

女性が長く働ける会社の制度と活用促進を意識

東ソーは「ワークライフバランス」制度の整備・拡充によって、女性活躍が進む組織風土・職場環境づくりを進めている。従業員が仕事と家庭を両立できるような制度を整えるだけでなく、その制度を利用する従業員と周囲の理解を促すことも必要との観点から制度の利用方法などを分かりやすく紹介するガイドブックも作成したりしている。

すべての従業員が利用可能なワークライフバランス制度のうち、女性活躍に関わる育児関係では「産前産後休暇」「出産育児休暇」「育児休業」「短時間勤務」「特別育児時間」「看護休暇」「子の看護のための積立年休利用」など。就職活動での会社選びに際しては業務内容を優先するケースも少なくないが、これらの制度活用を通じて「出産・育児というライフイベントに直面して、その大切さを痛感した」（購買・物流部の鈴木聡子さん）や「女性が長く働ける会社を選ぶためには、制度があること、実際にそれが活用されているかを意識すべき」（バイオサイエンス事業部開発部の大野侑香さん）と、ワークライフバランスを支える制度の意義に対し、認識を新たにした女性従業員がいる。

育児休業から復帰するタイミングを上司に相談した鈴木さんは『「家庭と仕事の両立が図れるように、制度は十分に利用してください」との声かけが印象に残ってい

る」と話す。職場復帰に際し、最初の3か月間は特別育児時間制度、次の3か月間は短時間勤務制度を利用。「人事部、先輩社員、同期との情報交換で制度を活用できた」と、周囲の理解も感じた。大野さんも、子の保育園への送迎、発熱時の看護でフレックス制度や年休をフル活用。「7人の総合職同期は全員“お母さん”となり、常に情報交換ができることが大きな心の支え」と語る。

男性の育児休業取得も増えてきた。2021年4月から25年3月末までの期間で取り組む「女性活躍推進のための行動計画」で、同社は男性従業員の出産育児休業取得率を90%以上、育児休業取得率を30%以上にすることを目標の一つにしている。このうち、18年度に22人、比率にして14.4%に過ぎなかった育児休業取得率は20年度に63人、35.2%に上昇した。8か月間の育休を取得した東京研究センターバイオサイエンス事業部の大野雄成さん。上司に一年前から育休取得の希望を伝えていたこともあり、取得時にも好意的に受け入れられ、育休中も「子供たちと楽しい日常を過ごせ、とても有意義な経験ができた」と振り返る。

今後も、従業員の多様なライフスタイルや価値観を重視しながら、安心して意欲的に働き続けることのできる環境づくりを目指す。こうした取り組みを通じて女性が活躍する場をさらに広げる。

所属はインタビュー当時のものです

