

## 「うちの取組」

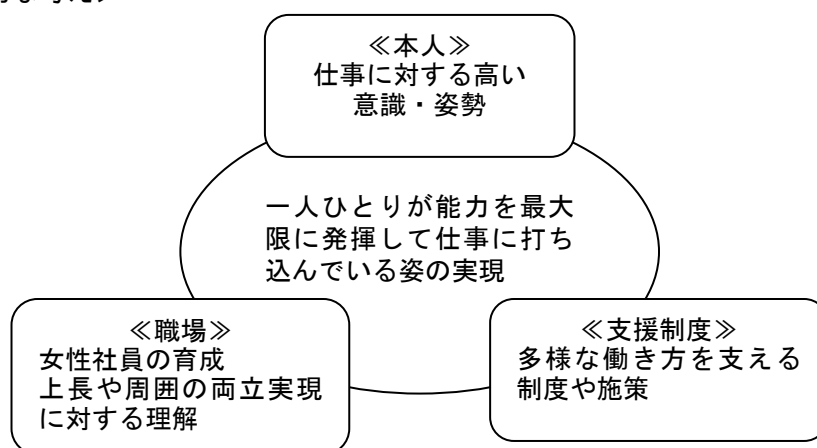
ーワーク・ライフ・バランスと人材多様性（diversity）の促進をめざしてー

富士フイルム株式会社  
人事部 服部 亮

## 1. 取組みの背景・目的

- 当社では近年、デジタル化の進展などもあり、写真フィルム等を中心としていた事業構造が大きく変化し、化粧品分野への参入等、ヘルスケア事業強化など、新たな事業領域に活動の幅を広げています。このような変化に対応していくため、社員一人ひとりが従来以上に能力を発揮し、年齢や性別に関係なく多様な人材が活躍できる様、環境を整えていく事が必要な状況にありました。
- 「ワーク・ライフ・バランスと人材多様性の促進」については、様々な取組みの観点がありますが、上記状況もあり、特に女性社員の一層の活躍が必要と考え、先行して「女性社員の活躍推進」の観点から取組みを強化し、展開を進めてきました。
- 当社が進める「女性社員の活躍推進」は、「女性社員が従来以上に職場の核となって活躍し、出産育児期にも不安なく最大限に能力を発揮して仕事に打ち込める環境の実現」を目的としています。
- このためには「育児期の支援制度の整備」に加え、「女性の仕事への高い意識や意欲」、「職場での女性の育成や両立支援への理解」が重要であると考えており、これらの観点からの取組みを進め、「職場の核となり活躍する女性」の拡大に繋げていきたいと考えています。

## &lt;基本的な考え&gt;



## 2. 具体的な取組み

## 1) 全体の推進

- 平成 19 年 6 月に女性の活躍推進を図る「F-POWER プロジェクト」を立上げて、女性メンバーや労働組合も参加した推進チームを設置し、重点的に取り組んできました。
- 推進チームでは、当社において女性の活躍推進を図る上での問題点と、取組みが必要な項目を提言にまとめ、これを受けて会社と労働組合双方で施策を進めてきました。
- 具体的な取組み項目と、これまで実施してきた主な施策は以下となります。

取組み項目	主な実施施策
「女性社員の働き方」に対する意識改革の推進	○キャリア形成を図る観点での、全社・事業場・労組セミナーの開催 等
女性社員の計画的な育成を促す施策の実施	○候補者の確認/育成 ○事業場での研修施策 ○若手研修の強化 等
育児期の両立支援制度の整備	○短時間勤務制度・出産祝金の導入 ○半日休暇の上限拡大 等 (詳細次項参照)
キャリア相談・精神的サポートの仕組み構築	○指導員制度の拡充 ○相談窓口の設置 ○懇談会等の開催 等

## 2) 育児期の支援制度

○上記の取組みのなかで、「育児期の両立支援制度の整備」について詳細を紹介します。

○当社では、過去から法令を上回る両立支援制度を構築していましたが、提言を受け、両立支援制度の構築を「出産・育児期でも、不安なく最大限に能力を発揮して仕事に打ち込める環境の整備」の観点から進めています。

○また、仕事と育児を両立していくためには、「支援制度の整備」だけでなく、制度を利用する従業員が意識高く仕事に取組み、職場も両立に理解を示し協力していく事が重要と考えており、この観点からの取組みも重要視しています。

○上記の観点から、進めてきた施策は以下となります。

観点	主な実施施策
出産育児期に利用できる支援制度の拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務制度の導入 (H19 年)</li> <li>・出産祝金の導入 (H19 年)</li> <li>・不妊治療目的での休業制度の導入 (H19 年)</li> <li>・看護休暇制度の拡充 (H22 年)</li> <li>・半日休暇の上限拡大 (H22 年)</li> <li>・保育支援の仕組み導入 (H22 年)</li> </ul>
その他の育児期におけるサポート強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業からの復職時の 3 者面談(本人/上長/人事)導入によるスムーズな復職支援 (H20 年)</li> <li>・休業中の社内情報等の提供強化 (H20 年)</li> </ul>
支援制度の浸透施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・両立支援制度の説明会の開催 (H19 年)</li> <li>・役職者向けの両立支援研修 (継続)</li> <li>・「子供の育成段階に応じた支援制度」と、「両立支援への会社の考え(上記)」をまとめて周知 (H22 年)</li> </ul>

## 3. 取組みの効果

○「女性の活躍推進」への取組みの開始時に指標として捉えていた「役職者や高資格層の女性登用率」や「育児期を迎えた女性社員の離職率」等は明らかな改善効果が出ており、また、両立支援制度等も利用が進んでいる状況にあります。

○一方、役職者の女性登用率など、全社員に占める女性社員の比率と比べると、まだまだ改善の余地があり、意識面も含め、地道な取組みを継続していく事が必要と捉えています。

## 4. 今後の展開

○女性の活躍推進に向けた必要な取組みや推進の継続に加え、「効率的で柔軟な働き方」や少子高齢化の進展等を踏まえた「介護等も含めた両立支援のあり方」など、ワーク・ライフ・バランスも含めた検討・推進へ発展させていく事を予定しています。

○また、社員制度の変更を予定しており、「男女を問わず、一人ひとりが自身の枠を広げてチャレンジし切磋琢磨していく」事を支える制度の構築を実現していきたいと考えています。

以上

**【執筆者の紹介】**

**服部 亮(はっとり りょう)氏**

<現 職>

富士フイルム株式会社 人事部