

企業のワーク・ライフ・バランスへの 取り組み状況

—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集—

2013年3月25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)—

2013年3月25日
(一社)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、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、事例集として取りまとめた。概要は以下のとおり（詳細は添付資料をご参照）。

調査対象：会長・副会長会社、審議員会議長・副議長会社、少子化対策委員会委員会社
調査時期：2013年1月24日～3月12日

I 特徴

多くの企業で、従業員の多様な生活事情に配慮し、法定を超える育児・介護諸制度の充実を進めると同時に、制度が円滑に利用されるよう復職のサポート体制を整えるなど、運用面でのきめ細やかな対応がみられる。

また、子育て世代の両立支援に留まらず、労使協調のもと全社的に働き方の改革を進め、業務の効率化や労働時間の適正化に取り組む企業が多くみられる。このほか、効率的で多様な働き方に対応する柔軟な勤務制度（在宅勤務、裁量労働等）の導入等もみられた。

なお、育児休業等の各種制度の利用率や利用者数、女性管理職比率、従業員の意識調査や満足度、年間総労働時間の推移や有給休暇取得率等、様々な指標を用いて、施策効果を検証する事例も寄せられた。

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(トップのメッセージ発信、管理職研修やWebを通じた啓蒙活動)
- 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

(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

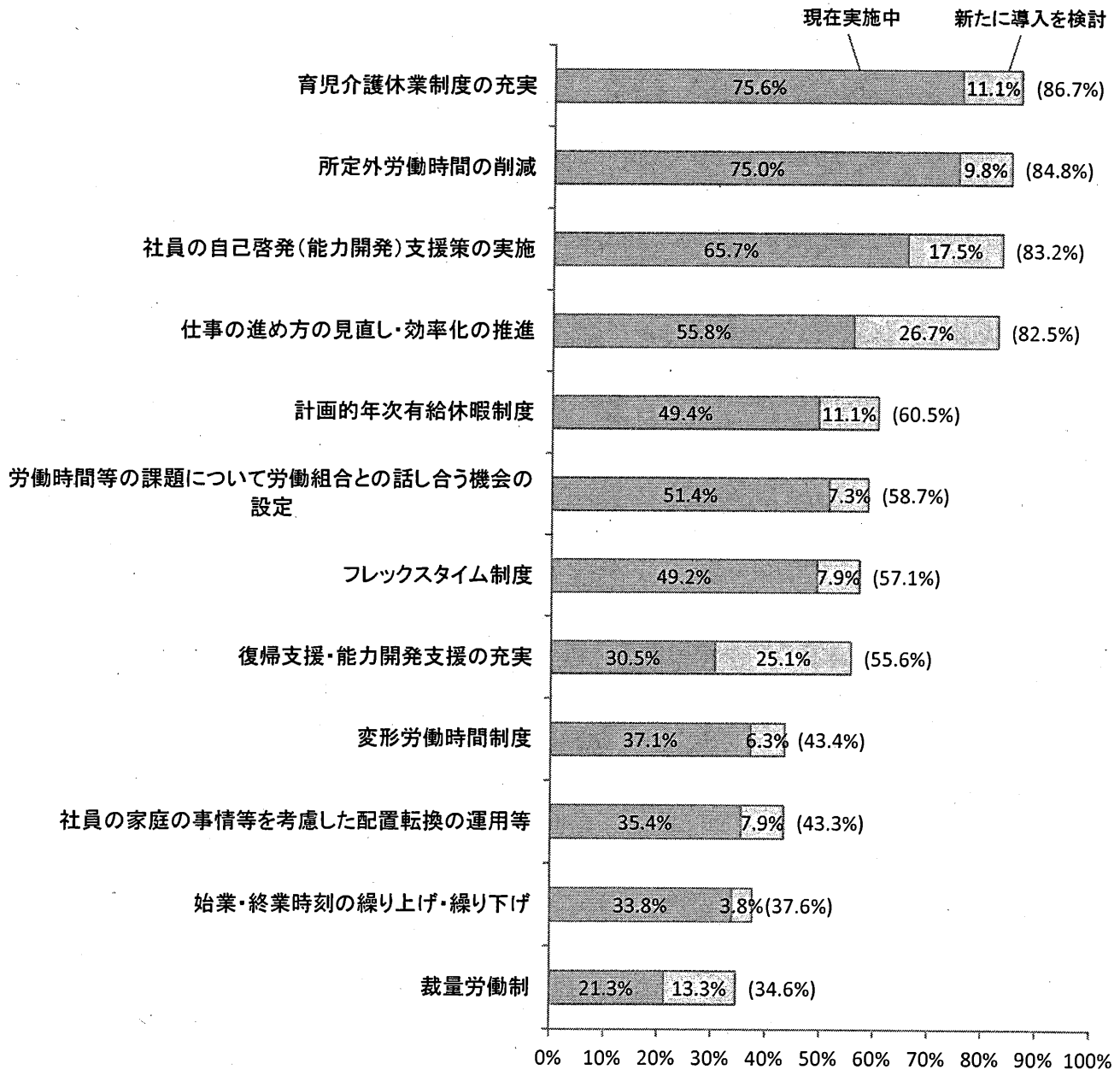
(3) その他

- 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)

【ご参考】企業のワーク・ライフ・バランス施策に関する取組み状況

- 現在実施中の施策では「育児介護休業制度の充実」が最も多い。次いで「所定外労働時間の削減」、「社員の自己啓発（能力開発）支援策の実施」が続く。
