

「うちの取組」

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

1. はじめに

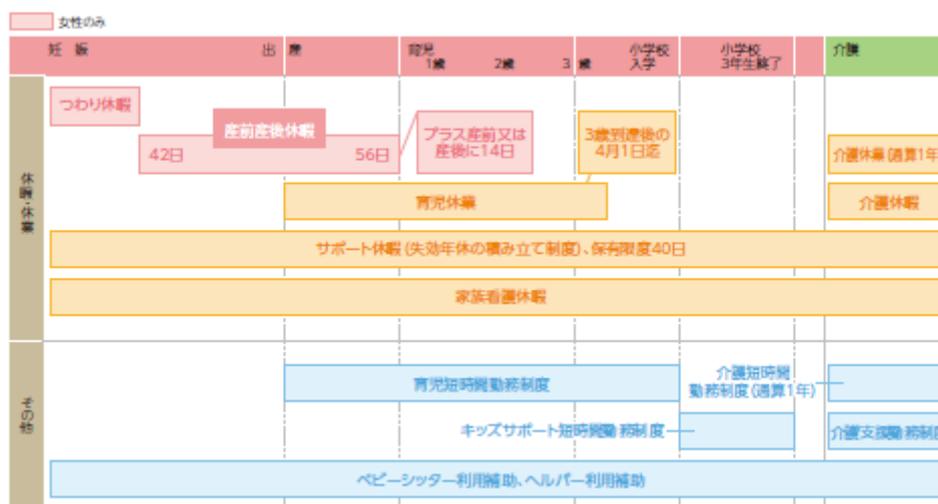
旭化成は、旭化成ケミカルズ㈱をはじめとする 8 つの事業会社が「ケミカル・せんい」「住宅・建材」「エレクトロニクス」「医薬・医療」の 4 つの事業領域を担い、これに持株会社である旭化成㈱を含めた 9 社がグループの中核として事業活動を行っています。今回は、当社のワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ関連施策の代表例として 8 事業会社と持株会社における仕事と育児の両立支援に関する取組を中心にご紹介します。

2. 当社の仕事と育児の両立支援施策の流れ

当社では、1974 年の育児休業制度導入（法制化は 1992 年）以来、40 年近くに亘って「仕事と育児の両立支援」施策に取り組んでいます。当初の主な目的は女性社員の活躍を支援することであり、1993 年に人事部内に発足した E O (Equal Opportunity) 推進室では、①女性の就業継続を支援し定着率を向上させること、②女性の職域を拡大し管理職登用実績を向上させること、を目標に掲げ、女性社員の離職率の低下・職域の拡大・管理職の増加等に効果をあげてきました。

2000 年代に入り、世の中ではワーク・ライフ・バランスの重要性やその一環としての仕事と育児の両立支援が注目されるようになり、当社でも、ワーク・ライフ・バランスの観点で、男女双方を対象とする仕事と育児の両立支援施策が検討・展開されるようになりました。

旭化成の主な両立支援制度



3. 当社の仕事と育児の両立支援施策の特徴

当社の仕事と育児の両立支援施策の特徴は、多彩なメニューで多様なニーズに応じていること、当事者を増やすことで制度の浸透・定着をはかってきたこと、そして、職場や同僚の理解を得やすい風土醸成につとめていること、です。

### **(1) 多彩なメニューで多様なニーズに応える**

当社の育児休業は、子が満3歳到達後の4月1日まで取得することができます。

実際には1年前後で復職するケースが多いものの、出産後の状況にあわせて「いざとなれば3歳まで休業できる」「1年後に復職できなくても会社を辞めなくてよい」という安心感が、女性社員の就業継続の一助となったといえます。

一方で、小学校3年生までの短時間勤務やベビーシッター利用料の補助など、仕事と育児を両立しやすい制度を整え、復職後の多様な働き方を支援しています。

短時間勤務は15分単位で最大2時間の勤務時間短縮が可能な制度で、フレックスタイム制との併用も可能です。年間約200名の社員が、短時間勤務制度を利用しながら働いています。

### **(2) 当事者を増やすことで制度の浸透・定着をはかる**

当社では2006年1月に育児休業制度を改定しました。改定後の育児休業制度は、最初の5日間の有給化や申請手続きの簡素化等、男性社員の取得しやすさに主眼をおいています。

次に、育児休業取得者に自社製品を記念品として贈呈する「育児休業取得促進キャンペーン」を展開し、会社が育児休業取得を後押ししている姿勢を表明しました。

さらに、男性社員には育児休業取得を勧める書面を上司経由で送り、育児休業の取得を上司に申し出やすい雰囲気づくりをはかりました。

いずれも、多くの男性が育児休業を取得する状況を作り出すことで、育児休業取得への心理的なハードルが下がることを狙ったものです。

こうした一連の施策展開の結果、毎年200名を超える男性社員が育児休業を取得しています。その大半は有給の範囲内である5日以内の育児休業取得にとどまっていますが、短期間でも実際に育児休業を取得し実体験をもつ当事者が増えることで「男性でも育児休業を取得するのが当たり前」という風土を醸成することを目指しています。

実際に、第1子の時には短期の休業を取得した男性社員が第2子の時には長期の休業を取得するケースや、夫婦で半年ずつ取得するケースなど、男性の育児休業取得に対する抵抗感が小さくなってきていることを実感しています。

また、上司自身が育児休業経験者というケースも増え、仕事と育児を両立する部下（男女とも）に対する意識にも変化が表れているように感じています。

### **(3) 職場や同僚の理解を得やすい風土醸成につとめる**

仕事と育児の両立支援には、育児中の社員を日常的に職場で支援する上司・同僚の理解や協力が不可欠です。こうした理解・協力を得るポイントは、日常の良好なコミュニケーションに根ざしています。

そこで、良好なコミュニケーション形成のためのツールとして、出産・育児の際に上司・本人の双方が留意すべき点をまとめたハンドブックを作成し、配布しています。

また、本社ビルでは、夏休み期間中に社員の家族が職場を見学する「オープン・オフィス・デイ」を開催しています。このイベントは全社が掲げるCSR推進活動の一環として「社員の個の尊重」および「社会貢献」を目的に弊社CSR室が実施しており、①社員の働く姿を家族に見てもらい、働くことの大切さや職場の雰囲気を感じてもらう機会、②職場の同僚に育児中の社員の「親」「家族の一員」としての姿を見てもらい、ワーク・ライフ・バランスの大切さや両立支援への理解・共感を深めてもらう機会、としています。また、自社の製品や技術を用いた体験学習会場を設け、家族が「旭化成」をより身近に感じたり、次代を担う子どもたちが”ものづくり”の楽しさを体感したりできるよう工夫しています。



両立支援のためのハンドブック  
(出産・子育て編と介護編)



オープン・オフィス・デイの様子 (2012年)

#### 4. おわりに

本格的な高齢社会の到来に向け、今後は育児以上に介護との両立が大きな課題になると認識しています。また、世の中が激しく変化する中、多様な人財に活躍していただき、社会の変化に対応するためには、働き方の変革もますます重要となってきます。

今後も、様々なバックグラウンドや価値観を持つ社員が、お互いに理解・共感しながらいきいきと働くことができる職場風土づくりを目指していきたいと考えています。

(旭化成株式会社 人財・労務部 EO推進室 金子 珠央)