

# 子育てサポート企業として 様々な取組を実施中



## 企業プロフィール

設立：1992年  
本社所在地：神奈川県  
事業内容：卸売業(ベビー用品、玩具、スポーツ用品、アウトドア用品等の販売等)  
従業員数：314名(うち女性253名)

## 特徴的な制度・取組など

- 企業理念で父親の育児参画のサポートを掲げる。
- 社内報では、育児と仕事の両立に関する情報を発信。
- 上司と部下の1対1の定期面談などで、仕事や家庭の状況を共有。



## 取組のきっかけ・経緯

### 父親が育児により積極的に 関わることができるように

男性の子育て参加により女性が社会で活躍できる企業風土を作る必要があるという理念の下、当社は企業理念として「お父さんの子育てをもっとおもしろくしたい!」を掲げており、社内風土として男性が子育てに参画することは特別なことではないと全従業員が認識しています。そのなかで、男性を含む全従業員の仕事と育児を両立するための各種制度を整えており、父親の育児を応援しています。

また、当社は、地域の子育て支援拠点におけるセミナーや、アフタースクール「習いごとワンストップ型複合施設」の開設など、さまざまな形で地域の子育て支援に貢献し、横浜市から「横浜型地域貢献企業」の「最上位」を認定されるなど、子育てサポート企業として積極的な取組を進めています。

## 具体的な取組の内容

### 仕事と育児・家庭の両立のために

当社では、以下のような制度を設けて、従業員の仕事と育児・家庭の両立を支援しています。

#### ・特別休暇制度(ファミリーサポート特別休暇)

本制度は、従業員の幸せをサポートする休暇として育児・介護休業法で定められている子の看護休暇や介護休暇とは別で定めている当社独自の特別休暇制度となり、毎年最低1日、最大9日付与されます。半日、時間単位での取得が可能となっており、取得に際しては育児以外の理由でも問題なく、介護、家族の用事、自身の治療・イベント等、幅広い目的で取得できます。年度内4月1日時点で18歳未満の子どものいる場合は1日加算、未就学児の子どもがいる場合は

更に1日加算されます(最大2日加算)。なお、付与される休暇日数は、雇用形態や就業日数で異なり、例えば正社員で週5日勤務であれば9日、同じく正社員で週4日勤務であれば7日、パートの従業員で週3日以下の勤務であれば1日となります。

なお、本制度は、以前は取得の理由として家族(2親等以内の親族もしくは同居人(ペット含む))に関する場合のみとし、主に育児を行う人を対象として考えてきましたが、家族のいない人は使えないといった不公平感や、使える人も気持ちよく使えないという意見があったため、制度を改善してきました。

#### ・時差出勤・テレワーク制度

時差出勤・テレワーク制度は、どちらも制度利用に制限はなく、時差出勤については、朝7時から11時の間で始業時間を30分単位で変更でき、パートの従業員も利用可能です。時差出勤で遅く出社し、早く帰宅したいといった場合では、時間休を併用することにより、柔軟な働き方が可能となっています。

テレワークについては、店舗勤務の従業員が制度を利用することは難しいですが、本社勤務の従業員に対しては制度利用を推奨しており、テレワーク制度利用率70%以上を目標にしており、現状は達成できています。新型コロナウイルス感染症対策の一環としてもテレワークを推進していますが、制度を策定した当初から平常時で制度利用率70%以上を目標としており、新型コロナウイルス感染症の状況が落ち着いた後でも、70%以上を維持することを考えています。

なお、1日の中でテレワークと出社を併用することも可能であり、業務都合であれば移動時間も勤務時間として取り扱うこととしています(家庭の事情の場合は休憩時間を利用して移動することとしています)。

#### 社内報「ピーパー」の発行

当社では従業員への情報共有ツールとして社内報「ピーパー」を毎月オンラインにて発行しています。「ピーパー」に

は家族紹介コーナーが設けられ、その中で仕事と育児の両立について従業員同士の対談などを動画配信しており、育児休業を取得した従業員の仕事と家庭の両立について理解を深めるための取組を行っています。

