

企業事例6

～従業員の選択肢の幅を広げて
仕事と生活の調和を支援する取組み～

◆会社概要◆

本社 東京都
創業 大正8年
従業員数 930名（平成16年2月5日）
事業内容 百貨店業

1. 取組みの経緯

同社では、百貨店という事業特性上、女性社員の活性化については積極的な取組みを行ってきた。最近では、ポジティブアクションについては平成12年より女性の職務登用の数値目標を設定、「子の看護休暇」については平成15年より付与を行うなど、努力義務の段階より制度化を進めていた。

このように、仕事と生活の調和を推進するため、性別や年齢を問わない全般的な取組みを行っていることが社内風土ともなり、「仕事と生活の調和」を促進する制度の利用率向上にも寄与していると考えている。

2. 取組みの状況

同社の出産・育児・介護関連諸制度は右記のとおりである。

これらの制度は、努力義務の段階から制度化されている。重要なことは、制度の趣旨に則ったサポート体制であり、そのために企業は、労働時間や経済的な援助、情報提供や教育などのサポートを提供し、社員が選択できるようにしている。

現状においては、常に社員の1割程度が何らかの制度を利用している状況であり、職場において、事由があれば様々な便宜を図るのが公正であるという意識を醸成している。

運用においては、休暇・休職者に対応する人員管理が一つの重要なポイントとなるが、同社では、売り場であれば、原職や本人の意向なども考慮しながら復職時の配属先を決定している。また、欠員はパート社員などで補充するなど、職場へのフォローも行っている。ただし、休職復帰後に短時間勤務を希望している場合は、短時間勤務が可能な職場に異動することになる。売り場は、商品知識以外にはほぼ共通の業務であるため、他の売り場に異動することもある。また、バイヤーなどのパート社員で補充できない場合は異動で埋めてしまうので、原職復帰は難しい。

3. 取組みの効果

諸制度を整備することによるメリットとしては、人材の確保（採用・リテンション）と社員、とりわけ女性のモチベーションアップがあげられる。

採用活動においても、積極的に同社の取組みをPRしているため、制度を理解した上で就職を希望する学生も多い。

4. 今後の課題

限られた人材で最大限の効果をあげるためには、頑張っている人がこれからも頑張ってくれるような制度設計を行わなければならない。とりわけ、組織と個人の関係は見直さなければならず、会社は従業員ニーズに合った選択肢を用意し、個人がそれを選び、さらに会社がそれをサポートする方向に進むのではないかと考えられている。

（取得者数は過去1年間の人数）

制度 (導入年)	対象者	取得者数	適用期間	その他	
出産・育児関連制度	産前勤務 (平成2)	妊娠中で産前勤務を希望する社員	12	母子手帳交付後、出産休暇前まで	7時間5分の定時勤務で勤務する時間帯を選択できる
	出産休暇 (平成2)	出産予定があり休暇を希望する社員（産後8週は希望の有無問わず）	11	産前8週と産後8週	給料の60%を2週間分、会社が支給する 給料の60%を14週間分、健保が支給する
	育児休職 (平成2)	子ども満4歳未満で休職を希望する社員	25	1子につき3年以内で満4歳まで	休職中に出産した場合は、次子が満4歳到達まで休職できる
	育児勤務 (平成4)	子ども満4歳未満で短時間勤務を希望する社員	21	1子につき4年以内で満4歳まで	4時間50分、5時間5分、6時間5分の定時勤務で勤務する時間帯を選択できる
	育児時間 (平成4)	子ども満1歳未満で育児時間を希望する社員	—	子ども満1歳まで	1日30分×3回の中座または1時間半の出退勤の便宜をはかる
	母子健康管理の措置 (平成4)	妊娠中・出産後の女性で便宜を希望する社員	—	妊娠中および出産後1年未満	健康診断受診のために遅刻や早退の便宜をはかる 6時間40分の定時勤務（医師等の指示が必要） つわり・補食等の場合の休憩業務軽減、職場の完全分煙等
介護関連制度	介護休暇 (平成4)	配偶者・父母・祖父母・子や同居親族が要介護状態で、介護のための休暇を希望する社員	4	有給休暇の範囲内	連続して5労働日以上休業する場合に、3.4年前に失効した有給休暇の日数を有給休暇として付与
	介護休職 (平成4)	配偶者・父母・祖父母・子や同居親族が要介護状態で、介護のための休職を希望する社員	0	同一事由につき1年以内	
	介護勤務 (平成4)	配偶者・父母・祖父母・子や同居親族が要介護状態で、介護のための休職を希望する社員	1	同一事由につき1年以内	4時間50分、5時間5分の定時勤務で時間帯選択できる 賃金は時間按分
	子の看護休暇 (平成15)	未就学児を養育しており、当該子女の看護のために休暇を希望する社員	10	年間5日以内	
その他	特別短時間勤務 (昭和58)	休職・短時間勤務期間満了後、通常勤務が困難な場合（①育児、②介護）	3	①就学するまで最長3年 ②最長1年で通算2年	5時間5分、5時間35分の勤務を選択できる 賃金は時間按分

注) 育児時間と母子健康管理の措置は、職場で便宜を図っているため、人事部では把握していない。