

先進的に取り組む企業にインタビュー

"健康"から、
女性活躍推進・
パフォーマンス向上へ現場の声を生かした制度・環境づくりで
社員が力を発揮できるよう応援

サイバーエージェント

「生理休暇」制度はあっても、生理を理由に休みづらい…という声は多い。サイバーエージェントの「エフ休」は、その解決策の一つといえる。女性が取得できる有給休暇すべてを「エフ休」と呼び、申請時に理由を細かく伝えなくてよい、というものだ。

「エフ休は、2014年から導入した女性活躍推進制度"macalon（マカロン）パッケージ"の一つです。ほかにも"妊活休暇"や、既婚女性だけでなく男性社員やそのパートナー、将来子どもが欲しい独身者が専門家に相談できる"妊活コンシェル"、パパ・ママ社員が利用できる在宅勤務・休暇などを制度化。パパ・ママになる社員が増える中で、妊活や育児をしながら、自分の力を発揮して働き続けられるよう、会社としてサポートするために生まれました」と、全社広報室 室長の上村嗣美さん。制度をつくる際に重視したのは、なるべく多くの人にとって役立つものにすること。「エフ休を作ったのは、妊活サポートがきっかけでしたが、女性特有の不調などが理由でも休みが申請しやすいように配慮しました」（上村さん）。

macalon導入時には、管理職向け、女性社員向けに説明会を実施。主旨や意図を理解してもらい、特定の対象者だけが得をしているといった不満や、都合よく利用する人が出ないよう留意。「この制度を作ったことで、"パパ・ママ社員になっても長く働き続けることを、会社が応援している"というメッセージを発信できたことが大きいですね。社員のモチベーションにも結びついていると思います」（上村さん）

女性の休暇申請は勤怠管理サイトで「エフ休」と入力するだけでOK。理由を伝えずに休みをとることができる

役員・管理職も巻き込んだ
職場における女性の健康増進の取り組み

日立システムズ

企業活力向上施策として「働き方改革」「健康経営」「ダイバーシティ」の3つの柱を推進している日立システムズ。中でも、女性活躍推進の観点から積極的に行っている「女性の健康に関する取り組み」について、ダイバーシティ推進センタ・センタ長 青木明美さんに伺った。

「当社の女性従業員比率は約14%。圧倒的に男性が多い職場です。女性従業員からは、“仕事と育児を両立したいが体力に自信がない”という声が多くあがった一方、男性管理職からは“女性の部下が健康面で不安を抱えているが、具体的に踏み込みにくい”といった声がありました」。

男性従業員が多い職場だからこそ、女性の健康支援に取り組むには、「働き方改革施策の一環として役員・管理職を含め全体を巻き込んでいくことが大切。2017年から、管理職向けに“女性の健康とマネジメントセミナー”、全従業員向けに“働く女性の健康セミナー”を実施しています」。役員・管理職層からは、“認識を新たにしたい。さまざまな階層にアプローチして全社理解に繋げてほしい”という意見が。また、一般従業員からは、男性もいる職場での女性特有の体調不良の伝え方や更年期のことをもっと知りたいなどの要望が出ています。

「従業員一人ひとりが最大限の能力を発揮するには、環境づくりとヘルスリテラシー教育が大切だと痛感しています。今後も世代別セミナーなどを実施していきたいと考えています」（青木さん）



医師による、管理職向け講演会「女性の健康とマネジメント」の様子

女性活躍推進や働き方改革などに“健康”に関わるアプローチを取り入れている企業にインタビュー。スタイルは違えど3社に共通するのは、取り組みによって「パフォーマンスやエンゲージメントへの効果を実感している」ということ。制度・環境の導入や運用にも、さまざまな工夫が見られる。

「仮眠室」導入が、生産性向上に寄与
女性の不調時に休憩できるメリットも

三菱地所

健康経営・働き方改革をセットに考え、2018年1月の新本社への移転を機に、さまざまな変革をした三菱地所。新本社には、多様なワークスペースや共用部を設け、社員がその時々の業務に適した場所を選んで働けるように。さらに、仮眠室も新設された。この画期的な試みについて、人事部 給与・厚生・働き方改革推進ユニット主事 根神剛さんに伺った。

「仮眠室は、午後の生産性を高める目的で導入しました。実際に運用して知見やノウハウを集め、顧客への提案やオフィスビルの商品企画にも生かしたいと思っています」。導入にあたり仮眠制度をつくり、昼休憩1時間のほかに、30分の休憩の取得が可能に。新しい試みということで社員に多少のとまどいも見られ、始めは利用者が少なかったそう。社員による仮眠の効果検証実験を行ったことをきっかけに、社内の認知・関心が高まり、仮眠室の稼働率は上がってきたという。

利用の仕方には特徴があり、「男性は、長時間働く日などに、午後の仮眠を効果的に取り入れている傾向です。女性は、妊娠中などで体調が優れないときの休憩に利用することもあるようです。上司に申請する必要はなく、ウェブ上で空いている部屋を取るだけでよいので、不調時にも利用しやすくなっていると思います」と根神さん。

この数年で、健康経営や働き方改革に関する制度・環境を積極的に整備した同社。「今後は、効果的な運用や、利用しやすい雰囲気づくりに一層力を入れていきます」（根神さん）



新本社に設置された仮眠室。男女3ブースずつあり、利用は原則1回30分まで