

厚生労働省発表
平成20年7月11日(金)

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)

モデル企業10社の経営トップが「トップ宣言」

～仕事と生活の調和推進プロジェクト、始動。～

- 1 仕事と生活の調和の実現については、今年度、厚生労働省において「仕事と生活の調和推進モデル事業」を実施し、社会的気運の醸成を図ることとしています。
この事業に参加する企業については、4月11日に社会的影響力のある我が国を代表する企業10社（以下「モデル企業」という。）を選定したところです。
- 2 今般、本事業による取組の第一弾として、モデル企業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、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（別添）。
- 3 今後、モデル企業各社では、この「トップ宣言」に基づき具体的な取組を進めていただくほか、来年3月を目途に、仕事と生活の調和を実現するための取組事項、達成目標等を盛り込んだ「アクションプログラム」を策定していただくこととしています。
- 4 厚生労働省においては、今後とも、モデル企業各社における取組状況や成果を、事業主をはじめとする国民全体に広くPRしていくこととしており、今回の「トップ宣言」の発表を契機として、今後この事業を「仕事と生活の調和推進プロジェクト」として展開し、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を図ってまいります。



仕事と生活の調和推進プロジェクト

モデル企業10社 「トップ宣言」

いい仕事しよう。
いい人生しよう。



<本プロジェクト ロゴマーク&キャッチコピー>

鹿島建設株式会社

本 社：東京都港区元赤坂1-3-1
代 表 者：代表取締役社長 中村 満義
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

経営トップによる決意表明

鹿島は、このたび「仕事と生活の調和推進モデル事業」に取り組むことになりました。

当社の主要事業領域である建設事業では、単品請負生産であるために生産拠点である建設現場が有期事業として点在し、自然環境にも大きく制約を受けるとともに、予期せざる事象にその都度的確に対応しながら品質や安全・納期を守ることが求められます。このため、特に建設現場において長時間労働になりやすいという問題点を抱えています。

また、近年では高度化する発注者のニーズにきめ細かく応える必要が増しており、現場のみならず設計・技術支援・営業等の全ての業務プロセスにおいて、これまで以上に総合的な連携が不可欠となってきていることから、各部門においても業務は質・量ともに増大する傾向にあります。

当社では、従来から社員の働き方の問題に着目し、時間外労働の削減並びに夏季・年末年始等の長期休暇取得推進等に取り組む一方で、両立支援推進の観点から、社員の家庭事情等に合わせた働き方が可能となるように、育児・介護を支援する各種制度を整備・拡充するなどの対応を行って参りました。

今回、「仕事と生活の調和推進モデル事業」に参画するにあたり、目指すべき方向について会社全体で意識を共有したいと考えております。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進を通じて目指すものは、仕事と生活の双方で生きがいや喜びを感じることによって「健康で豊かな生活を実現すること」です。

そこで、当社では「一人ひとりが持つ時間は有限であり、自己の付加価値向上・自己実現を仕事との調和によって達成し、健康で豊かな生活を実現することで生きがいや喜びをさらに大きくすること、それが企業にとっても持続的発展の礎となること」を共に認識した上で、次の視点をもって臨んでいくこととします。

- ① 仕事の中に自分があるのではない、自分の中に仕事がある
- ② “仕事”と“生活”(On - Off)の切替えを大切に
- ③ 現場の数だけ職場がある、それぞれの職場で身近にできることから

今年度、我が社は以下について重点的に取り組みます！

- ・ ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進キャンペーンの実施
「それぞれの職場で身近にできることから」
 - ・ WLBの考え方・目的などの周知・啓発
 - ・ 職場ごとのWLB推進、個人のWLBの推進
- ・ 休暇取得推進への支援
 - ・ 現場異動時休暇の取得推進
 - ・ リフレッシュ休暇制度の拡充

