

東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の調和
推進プログラム・ホワイトカラー編

生活充実で、
創造的な仕事をしよう！
一働く人に配慮した社風で、企業も元気一



東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の調和推進会議

東京労働局 茨城労働局 栃木労働局 群馬労働局 埼玉労働局
千葉労働局 神奈川労働局 新潟労働局 山梨労働局 長野労働局

東京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和 推進プログラム・ホワイトカラー編

平成20年2月13日

はじめに

平成18年度、「東京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和推進会議」(事務局東京労働局)では、同会議が行うキャンペーンの実施に関する事項及び地域の労使が労働時間等の設定改善の促進を通じた仕事と生活の調和を推進する際に参考となる取組目標・手法を内容とする、「仕事と生活の調和推進プログラム」を策定しました。

平成19年度、同推進会議では、ホワイトカラー分科会を設置して、同推進プログラムを具体的に展開するために論議し、次のとおり提言をとりまとめました。

ホワイトカラー分科会提言

1 取組目標

近年、非正規労働者が増加している一方、正規労働者が減少する中で、特定の人々に長時間労働を集中させる傾向が生み出されています。

「労働力調査」(総務省)によると、特に正規労働者の30歳代男性を中心に週60時間以上働く労働者の割合が20%を超える状況にあり、長時間労働による健康障害に陥っている者も見られます。

ホワイトカラーの働き方は、自然のリズムに基づき働いていた農業や製造ラインの稼働・停止による受動的リズムで働く製造業とは異なり、各労働者が労働時間のリズムをつかみにくくなっています。

ホワイトカラーに見られる長時間労働の原因として、①労働者自身が業務量をコントロールすることが困難な中で、過大な業務量が与えられていること、②労働者自身が心と体の疲労をあまり自覚しないで、結果として非効率な働き方となっているのにもかかわらず、仕事の成果を高めようと、ついつい長時間労働に陥っていること、③いっどこでも働けることから仕事を家庭に持ち込むなど仕事と生活の区分が曖昧になりがちであること、があげられます。

このため、企業としては、労働者の健康と生活を考慮して定期的に仕事の量が多すぎないかについて見直しするとともに、労働者自らが仕事の量的拡大が必ずしも仕事の質を高めるものでないことを自覚するように、具体的に達成目標やテーマを定め管理していくことなどが求められています。また、労働者自身が働き方を見直しとともに、企業も、例えば、定時退社デー等を設定することで早めに帰宅することを促したり、持ち帰り残業を禁止したりし、「夜は、家族団らん・自己啓発・リフレッシュ」も大切と意識を変え、労使で仕事と生活の区分を明確にし、その調和を図る取組みを推進すること

が重要です。

これらの対策をすることにより長時間労働が改善され、家族や労働者個人のための時間が生まれ、それぞれの生活において、地域社会に貢献する、自己を啓発する、育児や介護の役目をはたす、心と体をリフレッシュするなどで、さらなる創造的な仕事に挑戦する気力と能力が養われ、労働者個々人、家庭、企業及び社会にとって良い果実をもたらします。

このため、「東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の調和推進会議ホワイトカラー分科会」は、以上に掲げる対策に取り組み、仕事と生活の調和を推進することを提言します。

2 スローガン

「生活充実で、創造的な仕事をしよう！」

一働く人に配慮した社風で、企業も元気一

3 手法

(1) 長時間労働を是としない環境づくり

① 企業トップ等の役割

企業トップが仕事と生活の調和を図るという意識を持ち、その責任を自覚することが重要です。ホワイトカラーの働き方の特性や長時間労働の問題点と原因を把握の上、長時間労働の解消についての考え方を明らかにし、労働者や管理者に対して、例えば「仕事の量や質の定期点検」、「ノー残業デーの設置」、「持ち帰り残業の禁止」など長時間労働の解消のための取組みを具体的に指示し、意識改革を図りましょう。

② 働き方と生活の見直し

労使は、時間外労働を削減するため、従来の仕事のやり方にとらわれず、これを見直しましょう。また、家庭や地域社会での役割を見直し、家族や地域の人々・友人などとの充実した時間や自己啓発のための時間がもてる豊かな生活を目指しましょう。

