

「家族の日」・「家族の週間」にちなんだ各社の取り組み

2010年11月4日
(社) 日本経済団体連合会

「家族の日」「家族の週間」にちなんだ各社の取組み(概要)

2010年11月4日
(社)日本経済団体連合会

- 日本経団連では、かねてより、「少子化対策における企業の担うべき役割は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進にある」との考えを示すとともに、社会全体で子育てを温かく見守り支えていく国民意識の醸成に向けて、経済界としても積極的に取り組む方針を明らかにしている。
- この方針のもと、2007年より、政府が設定した「家族の日」（本年は11月21日）、「家族の週間」（本年は11月14日～27日）の機会を捉え、家族や地域とのつながりを深める機会のほか、改めてワーク・ライフ・バランス施策の周知・徹底を図るなどの取り組みをお願いしている。
- このたび、各社の取り組みについて、経団連会長・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等に対しアンケート調査を実施した。回答のあった58社の主な取組みは以下のとおり。詳細は添付資料をご参照。

1. 労働時間適正化に向けた取り組みの促進

- ノー残業デーの設定：51社
(うち35社が日本経団連推奨のノー残業デー11月17日(水)に実施)
- 11月をワーク・ライフ・バランス月間に設定し、理解促進や取組みを強化
- 有給休暇の計画的取得や連続取得の推進、メモリアル休暇の設定・拡大
- 労使で委員会を設置し、業務改善や時間外労働削減に向け取組みを推進
(具体的目標の設定や実態検証、制度浸透策や業務フロー改善の検討等)
- 管理職へのタイムマネジメント研修の実施

2. 子どもの職場参観の実施

- 学校の長期休暇などにあわせ、従業員家族を招いた職場参観を実施・・・37社

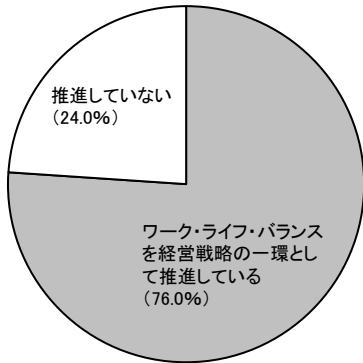
3. その他

- 「家族の日」「家族の週間」の趣旨をイントラネット等を通じて周知・浸透
- 子ども向け教育プログラムや親子参加イベントの実施
(環境教育・森林保護活動・ものづくり・技術体験等)



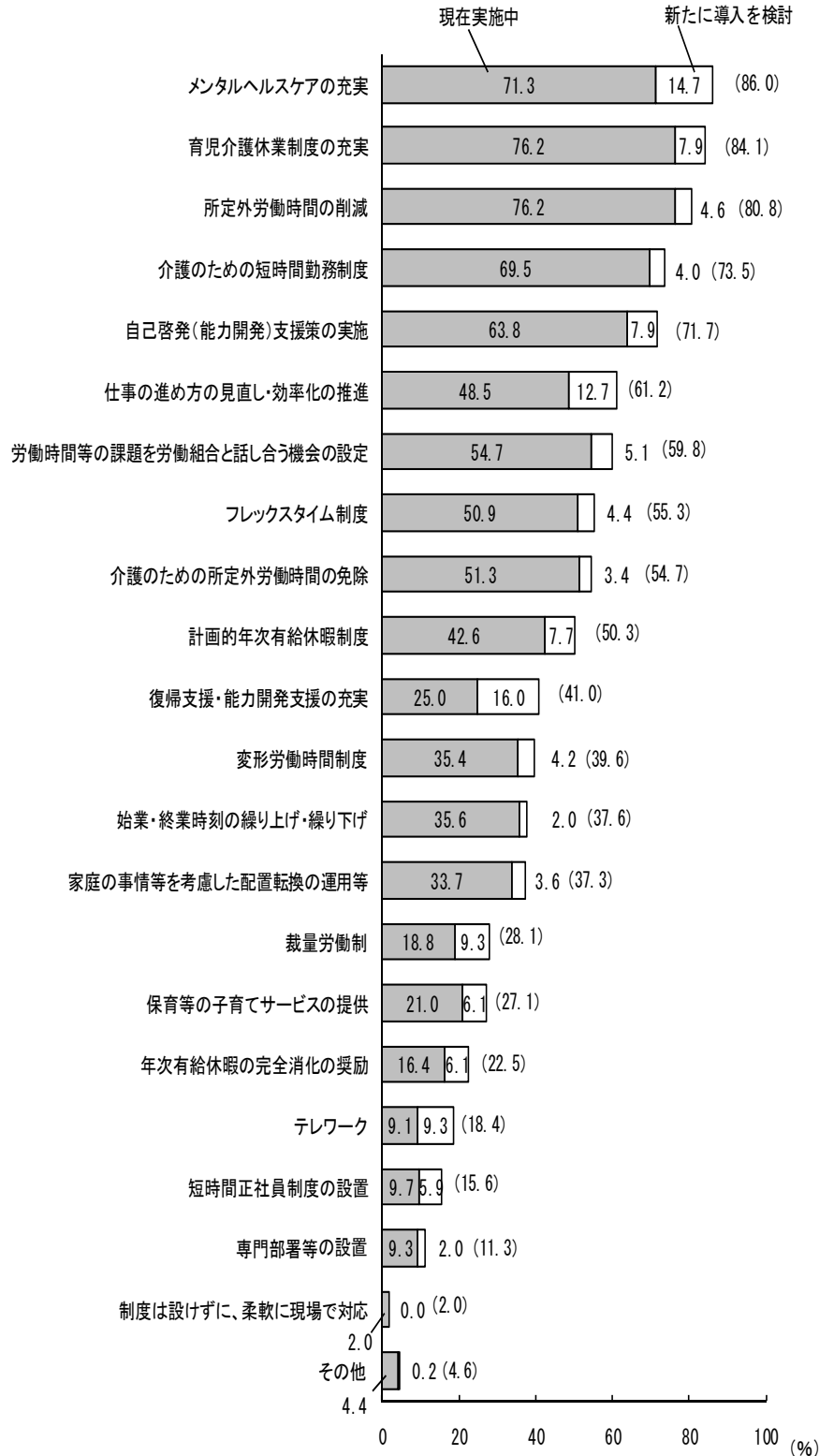
【ご参考】企業のワーク・ライフ・バランス施策に関する取組み状況

ワーク・ライフ・バランスと経営戦略



- ワーク・ライフ・バランスを経営戦略の一環として推進する企業は、76%にのぼり、徐々に拡大する傾向にある。
- 現在実施中の施策では「育児介護休業制度の充実」、「所定外労働時間の削減」が最も多く、次いで「メンタルヘルスケアの充実」、「介護のための短時間勤務制度」が続くなど、幅広く取り組みが進んでいる。
- 特に「所定外労働時間の削減」、「計画的年次有給休暇制度」等、所定外労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に関する取り組みが進んでいる。
- このほか「育児介護休業制度の充実」の取り組みも進んでいる。

ワーク・ライフ・バランスとを実現するために現在実施中および新たに導入を検討している施策



※(「2010年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」(2010年9月30日発表)より抜粋。
 日本経団連および東京経協の会員企業計1892社を対象に実施。詳細については下記URL参照
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/086.pdf>

目 次

(五十音順)

| | |
|---------------------|----|
| ・株式会社 I H I | 1 |
| ・アサヒビール株式会社 | 2 |
| ・味の素株式会社 | 3 |
| ・オムロン株式会社 | 4 |
| ・株式会社大垣共立銀行 | 5 |
| ・王子製紙株式会社 | 6 |
| ・キヤノン株式会社 | 7 |
| ・株式会社紀伊國屋書店 | 8 |
| ・株式会社小松製作所 | 9 |
| ・坂口電熱株式会社 | 10 |
| ・J Xホールディングス株式会社 | 11 |
| ・J. フロント リテイリング株式会社 | 12 |
| ・J U K I 株式会社 | 13 |
| ・シャープ株式会社 | 14 |
| ・株式会社資生堂 | 15 |
| ・清水建設株式会社 | 16 |
| ・新日本製鐵株式会社 | 17 |
| ・住友化学株式会社 | 18 |
| ・住友商事株式会社 | 19 |
| ・住友林業株式会社 | 20 |
| ・積水化学工業株式会社 | 21 |
| ・全日本空輸株式会社 | 22 |
| ・ソニー株式会社 | 23 |
| ・総合メディカル株式会社 | 24 |
| ・株式会社損害保険ジャパン | 25 |
| ・大成建設株式会社 | 26 |
| ・株式会社大和証券グループ本社 | 27 |
| ・第一生命保険株式会社 | 28 |
| ・帝人株式会社 | 29 |
| ・トヨタ自動車株式会社 | 30 |

| | |
|---------------------|----|
| ・東京電力株式会社 | 31 |
| ・株式会社東京リーガルマインド | 32 |
| ・株式会社東芝 | 33 |
| ・東邦ガス株式会社 | 34 |
| ・東レ株式会社 | 35 |
| ・株式会社ニチレイ | 36 |
| ・日清オイリオグループ株式会社 | 37 |
| ・株式会社日清製粉グループ本社 | 38 |
| ・日本化薬株式会社 | 39 |
| ・日本電信電話株式会社 | 40 |
| ・日本郵船株式会社 | 41 |
| ・野村ホールディングス株式会社 | 42 |
| ・パナソニック株式会社 | 43 |
| ・株式会社日立製作所 | 44 |
| ・日野自動車株式会社 | 45 |
| ・東日本旅客鉄道株式会社 | 46 |
| ・武州ガス株式会社 | 47 |
| ・ホーチキ株式会社 | 48 |
| ・丸紅株式会社 | 49 |
| ・株式会社みずほフィナンシャルグループ | 50 |
| ・三井物産株式会社 | 51 |
| ・三井不動産株式会社 | 52 |
| ・三菱重工業株式会社 | 53 |
| ・三菱商事株式会社 | 54 |
| ・三菱電機株式会社 | 55 |
| ・株式会社三菱東京 UFJ 銀行 | 56 |
| ・三菱マテリアル株式会社 | 57 |
| ・ルネサスエレクトロニクス株式会社 | 58 |

| | | |
|----------|------|--------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 株式会社 I H I |
| | 代表者 | 代表取締役社長 釜 和明 |
| | 従業員数 | 7,723名 |

我が社は「チャイルドケア休暇」制度があります。(通年実施)

我が社において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ご紹介いたします。

1. チャイルドケア休暇制度を導入

- ・小学校入学までの子を養育する従業員に対し、通算20日までの休暇(有給)を付与しています。

2. 悠悠連休制度を導入

- ・年度の初めに、土・日曜日と年休3日程度を加えた「悠悠連休」の計画を行い、年休の取得を促進しています。

3. 週1回の定時退社日を設定

- ・毎週水曜日を定時退社日とし、従業員に対して定時退社をするよう促しています。

以上

| | | |
|----------|------|--------------|
| 会社 概要 | 会社名 | アサヒビール株式会社 |
| | 代表者 | 代表取締役社長 泉谷直木 |
| | 従業員数 | 3,713名 |

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、ノー残業デー設定・休暇取得推進による仕事外時間の更なる創出等に取り組んでいます。

①ビール製造工場にて「親子見学ツアー」「ECOツアー」実施

全国の各工場にて、年1, 2回実施。親子・家族一緒に環境に関するクイズを解きながらビールの製造工程を見学していただき、エコ貯金箱づくりなどにもチャレンジいただく企画です。



②総労働時間削減・業務外時間の創出に関する取組

生産性を高め、総労働時間を削減することで業務外時間を一層創出することに取り組んでいます。その中でも主なものとして、弊社低アルコール飲料商品名(すらっと)にちなんで、『お仕事すらっと』という取組みを始めています。

具体的には、昨年秋より、本店にて毎週水曜日をノー残業デーに設定。

また夜10時以降の残業は原則禁止とし、社内ネットワークの利用制限をかける等により、従来以上に時間を意識した働き方に個人・組織として取り組む契機を提供。

創出された時間を家族と過ごす時間や自己啓発に充ててもらうことで、結果的にWLB推進や自己成長にも繋げてもらえるようにします。

全社的には、ノー残業デー等従来より実施している施策に加え、各事業場の実態に即した取組み(一斉消灯・メモリアル休暇拡大等)や有給休暇取得推進を展開し、一層の業務外時間創出を図っていきます。

③その他の主な取組

○子育て休暇の拡充

子の看護や育児全般を取得事由として社員に付与している「子育て休暇」について。

本年より付与日数を子1人あたり最大10日間(社員1人あたり最大20日間)に拡大しました。

これにより、育児期にある社員の休暇取得を一層推進しています。

○OKIDSプロジェクト

諸々の事情により親元を離れ、施設で生活している子どもたちに、社会との接点を持ってもらい将来生きていく為の社会性を身につけるお手伝いをしている活動です。

○子ども向け教育プログラム

・「アサヒ森の子塾」

広島にある当社社有林の地元の小学生を対象として、森と人のかかわりをテーマに、自然環境への理解を深めていただく取組みです。

・「若武者育成塾」

次世代を担う高校生たちに、環境問題を肌で感じてもらってその問題解法を自ら考え・実践してもらうことにより、課題解決力を身につけた志の高い若武者に育てていただくとする取組みです。

以上

| | | |
|------|------|--|
| 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 最高経営責任者 伊藤 雅俊 |
| | 従業員数 | 単体 3,755 名 連結 27,215 名 (2010 年 3 月 31 日現在) |

弊社では、労使それぞれから選出したメンバーによる「ワーク・ライフ・バランス向上プロジェクト」を設置し、ワーク・ライフ・バランスの向上に向けて各種取組みを進めております。

