



一人ひとりの「心のオアシス」でありたい

●株式会社タカサ



企業概要

設立 昭和55年（1980年）
 所在地 市原市五井（本社）
 事業内容 調剤薬局の経営、一般薬品の販売
 介護用品等の販売、介護保険関連事業
 従業員数 従業員：310人

取組のきっかけ

○女性社員の多い会社で、もともと雇用維持に努める必要性があり努力していたが、さらに、21世紀職業財団からの取り組みのアドバイスをもらい環境整備を一步進めた。

取組状況

- 短時間勤務制度や一時的に雇用形態を変えるなど育児介護可能な期間対応を図っている。
- 積立休暇制度として育児介護にも適用できる制度を設けた。
- 半日休暇制度、時差勤務、振替休日など効率的に仕事と家庭の両立できる仕組み。
- 残業削減の取り組みや、社員セミナーでのワークライフバランスの啓発活動。
- ホームページ、パンフレット、社内ネットなどでの啓発活動。
- リフレッシュホリディ制度としてライフスタイル・キャリアを見直す機会を設定。
- 退職の事由に自己啓発の適用も設定した。

社員の声

○「去年の12月に出産し産休・育休と約8ヶ月間ほどお休みを頂き、6月から仕事に復帰しました。今までとは全く違う子供中心の生活に変わり、仕事と育児と両立しています。タカサでは育休後も仕事復帰している方が多く、子育てしながら働きやすい環境があるので私も安心して仕事を続けられます。実際のところ寝不足の日もありますが、常に笑顔を忘れずにこれからも頑張っていこうと思います。」

効果と課題

【効果】

○育児介護制度をできるだけわかりやすくしたガイドを設け利用できるようになった。

【課題】

- 総じて意識が遅れがちな男性に対して育児介護休業取得などを働きかけていく。
- 少人数の店舗運営する一方で育児介護によって勤務制約ある従業員が増えることで、現実的な店舗運営方法を模索して行かないといけない課題。



社員重視の視点で、社員の活性化

株式会社富士通ワイエフシー



企業概要

設立 昭和41年（1966年）
所在地 神奈川県横浜市神奈川区
事業内容 ITソリューションの提供
従業員数 360人（男性271人、女性89人）
URL:<http://jp.fujitsu.com/yfc/>

取組のきっかけ

- 仕事と子育ての両立に悩む女性社員からの社長への一本の直訴メールをきっかけに社長のトップダウンで取組が進む。
- 現在は、組織として、「ワークライフバランス推進室」を設置し働き方の見直しを進めている。

取組状況

- （育児休業）
- 子どもが1歳となった3月31日または1歳6か月のどちらか長い方の期間まで休業可能
 - 配偶者が育児できる場合でも休業可能

（短時間勤務制度）

 - 子どもが小学校3年生の年度末になるまで利用可能
 - 1日の勤務時間は2時間短縮可能

（テレワークの導入）

 - 全社員が可能（試用期間を除く）
 - 管理職から率先して利用
 - 週2日は最低出社（Face to Faceのコミュニケーションも重視）

（定時退社の推進）

 - 社員各自が月に2日定時退社日を設定し、実施状況を社内イントラで公開

（年次有給休暇の取得促進）

 - 年次有給休暇の取得状況をグループウェアで公開

（フレックス制度導入）

 - 全社員が利用可能（一部幹部社員を除く）

社員の声

- テレワーク利用により、集中できる。時間が有効活用できる。子育てとの両立に役立つ。

効果と課題

【効果】

- 女性社員の育休取得率は100%。妻が専業主婦でも育児休業を取得できるよう制度を改定したことにより、男性の育児休業取得者も出ている。
- テレワークの試行から導入までは、申請者数の伸びが少なかったが、社員の声を反映した拡大施策と幹部社員によるテレワーク実施をきっかけに、申請者数が大きく増加した。

【課題】

- テレワークについては、現在、対象社員の約57%が利用。将来的には100%の利用実現を目指して、全社員へのテレワーク用パソコン貸与を進めている。



家族に喜ばれることでお客様に愛される社員が育つ

毎日興業株式会社

企業概要

設立 昭和48年（1973年）
 所在地 埼玉県さいたま市大宮区
 事業内容 建物経営管理と設備工事
 従業員数 360人（男性212人、女性148人）



クリスマスパーティでアルディ君と子どもたちがじゃんけん

取組のきっかけ

- 本人の希望による勤務時間短縮制度
 子どもの保育園等の送迎のため、どうしても勤務時間に間に合わない社員から相談を受けた。
- 家族参加のイベント
 当社は24時間365日営業でしかもサービス業です。社員が気持ちよく仕事ができるためには家族の支援が大切と考えて。

取組状況

- 看護休暇
 就学前の子どもをもつ従業員の看護休暇を年5日とし、半日単位でも取得できるようにしている。
- 短時間勤務
 就学前の子どもをもつ従業員は、本人の希望により勤務時間を短縮できる制度を導入している。
- 3人目の子どもに対する手当
 3人目の子どもが生まれると、3人目に対して、月額2万円の手当を支給している。
- 男女バランスを考えた採用
 なかなか男女の出会いの機会がないということで、社内結婚する例も多いこともあり、ある程度男女のバランスを考えて採用活動を行っている。
- ボランティア活動への参加
 サービス業ということもあり、社会活動を気持ちよくやれる人材が必要である。県の森林ボランティアに社員と社員の家族で参加するなど、地域の活動に積極的に参加している。

社員の声

- クリスマスパーティーに毎年家族揃って参加しています。楽しみにしている行事の一つです。今年も子どもたちのうれしそうな笑顔を見ることができると思います。

効果と課題

【効果】

- 社員が明るく楽しく働ける環境を作り、家族にも喜ばれることにより、お客様に愛される社員が大勢育っていると考えている。そのひとつとして、会社と家庭の関係も大事にするということで、結果的に子育てしやすい環境になっていると考えている。

【課題】

- 育児休業から復帰した際の職員の処遇が難しい。中小企業の場合、勤務する場所も社員数も限られており、前の仕事にそのまま戻ることは困難になる。復帰予定の職員とよく話し合い本人の納得のいく配属先を決定するようにしている。

⑤従業員数300人以上の企業等の事例



男性の職場というイメージが強いLPガス会社で女性も活躍

アイ・エス・ガステム株式会社



企業概要

設立 昭和25年（1950年）
 所在地 千葉県船橋市
 事業内容 LPガス事業、住宅リフォーム
 事業、環境事業
 従業員数 従業員数：362人（男性207人、女性155人）

取組のきっかけ

- 優秀な女性社員の確保（在籍・新入）のために
- 会社のイメージアップのために
- 労働力人口減少への対応（労働力の確保）のために
- 従業員のモチベーションアップのために

取組状況

- 育児休業者等の長期休業者への復職前面談を実施し、休業者から会社への要望事項を聞き取るなど、復職への不安解消に努めている。
- 時効分年次有給休暇の積立制度を導入。私傷病による休暇の場合、最高60日までは有給の積立休暇を利用できる。
- 時間外労働削減のための取組を会社をあげて実施している。特に残業の多い社員に対しては、指導や相談を行っている。
- セクハラ、パワハラ、モラハラ等のハラスメント教育・対策に力を入れている。

社員の声

- 復職時における面談で休職中の会社の様子がよくわかりあまり違和感を感じずに復職できた。また復職後育児休業復帰給付金も具体的金額を知らされモチベーションアップにつながった。
- 有給積立制度は遺族からの声ですが、収入が厳しくなる中60日は非常に大きかったと感謝された。
- ハラスメント対策に会社が真剣に取り組んでいることが全員に周知され、だれもがその「悪性」を理解し、防止されている。

効果と課題

【効果】

- 制度があり、それが生きているという事実は採用活動時の会社説明などで取組姿勢を自信を持って説明できる。特に女子大学生などはこうした取組に対する関心が高い。
 LPガスという男性の職場というイメージが強いせいか、以前は求人しても女性からの応募はほとんどなかったが、最近は応募も増え、優秀な女性社員の採用も進んでいる。また、社内表彰などでも多くの女性社員が受賞している。
- 病気のため長期間職場を離れることになった社員が積立休暇を利用して、入院等で経済的な負担が大きい中、有給で長期の休暇を取得できたことは大きな安心感があった。

【課題】

- 男性が育児休業等を安心して取得できる職場環境整備を進めたい。そのためには男性社員の意識改革や収入確保策（休業者と就業者の双方が納得できる収入バランスの設定）が必要。



育児を語る社員育成を目指した育児制度 ピジョン株式会社

企業概要

設立 昭和32年（1957年）
所在地 東京都中央区
事業内容 育児・マタニティ・女性ケア・ホームヘルスケア・介護用品等の製造、販売および輸出入、ならびに保育事業
従業員数 394人（男性290人、女性104人）



育児中の男性社員の様子

取組のきっかけ

- 雇用機会均等法以前より法を上回る育児制度が整備されていたが、次世代法施行にあたり、育児制度の見直しが必要となった。
- 次世代法の取組みにあたり全社員アンケートを実施。それまでの育児制度は取得対象の女性社員には浸透しているものの男性社員には認知されていないことが判明、男女問わない育児制度、その取組みが必要であると実感する。
- 育児用品メーカーであり、かつ男女処遇が同一であるにもかかわらず、男性の育児休業者がひとりもいない。
社会的使命として、男性でも育児休業を取得できよう仕組みを作らなければいけないと痛感する。

取組状況

- 有給で取得できる育休制度
育児休業中、1カ月の半分の賃金を補償、あとの半分は積立休暇利用可能な「ひとつきいっしょ」コースを設定した結果、男性の育休取得者が0人であったのが育休を取得しようという男性社員が現れた。（男性社員の育休取得実績14名⇒3年間で約35%の取得率）
- 時間短縮制度
従来は3歳未満の子を持つ社員が対象であったが、小学校一年生までの子を持つ社員を対象にし、かつ、定時勤務のみであったが、フレックス勤務可の時間短縮等の柔軟対応できるように改訂した。
- 男性社員対象の出産応援休暇
従来は出産後、連続取得のみの取得制限をしていたが、出産前から取得でき、かつ、断続取得も可能とした（取得数も積立休暇もいれると10日間の取得が可能）
- 育児レポート
育児を語る社員育成を目指すべく、1歳6カ月の子を持つ社員は目標管理の中に「育児をすること」をいれ、自らの子の育児を通じた体験レポートの提出を義務化。

社員の声

- 「ひとつきいっしょ」取得者の声；家族との距離が近づいた、子どもや妻の喜ぶ笑顔は最高だった、母親の視点に立て、毎日が発見であった、素晴らしい体験をさせてもらった、一生の宝です等。

効果と課題

【効果】

- 1名もいなかった男性社員の育休取得であったが、「ひとつきいっしょ」コースが生まれ、男性の育児参加を促すことができた結果、目指すべき「育児を語る社員育成」の第一歩が踏み出せた。

【課題】

- 地域、職種によって「ひとつきいっしょ」の利用率に違いがあり、格差をなくす工夫が必要である。

⑤ 従業員数300人以上の企業等の事例



男性の育児休業取得と計画年休制度の拡充

ヒゲタ醤油株式会社



企業概要

設立 大正3年(1914年)
(創業元和2年 1616年)
所在地 千葉県銚子市
事業内容 醤油の製造販売
従業員数 420人(男性260人、女性160人)

取組のきっかけ

- 一般事業主行動計画の策定をきっかけとし、CSR経営(社会的責任)の一環として取り組む。
- 平成19年4月には次世代育成対策推進法に基づく認定を千葉労働局から受けた。