③ 多様な働き方の肯定

企業は介護休暇、病気休暇、自己研鑽休暇などの整備に努めるとともに、労働者個人も、仕事の充実感から心と体の疲労感を感じにくい傾向があることを自覚し、自分の健康に配慮した働き方、また、自分も含めて同僚が行わなければならない親の



介護や育児など、個別事情に配慮する考え方を身に付けましょう。

④ 社会の空気を変えることも必要

仕事と生活の調和は社会全体のものとして捉え、企業が働く人の健康や働きやすい職場を実現しているかどうかについて社会全体が注目し、関心をもって見守っていく必要があります。様々なメディアの役割も大事です。

(2) 仕事量の管理と効率化

① トップと管理職の役割

過重な仕事の量や効率の悪い働き方が、長時間労働と年休が取得できない大きな原因です。企業トップと部長クラスをはじめとする管理職は、仕事量を多く与えずにないように努めるとともに、効率よく仕事をして目標を達成するよう、例えば、年間計画を作成の上、随時、部下と仕事の優先順位・実施時期・具体的内容等を話し合っってはっきりさせたり、「会議で使用する資料は、パワーポイントでなく手書きで良い」と簡易な仕様を示したり、「〇時間程度でまとめてください」と仕事にかかる時間を明確にしたり、求めている仕事の目標などを具体的に示しましょう。さらに、「こんなに残業をしているのでは能率が上がらない。気分転換して十分な睡眠もとり、頭をすっきりさせた上で、明朝、書類を作成しなさい。」などと、長時間労働がかえって仕事の質や効率を低下させていることを労働者に意識させましょう。

また、会議の終了時間を明確にし、いたずらに長い会議はなくしましょう。

自身と部下の仕事の進み具合や健康状態について定期的にチェックを行い、適正な仕事の量と質になるよう継続的に取り組みましょう。

② 労使協議等の活用

仕事の量と質を適正にコントロールするため、社内に労使協議組織を設け、労使で残業の状況等を定期的にチェックし、改善しましょう。また、仕事と生活の調和をサポートする第三者機関を活用するのも効果的です。

(3) 仕事と生活の区別の明確化

企業トップと部長クラスをはじめとする管理職は、仕事と生活の区別が明確になるように、例えば、定時退社デー等を活用することで早めの帰宅を促したり、特に「持ち帰り残業の禁止」については、「明日の朝までに仕上げておいて欲しい」などと暗に家庭でしてくるようにと指示をしないようにしましょう。

労働者自身も働き方を見直しましょう。

(4) 年次有給休暇等を取得しやすい環境整備

年休取得向上のため、①取得率の高い部署の管理職を評価し、低い部署の管理職には改善を指示する制度の導入、②取得向上の目標設定など継続的な社内運動の展開、③年の初めに、各労働者が年次有給休暇取得日を指定し、全員が完全取得を目指す方法の導入などの環境整備を行いましょう。

管理者は率先して年次有給休暇の取得に努め、会社はこれを奨励しましょう。

4 好事例

1

COMPANY

A社・ソフトウェア業・従業員約5,000名（東京都）

SLOGAN

プロジェクト休暇、定時退社奨励施策

「プロジェクト休暇」

プロジェクト終了時後（節目単位も可）、有給休暇を活用して1日以上のお暇を取得することを促進するための制度。休暇申請はグループ単位で行い、希望を調整の上、管理職（マネージャー）が申請・登録を行い、同休暇の取得スケジュールは社内イントラにて部門内にも公開。制度がスタートして2ヶ月半で、約70件（約100人）が活用しており、有給休暇取得率のアップにつながっている。

「定時退社奨励施策」

以前から労使協定による定時退社奨励日はあったが、形骸化したため、定時退社しやすい環境作りに向け、労使で新たな施策を検討。会社の押しつけではなく、自発的に定時退社できる環境・風土作りを主眼。

毎週水曜日、給与支給日、賞与支給日を定時退社日とし、以下の取組みを行った。

- | | |
|---------------------|----------------|
| ① 職場パトロール（給与・賞与支給日） | ② 放送（毎週水曜日） |
| ③ 受付に看板掲出 | ④ 近隣ビル飲食店の割引利用 |

