

会社概要	尾崎商事株式会社
会社名	尾崎商事株式会社
代表者	代表取締役社長 尾崎茂
従業員数	1600名

1. 重点課題・ポイント

- ・仕事と家庭の両立ができる職場環境整備の推進
- ・女性社員のキャリア推進支援
- ・男性の育児への参加と育児をしながら働く女性社員への理解度の向上

2. 施策内容

- 育児短時間勤務制度
小学校1年生終了時(3月31日)まで育児短時間勤務制度の利用を可能とします。
勤務時間は6時間もしくは7時間を選択できます。
- 保育支援手当
出産後に産後休業あるいは育児休業を終了した社員が、職場復帰をするに当たりお子さんを保育施設へあずける際の保育料補助として、子供一人あたり毎月5,000円を支給します。
- 配偶者の産前産後休業
配偶者の出産日前後に10日の休暇をとることが出来ます。(うち5日は特別休暇、残りは有給休暇を取得)
- 有給休暇の半日単位取得
年次有給休暇の取得を1日単位から半日単位で取得できることとし、学校行事や通院などに利用しやすくします。
- 育児休業者復帰支援プログラム
外部の育児休業者向けの復帰支援サイトの利用を希望者に無料で提供します。
休業中にインターネットを通じて社内情報、育児ノウハウ、職場復帰に役立つ情報を得たり、オンライン講座にてビジネススキルを磨いたりすることができ、休職中も疎外感を感じることなくスムーズに職場復帰できるような支援をしていきます。
- こども参観日の実施
社員の働く職場に社員のお子さんが職場見学に来る企画を実施します。こどもの職業観の育成や家庭内コミュニケーションの促進だけでなく、社内の子育てに対する理解と協働体制の強化を推進します。

3. 取組実績

- ・育児休業取得者実績 2011年度27名、2012年度34名
 - ・育児短時間勤務制度利用者実績 2011年度29名、2012年度31名
 - ・育児休業者復帰支援プログラムの利用者実績 2011年度11名、2012年度10名
 - ・こども参観日は本社事務所にて夏休み中に実施し参加者は2011年度12名、2012年度8名
- 職場見学や仕事体験、名刺交換、商品生地を使った工作、実験などを実施

会社概要	オムロン株式会社
会社名	オムロン株式会社
代表者	代表取締役社長 山田義仁
従業員数	4,541名(2013年1月20日現在)

<考え方>

当社では、益々進展するグローバルな企業競争環境化、「多様な人財の活用」が経営の最も重要な課題の一つと捉え、ワークスタイルやライフステージの多様性に応え、社員一人ひとりがワークライフバランスを高次元で実現し、生き生き働けるような環境を整備します。

<施策例>

1. 毎週水曜日を「定時退社日」に設定

- ・毎週水曜日を定時退社日に設定することで、週単位でのメリハリのある働き方の実現に向けた意識改革を推進。
- ・自らの仕事の計画性、社内外関係者との調整能力の向上など、業務の進め方そのものの見直しにつなげることが狙い。

2. 年次有給休暇の計画的取得(5日連続)を労働組合と協定

- ・計画的な休暇取得を促進することによって、ワークスタイルの見直しや組織内の連携を強化すると同時に、心身のリフレッシュ効果や仕事以外の生活の充実などを図るもの。

3. 育児と仕事の両立支援の取り組み

- ・子どもの満1歳の3月末または1歳6ヶ月に達する日のいずれか長い方までの期間育児休暇を取得可能。
- ・子どもが小学校3年生修了までの期間、育児短時間勤務を選択可能(最大2時間の時間短縮)。
- ・本社と研究所の2箇所の会社施設構内に「事業所内託児施設」を設置。職場の近くで社員の勤務時間に合わせた託児サービスを提供。

4. 本社人事部門にダイバーシティ推進の専門グループ・担当者を設置し、施策の立案・展開を加速

- ・女性の活躍機会の拡充を目指し、ライフイベント(妊娠・出産・育児)期間をふまえた能力開発・キャリア向上のマネジメント施策のあり方を検討。
- ・外国人の活用・活躍拡大についても検討。

会社概要	会社名 キヤノン株式会社
	代表者 御手洗 富士夫
	従業員数 25,696名 (2012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、昨年から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」立上げ
(2) 終業後の自己啓発の機会提供
・各種セミナー開催
(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」
一 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
一 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
一 就業時間 8:30～17:00→8:00～16:15
一 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(3回)
・年間時間外労働の削減(対前年比▲約21%)
・年間総労働時間の削減(4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 コーエーテクモホールディングス 株式会社
	代表者 代表取締役社長 襟川 陽一
	従業員数 1,437名 (連結)

