

女性で輝く実践企業6社

製造業

シオノギテクノ
アドバンスリサーチ
株式会社

大阪府豊中市

[主な業務]
医薬品等の研究・開発における
実験系研究支援等

従業員数190人

うち女性
86人

(正社員 85人)

女性管理職 11人

女性管理職比率 22%

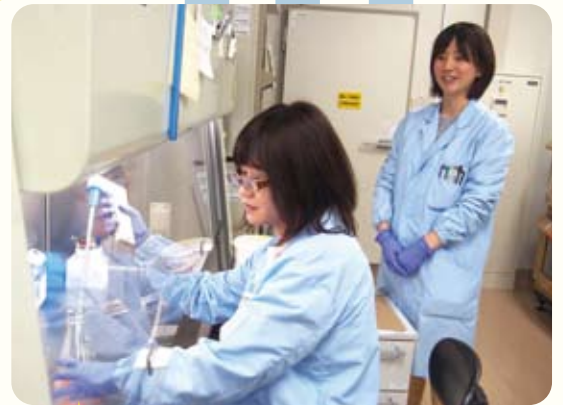
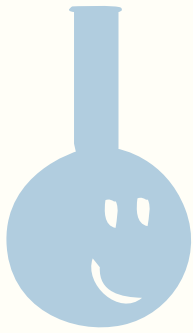
「お互い様」と 言い合える職場づくり



左から鷺尾さん、畠山さん、真弓さん、寺田さん、畑さん、飯島さん

塩野義製薬株式会社100%出資のグループ会社で、創薬研究における実験系研究支援を行うシオノギテクノアドバンスリサーチ株式会社。設立当初から、仕事と出産・育児・介護を両立するための休業や短時間勤務制度等がありました。平成28年度からさらに自社に必要な内容に充実させています。

そのきっかけとなったのは「塩野義製薬から出向していた50歳以上の社員が転籍して正社員になったことにより、社員の年齢が50代以上と20〜30代に二極化したこと。ベテラン社員の介護問題と、若手社員の育児取得が重なり、制度の早急な見直しが必要となりました」と総務・企画室室長の鷺尾昭彦さん。



会社主導の改革と並行して 社員発案「ワーキングチーム」 始動

制度が充実していても、活用できる職場でなければ、意味がありません。そこで、制度を活かせる風土づくり、そのために必要な業務改革にも着手し始めました。名付けて「お互い様」と言える職場づくりです。

「出産や育児、介護、病気など一時的に職場を離れる人がいても、カバーし合える『助け合う風土』をつくらう。そのためには個々のスキルアップ、チームワーク強化などで生産性を向上する業務改革が必要です」と総務・企画室の畠山勝さん。社員一人ひとりに、他人事ではなく、「自分がいつ、その立場になるかもしれない」と自分事として捉えてもらえるよう、ワークショップ等を通して一からみんなで考えるようにした

いと話します。

一方で、社員発案による「女性活躍推進ワーキングチーム」も立ち上がりました。まずは女性社員限定のアンケート調査を実施。結果をもとに、活動内容を決めていきます。「例えば、上司とのコミュニケーションに不安があるという女性社員の声を、各部門をまわって、組織にフィードバックしていかうと考えています」とメンバーの寺田和代さんと眞弓裕奈(まゆみ・えりな)さん。

社員の配偶者なども 巻きこんで意識改革

上司の畑聰(はた・さとし)さんは、「入社以来、積み重ね続けている技術を長期にわたって発揮してほしいと期待されています。プロの実験者・技術者集団で、個々の能力や技術がフォーカスされるので、性別に関係なく活躍できる仕事です。社員間でも『男性だから』『女性だから』という意識はありません。職場では男女の差を感じることがない一方で、家庭や社会ではまだまだ男女の役割分担があります。

「ある女性社員が『出産・育児を経験して、子どもは成人したが、今度は介護が待っている。夫は私に介護を期待しているから不安』と打ち明けてくれました。男性の意識や家庭での家事や育児、介護の分担が変わらないうと、女性にはかなり負担がのしかかり、問題解決にはなりません」と鷺尾さん。

今後は、男性が家事・育児・介護に関わるように、配偶者の出産時には休暇期間を5日間拡大して取得を義務化、男性の勤務時間の見直し、家事・育児・介護分担アンケートを年1回実施して夫婦で話し合う時間を持つってもらうことなど検討していくとのこと。

社内ではもちろん、社員の配偶者など周囲も巻き込み、自社から社会を変えていく志のもと、計画を進めています。

左から真弓さん、寺田さん、畑さん

