



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省発表
平成21年3月31日(火)

担	厚生労働省 労働基準局 勤労者生活部 企画課 課長 小林 洋司 課長補佐 原田 俊男 電話 5253-1111 内線 5366、5545
当	3502-1599 (夜間直通)

いい仕事しよう。
いい人生しよう。



仕事と生活の調和推進プロジェクト

参画企業10社が「アクションプログラム」等を発表

- 1 今、日本は「労働時間の長短二極化」の状態にあります。一人ひとりの働き方の見直しを進め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図っていくことは、個々人はもとより、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために不可欠な取組であり、着実に進めていくことが求められています。
- 2 厚生労働省では、仕事と生活の調和の実現に向けた取組として、今年度、「仕事と生活の調和推進プロジェクト」を実施してきました。
具体的には、昨年4月に厚生労働省において企業10社（以下「参画企業」という。）を選定し、7月には各社の経営トップから、仕事と生活の調和の実現に向けた決意表明や、今年度に取り組む重点実施事項等を内容とする「トップ宣言」が発表されました。
厚生労働省では、各社における取組等について、年度を通じて広く国民全体に対し様々な手法でPRを行ってきたところです。
- 3 今般、参画企業から、
 - ① 今年度の重点実施事項について、その取組結果等
 - ② 来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた取組事項等を盛り込んだ「アクションプログラム」
 が発表されました（別添2。なお、その概要として別添1参照。）。
- 4 参画企業においては、来年度以降は「アクションプログラム」に沿って仕事と生活の調和の実現に向けた取組を推進していただきます。厚生労働省では、来年度もこれら参画企業の取組状況等について、様々な手法で、事業主をはじめとする国民全体に広くPRを行っていくこととしており、仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の一層の醸成のため、引き続き本プロジェクトを展開してまいります。



今年度の重点実施事項の取組結果等及び
来年度以降の「アクションプログラム」の発表について(概要)

今般、参画企業から、今年度の重点実施事項の取組結果等及び来年度以降の「アクションプログラム」について発表されました。概要は以下のとおりです。

重点実施事項の取組結果等

- 重点実施事項は、参画企業において今年度に先行的に取り組んでいただいた事項です。これについて、これまでの取組内容やその結果、会社としての評価等について報告していただきました。
- 具体的な取組事項として、以下のようなものが挙げられます。
 - ・ インtranet専用ホームページの創設・充実や、仕事と生活の調和推進に向けた社内キャンペーンの展開等を通じた意識啓発・制度の周知
 - ・ 長時間労働抑制施策や年次有給休暇取得促進の取組
 - ・ 業務改善による効率化による残業に頼らないワークスタイルの確立
 - ・ メンタルヘルスチェックの実施等、健康管理体制の強化
 - ・ 事業所内託児所の設置、各種休暇制度の導入等により、育児や介護に関する制度・環境の整備
- これらの取組の結果として、管理職を中心に、従業員への意識啓発が徐々に進展しつつあり、今後も継続的に取り組んでいくことが重要であるとの評価がなされているところです。

アクションプログラム

- 「アクションプログラム」は、参画企業における来年度以降の仕事と生活の調和を実現するための取組事項、達成目標等が盛り込まれたものです。なお、推進していくに当たっての各企業の想いを「スローガン」として併せて発表していただきました。
- 各社のアクションプログラムでは、今年度に先行的に取り組んでいただいた重点実施事項も踏まえ、仕事と生活の調和についての社内啓発活動、定時退社の励行等による長時間労働抑制対策、社内環境づくりを含めた年次有給休暇や両立支援制度の取得促進などの取組を充実するとともに、新たにグループ会社や海外事業所等を含めて活動を幅広く展開していく企業もあります。

**参画企業における
今年度の重点実施事項の取組結果
及び来年度以降の「アクションプログラム」**

株式会社 大和証券グループ本社

本 社：東京都千代田区丸の内 1-9-1 グラントウキョウノースタワー
業 種：証券業
従業員数：15,419人(連結ベース)



執行役社長
鈴木 茂晴

今年度の「重点実施事項」の取組結果は以下のとおりでした。

今年度の重点実施事項

・よく働き、よく楽しめ！ 仕事時間と自分時間 ・家族も会社が好きになる～子育てフルサポート～

<当社の取組内容とその結果>

- ・ CEO が CWO に就任し、定期的に WLB 推進委員会を実施した。
- ・ グループ会社で WLB セミナーを実施し、浸透を図った。
- ・ 2007 年 6 月より 19 時前退社の励行を実施。2008 年度は他のグループ会社でも同施策を実施。
- ・ 全社員に半期で最低 3 日の年休取得促進を行った結果、12 月末の昨年同期比で年休取得日数平均が 3.0 日から 7.1 日にアップした。
- ・ 男性社員が育児休業を取得しやすいよう制度を変更した結果、昨年度の倍の男性社員が育児休業を取得し、グループ各社で「くるみん」を取得できた。
- ・ 8 月に「家族の職場訪問」を実施し、全国で約 4,400 名の家族が参加した。

