

【取組項目】 時間外勤務の削減、定時退社を進める 有給休暇の取得を進める 柔軟な勤務体系の活用を進める 家族とのふれあい、リフレッシュを支援する その他

法人・団体等の名称	ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組方針や実施している主な取組内容	推進月間において特に実施する取組項目・内容	取組による効果
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	「明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする会社」、「特色ある個性豊かな会社」をめざして、ワーク・ライフバランス実現のために、働き方改革を進めています。（早帰り日の設定、有給休暇取得促進、全部支店長による“育”ボス宣言の実施、Myプレミアムフライデーの導入、ファミリーデーの開催、各種両立支援強化など）	毎週水曜日は早帰り日とし、本社では残業パトロールを実施。 計画的年次有給休暇の取得推進のため、年度初めに計画を立て、半期毎にチェック。計画年休取得カレンダーを職場内に掲示 ファミリーデーを全国各地域で開催	業務効率化・生産性向上に向け、早帰りを徹底したことから、残業時間が減少し、メリハリある働き方で、ワークライフバランス度が向上。また、ファミリーデーの開催により、家族と会社の相互理解が深まり、ワークライフバランスに対する意識が高まった。
アイトス株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	仕事と家庭の両立しやすい職場環境づくりを推進している。 取組として、時間外勤務の削減、有給休暇取得促進、育児・介護等の両立支援等を実施	毎週水曜日をノー残業デーに設定、閑散期の7～8月は金曜日も設定する 年2回、有給休暇取得強化月間を設定	残業時間が大幅に削減出来た。 有給休暇の取得率UP。
株式会社 池田泉州銀行 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	当行では、平成25年12月に多様な人材が能力を十分に発揮できる「働きがいのある誇れる職場づくり」をめざして「ダイバーシティ推進室」を設立した。以来、「健康増進室」の設置、育児・介護休業制度など、「多様な働き方」を実現するための枠組みの整備を進め、役職員の「ワーク・ライフ・バランス」の充実に取り組んできた。 本年5月には新たに経営会議の諮問機関として「働き方改革委員会」を設置し、健康で働きやすい職場の実現に向けて、経営陣が一丸となって「働き方改革」に取り組んでいる。	No残業デーの実施 有給休暇を含む制度休暇の取得促進 希望者を対象としたサマータイムの実施 「子の養育」を目的とした特別休暇の取得促進	生産性の向上や職場風土の改善、職員の健康増進等に効果があると見込まれる。
エスベック株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	会社の方針として、仕事とプライベートを充実させることによる相乗効果を目的としたワークライフシナジーの実現へ向けに取り組んでいる。そのための取組としては以下の通り。 ・一斉退社時間の設定 ・定時退社日の設定 ・スーパーフレックスタイム制度の導入 ・計画年休の設定・促進 ・一斉年休取得日の設定 ・定年後の働き方を選択できる再雇用制度の設定 ・今後の働き方を考えるキャリアプラン研修 ・在宅勤務制度の導入	21時以降の残業禁止、毎週水曜日をノー残業デーに設定、19時以降の残業を上長事前承認必須 5日間の計画年休の設定、1年で4回の一斉年休取得日の促進 スーパーフレックスタイム制度の試験導入、育児中の女性を対象に在宅勤務制度の月8回までの試験導入 事業所ごとのレクリエーションの開催 再雇用時の選べる働き方の設定、55歳社員へのキャリアプラン研修の実施	様々な取組（生産性の向上、長時間労働の削減、女性活躍の推進、モチベーションのアップ、社員満足度の向上、再雇用後の社員活躍の促進）により、ワークライフシナジーの実現、個人の成長から会社への還元を期待する。
