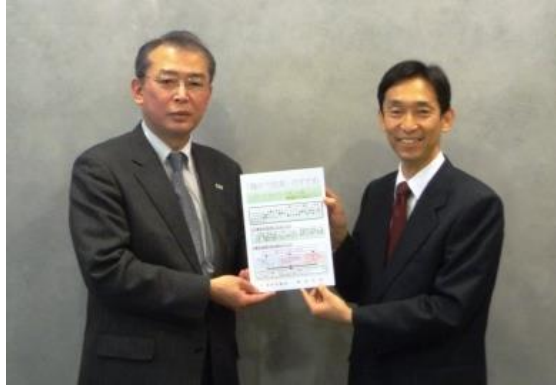


東京労働局の企業訪問 《 花王株式会社 》

渡延忠東京労働局長は、平成 29 年 1 月 19 日に花王株式会社の松井明雄人財開発部門副統括を訪問、「働き方改革」への取組状況をお聴きし、更なる取組への推進をお願いしました。



花王(株)の松井明雄人財開発部門副統括（右）に、リーフレット「働き方改革のすすめ」を手交する渡延忠東京労働局長（左）

名 称 花王株式会社
本社所在地 東京都中央区日本橋茅場町 1 丁目 14 番 10 号
創 業 1887 年
社 員 数 33,026 名（連結ベース）
事 業 内 容 日用品雑貨・化学品製造

1. ワーク・ライフ・バランス推進の目的

ダイバーシティ&インクルージョンの実現を目的とし、ワーク・ライフ・バランスは、職場環境整備の要素のひとつと位置づけて、「^{ワーク・ライフ・バランス}仕事と生活の調和」の観点のみならず、「効果・効率的な仕事の仕方の実現」「社員の健康増進」といったことを含め、フレキシビリティとメリハリを両立する生産性の高い働き方の実現を目指しています。

2. ワーク・ライフ・バランス推進に向けた啓発活動

社員から募集したワーク・ライフ・バランス標語の最優秀標語を使ったオリジナルポスターを作成し、全国各地の花王グループの拠点に掲示し、社員一人ひとりの意識啓発と職場風土の醸成に努めています。

また、個々の社員が、自分だけでなく、部下や同僚の労働時間を意識する仕組みとして、職場のホワイトボードやスケジュール管理ソフトなどへ退社予定時刻を明示する「退社時刻宣言」を実施しています。

3. フレックスタイム制の「コアタイム廃止」と年休の「時間単位取得制度新設」

「夜型の長時間残業の抑制」と「より柔軟で多様な働き方の実現」のため、2008年から導入していたフレキシブルタイムのない10時から15時をコアタイムとするフレックスタイム制について、2015年7月から午前7時から午後8時までをフレキシブルタイムとし、コアタイムを廃止しました。

これは、社員個人や育児・介護など家庭の事情で、コアタイム（休憩1時間を含む5時間。）の時間帯に半日年休を使うと、コアタイム以外の時間帯や他の労働日にしわ寄せがきたり、また、海外との業務などで夕方以降の時間帯に比重を置いた勤務が必要な場合にはかえって長時間労働となってしまうことなどから、実施したものです。

これにより、人事・経理、情報システムの部門などで、所定外労働時間が縮減傾向にあります。

また、半日休暇について「個人的な用事は数時間で済み、半日掛からないことが多い」との意見が社員から上がり、年次有給休暇5日の範囲内で1時間単位での取得を可能とする制度を併せて設けました。

併せて、子の看護休暇・家族の介護休暇についても同様に1時間単位での取得を可能としました。

これらの制度見直しで、より柔軟な勤務時間の設定が可能となりました。

4. 仕事と育児の両立支援

「育児はパートナーと協力し合うもの」「時間制約があっても、能力を発揮して就業継続できる環境の整備」を方針に各種支援を行っています。

(1) 復職前セミナー

これからの子育てやキャリアについてパートナーと一緒に考えてもらえるよう、パートナー同伴での参加を推奨し、復職に必要な準備や心構え、家庭や職場での協力関係を築くコツなどを学ぶプログラムを提供しています。

(2) 社内託児施設

首都圏の保育園不足に対応すべく本社事業場に社内託児施設を設け、時差出勤で働く社員に対応して、午前7時30分から受入れを行っています。

(3) 男性社員の育児休業取得促進

新たに子が生まれた男性社員とその上長に、育児休業取得に向けた啓発リーフレットを配布しています。

2015年の花王グループにおける男性の育児休業取得者は127名（対象者の約40%）となりました。

5. 仕事と介護の両立支援

2009年に行った社員の介護実態の調査から、社員が介護に直面するにあたり1

番の問題は「心理的な負担（戸惑い、不安）」と分かり、介護支援方針と中長期的な取組計画を策定し、介護相談体制の強化や職場風土啓発など、介護を行う社員にメンタル面からのサポートを中心に取組をすすめています。

具体的には、介護セミナーやニュースレターによる介護情報の発信、新任マネージャー向けのケーススタディ研修などを継続して行い、社員が介護に直面する前でもサポートを受けられるようにしています。

6. 今後の取組・東京労働局からのお願い

最後に渡延忠労働局長から、引き続き、ワーク・ライフ・バランス推進の取組をすすめていただき、男性のより長期の育児休業取得の推進と様々な職場及び管理職への更なる女性登用をお願いしました。