャリアリターン制度を導入
- 育児休業を積立年休の範囲で有給化(最大50日間)
- 育児・介護に関する施設・サービスおよびホームヘルプサービスに関する費用補助制度を導入
- 育児・託児施設利用料金に関する会社補助制度を導入  
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 松下 功夫
	従業員数	96名

## 1. 重点課題・ポイント

(1)育児介護休業制度の拡充

(2)所定外労働時間の削減や柔軟な労働時間の設定、年休取得奨励日等の施策の実施

## 2. 施策内容

### 1. 育児・介護休業制度の充実

- ・育児休業を子が2歳に達する日まで認めている。
- ・介護休業を同一の対象家族1人につき、365日認めている。
- ・育児・介護休業期間中、休業開始日から14日間は有給として取り扱っている。
- ・子の看護休暇について、小学校3年の年度末に達するまでの子を対象とし、有給として取り扱っている。
- ・積立年休（※）取得事由に、①小学校3年生の年度末に達するまでの子の看護、②要介護状態にある対象家族の介護という事由を加えている。  
（※失効する年次有給休暇を最大30日まで積み立て、定められた事由に限定してこれを取得できる制度）
- ・妊娠中の女性社員については、短時間勤務制（フレックスタイム制との併用）を認めている。
- ・育児休業中でも、自宅のPCから社内LANへの接続が可能であり、社内情報の共有化を図っている。 等

### 2. 全従業員を対象とした施策

- ・フレックスタイム制、裁量労働制の導入
- ・年休取得奨励日の設定
- ・ノー残業デーの設定 等

## 3. 取組実績

2010年以降、実施・拡充している。

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	29,839名(2012年3月31日現在)

1. 重点課題・ポイント  
**(1)健康で豊かな生活のための時間の確保**  
 業務の効率化と生産性の高い働き方により、実労働時間を短縮するとともに、従業員各人が仕事と家庭生活をバランスさせることができるように支援する。  
**(2)多様な働き方の選択**  
 従業員各人が、それぞれのライフステージにおいて多様な働き方を選択できるような環境づくりを進める。

2. 施策内容  
 ◎育児・介護などのライフイベントがあっても働き続けられる環境の整備を目的に、2010年度、2011年度にかけて諸制度の拡充、見直しを実施しました。  
**(1)勤務制度等の見直し【2011年4月1日実施】**  
 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)へ緩和  
**(2)勤務継続をサポートする制度の見直し【2011年4月1日実施】**  
 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リー制度の対象者要件を緩和(勤務年数要件を”1年以上”に短縮)  
 ◎2012年度は、諸制度の活用と実効性を高めるための施策に重点的に取り組んでいます。  
**(1)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  
 ②ワーク・ライフ・バランス推進月間…ワーク・ライフ・バランスデー(ノー残業デー)における職場巡回、ポスターの掲示など  
 ③水曜サロンの実施…ワーク・ライフ・バランスをテーマとした職場懇談会(※1)の実施  
 毎月最終水曜日はイベントデーとして講演会等を実施  
**【実施例】**  
 a) 経験者採用者向けの住友源流に関する講演会  
 b) オリンピック金メダリストによるモチベーションをテーマとした講演  
 c) 東北支援イベント  
 ※1 職場懇談会:部長含む管理職と一般職含む全部員で、ワーク・ライフ・バランス推進等に関する意見交換を行った後、食堂において懇親会を実施  
 ※2 ③については東京本社における取組み  
**(2)諸制度の活用状況、取組みの効果について定期的な確認を実施**  
 ①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  
 ②ワーク・ライフ・バランスに係る社員満足度調査の実施  
 ③ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進労使委員会の開催  
**(3)制度利用者に対するフォローの実施**  
 ①育児休業等取得前三者面談の実施…休業1ヵ月前に、休業する方、上司、人事担当者において休業中の職場からのフォロー体制について確認を実施  
 ②育児休業取得中フォロー…上司が定期的に本人と連絡を取り、休業中であっても職場との一体感を持てるようきめ細やかなケアを実施  
 ③復職前面談の実施…復職1ヵ月前を目途に上司および休業中の社員で面談を実施し、復職後の業務内容や働き方について確認

3. 取組実績  
**(1)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【2012年4月1日実施】  
 ②ワーク・ライフ・バランス推進月間…年2回(5月・11月)実施  
 ③水曜サロンの実施…2012年度:各職場1回 1時間程度の懇談を実施(のべ83職場/24日設定)  
**(2)諸制度の活用状況、取組みの効果について定期的な確認を実施**  
 ①ワーク・ライフ・バランス指標の設定…半期に1回指標確認を実施  
 ②ワーク・ライフ・バランスに係る社員満足度調査の実施…2012年4月および8-9月  
 ③ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進労使委員会の開催…2012年5月、9月、1月  
**(3)制度利用者に対するフォローの実施…育児休業対象社員について実施**

会社概要	会社名	住友商事株式会社
	代表者	取締役社長 中村 邦晴
	従業員数	5,185名 (2012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、定期的に会議を開催
- ・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: 2011年度実績は、2004年度比 16.4%減少
- ・有休取得促進 : 2011年度実績は、10.6日/年 2004年度比 20.7%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0名/女性40名
- 育児に伴う短時間勤務制度: 66名
- 配偶者出産休暇制度: 70名(対象者の約4割)
- 子の看護休暇制度: 男性34名/女性63名
- 看護休暇制度: 17名(延べ取得日数: 119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	住友林業株式会社
	代表者	代表取締役社長 市川 晃
	従業員数	4, 877名(2013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、専門部署を設けて活動しています。

### 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

###### 【水日休み制度】 火、水曜日定休の住宅事業部の一部社員を対象に休日を水、日曜日に変更できる制度

#### 【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(20:00または21:30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・復帰后面談の実施、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13回) 男性育児者意見交換会の実施(2012年より)

##### 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スムーズな職場復帰のための取組み

wiwiwの利用による育児休業者と上司間での定期的な連絡の実施

休業中も社内イントラ接続可能な制度の利用促進

#### 【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)

##### ④業務効率改善の取組みをトライアル実施(2012年)

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	20,855名

### 1. 重点課題・ポイント

#### ◆ワークライフバランスの実現

自己成長と企業の持続的発展のためと位置付け、2009年より労使協働で取り組んでいます。

#### ◆両立支援

仕事とライフイベントの円滑な両立支援のために各種取り組みを推進しています。

### 2. 施策内容

#### ワークライフバランスの実現

##### 1) 正しい理解のための啓発活動

セミナー、研修の実施

##### 2) 時間創出活動

仕事以外の時間を創出するための活動

(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

(1) 年間カレンダーへの取得推奨日の記載

(2) 取得キャンペーン実施(年2回)

(3) 基幹職へ有給取得啓発等

#### 主な両立支援

(1) 法令を超えた育児支援制度の実施  
(右図参照)

(2) 社内専用イントラの開設

(3) 専用相談窓口の設置

(4) 両立支援ガイドブックの作成

(5) 育児休職取得マニュアル(本人向け、上司向け)作成

(6) 先輩ママ社員の紹介

(7) 女性営業のためのワークライフキャリアセミナー開催

(8) ワーキングマザー・ランチミーティングの開催

#### ＜当社の両立支援制度＞

育児休職中の経済支援～復帰後の多様な働き方や祖父母まで対象にしたファミリー休暇など、多彩な制度と制度を使いやすい風土づくりの両輪で、仕事と育児の両立を支援しています

育児休職	・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、育児休職前賃金の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以上を付与 ※有給(積立年休利用可 積立年休:40日)



＜ワーキングマザーミーティング開催風景＞

### 3. 取組実績

#### ワークライフバランスの実現

##### 1) 啓発活動

(1) 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) ワークライフバランス月間の設定(11月)

##### 2) 時間創出活動

(1) ノー残業デーの実施(週2回)

(2) ワークライフバランス度チェックのリニューアル(やりたいことリスト機能追加)

#### 主な両立支援

(1) 育児休職取得者の増加⇒取組み前と比較し、約4倍に。取得者の30%は男性

(2) 出産・育児による退社が、ほぼゼロへ。

(3) 女性管理職の育児休職取得、復帰が普通になりつつある

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	14,900名 (2012年9月1日現在)

### 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/2012/theme/stakeholder/index.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) 両立支援制度の充実

- ・育児休業利用者：2007年 67人（女性43人、男性24人）  
⇒ 2012年 150人（女性131人、男性19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 ⇒ 2012年 223人

#### (2) 女性の活躍推進

- ・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。
- ・女性営業の支店長（マネジメント職）が1名、店長（リーダー職）が4名在籍。（2013年2月現在）
- ・業界最多の200名を超える女性営業が在籍し、次期店長候補者の層も広がった。

#### (3) 各種制度の充実による多様な働き方の支援

- ・職群転換（チャレンジ）制度：2012年までに計88人が転換
- ・人材公募：2012年までに計123人が配属
- ・退職者復職登録制度：2012年までに計12人が正社員として当社で再びキャリアを生かして復職。
- ・ボランティア休職制度：2012年までに計6人が当制度を利用して、青年海外協力隊に参加。

以上の取り組みや実績が評価され、2007年、2009年、2012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	14193名

### 1. 重点課題・ポイント

#### 2012年度の主な活動内容

- (1) 職場主体の働き方改革
- (2) ワークライフバランス推進

### 2. 施策内容

#### 働き方改革に向けた取り組み

- (1) 職場単位による目標設定・施策遂行
- (2) 総実労働時間の抑制施策
- (3) ITを使った新しい働き方

#### 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/各種研修の実施による働き方への意識改革

### 3. 取組実績

#### 働き方改革に向けた取り組み

- (1) 職場単位による目標設定・施策遂行
  - ①職場実感の向上  
→施策の遂行度を職場毎に振り返り、より主体性を持たせる取り組みを実施。
- (2) 総実労働時間の抑制施策
  - ①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（業務進捗を確認する管理表）の活用と有給休暇の年間計画取得促進
- (3) ITを使った新しい働き方
  - ①仮想デスクトップ・電子稟議等の導入による場所・時間の制約に捉われない形での生産性向上