1. 重点課題・ポイント
1) 我が国における社会的課題である「少子化対策」への具体的な取り組みとして、社員およびその配偶者の出産、子育てに対する経済的な支援策である出産祝金制度を従来より大幅に拡充。
2) 社員一人一人の永続的な成長を図るために自ら学ぶ機会を提供する目的で、自己啓発に向けた制度を充実。
3) その他にも社員が健康的に業務に励み、またプライベートな時間も充実させることができるような支援策を実施。

2. 施策内容・取組実績
1) 出産祝金制度の拡充
・従来の出産祝金制度を拡充(2009年6月1日以降の出生より適用)
・第1子:10万円、第2子:20万円、第3子:200万円
・第3子出生に対する祝金支給実績
制度拡充時(2009年度)からの累計11名
2) 自己啓発支援
・資格取得やビジネススキルなど業務に関連する内容から教養的な内容まで幅広いライオンナップの通信教育(140講座)の受講に対して費用補助を実施。
・通信教育講座受講実績
2011年度受講件数256件、2012年度受講件数283件
3) リフレッシュ休暇
・勤続年数が5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年、40年に達した社員に対し、連続5日間のリフレッシュ休暇を付与。
・5日間の休暇は連続して取得するものとし、所定休日と併せて取得することにより、ワーク・ライフ・バランスの向上を図る。また対象者及び上長に對する休暇取得の通知等を実施することで、取得推進を会社が促進。さらには休暇取得の権利を2年間認めることでより社員が取得しやすいよう配慮。
・リフレッシュ休暇取得実績
2010年度取得者 65名、2011年度取得者 59名
4) 社員親睦会(KIT会)活動への補助
・全社員加入の社員親睦会における各種クラブ活動への補助を行うことにより社員間の交流を促進し、業務時間以外の生活面の充実に支え。
・社員親睦会員クラブ活動加入実績
2012年度3月度社員親睦会クラブ活動加入者数 516名(加入率45.2%)
5) 長時間勤務者へのフォロー
・毎月長時間勤務者に対する面談(産業医・人事部)を実施し、本人への指導や所属上長へのフィードバックにより社員の健康への配慮や労働環境の整備を実施。

会社概要	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	1297名(2012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より、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

2. 子供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を有給とする
- ・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のとして取り扱う
- フレックスタイム制の導入
 - ・10時～15時をコアタイムとし、育児・看護・介護などの理由から本人が申請した場合に適用とする
 - 復帰しやすい職場環境づくり
 - ・育児休業中の社員へ職場復帰の不安を軽減するため、メールマガジンを定期配信している

3. 取組実績

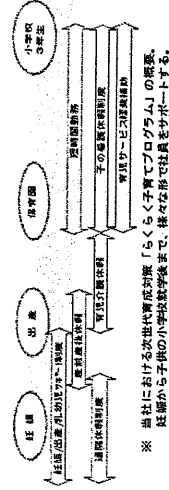
- ・「次世代育成支援対策法」に基づく取り組みに対し、2012年8月に厚生労働省・東京労働局より優良企業と認定され、同法に基づき認定マーク「くるみん」を取得
- ・現在、新たな行動計画を策定し、継続的な取り組みを行っている

会社概要	株式会社小松製作所
代表者	代表取締役社長 野路 國夫
従業員数	連結 44,206名 単独 9,541名

働きやすい会社を目指して

△2012年度の取り組みについて

1. 就業管理委員会の開催
より働きやすい会社の実現に向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。
2012年度労使目標として以下の目標値を設定
● 総業労働時間 … 2,100時間未満の達成【2011年度実績：2,075時間】
● 年次有給休暇 … 平均取得日数15日以上/年(最低取得日数10日以上)の達成【2011年度実績：16.1日】
2. 総業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、社内で公表している。(例：一斉定時退社日の設定、フレックス・振替休日・変形労働時間制の活用等)
3. 「総合福祉委員会」の開催
次世代育成や福利厚生制度の利用状況を労使で確認し、より制度が活用される環境・風土作りに向けた施策について検討している。
4. 育児・介護休業制度の拡充
既存の育児・介護休業制度の拡充に加え、新たな制度を2011年8月に設立。本格的な運用を開始。
● 育児休業制度の拡充 … ① 休職期間が最長2年間 → 最長3年間
② 配偶者の国内外転勤等の事情により育児に専念する必要がある社員についても同様に休職を最長3年間認めめる。
● 介護休業期間の延長 … 最長1年間 → 最長3年間



