

令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 事例集

令和6年3月
経済産業省

令和5年度「なでしこ銘柄」事業事務局

目次

【企業名】	【業種】	【頁数】
明治ホールディングス株式会社	食品	3
サッポロホールディングス株式会社	食品	4
日本ガイシ株式会社	建設・資材	5
D I C 株式会社	素材・化学	6
株式会社きもと	素材・化学	7
テルモ株式会社	電機・精密	8
シスメックス株式会社	電機・精密	9
TOPPANホールディングス株式会社	情報通信	10
富士ソフト株式会社	情報通信	11
大日本印刷株式会社	サービスその他	12
住友商事株式会社	商社・卸売	13
株式会社しずおかフィナンシャルグループ	銀行	14
株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ	銀行	15
株式会社かんぽ生命保険	金融（除く銀行）	16
野村ホールディングス株式会社	金融（除く銀行）	17
大東建託株式会社	不動産	18

多様なお客さまに寄り添う明治グループであるために、意識改革・風土醸成やキャリア支援を通して、多様な人財が能力を最大限発揮できる環境づくりを推進します

背景・課題

当社はこれまで、赤ちゃんからお年寄りまで、それぞれのライフステージにある多様なお客さまに寄り添うことで成長を重ねてきました。今後もこうしたアプローチを当社の強みとし、日本、世界のお客さまに「食と健康」で一步先に行く価値をお届けするために、D&Iを推進しています。以前より、女性活躍推進における家庭と育児の両立支援の観点から、短時間勤務、フレックス勤務、在宅勤務等の制度面の整備を進めてきましたが、近年は性別に関わらず、多様な背景を持つ人財が能力を最大限発揮できる環境の実現を目指し、D&I推進に向けた全社的な意識改革・風土醸成、育児と仕事を両立しながら長期的にキャリアを継続できる環境整備を進めています。

現在の取組

①D&Iに関する研修・eラーニングの実施

アンコンシャスバイアスをより「自分ゴト」として捉えてもらうため、社員から募集した社内のアンコンシャスバイアス事例をもとに、社員が出演するオリジナルショート動画を制作し、配信しています。「とても身近な事例で、アンコンシャスバイアスへの意識が高まった」という声が多くあがっており、事業会社ごとに様々なかたちで活用されています。

②男性育休取得推進に向けた取組み

男性育休を取得しやすい風土醸成に向け、特に管理職の意識改革に力を入れています。イクボス同盟への加盟や管理職向けの研修の実施、社内イントラ上での男性育休特集記事の掲載（取得者とその上司のインタビュー、CHROへのQ&A、等）、育休取得対象者の上司に対する人事部からの個別の声掛けなどを実施しています。

③育児期社員×上司研修

育児期社員は「キャリアデザイン」「周囲を巻き込む伝え方」、上司は「個別マネジメント・活躍支援の重要性」を学んだ上で、育児期社員と上司の合同ワークを実施しています。2023年度は女性社員に加え、育児休業を取得した男性社員も一部対象に含めて実施しました。育児期社員のキャリア意識の醸成や上司のマネジメント力向上に繋がっています。

取組成果・今後の方針

男性育休については2022年度取得率91.1%、平均取得日数21.3日となっており、年々上昇傾向にあります。男性育休を取得した社員からは、「職場のマネジメントを行う上で貴重な経験になった」「復職後も育児に取組み、配偶者のキャリアをサポートしたい」といった声が上がっており、女性活躍推進に繋がる取組みとなっています。また近年、介護と仕事の両立に取り組む社員も増えており、男性育休取得推進に向けた取組みは、誰にとっても働きやすい職場環境づくりに繋がっています。

当社は2024年度より、D&Iに「E（Equity・公平性）」を加え、取組みを進化させます。多様な人財が能力を最大限に発揮するために、障壁となるものを取り除き、一人ひとりの多様な背景や志向に合わせて、成長・挑戦する機会を公平に提供してまいります。

男性の育児休業取得促進を通じて、柔軟な働き方や多様な人財の活躍を実現し、エンゲージメントを高める

背景・課題

男性の育児参画や育児休業に対する社内アンケートによって、「もっと育児参画したい」、「もっと長く育児休業を取得したい」という希望がある一方で、「職場の理解が得られない」、「休業中の収入が不安」などの実態や課題が明確になりました。積極的に育児に関わりたいという男性の希望を実現するとともに、女性側に偏りがちな育児や家事の理解と負担軽減が図れると考え、男性の育児休業100%取得を目標に取り組みで参りました。男女問わず育児に参画することで、柔軟な働き方や多様な人財の活躍が実現し、全従業員のエンゲージメント向上にもつながると考えています。

現在の取組

情報発信、啓発

社内副業メンバーと役員が本音で語り合い、その内容を社内イントラで発信しました。加えて、育児休業を取得した男性社員の経験談等を定期的に発信し、直接育児に関わらない社員も自分事として考え、促進していく風土醸成を行いました。また、出生時に送信していた「人事部長からのお祝いメール」を拡充させ、各種制度紹介や育児休業取得促進のメッセージなどを添え、所属長にも送信するようにしました。取得しやすくなったという声が届いています。

男女共育でのすすめ

パートナーと一緒に育児を楽しんでもらうために「育児・家事ガイドブック」を作成しました。育児中にありがちな場面を4コマ漫画で紹介したり、子供の年齢に応じた育児・家事リスト、パパの家事・育児宣言などを掲載しています。イラストは社内メンバーから協力者を募って作成しました。また、男性社員向け、所属長向けそれぞれに「育児応援ガイド」を作成し、育児休業を促進する目的や各種制度をわかりやすく紹介しています。