1. 「ワーク・ライフ・バランス向上プロジェクト」の取組み

2008年より労使それぞれから選出したメンバーによる「ワーク・ライフ・バランス向上プロジェクト」を設置し、各種取組みを進めてきた。これまでの主な取組みは下記の通りであり、現在も定期的に会議を開催し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた議論を行っている。

(これまでの主な取組み)

2008 年度 ・「ワーク・ライフ・バランス・向上プロジェクト」設置

・味の素グループ「ワーク・ライフ・バランス ビジョン」の策定

2009 年度 ・諸制度の導入・改定(再雇用制度導入、育児休職一部有給化など)

2010 年度 ・ワーク・ライフ・バランスの理解促進、意識啓発の一層の強化に向けた取組み
(講演会、職場ワークショップなど)

2. 講演会、職場ワークショップの開催

(1) 外部講師による講演会の開催

(2) 上記講演会を踏まえた職場単位でのワークショップの開催

3. No 残業 Day、早帰り Day の取組み

各事業所別に No 残業 Day、早帰り Day を設定

(参考) 本社地区では毎月第 3・第 4 水曜日を早帰り Day として設定

※11 月 17 日(水)は第 3 水曜日のため早帰り Day

(ご参考)

・労働組合主催で家族向けの職場見学会を年一回開催しており、開催に向けて会社からも全面的に支援をしております。(2010 年は 8 月に実施)

・国内工場では、地域住民向けの感謝祭を各工場で実施しております。

| | | |
|----------|------|----------------------|
| 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 作田久男 |
| | 従業員数 | 5,764名(2010年9月21日現在) |

わが社は、年次有給休暇の計画取得(5日連続)により、仕事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。

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. 小中学校の夏季休暇にあわせて、職場参観を実施

- ・全国の主要拠点で開催。
- ・内容は、職場参観に加えて、会社紹介、製品・技術紹介、事業所見学、食事会など。(拠点により異なる)

4. 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。
- ・2010年度は京都市内3校の計160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 | 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, 5 2 1名 |

☆毎週水曜日は、早帰り日（ノー残業デー）

☆ハートフル休暇（多目的休暇）

（ワーク・ライフ・バランス実現のため平成 19 年導入）

1. 毎週水曜日（月末等を除く）は早帰り日

11月17日（水）も早帰り日として、定時退行を励行します。

早帰り日には、本店ビル内で早帰りを促す放送を流し、また、実施結果の報告を求めることで実効性を持たせています。

（毎年2月、8月には、1週間の早帰り週間を設定しています。）

2. ハートフル休暇（年間1日）

ワーク・ライフ・バランスの実現を目的として、多目的に使用できるハートフル休暇を導入。勤続10年・20年の者は2日取得可能。

平成19年の制度導入後、平成22年からは半日ごとの取得も可能とし、より機動的に使用できる休暇制度としました。

3. 大垣市役所合同一斉早帰り日の実施および映画鑑賞会の開催

今年度は、10月13日（水）に、大垣市役所と合同で早帰りを行いました。

今回は、COP10開催に合わせて、家族で環境について話し合うことを目的として映画鑑賞会も行いました。今回の早帰りは、ワーク・ライフ・バランス推進の観点より、「早帰り後の時間の過ごし方」の一例を提案したことにもなりました。

今後は、「家族の日」「家族の週間」に合わせた中で、企画を検討していく予定です。

| | | |
|----------|------|--------------------|
| 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 | 4,021名（2010年3月末現在） |

本社「家族コミュニケーションウィーク」ならびに「ノー残業推奨デー」の設定

本社部門に対し、電子メールにて以下内容を周知し、奨励活動を行う。

- ・11月15日(月)から26日(金)の2週間を「家族コミュニケーションウィーク」に設定し、早めの退社・帰宅を従業員相互に呼びかけあう。
- ・特に11月17日(水)を重点実施日として、業務に差し支えない範囲で「ノー残業推奨デー」(フレックス職場は標準労働時間内での退社)とするよう部門内にて計画的に業務遂行を行う。

| | | |
|------|------|------------------------|
| 会社概要 | 会社名 | キヤノン株式会社 |
| | 代表者 | 内田 恒二（代表取締役社長） |
| | 従業員数 | 25,683人（2009年12月31日現在） |

キヤノンでは、ワーク・ライフ・バランスの観点から、家族の週間に限らず、「ノー残業デー」を実施しています。また、年間を通して、社員の家族や地域の子供たちのための様々な取組を行なっています。

1. 「ノー残業デー」

社会的にワーク・ライフ・バランスの必要性がいわれる中、キヤノンでは、古くから、GHQ（Go Home Quickly）運動をはじめ、効率的に仕事を進め、定時に帰宅する文化を培ってきました。その企業風土の下、仕事と生活の調和を推進するため、家族の週間に限らず、水曜日と金曜日のノー残業デーの趣旨を社員に徹底しており、今後とも家族とのふれあいや友人とのコミュニケーションを推奨していきます。

2. 地域の子供たち向けのプログラム

来るべき次世代を担う子供たちの、様々な学習や社会体験の支援をすることは、企業にできる社会貢献のひとつだと考えています。キヤノンでは、環境保護の大切さを学んでもらう「環境出前授業」や、ものをつくる楽しさに触れてもらう「レンズ工作教室」など、社員が全国の小学校を訪問し、様々な教育プログラムを行なっています。

また、近隣の小学校を中心に、キヤノンラグビー部選手による体育の授業でのタグ・ラグビーの指導等も開始しており、大変好評です。

3. 社員と家族を交えたプログラム

キヤノンでは、毎年夏に開催している「納涼祭」に社員の家族を招待し、社員が家族とともに楽しめるイベントを行なっています。参加した子供たちは、ここで体験したことを家で家族と話すことにより、家庭でのコミュニケーション推進につながっています。また、「ファミリーデー」として、社員の家族を会社に招き、職場の見学などを実施しています。父親や母親の、家庭とは違う社会人としての姿を、子供たちに見せることで、子供たちへの社会教育の一助につながればと考えています。

また、東京都大田区主催の「多摩川河川敷美化運動」に参加し、社員が親子で地域ボランティアを体験をしたり、会社主催の自然と触れ合う「自然保護プログラム」を実施し、家族が環境について学ぶ機会を設けたり、社内イベントとして、主にアジア地区の教育・医療支援にあてるための「チャリティブックフェア」を開催し、図書の陳列などのボランティア活動に親子で参加してもらったりしております。

| | | |
|----------|------|---------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 株式会社紀伊國屋書店 |
| | 代表者 | 代表取締役社長 高井 昌史 |
| | 従業員数 | 4000 名 |

弊社は「ノー残業デー」を設定しております

昨年から11月の第3水曜日(本年は11月17日)をノー残業デーとしました。ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の趣旨を社内に広く通知し、この日はできるだけ定時に勤務を終了するよう推奨を行っております。

| | | |
|------|------|---------------------|
| 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 38,518名 単独8,142名 |

労使での総実労働時間短縮に向けた取り組みとアクションプランの推進

1. 「就業管理委員会」を開催

上期における年次有給休暇の取得状況や総実労働時間の状況を労使で確認し、労使目標達成に向けた下期対策を検討予定

▼2010年度労使目標として以下の目標値を設定

- ◆総実労働時間については、2,100時間未満の達成
- ◆年次有給休暇年間平均取得日数15日以上(最低取得日数8日以上)の達成

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年初より総実労働時間短縮に向けたアクションプランを課単位・グループ単位で設定し、社内で公表(例:一斉定時退社日の設定、フレックスタイム制度・振替休日の活用、部門によっては変形労働時間制の活用)

3. 「総合福祉委員会」を開催

当社における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予定

▼当社における次世代育成策の内容(らくらく子育てプログラム) 2007/10導入



当社は、2007年に「次世代育成支援対策推進法」に基づく次世代育成支援企業の認定マーク「くるみん」を取得しました。また、2010年に「くるみん」を再取得しています。



4. 「事業所フェア(工場開放デー)」を開催

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(模擬店、イベ展示、建機実演・試乗等)を開催。今年8月には、石川県の粟津工場で13,000人を集めて開催。11月には、大阪工場(11/14)と栃木県の小山工場(11/20)で開催予定。

また、来年5月の創業90周年記念事業の一つとして、創業の地である石川県小松市に里山、記念館(わくわく未来館「仮称」)を建設し、地元の子供たちのための自然観察会やものづくり体験教室の場として活用予定。



| | | |
|------|------|-------------|
| 会社概要 | 会社名 | 坂口電熱株式会社 |
| | 代表者 | 代表取締役 蜂谷 真弓 |
| | 従業員数 | 153名 |

ワーク・ライフ・バランスの推進、子ども達への教育を通し、地域社会へ貢献しています

①11月17日（水）、ノー残業デーの実施

②作文コンクール

坂口電熱グループ社員の有志が中心となって、NPOによる社会貢献事業を運営。NPO N・Cさくら会では、平成16年春以降毎年、佐倉市内の小・中学校を卒業する児童、生徒を対象に「卒業生作文コンクール」を実施しています。（佐倉市教育委員会との共催）

第7回をむかえた平成21年度のコンクールでは、応募総数1443編の作品が集まり、過去最大となりました。



③弊社R&Dセンター見学

勤務地見学も兼ねたお花見を、毎年開催しています。弊社社員の家族や、地域の方々をお招きし、R&Dセンター構内にある桜の下で親交を深めています。

④大学生向けのインターンシップ

平成16年度から毎年、大学3年生を対象にインターンシップ生の受け入れを実施しています。具体的な仕事の“流れ”を感じてもらえるようなプログラムを用意しています。社会人としての心構えや、職業観を考えるきっかけの場になれば、と思っています。



⑤教育者セミナーの開催

NPO N・Cさくら会では、佐倉市等周辺地域の教育委員会と連携し、「地域を拓く真の教育者への道」を統一テーマに小・中学校の教職員や、教育関係者を対象に開催しています。教育者自身の道徳性・人間性の向上を目的としています。



| | | |
|----------|------|-----------------|
| 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 | 120名 |

当社およびグループ中核事業会社は11月22日を年休取得奨励日としました。

【JXグループ中核事業会社での取り組みをまとめたもの】

1. 経営トップからのメッセージを発信し、「家族の日・週間」の意義および取り組み内容を周知する。
2. 役員・本部長が18時を目途に職場を巡回し、早めの退社を呼びかける。
3. 日ごろから取り組んでいる時間外労働削減運動を一步進めて取り組む(19時退社, ノー残業ウィーク等)

| | | |
|----------|------|---------------------------|
| 会社 概要 | 会社名 | J. フロント リテイリング 株式会社 |
| | 代表者 | 代表取締役会長 兼 最高経営責任者 奥田 務 |
| | 従業員数 | 14,833 人（連結 平成 22 年 5 月末） |

我が社は、「イベント休暇」を実施しています

（J. フロント リテイリング 株式会社 および（株）大丸松坂屋百貨店）

1. イベント休暇の実施（年次有給休暇取得促進）

・従業員が家族の記念日・行事に参加する場合、子の学校行事に参加する場合、地域活動・ボランティア活動に参加する場合、自己啓発を目的に各種セミナー・資格試験などに参加する場合などに各自が保有する年次有給休暇から年間3日間を「イベント休暇」として実施

2. ノー残業デーの設定（労働時間適正化に向けた取組の促進）

・「ノー残業デー」を設定し、定時・早めの退社の推奨

3. 勤務選択制度

・子育て等を目的とした従来の勤務選択制度を見直し、強化・拡充し実施

| | | |
|------|------|------------|
| 会社概要 | 会社名 | JUKI株式会社 |
| | 代表者 | 取締役社長 清原 晃 |
| | 従業員数 | 1,196名 |

当社は学校や地域における子どもの見学を積極的に受け入れています。

1. 毎週水曜日を「ノー残業デー」に設定

毎週水曜日を「ノー残業デー」に設定し、顧客対応部門を除き全員定時退社としています。

2. 子どもの職場参観の実施

毎年8月に、組合主催にて大田原工場(栃木県大田原市)で社員の子を招き、父母の職場を参観するイベントを開催しています。本社では一時中断していましたが、来年の8月8日(パパの日/ハハの日)には、同様に開催する予定です。

3. 学校や地域における子供向け教育プログラムなどの支援

3-1. ショールームおよび、工場見学の受入

JUKI本社ショールーム(東京都多摩市)および、大田原工場では、学校からの見学を積極的に受け入れています。2010年10月に、多摩市南鶴牧小学校5年生(43名)がJUKI本社を見学しました。

3-2. インターンシップの受入

当社では、学校からの要請に応え、毎年数名のインターンシップを受け入れています。本年度は大学生2名に研究・開発系職場を、高校生3名に製造系職場を経験いただきました。

3-3. 実技指導の実施

2009年6月に大田原工場で高校3年生を対象に技能検定試験に対応した実技指導を実施しました。

3-4. 親子職業体験学習の受入

2009年夏休み期間中、大田原工場で中学1年生を対象にした1日親子職業体験を受け入れました。

3-5. 多摩市の全小中学校に家庭用ミシンを寄贈

JUKI本社が所在する東京都多摩市の小中学校で、家庭科の授業や課外活動で役立てて頂くため、2010年2月に各校に3台ずつ、合計87台の当社の家庭用ミシンを寄贈しました。

3-6. 夏休み自由研究応援「エコバッグを作ろう！」製作講習の実施

ミシンの楽しさ、モノ作りの楽しさを感じていただくことを目的に、地域貢献活動の一環として、2010年8月にJUKI本社で、当社の家庭用ミシンでエコバックを製作する講習を行いました。

小学校4年生～中学校1年生の合計20名に参加頂きました。

| | | |
|------|------|--------------|
| 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 | 22,500名 |