取組状況

- 男性が育児休業を取得しやすい環境を整備
配偶者の出産休暇制度(有給休暇2日)とは別に、育児休業を最大5日間まで100%の賃金保証で取得できる。平成21年9月末までに6名の男性が育児休業を取得している。
- 計画年休制度の拡充
年次有給休暇の取得を促進するため、あらかじめ労働組合と協議の上、一斉休日の計画年休を設定。
計画年休を導入した当初は年間1日であったが、平成20年度からは年間2日に拡充している。
- 積立失効年休の活用
健康診査や予防接種、授業参観や入学式・卒業式に取得可能な子育て支援休暇(年間3日)を既に導入しているが、無給である。子育て支援休暇に該当するケースは、積立失効年休(有給休暇)を取得できるようにし、社員への利便性を図った。

社員の声

- 子供にミルクを飲ませたり、お風呂に入れたりして、夫婦ふたりで協力して子育てができて、とても良かった。日々成長するわが子を感じることができた。

効果と課題

【効果】

- 男性が育児休業を取得することに対する社員の抵抗感は無いとは言えないが、以前に比べて抵抗感がかなり減った。
- 子育てに「職場も協力しなければいけない」という意識が生まれた。

【課題】

- 同じ職場に育児休業取得者が重なってしまった場合や育児休業期間の変更の申出があった場合などの対応が課題である。



社員一人ひとりが活躍できるダイバーシティー（ワーク・ライフバランス）の実現に向けて 東京電力株式会社千葉支店東葛支社

企業概要

設立 平成14年（2002年）組織改変
所在地 千葉県柏市
事業内容 電気事業
従業員数 429人（男性380人、女性49人）



電気の安定供給に向け、使命感をもって

取組のきっかけ

- 2000年にスタートした電力小売自由化により、経営環境が大きく変化した。激化する市場競争を勝ち抜く強靱な企業体質を築くための一つの取り組みとして、当社はダイバーシティーの推進にも力を入れ、「すべての人がやりがいを持ち能力を発揮できる職場」の実現に、労働組合と一体となって取り組んでいる。
- 本店組織に次いで、2008年7月千葉支店にダイバーシティー推進専任組織を設置し、当支社としても「女性社員の活躍推進」と「ワーク・ライフバランスの推進」に一層取り組んでいくこととした。

取組状況

- 支援制度の充実
 - ・育児休職（子が満3歳に達する年度末まで）、短時間勤務（小学校1年生の終期に達するまで）、介護休職等
 - ・ボランティア休暇（各年度5日）、リフレッシュ休暇（勤続10年ごとに5日）等
 - ・不妊治療補助
- 労働時間削減の取り組み
「メリハリワーク」運動として以下の取り組みを実施
 - ・ノー残業デー（毎週1日）
 - ・定時退社を促す「看板」の掲示
 - ・業務スクラップ月間
 - ・時間外の管理者への事前申請、承認
 - ・長時間労働者面談（管理者・産業医）

社員の声

- 仕事と子育ての両立はたいへんですが、短時間勤務制度を活用し、職場の皆さんに支えていただきながら、安心して働いています。
- ボランティア休暇を取得し、新潟県中越沖地震の災害救援に参加しました。悲惨な状況の中、無我夢中で作業しましたが、「ありがとう」の一言で疲れも吹き飛びました。貴重な体験ができ、参加して良かったと心から思っています。

効果と課題

【効果】

- 当社は社員のワーク・ライフバランスの実現に向け、制度の充実を進めているが、出産を控えた女性社員や育児・介護を行う社員をはじめ、多くの社員から安心して働ける会社制度に満足感が高まっている。
- ボランティア制度を活用し、幅広い社会貢献活動に自発的に参加する社員も増えている。

【課題】

- 今後は「メリハリワーク」運動をさらに浸透させ、就業時間中の業務効率を一層高めていく。また、復職に対する女性社員の不安を解消するため、「育児休職セミナー」など、フォローを展開していく。
- 制度の更なる有効な活用に向けて、職場の理解を一層浸透させるため、日頃のコミュニケーションなどを通して、社員同士の相互理解を深め、明るく豊かな職場環境を構築していく必要がある。これらの取り組みにより、仕事と生活のバランスを両立させることの喜びを感じ、社員一人ひとりがいきいきと輝く、職場作りに繋がっていききたい。

⑤従業員数300人以上の企業等の事例



育児休業中も職場とのつながりを実感

株式会社東武百貨店 船橋店



企業概要

設立 昭和52年(1977年)
所在地 千葉県船橋市
事業内容 百貨店事業
従業員数 460人(男性224人、女性236人)

取組のきっかけ

- 育児休業制度の導入は昭和58年。女性の多いデパートだからこそ、いち早く制度を充実させることが求められた。
- また、季節や流行、顧客ニーズの変化にあわせ、扱う商品や売り場のレイアウトが変わるデパートでは復帰後、職場環境にすぐ適応するため、平成5年から「育児休職フォローアップ」プログラムがスタートした。

取組状況

- 育児休職フォロープログラム
 - ①在宅講習と情報提供
月1回、社内報等のお知らせを休職者に送っている。また、自宅で通信教育を勉強する(会社概要や企業理念の確認、販売実務に関すること、その他一般常識など)。テスト用紙には通信欄があり、会社と休職者とのコミュニケーションに役立っている。
 - ②職場復帰前講習
職場復帰1ヶ月前に復帰後のスケジュールを確認する。
 - ③職場復帰後講習
復帰後1週間にわたり、育児休業中に変更されたことの確認、POSオペレーションの操作訓練などを実施。
- 短時間勤務制度
短時間勤務が細かく設定されており、子の成長にあわせて勤務時間を選択できる。

社員の声

- 育児休業という長期間のお休みを頂くに当たり、心苦しく不安なこともありました。その中、売場の理解と人財・教育担当の力強いバックアップにより、安心して育児休業をとり、職場復帰をすることができました。また、通信教育で会社についての勉強も改めてできたので、今後も精一杯がんばって行きたいと思います。

効果と課題

- 社内の情報を毎月自宅に送ることにより、自宅に居ながら会社の情報が把握でき、育児休職者が安心して子育てに取り組めるようになった。
- 休職からの復帰をプログラム化することによって、現職復帰が1週間程度で可能になった。また、全体のスケジュールを設定することで、会社側も事務手続等が容易になった。
- 子供が小学校4年生に達するまで短時間勤務が取得できるなど、制度面でも充実しているため、仕事と育児を両立する女性社員が増えた。



育児休業から復帰しやすい環境づくり 富士重工業株式会社産業機器カンパニー

企業概要

設立 昭和30年（1955年）
所在地 埼玉県北本市（平成7年に旧大宮市より移転）
事業内容 汎用エンジンの製造・販売
従業員数 561人（男性502人、女性59人）



推進員の中村さん(右)と総務課の時田さん

取組のきっかけ

- 社として、一人一人が「職場復帰を望まれる人材」に成長できるよう、男女を問わず、専門性や強みを伸ばす人材育成に力を入れている。
- 「仕事もそこそこ、家庭もそこそこ」ではなく「仕事にやりがい、生活にはりあい」という仕事と家庭のベストバランスを図ることが大事。
メリハリをつけることで、職場でも家庭でも相乗効果を生むのでは、と考えている。

取組状況

- 平成18年4月から、子どもが2歳到達後の4月末まで延長できる育児休業制度を導入。
- 子どもが小学4年の始期までの期間、1日最大2時間まで勤務時間を短縮。
（従来は「就学前の子どもがいる場合」だった短時間勤務期間を延長）
- a. 育児休業から職場復帰する際に、元の職場やそれまでの知識経験を生かしてステップアップできる職場に戻れるようにしている。
- 育児・介護等に伴う退職者が再就労を希望する場合、登録できる制度を導入する。
- 間接部門の毎日ノー残業デー、生産部門の給与支給日ノー残業デーの実施。

社員の声

- 短時間勤務を希望する時間帯と業務の繁忙時間帯が重なってしまうので、ほぼ隔日で利用をしている。業務自体は責任ある仕事を任せられており充実しているので、現状では夫とも協力してなんとかやりくりしているが、託児施設等、安心して働けるような体制があればありがたい。
- 1年で職場復帰しようと思ったが、保育所が空いておらず、育児休暇の延長をした。延長できなければ退職するしか道がなかったので延長制度はよい制度。
- 男性にも育児休暇や短時間勤務制度をぜひ利用していただきたい。

効果と課題

【効果】

- ここ数年、育児休業を取得して職場復帰する女性社員が90%以上

【課題】

- 男性職員の育児休業取得推進が課題。男性も「父親」、「夫」、そして「一人の人間」として家族のために早く家に帰れる環境づくりが必要。子育てを経験することは、人に優しくなれたり、視野が広がる等、自分を成長させるメリットもある。

⑤従業員数300人以上の企業等の事例



～女性活用からワーク・ライフ・バランスへ 働きやすい職場環境で活力ある企業をめざす～
株式会社 CIJ

企業概要

設立 昭和51年（1976年）
 所在地 神奈川県横浜市西区
 事業内容 システム開発及び関連サービス提供
 従業員数 654人（男性528人、女性126人）
 URL：http://www.cij.co.jp/



取組のきっかけ

- 会社設立当初から社長方針のもと、男女差別のない働きやすい会社風土を培ってきたが、創業期のメンバーが定年退職を迎えるにあたり、創業時の活力あるCIJの文化を継承発展させていきたいという思いで取り組みが始まった。
- 平成19年12月、内閣府が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を制定したこともあり、平成21年4月、会社の問題について解決策を提案してきたワーキンググループとしての活動をより発展させるため、「ワークライフバランス課」を設置した。

取組状況

- 法定を上回る育児休業制度（子が2歳に達するまで）
- 当社独自の短期育児休暇制度（パパママ休暇）として最大5日の有給休暇の付与（子が1歳に達するまで）
- 法定を上回る短時間勤務制度
 （育児）子が小学校3年生を終了するまで、1日最長2時間まで勤務短縮可能
 （介護）期間制限・回数制限なしで、1日最長2時間まで勤務短縮可能
- 育児休職中の自宅作業制度
 育児休職中の者が、自宅において臨時に作業することを希望し、会社が必要と認めた場合に適用可能

社員の声

- 子供ができ、当たり前のように育児休職制度を利用し、当たり前のように職場が受け入れてくれ、当たり前のように育児をしながら働いてまいりました。この会社の土壌の中で働いてこれたことを、とても恵まれていたと今あらためて思います。

効果と課題

【効果】

- 短期育児休暇制度（パパママ休暇）開始後二ヶ月で、男性社員8名の制度利用
- 女性社員が様々な部門で活躍し、社団法人神奈川県情報サービス産業協会の「ベスト・ワーキング・ウーマン表彰」において、第4回までに延べ6人が受賞。
- 平均勤続年数・平均年齢が男女ともほぼ同じであり、管理職に占める女性の割合は同業種全国平均と比較して突出して高くなっている。

【課題】

- これまでは女性活用に力をおいて取り組んでまいりましたが、10年後には親の介護に直面する従業員が多くなることを考慮し、介護の問題を含め、男女を問わず、さまざまな状況を踏まえた労働形態がとれるような会社を目指し、取り組んでいきたい。



～女性も男性もともに働きやすい会社を目指して（次世代育成支援対策推進法認定「くるみん」マーク取得企業）～

東京濾器株式会社



企業概要

設立 昭和24年（1949年）
 所在地 神奈川県横浜市都筑区
 事業内容 自動車部品、特殊機器製造
 従業員数 659人（男性536人、女性123人）
 URL:<http://www.roki.co.jp/index.html>

取組のきっかけ

- 一般事業主行動計画の策定を契機に、女性も男性も働きやすい会社を目指して、社内の環境を整備した。
- 経営姿勢として環境改善に資する多くの製品を生み出しており、子どもたちに豊かな資源を残し、すべての子どもが健やかに生まれ育つ社会を実現する観点からも、社内での子育て支援を推進している。

