

# 企業のワーク・ライフ・バランスへの 取組み状況

ーワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集ー

2014年3月31日

一般社団法人 日本経済団体連合会



## <目 次>

(五十音順)

旭化成株式会社	1
旭硝子株式会社	2
朝日生命保険相互会社	3
アサヒビール株式会社	4
味の素株式会社	5
株式会社アルテ サロン ホールディングス	6
イオン株式会社	7
株式会社イトーヨーカ堂	8
伊藤忠商事株式会社	9
王子ホールディングス株式会社	10
株式会社大垣共立銀行	11
キヤノン株式会社	12
国際石油開発帝石株式会社	13
株式会社小松製作所	14
株式会社資生堂	15
新日鐵住金株式会社	16
JXホールディングス株式会社	17
スタンレー電気株式会社	18
住友化学株式会社	19
住友商事株式会社	20
社団法人生命保険協会	21
積水ハウス株式会社	22
株式会社セブン-イレブン・ジャパン	23

全日本空輸株式会社	24
ソニー株式会社	25
株式会社損害保険ジャパン	26
大成建設株式会社	27
株式会社高島屋	28
株式会社竹中工務店	29
第一生命保険株式会社	30
株式会社大和証券グループ本社	31
東京海上日動火災保険株式会社	32
東京ガス株式会社	33
東京電力株式会社	34
株式会社東芝	35
東レ株式会社	36
凸版印刷株式会社	37
トヨタ自動車株式会社	38
豊田合成株式会社	39
株式会社ニコン	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
日本アイ・ビー・エム株式会社	46
日本化薬株式会社	47

日本生命保険相互会社	48
野村證券株式会社	49
パナソニック株式会社	50
東日本旅客鉄道株式会社	51
株式会社日立製作所	52
日野自動車株式会社	53
藤田観光株式会社	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
株式会社三井住友銀行	58
三井不動産株式会社	59
三井物産株式会社	60
株式会社三越伊勢丹	61
三菱商事株式会社	62
三菱重工業株式会社	63
三菱電機株式会社	64
株式会社三菱東京UFJ銀行	65
三菱マテリアル株式会社	66
株式会社明光ネットワークジャパン	67
ヤマト運輸株式会社	68



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	28,363人(連結)

1. 重点課題・ポイント

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

2. 施策内容

(1) 特定の従業員層を対象とした施策(育児・介護にかかわる支援等)

① 育児・介護制度の充実

- 1) 育児休業は3歳到達後最初の4/1まで取得可能  
子が1歳未満の場合、最初の5日間は有給、分割して取得可能
- 2) 育児短時間勤務は1日2時間を限度に小学校3年生まで取得可能  
フレックス勤務との併用が可能
- 3) 介護休業は要介護者一人、同一疾病につき245日(休日を含まず)まで取得可能  
介護短時間勤務は1日2時間を限度に要介護者一人、同一疾病につき245日(休日を含まず)まで取得可能 但し、日数は介護休業と合算
- 4) 介護支援勤務制度 フレックス勤務で、コアタイムを短縮した勤務が可能。1ヶ月間を通算して、所定総労働時間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  
本人・上司への文書での取得促進、管理者研修での啓発、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、管理者研修での啓発、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

④ 勤務継続のための施策  
配偶者海外転勤同行休職制度(3年間)

(2) 全従業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 働き方見直し施策  
働き方を見直し、新たな創造の時間を生み出すことを趣旨とした、「アクションwinwin活動」を全社的に展開。
- ③ 5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、子供が生まれた従業員の男性40% 女性98%が取得している。
  - ・育児休業取得 男性242名 女性211名(2012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3名 女性314名(2012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6名(2012年度実績)
  - ・介護短時間勤務利用 0名(2012年度実績)
- (4) 配偶者海外転勤同行休職制度も導入してすぐに利用者が出た。
  - ・配偶者海外転勤同行休職制度利用 女性3名(2013年12月現在)
- (5) 各職場でワークライフバランスに取り組み、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	旭硝子株式会社
	代表者	代表取締役・社長執行役員・CEO 石村 和彦
	従業員数	6,269名(2013年12月31日現在)

### 1. 重点課題・ポイント

- ・AGCグループで共有する価値観である「ダイバーシティ【多様性】」と経営方針の中で掲げる「人は力なり」のスローガンのもと、従業員の力こそ企業価値の源泉であると考え、全従業員が互いを認め合いながら成長し、一人ひとりが働きがいと誇りを持てる職場づくりを進めています。
- ・多様なキャリアパスを実現するための教育・支援に加え、従業員があらゆるライフステージにおいて安心して仕事に取り組めるよう、仕事と生活が両立する働き方の実現に取り組んでいます。
- ・特に仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでおり、制度面・環境面の整備を進めています。

### 2. 施策内容

AGC旭硝子における、仕事と子育ての両立支援に関する主な取り組みを紹介します。なお、下線部分は法定以上の取扱いです。

#### (1) 育児休職

子が満1歳に達した直後の4月末までと、1歳6ヶ月に達するどちらか長いほうの期間

#### (2) 育児のための短時間勤務

子が小学3年を満了するまで、1日最大2.5時間短縮可能。取得回数の制限無し。

#### (3) 育児のための時間外・休日労働時間制限

子が小学3年を満了するまで、時間外・休日労働の上限を設定可。

#### (4) その他

在宅勤務制度、ベビーシッター育児支援制度、託児所利用支援制度

また、育児・介護などの理由に関わらず、全従業員(交代勤務除く)を対象とした、コアタイムのないフレックスタイム制度や選択型福利厚生制度(年間12万円)を導入しています。

### 3. 取組実績

- ・育児休業取得者実績 2012年度:82名 2013年度:75名  
なお、育児休業取得後の復職率は、毎年、ほぼ100%で推移しています。
- ・短時間勤務制度利用者実績(育児のための時間外・休日労働制限も含む)  
2012年度:65名 2013年度:121名
- ・年次有給休暇取得実績(組合員) 2012年度:88.9% 2013年度:88.4%
- ・「次世代育成支援対策推進法」に基づく取り組みに対し、2011年に厚生労働省・東京労働局より優良企業として認定され、認定マークである「くるみん」を取得。
- ・2013年度、東京証券取引所より、女性人材の活用を積極的に取り組んでいる企業として「なでしこ銘柄」に選定。

会社 概要	会社名	朝日生命保険相互会社
	代表者	代表取締役 佐藤 美樹
	従業員数	17,018名（平成25年3月末）

### I. 重点課題・ポイント

当社では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の実現は、従業員はもちろんのこと、企業にとっても、生産性を維持向上しながら、少子化対策等のCSR、優秀な人材の確保・定着、働く意欲（ES）の向上につながるという認識のもと、積極的な推進に取り組んでいます。

### II. 施策内容

#### 1. 育児・介護に係る両立支援策等（一部抜粋）

- ・法定を上回る育児・介護休職、勤務時間短縮制度期間の設定
- ・男性の育児休職取得の推進
- ・円滑な復職に向けた支援プログラムの実施
- ・仕事と育児の両立を支援するための諸制度・アドバイス等を記載した「ワーク・ライフ・バランスマニュアル」の提供
- ・制度利用者を部下に持つ上長向けマネジメント研修の実施（26年度より実施予定）
- ・育児にかかる経済的な負担を軽減するための「育児サービス費用補助」の実施（子が3歳まで）
- ・エリア総合職（地域限定型）が配偶者の転勤に同行できる「配偶者同行制度」の実施
- ・総合職（全国転勤型）について、子どもが満3歳になるまでの期間は転居を伴わない異動とする「仕事と育児を両立するための異動配慮」を実施

#### 2. 業務の効率化推進策等（一部抜粋）

- ・毎週水曜日の定時退社運動「すぴいDay」の実施
- ・年次休暇取得の年間目標を設定し、休暇取得を推進

### III. 取組実績

#### 1. 女性の活躍推進指標（目標設定）

- ・女性管理職数 平成27年度始190名
- ・女性総合職採用占率 平成25年～27年度始累計30%

#### 2. 実績

- ・女性管理職は平成25年度始で151名となり、取組み前（平成17年度始22名）と比べて大幅に増加。女性総務部長、女性GM（首都圏職域実践育成センター長）も誕生。
- ・女性総合職採用占率は平成25年度15.4%であり、取組み前（平成17年度6.3%）と比べて大きく伸展。目標達成に向け継続して積極採用に取り組む。
- ・男性の育児休職数については、現状少数に留まっており、今後一層の取得推進を図っていく。

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 小路 明善
	従業員数	3038 名

### 1. 重点課題・ポイント

アサヒビールでは、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、終業時刻の17:30と19:00に退社奨励のアナウンスをしています。

#### ②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。

#### ③その他の主な取組

所定年間休日数の増加、子育て休暇・介護休暇の拡充

### 3. 取組実績

①2008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。

②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。

③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。

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 WLB における「目指す姿」実現のために3つの切り口で具体的な取り組みを進める。

#### ◆目指す姿

- ・自分自身の働き方に満足している
- ・高い生産性を実現している
- ・社会人として自立し、ライフプランの実現に向けて取組んでいる



#### ◆3つの切り口

- (1) 各種制度導入
- (2) WLB の実現に繋がる機会の提供
- (3) 職場における主体的な取組み推進

### 2. 施策内容

#### (1) 各種制度導入

- 【育 児】 産前産後休暇(有休化)、育児休職(最大2年、一部有休)、ベビーシッター補助  
配偶者出産(特休5日)、育児短時間(小学4年)、再雇用制度、復職支援
- 【介 護】 介護休暇(10日)、介護休職(1年)、介護短時間(制限なし)、相談窓口設置(4月)、  
再雇用制度
- 【働き方】 働き方改革(在宅勤務、コア無しフレックスタイム、時間単位有給休暇導入)  
ノー残業デー、最終退館ルール(21時)、リフレッシュ休暇
- 【生 活】 DC 制度導入、団体長期障害保険加入、住宅補助(地域限定社員)、住宅財形、  
ボランティア休暇、人間ドック補助(5万円)、福利厚生倶楽部

#### (2) WLB の実現に繋がる機会の提供

- 【味の素探検隊】 家族に会社を知ってもらい、従業員は家族の大切さを感じる会社探検企画
- 【ワークショップ】 お互いの人生観、悩みを共有することで相互理解、支援に繋がる機会
- 【復興支援ボランティア】 被災地での「健康・栄養セミナー」の企画、従業員の参加推進
- 【座談会】 育短勤務者座談会、地域限定社員座談会、女性キャリア座談会、育メン座談会
- 【キャリア開発】 各種補助、キャリア面談、公募実施、事業勉強会、職場紹介、職場体験

#### (3) 職場における主体的な取組み推進(職場ごとに「取組み計画表」の作成)

- ① 労働時間への感度を高める: 「働き方計画表」の活用による労働時間感度アップの取組み
- ② 休暇取得の推進: 夏期一斉休業の実施、「働き方計画表」を活用した計画的な休暇取得
- ③ 職場運営改善: 職場懇談会の実施による職場労使による職場運営改善、2S 推進

### 3. 取組実績

#### (1) 数字

- 【就労】 残業削減(前年比 97.9%)、有休: 15.4 日(前年+1.4)、夏期に 40%の社員が 9 連休取得
- 【育児】 育休復職率: 100%、育短勤務者: 160 名(前年比 129%)、再雇用登録: 43 名
- 【介護】 介護事由退職: 0 名、介護短時間勤務者: 1 名(2 年以上)
- 【生活】 味の素探検隊参加者: 200 名、健康栄養セミナー実施回数: 約 400 回、参加者: 約 600 名

#### (2) 具体的な取組み

##### ◆味の素探検隊



##### ◆ワークショップ



##### ◆健康栄養セミナー



##### ◆育短勤務者座談会



##### ◆2S 活動



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	447 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。また、美容師有資格者数は、今後の減少が見込まれており、女性が活躍できる環境を整える重要性が増している。

- ・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、パートとして勤めやす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、NY NY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 25 年の実績

- ・社員→パート、パート→社員等の雇用形態の変更は 10 名。
  - ・再入社は 8 名。
  - ・育児休暇取得者は 33 名。
  - ・練習スペースを新たに設置した店舗数は 10 店舗（累計で 24 店舗）。
- （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	イオン株式会社
	代表者	代表執行役 岡田元也
	従業員数	約 500 名

## I. 重点課題・ポイント

2013年にイオン株式会社は「くるみん」の認定を受け、イオングループでは14社が認定されています。グループとしては、時限立法である2015年までに1社でも多くの会社が認定されることを目標としており、働きかけを行っています。また、イオン㈱としては2回目の認定を目標としています。

課題としては、女性の育児休職の取得については定着してきたものの、男性の取得については、男性の平均年齢が高く、育児休職の取得の対象人数が極めて少ないため、取得に結びつきにくいことです。

また、昨年、ダイバーシティ推進室が社長直轄の組織として設置され、女性の役員や管理職の比率に目標を設けての施策を行っています。

## II. 施策

### 1. 仕事と育児の両立支援における施策

(1)働きやすい職場作りに向け、ワークライフバランスや多様な働き方への理解を深める。

- ①内容：年に一度、全従業員を対象にパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、ダイバーシティ等をテーマに「行動規範・人権研修」を実施する。(出席率を60%以上)
- ②実績：グループ全体では約30万人が受講した。

(2)所定外労働時間の削減

- ①内容：消灯ルールを継続することで、終業時間の意識付けを行う。労働時間の進捗管理により部署別、個人別に原因分析と対策を実施し、安全衛生委員会において報告、議論を行う。
- ②実績：消灯、エレベーターの停止、および労働時間の進捗管理を安全衛生委員会にて報告、議論を継続することにより所定外労働時間の削減につなげている。

(3)「子ども参観日」の定例実施

- ①内容：子どもが保護者である従業員の働いている姿を実際に見ることができるよう、労使によるチームを設置し、参加する子どもを従業員より募集し、7月～8月(小学生の夏休み期間中)に実施する。
- ②実績：イオンタワー内のグループ企業21社合同で、子ども155名を含む286名が参加し実施した。(7月25日実施)

