

会社概要	株式会社 代表者 従業員数	株式会社 竹中工務店 取締役執行役員社長 宮下 正裕 7,398人 (2013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、計画的に次世代の女性管理職を育成します。  
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ボジティブ・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。  
(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れるよう、育児・介護時や長期療養時の各種支援制度の充実を図っています。特に育児に関しては、「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年生まで申請することができるとしました。従業員からの要望に応えるべく、充実した制度の充実を図っています。  
(3) 労使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「短時間勤務キャンペーン」を実施し、総労働時間の短縮に向けた取り組みを労使協調で進めています。

**3. 取組実績**  
平成23年度 均等・西立推進企業表彰 「均等推進企業部門大阪労働局長優良賞」 受賞  
このように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・西立推進企業表彰」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、当社にとっても、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いること、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・マネジメントを進めます。  
厚生労働省の次世代認定マーク「くくるみん」を取得(2012年5月)  
上述した「育児」「介護」をはじめとすると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:くくるみん)を取得しました。従業員が仕事と生活の調子を図り、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	大成建設株式会社 代表取締役社長 山内 隆司 従業員数	8,095名
------	-----------------------------------	--------

**1. 重点課題・ポイント**  
当社では、「人がいきいきとすする環境を創造する」というグループ理念の元、ワークライフバランスの推進に取り組んでいます。2006年よりボジティブアクションを経営課題として定め、人事部にそのための専門部署「人材いきいき推進室(2010年より現名称)」を発足させ、併せて、ダイバーシティの推進にも取り組んでいます。これまでの取り組みが認められ、2012年には厚生労働省より3年度目の「くくるみんマーク」の認定を受けました。

**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(就学前の子どものみ) ○親、上限10日) ○育児短時間勤務(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(育児者ミーティングの開催、育児前・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) ○短期介護休業(5~10日) ○介護短時間勤務 ○リバイバル休暇 ○介護セミナー ○介護に関する制度をまとめた冊子の電子配信

**3. 取組実績**  
《仕事と家庭の両立セミナー実施》  
2012年9月、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、社員とその配偶者を対象とした「いきいきセミナー(家庭編)」を開催しました。セミナーは2部構成で、第1部では男性の役割に焦点を充て「父親であることを楽しむ」をテーマに、夫が育児や家事に対する意識を見直す必要があることを話し合い、第2部では、参加者に夫婦で、働き方や生活との両立をさせる方策について具体的に考えてもらいました。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、夫婦でより協力しあうようなういようになれば、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・介護の両立支援について》  
◆ 休業期間中の人事評価を行わない  
復職後の昇給が大きく遅くなることなくなくなりました。  
◆ 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。  
◆ ジョブローテーション制度(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、正社員として職務に復職することが出来ます。  
◆ 育児者ミーティング実施  
育児者のスムーズな復職に備えて、首都圏在住の育児者を対象とした育児者ミーティングを年2回実施しています。今年度より、地方在住の育児者もWeb会議システムを使用することにより参加できるようになりました。  
◆ 大成いきいきファミリー子一実施  
大成に対する理解や、そこで働く父や母を支援する気持ち高め、家族の絆を深めることを目的として、社員の家族による会社訪問デーを実施しました。

夫婦で参加いきいきセミナー  
育児者ミーティング  
大成ファミリーデー

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	56,852名

1. 重点課題・ポイント  
 【課題】  
 当社は、「いちばん、人を考える会社になる」という「グループビジョン」を掲げ、その中で「いちばん、従業員の活気あふれる会社」となることを目指している。その実現に向けては、職員一人ひとりの個性を活かすダイバーシティの推進が不可欠との考えから、女性の活躍推進や障がい者雇用の推進等、多様な職員が個性と能力を発揮できる会社となることを目指している。そして、ダイバーシティを推進する大前提として、職員一人ひとりの心身両面の健全性の確保が重要であるとの考えから、ワークライフバランスの推進に強力で取り組んでいる。  
 【課題解決により目指す目標】  
 女性管理職占率:2016年4月までに20%以上、従業員満足度(肯定回答占率):70%以上、年次有給休暇取得率65%以上といった数値目標を掲げて取り組んでいる。  
 また上記目標の達成に向けて、月間平均残業時間、平均退社時刻、離職率、男性育児休業取得率をワークライフバランス推進に向けたKPIとして、定期的にフォローしている。