<取組結果の評価と課題認識>

- ・ 19 時前退社や年休取得促進等を通して、「時間は自分でコントロールできる」という意識はある程度浸透したと思われるが、引き続き徹底し、持続可能な働き方を構築していく。

来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた「アクションプログラム」を発表します！

我が社のスローガン

- ・よく働き、よく楽しめ！ 仕事時間と自分時間
- ・会社も家族のパートナー ～いきいき社員を本気でサポート～

「アクションプログラム」は以下のとおりです！

- ・ 「時間は自分自身でコントロールできる」という意識を徹底して浸透させ「仕事と生活の調和」を実現することで、サステナブルな高い付加価値を創出していく。
- ・ 年休取得促進については、休暇を取得しやすい企業風土を引き続き醸成すると共に、休暇の「質の向上」を目指す。
- ・ 男性社員も含めて、育児や介護に携わる社員がより前向きに仕事をし、一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、制度面を更に充実させていく。
- ・ 家族も含めたイベント等の実施を通じて社員同士の相互理解を深める。

三井化学株式会社

本 社：東京都港区
業 種：化学工業
従業員数：8,597人(2008年3月末時点)



代表取締役社長
藤吉 建二

今年度の「重点実施事項」の取組結果は以下のとおりでした。

今年度の重点実施事項

1. 育児・介護と仕事が両立しやすい環境づくり
2. 「ゆとり」創出に向けた時間づくりとその活用支援

<当社の取組内容とその結果>

1. 育児・介護従事者の転勤希望申請、退職後復帰登録プログラム導入、育児・介護休業制度の取得要件拡大、育児・介護従事者を対象とする在宅勤務制度導入、会社託児所の設置
2. 「会議効率化ルール」の制定・推進、「ノー残業・年休取得活動」の展開、社会活動休暇新設

<取組結果の評価と課題認識>

1. 育児・介護従事者を支援する制度・プログラムは、09年4月時点で十分に拡充される。今後は、利用しやすい環境の整備が課題。
2. 「会議効率化ルール」及び「ノー残業・年休取得活動」浸透に向けた、意識改革・業務改革の推進が課題。

来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた「アクションプログラム」を発表します！

我が社のスローガン

ライフで充電 ワークも充実

「アクションプログラム」は以下のとおりです！

1. 育児・介護と仕事が両立しやすい環境づくり
育児・介護支援制度及び各種プログラムに対する、社員の理解度向上
2. 「ゆとり」創出に向けた時間づくり
「ノー残業・年休取得活動」の浸透に向けた、意識改革・業務改革の推進

株式会社 高島屋

本 社：大阪府大阪市中央区難波5-1-5
業 種：百貨店業
従業員数：12,328人（2008年2月末時点）



代表取締役社長
鈴木 弘治

今年度の「重点実施事項」の取組結果は以下のとおりでした。

今年度の重点実施事項

- ・ 全従業員に対するメンタルヘルスチェックの実施等、健康管理体制の強化を行います。
- ・ 育児・介護制度の充実を図ります！
（いずれの雇用形態においても同様に、充実した育児・介護への対応を図ります）。

<当社の取組内容とその結果>

- ・ 全従業員に対するメンタルチェックの実施（10月）、相談窓口の開設（11月）、組織診断の実施（2月）を行い、医療健康管理体制の強化へのスタートを切った。
- ・ 均衡・均等の視点を踏まえ、有期雇用社員の育児休業・介護休業の取得期間を社員と同じ期間取得可能とした（2月）。

<取組結果の評価と課題認識>

- ・ ようやく健康管理体制強化のスタートラインに立った状況であり、更なる整備を行っていく。
- ・ 管理職に対するWLB研修を実施し、制度改正内容を周知するとともに、WLB実現に向けた働き方の意識改革を促した。今後とも継続して実施していく。

