

東京ガス株式会社

業種:ガス業／従業員数:7,301名(男性:6,053名、女性:1,248名)／所在地:東京都港区

東京ガスは、「多様な人材が活躍できる組織の実現」を重要課題の一つに位置付け、経営トップがコミットする形でDE&I活動の深化に取り組んでいる。その一環として、男性の育児休職については、1ヵ月(30日)以上の取得を推奨するとともに、2025年には取得率100%に到達することを目指している。

<主な取り組み>

○男性の育休取得促進

仕事と育児の両立支援は、①柔軟な働き方を可能とする制度の整備(休職・休暇制度等)、②社内の認知度向上(ポータルサイトやハンドブックの整備、男性育休の取得申請モデルケース共有等)、③取得しやすい環境づくり(人事部長からの「おめでとうメール」の発信、対象者・上司に対する育休取得状況の毎月確認、「育休不取得理由書」の提出、男性育休セミナーや男性育休交流カフェの開催等)の3つを柱としている。

経済面の支援策として、収入減への不安を解消するため、育児休職応援金(一律10万円)や育休による賞与の減額を免除する措置を導入した。また、キャリアへの不安軽減策として、昇格に関する規定を見直し、所定の昇格日(4月1日)に育休中であっても昇格できるようにした。

現場業務に従事する社員についても、育休取得予定者が早めに上司に相談して引継ぎ事項などを確認し、周囲がフォローする体制が整いつつある。あわせて、交代勤務職場への時間単位年休の導入や研修時の在宅勤務など、可能なところから柔軟な働き方を推進している。

こうした施策により、男性の育休取得率は、2020年度の8%から、21年度16%、22年度47%、23年度84%(暫定値)となり、取得者数は女性よりも男性が多い状況となっている。

○周囲の社員に対する支援

育休取得者を支える周囲の社員に対する支援として、業務効率化など職場での貢献をアピールしてもらい、それを積極的に承認する取り組みを進めているほか、社内報に周囲の社員のがんばりを紹介する記事を掲載している。会社として、職場を支えることが自分の業績につながることに、取り組んだことはしっかりと評価する方針を明確に伝えている。

<今後の展望>

育児期の女性のキャリア形成支援にも注力しつつ、社員の約8割を占める男性の働き方を多様化させていくことにより、すべての社員の「働きやすさ」と「企業文化の変革」の実現に取り組んでいくこととしている。