当社では、労使が一体となって、子育て、家庭生活と仕事の調和に向けて協力し、子ども達が健やかに育つことができる環境づくりに努めています。

<「家族の日」にちなんだ取組み>

- 11月15日(月)～26日(金)の期間、週1日を「家族の日ノ一残業デー」として設定
 - ・社内のマイク放送などを通じ「家族の日」「家族の週間」の主旨を従業員に周知徹底するとともに、定時による退社・帰宅を推奨

<通年で実施しているワーク・ライフ・バランス施策>

1. 「ワーク・ライフ・バランス労使分科会」を設置
 - ・働きやすい職場環境づくりに向け、育児・介護を行う従業員への支援策検討、男性社員の育児休職の取得促進等を検討し、利用しやすい風土醸成や制度化に向けた取組みを実施
2. 小中学校の長期休暇などにあわせて「フェスティバル（文化祭）」や「職場見学会」を事業所毎に順次開催



【フェスティバル 実施概要】

- ・従業員と家族、そして近隣地域の方を対象とした労使合同イベント
- ・開催日：夏休みを中心に、事業所毎に個別設定
- ・親子工作会やおもしろ化学実験教室、歴史・技術ホール見学会、地元子供たちの演奏会、自社製品が当たる抽選会などのプログラムを企画・運営

【職場見学会 実施要領】

- ・従業員の子女を対象とした、職場見学と自由研究やものづくり体験学習ができるイベント
- ・開催日：2010年8月5日(奈良)、10月13日(広島)など
- ・工場や商談室の見学会、会社の中での親子食事会、ソーラーカーの作成などを実施



3. 小学校 工場見学&環境／ものづくり教室の実施

- ・2006年10月からスタートした小学校での出前授業の実施は累計1000校を突破しており、今年度は新たな取り組みとして、工場や研究開発拠点において、子供たちに環境やものづくりへの興味を引き出す教育活動として、見学会を組み入れた学習会を開催

【実施概要】

- ・開催日程：2010年10月～2011年3月(各校個別)
- ・内容：「小学校環境教育」では授業やクイズ、実験などにより、子どもたちが楽しく学んで、地球環境を思いやる心を育み、環境を意識した生活習慣を身につけるお手伝いを、また「ものづくり教育」では当社のエンジニアが身近な製品を例に、授業や製品の分解を通して、技術や知恵など“ものづくりの楽しさ”を体験できる授業を実施



| | | |
|----------|------|---------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 株式会社 資生堂 |
| | 代表者 | 代表取締役社長 前田 新造 |
| | 従業員数 | 3, 6 2 2人 |

わが社のお父さん・お母さんは家族の宝物。そして会社にとっても宝物。

1. ワーク・ライフ・バランス週間(11月21日～27日)に20時消灯を実施

通年22時消灯としワーク・ライフ・バランスを推進しており、特に四半期に一度は促進活動として「20時消灯週間」を設けている。第3四半期はワーク・ライフ・バランス週間にあわせて11月21日～27日に実施する。

2. 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(部下を持つ管理職)を対象としたキャリアサポートフォーラムにおいて、「ワーク・ライフ・マネジメント」のスキル向上を狙いとする研修プログラムを推進。2010年10月までに本社全事業所・関係会社で実施。

3. 小中学校の長期休暇にあわせて「子どもを資生堂に招待する日」を実施

「子どもたちが親の仕事への理解や興味を深める」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「会社からの社員とその家族への感謝」等を目的として05年度より毎年夏に開催し、本年で6回目。

本年は8月26日に実施し、子ども招待者71名(内訳:中学生6名、小学生64名、幼稚園1名)、保護者34名、合計102名が参加。

主な内容は、職場見学・社長による会社クイズ・研究所スタッフによる整髪料づくり体験・スタイリストによるヘアアレンジ・副社長による記念品プレゼント。



4. 学校訪問講座「笑顔講座」の開催

次世代支援の一環として、資生堂の表情研究を中学生向けにアレンジした講座を2007年度より適宜実施。人の顔と表情の大切さ・スマイル度チェック・「SHISEIDO フェースエクササイズ」をなどのプログラムを行い、笑顔のコミュニケーションを広げている。



| | | |
|------|------|---------------|
| 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 | 11,369名 |

全社統一の「ノー残業デー」の設定のほか、従業員家族や児童・学生向けのセミナー・体験学習などを充実させています。

- 毎年11月第三水曜日を全社統一の「ノー残業デー」として設定
 - ・「家族の週間」の意識付けを図るため、昨年度から、11月第三水曜日を全社統一の「ノー残業デー」として設定し、全従業員に周知・徹底
- 従業員家族を対象とするイベントを開催
 - (1) 子供向け「技術体験セミナー」
 - ・日 時: 11月21日(家族の日) <予定>
 - ・場 所: 当社技術研究所(江東区越中島)
 - ・内 容: ○レクチャー(地震や環境に対する最新の建設技術を中心に)
 - 施設見学(ビオトープ、クリーンルーム、建設技術歴史展示室等)
 - 実験体験(風洞実験、音響実験、振動実験など)
 - (2) 東京湾大華火祭観覧会
 - ・日 時: 8月14日
 - ・場 所: 当社本社(港区芝浦)
 - ・内 容: 大華火祭当日に本社を開放し、迫力ある光と音の競演を観覧(従業員・家族 250名が参加したほか、会長・社長も出席し懇談)
 - (3) 夏休み親子木工教室
 - ・日 時: 夏休み期間中 ※今年度は7月24日に開催
 - ・場 所: 当社木工場(江東区木場)
 - ・内 容: 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
- 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」(※1)の一環として、小学生・中学生・高校生などを対象に、ものづくりの楽しさを体験できる「テクニカルツアー」(※2)を実施



※1: テクニカルツアーの他、大学生・一般向けのセミナーや学校への講師派遣セミナー、シンポジウムなどのプログラムを用意し、年間 6,000 名の受講者を見込む

※2: 以下の16のコースから選択

- 「歴史建物のはなし」「宇宙と建設」「地球環境と建設」「緑ゆたかな街づくり」「より良い響き・快適な空間」
- 「情報技術のはなし」「地震に強い建物のはなし」「風と建物のはなし」「火災から人と建物を守る技術」
- 「清水建設 現在と未来」「超高層ビルができるまで」「橋づくりのはなし」「ダムづくりのはなし」
- 「トンネルづくりのはなし」「地盤・岩盤のはなし」「コンクリートのはなし」

- 建築系の学生のほか、「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。
- 全国各地の大学に、建築・土木関連の講義を行うための非常勤講師(年間 50~60 講座)を毎年派遣しているほか、小学校社会科見学のための現場見学会を開催。
- 900名以上の小学生参加のタグラグビー大会に、社員がボランティアスタッフとして一日で200試合以上行われる同大会の運営の一部を支援したほか、ラグビーボールを提供。

| | | |
|------|------|-----------------------|
| 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 | 17,754人(平成22年3月31日現在) |

家族工場見学、子供向け教育プログラム等により、子育てに優しい社会の実現に取り組む

●子どもの職場参観などの取組み●

名古屋製鉄所(愛知県東海市)、君津製鉄所(千葉県君津市)等にて適宜家族工場見学を実施。

●学校や地域における子供向けの教育プログラムなどの支援●

【具体的内容】

①たたら製鉄(日本の古代製鉄法)の実演

2010年度:東京((社)日本鉄鋼連盟主催。当社が支援するNPO法人ものづくり教育たたらが指導。また、全国の各製鉄所にて主に小学生を対象に実施。

②環境教育の実施

- ・川崎市立枳形中学校の環境学習にて出張授業(2010.12予定)
- ・神奈川県立海老名高校のエコプロ授業にて出張授業(2010.11予定)
- ・北九州市の小学校にてスチール缶リサイクル活動をサポート(不定期、7年以上継続中)
- ・製鉄所近隣小学校にて出張授業

③教員民間企業研修(経済広報センターの活動の一環として)

- ・小中学校の先生を製鉄所で研修

2010.7-8:室蘭製鉄所(北海道室蘭市)、名古屋製鉄所(愛知県東海市)

④小中学生への製鉄所見学開放:全国の各製鉄所で随時実施

⑤その他

- ・野球場、体育館の一般開放
(名古屋製鉄所(愛知県東海市)、大分製鉄所(大分県大分市))
- ・小中学生を対象に宇宙科学教育の「銀河教室」を実施し、宇宙・生命と鉄の関わりや、当社グループの宇宙開発への取り組みについて紹介(2010.9、毎日新聞社主催。当社協賛)

●労働時間適正化に関わる取組み●

- ・社として「ノー残業デー」等のキャンペーン的な取り組みは実施していないが、各職場での残業を極力減らすよう、各職場・職制で指導。

●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

| | | |
|----------|------|-----------------------|
| 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 廣瀬 博 |
| | 従業員数 | 27,828名（2010年3月31日現在） |

住友化学は、毎週1回の「リフレッシュデー」、ならびに11月17日の「臨時リフレッシュデー」を実施します

I. 労働時間適正化に向けた取組みの促進

当社では、ワーク・ライフ・バランス推進に繋がる取組みとして、労働時間適正化に向けた次のような取組みを実施することとしている。

1. 週1回の「リフレッシュデー(ノー残業デー)」を継続実施し、更に11月17日を「臨時リフレッシュデー」とする

- (1) 2008年10月以降、いわゆる“ノー残業デー”当社で言う「リフレッシュデー」を週1回実施しており、今後も継続的かつ確実に実施していく。
- (2) 更に、11月については、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する趣旨のもと、政府が展開する「家族・地域のきずなを再生する国民運動」の一環として「家族の週間(11月14日～27日)」が設定されていることから、11月17日を「臨時リフレッシュデー」とするとともに、11月14日～27日の家族の週間についても、定時あるいは早めの退社・帰宅を推奨する。

2. 「フレックスデー」の積極活用

月間の累積時間外労働時間が1日の所定労働時間に達した社員については、1日分の時間外労働時間とトレードオフの関係にある休日「フレックスデー」を積極的に取得、活用するよう進めている（月最大2日取得可）。

3. 有給休暇の計画的付与

有給休暇取得促進の観点から、労使合意のもと、有給休暇を年間5日計画的に付与している。なお、本年は、一斉付与日として4月30日、8月12日・17日の3日間、個人別付与日として7月1日～9月30日の間に2日間の設定とした。

II. 子供の職場参観等の実施

各事業所において、小中学生等を対象とした子供の職場参観や工場見学会を実施している。

III. 小中学校等向け教育プログラムの実施

各事業所において、小中学校等を対象として理科教室等の教育プログラムを展開している。

| | | |
|------|------|--------------------|
| 会社概要 | 会社名 | 住友商事株式会社 |
| | 代表者 | 代表取締役社長 加藤進 |
| | 従業員数 | 5,218名（2010/4/1現在） |

地域の方々も含め家族との繋がりを大切にしています。

1. 家族への職場開放【実施概要】

実施日:8月14日(土)

実施内容:東京湾花火大会の開催に合わせ、役職員家族向けに職場を開放。

2. 中学生の企業訪問を受け入れ【実施概要】

実施日:7月22日(木) 大妻多摩中学校

8月17日(火) 田園調布双葉高校

11月12日(金) サレジオ学院中学校(予定)

2011年3月 都立小石川中等教育学校(予定)

実施内容:職場見学、職業体験(営業用冊子作成等の簡単な作業を実地に経験)、当社の活動紹介等。

3. 子ども向け教育プログラム【実施概要】

①実施日:8月25日(水) 中央区立晴海中学校

実施内容:社会的弱者への配慮を主とする総合学習プログラムを支援。

(視聴覚障害者が映画を楽しめるよう、字幕・音声ガイド制作を実際に体験させるプログラムを実施)

②実施日:10月7日(木) 中央区立豊海小学校

実施内容:自然との触れ合いを主題とする総合学習プログラムを支援。

4. 「家族の日」「家族の週間」に合わせた社員向け周知活動【実施概要(予定)】

実施日:10月27日(水)～11月27日(土)

実施内容:①全社員宛に通達発信。イントラネット内のワークライフバランスページ上でも周知。

②「家族の日・家族の週間」オフィシャルポスターを社内に掲示。(社員食堂・カフェテリア・診療所・一部執務フロア)

③国内勤務者の約7割が参加する健康応援ポータルサイト「KENPOS」のSNS機能を利用し、「家族」をテーマとした日記を募集することで、一人ひとりが家族について主体的に考え、参加者同士が相互にコミュニケーションする機会を作る。

5. その他の関連施策【概要】

(1)イクメンプロジェクトへの参加:

2010年10月に、厚労省「イクメンプロジェクト」のサポーター企業として「イクメンサポーター宣言」を発表。

(2)事業所内保育所の設置:

2008年10月、当社および当社グループ会社社員向けに事業所内保育所「トリトンすくすくスクエア」を開設し、2年が経過。家族も参加できる季節ごとのさまざまなイベントを実施。

以上

| | | |
|------|------|---------------|
| 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 | 4,539 人 |

当社は「ノー残業デー」を設定しています。

1. 当社は、事業本部ごとに休日体系が異なるため各部署にて「ノー残業デー」を設定し長時間労働の削減に努めています。特に毎年 11 月は「ノー残業デー強化月間」とし、部署全員が定時退社する「パーフェクト・ノー残業デー」を各部署で設定・実施し、ワーク・ライフ・バランスの推進を積極的に図っています。

※「パーフェクト・ノー残業デー」とは

- ・部署全員が終業時刻後 30 分以内に退社する。
- ・やむを得ず残業をする場合には、上司の承認を受け 11 月中に別途個人でノー残業デーを設定し必ず実施する。