来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた「アクションプログラム」を発表します！

我が社のスローガン

変化への対応に向け「考えよう！自分のWLB」「見直そう！働き方」
～一人ひとりがやりがいを持ち、能力発揮できる企業へ～

「アクションプログラム」は以下のとおりです！

- ・ ワークライフバランス研修の実施等、取組みの更なる定着浸透を図ります。
- ・ 従業員の更なる能力発揮を目指し、育児・介護・健康等への取組みを推進します。
- ・ 意識改革・業務改革により、所定時間での退出を推進します。
- ・ 能力開発プログラム「高島屋商い塾」のメニュー充実等、一人ひとりのキャリア形成を支援します。
- ・ 授乳室やトイレの改修、子育てに役立つ商品開発や情報提供など、お客様の子育てを支援します。

キヤノン株式会社

本社：東京都大田区下丸子3丁目30番2号
業種：製造業
従業員数：23,986人



代表取締役社長
内田 恒二

今年度の「重点実施事項」の取組結果は以下のとおりでした。

今年度の重点実施事項

- ・ 時間内に効率的に働くワークスタイルの確立
- ・ 仕事と育児の両立支援

<当社の取組内容とその結果>

- ・ ノー残業デーの徹底を行ない、実施日の定時退社率が実施前より大幅に向上しました。
- ・ 育児休業者復職支援プログラム「ひまわりCLUB」の研修メニューを170講座に拡充しました。
- ・ 2009年1月に、本社隣接地に地域開放型の保育所（東京都認証保育所）を開設しました。

<取組結果の評価と課題認識>

- ・ 「ノー残業デー」の実施は、当初、ノー残業デー以外の時間外労働の増加も懸念されましたが、部門ごとの業務効率向上の取り組みや職場コミュニケーションの活性化により、総実労働時間の削減につなげることができました。
- ・ さらにワーク・ライフ・バランスを推進するためには、より一層の生産性向上に取り組み、短時間で成果を出す必要があります。今後も社員の意識改革、時間外労働削減に取り組めます。

来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた「アクションプログラム」を発表します！

我が社のスローガン

「しっかり働き ゆっくり休む」

～時間内に効率的に働くワークスタイルの確立～

「アクションプログラム」は以下のとおりです！

- ・ 「ノー残業デー」の定着、時間外労働の削減に向けた取り組みを行ない、全社員のワーク・ライフ・バランスを推進します。
- ・ 「仕事」と「育児」の両立支援をさらに充実させるため、社内制度の見直しや啓発活動を行なっていきます。

住友商事株式会社

本社：東京都中央区晴海1-8-11
業種：総合商社
従業員数：4,795人(2008年3月末)



代表取締役社長
加藤 進

今年度の「重点実施事項」の取組結果は以下のとおりでした。

今年度の重点実施事項

- ・子育て社員を制度でサポート、保育所も今秋開設
- ・上司も部下も夏休み100%取得宣言、まずは上司がお手本を！

<当社の取組内容とその結果>

- ・事業所内保育所 住友商事チャイルドケア「トリトンすくすくスクエア」を10月1日開設しました。
- ・「夏休み100%取得促進キャンペーン」を実施し、夏休み取得促進活動を行いました。結果は、100%には及ばなかったものの、5日以上夏休み取得者が昨年比13%増の80.3%となり、3日以上取得した方は90%以上となりました。

<取組結果の評価と課題認識>

- ・住友商事チャイルドケア「トリトンすくすくスクエア」でお預かりするお子さまは、開園以降順調に増加しています。今後更なる周知活動を行い、利用者増加を図ります。
- ・夏期休暇の取得は着実に進んでいます。来年度以降も休暇取得促進活動を継続して実施し、更なる意識向上・取得促進を進めていきます。

来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた「アクションプログラム」を発表します！

我が社のスローガン

一人ひとりの「豊かさや夢」の実現を全面サポート

「アクションプログラム」は以下のとおりです！

- 有休・連続休暇取得促進を引続き実施する(夏休み100%取得促進キャンペーンも継続)
- ノー残業デーの実施等、時間外勤務縮減に向けた取組を各職場で実施する
- 制度を利用しやすい環境整備に向け、パンフレットの作成等を通じた意識改革・啓発活動を引続き行う
- 従業員個々人の状況に応じたキャリア開発を、キャリア・アドバイザーがサポートする
- グローバルベースでのWLBを推進する