2. 施策内容  
 【ファミリー・フレンドリー制度の充実】※一部抜粋  
 ・産前産後休後期間について通常勤務時と同等の給与を支給  
 ・産後5ヶ月間取得できる「育児休業」を3日間付与する「産後生休」  
 ・専業主婦が1年間取得できる「育児休業」  
 ・育児にかかるとの経費負担を軽減するための「育児サービスクラウド」(3歳まで)  
 ・育児や介護を行う職員が、1日の勤務時間を「6時間または5時間」に短縮できる「短時間勤務」  
 ・同一要介護者1名につき通常365日間取得できる「介護休業」  
 ・エリア職員(地域限定型職員が家族の転勤等により居住地の変更を希望し、会社が認めた場合に異動できる「ふあみり、転勤制度」)  
 【ワーク・スタイルの改革】  
 ・終業時刻目標(管理職・役付は原則19:30、アソシエイト(役職)は原則18:30)を設定  
 ・原則週1回の「早帰り日」を設定  
 ・年次有給休暇のうち、年間6日をあらかじめ計画的に定め、確実に取得する「計画公休」  
 ・子ども看護、学校行事、介護、不妊治療、自己啓発、ボランティアなどの事由による年次有給休暇をパッケージ化した「ワーク・ライフ・バランス休暇」  
 ・子どもが生まれた男性職員とその上司に、男性の育児参加の必要性と育児休業取得を勧奨する案内を発信し、男性職員の短期間の育児休業「ハイクラス育児休業」(愛称)の取得を促進  
 ・自宅で遂行できる業務が一定程度ある職員を対象とした「在宅勤務制度」を導入

3. 取組実績  
 <成果>  
 ・女性管理職占率は2012年度17.6%となり、目標の2016年4月20%に向けて、順調に推移している。  
 ・従業員満足度は2011年度78.7%となり、目標の70%以上を達成。  
 ・職員の年次有給休暇取得率は2011年度67.7%(2010年度63.6%)と年々向上している。  
 <KPI>  
 ・月間平均残業時間は、2011年5.0時間となり、2009年の7.4時間(年間89時間)と比較すると、約2時間改善した。この水準は、2011年の金融業・保険業平均(150時間/月)の約3分の1である。  
 ・平均退社時刻は19:11、アソシエイト18:12となり、一連の取組以前から大幅に改善。  
 ・内勤職員の離職率は2011年度2.3%となり、ワーク・ライフ・バランス推進取組以前の約半分の水準となった。  
 ・男性の育児休業取得者は2011年度31名、取得率36.0%となり、目標とする育児休業取得率30%を達成している。

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	14,432名

1. 重点課題・ポイント  
 全ての役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な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・復職前、復職後の人事面での面談を実施。部署店長向け「復職サポートガイドライン」を策定。上司や研修や社内放逐の周知により制度を利用しやすい環境整備を強化。  
 【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。自宅からも見られるようにし、このサイトを通して各種情報提供を行い、復職時に円滑な職場復帰ができるよう配慮。社内報では、仕事と育児との両立をしながら活躍する女性を取り上げ、ロールモデル紹介をすることにより、育児休業中の女性社員のモチベーション向上にもつながっている。  
 また掲示板機能もあり、社員間のコミュニケーションツールとしても活用。

【短時間勤務】 小学校3年生修了まで早退が可能。(30・60・90分の短縮が可能)  
 【育児休業】 子どもが3歳になるまで取得可能。  
 【保育施設費用補助】 子どもが小学校入学まで毎月2万円までの実費を補助。  
 【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も勤務場所を提供するための制度。結婚後も退職をせず仕事を続け、両立をしている社員が増加。  
 【職制転向制度】 結婚・配偶者への「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。このような女性のロールモデルができたことで、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年以内の社員を希望により再雇用。  
 【相談窓口】 女性社員からのキャリアに関する相談窓口を設置。女性役員や女性部室店長がキャリア・アドバイザーとなり、サイト内の掲示板にて、全国の女性社員からの相談に対応。  
 ●「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】 「時間内自分でコントロールできる」という意識の醸成を、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。  
 【年次取得の促進】 時間単位年休を2010年4月に導入。年5日分以上に1時間単位で取得可能。  
 【男性の育児休業取得促進】 2週間以内であれば仮に配偶者が業務可能でも3歳以下の子どもを持つ全社員が取得可能。処遇は100%保障。  
 【介護時間の確保】 1日2時間を超えない範囲で、365日以内の期間、勤務時間を短縮可能。  
 【WLBアンケートの実施】 全社員向けに制度の利用状況、要望等をアンケート。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へ。  
 【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4300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  
 ・女性管理職の大幅増加(2007年度119名→2011年度170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12支店)  
 ・育児休業取得者数(男女計)(2007年度213名→2011年度408名)  
 ・勤務地変更制度利用件数(2007年度累計82名)  
 ・勤務地変更制度利用件数(過去3年間で659名が転向)  
 ●表彰  
 ・2006年等推進企業表彰 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  
 ・2012年等推進企業表彰 フェミリー・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(2012年5月号)「女性が活躍する会社 BEST100」において総合7位 女性活用度部門3位  
 ・就職人気ランキング2013年 東洋経済(総合)10位  
 ・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

