

「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—

ライオン株式会社 
 HC 事業本部薬品事業部 永合由美子
 (化学工学会男女共同参画委員会)

1. ライオンってどんな会社？

ライオンは、1891年(明治24年)10月30日創業、連結では5,774名の従業員を抱える売上高3,382億円の会社です(平成20年12月)。事業内容は、歯磨き、歯ブラシ、石けん、洗剤、ヘアケア・スキンケア製品、クッキング用品、薬品、化学品等の製造販売、海外現地会社への輸出と多岐にわたり、「おはようからおやすみまで暮らしに夢をひろげる」を会社ロゴに掲げています。トップ、クリニカ、パファリンなどブランドの名前をご存じの方も多いのでは？ 皆さんの毎日の暮らしにも、きっと私たちの製品がお役に立っていることと思います(私も、毎日の生活で使う商品に関わりたくて、20数年前、ライオンに入社を決めました)。



2. 会社で取り組んでいる「働きやすい環境づくり」&ワーク・ライフ・バランスへの取り組み(ライオン CSR 報告書より)

ライオンでは、すべての社員が働きがいのある環境をめざしています。障害者の採用では、2007年末に法定雇用率の1.8%に達しました。また、「定年退職者再雇用制度」を2006年4月に導入、定年退職者の60%がこの制度を利用し、技術・知識・経験を活用して働いています。その他、ボランティア休暇制度や失効する年次有給休暇を60日まで積立、本人の病気治療や家族の介護・ボランティアに利用可能とする積立休暇制度もあります。

次世代育成支援対策推進法に則った行動計画を達成し、2007年と2009年に「仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいる企業」として厚生労働大臣の認定を受けました。この行動計画を進める中で、育児短時間勤務を「子どもが小学校1年の年度末」まで延長し、フレックスタイム勤務等柔軟な働き方も促進してきました。次世代認定マーク「くるみん」を企業活動にも活用しています。

2004~2008年女性の育児休業取得率は100%と高く、毎年40名程度の女性が取得しており、男性もこれまでに8名が取得、男女とも取得者全員が復職しています。2011年までは以下の第3期行動計画に取り組むことになっています(具体的な対策については、<http://www.lion.co.jp/ja/csr/employee/create/>をご参照ください)。

次世代法第3期行動計画(期間:2009年4月1日~2011年3月31日)

目標1. 計画期間内に男性従業員の育児休業等の取得者を7名以上にする。

目標2. 2009年に年次有給休暇の計画的付与を年間1日実施する。

目標3. 育児休業中の従業員(希望者)に対し、インターネットを経由して、社内情報を提供する環境を整備する。

目標4. 退職者再雇用施策を導入する。

3. 多様な働き方と今後に向けて

こうした取組の中、現在、全正社員に占める女性比率は22.0%、管理職に占める女性比率は4.7%と、決して高い数値ではありませんが、着実に増加しています。特に、研究部門の新入社員はほぼ男女同数であり、15部署の研究所長中、4名が女性、うち、2人はDIWK(double income with kid)です。研究という専門性が生かせる分野では、特に、男女共同参画が進んでいると言えそうです。

私自身は、育児休業制度ができる前に出産しましたので、産前6週間産後8週間のいわゆる産休のみで出社しました。当時から活用できたフレックスタイム制度を利用して、2人の子供を育てる時期には同居の義母とも協力して(もちろん、同じ会社に勤める旦那にもできる範囲で協力してもらい)何とかやりくりしました。当時は「いつになったら、まともに・・・」「普通は続けないんじゃないの?」と言った言葉を受けたりもしましたが、『我慢の時期は10年間』と自分に言い聞かせ、やり過ごしました(その子供も、今は大学3年生と、製菓専門学校1年生。親は、年をとるわけですね・・・)。

この10-20年間の変化は大きく、最近の若い年代の男性は、当たり前家事を分担、子供の行事にも夫婦そろって参加される方も多くなってきました。そこで、ライオンで最近、実際に育児休業を取得した方に「育児休業」についてどう感じていたのか、ヒアリングしてみました。



「辞める」という選択肢は頭になく、ごく自然に「育児休業」の流れだった。グループで初めての取得だったので、人事部の親身のアドバイスが非常に助かった。待機児童の多い地区(23区内)なので、公立の保育園には入所できず、私立に通っている。これも、先輩のアドバイスで、「万ーに備えて私立」も押さえておいたおかげ。

(Aさん 1996年入社 女性)

3人目の子供が生まれる時、上の2人の子の面倒をみる人手が不足し2週間休業を取得。自分ではびっくりしたが、直接の上司、室長、所長の誰からも、育児休業について「マイナス」のことを言われなかった。休業中の仕事について、かなり心配だったが、同期の同僚と細かいメールのやり取りを重ね、2週間を乗りきった。妻からは、「休業後、家事サポートの効率がアップ」と喜ばれている。

(Bさん 1997年入社 男性)

これらの意見からも、思ったよりもスムーズに「働きやすい環境づくり」や「ワーク・ライフ・バランスへの取り組み」が浸透していることが伺えます。確かに、「女性だから・・・」とあまり肩肘はらなくても、就職・出産の時期くらいまでは男女の区別なく仕事のできる日本になりつつあるのかもしれませんが、ただ、女性が壁に当たりやすいのはその後・・・と私は感じています。キャリア形成の時期と子育て、ワーク・ライフ・バランスをとりながら(臨機応変に変化させつつ)、自分の進むべき道を見極め、しなやかに自己実現をはかる。誰もがごく当たり前、幅広い選択ができる世の中の実現のために、自分を含めた一人一人が少しずつ道を拓いていく。10年後、20年後、どんな世界になっているのか楽しみにしつつ、これからの若手の更なる活躍を期待しています。

【執筆者の紹介】

永合 由美子(なごう ゆみこ)氏

<最終学歴>

東京大学工学系研究科 化学工学専門課程(修士)修了

<現 職>

ライオン株式会社

ヘルスケア事業本部 薬品事業部