株式会社エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ西日本 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	当社はダイバーシティ推進を重要な経営戦略と位置づけ、今年度は「働き方改革」を中心としたワーク・ライフ・バランス推進を強化し、社員一人ひとりが働き甲斐をもち、仕事・プライベート双方での自己実現により生まれる意欲・価値観を活かして企業の持続的発展につなげることとしている。 労働時間の適正化、仕事の質・生産性の向上、柔軟な働き方の促進を実現するため、経営トップからのメッセージ発信や管理者向けダイバーシティ勉強会の開催およびイクボス実践プログラム等のトップダウンの取組みと合わせて、「ともに働く仲間との絆づくり」をテーマとしたWG活動を通じた風土醸成を図るボトムアップの取組みを実施している。	有給休暇の完全取得に向けた社内周知、有給休暇取得状況の進捗管理 在宅勤務の利用促進を図る「在宅勤務ガイド」の社内周知、各種制度の理解を深める管理者向け勉強会の実施	ワーク・ライフ・バランス推進の風土醸成、イクボスの浸透による管理者・社員の相互理解の促進、各種制度の活用促進、社員のロイヤリティ向上。
株式会社NTTデータ関西 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	労使共同で「ワークスタイル変革」に関する宣言をし、仲間とともに達成する「自己実現」をめざし、社員が生き生きと働く活力ある会社、社員や家族の皆さんが誇りを持てる会社（ワークライフバランス）の実現に向け、総労働時間削減に向けた働き方変革、柔軟な働き方としてテレワーク制度の本格導入・活用促進、男性社員の育児休暇取得促進、介護と仕事の両立等の取組を進めている。	リフレッシュデーの職場巡回、ITツールを活用した労働時間の適正把握 管理者を含めた年間休暇取得計画作成・実践の促進 「リフレッシュ休暇」、「アニバーサリー休暇」の取得推進	「生産性向上の意識付け」、「総労働時間削減」、「休暇取得促進」等の効果。

【取組項目】 時間外勤務の削減、定時退社を進める 有給休暇の取得を進める 柔軟な勤務体系の活用を進める 家族とのふれあい、リフレッシュを支援する その他

法人・団体等の名称	ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組方針や実施している主な取組内容	推進月間において特に実施する取組項目・内容	取組による効果
大阪ガスオートサービス株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	<p>「帰ってMAc CAR」活動 個人の意識とグループでの働き方を変える a)ノー残業デーの促進 b)仕事の見直し c)スマートワークの定着</p>	<p>毎週水曜日はノー残業デー(再徹底) フレックスデー2回/月(促進) 夏季休暇と絡めて有休取得促進 ～は再徹底は新取組 プラチナタイムの設定 14:00～15:00業務集中タイム 18時と20時に帰宅を促す音楽 ノー残業デーにカエル(早く帰る)のクリップを机上で明示 フレックスデーに豆芝犬(まめに帰る)のクリップを机上で明示。</p>	<p>ワーク・ライフ・バランスの視点から、健康でゆとりある働き方を実現。仕事のやり方や、考え方のベースを変えて、求められる経営環境の中で最大のパフォーマンスを発揮し、仕事の生産性を向上させる。</p>
公立大学法人大阪市立大学 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	<p>「フレッシュ・アップ強化月間」及び「メモリアルデーにおける休暇取得の促進」 8月9日～9月8日を定時退勤日(以下「フレッシュ・アップ強化月間」という。)とする。 「フレッシュ・アップ強化月間」期間中、各課長等は率先して定時退勤するとともに、職員の定時退勤を促す。 また、本人や家族の誕生日、結婚記念日などの記念日及びその前後の日は、メモリアルデー休暇として、職員が積極的かつ計画的に年次有給休暇を取得できるような職場環境づくりを行う。</p>	<p>原則として全事務職員は8月9日～9月8日までの間、超過勤務は行わないよう努める。 メモリアルデー休暇として、職員が積極的かつ計画的に年次有給休暇を取得できるよう意識啓発を促す。 本人や家族の誕生日、結婚記念日などの記念日及びその前後の日は、メモリアルデー休暇として、職員が積極的かつ計画的に年次有給休暇を取得できるような職場環境づくりを行う。</p>	<p>効率的な業務処理の仕組みを確立して、総実労働時間の短縮や休暇取得の促進を図り、もって職員の健康の保持、増進など心身のリフレッシュを行うとともに、日常業務における公務効率の向上を図ることを目的とする。</p>