#### 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
  - ①育児を抱える従業員の両立支援  
→こども職場参観日（ANAきっずでい）、ANAグループファミリーデー開催  
→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）年6回  
→外部講師による復職支援講演会の開催
- (2) ダイバシティ講演会/各種研修の実施による働き方への意識改革
  - ①ダイバシティ講演会の実施（年合計5回講演）/各種研修の実施  
→有識者を招きダイバシティコミュニケーションや働き方改革・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・考え方について学習  
→女性のキャリアデザイン研修・交流会の実施

きっずでいの様子



ファミリーデーの様子



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 田代 五男
	従業員数	2,794 名

### 1. 重点課題・ポイント

当社は「社員が安心して仕事に没頭できる環境」「いきいきと仕事に打ち込める環境」をつくるのが会社の責任であり、社員に対する誠意と考え、社訓へ「社員の豊かな人生を願い、社員と共に成長します。」と、会社の姿勢を明確にしました。

更に2009年2月に発足したワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトでは、社員向けアンケート等により明確となった現状と課題に対し、目的別にワーキンググループを設け、各種制度の浸透と利用促進、情報発信及び教育等による社員への啓発活動を実施しています。

### 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。  
（前年度に失効した年次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周知を図るため各種制度や福利厚生を紹介した冊子の配付、社内イントラへ掲載。
- ③毎週指定曜日をノー残業デーとして推進。
- ④子ども職場体験の実施。
- ⑤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）
- ⑥連続休暇、メモリアル休暇取得の推進。

### 3. 取組実績

#### 2 - (1)

- ①平成24年度取得 59名。
- ②平成24年度取得 31名。

#### 2 - (2)

- ①教材を作成し、9月1日～10月31日の日程で全社員を対象に実施。
- ②入社時に配付・説明。（新卒・中途含む）
- ③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。
- ④7月27日～8月24日間に実施。（家族4組が参加）
- ⑤家族の日11月18日、家族の週間11月11日～24日として周知。
- ⑥社内イントラにて社員へ周知。

会社概要	会社名	ソニー株式会社
	代表者	平井 一夫 代表執行役 社長 兼 CEO
	従業員数	連結 162,700名 (2012年3月末)

### 1. 重点課題・ポイント

様々なビジネス分野での活動において、多様な価値観を尊重し、新たにチャレンジすることは、グローバル企業としてのソニーのDNAでありイノベーションの源泉です。ソニーは国籍、性別、学歴、障がいの有無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活躍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こそ、仕事で十分に力を発揮することができると思え、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形成支援に積極的に取り組んでいます。

### 2. ソニー(株)施策内容

【制度の充実】仕事と生活の調和を制度で支援することで、社員のキャリア形成をサポート

■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、育児休暇との併用が可能)

・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】両立や働き方について社員が理解を深める機会を提供

・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でのトップマネジメントメッセージ

「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」

【キャリア形成支援】両立の不安の払しょく、キャリア形成意識の醸成

■仕事と育児を両立する社員(男女)のキャリア形成支援

・育児休職中・復職後の女性社員対象「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(先輩社員ロールモデルとの交流。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



「両立支援コミュニケーションサイト」



「ワーキングマザーズミーティング」

### 3. ソニー(株)取組実績

・2011年度平均年次有給休暇取得日数:17日

・2011年度育児休職取得状況 ※2011年度に出産した社員をもとに算出

－取得人数:273名(内、男性2名)

－取得率:100%

－復職率:98.5%

・「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、2012年開催 のべ360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	櫻田 謙悟
	従業員数	18,270名 (2012年3月31日現在)

### 1. 重点課題・ポイント

出産・妊娠・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

・ 2012年度より実施 (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。職員とその家族を含めた相互理解によるコミュニケーションの活性化を図ることで、職場のワークライフバランス意識の向上、職員の価値観を尊重しあう企業風土の醸成に繋げる。

##### ■ 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利用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

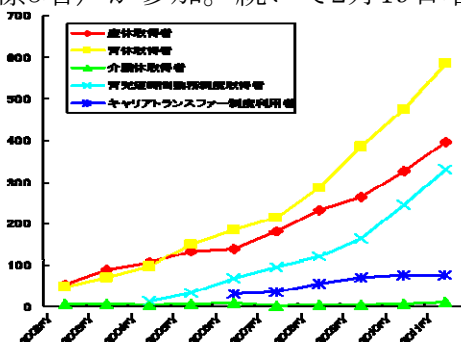
#### <育休者フォーラム>

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子育てを両立するうえで、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月24日東京開催し、134名（内訳：本人74名、上司55名、同僚5名）が参加。続いて2月19日名古屋、2月20日大阪、2月22日福岡で開催予定。



各種制度の利用状況



会社概要	会社名	大成建設株式会社
	代表者	代表取締役社長 山内 隆司
	従業員数	8,095名

### 1. 重点課題・ポイント

当社では、『人がいきいきとする環境を創造する』というグループ理念の元、ワークライフバランスの推進に取り組んでいます。2006年よりポジティブアクションを経営課題として定め、人事部にそのための専門部署『人材いきいき推進室（2010年より現名称）』を発足させ、併せて、ダイバーシティの推進にも取り組んでいます。これまでの取り組みが認められ、2012年には厚生労働省より3度目の「くるみんマーク」の認定を受けました。



### 2. 施策内容

- ◆ 育児
  - 育児休業（2才まで）
  - 配偶者出産休暇（男性社員）
  - 看護休暇（就学前の子どもをもつ親、上限10日）
  - 育児時短勤務（子が小学校3年生迄、7・6・5・4時間から選択可）
  - 所定労働時間の免除（子が3才迄）
  - 父親セミナー
  - 育児休業者へのサポートプログラム（育休者ミーティングの開催、育休前・復職後の面談・休業中スキル維持向上プラン）
- ◆ 介護
  - 介護休業（93日）
  - 短期介護休暇（5～10日）
  - 介護短時間勤務
  - リバイバル休暇他
  - 介護セミナー
  - 介護に関する制度をまとめた冊子の電子配信他

### 3. 取組実績

#### 《仕事と家庭の両立セミナー実施》

2012年9月、共働きをしている社員の仕事と生活の両立の推進を図るため、社員とその配偶者を対象とした「いきいきセミナー（家庭編）」を開催しました。セミナーは2部構成で、第1部では男性の役割に焦点を充て「父親であることを楽しむ」をテーマに、夫が育児や家事に対する意識を見直す必要があることを話し合い、第2部では、参加者に夫婦で、働き方や生活との両立をさせる方策について具体的に考えてもらいました。女性社員の両立支援には、男性側の育児・家事の参加が不可欠であり、夫婦でより協力しあうようになれば、仕事のやりがいにも結び付き、社員のモチベーションアップに繋がると考えています。

#### 《仕事と育児・介護の両立支援について》

##### ◆ 休業期間中の人事評価を行わない

休業期間については、人事評価を行いません。これにより、休業前の評価を通算することになり、復帰後の昇級が大きく遅くなることなくなくなりました。

##### ◆ 勤務地変更制度（勤務地限定社員）

介護や育児、配偶者の転勤に伴い、勤務地の変更を申し出ることが出来る制度です。

##### ◆ ジョブリターン制度（再雇用制度）

妊娠・出産、育児、介護、配偶者と同居のための転居により、やむなく退職した社員が一定の条件を満たすと、正社員として職場に復職することができます。

##### ◆ 育休者ミーティング実施

育休者のスムーズな復職に備えて、首都圏在住の育休者を対象とした育休者ミーティングを年2回実施しています。今年度より、地方在住の育休者もWeb会議システムを使用することにより参加できるようにしました。

##### ◆ 大成いきいきファミリーデー実施

会社に対する理解や、そこで働く父や母を支援する気持ちを高め、家族の絆を深めることを目的として、社員の家族による会社訪問デーを実施しました。



夫婦で参加いきいきセミナー



育休者ミーティング



大成ファミリーデー

会社概要	会社名	株式会社 竹中工務店
	代表者	取締役執行役員社長 宮下 正裕
	従業員数	7,398人(2013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。さらに、2013年からは、女性管理職育成プログラムW-LEAP(Women's Leadership Enhancement and Action Program の頭文字)を開始し、計画的に次世代の女性管理職を育成します。

当社は、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あります。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) 労使協調で総労働時間の短縮に向けた取り組みを進めています

従業員が心身ともに充実した状態でいきいき働くことが出来る労働環境をつくるため、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に、社員組合と意見交換を行いながら様々な取り組みを進めています。その活動の一環として、2012年度から「時短週間キャンペーン」を実施し、総労働時間の短縮に向けた取り組みを労使協調で進めています。

### 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。

厚生労働省の次世代認定マーク「くるみん」を取得(2012年5月)

上述した「育児」「介護」をはじめとする従業員支援制度の充実化や、男性の育児休業取得促進・労働時間の短縮など運用面の充実化に関する活動実績が認められ、厚生労働省から「次世代育成支援対策推進法」に基づく「子育てサポート企業」として認定を受け、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を取得しました。従業員が仕事と生活の調子を図り、安心して業務に打ち込むことが出来るよう、積極的に取り組んでいます。

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	56,852名

## 1. 重点課題・ポイント

### 【課題】

当社は、「いちばん、人を考える会社になる」という“グループビジョン”を掲げ、その中で「いちばん、従業員の活気あふれる会社」となることを目指している。その実現に向けては、職員一人ひとりの個性を活かすダイバーシティの推進が不可欠との考えから、女性の活躍推進や障がい者雇用の推進等、多様な職員が個性と能力を発揮できる会社となることを目指している。そして、ダイバーシティを推進する大前提として、職員一人ひとりの心身両面での健全性の確保が重要であるとの考えから、ワークライフバランスの推進に強力に取り組んでいる。