### 2. ダイバーシティ推進における施策

女性が働きやすく、活躍出来る会社、働きたい会社の実現

- ①内容：退職率を下げ、登用率をあげて、女性管理職の登用率の向上に向け、施策を検討している。
- ②実績：ダイバーシティ推進室の設置、中期アクションプランを策定している。  
イオングループ各社のダイバーシティを推進するため、イオングループ各社に推進責任者・リーダーを設置し、グループ内のネットワークをつくり、事例を共有していく仕組みを構築した。

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	54,768名(2014年1月現在)

### I. 重点課題・ポイント

- 女性社員の活躍推進施策
- 出産・育児制度の充実と運用レベルの向上
- 社員の心身の健康に留意したマネジメント体制

### II. 施策内容

#### 1. 女性社員の活躍推進施策

- 1) 2012年度に、グループ横断組織「ダイバーシティ推進プロジェクト」を発足し、グループ各社内にもダイバーシティ推進担当者を選任。
- 2) 2014年度末までにグループの女性管理職比率20%、入社3年以内の女性の離職率を20%に逡減、男性の育児参加推進、などの目標を設定。
- 3) 2012年4月から「お客様視点での店舗づくり」と「業務プロセスの改善」を目的として、イトーヨーカドー高砂店にて女性を中心とした店舗運営を実施。
- 4) 育児中の従業員が集まる交流イベント「ママ's コミュニティ」を2012年7月から開催。2013年8月末までに合計7回のイベントを開催し、延べ約400人が参加。
- 5) 今後さらに女性社員が管理職として活躍していくために、2012年10月から部課長職の女性従業員を集めた交流イベント「Women's Management Community」を開催し、2013年8月までに延べ120人のグループ社員が参加。

#### 2. 出産・育児制度の充実と運用レベルの向上

- 1) 従業員が育児・介護をしながらでも安心して仕事を続けられるよう、1991年に社員の育児・介護を支援する「リ・チャレンジプラン」を制定。
- 2) 2002年8月からパートタイマーも制度の利用を可能に、2006年5月に午後7時以前に勤務終了プランを導入、2012年4月から育児短時間勤務の利用可能期間を子が小学校5年生になる年の4月15日までに延長。
- 3) 休職中の従業員へは、毎月1回、社内報とともに所属していた職場の近況などを知らせる手紙「リチャレンジメール」を送付。
- 4) 本社人事労務部門に「リチャレンジプラン」の専門窓口を設置。専任者がプラン申込み時、出産時、休職開始時、復帰前、復帰後、とすべてにおいて本人と職場とのパイプ役やアドバイザーとなって、離職率の逡減を実現。

#### 3. 社員の心身の健康に留意したマネジメント体制

- 1) 長時間労働の防止のために、作業改善のためのプロジェクトを設け、店舗の作業の効率化、作業環境の改善に取り組むとともに、店舗によって営業時間や取り扱い品目・売場レイアウトが異なるため、個店別の対策を実行。
- 2) 意識改革を進めるために、個人・売場・店舗ごとの勤務時間・残業時間などの勤務状況を比較・分析できる就業管理システムを導入。
- 3) 1998年3月から、個人の自己啓発やリフレッシュのために利用できるように、年2回、休日と有給休暇などを合わせて「最長9日間の連続休暇」を取得できる制度を導入。

### III. 取組実績

- 女性管理職者比率は18.2%(2013年2月末現在)
- 2012年度の制度利用者は、育児では208人(うちパートタイマー100人)、介護では23人(うちパートタイマー18人、男性1人)。

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	4,281 名(2013 年 7 月 1 日時点)

### 1. 重点課題・ポイント

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

### 2. 施策内容

#### 1. 特定の社員を対象とした主な施策

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

#### 2. 全社員を対象とした主な施策

- 朝型勤務へのシフトをトライアル導入(⑥)、時間管理の運用徹底、精勤休暇等取得促進
- 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
- 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推進

### 3. 取組実績

- ① 事業所内託児所の設置：社員用託児所「I-Kids」を2010年1月、東京本社近隣に設立。大阪についても、本社ビル内の外部事業者と利用契約を締結(2011年9月)。
- ② 育児休業復職支援プログラムの実施：復職前三者面談(本人/上司/人事・総務部)、復職後フォロー面談の実施。
- ③ 男性の育児参加推進：2010、2011年度取得者増加により「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)。毎月対象者にはダイレクトメール、上司にも取得促進レターを発信。
- ④ 介護セミナーの実施：東京・大阪で開催(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 業務遂行の一層の効率化及び健康管理等の観点から、9時～17時15分の勤務を基本とした上で深夜残業を禁止、20時以降の勤務を原則禁止とし、残務がある場合は翌朝9時前からの勤務にシフト。(2013年10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：五商社合同フォーラム、村木厚子内閣府政策統括官(当時)特別講演会「主体的なキャリアを築いていくために」、2012年度：異業種 Women's Forum(異業種企業5社の管理職によるパネルディスカッション)、2013年度：Women's Executive Forum(女性執行役員を擁する3社の管理職層が集い、役職者登用への一歩を踏み出すためのマインドセット、キャリアアップへの心構えを学び合う)(2014/3月開催予定)

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	407名 (国内連結 17393名)

## 1. 重点課題・ポイント

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

## 2. 施策内容・取組み実績

### (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	2,861名 (H25.12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いことを狙いとして、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25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133名となり、産前・産後休暇中の行員11名と合わせると144名となっています。

女性従業員1,338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	キヤノン株式会社
	代表者	御手洗 富士夫
	従業員数	26,114名（2013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、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」の開催

#### (2) 終業後の自己啓発の機会提供

- ・各種イベント・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（4回）
- ・年間総労働時間の削減（5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イベント・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	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	1,449名(2013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
- ・長時間労働を行った社員の上司に対し、当該部署における業務の平準化・効率化等を確認するため、人事部内による面談を実施

#### 2. 子ども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

- ・社内イントラネットへの掲載など

##### ○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(有給)を最大10日付与
- ・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  
/以降は賃金の20%を支給

##### ○フレックスタイム制の導入

- ・10:00～15:00をコアタイムとし、育児・看護・介護などを理由に本人が申請可能

##### ○復帰しやすい職場環境づくり

- ・育児休業中の社員に対し、職場復帰への不安を軽減する目的として、毎月メールマガジンを定期配信中
- ・復帰前に上司との面談を実施
- ・復帰後に人事担当者との面談を実施

##### ○従業員の子女を対象とした職場見学会の実施

- ・親が働いている会社の業務内容を紹介し、職場の様子を見学してもらうことで、子どもたちの職業観を育み、家族の繋がりを深め親の仕事への理解を促す

##### ○男性社員の育児休業取得促進

- ・配偶者が出産した男性社員宛に、育児休業制度についての案内メールを配信

### 3. 取組実績

- ・2012年8月に次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」を取得した後、新たな行動計画(2012年～2014年)を策定し、継続的な取り組みを行っている
- ・2013年7月に実施した従業員の子女向けの職場見学会については、今後も定期的な開催を予定

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（兼）CEO 大橋 徹二
	従業員数	連結 46,730 名 単独 9,921 名（2013年4月1日現在）

働きやすい会社を目指して

◇2013年度の取り組みについて

1. ワークライフバランスに関する取り組み

(1) 「就業管理委員会」の開催

より働きやすい会社の実現にむけて労使で目標を設定し、達成にむけ継続した取り組みを行っている。

2013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【2012年度実績：1,972.1時間】
- 年次有給休暇 … 平均取得日数16日以上/年(最低取得日数10日以上)の達成【2012年度実績：18.4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、社内公表している。

(例：一斉定時退社日の設定、リフレッシュ休暇(5日/年)の付与、フレックス・振替休日・変形労働時間制の活用等)

2. 働きやすい環境の整備

社員の働きやすい環境拡充にむけて、2012年より労使で専門委員会を設けて取り組み、2013年度は以下を実施。

(1) 既存制度の改定(介護休業制度の拡充、福利厚生制度の拡充)

- ① 介護短時間勤務の適用 最大1年間→休業と併せ最大3年間に延長(2013/8月～)
- ② 介護休業手当の支給(2013/8月～)
- ③ 福利厚生制度(カフェテリアプラン)による育児・介護の経費補助額 拡大

(2) 新制度の導入

複数の制度にまたがっていた有給・無給の休暇を一つの制度に統合。

ライフスタイルに応じ休暇を取得できる「ライフサポート休暇制度」を新設。

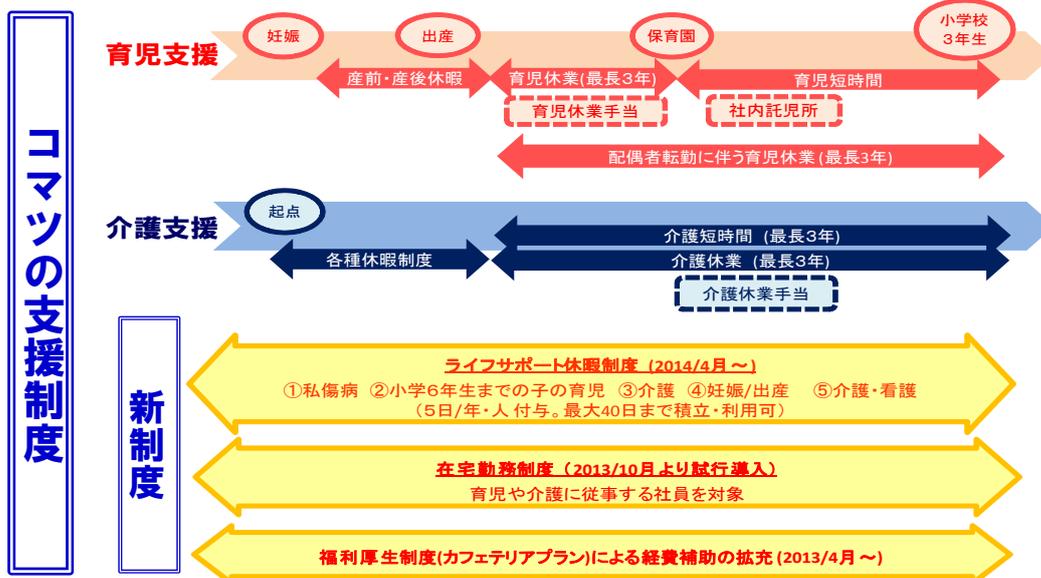
(3) 在宅勤務制度の試行導入

育児や介護に従事する社員を対象に在宅勤務を適用する制度の導入を検討。

2013年度下期より試行期間として一部の社員に適用中。



2010年にくるみんマークを再取得



会社 概要	会社名	株式会社 資生堂
	代表者	相談役 前田 新造
	従業員数	3,920名

### 1. 重点課題・ポイント

国内グループ社員の約8割を女性が占める当社において、女性社員の活躍促進はもとより、男女ともにワーク・ライフ・バランスの充実を図り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。社員一人ひとりの働き方の見直し、仕事と育児の両立支援策、女性リーダーの育成・任用強化など、あらゆる対策を継続的に実施している。

### 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、転勤地同行を希望できる

##### 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

##### ⑥ 次世代育成支援やワークライフバランスを啓発するイベントを継続的に開催

（ファミリーデー、きゃりなびランチ、イクメンランチ）

◆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に、「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) 女性リーダー比率の上昇

[国内資生堂グループ女性リーダー比率]

2007年：16.2%、2009年：18.7%、2011年：22.2%、2013年（10月）：26.2%

#### (2) 所定外労働時間の大幅な削減を実現

[㈱資生堂 社員一人当たりの年間総残業時間]

2008年：259.9時間、2010年：215.9時間、2012年：188.5時間

#### (3) 次世代育成支援やワークライフバランスを啓発するイベントを開催

##### ① ファミリーデー

##### ② イクメンランチ



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	25,034名(2013.12.31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	103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	スタンレー電気株式会社
	代表者	代表取締役社長 北野 隆典
	従業員数	3,516 名

## 1. 重点課題・ポイント

【理念】スタンレーを真に支えてくれる人々を大切にし、その幸福の実現に努めます。  
⇒社員がそれぞれの個性と能力を充分発揮できる環境を整備しています。

## 2. 施策内容・取得実績

### 【 育児と仕事の両立支援 】

- ・育児休暇制度※ (原則、子が1歳に達するまで)
- ・短縮時間勤務制度※ (子が小学校に就学するまで、1日3時間までの短縮)
- ・子の看護休暇 (子が小学校に就学するまで、取得日数の制限なし)
- ・配偶者出産公暇 (配偶者の出産時に取得できる2日間の特別休暇)
- ・搾乳室の設置 (グローバル本社)

※2013年度育児休暇取得人数：29名

※2013年度短縮時間勤務取得人数：55名

### 【 介護と仕事の両立支援 】

- ・介護休暇※ (家族を介護するための休暇。要介護者1名につき1年まで)
- ・短縮時間勤務制度 (1日3時間までの短縮)

### 【 労働時間に関する施策 】

- ・フレックスタイム制の導入(管理部門対象)
- ・ノー残業デーの実施 (毎週水曜日を定時退社日として設定)
- ・年次有給休暇の取得促進 (計画年休表の運用による取得推進)
- ・チャージ休暇制度 (勤続年数が5年毎に1週間、10年毎に1ヶ月間全社員が必ず取得するリフレッシュ休暇。通常の給与に加え特別手当も支給)

### 【 社員の健康管理 】

- ・管理者を対象としたメンタルヘルス研修の実施
- ・長時間勤務者に対する産業医面談の実施

### 【 社員の能力開発 】

- ・自己啓発支援 (通信教育ガイドブックの配布と受講費用補助)

### 【 社員親睦活動支援 】

- ・各事業所・部署で行う親睦活動への費用補助
- ・従業員による文系・スポーツ系クラブ活動への費用補助

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	30,396名（2013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

従業員各人が各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職場環境づくりを進める。

### 2. 施策内容

#### (1) 職場の意識改革、人事制度の周知・徹底

- ・ワーク・ライフ・バランスガイドブックの作成
- ・ワーク・ライフ・バランス推進月間（年2回）の実施
- ・水曜サロン（職場懇談会）の実施

#### (2) 人事諸制度の活用状況等に関する定期的な確認の実施

- ・ワーク・ライフ・バランス指標の設定
- ・社員満足度調査（ワーク・ライフ・バランスに関する内容）の実施
- ・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) 多様な働き方の選択を確保するための人事諸制度等の見直し

