

## 株式会社イトーヨーカ堂

所在地：東京都千代田区

事業内容：総合小売業

労働者数：38,109 名（男性 15,181 名、女性 22,928 名）



### 1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成 23 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日

(2) 行動計画の内容

- ① 計画期間内にパートナー社員を中心とした従業員の年次有給休暇の取得率の向上を図る。

### 2. 目標に対する取組結果

- ① パートナー社員に対し 3 ヶ月ごとに 1 日以上 of 年次有給休暇制度を取得させる制度を導入、全社に向けてパートナー社員の有給休暇取得促進の P R の実施、店別の有給休暇取得状況を各店にフィードバック、労使懇談会の開催を行うことにより、パートナー社員のみならず、全従業員の年次有給休暇の取得率が向上。

### 3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業者 1 名、育児目的休暇制度（育児休暇）388 名  
（配偶者が出産した男性労働者 560 名、取得率 69%）

<女性> 育児休業者 565 名（出産した女性労働者 576 名、育児休業取得率 98%）

### 4. その他の特例認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準 7）

小学校 5 年生になる年の 4 月 15 日まで利用できる短時間勤務制度など（平成 27 年 4 月の制度改定で中学校 1 年生になる年の 4 月 15 日まで更に延長）

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準 8）

① 所定外労働削減措置

労働時間の上限を定め全社員に周知、残業時間等の個人別データを毎月送付等

② 年次有給休暇の取得促進措置

店舗別有休取得状況データの開示、安全衛生委員会での討議、労使懇談会の実施等

③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

育児休暇の導入、職場優先の意識を改善し W L B に取組むための管理職研修

(3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準 9） 97%

(4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準 10）

ダイバーシティ推進の目標として「2014 年度末に女性の役職者比率 20%以上」を掲げ、新人・新任役職者の定着のためのメンター制度を導入。また、「ダイバーシティ推進プロジェクト」の取組みの一環として、管理職に対するダイバーシティ研修などの取組みを実施。

## 住友商事株式会社

所在地：東京都中央区

事業内容：総合商社

労働者数：5,208 名（男性 4,047 名、女性 1,161 名）



### 1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成 23 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日

(2) 行動計画の内容

- ① 従業員一人ひとりのワーク・ライフ・バランス（以下WLB）実現に向けた職場環境を整備
- ② 育児・介護等の事由を抱える従業員が、最大限に力を発揮できる職場環境を整備
- ③ 組織の生産性を維持・向上するための働き方の変革推進
- ④ 住友商事グループとしてのWLB推進

### 2. 目標に対する取組結果

- ① WLB を実践している社員の事例を WLB 推進パンフレットや仕事と育児の両立支援ハンドブックで紹介し全社員に配布、WLB の意義について広く社内に周知した。また、労使共催で働き方カイゼンセミナー（外部講師）を実施し、社員に働き方について考えてもらう機会を設けた。
- ② 育児と仕事を両立しているロールモデルの紹介、本人、上司及び人事との三者面談の機会を設けるなど、復職しやすい環境を整えることに取り組んだ。
- ③ タイムマネジメント研修の実施や労使で「働き方カイゼン懇談会」を開催し、働き方の変革を考える機会を提供した。PCのログインログオフ記録を勤務時間票へ表示することとし潜在残業撲滅に取り組んだ。また、有給休暇計画表等を活用し有給休暇の取得を促進した。
- ④ 子供を持つ社員が子と本人のみでも海外赴任できる環境を整えることや、グループで保育施設を運営するなどのWLB推進をした。

### 3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業者 1 名、育児目的休暇制度（配偶者出産休暇）303 名  
（配偶者が出産した男性労働者 715 名、取得率 42%）

<女性> 育児休業者 111 名（出産した女性労働者 117 名、育児休業取得率 94%）

### 4. その他の特例認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準 7）

小学校を卒業するまで利用できる短時間勤務制度、フレックスタイム制度（併用も可）

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準 8）

① 所定外労働削減措置

労働組合との定期懇談会開催など

② 年次有給休暇の取得促進措置

全社平均有休取得日数の開示、有給休暇計画表の配布など

③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

一事態につき最長 60 日（一部有給）の看護欠勤制度

(3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準 9） 97%

(4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準 10）

経営戦略としての女性活用・活躍というビジョンに基づき、WLB 施策と絡め、女性向けキャリア研修や管理職研修等を実施している。

## T & D フィナンシャル生命保険株式会社

所在地：東京都港区  
 事業内容：生命保険業  
 労働者数：269 名（男 175 名、女 94 名）



### 1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成 25 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日 (5 期目)

(2) 行動計画の内容

- ① 出産・育児に配慮できる職場風土を醸成するため、育児・介護休業法等関連法令に基づく諸制度の周知
- ② 早帰り施策等の継続的な実施による総労働時間縮減取組みの定着化
- ③ 男女とも働きがいを感じながらいきいきと活躍することのできる職場づくりに向けた啓蒙施策の実施

### 2. 目標に対する取組結果

- ① 社内報において両立支援制度を紹介するほか、育児・介護休業法や雇用保険法等に定める出産・育児に関連する諸制度を解説したガイドブックを従業員へ周知。
- ② 早帰りデーのほか、消灯時間の設定、管理職による業務の効率化に向けた指示の徹底、計画年休の取得促進等による所定外労働時間の削減目標値を達成。
- ③ 女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランス推進施策を展開するための研修を実施。