取組状況

（育児休業制度）

- 配偶者が専業主婦（夫）でも育児休業取得可能

（育児・介護の短時間勤務制度）

育児：子が3歳になるまで、1日1時間30分までの短縮が可能

介護：要介護の家族の介護のため、1日1時間30分までの短縮が可能

（その他）

- 配偶者の出産時に特別休暇を3日付与
- 小学校入学式間での子を持つ社員が申し出た場合、所定外労働の免除
- 出産・育児等の事由により退職した女性社員の再雇用制度
- 家庭教育に関する取組（神奈川県家庭教育協力事業者に登録）
 - ・「家族のふれあいの時間をふやそう！」…ノー残業デーの実施
 - ・「子どもの学校生活を見に行こう！」
 - …参観日や保護者会等学校行事へ有給休暇を使って参加するよう社員へ呼びかけ
 - ・「子どもに働く姿を見てもらおう！」
 - …会社カレンダーの休日出勤日に「子ども職場見学会」を実施予定

社員の声

- 当社で初めて男性の育児休業を取りましたが、上司が関係部署に根回しをしてくれたおかげで混乱なく休みに入ることができました。休み中は仕事を上司と部署のメンバーがフォローしてくれており、とても感謝しています。今回は第2子の出産であったため、1ヵ月の休業中には上の子の面倒を見たり家事をして過ごしました。育児休業は、特に男性の場合は何をするために休むのかを事前に夫婦で話し合っておくことが重要だと思います。

効果と課題

【効果】

- 女性の育児休業取得率ほぼ100%
- 男性の育児休業取得者が相次いで現れる。

【課題】

- 男性の育児休暇取得が一部の部署に限られているので、全社的に取れるような風土・勤務スタイルにしていく必要がある。
- 育児休業以外の制度の利用が低いので、制度内容を周知したり（ポスター、社内HP、管理職への説明会等）もっと利用しやすい制度に改善していきたい。

⑤ 従業員数300人以上の企業等の事例



男性も女性も、「ともに」働き続けられる職場づくりをめざして

生活協同組合さいたまコープ

企業概要

設立	昭和45年(1970年)
所在地	さいたま市南区
事業内容	宅配サービス・店舗・福祉・共済・その他サービス
従業員数	730人(男性615人、女性115人)



取組のきっかけ

- 仕事と家庭の両立を図り、「自らも一人の生活者として日々の暮らしを輝かせる」ことを目指し、2002年に男女共同参画行動計画を策定、長く働き続けられる職場づくりとしてWLBの実践を推進している。

取組状況

- 法定を上回る制度の整備
育児休業は3歳まで、産前休暇は7週間前から、勤務時間短縮制度は小学校3年生まで取得できるなど、法定を上回る制度を整備している。事業所内保育所の設置にも力を入れている。
- 男性従業員への働きかけ
男性が配偶者の出産の際に利用できる制度をまとめた「お父さん応援のしおり」を作成し、男性の子育て参加意識を高める取組を行っている。
- 地域の子育てを応援
店舗スペースを利用し、地域子育て応援企画(ベビーマッサージ、離乳食学習会等)を実施するなど、地域の子育て支援にも熱心に取り組んでいる。

社員の声

- 保育室が利用できることで、大変助かっています。事業所内に子どもがいることで、安心して焦らず仕事ができています。定時に上がれない時も快く保育していただき、感謝しています。

効果と課題

【効果】

- 事業所内保育室は09年度新たに2ヶ所を開設、コープデリ宅配センター・店舗計4ヶ所に広がり、小さいお子さんをもつ職員が安心して働ける職場環境が整ってきている。
- 事業所内保育室の設置などの取組みを通して、子育て中ではない職員にも、“助け合い”の意識付けが強まり、育児期間を経て働き続けられる風土ができてきた。
- 男性職員の意識も変わりはじめ、08年度、09年度それぞれ1名男性職員が育児休業を取得した。

【課題】

- 女性職員比率・女性幹部職員比率の比率の向上。
- WLB推進。WLB認知度の向上、残業の削減など。
- 男性の育児参加促進
- 子ども参観日の推進



子育て応援で暖かい職場づくりと、女性の活躍を推進

川口信用金庫



企業概要

設立 大正13年（1924年）
 所在地 川口市
 事業内容 金融業
 従業員数 733人（男性514人、女性219人）

取組のきっかけ

○女性職員の能力と子育てとを両立させて、更なる活躍の場を作ることを目指して

取組状況

- ノー残業デーの徹底
 定時退庫日、定時退庫週間を設定し、実施状況を人事課長宛に報告させることで、長時間労働の抑制を徹底している。
- 営業店相互の連携体制を構築
 営業店相互の応援制度を設け、子どもの病気など、育児のための急な休みにも対応できるような協力体制をとっている。
- 育児休業復帰後の配属への配慮、育児短時間勤務制度の活用。
 育児休業復帰時には、配属部店の希望を聞き、通勤や保育所への送り迎えに要する時間を考慮した育児短時間勤務制度の活用及び、休暇が取得しやすい環境作りにより、育児に支障の無いよう配慮した配属をしている。

社員の声

○育児休業取得者の声を聞き、働きやすい環境を作ってくれている。

効果と課題

【効果】

- 管理職への教育に力をいれた結果、徐々に管理職の理解もすすみ、出産を機に退職をする職員はほとんど無く、年々育児休業取得者が増え、さらに第2子出産後の勤務者も増加している。（平成20年度は出産育児退職者0を達成）。
- 子育てしながら働くロールモデルとなる女性職員がいることで、若手職員にとってよい刺激となっている。

【課題】

- ①男性の育児休業取得の推進。
- ②出産・育児退職後の再雇用制度。
- ③子供の成長に応じた、柔軟な勤務形態。

⑤従業員数300人以上の企業等の事例



活力ある職場づくりのためワークライフバランス施策を導入

株式会社DNP情報システム



企業概要

設立 平成10年（1998年）
所在地 東京都新宿区
事業内容 情報システム企画・設計・開発
従業員数 790人（男性635人、女性155人）

取組のきっかけ

- 会社としての必要性
 - ・従業員個人個人の成長と自己実現を支援していくために、仕事と家庭の両立支援を構築することは必須
 - ・少子高齢化の人材確保の労働条件として不可欠
- 社会的要因への配慮
 - ・次世代育成支援推進法および「固定的な性差の概念にとらわれない職場」を実現する必要性

取組状況

- 妻出産休暇の名称変更（「育児休暇」）及び期間延長（平成18年度育児休暇取得率96%）
- 育児休業の延長と取得回数の制限緩和（過去3年出産した女性従業員の育児休業取得率100%）
- 育児短時間勤務制度の対象期間延長
- 再雇用制度（re-work制度）の導入
- 家族の看護のための休暇制度の導入
- 育児休業からの職場復帰プログラム導入（プランシート、インターネットプログラム、セミナー等）
- 平成19年6月8日 東京労働局長より基準適合一般事業主（次世代認定マーク「くるみん」）認定取得

社員の声

- 出産のため退職し、育児に追われる日々を送っていましたが、re-work制度を利用して2年ぶりに仕事を再開することができました。
この制度がもっと普及して、やる気がある人が安心して活用できるといいと思います。

効果と課題

【効果】

- 定着率の向上
入社3年目までの従業員の定着率向上、出産・育児を理由とした女性従業員の退職減小
- 活力ある職場
出産・育児を控えた従業員と上長の対話促進や、男性従業員の育児に対する職場の理解

【課題】

- ワークライフバランスについての職場のさらなる理解と浸透



ハードよりハートの職場環境づくり

イオンモール株式会社

企業概要

設立 明治44年(1911年)
 所在地 千葉県千葉市
 事業内容 大規模地域開発及びショッピングセンター
 開発と運営
 不動産売買・賃貸・仲介
 従業員数 907人(男性468人、女性439人)



取組のきっかけ

- 平成18年に「女性の活躍・育児と仕事の両立支援に向けた専門委員会」を設置し、社員からの意見を参考に子育て支援制度の整備を検討を始めた。
- 委員会での検討の中から、子育て中の社員に対する職場の受け入れ体制が重要である意見が大半を占め、環境整備(ハードよりハート)が求められていることがわかった。

取組状況

- 職場の声に応えるため「みんなで子育て すくすくガイドブック」を作成し、妊娠中から職場復帰後までに受けられるサポートや必要な申請書類等を1冊にまとめるとともに、受け入れ側の環境整備を行う。
- 育児休業は子の人数にかかわらず、また従業員区分にかかわらず満3歳まで取得可能とした。
- 育児休業取得前と職場復帰前には、面談シートを上司または人事担当者に提出、面談を行い、職員の不安をできるだけ取り除く。
- 子が中学校に就学するまで育児短時間勤務を可能とし、育児休業から復帰した社員のほとんどが利用している。
- 子どもの職場見学会を年2回(夏休み・春休みの期間中)実施している。

社員の声

- ガイドブックがあるので会社の制度がわかりやすく、便利なので活用しています。

効果と課題

【効果】

- 会社に支援制度としての育児勤務があることで、お子さんを既にお持ちの方をはじめ、出産を控え休業に入っている方に働き続けることができる、という安心感を持っていただいている。

【課題】

- 子育て支援だけでなく、今後は社員の変化・多様化するライフスタイルに、柔軟に対応できる制度づくりに取り組んでいきたい。



男性の育児休業取得 生活協同組合ちばコープ



企業概要

設立 昭和24年(1949年)
所在地 千葉県千葉市
事業内容 宅配・店舗・共済保障・旅行各種サービス
従業員数 正規960名(男889人、女76人、出向者含)
嘱託：パート・アルバイト職員2245名
<http://chiba.coopnet.jp>
(本部) 千葉市若葉区桜木北 2-26-30

取組のきっかけ

- 80年代から働く女性の支援という視点で、さまざまな取り組みを行ってきました。
- 90年代にはいり、人事部署と労働組合代表により育児支援の制度について論議を重ね、生後1年未満の時短は、授乳時短(90分)として有給扱いとしました。
- 男性の育児休業も法改正とともに、周知活動をおこない早々に1名の方が育児休業を取得しました。07年5月、厚生労働省の「次世代認定マーク(くるみん)」を取得しました。

取組状況

- ①男性の育児休業取得
男性社員が育児休暇を取得しやすい職場風土作りを進め、これまでに3名の男性社員が育児休業を取得しています。
- ②育児休業からの職場復帰プログラム
育児休業中の社員が感じる職場復帰への不安を払拭するため、育児休業中に人事部署と複数回の個人面接を行うなど、職場復帰のためのプログラムを準備しています。
- ③パート職員も90年代より制度利用
90年代からパート職員も育児休業を取得し、職場復帰をしています。

社員の声

【3度目の取得職員】昨日のハイハイから次の日には歩けるようになったなど、日々の成長を見守ることが出来ます。職場復帰後も子育て層の生協利用者対応の中で、離乳食や育児の話題など仕事面でプラスになっています。ぜひ1ヶ月程度でも貴重な制度利用を男性職員にお奨めします！

効果と課題

【効果】

- 働く女性から働き続けられる職場として支持を得て、定着率の良さにつながっています。

【課題】

- 育児休業中の評価制度の適用について、2010年度からの規程整備(コープネットグループ統一)をおこない、休業期間の控除はおこないますが育児休業取得により評価できない場合であっても標準評価とする内容に改定します。引き続き、配偶者出産時の男性職員の休暇取得を促進します。



安全と安心を提供するグローバル企業 曙ブレーキ工業株式会社



企業概要

- 設立 昭和4年(1929年)
 所在地 埼玉県羽生市(本社)
 (グローバル本社東京都中央区)
 事業内容 ブレーキ部品製造販売
 従業員数 992人(男性881人、女性111人)

取組のきっかけ

- 社員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境づくりを、子育て期の社員のみならず、社員一人ひとりが多様な働き方を実現できる環境づくりを目的に取組み始めた。
- 各拠点にワーク・ライフ・バランス推進委員会を設け、社員の意見・要望などを吸い上げて、制度化や働く環境の整備をおこなっている。

