



総務部 部長
宮田 英次

女性が安心して 活躍できる環境を実現するため、 数値目標を設定して 取り組んでいます。

ヤスハラケミカルでは、社員がその能力を発揮しながら仕事と家庭の調和を図り働きやすい雇用環境を実現するために、さまざまな人事制度や休業制度を用意しています。今回は「仕事と家庭の調和」をテーマにご報告します。

「仕事と家庭の調和」を推進するための目標設定

近年、女性活躍推進法や育児・介護休業法などの法整備も進み、女性がより活躍できる環境を整備しようという動きが進んでいます。当社でも女性が働きやすい環境づくりを進めていますが、女性管理職の比率は高くはありません。女性が子育てをしながら安心して仕事も頑張れる環境をつくるには、男性の家事労働への参加が不可欠です。

そこで当社では、「働きやすい雇用環境」実現のための行動計画を策定し、「女性管理職割合20%」「男性育児休業取得率20%」という2つの数値目標に向けて取り組みはじめています。

行動計画の推進状況

行動計画に沿って、昨年、男性の育児休業取得を推進するための相談窓口をつくるとともに、対象となる男性社員には育児休業取得の意思確認をするなどの体制を整えました。その結果、昨年は3名の対象者全員が2週間から6週間の育児休業を取得しました。

一方、女性管理職の現状は、部門長クラス15名中女性が2名で、課長クラスは27名中2名が活躍しています。当社では男女の差なく能力と意欲のある人を管理職に登用する体制を整えており、昇進後の不安を解消するなどの働きかけで、2026年度には女性管理職の比率を20%まで高めていこうと考えています。

「働きやすい雇用環境」へ今後の取り組み

育児休業を利用した後も、子育てをする社員が柔軟な働き方ができるよう、フレックス勤務や在宅勤務などの制度を整えています。子育て中の女性の場合、保育所への送迎などで時間に制約があるので、制度を利用して仕事の効率を高めるための工夫をするなどのプラス効果も出ています。

今後は、育児休業とともに、介護休業に関しても働きやすい環境づくりに取り組む必要があると考えています。親の介護などで、一時的に働けない状態になっても退社ではなくパートタイムでの勤務や、一時休職しても復職を約束するような、特別な制度をつくる必要があると思っています。

「働きやすい雇用環境」実現のための行動計画

目標1

女性管理職の割合を20%にする

- 2022年4月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施
- 2023年4月～ 女性従業員に対するアンケートの実施
- 2024年4月～ 女性向けキャリア研修、女性管理職候補者向け研修の構築・実施
- 2025年4月～ 研修の継続・実施

目標2

男性の育児休業取得率を20%にし、積極的な男性の育児推進を図る

- 2022年 4月～ 育児休業や産後パパ育児休業の相談窓口設置/育児休業制度パンフレット配布/管理職の理解促進
- 2022年10月～ 申請者への制度の周知や確認、今後のスケジュール面談等
- 2023年10月～ 育児休業体験談の招集、提供を行う
- 2024年10月～ 育児推進のための環境の整備を行う



新しい仕事はたいへんですが、知らないことを知る喜びがあります。

私は1995年の入社後、研究部に配属され、10年間研究室で化成品の研究を続け、その後5年間特許関係・マネジメントシステム関係の管理を行った後、2010年に品質環境保安室に配属されました。その後2015年に品質保証グループをまとめる課長となり、今年4月から品質環境保安室の室長になりました。

現在は品質環境保安室の室長として、顧客満足向上のため製品の品質保証に対応する品質保証グループと、労働災害防止・環境負荷低減のため職場環境や現場の安全を整える環境保安グループの、2グループをまとめる立場で仕事をしています。

これまで環境保安グループの実務をしたことはなく、知らないことも多いので環境保安グループのベテランメンバーから学ぶところから始めています。負荷は増えましたが、仕事の幅が広がったことで、知らないことを知る喜びや、働く喜びを感じています。

これから、管理職をめざそうとする人は、その前向きな気持ちを大切に、自分の思うように行動して欲しいと思います。

品質環境保安室 室長 岩井 真理子



岩井室長(後列中央)と品質環境保安室メンバー



育児休業を利用したことで、家庭と仕事の両方にメリットがありました。



研究部 主任 山本 茂

子どもは3人目なのですが、会社が男性の育児休業取得に積極的な雰囲気があることから、育児休業の取得を考えていました。期間に関して、当初は業務や他のメンバーへの負担も考えて2週間程度を想定しましたが、育児休業申請前に面談で保健師さんから「できるだけ長くサポートした方がよい」との助言を受けて、退院後2週間は妻の母に助けをもらい、その後の6週間は私が育児休業を取り育児と家事を助けることに決めました。

6週間休んだことで、はじめて出産直後からの成長を日々体験することができたのが、なによりの喜びになりました。また会社から離れることで、上の子どもたちと遊ぶ時間や、妻と将来のことを話す時間がとれたことも有意義でした。

職場復帰後も3ヶ月間はフレックス制度を利用して、子どもたちの送迎を行っており、育児休業とフレックスの期間を通して、家族の絆がより深まりました。

また、仕事面でも他のメンバーに任せることや優先順位を意識して効率よく作業するなど、業務の見直しができることもよかったですと思います。



仕事が忙しい中、育児休業を取ってくれてとても感謝しています。産後で身体が辛い時にサポートしてくれて、本当に助かりました。上の子どもたち二人も、父親と多くの時間を過ごすことができ、喜んでいました。また、将来の話や子どもの教育についてなど、普段できない話もゆっくり話し合うことができ、かけがえない時間になりました。