

【事例1 株式会社リコー】



東京電力管内の主要事業所 11 箇所に勤務する従業員約 9,500 人を対象に、夏期（7 月～9 月）における節電対策として、輪番制夏休み、サマータイム制、テレワークを導入した。

企業概要	取組の内容
<p>(本社所在地) 〔東京都中央区銀座 8-13-1 リコービル〕</p> <p>●事業内容 〔複写機やプリンターなどの情報機器を中心に、製品の開発・生産・販売・サービス・リサイクル・IT 環境構築・ネットワーク環境の運用支援・サポートサービス等を展開〕</p> <p><主力製品> 〔デジタル複写機・レーザープリンター・プロダクションプリンター・印刷機・プロダクションシステム・サーマルメディア・半導体・デジタルカメラソフトウェア等〕</p>	<p>1 輪番制の夏休みについて 7 月下旬から 9 月上旬にかけて事業所毎に輪番で夏休みを取得しました。</p> <p>(1) 困難であった点 仕事面では会議開催の制限や問い合わせ時の不在等が懸念されましたが、早期の夏休み期間設定や各事業所ごとの事前の調整によって大きな混乱は生じませんでした。</p> <p>(2) 今後の課題 生活面では特に 2 回の夏休みを取得した事業所のうち 7 月と 9 月の夏休みに関しては、家族の夏休みと時期が合わないといった声が聞かれました。</p> <p>2 サマータイム制の導入 始業時刻を通常の 9 時から 1 時間早めて 8 時としてサマータイム制を実施しました。（終業時刻も同様に 17 時 30 分から 1 時間早めて 16 時 30 分としました。） 但し、育児、介護、遠距離通勤者（公共交通機関を始発から利用しても始業時刻である 8 時 00 分迄に出勤できない場合）については、適用を除外しました。</p> <p>サマータイム制と直行または直帰による残業時間削減等により帰宅後に家族と過ごす時間が増えたとの声が聞かれました。</p> <p>3 テレワークの導入 営業部門を中心に業務の効率性を高めるためのワークスタイルの変革に本格的に着手しました。 常勤するオフィスに出勤しない働き方の実現に向けて、外出先への直行直帰を増やし、またテレワーク環境等を整備しました。</p> <p>その結果、訪問件数も増えたことでお客様との接点時間が</p>

<p>●従業員規模 〔109,014名（連結従業員数）〕</p> <p>●売上高 〔19,420億円（連結売上高）（2011年3月期）〕</p>	<p>増加し、また残業時間が低減するなどの効果が認められました。</p> <p>4 今後の取組み</p> <p>電力事情が東日本大震災前の状態に完全復旧していないことや、働き方の見直しをさらに進めていく契機とする等の理由により、夏期節電における事業所ごとの電力使用実績、サマータイム実施時の入館・退館による人の流れ、サマータイム適用除外理由等のデータの蓄積などのノウハウ等を進化させながら、今後も従来の環境経営の一環として節電対策を継続・強化していきます。</p>
--	--

【事例2 日本ユニシス株式会社】 

在宅勤務制度によりワークスタイルの選択肢を増やすことで、震災による通勤困難者に対しても安心して働くことのできる環境を確保した。

企業概要	取組の内容
<p>（本社所在地） 〔東京都江東区豊洲1-1-1〕</p> <p>●事業内容 〔コンサルティングサービス、ITソリューション、アウトソーシングサービス、サポートサービスおよびシステム関連サービスの提供／コンピュータシステム（ハードウェア、ソフトウェア）の販売〕</p>	<p>1 在宅勤務制度の概要</p> <p>（1）目的</p> <p>「日本ユニシスグループ人事理念」は「社員が充実感と誇りを持って、安心して働くことのできる環境を提供する」ことにあります。</p> <p>育児や介護のために優秀な人材が離職せざるを得ないケースや、様々な仕事観やライフスタイルを持った人材に対してワークスタイルの選択肢を増やすことで、安心して働くことのできる環境作り、社員のワーク・ライフ・バランス向上に貢献できるものであると考えています。</p> <p>（2）対象</p> <p>全社員を対象とするが、ワークスタイルを変えるという観点から次の三つの適用基本方針を前提としています。一つめは、主たる勤務場所を自宅とすることです。具体的には1週間の営業日数である5日の内、3日以上、あるいは1ヶ月の営業日数の5分の3以上で在宅勤務を実施しています。主たる勤務場所を自宅にすることで、業務の進め方や成果の把握、報告といった働き方自体を変える必要が生じます。二つ</p>