取組状況

- 法定を上回る育児休職制度など制度の充実を図っています。
- 育児休職制度(子が満3歳に達した3月末まで休職でき、分割取得も可能)
- 育児のための短時間勤務(子が小学校卒業まで、1日2時間まで勤務時間の短縮が可能)
- 子の看護休暇(年次有給休暇とは別に子が小学校卒業まで年間5日間を支給)
- 半日休暇(子が小学校卒業まで半日年休の取得制限なし)
- キャリアパートナー制度
(家庭を自由に止めた社員が5年以内であれば正社員として復帰できる制度)
- 介護休職制度
(介護を必要とする家族に対し、1年間休職することができ、分割取得も可能)
- 育児休職・介護休職援助金ベビーシッター補助・育児施設利用等補助
- 地域交流活動補助金

社員の声

- 二人目が生まれた後はどうしても下の子に手がかり、上の子が寂しい思いをしがちですが、父親が家にいてくれることでそれが少しでも改善できました。また、育児休職が明けてからも変わることなく育児に協力してくれるようになったのは大きなメリットだと感じています。(男性育児休職取得者の奥様からのコメント)

効果と課題

【効果】

- 女性はほぼ100%育児休職を取得、また男性の育児休職者や短時間勤務の利用など仕事と家庭が両立しやすい環境づくりが進んでいる。
社員の家族参観日、小学校の社会科見学、夏祭りなどを通じて地域における子育て支援も行っている。

【課題】

- 今後は子育て期の社員だけでなく、あらゆる年齢層の社員がワーク・ライフ・バランスを実感できる環境を提供することが課題である。

⑤従業員数300人以上の企業等の事例



次世代育成支援と男女共同参画への取組
セレサ川崎農業協同組合



企業概要

設立 平成9年(1997年)
所在地 神奈川県川崎市宮前区
事業内容 貯金、融資、共済、営農、経済、指導
従業員数 1,090人(男性624人、女性466人)

取組のきっかけ

- 少子化対策への一助となるよう、平成17年12月から第二子以上の出生に対し、助成する次世代育成支援一時金の支給制度を設けた。
- 男女共同参画社会の構築に向け、審議会からの答申に基づいて平成16年に参与制度を設置し、同年6月に3名の女性が参与に就任した。

取組状況

- 次世代育成支援一時金の支給制度
 - ・出生率の減少傾向の中、次世代への育成費用を少しでも協力出来ないかという思いから、平成17年10月にこの制度を設定。
 - この制度は、出産した職員本人だけでなく、職員の配偶者が出産した場合でも支援をしている。
 - 制度発足以来、58名に計1,020万円を助成(平成21年12月末日現在)
 - 【助成対象者の内訳】職員本人(女性)：17名、男性職員の配偶者：41名
第二子該当(10万円)：47名、第三子以上の該当(50万円)：11名
 - ・また、女性たちの就労継続を支えるために、短時間勤務制度の実施、自宅に近い店舗へ出勤などのさまざまな支援を行っている。その他、効率の良い、メリハリのある仕事の仕方を指導し、職員一人ひとりが残業を減らすように努めることで、自分のための時間が持てるようになってきている。
- 男女共同参画の推進
 - ・平成16年の「機能整備審議会」が次期役員改選期に女性理事の登用を答申した。平成19年6月に3名の女性理事を選任し、男女共同参画の視点を経営に生かしている。

社員の声

- 次世代育成支援一時金の支給制度があるので、子どもの出生については皆で喜んでいる。
- 女性理事の登用については、女性ならではの感性がJA経営に役立つものと期待されている。

効果と課題

【効果】

- 次世代育成支援一時金の支給制度の効果
 - ・女性本人も育児休業制度の利用と合わせ、次世代育成支援一時金の支給制度定着率は高い。
 - ・子どもの出生に対しての金銭的な不安が少しでも解消している。
 - ・残業を減らし、自分のための時間が持てるようになってきていることで、子育てや趣味などに活かすことが出来て、職員の健康管理面においても効果があがっている。

【課題】

- 女性理事は定例理事会において、女性職員の制服や女性組織の活性化などについて、女性の感性を活かした提言を積極的に行い、職場環境や組織活性化に効果が出ている。



男性も育児参加できる制度づくり

横浜信用金庫



企業概要

設立 大正12年（1923年）
 所在地 神奈川県横浜市中区
 事業内容 中小企業等向け金融機関
 従業員数 1,303人（男性896人、女性407人）
 URL：http://www.yokoshin.co.jp/

取組のきっかけ

○男女を問わず職員が安心して仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け取組を進めている。

取組状況

（育児休業）

○取得は最初の1週間については有給

（育児短時間勤務）

○子どもが小学校に就学するまで

○1日2時間までの短縮が可能

（年次有給休暇の取得促進）

○年休を5日間連続取得するクリエイティブ休暇の設定

○2か月に1回は年休を取得するよう促進

○年休の半日取得

（定時退社の推進）

○毎週水曜日を定時退社日に設定

○さらに、2月及び8月をノー残業月間に設定

社員の声

○短時間勤務制度の利用で勤務時間を1時間短くして働けることで心にも余裕が生まれ、限られた時間でいかに効率よく仕事をするかを考えて働くことができています。

効果と課題

【効果】

○育児休業制度を改正し、育児休業期間の一部を有給化したことで、育児休業を取得する男性職員が出てきている。

○また、20年度から所定労働時間よりも短く働ける育児短時間勤務制度を導入し、保育園の送迎等で利用する女性職員も複数出てきていることで、当金庫内の働き方や意識にも変化が現れてきている。

【課題】

○今後は、諸制度に対する現場の理解を深めるための啓蒙活動を行なっていくことで、利用する職員とその職場の職員との相互理解を深めていきたい。

⑤従業員数300人以上の企業等の事例



仕事と生活、調和のとれた、充実サイクル

キッコーマン株式会社



企業概要

設立 大正6年(1917年)
所在地 千葉県野田市野田250
事業内容 しょうゆ、食品、酒類、
医療品等の製造及び販売
従業員数 1,876人(男性1,355人、女性521人)

取組のきっかけ

- 早期に育児休業制度等が導入されるなど、両立支援制度は充実しているが、それをもう一歩すすめて、会社にとっての生産性向上、個人にとっての豊かな人生となるように、制度を再構築をする必要性があった。
- 少子化に伴う生産年齢人口の減少が日本の経済力低下にもつながる可能性がある中で、ワーク・ライフ・バランス施策を通じて実践することが、企業の存在意義であると考えた。

取組状況

- 働き方の改革
 - ・コース転換制度、キャリアアドバイス制度、短時間勤務制度など、多様性のある働き方支援制度
 - ・法を上回る育児支援制度、新卒採用女性比率の増加など、女性が活躍できる環境整備
 - ・労働時間管理システムやノー残業デー(毎月19日=食育“しょく19”)など、時間の有効活用促進策
- 暮らし方の改革
 - ・豊富な福利厚生メニュー、リフレッシュ休暇(30代、40代、50代)など、健康で豊かな生活支援制度
 - ・通信教育補助制度や選択型研修制度など、人生を充実させるための自己啓発支援制度
 - ・育休からの職場復帰支援プログラムや男性の育休促進(短期休職制度)など、仕事と育児の両立支援制度
- 意識改革と啓蒙活動
 - ・全社員に育児支援制度に関するパンフレットの配布など

社員の声

- 育児短時間勤務制度を活用しながら復職して1年半経ちました。仕事と育児の両立は大変ですが、職場の理解と社内に同じ環境で頑張っている方が沢山いることで励みになり、充実した会社生活を送っています。

効果と課題

【効果】

- 妊娠、出産の報告に対して、「いつまで休むの?」という復帰を前提とした会話を社員同士で交わすのが当たり前の職場風土になった。
- 男性の育児休職取得者が増えてきた。

【課題】

- 時間の有効利用、充実サイクルの考え方について制度・啓蒙活動を通じて浸透させたい。



両立支援を推進する制度充実と社内風土の醸成

株式会社PFU



東京本社(川崎市)

企業概要

設立 昭和62年(1987年)
 所在地 神奈川県川崎市(東京本社) 石川県かほく市(石川本社)
 事業内容 コンピュータ・通信機器、情報処理、ソフトウェア関連
 従業員数 2,044人(男性1,857人、女性187人)

取組のきっかけ

- 1992年に育児休職規程を制定。以後、子育てしながら継続して働くことができる職場環境の構築のため、社内制度の基盤づくりを推進。
- 2004年7月に次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を達成するため、「仕事と家庭の両立支援」労使協議会を発足。
- 2005年9月「石川県ワークライフバランス企業知事表彰 優良企業賞」、同年10月「ファミリー・フレンドリー企業表彰 石川労働局長賞」を受賞。
- 2007年8月に次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業となる。

取組状況

- 「仕事と家庭の両立支援」労使協議会にて、ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを継続的に実施。
- 男性の育児休職取得促進への取り組み
有給の短期間の育児休職制度を導入。制度導入後4年間で「11名」の利用実績あり。
- 短時間勤務制度の拡充
育児休職復職後1か月以内は「4時間」、3歳の3月末まで「6時間」、小学校3年生の3月末まで「7時間」の短時間勤務が可能。2008年度は「男2名、女20名」の適用実績あり。
- 育児・介護・妊娠時の体調不良時にフレックスタイム制のコアタイム変更が可能。
- 年次休暇取得促進を目的として、目標値を設定した職場ごとの「年次休暇取得計画」の運用。
- 「ファミリーアシスト給付」制度導入、子供への給付を手厚くした。(特に第三子以降を増額)
- 子の看護・家族の介護・不妊治療を目的とした年次休暇以外の有給休暇の導入。
- 社内イントラネットに専用のホームページを立ち上げ、「出産・育児・介護」に関する社内制度のアピールおよび「次世代育成ニュース」発行による定期的な啓発活動を推進。
- 「ワーク・ライフ・バランス写真コンクール」・「男性社員の育児体験記の募集」・「我が部の自慢社員を紹介」等、全社員参画型の啓発活動を実施。
- 地球温暖化防止活動とワーク・ライフ・バランスの推進を目的とした「全社ECO定時退社日」および月曜日・水曜日の定時退社日の設定・運用を実施。
- 外部講師を招いての「介護の社内講習会」開催。
- 神奈川県子ども・子育て支援推進条例第15条に基づく認証を取得。(2009年11月)

社員の声

- 難しい手続や申請もなく、有給で気軽に育児に参加できるありがたい制度。男性も、育児に専念できる機会を持つことは、非常に貴重なことだと思います。(男性)
- 子育てに専念できた育児休職の期間は、私にとって一生の宝物となりました。これも安心して休職を取得できる仕組みと職場環境のおかげです。(女性)

効果と課題

【効果】

- 人材確保(定着率の向上、新卒採用数の充足)や社員のロイヤリティ向上(社内風土の醸成)に繋がった。
- 企業イメージの向上に寄与。

【課題】

- 介護に従事する社員へのサポートを目的とした、一層の社内制度の充実。
- 全社員を対象とした「ワーク・ライフ・バランス」のための取り組みの更なる推進。



国立大学法人千葉大学

企業概要

設立 昭和24年(1949年)
 所在地 千葉県千葉市(稲毛区・中央区)、松戸市
 事業内容 国立大学法人
 従業員数 2,792人(男性1,628人、女性1,164人)
 ※平成21年5月1日現在



取組のきっかけ

- 千葉大学では、「千葉大学憲章」を定めており、そこでは「つねに、より高きものをめざして」との言葉が掲げられている。この千葉大学憲章の下、女性研究者も男性研究者も支援している。
- 平成17年度、男女共同参画への問題意識から当時の学長が、女性研究者や、博士課程から学部生までの女性たちと学長・理事との懇談会を数回にわたり開催。千葉大学の今後について話し合った結果、女性用トイレの増設、キャンパスの夜間照明の充実、両立支援企画室の開設、やよい保育園(西千葉キャンパス)開所等、各種の環境整備が進められた。
- 平成19年度、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、女性専用休憩室の設置等、環境整備を促進、制度改革につとめた。

