



Mercer Snapshot Survey

**仕事とライフイベントの両立を支援する労務・
福利厚生制度に関するスナップショットサーベイ**

**Snapshot Survey on Benefit Policies Supporting
Balance Between Life Events and Work**

February 2023

マーサージャパン株式会社

Mercer Japan



welcome to brighter

目次 Contents

1	はじめに Introduction	3
2	調査概要 Survey Overview	4
3	エグゼクティブサマリー Executive Summary	5
4	参加企業プロフィール Participant Profile	7
5	調査結果 Survey Results	10
6	参加企業一覧 Participant List	36

1 はじめに Introduction

共働き世帯の一般化、日本人の高齢化やメンタルヘルス不調の増加に伴い、企業にはライフイベントや生活と仕事の両立をサポートする体制がより一層求められています。また、これらの両立支援に取り込むに当たって求められる労務管理や福利厚生などの制度変更や再設計についても関心が高まっています。

このような背景を踏まえ、マーサーでは仕事と生活・ライフイベントの両立を支援する労務・福利厚生制度に関する各社の動向についてスナップショットサーベイを実施しました。

本調査結果が貴社のお取り組みを考えていく上での有効な情報となれば幸いです。

With the increase in dual-earner households, the aging of Japan's population, and the rise in mental health issues, companies need to have systems in place to support the balancing of life events and work. There is a growing interest in changing or redesigning labor management, benefits policies, and other systems needed to support this work-life balance.

Mercer conducted a snapshot survey on benefit policies supporting balance between life events and work.

We hope that the results of this survey will help you as you implement or consider benefits policies in the future.

2 調査概要 Survey Overview

調査方法 Research Method

オンラインでの調査票配信・記入方式
(マーサージャパン取引先データベース登録先への一斉ダイレクトメール配信・回収)
Questionnaire distribution and data collection by online system

調査期間 Survey Period

2023年1月13日 ~ 2023年2月9日
January 13th 2023 to February 9th 2023

調査内容 Survey Contents

仕事と生活・ライフイベントの両立を支援する労務・福利厚生制度に関する調査
Benefit policies supporting balance between life events and work

- ・ 仕事とライフイベントの両立支援取り組み
Benefit policy to balance work with various life events
- ・ 年次有給休暇取得の柔軟性
Flexibility in annual paid leaves
- ・ 勤務における柔軟性
Flexibility in working
- ・ 出産・育児と仕事の両立支援制度
Balancing work and childbirth/childcare
- ・ 介護と仕事の両立支援制度
Balancing work and family caregiving
- ・ 通院・療養年ごとの両立支援制度
Balancing work and health
- ・ 復職支援制度と両立支援の実情
Return to work support and challenges for implementing benefits

参加企業数 Total Participants

100社
100 Companies

注記 Note

※単一回答の設問について、端数処理のため回答%の合計が100%にならない場合があります
For mutually exclusive questions, total may not equal to 100% due to rounding

※データ機密性保護のため、結果を表示するために必要な最低回答数に満たない場合は“-”と表示されます
A minimum number of responses are required to present statistics. If these minimums are not met, the market data is suppressed (“-”) to protect confidentiality.

※結果を表示するために必要な最低回答数
Minimum counts to display statistics
Average(3) Median(4) 25th and 75th Percentile(5)

3 エグゼクティブサマリー Executive Summary

調査結果ハイライト

◆ 企業が重視していると回答した両立支援の取り組みTOP3



◆ 課題に感じていることTOP3



両立支援施策

休暇・勤務



各事情別施策

出産・育児



介護



通院・療養



メンタルヘルス



Survey Highlights

◆ Key focus areas to promote healthy work-life balance Top 3



◆ Challenges around work-life balance Top 3



Measures taken to promote work-life balance

Leaves and working conditions



Event-based measures

Childbirth/ childcare



Family caregiving



Work and health



Mental health



4 参加企業プロフィール Participant Profile

産業大区分 Super Sector

回答 Options	回答数 Response #	%	
銀行業、金融サービス/Banking/Financial Services			
化学/Chemicals			
消費財/Consumer Goods			
エネルギー/Energy			
ハイテク/High Tech			
ライフサイエンス/Life Sciences			
運輸/Logistics			
その他製造業/Other Manufacturing			
その他非製造業/Other Non-Manufacturing			
小売り/Retail & Wholesale			
サービス業（金融以外）/Services (Non-Financial)			
輸送機器/Transportation Equipment			
合計 / Total			

産業区分 Sector

回答 Options	回答数 Response #	%	
銀行業、金融サービス/ Banking/Financial Services	Investment		
化学/Chemicals	Consumer Chemicals		
	Specialty Chemicals		
	Basic Chemicals		
	Combination Chemicals		
消費財/Consumer Goods	Beverage & Tobacco		
	Food		
	Other Consumer Goods		
	Personal Care & Household Products		
	Apparel		
エネルギー/Energy	Energy Trading		
	Other Energy		
	Energy Fully Integrated and Exploration & Production		