会社概要	東京海上日動火災保険株式会社
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 隅 修三
従業員数	17,465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」は実現できません。女性がいきいきと活躍し続けることができれば、さまざまな面で支援を積極的に進めていくことに「人を育て、活かす、活かす」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・復職後のすべたりに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

○ 在宅勤務の推進/クラウドシステムを活用  
 \* 労使一体となった取り組み（完全定時・退社デー・一斉定時退社励行週間等）  
 ○ ビジネスモデルの改革～「抜本改革」「役割変革」～  
 \* 「商品・事務・システム」の抜本改革により、仕事のやり方を変革。複雑化した商品・事務・システムを抜本的に見直し、商品の簡素化・ペーパーレスの推進・システムの刷新等により、事務量を大幅に削減しました。  
 \* 事務量の大幅な削減に伴い、男性の力を最大限発揮し、強みを活かした適材適所の業務分担を実現しています。具体的には、個人の人材育成を推進するために、全国で男性・女性・担当者が活躍できる環境を整えています。  
 \* 女性が積極的に進出しています。

○ 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・担当者が活躍できる環境を整えています。  
 \* 「TOKIO MARINE FORUM」・・・人材育成を担い活き活きする組織を作ること、我が社としてとらえ「自ら何が何をすべきか」を語り合う場を設けています。事後課題として、部店での「シニアミーティング」を実施し、各職場におけるメンバーの意識向上および成果につながる行動を引き出すきっかけとしています。  
 \* 「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）」を定期開催してきます。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、毎回活発な議論を行っています。テーマも、「会社が今後目指す方向性（経営戦略）」「私たちが大切にしているもの（経営理念・CSR）」や「多様な働き方（人事諸制度）」など、幅広い内容としていきます。

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「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  
 \* 育児休業取得者数の増加（2005年度対比約4倍）  
 \* 女性の営業担当者数の大幅な増加（2005年度対比約60倍）  
 \* 女性の管理職の大幅な増加（2005年度対比約7倍）

会社概要	東京電力株式会社
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	38,701人 (H24.3.31現在)

1. 重点課題・ポイント  
 「福島復興」と「安定供給」の使命を全うするためには、徹底的なコスト削減のもとで、全社員がもてる多様な力をフルに発揮することが不可欠であることから、「全社員のモチベーションと生産性の向上」をめざした施策を実施してまいります。

2. 施策内容  
 (1) 時間資源を意欲した働き方への改革  
 \* 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  
 \* 計画的かつ効率的な働き方を習慣づけるための時間制約の設定  
 (2) 介護等を行ないながら責任ある仕事を継続できる環境の整備  
 \* 課題の顕在化と将来の介護に備えるための情報提供  
 \* テレワークの試験実施と検証

3. 取組実績  
 ※震災前の取り組み（概要）は次のとおりです。  
 (1) 社員・管理職の意識改革  
 \* ダイバーシティについて考えるフォーラムの実施  
 \* 社内小冊子を発行  
 \* 社内イントラネットにHPを作成  
 (2) ワークライフバランスの推進  
 \* ファミリーデーの実施  
 \* 「メリハリワーク活動」（労働時間削減の取り組み）  
 \* 管理者研修・セミナーの開催  
 (3) 女性社員の活躍推進  
 \* 育児休職者セミナー実施  
 \* 特別フレックスマス勤務導入や配偶者出産休暇日数増加  
 \* 不妊治療支援

会社概要	会社名	株式会社東芝
	代表者	代表執行役社長 佐々木 則夫
	従業員数	35,646人 (2012年3月末現在)