- ・妊娠・出産・育児・介護等に関するサポートの強化
- ・勤務継続に向けたサポートの強化
- ・事業所内保育所の設置

#### (4) 制度利用者へのフォロー

- ・育児休業等取得前の三者面談の実施
- ・育児休業取得へのフォロー
- ・復職前面談の実施

### 3. 取組実績

#### (1) 職場の意識改革、人事制度の周知・徹底

- ・妊娠・出産・育児・介護等に関する人事諸制度の内容や利用方法をまとめたガイドブックを作成し全社員に冊子を配布（2012年4月配布）
- ・年2回（5・11月）ワーク・ライフ・バランス推進月間を定め、PRポスターを各職場に掲示し、定時退社を促すための職場巡回等を実施
- ・ワーク・ライフ・バランスをテーマとした職場懇談会（水曜サロン）を実施。また毎月最終水曜日はイベントデイとして講演会等を開催（経験者採用者向けの住友源流に関する講演会、東北支援イベント等）

#### (2) 人事諸制度の活用状況等に関する定期的な確認の実施

- ・半期に1回、時間外勤務や有給休暇取得率等といったワーク・ライフ・バランス指標を確認
- ・ワーク・ライフ・バランスに係る社員満足度調査の実施（2012年度）
- ・「ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進労使委員会」を開催し、労使による情報共有や意見交換を実施（2012年度は年3回（5,9,1月）開催）

#### (3) 多様な働き方の選択を確保するための人事諸制度等の見直し

- 多様な働き方の選択を確保するべく、2011年4月に人事諸制度の一部を見直し
- ・法定を上回る育児休業期間の拡大（子が3歳到達後の最初の4月末日まで拡大）
- ・育児・介護休業の取得回数の緩和（取得回数の制限を廃止）
- ・配偶者出産時のサポート休暇の新設（連続5日以内、有給）
- ・マタニティー休暇の基準緩和（対象事由、利用基準の要件緩和）
- ・配偶者の海外転勤に伴う特別休職制度およびキャリアリカバー制度の要件緩和（勤務年数要件を3年以上から1年以上に変更）
- ・社員への育児支援策の一環として事業所内保育所を設置（愛媛、大阪、宝塚、千葉、東京の5カ所に設置（2013年4月現在））

#### (4) 制度利用者へのフォロー

- 育児休業対象社員について、各フォローを実施

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	5,213名 (2013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。

2014年より、ワーク・ライフ・バランスの第2ステージへ移行。「社員一人ひとりの活用に向けた環境整備」から、「社員一人ひとりの多様性を活かし、成長段階やライフステージに応じた更なる活躍ステージへ」。

現状の課題認識は以下のとおり。

- ①メリハリのある働き方
- ②ライフイベントとの両立支援策
- ③成果を出すワーク・ライフ・バランスに向けた意識改革

### 2. 施策内容

#### ①メリハリのある働き方

- ・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発活動
- ・有給休暇取得促進

#### ②ライフイベントとの両立支援策

- ・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

#### 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)



WLBパンフレット（表紙、社長メッセージ）



事業所内保育所（トリトンすくすくスクエア）

### 3. 取組実績

#### ①メリハリのある働き方

- ・有休取得促進:2013年実績は、10.5日/年 2004年度比 23.8%増加

#### ②ライフイベントとの両立支援策

- ・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25名
- 育児に伴う短時間勤務制度: 81名
- 配偶者出産休暇制度 : 76名(対象者の約5割)
- 子の看護休暇制度 : 男性36名/女性71名
- 看護休暇制度 : 25名(延べ取得日数:202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
- ・2013年の従業員意識調査では、約8割の社員が、ワークライフバランスの考え方が浸透し、個人・職場単位での実践に向け努力していると回答

会社 概要	会社名	社団法人生命保険協会
	代表者	理事 徳物 文雄
	従業員数	183 名

### 1. 重点課題・ポイント

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

### 2. 施策内容

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

### 3. 取組実績

- ・ 毎週水曜日は職員が18時で退社するよう勧奨している。
- ・ 昨年度に引き続き、育児短時間勤務の取得があった。
- ・ 全職員を対象にメンタルヘルスアンケート調査を実施。
- ・ 有給休暇等の取得数が一定基準に満たない職員と当該職員の所属長宛に有給休暇等の取得を推進するよう周知を行った。

会社 概要	会社名	積水ハウス株式会社
	代表者	代表取締役社長 阿部 俊則
	従業員数	15,311名 (2013年8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。尚、2014年2月より経営企画部内の「女性活躍推進グループ」を「ダイバーシティ推進室」に改編しました。

### 2. 施策内容<<http://www.sekisuihouse.co.jp/sustainable/2013/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

- ・「ダイバーシティ推進室」による女性従業員の活躍支援（育成支援、職場環境の整備、交流会実施等）
- ・女性営業職、技術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（登録要件の緩和）、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、長時間労働の抑制、業務の効率化（iPadの活用等）

### 3. 取組実績(積水ハウス㈱単体)

#### (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）  
⇒ 2013年 152人（女性137人、男性15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 ⇒ 2013年 275人
- ・所定勤務時間繰上げ繰下げ：2007年 31人 ⇒ 2013年 85人

#### (2) 女性の活躍推進

- ・全国の女性営業職・技術職や展示場接客担当者を対象にした交流会の開催など、女性従業員の活躍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7名在籍。  
(2014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。
- ・技術職の積極採用に伴い、ロールモデルを拡充し、管理職候補者の育成を図った。

#### (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：2013年までに計93人が転換
- ・人材公募：2013年までに計123人が配属
- ・退職者復職登録制度：2013年までに計15人が正社員として再びキャリアを生かして復職。
- ・ボランティア休職制度：2013年までに計7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。

また、2013年2月、建設業界初の東証「なでしこ銘柄2013」に選定されました。

会社 概要	会社名	株式会社セブン-イレブン・ジャパン
	代表者	代表取締役社長 最高執行責任者（COO） 井阪 隆一
	従業員数	6,610人（14年1月末）

### 1. 重点課題・ポイント

- ①働き方の多様性実現
- ②社内にダイバーシティ推進プロジェクトを発足
- ③残業の削減、休暇の取得促進

### 2. 施策内容

#### ①多様な働き方への支援

- ・社員が育児をしながら活躍できるよう、両立支援制度である「リ・チャレンジプラン」を制定。  
育児休職は最大で子が満3歳の4月まで取得可能。勤務時間短縮プランは勤務時間を6時間～7時間の範囲で個人ごとに設定可能で、子が小学校5年生の4月まで取得可能。
- ・育児休職中は、会社の情報不足による不安解消や仕事へのモチベーション低下を防ぐ為、定期的に社内情報を送付している。
- ・育児休職からの復職時は、オリエンテーションを実施。時間に制約がある中でも、仕事の工夫をして活躍する先輩社員を紹介するなどして、両立への不安解消とモチベーションの向上を図っている。
- ・子の看護休暇は有給で取得可能。

#### ②ダイバーシティ推進プロジェクトによる啓発活動

- ・ダイバーシティを推進する専門組織を立ち上げ、各種取組みに深く関与。
- ・女性若手社員を対象とした勉強会を全国各エリアにて実施して、ワーク・ライフ・バランスを実現する為の効率的な仕事の仕方の共有や、キャリアアップへの意欲醸成を図っている。
- ・新入社員の仕事をトレーナーが定期的に訪問し、仕事や職場環境など様々な相談ができる機会を設け、メンターの役割を担っている。

#### ③残業の削減、休暇の取得促進

- ・残業削減のためのプロジェクトを発足させ、残業の実態調査や課題の抽出を実施。
- ・残業の見える化、各種会議の見直し、部署毎のノー残業デーの制定などを実施し、業務の効率化を推進している。
- ・長時間勤務者についてはラインケアと非ラインによるケアを通じて個別の問題に踏み込んで改善を促進。
- ・年に2回、9日間の連続休暇の取得を促進し、ワークライフバランスを充実させていく取り組みを進めている。

### 3. 取組実績

- ①育児休職取得者は82名、短時間勤務者は80名（14年1月末現在）など制度が定着。男性社員の育児休暇利用も進みはじめている。また、育児休職後の復職セミナーの実施によって、スムーズに職場復帰を果たせるようになってきている。
- ②メイン営業職であるOFC（オペレーション・フィールド・カウンセラー/経営相談員）の女性社員の増加および課長職以上の女性管理職比率7.7%（2014年1月末現在）など、女性の活躍がますます進んでいる。
- ③残業削減の各種活動により14年1月までに残業時間は前年比1割以上の削減が実現。更なる業務効率化に向け残業削減を全社的な取組みとして行っている。

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 篠辺 修
	従業員数	13,731 名

1. 重点課題・ポイント  
(1)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**  
<基本方針:3つの軸と6つの視点>  
①生産性向上(1.業務改善・2.新しい働き方の推進)  
②ワークライフバランス推進(3.ワークとライフの相乗効果の意識醸成・4.有給休暇の計画的取得)  
③労働時間管理(5.適切な労働時間管理・6.法/協定の遵守)  
**ワークライフバランス施策の実施**  
(1)育児、介護を抱える従業員の両立支援策の実施  
(2)ダイバーシティ講演会、各種研修の実施

3. 取組実績  
**働き方改革に向けた取り組み**  
①生産性向上  
→職場単位での業務改善に関わる定例ミーティングの開催。労使協議での進捗共有。  
→ITツール(仮想デスクトップ)を利用した新しい働き方に関するルール策定とトライアル実施。  
②ワークライフバランス推進  
→個人別のピークオフチェック(年間・月間の業務ピークオフ確認)を通じた有給休暇の計画的取得の推進。  
→職場単位での定例ミーティングにおける意識啓蒙。労使間での重点課題としての認識共有。  
→在宅勤務(テレワーク)  
③労働時間管理  
→労使共済労働時間管理パトロールの実施。  
→定期的な労使協議(勤務専門委員会)の開催。法違反・協定違反事象の報告・管理体制の整備。  
**ワークライフバランス施策の実施**  
(1)育児・介護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4回  
→外部講師による復職支援講演会&ワークショップ  
→異業種3社合同育児休職者セミナーの開催  
②介護を抱える従業員の両立支援  
→外部講師による介護セミナー実施(介護における知識や重要なポイント・考え方について学習、年3回開催)  
(2)ダイバーシティ講演会/各種研修の実施による働き方への意識改革  
①ダイバーシティ講演会の実施(年合計5回講演)/各種研修の実施  
→人財育成・マネジメントに関する講演会を実施  
→女性のキャリアデザイン研修・交流会の実施(3回)  
【左から】きっずでいでの会長室訪問の様子/ANA グループファミリーデー/懐妊・育児休職者セミナーの様子



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 146,300 名(2013 年 3 月末)

## I. 重点課題・ポイント

### 【ダイバーシティ ステートメント】 2013 年 5 月制定

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、その経営方針の一環として、健全な職場環境の整備と多様な人材の採用・育成・登用により、グループ全体でダイバーシティを推進します。

### 【ポイント】

ソニーは創業以来、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。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も積極的に取り組んでいます。

## II. 施策内容

### 【制度の充実】

#### ■ワーク・ライフ・バランスに資する柔軟な勤務制度

・「フレックスタイム制」や「裁量労働制」の導入

#### ■育児・介護の両立支援に資する制度

・育児休職(子の満 1 歳到達後の 4 月 15 日まで。子の出生後 8 週間を境に、育児休暇との併用が可能(男性))

・育児短時間勤務(小学校 3 年生 3 月末まで。短時間月間フレックスタイムの選択が可能)

・育児支援金(育児休職期間中に月額 5 万円の育児支援金を支給)

・育児休暇(20 日間の有給休暇を付与。子の出生後 8 週間を境に、育児休職との併用が可能)

・在宅勤務制度(子育て・介護のための在宅勤務)

・年次有給休暇の時間単位使用(子育て・介護のための年次有給休暇の時間単位使用)

・くるみんマークの取得



### 【両立を支援する職場風土の醸成】

#### ■社内外ダイバーシティ WEB サイトでの情報発信

<http://www.sony.co.jp/SonyInfo/diversity/index.html>

・国内外全グループ会社共通のダイバーシティステートメントの制定

・全社員に対してのトップマネジメントからのメッセージ発信「働き方を考える」

・ロールモデル(ワーキングマザー、IKUMEN、障がい者等)、ビジネス貢献事例の紹介

・社内 Web で職場でのコミュニケーションのヒントを紹介

・トップマネジメントからのメッセージ「women's Forum」

・その他、介護に関する勉強会参画、など



「ダイバーシティ&インクルージョンサイト」

### 【キャリア形成支援】

#### ■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」

・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

・「女性のキャリア支援/女性・男性の両立支援相談窓口」設置

・女性リーダー、上司に向けた研修の実施

・「女性の健康とキャリアセミナー」開催



「ワーキングマザーズミーティング」

## III. 取組実績

### 【数値目標設定】

・ソニー(株)女性職位者比率:2014 年 5% 2020 年 15%

### 【施策実績】

・国内ソニーグループ 2012 年度女性職位者比率:4.2%

・ソニー(株)2012 年度平均年次有給休暇取得日数:16 日

・ソニー(株)2012 年度育児休職取得状況 ※2012 年度に出生した社員をもとに算出

ー取得人数:231 名(うち男性 1 名) ー取得率:97.8% ー復職率:94.3%

・「women's Forum」約 600 名の女性社員が参加、「ワーキングマザーズミーティング」

過去 5 年でのべ 480 名参加 など



「women's Forum」

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	17,825 名

### 1. 重点課題・ポイント

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

### 2. 施策内容

#### 【出産・育休中】

##### ■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

満 2 年 1 か月に達しない子を養育する社員が対象。

1 人の子につき、2 回までの分割取得が可能。

短期育児休業制度(1 回目の育児休業の最初の 7 日間は有給)も有。

##### ■育休者フォーラム

産休・育休を取得した社員が対象。

本人・上司(同僚)が参加する復帰者向けセミナー。

##### ■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。休業中の社員も自宅から閲覧可能。

ライフイベントごとに取得できる制度の利用方法、申請手順、申請先などの確認や制度利用者の声の閲覧が可能。

#### 【復帰後】

##### ■シフト勤務・育児短時間勤務制度

妊娠中の社員、小学校 3 年生の学年末までの子と同居し養育する社員が対象。

シフト勤務と育児短時間勤務制度を合わせ 16 パターンから選択可能。

##### ■看護休暇

小学校 3 年生学年末までの子を養育する社員が対象。

1 名 5 日限度、半日ごとの取得も可能。

#### 【その他】

##### ■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社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、活躍の場が広がられる。