### 【課題解決により目指す目標】

女性管理職占率：2016年4月までに20%以上、従業員満足度（肯定回答占率）：70%以上、年次有給休暇取得率 65%以上といった数値目標を掲げて取り組んでいる。

また上記目標の達成に向けて、月間平均残業時間、平均退社時刻、離職率、男性育児休業取得率をワークライフバランス推進に向けたKPIとして、定期的にフォローしている。

## 2. 施策内容

### 【ファミリー・フレンドリー制度の充実】※一部抜粋

- ・産前産後休暇期間について通常勤務時と同等の給与を支給
- ・孫が誕生した場合に特別休暇（有給）を3日間付与する「孫誕生休暇」
- ・最長25ヵ月間取得できる「育児休業」
- ・育児にかかる経費負担を軽減するための「育児サービス経費補助」（3歳まで）
- ・育児や介護を行う職員が、1日の勤務時間を「6時間または5時間」に短縮できる「短時間勤務」
- ・同一要介護者1名につき通算365日間取得できる「介護休業」
- ・エリア職員（地域限定型職員）が家族の転勤等により居住地の変更を希望し、会社が認めた場合に異動できる「ふぁみりい転勤制度」

### 【ワーク・スタイルの変革】

- ・「終業時刻目標（管理職・役付は原則19:30、アソシエイト（役職にない職員）は原則18:30）」を設定
- ・原則週1回の「早帰り日」を設定
- ・年次有給休暇のうち、年間6日をあらかじめ計画的に定め、確実に取得する「計画公休」
- ・子どもの看護、学校行事、介護、不妊治療、自己啓発、ボランティアなどの事由による年次有給休暇をパッケージ化した「ワーク・ライフ・バランス休暇」
- ・子どもが生まれた男性職員とその上司に、男性の育児参加の必要性と育児休業取得を勧奨する案内を発信し、男性職員の短期間の育児休業「パパトレーニング育児休業」（愛称）の取得を促進
- ・自宅で遂行できる業務が一定程度ある職員を対象とした「在宅勤務制度」を導入

## 3. 取組実績

### <成果>

- ・女性管理職占率は2012年度17.6%となり、目標の2016年4月20%に向けて、順調に推移している。
- ・従業員満足度は2011年度79.7%となり、目標の70%以上を達成。
- ・職員の年次有給休暇取得率は2011年度67.7%（2010年度63.6%）と年々向上している。

### <KPI>

- ・月間平均残業時間は、2011年5.0時間となり、2009年の7.4時間（年間89時間）と比較すると、約2時間改善した。この水準は、2011年の金融業・保険業平均（15.0時間/月）の約3分の1である。
- ・平均退社時刻は役付19:11、アソシエイト18:12となり、一連の取組以前から大幅に改善。
- ・内勤職員の離職率は2011年度2.3%となり、ワーク・ライフ・バランス推進取組以前の約半分の水準となった。
- ・男性の育児休業取得者は2011年度31名、取得率36.0%となり、目標とする育児休業取得率30%を達成している。

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	14,432 名

### 1. 重点課題・ポイント

全ての役職員が高いモチベーションの下で結束し、最高の組織力を発揮できるよう環境を整備していきたいと考えている。今後もより一層の生産性向上、仕事と生活の充実を図るための「高次元のワークライフバランスの実現」を推進していく。

### 2. 施策内容

#### ●「女性が働きやすいと思える環境」の整備

【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。上席者研修や社内放送での周知により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、社内報等を掲載。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。社内報では、仕事と育児との両立をしながら活躍する女性を取り上げ、ロールモデル紹介をすることにより、育児休職中の女性社員のモチベーション向上にもつながっている。

また掲示板機能もあり、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。

【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、資格保有者も増加傾向。

【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。

【WLB アンケートの実施】 全社員向けに制度の利用状況・要望等をヒアリング。社員の声に常に耳を傾け、より利用しやすい雰囲気をつくるための様々なプロモーションや各種制度のブラッシュアップへ。

【家族の職場訪問の実施】 日頃の家族への感謝の気持ちを込めて、2008年8月より全国一斉に「家族の職場訪問」を実施。今年度は4300名近くの家族が参加。毎年参加人数は増えている。

### 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→2011年度 170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【118支店中12支店】

・育児休職取得者数(男女計)【2007年度 213名→2011年度 408名】

・勤務地変更制度利用者数【2007年度～2011年度 累計82名】

・総合職・エリア総合職等への職制転向【過去3年間で659名が転向】

#### ●表彰

・2006年均等推進企業表彰 均等推進企業部門 「東京労働局長優良賞」を受賞

・2009年均等推進企業表彰 均等推進企業部門 「厚生労働大臣優良賞」を受賞

・2012年均等推進企業表彰 ファミリー・フレンドリー企業部門 「東京労働局長優良賞」を受賞

・日経WOMAN(2012年5月号) 「女性が活躍する会社BEST100」において総合7位 女性活用度部門3位

・就職人気ランキング 2013年 東洋経済(総合)10位

・2010年東洋経済新聞社「ダイバーシティ経営大賞」WLB部門賞受賞



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	17,465名

### 1. 重点課題・ポイント

- \*東京海上日動の女性従業員は、全体の約半数を占めています。「女性の活躍」なくして、「会社の成長」は実現できない、といっても過言ではありません。女性がいきいきと活躍し続けることができるために各種制度の策定や運用面での支援を積極的に行っています。
- \*組織・人材、価値観の多様化を進めていく中で、持続的に成長し続ける会社を目指すために「人を育て、活かし、活力ある組織を作る」ことを目標に掲げ、取り組んでいます。

### 2. 施策内容

#### ○ワークライフバランスを支援する制度

- \*「休職前・休職中・復職後のすべてにわたり最大限支援すること」を基本理念に掲げ、社員が組織に貢献できる環境を整備し、より一層の活躍を支援する趣旨で、「育児フルサポート8つのパッケージ」と称した母性保護・育児支援制度を導入しています。
- ・育児休業制度（特別な事情がある場合、最長2年間取得可能）
- ・短時間勤務制度（妊娠中から最長小学校3年生の年度末まで取得可能）
- ・復職支援制度（上司と部下との対話の促進、交流会の実施）等
- \*多様な働き方やワークライフバランスを推進するための制度や仕組みを導入しています。
- ・勤務時間自由選択制度（マイセレクト制度）
- ・企画型裁量労働制の導入
- ・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り組み（完全定時退社デー・一斉定時退社励行週間等）

#### ○ビジネスモデルの改革～「抜本改革」「役割変革」～

- \*「商品・事務・システムの抜本改革」により、仕事のやり方を変革。複雑化した商品・事務・システムを抜本的に見直しし、商品の簡素化・ペーパーレスの推進・システムの刷新等により、事務量を大幅に削減しました。
- \*事務量の大幅な削減に伴い、男性が営業、女性が事務、と役割が固定化される傾向から脱却。「役割変革」を掲げ、個々人の力を最大限発揮し、強みを活かした適材適所の業務分担を実現しています。具体的には、代理店の指導や営業支援活動等、より付加価値の高い仕事に女性が積極的に進出しています。

#### ○社員一人ひとりの活躍を推進し、会社の成長につなげる具体的な取り組み

- \*仕事の多くはチームワークで成り立っています。一人ひとりの個性を認め合った上で、多様な価値観を持つ個人の能力を束ねていくことで、一人の力の何倍もの成果を生み出すことができます。当社では、組織活性化の風土醸成を推進するために、全国で男性・女性、担当者・管理職（リーダークラス）にかかわらず、様々な社員間で意見交換を行う機会を設けています。
- ・「TOKIO MARINE FORUM」・・・人材育成を担い活力ある組織を作ることを我が事としてとらえ「自らが何をすべきか」を語り合う場を設けています。事後課題として、部店での「シェアミーティング」を実施し、各職場におけるメンバーの意識向上および成果につながる行動を引き出すきっかけとしています。
- ・「役員とのダイアログ（社員・役員との直接対話と懇親を深める場）」を定期開催しています。参加対象は、管理職（リーダークラス）から担当者までとしており、毎回活発な議論を行っています。テーマも、「会社が今後目指す方向性（経営戦略）」「私たちが大切にしているもの（経営理念・CSR）」や「多様な働き方（人事諸制度）」など、幅広い内容としています。

### 3. 取組実績

- ・平成22年度 厚生労働省「均等・両立支援推進企業表彰」において「東京労働局長優良賞」受賞
- ・平成22年度 NPO法人 ひまわりの会 「ひまわり褒章2010」企業部門賞受賞
- ・平成22年度 名古屋市「子育て支援企業認定・表彰制度」において「最優秀賞」受賞
- ・平成23年度 名古屋市「子育て支援企業認定・表彰制度」において「優秀賞」受賞
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定を取得
- ・育児休業取得者数の増加（2005年度対比約4倍）
- ・女性の営業担当者の大幅な増加（2005年度対比約60倍）
- ・女性の管理職の大幅な増加（2005年度対比約7倍）

会社概要	会社名	東京電力株式会社
	代表者	代表執行役社長 廣瀬 直己
	従業員数	38,701人 (H24.3.31現在)

### 1. 重点課題・ポイント

「福島復興」と「安定供給」の使命を全うするためには、徹底的なコスト削減のもとで、全社員がもてる多様な力をフルに発揮することが不可欠であることから、「全社員のモチベーションと生産性の向上」をめざした施策を実施していきます。

### 2. 施策内容

#### (1) 時間資源を意識した働き方への改革

- ・管理者の評価の行動基準に生産性の観点も含めた視点を記載
- ・計画的かつ効率的な働き方を習慣づけるための時間制約の設定

#### (2) 介護等を行いながら責任ある仕事を継続できる環境の整備

- ・課題の顕在化と将来の介護に備えるための情報提供
- ・テレワークの試験実施と検証

### 3. 取組実績

※震災前の取り組み（概要）は次のとおりです。

#### (1) 社員・管理職の意識改革

- ・ダイバーシティについて考えるフォーラムの実施
- ・社内に小冊子を発行
- ・社内イントラネットにHPを作成

#### (2) ワークライフバランスの推進

- ・ファミリーデーの実施
- ・「メリハリワーク活動」（労働時間削減の取り組み）
- ・管理者研修・セミナーの開催

#### (3) 女性社員の活躍推進

- ・育児休職者セミナー実施
- ・特別フレックス勤務導入や配偶者出産休暇日数増加
- ・不妊治療支援

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	35,646人（2012年3月末現在）

### 1. 重点課題・ポイント

効率的でメリハリのある仕事をし、ライフではリフレッシュと同時に自らを高めて仕事の付加価値につなげる「正のスパイラル」を創出することを目指し、「ワーク・スタイル・イノベーション」活動を展開。