一方、共育での実現には、一緒に働く職場メンバーの理解や協力が不可欠です。試行錯誤した結果、育児休業中のメンバーをフォローした社員の貢献度を可視化し、その分を評価ポイントに加える制度を導入しました。全社的に共育を推進し、男性も安心して育児休業が取得できる環境整備に努めています。

休業中の収入シミュレーション

「休業中の収入が不安」という声が多く上がっていたため、実際の給与明細書をそのまま入力することで休業中の収入シミュレーションができる仕組みを作成しました。漠然とした不安の解消と共に、休業中のマネープランを立てやすくしました。

サッポロビールオリジナル 育児・家事ガイドブック



取組成果・今後の方針

取り組みの結果、目標年度より早く男性の育児休業取得率100%を達成しました。社内副業制度で「男性の育児休業推進」に特化して取り組むメンバーを公募し、職場視点を取り入れながら進めたことが大きな成功要因だと考えています。柔軟な働き方の意識が高まり、「どこでも勤務制度」導入や単身赴任制度改定などに発展しています。今後は、取得率100%を維持しつつ、男性社員の平均取得日数32日（2023年度）を伸ばしていきたいと考えています。

誰もが仕事と生活を両立できる職場をめざし、その一歩として男性育児休業取得を促進

背景・課題

男性育児休業取得促進は、多様な人材が活躍する職場実現の第一歩として必須であり、全従業員がワークライフバランスについて考えるきっかけとなる最重要課題の一つとして取り組んだ

- 【ねらい】
- ・部下が育児休業を取得することによるマネジメント層の意識改革
 - ・互い（同僚、家族）が相手のキャリアを尊重しつつ、仕事と生活を両立できる環境の実現

現在の取組

●子育て共働きを後押しする制度の拡充

- ・2009年以降、仕事の育児の両立支援制度を拡充。配偶者の海外赴任同行休職制度、テレワーク勤務制度、ベビーシッター・病児保育利用補助、育休からの早期復職一時金等、勤務面の配慮に加え、経済面での支援でキャリアの早期再開を促す。
- ・2022年、小1の壁対策として、従来の短時間勤務より更に短い5時間勤務を導入。短時間勤務利用期間を「子が小4まで」から「子が中3まで」の一定期間利用可能に。

【従業員の声】

- ・育休取得前の上司との面談をきっかけに、業務だけでなく家庭の状況を率直に伝えることができるようになった。
- ・育休取得後は家庭内で子育ての話はもちろん、互いのキャリアについて話す時間が増えた。

●男性従業員の育児休業取得促進

- ・2019年度に男性従業員向け「産後サポート休暇」を導入。積立休暇（失効した過年度の年次有給休暇）を利用し、1日から取得でき、飛び石での取得も可能。
- ・「日本ガイシにおける男性育休取得推進」をテーマに講演会を実施。（21年度）
- ・配偶者の出産に関わる特別有給休暇日数を3日から5日にし、全員取得を推奨。
- ・上司を含む従業員の不安軽減のための「両立なんでも相談窓口」を設置。
- ・男性従業員は「育休取得予定申し出シート」で上司と面談し、上司は面談で把握した育休取得予定時期、日数等を人事と共有。
- ・会社主催の女性従業員の産休前面談は上司の出席が必須。配偶者が当社従業員の場合は同席を推奨。
- ・「仕事と育児の両立支援ハンドブック」の改訂。（各種制度を男女別に整理）
- ・「部下の育休中の業務分担に関するアンケート」でよせられた社内の好事例をポータルサイトに掲載。



仕事と育児の両立支援ハンドブック(改訂後)

取組成果・今後の方針

上記の取組によって、男性育児休業等の取得率91.6%を実現し、当社において男性の育児休業は取得することが当たり前である、という風土は醸成されつつある。育児休業のみならず、配偶者の海外赴任同行休職をはじめとする、他の両立支援制度の男性利用の実績も徐々に増加。男性の育児参加は、女性の活躍推進に直結するとともに、当社が目指している「多様性を尊重し、さまざまな人が活躍できる職場、誰もが認められ、尊重される職場の実現」のための必須事項であると捉えており、引き続き最重要課題の一つとして取り組んでいく。

子育てしながら働くことで生じる困りごとに1人で悩む事がないよう、多面的切り口でのネットワーク作りを実施

背景・課題

当社では、近年の女性社員平均勤続年数は男性社員を上回り、また産休からの復職率は、ほぼ100%となっています。働き続ける事が当たり前となってきている現在、出産・育児等のライフイベントによるキャリアの中断を問題と捉えています。「子育て」と「働く事」の両立は、母親である女性社員への多大な負荷の上で成り立っています。子育て中に業務のギアダウンをする事を余儀なくされ、そのままギアアップできずに自身の将来のキャリアを描けないまま、年月がたってしまう女性社員も少なくありませんでした。子育てをしながらも、将来のキャリアを描ける事は、本人にとっても会社にとっても重要な事です。キャリアを描けるようサポートすると共に、男性が積極的に育児に参加できる取り組みが必要であり、男女を問わない共働き・共育ての実現こそ重要であると考えています。

現在の取組

①一人で悩まないしくみ作り

子育てをしながら仕事をする事の悩みは、職種毎に様々です。社内には、それを乗り越えてきた先輩社員も多くいるため、あらゆる切り口からのネットワーク作りをしています。

- 産休育休明け社員と、復帰1～2年の子育て先輩社員との懇談会を実施。復帰直後にありがちな悩みや課題について、先輩社員からのアドバイスが聞ける場として、毎年実施。
- 職種毎の取り組みとして、特に子育て期間に困難が多い営業担当者の懇談会を実施。営業担当の女性は、出産を経て営業職から離れてしまう事が多い傾向にある。子育てを乗り越えた営業担当の女性社員と、子育て真っ只中の社員との接点を設け、営業職ならではの子育ての悩みや、先輩のやり方を共有すると共に、何かあればいつでも相談できる繋がりを作る場としても機能。