1. 重点課題・ポイント  
 効率的でメリハリのある仕事をし、ライフではリアリッシュと同時に自らを高めることを高めて仕事の付加価値化につなげる「正のスパイラル」を創出することを目指し、「ワーク・スタイル・イノベーション」活動を展開。  
 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推進中。

2. 施策内容  
 ○仕事と家庭の両立支援  
 ・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(小学校卒業前まで)、次世代育成手当など)  
 ・産前産後休業、育児休業を取得しようとする社員、その上長および人事担当者が一堂に会して、休業体職中の取り扱いについて話し合い、制度利用者が安心して休業・体職に入れるようにする「相互理解プログラム」の実施  
 ・企業内保育所の提供(横浜市磯子区)  
 ・子育て、介護のハンドブックの配布  
 ○意識・風土の改革  
 ・従業員一人ひとりが仕事を楽しむということを促進するため、経営幹部や従業員の体験から学ぶことをコンセプトとした情報サイト「Enjoy your work」を社内ホームページに開設  
 ・従業員一人ひとりが「Integrity」とコンプライアンスを考へ、職場で話し合うことで、風通しの良い職場づくりを目指すことを目的に「Integrity 浸透のための職場ミーティング」を実施。  
 ・上長と従業員が日常的に労働時間を強く意識する環境づくりを目的とした「勤務実績配信システム」と「勤務実績状況表示システム」の他に、各自の在社時間を従業員のパソコンに表示する「在社時間表示システム」を導入。

3. 取組実績  
 ◎本社及び各事業場での主な取組  
 ○労働時間適正化に向けた取組  
 ・定時退社の推進  
 ・臨時出勤の抑制  
 ・休暇取得促進  
 ○ワーク・スタイル・イノベーションの取組  
 ・心身のリアリッシュ…歩け歩け大会、健康づくり教室他  
 ・コミュニケーション活性化…夏祭り、スポーツ観戦他  
 ・業務効率向上…小集団活動  
 ・両立支援…妊娠、出産、育児に関する社内制度の周知及び育児啓発運動  
 ○家族参加型イベントの実施  
 ・ウォーキング、植林、ファミリーキャンプ、運動会、家族職場見学会他  
 ○地域との絆を深めるイベントの実施  
 ・自然観察会、環境講演会、工場見学、ボランティア活動の実施他



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  
 ■わが社は、年間を通じて「家族と参加できる会社行事や各種休暇、育児支援策」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。

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、心身のリアリ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、上記取り組みを実施  
 ※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) 育児と仕事の両立支援における充実した取り組み  
 ・社員は子の2歳の誕生日まで育児休暇を取得可能(法定は、1歳、一定の場合に1歳6か月まで)  
 ・社員は子が小学校4年生修了まで時間外労働制限、深夜労働免除の適用が可能(法定は、時間外労働制限は小学校入学まで、深夜労働免除は3歳まで)  
 ・フレックスタイム適用職場の社員は、子が小学校4年生修了まで勤務時間短縮制度を利用可能(法定は3歳まで)  
 ・本社周辺の3箇所の会社施設構内に、「事業所内託児施設」を設置し、職場に近接した環境で社員の勤務時間にあわせて託児サービスを提供  
 ・育児体職からの復職者を対象に、仕事と育児の両立と、自身の成長に向けた心構えの醸成、育児への不安の払をねらった「両立支援セミナー」を実施

3. 取組実績  
 ・上記取り組みを実施中

会社名	豊田合成株式会社
代表者	取締役社長 荒島 正
従業員数	6,970名 *2012年3月末時点
会社概要	

1. 重点課題・ポイント

- ◆ 育児を行う社員に限った両立支援のみならず、全社員を対象とした介護施策など、ワーク・ライフ・バランス実現のための、「職場理解の促進」と「各種施策・環境整備の充実」を推進中

2. 施策内容

- 1) 育児支援
  - ▽ 育児フェーズ毎に必要な職場環境整備 (妊娠期/出産期/休業期/両立支援)
  - ▽ 子の育児全般における必要時間の確保
  - ▽ 会社特性 (勤務地エリア・勤務形態など) に配慮した制度

- \* 「祝日社内託児所」、 「祝日託児利用補助」 制度 (祝日稼働日における託児措置)
- \* 「キッズサポート休暇」 (園、学校行事に利用できる特別休暇)
- \* 「育児特別勤務免除制度」 (急病/警報発令時など遅刻・早退時の勤務免除) など

