

## 区内企業におけるWLBの取り組み

企業におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みは①優秀な人材確保②業績・生産性の向上③企業イメージの向上等、最近の厳しい経済状況下においては、もはや避けては通れない重要な課題です。平成19年に「くるみん」を取得した(株)IHIの本社人事グループ丸山裕弘さんにお話を伺いました。



個々の能力が発揮できるよう人事・社内制度を綿密に見直す必要性を話す人事部の丸山裕弘さん(左)と加島知弘さん(右)

(株)IHI  
東京都江東区豊洲3-1-1  
http://www.ihi.co.jp/

### 社員の両立支援に 取り組み

株式会社IHIでは、社内における女性の比率がここ数年上がり始め、平成20年4月の大卒新入社員で見ますと、全233名のうち34名(14・6%)が女性となっています。

以前は造船業という「男性の職場」というイメージがありますが、もうそのような時代ではありません。やはり、性別にとらわれず人材登用を行っていくことが重要であると感じています。そのためには、社員の仕事と子育ての両立を支援する社内制度の整備が

**多様性の理解が  
地域活性化の鍵**

平成20年3月「江東区の将来人口の推計についての報告書」によると、区の人口は平成14年以降、毎年1万人前後増え、平成20年3月には45万人を超え、平成32年には58万人に達する見込みです。

また、区内の外国人の割合は1月1日現在登録者数で1万8千人強と、全体の4%を

**多様性、WLBが  
企業活性化の鍵**

企業もまた厳しい経済状況の中、新しいアイデアの創出や、環境変化に即した企業経営の原動力となる多様な人材の活用が求められています。

さらに、その多様な人材の定着や労働の効率化など生産性・創造性を高めるためのワーク・ライフ・バランス(WLB)仕事と家庭の調和)の積極的推進が活性化の鍵となります。

先進的企業では、育児休業、短時間勤務、在宅勤務の制度改善等による柔軟な働き方の促進、長時間労働の是正などの職場環境の整備に取り組んでいます。

# 個性や能力を発揮できる社会づくり

人間は男女の違いだけでなく、人種や年齢、性格、価値観、宗教など、一人ひとり異なった個性を持っています。こうしたさまざまな違いを個性として受け入れ、その能力を発揮できる環境づくりが必要とされており、企業では多様な従業員の就業意欲向上に通じるWLB実現の取り組みが重要になっています。

占めるようになっていきます。このような急激な人口増加の中、区民がお互いの多様性を理解することが、地域活性化の鍵となります。

## 個性や能力を発揮できる社会づくり

### 多様性の理解が 地域活性化の鍵

### 多様性、WLBが 企業活性化の鍵

## 江東区女性のなやみとDV相談室より

「江東区女性のなやみとDV相談」「女性のなやみとDVホットライン」では、DVの専門相談を行っています。DVとは、身体的暴力以外にも精神的・性的・経済的なものがあります。相談室を利用された事例を随時紹介します。なお、個人が特定できないよう、一部内容を変更しています。

**妻を寝かせない夫**

Aさんは結婚3年目、1歳2か月の娘がいる専業主婦。夫は、外では人当たりがよい優しいサラリーマンで通って

**いふもへの影響は?**

そんな時、Aさんは新聞のDV記事を見つけ、チェックシートで自己診断、ほとんどの項目に当てはまっています。また、夫が少しでも声を荒げると子どもが泣き出し、

**将来や自分の考えを整理**

相談では、Aさんの身に危険が迫った時の対処の仕方、Aさんが利用できる制度を一緒に検討。Aさんは夫に変わってほしいという気持ち、

**今回の相談ポイント**

Aさんは、DV相談の結果、自身がDV被害の該当者であることをしっかりと認識し、DVが子育てに与える影響についても理解されました。

今後は、自分の気持ちや考え方を整理し、そのための対策や対処について引き続きDV相談を利用しながら検討することとしました。

江東区女性のなやみとDVホットライン  
☎(0647)95501  
月～金曜日9時～12時、13時～17時、土曜日9時～12時  
(祝祭日、年末年始を除く。)

いますが、家庭内では、夫婦の意見が衝突すると「お前は物事を知らない」と一方的に自分の意見を正当化し、Aさんが言い返すと、大声で「ばか」「無知」など人格を否定するようなことを夜中じゅう言い続け、Aさんを寝かせません。Aさんはいつも緊張するようになり、私がおかしいのかも自分の気持ちや意見を言うことを控えるようになってしまいました。

**相談してDVと認識**

Aさんは、夫が鋭い視線を向け舌打ちをした朝、限界を感じて相談。夫がAさんにしていないことは殴らなくても、DVであり、自分がおかしいのではないと理解しました。

\*相談中、1歳以上の未就学児対象の一時保育がご利用いただけます。要事前予約。

経済的不安から、家を出ることは希望せず、今後もDV相談を利用して、気持ちを整理することにしました。



地域とのつながりを大切にしています。昨年10月、豊洲フェスタに参加。会社の事業内容を説明しました。

### 男性の育児参加も 後押し

平成19年7月、次世代育成支援対策推進法の認定マーク「くるみん」を取得しました。平成20年4月には、社内制度の大幅な新設・改訂を行

急務であるを考え、積極的に取り組んできました。

男性の育児参加も後押し

ないました。具体的には、女性の両立支援体制の充実はもちろん、男性の積極的な育児参加を促すことにも主眼を置きました。例えば、小学校入学前の子どもを持つ社員(男女とも)を対象とする「チャイルドケア休暇」。この制度は、こどもに関する要件であれば自由に取得できる有給休暇で、社員からもたいへん好評です。これまでに250名以上の社員が利用しています。

今年度の採用活動では、新たな取り組みとして、韓国まで採用担当が向かい、エンジニアから事務系まで幅広い職種で求人活動を行い、一定の成果を上げることができました。

今後多様性の観点から、外国人や障害者の採用ならびに人材育成を積極的に実施していきます。

### 多様性の 視点から

をバランスよく両立できる各種制度を整備しています。

IHIにおけるおもな育児等に関する制度(抜粋)		
制度名称	対象	制度概要
育児休業	①満1歳の4月末まで(女性・男性)	①子の出産から生後満1年到達後の4月末日までの間で申し出た期間。 【無給】
	②満3歳まで(女性・男性)	②保育所入所待機などの条件に合致した場合など。(入所待機の場合、入所から1か月が経過するまで延長可) 【無給】
チャイルドケア休暇	・小学校入学まで(女性・男性)	・子の育児・看護をするときに休暇を取得できる。(子1人につき通算20日までとし、出生時に付与される。) 【有給】
育児のための短時間勤務	・小学校卒業まで ・育児休業の要件を満たす者(女性・男性)	・月あたり3時間×月間所定労働日数までの勤務時間短縮措置を行う。