これらの懇談会の中で直接話す事によって孤立感を軽減させる効果があり、ネットワークを作る事で前向きになれたとの声がありました。

②男性の育児参加マインドの促進

- 上司に男性育休制度の理解を促し、積極的な長期育休取得を目指すため、男性育休に関するe-ラーニングの実施等の啓蒙活動を実施。
- 育休を取得した男性社員と、これから取得しようとしている男性社員との懇談会を実施。実際の声を共有し、育休取得のハードルを下げる事を目的とした。

実際に育休を取得した男性社員からは、子供とふれあう事の楽しさ、親としての責任感などに改めて気づいたとの声が多くありました。その声をこれから育休を取得しようとする人と共有する事は、非常に大きな意味があり、仕事にも生かされる部分もあるようでした。

取組成果・今後の方針

産休・育休から復帰した女性社員は、先輩の経験談等を参考にしながら、業務量を増やしていくタイミングを自身で見極めると共に、キャリアについて上司に相談できる土壌が出来てきています。また、男性は、たとえ短期間でも育休をとる事で、子育てと関わる事の喜びを親として実感でき、「共育て」を当たり前の事と考える方が増えてきているようです。

「孤立しない、させない」をベースにし、経験者との繋がり・ネットワーク作りを充実させると共に、上司の理解促進を一層加速させ、働き方そのものの見直すきっかけとし、また子育てを自身のキャリアの糧に繋げていけるように、取り組んでいきたいと考えます。

100年継続企業を目指し、従業員一人ひとりにあった働き方を大切に考えています。
 “Leave no one behind” 誰も置き去りにしない自律分散型の組織を目指しています。

背景・課題

当社は時代に先駆け、2009年から体質改善と働き方改革を積極的に取り組み、常に想定外を視野に入れ、変化への対応力に優れた「自律分散型」の組織文化を育んできました。
 自由で柔軟な働き方の下で、従来の部署の枠に縛られることなく、二刀流・複刀流としてマルチに活躍できる環境を目指しています。
 多様な価値を受け入れ、率直に意見を言い合い、互いを認め合い助け合うことで、前例にとらわれずに挑戦できる環境を築いています。
 従業員が成長し続けることが、当社の企業文化をより進化させ、新たなアイデアやイノベーションの創出、延いては会社の強さにつながると考えています。共働き・共育ての実現に向けて、トライ＆エラーを繰り返しながら改革を進めています。

現在の取組

- ①リモートワーク制度、3ヵ月フレックス制度を導入し、子育て、介護、配偶者の転勤など、さまざまな事情があっても会社を辞めることなく働ける環境が整っています。
 - ・働く場所と時間の制約を解放し、仕事と生活のバランスを取りながら働くことができる環境が整っています。
 - ・育児や介護など理由を限定せずに、短時間勤務を選ぶことが可能です。
 - ・転勤は必要最低限を基本とし、本人や家族の意思を尊重しています。
 - ・地方に居住しながら、出張ベースで最適な場所で働くことが可能です。
- ②社内プロジェクトやプラットフォーム活動を多数導入し、チャレンジできる場を作っています。
 - ・従業員が多様な仕事に関わり、能力を発揮できるように、定期的なジョブローテーションを実施しています。
 - ・人員が不足した場合でも柔軟に横断できるフラットな組織を構築しています。
 - ・個人の向き／不向きにも寄り添い、多様な働き方の選択ができます。
 - ・やりがいや楽しさを感じながら個人の能力を最大限に活かして活躍できる場が広がりました。
- ③コミュニケーションツールの導入と情報の共有化を行い、業務を行う際に目指すべき姿を意識しながら取り組んでいます。
 - ・情報とコミュニケーションを集約した全従業員が共有できる日報”Pe-Co”を自社で開発し、社内交流を促進、情報を共有し合うことで業務改善に取り組んでいます。
 - ・株主総会や社内会議のライブ配信を行い、スピーディな情報共有が可能です。

”KIMOTO働き方改革”
 取り組み内容はこちら



取組成果・今後の方針

- 上記スキャンコード先ではKIMOTOの取り組みと成果についてご紹介をしています。
- ・当社の働き方改革についてまとめた書籍「断捨離すれば働き方改革はうまくいく！」の出版やセミナーを通じて情報発信を行い、共感を得た企業様に対してコンサルティングサービスを提供しています。
 - ・私たちの経験を共有し、共働きや共育てがしやすい社会づくりに貢献したいと考えています。
 - ・100年継続企業へ向けて、私たちは更なる働きがいと企業の成長を追求し、全社で週休3日制度の実現を目指していきます。

自分らしく生き活きと能力を発揮できる環境づくりの実現

背景・課題

テルモでは、アソシエイト（社員）が自分らしく生き活きと自らの能力を最大限に発揮できる環境を作ることで、社員と企業の持続的な成長の実現を目指しています。その取り組みの一つとして、日本に根強く残る性別役割分業や、古くからある偏見などからくる様々な課題を明らかにし、その課題を解決する施策を行っています。また、研修や社員ネットワークの構築を通じて、社員の言動に変化を生み出しています。このような取り組みを通して、子育てをしながらもやりがいをもって仕事がしやすい環境づくりを推進していくとともに、テルモのみならず業界や他の企業にもポジティブな変化をもたらすことを目指しています。