- 新たに導入を検討している施策に着目すると、「仕事の進め方の見直し・効率化」「復帰支援・能力開発支援の充実」などが上位となっている。

ワーク・ライフ・バランスを実現するために現在実施中の施策、新たに導入を検討している施策



※「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」(2012年10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1889社のうち有効回答社数578社。詳細については下記URL参照
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/075.pdf>

<目次>

旭化成株式会社	1	積水化学工業株式会社	24
アサヒビール株式会社	2	積水ハウス株式会社	25
味の素株式会社	3	全日本空輸株式会社	26
株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント	4	総合メディアカル株式会社	27
株式会社アルテ サロン ホールディングス	5	ソニー株式会社	28
株式会社イトーヨーカ堂	6	株式会社損害保険ジャパン	29
伊藤忠商事株式会社	7	大成建設株式会社	30
王子ホールディングス株式会社	8	株式会社竹中工務店	31
株式会社大垣共立銀行	9	第一生命保険株式会社	32
尾崎商事株式会社	10	株式会社大和証券グループ本社	33
オムロン株式会社	11	東京海上日動火災保険株式会社	34
キャノン株式会社	12	東京電力株式会社	35
コーエーテックモホールディングス株式会社	13	株式会社東芝	36
国際石油開発帝石株式会社	14	トヨタ自動車株式会社	37
株式会社小松製作所	15	豊田合成株式会社	38
株式会社資生堂	16	株式会社ニコン	39
清水建設株式会社	17	株式会社ニチレイ	40
株式会社商船三井	18	日産自動車株式会社	41
新日鐵住金株式会社	19	日清オイリオグループ株式会社	42
JXホールディングス株式会社	20	日本電気株式会社	43
住友化学株式会社	21	日本電信電話株式会社	44
住友商事株式会社	22	日本郵船株式会社	45
住友林業株式会社	23	日本生命保険相互会社	46
		野村證券株式会社	47
		株式会社バンダイナムコホールディングス	48

