

ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞

# サノフィ・アベンティス株式会社

所在地：東京都新宿区 業種：製造業（医薬品製造販売業） 従業員数：約 3,500 人

## 従業員で組織された「ラ・メゾンプロジェクト」により 両立支援に関する職場環境改善活動を推進

### 1 両立支援に関する基本方針

- ◇ 職場環境改善のため、「ラ・メゾンプロジェクト」を発足。 会社が公募し自主的に応募した従業員により構成され、「社員は家族。会社は社員の成長とともに発展していく「家（ラ・メゾン）」である。」という企業理念に基づき、社員一人一人が生き生きと働くことができるよう、職場環境改善のための啓発活動を実施
- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を取得している

### 2 育児休業制度

- ◇ 制 度 子が満 2 歳の誕生日以降最初に到来する 4 月末日まで取得可
- ◇ 利用状況 女性の育児休業取得率は過去 3 年間で 100%  
過去 3 年間に男性 3 名、女性 62 名が取得  
特に、平成 20 年度に男性 1 名が育児休業を 31 日間取得

### 3 介護休業制度

- ◇ 制 度 取得回数の制限がなく、通算 365 日取得可
- ◇ 利用状況 過去 3 年間に女性 3 名が取得、うち 1 名は管理職

### 4 勤務時間短縮等の措置

- ◇ 育児のための制度  
短時間勤務制度（子が小学校 3 年の 3 月末日に達するまで利用可）  
子が 1 歳に達した月の末日までは 3 時間以内、それ以降は 2 時間以内の短縮可  
過去 3 年間に男性 12 名、女性 59 名が利用
- ◇ 介護のための制度  
短時間勤務制度（通算 365 日まで利用可）3 時間短縮可  
過去 3 年間に女性 3 名が利用

### 5 その他の制度

- ◇ 子の看護休暇（子が小学校 3 年の 3 月末日に達するまで利用可）
- ◇ 育児のための時間外労働の制限、深夜業の制限（子が小学校 3 年の 3 月末日に達するまで利用可）
- ◇ ラ・メゾン休暇（子が小学校 3 年の 3 月末日に達するまで子の養育・看護・介護・学校行事に参加するために利用できる独自の休暇制度を設けている）

### 6 社内環境整備

- ◇ 本人の希望により休業期間中もパソコンを貸与し、休業中も自宅で社内のイントラネットが閲覧可能であり、また、休業中も e-ラーニングが利用可
- ◇ 上記プロジェクトの活動の一環として、社内報への男性社員の育児休業取得体験談の掲載、「出産・育児に関する制度」「介護ハンドブック」の作成等の周知啓発活動の実施

ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞

# 三菱UFJ信託銀行株式会社

所在地：東京都千代田区 業種：金融業, 保険業 従業員数：約 8,000 人

## 従業員で組織された「ワークライフバランス支援連絡会」の答申に基づき、 きめ細かな両立支援施策（ワークライフバランス 10）を導入

### 1 両立支援に関する基本方針

- ◇ 従業員で組織されたワークライフバランス支援連絡会を設立。「次世代育成支援のための職場環境の検討」を目的の一つに掲げ、連絡会において協議した答申内容を踏まえ、10項目の施策を「ワークライフバランス 10」と総称し、各種制度を導入
- ◇ 「ワークライフバランス&福利厚生ハンドブック」に社長のワークライフバランス実現の方針を伝えたメッセージを掲載し、発信
- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を平成 19 年度、平成 21 年度の 2 回取得している

### 2 育児休業制度

- ◇ 制 度 子が 3 歳に達するまで最長 3 年取得可
- ◇ 利用状況 過去 3 年間の女性の育児休業取得率は毎年 9 割を上回る  
過去 3 年間に男性 10 名、女性 183 名が取得  
特に、平成 20 年度に男性 1 名が育児休業を 132 日間取得、平成 20 年度・平成 21 年度に男性管理職の取得実績あり

### 3 介護休業制度

- ◇ 制 度 対象家族 1 人につき 1 年取得可
- ◇ 利用状況 過去 3 年間に男性 4 名、女性 3 名が取得

### 4 勤務時間短縮等の措置

- ◇ 育児のための制度
  - ・ 短時間勤務制度（子が中学校就学の始期に達するまで利用可）  
過去 3 年間に女性 87 名が利用
  - ・ 所定外労働をさせない措置（子が小学校就学の始期に達するまで利用可）  
過去 3 年間に女性 4 名が利用
- ◇ 介護のための制度  
短時間勤務制度（利用期間の制限なし）

### 5 その他の制度

- ◇ リ・チャレンジプラン（出産、育児、介護等で退職した社員に対する再雇用制度） 女性だけでなく、介護等の事由によりやむなく退職した男性も利用可
- ◇ ノー残業デー、早帰りウィークを設定し、労働時間の短縮を推進

### 6 社内環境整備

- ◇ 人事部の組織評価の一つに「ワークライフバランス施策の拡充」「働きやすい職場環境の整備」を掲げる
- ◇ 育児・介護休業者に対する休業中の情報提供及び復帰前面談の実施等、スムーズな職場復帰に向けた環境づくりを推進
- ◇ ワークライフバランス施策の一環として、「こども参観日」を実施