- ※ 当社における次世代育成対象「5歳以下の子育てプロフェッショナル」の啓蒙、延滞から子供の小学校就学まで、様々な形で社員をサポートする。
- 5. 年休制度の拡充
正社員・期間社員ともに、ライフスタイルに合わせて柔軟に休暇を取得できるよう年休制度を拡充。
● 正社員 … 私傷病や子供の看護の取得できる「積立年休」について、家族介護も取得の対象に。
● 期間社員 … 入社時点で年休付与および「積立年休」を付与。



6. 社内託児所の運営
女性社員の増加・子育て世代の社員の増加に伴い、2012年1月に栃木県小山市の工場棟に託児所を開設。現在の在籍児童数は14名(開設時は7名)。2014年を目処に30名程度まで増やす予定。
※コマキックスおやま屋内外の写真

7. 社員家族や地域住民との交流
当社主要事業所(工場)では、社員家族や地域の皆様に工場を開放するフェア(建機試乗、ヒーローショー、模擬店等)を行ったり、子ども向けのものづくり体験教室や理科教室を開催しており、2012年度は延べ約64,000名の方に参加頂いた。
左) 理科教室の風景 上) 工場フェアの様子

会社概要	株式会社 資生堂
代表者	代表取締役会長兼社長 前田 新造
従業員数	3,969名

1. 重点課題・ポイント
 グループ社員の約8割を女性が占める当社において、女性社員のさらなる活躍のため、あらゆる社員のワーク・ライフ・バランスを充実させ、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。「第3次男女共同参画行動計画(2010～2012年度)」では、「女性リーダーの任用・強化」「働き方の見直し」を重点課題とし、執行役員を部長とす組織体「男女共同参画プロジェクト」を設置してアクションプランを推進している。

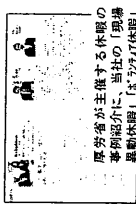
2. 施策内容
 (1) 仕事と育児の主な両立支援策
 ① 育児休業
 満3歳になるまで取得でき、新たな子どもと合わせ通算5年まで取得可能
 連続2週間以内の場合は有給(男性の取得促進を意図)
 また、事情により、同一子に対し、3回までの取得を認める
 ② 育児時間
 子どもが小学3年生まで、1日2時間、勤務時間の短縮が可能
 ③ 配偶者同行制度
 育児期社員の配偶者都合による転勤に対して、転勤地同行を認める
 ④ 事業所内保育施設設置
 保育施設「カンガルー」を設置し、定員枠の一部を近隣の他企業にも開放
 ⑤ カンガルー・スタップ制度
 美容職社員を対象とした、育児時間取得支援のための代替要員制度
 ◆ 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はならないような、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、「男女ともに子育て等を楽しみながらキャリアアップ」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) 子どもを資生堂に招待する日(2012年ものづくり体験:資生堂バーラーのロールケーキづくり)

 (2) イクメンランチ


会社概要	清水建設株式会社
代表者	代表取締役社長 宮本 洋一
従業員数	11,137名

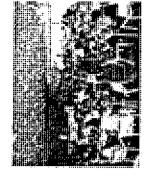
1. 重点課題・ポイント
 ○ 当社「企業倫理行動規範」の第一番目にある「人を大切にすることを企業の実現」に向け、ワーク・ライフ・バランス推進施策を始め、多様な人材が生き生きと働ける職場環境づくりを推進

2. 施策内容
 (1) 仕事と家庭の両立支援策
 > 法定超の休業・時短勤務制度(育児:2歳まで、時短:小学3年生まで、介護休業・時短:365日)
 > 出産・育児等による転勤猶予措置や退職社員の再雇用制度、不妊治療の無利子貸付等
 > 育児休業者の円滑な職場復帰支援策(専任相談窓口の設置、社内イントラの閲覧等)、ベビーシッター補助制度等
 (2) 多様な休暇制度
 > ボランティア休暇、現場異動休暇、ひととき休暇、半日年休、年末年始の現場勤務者への特別休暇、配偶者の出産休暇等
 (3) 労使一体となったワーク・ライフ・バランスへの取り組み
 > 労働時間合理化に向けた労使一体の現場巡回、定期的な協議のための組織体設置等
 > 事業部門における休日休暇取得数値目標の設定と経営幹部によるフォロー体制
 (4) ダイバーシティ推進施策
 > ダイバーシティ推進方針の策定、ダイバーシティ推進専用社内イントラを活用した情報発信、女性活躍推進に向けた集研修や役員・幹部社員向け講演会の開催等
 (5) 従業員家族を対象としたイベントや、次世代育成等を踏まえた地域社会とのコミュニケーション活動等



