

会社	会社名	昭和電工株式会社		
概要	従業員数	【連結】10,577名 【単独】3,809名 ※2014年12月末時点	業種	化学

1. わらい

昭和電工では「多様化(ダイバーシティ)推進」を経営戦略に掲げ、その具体的なアクションプランのひとつとして、「働き方を変える」をテーマに様々な活動を展開しています。

男性、女性ともに、「自らキャリアを掴みに行く」ことができるよう、「ライフイベントを乗り越え、働き続けることのできる環境の整備」に継続的に取り組んでいます。

2. 施策内容

(1)ワーク・ライフ・バランス推進施策

2013年から総務・人事部内に「働き方を変える」検討チームを編成。同チームが中心となり、ワーク・ライフ・バランス資する施策の展開に改めて取り組んでいます。

<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。

「パパ・ママ混合座談会」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年から本社地区で「夏休み家族見学会」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。



(2)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)育児と仕事の両立支援制度改訂

「従業員のニーズに応じた両立支援制度の構築」を目指し、育児座談会での意見や労働組合からの要望などを踏まえ、2015年4月に育児と仕事の両立支援制度を改訂しました。

- ①育児短時間勤務取得対象期間の延長・・・「小学校就学前まで」から「小学校卒業まで」に延長
- ②育児短時間勤務とフレックスタイム制度の併用・・・短縮後の所定就業時間を月間で満たせば良いという考え方へ
- ③積立休暇取得要件の緩和・・・小学校卒業までのこの学校が学級閉鎖などになった場合の取得を認める
- ④育児休業期間変更要件の緩和・・・職場運営上問題がない場合は休業終了・開始予定日の前倒し・後倒しを認める
- ⑤半日年休回数制限の緩和・・・妊娠に伴う症状や育児の事由の場合は半日年休の回数制限を適用しない

※上記②および⑤については、介護関連制度も併せて改訂

(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。

2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
25名	34名	36名	53名	50名

(3)「イクメン企業アワード2014」特別奨励賞受賞

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「イクメン企業アワード2014」において、特別奨励賞を受賞しました。



IKUMEN AWARD 2014