### 3. 取組実績(2012 年度)

当社ではママでも当たり前働き続けることができる会社を実現しています。

・産前・産後休暇取得者 387 名

・育児休業制度取得者 644 名

#### ■育休者フォーラムについて

当社では育休者が復帰を直前に抱える不安や悩みを払しょくすべく、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、育休本人が仕事と家庭を両立するうえで、力をどう発揮していくのか職場としての理解を深めることを目的としています。

・参加者実績 本人 146 名、上司・同僚 124 名 合計 270 名

・開催場所 東京・大阪・名古屋・福岡 (全国 4 か所)

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	8,058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もと、ワークライフバランスやダイバーシティ・マネジメント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、仕事と子育てや介護の両立支援、女性の活躍推進に力を入れています。これまでの取り組みが認められ、厚生労働省よりこれまで3度（2007年、2009年、2012年）の「くるみんマーク」の認定を受けた他、2013年9月には、平成25年度「均等・両立推進企業表彰」の均等推進企業部門東京労働局長優良賞を受賞しました。



### 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 ※2014年4月より180日に拡充、半日単位及び分割取得可） ○短期介護休暇（5～10日） ○介護短時間勤務 ○リバイバル休暇 ○社員組合とタイアップし介護に関する制度等をまとめた資料を全社員へ配布 ○介護セミナーの実施他

### 3. 取組実績

#### 《仕事と家庭の両立セミナー実施》

当社では、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、社員とそのパートナー（配偶者・恋人等）を対象としたセミナーを2012年より実施しています。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（カップル）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・介護の両立支援の一例》

##### ◆介護セミナーの実施

柔軟な働き方ができるように制度を整備することはもちろん、社員が事前に介護に対する心構えを持つことが仕事と介護の両立には重要であると考え、定期的の実施しています。

##### ◆女性を部下に持つ管理職を対象とした研修の実施

女性社員の戦力化や、育児休業からモチベーション高く仕事に復職してもらうために必要なマネジメント手法の習得を目的とした管理職研修を実施しています。同時に、社員が介護に直面した場合、まず上司に相談することが多いことから、その際の対応方法についてもレクチャーしています。

##### ◆育休者ミーティングの実施

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。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が可能です。

##### ◆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。



パートナーと参加する両立支援セミナー



介護セミナー



女性を部下に持つ管理職研修

会社 概要	会社名	株式会社 高島屋
	代表者	取締役社長 木本 茂
	従業員数	10,276名

### 1. 重点課題・ポイント

- ・「ワークライフバランス」への取組みの定着・浸透
- ・「能力発揮の阻害要因」を取り除くための取組みの推進
- ・働き方の見直しを含めた生産性の向上
- ・キャリア形成ややりがいのある仕事への取組み
- ・次世代育成の視点を踏まえた地域への貢献

### 2. 施策内容

- ・2年ごとにワークライフバランス実現に向けたアクションプランを掲げ取組みを推進
- 【取組みの骨子】
- 「ワークライフバランス」への取組みの定着・浸透  
⇒WLB研修等でのダイバーシティの継続周知、育児休職者復帰時ガイダンス、S級（有期雇用者の上級）進級ガイダンスにおけるダイバーシティ周知
  - 「能力発揮の阻害要因」を取り除くための取組みの推進  
⇒労使未来プロジェクトを立ち上げ、「育児」「介護」「有期雇用者の戦力化」等を検討実施
    - ・より働くことに軸足を置いた育児勤務制度の拡充（働ける日はフルタイム勤務できるようなパターンの新設）
    - ・外部企業と提携した育児・介護サポートメニューの新設
    - ・有期雇用者の進級、社員登用の基準・最短年数の見直し、新たな研修メニューの導入
⇒百貨店業界労使にて「介護リーフレット」の作成、当社における介護保険被保険者となる40歳での周知
  - 働き方の見直しを含めた生産性の向上  
⇒業務遂行5カ条の策定による現場レベルでの生産性向上への取組み、始終業時刻と連動したPCシャットダウンシステム導入
  - キャリア形成ややりがいのある仕事への取組み  
⇒自らのWLBを考えることから自分自身のキャリアを考えるツールの作成・配布、女性管理監督者養成研修の新設
  - 次世代育成の視点を踏まえた地域への貢献  
⇒地域やお客様に向けた情報提供等

### 3. 取組実績

- ※能力適性をベースとした、積極的な女性の登用・配置を実施
- ・女性比率(2009⇒2013) 全体 47.3%⇒52.3%、マネジャー25.2%⇒28.0%、バイヤー32.8%⇒38.1%
  - ・女性代表取締役就任(2013)、女性執行役員1名、子会社社長・役員2名
- ※育児関連制度利用者(2013年5月15日時点)
- |      |    |      |        |     |
|------|----|------|--------|-----|
| 育児休職 | 社員 | 88名  | 有期雇用社員 | 65名 |
| 育児勤務 | 社員 | 417名 | 有期雇用社員 | 91名 |

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	7,355人 (2014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、計画的な次世代の女性管理職の育成に取り組んでいます。

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。またステークホルダーダイアログでもダイバーシティをテーマに取り上げ、有識者や従業員と共に認識を深める活動を行いました。

(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努めています。例えば育児に関しては、「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等、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。また、2013年度からは時間管理に関する新入社員教育や各部門で上長と部下の「対話」を促進する等全社的取組を進めています。

### 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いるの受賞であり、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和を図り、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	57,093名（平成25年9月末現在）

### 1. 重点課題・ポイント

第一生命グループでは、すべてのステークホルダーのご期待にお応えするために、持続的な価値創造を目指すフレームワークを、DSR経営（第一生命グループの社会的責任）と銘打ち取り組んでいます。このDSR経営を実践していく上では、多様な人財を受け入れ、その力を活かす「ダイバーシティ&インクルージョン」（D&I）の推進が必要であり、当社ではD&Iの推進を経営戦略と位置づけ、今中期経営計画「Action D」においても、4つの基本戦略の1つにDiversityを置いています。このD&Iを推進していく上では、生産性を高めることで仕事と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進が必要不可欠との考えから、全社を挙げてWLBの推進に取り組んでいます。

### 2. 施策内容

#### ○ファミリー・フレンドリー施策の充実

- ・産前、産後休暇の有給化（通常勤務時と同水準の給与を支給）
- ・小学校就学後最初の4月末日まで、勤務時間を6時間または5時間に短縮できる「育児のための短時間勤務」
- ・育児にかかる費用負担を軽減するための「育児サービス経費補助」（子どもが3歳到達後の年度末まで）
- ・エリア職員（地域限定型職員）に、家族の転勤等による自己都合の所属異動を認める「ふぁみりい転勤制度」
- ・孫が誕生した場合に、特別休暇（有給）を3日間取得できる「孫誕生休暇」
- ・家族の介護と仕事の両立を図れるよう、通産365日取得できる「介護休業」「介護のための短時間勤務」（各々365日取得可能）
- ・男性の育児休業取得推進（「パパトレーニング育児休業」と名付け取得を推進）
- ・在宅勤務制度（柔軟な勤務体系の整備）

#### ○ワークスタイルの変革

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

##### 【総労働時間の縮減】

- ・終業時刻目標（ボトムライン目標：係長級以上19:30、左記以外18:30）の設定
- ・早帰り日の設定

##### 【年次有給休暇取得の推進】

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

### 3. 取組実績

<ワーク・ライフ・バランスの実績（2012年度実績・職員満足度調査のみ2013年実施）>

- ・職員満足度調査結果（固定給層における肯定回答者の割合）は、79.2%となり、調査開始以来の最高水準を維持。
- ・男性育児休業取得者は68人、取得率60.2%。
- ・月平均残業時間は6.7時間。
- ・金融業・保険業平均（従業員数1000名以上）の16.5時間と比較して1/2以下の水準。
- ・年次有給休暇の取得率は、64.3%。金融業・保険業平均の48.4%を大幅に上回る水準。

<女性登用の実績>

- ・これらの取り組みを背景として、当社の管理職に占める女性の割合は2013年4月時点で18.2%。なお、2016年4月までに20%以上を目標とし育成の強化に取り組んでいます。

<受賞歴等>

- ・東洋経済新報社主催の第5回「ダイバーシティ経営大賞」において「ダイバーシティ経営大賞」を受賞
- ・経済産業省主催の「ダイバーシティ経営企業100選」に選定（2013年3月）
- ・日経WOMAN「女性が活躍する会社ランキング」（2013年5月号）において第3位
- ・厚生労働省主催の「イクメン企業アワード2013」において、「特別奨励賞」を受賞（2013年10月）

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	13,426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】 休職前・復職前面談の他、部室店長向け「復職サポートガイドライン」を策定。復職後は職場環境をヒアリングし、個別にフォローを実施。研修や社内放送、社内報で周知し、制度を利用しやすい環境を整備。

【ダイワ 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。自宅からも閲覧可能。各種情報を提供し、円滑に職場復帰できるよう配慮。掲示板は休職中の社員とのコミュニケーションツールとしても活用されている。

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

【育児休職】 子どもが3歳になるまで取得可能。最初の2週間は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でき、処遇は100%保障。

【保育施設費用補助】 子どもが小学校入学まで保育施設の費用を毎月2万円まで補助。

【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。女性のロールモデルが増加したことで、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年以内の社員を退職前の処遇で再雇用。

#### ●「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。

【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4500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→2012年度 190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14支店】

・育児休職取得者数(男女計)【2007年度 213名(うち男性4名)→2012年度 453名(うち男性17名)】

・勤務地変更制度利用者数【2007年度～2012年度 累計100名以上】

・総合職・エリア総合職等への職制転向【過去5年間で約800名が転向】

#### ●外部評価

・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年につけい子育て支援大賞受賞

・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

・2009年(財)日本生産性本部主催 第3回ワーク・ライフ・バランス大賞 優秀賞受賞

・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

・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(2013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1位

・2013年東洋経済就職人気ランキング(総合)10位

・2013年厚生労働省 キャリア支援企業表彰 厚生労働大臣表彰受賞

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 永野 毅
	従業員数	17,284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

- ・自ら手を挙げ、異なる地域に異動ができる「JOBリクエスト制度」（Uターン異動、Iターン異動）

- ・在宅勤務の推進/クラウドシステムおよびモバイルメールの活用

- ・労使一体となった取り組み（完全定時退社デー等）

#### ○ビジネスモデルの改革～「抜本改革」「役割変革」～

<抜本改革と課支社態勢整備>2005年～2008年に「仕事のやり方」抜本改革プロジェクトを実施し、商品・事務・システムを抜本改定し、従来の仕事のやり方（＝業務プロセス）を徹底的に見直しました。また、内部業務を大幅に簡素化し、創出された時間でお客様との接点強化を代理店さんと共に図ることが出来ています。各営業部店で任命された140名のアドバイザースタッフと言われる女性従業員を中心に新たな業務プロセスを定着させ課支社の態勢整備を図ってきたことが、後の役割変革をスムーズに進めることに繋がりました。

<役割変革>事務を徹底的に効率化したことで、事務を担っていた多くの女性従業員が新たな業務にチャレンジする時間を捻出しました。その結果女性従業員に営業担当者の役割を付与し、OJTや研修等の他、支援スタッフがスキルや基本動作習得の育成支援を行うこと等の支援策も奏功し、2008年に100名だった営業担当者が現在は1350名を超えています。前中期計画では女性の活躍推進を優先課題として更に進め、女性管理職も増加（2004年8名→現在145名）、2012年度には初の女性役員（全国型）、2013年度には地域型の女性から初の役員が誕生し、社外女性監査役1名と併せて女性役員は3名となっています。

#### ○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」・・・全国から代表で男女社員（約250名）が「女性の活躍推進」や「人材育成」をテーマに集り、フォーラムを開催しています。社外講師による講演、グループディスカッション、所属場所に戻ってのミニフォーラム開催等、全国で「女性活躍推進」や「人材育成」についてのフリーディスカッションを実施しています。

・「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、「真面目な話を気楽にする場」として、毎回活発な論議を行っています。

### 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・短時間勤務制度利用者数の増加（2008年度対比約3倍）
- ・女性の営業担当者の大幅な増加（2008年度対比約14倍）
- ・女性の管理職の大幅な増加（2008年度対比約2.5倍）

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

### 1. 重点課題・ポイント

- ・育児・介護の両立支援制度を幅広く提供するとともに、セミナーの充実等ソフト面の強化を図る。また、不妊治療への支援も実施する。
- ・企業体質強化の視点から、労働時間や生産性向上の取組みを実施する。

### 2. 施策内容

#### 1. 仕事と家庭の両立支援

##### ①育児

- ・育児休業制度（3歳に達した後の最初の3月末の直後の4月末日まで）  
※共済会による経済的援助（条件あり）
- ・育児短時間勤務制度（子が小学校3年生まで）  
※育児のためのフレックス勤務も選択可能
- ・積立休暇を子の看病や予防接種等に利用可能
- ・復職前セミナー等の開催による復職支援の実施
- ・育児休職中のキャリア面談実施

##### ②介護

- ・介護休職制度（3年間）※共済会による経済的援助
- ・介護勤務制度（2年間）※介護休職と介護勤務を両方取得する場合は最長3年
- ・積立休暇を家族の介護に利用可能
- ・介護セミナー開催による情報提供の実施

##### ③その他

- ・積立休暇を不妊治療に利用可能

#### 2. 労働時間の取組み

- ・社内ホームページを通じた労働時間、生産性向上に関する情報提供
- ・定時退社Dayの実施
- ・夏季休暇取得キャンペーンの実施

### 3. 取組実績

#### 1. 仕事と家庭の両立支援

##### ①育児

- ・育児休職取得者のべ788名、育児短時間勤務利用者のべ608名
- ・女性の勤続年数は、19.9年
- ・勤続10年未満の女性の離職率は1%以下

##### ②介護

- ・介護休職取得者のべ47名、介護短時間勤務利用者のべ14名

#### 2. 労働時間の取組み

- ・適切な労働時間管理の推進
- ・長時間労働者へのフォロー

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	37,231 人 (H25. 3. 31 現在)