個人による「セルフマネジメント」と、チームリーダーを中心とした「チームマネジメント」の2つを柱に働き方の変革を推進中。

### 2. 施策内容

#### ○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（小学校卒業前まで）、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、休業休職中の取り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

#### ○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、経営幹部や従業員の体験から学ぶことをコンセプトとした情報サイト「Enjoy your work!」を社内ホームページに開設
- ・従業員一人ひとりが Integrity やコンプライアンスを考え、職場で話し合うことで、風通しの良い職場づくりを目指すことを目的に「Integrity 浸透のための職場ミーティング」を実施。
- ・上長と従業員が日常的に労働時間を強く意識する環境づくりを目的とした「勤務実績配信システム」と「勤務実績状況表示システム」の他に、各自の在社時間を従業員のパソコンに表示する「在社時間表示システム」を導入。

### 3. 取組実績

《本社及び各事業場での主な取組》

#### ○労働時間適正化に向けた取組

- ・定時退社の推進
- ・臨時出勤の抑制
- ・休暇取得促進



#### ○ワーク・スタイル・イノベーションの取組

- ・心身のリフレッシュ・・・歩け歩け大会、健康づくり教室他
- ・コミュニケーション活性化・・・夏祭り、スポーツ観戦他
- ・業務効率向上・・・小集団活動
- ・両立支援・・・妊娠、出産、育児に関する社内制度の周知及び育児啓発運動



#### ○家族参加型イベントの実施

- ・ウォーキング、植林、ファミリーキャンプ、運動会、家族職場見学会他

#### ○地域との絆を深めるイベントの実施

- ・自然観察会、環境講演会、工場見学、ボランティア活動の実施他

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」「勤続記念休暇制度」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
  - ・育児休職からの復職者を対象に、仕事と育児の両立と、自身の成長に向けた心構えの醸成、育児への不安の払拭をねらいとした「両立支援セミナー」を実施

### 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	6, 970名 *2012年3月末時点

### 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、全社員を対象とした介護施策など、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/両立支援）
- ▽子の育児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、「介護休暇」拡充
- \* 介護支援ガイドブック作成/周知
- \* 「介護セミナー」の開催（介護制度・支援サービスの知識習得、介護リスクマネジメントへの対応）

#### 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、子どもの職場体験など）
- \* 管理職を対象とした「ワーク・ライフ・バランスへの取り組み説明会」実施

### 3. 取組実績

- ▽2007年・2011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

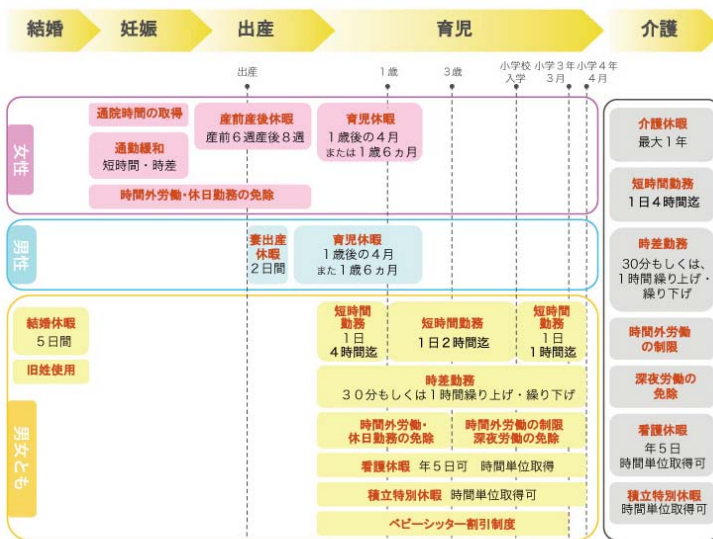
会社概要	会社名	株式会社ニコン
	代表者	取締役社長 木村眞琴
	従業員数	6,697名 (2012年12月31日現在)

## 1. 重点課題・ポイント

効率よく働き、余暇・余裕時間を増やすことで、自分と家族のために使う時間を充実させる。

## 2. 施策内容・取り組み実績

### ■ 育児・介護に係る両立支援



次世代認定マーク「くるみん」を  
2008年・2011年に取得

#### 【行動計画による主な取り組み】

- ・「出産・育児等関連制度について」パンフレットの作成 およびイントラネットへの掲載
- ・記念日休暇の導入
- ・女性のための「自己実現研修」を実施
- ・育児休暇の取得期間延長
- ・短時間勤務と時差勤務の併用取得を認める

※ 小学校4年4月末日を迎えるまでの子を持つ社員が対象

### ■ 時間外労働の削減

#### 労働時間キャンペーン (年1回) の実施

##### 【過去の実施内容】

- ✓ 時間外・休日出勤時の「事前申請・承認・命令」の実施
- ✓ ノー残業デー・ショート残業デーの実施
- ✓ 労働時間チェックカードの配布
- ✓ 過重時間外労働が連続した場合のガイドラインの設定
- ✓ 管理職を対象としたメンタルヘルズ研修実施
- ✓ 診療科別による講演会開催
- ✓ 在宅勤務制度導入
- ✓ 会議10則の掲示
- ✓ 「年次有給休暇取得計画表」による休暇取得促進

#### 【労働時間チェックカード】



長時間労働をなくすことは、「仕事と生活の両立」いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」の実現に、とても大切です。

しかし、ただ漫然と仕事をしているだけでは、メリハリのある効率よい働き方はできず、だらダラ仕事が続かぬません。当り前のことであるか一まず、これを省みていただくために、このカードを作りました。

このカードには、管理職用の「労働時間の適正管理チェックシート」と非管理職用の「労働時間のチェックシート」が記載されています。それぞれは表裏の両面にあります。管理職の方は「自分がどう管理すべきか」のチェックとともに、部下の皆さんに「どう行動してほしいか」を示すものとして、活用してください。部下の方は「自分がどう行動すべきか」を今一度思い起こすとともに、管理職の皆さんが「どう時間管理を進めるのか」を理解し、協力してください。

だらダラ仕事をなくすことが、より根本的な、不要不急の仕事の見直し、業務プロセスの変革につながることを期待しています。

ビジネススタッフセンター人事課

#### 労働時間の適正管理チェックシート(管理職用)

##### 勤務状況の把握

- 日々、部下の始・終業時刻を確認していますか？
- 部下に声をかけ、体調等を確認していますか？
- 業務と無関係な会話や行き先不明の離席が多い部下に注意していますか？

##### 時間外労働の命令・許可

- 時間外労働の事前申請がない部下を退勤させていますか？
- 本日に必要な時間外労働の命令・許可をしていますか？

##### 部下の業務量の調整・効率的な業務処理

- 時間外労働の多い部下について、その原因を把握していますか？
- 長時間労働者について、業務量調整・担当業務変更・仕事の優先度の助言等を行っていますか？

##### 早く帰宅しやすい雰囲気づくり

- 業務終了後は早く帰るように促していますか？
- ノー残業デーは、「原則として今日は時間外労働は許可しない」と伝えていますか？
- 自分が率先して早く帰っていますか？

#### 労働時間のチェックシート(非管理職用)

##### 1. 勤務状況の記録・出勤退勤

- 入退場の打刻は正しく行なっていますか？
- 長い離席時は行き先を明らかにしていますか？
- 出勤時・退勤時にあいさつをして、仕事の始末・終わりのケジメにしていますか？

##### 2. 時間外労働の事前申請

- 時間外労働をする場合、事前申請していますか？

##### 3. 効率的な業務処理

- 優先度を考えて業務進行していますか？
- 業務と無関係な会話やネット閲覧をしていませんか？
- 直接話せる距離でもEメールでやりとりしていませんか？

##### 4. 早めの退社

- 本日は今日やる必要のない残業をしていますか？
- つきあひ残業はしていませんか？
- 終業時刻後、不要に職場に残留していませんか？

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	34名（グループ連結12,082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25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2:平成24年8月 特別休暇等を利用した連続5日間の休暇取得の推進DB  
にて掲示
- 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
- 目標4:平成25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	24,240 人 (単独ベース) (2012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。

### 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、日産グローバルインフォメーションセンター、グローバル本社)
  - ・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

- ・従業員一人ひとりが自分のライフステージにあったワークスタイルを確立し能力を十分に発揮できるように社内制度やインフラの整備に尽力しており、05年に設置したテクニカルセンター(厚木市)に加え、グローバルインフォメーションセンター(12/10～、厚木市)、13年1月にグローバル本社(13/1～、横浜市)にも事業所内託児所を設置。子育て期を迎える従業員が数多く在籍する事業所において、希望する時期に復職できる環境を作ることで、仕事にも育児にも頑張る意欲ある従業員を強かにサポートする。
- ・育児休職からの復職者が、育児と仕事の両立を自身でプランニングし、より生き生きと仕事に取り組んでいくために、復職セミナーを12年3月より実施、2年間で約100名が受講。



会社概要	会社名	日清オイリオグループ株式会社
	代表者	代表取締役社長 今村 隆郎
	従業員数	2, 8 6 1名

### 1. 重点課題・ポイント

ワーク・ライフ・バランスの推進を目的に、多様化するライフスタイルに対応するための諸制度の整備・拡充を図る。また、労働時間の適正化を進めることで、総実労働時間の削減を図る。

### 2. 施策内容

#### (1) 育児・介護に係る制度の充実

##### ①育児休職

子が小学校就学の始期に達するまで取得可能  
休職開始日から5日間は有給（男性の取得を推進）

##### ②育児のための短時間勤務制度

子が小学校3年生を修了するまで取得可能

##### ③介護休職

要介護状態にある家族を有する場合、同一の介護対象者1人につき、要介護状態に至るごとに、通算365日を限度として取得可能

##### ④介護のための短時間勤務制度

要介護状態にある家族を有する場合、同一の介護対象者1人につき、要介護状態に至るごとに、通算365日を限度として取得可能

##### ⑤積立有給休暇

積立有給休暇を介護のためにも利用可能

##### ⑥再雇用制度

結婚、出産・育児、配偶者の転勤、介護等を事由に退職した従業員を対象とした再雇用制度を導入

#### (2) 労働時間適正化に向けた取り組み

##### ①ノー残業デー、ノー残業ウィーク

部門ごとにノー残業デー（原則、月4回）およびノー残業ウィーク（年2回）を設定し、従業員の定時退社・帰宅を推奨している。  
また、設定期間については、全社公開することにより事前の業務調整を円滑にするとともに、全社的なノー残業デー・ノー残業ウィークの周知・徹底を図っている。