現在の取組

①子育てをしながら働く女性のキャリア支援

子育てをしながら働く女性が抱く不安の背景を企業が正しく理解し、寄り添い、受け留めることからスタートしました。その上で子育てをしながら働く女性の意識・行動変容に繋がるよう、キャリアやライフイベントに対する課題や情報など意見交換できるネットワーク構築や、職場ごとのワークショップなどを推進しています。ジェンダーに拘らないネットワークを求める声がある一方で、「同性や同じ境遇同士の方が話しやすい、安心できる」という意見も多く、まずは本音で言い合える場を作っています。経営幹部に対しても、貴重な現場の生の声をフィードバックすることで、仕事と家庭の両立の実態を知ってもらい、気づき、共感、理解促進に繋がる取り組みを強化しています。

②男性育児休業推進の取り組み

男性が育児休業を取得しやすい環境は整いつつも、長期での休業はそのサポート体制の確立や職場の理解などまだまだ解決すべき課題があります。取得者が希望期間で育児休業を取得できる環境を構築していくには、上司や職場の理解やサポート体制が必要です。そのため、取得者同士や、取得者とその上司との座談会などを通じて課題を抽出し、改善策を話しあったり、育児に関する勉強会に職場全体で参加したりすることで、仕事と家庭の両立に対する理解促進を図っています。

③仕事と家庭の両立相談窓口

キャリアやライフイベントに対する悩みを気軽に、かつ安心して相談できる体制を構築しています。その中で出てきた課題を顕在化させ、制度や仕組みの構築及び見直しに繋げています。

取組成果・今後の方針

取組成果：女性登用・育成に対する経営幹部や管理職の意識が高まり、女性の昇格昇進に繋がっています。

また、当事者のヒアリングや相談窓口で拾い上げた声が、ベビーシッター補助制度や配偶者転勤休職制度の導入、国内単身赴任者への補助などの制度や仕組みの構築に繋がっています。

今後の方針：多様な人財が働いていく上での課題を深堀していきます。さらに、その課題に対する解決策を関連部署と議論し、必要な制度・仕組み・環境を整備することで、キャリア自律や成長実感を目指せる職場風土を構築していきます。

誰もが安心して働ける魅力ある職場の実現を目指し、両立支援や多様な働き方を推進

背景・課題

シスメックスは、世界190以上の国や地域で事業を展開するヘルスケア企業として、積極的な女性採用を行い、製造業としては過去より女性比率が高い会社です。しかし、2000年当初は女性がライフイベントを機に退職するという課題があり、仕事と育児の両立支援制度の拡充に取り組んできました。さらに、女性リーダーの育成にも注力し、女性管理職比率を人的資本の重要指標として設定し各種施策を展開しています。また、海外売上比率の増加に伴い、グローバルでの事業が進展する中、国籍・性別・年齢・専門分野を超えた多様な人材の活躍がイノベーションの源泉であると捉え、多様な人材の獲得・定着、多様な働き方の整備を推進しています。

現在の取組

- グローバルHRポリシーを制定し、グループ全体でジョブ型人事制度を採用し、明確化された職務や人材要件に基づき、様々な施策を転換しています。勤務年数ではなく職務に応じた登用は、出産や育児を経てもポジションに応じた能力やポテンシャルによる登用の仕組みとなり、復職後のキャリアが柔軟に形成できるなど、ライフイベントや価値観に応じて、多様なキャリアの選択を可能とし、自律的なキャリア形成を促進しています。
- 2021年度には、業務内容や個人の生活スタイルに合わせ、働く場所や時間を選択できる「スマートワーク制度」を全社員を対象に導入し、ハイブリッドワークスタイルを採用。フレックスタイム、時差出勤、いわゆる「中抜け」などの組み合わせも可能とし、ワークライフバランスの実現を促進しています。
- 法定を上回る育児・介護休業制度、つわりや不妊治療に取得できる「めばえ休暇」、研究開発拠点内に設置の社内託児所「キッズパーク」、カフェテリアプラン、男性の育児休業の取得促進の取り組みなど、両立支援を積極的に推進しています。



<キッズパーク利用従業員の声>育児休業からの復職にあたり、キッズパークを利用しながらフルタイム勤務をしています。広い園庭や託児所内で調理された食事の提供など保育環境が充実しています。会社敷地内にあるため病気の時にすぐに駆け付けられるなど、安心して子どもを預けることができます。スマートワーク制度など柔軟な働き方が可能な仕組みや周囲のサポートも後押しとなり、仕事と育児の両立を実現できています。社内託児所「キッズパーク」

取組成果・今後の方針

- 2015年度に「女性活躍推進行動計画」を制定し、リーダーシップポジションにも女性の就任が増加しています。
女性管理職比率：2022年度実績は10.1%、2025年度目標は15%以上
- 仕事と育児の両立支援の各種制度の周知や働き方への意識変容により男性の育休取得率が大幅に上昇しています。
男性育児休業取得率：2022年度実績は62%、2025年度目標は65%以上

今後もジェンダー・エクイティの観点での配置・登用を進め、多様な人材の活躍支援の取り組みを積極的に推進していきます。

弛まぬ対話を通じたハード面(働き方改革や制度拡充)、ソフト面(心理面のフォロー)の両面から共働き・共育ての課題解決を推進

背景・課題

TOPPANグループでは、1900年にベンチャー企業として創業して以来、「人によるイノベーション」や「共創」は事業成長の源泉と捉え、従業員を人的資本とし、その価値を高めることが経営の付加価値を向上させる、という認識の下、性別を問わず、誰もが健康に働き、能力に応じて活躍できる環境作りという観点から、D&Iを推進しています。特に近年においては、共働き・共育て支援の取り組みは、様々な生活背景を抱えながら働く全ての人材にとって心理的安全性の高い職場作りの入り口と捉え、対話と取組みを継続しています。施策推進によって得られた情報、知見を新たな課題への対応のヒントとし、社内のみならず、社会へのソリューション提供に繋げていくことを目指しています。