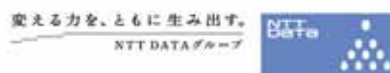
<p>●従業員規模 〔4,539名(グループ9,417名) (2011年3月31日現在)〕</p> <p>●売上高 〔2,530億円 (2011年3月期)〕</p>	<p>目は、成果物が明確に定義できる業務に適用、三つ目は成果管理の指標を設定して定期的に報告することとしています。</p> <p>(3) 経緯 2008年6月より正式に制度適用を開始し、当初の適用者数は約30名でしたが、現在は約100名となっています。その後、事業場外労働の、みなし労働時間制に基づく裁量労働制を適用するに至りました。</p> <p>また、2009年に新型インフルエンザ感染が拡大した際、家族や年少の子供がいる社員において託児施設が休業となったケース、あるいは客先ルールにより出社できないケースが発生しましたが、このようなケースでは、従前より、USB型認証キーである「SASTIK®」デバイスが全員に配付されており、社外から社内システムにリモートアクセスできる環境が整っていたため、メールサービスや社内Webアプリケーションを利用した簡易的な在宅勤務による事業継続が可能となりました。</p> <p>2 在宅勤務制度と節電対策</p> <p>事業場の分散、サマータイム(始業時間繰上げ)の実施、残業禁止日設定、休日シフト、在宅勤務の実施と、多くは電力需給逼迫に対する節電策として実施していますが、実はこれらの施策というのは、生産性向上に密接に絡んでいます。つまり各種の節電施策を行うことで、図らずも生産性向上という課題に取り組む好機となっており、それによる顧客へのサービス品質の向上にも寄与できればと考えています。</p> <p>そして、在宅勤務が浸透・拡大することは、事業場分散等、他の施策実現にも繋がるものであり、ワーク・ライフ・バランスの実現に留まらない効果があると考えています。在宅勤務制度のさらなる浸透のためには、インフラ整備と雰囲気作りの二面に対応することが必要です。インフラについては、フリーアドレス、モバイルPC、業務のペーパーレス移行で、基本的には在宅勤務実施の前提が整うことになります。制度適用の雰囲気作りについては、社内に向けた情報発信を粘り強く続けることによる制度の周知や啓発が必要です。</p>
--	--



☆ 日本ユニシスグループの活動

<http://www.unisys.co.jp/csr/>






【事例3 株式会社NTTデータ】

今夏の節電対策として、昨年ピーク時の30%以上の電力削減を目標として、オフィスフロアの輪番不使用、オフィスフロアの不使用に当たった社員を対象にすでに本格導入していたテレワークの積極的な活用を行い、電力削減や事業継続性の確保の点から見直しを行った。

企業概要	取組の内容
<p>(本社所在地) 〔東京都江東区豊洲3-3-3 豊洲センタービル〕</p> <p>●事業内容 〔システムインテグレーション事業 ネットワークシステムサービス事業 その他これらに関する一切の事〕</p>	<p>今夏の電力需給ひっ迫に対し、「電力総量規制対策本部」を設置し、東京電力および東北電力管内にあるオフィスおよびデータセンタにおいて、2011年7月1日から9月22日まで節電施策を実施しました。オフィスにおいては、昨年のピーク時に比べ30%以上の電力削減を目標とし、当社本社のある豊洲オフィスではさらなる削減に向けた各種取り組みを実施しました。</p> <p>テレワークをはじめとして、様々な働き方（ワークスタイル）を積極的に提供しました。オフィス勤務従業員数を減少させ、照明・空調の使用フロアも減少させ、その結果、高い節電目標値の設定にも関わらず、達成できました。</p> <p>(主な取組)</p> <p>1 オフィスフロアの輪番不使用</p> <p>本社において、オフィスフロアの1/4を輪番で不使用とし</p>