回答 (続き) Options		回答数 Response #	%	
ハイテク/High Tech	Combination All High Tech Products & Services			
	Combination High Tech Manufactured/Hardware & Software/Virtual Products			
	Combination High Tech Software/Virtual Products & Services			
	High Tech (Manufactured Products & Hardware)			
	High Tech (Software & Virtual Products)			
	Combination High Tech Manufactured/Hardware Products & Services			
	High Tech (Services)			
ライフサイエンス/Life Sciences	Contract Organizations (Life Sciences)			
	Medical Devices & Equipment			
	Pharmaceutical			
運輸/Logistics	Combination Logistics			
その他製造業/Other Manufacturing	Electrical Equipment Manufacturing			
	Machinery Manufacturing			
	Other Manufacturing			
その他非製造業/Other Non-Manufacturing	Entertainment			
	Real Estate			
	Combination or Other Non-Manufacturing			
	Publishing			
小売り/Retail & Wholesale	Specialty Retail			
	Wholesale Distribution			
	Apparel, Fashion, Footwear & Accessories Retail			
サービス業 (金融以外) / Services (Non-Financial)	Business/Professional Services			
	Education			
	Healthcare Services			
	Services - Other or Combination			
	Business Process Outsourcing			
輸送機器/Transportation Equipment	Automobile Components Manufacturing			
	Construction, Farm Machinery & Heavy Trucks Manufacturing			
合計 / Total				

2022年度売上高（選択） 2022 Sales Revenue

回答 Options	回答数 Response #	%	
1兆円以上 1,000,000 million JPY or more			
5,000億円以上-1兆円未満 500,000 million to 1000,000 million JPY			
1,000億円以上-5,000億円未満 100,000 million to 500,000 million JPY			
500億円以上-1,000億円未満 50,000 million to 100,000 million JPY			
100億円以上-500億円未満 10,000 million to 50,000 million JPY			
50億円以上-100億円未満 5,000 million to 10,000 million JPY			
50億円未満 Less than 5,000 million JPY			
合計 / Total			

2022年度従業員数（選択） 2022 Number of Employee

回答 Options	回答数 Response #	%	
10,000人以上 more than 10,000			
5,000人以上 - 10,000人未満 5,000 to 10,000			
1,000人以上 - 5,000人未満 1,000 to 5,000			
500人以上 - 1,000人未満 500 to 1,000			
100人以上 - 500人未満 100 to 500			
50人以上 - 100人未満 50 to 100			
50人未満 less than 50			
合計 / Total			

5 調査結果 Survey Results

1. 仕事とライフイベントの両立支援取組みについての貴社方針をご回答ください

1. Benefit policy to balance work with various life events

Q1-1 仕事とライフイベントの両立支援取組みについて、貴社で重視しているものをお答えください。（複数回答可）

Q1-1 Select all key areas that your company is focusing on to promote healthy work-life balance.

回答 Options	回答数 Response #	%	
出産・育児と仕事の両立サポート Balancing work with childbirth and childcare			
介護と仕事の両立サポート Balancing work with caregiving of other family members			
心身の健康の維持 Maintaining physical and mental health			
産休・育休からの復職サポート Returning to work from childbirth or childcare related leave			
介護休業からの復職サポート Returning to work from other caregiving related leave			
LGBTQ+ 社員のインクルージョンを目的とした、家族の定義の拡大 Adding/changing policies to include expanding concept of family for LGBTQ+ individuals			
病気・ケガによる休業からの復職サポート Returning to work from long term sick leave			
特になし None			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

Q1-2 両立支援において、貴社で生じている課題をお答えください。(複数回答可)

Q1-2 Select all challenges your workplace is facing (if any) around work-life balance.

回答 Response	回答数 Response #	%	
出産・育児による離職率の高さ High attrition rate due to childbirth and childcare			
介護による離職率の高さ High attrition rate due to family nursing			
メンタルヘルス問題による離職率の高さ High attrition rate due to decline in mental health			
メンタルヘルス以外の病気による離職率の高さ High attrition rate due to decline in physical health due to illness or injury			
休業中の社員へのスキルアップ・自己啓発機会の少なさ Insufficient skill level of employees after long term leave			
復職後社員の仕事とライフイベントの両立の困難 Difficulty adjusting to regular work hours after long term leave			
特になし None			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)

2. 年次有給休暇取得の柔軟性についてご回答ください

2. Flexibility in annual paid leaves

Q2-1 半日単位での有給休暇取得を可能とする制度を提供していますか。

Q2-1 Do you allow half-day off for annual paid leave?

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ (提供していない) No			
いいえ (提供していないが、検討中) No, but under consideration			
合計 Total			

Q2-1-1 半日単位での有給休暇取得の年間上限回数をお答えください。

Q2-1-1 Select the number of half-day paid leaves allowed in a year.

回答 Options	回答数 Response #	%	
上限は無い Unlimited			
15回以上 More than 15 times a year			
10回以上 More than 10 times a year			
5回以上 More than 5 times a year			
4回以下 Less than 4 times a year			
その他 Others			
合計 Total			

その他コメント Other comment(s)

Q2-1-2 半日有給の対象者の範囲をお答えください。(複数選択可)

Q2-1-2 Select all rules that apply for half-day annual paid leave eligibility.

回答 Options	回答数 Response #	%	
全社員 All employees are eligible			
職種・部署別 Differs by job category/ division			
職位別 (役員/管理職/非管理職) Differs by position (Director/ Manager/ Non-manager)			
雇用区分別 (正社員/派遣/パート・アルバイト) Differs by employment category (Permanent/ Dispatched/ Part time)			
勤続年数別 Differs by years of service			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)

Q2-2 時間単位での有給休暇取得を可能とする制度を提供していますか。

Q2-2 Do you allow day off by the hour for annual paid leave?

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ (提供していない) No			
いいえ (提供していないが、検討中) No, but under consideration			
合計 Total			

Q2-2-1 時間単位での有給休暇取得の年間上限日数をお答えください。

Q2-2-1 Please select the maximum number of times off by the hour annual paid leave can be taken per year.