全日本空輸株式会社

本社：東京都港区東新橋1丁目5番2号

業種：航空輸送業

従業員数：13,120人



代表取締役社長

山元 峯生

今年度の「重点実施事項」の取組結果は以下のとおりでした。

今年度の重点実施事項

- (1) 労働時間に関する取組
- (2) 多様な働き方を推進する取組
- (3) ワーク・ライフ・バランス推進に関する啓発活動

<当社の取組内容とその結果>

- ・ 業務の効率化や労働時間管理の徹底の結果、残業時間が前年比約6%削減されました。
- ・ 「時間外労働の削減」「適切な労働時間管理」については、社員満足度調査の結果からも、進みつつあることが、確認できました。
- ・ こども職場参観日(ANA きっずでい)の実施や外部講師による講演会などを通じて、ワーク・ライフ・バランスに関する理解が深まりました。

<取組結果の評価と課題認識>

- ・ 両立支援施策を中心とした各種制度については整いつつありますが、ワーク・ライフ・バランス実践に向けた社員の意識変革や職場の風土醸成については、未だ不足があります。今後もワーク・ライフ・バランス実践のための仕組みづくりや、地道な啓発活動を継続していくことが必要です。

来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた「アクションプログラム」を発表します！

我が社のスローガン

「ワーク」も「ライフ」も あんしん、あったか、あかるく元気！

「アクションプログラム」は以下のとおりです！

- (1) 労働時間に関する取組 ～ 所定外労働時間の削減
- (2) 多様な働き方を推進する取組
- (3) ワーク・ライフ・バランス推進に関する啓発活動
- (4) ワーク・ライフ・バランスに関する活動を ANA グループ全体へ拡大

鹿島建設株式会社

本 社： 東京都港区元赤坂1-3-1
業 種： 総合建設業
従業員数： 8,817人



代表取締役社長
中村 満義

今年度の「重点実施事項」の取組結果は以下のとおりでした。

今年度の重点実施事項

- (1) ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進キャンペーンの実施
- (2) 休暇取得推進への支援
 - ① 現場異動時休暇(未消化休日の代用)の取得推進
 - ② リフレッシュ休暇制度(勤続5年ごとの休暇)の拡充

<当社の取組内容とその結果>

- (1) イン트라ネット専用ホームページの開設、社内ネットニュースの配信等、メディアミックスにより周知・啓蒙を図った。
⇒専用HPへのアクセス数6,100カウント。
- (2) ①【現場異動時休暇】対象者及び上長に対して休暇取得の通知、フォローアップを行った。
⇒取得率:推進前(19%)から26ポイントアップし、45%
②【リフレッシュ休暇】対象者の拡大、取得日数の増加、取得可能期限の延長を2009年4月から実施予定。

<取組結果の評価と課題認識>

「ワーク・ライフ・バランス」という考え方の浸透を図ることができた。制度面では整備されているので、制度を活用していくことが今後の課題。

来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた「アクションプログラム」を発表します！

我が社のスローガン

仕事も生活も全力投球
～OnとOffを切り替えて「健康で豊かな生活」の実現を～

「アクションプログラム」は以下のとおりです！

- ・現場異動時休暇・リフレッシュ休暇の取得推進に努めます。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関連する現行制度の内容や活用事例を周知し、利用者の更なる拡充を図ります。
- ・上記制度がより使いやすいものになるよう、制度運用を検討・実現します。

日産自動車株式会社

本 社：東京都中央区銀座六丁目 17 番 1 号
業 種：輸送用機器製造
従業員数：31,453人



代表取締役 社長
カルロス ゴーン

今年度の「重点実施事項」の取組結果は以下のとおりでした。

今年度の重点実施事項

育児介護等、家族のための休暇制度の取得日数増加

＜当社の取組内容とその結果＞

- ・ 2008年4月に導入したファミリーサポート休暇(育児・介護等家族のための各種休暇を統合)を他の両立支援制度と併せて冊子にて配布し、全従業員の理解促進活動を実施。
- ・ 2008年10月に、上記ファミリーサポート休暇と年次有休休暇の取得促進チラシを全従業員に配布。ワークライフバランスの呼びかけと休暇の有効活用法等を紹介。
- ・ 働き方を変える気づきの提供(社外講師による講演会)を実施。
- ・ 両立支援の各制度の理解促進が図られ全従業員のワークライフバランスに対する理解を深めることが出来、結果各種休暇取得割合も前年比2割増となっている。

