

# 株式会社インターナカツの取組内容

## 1 計画期間

平成27年4月1日～平成29年3月31日(3期目)

## 2 行動計画の目標

- ①男性の育児休業取得が13%以上。  
対策 ●育児休業取得期間のうち2日間を有給扱いとする。
- ②年平均時間外労働時間を5%以上削減する。  
対策 ●週1回の通し勤務を隔週に変更する。



## 3 取組の結果

- ①計画期間に14名の男性従業員が育児休業を取得。取得率93%。
- ②月平均時間外労働時間は、平成26年度18.8時間に対し、計画期間である27年度は14.0時間、削減率25.5%、28年度は14.2時間、削減率24.5%。

## 4 その他の両立支援制度

- ①子が小学校就学始期に達するまでの育児のための短時間勤務制度を導入。
- ②子の看護休暇制度は、子の人数にかかわらず1年間に10日間取得できるとともに時間単位でも取得できる。
- ③短時間正社員制度を導入している。

## 5 育児休業等取得者数

計画期間の女性育児休業取得者は4名で取得率100%。  
男性の取得者は前述のとおり。

## 6 女性労働者に向けた取組（ポジティブ・アクション）

- ①女性の職域拡大のため、女性初の店舗次長に1名昇格させた。  
昇格させた女性については、管理職研修、人事考課研修を個別に行った。
- ②女性初のチーフバイヤーとして、ファッションの流行の中心地である東京に赴任させ、女性目線で市場アセスメント、マーケットリサーチを実施、また、バイヤーとして商品の買い付けを行うとともに東京オフィスの責任者として女性で唯一戦略会議に出席し、活動報告を行なうこととした。

## 7 プラチナくるみん認定を目指した理由

過去に二度、くるみん認定を受けた経緯があり、3期目の行動計画の策定にあたり、男性の育児休業取得率13%以上、年平均時間外労働を5%削減することを掲げてプラチナくるみんの認定に向けて取り組んだ。

少子高齢化の急激な進展と地方における働く若者の減少が著しく、特に小売業においては、商業施設の乱立や大型ショッピングセンターの進出によって、オーバースタの状況が続いており、採用難に伴う人手不足が深刻な社会問題になっている。

そうした中ファッション業界に身を置く企業として、優秀な販売員による接客販売を最も重要な業務として位置づけている。優秀な販売員を確保する為には、働きやすい職場環境への整備は必要不可欠であり、会社存続の大切な「キーワード」です。特に働く女性が結婚や出産を経ても、そのキャリアを十二分に生かせる職場である事を目指して取り組んでいる。