

## 企業・団体名： 札幌市



札幌市では少子化対策を市政の重要課題ととらえて、「子どもを産み育てやすい環境づくりに全力を尽くしていきたい」と考え、その実現のために平成20年7月から「札幌市ワーク・ライフ・バランス（WLB）取組企業応援事業」を開始しました。

WLBに取り組む札幌市内の企業を認証  
認証企業の取組内容を札幌市のウェブページ等で紹介！  
WLB推進アドバイザーの派遣  
認証企業に対して無料でアドバイザーを派遣！  
助成金の支給（要件あり）  
育児休業取得者がはじめて出た認証企業に対して  
～育児休業取得助成金30万円  
男性の短期育児休暇取得者が出た企業に対して  
～男性の育児休暇取得助成金10万円

詳しくはウェブページをご覧ください。

<http://www.sapporo-wlb.jp/>



上記、シンボルマークは、  
札幌市立大学デザイン学部  
が制作しました。



所在地：北海道 札幌市 業種：行政 規模：1,000人以上

## 企業・団体名： 千葉市



### 企業向け出前講座の実施

職場における男女共同参画の推進を目的に、希望する企業等に出向き、「人を活かす企業をつくる」などの啓発資料を用いて出前講座を実施しています。

### 千葉市男女共同参画推進優良事業者表彰制度

千葉市では、男女共同参画を推進し、積極的な取組を行っている事業者を表彰しています。表彰にあたっては、「仕事と家庭生活などの両立支援の取組」を表彰理由の1項目としています。(表彰された事業者については、その取組を情報誌に掲載し紹介しています。)

### 八都県市仕事と家庭生活の調和(ワークライフバランス)推進キャンペーン

八都県市(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、さいたま市、千葉市)において、事業者や住民の皆様が、仕事と家庭生活の調和の重要性を理解し、働き方を見直す契機とするために実施しています。(平成19年度から3年間の予定)内容としては、定時退社及び定時退庁の働きかけや啓発事業などを実施しています。



所在地:千葉県 千葉市 業種:行政 規模:1,000人以上

# 企業・団体名: NECソフト株式会社



## スローガン

「明るく、楽しく、元気良く」

「早寝、早起き、朝ごはん」

## 施策概要

NECソフトは、時代の流れに合わせて、従業員の両立支援に力を入れてまいりました。2007年からは、時間外労働削減や休暇取得促進に注力し、タイムマネジメントをすることでワーク・ライフ・バランスにつなげるよう従業員に働きかけています。特に、2008年11月のワーク・ライフ・バランス週間の前後1ヶ月には、「カエル! ジャパン」のポスターを全社掲示し、従業員の意識を高めました。今後も地道に施策の継続強化を行って参ります。

## 施策事例

- ・ 定時退社奨励施策：労使協定の定時退社奨励日に、パトロール、放送、看板掲出、全員通知・メールなどを実施。
- ・ プロジェクト休暇制度：情報サービス業界特有のプロジェクト終了後、有給休暇を活用して1日以上 of 休暇を取得。
- ・ ワーク・ライフ・バランス推進部門表彰制度：休暇などの年間実績値を事業部単位で順位付けし、優秀部門を表彰。



所在地: 東京都江東区 業種: 情報通信業 規模: 1,000人以上



## 工事現場の土曜日閉所に取り組んでいます

< 統一土曜閉所運動の実施 >

日建協(38加盟組合、37000人の産業別労働組合)

取り組みの背景

総合建設業(ゼネコン)で働くわたし達の労働時間 **長時間労働**

所定外労働時間の日建協平均 **62時間/月**、特に工事現場勤務者の平均は **85時間/月**  
ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、働き方を見直し長時間労働を改善することが不可欠。

長時間労働の原因のひとつに、産業の特性からくる休日労働の多さがある。

運動の概要

毎年6月と11月の第2土曜日を統一土曜閉所日と設定して、加盟組合の工事現場を一斉に閉所する運動。

この運動は、組合員の時短意識を高揚させ、自らの働き方を見直すきっかけとなっている。

運動の広がり(今後の取り組み)

この運動は、建設産業全体の運動として広がりを見せている。

(参加団体：全電工労連・建設連合・道建労協・通建連合・長谷工グループ労組・他)