大代興業株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	<p>時間外勤務の削減、育児・介護等との両立を支援する制度導入、職場での啓発、管理職意識改革などを実施している。</p>	<p>第2・4水曜日をノー残業デーに設定</p>	<p>ノー残業デー設定により、生産性及び職員の士気の向上に効果がある。</p>
関電システムソリューションズ株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	<p>当社では、従業員一人一人が「気持ち良く、元気に、継続的に当社で働くことができる」事をめざし、「従業員が生き生きと改革に挑戦できる事業基盤」づくりとして、ダイバーシティへの対応やワーク・ライフ・バランスの充足に取り組んでいる。 その取り組みとして、長時間労働の抑制や年次有給休暇取得率の向上についてのトップメッセージの発信や、仕事と家庭を両立しやすい労働環境・制度づくりを実施している。平成28年には、ワークライフバランスワーキンググループを設置し、職場の風土や従業員の改革にボトムアップで取り組み、平成29年には、社長自ら委員長を務める「働き方改革委員会」を設置し、社内制度の見直しと改善をトップダウンで推進している。</p>	<p>ノー残業デー(水・金)の実施 5営業日以上連続休暇取得の推進 フレキシブル勤務時間制度 オープンオフィスの開催</p>	<p>長時間労働抑制や休暇取得推進への取組は、業務効率化による生産性の向上や、従業員の健康増進に効果がある。また、連続休暇によるリフレッシュや、家族参加型のイベントの開催により、従業員の家族に職場・仕事への理解を深めてもらうことで、従業員が安心して働ける環境を作ることができる。</p>
株式会社近畿大阪銀行 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	<p>【主な取組内容】 ・半日年次有給休暇制度の拡充 ・スマートデー(「休暇取得日(全日・半日)」、または「15時以降業務をしない日」)の導入 ・テレワーク制度を導入 ・36協定における時間外勤務の上限見直し ・「勤務時間」もしくは「業務範囲」を限定できる職種としてスマート社員制度を導入 ・「10%の生産性向上」を象徴的な目標に掲げ、生み出した時間を活用して営業活動時間の拡大やワーク・ライフ・バランスの向上を実現していく運動を実施</p>	<p>リフレッシュウィーク期間を設け、リフレッシュウィーク中の水曜日をノー残業デーに設定</p>	<p>年次有給休暇取得率の向上、従業員意識の改革、長時間労働の抑制、ダイバーシティマネジメントの促進、生産性向上に効果が期待できる。</p>
一般財団法人近畿健康管理センター 大阪事業部 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	<p>「ダイバーシティの推進」を中核に据え、「ポジティブアクションの推進」「ワークライフバランスの推進」を両輪として生き甲斐を感じさせる職場風土の醸成をめざしている。 そのための取組として、女性管理職比率、部長級の女性比率向上を实践。時間外勤務の削減、定時退社、効率的な業務プロセスの再構築、育児等との両立を支援する制度導入、内外研修参加推薦、管理職の意識改革(イクボス宣言など))などを実施している。</p>	<p>水曜と金曜及び月末日を定時退社日とする 8月19日(土)を全社一斉の特別休日とする 健診現場スタッフは時差勤務を導入 サマータイム勤務導入・女性力活性化研究会開催</p>	<p>大阪事業部での女性管理職比率は29.4%となる。 また女性営業職比率も約50%となり職域拡大を図れた。 定時退社日の設定や時差勤務により、育児やプライベートに使う時間の融通から職場定着が促進できた。</p>

【取組項目】 時間外勤務の削減、定時退社を進める 有給休暇の取得を進める 柔軟な勤務体系の活用を進める 家族とのふれあい、リフレッシュを支援する その他

法人・団体等の名称	ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組方針や実施している主な取組内容	推進月間において特に実施する取組項目・内容	取組による効果