※「パーフェクト・ノー残業デー」取り組みポイント

- ・部署責任者が率先して部下に定時退社を呼びかける。
- ・「パーフェクト・ノー残業デー」の 1 週間前、当日の朝などに部署全員へ定時退社の徹底をメールで促し意識を高める。

2. 「長時間労働抑制委員会」を事業本部ごとに定期開催

- ・勤務体系や業務内容が事業本部ごとに異なる為、労使協働の「長時間労働抑制委員会」を各事業本部にて立ち上げ、定期的に委員会を開催し、労働時間抑制につながる業務フローの見直しや書類の削減などについて議論・検討している。

| | | |
|------|---------|--------------------------------------|
| 会社概要 | 会社名 | 積水化学工業株式会社 SEKISUI CHEMICAL CO.,LTD. |
| | 代表取締役会長 | 大久保 尚武 |
| | 代表取締役社長 | 根岸 修史 |
| | 従業員数 | 19,742 名（2009 年 3 月期連結ベース） |

ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します

積水化学グループは、従業員一人ひとりの会社・個人・社会それぞれの生活を充実させることにより、個人が自己実現を果たすとともに企業の持続的発展を図ります

1. ワーク・ライフ・バランス委員会の実施

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、労使協働での検討機関として設置（半期ごと開催）
- ・具体的な施策、現場への浸透策、進捗状況の確認など継続的に検討・推進中

2. ノー残業デーの実施、有給休暇取得奨励日の設定及び取得キャンペーンの実施

- ・毎週2回火曜日、金曜日のノー残業デーの実施
（11月8日～21日はアナウンスに家族の週間を告知予定）
- ・有給休暇取得奨励日の設定（年間5日間）
- ・労使協働での有給休暇取得キャンペーンを実施（年2回）

3. ワーク・ライフ・バランス研修の実施

- ・新入社員研修にて、ワーク・ライフ・バランスについて説明（4月12日）
- ・労使共同で「タイムマネジメントセミナー」開催（6月22日）
- ・グループ会社にて、ワーク・ライフ・バランスセミナー開催（7月29日）
- ・新任管理職を対象者にワーク・ライフ・バランス研修を実施（10月～11月）
（管理職本人及び部署メンバーの意識改革を促し、働き方の見直しを検討）

4. 「積水化学の森」森林保護ボランティア活動の実施

【実施概要】

- ・会 場：和歌山県企業の森「積水化学の森」
- ・対 象：積水化学グループで働く社員とその家族
- ・ねらい：
 - ・森林保全の一連の作業を通じて自然環境や生物多様性の大切さを学ぶ
 - ・温暖化防止や地域の自然環境、生物多様性保全といった環境問題に貢献する
- ・開催日：11月24日

5. インターンシップの実施

【実施概要】

- ・参加者：大学3年及び大学院在籍者18名
- ・ねらい：参加者が4コースに分かれ、実際の業務を経験し、働くことを実感する
- ・開催日程：8月

6. 化学教育プロジェクトの実施

【実施概要】

- ・内 容：「チャレンジ！子ども科学教室」の開催
- ・ねらい：地域の社員家族の小学生子供たちの科学への関心を啓発
- ・開催場所：弊社滋賀水口工場
- ・開催日：8月11日（参加者27名）

以上

| | | |
|----------|------|----------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 全日本空輸（株） |
| | 代表者 | 代表取締役社長 伊東 信一郎 |
| | 従業員数 | 12900名 |

「ノー残業デー」を設定し、仕事と生活が両立できる環境づくりに努めています

1.毎週水曜日の「ノー残業デー」の確認、11月第4週を「ノー残業ウィーク」として設定
 ・イントラネットで「家族の日」「家族の週間」の意義を周知するとともに、定時・早めの
 退社・帰宅を推奨する。

2.「ANA グループ ワーク・スタイル・イノベーション委員会」を開催(12月開催予定)
 ・時間外労働時間の削減および業務改善に関わる取り組み状況(進捗状況)を確認
 し、推進策を検討する。
 ・ワークライフバランス推進に向けて、有給休暇取得促進などの対応策を検討する。

3.小中学校の長期休暇にあわせた「子ども職場参観日(ANA キッズ DAY)」の実施

【実施概要】

- ・開催日:8月4日(羽田空港地区)、8月6日(汐留地区)、8月25日(大阪地区)、
8月27日(福岡地区)
- ・航空教室、職場内見学、名刺交換などのプログラムを準備

| | | |
|------|------|-------------------------------|
| 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 | 16800人 (2010年6月30日現在) |

1. 労働時間適正化に向けた取組みの促進

- ・原則として毎週水曜日を定時退社日とし、マネジメントによる呼びかけのほか、構内放送やチャイムを鳴らすなど、全社で積極的に推進しています。
- ・年次有給休暇取得促進のため、フレックスホリデー制度を設け、10日間を計画的に取得できるよう、毎年の初めに連続取得計画を立て、計画通りの取得に向けて調整等を行ってます。
- ・長時間勤務や深夜時間帯での勤務の削減を目指し、個別指導などを含めた具体的な取組みも実施しています。

2. 子どもの職場参観の実施

(1) ランドセル贈呈式

・2010年2月に実施しましたが、52回目となります。これまで累計約2万7000名の社員の子どものランドセルを贈呈しました。贈呈式は中鉢副会長から一人ひとりに手渡しし、職場見学会もあわせて行っています。

(2) ファミリーデー

・開催日：各事業所によって異なりますが、本社圏では2010年は7月28日に「ファミリーデー(職場見学会)」を実施しました。

・目的：社員の配偶者とお子様を対象として、社員がご家族を職場に案内することで、仕事への理解を深めていただくことに加え、大勢の人が働いている姿を見ることでお子様の勤労観・職業観の育成の一助となることを目的として実施しています。

・内容：職場参観のほか、特別イベントとして「3Dテレビ体験」を実施しました。さらに、社内食堂で、親子で夕食が取れるよう、親子向けの特別メニューも用意しました。

3. 学校や地域における子ども向けの教育プログラムなどの支援

「広く国民に科学を知らしめる」という、ソニーの設立趣意書に書かれた創業者の思いを受け継いで、1959年に始まった社会貢献活動ですが、この年に優れた科学教育を実践している学校に対して「ソニー理科教育振興資金」の贈呈事業を開始しました。2001年には幼児期の豊かな感性と創造性の育成を願い「幼児教育支援プログラム」を開始し、さらに新たな活動として、2005年に小・中学校の子どもたちを対象にした「科学の泉—子ども夢教室」、2007年からは「ものづくり教室」と海外の教育組織との交流を始めました。2009年は、教育支援活動50周年を記念して、「ソニー・サイエンスプログラム」を各地で開催しています。このプログラムの実施にあたっては、ソニーおよびソニーグループ社員からプログラムのアイデアを募集し、実施しています。

4. その他両立支援施策の実施

仕事と家庭を両立する社員への情報提供と意識啓発を目的に、両立支援関連フォーラムを開催しています。また「両立支援コミュニケーションサイト」を社内イントラネット上に開設。両立社員と上司・同僚への情報提供を通して、両立の理解と職場内コミュニケーション促進による風土醸成を図っています。

| | | |
|------|------|----------------|
| 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 | 2449名 |

社員の豊かな人生を願い、社員とともに成長します

1. 水曜日を「ノー残業デー」として設定中

・ポスターを作成し、全職場に掲示し、部署別の実施率の報告を求め公表中。

2. 家族の週間を「ノー残業ウィーク」として設定

・ポスターを作成し、全職場で掲示することで、「家族の日」「家族の週間」の意義を周知し、定時退社を強く推奨。

3. 「ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクト」を設立(2009年2月)

・時間外と休日勤務の削減策や、年次有給休暇の取得促進、新制度の導入検討を行い、「安心して働ける職場環境づくり」を推進中。

4. 子どもの職場体験を実施(近隣の中学生や社員の子供を対象)

- ・開催期間 7月～9月にかけて実施
- ・開催場所 静岡県、広島県、宮崎県、鹿児島県
- ・模擬体験 守秘契約書への署名、朝礼・調剤(軟膏・粉薬・水薬)・受付業務・薬歴記入
内容



模擬調剤体験をしてみよう！

錠剤

| | | |
|----------------|-----|------------|
| 処方せん | | 薬った調剤 |
| Rp.1 ラムネ(レモン) | 1T | ○○○doseって？ |
| (one dose) | | |
| 1日1回 朝食後 | 2回分 | |
| Rp.2 ツムツム(クワダ) | 2T | |
| (one dose) | | |
| 1日2回 朝夕食後 | 2回分 | |
| Rp.3 マーブルチョコ | 3T | |
| (one dose) | | |
| 1日3回 朝食後 | 2回分 | |

散剤



| | | |
|----------|------|------------------------|
| 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 | 17,312人 (2010/3/31 現在) |

損保ジャパンでは、ワーク・ライフ・バランスの意識向上と多様な価値観の受け入れを通じ、すべての社員がいきいきと働ける職場づくりを目指して、次の取組みを実施しています。

1. 「全社一斉ノー残業デー」の設定
2. 「第8回全日本小学校ホームページ大賞」(J-KIDS 大賞 2010)の運営
3. 「ファミリーデー(職場参観)」の開催
4. 年度を通じた「連続休暇取得」の促進
5. 育児休業からの復帰者に対する支援

1. 毎月二回、「全社一斉ノー残業デー」を設定しています。
 - ・毎月第二・第三水曜日を「全社一斉ノー残業デー」として設定し、社内ニュースや社内放送で周知し、定時の退社・帰宅を通年実施しています。本社ビルなどでは、18時に全館消灯を実施しています。
 - ・今年11月は、11月10日(水)、11月17日(水)に実施する予定です。
2. 「第8回全日本小学校ホームページ大賞」(J-KIDS 大賞 2010)を事務局会社として運営しています。
 - ・「J-KIDS 大賞」とは、ホームページを保有する全国の小学校を対象とした日本最大の小学校ホームページコンテストです。情報開示の活性化により、小学校と保護者・地域社会との連携を促進することと未来を担う小学生のリテラシー育成に貢献することを目的に、2003年から実施しています。
 - ・11月13日(土)には損保ジャパン本社ビルで今年の選考対象校総数19,333校の中から選ばれた全国ベスト8等の表彰式とJ-KIDS 大賞等の最終選考結果を発表します。
3. 「ファミリーデー(職場参観)」を実施しています。今年で4年連続となります。
 - ・社員の家族に、職場を訪問いただき、職場のメンバーと交流することにより、会社と家族とのコミュニケーションの活性化を図り、ワーク・ライフ・バランス意識の向上に繋がっています。
 - ・そのほか、各部・グループ会社によるイベントブースを設け、保険を身近に感じてもらう体感型イベントや、社長との名刺交換・写真撮影、フォトコンテストなどを開催しています。
 - 東京では、家族が最も参加しやすい夏休み(毎年8月)に実施しており、全国でも、夏休みや冬休みを中心に開催しています。
 - ・今年度、東京本社ビルでは二日間で約930名が参加しました。
4. 年度を通して「連続休暇取得」を促進しています。
 - ・休息と集中のメリハリをつけるため、今年度は通常の指定休日(5連休)に加えて、第二指定休(5連休)を連続取得することを推奨しています。
5. 育児休業からの復帰者に対し、支援セミナーを開催しています。
 - ・復帰者の多い4~5月に備えて、2月を中心に全国3ヶ所でセミナーを開催しています。
 - 復帰に向けての具体的なスケジュールや、仕事と生活の両立に向けたアドバイスをきめ細かく行っています。

| | | |
|----------|------|---------------|
| 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, 4 1 3 名 |

我が社は、11月を「時短推進月間」と定め、総労働時間の短縮に 取り組みます。

1. 11月を「時短推進月間」と設定

- ・従業員の総労働時間の短縮と健康維持のために、全社をあげてキャンペーンを実施します。
- ・従来より毎週水曜日をノー残業デー(第2、4水曜日は全社一斉)と設定し運用していますが、本年11月については第2、4水曜日に加え第3水曜日の17日についても、全社一斉の実施を推進します。

2. 社員の家族による会社訪問デー(大成いきいきファミリーデー)の実施

- ・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、会社訪問デーを設けます。

「家族の日」「家族の週間」の意義を周知するため、11月に社内に公表し、実施する予定です。

【実施概要】

開催日:2011年1月7日(金)

内 容:作業所見学、建造物の工作、単管パイプによる椅子作り、
社員の配偶者に対する健康管理相談会、
社員食堂を利用した夕食会の実施

3. 技術センター見学会の企画

- ・当社の先端技術の研究・開発にあたっている技術センターに地域の小学生を対象とした見学会を企画し、11月9日に実施します。

| | | |
|----------|------|---------------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 大和証券グループ本社 |
| | 代表者 | 鈴木茂晴 |
| | 従業員数 | 15,450名（連結ベース・海外含む） |

「ワーク・ライフ・バランス推進週間」と位置づけ、介護支援制度を周知します。

※1～3 は既に実施している施策

1 労働時間適正化に向けた取り組みの促進

①19 時前退社の励行

- ・平成 19 年 6 月より既に実施。
- ・社員のワーク・ライフ・バランス実現のため「家族の週間」にかかわらず継続して実施。

②年休取得促進

平成 20 年 6 月より実施。夏季休暇以外で半期に最低 3 日の年休取得を全社員に促進。

③社員向け WLB セミナーの実施

平成 20 年の「家族の週間」より実施。グループ各社で約 30 回実施し、3,000 名を超える社員が参加。

2 子供の職場参観の実施

平成 22 年 8 月 20 日に既に実施（子どもの夏休みの都合等に配慮し、上記期間に実施）。

全国の本支店で 4,345 名の家族が参加した。

- ・子ども向けに名刺を作成し、同僚や上司との名刺交換
- ・TV 会議システム体験
- ・各部署を回るシールラリー

を実施する等、様々なイベントを開催

3 学校や地域における子供向けの教育プログラムなどの支援

平成 14 年より、体験型経済教育プログラムへ協賛を行っている。

- ・大学における産学連携分野では、実務に即した寄付・協力講座の講師に役職員を派遣
- ・中学・高校生に対しては、青少年経済教育 NPO「ジュニア・アチーブメント日本」が提供する「スチューデント・カンパニー・プログラム」などの体験型経済学習プログラムに参画。

