

「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 -



住友化学株式会社

人材開発部 ダイバーシティ推進リーダー

和藤 尚子

1. はじめに～住友化学の目指すもの

住友化学では、経営理念である「活力にあふれ社会から信頼される企業風土の醸成」を実現するための重要施策の一つとして、ダイバーシティおよびワーク・ライフ・バランスの推進を位置づけ、現在、積極的な取り組みを行っています。

ダイバーシティについては、当社におけるグローバル化の急速な進展に対応し、事業の発展をより磐石なものとするため、人種、国籍、性別、年齢、障がいの有無等にかかわらず多用な人材の能力を引き出し、競争力を確保していく必要があると考えており、その最初のステップとして、まずは女性の活躍推進に焦点を当てた取り組みを行っています。

その背景として、女性社員は当社社員の 13%を占める貴重な戦力であり、少子高齢化やグローバル化の進展によりその確保・育成がより重要になってきていますが、現状は男性社員と比較して出産、育児等のライフイベントによるハンディを背負うケースが多く、キャリアパスを描きにくい、という実態が挙げられます。そのほか、当社における女性管理社員比率は 2011 年 10 月時点で 5.7%と全産業平均 9.9% (2010 年度) と比べてまだまだ低い状況にあります。そのような実態をふまえて、今後、より一層、女性の活躍推進に計画的かつ積極的に取り組む必要があると考えています。

また、真のダイバーシティを実現し、競争力の強化につなげていくためには、全ての従業員が様々な状況下において能力を最大限に発揮しうる職場環境づくりを行う必要があり、並行してワーク・ライフ・バランスを推進することが不可欠と考えています。当社では、これまでもワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組みを進めてきており、今後も①健康で豊かな生活のための時間の確保、②多様な働き方の選択という考えのもとにワーク・ライフ・バランスの取り組みを一層推進していく所存です。

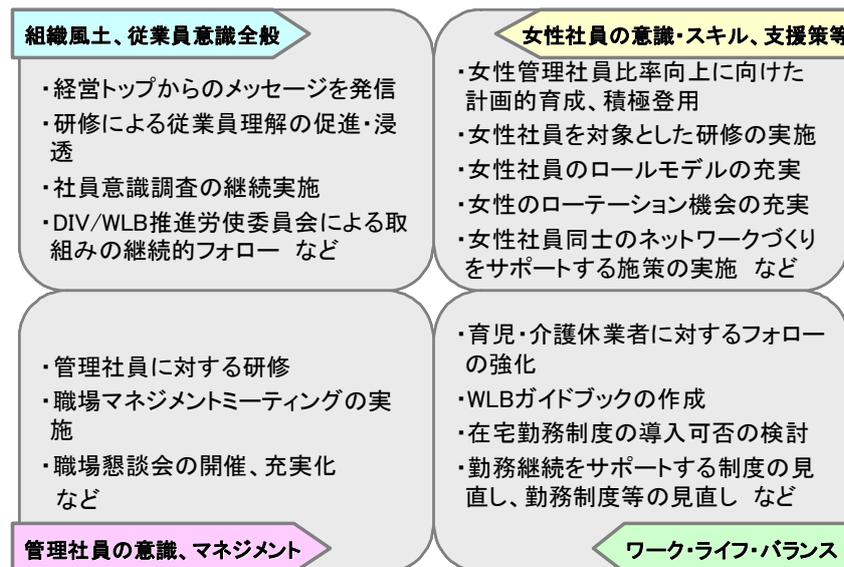
2. 推進の取り組み

2010 年 4 月、ダイバーシティ推進に本格的に取り組んでいくため、社内にダイバーシティ推進事務局を設置しました。また、社員個人の人々の意識やニーズを明らかにするとともに、当社の課題を抽出するため、女性社員・管理社員へのヒアリングや、全社員を対象とした社員意識調査を実施しました。

さらに、ダイバーシティおよびワーク・ライフ・バランスの施策は従業員各層の理解を得ながら推進していくことが重要であるという考えから、労働組合と会社の各代表者、およ

び女性社員数名で構成するダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進労使委員会を2010年11月から開催しています。この委員会では、前述の従業員ヒアリングや社員意識調査の結果から当社における課題を①組織風土・従業員意識全般、②管理社員の意識改革、マネジメント、③女性社員の意識・スキル、支援策等、④ワーク・ライフ・バランスの4つの切り口から整理し、それぞれの課題に対する具体施策案をまとめ、現在これらの施策案を順次、検討・展開しているところです。また、委員会での検討内容や諸施策の進捗状況については、その都度社員に情報を公開しながら検討を進めています。

表) ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス推進のための具体施策案



3. 当社の施策例

前述のとおり、現在当社においては様々な諸施策を順次実施に移しているところではありますが、現時点における当社の取り組み例を一部以下にご紹介します。

(1) ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み

社員が生産性の高い働き方を実現し、短時間で成果を上げることができるようにするためには、社員個人が仕事と生活の調和を図ることが大切であり、そのために、有給休暇の計画的付与やワーク・ライフ・バランスデイ（週1回以上定時で退社する日を事業所や職場単位で設定する）の取り組みを行っています。また、毎年5月と11月をワーク・ライフ・バランス推進月間と定め、当月間中は各職場においてワーク・ライフ・バランス推進のために取り組む具体的な目標を設定し、目標達成に取り組んでもらうなど、ワーク・ライフ・バランス浸透のための取り組みを行っています。

(2) 育児支援の取り組み

当社では、育児をする社員のキャリア継続支援のため、子が3歳到達後最初の4月末日まで育児休業が取得できるよう制度改訂を実施しました。

また、復職後も育児と仕事の両立が可能となるよう、小学校3年生までの子を養育する場合は1日3時間を限度に勤務時間を短縮可能としているほか、育児支援の一環とし

て、事業所内保育所の設置を積極的に進め、これまで東京・愛媛・大阪・千葉地区に開設しました。いずれの事業所内保育所も、0歳から就学前の乳幼児を利用対象とし、夜8時までの延長保育対応や一時保育対応など、社員の利用ニーズに合わせた運営を行っています。

さらには、男性の育児参加を促進させるため、本年4月には、配偶者の出産時に連続5日間の有給休暇を取得できる出産サポート休暇を設置するとともに、育児休業についても最初の一部期間（連続7日間を合計4回まで）を有給化し、取得回数の制限も廃止しました。



写真) 大阪工場に設置した保育所

(3) 勤務継続をサポートする取り組み

このように育児支援策を中心に制度等を充実させつつあるものの、様々なライフステージの転換点において個々人の事情から退職を選択する社員もいます。こうした実情を踏まえて、勤務継続をサポートする取り組みも進めてきました。具体的には、出産・育児・介護・配偶者の転勤を理由として退職した社員について一定の基準の下で再雇用することができるキャリアリカバー制度や、配偶者が海外転勤となった場合に最大3年間の特別休職を適用できる制度を設けています。

4. さいごに

当社では、2010年度以降ダイバーシティおよびワーク・ライフ・バランスの推進に向けて様々な施策を展開してきましたが、まだまだ道半ばであり取り組むべきことは多く残っています。全ての従業員がやりがい・働きがいを感じながら生き活きと働くことができる会社となるよう、今後もダイバーシティおよびワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みを着実に実施していきたいと考えています。

以 上

【執筆者の紹介】

和藤 尚子（わとう なおこ）氏

< 現 職 >

住友化学株式会社人材開発部 ダイバーシティ推進担当リーダー