その結果、定時退社日の平均退社時刻が以前に比べ約30分早まった。

2

COMPANY

B社・インターネットメディア事業・従業員約1,600名（東京都）

SLOGAN

休んでファイブ、休んで1ヶ月

「休んでファイブ」

勤続2年ごとに5日間の特別休暇を取得できる制度。通常の休日である土・日曜日の間で連続して取れば、9連休となる。5日間を分割して取ることも可能。対象者のほぼ全員が取得。一番多いのは旅行で、中には資格取得のための勉強や、ボランティアや地域貢献に励む社員もあり、各人が自由なプランでリフレッシュしている。

「休んで1ヶ月」

勤続5年で1ヶ月間の特別休暇を取得できる制度。1ヶ月間まとめて取得するほか、1ヶ月を1週間ごとに分割して取得することも可能。取得時期の有効期間は、入社5年を経過した日から3年間。過去10年間で約50名が取得。会社内で、新たなキャリアをスタートさせたいとき、又はキャリアチェンジの機会として活用されている。また、大きなプロジェクトを終えた後の休息・充電期間としても利用されている。

いずれの特別休暇制度も「有能な社員が長期にわたって働き続けられる環境づくり」として設けられたもので、確実にその成果を生んでいる。

4 好事例



COMPANY

C社・製造業・従業員約720名（長野県）

SLOGAN

定時退社日と労使パトロール

毎月1回、労使協議会を開催し、総労働時間の削減と年次有給休暇の取得促進を議題に検討を進めている。毎月第2・第3水曜日を定時退社日として定め、やむを得ず時間外労働を行う必要がある場合は、理由を付した申請書を提出させている。また、定時退社日には労使によるパトロールを実施し、実態が申請書どおりか確認している。こうしたことから、社員は定時退社日を意識した業務処理を行うようになり、この日に時間外労働を行わないことが定着してきた。

さらに、労使協議会において、年次有給休暇の取得目標日数を設定するとともに、毎月、部署ごとに一人平均の総労働時間と年次有給休暇取得日数をグラフ化し、目標達成状況が一目で確認できるようにしている。今後は、これを組合機関紙及び社員食堂掲示板にてオープンにする予定であり、年次有給休暇の取得意識の向上を図ることとしている。



COMPANY

D社・製造業・従業員約40,000名（埼玉県）

SLOGAN

働き方労使委員会

毎週水曜日を定時退社日としていたが、制度がマンネリ化し、効果が薄れてきたため、定時退社を強く促す必要から、給料日とその2週間前の水曜日を「スーパー定時退社日」に設定、当日は社内放送で定時退社を促すとともに、終業時刻10分前に10分間の「夕礼」を行い、定時退社を徹底させている。また、所定外労働時間を把握して実態を「働き方労使委員会」に報告し、同委員会で所定労働時間等について協議するとともに、長時間労働が認められた労働者には管理職が個別面談を行い、改善策の相談等を実施している。さらに、組織的にも各課の人員を40人単位から20人単位に組織変更を行うことで、管理職が管理しやすい環境に改善した。

定時退社日を徹底させることにより、労働者自身が仕事を効率的に配分する意識を持つようになった。また、「働き方労使委員会」で所定外労働時間等を協議することで、管理職が所定外労働の必要の有無を強く意識するようになり、管理職としての自覚がより強くなった。



COMPANY

E社・放送業・従業員約12,000名（埼玉県）

SLOGAN

クリエイティブ休暇

年次有給休暇を連続5日使用し前後の所定休日4日を合わせた連続9日のクリエイティブ休暇と、年次有給休暇を連続3日使用し所定休日を合わせた連続5日のミニクリエイティブ休暇をそれぞれ年1回ずつ付与し、かつ、取得を義務付けている。その他、勤続10年単位で特別有給休暇を10日間付与し、連続休暇の取得を促している。長期休暇制度の取得を義務付けたことで、休暇スケジュールを念頭に仕事のスケジュールを組むようになり、休暇後はリフレッシュしてメリハリのついた仕事ができるようになった。



