

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 白井 芳夫
	従業員数	14,500名

1. 重点課題・ポイント
 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目指し、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28日、12月31日～1月3日を全社統一の休日出勤禁止日とする。
 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

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
 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) 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・予定
 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	富士ゼロックス株式会社
	代表者	代表取締役社長 山本 忠人
	従業員数	10,033名 (2013年2月1日現在)

1. 課題・ポイント
 当社のワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と家庭の両立支援」だけでなく、その本質は「従業員の士気向上や保有能力の最大限の發揮のための人材力強化を通じた組織全体の生産性改善」と「従業員一人ひとりの多様な価値観（ダイバーシティ）を支える、メリハリある働き方の実現」に立脚した「働き方の変革」であると捉え、社員の意識改革を推進しています。

2. 施策内容

(1) 両立支援
 ① 育児・介護制度の充実、② 制度利用者の経済的支援、
 ③ シニア社員のライフプラン支援

(2) 柔軟な働き方（一部社員から対象を拡大中）
 (3) その他の取組み
 ① 経営者からのメッセージ発信、② 女性活躍推進、③ 外国人社員の意識共有、
 ④ 管理職の変革意識促進

3. 取組み実績

(1) 両立支援

① 育児・介護制度の充実
 ・ 育児休暇（子が満2歳に達する日まで）
 ・ 妊娠中/育児短縮勤務（妊娠中：産前休暇取得の前日まで、育児：子が小学校3年の3月末日まで）
 ・ 出生支援休暇（不妊治療を目的とした1ヶ月以上1年未満の休職）
 ・ 子の介護休暇（小学校就学前の子が1人場合は1年間に5日、小学校就学前の子が2人以上の場合は1年間10日の休暇を付与）
 ・ 介護支援の強化（半日単位の積立休暇取得可能）

② 制度利用者の経済的支援
 ・ 育児休暇中の経済的支援（住宅関連手当の継続支給）

③ シニア社員のライフプラン支援
 ・ セカンドライフプログラム（シニア社員の多様なライフプランを支援）

(2) 柔軟な働き方
 ・ 在宅勤務トライアル（育児・介護に関わる一部の従業員）
 ・ 職種ごとに業務効率を狙いとした柔軟な働き方制度（iPadの貸与等）
 ・ 育児等を理由に退職した社員の再雇用制度（出産・育児・配偶者転勤等）

(3) その他の取組み
 ① 経営者からのメッセージとして、ワーク・ライフ・バランスの実現を念頭に
 おいた働き方の変革による組織風土改革の方針を全社に発信
 ② 女性管理職比率目標を設定：現在の女性管理職を5年後倍増
 ③ ダイバーシティプログラムの開催：女性が生き生きと活躍するための課題を抽出し、管理職にチャレンジできる就業環境の構築
 ④ 外国籍社員対話会の開催：外国人社員の意識を共有し、グローバル化に関する課題形成
 ⑤ 管理職対話会の開催：企業競争力の強化と風土・意識変革の理解促進

会社名	富士電機株式会社
代表者	代表取締役社長 北澤 通宏
従業員数	10,980名

1. 重点課題・ポイント
 1) 「働き方改革」の推進
 2) 「仕事と仕事以外の生活の両立」支援
 対象者より育児のための時間短縮勤務制度の対象期間が短いとの意見があった
 (小学校3年生まで)

2. 施策内容
 1) 「働き方改革」の推進に対する施策
 ① 管理職による残業管理強化
 ・ 残業の事前申告制度、管理職への勤怠データ送信 (月1回)
 ② 人事部門による職場監視
 ・ ノー残業デーの設定と人事部門によるパトロールの実施
 ・ 事業所ごとの残業結果の分析と残業時間の多い部署へのヒアリング実施
 ③ 効率の良い働き方の提供
 ・ フレックスタイム制度
 ④ 5連続休暇取得の推進
 ⑤ 講演会による社員の意識改革
 2) 「仕事と仕事以外の生活の両立」支援
 ① 育児のための時間短縮勤務制度、有給休暇の時間単位取得制度
 ⇒ 小学校3年生から小学校6年生までに拡大
 ② 育児休業中の会社とのコミュニケーションツールの提供
 ③ 育児休業からの復職時に「上司・部下のペアワーク研修」実施
 ④ 配偶者海外転勤休職制度の導入