＜取組結果の評価と課題認識＞

各種両立支援制度をより有効に活用できるよう環境をさらに整えていくことが必要であり、引き続き意識改革・啓蒙活動を実施し、ワークライフバランスを促進していく。

来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた「アクションプログラム」を発表します！

我が社のスローガン

OFF を充実して ON も充実しよう！

「アクションプログラム」は以下のとおりです！

個々人がワークライフバランスを実現するために

- ・両立支援の各制度を利用しやすい環境づくりに取り組みます。
- ・効率的な働き方を促進し、時間外労働時間の削減を図ります。

株式会社 日立製作所

本社：東京都千代田区丸の内一丁目6番6号

業種：製造業（電機）

従業員数：40,223人（2008年3月期）



代表執行役 執行役社長

古川 一夫

今年度の「重点実施事項」の取組結果は以下のとおりでした。

今年度の重点実施事項

個人のワーク・ライフ・バランスやヘルスケアの観点と、それを支える人財・職場の活性化を促進する観点から、次の3点に取り組みました。

＜①メリハリのある働き方の推進、②心身の健康増進施策、③職場コミュニケーション活性化支援＞

＜当社の取組内容とその結果＞

- ① 働き方の見直しとして、時間外労働縮減や休暇取得促進などに取り組んだ結果、長時間労働に関する数値が前年度に比べ半減し、従業員意識調査でも「仕事量が多い」と感じている回答者の割合が減少しました。
- ② 日立グループ255社47万人対象にウォーキング・プログラムやダイエットプログラムなどの健康増進プログラムを推進し、インターネット上でも利用できる健康ポータルサイトの運用を7月から開始しました。また、若年層、中堅層にストレス対処方法を身につけてもらうため、3ヵ年計画で、ストレスコーピング研修を開始しました。
- ③ ライン・マネージャー層のコミュニケーション力を強化する目的で、3ヵ年計画のコミュニケーション力研修を開始しました。

＜取組結果の評価と課題認識＞

■働き方改革を推進した結果、ワーク・ライフ・バランスの意識が高まり、事業グループごとに特色ある取り組みが進められました。今後は、日立グループ各社間の連携を強め、グループ全体でシナジーを発揮していきたいと考えています。

来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた「アクションプログラム」を発表します！

我が社のスローガン： 活力ある職場風土の醸成

「アクションプログラム」は以下のとおりです！

多様性を尊重し、組織力を強化していくために、働き方に対する従業員の意識改革や業務改革を、一層、進めることを活動の柱として、2008年度から継続して、以下のテーマに取り組んでいきます。2009年度は、海外も含め、日立グループで連携した取り組みに着手していきます。

- ・ 働き方の改革による生産性向上
- ・ 心身のヘルスケア推進
- ・ 職場コミュニケーション力の強化

株式会社 電通

本社：東京都港区東新橋 1-8-1

業種：広告業

従業員数：6,498人



代表取締役社長

高嶋 達佳

今年度の「重点実施事項」の取組結果は以下のとおりでした。

今年度の重点実施事項

「電通 WLB キャンペーン」による社内周知・啓発の推進

- ・年次有給休暇取得促進およびメリハリのある働き方を目指す意識啓発推進のための、社内周知施策の実施
- ・夏季休暇取得強化月間(8月)の設定、および部内で業務や休暇取得の調整がしやすくなる勤務登録システムの改善等、具体的な施策の実施

＜当社の取組内容とその結果＞

- ・社長から社員個人宛てに、夏季休暇についてのメッセージメールを送信
- ・ポスター掲示、オブジェ制作、イントラネット起動時の画面を利用し、休暇取得しやすい風土を醸成
- ・計画表、勤務登録システムを利用し、夏季を中心に休暇取得を促進

※以上の取組により、夏季休暇取得日数は昨年よりも微増

- ・社内エレベーター内の動画を利用し、働き方の見直しに関するメッセージを送信
- ・キャンペーン共感度や休暇取得の実態把握等についてアンケート調査を実施

＜取組結果の評価と課題認識＞

- －アンケート調査結果から抜粋－
- ・キャンペーン趣旨「休暇を『計画』『調整』『実行』しやすい社内風土の醸成」に共感した社員は、大多数であった
- ・職場の風土は、キャンペーン趣旨が実行しやすいと感じている社員が大半であったが、そうでないと感じている社員も少なからずいた
- ・休暇取得しやすい時期として夏季休暇がトップであったものの、ゴールデンウィーク周辺や年末年始も、取得しやすい時期として認識された

以上の結果を、来年度以降のアクションプログラムに活かしていく。

来年度以降の仕事と生活の調和の実現に向けた「アクションプログラム」を発表します！

我が社のスローガン

人生は、いいバランスで。

「アクションプログラム」は以下のとおりです！

- ①WLB推進の意義のさらなる周知
- ②連続休暇制度(連続5日以上休む際に付与される、年間2日の有給休暇)の運用拡大
- ③休暇を取得しやすい時期に集中した休暇取得促進活動の実施
- ④両立支援制度の拡充(育児フレックス勤務・短日勤務等を企画中)