



# 支援金に加え、 利用しやすい在宅勤務制度で 子育て中の社員をサポート

ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社メディカルカンパニーでは、社員のワーク・ライフ・バランスを支援するための様々な制度を導入しており、平成17年度には均等推進企業表彰東京労働局長優良賞を受賞した。その取組について人事総務本部シニアマネジャーの大島恵美氏にお話を伺った。



PROFILE

大島 恵美 氏  
人事総務本部 シニアマネジャー

1991年入社。その後、人事・給与システム導入、各種規程立案、会社合併処理、事業部担当人事、Diversity施策の立案・推進、評価および処遇全般を含む人事制度企画・導入等に従事し、現在に至る。

ダイバーシティの取組として  
女性活用にフォーカスをあてる

ジョンソン・エンド・ジョンソン（以下、J&J）と聞くと、イメージ的にはバンドエイドや歯ブラシ、ベビードロシオンなどが思い浮かびます。

**大島** バンドエイドとかベビードロシオンといった消費者向け製品は、じつは全体の事業の18%に過ぎず、医師向けの医薬品と医療機器等が中心です。

J&Jはアメリカで創立した会社で、ヘルスケアの分野に特化して営業しています。1932年以来74期連続増収で、非常に伸びている会社です。当社の一番の特徴は、全世界全会社で倫理基準とする『わが信条』という会社のポリシーのつととして、ジネ

スを行っていることです。

日本では法人が4社あって、そのうちの1社がJ&J株式会社です。その中にメディカルカンパニー、コンシューマーカンパニー、ビジョンケアカンパニーという3カンパニー制をとっていて、メディカルカンパニーである当社の従業員数は1800名弱（契約社員含む）です。

御社は、につけい子育て支援大賞や今年度の「日経ウーマンの女性が働きやすい会社」などを受賞されています。いろいろな賞をいただいているわけではありません。トータルで見ると29%（契約社員含む）が女性で、管理職の女性比率は15.2%です。当社は全員総合職で、一般職にあたる

をお聞かせください。  
**大島** いろいろな賞をいただいているわけではそんなに女性の比率は高いわけではありません。トータルで見ると29%（契約社員含む）が女性で、管理職の女性比率は15.2%です。当社は全員総合職で、一般職にあたる

サポート的な業務などは派遣社員の方をお願いしています。

職域別の女性比率では、管理部門が高くて約50%、営業職は約10%です。

J&Jではグローバルでダイバーシティに取り組んでいて、性別・年齢・民族性・言語などその取組対象は多くありますが、日本におけるダイバーシティは、身体障害の有無や性別が一番関係してくる部分だと思っています。中でも女性に対して取り組んでいるのには3つの理由があります。一つはビジネス要因です。商品購買決定権は、女性であるお母さんや奥さんが多い。まず、お客様の多くが女性だということがあります。

一方で医薬品や医療機器を扱っていますが、看護師さんは女性が多い。また、医師も現在は女性が30%弱く

らいますが、今の医学部はだいたい男女半々くらいですから、将来は男女比が同等になると考えられます。そのため、これから女性はお客様としてもますます増えてくると思います。男性だけが営業活動をしていて、女性の視点や感性を理解できないままでは会社の成長はありえません。

2つ目は環境的要因です。女性の社会進出が進んだとはいえ、日本では男性と比べて女性の就職が難しかったり、給料の男女差がまだまだあると思います。J&Jが取組をしたからといって、社会全体が変わるには時間がかかるかもしれませんが、男女問わず能力がある人には機会を与え、平等に待遇するという意味でのリーディングカンパニーになりたいと考えています。

3つ目は文化的要因で、『わが信条』の中で会社が大事にしている4つの責任があります。そのうち1番目は顧客、2番目は従業員、3番目は地域社会、4番目に株主に對する責任です。2番目の従業員に對する責任の中に、「世界中で共に働く男性も女性も社員一人一人は個人として尊重され、その尊厳と価値が認められなければならない」「社員が家族に對する責任を十分果たすことができるよう、配慮しなければならない」とあります。J&Jの存在意義として、