回答 Options	回答数 Response #	%	
5日 5 times			
4日 4 times			
3日 3 times			
2日 2 times			
1日 1 time			
合計 Total			

Q2-2-2 時間単位年休の最小取得単位をお答えください。**Q2-2-2 Please select the smallest unit applied when employees are taking off by the hour annual paid leave.**

回答 Options	回答数 Response #	%	
1時間単位 1 hour			
2時間単位 2 hours			
3時間単位以上 3 hours or more			
合計 Total			

Q2-2-3 時間単位年次有給の対象者の範囲をお答えください。**Q2-2-3 Select all rules that apply for off the hour annual paid leave eligibility.**

回答 Options	回答数 Response #	%	
全社員 All employees are eligible			
職種・部署別 Differs by job category/ divisions			
職位別（役員/管理職/非管理職） Differs by position (Director/ Manager/ Non-manager)			
雇用区分別（正社員/派遣/パート・アルバイト） Differs by employment category (Permanent/ Dispatched/ Part time)			
勤続年数別 Differs by years of service			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)**Q2-3 積立保存休暇（積立有給）制度を提供していますか。****Q2-3 Do you allow use of expired carryover vacation for special purposes?**

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ（提供していない） No			
いいえ（提供していないが、検討中） No, but under consideration			
合計 Total			

Q2-3-1 積立保存休暇（積立有給）の使用可能な用途をお答えください。（複数回答可）

Q2-3-1 For what purposes can employees use expired carryover vacation? (you may select more than once choice.)

回答 Options	回答数 Response #	%	
自身の病気療養（傷病休暇） Sick leave			
家族の病気療養の対応 Caring for family's sickness			
産前・産後休業 Maternity leave			
育児休業 Childcare leave			
介護休業 Family nursing leave			
自己啓発 Self-development leave			
ボランティア活動 Volunteer leave			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)

3. 勤務における柔軟性についてご回答ください

3. Flexibility in working

Q3-1 時差出勤を可能とする制度を提供していますか。

Q3-1 Staggered office hours are when employees can choose different start/ finish time for their office hours. Do you allow staggered office hours?

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ (提供していない) No			
いいえ (提供していないが、検討中) No, but under consideration			
合計 Total			

Q3-1-1 時差出勤制度の対象者の範囲をお答えください。(複数選択可)

Q3-1-1 Select all rules that apply for staggered office hours eligibility.

回答 Options	回答数 Response #	%	
全社員 All employees are eligible			
職種・部署別 Differs by job category/ divisions			
職位別 (役員/管理職/非管理職) Differs by position (Director/ Manager/ Non-manager)			
雇用区分別 (正社員/派遣/パート・アルバイト) Differs by employment category (Permanent/ Dispatched/ Part time)			
勤続年数別 Differs by years of service			
育児中の社員 Childcaring employees are eligible			
家族の介護中の社員 Caregiving employees are eligible			
通院・療養中の社員 Employees paying hospital visits are eligible			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)

Q3-2 フレックスタイム制を導入していますか。

Q3-2 Have you implemented flexible working hours?

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ (導入していない) No			
いいえ (導入していないが、検討中) No, but under consideration			
合計 Total			

Q3-2-1 フレックスタイム制の対象者の範囲をお答えください。(複数選択可)

Q3-2-1 Select all rules that apply for flexible working hours eligibility.

回答 Options	回答数 Response #	%	
全社員 All employees are eligible			
職種・部署別 Differs by job category/ divisions			
職位別 (役員/管理職/非管理職) Differs by position (Director/ Manager/ Non-manager)			
雇用区分別 (正社員/派遣/パート・アルバイト) Differs by employment category (Permanent/ Dispatched/ Part time)			
勤続年数別 Differs by years of service			
育児中の社員 Childcaring employees are eligible			
家族の介護中の社員 Caregiving employees are eligible			
通院・療養中の社員 Employees paying hospital visits are eligible			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)

Q3-2-2 フレックスタイム制の清算期間をお答えください。

Q3-2-2 What is the settlement period for your flex time system?

回答 Options	回答数 Response #	%	
1ヶ月未満 Less than 1 month			
1ヶ月以上～2ヶ月未満 More than 1 month, less than 2 months			
2ヶ月以上～3ヶ月未満 More than 2 month, less than 3 months			
3ヶ月 3 months			
合計 Total			

Q3-3 リモートワーク制度を導入していますか。

Q3-3 Do you allow remote work?

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ (導入していない) No			
いいえ (導入していないが、検討中) No, but under consideration			
合計 Total			

Q3-3-1 リモートワーク制度の対象者の範囲をお答えください。(複数選択可)**Q3-3-1 Select all rules that apply for remote work eligibility.**

回答 Options	回答数 Response #	%	
全社員 All employees are eligible			
職種・部署別 Differs by job category/ divisions			
職位別 (役員/管理職/非管理職) Differs by position (Director/ Manager/ Non-manager)			
雇用区分別 (正社員/派遣/パート・アルバイト) Differs by employment category (Permanent/ Dispatched/ Part time)			
勤続年数別 Differs by years of service			
育児中の社員 Childcaring employees are eligible			
家族の介護中の社員 Caregiving employees are eligible			
通院・療養中の社員 Employees paying hospital visits are eligible			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)
Q3-3-2 リモートワークの勤務場所として許可する範囲を回答ください。(複数選択)**Q3-3-2 Which location do you allow to work in a remote work environment? (you may select more than one choice.)**

回答 Options	回答数 Response #	%	
自宅 Home			
会社で契約のリモートオフィス Satellite office contracted by company			
カフェなどの施設 Facilities such as cafes			
ホテル、旅行先等 Hotels			
親族宅、実家 Family's and relative's home			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)

Q3-3-3 リモートワーク体制下での全社員の出勤率の基準値は設定していますか。

Q3-3-3 Do you set a target office attendance rate for all employees?