4 その他

「家族の週間」を「ワーク・ライフ・バランス推進週間」とし、当社の介護支援制度について周知を図ると共に使いやすい環境を整備する。

| | | |
|------|------|----------------|
| 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 | 57,803名 |

第一生命はワーク・ライフ・バランスを積極的に推進しています。

◆『早帰り日』の実施

今年度各所属で設定している「早帰り日」(月2回)の取組みをさらに推進する。

※本社では、経団連会員企業推奨日である11月17日(水)を「早帰り日」に設定することを推奨する。

◆「子どもが主役デー」(職場参観日)の実施

開催日・場所 : 8月6日(金)日比谷本社、8月19日(木)大井事業所にて実施済

対象者 : 日比谷本社・大井事業所に勤務する職員の子どもや孫

内容 : 日比谷本社－読売新聞社の協力により、「読み聞かせ教室」

(こどもに読書の楽しさを伝える)の開催

大井事業所－「海からの贈り物による工作教室」(海岸清掃等を通じて海に漂着

したガラスの破片や貝殻等で作品を作る)の開催

共通プログラム－食堂でパパ・ママとランチ ～ 本社内見学 ～

パパ・ママの職場にて名刺交換、メール送受信などの職場体験

◆地域の子ども向け教育プログラムへの支援

①音楽ホールまではなかなか行けない子どもたちに音楽に触れる機会を作るため、小学校を訪問してコンサートを開く。

開催日 : 11月30日(火)

場所 : 大井小学校(神奈川県足柄上郡)

対象者 : 大井小学校の4年生 計140名

内容 : バズファイブ(プロの金管五重奏団)による演奏

②高校生(都立高校)の将来の進路選択や職業選択への関心を啓発し、職業観、勤労観の早期育成を目指してもらうことを目的として、インターンシップを受け入れる。

開催日 : 12月14日(火)～12月15日(水)

場所 : 日比谷本社

対象者 : 東京都立芝商業高校の1年生4名

内容 : (1日目)生命保険について、グループワーク

(2日目)生命保険商品について、グループワーク

◆社長メッセージを発信

「家族の日」「家族の週間」に向けての取組について、社長よりメッセージを発信する。

発信日 : 11月第1週

| | | |
|------|------|-------------------------------------|
| 会社概要 | 会社名 | 帝人株式会社(帝人グループ) |
| | 代表者 | 代表取締役社長執行役員 CEO 大八木 成男 |
| | 従業員数 | 国内 10,197 人、海外 8,581 人 (2009 年度末現在) |

帝人グループ全体で、ワークライフバランスに取り組んでいます

1. ワークライフバランス

帝人グループでは、社員の就業意識の多様化に対応するとともに、企業の社会的責任を果たし、社員が充実感・達成感・幸福感を感じながら仕事に取り組めるよう、ワークライフバランス推進に力をいれている。

具体的な取り組み内容には、2に記したノー残業デー実施や職場内の業務改善・生産性向上による長時間労働の防止のほか、中長期的ワークライフバランス実現のため、再雇用制度、配偶者との帯同転勤の配慮、法定水準を越えた育児休業制度・介護休業制度・短時間勤務制度、在宅勤務制度、3に記した「ファミリーデー」などがある。

2. ノー残業デー

グループ各企業、各拠点において、それぞれ曜日を決めてノー残業デーを設定し、2009 年からは、担当者による巡視のほか、強制消灯日を設けて取り組みを強化している。

例として、東京本社では毎週水・金曜日をノー残業デーと決め、20:00 に全館を消灯している。また、大阪本社では毎週水曜日をノー残業デーとし、毎月第2・第3水曜日は、18:30 に全館を巡視するとともに消灯している。

3. 「ファミリーデイ」の実施 (2010 年度の実績)

【実施概要】2008 年度より全国の本社・事業所で夏休みに自主企画で実施

| 地区 | 開催日 | 参加人数 | 内容 |
|-------|----------|--------|---|
| 東京本社 | 8月17-18日 | 20組68名 | ・自社ショールーム(未来スタジオ)にて、スタッフラー企画 ・各職場見学時に名刺交換 |
| 大阪本社 | 8月20日 | 15組35名 | ・自社製品体験 ・ビンゴ大会 ・各職場見学時に名刺交換 ・社員食堂体験 |
| 岩国事業所 | 8月25日 | 30組87名 | ・会社紹介クイズ (会社・事業所・製品にかんする説明とクイズ) ・化学実験教室 (研究開発部署の方による科学教室。スライム作り・TTP繊維を使用したストラップ作り) ・工場見学 (5工場・研究所から1箇所選択) ・昼食体験 (工場食堂での昼食) |

| | | |
|------|------|-------------|
| 会社概要 | 会社名 | トヨタ自動車(株) |
| | 代表者 | 取締役社長 豊田 章男 |
| | 従業員数 | 76,000 名 |

我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・育児支援施策」を充実させています

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

- ・ 全社および各支部の 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争大会を開催し、家族も揃って楽しく応援

2. 「3Day Vacation※1」、「勤続記念制度※2」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ヶ月まで)
- ・ 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合わせて託児サービスを提供

4. その他、各部・拠点単位の取り組み

- ・ 「夏祭り(7月)」を拠点独自で企画し、家族も招待できるイベントとして開催
- ・ 「ファミリーデー」として、職場内見学、社員食堂を利用した昼食会、職場メンバーとの懇談や業務説明等を実施

(家族が日頃の職場の様子を見ることで、会社を身近に感じてもらい、家庭での話題としてもらう)

※実施部署により「開催頻度」「開催日設定(平日 or 休日)」「実施内容」は異なる

- ・ 本部・部単位で「ノー残業デー」を週に1日設定し、定時／早めの終業・帰宅を推奨

| | | |
|----------|------|-----------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 東京電力株式会社 |
| | 代表者 | 取締役社長 清水正孝 |
| | 従業員数 | 38,227名(21年3月末) |

我が社は、「ワーク・ライフ・バランス」を推進しています。

1. 「家族の週間」期間中(11/14~11/27)の11/17(水)に「全店一斉退社日」を設定。交替勤務者ややむを得ない時間外労働を除き、全店において、原則、定時での一斉退社を推進。
2. 11月に限定せず、長期休暇期間等に合わせ、家族の職場参観「ファミリーデイ」を各事業所にて開催。

| | | |
|----------|------|----------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 株式会社東京リーガルマインド |
| | 代表者 | 代表取締役社長 反町 勝夫 |
| | 従業員数 | 1161名 |

子育てにやさしい 我が社の育児支援制度

ワークライフバランス取り組み

1.現在行っている制度その他実績

①「くるみん」マークの取得

次世代育成支援対策推進法により、子育て支援を積極的に行う企業として、2008年に厚生労働省よりくるみんマークの認定を受ける。

②有給休暇

法定の有給とは別にメモリアル休暇を与えている。

③有給取得率が高い

一般社員については、平均して8割の取得率である。

④時短制度

育児や介護による、就業時間の時短制度があり、育児については期間が子が小学校4年に達するまで、利用することができる。

4時間から7時間勤務が可能であり、社員のライフバランスに合わせる
ことができる。

10/1より育児により22名、介護により1名利用している。

⑤残業抑制

一般社員については、残業をする際は上司の命令や許可が必要であり、上司は部下が残業をしないよう帰宅を促している。

2.今後行う取り組み

①経団連の推奨する11月第3水曜日(今年は11月17日)を
ノー残業デーとする。

※毎年行うことといたします。

以上

| | | |
|------|------|----------------------|
| 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 | 34,224人 (2010年3月末現在) |

全社統一施策を展開すると共に、地域毎にそれぞれの特性に合わせた様々な施策を実施

| 分類 | 実施項目 | 内容 | 実施予定日 |
|----------------|---------------------|---|---|
| 労働時間適正化に向けた取組み | ノー残業デー、ノー残業ウィークの推進 | ・社内ホームページでの案内等を通じた「家族の日」「家族の週間」の意義の周知と、期間中における定時退社日徹底呼びかけ。 ・館内放送での定時退社の徹底呼びかけ。 | 期間中、全社的に実施 |
| 家族参加型イベント | スポーツ応援企画 | ・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。 | 小向工場(川崎市):11月5日(金)、11月6日(土) 九州支社(福岡市):11月28日(日) |
| | 健康づくりイベント | ・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。 (イメージ写真①) | 四日市工場:11月6日(土) 中部支社(名古屋市):11月6日(土) 中国支社(広島市):11月13日(土) 大分工場:11月20日(土) 府中事業所:11月23日(火) 北陸支社(富山市):11月下旬(調整中) |
| | ピンクリボン・スマイルウォークへの参加 | ・乳がん撲滅運動の一環である「ピンクリボン・スマイルウォーク」へ従業員と家族が一体となって参加。 | 東北支社(仙台市):10月30日(土) |
| | 植林体験 | ・従業員および家族を対象とした植林体験会の実施。 (イメージ②) | 京浜事業所(横浜市):10月23日(土) 東北支社(仙台市):11月6日(土) 大分工場:11月21日(日) 関西支社(大阪市):11月(調整中) |
| | 家族向け工場見学会 | ・従業員家族による工場見学会の実施。 (イメージ写真③) | 深谷工場:11月中旬(調整中) |
| 地域との絆を深めるイベント | 地域清掃活動の協力 | ・事業場周辺地域の清掃活動への参加。 | 中国支社(広島市):11月 九州支社(福岡市):11月末(毎月未実施) |
| | スポーツ教室の開催 | ・近隣の児童を対象としたスポーツ(ラグビー)教室の開催。 | 大分工場:11月(毎月1回開催) |

※尚、ノー残業デーの取組みや家族参加型イベント・地域との絆を深めるイベントについては、年間を通じた活動を行っております。

写真①



写真②



写真③



| | | |
|----------|------|--------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 東邦ガス株式会社 |
| | 代表者 | 代表取締役社長 佐伯 卓 |
| | 従業員数 | 2,859名 |

次世代を担う子どもたちへの環境やエネルギーに関する教育支援活動を行う一方、
社員の仕事と生活の調和に向けた取り組みを展開しています

1. 次世代を担う子どもたちへの学習機会の提供

(1) 地域のお子さまへの環境学習機会の提供

① ガスエネルギー館での環境学習機会の提供

- ・「地球温暖化とエネルギー」をテーマに、身近なところから環境の大切さを考えていただく機会を提供
- ・校外学習や子ども会の遠足の受け入れの他、土日には随時、親子環境学習イベントを開催

◆11月イベント開催日:11月14日 ※見学は常時受け入れ

② 学校教育の支援活動:「出前授業」の実施

- ・「エネルギーと環境」、「食育」をテーマとする出前授業を実施(対象:小中学校)

◆11月出前授業実施予定数:13校・15回

③ エコ・クッキング、食育活動の実施

- ・環境に配慮した食生活を提案するエコ・クッキング活動を実施(対象:小学生とその保護者)

◆11月開催日:11月23日、28日

(2) 社員とその家族を対象にした活動

① 森林保全活動の実施

- ・社員とその家族を対象に、竹林や雑木林の間伐等の森林保護活動を実施

◆11月開催日:11月7日、20日、27日

② 社員の家族向け会社見学会の実施

- ・職場見学や社員食堂での昼食の他、名刺交換、ガス漏れ修理の疑似体験等のプログラムを用意

◆22年度開催日:8月2日、20日

2. 仕事と生活の調和に関する各種取り組み

(1) ノー残業デーの実施

- ・毎週水曜日を「ノー残業デー」として設定
- ・定時後に社内放送にて退社を呼びかけ、メリハリのある働き方を促進

(2) 「仕事と生活の調和検討委員会」の開催

- ・労働時間諸制度の運用状況のフォローをはじめ、仕事と生活の調和に関する各種取り組み状況を労使で確認

◆22年度開催日:10月19日(例年10月～11月に開催)

| | | |
|----------|------|-------------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 東レ株式会社 |
| | 代表者 | 代表取締役社長 日覺 昭廣 |
| | 従業員数 | 6, 915名(2010年3月末) |

当社は、「ワークライフバランス」を働き方・働かせ方を見直すことにより各自・各職場の生産性を高め、職場の活力を引き出す「職場イノベーション」として位置づけています

1. 労使によるワークライフバランスの推進

一昨年4月ワークライフバランスに関する労使専門委員会を設置、社員の働き方の意識改革・職場風土改革を目指し、職場単位の取り組みを全社的に推進、残業休日出勤のミニマイズ化を継続的に取り組んでいる。(夜10時以降の事務所消灯等)

2. マネージャー層へのタイムマネジメント研修支援

業務の効率化とワークライフバランス推進に不可欠なタイムマネジメントの認識を深める為マネージャー層の社外研修への参加を推進し、意識改革を図った。
(講師は、東レ経営研究所顧問 佐々木常夫氏)

3. 全社一斉の「早帰りデー」の設定

原則、毎月第三金曜日(連休がある場合はその前日)を全社一斉の「早帰りデー」としワークライフバランスの推進を図っている。

4. 家族・子ども向け文化活動支援(滋賀事業場)