3. 取組実績
 ・ 5連続休暇
 2011年度は幹部社員のみ対象であったが、2012年度より一般社員にまで対象者を
 広げ取り組み中 (一般社員には従来より計画休暇制度有り)
 ・ 「上司・部下のペアワーク研修」
 2009年4月にスタートし、2012年度未までに延べ30回、230名が参加した。
 ・ 講演会開催 (介護2回、ワークライフバランス1回)
 ・ 育児のための時間短縮勤務制度、有給休暇の時間単位取得制度
 ⇒ 2011年度 小学校3年生から小学校6年生までに拡大

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 福島 保
従業員数	正社員数 3,119人

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
 しゅ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. キャリアと育児の両立支援ができる施策
 ① WP(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 状況把握のためのアンケート実施と個人別面談制度
 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)
 2. 全ての従業員のWLM支援
 ① 時間の柔軟性推進
 ・ 裁量労働制
 ・ スーパーフレックス制度・など
 ② 場所の柔軟性推進
 ・ 在宅勤務制度
 ・ タッチダウンオフィス など
 ③ 男性の育児・家事参加推進
 ・ 育児休業中の経済的支援制度
 一般事業主行動計画はこちらをご覧ください⇒
http://www.youritsu.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=79&pg=0&n=%A5%D9%A5%CD%A5%C3%A5%BB&k=%A5%BB&ko=0&s=&m=&w=&b=&l=&p=

3. 取組実績
 1. 女性管理職(課長以上)比率 31.3%
 2. 在宅勤務実施者 2012年度 203人
 3. 男性育児休暇取得率
 2011年度配偶者が出産した社員の約2割が取得。平均取得日数 28日
 4. WM(ワーキングマザー)数・比率(女性社員に対して)
 子どもが小3までのWM数 459人・30.1%
 その他数値は上記のサイトをご確認ください。

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 根本 健三
	従業員数 1,450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」の実施
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、工場見学を実施しております。

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、放送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。
(3) 「職場見学会」の実施
・昨年は2012年7月26、27日の1泊2日で職場及び工場見学を実施しました。
本年も子供の夏休み期間に実施する予定しております。

会社概要	会社名 丸紅株式会社
	代表者 代表取締役社長 朝田 照男
	従業員数 4,162人 (2012年10月1日時点)

1. 重点課題・ポイント
社員の介護ニーズが今後更に高まることを見据え、介護関連施策の拡充を図りました。

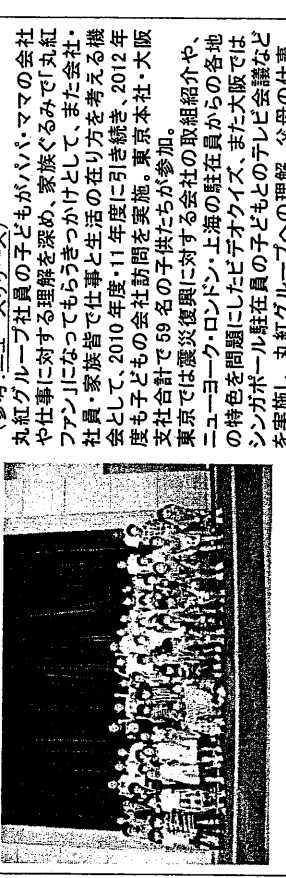
2. 施策内容
2011年度に40代・50代の社員を対象に実施した「介護ニーズ調査」において、将来の介護に対して不安を抱える社員が多かったことに対応し、2012年8月に介護関連施策を拡充しました。
(参考：ニュースリリース)

