

— 動き出したダイバーシティの取組み —

「取材協力」株式会社ジャルパック(東京都品川区) 「真に女性が活躍する企業」を目指して

JALグループでは昨年9月に、女性をはじめとする多様な「人財」の活躍をグループ全体として推進するため、「JALなでしこラボ」を設置し、ダイバーシティを実現するための第一歩として、「真に女性が活躍する企業」を目指す活動を展開してきています。

ジャルパックでも設置当初から同ラボに社員が参画し、同社におけるダイバーシティの取り組みにもフィードバックされる形となってきました。

同社人事総務部の鈴木健司・人事



JALグループ「なでしこラボ」二期生の皆さん

総務グループ長によると、JALグループでは、2014年3月に日本航空の植木義晴社長が女性社員の人事登用や人財育成、両立支援、風土改革の推進などについてメッセージを発信。経済産業省と東京証券取引所が共同で女性の活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」にも選出され、2015年度にも2年連続で選ばれています。

ジャルパックでは、「女性の採用・就業継続はできているものの、組織管理職に占める女性の割合が低い」(鈴木グループ長)という課題があることから、環境整備や意識改革、人財育成などの取り組みを強化。2018年度末までの3カ年計画では、①組織管理職に占める女性割合を12.9%以上とする、②組織管理職の有給休暇取得率を20%以上上昇させる、③組織活性化調査項目の「仕事のやりがい」を0.2ポイント向上させる、といった目標を設定しました。

具体的な取り組みとしては、昨年4月から「勤務時間帯選択制度拡大、1時間単位の有給休暇制度導入」「多様な職務経験ができるよう性差によらない職種配置の推進」などが実施されているほか、昨年10月にも、「介護休業拡大、不妊治療休業導入、配偶者転勤同行休業導入」を実施。さらに、昨年11月からは2017年度からの導入に向けて「在宅勤務トライアル」がスター



鈴木健司グループ長

トしています。

ワークスタイル変革で付加価値も向上

昨年4月から導入された「勤務時間帯選択制度拡大」では、2015年度までは9時～18時と9時30分～18時30分という2つの時間帯から選択可能だったのが、7時～16時から15分刻みで10時～19時までの13の時間帯に、10時30分～19時30分と11時～20時を加えた15の時間帯に選択肢が拡大され、1日単位での選択も可能となっています。

また、有給休暇についても、1年間に5日(40時間)を上限として1時間単位での取得が可能となりました。さらに、配偶者転勤同行休業制度では、小学校未就学児を持つ社員が配偶者の転勤に同行する場合、小学校就学までの間に最大2年間の休職が認められています。

鈴木グループ長は、「ライフイベントや家庭の事情などによる退社で優秀な社員を失うことは、会社としても大きなマイナス。働き方を変えたり、様々な制度を活用して、キャリアアップを目指してもらえれば、戦力の低下を回避できる」と説明し、両立支援の意義を強

8B	8:15	17:15
8G	8:30	17:30
8J	8:45	17:45
システム	出社	退社
II	9:00	18:00
VII	9:15	18:15
III	9:30	18:30

部署によっては出退勤の時刻表も掲示されています

調しています。

ジャルパックでは、40歳以上の社員が約7割を占めており、介護も避けて通れない課題となっていることから、女性社員の登用や活躍だけにとどまらず、全社員が高い生産性を維持してやりがいをもつ働き、会社を成長させることが大きなテーマとなっています。社員による付加価値の高い仕事を実現するワークスタイルの変革は、極めて重要な意味を持つのです。

ジャルパックでは、「会議は17時30分まで、メール・電話は18時30分まで、遅くとも20時00分退社」という全社ルールや「ノートPC化や固定電話からスマートフォンへの切り替え」「オフィスレイアウト刷新」など、ワークスタイルの変革へ幅広い取り組みを進めています。