##### ②年次有給休暇の取得促進

労使による「年次有給休暇取得推進委員会」を設置し、年次有給休暇の取得率向上に向けた各種施策を実施している。

### 3. 取組実績

#### (1) くるみんの取得

2009～2010年度の次世代育成行動計画の実行によって、  
2011年度に「次世代認定マーク（通称：くるみん）」を取得

#### (2) 育児休職取得者数 22名（2011年度）

#### (3) 育児のための短時間勤務制度利用者数 21名（2011年度）

#### (4) 再雇用申請者数 のべ7名

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	23,564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

#### ○“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
- ・学校行事(振替休業や学級閉鎖等含む)参加のための休暇制度 等

#### ○“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

### 3. 取組実績

次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主の認定を受けるため、2005年以降以下の取組を実施した。

- ・育児休職者向け復職支援WEBサイト開設(2005年)
- ・管理職向けWEB研修(ダイバーシティ研修)の実施(2005年)
- ・育児支援サービスの利用料補助(2005年)
  - 支給条件拡大(小学校3年生修了までの子供が支給対象→6年生)(2012年)
- ・祖父母による子育て支援や長時間保育のための転居費用補助(2005年)
  - 支給条件拡大(21時まで預け入れ可能な保育所に通っている場合への支給→20時)(2012年)
- ・育児在宅勤務時における通信、セキュリティ環境の整備(リモートアクセス環境の付与・PCの貸与)(2005年)
- ・不妊治療費補助制度(2007年)
- ・ファミリーフレンドリー休暇(おもに育児・介護を目的とした休暇)制度制定(2002年)
  - 利用目的拡大(学校の振替休業日、学級閉鎖を追加)(2012年)

なおこれらの取組が評価され、2012年6月、次世代育成支援対策推進法に基づき、基準適合一般事業主の認定を受けた。

2012年4月には新たな取り組み方針を策定した。今後も新たな取組に着手していく。

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	鵜浦博夫
	従業員数	2,900人（連結：224,250人）	*2012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、これまで総労働時間の縮減や効率的な働き方への意識の变革を図りつつ、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/同僚のワークライフバランスへの意識の醸成
  - ・ 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

- ICT活用の見守り機能等を付加した企業内託児所の設立
- モバイルワークの推進に向けたサテライトオフィスの設置
- ノー残業デー（水・金曜日等）の設定
- 社員家族による職場見学・職業体験（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
- 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	1,283名（2013年1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、社内制度の理解・利用促進などに取り組んでいます。

・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年間の第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	日本生命保険相互会社
	代表者	代表取締役社長 筒井義信
	従業員数	69,620名(平成24年3月末)

### 1. 重点課題・ポイント

当社では、「国民に安全・安心をお届けする」という生命保険会社の社会的使命を全うするためには、それを支える従業員の「幸せ」を支援することが、勤労意欲の向上、優秀な人材の定着・確保につながり、企業の成長・発展にも繋がる、という認識のもと、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

### 2. 施策内容

ワーク・ライフ・バランス推進に向けては、「仕事と育児・介護の両立支援」と「効率的な働き方の実現」という2つの視点から、制度整備や従業員自身の意識・職場風土の変革に取り組んでいます。

### 3. 取組実績

#### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

##### ① 両立を支援する制度の充実

法を上回る育児・介護休業期間の設定や、ファミリーサポート休暇等の特別休日の設置、保育所利用者への補助金制度、配偶者の転勤等に伴う勤務地変更制度等、仕事と育児・介護をより両立しやすい労働環境を整備

##### ② 育児休業者向け情報交換会の実施

育児休業からの復帰に向けた不安解消を目的に、先輩体験談や情報交換の場を提供

##### ③ パパママランチタイム交流会の実施

仕事と育児を両立している従業員同士が支えあうネットワーク作りを支援する目的で交流会を開催

##### ④ 育児休業者に対し専用SNSを提供

育児休業者と会社との接点を増やし、また育児休業者のネットワーク構築を支援する目的で育児休業者専用のソーシャルネットワークサービス(SNS)を開発

##### ⑤ 両立支援ハンドブックの作成

育児休業者へ、円滑な復帰を目指したアドバイス等を掲載したハンドブックを提供  
また、男性の育児参加を促進することを目的にイクメンハンドブックも作成

##### ⑥ 好取組を実践している従業員の紹介

仕事と育児・介護の両立だけでなく、多様な取組を通じて、仕事と生活の間で好循環を構築している従業員を社内ホームページで紹介

#### (2) 効率的な働き方の実現

##### ① 「カエル(変える・帰る)べき活動」として全社ワークルールを設定し、取組を推進

○週1回のノー残業デー運営の徹底

より一層時間を意識した効率的な働き方を目指し、全社取組として実施

○会議運営のルール化

より効果的・効率的な会議運営を推進するため、共通の会議運営ルールを設定

##### ② 好取組を実践している組織の紹介

効率的な働き方を実践し、具体的な成果を挙げている組織を社内ホームページで紹介し、定期的に更新

会社概要	会社名	野村證券株式会社
	代表者	代表執行役 永井 浩二
	従業員数	14,894 名

### 1. 重点課題・ポイント

野村グループは、適正な労働条件と快適な職場環境の整備を重視しています。社員が意欲を持って働き続けられるよう、育児・介護支援をはじめとする福利厚生諸制度の充実や、社員の健康管理に力を入れています。

### 2. 施策内容

#### 1. 育児・介護に係る支援策

- ・育児休業の充実(子が2歳になるまで取得可)
- ・育児休業からの復帰支援(在宅においても情報の取得が出来るWEBサイト)
- ・短時間勤務制度(子が小学3年まで1日2時間まで時短可能)
- ・託児所費用の補助
- ・子の看護休暇(子が小学校入学まで1人につき5日、2人以上の場合は10日まで有給にて取得可能)
- ・ナーシングルームの設置(安心して授(搾)乳を行えるスペースを社内に設置)
- ・ベビーシッター育児支援割引制度(小学3年までの子を養育する社員がベビーシッター制度を利用する場合、1日あたり1,700円の割引が利用可能)
- ・介護休業の充実(対象家族1人につき、最大730日取得可)



#### 2. 全従業員を対象とした施策

- ・リフレッシュ休暇の取得推進(1年に1度、土日を含む9連休)
- ・永年勤続表彰休暇(勤続25年、30年の社員を対象に長期休暇取得の推奨)
- ・有給休暇の半日取得(午前、午後、中抜けなどの制度を設け、半日有給休暇の取得しやすさを配慮)

#### 3. 社員ネットワークの活動

- ・社員間の自主的な交流を柱に3つのネットワークが活動(女性のキャリア推進とネットワーキングを考える「WIN(Women In Nomura)」、健康増進やワークライフ・マネジメントを考える「Life & Family」、人種、国籍、宗教、世代、性的指向などの多様性について理解を深める「Multi-Culture Value」)



#### 4. 社員の家族を対象にしたイベントの実施

- ・毎年小学生を対象にした環境学習イベントを夏休みに開催。  
2012年は日本野鳥の会を講師に招き、生物多様性について学習するイベントを実施。親子で障害物から野鳥を守る「バードセイバー」作りを体験。

### 3. 取組実績

制度の整備のみならず、社員の取得実態や要望に合わせ、個々の社員が能力を最大限発揮できるような環境の整備に取り組んでいます。

#### 2011年度育児支援制度利用状況

- ・育児休業取得人数:237人
- ・育児休業後の復職率:99.5%
- ・子の看護休暇取得人数:367人(前年度より43人増加)
- ・育児時間利用人数:148人(前年度より44人増加)
- ・託児所費用補助利用人数:365人(前年度より33人増加)

#### 主なネットワーク参加状況

- ・「Women In Nomura」:450人
- ・「Life & Family」:700人
- ・「Multi-Culture Value」:250人

#### 外部評価

- ・日経ウーマン「女性が活躍する会社 BEST100」ランキングの「男女均等雇用度」部門で野村が1位を獲得 2011年
- ・野村が英タイムズ紙にて、「英国で女性が働きやすい企業トップ50」に選出 2011年



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	248名（バンダイナムコグループ連結：6,870名） ※H24年3月現在

### 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な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・夏休みの期間のみ）

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 津賀 一宏
	従業員数	51,611人（単独'12/3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従業員満足の上昇（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300名、勤務時間の短縮制度は年間約1000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6,900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8,700名
  - ・遠隔会議 Web会議開催数は月間で約5,080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 富田 哲郎
	従業員数	59,130名(2012年4月1日現在)

### 1. 重点課題・ポイント

「地域に生きる。世界に伸びる。」をコンセプトワードに、2012年秋、新たな経営構想「V(ファイブ)限りなき前進」を発表しました。東日本大震災を第2の出発点と位置づけ、企業として、人を伸ばし、人を活かす企業風土づくりをすすめています。そのためには、社員一人一人の活力ある働き方により、多様な人材が活躍できる企業風土の醸成を目指して、独自の施策として「男女共同参画」「ワーク・ライフ・バランス」の展開により「ダイバーシティ」を実現していく「ワーク・ライフ・プログラム」を推進しています。

また、1996年より沿線での「駅型保育園」を展開してきました。当社の社員だけでなく共働き世帯や、働く女性たちを応援するという価値観に立ち、「仕事と子育ての両立支援」を目指して展開しています。

### 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日稼働している鉄道第一線の職場では、多くの社員が、現場（特に夜勤や泊まりを伴う不規則勤務の職場）で活躍しています。当社の両立施策は、「一部の適用職場だけでなく、すべての職種・職場で誰もが、両立支援制度が利用できるために選択肢を増やしたい」との考えを実現方針に掲げています。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」導入と、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。



