

## 【優秀賞】 シャープ株式会社

男性の育児休職者を増加させるとともに最長2年間に介護休職を拡大

住 所：大阪府大阪市阿倍野区长池町 22-22

ホームページ：http://www.sharp.co.jp/

従業員数：会社単体 22,462人

(内訳：男性 20,284人 女性 2,178人)

業 種：電気機器製造業

### 1. WLB推進の課題やその課題解決により目指した目標、および活動開始時期

働き方の多様性に伴い、ライフステージに於いて社員自らの働き方を選択可能にし、支援制度を周知・徹底することで、「働きがいを生む職場」、「安全で安心して健康に働ける環境」の実現を目指す。

- ・オンリーワンで社員にとっても利便性があり、使いやすく魅力のあるワーク・ライフ・バランス制度を実現
- ・制度の認知度アップ、制度利用の促進に向けた環境整備
- ・仕事と生活の両立を図るワークスタイルを実現するため、長時間労働の是正に取り組む

活動開始時期：2004年10月より

### 2. 課題解決に向けた経営トップのリーダーシップやその具体的な取組み

1970年代から「会社の発展と社員の幸せとの一致を図る」という経営理念のもと、一般職、総合職の区別なく、社員一人ひとりが個性や創造性を発揮し「柔軟な働き方ができる」制度の立案や改定に取り組んできた。

しかし、ビジネスのグローバル化や少子高齢化など、著しい社会環境の変化に、より迅速、柔軟に対応するため、2004年10月からオンリーワン経営を支える「ダイバーシティ・マネジメント」の第一ステップとして「ポジティブ・アクション」に着手。多様な人材が力を発揮する職場作りを目指し、「女性社員の戦力化」と「ワーク・ライフ・バランス支援策の拡充」に取り組んできた。2009年3月からは、女性社員に加え、障がい者、外国人など対象者を拡げ「多様な人材をオンリーワン経営の戦力に」をコンセプトにダイバーシティを推進し、そのベースとなる「ワーク・ライフ・バランス支援策の浸透、定着化」に取り組んでいる。

### 3. 従業員の働きがいや働きやすさを高めるために有効であった取組み、仕組みや工夫

「働きがいを生む職場」、「安全で安心して健康に働ける環境」の実現に向けて、社員のニーズを調べ、現場の意見を取り入れ、都度、時代性も考慮しながら、以下の5テーマに関し、柔軟かつ継続的な取り組みを行っている。

#### (1) 仕事と育児・介護の両立支援制度

- ・育児休職中の経済的支援（10日間の有給化、月6万円の支援金を支給）
- ・社員へのアンケート調査、ヒアリングをもとに介護制度を拡充。（「介護休職」の

適用期間を最長 2 年間に、「介護短時間勤務制度」は事由消滅までの取得が可能)

(2) 働き方の変革

- ・長時間労働の是正として、「ノー残業デー」の設定や有給休暇の取得促進に向けた「目標日数の設定」、「年休計画書」を作成
- ・経営トップの旗振りによる、全社「時間外労働を行わない職場作り」運動

(3) 自己啓発/学習支援

- ・自主参加型研修「エッセンシャルコース」や社員の成長支援策「ステップアップ・セルフアップ運動」を実施

(4) ワーク・ライフ・バランス推進の基盤として社員の健康作り

- ・メンタルヘルスケアの強化（「カウンセリング体制」の整備、健康診断時に「ストレス度の自己診断」を実施）
- ・社員の健康作り促進「シャープ健康 get 運動」

(5) 各種情報発信による社員の意識改革

- ・社内イントラ「Win-Win ネットワーク」や社内報「MADO」での情報発信。制度利用者等、ロールモデル紹介、「育児支援ガイドブック」や「介護支援ガイドブック」紹介
- ・男性の育児参加促進策として、「トップからのメッセージ」発信。また、対象者と上司に「育休取得案内メール」を発信、男性社員も育児休職が取得できることやサポート制度の内容を周知

#### 4. 取組み・活動により得られた成果

- (1) 仕事の生産性向上（所定外労働時間の大幅な削減、プライベート時間での自己啓発・自己研鑽が活発になった）
- (2) 各種支援制度の利用者増加（例：男性の育児休職取得者数 2008 年 4 月からの累計で 130 人超）
- (3) 勤続年数に男女差がない（男性 19.7 年、女性 18.6 年）
- (4) 母親社員率 52.3%（内女性管理職の約 40%が母親社員）  
女性管理職数も増加（2005 年 21 人→2010 年 63 人）
- (5) メンタルヘルス休職者が減少（2007 年より 24%減少）

男性の育児休職取得者数		
2007 年	2008 年	2009 年
1 人	78 人	54 人