現在の取組

1.ハード面の取組：働き方改革と制度拡充

コロナ禍前の2018年より、働き方改革と勤務制度改革を加速。2018年には自律的に勤務時間を管理し、生産性の向上と労働時間の短縮を目指すスマートワーク勤務（フレックスタイム制度）を導入、コロナ禍前の2019年よりテレワークのトライアルを重ね、2020年にリモートワーク制度として制度化、2022年には選択的週休3日も可能な形にスマートワーク制度を改正しました。働く場所と時間の制約を可能な限り取り払い、働きたいと思っている人がより柔軟な働き方を選択できるようになりました。

2022年の出生時育休の導入に当たっては、事業所ごとに、男性育休取得促進に向けた課題の洗い出しと、施策の企画を労使で話し合う場を設け、事業所ごとの男性育休取得目標や、制度説明会、収入試算ツール作成などの施策を実施しました。

2.ソフト面の取組：心理面のフォロー

- ・2012年度より、仕事と育児の両立をサポートする仕組みとして、「知る」「寄りそう」「つながる」を促す「はぐくみプログラム」を展開。育児期社員のネットワーク構築やノウハウ共有、全社での課題理解を支援しています。
- ・2020年より、全国の総務部門より「ダイバーシティ推進委員」を選任。身近な相談窓口として従業員のサポートを行うほか、各事業所の実態に沿った目標設定と施策展開を担っています。
- ・情報共有プラットフォーム「D&Iポータル」にて、制度の活用事例やセミナー開催情報等を集約して、グループ全体に共有しています。

はぐくみプログラム

はぐくみアートサロン(2012年度より実施)

- 親子の絆を深める
- 育児休暇中の社員同士の交流
- 復職に向けた不安の解消



はぐくみセミナー(2013年度より実施)

職場全体で、仕事と育児の両立について学び、理解を深める



はぐくみサークル(2014年度より実施)

仕事と育児に関する悩みの相談や、両立のための工夫などを共有する社員同士のネットワークを構築する



取組成果・今後の方針

- ・コロナ禍に一次取得が減少した男性の育児休業取得率は2022年度に72.9%に回復。平均取得期間も36.2日と、従来を上回りました。
- ・仕事と育児に関する悩みの相談や、両立のための工夫などを共有する社員同士のネットワークを構築する「はぐくみサークル」の参加者は、開始当初の2014年度は2%弱でしたが、2021年度以降、4割から5割を男性が占めるようになっていきます。
- ・今後は、グループ全体で女性リーダー層を増やし、更には役員層の多様性を実現するべく、グループ連携した育成の仕組みを検討していきます。

「男性育休100%宣言」を社長自らがトップコミットメントとして発信。新しい価値の創出と生産性の高い働き方の実現を目指した、制度設計と各種取り組みにより、男性育児休業取得率が大幅に上昇。

背景・課題

DNPは、「人と社会をつなぎ、新しい価値を提供する。」ことを「企業理念」に掲げ、社会課題を解決するとともに、人々の期待に応える新しい価値を創出し、未来をより良いものにしていきます。そのための最大の強みは、社員一人一人にほかなりません。そうした思いを込めて、「社員を大切にし、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」という「人的資本ポリシー」を策定しています。DNPは、社員の多様性を活かし、育児などで仕事時間に制約がある人でも、誰もが活躍できる働きやすい環境を作っていくことで、社員の挑戦の機会を増やし、新しい価値を創出します。

現在の取組

【代表取締役社長による男性育休100%宣言と、DNP独自の柔軟な制度設計】

- ・社長自らが男性育休取得を推進する、「男性育休100%宣言」をトップコミットメントとして発信。
- ・DNP独自の「ライフサポート特別休暇」制度により、失効年休を最大年間40日、育休に充てることが可能。
- ・国の規定を超え、子どもが2歳になるまで何回でも分割して育児休業の取得が可能。

【多様な働き方の実現に向けた教育プログラム】

- ・全社員が、男性育休や短時間勤務に関するe-Learningを受講し、職場での理解と包摂することを学んでいる。
- ・社外のパートナーも一緒に参加可能な、仕事と育児の両立を図るための支援セミナー「カンガルーの会」を実施。
- ・社内Webサイトにて、男性育休体験談や取得にむけたノウハウなどを発信している。

【多様な働き方の実現に向けた風土醸成】

- ・社員の家族による職場参観「ファミリーフレンドリーデー」を日本全国の9拠点で実施。
- ・全社員を対象としたダイバーシティウィークにて、理解促進に向けたプログラムを実施。
- ・インクルージョンしている上司を「インクル上司®」と名付け、社内の実例に基づき、アニメを制作。育児休業を後押しする上司の事例などを情報発信、全社に共有している。

※詳細はこちらのURLに記載

[ダイバーシティ&インクルージョン | DNP 大日本印刷](#)



↑左：制作したアニメ



↑右：出産祝いの同梱チラシ

取組成果・今後の方針

- ・男性育休取得率は2020年度の54.3%（平均取得日数13.2日）から、2022年度は83.6%（平均取得日数18.8日）へと上昇。2025年度までに100%を目指す。（厚生労働省基準で算出）
- ・「会社がD&Iに取り組んでいると思いますか？」という全社アンケートに対しては、9割以上「思う」という回答を得ている。
- ・2023-2025年度の「ダイバーシティ経営中期ビジョン」を掲げ、各職場で「インクルージョンがあたりまえになっている」状態を目指している。社員一人ひとりの力を高め、その多様な強みを掛け合わせて、新しい価値の創造につなげていく。



コーポレートメッセージ「Enriching lives and the world」の実現に向けて、
「社員一人ひとりのワークもライフも、双方を大切にすることが当たり前」を目指します。

