

会社	会社名	昭和電工株式会社		
概要	従業員数	10,561名(連結)3,690名(単独) ※2015年末時点	業種	化学

## 1. ねらい

当社グループは2008年より『グローバル市場で個性的で存在感のある企業』を目指し、『社員の多様性(ダイバーシティ)を尊重した経営』を重要な経営戦略と位置づけ、実現と具体化に取り組んでいます。2013年からは改めて『多様化(ダイバーシティ推進)戦略』を改めて掲げ、①多様性を活かし合い、組織・個人の創造力を高めること ②新しい価値を生み出す、しなやかで活性化した組織を造ることを目的とした取り組みを行っています。

## 2. 施策内容

ダイバーシティ推進では、『マネジメントを変える』『コミュニケーションを変える』『働き方を変える』『自分を変える』の「4つの変える」を具体化することにより、『自分を活かす』『人を活かす』ことを目指して取り組んでいます。2014年から具体的な活動を行った取組に対し「ダイバーシティCEO表彰」で表彰しております。

### <直近の施策例>

#### ①育児座談会の開催

「キャリア形成の過程で重要なライフイベントとなる妊娠・出産・育児に関する課題の把握」と「従業員同士のネットワーク構築」を目的とした育児座談会を継続的に開催しています。女性だけでなく若手男性、男性上司を対象にするなど、開催方式を工夫し、「従業員の本音を引き出す」ことに注力。本座談会での意見を軸に、育児と仕事の両立支援制度の拡充に繋げています。

#### ②家族見学会の開催

育児座談会において「職場の上司や同僚に、育児や子育てについてより理解してもらいたい」との意見が出されたことをきっかけに、2014年から継続して本社地区で家族見学会を開催しています。プログラムのひとつである「パパ・ママの職場見学」では、職場上司自らが子どもたちを迎え入れ、名刺交換を行ったり、パパ・ママの仕事を実際に体験してもらうなど、各職場趣向を凝らした演出で、交流を深めています。

#### ③男性の仕事と育児・子育て両立支援

育児休業開始7日間を有給としている当社制度の特徴を活かし、2008年から男性社員の育児休業取得促進を目的としたキャンペーン、通称「パパキャン」を展開。「まずは7日間から！」を合言葉に、男性の育児・子育てへの参加を促しています。関係する資料を上司から対象者にあえて「手渡し」することで、周囲のメンバーにもキャンペーンが広く認知され、取得者数は増加傾向にあります。

## 3. 取組実績・効果

### (1)ダイバーシティCEO表彰(過去3年間)

他職場の取り組みを共有することにより、少しずつ、ダイバーシティ推進は第三者ではなく自ら取り組むものだという意識が芽生え、身近な取り組みがダイバーシティ推進につながるという気運が高まりつつあります。

第1回(2014年)	第2回(2015年)	第3回(2016年)
11件	12件	15件

### (2)男性育児休業取得者数推移(過去5年間)

「パパキャン」の継続的な展開により、近年では50名/年程度の男性社員が育児休業を取得しています。

2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
34名	36名	53名	50名	69名

### (3)均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門 東京労働局長奨励賞

上記の全社的、継続的な取り組みなどが評価され、厚生労働省主催の均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門において、東京労働局長奨励賞を受賞しました。