

「うちの取組」 ～ ワーク・ライフ・バランスと人材多様性の促進をめざして

花王株式会社



人材開発部 組織開発G E P S 推進担当課長 座間美都子

●花王グループについて

化粧品やスキンケア、ヘアケアなどの「ビューティケア事業」、特定保健用食品の飲料、サニタリー製品などの「ヒューマンヘルスケア事業」、衣料用洗剤や住居用洗剤などの「ファブリック&ホームケア事業」と、工業用製品の「ケミカル事業」を展開しています。さまざまな分野で、消費者や顧客の立場にたった“よきものづくり”を行うことで、世界の人々の豊かな生活文化の実現に貢献することをめざしています。

●1980年代から取り組みを開始

仕事と家庭の両立を支援することで、社員の能力以外の阻害要因をできるだけ取り除き、能力を十分に発揮できる社内環境整備を目指しています。これは社員のキャリア形成と仕事の成果につながり、ひいては事業発展につながると考えています。

当社は売上の約7割が家庭用製品で、女性の採用拡大や能力開発には早期から取り組んできました。両立支援制度の強化を始めたのは1980年代。特に制度の整備だけでなく、制度がきちんと活用されるような風土啓発に取り組んできました。既に育児休職取得は特別なことではなく、出産した女性社員のほとんどが育児休職を取得し、復職しています。こういった成果に対して、2004年に厚生労働省「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を受賞し、2007年4月、2009年4月の2回、次世代育成支援対策推進法による認定を受けています。

●イコール・パートナーシップ（E P S）推進

2000年から行っているE P S活動は、多様性を尊重する風土を醸成することですべての

社員にとって働きがいと魅力ある職場をつくり、さらなる事業の発展に寄与できる人材の育成を目指しています。E P S 推進の精神は、企業理念と企業行動指針に組み込まれており、企業グループ全体で共有し取り組むべき課題と明確に位置づけています。

特に新任マネジャーの昇格時研修で、E P S 推進の精神や社員の多様性推進の必要性、仕事と家庭生活の両立に関する知識を改めて習得しています。

●最近の取組 ～ ワーク・ライフ・バランス（W L B）の促進について

フレキシブルな働き方の実現の一例として、子が小学校3年生まで1日最大2時間まで労働時間を短縮できる制度があり、出産した社員の約半数が利用しています。

最近では、育児は男女が協力しあうものという認識に立ち、男性社員の育児参加を進めています。積極的に育児に参加するきっかけづくりとして、育児休職開始日から5日間を有給とする制度の導入や、職場でのポスター掲示・冊子配布・各事業場でのフォーラム実施などを通じて、制度利用促進と意識啓発を行っています。男性の休職取得率は約4割になりました。

仕事と生活の両立はすべての社員に関係することであり、2008年度から、部門や事業場毎に計画を立て「仕事の見直しによるW L Bの実践」にも取り組んでいます。各事業場では「早帰りキャンペーン」などを実施し、各職場でもメリハリある働き方の促進や有給休暇取得率向上に努めています。

こういった活動に終わりはありません。社員懇談会、意識調査などから社員の声を聞き、社会や他社の状況を見ながら、さまざまな取組を行っています。特に10、11月を「仕事と家庭の両立支援特別月間」と定め、外部講師による講演会の開催や、男性の育児参加や介護に関する情報提供、仕事と育児の両立に関するマネジメント向け「eラーニング」の紹介、育児中の女性が情報交換をする場「マミーズランチ」の実施等を集中して実施しています。またこれらの取組をまとめて、啓発紙で紹介し、全グループ社員に配布しています。



啓発紙：イコール・パートナーシップ 通信+(プラス) 「マミーズランチ」の様子

今後、これらの活動を継続すると共に、働き方の見直しや介護支援に注力した取組を継続し、社員にとって、働きがいがあり、働きやすい会社になることを目指しています。

以上

**【執筆者の紹介】**

座間 美都子 (ざま みつこ) 氏

<最終学歴>

筑波大学 環境科学研究科 修了 (農芸化学専攻)

<現 職>

花王株式会社 人材開発部 組織開発 G EPS 推進担当 課長