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ (設定していない) No			
いいえ (設定していないが、検討中) No, but under consideration			
合計 Total			

Q3-3-4 ターゲットとする全社員の出勤率をご回答ください。

Q3-3-4 What is the target % of employee office attendance?

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
出勤率 Target rate in %					

4. 出産・育児と仕事の両立支援制度についてご回答ください

4. Balancing work and childbirth/ childcare

Q4-1 法定以上の（期間、給付）産前産後休業制度を導入していますか。

Q4-1 Do you provide maternity leave in excess (leave period or/ and salary) of statutory requirements?

※法定：産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間の休業及び日額給与の約2/3の給与補償

*Statutory: leave of 6 weeks (14 weeks in case of multiple pregnancy) pre-birth and 8 weeks post birth, with approx. 2/3rd of daily salary covered by social security.

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ（法定通り） No			
いいえ（法定以上の制度導入を検討中） No, but under consideration			
合計 Total			

Q4-1-1 法定以上の（期間、給付）産前産後休業制度を導入している場合、当てはまる制度の内容をご回答ください。

Q4-1-1 How do you provide above statutory maternity leave?

回答 Options	回答数 Response #	%	
法定以上の休業期間のみ提供 Above statutory in leave period only			
法定以上の給与補償のみ提供 Above statutory in salary only			
法定以上の休業期間及び給与補償を提供 Above statutory in both leave period and salary			
合計 Total			

Q4-1-2 「法定以上の休業期間のみ提供」、または「法定以上の休業期間及び給与補償を提供」と回答した場合、付与している法定を超える産前産後休業の合計週数をご回答ください。

Q4-1-2 If you answered "Above statutory in leave period only", or "Above statutory in both leave period and salary", please provide the total number of weeks of maternity leave in excess of the statutory requirement that you currently provide.

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
合計週数 Total number of weeks exceeding statutory level					

Q4-1-3 「法定以上の給与補償のみ提供」、または「法定以上の休業期間及び給与補償を提供」と回答した場合、産休期間中の従業員が1日あたり平均で休業前の何%の給与補償を受けられるかをご回答ください。

Q4-1-3 If you answered "Above statutory in salary only", or "Above statutory in both leave period and salary", please enter average percentage of salary provided during maternity leave.

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
給与補償% Percentage of salary					

Q4-1-4 法定以上の給与補償が提供される週数をご回答ください。

Q4-1-4 Please provide the number of weeks above statutory salary is being provided during the leave period.

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
週数 Number of weeks					

Q4-2 法定以上の育児休業制度を導入していますか。

Q4-2 Do you provide childcare leave in excess of statutory requirements?

※法定：原則として子が1歳に達するまでの休業及び日額給与の約2/3~1/2の給与補償

*Statutory: In principle, leave up until the child turns 1 year old, with approx. 2/3~1/3rd of daily salary covered by social security.

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ（法定通り） No			
いいえ（法定以上の制度導入を検討中） No, but under consideration			
合計 Total			

Q4-2-1 法定以上の育児休業制度を導入している場合、内容をご回答ください。

Q4-2-1 How do you provide above statutory childcare leave?

回答 Options	回答数 Response #	%	
法定以上の休業期間のみ提供 Above statutory in leave period only			
法定以上の給与補償のみ提供 Above statutory in salary only			
法定以上の休業期間及び給与補償を提供 Above statutory in both leave period and salary			
合計 Total			

Q4-2-2 「法定以上の休業期間のみ提供」、または「法定以上の休業期間及び給与補償を提供」と回答した場合、育休が適用される期間についてお答えください。（例：3歳に達するまでであれば「3」とご回答ください）

Q4-2-2 If you answered "Above statutory in leave period only", or "Above statutory in both leave period and salary", please provide answers on the length of childcare leave provided.

(e.g., If childcare leave is provided until the child turns 3, please input 3)

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
子の年齢 Age of child					

Q4-2-3 「法定以上の給与補償のみ提供」、または「法定以上の休業期間及び給与補償を提供」と回答した場合、育休期間中の従業員が1日あたり平均で休業前の何%の給与補償を受けられるかをご回答ください。 ※支給率が期間中異なる場合は「平均値」でご回答ください（例：休業期間中に80%補償と100%補償の期間が混在する場合、「90」%と回答ください）

Q4-2-3 If you answered "Above statutory in salary only", or "Above statutory in both leave period and salary", please enter average percentage of salary provided during childcare leave. *If percentage changes during leave, please enter the average. (e.g., If you provide 100% of salary for a period, followed by 80% of salary, please input "90")

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
給与補償% Percentage of salary					

Q4-2-4 法定以上の給与補償が提供される週数をご回答ください。 ※週以外の取り決めの場合、週換算でご回答ください。

Q4-2-4 Please provide the number of weeks above statutory salary is being provided during the leave period

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
週数 Number of weeks					

Q4-3 法定以上の育児短時間勤務制度を提供していますか

Q4-3 Do you provide shorter working hours in excess of statutory requirements during employee childcare?

※法定：子が3歳になるまで1日の所定労働時間を原則として6時間とする

*Statutory: work hours shortened up to child's 3rd birthday, daily maximum being 6 hours

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ（法定通り） No			
いいえ（法定以上の制度導入を検討中） No, but under consideration			
合計 Total			

Q4-3-1 法定以上の育児短時間勤務制度を提供している場合、内容をご回答ください。（複数選択可）

Q4-3-1 How do you provide above statutory shorter working hours during childcare? (you may select more than one choice.)