背景・課題

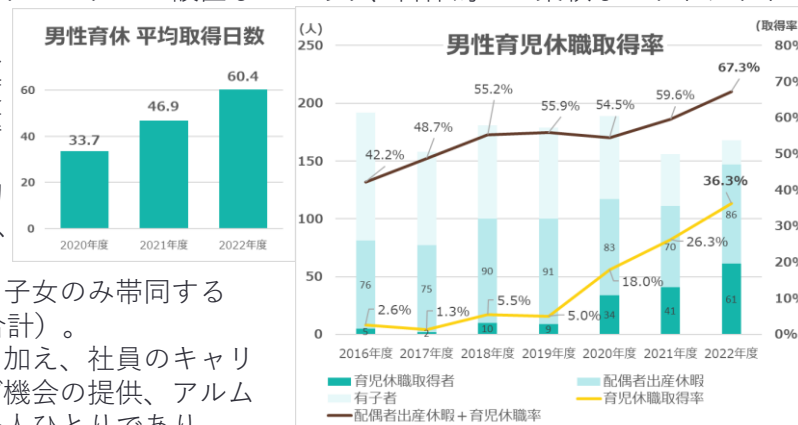
住友商事には、性別や国籍の違いだけでなく、さまざまなライフスタイル、多様な価値観を持つ社員が在籍しています。社員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮し活躍するために、従来より働き方の選択肢を広げてきましたが、「共働き・子育て」もその取組みの一環で推進しています。ビジネスが多様化・高度化する中、変革期の世界で勝ち抜いていくために、住友商事は、Diversity, Equity & Inclusion を「価値創造、イノベーション、競争力の源泉」と位置づけ、DE & I を妨げるあらゆるバリアの撤廃を進め、知のミックスを活かして、ビジョンの実現を追求しています。

現在の取組

住友商事では、多様な社員が働きやすい環境づくりを積極的に行っています。コアタイムのないスーパーフレックス制度、テレワーク勤務、ドレスコードフリー、メリハリある働き方の促進（長時間労働の是正・休暇取得推進）、人間ドックのオプション補助（若年層を含む乳がん・子宮がん検診等）、社内歯科診療所での検診、カウンセリングセンターの設置などがあり、自律的かつ柔軟なアウトプット志向の働き方を促進しています。

キャリアと育児の両立支援についても、全社員を対象に様々な取り組みを進めており、例えば法定を上回る育児休職や短時間勤務などの各種制度の整備、保育施設の確保などを行っています。育児休職については取得率向上のみを目的とせず「性別にかかわらず、育児休職を取りたい人が取りたい時期に、取りたい期間取得できる職場」を目指し、社内での啓発活動や出生時の育休取得意向確認などを行い、男性の育児休職取得率も67.3%、取得平均日数も60日（ともに2022年度）と年々増加しています。また、どのライフステージにある社員も適切なキャリア機会を享受できるよう、子女のみ帯同する海外駐在員への支援制度を整備、累積18人の利用実績があります（男女合計）。

自律的なキャリア形成の観点では、従来の定期的なキャリア面談実施に加え、社員のキャリア選択肢や成長機会を広げるために、社内公募制度の拡充やリスティング機会の提供、アルムナイ制度の創設、更には職掌の統合を行いました。当社の原動力は社員一人ひとりであり、個々人のキャリア形成の意思を尊重し、それぞれの思い描くキャリアの実現を会社として支援しています。



取組成果・今後の方針

住友商事は、コーポレートメッセージ「Enriching lives and the world」の実現に向け、事業を創り出す「人」一人ひとりが、自分らしく、エンパワーされ、その実現に向けて夢中になれる職場環境を目指しています。毎年実施しているエンゲージメントサーベイにおいても、「会社がワークとライフの両立をサポートしてくれる」という設問のスコアはグローバル平均を超え、前年比でも上昇しています。今後も、多様な個々人がイキイキと働き、「ワークも、ライフも、双方を大切にすることが当たり前」な職場を目指していきます。

育児関連諸制度の拡充や職場風土の醸成を実施し、男性育休取得率136%、平均取得日数12日を達成

背景・課題

2021年4月より『役職員一人ひとりが自ら考え行動し、多様な意見を認め合いながら挑戦し続けることができる人財集団』を形成するため、『自律・挑戦・ダイバーシティ』を実現する企業風土を目指し、人事制度改革を行ってまいりました。特に、役職員一人ひとりの多様な経験・キャリアおよび価値観を認め合い、掛け合わせることでこれまでにない発想や新感覚を生み出す「DE&I」を一層促進することは、地域社会の発展と当グループの持続的成長、企業価値の向上に不可欠と認識しており、引き続きグループ全体での取組みを強化してまいります。

現在の取組

①ダイバーシティに関する休職制度等

不妊治療や学びなおし等、一人ひとりの個別の事情に対応できるよう導入したダイバーシティに関する休職・短時間勤務等の制度を順次拡充しており、孫など親族の子の養育のためや、里親となるために必要な場合にも利用できるようにするなど、社会全体での子育てを支援できる環境づくりに努めています。