【実施要領】

- ・開催日:9月24日
- ・ヴォーチェ弦楽四重奏団コンサートの滋賀事業場への招聘による演奏会
- ・東レアリーナを利用した親子同席フレンドシップ演奏会とメンバーとの交流会実施

5. 小・中学校教育支援活動(出前授業)

【実施要領】

- ・「水のろ過と地球環境を考える」:5/29つくば市谷田部中学校
- ・「ものの溶け方」「生物と環境」:(予定)12月東京、1月千葉県、2月大阪府
- ・教員用理科実験教材提供:大阪市教育センター、宮城県教育センター、山梨大学教育人間科学部、新潟県十日町市立理科教育センター

6. 「ものづくり体感スタジアム2010」出展(千葉県幕張メッセ)

【実施要領】

- ・開催日:8月27日、28日、29日(昨年比1日増)
- ・「センイのふしぎ」と題し、6つの理科実験と4つの展示で来場した親子にモノづくりの楽しさを体験(説明員としての社員ボランティア参加:延べ50名と昨年比1.7倍の参加)

7. 「科学・技術フェスタin京都」出展

【実施要領】

- ・開催日:6月5日
- ・内閣府主催の首記フェスタに参画し、高校生を対象に「めざせ!未来の科学者」コーナーに出展。高校生、学校関係者等から、東レの先端技術と理科教育支援に期待が寄せられた。

| | | |
|----------|------|---------------|
| 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 | 6, 577名 |

| |
|--|
| |
|--|

1. 育児介護休業法改正を機に育児・介護・看護に関する就業規則、制度の広報を行う
2. 所定外労働削減を目的とした「ノー残業デー」を設定・実施する
3. 子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる参観日を労使共同で実施する
4. 大学生を対象としたインターンシップの受入を行う

| | | |
|----------|------|---------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 日清オイリオグループ(株) |
| | 代表者 | 大込 一男 |
| | 従業員数 | 2,839名 |

「ノー残業ウィーク」の実施

- ・当社は、従業員の仕事と子育ての両立支援(次世代育成支援)を重要な経営テーマの1つとして位置付けている。
- ・その具体的な取り組み施策の1つが総実労働時間短縮であり、業務改革の推進、個人のスキルアップによる生産性向上を図るべく、継続したマネジメントを推進している。
- ・また、従業員への総実労働時間短縮を促す取り組みとして、毎週水曜日を「ノー残業デー」と設定している。
- ・本年度は、更なる総実労働時間短縮を促す取り組みの一貫として、2010年11月に各部門にて設定した1週間(日曜日から土曜日)を全社的な「ノー残業ウィーク」として設定し、従業員の定時・早めの退社・帰宅を推奨する。
※業務上、11月に実施が困難な部門については、12月または1月の実施を認める。
- ・各部門にて設定した「ノー残業ウィーク」は全社にて公開することによって、事前の業務調整を円滑にするとともに、全社的な「ノー残業ウィーク」の周知・徹底を図る。

| | | |
|------|------|------------------|
| 会社概要 | 会社名 | 株式会社日清製粉グループ本社 |
| | 代表者 | 取締役社長 村上 一平 |
| | 従業員数 | 274人（平成22年9月末現在） |

11月17日(水)は全社一斉ノー残業デーを実施します！

1. 11月17日(水)は、全社一斉ノー残業デー実施

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の目標として掲げる「全社一斉ノー残業デー」を、家族の週間の11月17日(水)に実施。
- ・同日は、役員を含む全員が定時までに終業。
- ・全員へのメール発信やポスター掲示により、周知。
- ・各部署には当日の推進担当を置き、帰宅を呼びかける予定。

2. 本社ビルはグループ会社に呼びかけ全館でノー残業デー実施

- ・本社ビルに拠点を置くグループ会社に呼びかけ、11月17日(水)は本社ビル全館でノー残業デーを実施。

3. ノー残業デーとエコのコラボレーション

- ・全社ノー残業デー当日は、「終業したら消灯して帰宅すること」を改めて徹底し、ノー残業デーとライトダウンのコラボレーションによる相乗効果を狙う。
- ・環境省が推進するエコアクションである、「うちエコ！」と「朝チャレ」を推進。

4. グループ報(社内報)で紹介

- ・ノー残業デーに家族と過ごした社員等にインタビューし、その過ごし方をグループ報で紹介。

11月17日(水)は /
全館一斉ノー残業デー



「家族の週間」とは
通ずる小字異動化への対応として、改めて「家族・家族の各々を尊重する国民意識」を共有することとし、平成19年より毎年11月の第3日曜日を「家族の日」、その前後1週間を「家族の週間」と定めました。

| | | |
|--|---|--|
| 業務効率向上 「ノー残業デー当日」だけでなく、「平日」から業務効率の向上に努めます。 | 定時に終業 当日は役員・社員全員（臨時・契約社員、派遣社員も含む）が定時に終業します。 | 終業時には消灯して退社 不要な電気を消すことが省エネ活動の第一歩です。省エネ意識を徹底し、省エネ行動を促します。 |
|--|---|--|

※本日は省エネ活動の推進を促します。



11月17日(水)は /
全館一斉ノー残業デー



「家族の週間」とは
通ずる小字異動化への対応として、改めて「家族・家族の各々を尊重する国民意識」を共有することとし、平成19年より毎年11月の第3日曜日を「家族の日」、その前後1週間を「家族の週間」と定めました。

| | | |
|--|---|--|
| 業務効率向上 「ノー残業デー当日」だけでなく、「平日」から業務効率の向上に努めます。 | 定時に終業 当日は役員・社員全員（臨時・契約社員、派遣社員も含む）が定時に終業します。 | 終業時には消灯して退社 不要な電気を消すことが省エネ活動の第一歩です。省エネ意識を徹底し、省エネ行動を促します。 |
|--|---|--|

※本日は省エネ活動の推進を促します。

| | | |
|------|------|--------------|
| 会社概要 | 会社名 | 日本化薬株式会社 |
| | 代表者 | 代表取締役社長 萬代 晃 |
| | 従業員数 | 1,819名 |

日本化薬は、ワーク・ライフ・バランスの充実のため、「家族の日」、「家族の週」や「子供会社見学会」に取り組んでいます

1. 「家族の日」(ノー残業デー)の取り組み

- ①本社においては、「家族の日」の11月17日(水)をノー残業デーとしています。
- ②本社以外の事業場では、「家族の週」のうち1日をノー残業デーとしています。
- ③この日は、定時退社するとともに、家族との時間を大切に過ごす日としています。

2. 「家族の週」の取り組み

- ①本社においては、「家族の週」について、原則として所定終業時刻より1時間後(18時30分)までに退社することとしています。(なお、11月17日はノー残業デー)
- ②この週は、日頃なかなかできない家族とのふれあいを大切にする週としています。

3. 子供会社見学会

- ①本社においては、本年4月2日(金)に「子供会社見学会」を行ないました。
- ②中学生までの従業員のお子さんを対象にして、会社概要の説明、主な製品の紹介、本社内施設の見学、父母(従業員)の職場における仕事体験、従業員を含む参加者全員でのパーティー等行ない、参加いただいた皆さんからは、大変好評でした。
- ③本年の取り組みとして、来年の春休みに、第2回「子供会社見学会」を予定しています。

4. 小学生公開講座

- ①東京地区の事業場において、夏休みに近隣の小学生を対象に理科実験の公開講座を行なっています。本年は8月18日(水)に、偏光板を使った実験やミクロの世界を覗くというようなテーマで行ないました。
- ②公開講座を行なうことで、地域の皆さんとの交流を図るとともに、体験学習を通してお子さんが科学への関心を高める一助となるよう取り組んでいます。

| | | |
|----------|------|-------------------------|
| 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 | 2,900 名（グループ:195,000 名） |

グループ全体で、定時退社を推奨する取り組みとして「ノー残業デー」を設定しています

弊社グループにおいては、家族の週間を含め年間を通じて、次のような取り組みを展開しています。

<グループ全体での取り組み>

- 定時退社の推奨
 - ・ 水・金曜日等を「ノー残業デー」として設定し、定時退社の呼びかけを実施
- ワーク・ライフ・バランス推進委員会の開催
 - ・ 時間外労働の削減と年休の取得促進等に取り組む委員会の開催
- 労働時間適正化に向けた各種啓発活動の実施
 - ・ 服務管理等に関する管理者への研修を実施
 - ・ Web、ポスター等を活用して意識付けを実施

<各社での取り組み>

- 職場見学・業務体験の実施
 - ・ 家族の職場見学や子どもによる擬似業務体験の機会を設定
- 学校や地域での子ども向け教育プログラムの実施
 - ・ インターネットや携帯電話の使用に関する「安全教室」を開催
 - ・ 災害用伝言ダイヤル(171)や災害用ブロードバンド伝言板(web171)の体験講習会を実施
 - ・ 実業団スポーツチームによる各種「スポーツふれあい教室」を開催
- 自然環境保護活動の実施
 - ・ 森林整備やゴミ収集、食物栽培等の体験活動を実施し、環境に関する意識の醸成や地域・家族との交流を促進

| | | |
|----------|------|-------------------------|
| 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 | 1,270名（2010年9月末、海上職を除く） |

ワークライフバランス推進委員会を組織し、社員のワークライフバランスの実現に取り組んでいます。

1.ワークライフバランス推進委員会によるワークライフバランスの取り組み

ワークライフバランス推進委員会※では、時間外労働と休暇取得日数の数値目標の設定および実績モニタリング、残業が多い部署へのヒアリングを始め、父親のための育児セミナー／介護セミナー等の開催や、会社制度の理解・利用促進などに取り組んできました。

また2010年度は、(1)残業／休暇取得の数値目標を各部署毎に設定し達成に向けた取り組みの推進、(2)期間限定の月1日の定時退社を実施、(3)早帰り放送(毎週水曜日2回)、会議の見直し、残業の多い社員や上長へヒアリングなども継続して実施しています。

※ ワークライフバランス推進委員会

1968年に時間外労働削減を目的に労使で設置した特別委員会を2001年に「時間の達人委員会」と名称変更のうえ、ワークライフバランスの推進に向けた取り組みを強化。さらに2008年4月より労使および第三者委員としてグループ長クラスの社員数名が参加してからなるワークライフバランス推進委員会として発展した。

2.日本郵船歴史博物館の入館料の小学生無料化

2005年10月より小学生の入館料を無料化。(従来300円、小学生未満は従来より無料)

以上

| | | |
|------|------|----------------------|
| 会社概要 | 会社名 | 野村ホールディングス株式会社 |
| | 代表者 | 代表執行役社長兼CEO 渡部 賢一 |
| | 従業員数 | 26,374人（平22.3.31、連結） |

当社は、社員の働きやすさ、ワークライフバランスの実現を考えた取組みを進めています。

・「家族の日」「家族の週間」に限らず毎週水曜日を「早帰りの日」として、全社的な定時退社に取り組んでいます。

・11月を「野村 ワーク・ライフ・バランス月間」と定め社員向けに様々なイベントを実施します。

1. 当社においては、「家族の日」「家族の週間」に限らず、毎週水曜日を「早帰りの日」として、全社的な定時退社に取り組んでいます。

特に、営業部門では本年7月1日より、「仕事に全力&早帰り」をスローガンに掲げた運動を実施し、勤務時間の短縮に取り組んでいます。

時間の使い方については、午前・午後に加え、任意の時間帯で所定勤務時間の約半分を選択できる半日有給休暇を、回数の上限なく取得することができます。

また、1週間の暑中休暇とは別に、秋から春にかけて、任意の1週間の連続休暇を取得することとしております。

2. 11月を「野村 ワーク・ライフ・バランス月間」と定め社員向けに様々なイベントを実施します。

「家族の日」、「家族の週間」の意義を周知するとともに、「ライフの充実はワークの充実につながる」をテーマに、健康・育児・介護など下記の7つのイベントを実施します。

外部専門家による「メンズヘルス・セミナー」

保健師による「乳がんセミナー」

外部講師による「仕事も育児も楽しむ生き方」

外部講師による「介護への備えセミナー」

ワーキング・ペアレンツ向け情報交換会

フィットネストレーナーによる「健康な暮らしのヒント」セミナー

ワークライフバランスの観点からは、子が2歳になるまでの育児休業、小学校就学までの子に対する看護休暇（年5～10日、有給）および託児所費用等の補助、本人のみならず子の結婚に対する特別休暇（有給）、配偶者・パートナーの出産にかかる特別休暇（有給）や、介護休暇（年5～10日、有給）、通算730日までの介護休業を定めています。

3. 年末に「家族参観」を実施する予定です。

4. 子ども向け教育プログラムの実施

【実施概要①】開催日：11月20日土曜日

内容：人権問題に取り組むNGOが主催するチャリティ・ラン&ウォークイベントを支援。対象は当社社員およびその家族や友人で、未就学児・小学生も参加可能。会社がサポートするイベントに家族で参加してもらい、体を動かすと同時に人権への意識も高めてもらおうという目的。

【実施概要②】毎年8月に、環境教育として、社員が親子で参加できるイベントを開催。今年は、「夏休み環境自由研究 ～泥んこ遊びで、こけ玉づくり！」を実施し、子ども34人、保護者20人の合計54人の親子が泥んこ遊びをしながら、こけ玉づくりを体験しました。

| | | |
|------|------|---------------------|
| 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 | 42,356人（単独'10/3末現在） |

わが社は、「家族・地域のきずなを再生する国民運動」の趣旨を踏まえ「ノー残業デーの設定」「在宅勤務の推進」に加え、家族・地域との交流を促進する幅広い取り組みを展開

1. ノー残業デーの設定

- ◇実施時期： 経団連会員企業の「ノー残業デー」である11月の第3水曜日（本年は11月17日）もしくは11月中の任意の日
- ◇実施単位： ドメイン・事業場

<ご参考>

- ・当社は、ワーク・ライフ・バランス等の観点より、過去よりドメイン・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）を設定しております。

2. 在宅勤務の推進

- ◇内 容： 生産性の向上やBCPへの対応に加え、ワーク・ライフ・バランスの観点を重視した在宅勤務の推進
- ◇実施単位： ドメイン・事業場

<ご参考>

- ・当社は、生産性の向上・BCPへの対応・ワーク・ライフ・バランス等の観点より、約3万人の社員を対象に在宅勤務を推進しております。

3. 家族・地域との交流の推進

- ◇家族交流：①ファミリー職場見学会（SC、PSN、LC、海外部門、PES）
②メモリアル休暇の新設（コンシューマ部門）
③構内せせらぎ川へのホタルの幼虫の放流（PMC）
④ミニ田んぼでのイネ刈り体験（本社）
- ◇地域交流 ①モノづくり教室（SC、AVC、エナジー）
②盲学校ハーブガーデンづくりへの参画（PSN）
③びわ湖エコアイデア倶楽部（HA）
④地域スポーツ大会、会社施設の開放（AVC、HA）
⑤地域美化活動の実施（AVC、PED、PES）

※上記取り組みは、ドメイン・事業場が主体となり、家族の日・家族の週間の他、通年で実施している主なものを記載しております。

| | | |
|------|------|-------------------|
| 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 | 31,065名 |

フラビィアップ
 当社は2010年11月を「WLB-up! 月間」として
 ワークライフバランス向上のための全社運動を実施します。

フラビィアップ WLB-up! 月間

フ W O R K ラ L I F E ビ B A L A N C E ア ッ プ 上 向 (U P !)