両立支援セミナー

##### ②事業所内保育所の設置、24時間保育にも対応

新宿、田端、仙台に各1箇所事業所内保育所を開設しています。首都圏では、おむつやミルクを園で準備し、洗濯代行なども行って通勤に配慮しています。また、新宿、仙台を24時間保育対応としたことにより、復帰後の働き方の選択肢は広がっています。また、両立支援の観点を一歩進め、多様な働き方に対応（地域住民と企業の共同利用、土日の開所等、子育て相談窓口の開設）するダイバーシティ型事業所内保育所（2013年4月開設）へ発展させています。

##### ③働きがいや働きやすさを高める（柔軟性ある）取組み

フレックスタイム制の適用支社・部署の拡大や、「働き方改革」「ワラプロ・メリハリワーク」の取り組みを、シーズン、職場単位で、楽しみながら取り組んでいます。

##### ④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「両立支援セミナー育児編」を2011年より開始しています。2012年度は全支社で実施し、今後は「介護編」の開催も展開していきます。

#### (2)ワークライフバランスを重視する職場の風土づくりに向けて

①様々な職場から集まったワーキングメンバーによる検討を契機に、すべての職場で取得可能とするなど制度コンセプトが時短・短日数勤務制度の導入につながった。現在は、支社ごとに草の根活動的なネットワーク活動を開始し、職場等で取り組みを拡大している。現在活動員数は約230人にのぼる。両立支援イベントや、制度勉強会、ファミリーデーの開催など多様な成果をあげています。

②常時「男女共同参画ポータル」での情報発信や、全社員配付の社内報と冊子による啓発を実施しています。また、働き続けることから活躍する。役割を果たしていくために、ライフイベント・ロールモデルの紹介に加え、キャリアロールモデルを紹介しています。

### 3. 取組実績

①女性社員の定着率は確実に向上 ※入社10年後の女性社員の定着率は、82%(2011年度実績)に

②不規則勤務職場でも利用できる短時間・短日数勤務利用者は、2012年度4月1日時点で約160人が利用

③男性社員の育児参加は、1~3ヶ月程度が約半数を占め、男性の育児休職取得者は30名を超えている(2011年度実績)

#### \* JR東日本の地域・社会のワーク・ライフ・バランス普及・支援の取り組み\*

鉄道インフラを担う企業として、駅・鉄道を利用して通勤をしている人々が無理なく「仕事」と「育児」を両立できる環境を整備していくことを目的として、通勤途中に時間のロスなく子どもを預けられる「駅型保育園」などの子育て支援施設を、沿線、駅に開設しています。

現在、首都圏を中心に70か所（2013年4月現在）開設しています。

#### ≪特徴≫ 駅から5分のアクセスの良さ

通勤に配慮した保育時間の設定（13時間保育を標準）、保育園と学童やクリニックを併設、保育送迎ステーション事業の推進等



駅型保育園

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	32,251名

## 1. 重点課題・ポイント

### 「ワーク・ライフ・バランス」から「ワーク・ライフ・マネジメント」へ

従来以上に、従業員一人ひとりが自ら「仕事」や「生活」のマネジメント、更にはその組み合わせをマネジメントすることで生産性を向上し、仕事と生活双方のクオリティを高める

## 2. 施策内容

### (1) 働き方改革

#### ① メリハリある働き方の推進

・「基盤強化期間」(08～09年度)を設置。長時間労働縮減策を軸に、定期的な経営会議での報告による事業部門トップの意識改革を徹底。また、好事例を全社展開し情報共有。(現在も継続した取組みを実施中)

#### ② 「WLB-up! 月間」(全社運動)実施 ※「WLB-up!(ワビ-アップ)」: Work Life Balance向上 [実施時期] 毎年11月(2010年度～)

[目的] 個人々のワーク・ライフ・マネジメント(WLM)意識の向上、働き方の見直し、(WLMを実践する上で必要な)制度の理解促進

[施策] トップメッセージ配信、LIFE HACKS募集、あなたのWLM実践度チェック、情報発信(メルマガ、ホームページ)、定時退勤日の徹底、各所独自施策



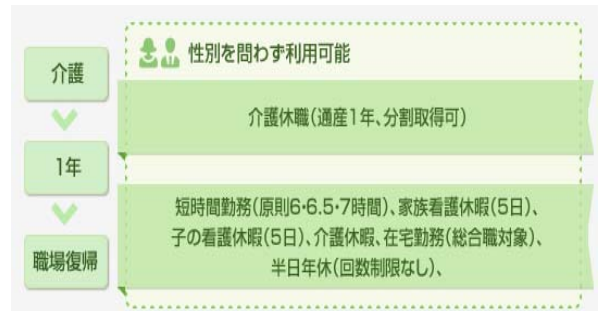
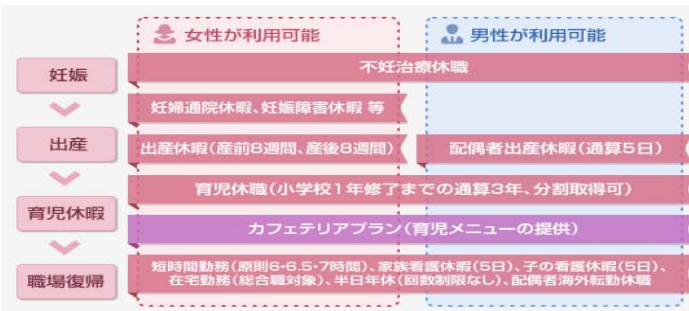
↑ WLB-up! 月間マスコット

#### ③ ITサポートの整備

- ・パソコンON/OFF時刻記録による労働状況可視化
- ・セキュリティPC(シンククライアント)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
- ・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

### (2) 仕事と育児・介護の両立支援制度等の整備・拡充

#### ① 各種両立支援制度の整備・拡充



#### ② 日立グループ託児所の設置(2003年4月)

[託児所名] 「ゲン木くらぶ」  
[所在地] 神奈川県横浜市戸塚区  
[定員] 約60名  
[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  
ITプラットフォーム事業本部にて)

### (3) ダイバーシティ/ワーク・ライフ・マネジメントに関する理解促進

#### ① 「ダイバーシティ管理職研修」: 職場(特に男性管理職)の意識・行動改革

#### ② 「ダイバーシティ・ワークショップ」

: ワーク・ライフ・マネジメントに関する理解促進や職場全体の働き方改革等(World Café形式)

#### ③ 「産休前・復職後支援セミナー」

: 仕事と育児を両立する社員の意欲向上、キャリア形成支援(対象: 制度利用者及びその上長)

## 3. 取組実績

- ◆ くるみん取得(「次世代育成支援対策推進法」認定マーク)(2011年2月)
- ◆ 日本経済新聞「働きやすい会社ランキング2012」: 第2位
- ◆ 日経BP社「女性が活躍する会社ベスト100(2012)」: 第21位  
⇒ ワークライフバランス部門: 第2位、女性活用度部門: 第5位
- ◆ 特定非営利活動法人日本マザーズ協会「第3回ベストマザー賞」企業部門賞受賞(2010年)
- ◆ 女性管理職比率の向上: 3.5%(対08年比0.5ポイント上昇)、女性管理職数: 401名(2012年12月末時点)
- ◆ 女性退職率の減少: 5.2%減(2000年→2010年)、退職率の男女差も縮小(2000年: 6.6%→2010年: 2.0%)



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	14,500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日以上のノー残業デーを設定

#### (2) 休日出勤禁止日の設定

① 4月28日、12月31日～1月3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

#### (2) 取得管理

① 年休取得の見える化（掲示板・パソコンの予定表などの活用）

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	富士ゼロックス株式会社
	代表者	代表取締役社長 山本 忠人
	従業員数	10,033名（2013年2月1日現在）

### 1. 課題・ポイント

当社のワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と家庭の両立支援」だけでなく、その本質は「従業員の士気向上や保有能力の最大限の発揮のための人材力強化を通じた組織全体の生産性改善」と「従業員一人ひとりの多様な価値観（ダイバーシティ）を支える、メリハリある働き方の実現」に立脚した「働き方の変革」であると捉え、社員の意識改革を推進しています。

### 2. 施策内容

#### (1) 両立支援

- ①育児・介護制度の充実、②制度利用者の経済的支援、
- ③シニア社員のライフプラン支援

#### (2) 柔軟な働き方（一部社員から対象を拡大中）

#### (3) その他の取組み

- ①経営者からのメッセージ発信、②女性活躍推進、③外国人社員の意識共有、
- ④管理職の変革意識促進

### 3. 取組み実績

#### (1) 両立支援

##### ①育児・介護制度の充実

- ・育児休職（子が満2歳に達する日まで）
- ・妊娠中/育児短縮勤務（妊娠中:産前休暇取得の前日まで、育児：子が小学校3年の3月末日まで）
- ・出生支援休職（不妊治療を目的とした1ヶ月以上1年未満の休職）
- ・子の介護休暇（小学校就学前の子が1人場合は1年間に5日、小学校就学前の子が2人以上の場合は1年間10日の休暇を付与）
- ・介護支援の強化（半日単位の積立休暇取得可能）

##### ②制度利用者の経済的支援

- ・育児休職中の経済的支援（住宅関連手当の継続支給）

##### ③シニア社員のライフプラン支援

- ・セカンドライフプログラム（シニア社員の多様化・多様なライフプランを支援）

#### (2) 柔軟な働き方

- ・在宅勤務トライアル（育児・介護に関わる一部の従業員）
- ・職種ごとに業務効率を狙いとした柔軟な働き方制度（iPadの貸与等）
- ・育児等を理由に退職した社員の再雇用制度（出産・育児・配偶者転勤等）

#### (3) その他の取組み

- ①経営からのメッセージとして、ワーク・ライフ・バランスの実現を念頭に  
おいた働き方の変革による組織風土改革の方針を全社に発信
- ②女性管理職比率目標値設定：現在の女性管理職を5年後倍増
- ③ダイバーシティフォーラムの開催：女性が生き生きと活躍するための課題を  
抽出し、管理職にチャレンジできる就業環境の構築
- ④外国籍社員対話会の開催：外国人社員の意識を共有し、グローバル化に関する  
課題形成
- ⑤管理職対話会の開催：企業競争力の強化と風土・意識変革の理解促進