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

代 表 者：代表取締役社長 内田 恒二

業 種：製造業

従業員数：23,732人



代表取締役社長

内田 恒二

経営トップによる決意表明

1937年に創立した当社は、御手洗毅初代社長が産婦人科医であったことから、古くから「健康第一主義」を謳うとともに、時代に先駆けて休暇・休日・勤務時間等に関わる各種制度を充実させてきました。

1959年には、勤務時間中は効率的に働き、仕事を終えたらすぐに帰宅することを奨励した「GHQ (Go Home Quickly) 運動」を始め、1967年には早くも完全週休2日制を導入し、今日の「ワーク・ライフ・バランス」につながるキヤノンの社風が形づくられました。近年では「リフレッシュ休暇制度」や「フリーバカンス制度」を導入するなど、休暇制度の充実に取り組むとともに、全社で時短を進め、今日では1日の所定労働時間は7時間30分、年間所定労働時間は1800時間まで短縮してきています。

また、2007年には育児支援のさらなる充実を図るため、育児休業の対象を1歳半から3歳未満に広げ、短時間勤務も小学校3年生の修了時まで拡大しました。その他、出生支援策として不妊治療費の補助制度、妊娠時から取得できるマタニティー休業制度、マタニティー短時間勤務制度なども設けています。

このようにワーク・ライフ・バランスの考え方は組織風土として定着してきましたが、この機会に、今一度本質に立ち返り、仕事の進め方を原点から見直すことによって、一段のレベルアップをしていきたいと考えています。仕事も私生活も大事にする風土をこれからも大切に、育児や介護、定年後再雇用など、それぞれのライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスを推進していきます。

今年度、我が社は以下について重点的に取組みます！

今年度、重点的に取り組む事項の1つ目は、「時間内に効率的に働くワークスタイルの確立」です。ワーク・ライフ・バランスを推進する原点として、仕事にメリハリをつけ、残業に頼らないワークスタイルの確立に向け、全社的な取り組みを進めます。

取り組みの2つ目は、「仕事と育児の両立支援」です。育児休業から仕事にスムーズに復帰してもらうため、休業中の社員にさまざまな会社情報や研修メニューを提供するプログラム「ひまわりCLUB」のホームページを2005年より開設していますが、この内容を充実させ、職場復帰を側面からサポートします。さらに、2009年には地域貢献として、本社隣接地に地域開放型の保育所を開設し、地域を含めたワーク・ライフ・バランスの推進にも取り組んでいきます。

住友商事株式会社

本 社： 東京都中央区晴海 1-8-11

代 表 者： 代表取締役社長 加藤 進

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

経営トップによる決意表明

企業が持続的に成長・発展することと、社員がそれぞれの人生を充実させることは、相互にシナジーを生み出す車の両輪のような関係であり、この両方を実現させなくてはなりません。

住友商事は、2005年にワーク・ライフ・バランス・ポリシーを策定し、社員一人ひとりの仕事を含めた生活全体の充実が、活力と新たな価値創造の原動力になるという考えの下、多様な価値観・ライフスタイルを尊重するワーク・ライフ・バランス施策を推進し、当社の経営理念である豊かさと夢の実現に寄与してきました。

これまでの3年間で、種々の人事諸制度の導入とともに、ワーク・ライフ・バランス施策を継続的に検討・推進するための全社横断組織「ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトチーム」での議論を通じ、ワーク・ライフ・バランス諸施策の充実を図ってきていますが、今後は、実行面に一層注力していくステージであると考えています。

今般「仕事と生活の調和推進モデル事業」の選定企業10社に選ばれたことを受け、更なる制度の充実とともに、従来以上に制度を利用しやすい環境の整備と更なる意識改革に向けた取組みを推進していきます。

今年度、我が社は以下について重点的に取組みます！

(1) 育児関連支援制度の利用環境整備

～男性社員を含めた幅広い層(子育て中の社員)への制度利用促進～

(具体的手法:「配偶者出産休暇」「育児休職」「短時間勤務制度」「配偶者海外転勤時休職制度」「事業所内保育所」等の諸制度に関し、全社案内に加え個別あるいは職場単位への案内、啓発等を実施)