会社の成長だけを優先するのではなく、社員がワーク・ライフ・バランスを保てる環境を整えるということを掲げています。

このような理由から、ダイバーシティを会社として進めていくということとをトップが誓約しています。女性活用などは目標を掲げないと漠然としてしまふ恐れがあるので、何か計るものがあったほうがいいということと、営業社員が多い会社なので、数値目標に慣れているということもあり、数値目標を掲げています。

具体的には2009年までに女性比率を35%に、女性の管理職比率は25%に増やそうと数値目標を立てています。

#### 毎年6月を ダイバーシティ月間に

女性の登用・活躍推進に積極的ですが、出産や育児に對する取組はいかがですか。

**大島** 育児休業の取得率はほぼ100%に近いです。介護については、平均年齢36歳と社員が若いせいaka数名のみの利用です。育成した女性が出産などで辞めてしまふことがないよう、ライフスタイルが変化しても働きつづけられるワーク・ライフ・バランスを推進していこうとしています。その

ためには、意識改革が必要です。そこで、毎年6月をダイバーシティ月間として、例えば意識調査をしてその結果を発表したり、女性管理職のトレーニングを行ったりしています。今年には営業職の女性とその男性上司を対象にしたイベントを行い、外部の方を講師に招き、話をしてもらいました。意見交換もできて、今後には活かせるかと思っています。時期がずれることもあります。地方営業所でのイベント開催もしています。

また、妊娠・出産に對して女性が利用できる制度を説明した「ハンドブック」を作成して配布しています。イントラネットには掲載してあります。外回り中心の営業社員などは利用できる制度を知らずに辞めてしまふということもあるかもしれません。それを防ぐためにも妊娠する前にいつでも見られるように、手軽に持ち運びができるようなポケットサイズで作成しました。

ダイバーシティ月間を始めたきっかけはなんですか。

**大島** 1995年にアメリカのJ&Jの中にWLE(女性のリーダーシップ推進活動)という組織が発足したこともありました。2002年頃、当時のアメリカのトップが「ダイバーシティで1番の企業になりたい」と方針を打ち出しました。日本国内で考え

# Johnson & Johnson

## COMPANY DATA

設立 / 1978(昭和53)年8月  
資本金 / 40億円  
代表者 / 代表取締役社長 デイビッド・W・パウエル  
本社所在地 / 東京都千代田区  
事業内容 / 総合医療・健康関連用品の輸入・製造販売  
従業員数 / 1,593人(男性1,221人、女性372人)  
平均年齢 / 35.7歳(男性36.5歳、女性33.8歳)  
平均勤続年数 / 6.4年(男性6.7年、女性5.5年)  
平成20年7月31日現在





たときに他社と比べて女性比率は高いほうでしたが、J&J各国の標準からすると、日本は韓国とパキスタンとともにワースト3で非常に悪かったのです。他国での女性比率は50%ぐらいで、場合によっては女性のほうが多い国もありました。日本では医療機器のセールスは女性には難しいとよく言われますが、オーストラリアではセールスの担当はほとんどが女性だそうです。J&Jグローバルで見たときに、まだまだ日本の女性活用は遅れているという認識から、特に日本では女性に焦点をあてて継続的な活動をしてきました。

日本では、2002年にWLEIが始まりました。これはいわゆる組織というよりもクラブ活動みたいなイメージで、昼休みを使ってミーティングしながら、ダイバーシティー月間などの様々なイベントを考えたり、「母ちゃんず」といった働くママのネットワーク作りなど草の根的な活動をしています。そこでこうい制度がほしいという意見が出て、必要だということになれば、人事が制度を構築したりもしています。

2005年以降は、日本のJ&Jグループ全体で、グループ会社、J&J各カンパニーから選出された者や希望者をメンバーとして構成し、活動を続けています。

### 使途を問わない チャイルドケア支援金

両立支援として、様々な制度を導入されています。

**大島** 充実している取組としては、2003年に導入した「チャイルドケア支援金」、2005年に導入の「フレキシビリティS.O.H.O.デー制度」があり、これらはJ&J独自の取組だと思っています。

「チャイルドケア支援金」は未就学の子を持つ正社員に対して、育児支援金として年間30万円を補助する制度です。使途は問いません。例えば、ベビーシッターはもちろん、遠方に住む親を育児目的で呼び寄せる際の交通費や、仕事の都合でお迎えに間に合わないときのタクシー代などにも使えます。