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	10,980名

### 1. 重点課題・ポイント

- 1) 「働き方改革」の推進
- 2) 「仕事と仕事以外の生活の両立」支援  
対象者より育児のための時間短縮勤務制度の対象期間が短いとの意見があった  
(小学校3年生まで)

### 2. 施策内容

- 1) 「働き方改革」の推進に対する施策
  - ①管理職による残業管理強化
    - ・残業の事前申告制度、管理職への勤怠データ送信（月1回）
  - ②人事部門による職場監視
    - ・ノー残業デーの設定と人事部門によるパトロールの実施
    - ・事業所ごとの残業結果の分析と残業時間の多い部署へのヒアリング実施
  - ③効率の良い働き方の提供
    - ・フレックスタイム制度
  - ④5連続休暇取得の推進
  - ⑤講演会による社員の意識改革
- 2) 「仕事と仕事以外の生活の両立」支援
  - ①育児のための時間短縮勤務制度、有給休暇の時間単位取得制度  
⇒小学校3年生から小学校6年生までに拡大
  - ②育児休職中の会社とのコミュニケーションツールの提供
  - ③育児休職からの復職時に「上司・部下のペアワーク研修」実施
  - ④配偶者海外転勤休職制度の導入

### 3. 取組実績

- ・5連続休暇  
2011年度は幹部社員のみ対象であったが、2012年度より一般社員にまで対象者を  
広げ取り組み中（一般社員には従来より計画休暇制度有り）
- ・「上司・部下のペアワーク研修」  
2009年4月にスタートし、2012年度末までに延べ30回、230名が参加した。
- ・講演会開催（介護2回、ワークライフバランス1回）
- ・育児のための時間短縮勤務制度、有給休暇の時間単位取得制度  
⇒2011年度 小学校3年生から小学校6年生までに拡大

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 3,119 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
  - ①WP(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=](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(課長以上)比率 31.3%
  2. 在宅勤務実施者 2012 年度 203 人
  3. 男性育児休暇取得率  
2011 年度配偶者が出産した社員の約 2 割が取得。平均取得日数 28 日
  4. WM(ワーキングマザー)数・比率(女性社員に対して)  
子どもが小 3 までの WM 数 459 人・30.1%
- 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	1,450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2012年7月26,27日の1泊2日で職場及び工場見学を実施しました。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	4,162 人 (2012 年 10 月 1 日時点)

### 1. 重点課題・ポイント

社員の介護ニーズが今後更に高まることを見据え、介護関連施策の拡充を図りました。

### 2. 施策内容

2011年度に40代・50代の社員を対象に実施した「介護ニーズ調査」において、将来の介護に対して不安を抱える社員が多かったことに対応し、2012年8月に介護関連施策を拡充しました。

(参考:[ニュースリリース](#))

### 3. 取組実績

#### <介護関連>

#### ● 介護情報提供

##### ➢ 介護支援ハンドブック

当社の制度・施策に加え、介護保険制度等、公的サービスや関連一般情報をまとめたハンドブックを作成。電子版をイントラネットに掲載している他、冊子を希望者全員に随時配布。

##### ➢ 介護セミナー

2010 年度より、東京本社・大阪支社で継続的に介護セミナーを実施中。



#### ● 介護相談・支援体制の拡充

##### ➢ NPO 法人「海を越えるケアの手」の利用対象を全社員に拡大

従来、海外駐在員向けとしていた同 NPO のサービス利用対象を全社員に拡大。全社員が介護相談(電話・メール・対面)を無料で受けられる他、個別支援プログラム(実費は社員負担)を利用可能に。

##### ➢ 「介護個別相談会」の定期開催

介護専門職による「介護個別相談会」の定期開催を開始。

#### ● その他

介護支援施策拡充の機会を捉え、2012 年 8 月に(株)ワーク・ライフバランス代表取締役社長・小室淑恵氏を講師に招き、「介護時代を乗り切る働き方～親が65歳を過ぎたら～」と題し、従業員組合と共催で介護講演会を開催。



#### <介護関連以外>

#### ● 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のパパ・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、2010 年度・11 年度に引き続き、2012 年度も子どもの会社訪問を実施。東京本社・大阪支社合計で 59 名の子どもたちが参加。

東京では震災復興に対する会社の取組紹介や、ニューヨーク・ロンドン・上海の駐在員からの各地の特色を問題にしたビデオクイズ、また大阪ではシンガポール駐在員の子どもとのテレビ会議などを実施し、丸紅グループへの理解、父母の仕事への理解を深めた。



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 56 千名（連結ベース）

### 1. 重要課題・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・ホウテック・看護・介護・永年勤続等、バリエーション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/リフレッシュデー）の設定・周知等、刈刈ある早帰り運動の推進
  - ・ 「退社時刻目標」や「総労働時間短縮目標」を定量的に設定、期を通じた時短運動の推進
  - ・ 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・フレック勤務・裁量労働勤務・変形労働勤務・リモートワーク）
- ③ 働きやすい職場づくりに向けた意識改革・働き方改革施策
  - ・ 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・部下が一体となって実践・フォロー
  - ・ 少ない労働時間で大きな業績貢献をあげている部署の「マネジメント」や「仕事の仕組み」等について、横展開・見える化し、刈刈共有を促進
  - ・ ワークライフバランスの刈刈ガンを策定、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）
  - ・ 事業所内保育所「みずほキッズちよまる(丸の内)」「みずほキッズかるがも(千駄ヶ谷)」の設置
  - ・ ホームヘルパー・ベビーカー費用補助制度、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
  - ・ グループベースでの制度内容の周知・徹底（「出産・育児支援の手引」の発刊等）
  - ・ こども参観日の実施

### 3. 取組実績

- 平成 24 年度「均等・両立推進企業表彰」の「均等推進企業」部門において「厚生労働大臣優良賞」を受賞
- 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・10 年に次世代育成支援対策推進法に基づく認定を取得
- 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

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	24,602人(2012/3月末)

### 1. 重点課題・ポイント

- ・制度利用の為の環境整備
- ・業務効率化、意識改革による早帰りの推進

### 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・介護支援制度を整備
  - ・休業/休暇制度:産前欠勤(予定日9週前～法定は6週前～)  
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時間短縮、0.5時間短縮、週1日短縮)  
時間外勤務の制限、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、復帰後の両立支援講座の開催  
(産前研修:3ヶ月毎、育休中講座:毎月、復帰後講座:年1回)
  - ・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
  - ・従業員向けサイト内に仕事と育児の両立をサポートするサイトを設置し情報発信

#### (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(部店の早帰り推進に向けた改善策について各職場で年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)
- ④ 制度休暇の取得推進(連続休暇、ミニ連続休暇、スポット休暇等の取得推進)

### 3. 取組実績

#### (1) 制度利用者の実績と効果

- ・育児休業取得者数 683名(2012/3月末現在)、前年同時期対比+43%
- ・女性管理職人数 962名(2012/3月末現在)、前年同時期対比+26%

#### (2) 家族と早帰りデー

- ・全国約150部店で実施し、約1,000名が参加(2012/8)

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

社員一人ひとりが柔軟な働き方を実現し、  
やりがいや充実感を達成できるようワークライフバランス実現に取り組む。

### 2. 施策内容

#### 【働き方の意識改革】

##### (1) 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

##### (2) 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

##### (3) 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

(2) リフレッシュルーム



(3) ファミリーデー



#### 【育児に関する両立支援】

##### ・事業所内保育所の開園(写真)

(1) 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)

(2) 介護コンサルタントの導入

(3) 社内介護セミナーの開催

(1) 事業所内保育所



(2) 介護コンサルティングルーム



(3) 介護セミナー



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	6,186名（連結従業員数 44,805名） （2012年3月31日現在）

### 1. 重点課題・ポイント

社員の多様性を視野に入れ、全社員が生き生きと活躍することを目指す。  
仕事と個人の役割を両立しながら、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



### 3. 取組実績

上記制度・環境整備等に加え、下記を実施。

- ① 制度周知
  - ・会社制度の説明会を定期的開催
- ② 両立支援
  - ・両立のロールモデル紹介と情報交換の場の開催（ダイバーシティ・カフェ、Active Talk）
  - ・広報誌を通じ、役員のワーク・ライフ・バランス紹介
  - ・企業内保育園の関係会社への開放
- ③ 労働時間短縮に対する意識啓発
  - ・年次有給休暇・計画休暇取得促進を呼びかけ
  - ・「家族の日」「家族の週間」国民運動への参画呼びかけ
- 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貸与

※その他詳細は下記弊社 HP に掲載

<http://www.mitsui.com/jp/ja/csr/resources/index.html>

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	6,275名

### 1. 重点課題・ポイント

少子高齢化や核家族化などにより、（男女問わず）社員が抱える個人・家庭の事情の多様化は進んでおり、当社では社員が雇用を継続し、最大限持てる能力を発揮・貢献し続けられるよう、『両立を支える制度の整備』と『制度を生かす環境の整備』に両輪で取り組む事を重要と考えており注力している。

### 2. 施策内容

#### ① 両立支援制度の推進

当社では法定を上回る諸制度（休職期間、勤務形態の柔軟性、保育施設の整備等）の整備は出来ており、現在は以下の観点から取り組みを実施。

- 1) 既存制度のメンテナンスと拡充
- 2) 既存制度の利便性・利用率の向上への取り組み
- 3) 育児・介護関連諸休暇の取得に係る手続きの簡素化

#### ② 制度を生かす環境の整備

当社ではダイバーシティに関する考え方・意義の理解を促す為、11年度に全社員に向けて会社の考え方を配信。そのメッセージを柱に、継続して以下施策を実施。

- 1) 多様な人材・働き方を支える環境整備
- 2) 組織内コミュニケーションの円滑化促進（部署単位で利用できる研修プログラムの提供など）
- 3) ダイバーシティの理解促進・浸透（セミナー/講演会の提供など）