原労働者が主催する休暇の準備段階に、当社の「現場異動休暇」「ボランティア休暇」が掲載

3. 取組実績
 (ア) 「家族の週間」の意識付けを図ること等から、毎年11月第3水曜日を全社統一「ノー残業デー」として設定し、全従業員に周知・徹底
 (イ) 従業員および家族を対象としたイベント
 ○ 当社技術研究所(江東区)技術体験セミナー(H24/11/18 家族の日)
 「地震や環境に対する最新建設技術のノウハウ、施設見学(ビートブ、建設技術歴史展示室等)実験体験(風洞実験、かんみな削りや木製カッターづくりなどの木工体験)」
 ○ 京橋新本社(中央区)家族見学会(H24/8/4・17・18の三日間)
 約1000家族、3600名が参加、自席への案内のほか高層階からの眺望を楽しんだり、食堂での食事・デザート食べ放題等のイベントを開催
 ○ 当社工場(江東区)での夏休み親子木工教室(H24/7/28、H24/8/4)
 (木の廃材等を利用し、本棚や椅子などの木工品を加工組立を実施)
 ○ 北本自然観察公園(埼玉県北本市)での環境保全活動(H24/11/18 家族の日)
 (雑木林の下草刈りや枯竹撤去のほか、家族での竹の箸づくりに挑戦)
 (ウ) 多彩な講座や体験プログラムを通じて、「建設技術」や「ものづくり」について学んでもらうための公開講座「シミス・オープン・アカデミー」を開催。その一環として、小中学生を対象に、ものづくりの楽しさを体験できる「テクニカルツアー」「夏休み親子見学会(7月24日)」を開催。
 ※ 「シミス・オープンアカデミー」は、未来の建設の担い手となる青少年育成への貢献が大いに期待されるということから「2011年日本建築学会教育賞(教育貢献)」を受賞



<新本社家族見学会の様子(表装)>

会社概要	株式会社商船三井 代表取締役社長 武藤光一 940名 (陸上658名、海上282名)
------	--

1. 重点課題・ポイント
従業員が仕事と私生活を両立しながら、一人ひとりがいきいきと能力を発揮できる職場を目指します。

2. 施策内容
- 仕事と育児の両立支援制度
 - ・ 育児休暇制度 (2歳まで)
 - ・ 育児短時間勤務制度 (小学校1年生まで)
 - ・ 保育施設/ベビーシッター費の補助制度
 - 仕事と介護の両立支援制度
 - ・ 介護休暇制度 (最大2年間)
 - ・ 介護特別勤務制度 (コアタイムのないフレックスタイトム勤務制度)
 - 時間外勤務の削減に関する施策
 - ・ ノー残業デーの実施
 - ・ 時間外勤務が社内基準を超過した場合の上長・人事部・労働組合による個別協議会の開催
 - ・ 部下の時間外勤務状況を管理職の人事評価に反映させる制度の導入
 - 休暇取得に関する施策
 - ・ 取得目標の設定 - 年休消化10日間以上、夏季特別休暇7日間の完全取得
 - ・ 各種休暇制度 - ボランティア休暇 (5日間)、リフレッシュ休暇 (勤続15年5日間・25年10日間) 等
 - 女性社員のキャリア形成に関する施策
 - ・ 女性社員による自己啓発活動 "Women's Initiatives" への協力支援

3. 取組実績
- ・ 女性社員の育児休暇取得率100% (延べ49名)
 - ・ 育児制度に特化した社内向けパンフレットの作成と配布
 - ・ 社内研修やイントラネットを活用した当社制度の周知、及び管理職向けのハンドブックの作成と配布
 - ・ 休職前後の個別面談、及びフォローアップの継続実施
 - ・ 四半期に一度の定時退社日 (17:15まで) の設定と全社一斉実施

会社概要	新日鐵住金株式会社 代表取締役社長 兼 COO 友野 宏 25,341名 (2012.12.31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	J X ホールディングス株式会社 代表取締役社長 松下 功夫 従業員数 96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ることができる制度)
 - ・ 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	住友化学株式会社 代表取締役社長 十倉雅和 従業員数 29,839名(2012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、それぞれの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に環境づくりを進める。