取組状況

- 育児・介護クーポンの導入
- 研究支援要員制度(育児や介護負担のある研究者の研究活動支援)
- 育児短時間勤務制度の導入(小学校第3学年の終期を経過する子を養育する常勤職員対象)
- 育児部分休業制度の改正(子が3歳に達するまで→子が小学校就学の始期に達するまで)
- 不妊治療にかかる休暇の新設(年間10日:常勤職員は有給、非常勤職員は無給)
- 非施設型病児保育システム(千葉大モデル「病児保育クーポン」)

社員の声

- 研究支援要員を配置されて:
研究計画に必要な情報収集や新しいアイデアを練るための時間と論文執筆時間が確保できた。
- 病児保育クーポンの利用をしてみても:
仕事を休めないときに安心して働ける。法人契約なので他者を自宅に入れる抵抗感がない。

効果と課題

【効果】

- 研究支援要員を配置された研究者は、論文、学会発表、国際学会・会議での発表など活躍が顕著であった。
- 病児保育は大学負担額が少なく、安心して働けるシステムなので費用対効果がよい。

【課題】

- 学内に2か所保育所があるが、利用希望者が急増し、定員待ち状態になっている。



「社員の声を活かした育児支援プロジェクトの推進」

ポラスグループ



企業概要

設立 昭和44年（1969年）
所在地 埼玉県越谷市（ポラス株式会社）
事業内容 住宅、不動産事業
従業員数 3,032人（男性2,157人、女性875人）
URL <http://www.polus.co.jp>

取組のきっかけ

- 仕事と育児が両立できる働きやすい職場づくりを目指して、ポラス(株)人事部で育児支援プロジェクトを発足した。

取組状況

- アンケート、座談会の実施
 - ・育児支援プロジェクトの一環として、育児経験者を対象にアンケート、座談会を実施。座談会で要望が多かった次の①②の制度を平成20年度から導入した。
 - ①子が小学4年生になるまで利用できる短時間勤務制度
 - ②妊娠・出産・育児を理由に取得できる時間単位の有給休暇制度
 - ・育児経験者の要望に応じて実施された制度のため導入後の利用率が高い。
- 経営トップによる時間外労働時間削減への働きかけ
 - ・母の日にグループ代表から、仕事と育児の両立で頑張っている女性社員にカーネーションのプレゼント。
- ささいな心づかいの育児休業制度
 - ・1歳の誕生日を子どもと一緒に過ごせるよう、育児休業期間を原則として子の1歳の誕生日まで（法では1歳の誕生日の前日まで）としている。

社員の声

- 働き続ける意欲がわいてきた、意見を言うことは無駄ではないと感じた。
- 子どもを持った方が本当に働きやすい会社が変わってきたと実感している。

効果と課題

【効果】

- ・プロジェクトを発足した平成20年は出産・育児を理由に退職する女性社員は0だった。
- ・平成20年より育児休業明けの復職率は100%を継続中。
- ・初めて男性の育児休業取得者が1名出た。（平成20年）

【課題】

- ・育児をしながら働く女性社員だけではなく、子どもを持つ男性社員や介護を行う社員などすべての社員のワークライフバランスの実現に向けて取り組んでいきたい。



新栄工業株式会社

企業概要

社名 / 新栄工業株式会社
 代表者名 / 代表取締役社長 馬場 宣弘
 設立 / 1970年5月
 URL : <http://www.shin-ei-kk.jp/>

所在地 / 〒174-0076 東京都板橋区
 従業員数 / 24人(男性12 女性12) 平均年齢 / 44.8歳
 業種 / 製造業(車載用フィルムアンテナ等製造)

取組の目的・理念

「整理」「整頓」「清掃」3Sを全社員に理解及び実行させ、仕事(業務)のムダを省き、業務の簡素化をはかる。
 無駄な仕事(時間)や、エネルギーの削減成果を全社員に周知させ、更なる継続的改善につなげる。

取組内容

労働時間管理に対する研修

毎週金曜日(定例会)に管理者としての意識高揚教育を目的とする研修を行っている。
 第1・3金曜日「気づけ」教育の実施



管理・監督者に対する意識啓発

業務を見直し、徹底的に無駄を排除 5Sの実施

5S(「整理」「整頓」「清潔」「しつけ」そしてそれらの「習慣(化)」)
 毎週金曜日の全体会議で、「無駄の削減」「5S」「CO2削減」の実践教育を行っている。
 「整理」「整頓」「清掃」を全社員に理解してもらい、業務簡素化、業務の無駄を見直す。
 無駄な時間や、エネルギーを削減することを徹底する。

開始時期 今、必要なモノ、不必要なモノの選別
 不必要なモノを捨てる勇氣
 必要なモノは探しやすい、使いやすく、戻しやすい
 さらに(時短)改善策を考える

ノー残業デー(月1回、第2月曜日)

月一回、第2月曜日はノー残業デーとする。その日は残業せずに定時で業務を終える。
 時短/時間の濃密化にチャレンジしよう。(開始時期 2008年6月)



就業規則の改正

仕事と家庭を両立してもらうため、就業規則の改定を適宜行っている。
 また、働きやすい環境を追求し、定着率の向上を目指している。

(1年 3年 5年へ)

- 定年退職を60歳から65歳に引き上げ
- パート従業員の就業規則を改正
- 全社員(正社員、パート)の平等化
- 介護・育児規定の改定
- 父親による出生時立会いの休暇を1日支給
- 幼児(就学前)の子どもがいる従業員は、急な病気の際の看病休暇を年3日支給



5Sの実施でISO 9001の認証取得

月1回~2回、ISO認証・取得の継続的改善に向けて教育を実施している。



株式会社富士国際旅行社

企業概要

社名 / 株式会社 富士国際旅行社 所在地 / 〒162-0022 東京都新宿区
 代表者名 / 代表取締役 市原 芳夫 従業員数 / 16人(男性10 女性6) 平均年齢 / 40歳
 設立 / 1964年10月 業種 / サービス業(旅行代理店)
 URL / <http://www.fits-tyo.com/>

取組の目的・理念

時間外勤務の実態を全員が把握することで、自己管理の意識をもつことと、管理職者が業務バランスを考慮しながら仕事の配分を指導することで長時間労働を削減し、従業員の労働環境の向上および経費の抑制を目指している。

取組内容

出退勤状況および時間外労働のデータ管理を行い、そのデータを社内で公開することにより長時間労働削減への意識づけを行っている。
 毎月の労働協議会の中で、長時間労働削減についての案を出し合うなど取り組んでいる。

管理データの作成

時間外労働データ

日ごとの時間外労働、深夜労働時間、法廷残業時間、法定限度時間
 月ごとおよび年度内の時間と日数の累計残や1日平均の時間などをデータで管理。

出退勤管理データ

有給休暇、休日出勤、振替休日、出張、添乗、夏休みなども細かく管理。

各人のタイムカード、時間外勤務届、出退勤届をチェックし、各管理データ表に入力 社内ネットワーク上で管理データを公開

時間外手当支給対象者については、タイムカード(出勤簿)と時間外勤務届に基づき集計し、計算のデータとしている。
 役職者など時間外手当支給対象以外も、タイムカードのデータを入力し、各人ごとのデータを見ることができる。
 有給休暇、振替休日、代休についても時間外労働とは別の表で、取得日数や取得日、出張や添乗(発生する仕事)の状況と合わせて月ごとの表で見られる。

【実績】

時間外労働について削減効果が表れている。

2005年度時間外労働 合計298.8時間

2006年度時間外労働 合計272.3時間

取組を継続してきたことで、年間労働時間に対する意識や管理能力が高まり、削減へとつながっている。





株式会社アイ・アイ・エム

企業概要

社名 / 株式会社 アイ・アイ・エム

代表者名 / 代表取締役 小野 孝史

河野 知行

設立 / 1988年11月

所在地 / 〒113-0033 東京都文京区

従業員数 / 115人(男性67 女性48) 平均年齢 / 33.4歳

業種 / 情報通信業(ソフトウェア開発・コンサルティング)

URL / <http://www.iim.co.jp/>

取組の目的・理念

会社が社員を大切にする = 社員がお客様を大切にする = 会社が成長する

社員を大切にできない会社は、お客様を大切にすることもできません。会社は、ひとりひとりの社員から成り立っています。そして、その会社はお客様によって成り立っています。

会社が社員を大切にすることで、社員が会社のためにがんばれば、お客様のためにがんばれます。

そしてそれが会社の成長へとつながります。

取組内容

多様な休暇制度

社員の声を取り入れ、働きやすい社内環境を整えるための休暇制度の策定及び実施に取り組んでいる。

業務と休暇のメリハリをつけることで業務の効率化を目指すとともに体力面、精神面の強化を図る。

また、社員と社員のご家族へ日頃の感謝を込めて、ご家族やご友人の良い休日を過ごすための制度。

誕生日休暇（誕生日に1日）

誕生日に、1日の特別有給休暇を取得でき、誕生日祝い金として手当5万円が支給される。

実績 誕生日手当は、毎年誕生日の給与で支給。誕生日休暇は、全社員で9割以上の社員が取得。

社員の配偶者への誕生日祝い

社員の配偶者の誕生日に、女性の配偶者には花束を、男性の配偶者にはビール券を贈与。

誕生日当日に、花束はご自宅へ配送。ビール券は社員に手渡している。日々家庭にて、社員をサポートしていただいている配偶者の方へ会社からの感謝の気持ちを表している。

リフレッシュ休暇

勤続年数10年、20年、30年毎にリフレッシュ休暇と手当を支給。

(10年目：5日間と20万円、20年目：10日間と40万円、30年目：20日間と80万円)

手当は充実した休暇をすごしてもらうために支給しているため、休暇取得時に支給。

勤続年数が10年を超えたときに10年目のリフレッシュ休暇の取得が可能。

20年目になるまでの10年間で好きな時期に取得が可能。

20年目、30年目のリフレッシュ休暇もそれぞれ10年間のうちで、好きな時期に取得が可能。

特別有給休暇制度

創立記念日(11/2)

子の看護休暇(10日間)

アイアイエム

IIM休日(飛び石連休の中日を休日とする、GWなど長期連休)

生理休暇

結婚休暇(7日間)

転勤休暇

配偶者出産休暇(7日間)

弔辞休暇

その他 交流スペースなど

部活動に対する会社からの補助制度や、社内には社員同士のコミュニケーションが取れる「交流スペース」を設けている。いつも一緒に仕事をしている社員同士で誕生日休暇の取得を気にかけて薦めあったり、または 仲の良い仲間同士で、旅行や食事へ行ったり、仕事以外での交流をサポートしている。

交流スペース





株式会社T4C (T4C co.,ltd)

企業概要

社名 / 株式会社T4C (T4C co.,ltd) 所在地 / 〒108-0014 東京都港区
 代表者名 / 代表取締役 山下 崇文 従業員数 / 73人(男性58 女性15) 平均年齢 / 34.8歳
 設立 / 2002年10月 業種 / 情報通信業(会計システム導入・コンサルティング)
 URL / <http://www.t4c.co.jp/>

取組の目的、理念

社員のモチベーションアップと会社に対するロイヤリティアップ
 定期的リフレッシュの実現

取組内容

T4Cの制度

- ・ 全社キック・オフ(4月・10月)
- ・ 社員表彰制度(半期ごとにインセンティブを支給)
- ・ Innovator's Cup
(年に一度開催されるビジネスコンテスト)
- ・ 未来部(20代・30代の社員によって構成され、会社の将来をグランドデザインする部署)
- ・ Parada休暇(3年ごとに付与される特別休暇制度)
- ・ ココロと体の健康講座(パーソナルトレーニングを月に一度開催)
- ・ Brother&Sister制度(新入社員向けフォロー制度)
- ・ さん付け文化(社長も含め全員が「さん」付けまたはニックネームで呼んでいます)
- ・ 社内イベント多数開催(バスケット大会、BBQ、クリスマスパーティーなど)



Parada休暇とは?