COMPANY

F社・製造業・従業員約1,500名（埼玉県）

SLOGAN

入院休暇

年次有給休暇を継続勤務6年半以上で24日付与するとともに、3週間以上の長期入院の場合は前々年度の有給休暇を使用できる「傷病特別有給休暇制度」を設けている。また、有給休暇は年間24回（12日分）まで半日単位の使用が認められている。傷病の際の有給休暇を確保することで、労働者は安心して有給休暇を取得することができるようになり、また、半日年休は子供の学校行事等の際によく利用され、結果として年次有給休暇の取得が促進されている。

4 好事例

7

COMPANY

G店・小売業・従業員約2,000名(神奈川県)

SLOGAN

長期休暇12日の休暇

定休日がないこと等により一斉付与を実施することは困難な状況であるが、個人ごとに繁忙期以外で連続12日の休暇の取得を推進している。その他にミニ休暇、アニバーサリー休暇、バースデー休暇を設けて有給休暇の取得を推進している。

子の養育のための短縮勤務は小学校3年生まで認めており、対象労働者が5つのパターンから短縮勤務のパターンを選択することが可能となっている。介護のための短縮勤務は1年間可能であり、対象労働者が4つのパターンから短縮勤務のパターンを選択することが可能となっている。

8

COMPANY

H社・情報サービス業・従業員約160名(神奈川県)

SLOGAN

技術講習で処理能力アップ

時間外労働削減のための効率化として設備投資を行っている。例として、総務部門において新しい会計ソフトを導入したことにより、担当者の負担が軽減し、時間外労働の削減につながった。設計部門において技術講習を実施したことにより、従業員の処理能力をレベルアップし、納期の短縮につながった。

9

COMPANY

I社・商業・従業員約11,000名(千葉県)

SLOGAN

結婚と育児に対応

人事制度について、会社と労組が積極的に話し合いの場を持ち、労使が協調して働き方を改善している。最近では、①多様な雇用形態が増えている、②正社員以

外の労働者も責任ある仕事を担う、③高齢化社会への対応、④労働人口の減少、⑤ワーク・ライフ・バランス社会へと就業環境を取り巻く状況を分析し、家族を持ち夫婦で子供を産み育てながら働き続けられるための支援として「結婚による特例措置」、及び、小学生以下の子を持つ従業員が安心して、継続して働けるための支援として「育児勤務制度」をそれぞれ改正し、2007年3月から仕事を持っている配偶者と同居を希望する社員が人事コースを変更することなく一定期間配偶者と同居しながら勤務できるように変更し、また、子育てが円滑にできるよう育児勤務可能な期間（中学校入学の年の4月20日まで）を延長した。このような生活と調和がとれる働き方の導入により、生活にゆとりができると共に家族のための時間が増えることとなった。



COMPANY

J社・機械器具製造業・従業員1,500名（山梨県）

SLOGAN

子育て応援休暇

仕事と生活・家庭との両立のための制度をより充実されるため、①育児休業期間を3年に延長、②育児に伴う勤務時間短縮の対象児童の年齢を12歳に拡大、③介護休暇（5日間）の有給化を実現した。また、子育て応援休暇（5日間）を設け、男女とも積極的に子育てに参加でき、仕事と子育てとが両立できる社内の風土を作ることを目指している。さらに、トップの指示により、労働者の子育てを経済的側面から支援するため、子育て支援金制度（新生児50万円等）を設け、その定着を図っている。

4 好事例



COMPANY

K社・食料品製造業・従業員190名（山梨県）

SLOGAN

会議は早朝

年度当初に時間外労働の前年比2割削減を目標として周知し、ノー残業デーを設けたほか、誕生日休暇、結婚日休暇、趣味の日休暇等を設けている。また、管理職が早い時間に退社することや、各種会議の開催時間を夕方から早朝に移すことなどにより、時間外労働の発生しやすい職場環境の改善を図っている。この結果、時間外労働の削減が図られている。また、さらなる時間外労働の削減を目指して、「見える化」により、情報・業務の共有化を図るとともに、特定の個人に業務が集中し長時間労働が発生しないよう見直しを行っている。



COMPANY

L社・小売業・従業員250名（山梨県）

SLOGAN

年休取得率アップは、まずパートから

翌月の勤務シフトを早期（15日前）に作成し、年次有給休暇の取得を促進している。その結果、パートタイム労働者は、一部を除き、予定された年次有給休暇をすべて取得しており、それに影響されて正社員の間にも、予定された年次有給休暇をすべて取得する動きが広がり始めている。