2) 介護支援

▽ 社会ニーズに基づき両立支援

- \* 「介護短時間勤務制度」 導入、「介護休暇」 拡充
- \* 介護支援ガイドブック作成/周知
- \* 「介護セミナー」 の開催 (介護制度・支援サービスの知識習得、介護リスクマネジメントへの対応)

3) 職場理解活動 (企業風土づくり)

▽ 職場・家族・地域を巻き込んだワーク・ライフ・バランス活動

- \* 「育児DAY」 (毎月19日の育児/家事/地域活動への参加促進)
- \* 「TGFファミリーデー」 実施 (家族の職場見学会、子どもの職場体験など)
- \* 管理職を対象とした「ワーク・ライフ・バランスへの取り組み説明会」 実施

3. 取組実績

- ▽ 2007年・2011年 一般事業主行動計画「ぐるみん」認定取得
- ▽ 2010年 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰」受賞

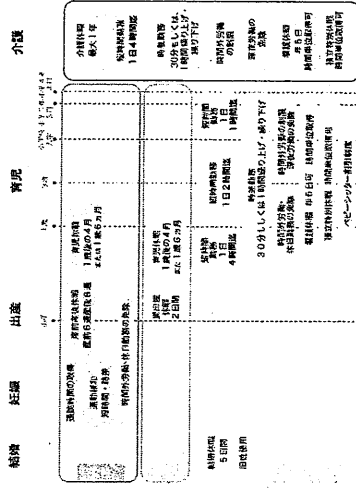
会社名	株式会社ニコン
代表者	取締役社長 木村眞琴
従業員数	6,697名 (2012年12月31日現在)
会社概要	

1. 重点課題・ポイント

効率的よく働き、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



次世代認定マーク「ぐるみん」を  
2008年・2011年に取得

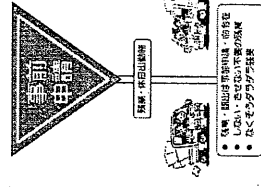
【行動計画による主な取り組み】

- ・「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

■ 時間外労働の削減  
労働時間キャプション (年1回) の実施

- ▽ 過去の実施内容
  - ✓ 休暇・休日出勤時の「補助申請・承認・命令」の実施
  - ✓ ナー残業・シフト残業への実施
  - ✓ 労働時間チェックカードの配布
  - ✓ 過剰時間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ズ研修実施

【労働時間チェックカード】



- 労働時間チェックカードは、労働時間の超過を防止し、長時間労働を抑制するためのツールです。労働時間チェックカードは、労働者の労働時間を記録し、超過した場合はアラートが鳴ります。労働者は、労働時間チェックカードを確認し、超過した場合は、上司に報告する必要があります。
- 労働時間チェックカードは、労働者の健康と安全を確保するための重要なツールです。長時間労働は、労働者の健康と安全を脅かす可能性があります。労働時間チェックカードは、労働者の健康と安全を確保するための重要なツールです。
- 労働時間チェックカードは、労働者の生産性を向上させるための重要なツールです。長時間労働は、労働者の生産性を低下させる可能性があります。労働時間チェックカードは、労働者の生産性を向上させるための重要なツールです。
- 労働時間チェックカードは、労働者のモチベーションを向上させるための重要なツールです。長時間労働は、労働者のモチベーションを低下させる可能性があります。労働時間チェックカードは、労働者のモチベーションを向上させるための重要なツールです。

会社 概要	会社名	株式会社ニチレイ
	代表者	代表取締役社長 村井 利彰
	従業員数	34名 (グループ連結12,082名)

### 1. 重点課題・ポイント

仕事と家庭の両立支援の更なる充実を図ることにより、社員全体が自らの能力を発揮できるような雇用環境を整備する

### 2. 施策内容

次世代法に基づく(株)ニチレイ 一般事業主行動計画 [第4期]

- 目標 1 : 育児・介護等に基づく諸制度を、D B等を通じて周知、また制度利用者への対応
- 目標 2 : 特別休暇等を利用した連続5日間の休暇取得の推進
- 目標 3 : 固定的な役割分担意識の是正のための役員向け情報提供
- 目標 4 : 地域の学生を対象とした就業体験の機会提供