Paradaとはスペイン語で「停留所・止まること」を意味し、「たまには途中下車をして寄り道を楽しみ、見識を広めたら、また元気を出して目的地に向かって出発しよう!」という思いを込めて名付けられたものです。

内容

勤続3年ごとに、特別休暇取得の権利が発生

1回目	3年勤続で2週間の連続休暇	職位により15~25万円の手当を支給
2回目以降	6年勤続で4週間の連続休暇	職位により30~50万円の手当を支給
権利行使期間	権利発生日から3年間	

特長・工夫

仕事を忘れリフレッシュしてもらうため、必ず連続休暇とすること。
 休暇中は仕事をすることを禁じられており、業務に関するメールや電話も禁止。

申請時に目的を記入するようになっており、非日常の体験や家族とのふれあいなどの目的を推奨。(事例:国内&海外旅行、語学研修、バイクの免許取得など)

休暇手当は休暇開始前の前月の給与取得日に支給。

実績

平成18年度 2名
 平成19年度 12名
 平成20年度 15名(平成21年1月末時点)



休暇を取得した方の思い出を社内報「The tamachi times」で紹介



株式会社フォーネット社

企業概要

社名 / 株式会社 フォーネット社 所在地 / 〒112-0013 東京都文京区
 代表者名 / 代表取締役社長 高橋 史幸 従業員数 / 22人(男性17 女性5、役員除く) 平均年齢 / 42歳
 設立 / 2002年5月 業種 / 印刷・製本業
 URL / <http://www.fournetsha.co.jp/>

取組の目的・理念

社員が仕事と生活を両立しながら、いきいきと働き続けられる職場の実現を行う。働き方を見直し、既成概念にとらわれない21世紀のモデル企業を確立させる。

取組内容

長期休暇の取得

年休計画取得制度
 新婚旅行(最大14日間、取得可能)
 長期休暇(最大10日間、取得可能)
 自己啓発休暇(最大1か月まで取得可能)
 リフレッシュ休暇
 (勤務年数10年、15年、20年で、各3日、5日、7日の休暇を取得できる)
 パースデー休暇、結婚記念日、フリー休暇
 (パースデー休暇について、年間カレンダーを置き、社員のパースデーや結婚記念日に印をつけ、月度内で休暇促進をはかる)



実績

年休計画取得制度 …… 全部署
 新婚旅行 …… 1名(他2006年1名)
 長期休暇 …… 9名
 自己啓発休暇 …… 1名

運用上の特長・工夫

情報の共有化と業務の効率化
 会社の全体会議の前後に部内で情報の共有ミーティングを行う。
 また、懸案事項については都度、報告と連絡と相談を行う。
 各部署との情報の共有化
 朝などの時間を使い、定期的に各部署のおおまかな取り組み事項など、情報交換を行う。
 会社の全体会議で取り組みや進ちょく状況を報告
 長期休暇や有給を取得するためには、チーム力で仕事をこなすことがポイント。
 部内で休暇の計画をたて業務の効率化を図ることにより、ワークライフバランス模索中。

社員誕生日カレンダー



その他

社員との交流会
 運動会やゴルフコンペを開催し、企業のチーム力と家族交流をはかる。家族的な企業を目指す。
 週2回マッサージ師を招き社員の疲れを癒す。





株式会社インデックス

企業概要

社名 / 株式会社 インデックス

代表者名 / 代表取締役 中谷 文明

設立 / 2002年 8月

URL / <http://www.index-inc.co.jp/>

所在地 / 〒150-0001 東京都渋谷区

従業員数 / 25人(男性9 女性16、) 平均年齢 / 34歳

業種 / サービス業(経理・人事労務等代行)

取組内容

7つの両立支援制度と2つの自己啓発施策からなる 「ワークライフバランス支援」

ダブルありがとう金(両立サポート支援金)

育児・介護休業を取得した従業員が職場に復帰した際、復帰とフォローに対する「ダブルのありがとう」を伝える目的で復帰従業員(復帰への感謝)、同一部署従業員(休業中のフォローに感謝)及び全従業員(制度の理解・協力に感謝)に対し、各々5～1千円相当の記念品を支給する制度。

ふっかつ休暇(積立休休制度)

育児や介護を理由とする休業の際、消化できず失効した年次有給休暇を20日を限度として「復活(ふっかつ)」させ、充当できる制度。

じっせん休暇(育児体験・配偶者サポート休暇制度)

男性従業員の配偶者が出産した際、豊かな心を育む研修の一環として、出産日の翌日から連続3営業日の特別休暇を義務付け、育児を「実践(じっせん)」させる制度。義務化することで安心して休暇を取得できる効果を期待。

ハッピー休暇(孫誕生休暇制度)

従業員に孫が誕生した際、出産日の翌日から1ヶ月以内に、3日を限度に特別休暇を取得できる制度。育児・介護休業の対象とならない従業員でも公平にWLB支援を利用できることを想定。

いきいき休暇(両立サポート休暇制度)

育児や介護が理由で遅刻、早退及び外出が生じた際、未消化の年次有給休暇のうち5日(35時間)分を上限として、時間単位で有給を消化可能とする制度。繰り越しは行わない。

【社員の声】急な用事で1,2時間だけ早く帰りたいという時に年次有給休暇の時間を無駄なく利用できるようになった。

両立ワークタイム(短時間・短日勤務、時差出勤制度)

育児及び介護が理由で通常の勤務形態を継続することが困難となった場合、柔軟な働き方をサポートできるよう、短時間勤務、時差出勤及び短日勤務を適用できるようにした制度。

【短時間勤務】一日の所定労働時間を短縮(1週間単位で適用)

【時差出勤】一日の所定労働時間は変更せず、始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げ(同上)

【短日勤務】週の所定労働日数を削減(1ヶ月単位で適用)

思いやりスペース(妊産婦用休憩エリア設置)

妊娠中の従業員が安心して休憩できるために、プライベートな空間となるよう配慮して設置された休憩所。育児経験者の声がきっかけとなって設置が実現した。

パッと帰ろうデー

毎月8日を「パッと帰ろうデー」として全従業員が終業時刻後30分以内に業務を終了し、退社するようにしたノー残業デー施策。

年次有給休暇 消化強化月間

毎年11月を年次有給休暇消化強化月間とし、有休の取得率が年8日未満の従業員に対し、11月から翌年1月までの間に3日の有給消化を義務付けた。



医療法人社団 北原脳神経外科病院

企業概要

社名 / 医療法人社団 北原脳神経外科病院 所在地 / 〒192-0045 東京都八王子市
 代表者名 / 理事長 北原 茂実 従業員数 / 206人(男性65 女性141) 平均年齢 / 30歳
 設立 / 1995年1月 業種 / 医療・福祉
 URL / <http://www.kitaharahosp.com/>

取組内容

職員専用保育園の設置

育児休業取得後、安心して職場復帰を容易にするための支援として、病院という不規則な勤務をする職員でも利用可能な、職員専用保育園「さくらんぼ保育園」を設置した結果、積極的に育児休業を取得する職員が増えてきた。

【背景】

元々、女性職員が多かったが、育児休業後、子供を預けて働くことが困難という理由で、退職する職員がでてきた。

【特徴・工夫】

女性従業員の要望に合わせて柔軟に対応可能。

敷地内に保育園があることから、安心して子供を預けることができ、いつでも子供の様子を見に行くことが可能。

日曜・祝日なども、職員の勤務があれば保育を受け入れることが可能。

これだけ柔軟な保育が可能となるのは、保育士の工夫と努力にあります。

病児保育や夜間保育、休日保育にも対応。

看護師や放射線技師などの夜勤労働者、子供の健康が理由で休みがちな母親のために、病児保育や夜間保育へ可能な限り対応している。また幼稚園バス停への送り迎えなども行っている。

保育園のスタッフは全員、病院の職員

職員が直接採用面接をした保育士を常勤採用しているので、安心して子供を預けることができる。

病院内の厨房で調理した食事を提供しており、栄養面にも配慮している。



フレックスタイム制度・時短勤務の積極的利用

互いの勤務をカバーするために、フレックスタイム制度による体制づくりを整えている。

月々決められた時間を働けば、常勤扱いとして雇用する制度を採用し、朝早く夜遅い外来診療の現場では、従業員がお互いに仕事を分担しながら業務を行っている。

【従業員の意見の聴取方法】

プロジェクト翼

職員であれば、新人・経験者問わず、誰でも事由に理事長へ提案できるシステムを導入している。新人スタッフからの提案で年間行事委員会を設立したり、働く母親の視点からの提案もあるなど、提案の大小に関わらず、幅広く意見を取り入れている。

電子会議室の設置

匿名で職員同士が意見交換できるよう、イントラネット上に電子会議室を設置している。

人事考課制度の導入

職員をそれぞれの等級に分け、適切に能力を評価する人事考課制度を導入している。

各個人の状況にあわせた目標設定を行い、勤務の組み方などについても配慮できるよう、面談の機会を設けている。



株式会社東京コンサルト

企業概要

社名 / 株式会社東京コンサルト
 代表者名 / 代表取締役社長 原田 直史
 設立 / 1966年 5月
 URL / <http://www.tokon.co.jp/>

所在地 / 〒104-0032 東京都中央区
 従業員数 / 136人(男性63 女性73) 平均年齢 / 29歳
 業種 / 情報通信業(広告・人材コンサルティング)

東京コンサルトの経営理念「仕事はワクワク楽しく」

私たち社員自身が「ワクワク楽しく」仕事に取り組むことが、すなわちお客様に良質なサービスを提供できる源であると信じています。求人広告を通じて、みんながワクワクと働ける世の中にしたいという願いを込め、1996年に「仕事はワクワク楽しく」を会社の理念としました。



取組内容

ワークライフバランスの推進

フレックスタイム制度を導入し、生活スタイルに合った働き方ができるようにしている。ワークライフバランスの取組として、業務時間の調査を行い、適正人数や業務時間の偏りがないか、業務フローの改善などを検討している。

産休・育休支援

職場復帰支援プログラムは社内・社外の産休・育休経験者との情報交換ができるようになっており、不安や困ったことなど解決にも役立っている。また、産休・育児休暇をとっている社員同士の情報の交換の場にもなっている。

産休・育休支援プログラムを運用する上で、社内で運用チームを編成し、情報提供が途切れず定期的に行えるようにしており、退職者からのブログの書き込みに対しても即時対応している。また、グループマネージャーとの定期的な情報交換も行っており、会社への復帰の不安を軽減できるようにしている。

【取組内容】 産休・育児休業(開始時期2006年)
 2006年・・・1名 2007年・・・2名 2008年・・・3名

ダイバーシティープロジェクト

ダイバーシティープロジェクトというプロジェクトチームを発足し、社員全員が仕事だけではなく、プライベートも充実させるべきという目的で月に1度、社員の要望や意見を検討し実施に向けた取り組みを行っている。

定期的にダイバーシティープロジェクトからアンケートを発信し、集計している。

集計結果は公表し、必要があれば再度アンケートを実施している。

ダイバーシティーのポスターを作成し掲示している。社内外に明示することで、ダイバーシティーの推進や意識の醸成を行っている。

ダイバーシティープロジェクトへの取り組み姿勢が顕著な場合は、人事評価にも反映している。

ダイバーシティープロジェクトのカテゴリーをブログに設け、情報共有を容易にできるようにしている。

社内報「ワクたの」を作成し、社内でワークライフバランスを実行している人を紹介したり、取組や会社の目的・理念について広報している。





株式会社トライアンフ

企業概要

社名 / 株式会社トライアンフ	所在地 / 〒150-0022 東京都渋谷区
代表者名 / 代表取締役 樋口 弘和	従業員数 / 80人(男性37 女性43 契約社員・派遣社員を含む)
設立 / 1998年6月	平均年齢 / 29.5歳
URL / http://www.triumph98.com/	業種 / サービス業(人事・採用コンサルティング等)

取組内容

パパの日制度の導入

毎週水曜日を「パパの日」とし、幼児期の子どもがいる男性社員は16時で退社することができる。男性社員が家族との時間を待ち、コミュニケーションを取る時間を増加させるために実施している。