KDDI株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	KDDIフィロソフィの第1章に「ダイバーシティが基本」を掲げ女性活躍推進は元より、仕事と生活の両立支援の為「テレワーク勤務制度(在宅勤務)」、「変形労働時間制」「裁量労働制」を導入し柔軟な働き方ができる環境を整備。社員自らが考え、プライベートと仕事の時間のマネジメントができるよう業務効率化、労働生産性向上の取り組みを推進している。	水曜日はNO残業DAYとし定時退社を実施 8月7～18日を有給休暇取得促進日とする テレワーク勤務制度・変形労働時間制・裁量労働制の導入 夏休み期間中に「ファミリーデー」を設け、家族の職場見学会、携帯電話分解作業、名刺交換体験等を実施 勤務間にインターバルを8時間以上とる	年休取得率の向上、時間外労働の削減により、生産性が向上し、柔軟な働き方を選択することにより、プライベート時間を有効に活用でき、モチベーション向上、新たな発想を生み出す機会構築に繋がる。
Gateテクノロジーズ株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	社の方針として、働きやすい環境をつくることにより、全社員がその能力を十分に発揮できるようめざしている。その為の取組みとして、下記の取組を実施している。時間外勤務の削減、定時退社、有給休暇取得推進、育児等との両立を支援する制度導入、管理職の意識改革 またフレックス勤務導入を検討している。	掲示板にて周知し、残業する場合は申請が必要 定期的に取得率を確認 時間外勤務の削減、夏季休暇・有給休暇取得推進	有給休暇取得を定期的に確認することにより、有給休暇取得率が上がった。また残業削減を推進することにより、全体的に残業時間の低下に繋がった。
株式会社コスム・インターナショナル (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	社の方針として「従業員満足度No1」をめざしている。そのための取組として、時間外勤務の削減、定時退社、有給休暇取得促進、育児等との両立を支援する制度導入、職場での啓発、管理職の意識改革などを実施している。	顧客の予約時間の締切りを早めた。 店舗ごとに休暇の予定を共有する。	社員の定時退社や休暇の充実で勤務のメリハリが出来た。そのため各自が少人数でも効率よく業務をこなす考え方になってきた。(職場の雰囲気改善、作業の向上、社員満足度の向上・離職率の低下など)に効果がある。
株式会社ザイマックス関西 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	多様な人材が生き生きと働ける組織づくりの実現に向け、特に女性の活躍促進に関する取組を実施。女性のライフステージや多様な家庭事情に応じた仕事・役割を検討し、周囲からの理解や支援を促進。柔軟な勤務体系の導入、長時間労働の是正など、仕事と生活の両立支援を行っている。産休育休取得後ほとんどの方が復帰しており、育児・介護と仕事を両立させながら活躍しているメンバーも多数。また現在、女性役員・部長など女性管理職も多く存在し、ロールモデルとして活躍中。	残業削減のため、部門長会にて状況共有。是正対策を随時実施。 7月～9月まで広く夏季休暇取得期間を設けることで、8月限定では休暇取得が難しかった人も取得できるように。 夏季休暇期、社員用研修施設の家族利用を実施。	働き方改革を推進することにより、従業員のモチベーションUPややりがいにつながり、満足度向上や離職率低下に繋がっていることを期待する。
株式会社JBMクワイエット (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	テレワーク等の在宅勤務、短時間勤務、有給休暇取得促進、健康経営等により、健康で、多様かつ柔軟な働き方を実現し、ワーク・ライフ・バランスを促進している。さらに、職場での啓発、育児介護休暇取得等の推進、法定を超える育児休暇制度の導入などの育児との両立を支援する制度導入などを実施している。	毎週水曜日をノー残業デーに設定、水曜日に対応できない従業員については他の日をノー残業デーに設定	生産性の向上、従業員の健康の確保
