

企業のワーク・ライフ・バランスへの 取組み状況

—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集—

2014年3月31日

一般社団法人 日本経済団体連合会

企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況

—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集(概要)—

2014年3月31日
一般社団法人 日本経済団体連合会

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

この活動の一環として、毎年、企業のワーク・ライフ・バランス施策の推進状況について、重点課題や取組実績を調査し、事例集として公表している。概要は以下のとおり。

調査対象：会長・副会長会社、審議員会議長・副議長会社、少子化対策委員会、労働法規委員会労務管理政策部会、企業行動委員会女性の活躍推進部会 委員会社
調査時期：2014年1月27日～3月17日

I. 特徴・ポイント

多くの企業において、従業員の生活事情に配慮した柔軟な働き方を実現するために、育児・介護諸制度の充実、社内周知・取得促進に注力している。

今般寄せられた事例では、育児休業後の復職支援、出産や配偶者の転勤などの事由で退職した社員の再雇用制度など、経験を積んだ社員の継続雇用に注力する動きが見られた。また、介護支援の制度充実を図る企業が増え、子育て世代や女性に限定しない全世代的なワーク・ライフ・バランスの推進に力を入れる傾向が見られた。

このほか、全社的に働き方の改革を進めるなかで、在宅勤務やテレワーク、サテライトオフィスなど、効率的で多様な働き方に対応する柔軟な勤務制度の導入事例が増加した。

なお、女性の活躍推進にかかわる政府要請も踏まえ、女性管理職比率の実績が多く寄せられた。

II. 具体的な施策内容

(1) 育児・介護諸制度の充実

【育児支援】

- 法定を超える育児休業・育児短時間勤務制度の拡充(休業:3歳迄、短時間勤務:小学校3年迄等)
- 育児に関わる経済的支援(育休期間中の手当支給、保育サービス利用の費用補助)
- 職場復帰支援の充実(面談、相談窓口の設置、両立支援のWEBサイトの設置、ロールモデルの紹介、自己啓発プログラムの提供等)
- 男性の育児休業取得の促進(本人・上司への取得呼びかけ、管理職研修やWebを通じた啓蒙)
- 配偶者の転勤等の事情に対応する再雇用制度
- 事業所内保育所の設置