### 1. 重点課題・ポイント

「責任と競争」の両立（賠償、廃炉、福島復興、低廉かつ安定的な電力供給、新たなエネルギーサービス創出等）に向けて、多様な人材・価値観による組織の強化を図るため、ダイバーシティ推進を加速させる。

この実現のため、「働き方のダイバーシティ（ワークライフバランス）」についても積極的に推進し、女性社員のみならず、次世代を担う若者が未来に希望をもって仕事を継続できるよう、「働き方の改革」を行っていく。

### 2. 施策内容

#### (1) 働き方の改革

- ・時間外労働の削減（休暇取得を含めた、総労働時間の短縮）
- ・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
- ・テレワークの試験実施

#### (2) 多様な価値観の理解浸透

- ・若手社員の活躍支援
- ・女性社員の活躍支援

### 3. 取組実績

#### (1) 働き方の改革

- ・全店一斉定時退社日および各所別一斉定時退社日、各自設定の定時退社日（本店の一部）の設定
- ・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
- ・テレワークの試験実施の検討と開始

#### (2) 多様な価値観の理解浸透

- ・機会を捉えてワークライフバランス推進の必要性についての啓発を実施
- ・若手社員育成のための上司用手引き書の作成と配布
- ・女性社員または女性社員を育てる管理職を対象としたセミナー開催（一部の支社）

※次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

[https://www.ryouritsu.jp/hiroba/search\\_dtl.php?cn=190&pg=0&n=%C5%EC%B5%FE%C5%C5%CE%CF&k=&ko=0&s=&m=&w=&b=&l=&p=&disp\\_kind=](https://www.ryouritsu.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=190&pg=0&n=%C5%EC%B5%FE%C5%C5%CE%CF&k=&ko=0&s=&m=&w=&b=&l=&p=&disp_kind=)

※ワークライフバランスに関するこれまでの主な取り組みは次のとおりです。

#### (1) 社員・管理職の意識改革

- ・ワークライフバランス講演会の開催
- ・社内に小冊子を発行
- ・ファミリーデーの実施

#### (2) 女性社員の活躍推進

- ・育児休職者セミナー開催
- ・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 等

会社 概要	会社名	株式会社東芝
	代表者	代表執行役社長 田中 久雄
	従業員数	35,217 人(2013 年 12 月末現在)

### 1. 重点課題・ポイント

ワーク・ライフ・バランスの促進に向けた活動を、「ワーク・スタイル・イノベーション」という名前で経営戦略と位置付けています。「ワーク・スタイル・イノベーション」(以下「WSI」とは、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化につなげるという好循環を創出する活動です。さらに、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進めています。

### 2. 施策内容

#### ○仕事と家庭の両立支援

- ①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(小学校修了まで)
  - ・次世代育成手当の支給(子ども一人につき15千円/月)等
- ②育児・介護休職時の「相互理解プログラム」の実施
  - ・本人、上長および職場の勤労担当による3者面談を行い、休業・休職中の諸取扱いの説明に加え、復職後の働き方、キャリアビジョンについても話し合うことで、復職後のビジョンを共有している。
  - また、2013年度からは復職時にも面談(任意)を行い、従業員がスムーズに職場復帰できるよう支援を行っている。
- ③企業内保育所の提供(横浜市磯子区)
- ④子育て、介護のハンドブック配布

#### ○意識・風土の改革

- ①勤務時間を「見える化」するシステムを導入し、従業員が日常的に労働時間を意識する環境作りを提供
  - ・在社時間表示システム・各自の在社時間を従業員のパソコンに表示
  - ・勤務実績配信システム・勤務実態に関する情報を上長と従業員にメールで自動配信
  - ・勤務実績状況表示システム・勤務の状況を信号の色(赤、黄、青)で警告し、時間外労働時間に対する注意を喚起。
- ②定時退社日の推進
  - ・国が定める毎年11月の「家族の週間」の間中は週2日間以上の定時退社日を設定
  - ・通年の取り組みとして、事業場ごとに定時退社日を設定。
- ③従業員の意識改革
  - ・「職場ミーティング」の実施  
従業員がWSIやコンプライアンスについて考え、職場で話し合うことで風通しの良い職場作りを目指している。
  - ・WSI教育の実施  
階層別研修においてワーク・スタイル・イノベーションの考え方を解説すると共に、チームとして効率的でメリハリのある仕事を実行するための管理者・従業員一人ひとりのマネジメントのノウハウについて学ぶ機会を提供。

### 3. 取組実績

#### ＜社内の取り組み＞

- ・2015年度までに女性役職者比率を5%以上にすることを目標に定めている。(2012年度実績 3.8%)
- ・従業員の家族むけ事業所見学会の実施。(本社、四日市工場、小向工場等)
- ・全社強化スポーツ(ラグビー、バスケットボール、野球)の従業員、その家族での観戦、応援。(九州支社、北海道支社等)
- ・地域との絆を深めるイベント実施(ピンクリボンスマイルウォーク in 仙台、夏祭り<四日市、大分他>)
- ・ボランティア活動(清掃活動<広島支社、北陸支社他>)

#### ＜社外の評価＞

- ・2013年 東洋経済「ダイバーシティ企業」トップ200ランキング(総合1位)
- ・2013年 日経WOMAN「女性が活躍する会社ランキング」(女性活用度部門5位)
- ・2013年 経済産業省「平成24年度ダイバーシティ経営企業100選」受賞
- ・2012年 日経「2012年度働きやすい会社ランキング」(総合3位)

当社のワークスタイルイノベーションに関する取り組みの詳細につきましては、下記HPもご参照ください。

[https://www.toshiba.co.jp/csr/jp/performance/labor/work.htm#wor\\_01](https://www.toshiba.co.jp/csr/jp/performance/labor/work.htm#wor_01)

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	7,097人(東レ単体ベース、2013年3月末時点)

### 1. 重点課題・ポイント

- (1) 労使による現状のフォローと施策の検討／実施
- (2) 仕事と家庭の両立支援
- (3) 働き方の多様化に対応した環境整備
- (4) 時間外労働・総実労働時間の徹底した削減、過重労働防止のためのセーフティネット整備
- (5) メンタルヘルス・ケアの充実

### 2. 施策内容

- (1) 労使委員会の設置と、労使による現状のフォローおよび課題・ニーズの抽出、労使の検討・事前協議による施策のブラッシュアップ
- (2) 仕事と家庭の両立支援
  - ① 育児・介護支援諸制度の拡充
    - ・法を上回る育児・介護・母性保護関連勤務制度の拡充
    - (a) 育児休業は、最長「子が満1歳に到達する年度末まで」取得可能
    - (b) 育児短時間勤務は、最長「子が小学校3年生まで」取得可能  
(上限2時間/日、15分単位)
    - (c) 介護休業は、1事例につき最長「通算365日まで」取得可能
    - (d) 介護短時間勤務は、1事例につき最長「通算365日まで」取得可能  
(上限2時間/日、15分単位)
  - ・両立支援諸制度に関する情報提供及び啓発の為のデータベースを開設(2012～)
  - ② 育児・住宅取得支援に重点をおいた選択型福利厚生ポイント制度の導入(2011～)、取得フォローの継続実施(ベビーシッター利用者に対する費用補助制度を含む)
  - ③ その他取り組み
    - ・再就業希望社員登録制度の導入(2004～)
- (3) 働き方の多様化に対応した環境整備
  - ① フレックスタイム制の拡充(1989～順次拡充)
  - ② RAS(リモートアクセスシステム)による直行直帰の働き方導入(1998～)
  - ③ 研究・開発職の専門型裁量労働制導入(2007～)
  - ④ 育児・介護のための在宅勤務制度導入(2012～)
- (4) 時間外労働・総実労働時間の徹底した削減、過重労働防止のためのセーフティネット整備
  - ① 時間外・休日労働、総実労働時間の実効ある削減策の推進、意識改革、生産性向上
    - ・深夜時間帯に及ぶ残業・休日出勤の原則禁止、業務効率化についての個人毎の目標設定とフォロー、全社一斉早帰りデーの拡大、居残りパトロール実施、年休取得促進など
  - ② 過重労働防止のための、統一的な長時間労働健診基準の整備(2013～)
- (5) メンタルヘルス・ケアの充実
  - ① 全員に対するストレス診断の実施(2011～)
  - ② 従業員本人に対するセルフケア研修の実施(2011～)
    - ・ストレス診断のフィードバックとストレス対処法の研修など
  - ③ ラインケア研修の実施(2011～)
    - ・管理職への、自職場全体のストレス診断結果フィードバック、メンタルヘルス不全に対する理解促進・啓発、予兆発見の感度向上
  - ④ メンタル不全者の職場復帰の仕組み(職場復帰前訓練、復帰後一定期間の業務負荷軽減措置)整備(2012～)

### 3. 取組実績

上記施策を推進すると共に、常に現状をフォローし、課題を抽出している。

特筆すべき実績としては、年次有給休暇取得率(2012年度:88%)や

総実労働時間(2012年度:1人平均 1891時間/年)、女性の育児休業取得・

復帰率(ほぼ100%)などである。



※次世代認定マーク「くるみん」を取得  
(2013年、2010年、2007年)

会社概要	会社名	凸版印刷株式会社
	代表者	金子 眞吾
	従業員数	8,587

### 1. 重点課題・ポイント

「企業は人なり」の理念の下、多様な人財がその能力を最大限に発揮することで、会社の競争力を生み出す「働きがい」のある職場づくりを目指しており、その実現には、ワーク・ライフ・バランスの推進が不可欠であると考え、制度の拡充や意識の醸成などの各種取組みを強化している。

### 2. 施策内容

#### 1. 労働時間短縮・柔軟な勤務体制

- ノー残業デーの徹底（社内放送、掲示などによる促進）
- 管理職による部下のきめ細かい労働時間管理（事前申請、業務分担の平準化徹底など）
- 業務の繁閑や育児等の事情に応じ、柔軟な就業時間の設定が可能な**変形労働時間制**、**マルチシフト勤務**など新たな勤務制度の導入
- 障害や育児・介護などの理由により出社が困難である従業員を対象とした「**在宅勤務制度**」の導入

#### 2. 仕事と育児・介護の両立支援

- 子が小学校3年修了までの育児による「**勤務短縮・時差出勤・変形労働時間制**」の導入
- 出産を機に退職する社員を対象とした「**出産退職社員の再雇用制度**」の導入
- 育児休業手当（給与の10%）、育児休業援助金（月額3万円）の支給
- ベビーシッター利用料の一部補助（年間90日まで費用の50%・日額上限5千円）
- 介護休業手当（給与の25%）、介護休業時の社会保険料（従業員負担分）の会社負担、介護休業援助金（月額3万円）の支給

#### 3. 仕事と育児の両立に向けた意識醸成

- 育児休業中の親子を対象にした「**はぐくみアートサロン**」の実施
- 育児をしながら働く両立社員、両立社員を部下に持つ管理職、今後両立を考えたい社員など、様々な立場から仕事と育児の両立について学び、考える全社員向けの「**はぐくみセミナー**」の実施

#### ※「はぐくみアートサロン」とは

臨床美術のノウハウを活用した創作活動、参加者同士の情報交換や会社からの情報提供で構成し、親子の「豊かな感性」、復職を控えた社員同士や会社との「連帯感」「コミュニケーション」をはぐくみ、**子育ての充実と職場復帰を支援するプログラム**。

#### 4. その他

- 従業員とその家族を含めた各種レクリエーションや大運動会、親子アートサロンの実施

### 3. 取組実績

- 2007年度と比べ、長時間労働者数は20分の1まで減少し、平均残業時間も20%以上減少
- 直近8年間で女性管理職は約3倍、監督職は約2倍に増加
- 直近5年間で、育児休業取得者数は約2倍、育児短縮勤務者数は約3倍に増加

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

- ワーク・ライフ・バランスの実現のため、「家族と参加できる会社行事や各種休暇」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。
- また女性活躍推進施策については、内部育成を中心に、女性が長期にわたり定着し、活躍できる環境整備を実施しています。

### 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)女性活躍推進施策の充実

##### <仕事と育児の両立支援>

- ・事業所内託児所設置(社内に3ヶ所設置・夜間対応可)
- ・育児休職(子が満2才になるまで取得可)
- ・短時間勤務制度(子が小学校4学年修了まで、4・6・7時間勤務選択可)
- ・部分的在宅勤務制度(子が小学校4学年修了まで)
- ・子の看護時間(子が小学校4学年修了まで、子1人に対し、5日相当(40時間)/年、(30分単位で取得可))
- ・時間外労働時間免除(子が小学校4学年を修了するまで、24時間/月・150時間/年)

##### <キャリア形成支援>

- ・プロキャリアカムバック制度(配偶者の転勤を事由に退職した総合職の社員に対し、再雇用申請の機会を提供)
- ・「そだててねっと」開設(社内イントラネットにてロールモデルの提供等を実施)
- ・海外事業体女性幹部と懇談会開催

##### <風土・意識醸成>

- ・両立支援セミナー実施(育児休職からの復職者および職場上司に対し、仕事と育児の両立と自身の成長に向けた心構えの醸成、育児への不安払拭をねらいに実施)
- ・管理職研修実施(新任グループ長に対し、女性育成についての風土を醸成)

### 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	代表取締役社長 荒島 正
	従業員数	6,676名 (2014/2/1時点)

### 1. 重点課題・ポイント

「従業員一人ひとりのワークライフマネジメント」を軸として、特に、2012年度以降は、啓蒙活動と介護支援に重点を置き活動しています。

### 2. 施策内容

#### ①育児・介護と仕事の両立支援

- ▽産前休暇期間の延長（出産予定日の8週間より取得可）
- ▽育児休業期間の延長（子が満2歳に至るまで取得可）
- ▽配偶者出産前時の特別休暇（妻の出産時、3日間の有給休暇）
- ▽働くママの交流会の実施
- ▽キッズサポート休暇の設定（5日/年、子の学校行事のための特別休暇）
- ▽子の看護休暇の日数増、対象拡大（10日/年、対象：小学校6年生以下の子）
- ▽祝日社内託児所設置、祝日の民間託児料補助（5,000円/回）
- ▽短時間勤務、育児のための就業制限の要件緩和（対象：小学校1年生以下の子）
- ▽介護休業期間の延長（1年間と93日）
- ▽育児・介護の相談窓口の設置