スリープロ株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	テレワーク等の在宅勤務、短時間勤務、有給休暇取得促進、健康経営等により、健康で、多様かつ柔軟な働き方を実現し、ワーク・ライフ・バランスを促進している。さらに、職場での啓発、育児介護休暇取得等の推進、法定を超える育児休暇制度の導入などの育児との両立を支援する制度導入などを実施している。	毎週水曜日をノー残業デーに設定、水曜日に対応できない従業員については他の日をノー残業デーに設定	生産性の向上、従業員の健康の確保

【取組項目】 時間外勤務の削減、定時退社を進める 有給休暇の取得を進める 柔軟な勤務体系の活用を進める 家族とのふれあい、リフレッシュを支援する その他

法人・団体等の名称	ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組方針や実施している主な取組内容	推進月間において特に実施する取組項目・内容	取組による効果
積水ハウス株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	方針「わくわくドキドキ心躍る職場づくり」 そのための取り組みとして、時間外労働の削減、有給休暇取得促進、柔軟な働き方の推進、仕事と育児・介護の両立支援制度の導入。職場での啓発。	IT活用による効率化(WEB会議・ipadでの情報共有・在席確認等のシステムの導入) 愛称「スマートホリデイ」として「孫休暇」「子供休暇」「自分磨き休暇」等、積極的な取得を推進 在宅勤務、就業時間の繰り上げ繰り下の推進 火・水曜日定休の事業所において「ファミリーフレンドリーデイ」と称し、月1回火曜日と直前の日曜日を振り替えることを推奨 仕事と育児の両立イキイキフォーラムを開催。本人、上司、パートナーで、両立とキャリアアップ両輪で志向するための意識改革を図った。	従業員の満足度向上により、モチベーションアップに効果がある。結果、所定時間外労働時間の削減、離職率の低下、生産性の向上に寄与している。
大同生命保険株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	「すべての従業員がいきいきと働き続けられる職場の実現」に向けて、会社として、両立支援制度の拡充や制度を利用し易い環境づくり、働き方の刷新等を推進。 主な取組みとして、「チャレンジ19(パソコンの自動シャットダウンと運動した早帰りの推進)」や有給休暇の取得促進、「DAIDO-style(新しい働き方)」の推進などに取組む。	9時前に始業し17時前に終業・退社する「ゆう活」を実施、毎週1回以上の早帰りデーを設定 毎月1日以上有給休暇取得を奨励する「プラスワン休暇」、連続休暇を計画的に取得する「計画年休」制度等を通じ、有給休暇取得を促進 フレックスタイム制度や在宅勤務等の利用を促進 「ゆう活」「早帰りデー」等の労働時間縮減の取組みや「リフレッシュ休暇」「プラスワン休暇」等の有給休暇取得促進などを通じ、家族とのふれあいやリフレッシュ等を支援	労働時間の縮減や有給休暇の取得促進に取組むことは、ワーク・ライフ・バランスの推進だけでなく、従業員の健康管理の観点からも重要。働き方改革や業務削減などを通じて「メリハリ」のある勤務を実践し、「すべての従業員がいきいきと働き続けられる職場づくり」に取組む。
大日本住友製薬株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	ノー残業デーの徹底や有給休暇取得促進策を図るとともに、労働組合と「DSP WLB労使ミーティング」を開催し、労使で連携して制度の検討や理解促進を図っている。仕事と生活は、相反するものではなく、両立することでさらに豊かな人生の実現ができるとの労使共通の考えのもと、「仕事の充実」と「生活の充実」の好循環を実現するために、社員一人ひとりが、自分自身の働き方を見直し、業務の効率化を進めることを推進している。	プレミアムフライデー(8月25日)の全社一斉定時退社を実施。それ以外に、個人あるいは所属部署にて月1日以上定時退社を設定。 夏季の年次有給休暇の計画的取得促進として7-9月の期間に合計3日以上の有給休暇を取得することを目標とする。所属部署メンバーの取得予定日が分かるよう、夏季年次有給休暇取得計画表の掲示を推奨。	1日の業務時間を意識することで、業務の優先順位や業務効率を考え、生産性が高まる。有給休暇の取得促進を行うことで、有給休暇を取得しやすい雰囲気が高まるとともに、メリハリのある働き方の実現や、休息時間の確保につながる。