今後、**建設産業のワーク・ライフ・バランス実現へ**の取り組みの一環として、さらに運動を推進していきます。**建設産業で働く皆さん共に取り組みましょう!**



詳しくは

<http://www.nikkenkyo.com>



所在地：東京都 新宿区 業種：労働団体 規模：1,000人以上

## 企業・団体名： 三菱商事従業員組合



『変えよう！明日の自分、描こう！未来の会社』  
というスローガンの下、「良い働き方」の“実現”を  
目指した活動を積極的に展開しています。



組合の専門部会「良い働き方実現部会」メンバー

### タイムマネジメント

- ・ 職場における長時間残業の原因を議論する職場単位の会議の開催
- ・ 経営との対話を通じた長時間残業に関する問題提起と、労使連携組織“タイムマネジメント委員会”の更なる活用による効率的な働き方の推進

### コミュニケーション

- ・ 若手社員のコミュニケーション活性化の一貫として、独身寮新人歓迎BBQをサポート

### 両立支援などのダイバーシティ推進

- ・ 同業他社も交えたワーキングマザー座談会の実施
- ・ 育児中のママ社員を対象にした両立支援制度とその運用に関するアンケートの実施

### 講演会などの開催

- ・ (株)ワーク・ライフバランス小室社長を招いての講演会
- ・ NPO法人ファザリング・ジャパン安藤代表を招き、弊社社員(若手パパ)との座談会開催

引き続き理想的な良い働き方の実現に向けて熱く取り組んで参ります。



所在地：東京都 千代田区 業種：労働団体 規模：1,000人以上



## ワークライフバランスのとりにくみを通して、「働きやすい職場づくり」をすすめています。

### \* とりにくみの概要（制度改善）

- ・ 育児休業中は給与保障として、休業開始時賃金日額の5割を支給し、雇用保険による育児休業給付金とあわせ、月例給与をほぼ全額保障。
- ・ 失効年次有給休暇積立制度による介護休業・介護休暇の有給保障。
- ・ 育児短時間勤務を小学校就学の始期まで拡大し、なおかつ子が3歳を過ぎた次の年度末までの期間は、1時間短縮までを有給保障とし、賞与減額も行わない。
- ・ 職員の申し出による時間外労働の軽減措置を所定外労働の免除措置に拡充。（小学校始期までの子を養育する職員、要介護状態にある家族を介護する職員が対象）
- ・ 子の看護休暇を、小学校卒業までの子を対象に

拡大するとともに、子どもの行事等のためにも使用できる休暇制度へと拡充。また、年間10日付与のうち、最大5日を有給とし、時間単位でも取得可能とする。



次世代認定マーク  
愛称「くるみん」

### \* とりにくみの成果

- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主の認定を受ける。
- ・ 男女とも育児のための短時間勤務利用者が増加。

女性の育休取得率 116%  
（管理職・パート含む）

男性の育休取得者 2名  
（管理職含む）



丸山さん親子(育休取得者)

詳しくはこちら。 <http://www.yutakahonbu.com/>



所在地：愛知県 名古屋市 業種：医療・福祉 規模：300人以上 1,000人未満

## 企業・団体名： 豊田通商株式会社



### 取り組み内容

- ・新しくタイムマネジメント制度を導入しました。
- ・ワークライフバランス啓発パンフレットを作りました。



### 概要、目指す姿

いきいきと働ける職場の実現に向けて、2009年4月よりタイムマネジメントの取り組みを始めました。これらはワーク・ライフ・バランスの実現や人生の充実を基盤として仕事に付加価値を加えてほしいという思いをこめています。以前のフレックス制度は一部の社員のみしか利用出来ませんでした。新フレックス制度では、全社員が利用できるようになりました。また計画的に業務を行うことを目的として**残業の事前申請承認制度**も導入しました。これは、休日・深夜の業務は原則禁止し、20時以降の業務が必要な場合は上長に事前に申請し、コミュニケーションをとりながら、業務を行う制度です。

ワーク・ライフ・バランス(WLB)の理解促進活動として、**WLB のパンフレット**を発行しました。WLBの必要性や、WLBを実現している社員のインタビューを載せ、私たち社員が自らの人生を豊かにするための働き方を考えることができるよう全社員に配布しています。

**カエル！** ジャパンキャンペーンを紹介しています



所在地: 愛知県 名古屋市 業種: 卸売・小売業 規模: 1,000人以上

## 企業・団体名： 名工建設株式会社



### 取り組み内容

カエルジャパンのポスターを掲示しています！  
一人ひとりにワッペンを配布し家族にも働きかけています！  
標語を募集し、気づきと行動を推進しています！

私たちは、明るい職場づくりをめざして「カエル！ジャパン」  
キャンペーンに参加しています。

いま、私たちが一番求めているのは「社員とその家族の笑顔」です。  
忙しい、忙しいと言わず、一人ひとりの健康を大切に、全社一丸で  
「ゆとりと豊かさを実感できる仕組みの充実」に取り組んでいます。