3. 取組実績
＜介護関連＞
● 介護情報提供
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る他、冊子を希望者全員に随時配布。
● 介護セミナー
2010年度より、東京本社・大阪支社で継続的に介護セミナーを実施中。

● 介護相談・支援体制の拡充
● NPO法人「海を越えるケアの手」の利用対象を全社員に拡大
従来、海外駐在員向けとしていたNPOのサービス利用対象を全社員に拡大。全社員が介護相談(電話・メール・対面)を無料で受けられる他、個別支援プログラム(実費は社員負担)を利用可能に。
● 「介護個別相談会」の定期開催
介護専門職による「介護個別相談会」の定期開催を開始。

● その他
● 介護支援施策拡充の機会を捉え、2012年8月に(株)ワークライフバランス代表取締役社長・小室淑恵氏を講師に招き、「介護時代を乗り切る働き方～親が65歳を過ぎたら～」と題し、従業員組合と共催で介護講演会を開催。
＜介護関連以外＞
● 丸紅キッズプロジェクト～働くパパ・ママの職場訪問～東京・大阪同日開催
(参考：ニュースリリース)

丸紅グループ社員の子どもがパパ・ママの会社や仕事に対する理解を深め、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在り方を考える機会として、2010年度・11年度に引き続き、2012年度も子どもの会社訪問を実施。東京本社・大阪支社合計で59名の子どもが参加。
東京では震災復興に対する会社の取組紹介や、ニューヨーク・ロンドン・上海の駐在員からの各地の特色を問題にしたビデオクイズ、また大阪ではシンガポール駐在員の子どもとのテレビ会議などを実施し、丸紅グループへの理解、父母の仕事への理解を深めた。



会社概要	会社名	株式会社みずほフィナンシャルグループ
	代表者	取締役社長 佐藤 康博
	従業員数	約56千名(連結ベース)

1. 重要課題・ポイント

■くみずほへのワークライフバランスの“基本的考え方”と“目的”

- 「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環により、社員が成長の幅を広げ、能力を最大限発揮することで、会社と共に発展し活力あるくみずほを実現する
- 社員と会社のWin-Winの関係を構築し、スパイラル的に相乗効果を創出していく
- ワークライフバランスを浸透させるための社員と会社の“取組み”
- 社員は、一人ひとりが時間の有限性を認識した上で「働き方」や「仕事の仕方」を見直し、生産性の向上によって捻出した時間を自ら成長するために最大限活用する
- 会社は、社員の生産性を向上させるための構造的な変革を実行し、働きやすい環境をつくる

2. 施策内容

■くみずほへのワークライフバランス施策・次世代育成支援制度

① 休暇取得の促進策

- ・ 年次休暇の取得促進(長期連続休暇・半日休暇・積立休暇等、多様な休暇制度設計)
- ・ 特別休暇制度の充実(結婚・配偶者の出産・ホリデー・看護・介護・永年勤続等、イベントに合わせた休暇制度設計)

② 勤務時間の短縮策

- ・ 全社統一早帰りの推進(2月・8月)、全社統一定時退社日(毎週水曜日/リフレッシュデー)の設定・周知等、刈刈ある早帰りの推進
- ・ 「退社時刻目標」や「総労働時間短縮目標」を定量的に設定、期を通じた時短運動の推進
- ・ 業務内容やワークライフ特性に応じた柔軟かつ多様な勤務制度を活用した仕事の効率化(時差勤務・フルタイム勤務・裁量労働勤務・變形労働勤務・フレックスタイム)