また副社長が出演するコーナーでは、副社長が料理を作るというものがありませんでしたが、動画撮影を行う予定であった男性従業員が家事をまったく行っていないことを副社長が知り、「男性も料理が作れるようにならないと!」ということで、急遽、副社長がサポートをしながら男性従業員が料理を作るというコーナーになりました。この男性従業員は撮影のあと、実際に家でも料理をするようになったとのことでした。

### フィードバック面談

当社では、直属の上司と部下が1対1の面談を行う「フィードバック面談」を最低でも3か月に一回以上、1時間程度の時間を設け実施しています。面談では業務についての話もしますが、それ以外にも従業員自身のことや家族のことなど、プライベートな話も行い、仕事と家庭の状況を上司に共有することができます。

実際に当社の男性育児休業取得者はフィードバック面談の中で、配偶者の妊娠のことや、育児休業取得の話などを行っています。

## 取組の成果・取組を進めたことによる効果等

### 産前産後休業・育児休業から復帰する 従業員の働き方に関する不安を解消

特別休暇制度、時差出勤制度、テレワーク制度等を整備し、各種制度が充実したことにより、産前産後休業や育児休業を取得する際に、復職後に育児をしながら働けるかどうか不安があったが、復職後も安心して働ける、という声がここ最近では多くなってきています。

また、上記の制度が整備される前に産前産後休業・育児休業を取得し、さらに制度が整備された後に産前産後休業・育児休業を取得した従業員からは、「現在の各種制度は非常に使いやすく、子育てを行いながら働くという点では、以前より断然働きやすくなった。」といったコメントもいただくようになりました。

## 取組を進めるにあたっての工夫・苦勞

### テレワークの導入に伴い、 従業員の働く場所を確保

テレワーク制度を導入するにあたり、70%以上の在宅率を目標としており、本社のオフィスレイアウトもテレワークに合わせた形とするために、オフィスが入居しているビルの1フロアを返却しましたが、従業員は出社日のシフトを組んで対応しているわけではないため、場合によっては出社したが、座る席が無いといったことになる可能性がありました。

これを解消するために本社オフィスの近隣のサテライトオフィスと契約し、万が一出社する従業員が多数いた場合でも対応できるよう環境整備を行いました。また、当社が運営

## 従業員の 声



ダイレクトマーケティング事業部  
DADWAYラーニングセンター新横浜  
田島 真吾さん

## 会社の制度の活用、同僚の理解 により両立を実現

私は本社での勤務ではなく、ラーニングセンターでの勤務ですが、勤務はシフト制のため、朝は子どもを保育所に送り届けるため、職場の同僚に相談し、遅い時間のシフトで勤務させていただいています。このような働き方ができるのは、職場の同僚に仕事と家庭の両立への理解があるためだと感じています。

また、ファミリーサポート特別休暇を使用することにより、時間単位での休みを取れるため、平日に子どもを病院に連れて行った後に、業務を行うなど臨機応変な働き方ができており、仕事と家庭を両立できる環境となっていると感じます。

するラーニングセンター(宿題のサポート、屋外での活動、英語やプログラミングなどの習い事等をワンストップ形式で提供する子ども用学習センター)では、平日子どもを預かる前の時間に従業員が業務のために使用できるように整備を進めています。

## 今後の課題・展望

### 男性従業員のワーク・ライフ・バランスの 改善を推進

当社は従来、女性従業員が圧倒的に多く、女性従業員を中心にワーク・ライフ・バランスの取組を行ってきましたが、今後は男性従業員にも焦点をあてて、男性従業員のコミュニティを作り、家族のことを話せるような場を提供するといったことに取り組みたいと考えています。

また、風土として男性従業員も育児休業を取得しやすい環境づくりを進めていますが、育児休業を取得しない男性従業員もいるため、育児休業を取得しなかった理由を確認し、引き続き当社が抱えている課題に取り組んでいきたいと考えています。

人事総務部 総務グループ  
関 友里さん



人事総務部の皆さん