

企業 スケッチ

vol.035

日本ガイシ株式会社



日本ガイシ株式会社
人事部 労務グループ マネージャー

すとう まきこ
首藤 真木子 氏

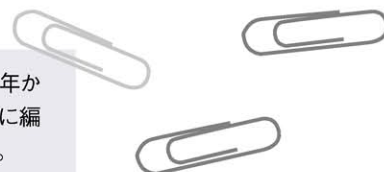
1998年入社。事業部の企画部門、営業を経て、2003年に人事部へ異動し、新卒採用を担当。2012年より現職。現在2児を育児中。



日本ガイシ株式会社
人事部 人材開発グループ マネージャー

みずの ひろみ
水野 裕弓 氏

1983年入社。総務、品質推進部門を経て、2007年からNGK人財開発(株)に出向。2015年に人事部に編入され2016年より現職。事務職から初の基幹職。



職群を統合し、女性社員のキャリア意識を醸成するなど 社員の活躍を支援

名古屋に本社を置く日本ガイシは、育児期におけるキャリア支援等に取り組み、平成29年度均等・両立推進企業表彰において厚生労働大臣優良賞のファミリー・フレンドリー企業部門を受賞しました。人事部の首藤真木子氏と水野裕弓氏に話を伺うとともに、同社で活躍されている女性に仕事への思いを語っていただきました。

資格等級制度を見直し、誰もが 上位職にチャレンジできる仕組みに

—この度は厚生労働省の均等・両立推進企業表彰のファミリー・フレンドリー部門を受賞され、おめでとうございます。2009年から制度の拡充など様々な支援策に取り組まれたとのことですが、きっかけについてお聞かせください。

首藤氏：両立支援に関する取り組みは以前から進めていたのですが、大きなきっかけの一つになったのが、ちょうど2009年の育児介護休業法の改正です。そこから本格的に両立支援制度を見直し、拡充を図ってきました。その結果、キャリア継続に

ついては一定の効果が得られたので、次のステップとして、キャリアアップ、活躍推進へ取り組みをシフトし、2016年の女性活躍推進法も追い風となり、取り組みを加速させたというところですよ。

2017年には資格等級制度も大きく見直しました。旧職群では、いわゆる総合職をP群、技能職をQ群、事務職をR群という3つの職群に分けており、事務職は他の職群に比べ職群転換のハードルが高く、キャリアアップを目指す人が多くはありませんでした。この制度を見直してP・Q・R群の職群を統合し、誰もが基幹職(管理職)候補のS群、あるいはエキスパート職のM群のどちらにもチャレンジできる仕組みにしました。

水野氏：この制度を最大限に活かすためには、女性社員にもキャ

リアへの意識を持ってもらうことが重要なポイントになってきます。そこで、立場ごとに意識啓発と環境整備を段階的に進めることとしました。

立場ごとで異なる状況に応じて、段階的に意識啓発を実施

—具体的にどのように進めていったのでしょうか。

水野氏：まず第一段階として、2016年から2017年にかけて主に基幹職を対象にした意識啓発を行ってきました。具体的には女性部下を持つ上司向けの研修や講演会、部下への面談スキル講習です。研修や講習を終えた後には、実際に部下と面談も行ってもらいました。「これまでは女性に対してどこまで聞いていいのかわからず、配慮しすぎていたことが分かった」等、多くの気づきを得られたようです。第二段階では、今年から女性社員を対象にした意識啓発を行っています。

同時に、2018年から3年計画で、女性活躍推進プロジェクトが中心となって取組みを進めています。責任者に人事部長を配し、他部門からメンバーも加わり、数名で活動しています。その第1弾として、今年の8月には「育休復職者研修」を開催しました。前年4月から今年6月までに育休休職から復帰した女性社員とその上司を対象に初めて開催したもので、女性社員の両立・活躍支援とキャリア形成を目的としています。



「育休復職者研修」の様子

—女性社員の意識改革にはどのような課題がありましたか。

首藤氏：女性社員への取組みにあたっては、これまで長期間にわたって事務職として働いてきた人もいたため、仕事に対するモチベーションなどが個々の状況や立場ごとに異なっているという状況がありました。まずは旧R群（事務職）の女性がこれまで担ってきた業務がまだ綿々が残っているので、それをどこまで整理できるかが課題となっています。新たなツール等を活用して、今までは当たり前に行ってきたような業務の見直しを図り、その業務を担ってきた女性が新たな業務にチャレンジできるよう職域を広げていくことが、意欲向上につながるのではないかとこの期待を持っています。