多様な従業員一人
 ひとりが仕事も個人生活も
 充実させながら、生き生きと働く
 ことができる職場環境をつくる



従業員一人ひとりの
 インスピレーションを喚起し、
 日立のイノベーションと
 次の100年につなげていく

目的

1. ワークライフバランス支援のための各種制度への理解促進
2. ワークライフバランス向上や制度活用しやすい職場風土の醸成
3. 個々人のワークライフバランス意識向上

情報発信(パンフ・メルマガ)

- ・育児・介護のための制度と活用方法を紹介。
- ・パンフレット全従業員配布。
- ・月間中、メールマガジン毎週発行。

MY WLB-up! 宣言

- ・全従業員が、「WORK」と「LIFE」の目標を宣言!
- ・職場内掲示・ミーティング等で共有。

川柳募集

- ・従業員からワークライフバランスに関する川柳を募集し、優秀作品を発表。



上記のほか、様々な取組みを実施。

- (例) ・子どもが産まれた従業員宛に、育児のための制度紹介メールの配信をスタート。(2010年11月～)
- ・従業員と家族のための職場開放デー。
 - ・社員食堂にて、家族で料理を楽しむヒントになるレシピ付きメニューを提供(例:本社「焼肉サラダ丼」(11/17))。



| | | |
|----------|------|---------------|
| 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 | 12,800名 |

「ノー残業デー」と「ノー飲み会ウィーク」で定時での帰宅を促し、家族と過ごす時間を増やすことに取り組みます。

1. ノー残業デーの設定

- (1) 11月17日（水）及び11月24日（水）を全社統一のノー残業デーとする。
- (2) 11月21日（日）の家族の日は、休日出勤自粛日とする。
- (3) 11月15日（月）～26日（金）を「ノー飲み会ウィーク」とし、帰宅を促す。

2. 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。

<実施>

- ・本社事務部門：2010年2月11日
- ・日野工場：2010年7月28日、8月3・5・17・20・23日
- ・羽村工場：2010年9月23日

<予定>

- ・本社開発部門：2011年2月
- ・新田工場：2011年度

3. 社内クラブによる地域貢献活動の実施

地域の小中学生を対象としたバレーボール・ラクビー教室を実施する。

<実施(案)>

| | バレーボール教室 | ラクビー教室 |
|------|----------|-----------|
| 開催日 | 11月6日（土） | 11月27日（土） |
| 対象 | 日野市内の中学生 | 日野市内の小学生 |
| 告知方法 | 市広報 | 開催小学校への訪問 |

4. ワークライフバランス推進委員会の設置

労使による委員会を設置し、育児・介護諸制度の運用点検、見直しを行ない、さらなるワークライフバランスの推進を図る。

以上

| | | |
|------|------|--------------|
| 会社概要 | 会社名 | 東日本旅客鉄道株式会社 |
| | 代表者 | 代表取締役社長 清野 智 |
| | 従業員数 | 60,190名 |

当社は「家族の日」・「家族の週間」の趣旨に賛同し、今年度完成した「Smart Station実験棟」を中心とした研究開発センターの職場公開など、各種取組みを実施します。

1. 社員の家族を対象とした職場見学会の実施

これまで、学校の夏期長期休暇期間中の8月に、東京工事事務所において家族見学会「TOKOふぁみりーデー」を開催してまいりましたが、今年度は「家族の日」・「家族の週間」の趣旨に賛同し、11月に「JR東日本研究開発センター」において、職場見学会を新たに実施することといたしました。

この職場見学会は、弊社の研究開発センターや技術企画部に所属する社員の家族を対象に開催するもので、今年度完成した「Smart Station実験棟」の見学などのほか、お子さまが楽しめるイベントや社員食堂の試食、「鉄道博物館」への割引入場などを盛り込んだ充実した内容となっています。



↑ Smart Station実験棟
JR東日本研究開発センター
ファミリーデー11/3(祝)開催

2. 「家族の日」・「家族の週間」の社員周知、及び定時退社日の取組みを継続

イントラネット上へ「家族の日」及び「家族の週間」についての情報を掲載し、社員への周知を図ります。「家族との触れ合いをより意識し、ワーク・ライフ・バランス等について改めて考える機会とする」よう働きかけることで、当国民運動への関心や参加意識を高めると共に、各機関で設定している定時退社日における早めの退社・帰宅を引続き推奨していきます。

3. 「ワーク・ライフ・プログラム」の取組み継続

当社では、2009年7月より、「ワーク・ライフ・バランス」や「ダイバーシティ」を推進する取組み「ワーク・ライフ・プログラム」をスタートさせました。多様な人材がその能力を最大限に発揮し、仕事上の責任を果たすと共に、やりがいや充実感を感じながらいきいきと働くことのできる企業を目指して参ります。

4. 中学生向けの職業体験の実施

東京都知事本部局 青少年・治安対策本部からの協力要請に基づき、「将来の社会人」である中学生に、望ましい社会性・勤労観・職業観を育成するという主旨に賛同し、「中学生職場体験」の受け入れを行っています。

5. その他(お子さま向け企画・イベントの実施など)

当社では、お子さまが鉄道に親しんでいただくための様々な企画やイベントなどを実施しています。今年の夏は「新幹線がくれた、いっしょの夏。2010」キャンペーンを展開し、親子で新幹線車両基地まつりに参加するツアーなど、様々な企画を実施しました。

「家族の週間」期間中には、「第10回みんな集まれ！ふれあい鉄道フェスティバル」(11月20日尾久駅・尾久車両センターにて開催)や、東京メトロと共催の「鉄道イベント&博物館スタンプラリー」(11月6日～12月5日)などを実施します。

| | | |
|----------|------|------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 武州ガス株式会社 |
| | 代表者 | 取締役社長 原 敏成 |
| | 従業員数 | 201名 |

我が社は、毎週水曜日を「ノー残業デー」としています。

(1) 家族の週間(平成 22 年 11 月 14 日～11 月 27 日)

従業員への周知、職場へのポスター掲示を行い、上記期間における定時または早めの退社を呼びかけます。

(2) 経団連の推奨するノー残業デー(平成 22 年 11 月 17 日)

既に当社では毎週水曜日を「ノー残業デー」としているため、11 月 17 日を特に定時退社の強化実施日として、職場へのポスター掲示、社内放送等を活用し、周知徹底します。

(3) 学校の長期休暇を利用して、子どもの職場参観を行います。(平成 23 年 7～8 月予定)

職場内見学、ガスコンロと電磁調理器の調理体験等を実施します。

| | | |
|----------|------|---------------|
| 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 | 947名 |

我が社は、「ファミリーデー」を毎月第3水曜日に設定しております。

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

<実施概要>

開催日：7月28日

労働組合と共催で社員の家族を対象に職場を見学する「職場パトロール」、機器の説明、火災実験、消火訓練、社員食堂を利用した昼食会を実施しました。

| | | |
|------|------|---------------------|
| 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 | 3,951人(2010年3月末日時点) |

「丸紅キッズ・プロジェクト～働くパパ・ママの職場訪問～」(ファミリーデー)を実施しました。

家族や地域とのきずなを深める取り組み

1. 学校の夏休みにあわせてファミリーデー(「丸紅キッズプロジェクト～働くパパ・ママの職場訪問～」)を開催

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実施。会社紹介、ビル内探検、社員食堂での昼食、異文化・外国語講座、海外とのTV会議、パパ・ママの職場訪問(名刺交換・仕事手伝い)等、盛りだくさんのプログラムを元気いっぱい楽しんだ。(なお、本イベントは来年度以降も継続予定。)

開催日時: 8月6日(金) 9:30-15:30

参加人数: 社員の子女(小中学生)31名

(特設HP: <http://www.marubeni.co.jp/kids/marukids/>)



※上記に加え、年間を通じて中学生・高校生への企業見学受け入れをしている他、夏には大学生を対象とした宿泊型のインターンシップを実施。

2. 荒川クリーンエイド(ダイエー、セディナとの共催)

荒川河川敷・さいたま市秋ヶ瀬公園の清掃活動や水質調査を通じて、自然について考えるボランティア活動。丸紅グループは環境保護プログラムの一環として、2005年より参加している。親子での参加も歓迎しており、「家族の日」・「家族の週間」の目的にも適うイベントとして、昨年度より役員・社員に広く案内している。

開催日時: 11月13日(土) 10:30~13:00

※上記に加え、神田祭りお神輿担ぎ(5月)、富士山清掃活動(9月)、奥多摩間伐活動(9月)など、家族とともに参加できる各種ボランティア活動を実施。



クリーンエイドに参加した子どもには、認定証が授与されます！
認定証を3枚集めたら、記念品がもらえます。

ワーク・ライフバランス(WLB)推進のための取り組み

WLB 関連諸施策の拡充

2010年度、育児介護休業法の改正および当社の新中期経営計画「SG-12」のスタートに合わせ、WLB 関連施策の大幅な見直しを実施。育児・介護等を支援する「ライフイベントサポートプログラム」と、メリハリある働き方を推進する「メリハリワーク推進プログラム」を二本柱として、それぞれのプログラムの拡充を図った。

なお、「メリハリワーク推進プログラム」の一環として、従来第2、第4水曜日に「早帰りキャンペーン」として実施していた「水っちオフデー」を、10月より「社員・組織がメリハリワークを考え、実践することを推奨する日」に位置付けを改め、毎週水曜日に実施している。

(参考/ニュースリリース: http://www.marubeni.co.jp/dbps_data/material/maruco.jp/100927.pdf)

| | | |
|----------|------|----------------------|
| 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 塚本 隆史 |
| | 従業員数 | 57,014名（10/3末、連結ベース） |

統一早帰り日を設定しています

1. 11月17日(水)を統一早帰り日として設定

・社内文書により、「家族の日」・「家族の週間」について周知するとともに、11月17日(水)を統一早帰り日として設定し、定時退社を呼びかけ。

2. 子ども向け金融教育プログラムの開催

【実施概要】

- ・開催日:11月中
- ・内 容:延べ21カ所で、小中学・高校生を対象とした、職場体験受け入れ及び金融教育の授業を実施。

3. グループ社員と家族が参加できるイベントの実施

(1) FIT チャリティラン

【実施概要】

- ・開催日:11月7日(日)
- ・内 容:ランやウォーク、キッズスプリント等への参加費が非営利団体に寄付される、親子で楽しめるチャリティ・イベントに、グループ11社の社員及び家族が参加。

(2) 東京都海の森植樹活動

【実施概要】

- ・開催日:11月6日(土)
- ・内 容:社員のエコアクション宣言数20件につき1本の苗木を寄付する取り組みをしており、500本の苗木を東京都海の森に植樹するイベントに、グループ8社の社員及び家族が参加。

《参考:「子ども参観日」の実施》

- ・毎年、小中学生の夏季休暇の時期に合わせて実施。今年度グループ全体で860人を超える子どもが参加。
- ・支店見学、親社員の所属部署見学等のプログラムを準備。

| | | |
|------|------|------------------------|
| 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 | 6,537 人(2010 年 9 月末現在) |

社有林「三井物産の森」を活用した

【家族参加型プログラムなどの実施】

①当社社友林「三井物産の森」を活用した森林環境プログラム

「三井物産の森」を活用し、生物多様性や森林の持つ公益的価値や“環境への正しい認識”を学び、“企業の社会的責任”への意識を高める為の「気付き」の場を提供。自然観察・間伐/植樹体験・道づくり・トレッキング等の森林環境プログラムを実施。当社役職員・出向受入社員・派遣社員・関係会社役職員及び家族のほか、一般親子、株主(小学校5年生以上の家族を含む)向けにも行う。また本年度より認定NPO法人スペシャルオリンピックス(SO)と協働でSOアスリートと家族や、少年野球のリトルリーグ児童向け自然体験プログラムも実施する。本年度は本店主催9回、支社支店他8回、合計17回開催、約800名が参加予定。

