

旬刊

福
利
厚
生

2019
February

2

下旬号

No.2266

ISSN1343-568X

長時間労働是正,健康増進など
多様化の兆しがみられる

特集 民間企業 本誌調べ 2019年版

法定超のWLB 支援制度

連載 健康経営推進企業の先進事例(1)
ANA,味の素,トッパンの健康経営への取り組み

連載 今,福利厚生がおもしろい!(66)採用と福利厚生⑦
福利厚生の概念を取り入れた「日本型RJP」



労務研究所

特集

民間企業 本誌調べ 2019年版

法定超のWLB支援制度 5

育児支援分野..... 6

介護支援分野..... 8

WLB実現・長時間労働削減・柔軟な働き方 9

別表 各社別の法定超の両立支援制度, WLB実現のための施策 10

連載 第1回

健康経営推進企業の先進事例..... 41

ANA, 味の素, トップランの健康経営への取り組み

財形・社内預金

2018年3月末現在 厚生労働省調べ

財形貯蓄と社内預金の現状 48

財形貯蓄...契約件数は延べ781万件に減少

社内預金...預金総額は8,658億円に減少

日本経団連

働き方改革事例集を公表 54

アシックス, アビーム, カゴメ, コクヨ, サニーサイドアップ,
セイコーエプソン, 日本ユニシスの事例

連載 第66回

今, 福利厚生がおもしろい! 西久保浩二..... 60

経営効果の理論的背景を探る — 採用と福利厚生⑦ —

主要都市家賃

全国主要81都市別の家賃調べ (総務省 2018年10~12月) 62

物価指数

消費者物価指数 (全国12月分, 都区部1月分) 64

シリーズ

福利厚生ナナム読み(132)『社史から学ぶ経営の課題解決』 39

アラカルト

福利厚生アラカルト (2月上旬分) 40

法定超のWLB支援制度

— WLB専門部署34%，ノー残業デー75%，定時退職58% —

働き方改革に力を入れる企業が増加している。安定的で持続的な成長のためにも、多様な人材がやりがいをもって働くことのできる環境の整備が重要な課題となっている。

2019年調査における法定を超えるワーク・ライフ・バランス（WLB）支援制度の実施状況は右表のとおり、育児・介護支援、長時間労働の是正のほか、従業員の健康増進など様々な取り組みがみられた。

育児休業 法定を超える育児休業期間がある割合は89.4%だった。育児短時間短縮は91.5%，子の看護休暇は76.6%が法を上回る制度を整備していた。近年注目されているマタハラ防止のための措置は44.7%の企業で実施されていた。

介護休業 介護休業期間では91.5%が法定超の制度を整備していた。短時間勤務制度では38.3%が、介護休暇では70.2%が法を上回る有給制度を整備していた。従業員の介護ニーズを把握していた企業は46.8%だった。

WLB WLBを目指した取り組みでは、専門部署の設置が34.0%，くるみん認定など公的認定の取得が48.9%だった。

長時間労働 長時間労働・休暇では、年休の取得促進・計画取得が85.1%だった。ノー残業デーも74.5%が実施していた。

柔軟な働き方 柔軟な働き方では、フレックスタイム制が83.0%の高率だった。在宅勤務・テレワークは63.8%だった。

付帯調査 今回調査ではより幅広くWLB支援制度をとらえようと付帯調査も実施した。長時間労働の是正につながる会議時間短縮は80.8%，従業員の健康増進策は84.6%，社内コミュニケーションの活性化は80.8%だった。

法定を超えるWLB支援策の概要

(%)

育児	
育児休業期間2歳まで・2年以上	72.4
短時間勤務小卒まで	40.4
子の看護休暇有給	42.6
マタハラ防止	44.7
不妊治療サポート	25.5
託児施設の運営	42.6
介護	
介護休業期間1年超	31.9
短時間勤務3年超	38.3
有給の介護休暇	36.2
介護ニーズの把握	46.8
WLB施策	
専門部署の設置	34.0
管理職の啓発・周知	63.8
WLB従業員アンケート	31.9
公的認定の取得	48.9
長時間労働・休暇	
年休の取得促進・計画取得	85.1
失効年休積み立て制度	46.8
半日単位年休	59.6
ノー残業デー	74.5
柔軟な働き方・キャリアアップ	
フレックスタイム制	83.0
時差勤務	48.9
在宅勤務・テレワーク	63.0
配偶者転勤休業	23.4
WLB・働き方改革についてのその他の施策（付帯調査）	
定時退社の徹底	57.7
会議時間削減	80.8
TV会議	73.1
時間管理意識の醸成・向上	61.5
健康増進策	84.6
スポーツ大会等イベント	53.8
日常的な運動習慣定着	42.3
禁煙指導	69.2
食生活改善指導	61.5
社内コミュニケーションの活性化	80.8
社内環境整備によるコミュニケーション向上	61.5
従業員間の不公平感の是正・払拭	30.8

育児支援分野

2年以上の育児休業期間が72%

法定の育児休業期間は、1歳に達する前日まで（両親とも取得する場合は1歳2カ月まで、父母それぞれが1年を超えないこと）、または保育所に入所できないなどの事情がある場合は2歳に達するまで延長できる。分割取得は原則できないが、出生日から8週間以内に1度目を取得をした場合には再取得できる。

法定を超える育児休業期間を設定していた企業は図表1、図表2のとおり、19年は89.4%だった。

図表1のうち、1歳6カ月、2歳とする企業を法定超としたのは、これらの企業では保育所に入所できないなどの要件がなくても無条件で適用していることによる。

育児休業期間を2歳まで・2年以上認めている企業は、04年当時は18.1%だったが、急速に増加し19年は72.4%（18年70.0%）になった。

育児休業の一部を有給化していた企業は19年には40.4%（18年34.0%）みられた（積立保存休暇の充当を含む）。取得当初の一定期間を有給化することで男性の取得促進につなげる狙いがあると思われる。

小卒まで短時間勤務は40%

09年の法改正で、3歳未満の子を養育する従業員には短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む）の実施と所定外労働の免除が義務付けられた。

法定を超える短時間勤務の適用期間を設けていた企業は図表3のとおり、19年は91.5%（18年88.0%）だった。

小学校入学後にも適用期間を拡大している企業も多くみられ、19年は小学1～3年38.3%、小学4～5年10.6%、小学校卒業まで40.4%の計89.3%だった。

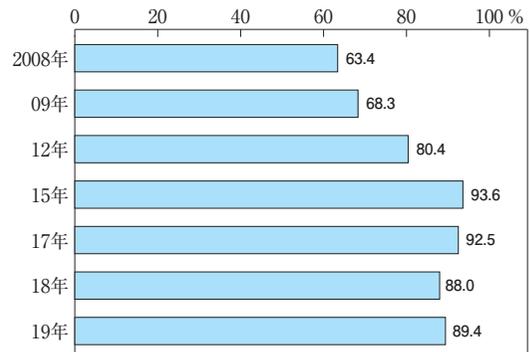
学童保育施設では、保育園よりも閉所時間が早い施設も多く、短時間勤務を利用することで子どもの迎え時間に間に合うように配慮した措置だと考えられる。

図表1 法定超の育児休業期間

(%)

区分	計	1歳6カ月、1歳到達後の年度末、4月末まで（無条件）	2歳まで・2年間（無条件）	2歳超3歳まで、3年間	3歳超・3年以上
計	89.4	17.0	38.3	21.3	12.8
製造業	90.0	20.0	33.3	26.7	10.0
非製造業	88.2	11.8	47.1	11.8	17.6
～999人	83.3	16.7	33.3	16.7	16.7
1,000～2,999	76.9	23.1	46.2	7.7	0.0
3,000～4,999	85.7	28.6	28.6	28.6	0.0
5,000～	100.0	9.5	38.1	28.6	23.8

図表2 法定超の育児休業期間の推移



図表3

法定超の育児短時間勤務制度の適用期間

(%)

区分	計	3歳超・5歳まで	小学校就学の始期まで	小学1～3年	小学4～5年	小学卒業まで
計	91.5	0.0	2.1	38.3	10.6	40.4
製造業	90.0	0.0	3.3	36.7	10.0	40.0
非製造業	94.1	0.0	0.0	41.2	11.8	41.2
～999人	83.3	0.0	0.0	33.3	0.0	50.0
1,000～2,999	92.3	0.0	7.7	53.8	0.0	30.8
3,000～4,999	85.7	0.0	0.0	57.1	14.3	14.3
5,000～	95.2	0.0	0.0	23.8	19.0	52.4

図表4

法定超の子の看護休暇制度

(MA, %)

区分	何らかの法定を超える措置あり	有給			
		1人につき6日以上付与	小学生以上も対象	積立年休との併用可	
計	76.6	42.6	19.1	36.2	36.2
製造業	80.0	33.3	20.0	43.3	36.7
非製造業	70.6	58.8	17.6	23.5	35.3
～999人	83.3	16.7	33.3	33.3	33.3
1,000～2,999	76.9	46.2	7.7	23.1	38.5
3,000～4,999	57.1	28.6	14.3	28.6	14.3
5,000～	81.0	52.4	23.8	47.6	42.9

法定超の子の看護休暇は77%

子の看護休暇制度は05年に義務付けられた。就学前の子の病気や怪我の看護のために利用できる。09年の改正により、年間5日の付与日数が、対象となる子が2人以上の場合10日となった。16年にはさらに半日単位の取得も認められた。

法定を超える措置がある割合は図表4のとおり、19年は76.6%（18年72.0%）だった。

19年で法定を超える制度内容の採用割合は、有給42.6%、1人につき6日以上19.1%、小学生以上の子も対象36.2%、積立年休との併用可36.2%だった。

その他の育児支援制度

各企業では妊娠期や育児期に様々な支援制度を設け、取り組みを進めている。19年の主な制度の実施率は図表5のとおりだった。

妊娠中の配慮措置 何らかの配慮措置を実施していた企業は91.5%（18年82.0%）だった。支援内容は、特別休暇の付与、通勤時間をずらす措置、短時間勤務、勤務中の休憩時間・休憩場所の確保などだった。

マタハラ防止のための措置 近年注目されているマタニティハラスメントを防止するために、何らかの措置を行なっている企業は44.7%（18年26.0%）だった。17年10月の改正法施行により、マタハラ防止の措置を講じることが事業主に義務付けられた。19年調査では具体策の実施率は44.7%と半数に達しなかった。管理職研修や従業員セミナーの中で取り上げられているケースもある。

不妊治療サポート 実施率は25.5%（18年20.0%）だった。製造業30%、非製造業17.6%と製造業で実施率が高かった。

法定を超える産前産後休暇 実施率は23.4%（18年28.0%）だった。製造業13.3%、非製造業41.2%だった。産前休暇を前倒して取得できる制度を設けている企業や有給で付与する企業がみられた。

配偶者出産休暇 実施率は91.5%（18年84.0%）だった。製造、非製造業とも9割を超えた。育児関連の支援制度の中で特に実施率が高かった。付与日数は各社で異なるが、5日程度の付与が多々みられた。また、有給で付与している企業も多かった。

託児施設の運営 事業所内託児施設を運営する企業は42.6%（18年38.0%）だった。製造業で46.7%、非製造業で35.3%と、製造業で多かった。

育児に係る費用補助 保育施設利用料、ベビーシッター費用、ホームヘルパー費用などを補助する企業は61.7%（18年58.0%）だった。製造業は66.7%、非製造業は52.9%だった。

休業者の復職支援 育休取得中の従業員に対し、会社や上司との連絡、パソコンの貸与、復職時の面談やセミナーの実施など、復職前の支援度を実施している企業は78.7%（18年74.0%）だった。配偶者出産休暇に次ぐ実施率だった。非製造業では88.2%が実施していた。

男性の育休取得促進 男性の育休取得を促す措置の実施率は38.3%（18年18.0%）だった。男性の育児休業取得率は直近の調査で5.14%（厚労省「雇用均等基本調査（17年度）」）で、さらなる取り組みによる引き上げが求められている。

子ども参加の社内イベント 従業員の子どもの参加できる社内イベント・行事の実施率は38.3%（18年26.0%）だった。5,000人以上では半数が実施していた。製造業は33.3%、非製造業は47.1%の実施率だった。内容は、会社見学会などだった。

図表5

育児支援のために実施している制度

(%)

区分	妊娠中の配慮措置	マタハラ防止	不妊治療サポート	法定超の産前産後休暇	配偶者出産休暇	託児施設の運営	育児に係る費用補助	休業者の復職支援	男性の育休取得促進	子ども参加の社内イベント
計	91.5	44.7	25.5	23.4	91.5	42.6	61.7	78.7	38.3	38.3
製造業	86.7	36.7	30.0	13.3	90.0	46.7	66.7	73.3	40.0	33.3
非製造業	100.0	58.8	17.6	41.2	94.1	35.3	52.9	88.2	35.3	47.1
～999人	83.3	33.3	16.7	16.7	50.0	0.0	33.3	66.7	16.7	0.0
1,000～2,999	76.9	46.2	15.4	30.8	92.3	23.1	38.5	61.5	30.8	38.5
3,000～4,999	100.0	28.6	14.3	42.9	100.0	42.9	71.4	85.7	14.3	28.6
5,000～	100.0	52.4	38.1	14.3	100.0	66.7	81.0	90.5	57.1	52.4

介護支援分野

1年超の介護休業期間は92%

法定の介護休業期間と取得回数は、対象家族1人につき通算93日、3回まで分割可となっている。

図表6のとおり、19年は91.5%（18年82.0%）の企業が法定超の休業期間を設定していた。最も多かったのは1年間の48.9%、1年超+2年超も31.9%みられた。4回以上の分割取得（分割回数上限なしを含む）を認める企業は53.2%（18年46.0%）だった。

介護事由消滅まで短時間勤務可は30%

介護のための勤務時間短縮等の措置は、法定では利用開始から3年間で2回以上利用できる①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・下げ、④介護費用の援助のいずれかを講じなければならないとしている。

短時間勤務制度の実施企業割合をみると図表7のとおり、法定超は38.3%だった。このうち3年を超える一定期間までが8.5%、介護事由消滅まで適用するが29.8%だった。

図表6 法定超の介護休業期間 (%)

区分	計	～6カ月	～1年間	1年超	2年超	4回以上の分割
計	91.5	10.6	48.9	17.0	14.9	53.2
製造業	86.7	6.7	40.0	26.7	13.3	53.3
非製造業	100.0	17.6	64.7	0.0	17.6	52.9
～999人	66.7	16.7	33.3	0.0	16.7	50.0
1,000～2,999	92.3	15.4	69.2	7.7	0.0	23.1
3,000～4,999	100.0	0.0	42.9	28.6	28.6	71.4
5,000～	95.2	9.5	42.9	23.8	19.0	66.7

図表7 法定超の介護短時間勤務制度の適用期間 (%)

区分	計	3年超期間制限あり	介護事由消滅まで
計	38.3	8.5	29.8
製造業	43.3	6.7	36.7
非製造業	29.4	11.8	17.6
～999人	33.3	16.7	16.7
1,000～2,999	30.8	0.0	30.8
3,000～4,999	42.9	14.3	28.6
5,000～	42.9	9.5	33.3

有給の介護休暇制度は36%

介護休暇制度は09年に法制化された。要介護状態の対象家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日付与で、半日単位の取得もできる。

図表8のとおり、19年は70.2%（18年58.0%）が何らかの法定超の措置を設定していた。措置内容は、日数の一部または全部を有給36.2%、1人6日以上付与29.8%、積立年休との併用34.0%だった。

その他の介護支援制度

介護に関する主な支援制度の19年の実施率は図表9のとおりだった。

介護に係る費用補助 介護サービス利用・介護ヘルパー・ホームヘルパーの利用等の費用の補助は59.6%（18年58.0%）だった。

休業者の復職支援 実施率は57.4%（18年54.0%）だった。

介護ニーズの把握 介護支援ニーズの把握措置の実施率は46.8%（18年38.0%）だった。

介護についてのセミナー 実施率は57.4%（18年44.0%）だった。

図表8 法定超の介護休暇制度の適用内容 (MA, %)

区分	何らかの法定を超える措置あり	有給	1人につき6日以上付与	積立年休との併用可
計	70.2	36.2	29.8	34.0
製造業	66.7	23.3	30.0	30.0
非製造業	76.5	58.8	29.4	41.2
～999人	50.0	0.0	16.7	33.3
1,000～2,999	76.9	46.2	30.8	38.5
3,000～4,999	85.7	42.9	42.9	14.3
5,000～	66.7	38.1	28.6	38.1

図表9 介護支援のために実施している制度 (%)

区分	介護に係る費用補助	休業者の復職支援	介護ニーズの把握	介護についてのセミナー
計	59.6	57.4	46.8	57.4
製造業	70.0	60.0	43.3	43.3
非製造業	41.2	52.9	52.9	82.4
～999人	16.7	50.0	0.0	16.7
1,000～2,999	38.5	30.8	46.2	53.8
3,000～4,999	85.7	57.1	42.9	57.1
5,000～	76.2	76.2	61.9	71.4

WLB実現・長時間労働削減・柔軟な働き方

WLB実現に向けた取り組み

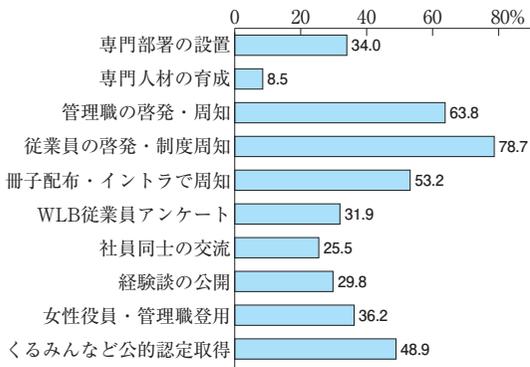
WLB実現、長時間労働是正、柔軟な働き方の推進に向けた各企業の実施率は図表10-12のとおりだった。

最も取り組み率が高かったのは、従業員の啓発・周知で78.7%（18年78.0%）だった。次いで管理職の啓発・周知が63.8%（同64.0%）、冊子配布・イントラで周知が53.2%（同32.0%）だった。くるみん認定やえるぼし認定など、公的認定を得ている企業は48.9%（同36.0%）だった。

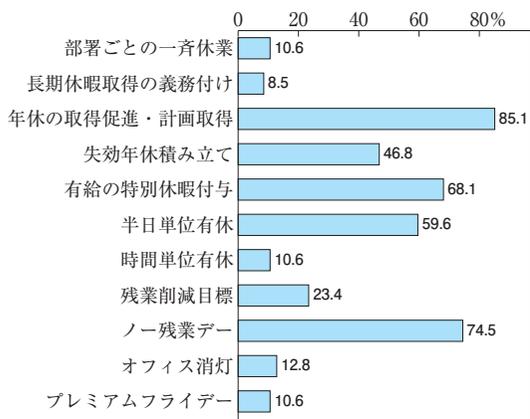
その他の制度は概ね2割から3割台の実施率だった。女性役員・管理職登用は36.2%、WLBの専門部署を設置している企業は34.0%だった。

長時間労働の削減や休暇の取得促進に関する制度で取り組み率が高かったのは、年休の取得促

図表10 WLB実現に向けた制度の実施率



図表11 長時間労働是正・休暇取得促進に向けた制度の実施率



進・計画取得で85.1%（18年84.0%）だった。次いでノー残業デーが74.5%（同68.0%）、有給の特別休暇の付与が68.1%（同64.0%）が続いた。

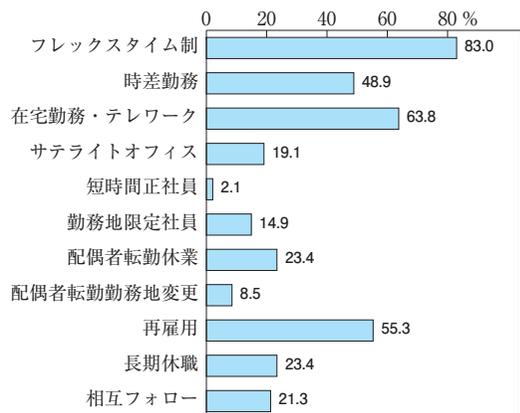
柔軟な働き方の実現に向けた制度で実施率が高かったのは、フレックスタイム制度で83.0%（18年78.0%）が取り組んでいた。在宅勤務・テレワークが63.8%（同54.0%）だった。

WLB・働き方改革の取り組み

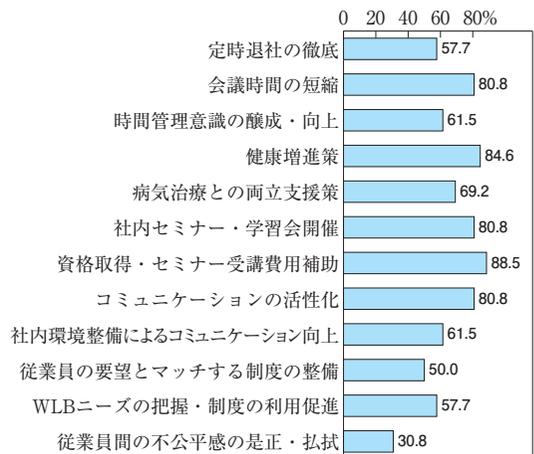
19年は幅広い観点からWLB・働き方改革関係の付帯調査を実施した。

実施率の高かった項目は、資格取得・セミナー等受講費用補助88.5%、健康増進策84.6%、社内セミナー・学習会の開催、会議時間短縮、コミュニケーションの活性化がそれぞれ80.8%。病気治療・リハビリとの両立69.2%などだった。

図表12 柔軟な働き方の実現に向けた制度の実施率



図表13 WLB・働き方改革に関する施策の実施率（付帯調査）



注 付帯調査として実施（26社より回収）

別表 各社別の法定超の両立支援制度、WLB実現のための施策

(労務研究所調べ、2019年1月現在)

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
神戸製鋼所 (11,304名) 女性 1,004名	(WLBについての方針・推進のねらい) ダイバーシティ推進 (WLBを含む) の取り組みを行なうことで、「社員1人ひとりが最大限の能力を発揮し、活き活きと働ける職場」の実現を目指す		
	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・管理職研修等の実施 ・従業員研修・セミナーの実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・育児・介護経験談等を社内で公開 ・公的認定の取得等(くるみん認定、なでしこ銘柄選定) ・現行制度の満足度調査 ・制度改善の要望調査・ヒアリング ・従業員間の不公平感の是正・払拭に向けた取り組み ・各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 ・各自のWLBに配慮し、調整しながら組織運営できる管理職の育成 ・WLB施策の推進と労働生産性向上との関連の分析・経営効果の検証 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベント開催 ②懇親会費用の補助 ③育児・介護等の情報交換会 ・オフィス環境整備 ①フリーアドレスを導入 ②共有スペースを利用した日常的なコミュニケーション向上 ・私生活の充実に寄与する福利厚生施策の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・年休の計画取得 ・年休消化目標の提示 平均15日以上 ・失効年休積立制度 ・有給の特別休暇の付与 子の健康診断・学校行事等 年5日(2人以上は10日) ・半日単位の年休取得 ・会議時間の短縮 ①TV会議 ②規定時間内での終了をルール化 ③ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジュールの活用など時間管理を促す仕組みを導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・テレワーク・在宅勤務 ・配偶者の転勤等に伴う休業制度 ・退職者の再雇用 退職後5年以内 ・業務の平準化等による相互フォロー体制の構築
	キャリアアップ支援		健康増進
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護とキャリアアップの両立 中長期的なキャリアプランの作成支援 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 		<ul style="list-style-type: none"> ・健康経営銘柄選定 ・健康増進施策 ①日常的な運動習慣の定着促進 ②希望者への禁煙指導 ③希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立(休暇取得) 	
育児支援		介護支援	
<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②短時間勤務 ③勤務中の休憩への配慮(休憩時間の確保) ④マタハラ防止のための措置 ・配偶者出産休暇 有給5日(育児のための特別休暇の取得事由の1つ) ・育児休業 3歳になる前日まで ・男性の育児支援 ①特別休暇の取得促進の取り組み ②男性向けセミナーの実施、イントラでの周知 ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職面談・セミナー ・勤務時間短縮 小学校卒業まで ・看護休暇 有給で付与 ・所定外労働の免除 小学校卒業まで ・時間外労働・深夜業の制限 小学校卒業まで ・事業所内保育施設の設置 ・子ども参加の社内イベント・社内行事の実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 最長3年間 ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・介護休暇 有給で付与 ・介護サービス・ホームヘルパー利用補助 ・介護用品購入費用補助 ・介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施 	

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
住友電気工業 (5,749名) 女性 1,087名	<p>(WLBについての方針・推進のねらい) 女性をはじめ、すべての社員が仕事も生活もともに充実できる職場環境づくりを目指す</p>		
<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・管理職研修等の実施 ・従業員研修、セミナーの実施 ・冊子の配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケート等の実施 ・育児・介護中の社員同士の交流会等の開催 ・育児・介護経験談等を社内で開催 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得等(くるみん認定、えるぼし認定、イクボス企業同盟加盟、なでしこ銘柄選定) ・現行制度の満足度調査 ・各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 ・各自のWLBに配慮し、調整しながら組織運営できる管理職の育成 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベント開催 ②育児・介護等の情報交換会 ・オフィス環境整備 ①フリーアドレスを導入 ②共有スペースを利用した日常的なコミュニケーション向上 ・私生活の充実に寄与する福利厚生施策の導入 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部署ごとの一斉休業 ・年休の計画取得 ・失効年休積立制度 積立日数上限50日間 取得事由 私傷病、家族看護、介護、育児、子の学校行事、ボランティア ・有休の特別休暇付与 勤続10・20・30年を迎える社員 連続5日 ・半日単位の年休取得 ・時間単位の年休取得 ・残業時間削減のための具体的な目標の提示 ・ノー残業デー 事業所による ・オフィス・事業所の消灯 事業所による ・会議時間短縮 ①TV会議 ②規定時間内の終了をルール化 ③ペーパーレス・事前の資料配布 ・長時間労働削減を目指しグループ会社内で相互に協力 <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護とキャリアアップの両立 中長期的なキャリアプランの作成支援 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・テレワーク・在宅勤務 ・サテライトオフィス ・配偶者の転勤等に伴う休業制度 ・退職者の再雇用 退職後3年以内 ・業務の平準化等による相互フォロー体制の構築 <p>健康増進施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営銘柄選定を目指す ・ホワイト500認定 ・健康増進施策 <ul style="list-style-type: none"> ①スポーツ大会等イベント開催 ②日常的な運動習慣の定着促進 ③希望者への禁煙指導 ④希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立(休暇取得、通院・リハビリのための勤務時間短縮) 	
<p>育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②短時間勤務 ③勤務中の休憩への配慮(休憩時間の付与、休憩場所の確保) ④マタハラ防止のための措置 ・配偶者出産休暇 有給5日 ・家族手当の支給 第1子 月2万2000円 第2子 月6,100円 ・育児休業 3歳まで(5日間有給)、法定期間に金銭給付 ・男性の育休取得促進 対象社員への制度案内メール ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職面談・セミナー ・勤務時間短縮 小学校6年生修了まで、1日2.5時間短縮 ・子の看護休暇 小学校6年生修了まで、1人につき5日 ・所定外労働免除 小学校6年生修了まで ・時間外労働・深夜業制限 小学校6年生修了まで ・事業所内保育施設の設置 全施設定員合計72名 ・保育料・託児施設利用補助、ベビーシッター・病児保育・ホームヘルパー利用補助 カフェテリアポイントより36,000ポイント充当可能(通常1P=1円のところ、託児所1P=4円、育児介護1P=2円) ・保活コンシェルジュによる預入先の保育園を探すためのサポート ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 	<p>介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族手当の支給 対象家族1人月2万2,200円 2人以上は月8,100円/人(扶養家族に限る) ・介護休業 期間 1事由につき開始予定日より2年以上 分割取得 分割回数制限なし ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職面談・セミナー ・勤務時間短縮 対象家族の要介護状態が継続する間、1日2.5時間短縮 ・介護休暇 対象家族1人につき5日 ・介護施設の利用料補助、介護サービス・ホームヘルパー利用料補助、介護用品購入費用補助 カフェテリアポイントより36,000ポイント充当可能(介護1P=2円) ・従業員介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施 ・NPO法人シーケアによる介護サポート制度(個別相談・情報提供など) 		
<p>(取り組みの実績・効果) 計画有休制度、時間単位有給制度導入等により有休取得率が向上</p>			

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
新日 鐵住金 (24,903名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> 従業員への制度の周知 ①イントラに制度内容を掲載 ②パンフレットを配布 管理職研修等の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得促進、計画取得 自己啓発・ボランティアのための休暇制度 半日単位の年休取得 ノー残業デー 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 在宅勤務
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠期の支援 通勤時間・勤務時間への配慮措置 配偶者出産休暇 有給2日 育児休業 期間 1歳6か月まで（特別な事情がある場合は3歳まで） 勤続年数通算 退職金・永年勤続とも全期間通算 休業者の復職支援 会社との連絡 託児施設の設置 保育・託児施設の利用料補助 ベビーシッター・ホームヘルパーの利用料補助 		<ul style="list-style-type: none"> 介護休業 分割回数上限なし 休業者の復職支援 会社との連絡 介護施設の利用補助 介護ヘルパー・ホームヘルパーの利用補助
日 経 北 海 道 (183名) 女性 67名	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<p>—</p> <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 資格取得費用補助 	<ul style="list-style-type: none"> 部署ごとの一斉休業 年休の計画取得 失効年休の積立制度 積立日数上限20日間 取得事由 私傷病、家族看護、ボランティア、自己啓発 半日単位の年休取得 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②短時間勤務 ③勤務中の休憩への配慮（休憩時間の付与） 育児休業 3歳まで 		
三 菱 電 機 (33,321名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> 従業員への周知 ①イントラに制度内容を掲載 ②パンフレット配布 ③セミナー・研修等実施 管理職研修等の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得促進、計画取得 各種休暇制度 自己啓発、ボランティア等、子の学校行事等 ノー残業デー 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム 在宅勤務制度 退職者の再雇用
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠期の支援 通勤時間・勤務時間の配慮措置 法定を超える産休制度 配偶者出産休暇 有給5日 子の扶養手当 会社より1人当たり月1万4,000円 育児休業 期間 1歳到達後の最初の3月末日まで（事情により最長で2歳到達後の最初の3月末日までの延長を認めることがある） 分割取得 事情により分割取得を認めることがある 金銭支給 共済会より休業1回につき8万円を支給 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 休業者の復職支援 会社との連絡 勤務時間短縮 小学校卒業の3月末日まで、1日の勤務時間が6時間を下回らない範囲 所定外労働の免除 小学校卒業まで 時間外・深夜業の制限 小学校卒業まで 託児施設・ベビーシッター、ホームヘルパー利用補助 補助上限 年間16万6,000円（カフェテリアプラン） 		<ul style="list-style-type: none"> 介護休業 期間 1事例につき1年以内、更に1年以内の延長を認めることがある 分割取得 1事例につき3回まで 金銭支給 共済会より月8万円支給 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 勤務時間短縮 1か月以上3年以内で2回まで、1日の勤務時間が6時間を下回らない範囲、または週の所定労働日数を短縮（特定の曜日のみ勤務しない制度） 介護施設・介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助 補助上限 年間16万6,000円（カフェテリアプラン）