【介護支援】

- 法定を超える介護休業や介護短時間勤務の制度(休業:最長2年、短時間勤務:事由消滅迄等)
- 介護セミナーや相談窓口による情報提供
- 介護休業手当の支給

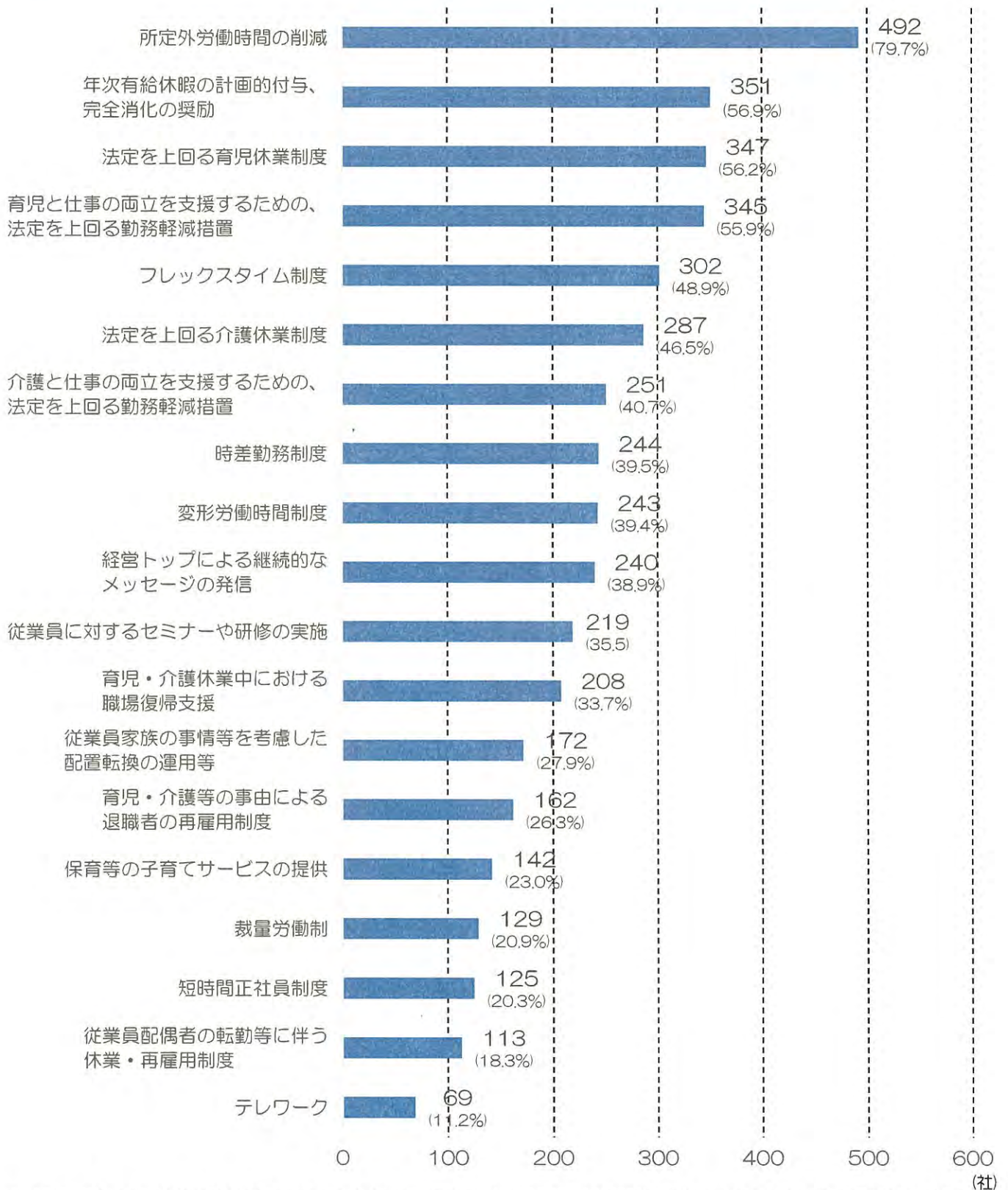
(2) 労働時間の適正化や働き方の改革

- 業務効率化や時間外労働に関する労使との協議や数値目標の設定
- 年次有給休暇の計画的取得・連続取得の推進
- ノー残業デーの徹底、終業時刻の目標設定
- 在宅勤務・テレワークやフレックスタイム制の導入

(3) その他

- 家族・地域交流型イベントの実施(職場参観・ファミリーデー等)

【参考】企業のワーク・ライフ・バランス施策に関する取組み状況



※「2013年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」（2013年11月発表）より、関連する項目を一部を抜粋・加工
 調査対象：経団連および東京経協の会員企業計1914社のうち有効回答社数617社。詳細については下記URL参照
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/117.pdf>

<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㈱・旭化成ケミカルズ㈱・旭化成エレクトロニクス㈱・旭化成イーマテリアルズ㈱・旭化成せんい㈱・旭化成ファーマ㈱・旭化成ホームズ㈱・旭化成建材㈱・旭化成メディカル㈱)
	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ヶ月間を適算して、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いた。
- ・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、仕事の標準化、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) 育児休業
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「すびい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おります。

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】育児復職率: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



◆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. 退職後に再入社の申し出があった場合、従前のキャリアを踏まえ、納得性のある処遇を実現、再雇用を容易にする環境を提供している。
- c. 産休後の復職においても、従前のキャリアを踏まえ、納得性のある処遇を実施している。
- d. 転居があった場合、配属先に本人の希望を配慮している。
- e. カット、カラー専門店において、(既に美容師を辞めており)技術に自信の無い者に対して、パートとして勤め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)をノー残業デーとしている。(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せん。)

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、イオン側としては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%に削減、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、離職率の削減を実現。

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、個別の対策を策定。
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

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実施(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 曉
	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	キャノン株式会社
	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、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年間一休業と併せ最大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。



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・バランスの充実に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、きやりなびランチ、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楽しみ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
 - [株資生堂 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十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ー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リー制度の要件緩和(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
- 配偶者出産時休暇制度 : 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立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、きめ細やかな育成体制を確立。
- ・女性営業の支店長（マネジメンツ職）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。
育児休業は最大で子が満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。
- ・育児休業中は、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。
- ・育児休業からの復職時は、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組みを進めている。

3. 取組実績

- ①育児休業取得者は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。男性社員の育児休業利用も進みはじめている。また、育児休業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。労協協議での進捗共有。
 - 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。
 - 定期的な労協協議(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
 - 育児休業者対象のセミナー(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社合同育児休業者セミナーの開催
- 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
 - 人材育成・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・育児休業者セミナーの様子



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

・育児休業(子の満1歳到達後の4月15日まで、子の出生後8週間に境に、育児休業との併用が可能(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(育児休業期間中に月額5万円の育児支援金を支給)

・育児休業(20日間の有給休暇を付与、子の出生後8週間に境に、育児休業との併用が可能)

・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加、など

【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

・育児休業中・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



「ダイバーシティ&インクルージョンサイト」



「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㈱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㈱2012年度平均年次有給休暇取得日数:16日

・ソニー㈱2012年度育児休業取得状況 ※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・育児中】

■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。

■育児者フォーラム

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】

■キャリアアランスファー制度

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前に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

■育児者フォーラムについて

当社では育児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、所属長が育児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 ○リハビリ休暇 ○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出来ます。



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・最少年数の見直し、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