回答 Options	回答数 Response #	%	
時短可能期間を法定以上に延長して提供 Provide shortened working hours after child's third birthday			
短時間勤務中は6時間未満の所定労働時間の設定を可能としている Less than 6 working hours per day can be chosen			
回答社数 # of companies responded			

Q4-3-2 時短可能期間を法定以上に延長して提供している場合、時短勤務期間が適用される期間についてご回答ください。（例：子が5歳に達するまでであれば、「5」とご回答ください）

※ある学年に上がるまで提供されている場合、年齢換算してご回答ください。

Q4-3-2 Enter maximum age of the child where the employee can adopt shortened working hours (e.g., Input 5, if available until child's 5th birthday).

***If provided until child enters a certain school grade, please convert it to approximate age.**

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
子の年齢 Age of child					

Q4-3-3 6時間未満の時短勤務を可能としている場合、勤務時間数をご回答ください。（例：5時間30分勤務の場合「5.5」とご回答ください）

Q4-3-3 Enter the daily working hours under shortened working hours (e.g., input 5.5 if daily work hours can be shortened to 5 hours and 30 minutes)

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
時間 Number of hours					

Q4-3-4 時短勤務の調整可能な最小単位を分数でお答えください。

（例：15分単位で調整可能であれば、「15」とご回答ください）

Q4-3-4 Enter the minimum increments in minutes that can be used to adjust working hours (e.g., input 15, if work hours can be shortened in 15 minute increments)

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
分 Number of minutes					

Q4-3-5 時短勤務の変更可能な期間をご回答ください。

（例：従業員の申し出により、3ヶ月に1回の頻度で時間帯の変更可能、等）

Q4-3-5 How often do you allow employees to change their shortened working hours schedule? (e.g., Once in 3 months if requested by employee)

回答 Options	回答数 Response #	%	
1年、またはそれ以上の期間に1回 Every 12 months or longer			
半年～1年未満に1回 Every 6 to 11 months			
3ヶ月～半年未満に1回 Every 3 to 5 months			
1ヶ月～3ヶ月未満に1回 Every 1 to 2 months			
1ヶ月未満の期間に1回 Every 1 to 4 weeks			
期間の制限なし No restrictions - anytime			
合計 Total			

Q4-4 法定以上の子の看護休暇を提供していますか。

Q4-4 Do you provide annual child nursing care leave in excess of statutory requirements?

※法定：小学校就学前の子を教育する場合、年間5日（子が二人以上の場合は10日）を限度として無給の看護休暇を取得可能

*Statutory: unpaid leave of 5 days per year (10 days per year if two or more children) provided to employees raising a child prior to attending elementary school when child is ill or injured.

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ（法定通り） No			
いいえ（法定以上の制度導入を検討中） No, but under consideration			
合計 Total			

Q4-4-1 法定以上の子の看護休暇を提供している場合、内容をご回答ください。（複数回答可）

Q4-4-1 Please select all the aspects that apply to your child nursing care leave program.

回答 Options	回答数 Response #	%	
法定以上の日数を提供 Above statutory leave days provided			
有給として提供 Paid leave provided			
法定以上の年齢の子を持つ社員にも付与 Provided to employees raising a child in elementary school or older			
回答社数 # of companies responded			

Q4-5 その他の貴社における提供中の出産・育児と仕事の両立支援制度を選択してください。（複数回答可）

Q4-5 What other benefit programs around childbirth and childcare do you provide? (you may select more than one choice.)

回答 Options	回答数 Response #	%	
養子縁組を行った社員への育児支援制度 Benefit related to adoption			
会社による保育所・育児所の提供 On-site daycare center			
ベビーシッターサービス費用の補助 Subsidy payout for babysitter and day nursery			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)

5. 介護と仕事の両立支援制度についてご回答ください

5. Balancing work and family caregiving

*caregiving includes taking care of elderly and disabled family members in need of support

Q5-1 法定以上の介護休業制度を導入していますか。

Q5-1 Do you provide long term family care leave in excess of statutory requirements?

※法定：対象家族1人あたり、通算最大93日の休業及び日額給与の約2/3の給与補償

*Statutory: Up to 93 days in aggregate per family in need of care, with approx. 2/3rd of daily salary covered by social security.

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ（法定通り） No			
いいえ（法定以上の制度導入を検討中） No, but under consideration			
合計 Total			

Q5-1-1 法定以上の介護休業制度を導入している場合、介護休業制度の内容をご回答ください（複数回答可）

Q5-1-1 How do you provide above statutory long term family care leave?

回答 Options	回答数 Response #	%	
法定以上の休業期間を提供 Above statutory in leave period			
法定以上の給与補償を提供 Above statutory in salary			
法定以上の対象家族へ範囲を拡大して提供 Wider eligibility definition of family members			
回答社数 # of companies responded			

Q5-1-2 「法定以上の休業期間を提供」と回答した場合、付与している法定を超える介護休業の合計延べ期間についてご回答ください。

Q5-1-2 Select the total amount of long term family care leave you provide in excess of statutory requirements.

回答 Options	回答数 Response #	%	
法定+~2週間 From 0 to 2 weeks in excess of statutory			
法定+~1ヶ月 up to 1 month in addition to statutory period			
法定+~3ヶ月 Above 1 month to 3 months in excess of statutory			
法定+~6か月 Above 3 months to 6 months in excess of statutory			
法定+~1年 Above 6 month to 1 year in excess of statutory			
法定+1年以上 Above 1 year in excess of statutory			
合計 Total			

Q5-1-3 「法定以上の給与補償を提供」と回答した場合、介護休業期間中の従業員が1日あたり平均で休業前の何%の給与補償を受けられるかをご回答ください。

※支給率が期間中異なる場合は「平均値」でご回答ください（例：休業期間中に80%補償と100%補償の期間が混在する場合、「90」%と回答ください）

Q5-1-3 Enter average percentage of salary provided during the family care leave period.