「ひとつ働き方を変えてみよう」のポスターを全職場に  
カエルワッペンを家の冷蔵庫などに貼ってもらい家族からも  
「早く帰ってね！」と働きかけをしてもらえるようにしました。  
全社員から標語を募集し、  
「最近家族との会話がすくないなあと思ったら」・・・  
「ノー残業デーには早く帰って家族と一緒に食事をしよう」  
など呼びかけています。



所在地：愛知県 名古屋市 業種：建設業 規模：300人以上 1,000人未満



### 取り組み内容

- ・みえ次世代育成応援ネットワーク 会員企業等に対して『家族で過ごそうキャンペーン』を実施しています。
- ・子育て中のお父さんとこれからお父さんになる方を対象に『子育て父親教室』を開催しています。

みえ次世代ネットワークは、子ども・子育て家庭をささえたいという気持ちを持った方々の集まりで、お互いに知恵を出し合い、それぞれできることを持ち寄り、パートナーとして自由に連携したり補い合うための出会いの場です。

### 概要

11月の家族の週間を中心に庁内及びみえ次世代育成応援ネットワーク会員企業に呼びかけ、「定時退社」、「家族で晩ごはん」、「家族の対話」など子育てをともに喜びささえあう家族のすばらしさや家族をささえる地域の力を認識していただくための取り組みを行っています。

子どもにはお父さんと一緒に過ごす時間を、お母さんにはゆとりの時間をプレゼントしようと、ネットワーク会員企業の子育て中のお父さんとこれからお父さんになる方を対象に父親応援の育児教室を開催しています。



## 企業・団体名： 京都府政策企画部企画総務課



週1回の「ノー残業デー」には課員全員の定時退庁を目指し、「カエル！ジャパン」バッジをつけます。

課員以外にも「カエル！ジャパン」キャンペーンを積極的にPRし、参加を呼びかけます。

企画総務課では月1回30分の「オフサイトミーティング」を実施し、課内のコミュニケーションアップや業務改善に取り組んでいます。その時に「ノー残業デーを徹底し、効率的な仕事の進め方を考えよう」という提案があり、これらの取組を進めることになりました。

みんながバッジを付けることで「ノー残業デー」を

「見える化」し、効率的な業務運営を意識するようになりました。



みんな「カエルバッジ」をつけています！

また、かわいい「カエルバッジ」をきっかけに会話が始まりPRすることも。政策企画部内では賛同者が増え、「ノー残業デー」にカエルバッジをつける職員が徐々に増えています。

親睦会名も「カエルくらぶ」に。こんなカエルバッジも登場！



所在地：京都府 京都市 業種：行政 規模： -



### 取り組み内容

#### 1. 育児休業の推進

- ステップ 1 育児に関する制度を社員に理解してもらう為に「**育児に関する様々な制度**」を一覧表として作成し全社員に配布。  
(2008年12月)
- ステップ 2 その後、育児に関する現状の制度について**アンケート**を実施。  
(2008年12月)
- ステップ 3 社員が求める働きやすい環境として大きく3つにわけまとめました。  
(2009年3月) 妊娠中の働き方 育児休業中(男女)のフォロー 復帰後(男女)の働き方
- ステップ 4 今後 についての具体的な制度案を社員との意見交換会を開催しながら策定していきます。

#### 2. ノー残業デーの推進

- ステップ 1 役員自らがワークライフバランスを推進する姿勢を示す為に**ポスター**を作成し各事業所に掲示。  
(2009年3月) 効率的な働き方を目指し、**事前の残業申請**を行い  
時間管理の意識付けをしながらノー残業デーを開始。
- ステップ 2 今後、各部署がノー残業デーの取り組み**目標**を決め、業務改善等を見直し全社員で取り組んでいきます。



その他、子供参観日(職場見学、仕事体験、昼食会など)を夏休みに企画しています。





取組内容

自社製作のポスターで雰囲気づくりをしています。



男性に育児休職・休暇の取得を呼びかけるポスターです。社員通用口や社員食堂など、よく目につく場所に掲示しています。不定期に新しいものと作り変えています。少しずつですが、男性の休職・休暇取得者が増えています。

時間外労働の削減を呼びかけるポスターです。残業20時間以下を目指して、映画をパロって作製しました。特にこれまで残業の多かった部署を中心に掲示しています。他の施策とあわせ、社員の意識も変わってきており、削減効果は大です。