### 3. 取組実績

以下は12年度中に実施、或いは近々実施予定の取組施策。

これら以外の従来からの施策については継続実施。

#### ■ 両立支援制度の推進

##### ① 育児休職の一部有給化

- ・ 育児休職取得のハードルを下げ、主に男性社員の育児参加の奨励につなげるもの

##### ② 休暇申請手続きの簡素化

- ・ 各種休暇申請手続きのペーパーレス化による効率化及び取得し易さの向上

#### ■ 制度を生かす環境の整備

##### ① 就業管理システムの改修

- ・ 社員にとってより実態を申告しやすく、また会社としてもより正確な実態把握が可能な設計へと改善

##### ② メリハリある働き方の推進

- ・ 有給休暇取得キャンペーン（従業員組合主導）
- ・ 11月第三水曜の『家族の日』ノー残業デーの実施

##### ③ 外部講師を招いてのセミナー（労使共催）

- ・ 『ダイバーシティ』や『両立』といったキーワードと関わりある著名人を招いてのセミナー開催。

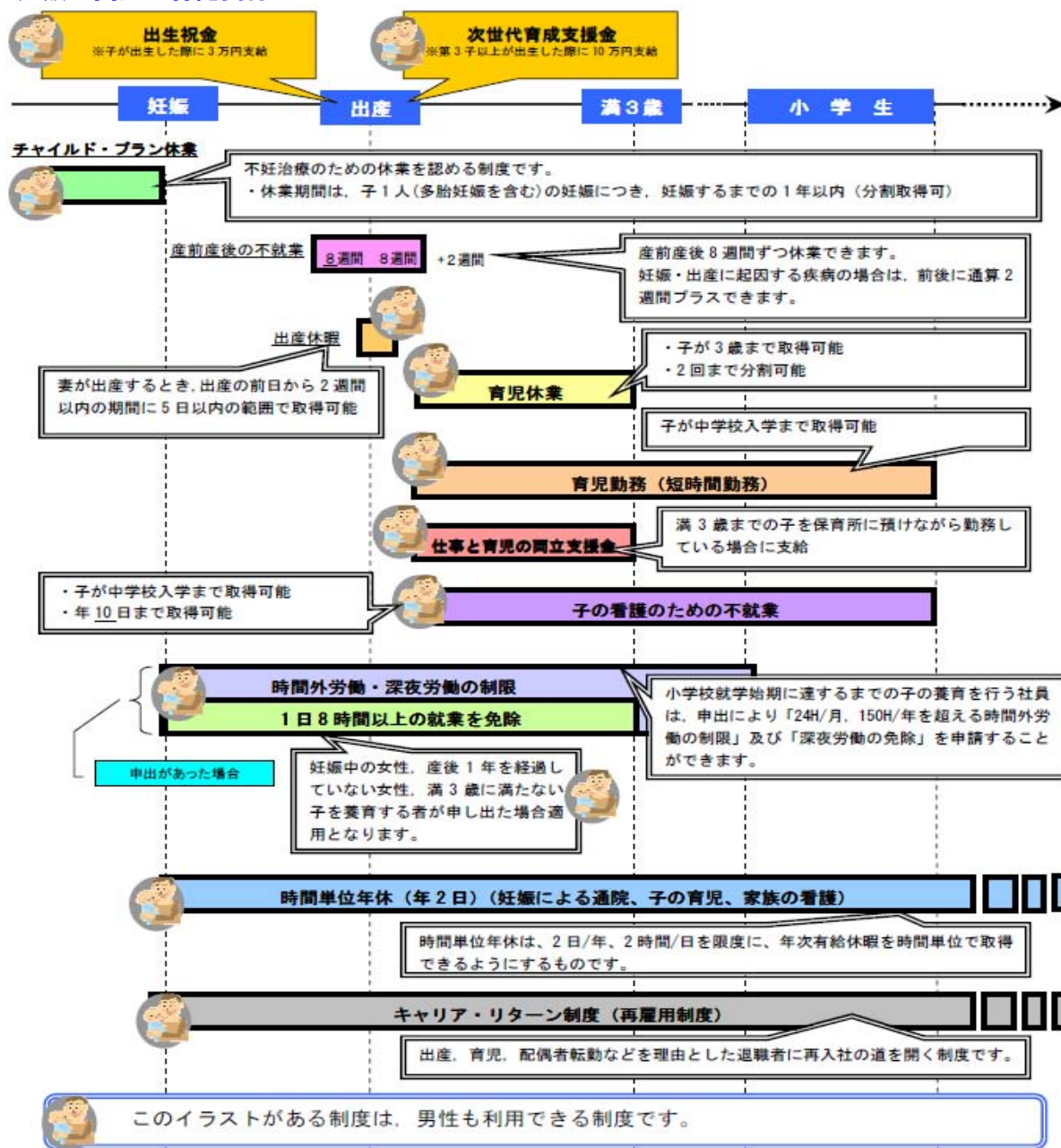
会社概要	会社名	三菱重工業株式会社
	代表者	取締役社長 大宮 英明
	従業員数	32,233人(H24.4.1現在)

## 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) イベント

- ・社外取締役講演会：当社初の外国人女性社外取締役の経験を踏まえたワーク・ライフ・バランス等に関する社員向け講演会を開催。
- ・育児休業者懇談会：復職支援として開催。育児勤務者も招いており復職への不安解消等を図る。また各上長との面談も実施。

### (4) その他

- ・ショートバケーション休暇の新設：2日以上(年次有給休暇)と連続させて、3日以上(連続して)の連休を取得する場合に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	株式会社 三菱東京 UFJ 銀行
	代表者	頭取 平野 信行
	従業員数	35,480 人 (平成 24 年 3 月末、単体)

### 1. 重点課題・ポイント

「認める 活かす 高めあう ～お客さまの期待を超えるために～」をビジョンに掲げ、ダイバーシティな風土づくりや従業員のワークライフバランス実現に向け様々な施策を実施しています。

### 2. 施策内容

1. 育児・介護と仕事を両立するための制度充実に加え、産育休からの復職者の活躍支援を目的に、以下の施策を実施
  - (1) 休職前／復職後研修  
復職に向けた準備や復職後のキャリア形成支援を目的に研修を実施。
  - (2) 休職前／復職前面談制度  
復職に向けた心構えや体制づくり、今後のキャリアについて等部店長と面談を行う。
  - (3) 国内支店長対象「ダイバーシティ・マネジメント研修」実施  
育児と仕事を両立して活躍する従業員の育成を目的とした研修を実施。
  - (4) 「かがや Kids' day」開催  
従業員の子どもの対象に金融教育・職場体験プログラムを実施。
  - (5) 産育休取得者を対象とした復職支援プログラム「wiwiw」導入  
休職中の情報提供、職場とのコミュニケーション、自己啓発サポートを目的にプログラムを導入。
  - (6) 男性の育児休業取得奨励  
2歳未満の子どもを持つ対象者を配信し、上司からの取得奨励を依頼。  
イントラサイトにて、男性の育児休業取得者の経験談を紹介。
2. 全従業員を対象として以下のワークライフバランス施策を実施
  - (1) 早帰りの推奨  
毎週水曜日を「早帰り日」とし、定時退行を推進。  
職場単位で毎日が「早帰り日」の「早帰り週間」年間に4週間設定。
  - (2) 有給休暇取得促進  
年間の有給休暇取得目標日数を設定し、計画的な休暇取得を推進。  
「10日間連続休暇」「ミニ連続休暇(2～3営業日連続休暇)」「誕生月休暇(年間1日)」に加え、入行10,15,20年目に達する行員を対象に、10日間連続休暇と合わせ、2週間の連続休暇を取得できる制度も実施。
  - (3) メリハリ・ワーク&ライフ運動  
現場起点の業務効率化プロジェクトとして、職場単位でのワークショップを実施後、3ヶ月間効率化のアイデアを実践。
  - (4) ダイバーシティ推進隊  
各部署の代表者により現場の声を反映したダイバーシティ推進の施策を検討。  
経営へ提言を行う。
3. 多様な従業員が活躍できる風土づくりを目指し、以下の施策を実施。
  - (1) ダイバーシティレポート配布  
全従業員を対象にダイバーシティの理解向上、風土づくりを目的にレポートを作成し配布。
  - (2) ダイバーシティコンテンツ配信  
多様な人材が活躍できる職場への理解向上を目的に、ダイバーシティをテーマとした漫画形式のコンテンツを配信。
  - (2) ダイバーシティ推進イントラサイト「Click!かがやき」  
社内ポータルにダイバーシティ推進イントラサイトを作成し、各種制度紹介の他、ワークライフバランスを実践している従業員ロールモデル等も掲載。

### 3. 取組実績

- ・「ダイバーシティ・マネジメント研修」を24年上期より実施。約500名の拠点長が参加し、産育休からの復職者の活躍支援に貢献。
- ・「かがや Kids' day」は、国内34拠点で実施し、約900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23年度実績で198名が取得。平成20年度より累計で470名が取得。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	矢尾 宏
	従業員数	4,239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24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. 取組内容

- 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・周知促進
  - 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(よりタイムリーに把握・指導できるようにするため、2013年より就業管理システム導入決定)
  - 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・社外契約研修機関活用等)
  - 社内クラブ活動の奨励

### 3. 主な実績

- 1) 既存の制度・規程の周知、活用推進
  - ・ 結婚休暇(特別休暇5日:有給扱い)の取得者:11年⇒15名、12年⇒12名
  - ・ 配偶者出産休暇制度(特休2日:有給扱い)の取得者:11年⇒16名、12年⇒7名
  - ・ 産前産後休業の取得者:11年⇒4名、12年⇒8名
  - ・ 育児休業の取得者:11年⇒4名、12年⇒6名
  - ・ 育児休業からの復職者:11年⇒1名(短時間勤務適用)、12年⇒1名
  - ・ 介護休業の取得者:11年⇒1名、12年⇒0名
  - ・ 規程を超えての短時間勤務延長措置適用者:11年⇒1名、12年⇒2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
  - ・ 毎月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(10月)の実施
  - ・ 各部門の会議にて、時間外等に関する説明を実施
  - ・ 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・グループ受講特典継続実施)
  - ・ 自己啓発のための自由参加型社外定額制研修導入(11年⇒関東・関西、12年⇒対象者・地区拡大)
  - ・ 8クラブに延べ124名が参加(12年12月時点)