<p>業]</p> <p>●従業員規模 〔10,139名(単独)49,999名(連結)(2011年3月31日現在)〕</p> <p>●売上高 〔11,649億円(2010年度)〕</p>	<p>ました。その結果、空調、照明、コンセント電力の節電になりました。</p> <p>2 働き方の変革(テレワークの積極活用)</p> <p>1のオフィスフロア不使用に当たった社員を対象に、2008年2月から本格導入をしていたテレワークの積極的な活用を呼びかけ、その他休日取得促進、共通オフィスの利用を実施しました。また、お客様の事情にあわせて週休日変更をしたプロジェクトも存在します。</p> <p>節電期間向けに多少制度が緩和されました。例えば上司の許可があれば、新入社員がテレワークの対象となったり、申請方法の柔軟さが増えました。</p> <p>3 その他</p> <p>一万台のノートパソコンへの置き換え、オフィスフロア電力を削減するため、個人用LEDデスクライトの配布等に取り組みました。</p> <p>4 今後の取組について</p> <p>この冬の節電に向けた取組の方向性などについては、政府の節電目標や今夏の節電施策を踏まえて、今後検討する予定です。</p> <p> 詳細は</p> <p>☆ 夏期電力利用の抑制に伴う節電の取り組みについて</p> <p>http://www.nttdata.co.jp/release/2011/063001.html</p>
---	---

【事例4 カゴメ株式会社】



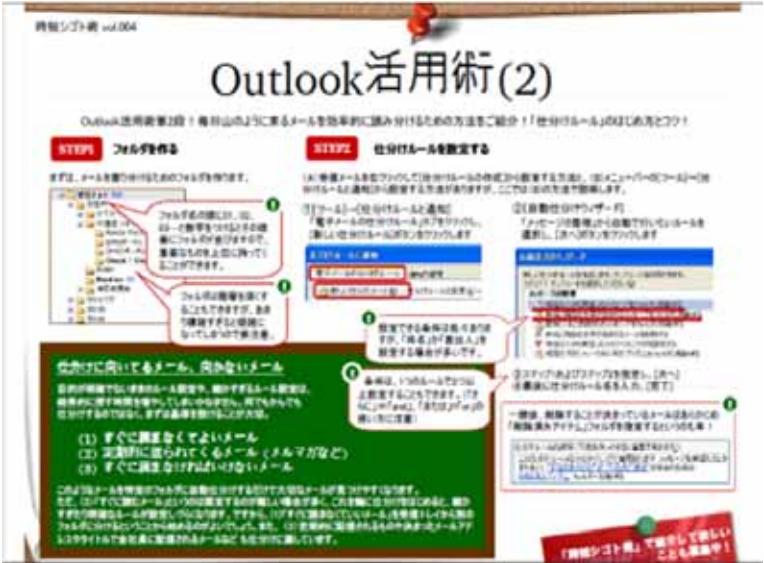

夏の収穫期は1年の中で最大の繁忙期であるため今まで夏休みの設定がなかったが、8月に連休を設定(最大5日間)し、9月にも休みを設定(最大3日間)。また、社内に対しても通達を出し掲示板での啓発を図り、社を挙げて休暇取得を促進することで社員の外出や旅行を推進した。

