

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) 労協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協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プレミアムワークを、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、多様な人材を受け入れ、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 (「パパレネンニング育児休業」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)

○ワークスタイルの改革

- ・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: 係長级以上 19:30、左記以外 18:30) の設定
- ・早帰りの設定
- 【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
 全ての従業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、部署店長向け「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。
【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年についで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、削出された時間を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。各営業前店で任命された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、毎回活発な議論を行っています。

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。
- ・企業体質強化の観点から、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%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・介護休暇時の「相互理解プログラム」の実施
 - ・本人、上長および職場の勤務担当による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・勤務実績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」の期間中は週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

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に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)
 - ②RAS(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「くろみん」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、多様な人材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）
- ・育児休暇（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（育児休暇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%が介護不安を抱えていることを把握
- 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
- ・ベビース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、より活き活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 鶴浦博夫
	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
 - ・ 労務管理等に関する管理者への研修の実施
- 育児・介護との両立支援
 - ・ 安心して仕事と育児が両立できる環境の提供
 - ・ 研修、セミナー、職場見学会の開催による本人/上司/同僚のワーク・ライフ・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
- 管理者に対する労務管理、ワーク・ライフ・マネジメントに関する研修の実施
- 育児休暇取得者に対する退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年間を第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発する 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我々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・イェッター
	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充分发挥していただき、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

(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あわせて独自取組として「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

(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

○育児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)



育児者向け情報交換会



「働き方の変革」に向けた取組を社内イントラで紹介

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%)

<育児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



育児中の様子

会社概要	会社名	野村證券株式会社
	代表者	代表執行役 永井 浩二
	従業員数	14,865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ingleームの設置(安心して授(搾)乳を行えるスペースを社内に設置)
- ・ベビーシッター育児支援割引制度(小学3年までの子を養育する社員がベビーシッター制度を利用する場合、1日あたり1,700円の割引が利用可能)
- ・介護休業の充実(対象家族1人につき、最大730日取得可)

2. 全従業員を対象とした施策

- ・リフレッシュ休暇の取得推進(1年に一度、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. 社員の家族を対象と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 ¹ 13/3未現在)

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従業員満足の向上(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・多様な就業機会の創出)

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以上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。



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、両立支援の視点を一歩進め、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、シブズン、職場単位で、楽しみなが取り組んでいます。

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人へのぼる。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の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ことから活躍することから、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、
保育迎えステーション事業の推進等



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!(ワビ・アップ)」: Work Life Balance向上

[実施時期] 毎年11月(2010年度~)

[目的] 個々人のワーク・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!月間スコア

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】「ケン木くらぶ」

【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)



一消防車乗車体験
(隣接する日立製作所
ITFプラント事業本部にて)

(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育児休業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（育児取得者女男とも）
- 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=

3. 取組実績

1) 女性管理職比率 34%

女性管理職・役員の数・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	
2013年4月度	175	115	14	3	58%	37%	20%	30%

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

3) 男性産育児休業取得者のべ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) 産育児休業取得率
 - ・出産後に産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ども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)
- ・託児補助金制度…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・復帰後に部長との面談を実施
- ・各種階層研修(新任部長・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。人事部長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するための制度・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開催

② 両立支援

・両立のロールモデル紹介と情報交換の場の開催(ダイバーシティ・カフェ、Active Talk)

・広報誌を通じ、従業員のワーク・ライフ・バランス紹介

・企業内保育園の関係会社への開放

③ 労働時間短縮に対する意識啓発

・年次有給休暇・計画休暇取得促進を呼びかけ

・「家族の日」「家族の週間」国民運動への参画呼びかけ

④ 柔軟な働き方への支援

・一定要件充足者にモバイル機器貸与

※その他詳細は下記弊社 HP に掲載

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

会社概要	会社名	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)。

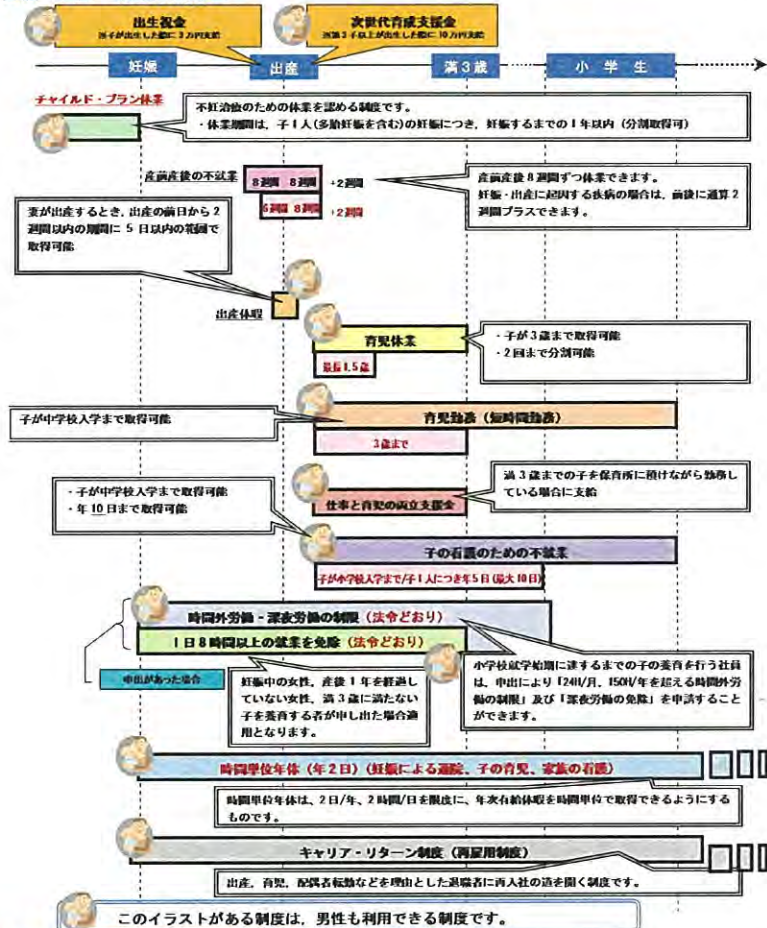
会社概要	会社名	三菱重工業株式会社
	代表者	取締役社長 宮永 俊一
	従業員数	31,111人(H24.3.31現在)

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日以上の年次有給休暇と連続させて、3日以上連続して取得する場合に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
- ・育児短時間勤務制度：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み「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 ～お客様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

- 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
 - 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。
 - 休職前/復職前相談制度
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。
 - 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。
 - 「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。
 - 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。
 - 男性の育児休業取得奨励
2歳未満の子どもの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。
- 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
 - 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。
 - 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。
 - 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募集。
 - 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。
- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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

- 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。
- 育児・介護支援施策について
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
- その他
 - 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。
 - 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(よりわかりやすく把握・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
- ・育児休業休職延長者: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