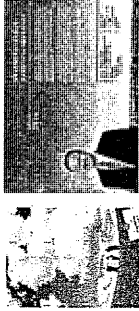
2. 施策内容
- ① 育児・介護などのライフイベントがあっても働き続けられる環境の整備を目的に、2010年度、2011年度にかけて諸制度の拡充、見直しを実施しました。
- (1) 勤務制度等の見直し【2011年4月1日実施】
- ① 育児休業取得期間の拡大…子が3歳到達後最初の4月末日まで拡大
 - ② 育児休業・介護休業の取得回数…取得回数の制限を廃止
 - ③ 育児休業の一部有給化…育児休業の最初の連続する7日間×4回を有給化
 - ④ 配偶者出産時の休暇(出産サポート休暇、連続5日以内、有給)の新設
 - ⑤ マタニティー休暇の基準緩和…対象事由(妊娠に伴う体調不良含む)、利用基準(通算20日)へ緩和
- (2) 勤務継続をサポートする制度の見直し【2011年4月1日実施】
- ① ① 配偶者の海外転勤に伴う特別休暇、およびキャリアリアカバリー制度の対象者要件を緩和(勤務年数要件を「1年以上」に短縮)
 - ② 2012年度は、諸制度の活用と実効性を高めるための施策に重点的に取り組んでいます。
- (1) 職場の意識改革、制度の周知・徹底
- ① ワーク・ライフ・バランスガイドブックの作成・活用…全社員に冊子を配布し、制度の理解を促進
 - ② ワーク・ライフ・バランス推進月間…ワーク・ライフ・バランスデイ(ノー残業デー)における職場巡回、ポスターの掲示など
 - ③ 水曜サロンの実施…ワーク・ライフ・バランスをテーマとした職場懇談会(※1)の実施
毎月最終水曜日はイベントデイとして講演会等を実施
- 【実施例】
- a) 経験者採用者向けの住友源流に関する講演会
 - b) オリジナルピク金メダリストによるモチベーションをテーマとした講演
 - c) 東北支援イベント
- ※1 職場懇談会: 部長含む管理職と一般職含む全員で、ワーク・ライフ・バランス推進等に関する意見交換を行った後、食堂において懇談会を実施
- ※2 ①については東京本社における取組み
- (2) 諸制度の活用状況、取組みの効果について定期的に確認を実施
- ① ワーク・ライフ・バランス指標の設定…時間外勤務時間、有給休暇取得率、男性の育児休業取得率等の指標を半期に1回確認する
 - ② ワーク・ライフ・バランスに係る社員満足度調査の実施…従業員1カ月前に、休業する方、上司、人事担当者において従業員利用に対するフオロワーの実施
 - ③ 制度利用者に対するフオロワーの実施
 - ① 育児休業等取得前三者面談の実施…休業1カ月前に、休業する方、上司、人事担当者において休業中の職場からのフオロワー体制について確認を実施
 - ② 育児休業取得中フオロワー…上司が定期的に本人と連絡を取り、休業中であっても職場との一体感を持つようきめ細やかなケアを実施
 - ③ 復職前面談の実施…復職1カ月前を目途に上司および休業中の社員で面談を実施し、復職後の業務内容や働き方について確認

3. 取組実績
- (1) 職場の意識改革、制度の周知・徹底
- ① ワーク・ライフ・バランスガイドブックの作成・活用…全社員に冊子を配布【2012年4月1日実施】
 - ② ワーク・ライフ・バランス推進月間…年2回(5月・11月)実施
 - ③ 水曜サロンの実施…2012年度:各職場1回/1時間程度の懇談を実施(のべ83職場/24日設定)
- (2) 諸制度の活用状況、取組みの効果について定期的に確認を実施
- ① ワーク・ライフ・バランス指標の設定…半期に1回指標確認を実施
 - ② 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4月および8-9月
 - ③ ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進委員会の開催…2012年5月、9月、1月
- (3) 制度利用者に対するフオロワーの実施…育児休業対象社員について実施

会社	住友商事株式会社
代表者	取締役社長 中村 邦晴
従業員数	5,185名 (2012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。
 就業環境の整備(①ゆとりの創出/持続可能な働き方への変革②個別事情を有する社員を支援)と意識改革を活動指針とする。
 現状の課題認識は以下のとおり。
 ①ゆとりの創出/持続可能な働き方への変革
 ・業績向上に繋げるための意識改革
 ②個別事情を有する社員を支援
 ・介護については、実状把握が必要
 ・制度利用者活躍事例の積み重ね

2. 施策内容
 ①ゆとりの創出/持続可能な働き方への変革
 ・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蒙活動
 ②個別事情を有する社員を支援
 ・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、休職前・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)