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
セイコーエプソン (11,932名) 女性 1,955名	(WLBについての方針・推進のねらい) メリハリのある働きかた・生産性向上を図り、残業時間短縮につなげる		
	<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・管理職研修等の実施 ・従業員研修・セミナーの実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケート等の実施 ・育児・介護中の社員同士の交流会等の開催 ・育児・介護経験談等を社内で公開 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得等(くるみん認定、プラチナくるみん認定、えるぼし認定、なでしこ銘柄選定) ・現行制度の満足度調査 ・制度改善の要望調査・ヒアリング ・各自のWLBに配慮し、調整しながら組織運営できる管理職の育成 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベント開催 ②懇親会費用の補助 ③育児・介護等の情報交流会 ・オフィス環境整備 ①フリーアドレスを導入 ②共有スペースを利用した日常的なコミュニケーション向上 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間の短縮 1日8時間→7時間45分 ・長期休暇取得の義務付け 3日以上連続 ・年休の計画取得 ・失効年休の積立制度 積立日数上限60日 取得事由 私傷病、家族看護、介護、育児、子の学校行事、ボランティア、育児・介護休業への充当 ・半日単位の年休取得 ・残業時間削減のための具体的な目標の提示 ・ノー残業デー 週2回 ・最終退社時刻 22時→21時 ・定時退社の徹底 残業理由の報告・残業の許可制 ・会議時間短縮 ①TV会議 ②規定時間内での終了をルール化 ③ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護とキャリアアップの両立 ①中長期的なキャリアプランの作成支援 ②多様なキャリアパスの用意 ・社内セミナー・学習会開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・テレワーク・在宅勤務 ・サテライトオフィス ・退職者の再雇用 退職後5年以内 ・ボランティア・キャリアアップのための長期休職制度 最長2年 ・業務の平準化による相互フォロー体制の構築 <p>健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営銘柄選定 ・健康優良法人認定 ・健康増進策 ①スポーツ大会等イベント開催 ②日常的な運動習慣定着 ③希望者への禁煙指導 ④希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立(休暇取得)
	<p>育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①特別休暇の付与(必要な日数) ②通勤時間をずらす措置 ③勤務中の休憩への配慮(休憩場所の確保) ④マタハラ防止のための措置 ・配偶者出産休暇 失効年休積立を利用(最高60日) ・家族手当の支給 第1子月1万5,000円 第2子月7,000円 ・育児休業 失効年休積立を利用し有給化(最高60日) ・男性の育児取得促進 失効年休積立を利用(最高60日) ・休業者の復職支援 ①会社・上司との面談 ②復職時間談・セミナー ・勤務時間短縮 小学校就学後の4月末まで、30分単位で1日2時間まで短縮可 ・看護休暇 失効年休積立を利用 ・子ども参加の社内イベント・社内行事の実施 	<p>介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 1年6ヵ月 分割取得 分割回数上限なし ・休業者の復職支援 ①会社・上司との面談 ②復職時間談・セミナー ・介護休暇 失効年休積立を利用(最高60日) ・介護用品購入費用補助 上限10万円 ・介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施 	
日新電機 (2,649名) 女性 564名	<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得等 くるみん認定 えるぼし認定 ・両立支援の窓口として各事業所に「育休サポートアドバイザー」を設置 ・両立支援の窓口として本社に「介護サポート相談室」を設置 ・女性社員のコアネットワーク「WING-NET」の活動を支援(「WING-NET」は昼食を共にしながら、仕事と家庭の両立について話し合うランチ・ミーティング等の活動をしている) 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期休暇取得の義務付け 5日以上連続 ・年休の計画取得 ・失効年休の積立制度 最高積立日数20日間 取得事由 私傷病・介護・育児・ボランティア・自己啓発 ・有給の特別休暇の付与 アニバーサリー休暇 年間1日 ・半日単位の年休取得 ・時間単位の年休取得 ・ノー残業デー 週1回 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・副業の公認

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
日新電機 (つづき)	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②短時間勤務 ③勤務中の休憩への配慮 ④マタハラ防止のための措置 ⑤不妊治療のサポート (休暇付与) ・法定超の産休制度 (産前8週間, 産後8週間) ・配偶者出産休暇 有給2日 ・育児休業 満2歳まで ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職時面談・セミナー ・勤務時間短縮 小学校3年生の3月31日まで 始業後, 始業前またはこれら両方の時間帯に30分単位 (1日2回まで) または45分単位 (1日1回まで) 合計1時間45分の範囲で就業免除 ・保育料・託児施設の利用補助, ベビーシッター・ホームヘルパー利用料補助 共済会委託事業 金額は事業所による 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 被介護人1人につき365日 分割取得 分割回数制限なし ・勤務時間短縮 介護終了まで, 1日1時間45分短縮 ・介護施設利用料, 介護サービス・ホームヘルパー利用補助, 介護用品購入補助 共済会委託事業, 金額は事業所による ・介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施
アズビル (5,174名) 女性 875名	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・冊子の配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得等(えるぼし認定) ・現行制度の満足度調査 ・従業員間の不公平感の是正・払拭に向けた取り組み ・各自のWLB支援ニーズの把握 ・各自のWLBに配慮し, 調整しながら組織運営できる管理職の育成 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベント開催 ②懇親会費用の補助 ③育児・介護等の情報交換会 ・オフィス環境整備 共有スペースを利用した利用した日常的なコミュニケーション向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・年休の計画取得 ・年休消化率目標の提示 18年度 目標消化日数12日 ・半日単位の年休取得 ・時間単位の年休取得 ・残業削減のための具体的な目標の提示 ・ノー残業デー 週2回 ・オフィス・事業所の消灯 18時30分 (事業所による) ・プレミアムフライデー 有休奨励 ・定時退社の徹底 ①残業理由の報告, 残業の許可制 ②組織全体の業務内容・量を見直し ・会議時間の短縮 ①TV会議 ②ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 ・長時間労働削減を目指し取引先等にも協力依頼 	<p>—</p> <p>健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営銘柄選定を目指す ・ホワイト500認定 ・健康増進施策 <ul style="list-style-type: none"> ①希望者への禁煙指導 ②希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立 (休暇取得, 通院・リハビリのための勤務時間短縮) <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護とキャリアアップの両立 中長期的なキャリアプランの作成支援 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 ・社内有志のボランティア活動支援 活動費用補助
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通院休暇 (0~23週:4週に1回, 24~35週:2週に1回, 36週~出産:1週に1回) ②通勤時間をずらす措置 ③短時間勤務 ④マタハラ防止のための措置 ⑤妊娠障害休暇付与 (1妊娠につき5日間有給) ・育児休業 満2歳に達する月の末日まで ・配偶者出産休暇 有給5日 ・男性の育児取得促進 男性育児取得者の体験記をHPに掲載 ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 小学校6年生の3月末日まで, 1日の勤務時間6時間以上7時間55分未満 (5分単位で設定可) ・看護休暇 小学校6年生まで, 子1人につき5日 (1人ごとに5日加算) ・所定外労働免除 本人の請求により小学校6年生まで ・時間外労働・深夜業制限 本人の請求により小学校6年生まで ・子ども参加の社内イベント (職場見学会) 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 同一被介護人に対し2年間 分割取得 5回まで分割可 金銭支給 法定超の期間の社会保険料を補填 ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 同一被介護人に対し5年間, 1日6時間以上7時間55分未満勤務 ・介護休暇 対象家族1人につき5日, 以降1人増えるにつき5日加算, 時間単位で付与 ・介護短日数勤務 同一被介護人に対し5年間, 不就労の曜日を設定 (週3日以上勤務となるように)

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
河村電気産業 (1,892名) 女性 326名	WLBへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・管理職研修等の実施 ・冊子の配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケート等の実施 ・育児・介護経験談等を社内公開 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得等(くるみん認定、あいち女性輝きカンパニー、愛知県ファミリーフレンドリー企業) 	休暇取得の促進・長時間労働削減 <ul style="list-style-type: none"> ・部署ごとの一斉休業 ・年休の計画取得 ・失効年休の積立制度 積立日数上限60日間 取得事由 私傷病、家族看護、介護、育児、子の学校行事、育児・介護休業への充当、ボランティア、災害復旧、リフレッシュ、特定疾病) ・有休の特別休暇の付与 社員の健康促進のための健康休暇 年3日 ・半日単位の年休取得 	柔軟な働き方の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・テレワーク・在宅勤務
	育児支援 <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②マタハラ防止のための措置 ③不妊治療のサポート(休暇の付与) ・出産祝い金 会社より30万円 ・子の扶養手当 子1人月額2万円、以降1名ごとに1万円 ・育児休業 1歳4か月に達する翌年度の4月末日 ・配偶者出産休暇 有給3日 ・男性の育休取得促進 有給化(初月の20日間を積立有給休暇より充当可能) ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 中学校就学の始期に達するまで、1日3時間短縮(勤務時間は5時間以上) ・看護休暇 中学校就学の始期に達するまで、10日(5日間有給) ・所定外労働免除 中学校就学の始期に達するまで ・時間外労働・深夜業制限 中学校就学の始期に達するまで ・保育料・託児施設の利用料補助 年間上限3万円 ・小学校・中学校・高校入学祝い金 実子1人につき10万円 ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 		介護支援 <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 対象家族1人につき通算186日間 有給化 20日間 ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 1日3時間短縮 ・介護休暇 10日、5日間有給 ・介護施設の利用料補助 年額1万～2万5,000円
輸送機械① (13,000名)	WLBへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ・従業員への周知 イントラに制度内容を掲載 ・管理職研修等の実施(育休、育児勤務者を配下に持つ上司向け研修制度あり) 	休暇取得の促進・長時間労働削減 <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得促進、計画取得 ・自己啓発・ボランティア等のための休暇制度 ・本人・家族の誕生日・記念日のための休暇制度 ・子の学校行事等に利用できる休暇制度 ・ノー残業デー 週1回 ・プレミアムフライデー 15時退社促進 	柔軟な働き方の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・在宅勤務 ・育児・介護による退職者の再雇用 退職後5年以内
	育児支援 <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 通勤時間・勤務時間への配慮 ・配偶者出産休暇 有給2日 ・有扶手当 1人目1万7,400円 2～4人目は+3,800円 5人目以降+2,700円 ・育児休業 期間 3歳到達日の翌年の4月末まで 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 ・休業者の復職支援 会社との連絡 ・勤務時間短縮 小学校6年生の年度末まで、1日4時間・5時間・6時間・7時間勤務から選択 ・看護休暇 小学校6年生の年度末まで、年5日(2人以上は10日)、5日間有給 ・所定外労働の免除 小学校6年生の年度末まで ・時間外労働・深夜業の制限 小学校6年生の年度末まで ・保育・託児施設の利用料補助、ベビーシッター・ホームヘルパー利用補助(カフェテリアプランによる) 		介護支援 <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 対象家族1人につき通算3年間 勤続年数 永年勤続は全期間、退職金は一部通算 ・休業者の復職支援 会社との連絡 ・勤務時間短縮 対象家族1人につき通算3年間、1日4時間・5時間・6時間・7時間勤務から選択 ・介護休暇 対象家族1人につき年5日(2人以上は10日)、5日間有給 ・介護施設利用補助、介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助(カフェテリアプランによる) ・介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
トヨタ自動車 (74,632名) 女性 9,011名	<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・管理職研修等の実施 ・従業員研修・セミナーの実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・育児・介護経験談等を社内で公開 ・女性役員・管理職の登用推進 ・コミュニケーション活性化 社内イベント開催 ・オフィス環境整備 ①フリーアドレスを導入 ②共有スペースを利用した日常的なコミュニケーション向上 ・私生活の充実に寄与する福利厚生施策の導入 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得促進、計画取得 ・自己啓発・ボランティア等のための休暇制度 ・子の学校行事等に利用できる休暇制度 ・半日単位の年休取得 ・ノー残業デー ・会議時間の短縮 ①TV会議 ②ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジュールの活用など時間管理を促す仕組みを導入 <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産休前にキャリアプランに関するセミナーを実施 ・育児・介護とキャリアアップを両立できる環境整備 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得費用補助 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム（コアタイムなし） ・在宅勤務制度（部分的在宅も含む） ・退職者の再雇用制度 ・配偶者の転勤等に伴う休業制度 ・業務の平準化等による相互フォロー体制の構築 <p>健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康増進施策 ①スポーツ大会等イベント開催 ②日常的な運動習慣の定着促進 ・病気治療・リハビリとの両立
	<p>育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①妊婦健診のための特別休暇 ②妊娠期休職制度（立ち仕事に限る） ③通勤時間・勤務時間への配慮 ④マタハラ防止のための措置 ⑤不妊治療のサポート（特別休暇5日） ・出産祝い金 会社より5,000円 ・配偶者出産休暇 休日通算連続3日（賃金90%支給） ・子の扶養手当支給 会社より1人につき月2万円 ・育児休業 2歳の誕生日の前日まで ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職面談・セミナー ・男性の育休取得促進 ・勤務時間短縮 小学校4年修了まで（フレックスタイム職場）、1日1・1.5・2時間短縮から選択（2歳までは4時間勤務も可） ・看護休暇 小学校4年修了まで 子1人の場合8日、2人以上は13日 時間単位取得可 ・時間外・深夜業の制限 小学校4年修了まで ・保活サポート窓口の設置 ・事業所内託児施設の設置 定員 全施設計460名（病児保育、宿泊保育、送迎保育実施） ・保育・託児施設の利用料補助 月額上限7万円 ・ベビーシッター・ホームヘルパー利用補助 積立ポイントで補助（ベビーシッターは1歳に達するまで月額上限25万円） ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 	<p>介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族手当支給 要介護状態の家族1人につき 月額2万円 ・介護休業期間 対象家族1人につき休職1年、さらに1年間休職・時短・フレックスタイム制（コアタイム廃止）・部分的在宅勤務のいずれか利用可 分割取得 回数制限なし ・勤務時間短縮 対象家族1人につき休職1年、さらに1年間時短・フレックスタイム制（コアタイム廃止）・部分的在宅勤務のいずれか利用可 1日4・2・1時間短縮（いずれか） ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・介護休暇 1介護事由につき5日、時間単位での取得可 ・所定外労働の免除 ・時間外労働・深夜業の免除 ・介護施設利用補助、介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助、介護用品購入補助 積み立てポイントで実費補助 ・専門の相談窓口の設置 ・介護に関するセミナーの実施 ・本人・両親介護保険を準備 	
マツダ (22,617名)	<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員への周知 イントラに制度内容を掲載 ・管理職研修等の実施 ・公的認定の取得等（くるみん認定、イクボス企業同盟加盟） 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得促進、計画取得 ・自己啓発・ボランティア等のための休暇制度 ・子の学校行事等に利用できる休暇制度 ・半日単位の年休取得 ・ノー残業デー 週1回 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・在宅勤務制度 ・育児・介護による退職者の再雇用 退職後3年以内 ・配偶者の転勤に伴う休業制度 ・業務の平準化

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
マツダ (つづき)	<p align="center">育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①妊婦健診のための特別休暇 ②短時間勤務 (医師より指示があった場合) ③マタハラ防止のための措置 ④不妊治療のサポート (休職付与) ・配偶者出産休暇 有給5日 ・出産祝金 共済会より5,000円 ・育児休業 満3歳に達するまで、2回まで分割可 ・休業者の復職支援 ①会社との連絡 ②休業中のスキルアップ支援 ・勤務時間短縮 小学校6年生修了まで、1日6時間勤務を限度とする ・看護休暇 有給で10日 (条件あり) ・事業所内保育施設の設置 ・保育・託児施設の利用料補助、ベビーシッター・ホームヘルパー利用補助 カフェテリアプランによる (年5万8,000円分のポイントを付与、メニューから各自選択) 		<p align="center">介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 対象者1人につき通算366日まで 分割取得 回数制限なし (4回以降は1か月以上とする) ・休業者の復職支援 ①会社との連絡 ②休業中のスキルアップ支援 ・見舞金支給 共済会より3か月以内3万円、3か月超10万円 ・勤務時間短縮 必要な期間、1日6時間勤務を限度とする ・介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助 カフェテリアプランによる (年5万8,000円分のポイントを付与、メニューから各自選択)
本田技研工業 (48,512名) 女性 3,800名	<p align="center">WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・専門人材の育成 ・管理職研修等の実施 ・従業員研修、セミナーの実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケート等の実施 ・育児・介護中の社員同士の交流会など ・女性役員・女性管理職の登用推進 ・公的認定の取得等 くるみん認定えるほし認定 ・現行制度の満足度調査 ・制度改善の要望調査・ヒアリング ・各自のWLBに配慮し、調整しながら組織運営できる管理職の育成 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベント開催 ②懇親会費用の補助 ③育児・介護等の情報交換会 ・オフィス環境の整備 フリーアドレスを導入 ・私生活の充実へ寄与する福利厚生施策の導入 	<p align="center">休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期連続休暇取得の推進 3日以上連続 (従業員取得権利の明文化、義務はなし) ・年休の計画取得 ・年休消化率目標の提示 目標取得率101% ・有給の特別休暇の付与 <ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発・ボランティア等のための休暇 年6日 ・子の健康診断・学校行事等に利用できる休暇 年6日 (健康診断は看護休暇として取得) ・半日単位の年休取得 ・ノー残業デー 週2回 (定時退社日を追加して運用する事業所もあり) ・オフィス・事業所の消灯 時間は事業所による ・プレミアムフライデー ・定時退社の徹底 ①残業理由の報告、残業の許可制 ②組織全体の業務内容・量を見直し ・会議時間短縮 TV会議 ・時間管理意識の醸成・向上 	<p align="center">柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・勤務時間インターバル制度 ・テレワーク・在宅勤務 ・配偶者の転勤に伴う休業制度 ・配偶者の転勤に伴う勤務地の変更 ・退職者の再雇用 ・ボランティア・キャリアアップのための長期休職制度 (最長2年間) <hr/> <p align="center">健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康増進施策 <ul style="list-style-type: none"> ①スポーツ大会等イベント開催 ②日常的な運動習慣の定着促進 ③希望者への禁煙指導 <hr/> <p align="center">キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中・長期的なキャリアプランの作成支援 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 ・社内有志のボランティア活動支援 活動費用の補助
	<p align="center">育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②短時間勤務 ③勤務中の休憩への配慮 (休憩時間の確保、事業所により休憩場所の設置) ④マタハラ防止のための措置 ⑤不妊治療のサポート (休職付与、カフェテリアプランによるサポート) ・配偶者出産休暇 有給3日 ・家族手当の支給 子1人につき2万円 ・育児休業 満3歳に達した直後の4月末まで ・男性の育休取得促進 ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 小学校4年生修了まで 1日1~4時間短縮 ・子の看護休暇 小学校4年生修了まで (5日まで有給) ・所定外労働の免除 小学校就学まで ・時間外労働の制限・深夜業制限 小学校就学まで ・事業所内託児施設の設置 全施設定員計 80名 ・保育料・託児施設の利用料補助、ベビーシッター・病児保育・ホームヘルパー利用料補助 子の年齢により上限額を設定 カフェテリアプランによるサポート ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 		<p align="center">介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族手当支給 要介護状態の対象家族1人につき月2万円 ・介護休業 期間 2年まで 分割取得 分割回数の制限なし ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 3年まで、1日2~3時間短縮 ・介護休暇 時間単位での取得可 ・介護施設の利用料補助 (カフェテリアプランによる補助あり) ・介護サービス・ホームヘルパー利用補助 (カフェテリアプランによる補助) ・介護用品購入費用補助 (カフェテリアプランによる補助) ・介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
I H I (7,702名)	<p>(WLBについての方針・推進のねらい)</p> <p>IHIでは、従業員一人ひとりが働きやすい職場環境を実現し、仕事と家庭をバランスよく両立させながら働きことを目的として、ワークライフバランスの実現を支援する制度の充実に取り組んでいます。</p> <p>具体的には、①フレックスタイム制度の活用、②年次有給休暇を活用した長期休暇の取得促進、③育児・介護のための諸制度の整備、④定時退場日の設定などを実施しています</p>		
<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・管理職研修等の実施 ・従業員研修、セミナーの実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・育児・介護中の社員同士の交流会等の開催 ・育児・介護経験談等を社内で公開 ・女性役員・女性管理職の登用推進 ・公的認定の取得等 くるみん認定えるほし認定 などでし銘柄選定 ・育児支援・介護支援メニューを有する福利厚生パッケージに加入し、従業員に提供 ・従業員の要望とマッチする制度整備 ・各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 ・従業員間の不公平感の是正・払拭 ・WLB施策の推進と労働生産性向上との関連の分析・経営効果の検証 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベント開催 ②育児・介護等の情報交換会 ・オフィス環境の整備 共有スペースを利用した日常的なコミュニケーション向上 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期休暇取得の義務付け 3日以上連続 ・年休の計画取得 ・年休消化率目標の提示 目標取得率73% ・失効年休の積立制度 最高積立日数60日間 ・取得事由 私傷病、介護、育児、ボランティア、不妊治療、臓器移植のための取得等 ・有給の特別休暇の付与 <ul style="list-style-type: none"> ・小学校卒業までの子を養育する従業員がその育児・看護のために利用できる休暇付与日数 子1人につき25日 ・半日単位の年休取得 ・時間単位の年休取得 ・ノー残業デー 週1回 ・定時退社の徹底 ①残業理由の報告・残業の許可制 ②組織全体の業務内容・量を見直し ・会議時間短縮 ①TV会議 ②ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジュールの活用など時間管理を促す仕組みを導入 ・長時間労働削減を目指しグループ会社内で相互に協力 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・テレワーク・在宅勤務 ・サテライトオフィス ・勤務地限定社員制度 ・配偶者の転勤等に伴う休業制度 ・業務の平準化による相互フォロー体制の構築 <p>健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営銘柄選定を目指した取り組み ・健康増進施策 <ul style="list-style-type: none"> ①スポーツ大会等イベント開催 ②日常的な運動習慣の定着促進 ③希望者への禁煙指導 ④希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立(休暇取得、通院・リハビリのための勤務時間短縮) <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護とキャリアアップの両立 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 	
	<p>育児支援</p>	<p>介護支援</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②短時間勤務 ③勤務中の休憩への配慮(休憩時間の確保) ④マタハラ防止のための措置 ⑤不妊治療のサポート(休暇の付与) ・配偶者出産休業 有給10日 ・育児休業 <ul style="list-style-type: none"> 期間 満3歳に達するまで(最長) 分割取得 条件によって分割取得を認める ・男性の育児取得促進 ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職時面談・セミナー ・子連れ出勤 ・勤務時間短縮 小学校卒業まで <ul style="list-style-type: none"> 月あたり 3時間×月間所定労働日数短縮 ・看護休暇 小学校就学の始期に達するまで <ul style="list-style-type: none"> 子の人数に関わらず10日付与 ・所定外労働の免除 小学校就学の始期に達するまで ・時間外・深夜業の制限 小学校卒業まで(育児休業取得の要件を満たす従業員のみ) ・事業所内保育施設の設置 定員(全施設計)38名 ・保育料・託児施設利用料補助 ・ベビーシッター・病児保育・ホームヘルパー利用料補助 ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 <ul style="list-style-type: none"> 期間 3年間の範囲内 分割取得 分割回数制限なし ・勤務時間短縮 期間制限なし <ul style="list-style-type: none"> 月あたり 3時間×月間所定労働日数まで短縮 ・介護休業 対象家族1人につき15日(人数に関わらず15日付与、5日まで有給) ・介護施設利用料補助 ・介護サービス・ホームヘルパー利用料補助 ・介護用品購入費用補助 ・従業員の介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施(社内制度の説明会など) 		

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
ダイハツ工業 (13,378名) 女性 926名	<p>(WLBについての方針・推進のねらい) 会社スローガン「Light you up」の精神にもとづき、「人づくり」の一環としてダイバーシティやWLBを推進</p>		
	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置（ダイバーシティ推進チーム） ・公的認定の取得等 くるみん認定 ・コミュニケーション活性化 社内イベントの開催 ・オフィス環境整備 フリーアドレスの導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・年休の計画取得 ・年休消化率目標の提示 目標取得率90% ・失効年休の積立制度 最高積立日数60日 取得事由 私傷病 介護 育児 ・半日単位の年休取得 ・残業時間縮減のための具体的目標の提示 ・ノー残業デー 部署単位で取り組み 週2回 ほか給与支給日(毎月)、賞与支給日(年2回) ・定時退社の徹底 ①残業理由の報告、残業の許可制 ②組織全体の業務内容・量を見直し ・会議時間の短縮 ①TV会議 ②規定時間内での終了をルール化 ③ペーパーレス・事前の資料配 ・時間管理意識の醸成・向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・配偶者の転勤に伴う勤務地の変更 ・退職者の再雇用 退職後概ね5年以内 <p style="text-align: center;">健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康増進施策 <ul style="list-style-type: none"> ①スポーツ大会等イベント開催 ②日常的な運動習慣の定借促進 ③希望者への禁煙指導 ④希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立(休暇取得)
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②勤務中の休憩への配慮(休憩場所の確保) ・配偶者出産休暇 2日 ・家族手当の支給 月額 1子につき4,500円 ・育児休業 2歳まで ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 小学校4年生まで、1日4または2時間短縮 ・看護休暇 小学校4年生修了まで、半日単位の取得可 ・所定外労働の免除 小学校4年生まで ・時間外労働・深夜業の制限 小学校4年生まで ・事業所内保育施設 定員19名 ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 通算2年を超えない範囲 分割取得 分割回数制限なし ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 1日4または2時間短縮 ・介護休暇 対象家族1人につき10日、半日単位の取得可 ・介護に関するセミナーの実施
ジェイテクト (11,605名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員への周知 ①イントラに制度内容を掲載 ②仕事と育児の両立支援ハンドブック配布 ・管理職研修等の実施 ・仕事と育児の両立支援サイト導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得促進、計画取得 ・自己啓発・ボランティア等のための休暇制度 ・ノー残業デー 週1回 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・育児・介護による退職者の再雇用 退職後5年以内
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①妊婦健診のための特別休暇 ②通勤時間・勤務時間への配慮 ・配偶者出産休暇 有給2日 ・出産祝い金 会社より1万円 ・扶養手当 1人目(配偶者または子) 月1万9,500円 2~5人目(子) 月5,000円 父母月2,800円 ・育児休業 期間 保育所に入れない場合2歳まで ・勤務時間短縮 小学校2年生の年度末まで、15分単位で最大2時間15分短縮 ・事業場内祝日託児(一部事業場) ・看護休暇 小学校就学前まで 年5日(2人以上 10日) ・ベビーシッター・ホームヘルパー利用補助 費用の50%、年間上限額24万円 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 対象家族1人につき暦日365日 分割取得 3回まで分割可 ・勤務時間短縮 最初に短時間勤務を開始してから3年間(2回まで分割可) ・介護ニーズ把握のための施策 ・仕事と介護の両立支援セミナー ・管理職向け講演会実施 ・介護電話相談窓口設置

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
日本精工 連結 (31,861名)	<p>〈WLBについての方針・推進のねらい〉 NSKグループは、授業員が「仕事（ワーク）」と「生活（ライフ）」を心から楽しみ、いきいきと活動できる状態が、事業活動をより良いものにしていくと考え、従業員のライフスタイルに応じた働き方の選択肢の幅を広げることなどに取り組んでいる</p>		
	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> 従業員への周知 ①イントラに制度内容を掲載 ②パンフレット等を配布 制度改善の要望調査・ヒアリング 各自のWLBニーズ、状況を把握面談等で把握 コミュニケーション活性化 ①懇親会費用補助 ②育児・介護等の情報交換会 オフィス環境整備 フリーアドレスを導入 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得促進、計画取得 自己啓発・ボランティア等のための休暇制度 ノー残業デー 週1回 勤務間インターバル制度（トライアル中） 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム サテライトオフィス 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 在宅勤務（トライアル中）
		キャリアアップ支援	健康増進
		<ul style="list-style-type: none"> 社内セミナー・学習会の開催 セミナー・通信教育費用補助 	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営銘柄選定を目指し取り組み中 健康増進施策 希望者への禁煙指導
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠期の支援 ①妊婦健診のため勤務時間内の通院を認める ②不妊治療による半日年休取得の限度回数緩和 配偶者出産休暇 有給2日 出産祝金 会社より1万3,000円、労組より1万円 家族手当 子のみ1万7,000円（1人増えるごとに4,000円上乗せ、上限3万3,000円）、配偶者のみ2万5,000円（1子増えるごとに4,000円上乗せ、上限4万5,000円） 育児休業 期間 3歳の4月末まで、5日間有給 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 男性の育休取得促進 退職者の復職支援 ①休業中の会社との連絡 ②休業中のスキルアップ支援 ③復職時セミナー・説明会の実施 勤務時間短縮 小学校6年生の3月末まで 看護休暇 小学校6年生の3月末まで 祝日稼働日の社内保育サービス提供 ベビーシッター・ホームヘルパー利用補助 		<ul style="list-style-type: none"> 介護休業 期間 1年まで 分割取得 必要回数分割可 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 見舞金 会社より4,800円/日 勤務時間短縮 3年間、1日2時間短縮可（特別な事情によりやむをえない場合は3年を超えて短縮することも可） 介護セミナー
椿本チエイン (1,959名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> 従業員への周知 イントラに制度内容を掲載 現行制度の満足度調査 コミュニケーション活性化 ①社内イベントの開催 ②懇親会費用の補助 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得促進、計画取得 自己啓発・ボランティア等のための休暇制度 ノー残業デー 会議時間短縮 規定時間内での終了をルール化 時間管理意識の醸成・向上 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者出産休暇 有給3日以内 出産祝金 会社より1万円、労組より1万円 勤務時間短縮 小学校1年生の学年末まで、1日5時間40分勤務もしくは6時間40分勤務 		<ul style="list-style-type: none"> 介護休業 1年（93日に満たない場合は、1年を超えるのも認める）

