

社員の「働きやすさ」と「働きがい」の両立をめざして ワーク・ライフ・バランスを推進中

ハウス食品(株)

COMPANY PROFILE

- ・創業/大正2(1913)年
- ・業種/食品製造加工並びに販売
- ・従業員規模/1001人~3000人
- ・HPアドレス/http://housefoods.jp/
(平成20年3月現在)

香辛食品から加工食品、飲料・健康食品まで多彩なジャンルの食品を製造販売するハウス食品(株)。女性活躍推進の取組は早くから行われており、平成2(1990)年に女性社員のレベルアップや意識改革を図ることを目的として、LL(レディースライセンス)制度を導入し女性向けの研修を実施。翌年には女性営業職の導入を開始している。その後も育児・介護休業法や男女雇用機会均等法の施行や改正にあわせて随時制度を新設し、仕事と家庭の両立支援を進めてきた。

働き続けやすい環境はあるが能力を発揮する機会がないという企業や、能力は発揮しやすいが長く働くには厳しい環境にあり働きがいを見だしにくいという企業も少なくない中で、同社の狙いは、「働きやすさ」と「働きがい」という2つの軸を両立させることにある。

両立支援制度を整備

「働きやすさ」とは、社員一人ひとりが仕事と生活の調和を保てるよう支援してこそ、魅力的な職場となり組織の発展にもつながるといふ考えに基づいている。そこでまずは、両立支援を中心に整備していった。

社内イントラネットには「妊娠と育児の手続きガイド」を掲載している。妊娠から出産までの各種手続きを時系列でわかりやすくまとめた内容で、社員が簡単にアクセスし情報を得られるようになっている。また、平成16(2004)年に育児休業者を対象に職場復帰支援プログラムを導入。これは、在宅でインターネットを通じてビジネススキルを磨いたり、社内情報、育児ノウハウ、職場復帰に役立つ情報が得られるサービスである。育児休業からの復帰は不安が付きまとうものだが、「このようなツールを使うことで孤立感や不安感をやわらげ、スムーズな職場復帰が可能となる」と、利用者には好評な制度である。さらに、短時間勤務制度は子が小学校3年生の3月末まで利用可能とするなど手厚い施策を実施している。

育児休業期間の一部有給化で、男性社員の取得率が増加

特筆すべきは、平成18(2006)年に一部改定した「育児援助制度規程」である。これは、育児休業期間のうち最初の5日間を有給化するというもの。同社ではそれまで男性の育児休業取得実績がなかったため、制度導入にあたっては「退院立会」「家事支援」などの具体的な活用シーンを提示し、気軽に取得できる制度であることをアピールした。この制度の導入をきっかけに男性社員の興味・関心が一気に高まり、平成20(2008)年3月末までに12名の男性が育児休業を取得した。有給であることに加え、短い期間でも育児休業が取得できることが周知され、「とってみよう」という男性の意欲を高めたといえる。実際に育児休業をとった男性たちからは「二人で子育てに関わったことで妻もとても喜んだ」「子育ての大変さが多少なりともわかった」「新鮮でよかった」という声が聞かれ、それにより、後に続こうという男性が現れるという好循環も生まれつつあるようだ。男性の育児休業取得はなかなか進まないのが現実だが、まずは、育児休業という名目で短期間であっても取得していくことで周囲の理解も進み、男性自身の育児休業に対するハードルが低くなるのではないだろうか。

また、「働きやすい職場づくり」は両立支援にとどまらず、平成19(2007)年には「リフレッシュ休暇制度」を改定した。これは、それまで勤続10年、15年、20年という節目に取得していたリフレッシュ休暇を、全社員が年間5日間の有給休暇を必ず取得するというものだ。

10年後にもっとイキイキ働く女性社員を増やすために

一方の「働きがい」のある職場づくりの一環として、女性の能力発揮促進にも取り組んでいる。長期的な視点で女性の人材育成を進めようと平成19(2007)年10月より「女性リーダー育成ワークショップ」をスタートさせた。これは中堅女性社員が「組織の意思決定ができるリーダー」となるために様々な研修を受けるという内容で、これまでにプレゼンテーション力などのビジネススキルの他、他社のロールモデルとの交流やメンバー同士のディスカッションを通して力をつけてきた。一般的に、女性向けのこのような研修に関しては、「せっかく女性がやる気になっても職場の理解が得られないと逆効果になってしまう」という声もよく聞かれる。その点を考慮して、同社では上司のサポート体制にも力を入れており、ワークショップに先立って参加メンバーである女性社員の上司にも研修を実施した。

ハウス食品(株)では、近年営業やエンジニアといった職域で活躍する女性が着実に増えてきているという。社員の「働きがい」を支援する取組は、すべての社員がお互いに刺激を与えながら励ましあい新しい価値を創造する組織に向けて成長するという好循環を生み出しているようだ。