

特集

仕事と家庭を考える

企業における両立支援の取組

ワーク・ライフ・バランスに取り組む2社の事例をご紹介します。

「ライフで充電 ワークも充実」〜三井化学のワーク・ライフ・バランス〜

三井化学株式会社 人事・労制部 女性社員登用推進チームリーダー 田中 千穂



三井化学の考える ワーク・ライフ・バランス

三井化学グループは、「絶えず『革新』を追求し、『化学』のちからで『夢』をかたちにする企業グループ」を目指しています。そして、「社員」はこの企業理念実現のために、重要なステークホルダーの一つと考えています。この認識のもと、「三井化学グループの持続的発展」と「社員の幸福と自己実現」は共に実現すべきと捉え、

全社員に2007年に配布した冊子『人材マネジメント方針』にもその旨を明記しています(8ページ図1)。この考えに基づいて、これまでも育児・介護、持家、余暇支援制度などを充実させ、社員が働きやすい環境を整備してきました。

厚労省「仕事と生活の 調和推進プロジェクト」へ参加

2008年4月、当社は厚生労働

省「仕事と生活の調和推進プロジェクト」(仕事と生活の調和推進モデル事業への参画を開始し、これを契機にワーク・ライフ・バランス(WLB)施策を更に充実させています。

同プロジェクトは、社会的影響力のあるモデル企業10社を選定し、各社の取り組み状況や成果を社会に広く周知することで、仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成を図ることを目的としています。

当社は、同プロジェクトの一環とし

2008年7月にWLBの実現に向けた「トップ宣言」を、2009年3月には「アクションプログラム」を社外発表しました。2009年度は、2008年度に引き続き①育児・介護と仕事が両立しやすい環境づくり、②「ゆとり」創出に向けた時間づくり、を重点実施事項として挙げています(図2)。また社内でも、社内報でトップ自らメッセージを発信し、具体的な取り組みをくり返し周知するなど、同プロジェクトへの参加を契機にWLB推進を加速しています。

育児・介護と仕事が両立しやすい環境づくり

当社では、育児・介護について法律を上回る充実した支援制度を整備しています。

育児については、子育て短時間勤務制度(小学3年生まで)や介護・看護休暇(一事由について20日間、有給)を設けています。同時に、子育てサービス情報の提供と利用料補助を行っています(700円/時間。小学3年生まで。全国ベビーシッター協会利用割引券1700円/日との併用可)。多様化している社員の子育てに関する価値観に対応できるよう、きめ細かく支援制度を整えてきました。

妊娠や出産後も女性社員が働き続けるのは、当社では今や当たり前になりました。女性社員の育児休業取得率は2005年度以降ほぼ100%です。上司や同僚も、仕事面で積極的に支援しようという雰囲気になつてきています。

現在は、男性社員の育児休業取得の奨励に力を入れています。この目的で2009年4月に育児休業の取得要件を改定、最初の5日間は有給とし、また、配偶者が専業主婦(夫)でも取得できるようにしました。これまでの男性社員の育児休業取得者は、2005、2008年度に各1名ずつだけでしたが、制度改定後は4月～6月の3カ月間だけで11名と大幅に増えています。なお、取得可能期間も最長3歳に達した最初の3月31日と延長し、2回までの分割取得ができることとしました。

2009年4月に、千葉県の工場、研究開発センター近隣に事業所内託児所「いちばら夢広場」を開設しました。床はクッション性をもたせたフロアリング、かつ床下暖房にし、園庭に面する南側は全面ガラス張りにするなど、集まった子どもたちが気持ちよく過ごせる工夫を随所に凝らしています。開所前は、女性社員の利用が多いと想定していましたが、現在の利用社員は男性、女性ほぼ半々

です。男性社員の育児休業取得者の増加と併せ、お子さんをもつ社員本人の意識と職場の雰囲気も「男性社員も、子育てするのが当たり前」と変わっていくことを期待しています。