企業概要	取組の内容
<p>(本社所在地) 〈本社〉 〔愛知県名古屋市 中区錦3-14-15〕 〈東京本社〉 〔東京都中央区日 本橋浜町3-21- 1 日本橋浜町Fタ ワー〕</p> <p>●事業内容 〔調味食品、保存 食品、飲料、その 他の食品の製 造・販売 種苗、青果物の仕 入れ・生産・販売〕</p> <p>●従業員規模 〔2,045名 (2011年3月31 日時点)〕</p> <p>●売上高 〔1,813億円 (2011年3月 度)〕</p>	<p>1 休暇設定 節電の観点から、休暇設定及び外出促進の取組を推進しま した。休暇設定(8月～9月最大5日間)をすることで(個 人でワーク・ライフ・バランスを考える時間の増加及び連続 休暇取得意識の向上など)働き方の意識変化もうまれたかと 考えます。</p> <p>2 繁忙期を乗り切るためにとった対策 今回の休暇設定は名古屋本社、東京本社のみではあるが、 節電の意識も高く、企業内労働組合の了承も得て休暇の設定 を致しました。今般の振替休日設定を行うことにより、出勤 日となった日についても、有給休暇奨励日にして有給休暇消 化促進を図り、余暇の充実を図っています。</p> <p>3 ポジティブ・オフ運動への参加 夏季の節電の必要性に対する強い意識のもと、節電への貢 献とともに、外出/旅行を促進することによる新しい気付き が得られるのではないかと考え、ポジティブ・オフへ賛同し ました。ポジティブ・オフ運動及び休暇設定を通して、個々 人でワーク・ライフ・バランスを考えられる時間が増加した と考えています。今後もオン・オフを明確にし、業務生産性 の向上、及び、余暇の充実を促進していきます。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-end;"> <div style="text-align: center;">  <p>工場における夏季の節電への取 組み (上野工場)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>クールビズを設定し、ポロシャツ着用 での業務の様子 (東京本社)</p> </div> </div>

【事例5 株式会社バンダイナムコホールディングス】



業務の見直し、多様な働き方の実現、プライベートの充実、節電活動への協力の観点から、夏季休業日の長期化、サマータイム制度の導入などの取組を推進した。

企業概要	取組の内容
<p>(本社所在地) 〔東京都品川区東品川4-5-15 バンダイナムコ未来研究所〕</p> <p>●事業内容 〔バンダイナムコグループの中長期経営戦略の立案・遂行 グループ会社の事業戦略実行支援・事業活動の管理〕</p> <p>●従業員規模 〔292名 (2011年3月末日時点)〕</p> <p>●売上高 〔3,942億円(連結売上高) (2011年3月期)〕</p>	<p>1 ホールディングス全体としての業務の見直し推進 個人やチームの業務効率化につながる仕事の方法などを、会社独自の仕組みのなかで、メールやポータルサイトに掲示しました。</p>  <p>Outlook活用術(2)</p> <p>STEP1 フォルダ整理 STEP2 仕分けルールを設定する</p> <p>(1) ポジティブ・オフ運動への参加 既存の休業・休暇制度の範囲内において、社内へのポスター掲示やメールの配信を通して、夏季休暇の取得についての告知啓蒙を行い、社員の積極的な休暇取得を促しました。</p> <p>(2) 休日の有効活用や自己啓発の推進 家族で楽しめるイベントや朝時間を活用した自己啓発のセミナーなどを、メールやポータルサイトに掲示しました。</p>  <p>(3) リーフレットの作成・配布 社員が家族と一緒に、より分かり易く、会社の社内制度や</p>