株式会社竹中工務店 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	当社は、抜本的全社生産性向上によるWLBの向上を図る事を社長方針に掲げ、社長を委員長とする「抜本的全社生産性向上によるWLB向上委員会」の設置及び活動により、WLB向上に取り組んでいる。その他にも、労働時間の短縮に向けた取組や、休暇取得の促進、育児と介護に関する両立支援の様々な制度の導入やダイバーシティ推進の理解浸透を図る事を目的に、ライン長を対象とした研修の実施、「イクボス」フォーラム等を開催し取り組んでいる。	休日・深夜の内勤事業所閉鎖及び水曜日残業ゼロの実施 8/17、18の2日間を計画年休とし有給休暇の一斉取得により夏期休暇と合わせて5日間の連続休暇が実現。祝日、法定休日と合わせて最長10日間の連続休暇が可能。	経営層及び従業員の生産性向上に向けた意識が浸透してきた。 両立支援の拡充により、育児や介護を理由に離職する事なく就業継続が可能となった。
株式会社タナック (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	社の方針として、社員の全員快適をめざしている。 そのための取組として、時間外勤務の削減、定時退社、有給休暇取得促進、柔軟な勤務体系の導入、効率的な業務プロセスの再構築、育児等との両立を支援する制度導入、職場での啓発、などを前年度より実施し、継続している。	水曜日にノー残業デーを設けている 一年間に5日以上有給休暇を取る 帰社無しで直接自宅直帰 誕生日月休暇の実施 今期より自宅ワークを取り組む	効率UP 属人化の解消

【取組項目】 時間外勤務の削減、定時退社を進める 有給休暇の取得を進める 柔軟な勤務体系の活用を進める 家族とのふれあい、リフレッシュを支援する その他

法人・団体等の名称	ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組方針や実施している主な取組内容	推進月間において特に実施する取組項目・内容	取組による効果
株式会社 鶴見製作所 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	・ノー残業デーを週1回実施している。 ・有給休暇取得推進のため有給休暇一斉取得日を年2回設けている。 ・在宅勤務者の活躍推進を実施している。	お盆明けの8/17、18を定時退社デーと定める	ノー残業デーでは、時間外労働をしないよう促しているが、定時退社を勧めることで労働時間内に業務を終わらせるように効率的な業務をより強く促す効果がある。
社会保険労務士法人ティムス (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	私たちは、お客様にワークライフバランスを推進することをミッションとしているが、まず自分達がワークライフバランスを体現するとしている。そのため、情報共有と見える化(朝メール・夜メール、ファイル共有、進捗管理表等)、カエる会議、フレックスタイム120/130/140/150、在宅テレワーク、短時間正社員制度、ポジティブオフ制度、時間単位有給、教育訓練休暇制度、育自休暇などを実施している。	残業ゼロをめざす。 ポジティブオフ制度の活用推進。 ポジティブオフ制度の推進。家族一緒に花火大会	社員の会社に対するエンゲージメントの向上。日ごろの業務に対する意欲の向上。業務効率の向上。ひいては、人材採用に効果がある。
西川産業株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	会社の方針として男女ともに元気に楽しく働ける職場づくりへの取り組みを実施しております。 有給休暇計画付与の実施、週1回のノー残業デーの実施、時間単位有給休暇の導入など。	ノー残業デーの実施 有給休暇の計画付与で1日は有休取得する 育児等による時短勤務の実施	仕事をお願いするうえで、コミュニケーションが増加し、社内の雰囲気は良くなることで周りに仕事を頼みやすくなった。 また、それにより1人が複数の仕事をこなせるようスキルアップすることができた。
