

「うちの取組」ワーク・ライフ・バランスと人材多様性（diversity）の促進を目指して一

昭和電工株式会社
人事室女性活躍推進チーム 田中一恵

① 女性活躍推進の背景

昭和電工グループは、2008年から「人材の多様性の尊重」を経営方針の一つに掲げ、社員の多様な“個”を尊重し、一人ひとりの能力と意欲を高めそれらを最大限活かすことで組織を活性化することを目指しています。

その背景として、労働人口の減少、働く人の価値観の変化、CSR（Corporate Social Responsibility）の観点からの必要性に加え、当社グループのビジネスの変化が挙げられます。従前の総合化学から、オンリーワン、ナンバーワンの製品・技術で社会に貢献する個性派素材メーカーを目指す上では、多様な人材の新たな発想をモノづくりに取り込むことが有効と考えます。

また、従来にない価値観を組織に取り入れることで、これまでの仕事や組織運営の方法を見直すきっかけとなり、急速な時代の変化への対応が可能になると期待しています。

さらに当社グループにおいては、グローバル化が急速に進展しています。現在、海外14カ国・地域に30箇所以上の生産・営業等の拠点を有し、従業員1万1,000人の約半数が外国籍の社員です。こうしたことから、多様な人材の活躍推進が当社グループにとって避けて通れない、人材マネジメント上の課題となっています。

この多様性を尊重した経営の実現に向けた取組みの一環として、2008年より、女性社員の活躍推進活動をスタートさせました。

国内当社グループにおける女性社員の比率は、2008年末時点で7.9%であり、化学工業の同業他社と比較して低水準にあります。一方で、当社の女性社員の就業に対する意識は変化しています。例えば、平均勤続年数は過去20年間で5.5年から15.5年へ伸長しました。昨年実施した女性社員アンケートでも、約70%が「定年まで」あるいは「できるだけ長く勤めたい」と考え、約60%がキャリアアップを望んでいるという結果が得られました。こうしたことから、当社にとって、女性社員は長期的にビジネスを担っていく人材として位置づけ得る存在となってきたことがわかりました。



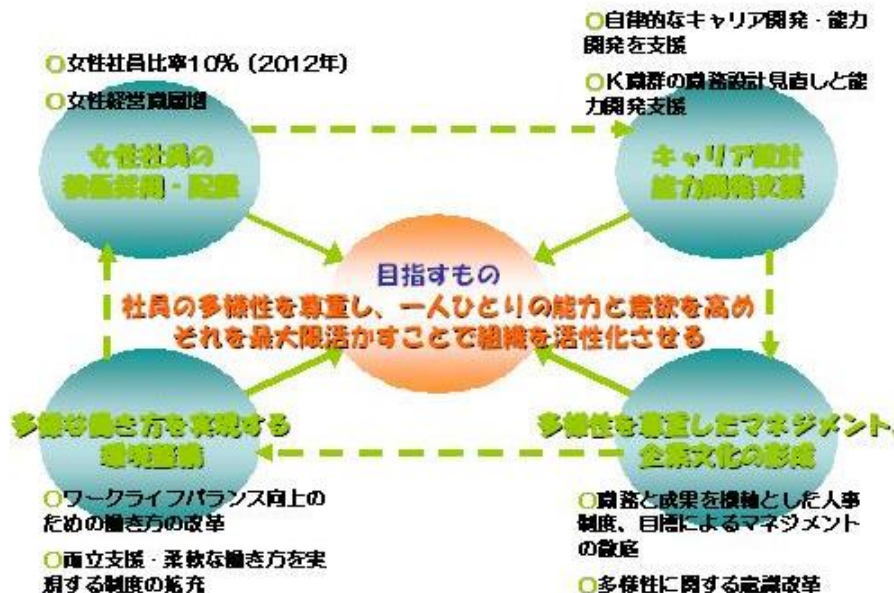
製造現場で働く女性社員

そこで、2008年、女性社員の活躍を推進する基本方針である「Fプラン」を策定し、人事室内に専任組織「女性活躍推進チーム」を設け、2009年から本格的な取組みを開始しました。