	<p>手続きについて理解し利用をはかれるように、新たに整理されたリーフレットを作成しました。</p> <p>(4) その他</p> <p>毎週水曜日はノー残業デーとして徹底。社員が参加する懇親会を実施し、その参加費を被災地に義捐金として寄付しました。</p> <p>今後も、グループ全体で、残業・休日出勤に対する削減推進の継続や、業務効率化の推進継続を行って参ります。</p> <p>また、在宅勤務の結果についてアンケートをとることにより、その結果を踏まえて課題を抽出し、グループ全体として今後の対応に備えます。</p> <p>2 ホールディング傘下で自主的に取り組んだ企業の例</p> <p>(1) 夏季休業期間（株式会社バンダイ、株式会社バンダイナムコゲームス、株式会社バンプレスト）</p> <p>最大7日間延長しました。一部の企業では、延長した期間の休暇は特別休暇とし、社員に有休等を使用させることなく実施しています。また、フロアごとに異なった休日を設定（輪番休業）しました。</p> <p>(2) 在宅勤務の実施（株式会社バンダイナムコゲームス）</p> <p>ノートPC、通信用カード、携帯電話または外線通話可能なPHS等のモバイル端末の貸し出しなどを行うことにより実施しました。</p> <p>(3) 土日以外に特別休暇を追加設定（株式会社バンダイビジュアル）</p> <p>7月から9月までの間、会社の休日は、フロア内の立ち入りを原則停止しました。</p> <p>(4) サマータイム制度の導入（株式会社バンプレスト）</p> <p>6月から9月までの期間、通常就業時間が9時30分から18時までであるところ、導入期間中は、就業時間を8時30分から17時までとしました。</p>
--	---



【事例6 JX日鉱日石エネルギー株式会社】

7月から9月までに連続休暇として5日の年休取得を推奨するとともに、更なる年休取得を呼びかけ、積極的に休暇を取得しようという意識を醸成することができた。

企業概要	取組の内容
<p>(本社所在地) 〔東京都千代田区 大手町2-6-3〕</p> <p>●事業内容 〔石油製品の精製 および販売〕</p> <p>●従業員規模 〔7,064名(単 体)〕</p> <p>●売上高 〔81,319億円〕</p>	<p>1 連続5日の年休取得を奨励</p> <p>(1) 節電のため、更なる年休取得をメールや社内イントラネットの掲示板、部長会議等で奨励したことに加え、休暇を取得して外出・旅行をしようという「ポジティブ・オフ運動」を展開しました。この結果、積極的に気兼ねなく休暇を取得しよう、せっかく休暇を取得するのだから有意義に過ごそう、という意識が全社的に高まりました。</p> <p>(2) 困難を乗り越えるためにとった対策(実現までのプロセス) 部署により繁忙期が異なるため、取り組み自体は全社一律ではなく、部署ごとに進めました。各部署の実情に合わせて具体的な取り組み内容を設定できるので、業務に影響が生じないように上手く工夫しつつ、休暇を取得しやすい環境を作ることができました。</p> <p>2 総労働時間削減のための取組</p> <p>(1) 従来実施している総労働時間削減のための「さよなら残業～Action 8～」※という取り組みの中から、フレックス勤務制を利用して所定終業時刻の30分前に退社する「マイナス30分運動」を選んで重点的に展開し、昨年対比でこの期間の時間外労働時間数を30%程度削減した部署もありました。</p> <p>※「さよなら残業～Action 8～」：従業員の意識改革・マネジメント改革をテーマに以下8つの施策を掲げ、各部署にAction 8推進者をおいて、取り組んでいます。</p> <p><従業員の意識改革></p> <p>①「20時ルール」運動(原則20時には退社する)</p> <p>②「日曜日出社禁止」運動</p> <p>③「ノー残業デー」運動</p> <p>④「マイナス30分」運動(少なくとも月1回定時30分前に</p>

	退社する) <マネジメント改革> ⑤「時間外労働命令フロー徹底」運動 ⑥「いつまでどこまで」運動（仕事を命じるときは目的・品質・期限を明確にする） ⑦「管理職は率先して休む」運動 ⑧「自分のことは自分でやる」運動（管理職は原則、挨拶原稿・手元資料等を自分で作成する） （２）これからの取組 当社では今後も各部署の Action 8 推進者と共に休暇取得促進やノー残業デー設定、マイナス 30 分運動などに取り組んでいきます。
--	---




