

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)



企業名：株式会社高橋ふとん店	所在地：徳島県徳島市
社員数：135名	業種：卸売業、小売業

取組の目的：

- ・ ワークライフバランスの推進
- ・ 女性社員の就業継続支援
- ・ 高齢者の就業機会の確保

現在の取組の概要：

〈現在の取組〉

○トップからのメッセージ

当社では女性社員の比率が高く、毎年新卒社員を採用していることもあり、近年は結婚・出産する社員が増えてきた。そのため、女性が継続して働くことができる体制が欠かせない。

ワークライフバランスを推進し、結婚・出産をしても働きやすいようにサポート体制を充実させ、長く働ける職場環境をつくっている。

○女性社員の就業継続を支援

① ワークライフバランス推進委員会を設置

2014年度、産休・育休を取得後に復帰した社員を中心として設置した。育児と仕事の両立をテーマに議題を出し、下記の通り規定の変更や制度の導入を行った。

② 育児理由の時短勤務制度利用期間の拡充(2015年～)

育児時短制度を利用できる期間を、小学校就学始期までから、小学校4年生の始期までに拡充した。拡充当時は対象社員がいなかったが、数年後を見越して先に制度を整えた。

③ 子連れ出勤制度の導入

子連れ出勤制度を導入し、保育所が休園である祝日に子どもと一緒に出勤できる日を設けた(2017年度3回)。



○ 高齢者の就業機会の確保

定年は60歳であるが、希望者は全員再雇用している。

現状とこれまでの取組の効果：

○ 女性社員の就業継続

- ・産休・育休取得後の復帰率 100%
- ・復帰後の就業継続率 100%

① 育児時短制度利用期間の拡充

〈制度を利用する社員の声〉

小学校低学年では授業時間が短く、そのためフルタイム勤務はできません。

この規定のおかげで、働き続けることができています。

② 子連れ出勤

〈制度を利用する社員の声〉

無理なシフト変更をせずに良くなりました。

フォローしてくれるメンバーの負担軽減にもなり、助かっています。

○ 高齢者の就業機会の確保

60歳を超える社員は現在14名在籍し、最高年齢は74歳である。
全社員に対する61歳以上の割合は、10%である。