③ 働きやすい職場づくりに向けた意識改革・働き方改革施策

- ・ 経営層・管理職層に対する、ワークライフバランスの研修、ダイバーシティ研修等の定期実施
- ・ ワークライフバランス、ダイバーシティ、働き方改革、CSR等における優秀な取組みを、経営トップが表彰
- ・ 「限りある時間を有効に使う」を期した生産性を上げる取組み」を期の目標管理に設定し、上司・部下が一体となった実践・取り組み
- ・ 少ない労働時間で大きな業績貢献をあげている部署の「マネジメント」や「仕事の仕組み」等について、構成員・見える化し、刈刈共有を促進
- ・ ワークライフバランスの取り組みを策定、周知 <<オンでもオフでも輝く自分を見つけよう>>

④ 育児・介護支援制度

- ・ 不妊治療休暇制度、母性健康管理措置(通院休業・時差出勤・休憩時間の弾力化等)
- ・ 育児時間、育児休業、短時間勤務、時間外免除・軽減、深夜勤務免除、介護休業等、フレックスタイム制度
- ・ 休業期間中の支援制度(経済的支援、情報提供、J-ネット支援)
- ・ 事業所内保育所「みずほキッズちよまる(丸の内)」「みずほキッズかるがも(千駄ヶ谷)」の設置
- ・ ホーランド・A・ビ・エック・費用補助制度、福利厚生専門会社費用補助制度
- ・ 家族健康診断制度、婦人科健康診断制度
- ・ 配偶者の転勤や、育児・介護の際に柔軟な人事異動を行う制度
- ・ クループベースでの制度内容の周知・徹底(「出産・育児支援の手引」の発行等)
- ・ こども参観日の実施

3. 取組実績

■平成24年度「均等・両立推進企業表彰」の「均等推進企業」部門において「厚生労働大臣優良賞」を受賞

■従業員意識調査のワークライフバランスの項目について、刈刈が改善

■2007・10年に次世代育成支援対策推進法に基づく認定を取得

■各種制度利用者の増加、休暇取得件数の増加、勤務時間の短縮

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)
	従業員数	24,602人(2012/3月末)

1. 重点課題・ポイント

- ・ 制度利用の為の環境整備
- ・ 業務効率化、意識改革による早帰りの推進

2. 施策内容

(1) 育児・介護に係る両立支援施策

① 従業員サポートプログラムとして育児・介護支援制度を整備

- ・ 休業/休暇制度:産前欠勤(予定日9週間～法定は6週間～)
- ・ 育児休業(最長2年)、介護休業(1年)ともに法定超、看護休暇(子1人当り年10日)、介護休暇(1人当り5日)等
- ・ 育児の経済的支援:託児補助金制度(子が小6まで5万円/月)
- ・ 柔軟な勤務形態:短時間勤務制度(3通り/1.5時間短縮、0.5時間短縮、週1日短縮) 時間外勤務の制限、等

② 制度利用の環境整備

- ・ 人事サポートデスク(制度照会窓口)の設置
- ・ 産前、育児中、復帰後の両立支援講座の開催(産前研修:3ヶ月毎、育児中講座:毎月、復帰後講座:年1回)
- ・ 各種階層別研修(新任役職者、新任管理職等)での両立支援施策紹介
- ・ 従業員向けサイト内に仕事と育児の両立をサポートするサイトを設置し情報発信

(2) 業務効率化推進、労働時間管理

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2回打合せ)

③ 家族と早帰りの実施(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

(1) 制度利用者の実績と効果

- ・ 育児休業取得者数 683名(2012/3月末現在)、前年同時期対比+43%
- ・ 女性管理職人数 962名(2012/3月末現在)、前年同時期対比+26%


(2) 家族と早帰り

- ・ 全国約150部店で実施し、約1,000名が参加(2012/8)


会社概要	三井不動産株式会社
会社名	三井不動産株式会社
代表者	藤田正信
従業員数	1,213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
毎月第一・第三・第五水曜日をNo残業デーに設定し、19時以降の残業を禁止
(2) リフレッシュルームの設置(写真)
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(写真)
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

