

1 味の素株式会社

2004年4月、両立支援制度を大幅に拡充。今後の課題は、制度を十分に機能させるための組織風土作り

2004年4月、味の素株は従業員の仕事と家庭の両立を支援する制度を大幅に改正した。主な改正のポイントは「育児短時間勤務制度」の拡充、「子供看護休暇制度」の新設、育児休職中のキャリア支援プログラム「wiwiw」の採用などだ。さらに07年4月には「介護短時間勤務制度」も新設した。ここではその中から「育児短時間勤務制度」を中心に取り上げ、合わせて育児関連制度やその手続きについて詳細に記した「育児関連ハンドブック」について取り上げる。

ポイント

- ① 「育児短時間勤務制度」と「フレックスタイム勤務制度」の併用を認め、柔軟に対応
- ② 両立支援制度の拡充と期を合わせ、女性の退職者が68名(2001年度)から29名(2005年度)に減少
- ③ 詳細かつ具体的な「育児関連ハンドブック」を制作し、キャリアプラン作成を支援
- ④ 産休前に「キャリアライフプラン」を作成し、上司と面談
- ⑤ 2007年4月、将来のニーズの高まりに供え、「介護短時間勤務制度」を新設

1 短時間とフレックスの併用が可能

味の素株が「育児短時間勤務制度」を最初に導入したのは、育児・介護休業法が施行された年である1992年1月。導入当初から2004年4月の改正前までは「満3歳までの子を持つ者」が制度の対象者だったが、改正後は「小学校4年生に進級するまでの子を養育する者」とした。その間、制度を利用できるのは通算4年、連続行使は3年までだ。

制度改正の理由について、人事部労務グループの根岸日出夫氏が次のように説明する。「従業員にヒアリングを行ったところ、保育園の場合は延長保育で多少遅い時間まで子どもを預かってもらえますが、小学校にはそうした制度がありません。そのため、子どもが小学校に

上がってからも短時間勤務の需要が多いことが判明したんです。そこで、組合とも話を詰め、現在の内容に改正しました。」

短縮できる時間は30分単位で、1日2時間30分まで。始業時間の繰り下げ、終業時間の繰り上げ、両者の組み合わせが可能だ。短縮する時間は1ヶ月単位で変更できる。また、フレックスタイム勤務制度との併用もできる。

例えば、始業を1時間繰り下げ、終業を1時間繰り上げ、計2時間短縮している人が、ある日たまたまもう1時間早く退社しなければならないとする。その時はフレックスを利用して退社する。フレックスの場合、1ヶ月のトータルで勤務時間のプラスマイナスを集計すればいいからだ。

こうした方法を規則として定めているわけではないが、運用として認めているという。

「制度の利用は人事に申請を出してもらいますが、その際、本人だけでなく直属の上司にも同席してもらい、制度の趣旨や中身について人事の方から説明します。制度を効果的に運用するには上司の理解が不可欠であり、上司を筆頭に部署全体で制度利用者を支えていかなければならないからです。上司は上司で仕事の配分や調整を考える必要があります。」

人事評価は半年ごとの目標管理で行っており、短時間勤務を理由として評価が下がることはないが、勤務時間を短縮した分、月給、賞与は減額される。

2 制度の拡充により退職者が減少

「育児短時間勤務制度」の利用者は 2005 年度(2005 年 4 月～06 年 3 月)で 77 名。全員が女性であり、いわゆる一般事務職の女性が中心だ。対象者を職種で限定しているわけではないが、現実問題として工場勤務者の中でも生産に従事する従業員の場合は制度を利用しにくい。

「その場合、3 交替勤務のうち日勤に限定し、仕事と育児の両立を図ってもらうようにしています。」

フレックスは 10 時から 15 時がコアタイムで、始業を 7 時以降、終業を 20 時までと幅を持たせている(1 日の所定労働時間は 7 時間 35 分)。

制度の効果については次のように語る。

「2001 年度に依願退職した女性が 68 名いたのですが、2005 年度は 29 名に減りました。全員が出産、育児を理由とした退職ではありませんが、育児関連諸制度の新設や内容を拡充したことで退職者が減ったことは確かだと思います。特にキャリアを積んだ 30 代の女性ではその傾向が顕著に出ています。その意味で、制度の拡充によって優秀な人材が退職するのを防ぐことができた、という実感はあります。また、弊社を就職先の候補に考える女子学生に対しても、弊社の姿勢のアピールになっていると思います。採用担当者は面接などでこうした制度について女子学生からよく質問されますし、大学のゼミでこうした制度を研究している学生からのアンケート依頼もよくきます。」

