

## ライフ・ワーク・バランス認定企業 アピールポイント 取組参考事例

※複数のポイントでアピールされる際にはそれぞれに特徴的な取組を具体的に盛り込むようにしてください。  
また、取組の成果も記入するようにしてください。

### 働き方・休み方改革

#### <働き方改革>

- 残業の事前申請を義務付け
- 勤怠管理システムによる時間外労働の正確な把握
- 残業した従業員に対し、管理職による状況確認と改善指導
- 残業削減の取組を人事評価に反映
- 単純作業へのRPA活用による生産性向上と長時間労働削減

- 複数担当制
- 経営者が率先して定時退社
- 社員アンケートを実施し、制度改善に活用
- 時間管理を徹底した会議の実施
- 職場改善チームの設置
- 勤務間インターバルの実施

#### <休み方改革>

- チーム体制を構築し、業務をシステムで共有することにより、休暇取得で業務が滞らない仕組みを整備
- 夏季休暇の連続取得等、有給休暇の取得を促進する仕組み
- 5日を超える有給休暇の取得義務化（6日以上）
- ボランティア休暇(最大5日間)
- 長期休暇(最大20日間)
- アニバーサリー休暇(誕生月に1日の有給と手当を支給)
- 病気治療・不妊治療休暇

- 看護休暇(本人の体調不良、家族・パートナーの看病等のために取得できる特別休暇)
- 勉強休暇(最大5日間)、手当(10万円まで)支給
- 自己啓発休暇(最大1か月)
- 経営者が率先して休暇を取得、社員にも取得を推奨
- 社内ブログに休暇取得を掲載し、とりやすい環境づくり
- 「休暇取得予定希望票」による年次有給休暇の取得促進
- 多様な事由に利用できるファミリー休暇制度
- ワクチン接種休暇

### 家庭と仕事の両立推進

#### <育児と仕事>

- 出産・育児休業を取得する社員の代替要員の確保
- 育児休業者の能力アップ支援
- 「産休・育休ハンドブック」「パパ社員ハンドブック」の作成
- 育児休業中の社員と会社とのつながりが切れないように定期的な情報提供などの配慮
- 給与100%支給の育児休暇制度の導入

- 育児目的の休暇制度やジョブリターン制度の導入
- 社長自らが育休を取得し、社員が取得しやすい環境づくり
- 産休・育休取得者向けメンター制度の導入
- 顧問助産師の設置
- 子連れ可能なコワーキングスペースの設置
- 育児に関する男性社員間のメーリングリストの運用

#### <介護と仕事>

- 介護休業を取得する社員の代替要員の確保
- 「介護休業ハンドブック」の作成
- ジョブリターン制度の導入
- 介護休業取得社員の実体験を紹介
- 介護休業中の社員と会社とのつながりが切れないように定期的な情報提供などの配慮

- 介護を行う社員同士が情報共有できる「情報交換の集い」を実施
- 「仕事と介護の両立セミナー」の実施

## 多様で柔軟な働き方の実現

### <多様な勤務形態>

- フレックスタイムの導入
- 短時間正社員制度や制限のない短時間勤務制度の導入
- ライフステージに応じた勤務形態の設定

- 残業あり・なし等を選択できる人事制度
- 私生活の状況に合わせて1週間の労働時間を日ごとに調整する「短時間勤務」制度

### <テレワーク>

- ライフスタイルに応じたテレワークの実施
- 在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務の導入
- コミュニケーションツールの導入
- RPAの導入
- 在宅勤務手当の導入
- 営業活動のオンライン化
- 勤怠管理ツールの導入

- 1on1ミーティングの導入
- コワーキングスペースの契約
- ワーケーションの導入
- 電子決裁、電子契約制度の導入
- クラウドPBXの活用による社員のスマートフォンの内線化

## 職場における女性の活躍促進

- 女性の活躍促進プロジェクトチームの設置
- 社内アンケート、意識調査の実施
- 管理職向けマネジメント研修、意識改革研修の実施
- 取組目標の社内掲示板への掲載
- 自社の採用ウェブサイトにて女性社員を積極的に紹介
- 公正採用選考に関する自社マニュアルの作成
- 面接・採用選考者への研修の実施

- 女性が少ない職種の見直し
- 昇進・昇格条件の見直し
- キャリア形成についての相談体制の整備
- 女性社員向けキャリアデザイン研修等の実施
- 管理職を志望する女性社員向け研修等の実施
- 女性管理職向けリーダーシップ研修等の実施
- メンター制度の導入

## その他（非正規雇用労働者や高齢者の雇用促進、ハラスメント防止対策、メンタルヘルス対策、健康経営及びリカレント教育の推進、福利厚生充実等）

### <非正規雇用労働者や高齢者の雇用促進>

- 法定外の休暇制度等がある場合、雇用形態に関わらず勤続年数等に応じて同一の内容を付与
- 職務に必要な技能を習得するための教育訓練について、雇用形態に関わらず全員を対象に実施
- 非正規雇用労働者の希望や能力等に応じて、正規雇用（勤務地限定、職務限定、勤務時間限定等の多様な働き方を含む。）への転換を実施 等
- パートタイマー・アルバイト、契約社員から正社員への転換
- パートタイマー社員への人事考課制度の導入
- 70歳まで定年を延長、70歳以降は年齢制限のない継続雇用制度を導入
- 無理なく働くことができる柔軟な勤務時間制度とシフトを

### <メンタルヘルス対策や健康経営の推進>

- 産業医と連携し、心身の不調に早期対応できる体制を構築
- メンタルヘルスチェックの導入
- ホワイト企業認定の取得
- リフレッシュルームの設置

### <リカレント教育の推進、福利厚生の充実>

- 自己啓発支援（従業員の語学習得、趣味の活動等を支援）
- 資格取得経費に対する助成
- 従業員のボランティア、PTA、自治会、町内会等の社会的活動への参加を支援

過去の認定企業の取組事例はこちらをご覧ください。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/lwb/ikiiki/kako-nintei/>（TOKYOはたらくネット 認定企業一覧）