【事例 7 株式会社エム・テック】

東北地方で資材が不足する中、時間を決めた効果的な節電、各現場における工程管理の改善活動を実施し、工事を遅延することなく無事竣工させることができた。

企業概要	取組の内容
(本社所在地) [東京都港区新橋 4-24-8 2 東洋海事ビル] ●事業内容 [土木・建設、造園工事の企画・管理など] ●従業員規模 [430 名] ●売上高 [215 億円 (2010 年 7 月期)]	東日本大震災の影響により、社員それぞれの生活に被害が発生しましたが、勤務時間のローテーションの実施と、お互いの助け合い精神の実践、効果的な節電を実施することにより工期遅延などのマイナス要素を発注者からの暖かいご理解などのプラスとすることができました。 ・東日本支店の人数：約 20 名 ・対象となった東日本及び首都圏等での社員数：約 200 名 1 現場における改善活動 東北地方での生産資材について調達等での遅延、電力の不足等の懸念が発生し、各現場とも工程管理等に影響が発生しましたが、時間を決めて効果的な節電活動の実施、現場にマッチした改善活動を実施することにより、発注者のご理解と協力を戴いて、各現場とも無事に工事を竣工させることが出来ました。今後とも、こういった種々の改善活動を平常時においても進めていきたいと考えています。 2 ボランティア活動 そのほか、勤務時間に配慮した通常勤務を交代でサポート

	<p>する等のローテーションを効果的に実施することにより、平成 23 年 4 月から 5 月の間、陸前高田市の避難所で生活されている方々を温泉地までバスでお連れするボランティア活動を北日本支店のメンバー(男性 3 名、女性 2 名)により実施しました。</p> 
--	---

【事例 8 富士ゼロックス株式会社】 

被災地でのボランティア活動を希望する社員を支援するため、NGO Civic Force と連携し現地受け入れ体制を整備した。

企業概要	取組の内容
<p>(本社所在地) 〔東京都港区赤坂 9-7-3 東京ミッドタウン〕</p> <p>●事業内容 〔複写機、情報、 通信機器、情報処 理システム、通信 システム、電子デ バイスなどの研 究・開発・製造・ 販売・サービス 等〕</p>	<p>1 宮城県気仙沼大島でのボランティア活動</p> <p>(1) 背景/目的：富士ゼロックスは、支援が行き届きにくい地域における社員のボランティア活動を継続的に支援することで復旧・復興支援に貢献したいと考え、9月から宮城県気仙沼大島で実施している。9月から11月の3ヶ月間で、参加を希望した約150名の社員が、日曜から金曜の6日間参加している。被災地の復興に貢献することと合わせて、参加した社員が被災地域の住民やNGOなど、多様な人々とともに活動することによって、様々な面で参加者の社会的な意識を高めることを期待している。</p> <p>(2) 活動時期：2011年9月～2012年3月</p> <p>(3) 活動体制：本活動は、従来からある積立有給休暇制度を活用したボランティア休暇を利用し5泊6日現地で活動を行っている。また、より多くの社員の参加を促すために費用の約半額を会社が負担している。現地でより効果的に活動するため</p>

●従業員規模
〔9,627名(単独)〕

●売上高
〔9,831億円
(2010年4月1日
～2011年3月31
日)〕

に復興支援 NGO CIVIC FORCE と協業し、現地での受け入れ体制を構築。現地に NGO の職員が駐在し、ボランティア活動の支援を行なうことで社員が安心して活動に専念する体制を整えている。さらにより大きな規模で継続的に活動するため、国連グローバル・コンパクト・ジャパンネットワーク (GCJN) と連携し、賛同する署名企業 8 社と共に支援を実施している。

(4) 活動内容：観光名所である浜辺の清掃や津波で被災した民家の片付けなど、さまざまな作業内容を復興支援 NGO CIVIC FORCE や地元ボランティア組織の指示のもと、実施。活動の幅を広げている。

(5) 参加者の声：「島の多くの人たちに感謝され、この活動の意義を改めて感じる事ができた。」「このような活動を企画し、社員のボランティア参加を支援する会社に感謝したい」等。