両立支援制度に関心を持っているのは従業員だけではない。社会も同様であり、制度の充実ぶりで企業を評価している。

3 上司も読む「育児関連ハンドブック」

2004 年 4 月の制度改正で新設した「子ども看護休暇制度」とは、中学校に入学する前の子どもを持つ従業員は、子ども 1 人当たり 1 年度に 10 日を限度として、子どもの看護のための休暇を取れる、というもの。半日単位での取得も可能だ。

また、制度改正に際し、「育児関連ハンドブック」を制作した。これは、従業員が仕事と育児を両立しながら働き続ける時に利用できる育児関連制度やその手続きについて、詳細かつ具体的に記したものだ。

内容は、①妊娠から復職までの流れ、②育児をしながら働く際の必要な対応・制度について③育児関連制度に関する Q&A、④キャリアライフプランニングについて、⑤「wiwiw」の利用について、⑥勤務入力(勤務報告)の方法、⑦その他の参考資料、⑧制度導入に伴う移行措置——となっている。

「要するに、妊娠から復職に至る流れの中で、社内、社外でどういう手続きが必要であり、本人はどうしたらいいかを具体的に説明したものです。本人だけでなく、上司や同僚にも制度を理解してもらうため、上司用に書かれたパートもあります。制度の運用に際して上司の理解は非常に重要ですし、同じ短時間勤務を行っているのに、上司によって評価の基準が異なったりしてはいけませんから。また、休みに入る前に、先々『育児休職制度』や『育児短時間勤務制度』の利用を希望する人に、育児休暇が明けて復職した後はどういう部門でどういう仕事をしたいか、将来の自分のキャリアをどう描いているかを『キャリアライフプラン』という所定のシートに記入してもらい、それをもとに直属の上司と面接してもらいます。さらに、『wiwiw』を利用する場合、その登録費用を会社が補助します。」会社側がこうした懇切丁寧な手引きをすることで、社員が抱く仕事と育児の両立にまつわ

る不安を除去ないし軽減できる。

4 ニーズ増大が予想される介護短時間

2004年4月の大幅な改正に続き、07年4月から介護を事由とする「介護短時間勤務制度」を新設した。

対象となるのは「2親等以内の要介護者と同居、もしくはその要介護者を扶養している者」。短縮できる時間は30分単位で、1日2時間30分まで。始業時間の繰り下げ、終業時間の繰り上げ、両者の組み合わせが可能だ。短縮する時間は1ヶ月単位で変更できる。年数に限度はなく、事由が解消するまで何年でも利用できる。柔軟に運用するため、要介護者の等級も限定していない。

「組合との話し合いの中で、やはりこの制度も整備しておいた方がいいという結論が出て、新設しました。現在、1名が利用しています。今後、社会の高齢化がますます進むことを考えると、確実にこの制度へのニーズは高まっていくと思います。しかも、ある意味では、育児事由の短時間勤務制度よりもこちらの方が重みがあるのではないのでしょうか。育児には終わりの目安がありますが、介護にはありませんから。そのため、利用できる年数に制限を設けなかったんです。この点は従業員から高く評価されています。今後、工場勤務で生産に従事する従業員の中にもこの制度の利用を希望するケースが出てくると思います。その時は交替勤務を理由に適用が難しいと言うのではなく、柔軟に対応するつもりです。」

現在、多くの企業が女性の能力の活用に力点を置き、両立支援制度の整備を進めているが、将来は介護事由の両立支援制度をどう経営戦略に取り込むかが、企業にとって重要なテーマになってきそうである。

今後の課題を根岸氏は次のように話す。

「制度の一層の拡充も今後の検討課題ではありますが、現在の課題をひと言で表現すれば、“今ある制度にいかにか魂を入れていくか”となります。制度利用を阻害する要因が制度の中身その

ものではなく、職場や上司の理解不足にあるかもしれません。そうならないよう、組織風土の改革を進めていくつもりです。」

制度を十分に機能させることができるかどうかは、ひとえに「人」にかかっている。

味の素株式会社

会社概要

- ① 本社所在地 東京都中央区京橋一丁目15番1号
- ② 創立年 1909年
- ③ 事業内容 製造業
- ④ 従業員数 4,000人（男性：3,080人 女性：920人）
- ⑤ 平均年齢 （統計なし）