(2) 「働き方の変革」に向けた意識改革

～有給休暇取得促進(特に平均有休取得日数の少ない管理職層を重点ターゲットとする)～

(具体的手法:個々人で取得日数目標を掲げ達成を図る、夏休み100%取得促進運動等)

以上

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

代 表 者：代表取締役社長 山元 峯生

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

経営トップによる決意表明

ANAでは、2010年の首都圏空港の発着枠拡大を事業拡大のチャンスと捉え、大きく発展していくための道筋として「2008-11年度ANAグループ中期経営戦略」を策定いたしました。本戦略では、発展を支える推進力は「人財」、すなわち社員一人ひとりに他ならないとして、全社員が「仕事」と「生活」を両立し、やりがいや達成感を感じながらいきいきと働くことのできる施策や環境づくりを目指しています。

そのための具体的な取り組みとして、まずは組織長が率先して業務改革に取り組み、かつ労働時間管理を徹底することにより、時間外労働の削減を推進して参ります。また全社員一人ひとりが時間価値の重要性を意識しながら、従来の枠組みにとらわれない発想で新しい価値を創造できるよう、働き方の改革を促します。その他、各社員が自分のライフスタイルや価値観を大切にしながら能力を発揮していける制度や、自立的に「仕事」と「生活」をマネジメントし、イノベーションにつながる創造性の高い仕事を実践していけるような環境・風土づくりをより積極的に推し進めます。

『ANAは以下の3つを重点項目として掲げ、取り組んで参ります。』

- ◇ 労働時間に関する取り組み
- ◇ 多様な働き方を推進する取り組み
- ◇ ワークライフバランス推進に関する啓発活動

今年度、我が社は以下について重点的に取組みます！

- ◇ 労働時間に関する取り組み ～ 所定外労働時間の削減
 - 業務改善による効率化の追求
 - 労働時間管理のさらなる徹底
 - 時間価値向上に向けた意識改革

- ◇ 多様な働き方を推進する取り組み
 - 育児に関する制度・環境の整備
 - 介護に関する制度・環境の整備
 - テレワークの導入

- ◇ ワーク・ライフ・バランス推進に関する啓発活動
 - セミナーの実施
 - パンフレット作成

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

代 表 者：執行役社長 鈴木 茂晴

業 種：証券業

従業員数：14,456人（連結ベース）



執行役社長
鈴木 茂晴

経営トップによる決意表明

大和証券グループは、証券業を中核とする投資・金融サービス業を提供する企業グループであり、日本経済の健全な発展のため、社会的にも重要な使命を担っています。

当社グループの企業理念のひとつに「人材の重視」という言葉がありますが、競争が激化する金融資本市場の中で、プロフェッショナルとしてお客様に最高のサービスを提供し続けるためには、社員が高いモチベーションを持って仕事に取り組み、「働きがいのある会社」でなければならないと考えています。

特に「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組みについては、仕事と私生活のバランスを取ることで、社員一人ひとりのチャレンジ精神や活力を生み出すことに繋がり、ひいてはそれが競争力の源泉となって当社グループの持続的な発展に繋がると確信しています。

組織的な対応としては、平成20年4月に「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を発足し、委員長であるCWO（Chief Work-life-balance Officer／ワーク・ライフ・バランス担当）をCEOである私が務めることとしました。また、事務局として「ワーク・ライフ・バランス推進室」を設置し、従来以上に働きやすい職場環境の整備を進めていきます。

「ワーク・ライフ・バランス」を実現することは、少子高齢化社会の到来が予測される日本社会においては、多様な人材に活躍の場を広げるために必要不可欠な施策であり、当社グループは、本事業に参画することで広く社会に貢献していくとともに、社員がより健康で豊かな生活を実現することにより、「働きがいのある会社」の実現に向けて積極的に取り組んでいきます。

今年度、我が社は以下について重点的に取組みます！

・ よく働き、よく楽しめ！ 仕事時間と自分時間

「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ることにより「仕事と生活の調和」を実現し、短時間でより高い付加価値を生み出せるよう働き方の見直しを図ります。加えて、管理職層が率先して有給休暇を取得することにより、休暇を取得しやすい企業風土を醸成します。

