

従業員数1,702人

うち女性
377人

(正社員192人)

女性管理職 11人

女性管理職比率 3.9%



盛川さん

「活きたキャリア」継続への 取り組み

女性の育休取得率100%

「育休や時短の制度を作っても、女性には復職後の使い勝手が悪いし、すぐ『もう無理です』って辞めていくが」とお嘆きの管理職、上司の皆様。食品の開発、製造等を手掛ける不二



左から、安達さん、加藤さん、盛川さん

製油は、まさにそこるところ、育休からのスムーズな復帰と、その後の戦力化にチャレンジしています。

同社は平成11年に女性活躍推進委員会を立ち上げて取り組みを進め、産・育休中の賞与を20%支給したり、休業期間を子どもが1歳になった後の最初の4月まで、時短勤務期間を小学校入学まで(平成29年4月から小学1年生まで)といずれも現行法より厚くしています。現在女性社員の育休取得率は100%。男性社員で17%です。

「重要なのは育休取得後。仕事は続けているがキャリアが途絶えたり、停滞するのはもったいない」と、人事部の安達香織さんは言います。

育休取得者と上司へのアンケートで、問題点が見えてきました。手厚い時短制度のおかげで、女性の時短勤務者が増え、期間も長期化傾向に。その分、職場でのフォローに負担が

発生します。また、育休・時短の利用が、社員の家庭内での役割分担の固定化を生むという皮肉な現実も見えてきました。

「会社では男性も女性も平等にバリバリ働く。でも家に帰ったら、制度を利用してはいるからこそ、『いい妻、いい母でなければ。私家事・育児をしなければ』という心理が働くようになるのです」と安達さん。

ライフイベントをふまえて フォロー体制を整備

そこで、平成26年度から、「活きたキャリアを構築」するため、ダイバーシティ施策を大きく方向転換しました(別表)。女性社員の妊娠中から復職後1年をめどに「育休休業フォローアップセミナー」を開催。この企画のミンは、配偶者(社外も含む)と上司を巻き込み三者が参加するということ。妻が働いている男性社員(子どもが3歳まで)も対象です。

任意参加ですが、土曜日に開催し、保育ルームも設けたこともあり、配偶者の参加率は90%以上。当日はキャリアコンサルタントを招き、出

産、育児期の30代が女性のキャリア形成にとっていかに大切かなどを説いてもらいます。そして、女性、上司、配偶者の3グループに分かれ、同じ立場の者同士で「頑張ってるのに妻に叱られてばかり」「夫にもっと思っていることを言ってほしい」など不満や不安を本音トーク。その中で様々な気づきを得られる仕組みです。人事部の「啓発でないところが逆に効果的だそうで、実際、セミナー後に「時短は1時間半と思っていたが、30分で大丈夫そう」と変更を申し立てるケースもありました。

子どもが生まれる時は 社員の伸び時

未来創造研究所油脂チームの盛川美和子さんは、平成24年、26年にそれぞれ出産、育児休業を取得し復職。その間、製品化は不可能とされたドコサヘキサエン酸(DHA)入りの食用油の開発に携わり、産休1か月前に行った社内プレゼンが会社を動かし、平成28年、チームは開発に成功します。ムは開発に成功します。「育休中、会社での仕事が見えない『浦島太郎状態』を訴えたら、休業中に仕事に触れられる仕組みができた。『こうすればもっと働きやすい』と言えば応えてくれる安心感があります」と。出



育児休業フォローアップセミナー

産後1か月で昇格試験を受験し、まさにキャリアはこれからです。「子どもが生まれる時は、社員が伸びる時でもある。男性の僕には思いもよらない情報を彼女らは持っている。頑張るってやり遂げた人に一番光が当たって欲しいですね」と上司の加藤真晴・同研究所シニアマネージャー。育児休業を取った女性社員の人事考課は、同社では育休前と同等か上がる人が多いそうです。「ほんとに、育休とっても大丈夫。人事考課の制度も、会社のホンキを示しています。」

入社3~5年

妊娠

産育休

復帰後

従来からの施策

2014年度以降の施策

- 若手女性に向けたキャリア形成研修(2016年度予定)

- 育休休業前面上司各1回(人事・上司)

- 妊娠期間中の体調不良等の相談窓口

- 賞与保証(20%)
- 育児休業期間の延長(1歳になった後の最初の4月迄)

- BYOD(自宅パソコン)の利用による情報共有
- 育児コンシェルジュサービス
- 復帰前相談(コミュニケーションシートにて復帰後の体制を双方がコミット)

- 時短勤務期間の延長(小学校入学迄)

- 配偶者・上司を交えた育児休業フォローアップセミナー
- 利用補助(1,000円/月)
- 在宅勤務制度導入(2017年4月)

活きたキャリアの形成をめざす