

住友生命保険相互会社

企業 DATA

◎住所：(東京本社)東京都中央区築地7-18-24 ◎TEL:03-5550-1100
◎設立：1907年(明治40年)5月
◎正社員数：42,115名(職員11,109名、営業職員31,006名)
◎HP: <http://www.sumitomolife.co.jp/>

多くのお客様のためにも、働く職員のためにも、理想の会社を目指す

※厚生労働省 イクメン企業アワード 受賞(2014)



お客様の人生を支える企業として

1907年創業の住友生命は、生命保険事業を通じて多くのお客様の人生を支えてきた会社である。「保険のプロフェッショナルとしての知識」と「親しみやすさ」に磨きをかけるとともに、先進のコンサルティングとサービスの提供を心かけている。



職員にとっても理想の会社であるために

「理想の会社を創ろう」という決意から生まれた住友生命は、以下のような取組を実施し、働きやすい環境づくりを行っている。

- ①業務効率化の取組と合わせて「時間」に関する意識改革を実行。全職員に対して、毎日遅くとも20時までの退館をPC利用時間制限も行いながら推進。休暇等の取得も推進し、取得率は大幅に上昇。
- ②管理職の意識改革を目的としたワーク・ライフ・バランスに関する講演会の定期的な開催。所属長が率先して業務効率化を図る。
- ③「育児休職・復職サポートガイド」及び「男性の育児休職取得事例集」を作成し、男性職員の多様な育児休業取得例や、子供が生まれた男性職員に役立つ情報を提供するなど、男性の育児と仕事の両立を支援。育児休業の最初の1ヶ月間を有給とし、積極的な取得勧奨を行った結果、男性の育児休業取得率上昇(H22年度9人⇒H26年度49人)。
- ④子育て中の男性職員による「イクカジプロジェクト」を立ち上げ、男性が実際に育児・家事を行うことで両立への理解を深める取組を実施。
- ⑤パパ・ママランチ交流会の開催により、仕事の効率化など様々な情報を自由に交換。

担当者の声



推進担当の皆さん

全ての職員がいきいきと働ける会社へ

男性職員の育児・家事への関わりを深めることは、男性自身のワーク・ライフ・バランスの実現に繋がることはもちろん、女性の更なる活躍にも影響を与えていると考えています。女性自身がキャリアの考え方や行動を変えていくのはもちろんですが、仕事と育児・家事の両立に対する男性の協力や理解が必要です。

このような取組を通じ、当社では、職員がやりがいを持って仕事に取り組む一方で、充実した私生活を送り、活躍し続けられる環境を実現し、すべての職員がいきいきと働ける会社を目指しています。



社員の声



男性職員 Aさん

制度を利用することで、仕事にもプラスの効果が

育児休職取得に当たって目標に掲げたのは「半日ベビーシッター」。育児の経験がないのは妻も一緒。とにかくやってみようと思っ挑戦しました。その甲斐もあり、今では妻が気兼ねなく外出できる程度にシッター役を果たせるように。

男性の育児参加には、職場における上司・同僚の理解が不可欠です。この課題をクリアし、育児を体験することは夫婦間の単なる育児負担の分担にとどまらず、仕事と育児を両立する同僚の大変さを理解し、自然と協力しあうようになるなど、業務面へのプラス効果も非常に大きいと感じています。

株式会社長岡塗装店

企業 DATA

◎住所：島根県松江市西島1-2-14 ◎TEL:0852-26-1641
◎設立：1965年(昭和40年)4月1日 ◎正社員数：25名
◎資本金：2,550万円
◎HP: <http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

独自の視点で社員が働きやすい環境を整え、会社の成長を促す

※公益社団法人 日本生産性本部 第2回ワーク・ライフ・バランス大賞優秀賞 受賞(2008)



事業だけではなく働きやすさも追求

昭和13年に創業した長岡塗装店は、家・住宅・建物の外壁塗装・塗り替え・リフォーム・改修・補修など幅広く事業を展開。働きやすい環境づくりや、若手社員の定着、若手社員への技能の伝承などにも積極的な会社である。



子育て支援制度の整備により多彩な人材が働く会社へ

従業員の退職を防ぐことができれば職人の高齢化を防ぐとともに若手への技術継承と世代交代がスムーズに行われると考え、以下のような子育て支援制度の整備を推進。子育て支援制度を整えたことにより職員の考え方も職場の雰囲気も変わり、若手からベテランまで多彩な人材が働く会社へと変化した。

- ①子供の看護のための特別有給休暇
(18歳未満の子供がいる社員は子供1人当たり5日間、年次有給休暇以外に取得できる制度。1日7.5時間と計算し30分単位で取得可能)
- ②本人・妻の出産祝金10万円支給
- ③認可・無認可問わず、保育園に預ける場合の保育料の3分の1を補助(病児・病後児保育所を含む)
- ④育児のための始業・終業の繰り上げ、繰り下げ
- ⑤男性の育児休職取得奨励のための社内報を作成、回覧
- ⑥小学校3年生終了までの子供を養育する社員に対し、1時間までの育児短時間勤務制度を導入
- ⑦子育て中・妊娠中の社員のため、休憩室整備とマッサージチェア、空気清浄器などの備品を購入

担当者の声



推進担当 Aさん

独自の制度導入で人材確保に成功

職員の高齢化と若手社員の不足や早期退職。これらの問題を解決するためには、若手社員を増やすとともに長く働き続けられる環境を作ることが必要であり、そうしなければ会社の未来はないと考えたことが、今の取組につながっています。そこに留まってじっくり考え込むのではなく、制度を運用しながら改善を重ね、独自の休暇制度を作ったことが功を奏し、若手の確保・定着に成功しました。ベテランから若手への技術継承もスムーズに行われています。

経営者が考え方を良い方へ変えることは、経営を良くすることに直結します。そして、制度導入の効果は期待以上のものになっています。



社員の声



男性スタッフ Bさん

子育て支援制度は男性にとっても大切だと実感

会社は子育て支援制度を「働く女性のために必要な制度」としてではなく、男性の働き方にとっても重要な制度であると考えてくれているので、遠慮なく育児休業制度を利用できました。子供が小さいので他の制度も利用していますが、家庭と仕事を両立できるよう、限られた時間の中で効率よく仕事を進める事を考えるようになりました。