

均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣最優良賞

日本アイ・ビー・エム株式会社

所在地：東京都中央区、業種：サービス業（情報システム業）、従業員数：約 16,000 人

**女性の活躍推進に向けた取組を常に見直し、また、
男性の育児休業取得促進等の両立支援対策に取り組み、成果を上げている。
個人の能力を最大限に発揮できる環境整備を推進**

◆均等推進企業部門◆

前回の受賞後（平成 15 年度 厚生労働大臣最優良賞受賞）、更に進んだ取組及び成果

1 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 幹部候補育成を狙いとした社長の諮問機関「JWC」（ジャパン・ウイメンズ・カウンスル）（平成 10 年設置）と技術系女性専門職の育成を狙いとした女性技術者による評議会「コスモス」（平成 17 年設置）の 2 つの組織を中心に、制度を作るだけでなく、常に見直し、検証して取組を継続することにより、成果が上昇。
- ◇ 平成 21 年には、顧客企業の女性技術者も含めたパネルディスカッションなどを行うイベントとして「COSMOS DAY」を開催し、**女性技術者間のネットワーク拡大を推進**。
- ◇ **管理職候補予備軍の育成及び裾野の拡大を目的とした、JWCメンバーによるキャリアアップに関するプチメンタリング（相談の場の提供）の実施**や女性役員や管理職からの経験を聞く「イブニングセッション」等を実施。
- ◇ 平成 21 年より、経営職と 1 日又は 1 週間、日々の活動をともにし、**経営職の視野でものを見る力をつける「シャドウイング」**の取組も広範囲に開始。

2 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ 女性社員比率は、平成 15 年から平成 22 年までの 7 年間で 15.7%から 19.0%に増加。
- ◇ これまで女性が少なかった職域における女性比率は、平成 15 年から平成 22 年までの 7 年間で I T エンジニア系 16.9%→18.7%、研究・開発系 8.2%→14.7%、営業系 10.4%→13.7%に増加。
- ◇ 管理職に占める女性割合は、平成 15 年から平成 22 年までの 7 年間で係長クラス 12.1%→19.6%、課長クラス 4.9%→11.4%、部長クラス 3.7%→9.4%と増加。
また、役員および役員相当職(理事)も 4 人から 22 人（4.1%→11.1%）と 5 倍以上に増加。

◆ファミリー・フレンドリー企業部門◆

1 両立支援に関する基本方針

- ◇ 仕事と生活をフレキシブルに管理することを目的とした「**ワーク／ライフ・インテグレーション**」を発表。現場のリーダーから「ワークライフ・カウンスルメンバー」を選出、ワーク・ライフ・バランスに関わる施策を社員からの提言も取り入れ、策定・提言し、多様な制度を構築するとともに、制度の周知・徹底に努めている。
- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を平成 19 年度、平成 21 年度の 2 回取得している。

2 育児休業制度

- ◇ 制 度 子の **2歳の誕生日の前日まで**取得可
- ◇ 利用状況 女性の育児休業取得率は過去3年間いずれも9割を上回る。
過去3年間に男性11名、女性346名が取得
特に、**男性育児休業者は全員が1か月以上取得し、最長で371日取得**
また、**女性管理職及び女性役員**の利用実績もある。

3 介護休業制度

- ◇ 制 度 対象家族1人につき**要介護状態ごとに最長1年、複数回**取得可
- ◇ 利用状況 過去3年間に男性11名、女性6名が取得

4 勤務時間短縮等の措置

- ◇ 育児のための制度
 - ① 短時間勤務制度（子が**中学校就学前まで**利用可）
過去3年間に男性5名、女性144名利用
 - ② フレックスタイム制度
 - ③ 事業所内保育施設を設置
- ◇ 介護のための制度
 - ① 短時間勤務制度（対象家族の範囲が法を上回る。**利用期間の制限なし**）
過去3年間に男性3名、女性3名利用
 - ② フレックスタイム制度
 - ③ ホームヘルパー利用者に対する費用補助制度

5 その他の制度

- ◇ **e-ワーク制度（在宅勤務）、半日休暇、ボランティア休暇、配偶者出産休暇、育児早退制度等の両立支援のための多様な制度を導入。**

6 社内環境整備

- ◇ 育児・介護休業中も自宅から会社のイントラネットにアクセスし、情報提供を受けることが可能。また、e-ラーニングの受講が可能。
- ◇ 社内女性社員のネットワーク「ウーマンズカウンスル」において、社内制度の紹介、事例掲載等の情報提供を実施。
- ◇ **男性社員の育児休業について理解促進のためのセミナーを開催。**
- ◇ 「I-support サイト」を開設、両立支援に関する相談対応等を提供。
- ◇ 管理職研修を実施し、また、管理職マニュアルを作成し管理職に対する周知を実施。
- ◇ 育児・介護休業者が出た場合の人の補充について、部門人材管理担当者が調整を行うなど、社内人材公募により配慮。