・ 家族も会社が好きになる～子育てフルサポート～

「ワーク・ライフ・バランス」を推進することで、女性社員だけでなく男性社員も育児に参画する機会を増やします。また、会社が子育てをする社員をバックアップすることで、子どもを育てる喜びを従来以上に実感してもらう機会を提供します。

株式会社高島屋

本 社：大阪府大阪市中央区難波5-1-5

代 表 者：代表取締役社長 鈴木 弘治

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

経営トップによる決意表明

百貨店業界は、女性のお客が多く、人と人とのつながりによって成り立っています。お客様との良好なコミュニケーションには多様な人材の多様な経験が大きく寄与します。そのために、従来から女性の感性や経験を活かすための環境づくりや、多様な働き方で構成されるチームとしての総合力の発揮を目指した取り組みを行っています。

当社においては、従業員が所定の労働時間内に健康でいきいきと働き、その他の時間は休養や自己啓発に励むといったメリハリのある生活を送ることがワーク・ライフ・バランスの実現において重要であり、企業にとっても生産性の向上、優秀な人材の確保、延いては企業業績の向上につながる重要な企業戦略と考えています。高島屋グループ長期プラン（新・成長戦略）において、2008年度にあたり新たな方向性の一つとして、「人材育成と働きやすい環境づくりの推進」を掲げ、重点ポイントとして「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みを掲げています。

平成19年度・20年度のワーク・ライフ・バランスの取り組みについては、均等・均衡の視点も踏まえた上で「育児をしている従業員を対象とする取り組み」を継続していくとともに、特に「育児をしていない従業員も含めた取り組み」について重点的に取り組みを推進していくこととしています。

この度、厚生労働省の「仕事と生活の調和推進モデル事業」に参加することを契機に、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを益々、強化・推進して参ります。

今年度、我が社は以下について重点的に取組みます！

本年度は、ワーク・ライフ・バランスの基本となる従業員の健康管理体制の強化（メンタルヘルスチェック等）を実施し、全従業員が働きやすく能力を発揮しやすい環境づくりに努めます。また、男性に比べ能力発揮の阻害要因の多い女性が働き続けられるための支援として、育児・介護制度の更なる充実を図ります。

その中で、以下を重点実施事項として宣言いたします！

① 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！

② 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）

本年度は、この重点実施事項を達成するとともに、21年度以降のアクションプログラムを策定し、取組みを更に推進して参ります。

以 上

株式会社電通

本 社：東京都港区東新橋 1-8-1
代 表 者：代表取締役社長 高嶋 達佳
業 種：広告業
従業員数：6, 331人



代表取締役社長
高嶋 達佳

経営トップによる決意表明

これまで当社では、「個人生活の充実が仕事の幅を広げ、新たな価値の創造の源泉になり、やりがいのある仕事が個人生活を充実させる」という、「仕事と個人生活の相乗効果」が当社の継続的な発展の原動力になるという考えに基づき、両立支援体制の整備、制度周知と意識啓発、両立支援制度の拡充等の施策を展開してきました。

今回のモデル企業としての参画が、当社の「ワーク・ライフ・バランス施策」推進の大きな契機となり、その推進を通じて、社員が「生活者としての自分」を見つめ直し、多様な価値観を学び、見聞を広める時間を確保することにより、当社の将来的な企業価値の創造につなげていきたいと考えています。

また、今回の厚生労働省の取り組みに参画することにより、「ワーク・ライフ・バランスの実現」という社会的機運の醸成に、当社として積極的に貢献してまいります。

今年度、我が社は以下について重点的に取り組みます！

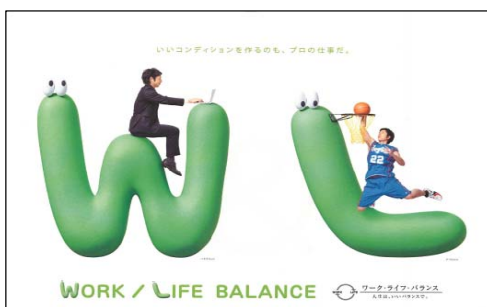
「電通WLBキャンペーン」による社内周知・啓発の推進

- ・ 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社内周知・意識啓発施策の推進
- ・ また、夏季休暇取得強化月間（8月）の設定、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の具体的な施策も実施