***If percentage differs throughout the provided period, please input the average. (e.g., If you have periods with 100% of salary provided, followed by 80% of salary, please input "90")**

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
給与補償% Percentage of salary					

Q5-1-4 法定以上の給与補償が提供される週数をご回答ください。 ※週以外の取り決めの場合、週換算でご回答ください

Q5-1-4 Please provide the maximum number of weeks above statutory salary can be provided during the leave period.

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
週数 Maximum number of weeks					

Q5-2 介護中の社員に提供している短時間勤務等の措置をご回答ください。（複数回答可）

Q5-2 What policies are available for family caregivers?

回答 Options	回答数 Response #	%	
短時間勤務制度 Shortened working hours			
フレックスタイム制度 Flexible working hours			
時差出勤の制度 Staggered office hours			
介護費用の助成措置 Subsidy for family caregiving costs			
特になし None			
回答社数 # of companies responded			

Q5-3 法定以上の介護休暇を提供していますか。**Q5-3 Do you provide annual short term family care leave in excess of statutory requirements?**

※法定：対象家族が1人の場合年間5日（2人以上の場合は10日）を限度として無給の介護休暇を取得可能

*Statutory: unpaid leave of 5 days per year (10 days per year if two or more family are in need of care) for employees with family member in need of care.

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ（法定通り） No			
いいえ（法定以上の制度導入を検討中） No, but under consideration			
合計 Total			

Q5-3-1 法定以上の介護休暇を提供している場合、内容をご回答ください。（複数回答可）**Q5-3-1 Do you provide annual short term family care leave in excess of statutory requirements?**

回答 Options	回答数 Response #	%	
法定以上の日数を提供 Above statutory leave days provided			
有給として提供 Paid leave provided			
法定以上の対象家族へ範囲を拡大して提供 Wider eligibility definition of family members			
回答社数 # of companies responded			

Q5-4 その他の貴社における提供中の介護と仕事の両立支援制度を選択してください。（複数回答可）**Q5-4 Select all benefit programs around family caregiving you provide.**

回答 Options	回答数 Response #	%	
介護用リフォーム金額の補助 Subsidy for home renovations to meet family caregiving needs			
デイサービス、ヘルパー費用の補助 Subsidy for home helper/nursing			
介護用品の購入補助 Subsidy for family care items and tools			
長期所得補償保険の介護特約 Family care rider in GLTD insurance to cover income indemnity during family care leave			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)

6. 通院・療養と仕事の両立支援制度についてご回答ください

6. Balancing work and health

Q6-1 傷病休暇を提供していますか。

Q6-1 Do you provide any form of sick leave?

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ No			
いいえ（導入していないが、検討中） No, but under consideration			
合計 Total			

Q6-1-1 傷病休暇は有給扱いでの提供ですか。

Q6-1-1 Do you provide paid sick leave?

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい Yes			
いいえ No			
合計 Total			

Q6-1-2 傷病休暇の時間単位・半日単位での取得を可能としていますか。(複数回答可)

Q6-1-2 Do you allow sick leave to be taken by the hour, or by half days? (you may select more than one choice.)

回答 Options	回答数 Response #	%	
時間単位で取得可能 Can be taken by the hour			
半日単位で取得可能 Can be taken in half days			
いいえ No			
回答社数 # of companies responded			

Q6-1-3 傷病休暇の年間付与日数をご回答ください。

※月単位で付与している場合、年間に換算のうえご回答ください。

Q6-1-3 How many sick leave days do you provide annually?

*If provided per months, please convert it to annual number of days.

6-1-1で有給の場合

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
日数 Number of days					

6-1-1で有給以外の場合

	回答数 Response #	25th%ile	Median	75th%ile	Average
日数 Number of days					

Q6-1-4 傷病休暇の使用対象となる事由を選択してください。(複数回答可)

Q6-1-4 Which cases are eligible for the use of sick leave? (you may select more than one choice.)

回答 Options	回答数 Response #	%	
エビデンス（診断書や明細）のある通院 Outpatient with evidence (medical certificate or invoice)			
エビデンス（診断書や明細）のない通院 Outpatient without evidence			
通院を伴わない自宅療養 Home medication			
自由診療のカウンセリング Treatment not covered by health insurance (e.g., counselling/therapy)			
カイロプラクティック等の医療類似行為 Chiropractics			
不妊治療 Fertility treatment			
他者（家族等）の通院への付き添いや自宅療養のサポート Family member's sickness			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)

Q6-2 法定以上の妊産婦の通院休暇を提供していますか。(複数選択)

Q6-2 Do you provide above statutory hospital visit leave for pregnant employees? (you may select more than one choice.)

※法定：申出があった場合、妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週以後出産までは1週間に1回の無給休暇の付与

*Statutory: upon request, leave without pay is granted once every four weeks up to 23 weeks of pregnancy, once every two weeks from 24 to 35 weeks of pregnancy, and once a week from 36 weeks of pregnancy until delivery.

回答 Options	回答数 Response #	%	
はい、有給として提供 Yes, as paid leaves			
はい、法定以上の日数を提供 Yes, with additional days			
いいえ No			
回答社数 # of companies responded			

Q6-3 その他の貴社における通院・療養と仕事の両立支援制度（加入している健保からの提供も含む）の方針についてお答えください。（複数選択）

Q6-3 What other benefit programs supporting physical and mental health are provided?