上記目標を平成23年9月1日から平成25年8月31日までの2年間で実施予定

### 3. 取組実績

上記目標で平成23年9月から平成25年1月までの期間に実施した内容は次のとおり

- 目標1:平成23年9月～ 社内イントラネット ダイバーシティDBにて周知
- 目標2:平成24年8月 特別休暇等を利用した連続5日間の休暇取得の推進DBにて掲示
- 目標3:平成23年10月 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスセミナーを実施
- 目標4:平成24年1月 地域中学生の就業体験受入実施
- 目標4:平成25年1月 地域中学生の就業体験受入実施

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	24,240人 (単独ベース) (2012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(育児:2歳到達後の4月まで、時短勤務:小学校6年生の年度未までの)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%)
  - ・ベビシッター費用補助券の提供
  - ・育児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
- ②全社員の効率的な働き方の促進
  - ・柔軟な労働時間管理(コアタイムなしのフレックス勤務)
  - ・計画に基づいて、月1回の在宅勤務が取得可能
  - ・タイムマネジメントに関する社内研修プログラム
  - ・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

- ・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、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。
- ・育児休業からの復職者が、育児と仕事の両立を自身でプランニングし、より生き生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、2年間で約100名が受講。

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	2,861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 育児休業  
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 介護休業  
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2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) 育児休業取得者数 2.2名(2011年度)  
(3) 育児のための短時間勤務制度利用者数 2.1名(2011年度)  
(4) 再雇用申請者数 のべ7名

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	23,564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  
・ 育児負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

3. 取組実績  
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ため、2005年以降以下の取組を実施した。  
・ 育児休業者向け復職支援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時まで預け入れ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  
(リモートワークセキュリティ環境の付与・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)  
なおこれらの取組が評価され、2012年6月、次世代育成支援対策推進法に基づき、基準適合一般事業主の認定を受けた。  
2012年4月には新たな取り組み方針を策定した。今後も新たな取組に着手していく。

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 楠浦博夫
	従業員数	2,900人 (連結: 224,250人) *2012年度末時点

### 1. 重点課題・ポイント

- 事業の健全な発展と働き甲斐の維持・向上のためにはワーク・ライフ・バランスの推進が重要との認識から、これまで総労働時間の縮減や効率的な働き方への意識の変革を図りつつ、仕事と家庭の両立を支援する会社制度の充実に取り組みできている。
- 近年は、会社制度を利用しやすい職場環境作りを推進し、ライフステージに応じた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・バランス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り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業形態の適用(裁量労働制、フレックスタイム制)
- 総労働時間の縮減
  - ・ 時間外労働の削減と年休取得の促進に向けた取り組みの展開
  - ・ 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・バランスへの意識の醸成
  - ・ 個別面談等による不安の軽減
- 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
- ノー残業デー(水・金曜日等)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・バランスに関する研修の実施
- 育児・介護取得者に対する休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	1,283名 (2013年1月1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に取り組むことを進めています。

### 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、早帰り放逐、社内制度の理解・利用促進などに取組んでいます。
- ・ 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・実施していただきます。

※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、育児関連リーター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時間外労働を削減する為に、早帰りを本格導入する 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翌年度まで繰り越すことができる。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は3歳まで義務、3歳～就学前までは努力義務。
- ② 短時間勤務制度(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翌年度まで繰り越すことができる。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 wiiwiv 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)
  - 配偶者が国内外転勤の際、最長2年間まで取得可能。



会社概要	日本生命保険相互会社 代表取締役社長 筒井義信 従業員数 69,620名(平成24年3月末)
------	--

1. 重点課題・ポイント  
当社では、「国民に安全・安心をお届けする」という生命保険会社の社会的使命を全うするためには、「国民を支える従業員の「幸せ」を支援することが、勤労意欲の向上、優秀な人材の定着・確保につながり、企業の成長・発展にも繋がる、という認識のもと、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

2. 施策内容  
ワーク・ライフ・バランス推進に向けては、「仕事と育児・介護の両立支援」と「効率的な働き方の実現」という2つの視点から、制度整備や従業員自身の意識・職場風土の変革に取り組んでいます。