さらに、今回の資格等級制度の見直しをきっかけに、旧R群の女性社員もキャリアシートを書いた上で上司との面談を行っています。上司が能力をきちんと評価して、キャリアアップへの声かけをすることで、改めて自分の仕事の振り返りができ、今後どのようにキャリアを進めていきたいかを考える機会になっているようです。

水野氏：まずはM群（エキスパート職）に挑戦してみようという女性には確実に増えています。実際にM群へ転換したことが仕事への自信につながって、働き方の意識が変わったという女性も多いですね。

首藤氏：一方で総合職として入社した女性社員は、もともと活躍したいという意欲を持っています。男性と同じように職務経験を積みまし、業務上必要があれば、海外出張はもちろん、海外赴任することもあります。ですが、いざライフイベントを迎えたときに、モチベーションが下がってしまうこともあるようなので、子育てとの両立期にモチベーションを下げない工夫が必要だと考えています。

育児期のキャリアを支援

—意欲ある女性社員のモチベーションを下げないための支援策としては、どのようなものがあるのですか。

首藤氏：2017年に3つの早期復職支援制度を導入しました。1つめが復職支援一時金です。子どもが1歳未満で復職する場合に、一時金を支給します。2つめは認可外保育所等費用の補助です。4月以外の時期に認可保育園に子どもを預けるのは難しいのですが、認可外保育所もしくはベビーシッターに預けることができるという選択肢を広げる意味でも、子どもが1歳到達後の3月末まで費用の一部を補助しています。3つめは、育休から復職できるようサポートするための外部の保活コンシェルジュサービスです。「早期復職する社員を会社は応援している」ということを示す意味でも、これらの制度を導入しました。

水野氏：20代後半から30代にかけて出産時期となる女性が多いのですが、ちょうど主任にステップアップする時期に当たります。そうすると、休業中は昇格試験を受けることができないという状況もありえます。同期よりも遅れると、自分の中ではすごく焦るかもしれませんが、会社人生はその後続きますから、1～2年遅れることをマイナスと思わず、焦らずに仕事に向き合ってほしいですね。こうしたキャリアや両立に関する相談に対応できる体制として、キャリア相談窓口も設けています。

介護や疾病治療の際の働き方の選択肢を増やす

—介護や疾病治療との両立支援についてはいかがですか。

首藤氏：厚生労働省から治療と仕事の両立支援に関するガイドラインが公表され、当社でもちょうど定年を65歳に延長するという大きなタイミングもあり、今後ベテラン層が増えてくることが想定されます。ベテラン層に安心して働いてもらうためには、介護や自身の病気への支援が必要です。介護については従来の制度を拡充しました。その一つに家族に要介護者がいる従業員への一時金制度があります。これらの制度をはじめ、介護に関する情報の周知のために「私と家族の介護ハンドブック」を作成し、全従業員に配付しています。

また、今回新たに重大疾病と仕事の両立のための短時間勤務制度、週3日勤務制度、フレックス勤務制度等を導入しました。今後、病気になったときのセーフティネットになる制度として働き方の選択肢の一つになればと思っています。



全従業員に配付している「私と家族の介護ハンドブック」

—御社では業務効率化のための施策として、週2日の定時退社日を設けているとのことですが。

水野氏：水曜日と金曜日の週に2日実施しています。ノー残業デーよりも少しハードルを上げた定時退社を目標にしており、フレックスで遅い時間に出社した場合でも、定時の5時15分での帰宅が原則です。

首藤氏：定時退社はルールとして定着しており、ほとんどの社員が定時に帰宅しています。ただし、時差がある海外営業など本当に残業が必要な部署は、事前に申請をした上で行っています。統計的には残業時間が減っていないので、正直なところ、ほかの日に仕事のしわ寄せがいつにいつに広がっているということはあると

思います。ですが、メリハリが大事で、健康管理という意味でも早く帰れる日が週に2日あるというのは、身体だけでなく精神的な負荷を軽減させている部分もあると考えています。

水野氏：社員からも「すごく忙しくても、早く帰れる日があるから頑張れる」、「だらだらと毎日少しずつ残業するより、集中して働いて、さっと帰ったほうがプライベートが充実する」等、おおむね好評です。