ただし、この制度を利用するには育児休暇を1カ月以上取っていることと配偶者が働いていることを条件としています。育児休暇を取るとその間は無給ですが、子どもが就学するまでの7年間でトータル210万円もらえます。たとえ1カ月の休暇であってもトータルで見たときの経済的なメリットが大きくなります。そういう意味で男性社員の育児休暇取得を促進するという意図もあります。

また、ひとり親の社員は育児休暇を取ってなくても対象としているので、支給を受けている男性も何人かいます。

### 在宅勤務制度を 子が小学校卒業まで 利用可能に

「フレキシビリティS.O.H.O.デー制度」は、在宅勤務が可能な制度ということですが。

**大島** いまのところ育児と介護に携わっている人だけが利用できませんが年間20日間在宅勤務を認めるとい制度です。例えば子どもが熱を出したときに、年次有給休暇を取得しないで、家で仕事ができるという制度です。フレキシブルに、当日の朝10時までの申し出で利用できます。当初は子どもが小学校入学前までが対象でしたが、昨年からは小学校卒業までになりました。小学校低学年は学童保育の後の預け先を見つけることが困難だということ、また最近小学生が巻き込まれる事件が多発しているということもあって延長しました。

今現在、正式に登録しているのは7名ですが、利便性から厳格な運用をしていないこともあり潜在的な利用者はもっといると思います。導入前は、子どもが病気のときは休むしか





方法がなかった、けれども実際は家で仕事をしていたといった社員が多くいました。また、働きたくても子どもの病気で頻繁に急に会社を休まなければならぬので同僚の目が気になるという声もありました。その人たちの頑張りを受けてあげたいという思いから導入した制度です。将来的には、条件を育児や介護に限定せず、広い範囲でも使っていけるような制度にしていけたらいいと思っています。

か。 今後に向けての課題はありますか。

大島 ダイバーシティに取り組み始めたのが早かったので、世間では取組が進んでいる会社だというイメージを持たれていると思います。現在は、同様に他社でもいろいろな施策に力を入れていっているので、そういう意味では今後も常に何か新しいことをやっていきたいと思っています。

女性の育成についても、サポートやコーチングだけではなく、もっと根底にあるものを変えないといけないのではないかと思っています。よく女性はあまりマネジメントをやりたがらないと言われますが、その意識を変えなければいけない。マネジメントは面白いことなんだということを伝えることも併せてできればと思います。

社内での取組は一生懸命やっています

ですが、当社の女性社員だけでなく、夫の理解も必要なことがたくさんあると思います。社員の家族をも巻き込んだ取組ができればいいですね。また、今後は男性の管理職に対して、男性部下が育児休暇を取りたいなどといったケースへの具体的な接し方についてもガイドラインがつくれればと思っています。

こうした取組を外にも発信していくと、それを見た人がぜひJ&Jに入りたいと言ってもらえるような活動を今後も進めていきたいと思っています。このような活動が、会社の更なる成長に繋がると信じています。



### 人々のQOLの向上に貢献

アメリカのジョンソン兄弟が、空気中の細菌感染を防ぐ「殺菌済み外科用包帯」の製造・販売を手掛ける会社ジョンソン・エンド・ジョンソンを1886年に設立。その後、近代医学の発展とともに様々な研究開発に取り組み、ヘルスケアビジネス各分野において数々の製品を供給し、現在では世界57カ国約250以上の企業をまとめる一大グループへと発展した。

外科・内科をはじめ幅広い診療領域をカバーする最新の医療機器、医療関連製品の輸入・製造販売を行うメディカルカンパニーでは、医師や看護師、技師など医療の専門家のパートナーとして様々な製品を提供。最新の医療技術の提供を通して、人々のクオリティ・オブ・ライフ(QOL)の向上に貢献することを目指している。