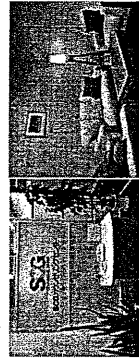


WU(ウルフ) (委託、社長メッセージ)



事業所内保育所 (ワイルドブクすくすびエリア)

3. 取組実績
 ①ゆとりの創出/持続可能な働き方への変革
 ・時間外勤務縮減:2011年度実績は、2004年度比 16.4%減少
 ・有休取得促進 :2011年度実績は、10.6日/年 2004年度比 20.7%増加
 ②個別事情を有する社員を支援
 ・各種制度利用者数(直近年度実績)
 育児休業制度:男性0名/女性40名
 育児に伴う短時間勤務制度:66名
 配偶者出産休暇制度:70名(対象者の約4割)
 子の看護休暇制度:男性34名/女性63名
 看護休暇制度:17名(延べ取得日数:119日)
 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
 ・2010年の従業員意識調査では、8割以上の社員が、ワークライフバランスの考え方が浸透し、個人・職場単位での実践が促進されていると回答



カウンセリングセンター

会社	住友林業株式会社
代表者	代表取締役社長 市川 晃
従業員数	4,877名 (2013年1月1日現在)

1. 重点課題・ポイント
 総合生活関連企業として、多様な働き方を認め、社員がやりがいを持って仕事に取り組むとともに家庭生活を充実できる職場をめざし、専門部署を設けて活動しています。

2. 施策内容
 【1】育児・介護に係る面立支援
 ①休業・休暇の制度の充実と円滑利用のための取組みを実施
 【育児休業】
 1歳6ヶ月前または1歳到達直後の3月31日まで取得可能。最初の5日間は100%給与支給。
 【介護休業】
 対象家族一人につき、通算365日取得可能。複数回利用可能。最初の7日間は50%給与支給。
 【妊産婦の健康管理休暇】
 通院や妊婦・出産により通勤・就業が困難な場合に通算10日(80時間)を時間単位で利用できる有給休暇
 【配偶者出産休暇】 配偶者が出産するときから2週間以内に通算5日取得可能。有給。
 【子の看護休暇および行事休暇】 小6年未までの子の看護または行事で利用できる有給休暇
 子が1人の場合 :年10日(80時間)うち5日を行事事務で利用できる有給休暇
 子が2人以上の場合 :年15日(120時間)うち10日を行事事務で利用できる有給休暇
 【家族の介護休暇および傷病休暇】 対象家族が介護または傷病で利用できる有給休暇
 対象家族が1人の場合 :年10日(80時間)うち5日を傷病休暇で利用可能
 対象家族が2人以上の場合 :年15日(120時間)うち10日を傷病休暇で利用可能
 【所定外労働の免除】 小学校6年未までの子がいる場合、所定外労働の免除の申出が可能
 ▼以下は、本人または配偶者が妊婦中から小学校6年未まで利用可能
 【休業最終時刻の繰上げ制度】
 始業・最終時刻を8時から20時の範囲内で曜日毎に繰上げ・繰下げできる制度
 【短時間勤務制度】 最大2時間を限度に30分単位で短縮可能
 【週休3日制度】 定休日+希望する1曜日を定休日とすることができる
 【水日休み制度】 火、水曜日定休の住宅事業部の一部社員を対象に休日水、日曜日に変更できる制度
 【2】時間外労働の抑制
 ①PCシャットダウンの利用
 深夜・休日のPCの利用制限(20:00または21:30にPC自動シャットダウン)
 ②バーフェクトノーマル残業の実施
 部署毎に毎月1日18:00退社(全面消灯)の実施
 ③在宅勤務制度
 数量労働の社員を対象に、シンクライアント端末を利用し自宅で勤務できる制度

3. 取組実績
 【1】育児・介護に係る面立支援策の円滑利用に関する取組み
 ①職場復帰支援プログラム
 2006年より休業前・復帰前・復帰後面談の実施、復帰後講習の実施
 ②育児者意見交換会の実施
 2005年より年1~3回実施(累計13回) 男性育児者意見交換会の実施(2012年より)
 ③男性の育児休業取得促進
 2006年より男子が生まれた男性社員を対象とした育児休業意向確認書(アンケート)の実施
 ④スムーズな職場復帰のための取組み
 wiiwiiの利用による育児休業者と上司間での定期的な連絡の実施
 休業中も社内イントラ接続可能な制度の利用促進
 【2】時間外労働抑制のための取組み
 ①第1期長時間労働抑制委員会の実施(2007年)
 ②第2期長時間労働抑制委員会の実施(2010年)
 ③長時間労働削減プロジェクトの実施(2011年)
 ④業務効率改善の取組みをトライアル実施(2012年)