WLBオブジェ（東京本社1階エントランス）

<W>ハタラクムシ・<L>アソビムシ



WLB社内ポスター①



WLB社内ポスター②

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
代表者：代表取締役 社長 カルロス ゴーン
業種：輸送用機器製造
従業員数：32,746人



代表取締役 社長
カルロス ゴーン

経営トップによる決意表明

労働環境、労働条件に関する各業界の事情・特徴や課題

日本の自動車業界はグローバルな競争環境の中にあつて、優秀な人財を採用し活躍して頂くことで、企業競争力の維持向上を図っていく必要があります。

一方で少子高齢化の進行による労働力不足の中にあつて、今後は女性や高齢者の労働力を活用し、より多様な個人のライフスタイルや就業意識に配慮した働き方を整備することが課題となっています。

特に自動車業界では、ライン生産を基本とする交替勤務を前提とした製造部門が全従業員の過半を占めているという特徴があり、こうした特徴にも対応した多様な働き方を整備する必要があります。

ワークライフバランスに関するこれまでの会社の方針や取り組み

日産自動車では、これまで「魅力ある企業と職場づくり」を目指して、働きやすい勤務諸制度の導入や就業環境の改善、総労働時間の短縮などについて、会社と労働組合とで話し合い、取り組みを続けてきました。

さらに、ダイバーシティ推進は競争優位のひとつであり、性別・国籍・文化、更には一人ひとりの多様な個性を尊重し、活かすことで、企業の成長と発展に大きく貢献するものであると捉え、活動を推進してきました。

その結果、2005年度には厚木市に所在する日産テクニカルセンター内に託児所「まーちゃんど・あつぎ」を設立し、2006年度には在宅勤務制度や母性保護休職制度などの制度を導入、年休取得日数も着実に増加しています。



今年度、我が社は以下について重点的に取り組みます！

今後も会社の成長と社会の持続可能な発展に寄与していく原動力は、「従業員一人ひとりの意欲」であると考えております。

今回の「仕事と生活の調和推進事業」に参加し、社員のワークライフバランスを支援するための職場環境や諸制度の整備、運用をさらに推進することによって、多様な人財の活用、企業価値創造に繋げていきます。

さらに、同事業への参加を通じて、社会の一員として、仕事と生活が調和した社会の実現に貢献していきます。当社は以下を重点課題として取り組みます。

育児や介護等、家族のための休暇制度の取得日数増加

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

代 表 者：代表執行役 執行役社長 古川 一夫

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

経営トップによる決意表明

グローバル競争が加速する中、日本の「モノづくり」企業が生き残っていくためには、高付加価値なモノづくりを進め、科学技術を最大限に活かせる人財を育成・強化し、イノベーション創出による強みを一層発揮していく必要があります。日立は、電力・鉄道システムなどの社会基盤事業、自動車機器・産業システムなどの産業基盤事業、都市・ホーム ICT(*)システムなどの生活基盤事業といった社会インフラを形成する製品やサービスと、それらを支える情報通信システム技術や高機能材料などの基盤技術を数多くご提供してまいりました。今後も、中長期に亘り、日立の製品・サービス・技術を社会でご利用いただくために、企業として持続的に成長していくことをめざしておりますが、こうした持続的成長を支える「人財力」をより一層強化することが重要なテーマの一つであると認識しております。