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
資 生 堂 (5,119名)	WLBへの対応 <ul style="list-style-type: none"> 従業員への周知 イントラに制度内容を掲載 管理職研修等の実施 転居を伴う異動についての配慮(育児時間、介護時間取得中の社員が希望する場合、転居を伴う異動の対象外とするガイドラインを運用) 配偶者の国内転勤への動向を希望できる制度(育児期の社員が希望する場合) 	休暇取得の促進・長時間労働削減 <ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得促進、計画取得 自己啓発・ボランティア等のための休暇制度 ノー残業デー 月1回 	柔軟な働き方の促進 <ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ テレワーク勤務 配偶者の海外転勤に伴う休業転勤地への帯同を前提に3年以内の休業を認める
	育児支援 <ul style="list-style-type: none"> 妊娠期の支援 ①妊婦健診のための特別休暇 ②通勤時間・勤務時間への配慮 配偶者出産休暇 有給5日 出産祝金 会社より3万円 育児休業 期間 満3歳になるまで 分割取得 原則1回だが、特別な事情がある場合3回まで取得可 勤続年数 復職後5年継続勤務後、退職金は全期間通算 休業者の復職支援 ①会社との連絡 ②休業中のスキルアップ支援 勤務時間短縮 小学校3年生の3月末まで、1日2時間短縮 看護休暇 有給 所定外労働の免除 小学校3年生の3月末日まで 時間外労働・深夜業の制限 小学校3年生の3月末日まで 事業所内託児所の設置 0歳児・1歳児 月額5万円 保育・託児施設の利用料補助、ベビーシッター・ホームヘルパー利用料補助(カフェテリアプランによる) 	介護支援 <ul style="list-style-type: none"> 介護休業 期間 1回1年以内、通算3年以内 分割取得 3回まで分割可 勤続年数 退職金は全期間通算 介護見舞金の支給 会社より休業開始1カ月経過時点で、固定月収の1カ月分相当額、3カ月、6カ月経過時点でそれぞれ固定月収の50%相当額を支給 休業者の復職支援 ①会社との連絡 ②休業中のスキルアップ支援 勤務時間短縮 期間 1回につき1年以内、通算3年以内、1日2時間短縮 分割取得 回数制限なし 介護休暇 有給 介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助(カフェテリアプランによる) 	
ラ イ オ ン (2,961名) 女性 886名	(WLBについての方針・推進のねらい) 生産性の高い仕事と生活の調和に向けたスマートワークの実現		
	WLBへの対応 <ul style="list-style-type: none"> 従業員研修・セミナーの実施 冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 従業員アンケートの実施 育児・介護中の社員同士の交流会の開催など 公的認定の取得 くるみん認定 現行制度の満足度調査 各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 コミュニケーション活性化 育児・介護等の情報交換会 オフィス環境の整備 	休暇取得の促進・長時間労働削減 <ul style="list-style-type: none"> 年休取得目標の提示 18年60%→20年70% 失効年休積立制度 最高積立日数60日 取得事由 家族看護・介護・育児・ボランティア 有給の特別休暇の付与 取得事由 本人の結婚・妻の出産・ボランティア 半日単位の年休取得 ノー残業デー 週1回、月1回ノー残業ウィーク 定時退社の徹底に向けた取り組み 時間管理意識の醸成・向上 就労管理eラーニングの実施で労働時間管理について周知 	柔軟な働き方の促進 <ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム 在宅勤務(テスト施行を経て19年よりほぼ全社を対象に実施拡大) 勤務地域限定社員制度 配偶者の転勤に伴う勤務地の変更 健康増進 <ul style="list-style-type: none"> 健康増進施策 ①希望者への禁煙指導 ②希望者への食生活改善指導
キャリアアップ支援 <ul style="list-style-type: none"> 中長期的なキャリアプランの作成支援 資格取得・セミナー・通信教育費用補助 社内有志ボランティア活動支援 			

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
ライオン (つづき)	育児支援 <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 申し出があった場合所定外労働、休日労働、深夜労働をさせない ・法定超の産前・産後休暇 ・配偶者出産休暇 有給2日 ・家族手当支給 第1子月2万9,100円 第2子月1万1,300円 ・育児休業 <ul style="list-style-type: none"> 期間 3歳になるまでに最大18カ月 有給化 当初2週間有給 ・男性の育休取得促進 当初2週間の有給化、最大18カ月 ・休業者の復職支援 ①会社との連絡 ②復職時セミナー・説明会の実施 ・勤務時間短縮 小学校1年生の学年末まで、フレックスタイムとの併用可 ・看護休暇 有給 ・所定外労働の免除 小学校就学まで 		介護支援 <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 <ul style="list-style-type: none"> 期間 365日 分割取得 必要な回数分割可 ・休業者の復職支援 会社との連絡 ・介護休暇 有給で付与 ・介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助 共済会より1回4,000円補助 ・介護用品購入費用補助 (10%割引) ・介護ニーズ把握のための措置 ・介護に関するセミナーの実施
〈取り組みの実績・効果〉 年次有給休暇取得率 18年 目標60%に対し60.3%で達成			
セントラル硝子 (2,119名) 女性 203名	WLBへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケート等の実施 ・各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 ・従業員間での不公平感の是正・払拭に向けた取り組み ・WLB施策の推進と労働生産性向上との関連の分析・経営効果の検証 	休暇取得の促進・長時間労働削減 <ul style="list-style-type: none"> ・年休の計画取得 ・失効年休の積立制度 積立上限日数200日 取得事由 私傷病、家族看護、介護、育児、ボランティア ・有給の特別休暇の付与 定年時リフレッシュ休暇 5日 ・半日単位の年休取得 ・ノー残業デー 月2回 ・定時退社の徹底 残業理由の報告、残業の許可制 ・会議時間の短縮 TV会議 ・時間管理意識の醸成・向上 	柔軟な働き方の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・退職者の再雇用 退職後5年以内 <hr/> 健康増進 <ul style="list-style-type: none"> ・健康増進施策 スポーツ大会等のイベント開催 <hr/> キャリアアップ支援 <ul style="list-style-type: none"> ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助
育児支援 <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①特別休暇 月2日 (出産準備休暇として、健診等に失効年休を利用、男女とも取得化可) ②通勤時間をずらす措置 ③短時間勤務 ④マタハラ防止のための措置 ・配偶者出産休暇 有給3日 ・家族手当支給 子1人につき月1万5,000円 ・育児休業 5日間を有休化 ・男性の育休取得促進 (有給化) ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 小学校1年生以下、1日の勤務時間を0.5・1.0・1.5・2.0時間短縮 ・看護休暇 小学校修了まで、1子につき有給で36日 (失効年休積立を利用) ・子ども参加の社内イベント・社内行事の開催 		介護支援 <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 <ul style="list-style-type: none"> 期間 365日 分割取得 3回まで ・介護休暇 対象家族1人につき10日、2人以上20日 有給 (失効年休積立を利用) ・従業員の介護ニーズ把握のための施策 (個別面談・アンケート等) 	

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
J S R (3,376名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> 従業員への周知 ①イントラに制度内容を掲載 ②パンフレット等の配布 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得促進、計画取得 自己啓発・ボランティア等のための休暇制度 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム 在宅勤務 育児・介護による退職者の再雇用 退職後10年以内
	<p style="text-align: center;">育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 妊娠期の支援 妊婦健診のための特別休暇 配偶者出産休暇 有給4日 出産祝金 共済会より2万円 子の扶養手当 会社より2万7,000円～(子の人数による) 育児休業 期間 1歳6か月まで 有給化 共済会より休業開始から5日間、本給の50%を給付 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 育児休業復職支援給付 共済会より20万円 ベビーシッター・ホームヘルパー利用補助 利用料の50%、年間補助上限40万円 	<p style="text-align: center;">介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護休業 期間 通算2年 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 介護休暇給付 共済会より本給の60% 復職支援 会社との連絡 勤務時間短縮 1日4時間勤務、月44時間勤務 介護休暇 対象家族1人につき20日 介護ヘルパー・ホームヘルパー利用料補助 利用料の70%、1日上限5,000円 介護ニーズの把握のための施策 介護に関するセミナーの実施 	
化学工業① (1,900名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> 従業員への制度の周知 イントラに両立支援制度内容を掲載 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得促進、計画取得 自己啓発・ボランティアのための休暇制度 失効年休の積立制度 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム テレワーク・在宅勤務 育児・介護等による退職者の再雇用 退職後10年以内
	<p style="text-align: center;">育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 産前・産後休暇の有給化 出産祝金 会社より1万円 子の扶養手当 会社より月1万400円 配偶者出産休暇 有給8日 育児休業 2歳まで 休業者の復職支援 会社との連絡 勤務時間短縮 小学校就学まで、1日5時間45分～6時間45分勤務 学級閉鎖の場合、積立年休利用可 	<p style="text-align: center;">介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護休業 2年間、4回まで分割可 勤務時間短縮 介護中全期間、1日5時間45分～6時間45分勤務 介護休暇 週2日を限度に付与、またこれと別に当該対象家族が1人の場合年間3日、2人以上の場合年間6日の取得を認める 	
化学工業② (1,823名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
		<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得促進、計画取得 自己啓発・ボランティアのための休暇制度 ノー残業デー 週1回 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
	<p style="text-align: center;">育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 妊娠期の支援 ①妊婦健診のための特別休暇 ②通勤時間への配慮 育児休業 満2歳の誕生日の前日まで 勤務時間短縮 小学校3年生修了まで 所定外労働の免除 小学校3年生修了まで 時間外労働・深夜業の免除 小学校3年生修了まで 看護休暇 小学校就学まで10日 	<p style="text-align: center;">介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護休業 1年間、3回まで分割可 勤務時間短縮 3年間、3回まで分割可 介護休暇 対象家族1人につき10日 介護ニーズ把握のための施策 介護に関するセミナーの実施 	

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
ブリヂストン (13,617名) 女性 1,160名	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・管理職研修等の実施 ・従業員研修、セミナーの実施 ・冊子の配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケート等の実施 ・育児、介護中の社員同士の交流会等を開催 ・育児・介護体験談等を社内で公開 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得等（くるみん認定などしこ銘柄、MSCI日本株女性活躍指数） ・現行制度の満足度調査 ・制度改善の要望調査・ヒアリング ・従業員間の不公平感の是正・払拭 ・各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 ・各自のWLBに配慮し、調整しながら組織運営できる管理職の育成 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベント開催 ②懇親会費用の補助 ③育児・介護等の情報交換会 ・オフィス環境整備 ①フリーアドレスを導入 ②共有スペースを利用した日常的なコミュニケーション向上 ・私生活の充実へ寄与する福利厚生施策の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間の短縮 1日8時間→7時間30分 ・部署ごとの一斉休業 ・年休の計画取得 ・年休消化目標の提示 ・失効年休の積立制度 ・取得事由 私傷病、家族看護、介護、育児、子の学校行事、ボランティア ・半日単位の年休取得 ・ノー残業デー 週2回 ・サマータイム制 ・定時退社の徹底 ①残業理由の報告、残業の許可制 ②組織全体の業務内容・量を見直し ・会議時間短縮 ①TV会議 ②規定時間内での終了をルール化 ③ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジュールの活用など時間管理を促す仕組みを導入 ・長時間労働削減を目指しグループ会社内で相互に協力 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・テレワーク・在宅勤務 ・配偶者の転勤等に伴う休業制度 ・退職者の再雇用 ・ボランティア・キャリアアップのための長期休職制度 最長3年 ・業務の平準化等による相互フォロー体制の構築
		<p style="text-align: center;">キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ・自己啓発・ボランティア活動目的での残業・休日労働の減免措置 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 ・社内有志のボランティア活動支援 ①勤務時間の優遇 ②活動費用の補助 	<p style="text-align: center;">健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営銘柄選定を目指した取り組み ・健康増進策 <ul style="list-style-type: none"> ①スポーツ大会等イベント開催 ②日常的な運動習慣の定着促進 ③希望者への禁煙指導 ④希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立（休暇取得、通院・リハビリのための勤務時間短縮）
	育児支援	介護支援	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚祝金の給付 ・妊娠期の支援 ①特別休暇 ②通勤時間をずらす措置 ③短時間勤務 ④勤務中の休憩への配慮（休憩時間の付与、休憩場所の確保） ⑤マタハラ防止のための措置 ⑥不妊治療のサポート（休暇の付与） ・配偶者出産休暇 有給5日 ・出産祝金 共済会より10万円（出産祝金・出産サポート給付として） ・子の扶養手当 会社より月額6,000円 ・育児休業 <ul style="list-style-type: none"> 期間 1歳6か月で迎える3月31日の翌月末日、または2歳のどちらか長い方 特別な事情で子を養育する者がいない場合は2歳7か月になるまで 分割取得 2回まで分割可 金銭支給 共済会より月2万円補助（育児休業者生活補助金） ・男性の育児取得促進 ・産休・育休ガイダンス開催・育児ガイドブックの配布 ・休業者の復職支援 ①会社との連絡 ②復職時面談・セミナーを実施 ・勤務時間短縮 中学校就学の始期に達するまで、30分単位で最大3時間の短縮可 ・看護休暇 中学校就学の始期に達するまで、子1人につき10日（有給、一部の方が減額） ・育児休暇 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、保存年休を利用（有給）し半日単位で取得できる ・所定外労働の免除 中学校就学の始期に達するまで ・時間外労働・深夜業の制限 中学校就学の始期に達するまで ・事業所内保育施設の設置 全施設定員計255名（19年4月より拡大予定） ・ベビーシッター・ホームヘルパー利用補助 1回1児童当たり2,500円、年間補助上限1児童当たり7万5,000円 ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 ・介護休業 <ul style="list-style-type: none"> 期間 通算暦日365日間 分割取得 必要な回数分割可 介護見舞金 共済会より月2万円 休業者の復職支援 会社との連絡 勤務時間短縮 介護事由が消滅するまで、1日最大3時間短縮可 ・時間外労働の制限 介護事由が消滅まで ・深夜業の制限 同一事由で1カ月以上6カ月限度 ・介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助 1回5,000円、年間30日を上限 ・介護休暇 対象家族1人につき有給で10日（一部の方が減額） ・介護保存休暇 半日単位で取得可（保存休暇利用、有給） ・介護に関するセミナーの実施 ・介護ニーズ把握のための施策

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
食品工業① (4,100名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・専門人材の育成 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定等の取得等（くるみん認定） 	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間の短縮 1日7時間35分→7時間15分 ・年休消化目標の提示 ・失効年休積立制度 積立日数上限40日間 取得事由 私傷病・家族看護・介護・育児 ・有給の特別休暇の付与 <ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発・ボランティア等休暇(年8日)・WLB休暇(年3日)・リフレッシュ休暇(最大15日間) ・半日単位・時間単位の年休取得 ・ノー残業デー 週1回 ・オフィスの消灯・PC電源オフ ・朝型勤務の奨励 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・テレワーク・在宅勤務 ・サテライトオフィスの設置 ・配偶者の転勤に伴う休業制度 ・配偶者の転勤に伴う勤務地の変更 ・退職者の再雇用 退職後5年以内
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①特別休暇(10日) ②通勤時間をずらす措置 ③マタハラ防止のための措置 ④不妊治療休暇付与 ・配偶者出産休暇 有給5日 ・育児休業 満1歳到達後の4月30日、15日間有給 ・男性の育休取得促進(15日間の有給化) ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職時面談・セミナー ・勤務時間短縮 小学校4年生に進級するまで、1日2.5時間短縮 ・看護休暇 中学校就学始期に達するまで、子1人につき10日 ・事業所内保育施設の設置 全施設定員計19名 ・子ども参加の社内イベント・社内行事の実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 1年間 分割取得 回数制限なし 金銭給付 法定期間に給付 ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職時面談・セミナー ・介護休暇 対象家族1人につき10日、2人以上20日
食品工業② (2,213名) 女性 668名	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に対する啓発・周知 ①対象者に人事担当者が個別相談 ②介護e-Lesrning ・従業員への周知 ①イントラに制度内容を掲載 ②パンフレット等の配布 	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得促進、計画取得 ・残業・有給取得のトラッキング(全社員)と注意喚起 ・本人・家族の誕生日・記念日のための休暇 ・ノーミーティングデー(休日と休日の谷間日)の設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・在宅勤務・テレワーク ・サテライトオフィスの設置 ・退職者の再雇用 育児・介護等による退職者
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者出産休暇 ・育児休業 期間 保育園等の新年度開始日(4月1日)を過ぎ、子を預けることが不可能な場合、翌年の年度開日まで、または最大2年 ・休業者の復職支援 会社との連絡 ・勤務時間短縮 小学校在学中、3時間まで短縮可 ・看護休暇 就学までの制限なし ・保育・託児施設の利用、ベビーシッター・ホームヘルパー利用補助(カフェテリアプラン) 		<ul style="list-style-type: none"> ・休業者の復職支援 会社との連絡 ・介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助(カフェテリアプラン)

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
月 桂 冠 (517名) 女性 119名	(WLBについての方針・推進のねらい) 多様な働き方の選択を可能とし、社員の能力を十分に発揮できる雇用環境を整備する		
	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> 管理職への啓発・周知 管理職研修等の実施 従業員への周知 イントラに制度内容を掲載 従業員間の不公平感の是正・払拭 各自のWLBに配慮し、調整しながら組織運営できる管理職の育成 コミュニケーション活性化 懇親会費用の補助 	<ul style="list-style-type: none"> 半日単位の年休取得 定時退社の徹底 ①残業理由の報告、残業の許可制 ②組織全体の業務内容・量を見直し 会議時間短縮 TV会議 時間管理意識の醸成・向上 スケジュールの活用など時間管理を促す仕組みを導入 <p style="text-align: center;">キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 中長期的なキャリアプランの作成支援 社内セミナー・学習会の開催 資格取得・セミナー・通信教育費用補助 	<ul style="list-style-type: none"> 業務の平準化等による相互フォロー体制の構築 <p style="text-align: center;">健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康増進施策 ①希望者への禁煙指導 ②希望者への食生活改善指導
	育児支援		介護支援
<ul style="list-style-type: none"> 出産祝金 会社より3万円 家族手当 第1子月1万円、第2子月5,000円 休業者の復職支援 会社との連絡 勤務時間短縮 小学校3年生修了まで、最大2時間短縮 ベビーシッター・病児保育・ホームヘルパー利用料補助 1回当たり2,200円 		<ul style="list-style-type: none"> 休業者の復職支援 会社との連絡 勤務時間短縮 3年間 1日2.5～5時間短縮（最短1日3時間勤務） 	
ヒゲタ醤油 (335名) 女性 109名	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> 管理職への啓発・周知 通達で周知 従業員への周知 パンフレット等の配布 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得促進、計画取得 子の学校行事等の利用できる休暇制度 ノー残業デー（基本は週1回、工場は月1回） 	<ul style="list-style-type: none"> 退職者の再雇用 退職後10年以内（育児・介護による退職者）
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠期の支援 通勤時間・勤務時間への配慮 配偶者出産休暇 有給3日 出産祝金 会社より1万円 子の扶養手当 会社より4,500円 育児休業 期間 1歳6か月まで（ただし、保育所に入所できない、あるいは育児に当たる予定だった者が何らかの理由で育児困難になった場合は2歳まで延長可） 勤続年数 永年勤続は全期間通算 勤務時間短縮 小学校4年生に進級するまで 看護休暇 子の人数×5日 子育て支援休暇 中学校就学の始期に達するまで、子の人数×5日 取得事由 授業参観・運動会・入学式・卒業式・保育園等の遠足、負傷または疾病治癒後のリハビリ 子育て転勤免除 3歳未満の希望者 時間外勤務の免除 		<ul style="list-style-type: none"> 介護休業 期間 対象家族1人につき通算180日まで 勤続年数 永年勤続は全期間通算

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
ヤマハ (4,224名) 女性 888名	(WLBについての方針・推進のねらい) 会社の成長と社員個々人の充実した生活の実現		
	<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・従業員研修、セミナーの実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケート等の実施 ・育児、介護中の社員同士の交流会等の開催 ・育児、介護経験談等を社内で公開 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得等 くるみん認定 プラチナくるみん認定 ・コミュニケーション活性化 育児・介護等の情報交換会 ・オフィス環境整備 ①フリーアドレスを導入 ②共有スペースを利用した日常的なコミュニケーション向上 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得促進、計画取得 ・年休消化率目標の提示 目標取得日数年15日 ・有給の特別休暇の付与 ・傷病・看護・ボランティア・自己啓発休暇・ファミリーホリデー（取得要件なし）として年間2日 ・半日単位の年休取得 ・残業時間削減のための具体的な目標の提示 ・ノー残業デー 週1回（月2～4回） ・子の学校行事等の利用できる休暇制度 ・会議時間短縮 ①TV会議 ②ペーパーレス・事前の資料配布 <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内セミナー・学習会の開催 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・テレワーク・在宅勤務（トライアル） ・配偶者の転勤等に伴う休職制度 ・退職者の再雇用 退職後5年以内 ・ボランティア・キャリアアップのための長期休職制度 海外協力休職 2年4カ月 <p>健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康増進施策 <ul style="list-style-type: none"> ①希望者への嫌煙指導 ②希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立（休暇取得）
	<p>育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①妊産婦障害休暇（医師の指示による） ②短時間勤務 ③勤務中の休憩時間の付与 ④マタハラ防止のための措置 ⑤不妊治療のサポート ・法定超の産休制度 産前8週間 ・配偶者出産休暇 有給5日 ・出産祝金 共済会より2万円 ・子の扶養手当 会社より月1万8,000円 ・育児休業 <ul style="list-style-type: none"> 期間 2歳に達するまで、ただし2歳到達が4月の場合は2歳到達後の4月末日まで 勤続年数 退職金・永年勤続とも一部期間通算 金銭支給 共済会より給付あり ・男性の育児取得促進 イントラで取得者の体験談等掲載 ・休業者の復職支援 会社との連絡 ・事業所内保育施設 定員50名（19年9月より） ・勤務時間短縮 小学校3年生の3月末日まで、1日2時間短縮 ・看護休暇 小学校1年の3月末日まで ・所定外労働の免除 小学校3年生修了まで ・ベビーシッター・ホームヘルパー利用補助 1回6,000円60日まで ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 	<p>介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 <ul style="list-style-type: none"> 期間 通算1年ただし特段の事情によりやむを得ないと会社が判断した場合は半年延長 分割取得 分割回数制限なし 勤続年数 退職金・永年勤続とも一部期間通算 金銭支給 共済会より給付あり（標準報酬日額の20%） ・休業者の復職支援 会社との連絡 ・勤務時間短縮 介護事由がなくなるまで、1日2時間まで短縮可 ・介護短日勤務（週1回、曜日を定めて短縮） ・家族手当の支給 要介護状態の対象家族1人につき月額1万～2万6,000円 ・介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助 1回6,000円 	

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
古河機械金属 (179名) 女性 39名	<p>(WLBについての方針・推進のねらい) 社員にとって働きやすく、働きがいのある会社にしていく</p>		
	<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職研修等の実施 ・従業員研修、セミナーの実施 ・冊子の配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・育児・介護経験者の経験談を社内にて公開 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得等(くるみん認定) ・各自のWLB支援ニーズの把握 ・状況に応じた支援制度の利用促進 ・従業員間の不公平感の是正・払拭 ・コミュニケーション活性化 社内イベントの開催 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年休の計画取得 ・年休消化率目標の提示 目標取得率52% ・失効年休の積立制度 積立日数上限40日間 ・取得事由 私傷病、ボランティア ・半日単位の年休取得 ・残業時間削減のための具体的な目標の提示 ・ノー残業デー 週1回 ・定時退社の徹底 残業理由の報告・残業の許可制 ・会議時間短縮 ①TV会議 ②規定時間内での終了をルール化 ③ペーパーレス・事前の資料配布 <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ボランティア活動目的での残業・休日労働の減免 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・テレワーク・在宅勤務 ・退職者の再雇用制度 ・相互フォロー体制の構築 <p>健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営銘柄選定を目指した取り組み ・健康増進施策 <ul style="list-style-type: none"> ①スポーツ大会等イベント開催 ②日常的な運動習慣の定着促進 ③希望者への禁煙指導
	<p>育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②勤務中の休憩時間の付与 ③マタハラ防止のための措置 ・育児休業 2歳まで、2日間有給 ・男性の育休取得促進 ・育休者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 小学校6年生の3月末日まで、1時間または2時間短縮 ・看護休暇 小学校6年生の3月末日まで ・所定外労働の免除 小学校6年生の3月末日まで ・時間外労働・深夜業制限 小学校6年生の3月末日まで 	<p>介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 暦日365日間、12回まで分割可 ・勤務時間短縮 利用開始から5年間で複数回利用可、1時間または2時間短縮 ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・介護に関するセミナーの実施 	
住友金属鉱山 (3,039名) 女性 274名	<p>(WLBについての方針・推進のねらい) 個々人のライフプランの多様化に対応できる制度の拡充・充実化</p>		
	<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・専門人材の育成 ・管理職研修等の実施 ・従業員研修・セミナーの実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケート等の実施 ・育児・介護中の社員同士の交流会等の開催 ・育児・介護経験談等を社内にて公開 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得 などでこ銘柄 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベント開催 ②懇親会費用の補助 ③育児・介護等の情報交換会 ・オフィス環境整備 共有スペースを利用した日常的なコミュニケーション向上 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年休の計画取得 ・失効年休の積立制度 最高積立日数45日 ・取得事由 私傷病・家族看護・介護 ・自己啓発・ボランティア等のための休暇年7日 ・永年勤続表彰による特別休暇 2～5日 ・半日単位の年休取得 ・残業時間削減のための具体的な目標の提示 ・ノー残業デー 週1回 ・オフィス・事業所の消灯・PC電源オフ21時 ・定時退社の徹底 ①残業理由の報告・残業の許可制 ②組織全体の業務内容・量を見直し ・会議時間短縮 ①TV会議 ②ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジュールの活用など時間管理を促す仕組みを導入 ・長時間労働削減を目指しグループ会社内で相互協力 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・始業・終業時間の繰上げ・下げ ・テレワーク・在宅勤務 ・短時間正社員制度 ・勤務地域限定社員制度 ・配偶者の転勤等に伴う休業制度 ・ボランティア・キャリアアップのための長期休職制度 最長2年間 <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ・自己啓発、ボランティア活動目的での残業・休日労働の減免措置 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 ・社内有志のボランティア活動支援 活動費用補助