3. 取組実績  
(1) 仕事と育児・介護の両立支援  
① 両立を支援する制度の充実  
法を上回る育児・介護休業期間の設定や、ファミリー・サポーター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、仕事と育児・介護をより両立しやすい労働環境を整備  
② 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  
③ 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が支えあうネットワーク作りを支援する目的で交流会を開催  
④ 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を増やし、また育児休業者のネットワーク構築を支援する目的で育児休業者専用のソーシャルネットワークサービス(SNS)を開設  
⑤ 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を提供  
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  
⑥ 好取組を実践している従業員の紹介  
仕事と育児・介護の両立だけでなく、多様な取組を通じて、仕事と生活の間で好循環を構築している従業員を社内ホームページで紹介  
(2) 効率的な働き方の実現  
① 「カエル(変える・帰る)べき活動」として全社ワークルールを設定し、取組を推進  
○ 週1回のノー残業デー(帰る)べき活動の徹底  
○ 会議運営のルール化  
○ 会議運営の効率化  
より効率的・効率的な会議運営を推進するため、共通の会議運営ルールを設定  
② 好取組を実践している組織の紹介  
効率的な働き方を実践し、具体的な成果を挙げている組織を社内ホームページで紹介し、定期的に更新

会社概要	野村證券株式会社 代表取締役 永井 浩二 従業員数 14,894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1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)  
・ ナーシングルームの設置(安心して授乳(搾乳)を行えるスペースを社内設置)  
・ 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名につき、最大730日取得可)  
2. 全従業員を対象とした施策  
・ リフレクジュ休暇の取得推進(1年に1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  
・ 社員間の自主的な交流を柱に3つのネットワークが活動(女性のキャリア推進とネットワークキングを考える「TWIN(Women In Nomura)」, 健康増進やワークライフ・マネジメントを考える「Life & Family」, 人種、国籍、宗教、世代、性的指向などの多様性について理解を深める「Multi-Culture Value」)  
4. 社員の家族を対象に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。  
2012年は日本野鳥の会を講師に招き、生物多様性について学習するイベントを実施。親子で障害物から野鳥を守る「バーデセイバー」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。  
2011年度育児支援制度利用状況  
・ 育児休業取得率: 99.5%  
・ 育児休業後の復帰率: 99.5%  
・ 子の看護休暇取得人数: 367人(前年度より43人増加)  
・ 育児時間利用人数: 148人(前年度より44人増加)  
・ 託児所費用補助利用人数: 365人(前年度より33人増加)  
主なネットワーク参加状況  
・ 「Women In Nomura」: 450人  
・ 「Life & Family」: 700人  
・ 「Multi-Culture Value」: 250人  
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「男女均等雇用度」部門で野村が1位を獲得(2011年)  
・ 野村が英タイムズ紙にて、「英国で女性が働きやすい企業トップ50」に選出(2011年)



会社名	株式会社バンダイナムコホールディングス
代表者	代表取締役社長 石川 祝男
従業員数	248名 (バンダイナムコグループ連結：6,870名) ※H24年3月現在

### 1. 重点課題・ポイント

一人ひとりの社員が、仕事だけでなく、自身のプライベートを充実させることにより、企業・社員双方の成長を促し、ひいては世界中の人々に夢と感動を与えることができるグループを目指しております。

### 2. 施策内容

- ① ポジティブ・オフ運動への参加  
→ メールやポスター掲示を通じて社員の積極的な休暇取得を推進。
- ② 休日の有効活用や自己啓発の推進  
→ 家族で楽しめるイベントや朝時間を活用した自己啓発セミナーをメール等で紹介。
- ③ リーフレッツの配布  
→ 社員が家族と一緒に社内制度や手続きについて理解し利用できるようリーフレットを作成。
- ④ 出産・子育て支援金制度  
→ 積極的な社員の育児参加を目的に、育児休業の取得と子育てレポートの提出を条件とし、第3子以降が生まれた社員に200万円を支給する。
- ⑤ 「キッズルーム」開設  
→ 社員の子(小学生のみ)の長期休み期間中の待機スペースを開設。

### 3. 取組実績

- ① ポジティブ・オフ運動への参加：2011年8月～
- ② 休日の有効活用や自己啓発の推進：2011年4月～
- ③ リーフレッツの配布：2011年6月～
- ④ 出産・子育て支援金制度：2011年10月～
- ⑤ 「キッズルーム」開設：2011年12月～(小学校の冬・春・夏休みの期間のみ)

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	51,611人 (単独：12/3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 従業員満足度の向上(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・多様な就労機会の創出)

### 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學する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  
・大阪府交野市の杜宅敷地内に「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
- ② e-Workの推進  
e-Work(情報・通信技術を使用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  
： 出張者のオフイススペースの設置  
・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  
トメイン・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
- ④ 家族・地域との交流推進  
・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6,900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、利用者は月間で約8,700名  
・遠隔会議  
： Web会議開催数は月間で約5,080回