会社	旭化成グループ(旭化成株・旭化成ケミカルズ株・旭化成エレクトロニクス株・旭化成イーマテリアルズ株・旭化成せいじ株・旭化成フアーマ株・旭化成ホームズ株・旭化成建材株・旭化成メチカル株)
会社名	旭化成グループ(旭化成株・旭化成ケミカルズ株・旭化成エレクトロニクス株・旭化成イーマテリアルズ株・旭化成せいじ株・旭化成フアーマ株・旭化成ホームズ株・旭化成建材株・旭化成メチカル株)
代表者	代表取締役社長 藤原 健嗣
従業員数	25,409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
 ・多様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(休日含まず)まで取得可能 但し、日数は介護休業と合算
 4) 介護支援勤務制度 フレックス勤務で、コアタイムを短縮した勤務が可能。1ヶ月間を
 通算してフルタイム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
 管理者研修での啓蒙、社内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、管理者研修での啓蒙、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(ベビースッター)利用代金補助
 (2) 全社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 労働時間適正化施策
 ノー残業子一実施、時間外労働に関する定期的労使会議開催、時間外労働が一定時数を
 超える社員に対する個別対策等
 ③ 5つの相談窓口(母性保護・孤立支援・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、子供が生まれた人の男性40%、女性98%が取得している。
 ・育児休業取得 男性240名 女性190名(2011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2名 女性289名(2011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5名(2011年度実績)
 ・介護短時間勤務利用 女性2名(2011年度実績)
 (4) 各職場でワークライフバランスに取り組み、労働時間適正化に対する
 職場風土の醸成、仕事の平準化、長時間労働発生部場の減少をはかっている。

パナソニック株式会社 49
 東日本旅客鉄道株式会社 50
 株式会社日立製作所 51
 日野自動車株式会社 52
 富士ゼロックス株式会社 53
 富士電機株式会社 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
 株式会社みずほフィナンシャルグループ 58
 株式会社三井住友銀行 59
 三井不動産株式会社 60
 三井物産株式会社 61
 三菱商事株式会社 62
 三菱工業株式会社 63
 株式会社三菱東京UFJ銀行 64
 三菱マテリアル株式会社 65
 株式会社明光ネットワークジャパン 66

会社概要	アサヒビール株式会社
会社名	アサヒビール株式会社
代表者	小路 明善
従業員数	3036 人

1. 重点課題・ポイント
 アサヒビールでは、工場施設等を活用した家族一緒に見学ツアーや、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工場にて「親子見学ツアー」「エコ教室」実施
 全国各工場を実施し、ご家族で楽しみながら、製品の製造工程や水を守るための取り組みなどを学んでいただきます。
 ②総労働時間低減の各種取組
 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、本社ではインターネットワークの接続時間を原則19時までとしています。
 ③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。
 ④その他の主な取組
 i) 所定年間休日日数の増加、子育て休暇・介護休暇の拡充
 ii) KIDSプロジェクト、子ども向け教育プログラムの実施

3. 取組実績
 ①随時実施させて頂いており、多くのお客様にご来場頂いています。
 ②2008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。
 ③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。
 ④ i) 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。
 ii) 各地域にて、諸々の事情で親元を離れ、施設で生活をしている子どもたちにも、社会との接点をもってもらい将来生活していくための社会性を身につけるお手伝い等の活動を行っています。

会社概要	味の素株式会社
会社名	味の素株式会社
代表者	代表取締役社長 伊藤 雅俊
従業員数	3300 名(単体)

1. 重点課題・ポイント
 味の素版ワーク・ライフ・バランス向上の取組みにおける「目指す姿」実現のために、労使で設定した以下の4つのテーマに対して具体的な取組みを進める。
 ①労働時間の感度を高める取組み ②休暇取得促進の取組み
 ③全員参画による職場運営の改善 ④全社支援施策を活用した自立・ライフプランの実現
 ⑤4つのテーマ

2. 施策内容
 ①労働時間の感度を高める取組み
 ・味の素オリジナル「働き方計画表」の活用による自身の労働時間感度アップの取組み
 ・全館、全事業所共通の閉館時刻の設定による、閉館時刻を意識した働き方への転換
 ②休暇取得促進の取組み
 ・夏季の節電を目的とした労使協定による一斉休業実施とその時期に合わせた休暇取得の促進
 ・「働き方計画表」(上述)の活用における有給休暇取得の計画化実践
 ③全員参画の職場運営改善
 ・全職場における職場懇談会の実施による各職場労使の職場運営改善に関する具体的な創意工夫の実践
 ・職場メンバー相互の理解を深め、職場運営の改善、生産性向上の取組みへ向けたワークシヨップの開催
 ④全社支援施策を活用した自立・ライフプランの実現
 ・老後資金の自律的貯蓄のためのDC制度(確定拠出年金)の導入(経済面の支援)
 ・地域限定従業員への住宅家賃補助の導入(経済面の支援)
 ・味の素オリジナル「健康・栄養セミナー」(東日本大震災復興支援ボランティア)の企画、従業員の参加推進(一社会人として、社会とのつながりの実感支援)
 ・他職場、仕事を知らるための「事業紹介」の開催(労働組合主催、キャリア開発の支援)