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
住友金属鉱山 (つづき)	育児支援 <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②短時間勤務 ③勤務中の休憩への配慮(休憩場所の確保) ④マタハラ防止のための措置 ・法定超の産休制度 産前8週間 ・配偶者出産休暇 有給で9日 ・家族手当の支給 第1子 月5,000円 第2子 月6,000円 ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職時面談・セミナーの実施 ・勤務時間短縮 小学校3年生まで、1日最大4時間短縮 ・所定外労働の免除 全社員対象、労働時間を3/4に短縮 ・子ども参加の社内イベント・行事の実施 		介護支援 <ul style="list-style-type: none"> ・家族手当の支給 要介護状態の扶養家族に月4,000円 ・介護休業制度 366日、分割回数制限なし、法定超の期間にも金銭給付あり ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職時面談・セミナー ・介護休暇 対象家族1人につき6日、有給で付与 ・従業員の介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施
建設業① (2,354名) 女性 278名	(WLBについての方針・推進のねらい) 安全で安心して働ける職場環境を通じて社員の心身の健康の確保と増進を図る		
	WLBへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職研修等の実施 ・従業員研修・セミナーの実施 ・冊子の配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケート等の実施 ・育児・介護中の社員同士の交流会等の開催 ・公的認定の取得等 くるみん認定 ・現行制度の満足度調査 ・制度改善の要望調査・ヒアリング ・各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 ・従業員間の不公平感の是正・払拭 ・各自のWLBに配慮し、調整しながら組織運営できる管理職の育成 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベント開催 ②懇親会費用の補助 ・オフィス環境の整備 共有スペースを利用した日常的なコミュニケーション向上(会議卓の充実) ・私生活の充実に寄与する福利厚生施策の導入 	休暇取得の促進・長時間労働削減 <ul style="list-style-type: none"> ・失効年休の積立制度 積立日数上限なし 取得事由 私傷病、介護、育児・介護休業への充当、リフレッシュ休暇など ・有給の特別休暇付与 <ul style="list-style-type: none"> ①子の健康診断・学校行事等 年間5日 ②リフレッシュ休暇 勤続10年5日、60歳10日 ・半日単位の年休取得 ・ノー残業デー 週1回(水曜日18:10消灯) ・オフィス・事業所の消灯 21時消灯 ・サマータイム 通常より1時間前倒し ・会議時間短縮 ①TV会議 ②規定時間内での終了をルール化 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジュールの活用など時間管理を促す仕組みの導入 	柔軟な働き方の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・配偶者の転勤等による退職者の再雇用 ・業務の平準化による相互フォロー体制の構築(マネージャー・グループリーダーの裁量で実施)
	育児支援 <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②勤務中の休憩への配慮 ③マタハラ防止のための措置 ・法定超の産休制度(有給) ・配偶者出産休暇 有給で3日 ・育児休業 2歳まで(保育園入園の可否にかかわらず) ・勤務時間短縮 小学校6年生修了する月末 ・子の看護休暇 有給 ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 	キャリアアップ支援 <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護とキャリアアップの両立 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 ・社内有志ボランティア活動支援 	介護支援 <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 1年間、3回まで分割可 ・介護休暇 有給(積立休暇利用) ・従業員介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
鹿島建設 (7,686名) 女性 1,206名	<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職研修等の実施 ・従業員への周知 ①イントラに制度内容を掲載 ②セミナー・研修等で周知 ・公的認定の取得 くるみん認定 ・従業員の要望とマッチする制度整備 ・各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年休の計画取得 ・失効年休の積立制度 最高積立日数60日 取得事由 私傷病・家族看護・介護・育児 育児休業に充当(最大20日)、介護休業に 充当(最大60日) ・有給の特別休暇の付与 記念日休暇(年1日)・ボランティア休暇(年 6日)・現場異動時(5日)・人間ドック特別 休暇(1日)・裁判員休暇・転赴任休暇・リ フレッシュ休暇(永年勤続) ・半日単位の年休取得 ・時間単位の年休取得(18年11月より) ・残業削減のための具体的な目標の提示 ・ノー残業デー 週1回 ・勤務間インターバル制度(前日の勤務終了 から少なくとも9時間の休息を与える) 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・所属長裁量制(始業・終業時間の 繰上げ・繰下げ)(18年11月 より) <p>健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病気治療・リハビリとの両立 (休暇取得) <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護とキャリアアップの 両立 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得費用補助
	<p>育児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①妊婦健診のための特別休暇 ②通勤時 間・勤務時間への配慮 ③フレックス勤務 ④休憩への 配慮 ・配偶者出産休暇 有給1日 ・出産祝い金 会社より5,000円 ・育児休業 期間 2歳まで 有給化 最大20日を積立年休から充当可 ・休業者の復職支援 休業中のスキルアップ支援 ・男性の育児取得促進 有給化(20日)により促進 ・育児のためのフレックス勤務 期間 最長で小学校6年生の年度末まで コアタイム10:00～15:00 フレキシブルタイム7:00～ 10:00、15:00～22:00 月間の所定労働時間に不足する場合、35時間を限度に勤 務時間の短縮可 ・看護休暇 積立年休から有給休暇として取り崩し可 半日単位での取得可 	<p>介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 対象者1人につき160日(ほかに最大60日の介護休 暇、介護欠勤20日) 勤続年数 永年勤続については欠勤・休職合わせて93日 まで通算 ・休業者の復職支援 ・介護のためのフレックス短時間勤務 最長3年間、2回ま で取得可 コアタイム10:00～15:00 フレキシブルタイム7:00～ 10:00、15:00～22:00 月間の所定労働時間に不足する場合、35時間を限度に勤 務時間の短縮可 ・介護休暇 積立年休から有給休暇として取り崩し可 半日単位での取得可 ・介護ニーズ把握のため職務実績評価面談で毎回確認 ・介護に関するセミナーの実施 	
日本工営 (2,092名) 女性 287名	<p>(WLBについての方針・推進のねらい) 企業として競争力を維持し社会的使命を果たしつつ、従業員のワークライフバランスを実現する</p>		
	<p>WLBへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職研修の実施 ・従業員研修、セミナーの実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケートの実施 ・育児・介護経験談等を社内にて公開 ・公的認定の取得等(くるみん認定、 イクボス企業同盟加盟、健康経営 銘柄) ・各自のWLB支援ニーズの把握、 状況に応じた支援制度の利用促進 ・各自のWLBに配慮し、調整しな がら組織運営できる管理職の育成 ・コミュニケーション活性化 ①社 内イベントの開催 ②懇親会費用 補助 ・私生活の充実に寄与する福祉厚生 施策の導入 <p>キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費 用補助 	<p>休暇取得の促進・長時間労働削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年休消化目標の提示 目標取得率70% ・失効年休の積立制度 最高積立日数60日間 取得事由 私傷病、長期勤務者のリフレ ッシュ休暇、定年退職前の連続使用 ・半日単位の年休取得 ・ノー残業デー 週1回 ・定時退社の徹底 組織全体の業務内容・量 を見直し ・会議時間の短縮 ①TV会議 ②ペー パレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジュー ラーの活用など時間管理を促す仕組みを導入 ・長時間労働削減を目指した取引先への協力 依頼 	<p>柔軟な働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・テレワーク、在宅勤務 ・サテライトオフィス ・勤務地域限定社員制度 ・配偶者の転勤に伴う勤務地の変 更 ・ボランティア・キャリアアップ のための長期休職制度(留学期 間休暇取得) <p>健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営銘柄選定を目指した取 組み ・健康増進施策 スポーツ大会等 イベント開催 ・病気治療・リハビリとの両立 (通院のための勤務時間短縮)

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
日本工営 (つづき)	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①通勤時間をずらす措置 ②短時間勤務 ③マタハラ防止のための措置 ・配偶者出産休暇 有給3日 ・育児休業 3歳まで ・男性の育児取得促進 育児特別休暇制度の付与（育児休業とは異なる制度を整備し取得促進） ・事業所内保育施設 定員10名 ・勤務時間短縮 期間 小学校卒業まで 短縮 コアタイム（10:00～15:00）を最短として設定可 ・看護休暇 小学校卒業まで 有給で12日 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 365日 ・介護休暇 有給で付与 ・介護に関するセミナーの実施 ・介護対象者の居住地近くへの異動
運輸業① (1,000名)	〈WLBについての方針・推進のねらい〉 従業員の意識改革、仕事のプロセスの見直し等によって生産性向上を図り、「残業ゼロ」を目指し、自分の時間を確保する		
	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・現行制度の満足度調査 ・オフィス環境整備 フリーアドレスを導入 ・コミュニケーション活性化 懇親会費用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得促進、計画取得 ・半日単位の年休取得 ・ノー残業デー ・定時退社の徹底 ①残業理由の報告・残業の許可制 ②組織全体の業務内容・量を見直し ・会議時間短縮 ①TV会議 ②規定時間内での終了をルール化 ③ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・カムバック制度 育児・介護・配偶者の転勤等による退職者の再雇用（離職最長期間10年）
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者出産休暇 有給2日 ・育児休業 2歳まで ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 小学校1年生修了まで ・時間外労働・深夜業制限 小学校1年生修了まで ・子ども参加の社内イベント・社内行事の実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 通算1年間、分割回数上限なし ・休業者の復職支援 会社との連絡
運輸業② (4,238名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に対する啓発・周知 ・管理職研修等を実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得促進、計画取得 ・自己啓発・ボランティア等のための休暇制度 ・ノー残業デー 	<ul style="list-style-type: none"> ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・在宅勤務 ・サテライトオフィス
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者出産休暇 有給5日 ・出産祝金 共済組合より3万円 ・子の扶養手当 会社より人数により支給額変動 ・育児休業 期間 2歳まで（保育所に入れない場合3歳まで） 有給化 積立休暇の充当初 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 ・休業者の復職支援 復職時セミナー・説明会開催 ・勤務時間短縮 小学校4年生修了まで 本社 30分単位で1日2時間まで短縮 現業 5時間または6時間勤務 ・看護休暇 一部積立保存休暇の充当初 ・所定外労働の免除 小学校4年生修了まで ・深夜業の制限 小学校4年生修了まで ・早期復職支援 ・ベビシッター・ホームヘルパー利用補助 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 介護関連制度取得開始から3年間 分割取得 3年を超えても3回を上限として分割取得可（通算93日まで） 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 ・介護見舞金 共済組合より社会保険料相当額 ・勤務時間短縮 期間 介護関連制度取得開始から3年間 短縮 30単位で1日2時間まで短縮、または個々に勤務しない日・時間を請求できる ・介護休暇 積立保存休暇の充当初 ・介護に関するセミナーの実施 ・仕事と介護の両立ハンドブックの作成

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
東京電力ホールディングス (32,546名) 女性 3,980名	WLBへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・管理職研修等の実施 ・従業員研修、セミナーの実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・従業員アンケート等の実施 ・育児、介護経験談等を社内で開催 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得等 くるみん認定イクボス企業同盟加盟 えるぼし認定 ・私生活の充実に寄与する福利厚生施策の導入 	休暇取得の促進・長時間労働削減 <ul style="list-style-type: none"> ・年休の計画取得 ・有給の特別休暇の付与 ・自己啓発・ボランティア等のための休暇 年5日 ・半日単位の年休取得 ・残業時間削減のための具体的な目標の提示 ・ノー残業デー 月1回 ・プレミアムフライデー ・定時退社の徹底 ①残業理由の報告・残業の許可制 ②組織全体の業務内容・量を見直し ・会議時間短縮 TV会議 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジュールの活用など時間管理を促す仕組みの導入 キャリアアップ支援 <ul style="list-style-type: none"> ・社内セミナー・学習会の開催 	柔軟な働き方の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・テレワーク・在宅勤務 ・サテライトオフィスの設置 ・始業・終業時間の繰上げ・下げ ・業務の平準化による相互フォロー体制の構築 健康増進 <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営銘柄選定を目指した取り組み ・健康増進策 <ul style="list-style-type: none"> ①スポーツ大会等イベント開催 ②希望者への禁煙指導 ③希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立(休暇取得)
	育児支援 <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者出産休暇 有給5日 ・育児休業 期間 3歳に達する年度の年度末まで ・男性の育休取得促進 ・休業者の復職支援 ①PC貸与 ②復職時面談・セミナー実施 ・勤務時間短縮 小学校3年生の終期に達するまで(5時間40分まで短縮) ・看護休暇 子の年齢制限なし、有給で付与 ・事業所内保育施設 定員(全施設設計)18名 ・カフェテリアプランで育児関連メニューを優遇 通常1P→1.5P ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 	介護支援 <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 同一の被介護者に対し最大3年分割取得 3回まで分割可 ・勤務時間短縮 介護事由消滅まで、1日2時間短縮 ・介護サービス・ホームヘルパー利用補助 年間10万円 ・カフェテリアプランで介護関連メニューを優遇 通常1P→1.5P ・介護に関するセミナーの実施(社内制度の説明など) ・介護対象者の居住地近くへの異動 	
共同印刷 (2,617名) 女性 624名	〈WLBについての方針・推進のねらい〉 会社として支援制度を整えることで、社員一人ひとりの継続的な能力発揮を通じて企業の継続的發展につなげる		
	WLBへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職研修等の実施 ・公的認定の取得等(くるみん認定) ・各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 	休暇取得の促進・長時間労働削減 <ul style="list-style-type: none"> ・部署ごとの一斉休業 ・年休の計画取得 ・半日単位の年休取得 キャリアアップ支援 <ul style="list-style-type: none"> ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 	柔軟な働き方の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・テレワーク・在宅勤務 ・配偶者の転勤等に伴う休業制度 ・退職者の再雇用 退職後3年以内
	育児支援 <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①特別休暇(月3日) ②通勤時間をずらす措置 ・配偶者出産休暇 有給で3日 ・家族手当の支給 扶養家族1名につき月額1万3,000円 ・育児休業 2歳まで ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職時面談・セミナー ・勤務時間短縮 小学校3年修了まで ・子の看護休暇 有給 	介護支援 <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 1年、法定期間に金銭給付 ・勤務時間短縮 3年、1日最大4時間短縮 ・介護休暇 有給 ・介護に関するセミナーの実施 	

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
朝日新聞社 (4,460名) 女性 865名	<p>〈WLBについての方針・推進のねらい〉 多様な働き方への対応 従業員のライフスタイルの変化へ対応し、仕事上の責任を果たしながら、仕事以外のことに取り組むことができるよう、効率的な働き方を目指す</p>		
	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職への啓発・周知 管理職研修等を実施 ・従業員への周知 イントラに制度内容を掲載 ・現行制度の満足度調査 ・制度改善の要望調査・ヒアリング ・各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 ・コミュニケーション活性化 育児・介護等の情報交換会 ・オフィス環境の整備 一部にフリーアドレスを導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得促進、計画取得 ・ボランティア等のための休暇制度 ・定時退社の徹底 組織全体の業務内容・量を見直し ・会議時間短縮 ①TV会議 ②ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジュールの活用など時間管理を促す仕組みを導入 <p style="text-align: center;">キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得費用補助（共済会） 	<ul style="list-style-type: none"> ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・自己充実休職制度（自己啓発・配偶者の海外転勤・社会貢献） ・退職者の再雇用（育児・介護による退職者） <p style="text-align: center;">健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホワイト500認定 ・健康増進策 <ul style="list-style-type: none"> ①希望者への禁煙指導 ②希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立（通院のための勤務時間短縮）
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①妊婦健診のための特別休暇 ②通勤時間・勤務時間への配慮 ・法定超の産前・産後休暇 ・配偶者出産休暇 有給7日 ・出産祝い金 会社より1万円 ・子の扶養手当 会社より月2万円 ・育児休業期間 満2歳の年度末まで 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 金銭支給 共済会より月額10～20万（条件あり） ・休業者の復職支援 ①会社との連絡 ②セミナー実施 ・勤務時間短縮 小学校卒業まで <ul style="list-style-type: none"> ・週5日または4日勤務（1日1時間または2時間短縮） ・週4日または3日勤務（短縮なし） ・育児時間 2歳未満、1日1時間 ・時間外労働・深夜業の制限 小学校卒業まで ・育児アドバイザー制度 ・ベビーシッター・ホームヘルパー利用補助 利用料の80%、年間上限36万円（条件あり） ・契約託児所 ・信用組合と共済会による貸付制度 10万円単位で500万円まで、無利子 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 最長1年、必要な回数分割可 勤続年数 退職金・永年勤続とも全期間通算 金銭支給 共済会より月額10～20万円（条件あり） ・休業者の復職支援 会社との連絡 ・勤務時間短縮 利用開始から5年間 <ul style="list-style-type: none"> ・週5日または4日勤務（1日1時間または2時間短縮） ・週4日または3日勤務（短縮なし） ・介護休暇 有給で12日間（半日取得可） ・ホームヘルパー利用補助 利用料の80%、年間上限15万円（条件あり） ・信用組合と共済会による貸付制度 10万円単位で500万円まで、無利子 ・従業員の介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施
ベネッセコーポレーション (2,658名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員への制度の周知 イントラに両立支援制度内容を掲載 ・パンフレット等の配布 ・セミナー・研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デー 部門ごとに設定 ・有給休暇の取得促進・計画取得 ・自己啓発・ボランティアのための休暇制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・在宅勤務制度
	育児支援		介護支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 通勤時間・勤務時間への配慮措置 ・法定超の産休制度 ・出産祝い金 共済会より1万円 ・配偶者出産休暇 有給で5日 ・育児休業 1歳の誕生日を迎えた次の4月15日か9月15日に復職 ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②休業中のスキルアップ支援 ③復職時セミナー・説明会 ・勤務時間短縮 小学校3年の3月まで、復職後1年間5時間勤務その後6時間勤務 ・子の看護休暇 有給 ・託児施設の設置・運営 0・1歳児 月額5万5,000円 ・保育・託児施設の利用補助 カフェテリアプランで補助 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 1年間、3回まで分割可 ・休業者の復職支援 復職時セミナー・説明会の実施 ・勤務時間短縮 3年間、1日6時間勤務 ・介護休暇 対象家族1人につき5日（有給） ・介護施設の利用補助 ・介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助 ・介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
三菱商事 (6,233名) 女性 1,604名	<p>〈WLBについての方針・推進のねらい〉</p> <p>三菱商事では、各組織・個人が自立的に、メリハリのある働き方を目指し、成果・業績の向上を図りつつ、生産性・効率性を高めた、“三菱商事らしい新しい働き方”の実現に取り組んでいます</p>		
	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・専門人材の育成 ・管理職研修等の実施 ・従業員研修、セミナーの実施 ・冊子の配布やイントラ掲載など ・従業員アンケート等の実施 ・育児中の社員同士の交流会等の開催 ・育児経験談等を社内で公開 ・女性管理職の登用推進 ・公的認定の取得等（プラチナくるみん認定、えるぼし認定） ・現行制度の満足度調査 ・制度改善の要望調査・ヒアリング ・各自のWLB支援ニーズの把握、状況に応じた支援制度の利用促進 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベント開催 ②懇親会費用の補助 ③育児・介護等の情報交換会 ・私生活の充実に寄与する福利厚生施策の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・年休の計画取得 ・年休消化率目標の提示 目標取得率70% ・失効年休の積立制度 積立日数上限50日間 取得事由 私傷病、家族看護、介護、育児 ・有給の特別休暇の付与 <ul style="list-style-type: none"> ①自己啓発・ボランティア等 年間5日 ②学校行事等 年間5日 ③リフレッシュ休暇 勤続15年 5日間、勤続25年 10日間 ・半日単位の年休取得 ・残業時間削減のための具体的な目標の提示 ・ノー残業デー 月1回 ・オフィス・事業所の消灯 月1回18時消灯目標 ・定時退社の徹底 残業理由の報告、残業の許可制 ・会議時間短縮 ①TV会議 ②ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジューラーの活用など時間管理を促す仕組みを導入 <p style="text-align: center;">キャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護とキャリアアップの両立 <ul style="list-style-type: none"> ①中・長期的なキャリアプランの作成支援 ②多様なキャリアパスを用意 ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・在宅勤務（育児事由） ・勤務地域限定社員制度 ・配偶者の転勤等に伴う退職者の再雇用制度 退職後3年以内 ・業務の平準化による相互フォロー体制の構築 <p style="text-align: center;">健康増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホワイト500認定 ・健康増進策 <ul style="list-style-type: none"> ①スポーツ大会等イベント開催 ②希望者への禁煙指導 ③希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立（休暇取得、通院・リハビリのための勤務時間短縮）
	育児支援	介護支援	
	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①特別休暇の付与（20日） ②通勤時間をずらす措置 ③短時間勤務 ④勤務中の休憩への配慮（休憩場所の確保） ⑤マタハラ防止のための措置 ・法定超の産休制度（有給） ・出産祝い金 ・配偶者出産休暇 有給で5日 ・育児休業 2歳の誕生日の月末まで、10日間有給 ・男性の育休取得促進 有給化（10日間）、社内相談窓口の設置 ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②PC貸与 ③復職面談・セミナー ・勤務時間短縮 小学校3年生まで、1日120分短縮 ・看護休暇 小学校3年生まで、年間10日（有給） ・所定外労働の免除 小学校就学まで ・育児コンシェルジュによる保育施設の情報提供 ・オフィス近隣の託児所に常時保育枠確保（14枠） ・保育料・託児施設の利用料補助 年間最大20万円 ・ベビーシッター・病児保育利用料補助 ・学校長期休暇期間中の学童サービス ・子ども参加の社内イベント、社内行事の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 365日、分割回数制限なし ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②PC貸与 ③復職面談・セミナー ・介護事由の時差勤務・フレックス制度 ・介護休暇 年間10日（有給） ・介護施設の利用補助 ・介護サービス・ホームヘルパー 会社加入の福利厚生利用補助 最大 月5万円 ・介護用品購入補助（割引購入） ・従業員の介護ニーズ把握のための施策 ・介護個別相談会の実施（月1回） ・介護に関するセミナーの実施 ・介護相談窓口の設置（24時間365日体制）の設置 	

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容			
生活協同組合 コープみらい (3,170名) 女性 796名	(WLBについての方針・推進のねらい) 職員1人1人がイキイキとやりがいをもって働き続けることを目指す			
	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進	
	<ul style="list-style-type: none"> ・専門部署の設置 ・管理職研修等の実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・育児・介護中の社員同士の交流会等の開催 ・女性役員・管理職の登用推進 ・公的認定の取得 くるみん認定 さいたま県多様な働き方実践企業 プラチナ+ ・現行制度の満足度調査 ・コミュニケーション活性化 ①懇親会費用補助 ②育児・介護等の情報交換会 	<ul style="list-style-type: none"> ・年休の計画取得 ・失効年休積立制度 最高積立日数30日 取得事由 私傷病、介護、育児、育児・介護休業への充当 ・ノー残業デー 週1回 ・会議時間短縮 ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 スケジュールの活用など時間管理を促す仕組みを導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（育児の場合小学校4年生まで） ・テレワーク・在宅勤務 ・サテライトオフィス ・勤務地域限定社員 ・ライフステージに合わせた雇用形態の選択・変更 ・退職者の再雇用 退職後5年以内 ・業務の平準化 	
	健康増進		キャリアアップ支援	
	<ul style="list-style-type: none"> ・健康増進策 ①日常的な運動習慣の定着促進 ②希望者への禁煙指導 ③希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立（休暇取得） 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内セミナー・学習会の開催 ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 		
育児支援		介護支援		
<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①特別休暇（14日 妊婦健診、妊娠中の体調不良等） ②通勤時間をずらす措置 ③勤務時間勤務 ④勤務中の休憩時間の付与 ⑤マタハラ防止のための措置 ・法定超の産休制度 産前7週間 ・出産祝金 役員共済会より1万5,000円 ・子の扶養手当 生協より月1万円 ・配偶者出産休暇 有給5日 ・育児休業 期間 4月1日時点で3歳を超えた後の5月10日まで 分割取得 3回まで分割 金銭支給 休日含め7日以上取得した場合5万円支給 ・男性の育休取得促進 ・休業者の復職支援 ①会社との連絡 ②休業中のスキルアップ支援 ③復職時セミナー・説明会 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 対象家族1人につき通算365日、分割回数上限なし ・休業者の復職支援 ①会社との連絡 ②休業中のスキルアップ支援 ③復職時セミナー・説明会 ・勤務時間短縮 介護が必要な期間、分割取得可、1日2時間まで短縮 ・従業員の介護ニーズ把握のための施策 ・介護に関するセミナーの実施 ・勤務時間短縮 小学校4年生まで、30分単位で2時間まで短縮可 ・事業所内保育施設の設置 定員54名 ・保育・託児施設の利用補助 月額上限1万円 ・子ども参加の社内イベント・社内行事の開催 		
商事サービス ① (2,254名) 女性 349名	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進	
	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役員・管理職の登用推進 ・制度改善の要望調査・ヒアリング ・各自のWLBに配慮し、調整しながら組織運営できる管理職の育成 ・コミュニケーション活性化 社内イベントの開催 ・オフィス環境の整備 フリーアドレスを導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・所定休業日数の増加 年間110日→112日 ・長期休暇取得の義務付け ・失効年休の積立制度 最高積立日数220日 取得事由 私傷病・介護 ・半日単位の年休取得 ・会議時間短縮 ①TV会議 ②ペーパーレス・事前の資料配布 ・時間管理意識の醸成・向上 ・長時間労働削減を目指しグループ会社内で相互 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時間の繰上げ・下げ ・退職者の再雇用 退職後5年以内 ・ボランティア・キャリアアップのための長期休暇制度 最長2年 ・副業の公認 ・健康増進施策 ①スポーツ大会等イベント開催 ②日常的な運動習慣の定着促進 ③希望者への禁煙指導 ④希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立（休暇取得、通院・リハビリのための勤務時間短縮） 	
	キャリアアップ支援			
	育児支援		介護支援	
	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①特別休暇（必要日数） ②通勤時間をずらす措置（フレックスタイム） ③マタハラ防止のための措置 ・配偶者出産休暇 有給2日 ・子ども参加の社内イベント・行事の実施 			

会社名 (従業員数)	各社の法定を超えるワーク・ライフ・バランス支援制度内容		
ビルケアビジ ネス (321名) 女性 168名	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職研修等の実施 ・従業員研修・セミナーの実施 ・冊子配布やイントラ掲載などで従業員に周知 ・コミュニケーション活性化 ①社内イベントの開催 ②懇親会費用の補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間の短縮 8時間→7時間45分 ・年休の計画取得 ・年休消化率目標の提示 目標消化率71% ・失効年休の積立制度 積立日数上限 20日間 取得事由 私傷病, 家族看護, 介護, 育児 ・半日単位の年休取得 ・ノー残業デー 週1回 ・会議時間短縮 規定時間内での終了をルール化 ・長時間労働削減を目指しグループ会社内で相互に協力 	<ul style="list-style-type: none"> ・退職者の再雇用 ・相互フォロー体制の構築
	キャリアアップ支援		健康増進 ・健康増進策 ①スポーツ大会等イベント開催 ②日常的な運動習慣の定着促進 ③希望者への禁煙指導 ④希望者への食生活改善指導 ・病気治療・リハビリとの両立(通院等のための勤務時間短縮)
	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得・セミナー・通信教育費用補助 		
育児支援		介護支援	
<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 ①特別休暇(4日) ②通勤時間をずらす措置 ③短時間勤務 ④勤務中の休憩時間付与 ⑤マタハラ防止のための措置 ⑥不妊治療のサポート(休暇付与) ・配偶者出産休暇 5日 ・家族手当 所得税法上の被扶養者1人月額1万1,000円 ・育児休業 小学校卒業まで ・休業者の復職支援 会社・上司との連絡 ・勤務時間短縮 小学校卒業まで, 1~4時間短縮 ・看護休暇 小学校就学まで, 子1人につき5日, 給与の60%支給 ・所定外労働の免除 小学校卒業まで 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 1年以内, 分割回数上限なし ・勤務時間短縮 1年間, 1~4時間短縮 ・介護休暇 対象家族1人につき5日 ・家族手当 所得税法上の被扶養者1人月額1万1,000円 ・休業者の復職支援 ①会社・上司との連絡 ②復職面談・セミナー ・従業員介護ニーズ把握のための施策 	
東 映 (348名)	WLBへの対応	休暇取得の促進・長時間労働削減	柔軟な働き方の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員への制度の周知 イントラに制度内容を掲載 	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得奨励日の設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
育児支援		介護支援	
<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠期の支援 通勤時間・勤務時間への配慮 ・法定超の産休制度 ・配偶者出産休暇 産前1週間および産後3カ月以内に5日(有給) ・出産祝金 共済会より10万円 ・子の扶養手当 会社より月2万7,000円, 2人目以降1万3,600円 ・育児休業 期間 1歳に達した後最初に迎える年度末 分割取得 期間内であれば取得回数制限なし 金銭支給 休業開始前賃金の20%+賞与1か月分 ・休業者の復職支援 会社との連絡 ・勤務時間短縮 小学校6年生の年度末まで, 1日の勤務時間5時間45分(育児休業を取らなかった者) ・看護休暇 子の人数×10日 ・ベビーシッター・ホームヘルパー利用料補助 1回1,700円 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業 期間 申し出のあった期間 分割取得 必要な回数分割可 金銭支給 休業開始前賃金の20%+保険料(本人負担分) ・休業者の復職支援 会社との連絡 ・勤務時間短縮 申し出のあった期間, 1日6時間45分勤務 ・介護休暇 対象家族人数×10日, 半日単位で取得可 ・介護ヘルパー・ホームヘルパー利用補助 実費の8割上限5,000円 	

社史から学ぶ経営の課題解決

— なぜ社史を作る、読む、学ぶ、のか —

阿部武司・橋川武郎 編

新講社（2018年6月刊 本体900円）

●教訓を伝える教科書としての「社史」

著者は社史が持つ、企業が経営上の課題をいかに解決したか、教訓を伝えるという性質に注目する。企業が直面した課題を解決するためには、「立派な理念」「正しい理論」をそのまま適用するのではなく、その企業が置かれた歴史的な文脈（コンテキスト）にあてはめて適用することが必要だとする。社史は断片化された成功、失敗の事実を伝えるだけではなく、こうした「物語」を伝えることができる。著者はこのことから、社史を読み解くことは、過去を振り返るだけではなく、現在、直面した課題を解決するための「道標」になり得るものだとする。

本書では、課題別に20社の社史を取り上げるが、ここではその中から福利厚生に手厚い企業として取り上げられた「轟産業」を紹介したい。

●優れた人材を確保するための手厚い処遇

轟産業は1948年に福井県で創業した工業技術専門商社だ。創業以来、顧客から持ち込まれる悩みを解決する商品を開発する「セールス・エンジニアリング」という業態で着実に業績を伸ばしていった。

同社には様々な案件が持ち込まれた。市場に出回る粗悪な肥料を見分けたいとの要望には「定性分析器」を開発した。高度成長期直前には、ダム建設が増えることを予期し、コンクリートの状態を分析する「材料試験機」をあらかじめ開発、「歪み計」などと合わせて多数の受注を得るに至った。

ほかにも、59年頃に一定の面積以上の建物を新築する際に設置が義務付けられた「火災報知器」の取り付け工事など、大企業というわけではないが、時代の趨勢を他社に先んじて捉えたことで、

多くの利益を得た実績が数多くある。これらのニッチ商法は優秀な社員に支えられていた。

20歳代の若い営業マンは、いきなり現場に放り込まれ、自転車やオートバイで担当地域を駆け回り、何らのツテもなく企業に飛び込んだ。彼らは顧客とのつながりの中で潜在需要を次々と発掘、これが会社の拡大の原動力となった。

そのため従業員の教育、福利厚生を始めとする処遇に注意が払われ、57年には社内預金制度、60年には従業員持ち株制度を導入した。前後して全国各地の営業所へ宅の整備も図った。

また、70年代には、年に一度若手社員の父兄を招待し、各社員の仕事内容を発表させる「孝親会」や社員の妻を対象に半期に一度、地区ごとに会社の説明と社長の講演を行なう「奥様セミナー」などを始めた。これらは現代からみると時代を先取りしているといえよう。

仕事は厳しいが手厚い処遇で優秀な従業員を採用し、定着をさせることでさらなる能力の向上を期待できるという点で、人的資源開発において好循環を形成、業績拡大に貢献した。

●市場の変化に対応し続ける柔軟性

わが国の産業構造は高度成長期、バブル前・後を経て、大きく変化を遂げた。高度成長期には優位であった重厚長大型の大量生産の製造業は、多品種少量生産型のハイテク産業へ転換した。

中小企業でありながらもニッチ戦略が社会の状況に適合したことから轟産業は発展を続け、バブル崩壊をも切り抜けた。こうした原動力は創業当時から重視されてきたニッチ戦略がもたらした高い柔軟性によるもので、優秀な人材がそれを支えた。福利厚生はこうした中で一定の役割を果たすことで経営課題の解決に貢献してきたといえる。

福利厚生 アラカルト

2月上旬分

●18年度第3四半期の年金収益は△14.8兆円

「18年度第3四半期の公的年金運用状況（速報値）」は、期間収益額が△14.8兆円、同収益率が△9.06%だった。期間収益額がマイナスになったのは17年度第4四半期の△5.5兆円以来だった。