会社名	全日本空輸株式会社
代表者	代表取締役社長 伊東信一郎
従業員数	14193名
会社概要	
1. 重点課題・ポイント	2012年度の主な活動内容 (1) 職場主体の働き方改革 (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 (1) 職場単位による目標設定・施策遂行 (2) 総実労働時間の抑制施策 (3) ITを使った新しい働き方 ワークライフバランス施策の実施 (1) 育児を抱える従業員の両立支援策の実施 (2) ダイバシティ講演会/各種研修の実施による働き方への意識改革

3. 取組実績	働き方改革に向けた取り組み (1) 職場単位による目標設定・施策遂行 ①職場実感の向上 →施策の遂行度を職場毎に振り返り、より主体性を持たせる取り組みを実施。 (2) 総実労働時間の抑制施策 →ピークオフチャック(業務進捗を確認する管理表)の活用と有給休暇の年間計画取得促進 (3) ITを使った新しい働き方 ①仮想デスクトップ、電子稟議等の導入による場所・時間の制約に捉われない形での生産性向上 ワークライフバランス施策の実施 (1) 育児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 →子ども職場参観日(ANAきつずけい)、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6回 →外部講師による復職支援講演会の開催 (2) ダイバシティ講演会/各種研修の実施による働き方への意識改革 ①ダイバシティ講演会の実施(年合計5回講演)/各種研修の実施 →有識者を招きダイバシティ講演会を実施 →介護セミナーを開催し、介護における知識付与や介護生活の重要なポイントについて学習 →女性のキャリアアップ研修・交流会の実施
	きつずけいの様子 
	ファミリーデーの様子 

会社名	総合メディアカル株式会社
代表者	代表取締役社長 田代 五男
従業員数	2,794名
会社概要	

1. 重点課題・ポイント
当社は「社員が安心して仕事に没頭できる環境」「いきいきと仕事に打ち込める環境」をつくるのが会社の責任であり、社員に対する誠意と考え、社訓へ「社員の豊かな人生を願ひ、社員と共に成長します。」と、会社の姿勢を明確にしました。更に2009年2月に発足したワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトでは、社員向けアンケート等により明確となった現状と課題に対し、目的別にワーキンググループを設け、各種制度の浸透と利用促進、情報発信及び教育等による社員への啓発活動を実施しています。

2. 施策内容
(1) 特定の従業員を対象とした施策
①育児・介護休業の取得促進。(代替要員として、契約社員の雇用)
②サポーター休暇の促進。
(前年度に失効した年次有給休暇を介護や病氣等に利用可能とした制度)
(2) 全社員を対象とした施策
①意義や動意等を含むワーク・ライフ・バランス教育の実施。(管理職含む)
②周知を図るため各種制度や福利厚生を紹介した冊子の配付、社内イントラに掲載。
③毎週指定曜日をノー残業デーとして推進。
④子ども職場体験の実施。
⑤家族の日、家族の週間の設定による家族の関係性構築の推進。
(当該日ノー残業)
⑥連続休暇、メモリアル休暇取得の推進。

3. 取組実績
2- (1)
①平成24年度取得 59名。
②平成24年度取得 31名。
2- (2)
①教材を作成し、9月1日～10月31日の日程で全社員を対象に実施。
②入社時に配付・説明。(新卒・中途含む)
③原則水曜日をノー残業デーとし、取得できない場合は他の日に振り替える。
④7月27日～8月24日間に実施。(家族4組が参加)
⑤家族の日11月18日、家族の週間11月11日～24日として周知。
⑥社内イントラにて社員へ周知。

会社概要	株式会社 損害保険ジャパン
代表者	櫻田 謙悟
従業員数	18,270名 (2012年3月31日現在)