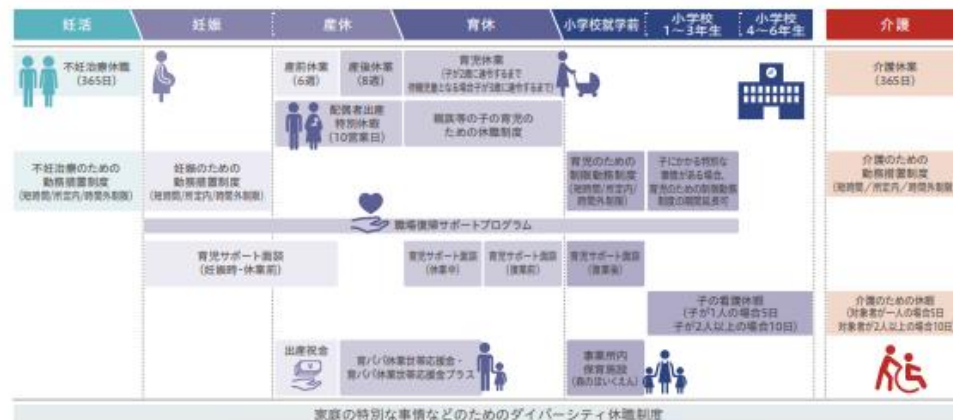
②男性の長期育児休業と女性の早期復職を支援する応援金

男性の本質的で長期的な育児参画・育休取得を推奨し、休業に伴う収入面の不安を軽減するため、男性が1か月以上の育休を取得した世帯に対し、10万円の応援金を支給しています。また、男性が3か月以上の育休を取得することで、女性が早期復職をする場合には、さらに10万円を上乗せ支給するなど、性差なく仕事と育児が両立できる環境づくりを支援しています。本応援金は、地域の男性育休取得を後押しするために、配偶者の男性が他社に勤務している場合にも支給しています。

③育休・短時間勤務等勤務措置制度の期間延長

待機児童となる場合など、やむを得ない場合は子が3歳に達するまで育休取得を可能としています。また、短時間勤務等の勤務措置制度についても、子の特別な事情などで必要な場合は、小学校4年生の始期に達するまで適用可能となりました。

役職員一人ひとりがそれぞれの環境で最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、在宅勤務やサテライト勤務、フルフレックスタイム制の利活用により、就業時間等に制約のある役職員の能力開発や働きがい向上をさせ、業務や私生活に合わせた自律的な働き方を推進しています。



取組成果・今後の方針

上記の取組の結果、2022年度の男性育休取得率は136.6%、平均取得日数は12日（2023年12月末時点：同105.9%、同18日）となりました。最近時は支店長が育休を取得するケースや、男性役職員が1年の育休を取得する等、役職や性別に拘わらず育休を取得する風土がより一層醸成されつつあります。今後も「DE&I」浸透に向けて、役職員一人ひとりの働きやすさに寄り添った取組みを実施してまいります。

男女ともに仕事と家庭を両立しながら活躍できることが当たり前な職場風土を目指し、全社に向けて繰り返しの周知ときめ細やかな確認の実施

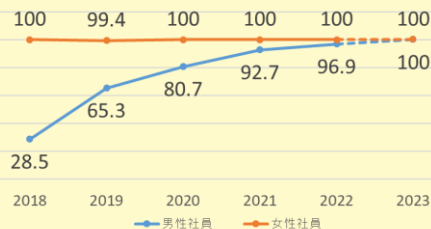
背景・課題

当社は、中期経営計画（2021年度～2025年度）に「働き方改革」の取り組みのひとつとして「育児・介護等と仕事の両立支援の推進」を掲げ、女性に負担が偏りがちな育児・家事について、男性が参画することで、女性の職場復帰に繋がるという考えのもと、一般事業主行動計画において男女ともに育児休業取得率の目標を定めています。2023年度の目標は男女ともに取得率100%とし、男女ともに仕事と家庭を両立しながら活躍できることが当たり前な職場風土を目指し、取り組んでいます。

現在の取組

育児休業を取得する社員が安心して職場に復帰できるよう、育児休業の取得予定から職場復帰後の業務のサポート方法等を相互で確認する「育休フォローアップシート」を活用しています。2023年5月からは有給の育児休業の取得を義務化すると同時に

【育児休業取得率の推移】



同シートの本社への報告をルール化しました。

また、管理者および全社員に向け、①義務化②取得勧奨③本社報告について繰り返し周知を行いました。それに加え、本社から当該管理者に取得状況の確認等もきめ細かく実施しています。

社員とそのパートナーが参加できる『「子育て」と「仕事」の両立を考えるセミナーwithパートナー』を、2018年度から毎年開催しています。Web形式のため、全国の社員が参加することができます。セミナーは、育児休業をから職場復帰した社員の講話、参加者によるグループ討議などのプログラムがあり、参加社員から「育休から職場復帰するにあたって、やっておくべきこと等がわかりました。自分の気持ちの確認にもなり、大変良い機会になりました。」といった声があがっています。

また、社員に有用な情報を分かりやすく、をコンセプトに「ダイバーシティ通信」を発信しています。



全ての社員にルールや情報を確実に伝えるため、とにかく繰り返し全社に向けて情報発信すること、わかりやすい資料を作ることなどに苦心しました。

取組成果・今後の方針

2024年1月末時点で男女ともに育児休業取得率100%を達成していることから、管理者および社員が育児休業取得の重要性を理解し、各拠点においての対応が徹底されていると考えます。一方で、2023年上半期の男性社員の育児休業取得者のうち、約4割が有給の3日間のみ取得となっており、取得期間の長期化が今後の課題です。「育児休業は真に育児・家事をするための休業制度であり、男性が参画する意義やメリットがある」ということを全社員が理解することを目標として、育児休業取得期間の長期化に向けて取り組みを継続します。

ダイバーシティを組織の力に ～組織文化の変革 組織の強みを同質性から多様性へ～

背景・課題

当社の4割を占める女性の活躍は重要課題であり様々な取り組みを推進。性別役割分担意識の払拭による組織文化変革の一施策として「育児休業取得奨励金」制度＊を導入し男性の育児休業取得を促進。育児という新たな経験から、異なる立場や考え方に対する社員の理解が進むことを期待したものである。育休を「とったつもり」ではなく、「自ら育児を経験する」ことは、相互理解の促進、業務効率・生産性向上、属人化する業務を見直し、新たな機会付与など、職場での変化につながるものと期待。同時に変化を加速するため、全社員に対しDEI推進課題を設定し、職場における周囲の支援や工夫といった各自の貢献や取り組みも人事評価に組み込むこととした。