2 今後の取組

これまでは、清掃や瓦礫片付けを中心に活動を行ってきたが、今後は、活動地である気仙沼大島の産業復興に貢献したいと考えている。具体的には震災前からの産業である漁業と観光業の復興支援を実施予定である。これらにあたって、参加 8 社の知恵を集め、本業を活用した復興支援を検討すると共に、ボランティア活動としては、漁業復興のための牡蠣の養殖筏作り（漁具の仕分けや重り作りを含む）などを実施する予定である。

☆ 東日本大震災の被災地復旧・復興支援に向けたボランティア派遣を開始

http://www.fujixerox.co.jp/company/news/release/2011/0727_civicforce.html



集合写真(2011年10月第1週)

【事例9 株式会社リクルート】

会社として従業員のボランティア活動を支援するため、ボランティア休暇制度や費用負担制度を創設した。

企業概要	取組の内容
<p>(本社所在地) 〔東京都千代田区丸の内1-9-2〕</p> <p>●事業内容 〔人材採用広告領域・生徒募集領域・住宅領域・結婚領域・街の生活情報領域・旅行領域・その他領域に関わる商品、サービスの提供〕</p> <p>●従業員規模 〔5,735名（男性2,524名、女性3,211名） （2011年10月1日現在）〕</p> <p>●売上高 〔単体：3,277億円 （2010年4月1日～2011年3月31日）〕</p>	<p>1 ボランティア休暇制度、費用負担制度の設立</p> <p>東日本大震災の復興に関するボランティア活動に参加する従業員を支援する目的で、有給の特別休暇制度である「東日本大震災に関するボランティア休暇制度」を新設している。</p> <p>取得日数 年間5日間</p> <p>適用期間 2011年8月1日より2012年3月31日まで</p> <p>費用負担 ボランティア活動に伴う費用（移動交通費、宿泊費、ボランティア保険費）</p> <p>震災から3か月が経過した6月末に、全従業員を対象に、「東日本大震災に対する継続的な支援活動」についてのアンケートを実施し、多くの従業員からの回答を受け取った。中でも、ボランティア休暇や費用負担への要望は高く、7月に社内決議、8月より施行というスピードで実施を行った。</p> <p>阪神大震災の際に同様の休暇制度を制定したが、利用者が若干名であった経験から、休暇の取得を促進するために、ボランティア情報の積極的な発信や、ツアーの企画・実施を行なっている。また、「全社内メディアでの告知」、「ツアー参加者の経験談を元にした個別発信の強化」、「役員会や事業部長会議等で、現地活動先からの評価等も含めたボランティアの意義の伝達」を行い、ツアー自体の認知度向上の動きも、積極的に実施している。</p> <p>2 東北復興ラーニング&ボランティアツアーの実施</p> <p>2泊3日のパッケージツアーを9月より月3回程度のペースで実施。約200名弱（11月末時点）の役員・従業員が参加している。当初、9月～11月に各月1回、計3回の実施予定であったが、以下の理由により3月末まで延長してツアーを催行することを10月に決議した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・9月ツアーへの参加者が、想定以上の学びを得ていた ・より多くの従業員が参加する機会を継続してほしいという参加者の声