01年度の市場運用開始以降の累積収益額は56.7兆円、収益率は年率2.73%だった。

運用資産額は18年度第3四半期末で150.7兆円になった。（GPIFHP, 2.1）

●18年の就業者数は134万人増の6,664万人

「労働力調査（基本集計）」（速報）によると、18年平均の就業者数は前年を上回る134万人増の6,664万人だったことがわかった。

前年に比べ、男性は45万人増、女性は87万人増だった。年齢階層別では、55～64歳は14万人増、65歳以上は55万人増だった。

正規の職員・従業員は3,485万人、非正規の職員・従業員は2,120万人で、それぞれ前年より53万人増、84万人増だった。

非労働力人口は4,263万人で、前年より119万人減った。

完全失業者は前年より24万人減少し166万人に、完全失業率は2.4%に低下、9年連続で下がった。完全失業率は、男性は0.4ポイント減の2.6%に、女性は0.5ポイント減の2.2%になった。

完全失業率は01～03年、09～10年に5%台を記録したが、近年は著しい低下をみせている。18年の完全失業率が2%台前半という極めて低率だったのは、92年の2.2%、93年の2.5%以来のことだった。（総務省HP, 2.1）

●17年度の確定拠出年金の利回りは3.1%

「確定拠出年金実態調査」によると、運用利回りは17年度決算で平均3.1%だった。近年の運用利回りは、14年度5.4%、15年度△0.7%、16年度3.5%で推移していた。

17年度調査は、企業型確定拠出年金を実施している代表事業主2,000件を対象に、回答があった710件を集

計した。

運用利回りの分布を17年度についてみると、2%超3%以下が最も多く24.9%、次いで3%超4%以下の20.7%、1%超2%以下の15.3%、4%超5%以下の14.7%の順だった。5%超は11.9%、0.0%以下は3.6%だった。

加入者の通算運用利回りをみると、14年度3.9%、15年度1.7%、16年度2.9%、17年度2.8%で推移している。

17年度の通算運用利回りの分布をみると、2%超3%以下が最も多く31.3%、次いで1%超2%以下20.8%、3%超4%以下18.7%だった。この3区分に70.8%が集中した。1%以下は14.0%、4%超は15.1%だった。

マッチング拠出の導入率は17年度で53.5%となり、前年度の48.2%を5.3ポイント上回った。

マッチング拠出の利用者割合は17年度で29.3%にとどまり、前年度の29.4%とほぼ同率だった。

17年度の加入者割合の分布は、20%未満が45.5%、20～40%未満が26.2%、40～60%未満が12.8%だった。60%以上は15.5%だった。

マッチング拠出の加入者掛金は、17年度で月額平均7,636円となり、前年度の7,806円を下回った。

17年度の月額平均の分布は、5,000円～1万円未満が最も多く50.7%、次いで5,000円未満の25.3%、1万～1.5万円未満の19.7%の順だった。

継続投資教育の実施率は17年度で74%、うち割は直近3年以内の実施だった。

運営管理機関の評価等を実施している割合は17年度で12.8%だった。（企業年金連合会HP, 2.4）

●確定拠出年金加入者は11月末で689.3万人

厚生省資料からまとめた企業年金の実績は次のとおりだった。

確定拠出年金（企業型）は、規約数が12月末現在で6,047件（前年同期5,669件）、加入者数は11月末で689.3万人（同641.4万人）だった。

なお、個人型加入者数は、12月末現在で112.4万人、うち第1号14.3万人、第2号94.7万人、第3号3.4万人だった。

確定給付企業年金は、1月1日現在で、制度数が1万3,058件、うち基金型762件、規約型1万2,296件だった。加入者数は3月末現在で901万人だった。

老齢給付年金の受給者数は、17年度末で158万人、平均年金額は基金型が71.0万円、規約型が105.8万円だった。

厚生年金基金は2月1日現在で、基金数が総数12（単連5、総合7）になった。前年同期は総数47だった。（企業年金連合会HP, 2.5）



ANA, 味の素, トッパンの健康経営への取り組み

「健康経営」は言葉の浸透が進むなど社会全般に広まりつつある。また、「ホワイト企業」を見定めるための基準として学生側も重視しており、「働き方改革」とも関連して今後も拡大していくと考えられる。本連載では、広がりを見せる各社の健康経営の取り組みを紹介する。

重なる部分がある「健康経営」と福利厚生

近年、従業員の健康状態への配慮を経営上の課題として取り扱う「健康経営」に取り組む企業が増えている。健康を従業員個人の問題として捉えるのではなく、経営的視点から企業が健康管理、健康増進を戦略的に支援することで従業員の生産性を上げることで、企業の収益・業績・株価や社会的地位の引き上げに結び付けようという考え方だ。

これらは「健康経営」という、新しい取り組みであるが、かねてより従業員の健康増進、疾病予防自体に福利厚生は取り組んできた。この点で福利厚生と健康経営にはミッションが重なり合う部分があり、健康経営を推進する上で福利厚生は有用なツールの1つであるといえる。

こうした点を踏まえ、本連載では読者が健康経営を進めるに当たり、役に立つと考えられる健康経営の先進企業の取り組みを紹介していく。

第1回は健康経営銘柄企業の取り組みをみる

連載第1回は、健康経営銘柄の選定を受けているANA, 味の素, トッパン3社の健康経営の取り組みを紹介する。

「健康経営銘柄」は経産省と東京証券取引所が

表1 健康経営の指標

名称	健康経営銘柄	健康経営優良法人認定 (通称: ホワイト500)
実施主体	経産省・東証	経産省・日本健康会議
選定手法	健康経営度調査	
申請	不要 (注1)	必要 (加入する保険者へ)
選定・認定の基準	経営理念・方針, 組織体制, 制度・施策実行, 評価・改善, 法令順守・リスクマネジメント	
	財務指標スクリーニング (19年から)	注2
直近の選定・認定数	26業種・26社	大規模法人 539法人 中小規模法人 775法人

注1 健康経営度調査に健康経営銘柄へのエントリー意思の確認項目があり、チェックすると申請とみなされる。

注2 健康経営銘柄選定と健康経営優良法人認定には同じ基準が使われているが足切り値が異なる。また、健康経営優良法人認定では大規模法人と中小規模法人でも足切り値が異なる。

選定するもので、業種別で最も高評価の企業を選定される仕組み。2018年は26業種・26社が選定されている。このほか、経産省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定(ホワイト500)」がある(表1)。

本連載では、健康経営銘柄企業だけではなく幅広く、健康経営を推進する企業の進んだ取り組みを紹介していきたい。

表2 第1回で取り上げた3社の取り組み(抜粋)

社名	ANAグループ	味の素グループ	トッパングループ
初選定年	2018	2017	2018
取り組みのキーワード	健康管理 疾病予防 メンタルヘルス 安全衛生活動 プレゼンティーズム分析	セルフケアの徹底 全従業員の面談 メンタルヘルス回復プログラム ICT活用による健康増進 自社製品を活用した健康支援 エンゲージメントサーベイ	健康経営推進協議会 メンタルヘルス 安全衛生・健康診断とフォロー 重症化予防 有給休暇取得促進 自社取り組みを元にしたヘルスケア事業

「4本の柱」で健康経営をグループ横断で推進

取り組みを始めた経緯

ANAでは、グローバル競争を勝ち抜く差別化の源泉は人財であるという考えに基づき、従業員と会社と健康保険組合が三位一体となって健康増進策を積極的に推進することを目的として、06年に「ANA健康フロンティア宣言」を行った。

その後10年が経過する中で、グループがホールディングス体制に変革を遂げたことなども踏まえ、改めてグループ全体で従業員の健康増進施策に取り組んでいくことを表明すべく、16年4月に「ANAグループ健康経営」を宣言した。

取り組みは、ANA健康フロンティア宣言をベースに拡充を図ることとした。各種取り組みを推進していくためにも、健康経営への取り組みを中期経営戦略の重点項目の1つとして盛り込んでいる。

1. 取り組みの概要

ANAグループでは、図1で示す「健康管理」「疾病予防」「メンタルヘルス」「安全衛生活動」の4つを柱に、健康経営を推進している。

(1) **健康管理** 健康経営をグループ全体で推進するためには、まず、健康管理の基礎データとなる健診結果の取り扱いについて足並みを揃える必要があった。そこで、定期健診の検査項目と判定基準を統一した。また、全国に散らばるグループ従業員の健康管理を効率的に行える体制を構築すべく、全国8空港（新千歳、成田、羽田、名古屋、伊丹、関西、福岡、那覇）に「グループ健康管理室」を設置した。さらに健診結果の保管、産業保健スタッフが保健指導時に利用するためのグループ横断的な健康管理システムを新たに導入し、よりきめの細かい産業保健活動が可能となった。

(2) **疾病予防** 生活習慣病、がん、女性特有の疾病の3点を中心に取り組んでいる。

①**生活習慣病** 予防の取り組みを確実に推進すべく、健康管理指標として、BMI適正比率、喫煙率、メタボリスク者比率の3項目を掲げ、グループ会社毎に20年度における目標値を設定してい

図1 ANAグループの健康経営推進の4つの取り組み



る。ANAにおいてはBMI適正比率の目標を男性70%、女性80%以上とし、体重と疾病リスクの相関関係を分析し、体重増加だけではなく、運動習慣が必要な社員に対しスポーツクラブ利用勧奨や活動量計の購入補助を行っている。このほかには、禁煙セミナー、体組成計による計測キャンペーン、ウォーキングイベントなど、会社と健保組合が協力して取り組みを進めている。特定保健指導についても、健保組合のみならず、会社と連名で受診勧奨をし、実施率向上に取り組んでいる。

②**がん** 日本人の死亡原因上位である大腸がんを早期発見するために定期健診とあわせて検査を実施。若年層への注意喚起をはじめ、健保組合と連携して取り組みを進めている。

③**女性特有の疾病** 乳がんの早期発見のみならず、女性社員の自身の健康増進への意識付けを高めていくために、乳腺エコー検査を定期健診の検査項目とした。客室乗務員が所属する部署においては、気軽に産業保健スタッフに健康相談ができる出張保健室を設置した。女性特有の疾病を学べるE-ラーニングも実施している。

機内業務では航空機の揺れなどで受傷する可能性があることから、BMIで「やせ」に該当する場合は、正しい食事摂取を通じたBMIの増加や筋力アップの情報を提供、実践させる取り組みが行われている。

10月のピンクリボン月間にあわせ、乳がんのセルフチェック時に使用する乳房触診グローブを女性従業員へ配布（16年度のみ）、乳がんのしこりやくぼみが体験できる乳房触診モデルを各職場に設置。乳がんの知識とセルフチェックを学べるセ

ミナーなどを開催している。

(3) **メンタルヘルス** 精神科医を「ANAグループメンタルヘルスアドバイザー」に任命、管理職に対し、職場でのメンタルヘルスの対応を教えるラインケアセミナーを開催するなどに取り組んでいる。従業員向けに、自身のストレスに気付き、セルフコントロール力を高めるためのEラーニングも実施している。

過重労働対策として、部署ごとに総実労働時間と有給休暇取得日数の目標値を設定。管理職の業績評価に総実労働時間の抑制を組み入れている。

(4) **安全衛生活動** 職場における安全衛生と健康経営の取り組みは表裏一体であると考え、安全衛生の遵守による労働災害の防止に取り組んでいる。その一環として、肩痛や腰痛など、労働災害につながりやすい疾病の予防を目的に、ストレッチを中心としたグループ独自の体操である「ANAグループExercise」を作成し、就業中に各職場での実施を推奨している。体操を習慣付けることで、労働災害の防止のみならず、健康増進、精神のリフレッシュなどの効果も期待している。

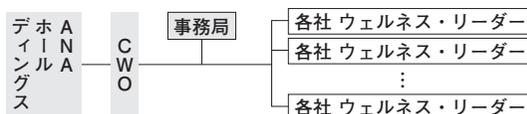
2. リテラシー向上(Eラーニングの活用)

ANAグループでは、365日、24時間の運航体制を支えるためシフト部門で働く従業員が多く、セミナーに参加できない社員もいることから、Eラーニングを活用している。コンテンツは、健康経営の全社的な取り組みの徹底、各種健康指標の目標達成意識を向上させるもの、がんの基礎知識、メンタルヘルスに関する解説動画など多岐にわたる。従業員1人ひとりが正確な情報を理解し、健康リテラシーを上げることが最も重要だと考えており、今後も充実していくとしている。

3. 運営体制

従業員・健保組合・会社が一体となって実践していくことに加え、ANAホールディングス内に健康経営推進最高責任者「CWO (Chief Wellness Officer)」を置き、グループ全体を統括する体制をとっている。グループ各社では健康経営の推進者である「WL (Wellness Leader)」を選出し、各社に応じた施策を展開している。また、推進事務局は、グループを代表してANAの人財戦略部門が担っているが、産業医や保健師といった産業

図2 ANAグループの健康経営推進体制 (イメージ)



保健スタッフも参加し、専門的な見地から、各種施策の企画についてアドバイスを行っている。

社外のノウハウの活用も欠かせない。例えば、プレゼンטיーイズムの分析、前述の「ANAグループExercise」のメニューづくり、各種セミナーのコンテンツ提供などについては、内容に応じて、社外関係先の協力も積極的に仰いでいる。

4. 取り組みの成果

17年度の取り組み実績をみると、BMI適正比率者は、男性70.2%で前年比1.1ポイント増、女性72.0%で同2.2ポイント増だった。喫煙率は男性19.1%で前年比0.3ポイント減、女性3.9%で同0.1ポイント減と、2つの指標で改善された。

17年度からはプレゼンティーズム分析を実施、健康経営施策の効果の見える化に取り組んでいる。取り組みを継続的に行った結果、社員満足度調査によると、健康経営をはじめとする各種施策を通じ、「ANAで働くことに誇りを持っている」と回答する社員が経年で向上し、依願退職者が減少する効果も得られている。このように、健康経営施策によって社員1人ひとりが心身ともに健康であり、いきいきと仕事に取り組むことができ、ひいては企業価値を向上させると考えている。

5. 今後の課題

グループ全体の健康経営を推進するANA人財戦略室労政部厚生チームでは、従業員アンケートの結果から、これまでの取り組みを継続するとともに、若年層に対する取り組みを強化すべきとしている。今後は、従業員の健康行動に対しインセンティブを与えるなど、社員1人ひとりの健康増進にかかわる意識についてもさらに向上させていくことで、グループ全体の健康水準の底上げにつなげていきたいと考えている。各種施策を通じ従業員の行動変容を促すことは重要であり、引き続き取り組みを進めていくとする。これらの結果を受け、20年度の健康管理指標の達成に向け、より実効性のある施策が新たに展開されるだろう。

創業時からの伝統を諸施策に活かす

基本理念に基づく「健康経営」を実施

凸版印刷では創業以来、「人間尊重」の基本理念に基づいて印刷を核とする事業に取り組んできた。その基本理念のもと、トッパングループでは15年10月に健康経営宣言を行い各種施策を展開してきた。それらが評価され、18年に「健康経営銘柄2018」に選定されている。

1. 「健康経営宣言」の経緯

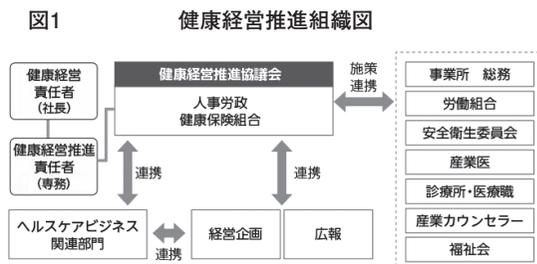
トッパングループでは、企業が一層の成長を図っていくためには、社員が心身ともに健康で、個性や能力を最大限に発揮していくことが重要であると考えている。それを具現化した言葉が、「やる気」「元気」「本気」である。「やる気」は積極的に挑戦すること。「元気」は心身ともに健康で明るくいいきいきと活力に満ちていること。「本気」は最後までやり遂げること。この3つの「気」をもって取り組める状態を「健康」ととらえ、様々な活動をおこなってきた。

この企業文化について、トッパングループ健康保険組合（被保険者数41,210名・18年3月末現在）とのコラボヘルスを体系化したものが、トッパングループの健康経営宣言となった。「トッパングループの健康経営は、昨今の企業経営の時流に乗ったものではなく、むしろ創業以来の理念や企業文化をもとに分かりやすく、活動しやすい形に整理し、宣言されたものとなっている」（加藤博信 トッパングループ健保組合専務理事）

2. 健康経営の体制

取締役専務執行役員でトッパングループ健保理事長の久保伸一氏の強力なリーダーシップのもと、人事労政本部と健保組合を中心として組織された健康経営推進協議会が中核をなす体制である（図1）。ここでは健康経営における施策の検討や指標づくり、後述のヘルスケアビジネスについて社内各機関との情報共有などを行う。

社員に対する具体的な各施策は、事業所の総務、診療所の医療スタッフ、安全衛生委員会、労働組



合などと連携しながら実行している。

3. 社員に対する具体的な6つの取り組み（トッパンの健康経営ハンドブックより）

(1) 職場の活性化 社員同士のコミュニケーションの促進と、職場の活性化を実現するために、さまざまな「場」を提供するところがスタートであると考えている。上司と部下、先輩と後輩などと日常的に密なコミュニケーションを図るトッパンの企業文化に加えて、全社横断型のスポーツイベントが定期的に開催され、全国各事業所でスポーツのクラブ活動も盛んである。

(2) メンタルヘルス 診療所のスタッフ、社内カウンセラー、契約メンタルヘルス専門医などに秘密厳守で相談できる体制を整え、メンタルが不調になる前の段階で自らケアができるように配慮している。その他予防のための施策として、法定のストレスチェックのほか、メンタルヘルス研修、各事業所に「こころの健康づくり担当者」の選任・配置などを行っている。さらに療養後の復職支援プログラムや、再発防止策として復職基準の明確化などがある。

また、関連会社である芸術造形研究所の「臨床美術」を用いたワークショップ「アートサロン」を実施している。普段の仕事から離れて芸術的な創作活動を行うことにより、心身のリフレッシュが実感でき、メンタルヘルスの向上につながるとの声が多い。

(3) 安全衛生 印刷会社の工場では歴史的に挟まれ、巻き込まれといった災害の危険性があるため、安全活動については従来から力を入れてきた。10年には「安全衛生基本方針」を策定するとともに、川口研修センターを皮切りに各地に「安全道

場」が開設され、ゼロ災を目指す安全教育の拠点となっている。

(4) **健康診断とフォロー** 一般健康診断に加え、胃がんリスク検査（ABC検診）、前立腺（PSA）検査、大腸がん検査、婦人科健診を年齢区分に応じて無料で受診可能。健診後は診療所の医師や保健師等が徹底したフォローを行っている。

(5) **重症化予防** 糖尿病、糖尿病性腎症の早期発見を目指し、35歳以上の生活習慣病健診において、糖尿病検査、腎機能検査を健保指定項目として実施。各事業所では高血圧の予防を目的として、昼休みや勤務終了後にヨガ教室、本気のラジオ体操教室などのイベントを開催している。

(6) **仕事と家庭の両立支援** 凸版印刷では、ワークライフバランスや次世代育成支援の促進、健康の確保を目的とすることを意識した年次有給休暇取得率アップを目指している。

育児と仕事を両立することへの不安を解消する「はぐくみプログラム」、介護に関する情報やトッパングループの各種制度を紹介するウェブサイト「仕事と介護のハンドブック」、トッパングループ従業員専用の介護相談窓口（外部）など、育児・介護に関する支援のしくみがある。

4. ヘルスケア関連事業の推進

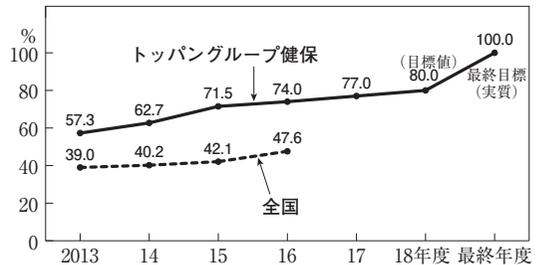
情報をわかりやすく伝える技術、個人の情報管理、包装資材など、これまで培ってきた印刷テクノロジーが、ヘルスケアに活かせる時期にきた。これらのノウハウと創業以来培ってきた顧客とのつながりが、従業員に対する健康経営のみならず、事業として社会全体の健康づくりに役立てることを、健康経営の柱のひとつとした。

例えば、現在以下のような事業を行っている。

- ・ステーキホルダーに対する効果的なコミュニケーションを行うことを支援するため、健康経営レポートなどの企画・制作を支援する事業
- ・顧客情報の分析ノウハウを活かして、健康経営を推進していく健康増進や予防・未病プログラムを作成する事業
- ・健康、ライフサイエンス分野における社会課題に貢献する製品、サービスの開発・提供する事業

これら取り組みが、従業員の健康経営に対する意識を高めることに役立っていると考えている。

図2 家族の特定健診の実施状況



5. 健康保険組合の活動の特徴

トッパングループ健保の活動の特徴は、健保組合直営の診療所の存在であるといえる。厚生労働省の「医療施設動態調査」によれば、18年3月末現在の健保組合等が開設者である診療所は305カ所である。一方、トッパングループ健保が保有する診療所はそのうち56カ所を占める。職場で専門家による健康管理のアドバイスを日常的に受けられる体制ができていることは、従業員にとっても安心感が大きい。

コラボヘルスの活動としては、健保として各事業所でヘルスケアを推進する総務関連部門の担当者「ヘルスケア推進委員」という形で役割を委嘱し、現場でのコラボヘルスを活発化させている。30年度はデータヘルスの一環として、順位づけされた事業所ごとのヘルスケアレポートを作成し、ヘルスケア推進委員と診療所医療職にフィードバックすることによりPDCAをまわし始めた。

また、社員食堂を「食生活を改善する場」と位置づけ、社員食堂業者・健保組合とヘルスケア推進委員が協力して、食に関する情報交換や課題の共有、喫食データを活用した特定保健指導などを行っていることも、特色ある取り組みといえる。

6. 今後の課題

トッパングループ健保の被扶養者の特定健診の実施状況はここ数年で着実に伸びており、全国平均を大きく上回っていることが特徴だ（図2）。今後は100%を目標とすると同時に、被扶養者への保健指導を強化していくことを課題としている。

さらに19年度からは、メンタルケアの部分にも踏み込んだ施策を展開していく予定である。「心身ともに健康」である状態が真の健康と位置付け、森林セラピーなどの活動を展開していく。

セルフ・ケアを基本に各種サポートを実施

グループ発展の原動力として位置付け

味の素株式会社（以下「味の素」）を中核企業とする味の素グループ（従業員数34,452名・2018年3月末現在）では、健康経営をグループ発展の原動力として位置づけ、セルフ・ケアをベースに、産業医・保健スタッフによる面談の実施、独自のメンタルヘルス回復プログラムを提供するなど、充実したサポートを行っている。

これらの取り組みが評価され、味の素は「健康経営優良法人～ホワイト500～」、「健康経営銘柄」に17年、18年と2年連続して選定されている。

1. 健康経営に対する基本的な考え方

味の素では、創業以来、一貫して「事業を通じて社会価値と経済価値を共創する取り組み」を行ってきた。シンプルに言えば、「おいしく食べて健康づくり」の志を共有し、それが世界中の人たちの生活に最大限貢献し、利潤を追求しつつ競争力の向上が可能となる企業を目指している。これが、同社が「ASV (Ajinomoto Group Shared Value)」と呼んでいるもので、グローバル・スペシャリティ食品企業グループのトップ10を目指す推進力の源泉となっている。

ASVを遂行できる社員の「健康なところとからだ」の維持・増進を実践するため、18年に「健康宣言」を発表し、グループ全体で推進している。

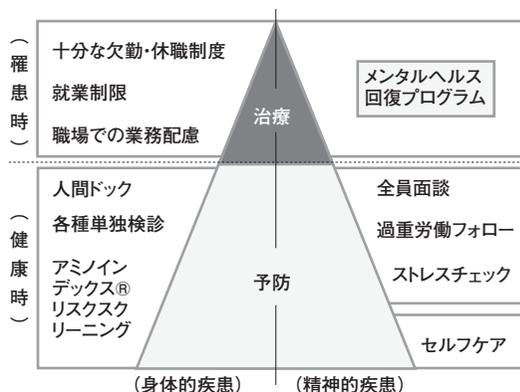
2. 健康経営の体制

味の素人事部労政グループ、味の素健康推進センター（以下、「健康推進センター」）を中心に、味の素健康保険組合（以下「健保」）と健康経営に関する運営をしている。健康推進センターは全国6ヵ所にあり、産業医9名と保健スタッフ（保健師・看護師）13名が所属している。国内においては、健康推進センターから主要な味の素グループ各社に健康管理業務の支援を行っている。

3. 具体的な取り組み

(1) **セルフ・ケアの徹底** 味の素では、「セル

図1 味の素グループのヘルスケアの取り組み



フ・ケア」という考え方を基本に、健康経営に関する取り組みを推進している（図1）。セルフ・ケアとは必要な健康情報を自ら入手し、人に説明できるぐらい理解し、その情報に基づいて必要な行動をとることができることである。

そのための基本的な研修は産業医を講師として、対象を新入社員・中堅社員・基幹職など階層別で実施している。これは、階層別に健康管理の視点は異なるためである。また、新任基幹職や中堅社員には、自らの健康管理だけではなく、職場で部下や同僚の心身の不調を感じ取ることの大切さについて啓発している。

(2) **全員面談で充実のサポート** 味の素では、少なくとも1年に1回、国内の全従業員（正社員・嘱託社員・パートタイム従業員）が、健康診断結果をもとに産業医・保健スタッフと面談を行うことを徹底させている。健康診断の結果では表れにくい潜在的な心身の不調も見逃さないよう、適切な保健指導を実施している。1人30分以上をかけて行うため、事業所によっては半年くらいかかる場合がある。過去16年の実績があり、実施率は100%となっている。長時間労働を行った従業員に対しても、別に面接指導も行っている。

海外勤務者については、海外で毎年受診する健康診断のデータを保健スタッフがチェックし、健康維持に関するフォローをメールで行っている。帯同家族の健康相談にも対応している。

(3) **メンタルヘルス回復プログラム** 味の素独

自の「メンタルヘルス回復プログラム」を導入している。従業員自身の性格、価値観について十分に期間をかけて客観的に見直すものとなっている。

そして、メンタルヘルスの状態について、Ⅰ～Ⅴのステージに分類する。Ⅰ（症状改善期）、Ⅱa（性格確認期）、Ⅱb（自分軸構築期）、Ⅲ（シミュレーション期）、Ⅳ（治癒入社期）、Ⅴ（復職期）に応じたプログラムにより、元の職場への復帰を前提としたシミュレーションを繰り返してトレーニング行う。「傷んだ心」を治すだけでなく、「傷みにくい心」を作るプログラムも盛り込まれているため、再発率は世間水準よりかなり低位に抑えられている。

(4) ICTを活用した健康増進 「社員のこころとからだの健康を維持・増進させる」取り組みをさらに充実させるため、18年度から実施されている新しい取り組みが、「A-Health Solution」である。

前述の「全員面談」は年に1回の定期健康診断がベースとなるため、それを補強するため「健康アドバイスアプリ」を新たに導入している。また、健康状態を可視化し常に意識させるために、定期健康診断の検査結果履歴に加え、就労状況（総実労働時間、所定外労働時間を1カ月ごとに把握、有給休暇取得日数）、生活習慣（社員食堂等での食事のメニュー・カロリーなどを毎日把握）、医療費（健保のレセプトデータ）を盛り込んだ。それらをPCのポータルサイト「My Health」で一元的に把握することができる。

また、「健康アドバイスアプリ」の「カラダかわるNavi」をスマホにダウンロードし、日々の健康データ（運動、食事など）を入力すると、タイムラインでのアドバイスが受けられる。従業員は日々の生活習慣のセルフ・ケアを手軽に行えるほか、ヘルスリテラシーの向上につながる。

また、将来的には管理栄養士と遠隔栄養指導が受けられ、動画チャットやダイレクトメッセージの配信機能の活用も検討している（図2）。

(5) 自社製品を活用した健康支援 味の素の健康に関する製品やサービスを活かした職場環境の整備が進んでいる。

アミノ酸グリシンの機能を活かした機能性表示食品である「グリナ®」（睡眠サポートサプリメント）を活用し、睡眠改善プログラムを実施して

いる。睡眠の重要性の啓発にもつながっている。

さらに、血液中のアミノ酸濃度バランスから、現在がんに罹患している可能性や、4年以内の糖尿病が発生するリスクを評価する「アミノインデックス®リスクスクリーニング」などを、定期健康診断時に同時実施している。

図2 健康アドバイスアプリ



4. 従業員の取り組みが定着する工夫

人事部労政グループ・マネージャーの浅井誠一郎氏は、「個別企業の健康経営が定着し発展していくためには、それに対する従業員の満足度が上がらない限り、実効性のあるものにならない」と断言する。

味の素では、17年度から、全世界のグループ従業員約3万3,000人に対して、従業員の「働きがい」を定量的に把握する「エンゲージメントサーベイ」を実施している。その中で、会社が従業員の健康に配慮することで従業員の働きがい・満足度が上がっているとの結果が得られた。

今後はこの調査を隔年でい、さらに働きがいのある企業を目指していくとしている。最近では、新卒社員の採用活動にも良い影響を与えているようである。

5. 今後の課題

浅井氏は、「前述のASVを通じた価値創造を遂行していくためには、健康経営につながる各種コンテンツの閲覧率を高めていくと同時に、健康状態を可視化する健康アドバイスアプリ「カラダかわるNavi」の利用率を上げていくことが重要である」と言う。全員面談を補完する日々の取り組みが、セルフ・ケアを基本に置く味の素グループの健康経営の取り組みには不可欠なのである。始まってまもない「A-Health Solution」が定着していけば、従業員のヘルスリテラシーは今後さらに向上することになるだろうとしている。