②女性活躍推進の基本方針「Fプラン」

「Fプラン」では、以下の4つを2012年までに実現することを掲げています。

- 多様性を尊重したマネジメント、企業文化の形成
- 多様な働き方を実現する環境整備
- 女性社員の積極採用・配置
- キャリア設計・能力開発支援



この4本柱に沿って、2012年までの具体的な施策を「アクションプラン」として取りまとめ、2009年から本格的にスタートしました。

2008年内は「アクションプラン」の立案と並行して、全社員向けの啓発リーフレットの発行、両立支援制度の拡充、退職者再雇用「ウェルカムバック制度」の導入、新卒・中途での積極的な女性採用などを進めてきました。

特に、両立支援については、父親の育児への参画を促すため、育児休業の取得要件を緩和、さらに開始後最初の7日間を有給とし、対象者と上司に向けた周知活動を行ってきた結果、2009年3月までに23名の男性社員の育児休業取得者を数えました。そして、それらの実績をもって2008年10月に東京労働局より次世代育成支援企業認定「くるみん」マークを取得しました。

③取り組みのポイント

当社では女性活躍推進にあたって、採用、配置、登用で積極的是正措置（ポジティブ・アクション）は講じないことを掲げています。「女性である」という理由での一律的に優遇は行わない代わりに、女性社員の一人ひとりが仕事に対してやりがいを感じ、自ら能力を伸ばし、自律して仕事に取り組んでいけることを目指します。そのことを阻害する要因を取り除いていくことが、女性活躍推進チームのミッションです。

全社員に関わることで、人材多様性に対する理解の促進が現状の最大の課題です。当社に限りませんが、性別役割分業意識、さらに、長時間労働に代表される、仕事だけにバランスが偏った生き方のみが評価されるという考え方も、多様な人材の活躍を促すためには改める必要があると認識しています。

女性社員には、自らの職務への期待を充分認識してもらうこと、長期的な視点でどのようにキャリアを積んでいきたいか自分で考えられるようになること、そして、その上司には、日常の仕事を通じて部下の女性社員を育成してもらえるようになることが、女性活躍推進のために不可欠です。

さらには、育児や介護などの長期休業時に感じる不安を解消したり、上司と部下相互の意思疎通を図るためのコミュニケーションを支援する社内の仕組みを整え、女性をはじめ

多様な社員が活躍可能になるための土壌作りを進めます。

④本年の主な施策

アクションプランの4本柱は相互に関連しているため、バランスよく進める必要がありますが、初年度は、社内、特に経営幹部から女性社員の上司にあたる層への働きかけに重点を置いています。



女性社員と上司向けセミナー

具体的には4月から、外部の有識者をお招きした経営幹部向けの講演会、女性社員と上司を対象にしたセミナーなどを開催しています。こうしたイベントへの参加により、女性活躍推進を自分自身や所属組織のこととして身近に考えてもらうようになることを狙っています。

また、生活との両立を支援する仕組みについても、在宅勤務やベビーシッター・ホームヘルパー補助、さらに育児・介護休業者へのウェブを通じた情報提供などを検討、導入していきます。ワーク・ライフ・バランス向上についても、業務の効率化による長期間労働削減を中心にして本年内に施策を立案・開始する予定です。

このように現在、当社は女性活躍推進に取り組んでいます。今後はこの活動を浸透させ、さらに「人材の多様性を尊重した経営」へと発展させていくことが、私たちチームの長期的なミッションです。

【執筆者の紹介】

田中 一恵（たなか かずえ）氏

<最終学歴>

立教大学社会学部

<現職>

昭和電工株式会社

人事室 女性活躍推進チームリーダー