【育児に関する面立支援】
・事業所内保育所の開園(写真)
(1) 本社のある日本橋室町に、事業所内保育所を設置(2011年4月開園)
【介護に関する面立支援】
・介護関連制度の拡充(写真)
(2) 介護コンサルタントの導入
(3) 社内介護セミナーの開催



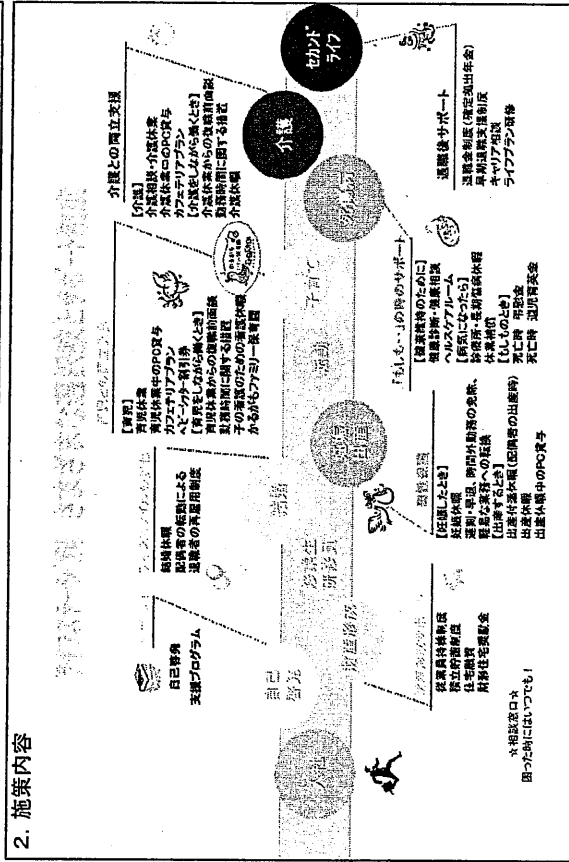
(2) 介護コンサルタントグループ



(3) 介護セミナー

会社概要	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	6,186名 (連結従業員数 44,805名) (2012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旨とする。仕事と個人の役割を両立しながら、個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。



3. 取組実績・環境整備等に加え、下記を実施。
上記制度・環境整備の定期的な開催
① 制度周知
・会社制度の説明会を定期的に開催
② 面立支援
・面立のロールモデル紹介と情報交換の開催(ダイバーシティ・カフェ、Active Talk)
・広報誌を通じ、役員とのワーク・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>

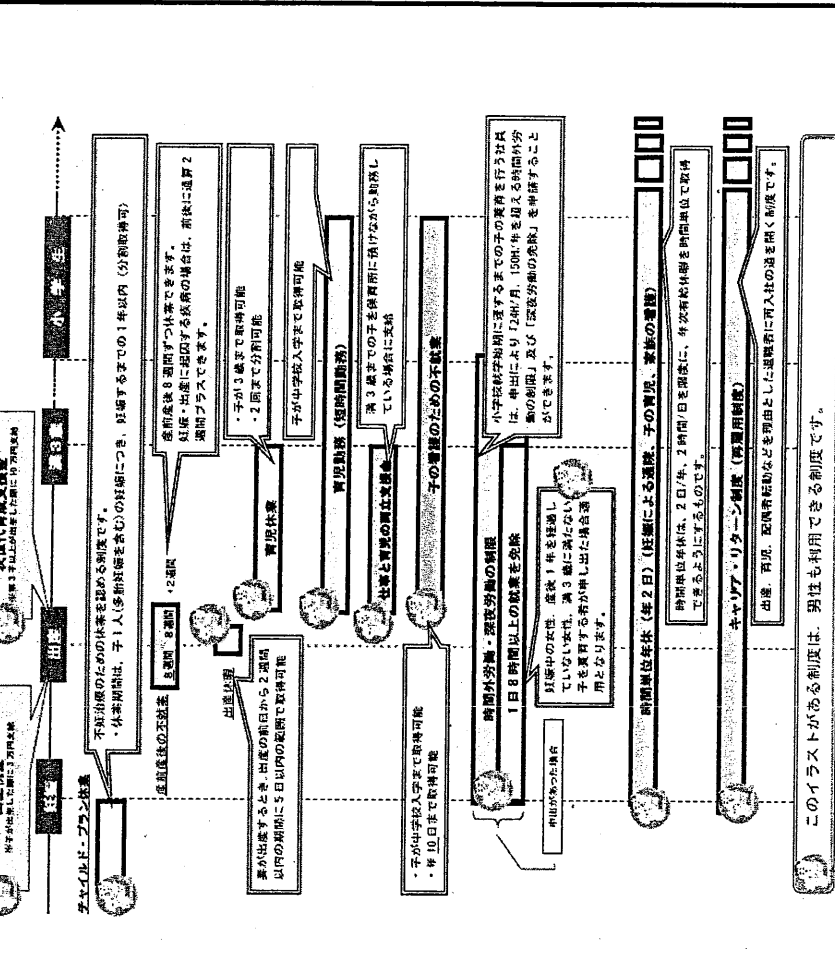
会社名	三菱重工業株式会社
代表者	取締役社長 大宮 英明
従業員数	32,233人 (H24.4.1現在)