#### ②職場の理解活動・風土・意識改革

- ▽年休取得促進活動
- ▽育児・介護両立支援ガイドブック発行
- ▽介護支援ガイドブック発行
- ▽ダイバーシティNet（社内イントラネット）での情報発信
- ▽ファミリーデー実施（家族の職場見学会）
- ▽育児DAY（毎月19日）の制定  
（定時帰宅の呼掛け）

### 3. 取組実績

- ▽女性社員数の増加 2004年：578名(9.4%) → 691名(10.3%)
- ▽女性管理職の増加 2009年：2名 → 2014年：5名
- ▽平均有給休暇取得日数の増加 2011年度 16.7日 → 2012年度 17.5日
- ▽2012年に介護アンケート実施(対象：685名)により、88%が介護不安を抱いていることを把握  
→管理職及び希望者に介護セミナーを実施。「介護に対する考えが一新された」「今やっておくべきことが明確になった」などの声があり、介護知識の提供ができ、理解向上できつつある。

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	6,763名 (2013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施策



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
- ・ベビーシッター割引制度の導入

### ■ 全従業員に対する施策（一部抜粋）

- ✓ フレックスタイム制の活用
- ✓ 労働時間キャンペーン（年1回）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ス研修実施
- ✓ 在宅勤務制度導入
- ✓ 記念日休暇導入
- ✓ ボランティア休暇制度導入
- ✓ リエントリー（結婚・介護・配偶者の転勤などによって退職した社員の再入社）制度導入
- ✓ 「年次有給休暇取得計画表」による休暇取得促進
- ✓ タイムマネジメント研修実施
- ✓ 診療内科医による講演会実施
- ✓ 女性管理職向けメンター制度実施
- ✓ 管理職を対象としたメンタルヘルス研修実施
- ✓ 世代別キャリア研修実施（30歳、40歳、50歳）
- ✓ ライフプランセミナー（59歳全従業員対象）実施

## 3. 取組実績

- ・女性従業員比率 10%（目標 10%）（2013年12月時点）
- ・女性管理職数 47名（目標 40名）（2013年12月時点）
- ・男性育児休業取得実績 7名（2012年度実績）
- ・年次有給休暇取得日数（全従業員平均） 12.5日（2012年度実績）
- ・リエントリー制度利用者数 リエントリー登録数 20名 内、再入社済3名（2013年12月時点）

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	23,605 人 (単独ベース) (2013 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
- ・仕事と家庭の両立について考える有志のチーム活動支援(日産テクニカルセンター)

②全社員の効率的な働き方の促進

- ・全従業員対象で月5回までの在宅勤務が取得可能
  - ・柔軟な労働時間管理(コアタイムなしのフレックス勤務)
  - ・タイムマネジメントに関する社内研修プログラム
  - ・在宅勤務サイト、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

・ワークライフバランス施策として全従業員を対象に、在宅勤務制度を14年1月より拡大、月5回まで在宅勤務を取得可能とした。効率よく生産性が高い仕事の仕方を選択でき、また仕事の見える化によるマネジメントの強化も図る。

・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力にサポートする。(3か所:49名の利用)

・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、3年間で約150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, 867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1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

24名（2012年度）

#### (3) 育児のための短時間勤務制度利用者数

18名（2012年度）

#### (4) 再雇用申請者数

のべ6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	23,361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
- その他
  - ・時間外残業の削減
  - ・休暇取得の促進 等

### 3. 取組実績

#### <2005年以降以下の取組>

- ・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時まで預入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)

#### <残業時間・休暇>

- ・2013年度から、月に1回の会社幹部の集まる会議で、各部門の残業時間を報告
- ・年次休暇の低取得者について、労使双方から職場上司、本人へ休暇取得を啓発
- ・毎週水曜日は定時退社日と銘打ち、労使で残業パトロールを実施

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名（連結：227,150名）	※2013年3月31日現在

### 1. 重点課題・ポイント

○お客様に選ばれ続ける”バリューパートナー”となるため、多様な人材の受容と活用によるイノベーション創発と企業力強化を目的にダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、事業の健全な発展と従業員の働き甲斐の維持・向上を実現するワーク・ライフ・マネジメントの推進が必須であるとの認識から、これまで総労働時間の縮減や効率的な働き方への意識変革を図りつつ、仕事と家庭の両立を支援する会社制度の充実に取り組んできている。

○近年は、会社制度を利用しやすい職場環境づくりを推進し、ライフステージに応じて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・マネジメント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組みの展開
  - ・サービス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・マネジメントへの意識の醸成
  - ・個別面談等による不安の軽減、払拭
- 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
- テレワーク強化月間の設定
- ノー残業デー(水・金曜日等)の設定
- 「会議の基本心得6カ条」制定と「Value Meeting Day」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
- 管理者に対するサービス管理、ワーク・ライフ・マネジメント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	1,269名(2014年3月31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年間で第3次行動計画期間とする、「第3次行動計画」(※4)を策定の上、社員一人ひとりの仕事と家庭の両立を支援の拡充等に取り組んでいます。

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

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

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

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

### 3. 取組実績

#### ①育児フレックス・短時間勤務制度(99年度)

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

#### ②短期育児休業(06年度)

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

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

#### ④育児休業者職場復帰支援プログラム wiwiw の導入(05年度)

#### ⑤育児介護相談窓口の設置(07年度)

#### ⑥企業内託児所(郵船チャイルドケア)設置(02年度)

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

#### ⑦配偶者転勤休業制度(08年度導入、13年度最長2年→3年に延長)

配偶者が国内外転勤の際、最長3年間まで取得可能。

会社 概要	会社名	日本アイ・ビー・エム株式会社
	代表者	マーティン・イエッター
	従業員数	約 2 万 2 千人（連結対象グループ含む）

### 1. 重点課題・ポイント

- ・介護と育児という個人生活の二大イベントとキャリアの両立を支援  
（育児・介護による離職の低減）
- ・ワークライフ施策・制度の積極的な活用

### 2. 施策内容

#### 1. 子育て世代の従業員層等を対象とした施策

- ・法定を超えた育児休業の延長：子の満2歳の誕生日まで
- ・育児休業の分割取得：子の満2歳の誕生日まで
- ・法定を超えた産休中の給与補償：産前7週間、産後8週間は有給休暇
- ・復職後の勤務時間短縮：育児時間・育児早退・短時間勤務制度
- ・法定を超えた子の看護休暇：有給で付与、年間5日/人 年齢制限なし

#### 2. 全従業員を対象とした施策

- ・残業時間を減らすための施策
  - ①ノー残業デー：毎週金曜日は業務の会議は極力開催せず、各自研修やチームビルディングの時間に有効に利用することを奨励している
  - ②一斉消灯：月～木は20時から、金は19時から1時間毎にオフィス照明を消灯し社員の早期帰宅を即している
- ・フレックスタイム制度
- ・在宅勤務制度：e-ワーク、ホームオフィス
- ・法定を超えた介護休暇制度：有給休暇年間5日/人とし、対象を両親、両親の兄弟、配偶者の両親、本人の兄弟に拡大
- ・短時間勤務：2004年から導入し、育児・介護・障がいの事由による短時間勤務の積極的な活用と公正な評価を支援。2009年からはフレックス短時間（1ヶ月単位で総労働時間を調整）も導入。

### 3. 取組実績

- ・女性比率およびワーキングマザー比率の向上  
柔軟な働き方の浸透とともに女性の定着率、管理職比率、ワーキングマザー比率も向上

2013年12月末現在

	女性比率	子どものいる女性
社員数	21%	30%
管理職	14%	30%
役員級	11%	25%

- ・男性育児休職者 : 14名（平均151日休業）
- ・女性の育児休職取得平均 : 300日
- ・育児による短時間勤務 : 5年間で倍増102名
- ・女性の出産数 : 5年間で50%増（2013年152人出産）

会社 概要	会社名	日本化薬株式会社
	代表者	萬代 晃
	従業員数	1769名（単体：平成25年4月）

### 1. 重点課題・ポイント

従業員の安全と健康に配慮しワーク・ライフバランスのとれた労働環境を提供する。

### 2. 施策内容

ワーク・ライフバランスの充実に向け所定外労働の削減に取り組むとともに、社内制度の拡充並びに制度活用の促進に取り組む。

#### ●健康的な職場づくり

メンタルヘルス研修 3年を1クールとし、3クール目を実践中（管理者研修、一般職研修、カウンセラーへの相談窓口設置）

健康診断受診率 100%

長時間労働者面談

#### ●有給休暇取得率の向上

#### ●時差勤務制度・ノー残業デーの合理的な運用

#### ●特別有給休暇制度の充実

2年間、取得をしなければ有効期限が切れる年次有給休暇を積み立て、特定の理由があれば使えるようにする。取得にあたり煩雑な手続きが必要なものではなく、「私傷病であれば医師の診断書や、用途によって、その事実を証明できるものがあれば申請できる」など、利用しやすい制度である。また、一度取得した場合でも、再び限度日数まで積み立てることができる。この制度は、2等親以内の親族、おじ・お婆の介護、研修やボランティア活動に参加などいろいろな使い方ができる。

●次世代育成支援対策の一環として時差勤務制度の導入。また、特別有給休暇制度を不妊治療支援制度、育児休職や子ども看護休暇への充当も可能である。

●2006年4月より、改正高年齢者雇用安定法に対応し、定年到達者の再雇用制度として「日本化薬シニアパートナー制度」をスタート。この制度は心身ともに健康で、働く意欲があり、担当職務の役割と責任を全うできる人を対象に、これまで培ったキャリアやノウハウを十分発揮していただき、定年到達後も活躍していただく制度である。最長65歳まで働くことが可能。

### 3. 取組実績(2012年度実績および2013年度状況)

●各事業場ごとに年2回、労使からなる労働時間専門委員会で、実績の評価を実施。

●メンタルヘルス研修：3ヵ年計画実施中。（2013年は、3ヵ年計画の2年目）

●長時間労働者対応：面談受診率 100%

●健康診断：受診率 100%

●一人当たり有休取得日数の増（9.3日→10.0日）

●特別有給休暇制度の利用は1460日（延べ日数）

●男性の育児休暇取得11名（2011年以降）

●シニアパート制度は、再雇用を希望される方のほぼ100%がこの制度を利用。

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	70,004名（平成25年3月末）

### 1. 重点課題・ポイント

生命保険会社という当社の業態、社会的意義に鑑み、多様な働き方や仕事と生活の両立、とりわけ男女共に子育てをしながら働き続けることができる環境整備に向けた取組として、男性の育児休業取得を推進するとともに、効率的な働き方の実践、早帰り運営や各種休暇等の取得を推進しています。

### 2. 施策内容

#### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

- 両立を支援する諸制度の充実  
法を上回る育児・介護休業期間の設定、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
- 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
- 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のネットワーク作りの支援
- 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、育児休業者同士のネットワーク構築を支援
- 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の提供  
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



育児者向け情報交換会

#### (2) 「働き方の変革」に向けた全社運動の展開

- 「生産性向上」と「業務効率化」双方の実現に向け、一人ひとりの「働き方の変革」を目標に、全事業所に推進役として、「働き方の変革サポーター」・「働き方の変革リーダー」を任命(331所属、807名)
- 全員運動としての「カエル」べき(※)活動を継続
  - ①早帰り(週1回のフレッシュアップデー(ノー残業デー))運営
  - ②各種休暇等の取得徹底運営  
男性の育児休業取得100%を全員目標に設定(取得期間は1週間程度)
  - ③効率的・効果的な会議運営の徹底
- 所属毎に自所属の働き方に合わせた独自取組として「我が所属の行動計画」を策定、「働き方の変革リーダー」が中心となり実践・推進
- 全社共通の目標退出時刻の設定  
(※)能率を高め早く「帰る」、効果的・効率的な会議運営に「変える」を徹底して実践



「働き方の変革」に向けた取組を社内イントラで紹介

#### (3) 「働き方の変革」に向けた各職員・職場の実践例の社内イントラでの紹介等を通じた社内機運の醸成

- 意識的にワーク・ライフ・バランスに取り組む職員の工夫等を紹介
- 育休を取得し積極的に育児参加している男性職員の体験談や心境の変化等を紹介
- 業務効率化に向けた職員の工夫等を紹介(手帳の活用・ファイリング方法等)
- 各所属の「働き方の変革」の取組みを紹介(所属内コミュニケーション活性化に向けた取組み等)

### 3. 取組実績

男女とも仕事と生活の両立に向け、働きやすい環境整備が進展

#### <実績例>

- 男性の育児休業取得率の飛躍的向上  
(H24年度:1%程度→H26/1 現在:95%)

#### <育休を取得した男性職員の声>

- ・メリハリをつけて家族と過ごす時間が作れた
- ・両立している女性の気持ちが理解できた
- ・仕事を部下に任せるきっかけとなった
- ・職場の協力体制ができた 等



育休中の様子

会社 概要	会社名	野村証券株式会社
	代表者	代表執行役 永井 浩二
	従業員数	14,865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年まで一日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)
- ・ナースルームの設置(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名につき、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年に一度、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

- ・社員の自主的な運営によるネットワークを通じた活動を実施(女性のキャリア推進を考える「ウーマンインノムラ(WIN)」、健康増進や育児、介護に関わるワークライフ・マネジメントを考える「ライフ&ファミリー」、多文化における相互理解、世代間コミュニケーションの推進、性的少数者の正しい理解を推進する「マルチカルチャーバリュー」)

#### 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。  
2013年はパナソニック株式会社と協働でイベントを実施。両社社員の親子約80人が参加し、金融経済教育「まなぼう教室」と「ソーラーカー」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。

#### 2012年度育児支援制度利用状況

- ・育児休業取得人数:392人
- ・育児休業後の復職率:97.7%
- ・子の看護休暇取得人数:534人(前年より167人増加)
- ・育児時間利用人数:162人(前年より14人増加)
- ・託児所費用補助利用人数:431人(前年より66人増加)



#### ネットワークの主な取組み

(イベント開催事例)

- WIN:「ワーキングマザーの子育て対談」
- ライフ&ファミリー:「介護ストレス・マネジメント」
- マルチカルチャーバリュー:「異文化経営とダイバーシティ・マネジメント」

