

企業における

ワーク・ライフ・バランスの取組

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。

住友商事ワーク・ライフ・バランス

住友商事株式会社

人事部

加古川 知子



当社では、「成長戦略に即した人材の確保・育成・活用が重要課題である」との再認識から、2005年4月より、ワーク・ライフ・バランス(WLB)のコンセプトを全社人材戦略に取り入れていきます。まずは手始めとして、同年5月に「WLB推進プロジェクトチーム」を設立しました。WLB各種施策の導入・拡充にあたっては、コーポレート部門・事業部門の各メンバーから成るこのチームで種々の提言を頂き、施策に繋がっています。プロジェクトチーム会議では、人事部として検討している施策についての意見交換や、メンバー間での情

報交換を通じて各部門での「WLB推進の好事例の共有」が図られています。社員がWLB関連施策について何か疑問があるということであれば、人事部に設置しているWLB相談窓口にお問い合わせすることもできますが、各職場のプロジェクトチームメンバーに聞くことも可能です。プロジェクトチームメンバーが身近にいることで、会社の考え方や現場の意識とのすりあわせがうまく行われ、とても有効に機能していると捉えています。

プロジェクトチームで最初に行ったのは、「住友商事ワーク・ライフ・バランスポリシー」の策定です。ポリシーでは「WLBの推進が経営理念である『豊かさ』と夢の実現』に寄与することを目指す」とあり、以降の様々な取組はこのポリシーに基づいて実施されています。

取組の一つの柱であるゆとりへの創出／持続可能な働き方への変革については、時間外勤務の縮減にまずは取り組みました。深夜勤務の原則禁止、タイムマネジメント研修の実施、個別部署へのヒアリング等を行うことにより、時間外勤務は着実に減ってきています。

有給休暇の取得促進については、当社が参画している厚生労働省の「仕事



住友商事チャイルドケア「トリトンすくすくスクエア」の開園式には社長も参加

と生活の調和推進プロジェクト」でも重点実施事項として取り組んでいます。

2008年度は7月から10月までの4カ月間に全員が5日以上休暇を取ろうという「夏休み100%取得促進キャンペーン」を行いました。「上司が休まないで自分も休みが取りにくい」と感じている若手も現に「自分から、自分は仕事第一、休暇は取らなくても構わない」と言っている管理職層にも、休暇を取りやすい雰囲気づくりのために率先して夏休みを取得するようお願いしました。結果として、ほとんどの社員が期間中に5日以上以上の休暇を取得し、心身のフレッシュに活かしていただけました。また、スケジュール調整等を含め各職場で休暇取得についてこれまで以上に積極的なコミュニケーションがなされるという効果もあらわれました。

もう一つの大きな柱である育児・介護については、法律を上回る充実した制度を整備しています。介護については、休職制度・短時間勤務の他、外部介護支援団体と提携しています。これまでは「家族の問題は個人で解決するもの」との考えが主流だったと思いますが、現在は企業も仕事との両立に種々のサポートをしていく時代となっており、当社においても各種制度を積極的に展開しています。一昨年介護に関する社内セミナーを開催した際には、若

手社員も多数参加し会場が満員になる等、現在あるいは将来直面するであろう介護問題についての社員の意識の高さを実感し、会社の方向性として間違っていないことを確信しました。

と好評です。

育児については、子どもが2歳になるまで、男性も育児休暇を取得できますし、復職後は、子どもが小学校を卒業するまで短時間勤務を利用することも可能です。2008年10月には本社に隣接する晴海トリトンの商業施設内に、当社及び当社グループ会社社員向けの企業内保育所「住友商事チャイルドケア」トリトンすすくスクエア」を開設しました。待機児童問題のため、保育園に子どもを預けられないのではないかと不安に思う社員も少なくありません。「すすくスクエア」はそんな社員の仕事と家庭の両立支援策として位置づけています。グループ会社である住商ドラッグストアーズが展開する「トモズ」と提携し、おむつ等を保育園に配送するサービスや洗濯サービス等、通常の保育園とは一味違ったサービスも提供しています。床には、木のぬくもりを感じられる桐材を採用し、開口部を大きく取った窓からは太陽が優しく降り注ぐ、とても明るいスペースになっています。集まった子どもたちは、日々すすくスクと健やかに成長しており、利用者からも「会社のすぐそばにあり、安心して預けられ

る」結果でも、「仕事人間」ではなく、パランスの取れた人材が求められる時代であり、時代の要請に込えている」等会社のWLBに関する取組を評価する声が寄せられました。当社ではこれまでご紹介した以外にも、「配偶者出産休暇」「配偶者海外転勤時休職」等の各種制度の整備に加えカウンセリングセンターやマッサージルーム設置、キャリアアドバイザーによるキャリア開発のサポート等を通し、社員のWLBの実現をサポートしていますが、今後は、実行面に一層注力していくステージであると捉えています。「WLBは子育てや介護に直面している人のためのもの」というよくある誤解を根気よく解いていく、また諸制度説明会等を通して会社の考え方や制度の趣旨を、上司も含めた社員全員に継続的に伝えていくことも必要です。中でも、ゆとりの創出や持続可能な働き方への変革、そしてそれらのベースとなる意識改革は全社員に共通の課題です。WLBの実現は一人ひとりの価値観やライフスタイルによって、また、ライフステージによって変わっていくものです。会社では様々な選択肢を用意していますので、一人ひとりが「自分にとつてのWLBとは」を考え、共有できる職場づくりを引き続き進めていきます。



セミナーの様子



社内イントラ(休暇取得促進)



「トリトンすすくスクエア」内での園児の様子