### 3. 計画期間中の育児休業等取得者数

- <男性> 育児休業者 9 名（配偶者の出産した男性労働者 10 名、育児休業取得率 90%）  
 <女性> 育児休業者 5 名（出産した女性労働者 5 名、育児休業取得率 100%）

### 4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準 7）  
 小学校に就学する最初の年の 4 月 30 日に達するまでの子を対象とする育児短時間勤務措置を実施  
 小学校就学の始期に達するまでの子を対象とする始業・終業時刻の繰上げ・下げ措置を実施
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準 8）
  - ① 所定外労働削減措置  
フレックスタイム制度、早帰りデー、消灯時間の設定の継続実施
  - ② 年次有給休暇の取得促進措置  
計画年休の取得促進
  - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置  
性別役割分担意識等の是正に向けた研修
- (3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準 9） 100%
- (4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準 10）  
 「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」に基づき、女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革や管理職向け研修等を実施

## 日本放送協会

所在地：東京都渋谷区

事業内容：放送事業

労働者数：12,877名（男9,444名、女3,433名）



### 1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成22年4月1日～平成27年3月31日（3期目）

(2) 行動計画の内容

- ① 仕事と家庭の両立を支援する良好な職場環境づくりを行う
- ② 仕事と家庭の両立の実現にむけ、勤務に関わる諸制度を見直す
- ③ 公共放送NHKとして、次世代育成支援に資する取り組みを推進する

### 2. 目標に対する取組結果

- ① 育児休業者へのサポート強化、家族の健康増進に資する施策の実施、両立支援研修の実施、育児に資する福利厚生の拡充など仕事と家庭の両立を支援する良好な職場環境づくりの実施。
- ② 事業所内保育施設の開設、地域職員制度の新設、積立休暇制度・在宅勤務制度の開始、「ワークライフバランス推進事務局」の設置など。
- ③ 子供番組の充実、子育て応援イベントの開催、多目的トイレの設置など、次世代育成支援に資する取り組みを推進。

### 3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業者 41名、育児目的休暇制度（育児休暇）1,523名  
（配偶者の出産した男性労働者 2,055名、取得率 76%）

<女性> 育児休業者 360名（出産した女性労働者 320名、育児休業取得率 112%）

### 4. その他の特例認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準7）

小学校3年生年度末に達するまでの子を対象とする始業時刻の繰上げ・下げ措置

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）

① 所定外労働削減措置

「働き方改革」運動、業務の棚卸し、プラス1運動（仕事工程を1つ見直す等）を実施

② 年次有給休暇の取得促進措置

連続休暇の取得促進、年次有給休暇の取得の促進を実施

③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

在宅勤務制度の導入

(3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 98%

(4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）

WLB&ダイバーシティ推進の取組みの一環として、育休者・復職者向けの両立支援研修、女性職員向けキャリアデザイン研修などを実施。

## 株式会社リコー

所在地：東京都中央区  
 事業内容：事務機器、光学機器製造  
 労働者数：11,361 名（男 9,729 名、女 1,632 名）



### 1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成 25 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日 (5 期目)

(2) 行動計画の内容

- ① 育児支援制度を見直し、拡充を実施する
- ② 年次有給休暇取得の促進策とそのための環境整備を検討、実施する
- ③ 多様な働き方を可能にする勤務形態の導入を検討、実施する

### 2. 目標に対する取組結果

- ① 育児のための短時間勤務からフルタイム勤務に復帰した後も (1 回に限り) 短時間勤務に戻ることができるよう制度を見直し、早期のフルタイム勤務復帰へのチャレンジを促進させる仕組みを構築。
- ② 全社一斉の「年次有給休暇取得奨励デー」や 5 日連続の年次有給休暇の取得を奨励する「MVP5 (マイ・バケーション・プラン・ファイブ)」の設定など、社員一人ひとりのワークライフ・マネジメント向上を目的とした年次有給休暇取得の促進策を導入。
- ③ 多様な働き方を可能にする新たなフレックスタイム制度「エフェクティブ・ワーキングタイム制度」を導入し、コアタイム開始時刻を 9 時に設定して朝型勤務を推奨するなど、メリハリのある効率的な働き方を促進。

### 3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業者 160 名 (配偶者が出産した男性労働者 688 名、育児休業取得率 23%)  
 <女性> 育児休業者 101 名 (出産した女性労働者 96 名、育児休業取得率 105%)

### 4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置 (特例認定基準 7)  
 小学校就学の始期に達するまでの子を対象とする所定外労働の免除措置を実施
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備 (特例認定基準 8)
  - ① 所定外労働削減措置  
 管理者向けの啓発教育「人事・労務管理実践研修」の実施
  - ② 年次有給休暇の取得促進措置  
 事業所ごとに年休取得奨励月間・奨励期間・奨励デーの設定
  - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置  
 新たなフレックスタイム制度「エフェクティブ・ワーキングタイム制度」の導入
- (3) 出産した女性の継続就業率 (特例認定基準 9) 100%
- (4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組 (特例認定基準 10)  
 「キャリアサポートプログラム」など女性育成研修や、若手女性向けライフイベントとキャリアを考えるフォーラム、管理職向けダイバーシティマネジメント研修などを実施している。