#### 外部評価

- ・日経ウーマン「女性が活躍する会社 BEST100」ランキングの総合8位(2013年)
- ・野村ホールディングスが女性活躍推進に優れた上場企業として「なでしこ銘柄」に選定(2014年)

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	57,597人（単独'13/3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7,000名が在宅勤務を実施
- ・スポットオフィス 全国に16箇所設置

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	59,371名(2013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。



本社ファミリーデー（社長と名刺交換）

##### 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。2013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 ポータルサイト「ダイバーシティコミュ」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、約80%（2012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、2013年度4月1日時点で約170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約50名（2012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	35,284名

## 1. 重点課題・ポイント

### 「ワーク・ライフ・マネジメントの実践」

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、仕事とプライベート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 長時間労働縮減強化

・「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 「タイム&ロケーションフリーワーク」の推進

・多様な人材がより効率的に成果を出せるよう、時間や場所にとらわれない柔軟で多様な働き方を選択できる環境を整備(裁量労働制度や在宅勤務制度など各種制度の整備、サテライトオフィスの設置、在宅勤務運用・申請の簡素化、スマートフォン等のモバイルツールの配布、多様な働き方に関する情報発信等)

#### ③ 「WLB-up! 月間」 ※「WLB-up!(ワレビ-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、働き方見直し宣言、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、各所独自施策等 ↑WLB-up!月間マスコット



#### ④ ITサポートの整備

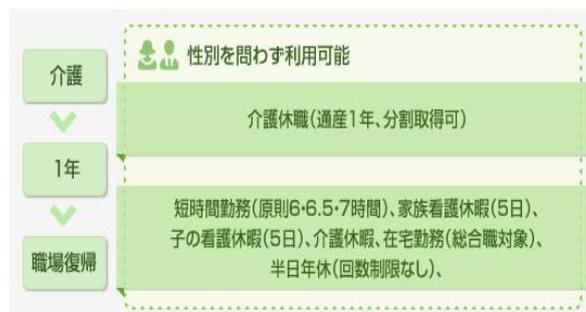
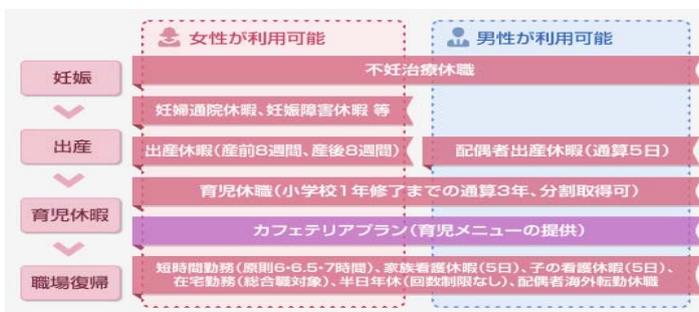
・パソコンON/OFF時刻記録による労働状況可視化

・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70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・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)

#### ② 「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

- ◆ 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」入選(2013年3月)
- ◆ 日本経済新聞社「人を活かす会社ランキング2012」: 第3位(2013年)
- ◆ 日経WOMAN「女性が活躍する会社ベスト100」: 第33位(2013年)  
[項目別] ワークライフバランス部門: 第4位、女性活用度部門: 第5位
- ◆ 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)



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 市橋 保彦
	従業員数	14,100名

## 1. 重点課題・ポイント

ワークライフバランスの向上を目指し、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進め、家族と過ごす時間を増やすことに取り組んでいます。

## 2. 施策内容・取組実績

### 1) 残業削減

#### (1) ノー残業デーの設定

各部にて毎週1日以上ノー残業デーを設定

#### (2) 休日出勤禁止日の設定

① 4月27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

#### (3) 年間の残業上限時間(社内管理値)の引き下げ

### 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) 取得管理と促進

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 人事部より各部へ、低取得者のリストを配布し、取得を促進

④ 個人の記念やイベントによる年休取得を促進

#### (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

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	藤田観光株式会社
	代表者	瀬川 章
	従業員数	1, 220名 (平成25年12月末時点)

### 1. 重点課題・ポイント

- ・多様な人材が活躍できる意識改革
- ・多様な人材が活躍できる環境づくり
- ・従業員一人ひとりの人材力向上

### 2. 施策内容

#### 【意識改革】

- ①「働き方」について従業員自らが問題点を出し合い行動変革する活動を実施
- ② 育児者コミュニティ開催（育児中や復職前の不安や疑問を解消）

#### 【両立支援制度】※契約社員、パートナー社員も利用可能

##### ①育児関連制度

- ・育児休業（子が満一歳に達する日の翌日以降最初に到来する3月末または1歳6ヶ月）
- ・育児短時間勤務（一日4時間以上7時間以内、30分単位で設定可能）
- ・配偶者出産休暇（3日間特別有給）/子の看護休暇（5日間特別有給）

##### ②介護関連制度

- ・介護休業（通算一年間）
- ・介護休暇（5日間）
- ・介護短時間勤務（一日4時間以上7時間以内、30分単位で設定可能）

##### ③制度の周知

- ・育児・介護のサポートブックを作成し誰でも自由に閲覧できる環境に整備
- ・制度に関する相談窓口を人事グループ内に設置

### 3. 取組実績

○文京区ワークライフバランス推進企業に認定

#### 【制度取得実績】

- ①育児休業制度利用者・・・2011年度22名、2012年度12名
- ②配偶者出産休暇取得率・・・2011年度73%、2012年度58%
- ③短時間勤務者・・・2011年度16人、2012年度28人

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 明田 英治
	従業員数	3396 名

### 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) 全ての従業員のワークライフマネジメント施策

- ①育児休業制度（1986年～）
- ②介護休職制度（1991年～）
- ③育児時間短縮勤務制度（1992年～）
- ④事業所内保育室「たまKid'sクラブ」（1994年～）
- ⑤スーパーフレックス制度（1995年～）
- ⑥介護時間短縮勤務制度（1996年～）
- ⑦カフェテリアプランにおけるワークライフマネジメント支援（1996年～）
- ⑧育児休職中の経済的支援制度（2006年～）
- ⑨ベネッセ休暇制度（改訂リフレッシュ休暇制度）（2009年度～）
- ⑩在宅勤務制度（2009年度本格導入）

#### 2) キャリアと育児の両立支援施策

- 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状況把握アンケートと個人別面談制度（育休取得者女男とも）
- 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）

一般事業主行動計画はこちらをご覧ください⇒

[http://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=&disp\\_kind=](http://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=&disp_kind=)

### 3. 取組実績

#### 1) 女性管理職比率 34%

女性管理職・役員の人数・比率	女性管理職（役員）人数（人）				女性比率			
	係長	課長	部長	役員	係長	課長	部長	役員
	クラス	クラス	クラス		クラス	クラス	クラス	
<b>2013年4月度</b>	175	115	14	3	58%	37%	20%	30%

2) 1986年～女性産育児休職取得者のべ1,468人。2011年度復職率96%。

3) 男性育児休職取得者のべ100人。平均取得日数26日。

4) 在宅勤務実施者 2013年度 528人（うち男性87人）

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 金森 賢治
	従業員数	1,442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」を予定

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、工場見学を予定しております。

### 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、社内放送、労働組合広報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及び労働組合広報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。

- ・労使の話し合いの場で、残業削減への取り組みについて検討しています。

(3) 育児休業取得率

- ・出産後に育児休業を取得する女性の割合は100%となっています。

会社 概要	会社名	丸紅株式会社
	代表者	代表取締役社長 國分 文也
	従業員数	4,166人 (2013年3月末時点)

## 1. 重点課題・ポイント

2013年度は大きな制度改訂はしていませんが、2010年度に定義した「丸紅のワーク・ライフバランス」に則り、ワーク・ライフバランス(WLB)施策を運用しています。

また、社内アンケート調査の結果を踏まえ、2012年度に介護関連施策を拡充、社内外から高い評価を得ました。

## 2. 施策内容

【推進目的(丸紅のワーク・ライフバランス)】

「会社・社員双方がキャリアの段階やライフステージに応じて働く環境を整え、社員一人ひとりの中長期的な”会社への貢献”を極大化する」ことを推進目的と据えています。

【施策】

引き続き、ハード面(制度)、ソフト面(フォローアップ等)を有機的に結びつけるべく、施策を展開しています。主な施策(一例)は下記の通りです。

### ○ 出産・育児支援面談

2008年より、産休・育休を取得予定の本人とその上長、人事部で三者面談を継続的に実施、将来の復職を見据え、関連諸制度や評価の考え方等への理解を深める機会としています。また、本人と上長がコミュニケーションを取るきっかけにもなっています。

### ○ 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ます。冊子版は希望者全員に随時配布しており、既に1,000冊以上を配布しました。

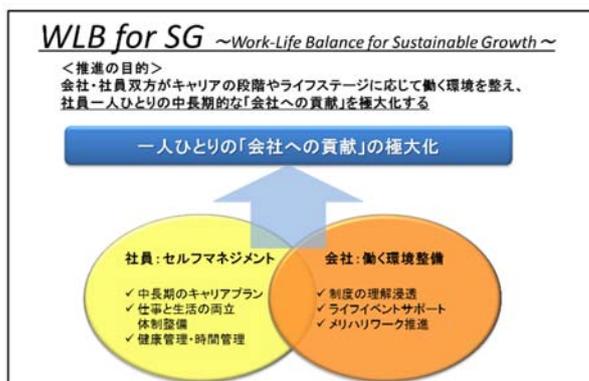
### ○ 丸紅キッズプロジェクト

2010年度から実施している社員の子女の職場訪問を今年度も実施しました。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あり方を考える機会として、丸紅の「夏の風物詩」ともいえる恒例イベントになっています。

関連情報: [ニュースリリース「ワーク・ライフバランス関連施策の拡充について」](#)

[ニュースリリース「介護支援施策の拡充について」](#)

[ニュースリリース「丸紅キッズプロジェクト～働くパパ・ママの職場訪問～」を実施](#)



## 3. 取組実績

### ○ HR アワード 2013 受賞

2012年度に実施した介護支援施策の拡充が高い評価を受け、人事関係者向け情報サイト「日本の人事部」による「HR アワード 2013/企業人事部門優秀賞」を受賞しました。

関連情報: [HR アワード受賞について](#)



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	24,212人(2013/3月末)

### 1. 重点課題・ポイント

- ・仕事と育児の両立支援に対する理解を深めることで、男女ともに働きやすい職場づくりを目指す
- ・柔軟な働き方を可能とするよう、働き方の見直しを促進する

### 2. 施策内容

#### (1) 育児・介護に係る両立支援

##### ① 両立支援制度

- ・育児休業制度…最長2歳まで
- ・短期育児休業制度…子が1歳半までの間、10営業日まで有給の育児休業を取得できる
- ・短時間勤務制度…子が小6まで利用可(1.5時間短縮、1時間短縮、0.5時間短縮、週1日短縮)
- ・看護休暇制度…子が小6まで1人あたり年10日
- ・介護休業制度…1年(その他、介護欠勤(60日・有給)、介護休暇(5日・有給)あり)
- ・託児補給金制度…小3まで、延長保育・病児保育・時間外ベビーシッター費用を月5万円まで補助
- ・勤務地変更制度…結婚・配偶者転勤などにより勤務地を変更できる
- ・退職者再雇用制度…育児・介護・配偶者転勤などにより退職する従業員を再雇用する制度

##### ② 制度利用の環境整備

- ・人事サポートデスク(制度紹介窓口)の設置
- ・制度に関する各種ツールの整備…ワークライフバランスガイドブック、管理職用チェックリスト
- ・両立支援に関する研修を実施…産休前・育休中・復帰後のそれぞれのタイミングで研修を実施
- ・産休前・育休復帰前・復帰後に部店長との面談を実施
- ・各種階層研修(新任部店長・新任管理職向け研修等)においてワークライフバランスや両立支援制度利用の考え方を紹介
- ・従業員向け自己啓発ポータルサイト内に仕事と育児の両立支援サイトを設置し情報発信
- ・若手女性向けに、両立を踏まえた将来のキャリア・働き方を考える座談会・フォーラムを開催
- ・男性の育児休業取得の促進…部店長向けに勧奨メール送信
- ・SMBC介護相談デスク(電話相談窓口)の設置

#### (2) 業務効率化の推進

- 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1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

- ・育児休業取得者数(2012年度):920名(うち男性55名)…前年度対比+35%
  - ・女性管理職数(2013/3月末時点):447名…前年比+12%
  - ・育休中の従業員を対象としたサポート講座受講者数(2012年度、毎月開催):延べ600名
  - ・家族と早帰りデー参加者数(2013/8実施):全国約150部店で実施し、約1,000名が参加
- ※2013/2、三井住友フィナンシャルグループが「なでしこ銘柄」に選定

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	1,270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残業デーを毎週水曜日へ拡大

平成25年度より、隔週で実施していたNo残業デーを毎週水曜日に拡大。  
人事部員の見回りや放送により、19時以降の残業を禁止している。

#### (2) リフレッシュルームの設置

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

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・介護に関する両立支援】

#### (4) 事業所内保育所の設置

本社のある日本橋室町に、事業所内保育所を設置

#### (5) 介護コンサルティング制度の導入

介護コンサルタントへの相談を一定時間まで  
無料(会社の費用負担)にて受けられる制度を導入。

#### (6) 社内介護セミナーの開催

年に2回程度、テーマを変えて介護に関する  
セミナーを実施。



(4) 事業所内保育所



(5) 介護コンサルティングルーム



(6) 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	6,167名（連結従業員数 45,148名） （2013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に関催
- 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、役員の仕事・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	株式会社 三越伊勢丹
	代表者	代表取締役社長 大西洋
	従業員数	12,118名

### 1. 重点課題・ポイント

子育て世代の従業員が育児を理由に退職しないような仕組みの整備

### 2. 施策内容

(1) 子育て世代の従業員を対象とした、育児に関わる両立支援策

#### ①法定を超える育児休業制度・育児短時間勤務制度

・育児休業期間＝4歳まで

(一子につき3年まで、在籍期間中の最長期間4年まで、上限以降は法定内)

・育児短時間勤務期間＝妊娠中及び小学校3年生の3月末まで

(育児休職と育児勤務を通算して10年まで、上限以降は小学校就学前まで)