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みました。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・主な取組

(1) 妊娠・出産・育児関係



(2) 介護関係

- 介護休業・介護勤務期間の拡大：休業・勤務通算で1年取得可→夫々1年取得可へと拡大(勤務は1年毎の延長可)(H23.11)
- (3) イベント
 - 社外取締役講演会：当社初の外国人女性社外取締役の経験を活かしたワーク・ライフ・バランス等に関する社員向け講演会を開催。
 - 育児休業者懇談会：復職支援として開催。育児勤務者も招いており復職への不安解消等を図る。また各上長との面談も実施。
 - (4) その他
 - シニアバケーション：2日以上の年次有給休暇と連続させて、3日以上有給休暇を取得する場合に1日充当できる
 - 休暇の新設
 - 積立休暇の取得
 - 積立休暇の積立日数・取得日数を拡大(5日/年→6日/年、50日/年→60日/年)(H24.3)。取得自由も、
 - 事由・日数の拡充
 - 従来の私傷病・育児・介護に加え不妊治療・臓器・骨髄提供の際も取得可能へと拡大(H23.11)
 - 有給休暇取得促進
 - シニアバケーション・リフレッシュ休暇・リフレッシュ休暇等の取得予定時期を記載。
 - カードの活用
 - 休暇取得に関する職制との対話のツールとして活用(H24.4)

以上

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	6,275名

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が進んでおり、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』に両輪で取り組む事を重要と考え、取り組んでおり注力している。

2. 施策内容

- 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、現在は以下の観点から取り組みを実施。

 - 既存制度のメンテナンスと拡充
 - 既存制度の利便性・利用率の向上への取組み
 - 育児・介護関連諸休暇の取得に係る手続きの簡素化
- 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や、意識の理解を促す為、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。

 - 多様な人材・働き方を支える環境整備
 - 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)
 - 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年度中に実施、或いは近々実施予定の取組施策。
- 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
 - 育児休業の一部有給化
 - 育児休業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
 - 休暇申請手続きの簡素化
 - 各種休暇申請手続きの簡素化
 - 各種休暇申請手続きの簡素化による効率化及び取得し易さの向上
 - 制度を生かす環境の整備
 - 就業管理システムの改修
 - 社員にとつ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
 - 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』ノーマル残業の実施
 - 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を招いてのセミナー開催。

会社概要	株式会社 三菱東京UFJ銀行
代表者	頭取 平野 信行
従業員数	35,480人 (平成24年3月末、単体)