	<p>また、ワーク・ライフ・バランスの観点では、2つの効果があると認識している。</p> <p>(1) 新しい働き方の経験</p> <p>ツアーは平日土日を問わず催行。</p> <p>参加希望者は、締切日の後など、スケジュールリングの工夫や、同僚への協力・理解などを仰ぎ、業務調整の上、上長へ申請・承認。参加希望者が普段の業務を自ら調整し、「ボランティア休暇」を利用してボランティアへの参加をするという、新しい働き方を促進している。また、「ボランティアに参加したことで、普段の自身の仕事の意義を再確認した」という声も多い。</p> <p>(2) 視点の広がりと行動の変化</p> <p>一般企業とは違う組織運営のあり方や、ボランティア活動で地域へ貢献するという新たな経験を通じて、自分自身のワーク・ライフ・バランスの中に、新しい視点での新しい活動を、今後も取り込んでいこうとする意欲が伺える。</p> <p>以下、気づきや意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ツアー参加従業員からの声 <p>「水面下で進む復興構想を初めて知った。エネルギーを感じたし、新しい産業が東北から生まれると思った」</p> <p>「私たちの情報で伝達できていない部分を知った。産業復興への雇用に、どのようにリクルートが貢献できるのかを改めて考えたい」 等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ボランティア活動先からの評価 <p>「ボランティア活動だけでなく、積極的にコミュニケーションを取ろうとする企業は珍しい。第三者的な意見が色々聞けて逆に学びがあった。」 等</p>
--	---

【事例 10 東京都板橋区】

夏期の節電対策による企業の就業時間の変更などに伴い、区立弥生保育園で休日保育を実施した。

区の組織	取組の内容
(区役所所在地) 東京都板橋区板橋 2-66-1	<p>1 夏期の節電対策による企業の就業時間の変更などに伴い、区立弥生保育園で、新たな取組として休日保育を実施しました。</p> <p>(1) 実施期間：7月から9月の日曜日（計13回）実施</p>

<p>●人口 [535,884人 (H23.9.1)]</p> <p>●所管課概要 [子ども家庭部保 育サービス課]</p>	<p>(2) 保育園の定員等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常時 <ul style="list-style-type: none"> ①定員 117人 ②受入年齢 生後6か月～就学前 ③保育時間 7:15～18:15(延長保育18:15～19:15) ・休日保育 <ul style="list-style-type: none"> ①定員 特になし。7月の申込時の52人を全て受け入れる体制を整え準備した。 ②利用人数 7月の申込時から減少の30人が、実際には休日保育を必要とし、利用した。 ③受入年齢 就学前までの児童(ただし、申込時に保育施設に通園している区内在住の児童) ④保育時間 7:15～18:15 <p>2 実施に当たっての工夫(事前の面接及び情報の管理)</p> <p>利用者から事前に連絡をいただき、当該保育園長との面接を行い、健康状況や生活状況等を確認しました。</p> <p>また、現場の保育士が日頃預かっていない児童の健康状態を細かく把握する必要から、保護者から「休日保育児童票」を記入してもらい、出産の状況や体質的注意事項、予防接種の状況、かかったことのある病気やけがの状況などの情報を管理しました。</p> <p>3 今後の子育て家庭への具体的な支援について</p> <p>今回の休日保育をはじめとした、様々な保育サービスを実施して、保護者の多様化する保育ニーズに応じていきます。</p> <p>これにより、仕事と子育ての両立支援を推進し、子育て家庭を支えていきます。</p>
--	---

= 「ポジティブ・オフ」運動 とは? =

(観光庁)

(1) 「ポジティブ・オフ」運動について

「ポジティブ・オフ」運動とは、休暇を取得して外出や旅行を楽しむことを積極的に促進し、休暇（オフ）を前向き（ポジティブ）にとらえて楽しもう、という運動です。休暇を取得しやすい雰囲気や職場環境を整えていくこと、それを通じて外出・旅行を通じた経済活性化に貢献すること、将来的には休暇を楽しむライフスタイルやワーク・ライフ・バランスの実現などの「ライフスタイル・イノベーション」につなげていくことを目的として、観光庁、内閣府、厚生労働省、経済産業省が共同で提唱・推進しています。

ロゴ: **POSITIVE OFF**

「ポジティブ・オフ」運動のメリット



(2) 取組の内容

本運動は、賛同企業・団体による自律的な取組をベースとしています。賛同企業は、従業員に対し、休暇取得と外出・旅行を呼びかけることとしています。詳しくは、観光庁の「ポジティブ・オフ」運動 HP でも紹介しています。

(<http://www.mlit.go.jp/kankocho/positive-off/>)