社内キッズルーム

社内にキッズルームを設置し、社員がいつでも会社に子どもを連れてこられるように、子ども用のおもちゃやビデオを用意している。

キッズルームの横には図書室兼休憩室を設けている。図書スペースの本は社員であれば自由に本も借りることができる。社員のこどもが来た際に自由に図書スペースも利用している。



産前産後休暇・育児休暇

産前産後の休暇を希望する女性社員が対象。また、里帰り出産や保育園入園時期など、育児休暇に関する期間を相談することができる。
女性の産後の職場復帰率100%・育児休業取得率100% 過去5人

時短勤務

結婚・妊娠・出産などでフルタイム(9時~18時)での勤務がむずかしい社員が対象。決まった就業時間は設定せず、各社員のライフスタイルの多様化により、本人の希望に合わせて就業時間を決定している。

ママ・パパのランチオンMTG

役員と各制度の対象社員が、ランチ時を利用して意見交換ができる場を設けている。意見交換をすることで現状の制度の課題や各社員の状況や希望などをヒアリング。各制度をより良く活用してもらうために実施している。





株式会社経営支援

企業概要

社名 / 株式会社 経営支援	所在地 / 〒194-0021 東京都町田市
代表者名 / 代表取締役 茶谷 武志	従業員数 / 30人(男性11 女性19)
設立 / 2007年 5月	平均年齢 / 33.2歳
URL / http://www.keiei-shien.co.jp/	業種 / サービス業(採用・営業支援)

取組内容

短時間正社員制度

パートタイマー・アルバイトから契約社員へ転換、ゆくゆくは正社員への転換を目指す。従業員のライフスタイルを考慮し、短時間勤務の正社員登用制度を導入。

パートタイマー社員人事考課制度

雇用形態にこだわらず従業員のキャリア・モチベーションUPを図ることを目的に、本人、マネージャー、社長による多面評価の形式で運用。本人の能力、意欲、姿勢を公平に評価している。

複数シフト勤務制度

出勤希望時間に合わせた20パターン以上のシフトを組み合わせ、従業員のライフスタイルに合わせた勤務スタイルを確立。毎月希望シフトを提出した上、確定シフトを決定している。

在宅出勤契約勤務

在宅での勤務を取り入れ、お客様へも直接自宅から訪問。

有給休暇の計画取得

有休を取得しやすい風土をつくり、会社と調整し計画的に取得することを推奨している。仕事とプライベート、家庭は密接なつながりがあるものとして、仕事と家庭の充実を両立させることで従業員満足度を高める企業努力を推進している。

スキルアップ推進図書制度「ワクワクライブラリー」

毎月、会社が従業員のキャリアアップにつながる教育の一環として、ビジネススキルから自己啓発に至る幅広いジャンルから推薦図書を選定、購入し、全従業員に配布。

仕事や人生に対する目的意識の醸成を図るように工夫。「人と企業を支えるベストパートナー 顧客と共に成長する」という経営理念の浸透や、生き方を考える内容で、いろいろな役割・立場の従業員に一つの指標を得られる様な書籍を選定。社員の家族にも好評を得ている。

開始時期・・・平成20年5月より毎月継続中

職場ストレスのメンタルケア

「何でも相談箱」として、従業員が社長に対して、業務効率を上げる提案や相談、意見を自由に言えるポストも設置している。





株式会社ヒューマンシステム

企業概要

社名 / 株式会社 ヒューマンシステム
 代表者名 / 代表取締役 湯野川 恵美
 設立 / 1992年 9月
 URL / <http://www.humansystem.com/>

所在地 / 〒108-0014 東京都港区
 従業員数 / 92人(男性76 女性16)
 平均年齢 / 29.5歳
 業種 / 情報通信業(データベース構築等)

取組内容

**週3日勤務、週4日勤務などライフスタイルの変化によるワークライフバランスの自己設定
 育児・介護休業や時間短縮勤務の回数は無制限・延長もできる。**

フレックスタイム制度

コアタイムを10:00～15:00とし、1日8時間の月次合計時間分を満たせば、誰でも自由に自分の勤務時間を設定できる。

裁量労働制度

在宅で勤務した分を成功報酬で評価する。

JOBチェンジができるようになるための教育研修

育児休暇中の通信講座で資格取得。
 大学院への通学支援(5年以上勤務の技師補以上の社員には費用の5割を会社負担)
 専門学校の通信講座受講



短時間で成果が上がるようになる為の教育研修(生産性向上)

全社員対象の全体研修の受講も勤務時間に換算。
 プロジェクトリーダー対象の各種セミナーは、受講料全額補助。

各個人に合わせた評価基準・目標の設定

目標設定シートを各自、毎年提出。上司との面談を通じて、無理のない目標設定、スキルアップの計画を立てている。

成果に応じたボーナス制度

勤怠管理・プロジェクト管理システムにより、各プロジェクトの成果と業績、貢献度を見える化し利益に応じて通常のボーナスに上乘せして業績ボーナスを支給。残業しなくても効率良く仕事をした人を評価する制度。

有給休暇の半休取得制度

配偶者の出産休暇

妻の出産日を含む2週間以内に2日間まで分割して取得できる。





株式会社 妙徳

企業概要

社名 / 株式会社 妙徳
 代表者名 / 代表取締役 中森 俊雄
 設立 / 1951年4月

所在地 / 〒146-0092東京都大田区
 従業員数 / 117名 平均年齢 / 37.2歳
 業種 / 製造業

目的・理念

「明るく、楽しく、元気よく」

(明るく=前向きに楽しく=自主的に元気よく=覇気を持って)

「最適な労働環境の整備を通じて 従業員一人一人が安心して働ける職場づくり」

最適な労働環境の整備、「働く」意欲を増進させる施策の
推進が最良の製品・サービスの提供につながります。

「仕事の成果を意識して働く環境づくり」

単なる労働時間の削減ではなく、業務の効率化が生産性の
向上につながることを意識します。

企業の発展

社員のWLB

- ・ 四半期ごとに連続休暇の取得を計画
(休暇積み残し者は強制取得)
- ・ 他人の仕事を代行できるスキル
- ・ 定時退社を可能にする効率化作戦

POINT 業務の効率化

POINT 情報共有化

POINT 情報投資(IT化)

POINT 価値観の浸透

取組内容

定時退社(残業ゼロ)を実現する

他人の業務を代行できる従業員育成推進
 業務の標準化、効率化、情報の共有化を通じてムダを排除

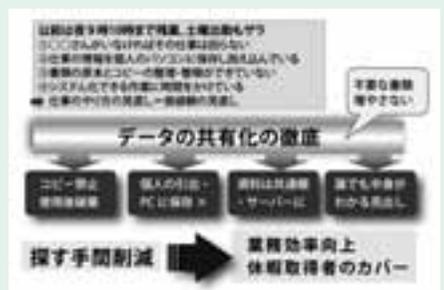
1. 残業申請の徹底...突発的残業はOK、恒常的な多忙はNG
2. 退社メールの発信・事務所を最後に出る人が全従業員向けに発信



個人に仕事を抱え込ませないため、 仕事情報の共有化を徹底

余分な書類を増やさず探す手間を省き、業務効率を向上させる

1. 原則として書類のコピーは禁止(コピーしたら使用後破棄)
2. 個人のデスクやパソコンへの書類、データの保存は禁止
3. 資料は共有のキャビネット、データサーバーに保存
4. 誰でもわかる見出し付け



情報関連投資

基幹システム、グループウェア、電子商取引等の導入





武陽ガス 株式会社

企業概要

社 名 / 武陽ガス 株式会社
 代表者名 / 代表取締役 山下 真一
 設 立 / 1960年 5月

所 在 地 / 〒197-0022 東京都福生市
 従業員数 / 90名 平均年齢 / 40.4歳
 業 種 / 電気・ガス・熱供給・水道業

目的・理念

仕事と家庭生活の両立を推進

当社は、従業員の安全と健康を維持するため、長時間労働をなくし、明るく働きがいのある職場の環境づくりに取り組むとともに、仕事と家庭生活の両立を推進します。



取組内容

終礼時に残業時間と業務内容を発表

各部署相互に、残業時間数や内容のデータを共有

交替制シフト勤務の導入

営業部門に交替制シフト勤務を導入。
 勤務時間を2パターンとすることで残業時間を短縮。

通常勤務=8:30～17:30 / シフト勤務=10:00～19:00

変形労働時間制の適用

業務繁忙期に変形労働時間制度を適用し
 事前または事後に休日を取得しやすい体制を整える。

作業管理システムの導入

「iモード」を使用した作業管理システムで作業の効率化を図る。

業務改善のアイデア募集

各課長が課員から業務改善のアイデアを募集し、
 業務の効率化や仕事量の適正化に結びつける。





NPO法人 フローレンス

企業概要

社名 / 特定非営利活動法人フローレンス
 代表者名 / 代表取締役 駒崎 弘樹
 設立 / 2004年 4月

所在地 / 〒162-0822東京都新宿区
 従業員数 / 51名 平均年齢 / 45歳
 業種 / サービス業(病児保育サービス等)

目的・理念

「子育てと仕事、そして自己実現の 全てに誰もが挑戦できる躍動的な社会」

単に残業代削減を目的として行うのではなく、仕事のムダやムラを排除し、様々な働き方の従業員が活き活きと働くことができる強い組織を作ることを目的としています。さらに、全従業員がこの目的を納得し、働き方に革新を起こしていくことを目指しています。

【組織ビジョン】

多様性によって社会的イノベーションを起こす組織

しなやかな21世紀型組織

社会に与えることで、自らが与えられる組織

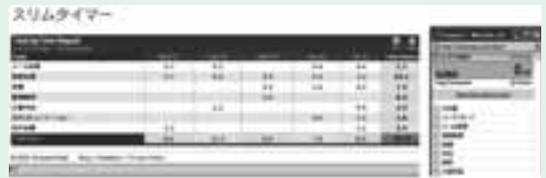
日本のNPOセクターの発展に貢献する組織

日本のワークライフバランス化に貢献する組織

取組内容

労働時間の把握と残業の見直し

無料のストップウォッチソフト「スリムタイマー」を使用、各人が自分の業務を計測。定例会議で結果を持ち寄り、チーム全体で業務のムダ、ムラを共有、改善策を話し合い業務の効率化を実現。



会議ルールの方策

会議の効率化を実現するため、会議運営のルールを策定、周知徹底することで、会議にかかる時間を短縮。



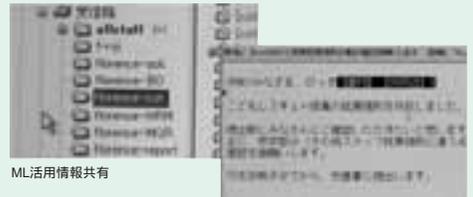
ミーティングルーム

議題は前日の18時までに各メーリングリストに流す
 課題は、提起者が必ず解決策仮説をセットにして持ってくる
 タスク報告はミーティング開始1時間前までに提出する

中間報告は金曜日の12時までにメーリングリストに送信
 5分前に集合、定刻には全ての準備を完了し、会議を始める
 月ごとに会議の進行役と議事録作成者を交代する。

メールルールの方策

メール作成ルールの策定や使用頻度の高いメール用語を辞書登録するなど作業の標準化を行い、メールに要する事務の効率化。



ML活用による情報共有

部署ごと、プロジェクトごとに、メーリングリストを作成し、情報共有に活用。これにより、報告や連絡時間の効率化を実現。

ひきこもり制度の活用

一定時間であれば、イヤホンをして自分の好きな音楽を聴きながら、または、喫茶店などにこもって書類作成をすることを制度化。
 集中することで生産性を高め文書作成にかかる時間を削減。

【パーソナルがんばるタイム】

- ・ウォークマンなどで一人の世界に入ることも可能。
- ・がんばるタイム中の人には、電話を繋がずに「会議中」と言ってメモを残す。

【ひきこもりタイム】

- ・引きこもり場所は会議室や会社付近のカフェとする。
- ・チームリーダーへの許可が必要。



パーソナルがんばるタイム



ひきこもりタイム



株式会社 イーウェル

企業概要

社名 / 株式会社 イーウェル
 代表者名 / 代表取締役 鈴木 春仁
 設立 / 2000年10月

所在地 / 〒102-0084 東京都千代田区
 従業員数 / 181名 平均年齢 / 31歳
 業種 / サービス業(福利厚生サービス提供等)