介護については、これまでも介護サービス情報の提供やその利用料の補助、ホームヘルパー補助金を共済会から給付するなどしてきました。今後、当社人員構成から会社支援を必要とするケースは、増加すると予想しています。

そこで、介護休業および介護短時間勤務の取得要件を拡大し、介護保険法で定められている「要介護状態」はもちろん、「要支援状態」でも取得できるようにしました。

また、育児・介護共通で、同じく2009年4月より在宅勤務制度、および、勤務地から離れた地域で育児・介護をする必要が生じた社員が利用できる「転勤希望申請プログラム」を導入し、より柔軟な働き方を選べるようにしました。あわせて、育児・介護のために退職した方が対象の再雇用制度を導入しました。

当社ではこれまでご紹介した以外にも、社員のWLB実現サポートの環境として、社員の社会活動(福祉、災害支援、地域貢献等)を応援する「社会活動休暇」を2008年8月に新設しました(2日/年以内、有給)。

仕事と生活の調和推進プロジェクト「09アクションプログラム」

ライフで充電、ワークも充実

- 育児・介護と仕事が両立しやすい環境づくり
育児・介護支援制度及び各種プログラムへ対する、社員の理解度向上
- 「ゆとり」創出に向けた時間づくり
「ノー残業・年休取得活動」の浸透に向けた、意識改革・業務改革の推進

*「育児・介護休業制度の取得要件拡大」、「会社託児所の設立」等、制度は拡充。今後は、社員の一層の意識改革・業務改革の推進に向け、「会議効率化ルール」、及び「ノー残業・年休取得活動」の浸透を図る

図2

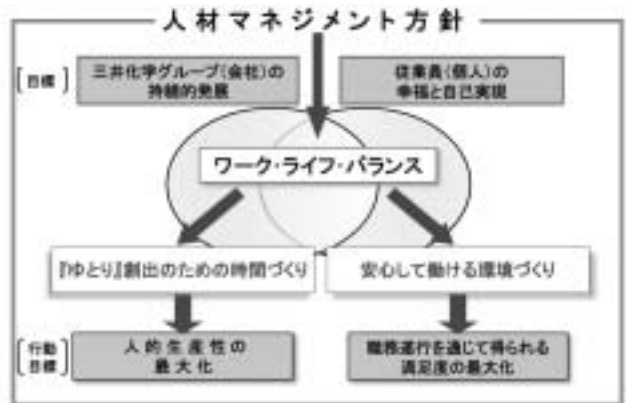


図1

制度導入後からの1年間で利用者は200名強に上り、「会社が社会活動支援の姿勢をはっきり打ち出してくれたおかげで、職場理解をより得やすくなった」などと好評です。

「ゆとり」創出に向けた時間づくり

このように、当社は「育児・介護と仕事が両立しやすい環境づくり」を進めています。それだけでは「WLB実現は、育児・介護事情がある人たちだけの問題」との誤解を助長し

かねません。

そこで、持続可能な働き方の基盤として、「ゆとり」創出に向けた時間づくりを同時に推進しています。全社員を対象とし、具体的には、会議効率化ルールの制定、退社時間宣言活動、ノー残業活動、および計画的年休取得活動を2008年度から展開しています。

目指すところ

以上のように育児・介護支援制度を充実させ、社員一人ひとりがその

価値観や家庭事情に応じた柔軟な働き方を選べるように、会社としてサポートしています。しかし、今以上に利用者が増えても、必要な制度を気兼ねなく使えるという意味での「職場環境づくり」には、まだすべきことがたくさんあると考えています。

「時間づくり」を出発点に、「WLBは、家庭事情のある人だけでなく、すべての社員が実現すべきことだ」との共通認識を全社員がもつようになり、だからこそ必要な時に必要な制度を気兼ねなく使えるよう、会社メッセージをくり返し発信していきます。



三井化学の事業所内託児所「いはら・夢広場」