

ひとりひとりの能力をフルに発揮 働きやすい職場づくりの行動計画を推進



左から秋吉さん、石川さん、佐藤さん

スポーツシューズを中心に、神戸発のスポーツ用品ブランドとして世界に展開する株式会社アシックス。仕事と家庭の両立支援制度の充実、男女差のない企業風土が高く評価され、平成18年度の「こうべ男女いきいき事業所」のひとつに選ばれました。今回は同社の行動計画に基づいた様々な取り組みの内容や、家族を含めたイベントの様子についてお聞きしました。

株式会社アシックス 管理統括部人事総務部人事チーム
主事 佐藤 明さん
主査 石川 流美さん
秋吉 千恵子さん

ワークアンドライフバランスのための制度を確立

すべての社員に能力を十分に発揮してほしい。アシックスでは働きやすい職場づくりにいち早く取り組んでいます。そのひとつが育児と仕事の両立をサポートするための環境の整備です。

そこでさらに充実を図るためにつくられたのが「次世代育成行動計画」で、様々な実施内容を充実させ、社員に知ってもらうようにしました。その中で2007年3月31日までに、育児休業の取得状況を男性社員1名以上、女性社員の取得率は70%以上を目標として設定しています。

「実際に導入してみますと、育児休業の利用者は従来の約2倍になりました。さらに女性の取得率は99.3%にのぼっています。独自の育児休業期間の延長など、育児の現実に必要な支えとなる具体的な内容が利用促進の後押しとなっているようです」と人事総務部主事の佐藤さん。

「例えば育児休業は最長1年7カ月まで取得することができるようになっています。職場復帰する際、保育園に入園後は「ならし保育期間」として法律を上回る1カ月延長の制度を導入しています。また育児休業期間のうち3日間は賃金支給、子どもの看護のための休暇は小学校1年生の夏休み終了時まで年10日間取得可能になっており安心です」

さらに介護休業についても、最長1年間まで取得できるなど、両立支援の充実ぶりがかがえます。

働く親を見てもらう「子ども参観日」の実施

同社の職場環境づくりの一環として注目されているのは「子ども参観日」です。次世代育成支援対策推進法の施行を受けて、2005年8月に仕事と子育てを両立できる職場環境づくりの行動計画の一環として実施しました。

社員の子どもたちを会社に招き、親が働く姿を実際に見てもらうことで、家族とのコミュニケーションが深まり、会社を知る機会となり子どもにも喜ばれたイベントです。

担当の秋吉さんは「昨年の夏休みにも実施し、38家庭、小学生以下の子どもたち59人が参加しました。社員と話すきっかけとなるよう子どもたちの名刺を用意したのです。社内を案内してもらいながら、親の同僚たちと堂々と名刺交換したりして、楽しくおしゃべりが弾んでいました」とのことでした。

「15時からスタートし、帰りは一緒に退社するプログラム。家ではなかなかイメージのわからない親の職場を理解する機会でした。もちろん私の子どもも参加しました」と佐藤さん。今後も働くことの大切さを知る機会として、親子で参加できるイベントとして続けていきたいそうです。



子ども参観日で名刺交換する様子

「ステップアップ(女性活躍推進)プロジェクト」へ

女性社員の活躍を一層図るため、2005年に立ち上げた「女性活躍推進プロジェクト」。人事総務部主査の石川さんによると、様々な部署のメンバーが行き来し、スキルアップを図り、個々の能力を十分に発揮できる職場環境づくりをめざします。そして、2006年10月には「ステップアップ(女性活躍推進)プロジェクト」へと名称を変更。現在は神戸の本社・大阪支社・東京支社の男女13名のメンバーで構成されているとのこと。

「1カ月に1回、2時間の予定で行っています。具体的にはステップアップするための女性社員の研修や男性の意識改革などについて意見を交換します。外部のセミナーや他社とのフォーラムなども随時取り入れています。私見ですが、他企業との交流などを通じグループワークなどができるといいですね」

女性管理職も積極的に育成している同社。育児休業を取得した社員が、様々な充実した制度に支えられ、仕事と家庭の両立をこれからも進めていくことが期待されます。

男性も女性も働きやすい職場をめざして 「こうべ男女いきいき事業所」

神戸市では平成15年度から、男女平等の推進や仕事と家庭の両立支援など、男女共同参画に積極的な取り組みを行っている事業所を「こうべ男女いきいき事業所」として表彰しています。

平成18年度は、株式会社アシックスをはじめ、株式会社トーホー、阪神建設株式会社、株式会社ロック・フィールドの4事業所が選ばれました。