3. 取組実績
 ①労働時間の感度を高める取組み
 ・「働き方計画表」の活用、閉館時刻の設定、それを意識した働き方への転換推進により、「結果的に」2012年上期の残業時間が減少(前年比98%)、有休取得日数が増加(前年差2.5日)となった。
 ②休暇取得促進の取組み
 ・労使協定により8/13～15に指定有休(一斉休業)を実施した。合わせて従業員の約4割が16日、17日に連続で休暇を取得し、前後の土日と合わせ9連休とした。
 ③全員の参画による職場運営改善
 ・全ての職場にて職場懇談会を実施。合わせて営業部門を中心に任意の職場にて相互理解を深め、職場運営改善、生産性向上のためのワークシヨップを開催した。
 ④全社支援施策を活用した自立・ライフプランの実現
 ・2012年10月にDC制度を導入。加入者は約1200名(2013年2月時点)
 ・地域限定従業員への住宅家賃補助を導入。申請者は116名(2013年2月時点)
 ・復興支援ボランティア「健康栄養セミナー」に2012年度はグローバル従業員延べ340名が参加の見込み

会社概要	株式会社アドバンテッジリソースマネジメント
代表者	代表取締役 鳥越慎二
従業員数	179 (2013/2/1 時点、非正規雇用社員含)

1. 重点課題・ポイント

当社の経営理念である、「安心して働ける環境」と「活力ある個と組織」を共に創る【を実現する為に、従業員のワークライフバランス実現に努め、会社組織の更なる活性化を目指し、次世代育成支援対策推進法の要請に基づいた行動計画を実施しております。本年度は①産前産後休暇、育児休業休暇及び子の看護休暇等、育児に関する制度の周知と取得しやすい環境作り ②ノー残業デーの推進 ③有給休暇の計画的取得に向けた取り組みの3点について取り組みをしております。

2. 施策内容

- ①産前産後休暇、育児休業休暇及び子の看護休暇等、育児に関わる制度の周知と取得しやすい環境作り
産・育児に関するマニュアルを作成し、制度利用を検討する社員に配布しています。今まで情報がまとまっていなかったものを一冊にまとめたことで、理解しやすくなりという感想があります。産・育児に関する理解も深まり、社員自身が安心して休業できていると思います。
- ②ノー残業デーの推進
毎週水曜日をノー残業デーとし、退勤時間の18:00には社内全員に声かけをして帰宅を推奨しています。
- ③有給休暇の計画的取得に向けた取り組み
本年度は夏季休暇(年次有給休暇とは別に2日付与)取得可能期間の7月～9月の間に、年次有給休暇も含め5日連続の休暇を取得することを目標としました。

3. 取組実績

- ①産前産後休暇、育児休業休暇及び子の看護休暇等、育児に関わる制度の周知と取得しやすい環境作り
■本年度は2月時点で女性社員6名の産・育児取得者があり、全員復帰を予定しております。また、短期間ではありますが、はじめて男性の取得者もございました。来年度も既に数名が産・育児取得を予定しており、所属部門と人事で連携をとり、復帰までのサポートを行っております。
- ②ノー残業デーの推進
ノー残業デー推進の継続とともに、時間外勤務について、個人の前月実績を前部門長に報告し、翌月の業務調整等に活かしてもらうことで過度な残業を発生させないよう、取り組みを継続しております。
- ③有給休暇の計画的取得に向けた取り組み
夏季休暇については、付与対象者全員が取得をすることが出来ました。5日連続の取得については、年次有給休暇の残日数や家庭、業務の都合で全員が5日連続には出来ませんでした。概ねの社員が夏季休暇と連動して年次有給休暇を取得しました。来年度も継続して本施策に取り組めます。