財形貯蓄と社内預金の現状

18年3月末の契約件数、預金労働者数は最盛期に比べ、財形貯蓄は約4割に、社内預金は1割強にまで減少した。一方、1件当たり残高は財形貯蓄では財形住宅では243万円へと前年に比べ3万円減少したものの、一般財形は前年の200万円から208万円に増えた。社内預金の1人当たり残高は3年ぶりに180万円台に回復した。

財形貯蓄

契約件数は延べ781万件に減少

実施率と延べ契約件数

延べ契約件数は28年連続で減少

財形貯蓄の延べ契約件数は図1のとおり。18年3月末現在で781万件だった。

延べ契約件数は3財形が揃った90年3月末の1,955万件をピークに27年連続で減少しており、18年3月末はピーク時の約4割の水準になった。

財形貯蓄を実施している企業の割合を厚労省の「就労条件総合調査」でみると表1のとおりだった。ピーク時には一般財形は7割近い実施率だったが、最新の統計である14年は40.2%まで減少した。

試算では常用労働者の18.0%が契約

財形貯蓄を契約している労働者はどの程度いるのだろうか。本誌で財形貯蓄契約の延べ件数を総務省の「労働力調査」の常用雇用者数（対象者は図2の注のとおり）で除して契約率を試算したところ図2のとおり18年は18.0%だった。

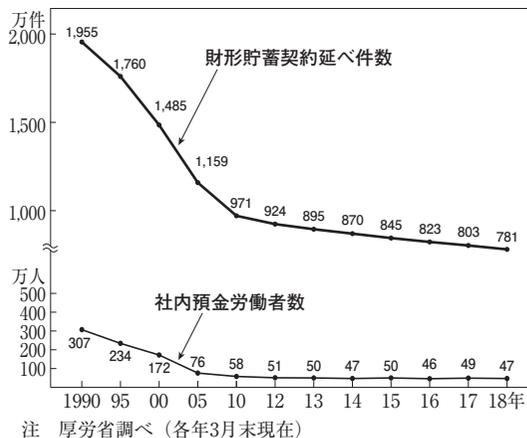
貯蓄種類別にみると、一般財形12.4%、財形住宅1.7%、財形年金4.0%だった。

この試算では1人で複数の財形貯蓄に加入するケースを考慮していないため、あくまでも参考値だが、低迷する財形貯蓄の状況をみてとることができる。

財形契約件数は781万件へ

一般、住宅、年金を合わせた財形契約件数は18年は延

図1 減少続く契約件数と預金労働者数



べ781万件だった。前年から2.7%減少した。

契約件数が減少した背景としては、実施企業の割合が減少していること、利子補給がない場合には預金金利の低下によって魅力が乏しくなっていること、家計の貯蓄能力が減退していること、iDeCoやNISAなど金融商品が多様化したことが考えられる。

ただし、利子補給がある財形貯蓄は金融商品としては非常に魅力的といえる。日銀によると、一般銀行の定期預金が18年12月時点で年0.029%（300万円以下・預入期間1年未満）だったのに対し、一般財形の利率は本誌「資産形成支援制度調べ（18年12月実施）」によると、定期預金金利の43倍近い年1.25%で、財形貯蓄の優位性は明らかだ。

表1

17年続けて減少する財形貯蓄残高

区分	一般財形貯蓄			財形住宅貯蓄			財形年金貯蓄			貯蓄残高
	契約件数 (千件)	貯蓄残高 (百万円)	事業所数 (千所, %)	契約件数 (千件)	貯蓄残高 (百万円)	事業所数 (千所, %)	契約件数 (千件)	貯蓄残高 (百万円)	事業所数 (千所, %)	合計 (百万円)
1975年	4,402	460,217	250							460,217
80	10,502	3,556,921	1,018 (56.1)							3,556,921
85	15,873	8,326,034	1,772				2,027	490,601	374	8,816,635
90	12,569	7,153,780	2,042 (59.1)	2,999	3,392,947	440	3,980	3,041,838	699 (33.9)	13,588,565
92	12,401	7,675,639	2,177 (66.4)	2,840	3,909,119	433	3,720	3,580,543	651 (42.8)	15,165,301
93	12,123	8,269,566	2,013	2,779	4,100,735	433 (42.6)	3,611	3,811,738	640	16,182,039
94	11,771	8,857,435	1,834	2,719	4,214,202	414	3,517	4,065,910	598	17,137,547
95	11,524	9,304,345	1,657	2,630	4,324,919	399	3,449	4,251,288	576	17,880,552
96	11,114	9,573,504	1,483 (63.2)	2,525	4,347,517	379	3,361	4,423,778	557 (36.1)	18,344,799
97	10,712	9,734,192		2,412	4,298,142	365 (35.2)	3,284	4,542,830		18,575,164
98	10,419	9,998,502		2,286	4,265,969		3,185	4,575,508		18,839,979
99	10,083	10,215,709	(58.6)	2,184	4,196,680		3,097	4,506,024	(36.4)	18,918,413
00	9,734	10,377,757		2,131	4,088,750	(34.6)	2,987	4,463,574		18,930,081
01	9,330	10,497,110		1,976	3,956,570		2,902	4,577,717		19,031,397
02	8,827	10,376,232		1,830	3,816,269		2,791	4,514,804		18,707,305
03	8,343	10,184,091		1,660	3,550,134		2,688	4,458,339		18,192,564
04	7,959	10,168,270	(52.7)	1,544	3,414,333		2,578	4,363,077	(30.0)	17,945,686
05	7,664	10,276,606		1,430	3,250,309	(28.4)	2,496	4,255,814		17,782,723
06	7,432	10,422,602		1,338	3,109,300		2,417	4,163,090		17,694,992
07	7,189	10,455,690		1,252	2,971,986		2,328	4,080,276		17,507,952
08	6,920	10,398,829		1,178	2,838,293		2,248	3,992,925		17,230,047
09	6,710	10,373,104	(44.8)	1,114	2,698,008	(20.1)	2,182	3,877,949	(20.4)	16,949,061
10	6,524	10,381,175		1,055	2,566,864		2,129	3,781,141		16,729,180
11	6,391	10,506,632		1,012	2,460,871		2,081	3,676,870		16,644,374
12	6,237	10,648,718		961	2,347,846		2,040	3,576,258		16,572,823
13	6,052	10,687,463		910	2,231,443		1,990	3,466,634		16,385,540
14	5,903	10,715,347	(40.2)	865	2,115,298	(16.6)	1,934	3,375,141	(17.6)	16,205,786
15	5,747	10,805,225		824	2,018,377		1,883	3,288,061		16,111,664
16	5,603	10,854,149		790	1,933,030		1,838	3,203,314		15,990,493
17	5,485	10,956,196		751	1,848,891		1,794	3,134,892		15,939,979
18	5,360	11,141,862		718	1,746,468		1,734	3,039,184		15,927,515

注 厚労省調べ（各年3月末現在）、カッコ内は同省「就労条件総合調査」による実施企業の割合（30人以上、%）、財形貯蓄全体の実施率は96年66.5%、99年65.2%、04年57.4%、09年51.2%、14年44.8%

本誌調べでは一般財形加入率は20%

本誌の前掲調査では、加入率は一般20.1%、住宅8.2%、年金5.5%と、大手企業中心のため、労働力調査による推計契約率よりも高水準だった。

貯蓄残高

17年連続下落で15.9兆円へ

財形貯蓄残高は表1、図3のとおり、18年3月末時点で15.9兆円だった。01年をピークに、17年連続で下落している。下落幅は縮小しているが、17年3月末から18年3月末にかけて102億円減少した。

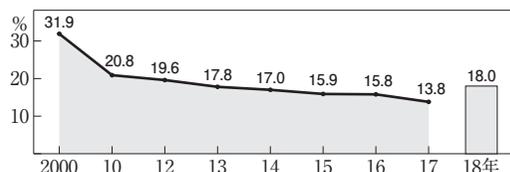
18年3月末時点の財形貯蓄残高の内訳は、一般11.0兆円、住宅1.7兆円、年金3.0兆円だった。

全体として前年割れだが、一般のみは09年以降9年連続で増加している。

貯蓄残高は社内預金の18.4倍

財形貯蓄残高と社内預金総額を比較すると図3のとおりだった。80年3月末までは社内預金総額が財形貯蓄残高

図2 財形貯蓄延べ契約率は18.0%



注 延べ契約率 = 財形貯蓄延べ契約件数 ÷ 非農林業・常雇の各年平均人数（17年まで）、18年は労働力調査において常雇の表象がなくなったため3月末時点の役員を除く雇用者のうち、無期、1年以上の有期契約者に役員を加えた人数で除した。そのため、18年の値は17年以前と接続しない（母数は17年5,279万人、18年4,334万人）。

高を上回っていたが、その後は逆転し、18年3月末には財形貯蓄残高は社内預金総額の18.4倍になった。財形貯蓄残高は10年以降緩やかな減少が続いているが、社内預金総額は横ばいになっている。

1件当たり貯蓄残高

一般財形残高の高額化が進む

契約1件当たりの貯蓄残高は表2のとおり、18年3月末時点で一般208万円、住宅243万円、年金175万円だった。

一般は前年を8万円上回った。00年3月末を基準とした倍率では、一般で1.9倍、住宅で1.3倍、年金で1.2倍を示した。契約件数の減少が貯蓄残高の減少よりも緩やかなため、1件当たり貯蓄残高は一般では増加した。

1世帯当たり貯蓄残高は製造業で58万円

1世帯当たりの財形貯蓄残高は00年3月末までは総務省の「貯蓄動向調査」によって把握できたが、現在は調査が実施されていないため、日銀の金融広報中央委員会調査（2人以上世帯）によって推移をみることにする。

18年時点の財形貯蓄残高は29万円（金融資産を保有していない世帯を含む）で、世帯主の就業先産業別に財形貯蓄残高をみると、最も高かったのは公務、教育、電気水道業の74万円だった。

表2 一般財形のみ上昇を続ける1件当たり残高（万円）

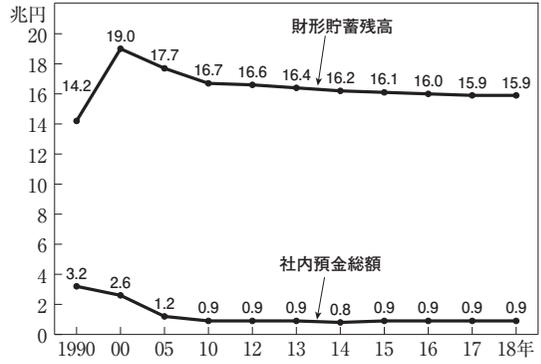
区分	一般財形	財形住宅	財形年金
1985年3月末	52		24
90	57	113	76
00	107	192	149
05	134	227	170
06	140	232	172
07	145	237	175
08	150	241	178
09	155	242	178
10	159	243	178
11	164	243	177
12	171	244	175
13	177	245	174
14	182	245	175
15	188	245	175
16	194	245	174
17	200	246	175
18	208	243	175

注 厚労省調べ（各年3月末現在）より本誌試算

勤務先が製造業世帯の金融資産保有世帯における財形貯蓄残高の推移は図4のとおり、18年は1世帯当たり58万円だった。過去最高だった15年に比べ16万円低い水準だった。

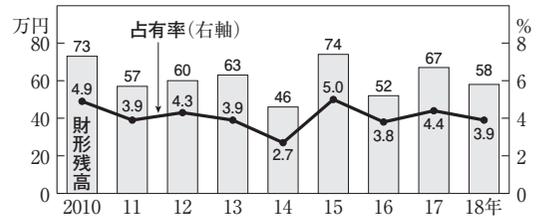
同世帯の全金融資産に占める財形貯蓄残高の占有率は18年は3.9%で、近年3~4%で推移している。

図3 財形貯蓄と社内預金の残高・総額



注 厚労省調べ（各年3月末現在）

図4 世帯主が製造業勤務の2人以上世帯における財形貯蓄残高と占有率（金融資産保有世帯）



注 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」
占有率は財形貯蓄残高/金融資産残高

社内預金

預金総額は8,658億円に減少

主な指標の動きと特徴

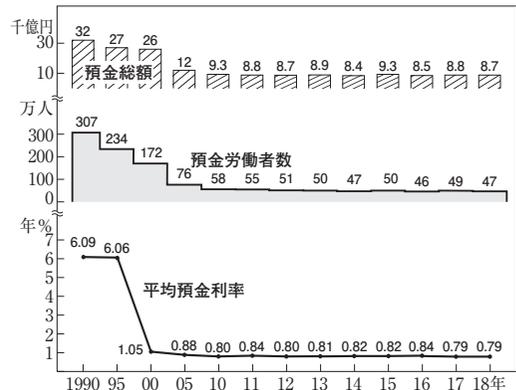
実施事業場数 18年3月末時点の社内預金実施事業場数は1万5,457カ所だった。16年3月末以降、3年連続で減少している。

預金総額 社内預金総額は前年3月末から94億円減少して8,658億円になった。80年代には4兆円近くまで達したこともあり、現在では最盛期の2割近い水準まで落ち込んでいる。

預金労働者数 18年3月末の延べ預金労働者数は、前年3月末より2万7,052人減少し46万5,802人となった。

1人当たり預金額 18年3月末時点の預金労働者1人当たりの預金額は前年3月末を8万円

図5 社内預金の主要指標の動き



注 厚労省調べ（各年3月末現在）

上回る186万円だった。製造業事業場での1人当たり預金額は152万円だった。

預金利率 社内預金の平均利率は、法定下限利率の低下に伴って低利率が続いている。99年4月

に法定下限利率が年0.5%へ引き下げられたのに伴い00年3月末の平均利率は年1.05%となった。以降も下落を続け、05年3月末は年0.88%、09年3月末は年0.78%に、18年3月末には0.79%に低下した。

表3 社内預金の概況

年 別	預金管理 実施 事業数 (社)	預 金 総 額		延べ預金労働者数		預 金 者 1 人 当 たり 預 金 額		1 事 業 場 当 た り 預 金 額		1 事 業 場 当 た り 預 金 者 数	
		(億円) A	対前年比 (%)	(万人) B	対前年比 (%)	(万円) A/B	対前年比 (%)	(百万円) 対前年比 (%)	(人) 対前年比 (%)		
1985年3月末	46,066	34,548	△ 6.1	457	△ 8.4	76	2.7	75	△ 3.8	99	△ 6.6
90	40,445	32,027	△ 3.9	307	△ 9.2	104	5.8	79	0.0	76	△ 5.0
2000	30,133	25,733	0.3	172	△13.6	150	16.3	85	7.6	57	△ 6.6
05	20,638	12,118	△ 5.4	76	△11.4	160	6.8	59	△ 5.9	37	△12.0
09	17,394	9,179	△11.0	55	△ 8.3	168	△ 1.8	53	△10.2	31	△11.4
10	16,856	9,334	1.7	58	7.1	160	△ 4.8	55	4.9	35	10.5
11	18,076	8,799	△ 5.7	55	△ 5.2	159	△ 0.5	49	△12.1	31	△11.6
12	15,944	8,696	△ 1.2	51	△ 7.3	172	8.2	55	12.1	32	3.6
13	14,586	8,887	2.2	50	△ 1.0	177	3.2	61	11.7	34	8.2
14	17,293	8,403	△ 5.4	47	△ 6.1	179	0.6	49	△20.2	27	△20.8
15	19,192	9,276	10.4	50	5.8	186	4.3	48	△ 0.5	26	△ 4.7
16	15,901	8,503	△ 8.3	46	△ 6.9	183	△ 1.6	53	10.6	29	12.4
17	15,631	8,752	2.9	49	6.3	178	△ 3.2	56	4.7	32	8.1
18	15,457	8,658	△ 1.1	47	△ 5.5	186	4.7	56	0.0	30	△ 4.4

注 厚生省調べ（以下、表9まで同じ）

表4 300人以上事業場の実施率は18年3月末で6.5% (事業場数, カッコ内は全事業場比・%)

年 別	合 計	1 ～ 29 人	30 ～ 299 人	300 人 以 上
1985年3月末	46,066(1.3)	25,855(0.8)	16,476(7.6)	3,735(40.5)
90	40,445(1.1)	26,010(0.7)	11,933(5.1)	2,502(26.8)
2000	30,133(0.7)	20,074(0.5)	8,089(2.8)	1,970(17.3)
05	20,638(0.5)	14,413(0.3)	4,856(1.6)	1,369(12.1)
09	17,394(0.4) ※4.6	13,046(0.3)	3,345(1.1)	1,003(8.6)
10	16,856(0.4)	12,801(0.3)	3,021(1.0)	1,034(8.9)
11	18,076(0.4)	14,157(0.4)	2,936(1.0)	983(8.4)
12	15,944(0.4)	12,196(0.3)	2,822(0.9)	926(7.5)
13	14,586(0.3)	11,401(0.3)	2,349(0.8)	836(6.7)
14	17,293(0.4) ※3.6	13,941(0.4)	2,526(0.8)	826(6.7)
15	19,192(0.4)	15,193(0.4)	2,463(0.8)	816(6.6)
16	15,901(0.4)	12,447(0.3)	2,627(0.8)	827(6.7)
17	15,631(0.4)	10,808(0.3)	3,978(1.3)	845(6.5)
18	15,457(0.4)	11,247(0.3)	3,365(1.1)	845(6.5)

注 ※印は厚生労働省「就労条件総合調査」による社内預金がある企業（従業員30人以上）の割合

表5 前年より174カ所減った18年3月末の預金管理実施事業場数 (事業場数)

年 別	預 金 管 理 実 施 事 業 場 数	普 通 預 金	定 期 預 金	住 宅 積 立 預 金	そ の 他 の 積 立 預 金	そ の 他 の 預 金
1985年3月末	46,066	40,086	6,685	16,699	2,840	968
90	40,445	34,782	3,836	15,651	1,711	510
2000	30,133	23,292	1,847	12,031	1,055	3,727
05	20,638	15,402	903	6,647	496	2,421
09	17,394	13,197	642	4,749	255	2,163
10	16,856	12,813	580	4,458	253	2,183
11	18,076	13,987	547	4,475	387	1,978
12	15,944	12,149	545	4,260	256	1,807
13	14,586	10,904	421	3,434	227	1,765
14	17,293	13,362	411	4,470	243	1,905
15	19,192	15,764	349	4,040	259	1,721
16	15,901	12,022	411	4,180	275	1,844
17	15,631	11,759	392	4,079	235	1,856
18	15,457	11,609	372	3,938	316	1,843

表6

18年3月末は預金総額は増加するも、1人当たり預金額は減少

(百万円)

年 別	預 金 総 額	普 通 預 金	定 期 預 金	住 宅 積 立 預 金	そ の 他 の 積 立 預 金	そ の 他 の 預 金
1985年3月末	3,454,814 (76)	2,105,724 (62)	360,615 (104)	866,210 (132)	93,615 (74)	28,650 (74)
90	3,202,674 (104)	2,158,821 (91)	176,028 (125)	771,978 (164)	82,470 (100)	13,376 (141)
2000	2,573,252 (150)	1,416,788 (118)	82,012 (122)	902,436 (303)	125,529 (156)	46,487 (69)
05	1,211,780 (160)	731,072 (136)	24,203 (154)	367,207 (290)	57,193 (158)	32,105 (76)
09	917,872 (168)	539,276 (145)	26,831 (250)	276,518 (269)	45,626 (162)	29,620 (91)
10	933,405 (160)	531,315 (145)	10,561 (165)	307,737 (252)	52,595 (97)	31,195 (90)
11	879,857 (159)	551,079 (143)	25,715 (243)	213,542 (305)	58,328 (105)	31,191 (96)
12	869,642 (172)	561,826 (150)	26,638 (252)	211,369 (307)	43,749 (179)	26,060 (97)
13	888,658 (177)	534,025 (153)	19,157 (248)	278,621 (259)	32,684 (253)	24,171 (101)
14	840,287 (179)	525,074 (157)	13,394 (247)	235,098 (273)	37,355 (230)	29,365 (105)
15	927,585 (186)	644,491 (168)	15,935 (241)	189,384 (340)	42,260 (256)	35,515 (97)
16	850,289 (183)	664,358 (182)	14,974 (247)	91,304 (269)	41,973 (218)	37,680 (97)
17	875,195 (178)	675,546 (172)	17,366 (258)	119,667 (233)	38,076 (258)	24,539 (93)
18	865,808 (186)	670,949 (181)	12,600 (271)	120,372 (239)	36,663 (272)	25,224 (95)

注 () 内は1人当たり預金額 (万円)

実 施 事 業 場 数

実施事業場数は1万5,457カ所に減少

社内預金を実施している事業場数は表4のとおり、77年3月末の5万カ所がピークで、その後は概ね減少が続き、06年3月末には2万カ所を割り込んだ。その後も減少が続き、08年、09年は1万7,000カ所台で推移したが、10年は1万6,856カ所に落ち込んだ。11年には1万8,076カ所まで回復するも、再び13年は1万4,586カ所へと大幅減となった。以降は14年1万7,293カ所、15年1万9,192カ所と増加基調にあったが17年までに1万5,631カ所に減少した。

18年も減少傾向が続き1万5,457カ所へと最低記録を更新した。

75.1%が普通預金を実施

預金種類別にみた社内預金の事業場数は表5のとおりだった。18年3月末で普通預金は1万1,609カ所で実施されており、預金管理実施事業場数の75.1%を占めた。

住宅積立預金の実施割合は25.5%だった。定期預金は、80年3月末には8,898カ所で実施されていたが、18年3月末には372カ所と最盛期の4.2%まで激減した。

預 金 額

預金総額は8,600億円台に減少

社内預金総額は、88年3月に初めて4兆円台になった後、表6のとおり推移している。91年3月末には2兆円台まで減少した。93年3月末は3兆円台に回復したが、以降は概ね減少傾向が続いている。

その後、02年3月末に1兆円台となり、09年3月末には1兆円を下回るまでに減少した。11年3月末から17年3月末までは、15年3月末の9,276億円を除くと8,000億円台で推移しており、18年3月末は前年3月末から94億円減り

8,658億円になった。

1人当たり預金額は186万円に

社内預金労働者の1人当たり預金額は表6のとおり、18年3月末は186万円だった。1人当たり預金額は預金者数や預金総額とは異なり横ばいが続いている。

預金種類別では、その他の積立預金が272万円以最も多く、前年3月末から5.4%の伸びを示した。減少幅が大きかったのは定期預金で17年3月末から27.4ポイント減少した。

住宅積立の1人当たり預金額は調査年によって変動が大きい。95年3月末から98年3月末まで200万円台で推移していたが、99年3月末は178万円へ急減、00年3月末は303万円へ反発した。これを除くと05年3月までは200万円台で推移した。以降は06年3月末から08年3月末にかけては300万円台、09年3月末～10年3月末は200万円台、11年3月末～12年3月末は300万円台、13年3月末～14年3月末は200万円台と2年前後の周期で200万円台から300万円台を上下した。その後は、15年3月末340万円、16年3月末269万円、17年3月末233万円と下落が続いている。18年3月末は微増の239万円だった。

事業場の業種別1人当たり預金額では、製造業152万円、建設業301万円、運輸交通業203万円、商業209万円、金融広告業181万円だった。商業と金融・広告業を合わせた非工業的業種は17年3月末の186万円が18年3月末に183万円へ減少したのに対し、製造業、建設業、運輸業からなる工業的業種は155万円から193万円へと伸びを示した。これは建設業が142万円から301万円へ大きく伸びた影響による。

表1の財形貯蓄残高を延べ契約件数で除すと、1件当たり残高は204万円となる。表6の社内預金労働者1人当たり預金額は186万円だったので、財形残高が18万円上回った。00年には両者には50万円近く開きがあったが、現在は差が縮小している。

預 金 労 働 者 数

ピーク時の600万人が40万人台に

延べ預金労働者数は78年3月末前後の数年間には600万人台のピークを示していたが、その後減少に転じ表7のように推移した。85年3月末には400万人台となり、90年3月末には300万人台となった。以降も減少傾向が続いており、99年3月末には200万人を切り、03年3月末には100万人を割込み、09年3月末には50万人台となり、14年3月末以降は40万人台が続いている。

18年3月末には最盛期の1割程度の46万5,802人まで減少した。総務省の「労働力調査」によると18年3月末の

非農林業の役員を除く雇用者のうち、無期、1年以上の有期契約者に役員を加えた人数は4,334万人であり、18年3月末の社内預金加入率は1.1%となる。

預 金 金 利

平均利率は年0.79%で前年と変わらず

18年3月末の社内預金の平均金利は表8のとおり、全預金種類の平均で0.79%だった。前年から変化がなかった。

預金種類別では、定期預金の年1.16%が最も高かった。その他の積立預金が1.04%から0.86%に低下したのを除くと、普通預金0.83%、住宅積立預金0.73%、その他の預金0.61%と大きな変化はなかった。

表7 18年3月末の延べ預金労働者数は46.6万人、5年続けて40万人台に

(人)

年 別	合 計 人 数 (延べ数)	普 通 預 金	定 期 預 金	住 宅 積 立 預 金	そ の 他 の 積 立 預 金	そ の 他 の 預 金
1985年3月末	4,569,798	3,399,717	346,795	658,383	126,172	38,731
90	3,074,441	2,369,359	141,190	472,199	82,233	9,460
2000	1,717,633	1,205,169	67,194	297,550	80,730	66,990
05	758,728	538,093	15,685	126,671	36,100	42,179
09	545,937	371,844	10,753	102,796	28,138	32,406
10	584,684	367,429	6,414	122,011	54,119	34,711
11	554,132	385,359	10,577	70,080	55,466	32,650
12	506,161	375,535	10,587	68,779	24,440	26,820
13	500,981	348,858	7,734	107,445	12,944	24,000
14	470,657	334,946	5,418	85,963	16,238	28,092
15	497,911	382,506	6,620	55,698	16,514	36,573
16	463,707	365,649	6,053	33,917	19,292	38,796
17	492,854	393,543	6,740	51,429	14,740	26,402
18	465,802	370,865	4,649	50,292	13,486	26,510

表8 18年3月末の平均預金利率は普通預金で0.83%

(年利：%) (18年3月末現在、カッコ内は前年同月末比)

年 別	合 計	普 通 預 金	定 期 預 金	住 宅 積 立 預 金	そ の 他 の 積 立 預 金	そ の 他 の 預 金
計	0.79 (△0.05)	0.83 (△0.07)	1.16 (0.00)	0.73 (△0.06)	0.86 (0.06)	0.61 (0.05)
1～29人	0.75 (△0.08)	0.79 (△0.11)	1.06 (△0.02)	0.70 (△0.04)	0.73 (△0.07)	0.60 (0.06)
30～299	0.92 (△0.05)	0.97 (△0.04)	1.41 (△0.07)	0.80 (△0.13)	1.32 (0.25)	0.69 (0.01)
300～	0.91 (0.04)	0.93 (0.06)	1.51 (△0.03)	0.87 (△0.01)	0.88 (0.27)	0.61 (0.02)

表9 18年3月末の平均預金利率は前年と変わらない年0.79%

(年利：%)

年 別	合計	普通預金	定期預金	住宅積立預金	その他の積立預金	その他の預金	法定下限利率 (各年3月末)
1985年3月末	7.05	6.76	7.52	7.49	7.33	7.26	(7.32)
90	6.09	6.05	6.23	6.12	6.19	6.10	(6.00)
2000	1.05	0.96	1.91	1.10	1.49	0.81	0.50
05	0.88	0.83	1.60	0.97	1.24	0.66	0.50
09	0.78	0.78	1.26	0.80	0.94	0.61	0.50
10	0.80	0.82	1.03	0.77	0.94	0.71	0.50
11	0.84	0.87	1.19	0.80	0.75	0.67	0.50
12	0.80	0.78	1.20	0.85	0.98	0.66	0.50
13	0.81	0.77	1.35	0.94	0.91	0.64	0.50
14	0.82	0.85	1.10	0.79	0.92	0.62	0.50
15	0.82	0.84	1.27	0.79	0.85	0.61	0.50
16	0.84	0.89	1.14	0.78	0.97	0.62	0.50
17	0.79	0.82	1.14	0.72	1.04	0.67	0.50
18	0.79	0.83	1.16	0.73	0.86	0.61	0.50

注 95年3月末までは指導利率

働き方改革企業の事例集を公表

— 休暇取得推進, 健康増進など特に福利厚生関連に取り組む企業7事例を中心にみる —

経団連は2018年11月に、長時間労働の是正、テレワークなどの柔軟な働き方、技術を活用した生産性の確保、社員満足度の向上、商慣習の見直し、健康経営に取り組む企業の事例を「働き方改革事例集」としてまとめた。

本誌では、特に、福利厚生に関連の深い取り組みを進めている、アシックス、アビームコンサルティング、カゴメ、コクヨ、サニーサイドアップ、セイコーエプソン、日本ユニシスの事例をみることにする。

