



ジョンソンディバーシー株式会社

～女性も男性も自分の能力をより発揮できる職場へ～

人事部マネジャー 川端 ゆかり さん



世界約50か国に拠点をもち、業務用清掃洗剤、清掃用ワックス等の製造・輸入・販売などを行っているジョンソンディバーシー(株)。男性の育児参加の促進や女性社員の職域拡大にも取り組んでいる。

ジョンソンディバーシーに とってのワーク・ライフ・ バランス

—ワーク・ライフ・バランスについてどのようなお考えを持っていますか。

私生活が充実すれば、業務に対するやる気の向上につながり、会社の業務についての生産性も向上すると考えています。

当社では、フレックス・タイムの導入、男性の育児参加の促進、時間外労働の管理などを行っており、働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでいます。こういった取り組みは、「キラキラプロジェクト」というチームが主体となって社長の支援の下で行っています。

キラキラプロジェクト の活動

—キラキラプロジェクトとはどのようなものですか。

2004年に世界各国のジョンソンディバーシーのトップレベルの者が集まる会議が開催されま

した。他の国々には経営者層に女性もおり多数出席していたのに対し、日本からは女性が経営者層におらず、ひとりも出席しなかったため、日本でも女性ももっと活躍すべきだと日本の社長が提案し、すぐにはじまったのがキラキラプロジェクトです。

このキラキラプロジェクトは、現在12名で構成されており、各所属部門からまんべんなく参加しています。メンバーは、自発的に昼休みなども活用して課題の検討を重ねています。

現在は、女性の活躍を推進するだけでなく男性の育児参加促進など働き方の見直しにも取り組んでいます。

—プロジェクトが提案したことは、どのようなプロセスで実現されるのですか。

プロジェクトで決めたことは、まず、社長の前で発表を行い、試験導入の許可を得ます。その後、試験導入の結果を踏まえて、修正すべきところは修正し、執行役員会でもう一度発表して、そこで賛同を得た上で、規定の改定や制度の正式な導入を行います。

男性にも利用されている育児 のためのフレックス・タイム

—フレックス・タイム制度とはどのようなものですか。

従来から、フレックス・タイ

ム制はありましたが、業務上の都合での利用のみ認められていました。2006年に、これを育児目的でも利用できるようになりました。育児のために利用する場合、コアタイムがないフレックス制となるので、月ごとの所定労働時間内で自由に勤務できます。

これまでに、女性2名と男性1名が利用しています。男性の方は、奥様が長期の出張にでることと、お子さんの保育園の送り迎えのために利用しているようです。この3人からは、利用しやすい制度だという評価をいただいています。

男性の出産前申告により男性 の育児参加を促進

—男性の育児参加促進に向けてどのような取り組みをされていますか。

育児休業期間中に収入が大幅に減ってしまうことが、男性の育児休業の取得を阻む大きな要因だと考えています。そこで、収入を減らすことなしに、男性が育児に参加できるような制度を検討した結果、当社に従来からあった「ストック休暇制度」の活用を考えました。

ストック休暇制度は、失効した年次有給休暇を年間5日間まで積み立てることができ、最大50日間を限度にプールできるというもので、従来は、私傷病や

介護の際に利用できるようになっていました。これを育児にも利用可能にしたのです。

しかし、男性が育児参加するという考え方が十分に定着していない現状では、育児に利用可能なストック休暇制度の導入だけでは、不十分だと考えました。つまり、制度を積極的に活用できるような支援体制が必要だと考えたのです。

そこで、出産予定時期の1～2か月前に男性社員が人事に自己申告をして、それをきっかけに、人事から本人に計画的な休暇取得を促すと同時に、人事から本人の上長に対しても協力を要請することを考えました。

出産の前に本人だけではなく、上長に協力を求めることで、仕事を他の人に一部引継ぎ、仕事の量を少しずつセーブすることも可能となります。

この促進策の結果、すでに5名の男性社員が計画的に育児のための休暇を取得しています。

時間外労働の管理

——時間外労働についてはどのような取組みをしていますか。

恒常的に過大な時間外労働が特定の部署や人に発生している場合、何らかのトラブルが発生しているサインだと考えています。

月30時間、年間360時間を限度として、それを超えた場合に、上長に対して、原因を解明するように人事から指示を出します。

その結果、業務の配分方法に問題があるのか、人手が足りていないのかなどの原因を明らかにした上で、適切な対応をして結果的に、過大な時間外労働を

減少させます。

すなわち、時間外労働の削減のみに注目するのではなく、過大な時間外労働の発生をきっかけとして、背後で発生している問題を解決するというスタンスをとっています。

こういった取組みは2006年から重点的に行っていますが、結果として時間外労働は着実に減少しております。社員には自分の時間を大事にしてもらい、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方をしてもらえれば、と思っています。

営業職へ女性の職域拡大

——女性を営業職に配置したそうですね。

当社は営業が中心の会社ですが、その営業は男性のみが担っていました。しかし、女性ならば男性とは異なる視点で営業ができるのではないかと考え、2006年に新卒で採用した女性社員2名を営業に配置しました。

取引先である、大手のフードサービスの会社では最近女性の幹部社員も増えています。そのため、営業として女性が訪問しても、非難やトラブルはなく、スムーズに入り込むことが出来ました。

女性社員本人からは、男性の営業マンが多い中、女性が会社を訪問すると自分のことを覚えてもらえやすいというメリットがある、という感想が出ました。

このように、女性の職域が拡大することで、それぞれの希望に合致し、かつ適性のある業務において十分に能力を発揮できるような職場環境をつくっていきたくて考えています。

今後の取組

——今後はどのようなことに取り組む予定ですか。

今後の取組みとしては、メンター制度や在宅勤務制度などの導入を視野に入れています。

すでにこれらは試験導入を実行しており、その結果、在宅勤務については、業務資料を社外に持ち出す必要があるため、情報セキュリティの面での環境整備が課題として明らかになりました。また、メンター制度についても、時間的な余裕の確保について課題があることがわかりました。今後はこれらの問題をどのように克服していくのかを検討していく予定です。

このように、今後も利用しやすい制度の導入などを通して、女性も男性もワーク・ライフ・バランスのとれた、働きやすい職場環境をつくっていきたくて考えています。

会社概要



| | |
|------|-----------------------------|
| 名称 | ジョンソンディバーシー株式会社 |
| 所在地 | 神奈川県横浜市中区山下町22番地 |
| 事業内容 | 業務用清掃洗剤、清掃用ワックス等の製造・輸入・販売など |
| 設立 | 1944年 |
| 資本金 | 4億9千万円 |
| 従業員数 | 501名 (うち女性73名) |