日本生命保険相互会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	社長を座長とした「人材価値向上プロジェクト」において、「ワークスタイル変革」に取り組んでいる。今年度は、社長以下全内務職員がワークライフマネジメント実現に向けた宣言を行っている。「ワークライフバランスの向上」を「ワークライフマネジメントの実現」へと進化させ、「ワーク」の前進による生産性・効率性の向上を「ライフ」の充実につなげ、「ライフ」の充実を「ワーク」の更なる前進につなげる好循環の創出をめざしている。また、自身の能力伸長や視野拡大、健康増進等に向けた意識醸成を意欲的に取り組む全ての職員を後押しするために、業務外の時間を活用した能力開発支援プログラム「ニッセイアフタースクール」を開催。	全社的な20時退出(消灯)、週1回水曜日をフレッシュアップデーとして18時退出(消灯)に設定。 「フレッシュアップデー」(=ニッセイ版プレミアムフライデー)として、月に1回、自分の成長に繋げる時間の捻出を目的とする休暇取得(半日休暇・早帰りを含む)を推奨。 年間8日以上休暇取得を推奨 フレックスタイム制、サテライトオフィスの活用。 「2017ニッセイ夏休み自由研究フェス！」の開催。 ほっとウィーク休暇、アニバーサリー休暇、ファミリーサポート休暇、リフレッシュ休暇等、各種特別休暇の取得を推奨。 男性の育児休業100%取得推進。	業務のスピードアップと組織内のコミュニケーション強化を意識・実践することで、一人ひとりの成長、高い生産性を実現する。
株式会社 日本マネジメント協会 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	社の方針として、社員の定着をめざしている。 そのための取組として、育児、介護などの両立支援制度導入、有給休暇取得促進を実施している。	社内でスケジュールを回覧し休暇取得を促す。 夏季休暇の他に2日間ライフスタイルに合わせて休暇を取得できる。	それぞれがライフスタイルに合わせて休暇取得をすることで、休暇取得への自責の念をなくし、社員が仕事と生活を調和しやすい環境になった。
梅南鋼材株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	社の方針として「快適職場の励行」をめざしている。 そのための取組として、勤怠管理の見える化による残業時間の削減、休憩時間の徹底、有給休暇の全社員の取得率向上(計画的付与日、時間有休の取得制度導入)、職場での啓発、部門長会議での提言(管理職の意識改革)などを実施している。	残業が多い部署の部門長への提言 計画的付与日の導入	生産性の向上、社員満足度の向上、心身の健康維持、などに効果がある。
株式会社バソナテック (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	事業に関わるすべての人々の満足度を高め、フェアでオープンな、理想的な企業文化を実現することを経営理念として掲げている。取組としては時短勤務や地域を限定した勤務を行う特別勤務制度、在宅勤務制度といった、様々なライフイベントの状況下でも継続就業をサポートする制度を導入している。	年次有給休暇の取得促進 モバイルワークの活用	休暇や時間を計画的かつ有効に活用することで、新たな環境や人との出会い、視野を広げる機会を増やし、健康維持のためのリフレッシュする時間をとりやすくする

【取組項目】 時間外勤務の削減、定時退社を進める 有給休暇の取得を進める 柔軟な勤務体系の活用を進める 家族とのふれあい、リフレッシュを支援する その他

法人・団体等の名称	ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組方針や実施している主な取組内容	推進月間において特に実施する取組項目・内容	取組による効果