＊男女ともに、一カ月以上の育児休業を取得した社員に対しては、基本給（年額）の1割を支給するもの

現在の取組

産前・産後休暇、育児休業、配偶者又はパートナーの出産・育児休暇、育児時間、学校行事など多目的に1時間単位で使用可能である子の看護休暇、託児所費用等の補助や介護休暇、介護休業などはすべて法の定めを上回る水準の制度を整えている。また、不妊治療休職や、ライフイベントによる離職を防ぐ目的を持ったエリア総合職の勤務地変更制度や、配偶者の海外転勤に伴う休職制度の導入など、さまざまな制度充実・普及に努めている。更に取り組みを加速させるため、特に男性育児休業取得促進に向け、制度の拡充を図っている。男性育児休業取得促進には、本人の意識醸成のみならず、会社の制度による後押し・職場の風土醸成は、従業員のエンゲージメントにも大きな影響となり、取得促進に繋がっている。

制度	アクション オーナー	取り組み	期待される効果
育児休業取得 奨励金制度 DEI推進課題設定 （全社員向け・ マネージャー向け）	会社	トップメッセージ、DEI推進課題設定による評価、育休関連社外ムーブメントに賛同	✓ 性別役割分担意識の払拭 ✓ 仕事とライフイベントを両立する同僚・部下への理解度の向上および支援の促進 ✓ 生産性・創造性向上 ✓ 業務の平準化の促進 ✓ 「仕事とプライベートは両立可能」という価値観の浸透
	本人	紹介された既取得者の事例参照、仕事と育児のガイドブック・面談シート活用、育休取得者向け動画視聴	
	マネージャー	マネージャーの評価項目に追加された女性社員の育成と男性育児休業・育児休暇取得の促進（1か月以上を推奨）への取組み	

取組成果・今後の方針

野村証券従業員組合のアンケート結果で「育児休業を取得したいと思いますか？」に対し、男性の約8割が「取得したい」もしくは「できれば取得したい」と回答している。希望者が100%取得できる環境整備を行い、かつ取得したいと考える社員を一層増やしていきたい。

女性活躍への挑戦は「誰もが成長し、チャレンジできる企業風土の構築」につながる

背景・課題

当社最大のキャピタルは「人財」で競争優位の源泉。多様な人材のエンゲージメントを高め、持続的な企業価値を創出するため、イノベーションや付加価値を生み出す「人的資本経営」を実践している。優秀な人材の確保(採用・就業継続)、育成、組織の構築が経営上の最重要課題であり、「誰もが成長し、チャレンジできる企業風土の構築」に挑戦する。ダイバーシティの推進では「女性活躍推進」を最重要課題とし、「みんなの個性を、会社の力に。」をテーマに「多様性が強みとなる」組織づくりを目指す。特に女性管理職比率向上のためには、女性従業員の採用、定着、活躍が重要である。「女性が働きやすい職場＝誰もが働きやすい職場」と仮定し、「働きやすい職場」「働きがいある職場」に取り組む。

現在の取組

1. 福利厚生制度の充実：法令以上の制度はもちろんのこと、従業員の声をカタチにつなげる「ボトムアップ」を大切にしている。誰もがワークライフバランスを実現し、活躍できる柔軟な働き方やキャリア形成が構築できる環境を整備。特に育児休業取得率100%を目標に男性育児参画を促進。育児休業5日間取得義務化・10日間を有給化、法整備される2019年から育児休業取得率100%を継続して達成。今後の課題の一つは「連続取得日数を増やすこと」である。

*利用者の声：取得前は「営業活動に支障が出てしまう…」「見込が挙がるまでは…」となかなか取得に前向きにはなれず、いざ取得してみると「子供と過ごせる幸せな日々を少しでも確保するために、仕事もメリハリをつけて頑張ろう」という気持ちになった。

2. 長時間労働の是正と働き方改革：一人ひとりのワークライフバランスに合わせ、働く「時間」「場所」の柔軟性を高めている。時間単位で取得できる有給休暇の取得促進をはじめ、分単位で休憩申請可能を実現。全職種フレックスタイム導入、在宅勤務等のテレワークを推進。また全国の建設現場を対象に毎月第2・4土曜日を原則「ノーワークデー」と設定し、4週6休を推進。これにより施工管理職の土曜日休日が実現。

3. 「支店健全経営ランキング」評価：各支店毎に評価制度を導入し、支店の健全化を図っている。評価内容は、営業成績や収益という結果だけではなく、「生産性」や「人材育成」「働きやすい職場環境づくり」などである。2022年度は、優秀支店・優秀支店長の表彰や好事例紹介を実施し、ダイバーシティマネジメントができる管理職が増え、支店風土改善につながっている。



取組成果・今後の方針

女性の「働きやすさ」「働きがい」に取り組むことで、男女共に個性と能力を発揮し、新たなことに挑戦する人材が増え企業の持続的な成長に繋がっている。エンゲージメント調査は過去最高を更新。また外部評価機関からの評価※が高まり、各所で成果として表れている。※「なでしこ銘柄2022」認定。「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2023企業特別賞」「2023D&Iアワード大賞」受賞。女性管理職率は2019年度3.8%から2023年10月5.8%と上昇し、着実に女性のキャリア形成に繋がっている。2023年度は中期経営計画の最終年度であるが、2024年以降の目標設定についても新たに策定して女性活躍推進を継続することで、人的資本経営を強化する。