

配偶者出産休暇、ボランティア休暇



三菱商事株式会社

人事部 人事組織チーム
ダイバーシティ担当シニアマネージャー
丹治 道子さん

企業プロフィール

- 事業内容：新産業金融事業、エネルギー事業、金属、機械、化学品、生活産業、ビジネスサービス、地球環境・インフラ事業開発
- 従業員数：5,796名(2012年3月31日現在)
- URL：<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/>

社員の多様性を尊重し、働きやすい環境を整備する

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 制度の選択肢を増やし、社員の多様性に対応する
- ② 社員の利用しやすさを優先する
- ③ 周知効果の高い方法を考える

配偶者出産休暇

世界に200を超える拠点をもち、500社以上のグループ企業を有する弊社には、国籍、性別、年齢の異なる多様な人材が活躍しています。今後、グローバル化や少子高齢化などにより、こうした人材の多様化はより一層進行すると考えています。そうした中、「自社の最大の資産である人材がさらに成長し、働きがいをもって活躍できる制度の整備」、および「社員の多様性に関する知識の習得および受容の推進」を進めることが重要と考え、さまざまな施策を推進しています。多様な人材が安心して働き続けるためには、ライフステージに応じた支援制度の選択肢を増やすことが必要です。その一つとして、「配偶者出産休暇」を2010年に創設しました。育児に関する休暇制度は男女問わず利用できますが、男性の育児休暇の取得はまだまだ少ないのが現状です。せめて配偶者の出産の時期には男性が休暇を取り、育児に参加する

ことで、仕事と家庭を両立する女性社員への理解が深まり、結果的にダイバーシティを受け入れる職場環境に繋がるのではないかという思いがありました。制度の内容は、配偶者の出産後3ヶ月の期間内に5日間休暇を取得できるというものです。初年度が39名、2011年度が48名、2012年度は8月迄に、既に39名が取得しています。弊社の従業員組合からも、目的を限定した休暇を設けたことで、出産時に休みやすくなったと好評を得ています。この他に、育児休職を子が満2歳になるまで延長したり、オフィス近隣の託児所に一定数枠を確保するなど各種支援制度を充実しています。

ダイバーシティ推進については、会社からのメッセージをイントラネットで社員全体に伝え、「育児・介護支援ハンドブック」を作成して配布したり、研修を行うなどして理解を深める活動を続けています。

ボランティア休暇

社員一人一人が社会貢献に対する意識を高めていくことが重要と考え、社員のボランティア活動への参加を促すさまざまな取組をしています。30年以上続いている「母と子の自然教室」は、社員のボランティア活動として、都内に住むひとり親家庭を対象に、自然の中で草花遊びや、キャンプファイヤーなどをしながら過ごすというイベン

トです。これまでは年次有給休暇を利用してボランティアに参加していたのですが、社員がボランティアにより参加しやすくなるように、2005年に年間で最長5日の休暇取得が可能なボランティア休暇制度を創設しました。

2011年の東日本大震災の復興支援活動として、会社として復興支援のためのボランティアを募って被災地に派遣する活動を現在も続けています。環境・CSR推進部の担当者が震災後の4月3日に、ボランティア派遣が可能かどうか視察にでかけ、23日には第1陣約10名を派遣。その後10月半ばまで土日祝日に関係なく、3泊4日でチームを途切れなく派遣するスケジュールを組んできました。これだけの人数が出かけるので、特定の部署に業務上の負荷が集中することがないように、ローテーションを考えて臨みました。社長の旗ふりの元に「全社でやろう！」という気運が高まったこともあり、1年半続けてきましたが、各職場では前向きにとらえて対応してくれ、特に問題が起きることはありませんでした。2011年度には1,324名、2012年度は4～8月の時点で356名の社員(グループ会社含む)が参加しています。会社としての復興支援活動は4年間継続することになっています

が、ボランティア派遣は、あくまで現地の状況や社会情勢をみて対応することになります。

なぜこうした大人数の派遣を比較的スムーズに開始できたかという点、会社として30年以上やってきた「母と子の自然教室」の経験が活かされているのだと思います。毎回社員と参加する親子を100名ほど遠隔地に送り、安全管理や宿泊先の折衝といった運営経験を積み重ねてきたので、このたびの復興支援でも派遣が可能かどうか、その後の運営はどうすべきか等、判断はしやすかったのだと思います。

復興支援ボランティアに関しては、社員の間で「まだ行っていないの?」「私も行かなくては」という会話が日常的に生まれています。ボランティアというものが浸透してきた印象があります。また、広報部が制作するMCTVという社内放送で、震災ボランティア活動の様子が逐次紹介されていたことも、周知効果を高めた要因になっていると思います。MCTVはそれぞれの職場、社員食堂で必ず流れている情報媒体です。弊社では復興支援に限らず、他のボランティア活動も盛んで、休暇をとって気軽に参加できる雰囲気醸成されています。



総務部 総務チーム
古閑 孝典さん
(ボランティア休暇)

復興支援ボランティアに3回参加しました。オフィスでの私の席は環境・CSR推進部のすぐ横にあり、復興支援の様子をいつも身近で感じていたので、自分も実際に足を運んでみたいという気持ちが強く湧いていました。そこでボランティア休暇を取得し、震災直後の4月に仙台、翌年の3月に陸前高田、そして8月末に南三陸に出かけました。往復の移動時間を考えると、土日の2日間だけではなかなか作業も進みません。平日を組み込むとなると業務との兼ね合いがありますが、会社が支援してくれているボランティア休暇制度を利用し、気兼ねなく休暇を取得することができました。上司もボランティア休暇

の取得に理解があり、「ボランティア休暇を使うんだよね」との声掛けもあったため、とても参加しやすい環境でした。周囲の理解があったからこそ、3回の参加につながったと実感しています。

担当業務の株主総会当日には、弊社の復興支援に関する展示ブースを設け、ボランティアの様子などを株主の皆様を紹介することで、弊社の復興支援活動への理解促進を図りました。ボランティア活動の写真をご覧になられた株主様から、是非参加したいと声をかけられたりもしました。また、社員食堂にはボランティア活動の写真が掲示されており、それを見ると、また休暇を取得し参加したいと思います。

VOICE