テレヘルス（オンライン診療）サービス

Telehealth and telemedicine services

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

EAP

EAP

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

一般用医薬品の購入費用補助

Subsidy for purchasing over the counter medicine

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

セカンドオピニオンサービス

Second opinion service

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

企業内診療所

In-company clinics

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

不妊治療の医療費補助

Subsidy for fertility treatment

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

入院・手術時の医療費補助

Subsidy for inpatient/ hospitalization medical costs

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

通院時の医療費補助

Subsidy for outpatient medical costs

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

団体長期障害所得補償保険 (GLTD)
Group Long Term Disability Insurance

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

従業員自己負担による福利厚生保険の買い増し制度
Voluntary insured benefits purchase plans

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

扶養家族の医療費補助
Subsidy for family medical costs

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

その他具体的に記入してください
Others - Please elaborate if others has been selected.

導入済みコメント

7. 復職支援制度と両立支援の実情についてご回答ください

7. Return to work support and challenges for implementing benefits to promote work-life balance

Q7-1 休職中の社員の復職支援サポート制度についてご回答ください。

Q7-1 What support services do you provide for employees on long term leaves?

任意の自己啓発機会の提供

Self-development opportunities during the leave

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

在職者との面談・コミュニケーション機会の提供

Communication opportunities with current employees

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

復職後のオンボーディングプログラムの提供

Onboarding program after returning to work

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

休職中の会社PC・携帯電話の保持

Company computer and cellphones provided during the leave

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

メンタル休職者へのリワークプログラムの提供

Return-to-work program specifically for employees absent due to mental illness

回答 Options	回答数 Response #	%	
導入済み Already implemented			
導入予定なし No plan to implement			
導入検討中 Under consideration			
未定 Not decided			
合計 Total			

Q7-2 両立支援制度導入において課題になっている要因をお答えください。

Q7-2 What are the challenges in implementing benefits to promote work-life balance? (you may select more than once choice.)

回答 Options	回答数 Response #	%	
制度導入・運用コスト Benefit implementation costs			
両立支援制度の需要が少ない No demand in such benefits			
制度導入が産休・育休からの復職率向上に繋がらないと考える Benefit does not lead to lowering attrition rate for those leaving work due to childbirth and childcare			
制度導入が介護休業からの復職率向上に繋がらないと考える Benefit does not lead to improvement of attrition rate for those leaving work due to family care			
制度導入が病気・ケガ休業からの復職率向上に繋がらないと考える Benefit does not lead to improvement of attrition rate for those leaving work due to healthcare needs			
勤務状況やビジネス上の繁忙期との兼ね合い Conflict with business needs			
特になし None			
その他 Others			
回答社数 # of companies responded			

その他コメント Other comment(s)

6 参加企業一覧 Participant List

※アルファベット順 / Alphabetical Order

1	Abbott Japan	アボットジャパン株式会社
2	Accuray Japan K.K.	アキュレイ株式会社
3	Alexion Pharma	アレクシオンファーマ合同会社
4	Alorica Japan	Alorica Japan株式会社
5	ALPS ALPINE Co., LTD	アルプスアルパイン株式会社
6	Aoyama Seisakusho	株式会社青山製作所
7	ASKA Pharmaceutical Co.,Ltd.	あすか製薬株式会社
8	ASML Japan	エーエスエムエル・ジャパン株式会社
9	AstraZeneca.K.K.	アストラゼネカ株式会社
10	AVL Japan K.K.	エイヴェイエルジャパン株式会社
11	BASF Japan Ltd.	BASFジャパン株式会社
12	Bosch Corporation	ボッシュ株式会社
13	Bose G.K.	ボーズ合同会社
14	Cabot Japan, K.K.	キャボットジャパン株式会社
15	Cargill Japan LLC	カーギルジャパン合同会社
16	Chemi Com Japan Corporation	ケミ・コム・ジャパン株式会社
17	Cisco Systems G.K.	シスコシステムズ合同会社
18	Clariant Japan K.K.	クラリアントジャパン株式会社
19	Coca-Cola Bottlers Japan Inc.	コカ・コーラボトラーズ ジャパン株式会社
20	Continental Automotive Corporation	コンチネンタル・オートモーティブ株式会社
21	Cybozu, Inc.	サイボウズ株式会社
22	DAIFUKU CO., LTD.	株式会社ダイフク
23	Dassault Systemes K.K.	ダッソー・システムズ株式会社
24	Diamond Inc.	株式会社ダイヤモンド社
25	DKSH Japan K.K.	DKSHジャパン株式会社
26	Dow Chemical Japan Limited	ダウ・ケミカル日本株式会社
27	Eisai Co., Ltd.	エーザイ株式会社
28	FUJITSU Limited	富士通株式会社
29	Fukuoka Realty Co.,Ltd.	株式会社福岡リアルティ
30	Garrett Motion Japan Inc.	ギャレットモーションジャパン株式会社
31	Globis Corporation	株式会社グロービス
32	Glory Ltd.	グローリー株式会社
33	Hanon Systems Japan Ltd.	ハノンシステムズ・ジャパン株式会社
34	Hewlett Packard Japan, G.K.	日本ヒューレット・パカード合同会社
35	Hologic Japan, Inc	ホロジックジャパン株式会社
36	IKEA Japan K.K.	イケア・ジャパン株式会社
37	International SOS Japan Ltd.	インターナショナルSOSジャパン株式会社
38	IQVIA Services Japan K.K	IQVIAサービシーズジャパン株式会社