②谷津田再生プロジェクト

三井物産環境基金¹⁾の助成先であるNPO法人アサザ基金と協働で、米作り等を通じて荒廃した谷津田の再生と生態系の回復に取り組む通年の社員参加プログラム。2007年より開始し、今年度は4年目。当社役職員・出向受入社員・派遣社員・関係会社役職員及び家族が参加。今年度は5月(田植え)、6月・7月(草取り・生物調査)、10月(稲刈り)、1月(里山整備・地酒仕込)、2月(里山整備・新酒蔵出し)に茨城県牛久沼流域の谷津田にて実施。周辺の里山の整備も行い、人為的に管理することで水田と里山のめぐみを得ることができ、且つ豊かな生態系が維持されることを学ぶプログラム。

③『森の妖精「ヤマネ」の保護@清里』プログラム

三井物産環境基金の助成先である財団法人キープ協会とNPO法人アースウォッチ・ジャパンの協力により、国の天然記念物に指定されているニホンヤマネの保護・研究のため、生息地である清里高原において、巣箱作りや調査用のくい打ち作業を行う。当社役職員・出向受入社員・派遣社員・関係会社役職員及び家族が参加。2010年11月20日に実施予定。

開発によって絶滅が危惧されるヤマネの保護・研究活動に貢献するとともに、生物多様性の保全について具体的に学ぶプログラム。

1)「三井物産環境基金」:地球環境問題の解決へ向けた弊社内外の様々な活動を支援・促進するために2005年7月に設立。

【労働時間の適正化に向けた取り組み】

①年次有給休暇の計画取得を促すメッセージを年二回、全社員宛に発信。

②「家族の日」「家族の週間」の趣旨・内容を全社向けに説明、周知徹底を図り、併せて定時退社や早めの帰宅を促進。

③「労働時間ハンドブック」を作成・配布し、関連法令及び社内規則等について全社員に周知。

④労働時間管理に対する管理職向け研修等の社内研修を実施。

⑤毎月第三水曜日を「ノー残業デー」に設定のうえ実施。

⑥各組織及び職掌毎に、毎月の時間外勤務の実態及び昨年度の年次有給休暇の取得実績を数値にて把握。各組織宛にもフィードバックし、改善等の呼びかけを実施。

| | | |
|------|------|---------------|
| 会社概要 | 会社名 | 三井不動産株式会社 |
| | 代表者 | 代表取締役社長 岩沙 弘道 |
| | 従業員数 | 1,216人 |

三井不動産は、「家族との絆」「地域との絆」を深めるきっかけを提供します。

1 N〇残業デーの設定

家族の週間の水曜日にあたる11月17日、11月24日をN〇残業デーとします。

2. 休日勤務禁止

家族の日にあたる11月21日（日）を休日勤務禁止とします。

3. 三井不動産ファミリーデー開催

■日本橋の街活性、日本橋への理解を深める為の家族ぐるみの参加

- ・「日本橋・京橋まつり」の開催に合わせて、10月31日（日）を三井不動産ファミリーデーを開催します。本イベントを通して、社員が家族との絆を深めるきっかけ、日本橋地域との絆を深めるきっかけを提供します。

[イベント内容]

<オフィス参観プログラム>

- ①職場参観の実施
- ②ビル見学ツアー（ビルのバックヤードや役員大会議室などの見学ツアー）
- ③日本橋三井タワーからの屋上パノラマ見学

<日本橋文化体験>

- ④おやさい菓子作り体験
- ⑤手すき和紙づくり体験
- ⑥人力車で行く日本橋めぐり
- ⑦手ぶらで参加できる着物の着付け教室

<自由参加プログラム>

- ⑧ANAマルシェ 鳥取物産市
（ANA総合研究所と連携して、鳥取物産市を日本橋で展開。）
- ⑨エコハロー！衣料支援プロジェクト
（不要になった衣料品を世界各地の難民、避難民、被災地へ寄贈する活動。）
- ⑩「コレド日本橋」「三井タワー」ファミリーセール
- ⑪三井記念美術館 無料ご招待

<09度のファミリーデーの様子>

<10年度ファミリーデーのチラシ>



| | | |
|------|------|------------------------|
| 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 | 34,139人 (2010年3月31日現在) |

従来より、労働時間適正化に向けた取り組み(ノー残業デー)、社員の家族向けプログラム及び子ども向け教育プログラムを通年実施しています。また、11月には、家族の日・家族の週間の趣旨を周知徹底します。

1.「ノー残業デー」を毎週実施

- ・当日は定時退社推奨日である旨を事務所・工場内に館内放送する等、周知に努めている。
- ・11月17日(水)はノー残業デーにあたる。

2.「家族の日」「家族の週間」の周知

- ・社内報への掲載(11月号)を通じ「家族の日」「家族の週間」の趣旨を周知。

3.全国の事業所にて子ども向け教育プログラム「理科授業」「ものづくり教室」等を実施(参考:2009年度は、32回開催し、2,793名が参加)

【今年度の実施例】

①サイエンスサマースクール「3D 立体映像であそぼう」

実施日:7月31日

事業所:高砂製作所(兵庫県)

内容:3D 立体映像の説明、立体写真(3Dメガネ)の実験・工作等を実施(写真①)。

②高知県「wakamaru(コミュニケーションロボット)」理科授業

実施日:10月22日

場所:高知県いの町立伊野南小学校(5・6年生102名対象)

内容:wakamaruの仕組み、人間とロボットの機能比較、共同作業の大切さについて、実験やクイズを交え説明。



【写真①】手作りの3Dメガネをかけて記念撮影

4.全国の事業所にて社員と家族・地域を交えたイベント「職場見学会」「夏祭り」等を実施

【今年度の実施例】

①ファミリー見学会

実施日:8月6日

事業所:本社(東京都)

内容:社長室、役員会議室及び各社員の職場見学、社員食堂を利用した昼食会、wakamaruロボットとの交流等を実施(写真②)。

②MHIカップサッカー大会(第3回)

実施日:12月12日

場所:味の素スタジアム(東京都)

内容:原動機事業本部の工場がある横浜・高砂・長崎地区の予選会を勝ち上がった小学生サッカーチーム代表による決勝戦、交流イベント。



【写真②】wakamaruと体操

| | | |
|------|------|--------------|
| 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 | 6,220名 |

わが社は、11月第三水曜日をノー残業デーに設定しています。また、子どもたちや地域社会との心の交流を大切にしたい、様々な活動に取り組んでいます

1. 11月17日(水)を「家族の日 ノー残業デー」として設定

「家族の日」「家族の週間」の趣旨を社員に対して周知するとともに、11月17日を「家族の日ノー残業デー」と定め、定時または早めの帰宅を励行。当日実施が難しい部署でも代替日程で必ず実施する。また、すでにノー残業デーを運用している部局も多く、改めて趣旨の徹底を図る。

2. 「タイムマネジメント委員会」でメリハリのある時間管理を推進

適正な労働時間管理については、経営からのメッセージ発信、管理職等を対象とした研修、ハンドブックの配布など、社員の意識を高める施策を実施するとともに、労使による「タイムマネジメント委員会」を設置し、メリハリの効いた適正な時間管理の推進を目指し、労使共同で取り組んでいる。

3. 「子どもの会社見学会」を従業員組合と共催

2010年8月27日、社員の子供30名を丸の内本社に招き、会社業務の説明や役員との名刺交換、ボランティア活動への参加などのプログラムを実施した。

4. 「母と子の自然教室」毎年開催(7月24～26日と7月31日～8月2日の2回開催)

1974年から、ひとり親家庭の母子を招待して2泊3日のキャンプを新潟県南魚沼吉里で実施。東京・神奈川・千葉・埼玉地域県内のひとり親家庭の母子103世帯243人と社員ボランティア、その他スタッフ合わせて総勢305人が参加。今年で、開始から37年目を迎える。

5. 「LD児対象秋の山中湖キャンプ」毎年開催(10月10日～12日開催)

2003年から東京YMCAが専門家の指導のもとLD(学習障害)を持つ子供の支援活動の一環として開催。三菱商事では同活動への資金面での支援を行うとともに、社員ボランティアがキャンプリーターとして参加。

6. 「YMCAチャリティーラン」毎年開催(年間15回開催)

1987年から日本YMCA同盟の主催により全国15ヵ所で行われる「障がいを持つ子どもたちのためのチャリティーラン」にメインスポンサーとして参加。9月23日、東京の代々木公園で行われた大会にはボランティアを含む91名の社員が参加。

7. 「ボランティア月間」開催(8月1日～8月31日)

8月の1ヶ月間を「ボランティア月間」として、期間中「こども週間」「環境週間」「NPO支援週間」と各テーマを設けて開催。「こども週間」には、夏休みファミリーボランティアとして「アジアのこども達への絵本製作」を実施。また、児童養護施設の子どもたちを招待し、米村でんじろう先生のサイエンスショーを開催するなど様々なプログラムを実施。

| | | |
|------|------|----------|
| 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 | 28,525 人 |

小・中・高校向け理科教育支援プロジェクトをスタートさせました

1. 理科教育支援プロジェクト

将来の電機業界を志望する理工系学生を育てていくために、2009年度から「小・中・高校向け理科教育支援プロジェクト」をスタートさせました。いわゆる若者の「理系離れ・理工系離れ」の傾向を食い止めるべく、総合電機メーカーとして一役買おうという、地道な活動です。

具体的活動内容としては、小・中・高校での「太陽電池の働き」、「熱の伝わり方」、「モーターの原理とその応用」、「音の性質」、「立体視」などをテーマとした出前授業や理科実験などを行っています。「理科大好き人間」を育てたいという熱い思いを胸に関係者一同頑張っています。

2. その他のワークライフバランス関連の取り組み

(1) 育児・介護関連の取り組み

当社では、社員が育児と仕事を両立できるよう、職場環境の整備に努めています。当社の「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。このほか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」、子育て中の社員が学校行事参加などの際に利用できる「特別有給休暇制度」を整備しています。

また当社は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ました。

(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、法定を超える年次有給休暇の付与を行い、計画的取得を促進しています。

(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。

| | | |
|----------|------|------------------|
| 会社 概要 | 会社名 | 株式会社 三菱東京 UFJ 銀行 |
| | 代表者 | 代表取締役 永易 克典 |
| | 従業員数 | 34,902 人 |

「メリハリ・ワーク&ライフ運動」により、自発的な活動を推進しています

1. 18年4月：女性活躍推進室を設立⇒22年6月：ダイバーシティ推進室に改編し、より積極的にワークライフバランスを推進中。

・女性活躍推進室設立以降、両立支援策として、短時間勤務制度・託児補助制度などを導入。

・風土づくりとして、「かがやきフォーラム」24回開催、冊子「かがやき」計11冊を発行、その中で、両立支援だけでなく、ワークライフバランスの重要性を説明してきた。また、育児休業の内、10営業日を有給化し、現在までに延べ160名が短期育休を取得する等、多面的に活動している。

・22年6月にダイバーシティ推進室に改編し、働き方の見直し等を含めたワークライフバランス活動(メリハリ・ワーク&ライフ運動)をスタート。メリハリのある仕事と仕事以外の生活を実現し、結果として、多様な生き方を実現できる風土づくりを推進中。

2. 早帰り日・早帰り週間を設定し、定時・早めの退社・帰宅を推奨

- ・早帰り日：毎週水曜日
- ・早帰り週間：夏・冬に各々2週間

3. 従業員の子供向けプログラム「かがや kids' day」を国内外で開催

- ・開催日：8月中
- ・プログラム：金融教育、現金重さ体験、名刺交換、スタンプラリー、職場内見学等
- ・特徴：東名阪にある本部ビルだけでなく、国内外の支店・支社等30拠点で開催(420名参加)。開催マニュアルを作成したことにより、開催拠点が増加。

4. 次世代社会担い手の育成支援

・金融教育支援プログラム「金融経済を学ぼう」：子どもたちに、お金の大切さや金融のしくみなどを学んでもらうことを目的に、筑波大学と共同で2008年に開発。従業員がゲスト講師として教壇に立つこともある。

・就業支援プログラム「ジョブシャドウ」：仕事をしている人に'影'のように密着し、仕事の厳しさや楽しさを理解する教育プログラムを実施。参加した高校生からは、「今後の進路を考える上で、とても勉強になった」との感想が寄せられている。

| | | |
|----------|------|----------------------|
| 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 | 4,753人（平成22年6月30日現在） |

我が社は、複数の事業所で子ども向けの工場見学を行っております

1. ワーク・ライフ・バランスの推進

時短検討委員会等を通じ、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得率向上に関わる取り組み状況を労使で確認し、推進策を実行している。

2. 事業所における工場見学の実施

【実施例】

横瀬工場（セメント工場）では地元の小学校3年生の工場見学を受け入れており、本年も10月19日に実施した。

小学校の副読本にも掲載されており、地元秩父のセメント産業を理解する一助となっている。



| | | |
|----------|------|-------------------------------|
| 会社 概要 | 会社名 | ルネサス エレクトロニクス(株) |
| | 代表者 | 代表取締役会長 山口 純史 代表取締役社長 赤尾 泰 |
| | 従業員数 | 約 47,000 人(連結) |

当社は、定時退勤日(ノー残業デー)を設定しています。

1. 11/19(金)を定時退勤日とする。

2. 「家族の日」「家族の週間」についての認知度向上と啓蒙活動を目的に、事業所内の各職場に対し、「家族の日」「家族の週間」の取り組み趣旨と当社取り組みに関する通知発信。

3. その他(参考)

当社は毎週水曜日を定時退勤日としていますので、期間中の11/17(水)も定時退勤日となります。