

# アース・クリエイト有限会社

企業  
DATA

◎住所:岐阜県岐阜市六条北4丁目10-19 ◎TEL:058-273-2612  
◎設立:2001年(平成13年)6月 ◎創業:1993年(平成5年)5月  
◎正社員数:25名(2015年度現在)  
◎HP:http://www.nig.co.jp/

## 社員の幸せだけでなく家族の幸せも願い、共に未来を切り開くために

※厚生労働省 イクメン企業アワード 受賞(2014)



### 会社と共に人として成長できる環境

公共事業をはじめ、大型駐車場や民間駐車場のレイアウト、施工、民間住宅や商業施設のメンテナンスなど幅広く事業を展開するアース・クリエイト。「社員が会社を大きくする」という考え方のもと、社則でガチガチに拘束するのではなく、自分で考え、選択する環境と、勇気を出して行動し、失敗を責めない環境を作ることを基本にしている。

### 社員の働く意識を変える、充実の福利厚生制度

アース・クリエイトでは、何よりも人間尊重を大切にしており、社員が働きやすいように以下のような制度を定めている。

- ① 従業員のニーズを踏まえた就業規則の整備
- ② 業務効率化(長時間労働削減)のため社内に業務改善カードを配置
- ③ 現場工程の他、家族行事(運動会、参観日)も含めた年間スケジュールの共有
- ④ 仕事や家庭の状況を確認するため管理職による従業員面談を毎月実施
- ⑤ 従業員のニーズに応じた様々な勤務シフトの導入
- ⑥ 子育てとリンクした様々な休暇制度
- ⑦ 男性育児参加を目的とした企業内家庭教育研修の実施
- ⑧ 従業員と家族に対する福利厚生事業
- ⑨ 地域を支える地元高校生等の育成を目的としたインターンシップ事業の実施

これらの制度は、仕事面に大きく2つの効果をもたらした。一つは、従業員(父親)の育児参加が促進されるとともに、時間に対する意識が変化し効率的な仕事がされるようになったこと。もう一つは時間外労働が大幅に減少(H19年度年平均300時間⇒H25年度年平均換算110時間)するとともに、年次有給休暇取得率が大幅に伸長(H19年度20%⇒H25年度85%)したことである。

### 社員の能力を最大限引き出すワーク・ライフ・バランスの推進



営業本部長  
岩田 良さん

質の高い効率的な仕事を支えるのは、従業員の仲間意識であり、さらには家族の理解や協力であると考えています。特にリーマンショックを契機に、これまでの利益目的の経営から、ワーク・ライフ・バランスを基本とした経営方針に転換。仕事への誇りを持ち、それを家族も理解。常に従業員もその家族も高いモチベーションで生活できる、持続性の高い会社運営を目指しています。

ダイバーシティ経営には、WLBの推進を柱とし、様々な家庭環境を抱える従業員一人ひとりとしっかり向き合い、家族の不安も解消しつつ、従業員個々の能力を最大限発揮させる社風や、環境の整備が大切だと考えています。



メンテナンス事業部  
後藤 研人さん

### 育児休業取得の大切さを次世代へ伝えたい

育児休業取得当時は社内での取得者は1名しかおらず、社内において育児休業への理解の浸透が浅く、取得しづらい環境でした。その後、社員の家族同士が触れ合える場が設けられ、お互いの子育てへの理解が進み、業務の引き継ぎを前もって行うことにより業務に支障が出ない環境となったことで、育児休業を取得しやすい社風になってきました。

妻の育児の大変さを感じ、今後も育児休業を利用し積極的に育児参加していくと同時に、社員の理解を今よりも深めて、育児休業を取得することの大切さを次世代へ伝えていきたいです。

# 旭化成グループ

企業  
DATA

◎住所:東京都千代田区神田神保町1丁目105番地 ◎TEL:03-3296-3000  
◎設立:1931年(昭和6年)5月21日 ◎資本金:103,389百万円  
◎正社員数:30,313人(連結)  
◎HP:https://www.asahi-kasei.co.jp/

## 働く環境を大切にすることも、「いのち」と「くらし」に貢献することにつながる

※旭化成(株)がNPO法人 ファザーリング・ジャパン・第一生命経済研究所実施 第2.3回父親が子育てしやすい会社アンケート1ランクイン



### 多角経営でグローバルに事業を展開

旭化成グループは、積極的に事業を多角化し、事業ポートフォリオの転換を図ることで成長してきた。現在は、ケミカル・繊維事業、住宅・建材事業、エレクトロニクス事業およびヘルスケア事業の4つを核としてグローバルにビジネスを展開している。

### 男性が育児休業を取得しやすい企業風土のために

旭化成グループでは、次の時代に生きていくため男性が育児休業を取得しやすい風土づくりを行っている。

- ① 若手男性社員へのヒアリング結果をもとに制度を改訂。最初の5日間を有給。1歳までは2回に分割取得可。申請の簡素化など取得しやすくした。
- ② 子の産まれた男性社員と上司宛に育児休業取得を促す文書を送付する。
- ③ 男女を問わず育児休業を取得した社員が報告書を提出すると、記念品を贈呈する。
- ④ 家庭と仕事の両立支援のため相談内容別・対象者別に複数の相談窓口を設置している。
- ⑤ 社内イントラネット上に、社員の働き方に関する気付きの場としてワーク・ライフ・バランスのサイトを開設している。
- ⑥ 各種制度の円滑な利用促進のため、本人と上司向けハンドブックを作成した。
- ⑦ 男性が育児に携わる風土づくりのため、「イクメン川柳」「イクメンエピソード」など

男性の育児を応援する風土を醸成するためにイクメン川柳を募集



の募集を行い、社員全員が男性の育児について考える機会を創出。

- ⑧ 男性向け「育児マネジメントe-ラーニング」を導入し、男性のワーク・ライフ・バランス意識の向上を図っている。



人財・労務部  
ダイバーシティ推進  
グループ長  
田中 英樹さん

### 育児休業推進で変わる社員の意識

男性の育児休業が当たり前という社内風土を作ることを目指しました。家庭が上手くいかないと仕事にも様々な影響が出ます。短い期間の育児休業でも、家庭での役割分担を認識し、意識が変わることで働き方を見直すきっかけとなります。早く家に帰ろうという気持ちになり、労働生産性の向上にもつながっていきます。

また、女性が仕事と育児を両立する大変さを理解し、女性のサポートなど、より良い職場のあり方を見直すきっかけにもなります。それらが男性の育児休業を後押しする意義ではないかと考えています。



男性社員  
Aさん

### 仕事の能率をアップして、育児の時間を確保したい

初めて育児休業を取り、日頃の妻の大変さを実感して、改めて妻に感謝しました。早く育児休業を認めていただいた職場の皆さんにも感謝しています。家族への愛情も更に深まり、これからは仕事と育児を両立するために、仕事の能率アップを図ることで、育児の時間を確保できるようにしたいです。