39	IRISO Electronics co.,ltd.	イリソ電子工業株式会社
40	Kao Corporation	花王株式会社
41	KOKUSAI ELECTRIC.Inc	株式会社 KOKUSAI ELECTRIC
42	Kraton Polymers Japan Ltd.	クレイトンポリマージャパン株式会社
43	LEO Pharma K.K.	レオファーマ株式会社
44	Lumileds Japan GK	ルミレズジャパン合同会社
45	Luxottica Japan Co., LTD.	ルックスオティカジャパン株式会社
46	Marubeni Tecno Systems	丸紅テクノシステム株式会社
47	Maruho Co., Ltd.	マルホ株式会社
48	Medtronic	日本メドトロニック株式会社
49	Meiho Facility Works Ltd.	明豊ファシリティワークス株式会社
50	Milliken Japan G.K.	ミリケン・ジャパン合同会社
51	Mitsubishi Heavy Industries, Ltd.	三菱重工業株式会社
52	Money Forward, Inc.	株式会社マネーフォワード
53	MORINAGA MILK INDUSTRY CO., LTD.	森永乳業株式会社
54	Mundipharma K.K.	ムンディファーマ株式会社
55	Murata Manufacturing Co., Ltd.	株式会社村田製作所
56	Nagase & Co., Ltd.	長瀬産業株式会社
57	Neuberger Berman	ニューバーガー・バーマン株式会社
58	NHK SPRING CO., LTD.	日本発条株式会社
59	Nihon Firmenich K.K.	日本フィルメニッヒ株式会社
60	Nihon Kohden Corporation	日本光電工業株式会社
61	Nippon Electric Glass	日本電気硝子株式会社
62	NIPPON MENARD COSMETIC CO.,LTD.	日本メナード化粧品株式会社
63	NIPPON STEEL KOWA REAL ESTATE CO.,LTD.	日鉄興和不動産株式会社
64	Nisshinbo Holdings Inc.	日清紡ホールディングス株式会社
65	NISSIN ELECTRIC Co., Ltd.	日新電機株式会社
66	NOF CORPORATION	日油株式会社
67	Novo Nordisk Pharma Ltd.	ノボ ノルディスク ファーマ株式会社
68	NTN Corporation	NTN株式会社
69	OKAMOTO CORPORATION	岡本株式会社
70	Payroll Inc.	株式会社ペイロール
71	PetroChina International (Japan) Co., Ltd.	中国石油国際事業日本株式会社
72	Philip Morris Japan Ltd.	フィリップモリスジャパン合同会社
73	Rakuten Group, Inc.	楽天グループ株式会社
74	Red Bull Japan	レッドブルジャパン株式会社
75	Rigaku Holdings Corporation	リガク・ホールディングス株式会社
76	RockwellAutomation Japan	ロックウェルオートメーションジャパン株式会社
77	SABIC Japan LLC.	SABICジャパン合同会社
78	Saki Corporation	株式会社サキコーポレーション
79	San-Ei Gen F.F.I.	三栄源エフ・エフ・アイ株式会社

80	SEKISUI MATERIAL SOLUTIONS CORPORATION	積水マテリアルソリューションズ株式会社
81	SHIFT Inc.	株式会社SHIFT
82	SHIMA SEIKI MFG., LTD.	株式会社島精機製作所
83	Shobayashi International Patent & Trademark Office	正林国際特許商標事務所
84	SIGMA Corporation	株式会社シグマ
85	Starbucks Coffee Japan Co.	スターバックスコーヒージャパン株式会社
86	TAIYO YUDEN CO.,LTD.	太陽誘電株式会社
87	TAKARA BELMONT CORP.	タカラベルモント株式会社
88	TBK Co., Ltd.	株式会社TBK
89	TECHMATRIX CORPORATION	テクマトリックス株式会社
90	Teva Takeda Pharma Ltd.	武田テバファーマ株式会社
91	The Walt Disney Company (Japan) Ltd.	ウォルト・ディズニー・ジャパン株式会社
92	Tiger Corporation	タイガー魔法瓶株式会社
93	Tokio Marine Asset Management	東京海上アセットマネジメント株式会社
94	Tokyo Electric Power Company Holdings, Inc.	東京電力ホールディングス株式会社
95	Tyco Electronics Japan	タイコエレクトロニクスジャパン合同会社
96	Vector Japan Co.,Ltd.	ベクター・ジャパン株式会社
97	Westinghouse electric Japan	ウェスチングハウス・エレクトリック・ジャパン株式
98	WWF Japan	WWFジャパン
99	Yusen Logistics Co., Ltd.	郵船ロジスティクス株式会社
100	Yushin Precision Equipment Co., Ltd.	株式会社ユージン精機

お問合せ

マーサージャパン株式会社
プロダクト・ソリューションズ
〒107-6216 東京都港区赤坂9-7-1
ミッドタウン・タワー16F
TEL : 03-6775-6523

Contact us

For more information, contact us at trs.japan@mercer.com or reach out to a local consultant.

マーサーについて

マーサーはより輝かしい未来は築くことができるものと信じています。私たちはクライアントと共に、仕事そのものを再定義し必要な改革に導き、退職金制度や年金の投資成果を再構築します。そして、真の健康とウェルビーイングへと導くビジョンを掲げています。全世界約25,000名のスタッフが43か国をベースに、130か国でクライアント企業と共に多様な課題に取り組み、最適なソリューションを総合的に提供しています。マーシュ・マクレンナン（NYSE：MMC）の一員として、日本においては40年以上の豊富な実績とグローバル・ネットワークを活かし、あらゆる業種の企業・公共団体に対するサービス支援を行っています。

About Mercer

Mercer believes in building brighter futures by redefining the world of work, reshaping retirement and investment outcomes, and unlocking real health and well-being. Mercer's approximately 25,000 employees are based in 43 countries and the firm operates in 130 countries. Mercer is a business of Marsh McLennan (NYSE: MMC), the world's leading professional services firm in the areas of risk, strategy and people, with 86,000 colleagues and annual revenue of over \$20 billion. Through its market-leading businesses including Marsh, Guy Carpenter and Oliver Wyman, Marsh McLennan helps clients navigate an increasingly dynamic and complex environment. For more information, visit mercer.com. Follow Mercer on LinkedIn and Twitter.