取り組み内容

会社名 (従業員数)	取 り 組 み 内 容
アシックス (8,586人) ・各種スポーツ用品等の製造および販売	<p>[自律的に働く企業として対外的な認知を目指す]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15年に中期経営計画「ASICS Growth Plan (AGP) 2020」を打ち出し、そのコア戦略の1つとして「個人とチームの成長」を掲げている。コア戦略に基づき、多様な社員が働く環境を整え、その能力を最大限発揮していくべく、働き方改革を推進している。 ・目指すゴールは、①社員がビジネスニーズに合わせて自律的に働くことができ、メリハリを利かせて計画的・効率的に業務を遂行することで、成果を上げていること、②社員に活力があり、働き方改革を実践的に取り組んでいる先進企業として、対外的に認知されることの2点である。 <p>[柔軟な働き方と余暇時間の創出]</p> <p>(1) フレックスタイム制度</p> <p>18年1月からは個人単位でほぼすべての社員に適用することとし、従来設けていたコアタイムについても撤廃している。単なる適用範囲の拡大ではなく、働きすぎを防止する対策にも取り組んでおり、①フレックスオフデイ（公休日・年休以外で就労しない特別休暇を1日単位で取得可能とし、清算期間内での時間調整を行なう）、②勤務間インターバル制度（前日の勤務終了から翌日の勤務開始まで11時間を確保する）を設けている。</p> <p>(2) サマータイム、プレミアムフライデーの導入</p> <p>海外拠点で働くスタッフが多いことや、退社時間の前倒しを含めたワークライフバランスに資する余暇時間を創出する目的から、サマータイムを導入している（7～9月）。原則、ほぼすべての社員を対象としているが、育児や介護をしながら働いている短時間勤務者については対象外としており、社員の事情を考慮している。</p> <p>導入後に実施した社内アンケートによれば、業務効率が上がったとの回答もあり一定の成果が認められる。</p> <p>サマータイムと同様の目的で、プレミアムフライデーも導入しており、月末最終金曜日は15時に退社することを奨励している。業務の状況で退社することが難しい部署については、退社がしやすい別の曜日に変更して実施するなど、フレキシブルな運用を行なっている。</p> <p>(3) 休暇取得促進に向けた取り組み</p> <p>有給休暇取得促進策の1つとして、独自の「スポーツ休暇」を導入している。この休暇は、スポーツメーカーとして同社が社員にかかわるスポーツ活動を行なうことを奨励している中で、有給休暇のうち年間2日間取得可能な制度。マラソン大会などのスポーツイベントに参加する社員も多く、大会の翌日に体を休めるためや、現地でツーリズムを楽しむために休暇を活用する社員もいる。</p> <p>[健康経営の文化が従業員1人ひとりに浸透]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ASICS健康経営宣言」を制定し、従業員とその家族の健康推進活動を行なっており、適正体重維持者74.5%、喫煙率17%（全国平均は19.3%）などの水準に達している。 ・法定で義務付けられている健診、ストレスチェックに加えて、保健師による全社員面談を実施するとともに、産業医と連携してメンタル面・フィジカル面双方のアプローチを実施している。取り組みの結果、健康診断の2次検査受診率も99%の水準を維持している。 ・健康増進のための各種イベントの開催、社員食堂におけるアスリートの食事をコンセプトにした低カロリー高栄養素メニューの提供、スポーツ施設やシャワールームの社内設置など、様々な取り組みを行なっており、従業員の多くが業務後の余暇として、スポーツに取り組むなど、健康経営の文化が従業員1人ひとりに浸透している。 <p>[現場の声を取り入れてKPIを設定、実施]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまで、働き方改革として、制度・環境整備や従業員の意識改革などに取り組んできたが、20年に掲げているゴールに向けて、現在は働き方改革の実践定着・自動化や、生産性向上といった取り組みの質を高めるステージに移行している。具体的には、労働時間や年次有給休暇についてKPI（数値目標）を部門ごとに設定することとしている。 ・KPI達成に向けた取り組みが、押し付けとならぬよう、統括部門ごとでワークショップを開催し、社員自らが部門内の問題点や課題を洗い出し、具体的なアクションを決定することで、現場の声を取り入れている。

会社名 (従業員数)	取 り 組 み 内 容
<p>アビームコンサルティング (5,047人) ・コンサルティング</p>	<p>【全社的な推進体制「Business Athlete」】 ・人材が唯一無二の資産である会社が発展し続けていくには、社員1人ひとりが「Business Athlete」として健康でプロフェッショナルとして自立し、より自由に、より知的に、よりいきいきと働ける働き方改革「Smart Work」の実現が不可欠だった。加えて、ダイバーシティ、健康経営が経営戦略として肝要であることから、それら3つを柱とした全社的な推進体制をWorkstyle Innovation「Business Athlete」と名付け、取り組んでいる。</p> <p>【Smart Workの実現で働きがいのある組織を目指す】 ・「Smart Work」実現のための柱が、制度、報酬・評価、環境、啓蒙であり、分科会で検討を続けている。</p> <p>(1) 制度：柔軟な働き方 2度のトライアルを経て、18年4月からテレワーク制度「Free Location制度」を導入した。原則全社員が同制度を利用できる。在宅勤務だけでなく、全国に拠点を持つシェアオフィス事業者が提供するシェアオフィスでの勤務、モバイル勤務もできる。 また、18年10月よりフレックスタイム制度を導入した。12時から13時までの休憩1時間を除く、11時から14時をコアタイム、5時から11時、14時から22時までをフレキシブルタイムとして設定している。</p> <p>(2) 報酬・評価：Smart Work賞与 18年に「Smart Work賞与」を導入した。14年度から3年にわたり段階的に36協定上限時間を下げてきた結果、17年度の時間外労働時間が15年度と比べて大きく減少、その差額の時間外手当分を原資とした。受給できるのは非管理職のみだが、今後、生産性向上に貢献した管理職にも報いる制度について検討している。</p> <p>(3) 環境：RPAの活用 RPA (Robotic Process Automation) の活用により、Webメール、ファイルサーバー、デスクトップ上のExcelなど、アプリケーションをまいたいで発生する広範囲業務の自動化が可能になった。</p> <p>【クライアントを巻き込んだ働き方改革を目指して】 ・テレワークやフレックスタイム制度等柔軟な働き方を促進するためには、クライアントの理解を得ることが必須である。そこで、理解を促すリーフレットを18年に作成した。</p> <p>【「3つのNO」で長時間労働を抑制】 ・18年よりWork Style Innovation行動計画（KPIと取り組み施策）を策定した。これを内外に公表することにより、働き方改革の推進を深化していく。 ・18年度のKPIは、時間外労働年間上限720時間超過者をゼロに設定した。 そのための施策として、「Smart Work」の取り組みに加え、経営トップからの定期的なメッセージ発信を行なっている。また、①ノー残業デーの設定、②深夜時間帯（22時から翌朝5時）と休日における上司から部下へのメール、電話等による連絡の原則禁止、③18時以降の社内会議室の利用を控えることを「3つのNO」としてポスターを作成し、社内デジタル掲示板を活用して、社員の目に留まりやすい工夫している。 ・年次有給休暇は、17年度実績が76.3%であり、18年度も70%以上を目標としている。すでに取得しやすい雰囲気醸成されているが、ゴールデンウィークや年末年始など連休の間の平日の出勤日を有休取得奨励日としたり、プロジェクトの合間期間を有休取得奨励期間として設定するなど、さらなる取得促進を図っていく。</p>
<p>カゴメ (2,456人) ・食品・飲料 青果物の製造・販売種 苗</p>	<p>【売上・利益は過去最高、労働時間は減少】 ・長期ビジョンとして「トマトの会社から野菜の会社」「女性比率を50%に一従業員から役員まで」を掲げている。 実現に向けて16～18年度の中長期経営計画では、既存商品のバリエーションアップや新商品のイノベーションといった収益構造の改革と20時以降の残業禁止、在宅勤務制度、選択制時差勤務制度の導入等働き方の改革を2つの柱として取り組んできた。その結果、17年12月期では売り上げ、各段階利益とも過去最高を記録する一方で、総労働時間は着実に減少している。18年は5日間連続の有給休暇取得を奨励している。連続休暇取得のためには本人のみならず周囲との入念な業務調整や業務標準化が必要である。この5日間連続有給休暇取得奨励は有給休暇取得率の目標達成だけが目的ではなく、業務効率化に向けた活動の1つとも位置付けている。</p> <p>【働く“〇〇”の多様化という切り口で働きやすさを向上】 ・従業員がより能力を発揮し、活躍できるよう、「働く“〇〇”の多様化」という切り口で働きやすさの向上に資する制度整備を進めている。 ・働く“場所”に着目し、17年4月、在宅勤務制度を導入した。週2回・月8回まで在宅勤務ができる。契約社員を含めた全従業員を対象としており、育児や介護に限る等の制限もない。働く“時間”では、18年4月、選択制時差出勤を導入した。本人の希望と上長の承認をベースとして、始業時刻を7時30分から10時までの30分のみで変更できる。在宅勤務制度、選択制時差出勤制度、そして既存の半日休暇制度は、それぞれ組み合わせることで、働き方の柔軟性は一気に高まった。一方、工場部門の働きやすさ向上の取り組みとして、18年4月に、時間単位有給休暇制度（2時間単位・年5日まで）を導入した。 ・16年に18年度までに有給休暇取得率80%達成を目指すとしており、17年度では70%を達成した。</p> <p>【スケジューラの徹底活用で仕事の見える化】 ・各現場での労働生産性向上活動に加え、17年10月からはスケジューラの徹底活用を全社で統一した。スケジューラに入力した内容は社内の誰もがみられる。各々の繁閑や対応中の業務内容等、仕事の見える化が実現した。</p> <p>【働き方の進化の沿った継続的なメッセージ発信】 ・14年の取り組み開始から4年経過した現在も社長自ら、四半期ごとの社内報と全体朝礼（全国中継）をはじめとして、働き方の改革について絶え間なく発信し続けている。 ・最近では、「働き方の改革は生き方改革」とのメッセージを強く発しており、20年までに年間総労働時間1,800時間を目標に掲げている。「働き方の改革」とは自分自身の「可処分時間」を増やし、従業員1人ひとりの生活を豊かにしていく「生き方改革」とし、今後も取り組みを継続していく。</p>

会社名 (従業員数)	取 り 組 み 内 容
コクヨ (6,699人) ・文房具・オフィス家具の製造、販売など	<p>[社員の主体性を引き出す]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・めりはりある働き方の実現に向けて、07年は「働き方チャレンジPhase1」、15年は「働き方チャレンジPhase2」、さらに、18年からは「ワクワク、スマートワーク」として働き方改革を推進している。具体的には在宅勤務制度の拡充やフレックスタイム制のコアタイム廃止などの制度整備に取り組んできた。 ・さらに、「めりはりある働き方トライアル」として、テレワークや時差Biz等の取り組みを希望する社員に試験的に導入し、実際にトライアルした結果を数値化するとともに社員にアンケートを実施することで、次の施策につなげている。 ・こうした一連の取り組みが評価されたことで、17年には大阪労働局から働き方改革に積極的に取り組んでいる「ベストプラクティス企業」に選出された。 <p>[めりはりある働き方トライアル]</p> <p>(1) 業務の徹底した見える化による時間意識の向上</p> <p>17年10月から約2カ月間、希望部門（計710名）を対象に時間意識の向上を目的とした「働き方コミュニケーショントライアル」を実施した。この取り組みは、対象者が毎週金曜日に、翌週の残業時間および出退勤時間の予定と、業務計画をスケジューラーに入力し、チームで共有するというもの。</p> <p>約2カ月間のトライアルの結果、残業時間が前年同月比で約14%、同年前月比でも約6時間の減少となった。さらに、対象者から「業務工数への意識が高まった」「退社時刻を明確にすることにより、17時以降のミーティングが少なくなった」という意見や、管理職から「メンバーの状況を把握した仕事の進め方ができるようになった」という意見があり、時間意識の向上とチーム内のコミュニケーション促進に関して様々な効果が得られた。</p> <p>(2) テレワーク・デイで「理想の働き方」にチャレンジ</p> <p>17年にテレワーク・デイに参画した。テレワークを活用しながら自律的に働くことにチャレンジしたい社員に対して「自分にとって理想の1日の働き方」を公募し、その実現に向けてテレワーク、時差出勤、有給休暇取得（いずれも10時半まで公共交通機関を控える施策）を試験導入した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①在宅勤務ガイドブックの作成 在宅勤務に必要な手続きやルールを1冊にまとめ共有 ②ハード面の整備 ノートPCやWiFiルータの貸し出しに加え、契約している外部オフィスを案内 ③事前練習 未経験者を対象にVPN接続等の必要な作業を事前に練習 <p>181名の社員がテレワーク・デイに参加し、実施後のアンケートでは、約86%が「生産性高く仕事ができた」、約95%が「有意義に過ごせた」と回答した。一方で、テレワークを利用すると、勤務時間中に上司と部下が顔を合わせる機会が減少するため、両者の間で、働き方や仕事の進め方に関していねいにすり合わせを行なうことが課題であることが分かった。</p> <p>この取り組みで、社員がテレワークの利便性を体感できたことを受けて、18年は、7月下旬から10月末までの約3カ月間に期間を延長してトライアルを実施している。</p> <p>(3) 時差Bizへの参画</p> <p>17年7月、①フレックス勤務を活用を刺激し、働き方の見直しを加速させる、②通勤混雑の緩和と社員の疲労軽減に努める目的から、約300名の社員が2週間、時差Bizを実践した。具体的には、8時までを目安とする早朝出勤、もしくは9時半以降の出勤を1日以上行なうこと、実施する際は上司や同僚へ共有すること、仕事の依頼や会議を開くに当たっては相手の予定を配慮すること等をルールに設定して実施した。</p> <p>16年7月と17年7月の残業時間を比較すると、時差Biz未実施者はほとんど差異はなかったのに対し、時差Biz実施者は約3時間（前年比12%）の減少がみられた。</p> <p>18年の実施に当たっては、時差Bizに対するモチベーション向上を図るため、朝食手配の工夫も行なっている。</p> <p>[職場カルテを活用した職場改善活動]</p> <p>(1) 職場の健康診断</p> <p>15年12月のストレスチェック義務化を契機に、ストレスチェック・エンゲージメントサーベイ（メンタルヘルスと仕事に対するモチベーション診断）、従業員満足度、コンプライアンスの各調査を「職場の健康診断」として統合的に実施し、職場風土を良くするためのきっかけ・ツール・KPIとして活用している。</p> <p>具体的には、ストレスチェック・エンゲージメントサーベイの結果に、労働時間といったその他のデータを組み合わせ、どの組織ごとに数値化した「職場カルテ」を作成する。この「職場カルテ」を、どの組織から職場改善活動に取り組むかの優先順位付けと、改善活動を進めるに当たってのアプローチ方法の検討に活用している。</p> <p>(2) 職場改善活動（略）</p> <p>[コミュニケーションが活性化される新オフィス]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・17年10月、品川オフィスを新オフィスへ移転した。新オフィスでは、部署の垣根を越えたコミュニケーションを活性化する狙いから、部署や打ち合わせスペースを区切る壁を設けず、社員が希望するエリアで働けるフリーアドレスを導入している。 ・また、集中して資料づくりなどを行なうための作業用ゾーンや、リラックスできるハンモックゾーンを設けることで、仕事内容に合わせた最適な環境を選べるようになっている。 ・さらに、共有スペースを活用して様々なイベントを開催している。例えば、育児をしながら仕事をしている社員同士の情報交換の場、もしくは、プレババ・ママが先輩社員から必要な情報を得る場として「育児情報交換会」を開催して、育児と仕事の両立に対する不安解消につなげている。 ・このほかにもワインとチーズが楽しめる懇親会やドローン体験など様々なイベントを開催している。こうしたイベントは、普段の仕事ではかかわりのない社員同士のコミュニケーション形成を、創造的なオープンイノベーションにつなげる狙いがある。

会社名 (従業員数)	取 り 組 み 内 容
サニーサイド アップ (195名) ・PR、広告 代理業	<p>[社員が働きがいを感じられる「32の制度」]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ジャスダック上場後（18年9月5日付で東証第二部へ市場変更）、従業員数が増えてきたタイミングで「福利厚生をもっと充実させよう」という声があがり、社員が楽しく働きがいを感じられる「32の制度」を整備した（32は社名の「サニー」に由来）。同制度は、新しい働き方を追求する経営陣の意向に基づき、社員アンケートの寄せられた、スキルアップや健康経営、休暇制度、コミュニケーション活性化を推進する幅広い内容が盛り込まれている。 ・「働いている自分たちが楽しく働ける制度」として内容はもちろん、ネーミングも自分たちらしくユニークなものにしたことで、会社のDNAである「たのしいさわざをおこしたい」という主体的な制度利用と働きがいの向上につながっている。例えば、以下のような制度がある。 <ol style="list-style-type: none"> ①「たのしいさわざ創造支援」制度 スキルアップ支援の一環として映画、コンサート、演劇鑑賞など社員がエンターテインメントを楽しむ費用を一部支給する制度。世の中にアンテナを張り巡らし、常に様々な情報を体感、インプットし続けることでPRの仕事に必要な「たのしいさわざ」の創造に結び付いている。 ②「幸せは歩いてこない」制度 健康促進のため、1日1万歩くことを奨励する制度。1か月間の平均で達成した社員には3,200円の報奨金を支給 ③「Happy Sunny Days」制度 月に1回、外出・直帰・在宅ワークを奨励する制度。会社にももらず外で仕事をすることでより自由な発想が生まれ、普段なかなか会えない相手とコミュニケーションを取るなど、時間と空間を効率的に、有効に使うことで業務に取り組むことを目的としている。 <p>[仕事もプライベートも楽しくするための取り組み]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事は企業・団体などから商品やサービス、時には企業全体のPR業務を担うため、担当しているプロジェクトごとに繁忙期が異なり、柔軟な働き方が求められる。 また、日頃から目にするものや旅行先で感じたことなど、プライベートで体感したことが仕事のアイデアや生産性につながる事業である。このような事業の特徴から多様な働き方を取り入れ、社員が仕事もプライベートも一生懸命楽しく過ごすために、以下のような施策を行なっている。 <ol style="list-style-type: none"> ①「たのきん」制度 17年2月にスタートしたプレミアムフライデーを導入。アルバイト・派遣労働スタッフも含めた全社員を対象に、毎月月末の金曜日の終業時間を15時と定めた。『たの』しい『金』曜日だから「たのきん」制度というユニークなネーミングであるだけでなく、初回は終業後の時間を楽しんでもらうための費用3,200円を支給するなど、世の中で新しくスタートした取り組みをアレンジしながら積極的に導入している。 同制度を活用し、社員同士で独自のイベントを開催するなど、社員同士の交流にも寄与している。 ②特別休暇 仕事だけでなく、プライベートも大事にしてほしいという想いから導入した特別休暇制度。有給休暇とは別に「誕生日休暇」や親孝行や家族旅行に取得できる「ファミリーホリデー」、子どもの誕生日でも取得できる「結婚記念日休暇」をはじめ、「恋愛勝負休暇」や「失恋休暇」「離婚休暇」などのユニークな内容。 しっかり働き、休めるときにしっかり休むという働き方に合った取り組みを行ない、メリハリのある働き方につながっている。 ③「ユア・コンシェルジュ」サービス 社内に常駐するコンシェルジュが子供の学童リサーチや手土産の手配等、日常生活の困りごとから、育児・介護相談、旅行のプランニング、会社で靴や洋服の修繕等、社員のプライベートをサポートするサービス（(株)TPOが提供）であり、18年7月に導入した。 <p>[社会を巻き込んだダイバーシティ推進]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同社は、年齢・性別・国籍に捉われず、社員の多様性を認め合い、個性を尊重し合うダイバーシティの風土が根付いている。例えば、以下のような制度を導入している。 <ol style="list-style-type: none"> ①「Dear WOMAN」 女性の働き方、生き方の選択肢を広げたいという想いでつくられた卵子凍結にかかる費用を会社が一部負担する制度。それ以外にも、専門医による「妊娠・出産・女性のからだに関する勉強会」など、自身の生き方を考えるきっかけになってほしいという想いが込められている制度。 ②「パートナーシップ」制度 同性婚・事実婚の場合でも結婚・出産祝金・結婚休暇を認める制度。さらに、LGBT関連イベント東京レインボープライド（毎年開催されているセクシャル・マイノリティへの理解を深め、多様性を祝福するイベント）において毎年サポートを行なっている。同社の社員もパレードに参加している。 <p>[地域に根差した活動で働きがい向上]（略）</p> <p>[働き方改革を付加価値の増大につなげる]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革の方向性として、働きがいの向上だけでなく、社員のライフスタイルの充実を目指すことで、同社らしい人材育成に結び付き、それが最終的には顧客へ提供する付加価値の向上につながると考えている。 ・今後も「たのしいさわざ」をおこすPR会社として独自の取り組みを発想し、実行し続けていくことで働き方改革の深化にチャレンジしていく。

会社名 (従業員数)	取 り 組 み 内 容
セイコーエプソン (76,391人) ・情報関連機器等、精密機器の製造販売	<p>[労使で労働環境の改善に取り組む]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10年以上前より、労使で労働環境の改善や社員の健康維持に向けた取り組みを進めてきた。 ・現在は、働き方改革の社内プロジェクトである「WILL BE」活動を掲げており、労使協働による働き方改革の推進を通じて、長時間労働からの脱却や、多様性を持った社員がいきいきと働くことを実現すべく取り組みを行なっている。 <p>[所定労働時間の短縮と独自の休暇制度の導入]</p> <p>(1) KPI（数値目標）の設定と所定労働時間の短縮</p> <p>総労働時間について全社的にKPIを設定し、年度ごとに活動の成果の確認、数値目標の見直しを行なっている。KPIの設定により、数値目標を社員が共有することで、1人ひとりの労働時間への意識が変化し、2001時間（16年実績）→1971時間（17年実績）と着実に総労働時間は削減されている。社員に労働時間削減の意識が浸透してきたことから、その取り組みを加速させるべく、18年度は所定労働時間を現在の8時間から7時間45分に短縮する予定。加えて、不要な会議・資料の削減や定時退社の徹底といった地道な活動を重ねていくことで、労働時間のさらなる短縮を目指している。</p> <p>(2) フレックスタイム制による労働生産性の向上</p> <p>労働時間の短縮を図るとともに労働生産性を向上させるためにフレックスタイム制を導入し、全社員の9割が利用している。フレックスタイムを利用することで、休暇を取得するまでもない、短時間の用事に対応することができるようになり、育児や介護、通院を理由に業務遂行上、時間的制約がある社員にとっても働きやすい職場環境を整備している。</p> <p>出社可能な時間帯であるフレキシブルタイムは、業務の状況や個人の事情に応じて活用できるように5～22時と幅広く設定しており、社員が利用しやすい制度を心がけている。一方、深夜帯の働きすぎを防止するために、22時以降に業務を行なう場合は、事前に労使協議を実施することを社内ルールとして元々設定しているが、働き方改革の推進により、21時に前倒ししている職場も出てきている。</p> <p>(3) 休暇取得推進に向けた取り組み</p> <p>多様な事情を抱える社員が、私生活も充実させながら働き続けられるよう、同社独自の休暇制度を導入している。</p> <p>① 健やか休暇</p> <p>健やか休暇は、社員が法定で取得できる最大40日の年次有給休暇に加え、失効してしまった年休を60日まで積み立てできる制度である。育児や介護、私傷病といった事由に取得することができ、各年度内での年休取得を推奨すると同時に、取得し切れずに失効してしまう年休について別途積み立てを認めることで、長期での休暇が必要となる事情が発生した際などに対応できる制度として活用されている。</p> <p>② 計画年休</p> <p>19年4月に施行される改正労働基準法に盛り込まれる年休の5日取得義務化を踏まえ、17年4月より計画年休の5日取得の運用を開始した。年休の取得を推進するために、年度の初めに年休の取得予定日を計画し、上司にも確認してもらった上で取得するもので、この効果もあり、年休の取得率向上につながっている。</p> <p>[チームワークを重視した事業部ごとの取り組み]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革を進める上で、改善が必要な事項や問題点は事業部によって異なる。そのため、改善すべき事項の整理や具体的な取り組みについては、事業部のメンバー自らが検討し、それぞれの事業部で必要だと考える取り組みを独自に実施している。 ・具体的には、原則19時までを会議の終了時間とする「ミーティング7」、会議・電話を行なわず個人の業務に集中する時間帯の設定（11:30～13:30）、手作業で行なっていた定常作業について独自にシステム化・マクロ化を実施、会議の効率化を目的としたスカイプの活用などの取り組みが各事業部で考案され、実施している。こうした取り組みは社内周知を行ない、好事例として横展開を図っている。 <p>[現場の声を施策に反映]</p> <p>(1) 対話会の実施</p> <p>同じような悩みを持つ社員同士のネットワーク形成と、相談し合える環境づくりのため、経営層と女性社員との「対話会」を継続的に展開している。経営に現場の声を直接伝えることで、実際の施策や設備のトライアル実施や導入に結び付いている。その代表的な制度として「育児・介護期の在宅勤務」と「ベビーシッター補助・キッズスペースの設置」などがある。</p> <p>(2) 育児・介護期の在宅勤務</p> <p>対話会の中での、社員からの生の声、希望をもとに、育児・介護期の社員に対する在宅勤務を18年4月から導入している。在宅業務が、社員の健康を害することのないように、対象者は育児・介護事由で短時間勤務を行なっている者のみとし、業務開始・終了時は上席のメールへの報告で労働時間の管理・把握を厳格に行なっている。</p> <p>(3) ベビーシッター、キッズスペースの補助</p> <p>社員アンケートやヒアリングによると、常設の託児所より、子どもが急に体調を崩したときなど、突発的な事由が発生した際に、預けることができる制度、施設のニーズが大きいことが分かった。そうしたニーズに応えるべく、ベビーシッター費用を一定期間まで全額補助している。加えて、自宅の空きスペースを活用して、必要な日や時間帯だけ利用できるキッズスペースを設置している。</p> <p>こうした取り組みの成果として、離職率は3%程度と極めて低い水準にあるほか、女性の勤続年数は22.1年と、男性の勤続年数19.0年を上回る水準を維持している（18年3月20日現在）。</p> <p>[個々人のキャリア開発支援が今後の課題]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティの推進について、家庭と仕事の両立が可能な状態に達することができたと認識しており、今後は「働き続ける」から一歩進んでキャリアを希望する社員が、性別や個々の事情にかかわらず指導的な立場で活躍できる環境を実現すべく取り組みを行なっている。 ・今後も、チームワークを重視し、社員の声を取り入れた取り組みを少しずつ、しかしながら着実に進めることで、多様な人材がそれぞれのライフステージに応じて、いきいきと働ける環境を整備し、会社も社員も持続的に成長することを目指していく。

会社名 (従業員数)	取 り 組 み 内 容
日本ユニシス (4,161名) ・ソフトウェアの開発・ 販売等	<p>[働き方改革に関する3つの取り組み]</p> <p>(1) 労働時間・休暇に関する取り組み</p> <p>① 残業メリハリ活動 労働時間について、「全社員が残業ゼロ（5時間以下）の月を年1回以上」を年間目標として掲げている。達成に当たり、ただ残業ゼロの月をつくること自体が目的ではなく、働き方を見直し、ピーク時以外の通常月の残業を限りなくゼロに近づけ、メリハリのある働き方に意識を切り替えること、すなわち意識改革を目的とし、「残業メリハリ活動」に取り組んでいる。 活動に当たっては、まず経営トップが社内イントラにおいて「仕事における時間の使い方を根本的に見直し、組織的に行なうことでプロセス変革、生産性向上につなげる」というメッセージを発信している。 その上で、結果を可視化し、日常的な取り組みを徹底させている。具体的には、毎月勤怠データをもとに組織ごとの達成状況をイントラで公開し、各組織長には所属メンバー個人の実績データ・グラフをメール配信している。未達成者がいる組織の組織長に対しては計画的な達成を依頼し、各組織による自発的な仕事の配分や業務プロセスの変更・改善検討を促している。</p> <p>② 休暇取得推進 年休については「取得率80%以上」を年間目標として定めている。取り組みとして以下を継続的に実施している ・ 年休取得奨励日の設定 年未年始や飛び石連休中の営業日に年休取得を奨励する日を設定し、各組織単位で半数程度を目処に取得を推進 ・ アニバーサリー休暇の取得奨励 本人や家族の誕生日等、自分の記念日を宣言して年休を取得 ・ 連続休暇取得の推進 夏季休暇等、連続3営業日以上連続した休暇取得を促進 ・ 年休取得ゼロ社員の撲滅 年休取得が年間5日未満の社員および上司への取得の呼びかけ</p> <p>(2) 場所や時間を有効活用する柔軟な働き方の促進に関する取り組み</p> <p>① サテライトオフィスの導入 16年度には全社的なサテライトオフィスを新宿、丸の内、大手町に設けた。当初は利用者が少なかったが、定期的に利用者アンケートを実施し、随時改善を行なうことで徐々に利用者は増加し、18年には毎月7,000回前後の利用がある（開設からは累計10万回以上利用されている）。</p> <p>② 在宅勤務の拡大 17年度に対象を全社員に拡大した。従来の在宅勤務に加え、セキュアな環境であれば自宅以外の場所も対象とし、また半休やフレックスとの組み合わせも可能とすることで、柔軟な働き方に対応している。18年には毎月500名以上に利用されている。</p> <p>③ テレワーク・デイズへの参加 政府の実施する「テレワーク・デイズ」に17年度から参加している。17年度は対象期間が1日で豊洲本社勤務者の約40%が参加した。18年度は対象期間を5日間に拡大して実施し、豊洲本社勤務者の約60%が1回以上テレワークを行なった。今後もさらに期間などを拡大して参加する予定である。</p> <p>[オープンイノベーションによる健康経営の推進]</p> <p>・ 「社員が健康で働くことが企業の価値を高める」という考えのもと、健康管理を経営課題として捉え、社員の健康増進を推進している。「働き方改革」と連携し、社員の健康改善にフォーカスしている。この取り組みが認められ、2年連続して経済産業省から「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されている。</p> <p>・ これまでは、二次予防（早期発見・対応）、三次予防（休職・復職支援）が中心だったが、現在は一次予防（健康増進）に力を入れており、「生活習慣病予防」「メンタルヘルス対策」「オープンイノベーションの取り組み活用」に取り組んでいる。</p> <p>・ 具体的には、社内イントラネットに健康ポータルサイトを設け、ウォーキングや生活習慣の改善により日々ポイントが貯まり、1万点以上の商品の中から好きな商品に交換できる健康ポイントプログラムを展開している。約2,100名強が利用中（18年7月現在）である。</p> <p>・ オープンイノベーションの活用では、主にスタートアップ企業の健康増進アプリを活用し、特定症状（肩こり、腰痛、肥満、睡眠不足など）の改善を目指している。社内事業部門とも連携し、新ビジネス創出支援という側面もある。特に、腰痛対策アプリは社内でも試行し、アプリを利用することで生産性が向上したという結果も出ており、今後社内での適用を拡大していく。</p> <p>各種評価も行っており、身体面（定期健診）に加え、肩こりなどの不快感症状、生活習慣、ストレス、パフォーマンスなど多面的な分析を実施し、PCDAサイクルを回し、より効果的な施策につなげている。</p> <p>[取り組み結果と今後に向けて]</p> <p>・ 掲げる数値目標について、年休取得率はすでに目標の80%台を達成しているが、全社員が達成すべき目標として80%という数値は継続している。残業メリハリ活動は、17年度の達成率が約95%だったので、100%となるよう活動の継続・強化を図る。なお、一連の取り組みによって、グループ全体の平均残業時間（月間）は、15年度の20時間が17年度は16時間と着実に減少している。また前中期経営計画（15年度～17年度）に生産性（営業利益/従業員数と定義）30%向上を目標に掲げ、実際に36%増を達成した。</p> <p>・ 現中期経営計画（18～20年度）では、現在の取り組みを続けるとともに、業務プロセスの改善や価値向上などをさらに強化するべく新たな施策を検討中であり、今後も目標達成のため柔軟な活動を行なっていく。</p>