COMPANY

M社・その他の事業・従業員200名（茨城県）

SLOGAN

ワークライフ休暇

通常の年次有給休暇とは別に、勤続年数10年以上の者を対象として、10年目以降、5年毎に3日間の特別休暇を与えている。

この休暇の使い方は、単に心身のリフレッシュのためばかりで無く、仕事に必要な資格、知識や技術の習得（いわゆる自己研鑽）、又は私生活を豊かにするため、仕事を離れて自分の趣味を深めたり、地域社会などでのボランティア活動などにも役立てている。



COMPANY

N社・総合印刷業・300人（新潟県）

SLOGAN

配偶者出産休暇、マイホリデー休暇

仕事と育児の両立の環境を整えるため、社員にとって使いやすい休暇制度の導入を考え、配偶者の出産に関して出産予定日の前後2週間以内に有給による3日間の配偶者出産特別休暇の付与、子の看護に関して有給による年5日の看護休暇の付与、及び育児休業期間の最初の3日について賃金を支給している。また、申請により、子の養育のための所定外労働の免除制度を小学校入学まで認めている。

有給休暇の取得促進策としては、結婚記念日と家族の誕生日を「マイホリデー休暇」として、制度化している。

この結果、男性社員の育児参加の促進と休暇の取得促進に結びつき、社員の休暇取得への意識が変わり、満足度も高くなった。

4 好事例

15

COMPANY

O社・小売業・約240名（群馬県）

SLOGAN

ファミリーボーナス休暇

家族旅行による社員のリフレッシュと日頃から社員を支えている家族へのサービスが目的。勤続10年以上で、5年ごとに特別休暇（3～5日）を付与し、旅行クーポン券を支給する。目的が「旅行」のため、休暇は分割せずに連続取得が原則であり、年次有給休暇を併用することで、長期の連続休暇とすることが可能である。社員がファミリーボーナス休暇の申請をしなければ、旅行クーポン券が支給されないため、休暇の取得率は高く、また、既婚者には配偶者へ旅行クーポン券を送付するため、家族旅行のために休暇を使う社員が多く有効に活用されている。

このほか、年次有給休暇の計画的付与（年間 一斉4日、個人ごとの計画取得3日）、バースデー休暇（誕生月の前後1ヶ月間で1日）制度を実施し、年次有給休暇の取得促進に努めている。

16

COMPANY

P社・金融業・約3,000名（群馬県）

SLOGAN

制度休暇

年次有給休暇取得による制度休暇を設け、従業員のリフレッシュ及び年次有給休暇の公平な利用促進を図っている。

制度休暇の内容は、①5日間連続して休暇を取得し、土日を含め最大9日間連続して休むことができる「連続休暇」、②土日またはその他の休日に連続して2日間休暇を取得できる「ポケット休暇」、③1年に3日、本人又は家族の記念日に休暇を取得できる「記念日休暇」、④勤続10年または20年に達した者を対象とし、①の連続休暇と併せて連続10日間休暇を取得することにより2週間連続の休暇を取得できる「リ

フレッシュ休暇」、⑤30年勤続表彰を受けた者を対象とし、④のリフレッシュ休暇と同日数であるが、そのうち3日間を特別休暇として付与し、④と同じく2週間連続の休暇を取得できる「永年勤続休暇」である。

各休暇は「連続休暇等実施予定表」により、事前に年間の休暇計画を立て、休暇取得時季を明らかにすることにより、取得しやすくする対応を図っており、すべての制度休暇において、対象者のほぼ全員が取得している。

平成19年4月より、制度休暇の適用対象者を有期雇用社員まで広げ、また、半日休暇制度も新たに導入し、全従業員のさらなる有給休暇取得促進を図っている。



COMPANY

Q社・小売業・約600名（群馬県）

SLOGAN

定休日の増加

定休日を従来の毎週月曜日のほか、第1・第3火曜日を加え、定休日を増やすことにより所定休日をしっかり休めるようにし、また、営業時間を1時間短縮（開店30分繰下げ、閉店30分繰上げ）することにより、時間外労働の削減に努めている。従来週1日の定休日のほかは交替休日制のため、営業日には休日でも客から直接携帯電話に電話があれば、「休日です」と断りづらいことから、休日でも1日まるまる休めないことも多く、また精神的にも休まらなかったが、定休日を増やすことにより、休日の顧客からの電話も減り、所定休日にしっかり休めるようになった。