株式会社日立製作所 関西支社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	社の方針として、「日立ワーク・ライフ・イノベーション」を掲げ、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進している。取組としては、トップからのメッセージの発信、働き方の見直し、深夜労働や時間外勤務の削減、定時退社、年休取得促進、柔軟な勤務体系の導入、仕事と育児・介護との両立を支援する制度導入、タイム&ロケーションフリーワークのためのITツールの提供・紹介、管理職の意識改革(女性部下をもつ管理職向けマネジメントセミナー)などを実施している。	毎週水曜日を定時退勤日に設定、月1回職場巡視 アニバーサリー休暇を導入し、個人的な記念日を設定することで年休の行使率を促進 メリハリのある働き方促進に向けて、プレミアムフライデーの日に、P C上ポップアップにて周知、半日年休など促進	年休取得率の向上、時間外労働の削減により、生産性の向上、柔軟な働き方が選択できる雰囲気の醸成、従業員の士気・満足度の向上等に繋がると考える。ワーク・ライフ双方の質を向上させることで、従業員一人ひとりがいきいきと働き、豊かな発想でイノベーションを起こす基盤としたい。
株式会社ヒツカンパニー (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	社員のHAPPY指針の会社であり、仕事もプライベートも充実させて両立させてほしいと考えている。 社員自身が充実することにより、社員の定着をめざしている。 取組内容としては、産休・育休の推奨や[有給休暇全力消化プロジェクト]を推進している。	残業が多い部署の責任者への提言 スケジュールを確認し、計画的付与日の取得推奨 正社員でもライフスタイルに合わせて出勤日数の減らすことが出来る 夏季休暇以外にもライフスタイルに合わせて休暇を取得できる	社員一人一人のライフスタイルに合わせることで 無理なく働くことが出来、ワークライフバランスがとりやすい環境があります。 定着面においても効果が見られます。
平成コンピュータ株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	当社は社員が社内では充分能力を發揮し、また社外においては個性的な生活がおくれることをめざしている。そのため法定基準を上回る福利厚生制度の実現をはじめ、時短正社員制度、女性活躍企業認定(大阪市)、退職者再入社制度、ダブルワーク(災害時救援ボランティア活動等含む)などまだ世間では先例の少ない制度の積極導入を行っている。	水曜日を定時間日とする。 夏季休暇に加えさらに1日の有給取得を促す。特に消化率の悪い社員には個別にアプローチする。 8月給与の際にリフレッシュ手当を支給する。	有給や定時間日を利用して、夏休み子どもと過ごす時間を取れるよう配慮した。WLB手当も出すことにしたので、社員同士あるいは家族とオフタイムを楽しんでもらいたい。
丸蔵株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	当社では従業員の健康の保持増進のため「長時間時間外労働の抑制」、「計画年休制度」を実施している。また、仕事と育児の両立のため、時短勤務なども取り入れている。	夏季休暇に加え、年次有給休暇の計画取得として8～9月に3日間を取得 子育て中の女性を対象に時短勤務を取り入れ、家族とのふれあいができるように支援している	計画年休制度の導入や時短勤務の実施により心身共にリフレッシュし、従業員一人ひとりがやりがいをもって仕事に取り組むことができ、顧客満足度向上や業務スピードアップなどに効果が認められる。
リコ - ジャパン株式会社 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	働き方改革、育児休業復職セミナー、ファミリデ - 開催、労働環境改善、健康ウォ - キング大会実施、ストレスチェック、非喫煙化、AED社内展開	早帰デ - の実施・パソコン使用状況のデ - タ取得	ライフ・ワ - クバランスの促進による社員満足向上、健康増進
株式会社りそな銀行 (大阪市女性活躍リーディングカンパニー)	【主な取組内容】 ・半日年次有給休暇制度の拡充 ・スマートデー(「休暇取得日(全日・半日)」または「15時以降業務をしない日」)の導入 ・テレワーク制度を導入 ・36協定における時間外勤務の上限見直し ・「勤務時間」もしくは「業務範囲」を限定できる職種としてスマート社員制度を導入 ・「10%の生産性向上」を象徴的な目標に掲げ、生み出した時間を活用して営業活動時間の拡大やワーク・ライフ・バランスの向上を実現していく運動を実施	リフレッシュウィーク期間を設け、リフレッシュウィーク中の水曜日をノー残業デーに設定	年次有給休暇取得率の向上、従業員意識の改革、長時間労働の抑制、ダイバーシティマネジメントの促進、生産性向上に効果が期待できる。