そのためには、さまざまな人財が、お互いを尊重しながら、多様な働き方を選択し働くことができる「ダイバーシティ」を実現していくことが必要不可欠であると考えており、ワーク・ライフ・バランスはその実現のためのキーファクターの一つと捉えています。その実現を図るため、これまでの働き方の見直しを進めていくのはもちろんのこと、社内の医療機関や研究機関と連携し、当該機関の有する知見・技術をワーク・ライフ・バランスに関する具体的施策に活用するなど、幅広い技術領域に亘る自社の研究成果も取入れながら推進していきたいと考えています。

日立は、これまでも、休職制度、短時間勤務制度、託児施設の設置など、育児・介護支援のための各種制度の整備・拡充を図り、仕事と家庭の両立を中心とした、働きやすい職場環境の整備に努めてきました。また、フレックスタイム制勤務、裁量労働制勤務、在宅勤務など、社員一人ひとりが多様な働き方を実現するための制度の整備も行ってきました。

創業 100 周年を迎える 2010 年に向け、経営基盤を一層堅固なものにするために、社員一人ひとりが、夢と希望を抱き、やりがいを持って仕事に取り組める企業をめざし、「ダイバーシティと人財・職場の活性化」に取り組んでいきます。

*ICT : Information Communication Technology

今年度、我が社は以下について重点的に取り組みます！

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 点に取り組んでいきます。

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

三井化学株式会社

本 社：東京都港区東新橋1-5-2
汐留シティセンター

代 表 者：代表取締役社長 藤吉 建二

業 種：化学工業

従業員数：8,597人



代表取締役社長
藤吉 建二

経営トップによる決意表明

三井化学は、「社員は企業理念を実現するための重要なステークホルダーである」と考えています。「三井化学グループの持続的発展」と「社員の幸福と自己実現」を共に実現すべきと捉え、会社、個人がその目的を達成していく過程で相互に刺激し高め合う関係でありたい、と考えています。

このため、これまでも短時間勤務制度、介護看護休暇、ベビーシッターや介護サービス利用補助などの育児・介護支援制度や、持家支援制度・余暇支援制度等を充実させ、社員が働きやすい環境を整えて来ました。

当社は、社員の「仕事と生活の調和」が、これからの経営基盤としてますます重要であり、この基盤の更なる充実を図った上で新たな価値創造を実現して行きたい、と考えています。

具体的施策としては、特に育児・介護支援について、今後ますます重要度が高まると考え、引き続き一層の充実を図って行きたいと思えます。

また、個人としてリフレッシュするための「ゆとり」を創出することも重要であると考えます。そのため、全社員で知恵を出し、働き方の改革を行い、「ゆとり」創出に向けた時間づくりとその活用支援を推進して行きます。

今年度、我が社は以下について重点的に取り組みます！

1. 育児・介護と仕事が両立しやすい環境づくり
 - (1) 育児・介護支援
 - ・育児、介護事由による転勤希望申請制度導入
 - ・会社託児所の設置

2. 「ゆとり」創出に向けた時間づくりとその活用支援
 - (1) 時間づくり
 - ・会議効率化ルール等の制定・推進
 - ・「ノー残業活動」の展開
 - (2) 休暇制度の充実
 - ・社会活動休暇の新設

以上

- ・ ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進キャンペーンの実施
「それぞれの職場で身近にできることから」
- ・ 休暇取得推進への支援

【鹿島建設株式会社】

- ・ 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

【キャノン株式会社】

- ・ 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！

【住友商事株式会社】

- ・ 労働時間に関する取り組み
- ・ 多様な働き方を推進する取り組み
- ・ ワーク・ライフ・バランス推進に関する啓発活動

【全日本空輸株式会社】

- ・ 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～

【株式会社大和証券グループ本社】

- ・ メンタルヘルスチェック等、健康管理体制の強化
- ・ 育児・介護制度の充実

【株式会社高島屋】

- ・ 「電通WLBキャンペーン」の実施
- ・ 夏季休暇取得促進月間（8月）の設定

【株式会社電通】

- ・ 育児や介護等、家族のための休暇制度の取得日数増加

【日産自動車株式会社】

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

【株式会社日立製作所】

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

【三井化学株式会社】