定休日を増やすため、会社では定休日と営業時間を記載したカレンダーをすべての客に配布し、理解と協力を求める努力を行っている。営業時間が所定労働時間よりも長い場合、時間外労働が発生しやすかったが、営業時間を短縮することにより、限られた時間の中で、効率的に作業する意識が高まり、効果が上がっている。

このほか、「気持ち豊かにならなければいけない」という考えのもと、15日連続休暇制度（勤続年数3年ごと、年次有給休暇とは別に付与）を実施し、更に誕生日休暇（結婚記念日休暇）制度を設け、年次有給休暇の取得促進に努めている。

4 好事例



COMPANY

R社・自動車製造業・(栃木県)

SLOGAN

各種休暇制度の充実

ワークライフバランスの向上及び従業員が安心して働くことのできる環境づくりを狙いとして、

- ①法規制対応(年次有給休暇取得、各種休暇)、
- ②ライフステージのサポート、
- ③家庭内事情に対応しやすくするためのサポート(育児・介護・傷病)、
- ④その他個別事情への対応

がなされ、1980年代までに、結婚休暇、忌引休暇、配偶者出産休暇、産前産後休暇などを、1990年代に、リフレッシュ休暇、記念日休暇(年休取得促進)、勤続節目休暇を、2000年以降に、育児休暇、介護休暇、傷病休暇の導入を労使で議論し、各種休暇制度の充実が図られた。中でも、勤続節目休暇は、その他の各種休暇とは違い、会社貢献に対する褒賞的な位置付けとし、勤続10年ごとの節目に到達した従業員に、年休とは別に5日間の特別休暇を付与し、もう一つの褒賞制度である永年勤続節目旅行制度とリンクさせることにより節目休暇の魅力の向上を図った。永年勤続節目旅行制度とは、勤続10年の節目の年度に到達したとき、同行者(家族)と供に旅行することができる制度であり、長期旅行の場合には年休をプラスして利用することから、勤続節目休暇が年休の取得促進につながっている。

当該事業場においては、労使一体で年休の取得促進に取り組んだ結果、従来の「休暇を取得しないことが美德」との意識が変化し、現在では休暇日数を競うようになり、休暇をとるためにチームとして考えるようになり、業務の効率化・標準化が進み生産性も向上した。年休の一人当たり平均取得日数は、2000年の13.7日から2006年には17.5日まで増加した(年目標17日)。

平成19年度
東京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和推進会議
—ホワイトカラー分科会—

公益代表委員

◎ 印は議長

- | | |
|---------|----------------------|
| ◎ 神野 直彦 | 東京大学大学院経済学研究科・経済学部教授 |
| 水町勇一郎 | 東京大学社会科学研究所准教授 |
| 渡邊 嘉子 | 株式会社リクルート ヒューマンアド編集長 |

労働者代表委員

- | | |
|-------|-----------------------|
| 岡田 孝敏 | 日本労働組合総連合会非正規労働センター局長 |
| 尾野 秀明 | 日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長 |
| 芳野 友子 | 日本労働組合総連合会東京都連合会副会長 |

使用者代表委員

- | | |
|-------|---------------------|
| 井上 智子 | 日野自動車株式会社人事部人材開発室室長 |
| 橋本 昌道 | 東京商工会議所産業政策部長 |
| 樋渡 智子 | 東京経営者協会人事・労務部長 |

ご案内

東京労働局のホームページ(<http://www.roudoukyoku.go.jp>)の
トップページの「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」のコーナーで
次の関係資料がご覧いただけます。

東京(関東甲信越)ブロック

「仕事と生活の調和推進プログラム」(全企業向け)

「仕事と生活の調和推進プログラム・ホワイトカラー編」

「仕事と生活の調和推進プログラム・建設業編」

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」

「労働時間等設定改善指針(厚生労働省告示第197号、平成18年3月31日)」

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」

「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ」

「労働時間・休日・休暇関係」



ワーク・ライフ・バランス

東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の調和
推進プログラム・ホワイトカラー編