1. 重点課題・ポイント
 「認めろ 活かす 高めろあう」～お客さま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。
 - 国内支店長対象「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とした研修を実施。
「かがやKids' day」開催
 - 「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「wiwii」導入
休職中の情報提供、職場とのコミュニケーション、自己啓発サポートを目的にプログラムを導入。
 - 女性の育児休業取得奨励
2歳未満の子どもの対象者を配信し、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)」「誕生日休暇(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。
メリハリのワーク&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実施。
 - 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的に、以下の施策を実施。
 - ダイバーシティ推進インフラ整備
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。
 - ダイバーシティコミュニケーション配信
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。
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、「Click!かがやき」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1を24年上期より実施。約500名の拠点長が参加し、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34拠点で実施し、約900名の親子が参加。お互いを理解する風土づくりに貢献。
- 女性の育児休業取得者は、平成23年度実績で198名が取得。平成20年度より累計で470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。

会社概要	三菱マテリアル株式会社
代表者	矢尾 宏
従業員数	4,239人

1. 重点課題・ポイント
 当社は、意欲の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ています。

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。
 - 長時間労働の削減
ワークライフバランス、社員の心身の健康維持の観点から、長時間労働に焦点を当てた時間外労働削減対策を講じます。
また、ノー残業デーの実施や業務の繁閑に合わせてフレックス勤務や休日の振替等、柔軟な勤務対応を図ることにより、本人の余暇時間を確保し、業務の増加がそのまま時間外労働増加に繋がらないようにします。
 - 有給休暇取得率の向上
多能工化の推進や業務の平準化を図るとともに、有給休暇日の指定や計画取得の拡大等の施策を実施し、有給休暇取得率の更なる向上を図ります。
- 育児・介護支援施策について
育児や介護をしながら働く社員を支援するための諸制度を整備しています。
 - 育児のための短時間勤務等
子どもが小学校3年生修了するまで育児短時間勤務制度等が利用できます。また、子の看護休暇についても子どもが小学校3年生修了するまで取得できます。
 - 育児休業手当
育児休業期間中について、育児休業手当を支給しています。
 - 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日以下の必要日数について介護休業を取得することができます。
(介護のための短時間勤務等についても通算します)

3. 取組実績

平成24年実績
 有給休暇取得率:81.2%
 育児休業取得者数:40人(うち男性2名)、介護休業取得者数:4名(うち男性2名)

会社概要	株式会社光ネットワークジャパン
会社名	株式会社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	450名

1. 重点課題・ポイント

1) 既存の制度・規程の周知、活用推進

- 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・活用促進を図る。

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推進

- 事業運営上、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。

2. 取組内容

1) 既存の制度・規程の周知、活用推進

- 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・短時間勤務などの勤務取扱い等)の実施

2) 長時間労働・休日出勤、休暇取得等の実態に鑑みたメリハリある働き方の推進

- 出勤記録のチェック・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(よりタイムリーに把握・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決定)
- 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
- 休暇等を活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. 主な実績

1) 既存の制度・規程の周知、活用推進

- 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
- 配偶者出産休業制度(特休2日:有給扱い)の取得者:11年⇒16名、12年⇒7名
- 産前産後休業の取得者:11年⇒4名、12年⇒8名
- 育児休業の取得者:11年⇒4名、12年⇒6名
- 育児休業からの復職者:11年⇒1名(短時間勤務適用)、12年⇒1名
- 介護休業の取得者:11年⇒1名、12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

2) 長時間労働・休日出勤、休暇取得等の実態に鑑みたメリハリある働き方の推進

- 毎月30時間超過者のリスト化および上長への指導の実施
- 健康関連アンケート(10月)の実施
- 各部門の会議にて、時間外等に関する説明を実施
- 通信教育制度の改訂導入(実施時期変更、期間内修了時金額補助・グループ受講特典継続実施)
- 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)
- 8クラブに延べ124名が参加(12年12月時点)