1. 重点課題・ポイント
 出産・妊娠・育児、子供の成長に沿って、仕事のスタイルも変化をつけられる制度で全職員を支援しています

2. 施策内容
 < 出産・育児にかかわる両立支援 >
 ■ 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
 ・ 最長2年まで取得可能。
 ■ シフト勤務・育児短時間勤務制度
 ・ 妊娠中または小学校3年生学年末までの子と同居し、養育する職員は就業時間の一部変更や短縮勤務が可能。11パターンから選択可能。
 ■ 育児者フォローアップ
 ・ 毎年、育児から翌年度復帰を予定する職員と所属長を対象に開催。詳細は3. 取組実績を参照
 < 業務の効率化推進策、柔軟な労働時間管理 等 >
 ■ 在宅勤務制度
 ・ 2012年度より実施 (2011年度夏期試行実施)
 ■ 全社一斉ノー残業デー
 ・ 毎月第2、3水曜日を全職員18時退社するノー残業デーと設定。
 ■ キャリアトランスファー制度
 ・ 本来転居を伴う転勤のない職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を広げられる。
 ■ フレアミリーデー
 ・ 職員一人ひとりの多様な価値観を受入れ、全ての職員がいきいきと働き続けられる企業を目指し、この日を目的として2007年度から開催。職員とその家族を含めた相互理解によるコミュニケーションの活性化を図ることで、職場のワークライフバランス意識の向上、職員の価値観を尊重し、企業風土の醸成に繋げる。
 ■ 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。各ライフイベントごとに利用できる制度の利用方法を申請手順、申請先、提出期限の確認や制度利用者の声などの閲覧が可能。

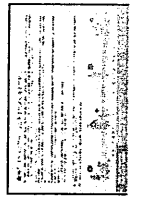
3. 取組実績
 < 育児者フォローアップ >
 育児者支援の場として、育児者フォローアップを実施しています。
 育児者が復帰を直前に抱える不安や悩みを払拭すべく、社外講師を招いたセミナーを開催しています。フォローアップを通じてキャリアを継続していくためのノウハウや秘訣を習得することや、所属長が育児者と同様にセミナーを受講することで、育児者本人が仕事と子育てを両立するうえで、力や発揮していくのが職場としての理解を深めることを目的としています。今年度は1月24日東京開催し、134名 (内訳：本人74名、上司55名、同僚5名) が参加。続いて2月19日名古屋、2月20日大阪、2月22日福岡で開催予定。

各種制度の利用状況

会社概要	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 162,700名 (2012年3月末)

1. 重点課題・ポイント
 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います。社員が仕事をやるうえで家庭との関わりを大切にできてこそ、仕事で十分に力を発揮することができると考え、仕事と家庭を両立できる環境づくりを進めています。特に、育児をする女性社員、今後増加すると考えられる男性社員や介護にかかわる社員が、仕事との両立をよりよく行うことができるように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積極的に取り組んでいます。

2. ソニー(株)施策内容
 (制度の充実)仕事と生活の調和を制度で支援することで、社員のキャリア形成をサポート
 ■ 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
 ・ 育児休暇(子の満1歳到達後の4月15日まで、子の出生後8週間を境に、育児休暇との併用が可能(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)
 ・ 育児休暇(20日間の有給休暇を付与。子の出生後8週間を境に、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)
 (両立を支援する職場風土の醸成)両立や働き方について社員が理解を深める機会を提供
 ■ マネジメント対象/全社員対象に「働き方について考える講演会」開催
 ・ 社内ダイバーシティプロジェクトのWebでのロールモデル紹介「LIFE⇔WORK」
 ・ 社内ダイバーシティプロジェクトのWebでのトップマネジメントメッセージ「働き方を考える」
 ・ 社内Webで職場でのコミュニケーションのヒントを紹介
 「両立支援コミュニケーションサイト」
 [キャリア形成支援]両立の不安の払しょく、キャリア形成意識の醸成
 ■ 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・復帰後の女性社員対象「ワーキングマザーズミーティング」
 ・ 「女性のキャリア支援/女性・男性の両立支援相談窓口」設置
 ・ 「座談会」の開催(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)
 ■ 男性社員の育児参画支援
 ・ 育児をする男性社員を対象に情報提供「ファーザーズフォローアップ」
 ・ 社内ダイバーシティプロジェクトのWebでのロールモデル紹介「KUMEN Life」
 ■ 健康についての意識啓発
 ・ 「女性の健康管理講演会」開催
 ・ 「介護に関する情報提供」
 ・ 「介護の基礎知識講演会」開催



3. ソニー(株)取組実績
 ・ 2011年度平均年次有給休暇取得日数: 17日
 ・ 2011年度育児休業取得状況 ※2011年度に出生した社員をもとに算出
 - 取得人数: 273名 (内、男性2名)
 - 取得率: 100%
 - 復帰率: 98.5%
 ・ 「働き方について考える講演会」2008年、2010年開催 のべ600名参加
 ・ 「ワーキングマザーズミーティング」2009年、2010年、2011年開催、2012年開催 のべ360名参加
 ・ 「ファーザーズフォローアップ」2008年開催 180名参加
 ・ 「女性の健康管理講演会」2010年、2012年開催 のべ200名参加
 ・ 「介護の基礎知識講演会」2010年、2012年開催 のべ200名参加