・産前産後休暇期間＝産前8週間・産後8週間

#### ②育児に携わる従業員への支援プログラムの実施

・育児休業期間＝復職準備質問会の実施(毎年)

・育児休業からの復職直後＝ワーキングマザー・セミナーの実施(毎年)

(同じ世代のお子様がいる従業員間の横のつながり、及び先輩復帰者からのアドバイスの機会)

・育児短時間勤務期間＝育児勤務者ランチミーティングの実施(毎年)

(同一事業所単位でのお子様がいる従業員間の横のつながりの機会)

#### ③育児に携わるフルタイム従業員がお子様を預けるにあたっての補助の実施

・小学校3年生までの育児に携わるフルタイム勤務者への補助金支給

(2) 全従業員を対象とした施策

・法定を上回る有給休暇付与数(勤続5年以上で22日)

・計画的な連休制度による有給休暇取得推進

(1週間連休を年間4回とする連続休暇)

・時効となる有給休暇を積み立て、育児・介護・ボランティア・不妊治療などで使用できる制度導入

・結婚・出産、介護、配偶者の転勤等で退職した者を、元の処遇を勘案して再雇用する制度導入

・店舗営業時間短縮、元日及び2月、8月に店舗休業日を設けるなど、働きやすい環境の整備

上記(1)及び(2)の施策は、無期雇用社員だけでなく、月給制契約社員も同一としている。

### 3. 取組実績

・従業員数における男女比率 男性31%・女性69%

・うち社員における男女比率 男性51%・女性49%

・女性管理職比率(課長以上) 21%

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	6,323名(2013年3月末日時点)

### 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、環境変化等に注視しつつ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

#### 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年度及び13年度中に実施した取組施策。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

##### ③ 次世代育成支援対策推進法(くるみん)の認定(2回目)

- ・ 2008年～2013年3月末までの第二期行動計画に基づく各種施策の実施等により認定基準を満たし、2回目の認定を受けた。

#### ■ 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(2009年より継続実施)

##### 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等を招いてのセミナー開催(13年度は、『介護』をテーマに実施)。

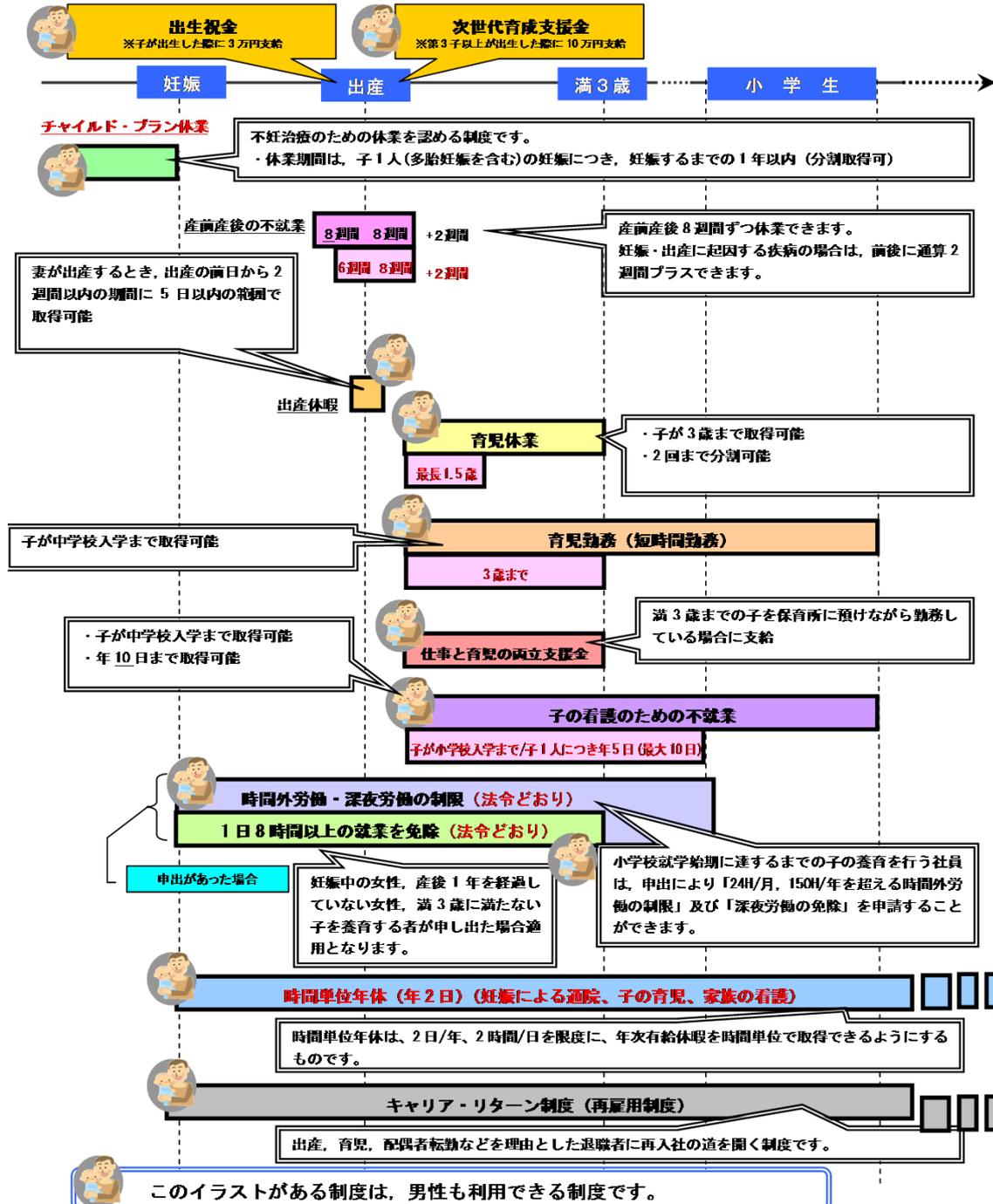
会社概要	会社名	三菱重工業株式会社
	代表者	取締役社長 宮永 俊一
	従業員数	31,111人(H24.3.31現在)

## 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

### (1) 妊娠・出産・育児関係制度



### (2) 介護関係制度

・介護休業・介護勤務期間の拡大：夫々1年取得可(勤務は1年毎の延長可)

### (3) その他取組み

- ・ショートパケーション休暇：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
- ・有給休暇取得促進カードの活用：年度首に年次有給休暇、ショートパケーション休暇、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
- ・次世代育成、女性活躍支援等：
  - ・職場のファミリー見学会の定期的開催
  - ・企業内保育施設(長崎、横浜)の設置
  - ・育児休業者の懇談会開催、社外取締役(外国人女性)のキャリアアップのための講演会開催 等

会社概要	会社名	三菱電機株式会社
	代表者	執行役社長 柵山 正樹
	従業員数	30,047名 (2013年4月15日時点)

### 1. 重点課題・ポイント

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

### 2. 施策内容

#### (1) 育児・介護関連の取り組み

社員が安心して育児・介護と仕事を両立しながら活躍できるよう、法定を上回る各種両立支援制度を充実させ、職場環境整備に努めている。

##### <育児関連>

- ・育児休業制度: 最長で子が1歳到達後の9月末まで取得が可能
- ・育児短時間制度: 最長で子が小学校3年生修了まで取得が可能
- ・配偶者出産休暇制度: 配偶者の出産時に際して、最大5日間の特別有給休暇
- ・セルフサポート休暇制度: 子育て中の社員が子供の看護や法定予防接種、学校行事の際に利用できる特別有給休暇

##### <介護関連>

- ・介護休業制度: 最長2年間の取得が可能
- ・介護短時間勤務制度: 最長3年間取得が可能

##### <全般>

- ・育児・介護を事由とした「在宅勤務制度」
- ・育児・介護等のため退職した社員を対象として再雇用する「再雇用制度」
- ・育児・介護サービスの利用料や購入費用を補助する「セレクトプラン制度」、ベビーシッター利用補助制度
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定取得(2007年(第一期)、2012年(第二期))

#### (2) 労働時間適正化に向けた取り組み

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る。

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

#### (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組む「三菱電機グループヘルスプラン 21(MHP21) ステージⅡ」活動などを展開。

### 3. 取組実績

- ・育児・介護休業は合わせて年間200名超、育児短時間勤務制度も300名が利用。
- ・配偶者出産休暇制度は2005年度が220名程度であったものが、2012年度には510名程度まで増加し、男女かわかわらず、育児に理解ある職場風土が自然と醸成されている。
- ・「出産・育児」を理由とした離職が減少し、女性の勤続年数が伸びている。
- ・その他「ベビーシッター利用補助制度」など、年々利用者が増加し、広く活用されている。

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	36,499 人 (平成 25 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) 管理職対象「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に、管理職向け研修を実施。
  - (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」  
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。
  - (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。これまでに、約1,000名の管理職が参加し、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102拠点で実施し、約1,200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24年度実績で222名が取得。平成20年度より累計で692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。
- ・取組については、<http://www.bk.mufg.jp/csr/employee/diversity.html>にて紹介。

会社 概要	会社名	三菱マテリアル株式会社
	代表者	取締役社長 矢尾 宏
	従業員数	4,202人

### 1. 重点課題・ポイント

当社は、意欲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。

#### 2. 育児・介護支援施策について

##### 1) 育児のための短時間勤務制度等

子が小学校3年生修了するまで育児のための短時間勤務、所定外労働時間の免除、時間外・深夜労働の制限等の制度が利用できます。

##### 2) 子の看護休暇

子が1人のときは年10日、2人以上のときは年15日の休暇を小学校3年生修了まで取得できます。また3歳未満の子にかかる休暇を取得する場合は、年5日まで給与補償します。

##### 2) 育児休業等早期復帰一時金

産後休暇や育児休業後の多様な働き方を支援するため、育児休業等から早期復帰した社員に対し早期復帰一時金を支給します。

##### 3) 保育料補助制度

3歳未満の子を持つ社員に対し保育料の一部補助を行います。

##### 4) 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日の介護休業を取得することができます。

#### 3. その他

##### 1) 退職者復帰制度

家庭事情（結婚・出産・介護等）によりやむを得ず退職する社員が、一定条件のもとで再入社することができます。

##### 2) ウェルネス休暇

私傷病、育児、介護だけでなく、人間ドックや婦人科検診、単身赴任者の帰省等を取得事由として認めています。

### 3. 取組実績

#### 平成25年 実績

有給休暇取得率	:	83.3%
育児休業取得者数	:	39名（うち男性1名）
介護休暇取得者数	:	1名（うち男性1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	459 名

### 1.重点課題・ポイント

#### 1)既存の制度・規程の拡充、促進

- 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・活用推進を図る。

#### 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向上

- 事業の運営上、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。
- 女性がより活躍し、またライフステージの変化に柔軟に対応できる環境の整備。

### 2.施策内容

#### 1)既存の制度・規程の拡充、促進

- 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(慶弔手続き等)・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(保育所関連手続き・短時間勤務などの勤務取り扱い)の実施
- 女性社員の働き方を考えるキャリアデザインセミナー(外部講師)の実施

#### 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向上

- 出勤簿のチェック・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済み)
- 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
- 社員総会での全社員を対象としたワールドカフェの実施
- 休暇等を利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.取組実績

#### 1)既存の制度・規程の拡充、促進

- ・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⇒**13 年 9 名**
- ・配偶者出産休暇制度(特別休暇 2 日:有給扱い)の取得者:11 年 16 名⇒12 年 7 名⇒**13 年 4 名**
- ・産前産後休暇の取得者:11 年 4 名⇒12 年 8 名⇒**13 年 7 名**
- ・育児休業休暇の取得者:11 年 4 名⇒12 年 6 名⇒**13 年 13 名**
- ・育児休業休暇からの復職者:11 年 1 名(短時間勤務適用)、12 年 1 名(短時間勤務適用)、**13 年 5 名(短時間勤務適用)**
- ・育児休業休暇から復職前の「ならし勤務」実施者:**13 年 2 名**
- ・育児休業休暇延長者:**13 年 3 名**
- ・介護休暇の取得:11 年 1 名⇒12 年 0 名⇒**13 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⇒**13 年 1 名**
- ・女性社員のワークグループ「明光ルピナス」の立上げ・社内活動実施:**13 年 3 回**

#### 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向上

- ・毎月 30 時間超過者のリスト化、及び上長への指導実施
- ・心身の健康関連アンケート、及び産業医面談の新卒新入社員全員への実施
- ・各部門の会議にて、時間外等に関する説明を実施
- ・通信教育制度の改定導入(期間内修了時全額補助継続実施、グループ 受講特典継続実施、アンケート実施により社員ニーズに応じたコースの大幅拡大)
- ・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、**13 年⇒遠隔地在住者への映像機器導入**)
- ・社内 8 クラブに延べ 136 名が参加(13 年 12 月時点)

会社 概要	会社名	ヤマト運輸株式会社
	代表者	代表取締役社長 山内 雅喜
	従業員数	157,004名

### 1. 重点課題・ポイント

出産・育児のための両立支援に関する制度が整備された中で、社員が制度を実際に活用し安心して働くための「知る・相談できる」環境の整備を進めている。

### 2. 施策内容

#### 1. 知る環境

- 社内イントラネット「育児支援の部屋」を整備し、全国85名の育児先輩社員の働き方や仕事の工夫の紹介、社内の各種制度の紹介
- 育児支援ハンドブックを製本し、「妊娠・出産・育児・復職」の各シーンで活用できる「働き方・お金・職場でのサポート」をハンドブックとしてまとめ、社員に対して配布。

#### 2. 相談できる環境

- 全国に育児支援推進者を配置し、社員が悩みを相談できる環境を整備。
- 本社 人事総務部 社員による全管理者に対する両立支援推進のための教育を定期的に開催。

#### 3. 法定を上回る育児短時間勤務制度

- 4・5・6時間の中から自分の都合にあった短時間勤務を小学校4年を終了するまで利用可能

#### 4. 年次有給休暇の取得促進

- 年間の年休最低取得目標を6日と定め、労使にて毎月確認し進捗を図っている。
- 上記取得促進策として「1週間連続休暇制度」や、「記念日休暇制度」を新たに開始。

※ 2014年2月 くるみんマークの取得。

### 3. 取組実績

- 男性の育児休業取得者：8名(2011年6月～2013年9月)
- 年次有給休暇 : 取得目標6日に対して99.5%の社員が取得