目的・理念

働きやすい環境

株式会社イーウェルは、企業・従業員・社会ニーズに応じた各種福利厚生サービスを提供しています。顧客企業の両立支援対策に関するサービスを提供するなかで、ワークライフバランスの重要性をいち早く感じました。社員が職場で十分に能力を発揮するためには、当人だけでなく、家族にも職場を理解してもらうことが必要であり、そのために幅広い取り組みを実施しています。



取組内容

法定の育児休業に加え、 短期間(5日間有給)の育児休業制度

父親も育児休業を取りやすいよう短期間の育児休業を設置。
 妻の出産直後や、里帰りにあわせ取得できるよう「分割取得」にも対応。

短時間勤務制度

制度利用者のニーズから、勤務時間を6時間、7時間の選択制に改定。
 子供の成長にあわせ、徐々に勤務時間を延ばせるように設定。

親子参観日

家族に職場を理解してもらうと同時に、職場の同僚に家族を紹介することで、子育て中の社員に対する理解を深めてもらう目的で実施。
 職場の案内、子供の名刺交換をスタンプリーフ形式にて実施。

イベント休暇

入学式、卒業式などの学校全体の行事に参加する為の休暇を設置。
 目的を絞ることで、学校行事への参加奨励のメッセージを伝える。

看護休暇

子育てだけでなく、家族介護に短期の休暇が利用できるよう、「子の為の看護休暇」を拡大し、法定以前から家族の看護にも対応。





株式会社 デジタル・インフォ・プロデュース

企業概要

社 名 / 株式会社 デジタル・インフォ・プロデュース

所 在 地 / 〒108-0075東京都港区

代表者名 / 代表取締役 岡田 泰幸

従業員数 / 59名

平均年齢 / 35歳

設 立 / 1997年 3月

業 種 / 情報通信業

目的・理念

「自責前進」によるエクセレント・カンパニーに
ふさわしい、育児いきいきプラン推進中!!

「企業規模に見合った、ワークライフバランスの充実」

出産・育児休業・時短勤務を当社第一号として経験した女性社員からの「次に続く社員のために、より社内の関連制度を拡充させていきたい」という声が多く、社員の共感を呼び、ワークライフバランスの実現に結びついています。
その根底にあるのは、「自責前進」の精神です。



取組内容

次世代育成支援委員会を設置

社内の全部門から担当者を選出し、定期的な打ち合わせを重ね、働きやすい職場環境を作るため社内規程等の整備・普及啓発を実施



育児短時間勤務制度の改善

育児短時間勤務の期間を延長し(小学校入学まで)、制度の周知を実施



男性の育児休業取得の推進

～男性取得者1号誕生!!～

取得実績のモニタリングを行い、効果的な施策の検討・普及啓発



育児に関する制度説明会の開催

全社員を対象に制度説明会を開催、制度の理解と取得促進

グループウェアへの情報掲載

社内規定の制定・改訂の状況、取り組みに関する決定事項を随時掲載



育児休業取得社員の実体験を紹介

これから育児休業制度を利用しようという社員に対して、取得社員の率直な体験談を紹介



株式会社 とらうべ

企業概要

社 名 / 株式会社 とらうべ
 代表者名 / 代表取締役 南部 洋子
 設 立 / 1988年 6月

所 在 地 / 〒145-0072東京都大田区
 従業員数 / 39名 平均年齢 / 31歳
 業 種 / 学術研究・専門・技術サービス業

目的・理念

「犠牲を最小限に!」

女性社員が構成比率90%を超える女性による企業です。両立支援制度を社内において確立し、社員が仕事と子育て・介護との両立をよりポジティブに達成できるよう、また社員全員が安心して働ける環境を整備することによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにしています。また、両立支援を通じ社員が長期間働き(定年65歳)、仕事人・社会人として成熟できることをめざしています。



取組内容

両立支援制度の取組み

両立支援のための2つのプロジェクトの実施

1. 「両立支援のための一般事業行動計画」実施
2. 「東京都中小企業両立支援推進事業」

社内研修を実施し、支援プロジェクトについて社員に説明

全社員に対し両立支援制度の紹介、役員の制度への取組説明、可能な諸ケースの提示などを通して社員が本制度に対し関心をもち、これを活用するように意識づけ。

育児・介護中の社員のための短時間勤務正社員制度の実施

週4日勤務、7時間勤務、7.5時間勤務など、個別のニーズに合わせた勤務体制を認める。

出産・育児休暇を取得する社員の代替要員の確保

休暇取得者が出た際も業務に支障を与えないための教育プログラムを設置。従業員のスキルを向上し、平均化する事で、代替要員の確保を図る。

パートタイマー制を積極的に導入

看護師による育児の電話サービスを提供しているため、育児中の看護師をパートタイマーとして積極的に雇用。電話相談にパートタイマーの枠を設置。

パートタイマーの処遇改善

パートタイマーが希望すればいつでも社員にシフトできるように、全社員全員参加の研修やその他の社内行事にパートタイマーにも参加を呼びかけ。

社員の子どもの体調が悪い時など緊急時に社内保育士がサポート

保育士を雇用し、育児中の社員の子供の体調が悪い時や保育園や学校が休みのときに、会社で子供の保育が可能。





株式会社 トーリツ

企業概要

社 名 / 株式会社 トーリツ
 代表者名 / 代表取締役 土田 英夫
 設 立 / 1986年 1月

所 在 地 / 〒124-0023 東京都葛飾区
 従業員数 / 106名 平均年齢 / 43.4歳
 業 種 / 医療・福祉

目的・理念

社員と共に歩み、社員を育む会社

親が子を育てるように、会社も社員を大切に守り、成長を促すことで社員と共に企業を発展させていきます。特に女性の社員が多いことから仕事と生活を調和させることは重要です。ワークライフバランスを推進することで、社員が更に安心して働くことができ、一人ひとりが能力を発揮できる環境作りに努めています。



取組内容

時差出勤などの柔軟な対応

育児のため以外にも、就学中の子がいる社員も含めて、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ対応をしています。また、勤務時間内に、育児・介護等のために私用外出で抜ける時間分を勤務時間の前後に振り分けることができます。



無記名社内アンケートの実施によるニーズの把握

子連れ出勤

やむを得ない事情がある時は、子を連れての出勤を許可し、育児経験者が対応しています。



ベビーシッターを社内配置

保育園が見つからず自社に就職や復職ができない場合、ベビーシッターを社内に配置し、就職・復職をバックアップしています。





ゲティング・ジャパン 株式会社

企業概要

社名 / ゲティング・ジャパン株式会社
 代表者名 / 代表取締役 金子 勝
 設立 / 1998年 6月

所在地 / 〒108-0074 東京都港区
 従業員数 / 35名 平均年齢 / 39歳
 業種 / 卸売業・小売業

目的・理念

有給休暇の取得促進

有給休暇の取得率が低かったため、取得促進を目的として取組を開始。

取得率の低い社員も取得できる様な仕組み作り。

社員の健康管理

社員の健康管理を目的に時間外労働を把握し、是正。

各自の健康管理について社員一人ひとりの自覚を促し、残業削減努力を提唱。



取組内容

有給での子の看護休暇や病気休暇

- ・看護休暇 無給から有給へ変更。年5日付与
- ・病気休暇 新設。有給で年5日付与
- ・リフレッシュ休暇(表彰も実施) 5日付与

休暇の計画的付与

各社員の有する年次有給休暇日数(代休も含む)のうち、時期を指定して与えています(7月～9月)。また、取得が低調な社員を把握し、本人及びその上司に、年休を取得するように促しています。

夏季休暇との連続取得など 有給休暇の取得を促進する仕組み

夏季休暇(8/15)を挟んで連続して5日間の休暇を取得するように促しています。

産業医の面接指導の徹底

- ・70時間以上の時間外労働者 = 忠告
- ・100時間以上の時間外労働者 = 受診必須

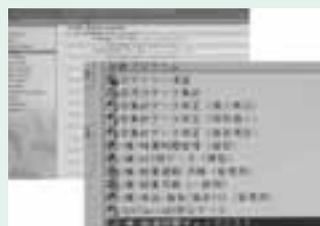
長時間労働や事後休暇の連続取得など、社員の異変に気づいた時、個別面談や周りの社員からのヒアリングを実施します。

その中で現状を把握し、上司への働きかけの実施等、さらに状況が悪化しないよう努めています。

フレックスタイム制の導入

各自の仕事環境に合わせて計画ができるように配慮しています。

また、Web上の掲示板を活用して社員別スケジュールを閲覧できるようにし、認識の共通化を図っています。





有限会社 ケア・プランニング

企業概要

社 名 / 有限会社 ケア・プランニング
 代表者名 / 代表取締役 中原 修二郎
 設 立 / 2003年 3月

所 在 地 / 〒116-0002 東京都荒川区
 従業員数 / 43名 平均年齢 / 46歳
 業 種 / 医療・福祉

目的・理念

ひとりの“出来る力”を集めて 小さな会社の“出来る力”を大きくしよう!

当社で働く社員の生活も長いスパンで支援することを考えています。様々な年齢の仲間やお客様、家族と日々触れ合い、働き、暮らしていくこと、それが多様であればあるほど、私たちが人間として成長するための栄養が豊かになるものと信じています。一人ひとりの社員の成長が結集し、企業として大きなサービスを生み出しています。



取組内容

パートタイマーの活用

パートタイマーについても、研修、健康診断の機会提供に加え、業務に関する上級資格取得を支援しています。

兼務体制

複数資格をもつ社員には、できる限り兼務を奨励しています。1人の社員が複数の専門的視点で業務を見つめ直すことができ、サービス向上が図れるというメリットがあります。

定年延長(70歳まで)

定年年齢を70歳に延長しました。優秀で能力ある人材についてはその後の再雇用契約も可能です。

家族事情を考慮した休日ローテーション

社員の家庭の事情に合わせた、公平なローテーション体制。

フレックスタイム制

直接介護や看護業務に携わらない事務社員には、フレックスタイム制を活用しています。

正社員登用制度

実績を積んだパート勤務者には、正社員登用制度があります。

若年者トライアル雇用制度への参加

スクーリングや実習への出席を支援しています。





バンビ保育園

企業概要

社 名 / バンビ保育園
 代表者名 / 鈴木 圭子
 設 立 / 1999年11月

所 在 地 / 〒123-0851 東京都足立区
 従業員数 / 14名 平均年齢 / 40.9歳
 業 種 / 医療・福祉

目的・理念

職場みんなで社会貢献

職員が働きやすい職場環境で、仲良く楽しく働き、社会に貢献できる仕事をすること。当施設ではこれを目的としてワークライフバランスの取組を行っています。



取組内容

子育て期の短時間勤務

園長の子育て経験をもとに、子育て期の短時間勤務の重要性や大切さを全職員に伝え、子育て期の短時間勤務制度を設けています。

子育て期の短時間勤務 8:00～14:00(6時間勤務)

地域活動、PTA活動に積極的に参加できる勤務体制

地域活動やPTA活動に参加する場合は、事前に職員同士が連絡を取り合いシフトを調整することで、特定の人にだけ仕事が集中しないようにしています。

仕事と介護を両立しやすい勤務体制

採用時に職員の家庭状況をよくヒアリングし、個人の事情に応じた勤務時間、シフトを組むようにしています。

また、採用後も随時個別の要望を聞いて勤務体制を柔軟にしています。

4パターンの勤務形態

A. 7:00～16:00 B. 8:00～17:00 C. 9:00～16:00 D. 14:00～20:00

ライフステージに応じたローテーションの設定

全職員のライフステージに応じた勤務の時間を考慮し、ローテーションを組むように工夫しています。