経営効果の理論的背景を探る

— 採用と福利厚生⑦ —

山梨大学教授 西久保 浩二

前回まではRJP (Realistic Job Preview) 理論に基づく採用方式の4つの効果と、その効果を高め、補完するための福利厚生の適用について検討した。わが国ではまだまだ普及できていないこの方式に対して福利厚生が様々な形で補完効果、相乗効果をもたらす可能性があることを示した。

こうした検討からも明らかなように企業と個人にとってRJP理論は単なる採用方式を論じるものではなく、本欄でも既に何度か紹介した「個人の組織への適応」のあり方、すなわち組織社会化 (organizational socialization) の過程の初期段階でのスムーズな適応を考えるものであることがわかりいただけるだろう。RJPをはじめわが国で紹介した金井 (1994) は、これを「エン트리ーマネジメント (入口管理)」と位置づけて、企業にとって重要な人材獲得・維持の初期過程であると指摘している。

わが国でも研究者のなかではRJPに関する実証研究は徐々に進んできており、実践的な示唆が数多く蓄積されつつある。これらの研究成果と福利厚生との関連性についても言及しておきたい。

再考の必要があるインターンシップのあり方

まず、小杉 (2007) はRJPとしてのインターンシップ (以下、IS) の評価が定着性や満足度に及ぼす影響を示した。近年、企業にとって労働市場での需給関係が厳しさを増すなかで、ISは大きく変化しており、短期化、通年化の傾向が著しい。従来のような学生に対する単なるキャリア意識の醸成といったのんびりとした目的意識は弱まり、ほぼ採用活動の初期段階と位置づけられるようになってきている。こうしたなかでワンデイ型 (One-day) のISが本当に増えているが、概ね学生たちの評価は芳しくない。既にネット上、企業Web

に掲載されているような企業情報をスクール形式で説明されても、学生の知りたい企業の情報はほとんど得られないからである。地方大学の学生にとっては交通費負担も重く、こうした中身の薄いISには辟易している。それでも本採用時に「御社に関心があります」というアリバイづくりのために我慢して出かけてゆく。

1日という限られた時間の中で定番的な説明会方式となってしまうことは避けられないともいえるのだが、ならばせめてその内容は、学生たちの関心の高いコンテンツを思い切ってプログラム化してはどうだろうか。今回の採用と福利厚生の検討シリーズの冒頭で紹介したアンケート調査のとおり「福利厚生が充実している」かどうかは今、最も多くの学生たちの初期の段階での企業選好基準となっている。だからこそ自社の福利厚生制度の特長や経営者の「社員を大切にしたい」という思いが形となった経緯などをリアル情報として自信をもって伝えてみてはどうだろうか。前回に述べた入社後の「会社人生活明確化効果」をISでも活用すればよいのである。

ISや説明会、採用資料ではしばし「新入社員の1日」といった内容が取り上げられる。発想は悪くないと思うのだが、時間割と職務内容が中心で、「会社人生活」の全貌、特に私生活面までもが明確化、「見える化」されていると言い難いものが少なくない。

筆者が常々感じているのは、学生たちが就職、就社に対してもっている不安のうち最も切実で、身近なものは「未知の仕事」というよりも「未知の生活」でないかと思う。大学生時代の有り余る時間のなかで、縛りの緩い講義やゼミだけの制約で4年間も気楽な生活をすれば、週5日の9~6時の会社生活は、仕事は何であれ、辛い生活になると

しか思えないのである。それまでの私生活の楽しみや自分なりの生活のペースがすべて失われるのではない、個性が失われた「会社人間」と化してしまうのではないかと大いに不安が高まるのである。仕事や職場環境に関して、それほど切実な不安をもつほどの比較対象すらまだ持ち得ていないように思われる。この仮説が正しいとするならば、自社の福利厚生の実情、実生活での活用情報をISにおいてしっかりと伝えてやれば彼らの不安はかなり解消される可能性が高い。ISで就職に対して抱いている大きな不安を払拭してくれる企業を学生は好ましいと思わないはずはない。「選ばれる企業」となるためには、彼らの不安に注目してやることである。

福利厚生とは、個人と組織、私生活と職業生活の接点であり、両者が融合された時空間を造る装置なのである。学生たちにとっては、辛い（と思っている）会社人生活に馴染む上で、重要な役割を果たせるのである。高橋（2007）は3年にわたり採用に結びつけたISを実施した企業では、ISを通して内定を出した学生ほどミスマッチが少ないことを検証しているが、福利厚生の情報を上手くISに盛り込めれば、さらに良好なマッチングができるものと推測される。

リアリティショック緩和に福利厚生の活用を

寺畑（2009）は大手製造業の入社2～6年目の若手社員18名の詳細なインタビューから、現在の就活では企業や仕事イメージが美化、希薄化され過ぎていること、入社後のリアリティショック（RS）を緩和するものとしての同期入社者の人間関係が有効であること、また入社後の離職動機として上司、先輩との人間関係の問題があることなどを指摘し、RSの要因が賃金や労働時間といった外発的要因ではなく、職場の雰囲気や組織風土といった内発的要因が多いとするそれまでの定説を裏付けている。

この研究成果においても福利厚生の採用過程での有効活用の可能性が強く示唆されている。RSの緩和に同期入社者との交流が有効であることは説明を要さないほど読者諸兄も実感されていることだろう。入社間もない新入社員の頃、同期の仲間たちと赤提灯あたりに頻りに集まって上司や先輩たちへの不満、愚痴、悪口で溜飲を下げた記憶

があるのではなかろうか。ある種の被害者意識の共有、共感が絶好の酒の肴になっていた。最近、福利厚生のレクリエーション運営では入社早々の同期入社の面々に企画を任せられることも少なくなっている。入社研修後の配属で離ればなれになった同期が企画会議で、そして当日の運営で協力しあって絆を深めると同時に、この企画・運営を通じて「社内に顔売る」効果を狙ってやらせているケースが多い。まさに、福利厚生によるRSの緩和である。同期という存在は批判の多いわが国の新卒一括採用方式で唯一、貴重なものであり、これを採用、定着に活用しない手はないわけである。

人間関係の形成に関する経営学研究の歴史は古く、当初から注目されてきた。ハーバード大学の研究チームが行った「ホーソン実験（1924-32年）」の成果から成立した「人間関係論」では、「能率の論理」から成立する組織図として承認される公式組織以上に、「感情の論理」が支配した自然発生するインフォーマル（非公式）組織が、労働生産性により大きな影響を与えるものであることを発見して以来のことである。職場のインフォーマルな人間関係、上司、先輩、同期などを問わず良好な、居心地の良い関係性を醸成することが採用効果だけに止まらず、人材の定着にも有効となる。

福利厚生の概念を加えた日本型RJPのすすめ

現在、RJPを意識した採用方式は遅速ながら徐々に一部業界で広がってきてはいる。あまりに高い早期離職率に対応せざるを得ない小売業、外食産業等でみられる選考プロセス内での比較的長い店舗実習などはその典型例である。しかし一方で、RJP方式をとれば、応募者、次段階への選考希望者が減少するのではないか、といった企業側の懸念も根強く、かつ学生側にもリアル情報（彼らにとってはネガティブな情報）を総合的に考慮して進路を決定するだけの選択力が醸成されているとはいえない。難しいともいわれている。

早期離職という企業と個人の双方にとって不幸な事態を回避できる可能性の高いRJP方式だが、こうした導入のハードルの高さも事実である。しかし、そのなかに福利厚生という新しい要素を加えることで、日本型RJP、つまり日本人と日本企業の双方にとって効率的で、親和的な方式を造ることができるのではないだろうか。

■総務省統計局（2018年10～12月）

全国主要 81都市別の家賃調べ

— 12月期の都区部民営家賃は8,574円 —

6大都市の12月期の家賃の前年同月比は図1のとおり。都道府県営住宅は大阪市が1.8%増加、福岡市が1.9%減少した。民営借家は名古屋市が0.8%増加した。

調査・集計方法は次のとおり。

- (1) 都道府県営住宅の家賃 各調査市町村内に所在する都道府県営住宅全部の賃借料および延べ面積を毎月調査する。
- (2) 民営借家の家賃 調査地区内を3グループに分け、第1群は1月、4月、7月、10月、第2群は2月、5月、8月、11月、第3群は3月、6月、9月、12月に調査。

図1 6大都市家賃の対前年同月変動率 (18年12月)

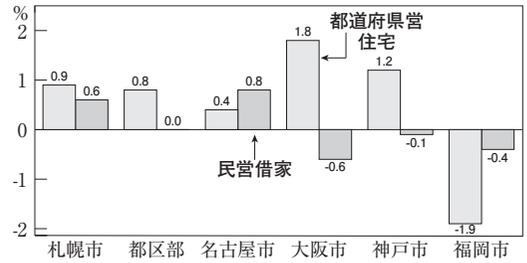
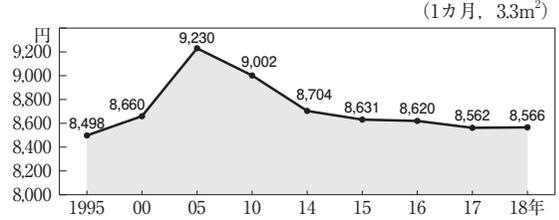


図2 東京都都区部の民営借家家賃の動き (1カ月、3.3m²)



集計は、家賃の総額を借家の総面積で除して算出する。その際、調査されなかった地区の家賃および面積は、前月または前々月の調査結果を用いる。

全国主要81都市別の家賃調べ (その1)

(総務省統計局調べ) (1カ月、3.3m²当たり、円)

都市名	年月別	都道府県営住宅			民 営 借 家			2018年平均(本誌推計)	
		2018年10月	11月	12月	2018年10月	11月	12月	都道府県営住宅	民営借家
札幌市	市	824	822	822	3,687	3,689	3,705	821	3,689
函館市	市	993	1,003	991	3,817	3,827	3,827	998	3,818
旭川市	市	840	848	847	2,867	2,869	2,867	846	2,865
青森市	市	1,060	1,060	1,058	3,682	3,682	3,692	1,056	3,680
盛岡市	市	1,121	1,121	1,120	4,129	4,157	4,138	1,126	4,135
仙台市	市	1,384	1,365	1,375	4,534	4,537	4,544	1,378	4,527
石巻市	市	1,126	1,122	1,117	4,036	4,035	4,039	1,128	4,040
秋田市	市	1,286	1,284	1,278	3,948	3,938	3,932	1,292	3,950
山形市	市	1,348	1,357	1,355	4,187	4,179	4,191	1,360	4,189
福島市	市	1,008	1,006	1,002	4,047	4,043	4,037	1,010	4,056
郡山市	市	1,137	1,133	1,130	3,976	3,960	3,957	1,144	3,967
水戸市	市	1,126	1,114	1,111	3,968	3,962	3,962	1,116	3,960
日立市	市	1,104	1,098	1,090	4,415	4,415	4,411	1,097	4,397
宇都宮市	市	1,148	1,146	1,141	3,745	3,753	3,749	1,149	3,776
足利市	市	1,016	1,012	1,002	3,274	3,284	3,290	1,019	3,284
前橋市	市	1,312	1,301	1,293	3,649	3,649	3,652	1,312	3,666
さいたま市	市	1,359	1,356	1,353	6,271	6,321	6,326	1,357	6,242
熊谷市	市	1,284	1,287	1,292	4,432	4,440	4,440	1,283	4,429
川口市	市	1,489	1,487	1,485	6,568	6,569	6,559	1,493	6,567
所沢市	市	1,335	1,333	1,329	6,026	6,015	6,015	1,336	6,052
千葉市	市	1,313	1,313	1,313	4,966	4,958	4,962	1,313	4,978
佐倉市	市	1,116	1,118	1,118	4,045	4,024	4,007	1,113	4,050
浦安市	市	1,015	1,015	1,015	7,297	7,295	7,305	1,010	7,283
東京都都区部	部	1,745	1,743	1,741	8,565	8,577	8,574	1,746	8,566
八王子市	市	1,545	1,547	1,545	6,736	6,736	6,736	1,552	6,733
立川市	市	1,476	1,471	1,468	7,288	7,289	7,305	1,477	7,291
府中市	市	1,572	1,558	1,558	6,695	6,657	6,649	1,569	6,695

全国主要81都市別の家賃調べ（その2）

（1カ月、3.3m²当たり、円）

都市名	年月別	都道府県営住宅			民 営 借 家			2018年平均（本誌推計）	
		2018年10月	11月	12月	2018年10月	11月	12月	都道府県営住宅	民営借家
横 浜 市		1,481	1,477	1,475	6,909	6,905	6,912	1,483	6,936
川 崎 市		1,456	1,456	1,454	7,300	7,301	7,321	1,460	7,301
相 模 原 市		1,095	1,092	1,090	5,376	5,365	5,349	1,095	5,378
横 須 賀 市		931	928	925	5,517	5,517	5,501	932	5,534
新 潟 市		1,003	1,000	998	4,272	4,272	4,279	1,009	4,289
長 岡 市		762	762	761	3,770	3,766	3,773	750	3,771
富 山 市		1,212	1,212	1,211	3,997	3,993	3,993	1,217	3,991
金 沢 市		1,115	1,113	1,114	4,142	4,143	4,142	1,119	4,125
福 井 市		1,273	1,266	1,263	3,594	3,593	3,591	1,266	3,583
甲 府 市		1,385	1,385	1,383	3,818	3,817	3,814	1,385	3,820
長 野 市		1,117	1,116	1,115	3,773	3,761	3,755	1,114	3,739
松 本 市		1,071	1,069	1,073	3,590	3,571	3,570	1,073	3,579
岐 阜 市		1,046	1,046	1,045	3,600	3,605	3,605	1,046	3,597
静 岡 市		1,580	1,582	1,583	4,666	4,662	4,654	1,577	4,673
浜 松 市		1,403	1,405	1,404	3,735	3,730	3,722	1,404	3,739
富 士 市		1,354	1,347	1,347	3,827	3,819	3,818	1,350	3,849
名 古 屋 市		1,669	1,668	1,672	4,958	4,946	4,950	1,672	4,948
豊 橋 市		1,468	1,467	1,467	4,004	4,001	4,001	1,467	3,984
津 市		976	974	973	3,657	3,656	3,649	970	3,666
松 阪 市		1,077	1,081	1,080	3,371	3,400	3,400	1,079	3,383
大 津 市		1,239	1,237	1,237	4,006	4,006	4,006	1,239	4,009
京 都 市		1,557	1,553	1,551	5,269	5,266	5,260	1,560	5,261
大 阪 市		1,928	1,928	1,936	5,899	5,926	5,923	1,920	5,907
堺 市		1,583	1,583	1,584	4,868	4,879	4,884	1,581	4,861
枚 方 市		1,342	1,346	1,346	4,851	4,849	4,849	1,340	4,873
東 大 阪 市		1,717	1,715	1,716	5,657	5,666	5,664	1,718	5,669
神 戸 市		1,593	1,593	1,593	5,680	5,689	5,689	1,589	5,686
姫 路 市		1,204	1,204	1,203	3,576	3,575	3,575	1,201	3,563
西 宮 市		1,627	1,630	1,630	5,679	5,679	5,679	1,624	5,670
伊 丹 市		1,490	1,491	1,499	4,567	4,567	4,567	1,488	4,571
奈 良 市		983	982	978	4,160	4,154	4,153	992	4,133
和 歌 山 市		1,519	1,528	1,527	3,527	3,527	3,544	1,521	3,506
鳥 取 市		923	922	926	4,168	4,166	4,169	919	4,152
松 江 市		1,012	1,012	1,011	4,154	4,144	4,144	1,007	4,151
岡 山 市		810	805	799	4,358	4,364	4,359	812	4,355
広 島 市		1,065	1,061	1,056	4,217	4,217	4,211	1,063	4,212
福 山 市		1,053	1,054	1,050	3,629	3,629	3,621	1,049	3,651
山 口 市		802	800	798	3,422	3,433	3,441	803	3,430
宇 部 市		767	768	768	3,898	3,881	3,875	769	3,858
徳 島 市		955	957	955	3,952	3,952	3,942	957	3,951
高 松 市		825	827	818	4,015	4,008	4,022	837	4,040
松 山 市		840	836	833	3,479	3,476	3,493	835	3,478
今 治 市		793	791	791	3,404	3,404	3,404	794	3,417
高 知 市		1,118	1,119	1,119	3,794	3,791	3,787	1,120	3,810
福 岡 市		1,308	1,312	1,299	4,173	4,182	4,174	1,325	4,191
北 九 州 市		1,125	1,127	1,124	3,996	3,998	4,000	1,135	3,993
佐 賀 市		1,254	1,237	1,240	3,517	3,520	3,519	1,248	3,546
長 崎 市		1,487	1,489	1,482	5,582	5,581	5,581	1,489	5,575
佐 世 保 市		1,289	1,289	1,282	4,129	4,129	4,131	1,289	4,123
熊 本 市		1,114	1,113	1,113	3,874	3,868	3,863	1,114	3,873
大 分 市		1,162	1,160	1,160	3,648	3,661	3,635	1,166	3,644
宮 崎 市		995	995	995	3,783	3,781	3,774	996	3,789
鹿 児 島 市		1,043	1,041	1,038	4,341	4,365	4,365	1,042	4,360
那 覇 市		1,476	1,476	1,475	4,100	4,102	4,099	1,478	4,088

消費者物価指数

(全国 12月分)

(15年=100) (資料出所 総務省統計局)

区分	年月	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
月別指数	2018年平均	101.3	103.9	99.6	99.0	98.0	102.2	103.3	99.6	102.7	102.1	101.4
	2017年12月	101.2	104.3	99.6	96.5	98.8	103.2	102.6	99.2	102.3	101.8	101.2
	2018年1月	101.3	105.9	99.6	96.6	98.9	99.4	102.4	99.1	102.3	100.7	101.2
	2	101.3	105.3	99.6	97.0	98.5	99.8	102.6	99.4	102.3	101.5	101.1
	3	101.0	103.8	99.6	97.3	97.5	101.4	102.5	99.5	102.3	101.5	101.2
	4	100.9	102.8	99.6	97.8	98.1	103.5	103.0	99.3	102.8	101.7	101.2
	5	101.0	102.8	99.6	98.7	97.9	103.5	103.2	99.6	102.8	101.8	101.3
	6	100.9	102.4	99.6	99.3	98.0	103.0	103.3	99.6	102.8	101.7	101.2
	7	101.0	103.0	99.6	99.1	97.6	100.5	103.3	100.0	102.7	101.5	101.1
	8	101.6	104.2	99.6	99.3	97.3	99.1	104.1	100.1	102.7	104.2	101.2
	9	101.7	104.7	99.6	99.8	97.2	103.7	104.1	99.8	102.8	102.3	101.2
	10	102.0	104.6	99.6	100.6	98.1	104.2	104.0	100.3	102.8	103.3	102.0
	11	101.8	103.8	99.6	101.2	98.4	104.5	103.9	100.0	102.8	102.8	102.1
12	101.5	103.2	99.6	101.3	98.9	103.3	103.9	99.1	102.8	102.8	102.0	
対前年同月比上昇率(%)	2017年12月	1.0	1.8	-0.1	5.2	-0.9	-0.3	1.6	0.8	0.4	0.4	0.7
	2018年1月	1.4	3.2	-0.1	4.6	-1.2	0.5	1.6	0.7	0.4	0.5	0.5
	2	1.5	3.0	-0.1	4.3	-1.7	0.3	1.8	1.5	0.4	1.3	0.6
	3	1.1	1.9	-0.2	4.0	-1.4	0.0	1.7	1.7	0.3	0.5	0.5
	4	0.6	0.7	-0.2	3.6	-1.5	0.1	1.9	1.1	0.3	0.2	0.1
	5	0.7	0.8	-0.1	3.1	-1.5	0.1	1.9	1.3	0.3	0.0	0.3
	6	0.7	0.4	-0.1	3.3	-1.0	0.0	2.0	1.4	0.5	0.8	0.4
	7	0.9	1.4	-0.1	3.1	-1.1	0.3	2.0	1.5	0.5	0.6	0.3
	8	1.3	2.1	-0.1	3.4	-1.1	-0.1	1.1	2.0	0.5	1.6	0.0
	9	1.2	1.8	-0.1	3.7	-1.0	0.1	1.0	2.1	0.5	1.0	0.2
	10	1.4	2.4	-0.2	4.4	-1.0	0.1	1.1	1.9	0.5	1.4	0.8
	11	0.8	0.5	-0.1	5.0	-0.7	0.1	1.2	1.2	0.5	1.0	0.9
	12	0.3	-1.1	-0.1	5.0	0.1	0.1	1.3	-0.1	0.5	0.9	0.8

(東京都区部 1月分)

(15年=100)

区分	年月	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
月別指数	2018年平均	100.9	103.4	99.4	94.9	99.4	101.7	103.4	98.8	101.7	103.2	101.1
	2018年1月	100.8	105.6	99.2	92.2	100.4	98.1	102.7	98.7	101.1	101.0	100.7
	2	100.8	104.9	99.2	92.3	100.1	99.0	102.6	98.7	101.1	102.2	100.9
	3	100.5	103.2	99.2	92.7	98.7	101.3	102.6	99.1	101.0	102.2	101.0
	4	100.5	102.0	99.2	93.4	99.0	102.7	103.2	98.7	101.9	102.9	101.2
	5	100.5	102.0	99.2	94.4	98.3	102.6	103.2	98.9	101.9	103.0	101.0
	6	100.5	102.0	99.2	94.9	99.6	102.1	103.4	98.6	101.9	102.9	100.9
	7	100.6	102.7	99.4	95.0	99.4	99.6	103.4	99.2	101.9	102.2	100.7
	8	101.3	103.7	99.4	95.4	98.2	99.3	104.2	99.6	101.9	105.8	100.9
	9	101.4	104.3	99.5	96.0	98.7	104.2	104.0	98.7	101.9	103.3	101.0
	10	101.7	104.2	99.6	96.7	100.2	104.2	104.1	98.9	101.9	104.7	101.7
	11	101.4	103.1	99.6	97.3	100.7	104.5	104.0	98.7	101.9	104.2	101.8
	12	101.2	102.7	99.6	97.9	99.9	102.8	103.9	98.3	101.9	104.7	101.7
2019年1月	101.2	103.7	99.6	98.7	100.0	99.0	103.9	98.1	101.9	103.3	101.5	
対前年同月比上昇率(%)	2018年1月	1.3	3.2	-0.2	5.2	0.9	1.1	2.0	0.4	0.1	0.7	0.1
	2	1.4	3.1	-0.2	4.6	1.2	-0.8	2.1	1.0	0.1	1.9	0.5
	3	1.0	1.8	-0.2	4.1	0.3	-0.1	2.1	1.6	0.0	0.9	0.4
	4	0.5	0.3	-0.1	3.7	0.0	0.2	2.3	0.7	0.2	0.4	0.3
	5	0.4	0.3	-0.1	3.2	-1.8	0.3	2.1	0.6	0.2	0.2	0.2
	6	0.6	0.4	0.0	3.2	-0.3	0.0	2.3	0.3	0.8	1.5	0.7
	7	0.9	1.4	0.3	3.2	-0.6	1.1	2.4	0.2	0.8	0.9	0.5
	8	1.2	2.3	0.2	3.2	-1.4	0.6	1.3	0.8	0.8	2.1	0.2
	9	1.2	2.1	0.3	3.6	-1.1	1.8	1.1	0.7	0.8	1.4	0.6
	10	1.5	2.9	0.3	4.4	-1.0	1.0	1.3	0.4	0.8	1.8	1.0
	11	0.8	0.4	0.3	5.4	-0.2	0.9	1.3	0.0	0.8	1.6	0.8
	12	0.4	-1.3	0.4	6.1	-1.1	0.4	1.2	-0.7	0.8	1.7	0.9
	2018年1月	0.4	-1.7	0.5	7.1	-0.4	0.9	1.2	-0.6	0.8	2.3	0.8

消費者物価指数(中分類)

全国(12月分)

(15年=100)

費目	2017年平均	18年平均	2017年			18年		
			12月	11月	12月	前月比(%)	前年同月比(%)	
総	100.4	101.3	101.2	101.8	101.5	-0.3	0.3	
食	102.4	103.9	104.3	103.8	103.2	-0.6	-1.1	
穀類	103.2	104.9	104.3	105.6	105.4	-0.2	1.0	
魚介類	107.1	110.6	109.3	110.1	111.3	1.0	1.8	
生鮮魚介類	108.5	111.4	110.7	109.6	111.4	1.6	0.6	
肉類	103.0	103.4	103.6	103.7	103.8	0.1	0.1	
乳卵類	99.7	101.9	99.8	102.6	102.5	-0.1	2.6	
野菜・海藻類	101.7	106.4	113.0	105.2	98.6	-6.3	-12.7	
生鮮野菜	100.8	105.8	116.9	103.7	93.9	-9.4	-19.7	
果物	105.8	109.0	108.9	104.1	108.5	4.3	-0.3	
生鮮果物	105.9	109.2	109.2	103.6	108.5	4.7	-0.7	
油脂・調味料	101.0	101.0	101.1	101.3	100.8	-0.5	-0.3	
菓子	103.1	103.1	103.6	103.6	103.2	-0.4	-0.4	
調理食	101.7	102.3	102.1	102.4	102.2	-0.2	0.1	
飲料	100.6	100.5	100.5	100.6	100.6	0.0	0.1	
酒	102.7	103.1	103.7	102.7	102.0	-0.7	-1.5	
外食	101.1	102.0	101.3	102.3	102.4	0.1	1.0	
住居	99.7	99.6	99.6	99.6	99.6	0.0	-0.1	
家賃	99.4	99.2	99.3	99.2	99.2	0.0	-0.1	
設備・修繕・維持	101.5	101.7	101.5	101.8	101.9	0.1	0.3	
水道	95.2	99.0	96.5	101.2	101.3	0.1	5.0	
電気	95.0	99.3	96.2	101.8	102.3	0.5	6.4	
ガス	90.2	93.1	91.2	94.9	95.5	0.7	4.8	
他の光熱料	96.3	113.2	103.7	122.0	116.4	-4.5	12.2	
上下水道	100.9	101.4	101.2	101.6	101.6	0.0	0.4	
家具・家事用品	99.1	98.0	98.8	98.4	98.9	0.5	0.1	
家庭用耐久財	96.1	93.8	96.2	95.2	96.7	1.5	0.5	
室内装備	92.9	91.0	92.8	91.7	91.8	0.1	-1.1	
寝具	102.0	101.5	102.4	102.1	102.2	0.1	-0.2	
家事雑貨	106.1	105.8	105.5	105.3	105.2	-0.1	-0.2	
家事用品	97.9	97.4	96.9	97.1	97.1	0.0	0.2	
家事消費	100.1	100.1	100.1	100.1	100.1	0.0	0.0	
被服	102.0	102.2	103.2	104.5	103.3	-1.1	0.1	
衣服	101.7	101.6	103.0	104.8	102.9	-1.8	-0.1	
和服	100.2	99.9	100.4	99.7	99.7	-0.1	-0.7	
洋服	101.7	101.7	103.1	105.0	103.0	-1.9	-0.1	
シャツ・セーター・下着	101.4	101.6	103.0	104.2	103.0	-1.1	0.1	
シャツ・セーター	100.6	100.7	102.3	104.3	102.5	-1.7	0.1	
下着	103.4	103.7	104.4	103.8	104.4	0.5	-0.1	
履物	105.2	105.4	105.4	105.9	105.5	-0.3	0.2	
他の被服	100.8	101.0	102.4	103.1	102.9	-0.2	0.5	
被服関連サービス	101.6	102.9	101.8	103.4	103.5	0.1	1.7	
保健医療	101.8	103.3	102.6	103.9	103.9	-0.1	1.3	
医薬品・健康保持用	99.7	99.5	99.6	99.4	99.3	-0.1	-0.2	
保健医療用品・器具	101.3	101.5	100.2	102.1	101.7	-0.4	1.5	
保健医療サービス	103.0	105.9	104.8	106.8	106.8	0.0	1.9	
交通	98.3	99.6	99.2	100.0	99.1	-0.9	-0.1	
自動車等関係	99.8	100.0	99.9	99.6	99.8	0.2	-0.2	
自動車	99.4	102.5	100.9	103.8	102.2	-1.5	1.3	
通信	95.3	93.7	95.4	92.6	92.6	0.0	-2.9	
教育	102.2	102.7	102.3	102.8	102.8	0.0	0.5	
授業料	102.4	102.7	102.4	102.8	102.8	0.0	0.4	
教科書・学習参考	101.0	101.0	101.0	101.0	101.0	0.0	0.0	
補習習教	101.8	102.6	102.1	102.8	102.8	0.0	0.7	
教養娯楽	101.3	102.1	101.8	102.8	102.8	0.0	0.9	
教養娯楽用耐久財	98.0	96.3	97.9	98.0	97.7	-0.4	-0.3	
教養娯楽用品	100.8	100.7	101.5	100.5	100.1	-0.5	-1.4	
書籍・他の印刷物	100.8	101.7	101.5	101.8	101.8	0.0	0.3	
教養娯楽サービス	102.0	103.4	102.4	104.3	104.4	0.2	2.0	
諸雑費	100.9	101.4	101.2	102.1	102.0	-0.1	0.8	
理美容サービス	100.4	100.7	100.6	100.7	100.7	0.0	0.1	
理美容用品	99.4	99.3	99.3	99.4	98.7	-0.7	-0.6	
身の回り用品	101.8	102.4	102.8	102.5	102.9	0.4	0.1	
たばこ	102.3	105.4	102.8	111.6	111.6	0.0	8.6	
他の諸雑費	101.8	102.1	102.0	102.7	102.7	0.0	0.7	