会社概要	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	359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みることにより、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上に努めている。

- ・柔軟な、多様な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、多様な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、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、パートとして勤め易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、営業フロア一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、NYNY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動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。(店舗就業に対する施策に関して、のれん分け型店舗においてはフランチャイズ店も含めて実施しています。)

3. 取組実績

- ① 平成24年の実績
 - ・社員→パート等の雇用形態の変更は5名。
 - ・店舗→本部、店舗受付係→美容師等の職種変更は4名。
 - ・再入社は10名。
 - ・カット、カラー専門店は5店で、被雇用者数は33名。
 - ・練習スペースを新たに設置した店舗数は7店。
- (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	51,692人(2013年1月)

1. 重点課題・ポイント

社員の多様な働き方の実現

2. 施策内容

- (1) 育児・介護と仕事の両立
育児や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「リ・チャレンジプラン」を導入しました。育児に専念したい社員が休職できるプランや、小学校5年生の4月まで勤務時間を短縮できるプラン、一度退職した後優先的に再雇用を受けられる「再雇用プラン」などがあり、社員のニーズに合わせて、男性・女性の区別なく、パートタイマーの方も利用可能です。
- (2) 労働環境の改善
2007年より労使で労働環境改善に向けた協議を開始し、店長会議、労使懇談会、安全衛生委員会などを通じて、労働時間の短縮、休暇取得の奨励等を含め、ワークライフバランスへの取り組みについて、全社員に教育を行っています。合わせて、作業効率を高めるために作業改善のためのプロジェクトを設け、作業の効率化、作業環境の改善に取り組むとともに、人員構成の見直しなどにも取り組んでいます。

3. 取組実績

- (1) 育児・介護と仕事の両立
リ・チャレンジプラン制度の利用者は毎年200名を超えており、その半数はパートタイマーがしめています。
また、第二子、第三子と出産の都度、制度を利用する社員も多く、第四子まで制度を利用社員も数名おります。
- (2) 労働時間の短縮
2007年、2011年と2度にわたり、厚生労働省より労働環境の改善に向けた取り組みにより、「子育てサポート企業」として認定され、「ぐるみんマーク」を取得しました。



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	4,231名 (2013年2月1日時点)

1. 重点課題・ポイント

- 多様な人材を理解・尊重・生かす意識の醸成
- 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)、介護コンシェルジュの導入 (⑥) など介護支援策の充実
2. 全社員を対象とした主な施策
- 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
 - 時間管理の運用徹底、精勤休暇等取得促進
 - 社員間のコミュニケーション促進、オフィスの整備・効率化
 - 性別・国籍・年齢を問わない人材活用の促進

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。大坂についても、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：育児休業復職支援ワークショップ、復職前三者面談 (本人/上司/人事・総務部) の実施。
- ③男性の育児参加促進：毎月、対象者にダイレクトメールを発信。2010年度・2011年度で男性の育児休業取得者増加、「ぐるみん」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)
- ④介護セミナーの実施：東京・大坂で開催 (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仕事と介護の両立支援サービス「wiwiv介護コンシェルジュ」をトライアル導入 (2012年11月)
- ⑦外苑前プログラムの実施：2009年度より継続して外苑前プログラム (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年度は五商社合同プログラムと題し、五商社の中堅女性社員によるキャリア経験の共有の場を、パネルディスカッション形式で実施 (2011年6月) するとともに、村木厚子内閣府政策統括官 (当時) による特別講演「主体的なキャリアを築いていくために」を開催 (2012年3月)。
- 2012年度は、異業種企業5社で働く女性が集い、パネルディスカッションや参加者同士の交流等を通じて今後のキャリアについて学び合う異業種 Women's Forum を開催 (2013年2月)。

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/#kcurumin

会社概要	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	371名(2012年12月末現在)

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・取り組み実績

(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(病氣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	株式会社 大垣共立銀行
代表者	取締役頭取 土屋 峻
従業員数	2,705名(H24.3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てものです。

(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ないと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24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104名となり、産前・産後休暇中の行員9名と合わせると113名となっています。女性従業員1,292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。