全社展開で組織風土の改革を目指す

—先程、海外出張や赴任の話がありましたが、御社では海外への転勤は多いのでしょうか。

首藤氏：当社は海外に多くの拠点を持っていますので、海外への転勤や出向も当然あります。配偶者が海外へ転勤になったときに会社を辞めざるを得ないというのは、会社としても大きな損失です。そこで、海外同行休職制度を導入し、現在10名ほどが利用しています。他社勤務の配偶者であっても利用できます。

この制度は、配偶者の転勤期間中ずっと一緒にいてくださいというような福利厚生制度ではありません。ですから、期間はキャリア中断の限度として2年半以内を条件としています。たとえば配偶者の転勤期間が5年であっても、1人で戻って復帰することになります。男性の利用者もいます。休業期間の上限が決まっていますので、各部署で業務の割り振りを行っています。休職期間を終えて、すでに何名かは復帰し活躍しています。

—今後の取組みについてお聞かせください。

水野氏：昨年度に、女性活躍推進に特化した全社アンケートを実施しましたので、そこから課題を絞って検討していこうというところですが。今年は、女性の意識改革をテーマに子育て期や旧R群社員へのキャリア支援などに注力して取り組んできましたので、来年は職群にかかわらず幅広い層に研修を行っていく予定です。また、これまで基幹職および女性本人への意識啓発は行ってきましたが、最終目標としてまわりの男性社員の意識改革も行うことで、真の女性活躍推進を進めていきたいと考えています。





活躍女性に伺いました

仕事があるからこそ、 子どもと真剣に向き合える

2度目の育休を経て、昨年12月に復帰しました。現在は情報システム部で、クラウドサービスの全社導入に向けたプロジェクトを数人のメンバーとともに進めています。私の担当は主に利用者サポートと利活用推進業務です。入社から11年目ですが、いろいろな業務を積み重ねていく中で、大きなプロジェクトの管理を任せてもらえるようになり、自分としても成長を実感しています。特に今回は、これまでの経験の中でも一番大変なプロジェクトだと思っています。グループ会社も含めた相当数の社員が利用するシステムの切り替えであるにもかかわらず、限られた人数で進めていかなければならないことが多く、日々苦心しながら進めているところです。

12月に復帰できたのは、会社が早期復職支援制度を導入してくれたおかげです。私は少しでも早く育休から復職したいと思っていたのですが、認可保育所は4月以外の入所が難しく、この制度を利用して子どもを認可外保育所に預けて復職しました。私は仕事があるからこそ、子どもと真剣に向き合えると感じています。夫も私のキャリアを自分と同じように考えてくれているので、お互いに協力し合いながら仕事は仕事で集中して、子どもと一緒にいられる時間は

日本ガイシ株式会社
情報システム部
システム基盤グループ 主任
谷古 麻悠子 さん



2008年入社。入社以来、情報システム部に所属し、内部統制対応や社内基幹システムの運用業務を経験。2人の子どもの産休、育休を経て、復職後はクラウドサービス(グループウェア)を日本ガイシグループ全社へ導入するプロジェクトに携わり、主に利活用推進業務を担当している。

思いっきり子どもと向き合いたいと思っています。

今年、S群(基幹職候補)の試験を受けて合格しました。通常はだいたい30歳になると試験を受けるのですが、私の場合は出産が重なったこともあり、その時期に受けることができませんでした。いろいろ悩んで先輩や人事にも相談したところ、「会社人生は長いのだから、子どもを産んでから受けても遅くない」とのアドバイスをもらい、同期より3年遅れで試験に挑戦しました。主任になっても仕事内容が大きく変わるわけではないので、不安は特に感じていません。

私は仕事とプライベート、どちらも楽しんでいるようなカッコいい女性になりたいと思っています。子育てしながら働く先輩女性の姿も身近に感じながら、「自分もこういうふうキャリアアップしていきたいな」と思い描いてきました。自分もそういう存在になっていきたいです。

日本ガイシ株式会社



日本ガイシ

設立：1919年(大正8年)5月5日

資本金：698億円

本社所在地：愛知県名古屋市瑞穂区須田町2番56号

事業内容：がいしなど電力関連機器、自動車排ガス浄化用をはじめとする各種産業用セラミック製品、特殊金属製品の製造販売

従業員数：4,142名(男性3,624名、女性518名)

平均年齢：38.7歳(男性38.7歳、女性38.6歳)

平均勤続年数：13.7年(男性13.6年、女性14.6年)

課長相当職に占める女性の割合：2%

女性のトップの役職：社外取締役

(2018年3月31日現在 ※単独)

