

30年以上前から仕事と家庭の両立に理解のある 職場環境で育児・介護をする職員を積極的にサポート



企業プロフィール

設立：1956年
 本社所在地：岡山県岡山市
 事業内容：小売業(食料品及び日用品の小売業)
 従業員数：468名(うち女性44名)
 受賞：均等・両立推進企業表彰 ファミリー・フレンドリー企業部門
 厚生労働大臣優良賞(2007年度)

特徴的な制度・取組など

- 子が3歳となった以降も、小学校2年生終了まで勤務時間を1時間短縮可能とし、育児中の職員が働き続けやすい環境を提供。
- 育児休業期間中も職場とのつながりを感じてもらえるよう、毎月1回、部内報と在宅学習資料を送付。
- ライフイベント前の早期のジョブローテーションにより、育児休業取得後のスムーズな職場復帰をサポート。

取組のきっかけ・経緯

30年以上前から育児休業が取得しやすい職場環境

当組合では、今から30年以上前には育児休業制度が導入されており、育児休業制度を利用して復職する女性職員も少なくありませんでした。職員における女性比率は高くはありませんでしたが、当組合の組合員の多くは主婦であることもあり、男女ともに、仕事と家庭の両立について理解がある職員が多く、誰もが制度を利用しやすい職場風土となっていました。育児関連制度はその後も職員の働きやすさを考慮して拡充しており、2010年からは、育児休業制度は子が2歳になるまで理由を問わず取得可能としました。また、育児短時間勤務制度についても、子が3歳までは法定通りですが、小学校に入学したばかりも大変という職員の声を受け、3歳以降小学校2年生終了まで、勤務時間を1時間短縮可能としました(始業が8:30以前、または終業が17時を過ぎる場合に適用)。

当組合では、以前から多くの職員が仕事と育児を両立しています。育児休業の取得率は100%を維持しており、パートナー職員(パートタイム職員)も多数利用しています。また、早くから男性職員にも育児休業取得者がいたことや、職員向けに関連制度と手続きをまとめたハンドブックを作成・配付する等の取組を評価いただき、2007年に均等・両立推進企業表彰 ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞を受賞しました。また、同年、男性職員が1か月半の育児休業を取得したことから、前年から3か年計画で策定した一般事業主行動計画の目標を1年前倒しで達成し、岡山県内初のくるみん認定をいただきました。

具体的な制度の内容

育児休業中もつながりを持つことで復職のモチベーションを維持

育児休業中にも、組合とのつながりを感じてもらい、復職への思いを持ち続けて欲しいとの思いから、毎月、部内報等の配布資料と在宅学習資料を送付しています。送付した職員からは、感想や近況報告等を送ってもらっており、「つながりが保てて嬉しい」というような感想が多く寄せられます。復職前には面談を設定し、復職後の働き方に関する希望を聞いたり、不安を解消したりする機会としています。復職後も毎年12月に全職員を対象として面談を実施しており、特に次の4月からの子の入園や入学等に伴い、勤務時間の変更や勤務場所の制約等について話を聞き、できる限り要望に沿えるように対応しています。また、男性の育児参画を目的として、配偶者の出産時に1日有給を付与する配偶者出産休暇制度を導入しています。取得率はほぼ100%となっています。

職員のキャリア形成については、早期のキャリア形成に注力しています。仕事と育児の両立が始まると、余裕がない日々が続くことから、以前は時間をかけてジョブローテーションを行うことにより多様な経験を積めるようにしてきましたが、近年ではライフイベントが始まるより前に、短期間で配置転換を行うことにより、できるだけ早い段階で多くの経験を積み、育児休業からの復職後も多様な業務にスムーズに従事できるよう、取組を進めています。

介護休職は要介護の家族1名につき、1年6か月を上限として取得可能であり、取得回数に制限はありません。また、介

護短時間勤務は最長で3年間利用可能です。当組合は50代以上の職員が多いこともあり、介護休職制度の利用者は男女ともに多く、これまでに70名以上が取得しています。2017年度は男性、女性それぞれ2名が取得しました。

2013年から失効年休の積立制度を導入しています。1年間に最大5日間まで積立可能で、上限は最大25日となっています。これまでは利用目的を介護、ボランティア活動に限定していましたが、2019年1月に育児(子の通院、学校行事等)にも利用可能としました。育児については、職員が養育している子であれば、年齢の制限を設定していません。

このほか、月2日間まで、早退、遅刻、外出について賃金減額の対象としない制度を導入しています(概ね2時間程度まで、正規職員のみ)。子どもの通院や学校行事等のちょっとした用事に利用できるため、職員には好評です。

制度導入による効果等

表彰受賞とくるみん認定取得で志望する学生が増加

均等・両立推進企業表彰厚生労働大臣優良賞とくるみん認定を同年に受けたことにより、新聞やテレビ等、多くのメディアに当組合の取組について、取り上げていただきました。その結果、当組合に関心を持った学生から多数問い合わせがあり、当組合を志望する学生も増加しました。また、卒業論文の題材として、取材に訪れる学生も複数いました。学生からは、両立支援関連の制度が整備されているだけでなく、実際に多数利用されており、仕事と育児を両立して働き続けられる環境が整備されている点が評価されているようです。多くの学生が当組合を志望してくれるため、優秀な人材の確保につながっています。

今後の課題・展望

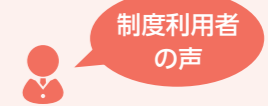
より働きやすい環境整備と若手層のコミュニケーション機会の創出

現在、小学校2年生終了まで育児短時間勤務を利用できますが、3年生以降でも学童保育の迎えが必要で、フルタイム勤務では間に合わない等の声を多く聞くことから、育児短時間勤務制度の拡充について、検討していきたいと考えています。

また、近年若手の職員が増えてきていますが、日常業務ではなかなか多くの職員が一堂に会する機会が少ないことから、若手の職員を中心とした意見交換会等、交流の機会を設けることで、コミュニケーションを深めていきたいと思えます。



人事総務グループ
 統括
 坂本 昌靖さん(左)
 分島 恵子さん(右)



職場の温かい支えにより、 仕事と育児を両立しています



仲間づくり・共済推進グループ
 宅配営業チーム
 東岡山センター担当
 榎田 郁美さん

(子育て中の組合員へ提供しているHello Babyセットとともに)

育児休業を2年取得可能なことが大きな安心に

私は入協して10年目になりますが、就職活動中に、当組合が均等・両立推進企業表彰厚生労働大臣賞(ファミリー・フレンドリー企業部門)を受賞したという話を伺い、男性も女性も同じように活躍し、働き続けることができると考えて、入協を決めました。入協して2年目に子どもを授かりましたが、そのことを職場に伝えると、上司も職場のメンバーも快く受け止めてくださり、復職を待っていてくださったので、とても嬉しく思いました。当時、育児休業は子が1歳まで取得可能であったため、1年で復職予定でしたが、休職中に制度が改定され、2歳まで取得可能になったことを教えていただきました。私は予定通り1年で復職しようと考えていましたが、復職する直前に、保育園の事情で、入園が1か月遅くなってしまいました。結果的には、一時保育等を利用しながら予定通り復職しましたが、2歳まで取得可能となっていたことは、大きな安心になりました。復職時には、育児短時間勤務制度により30分短縮して勤務しました。2014年に第2子が生まれ、1年間の育児休業を取得して復職予定でしたが、病気があることがわかり、もう1年休職し、2歳になるタイミングで復職しました。現在は1時間の短縮勤務をしています。

育児の経験を仕事に活かしていきたい

第2子の病気が分かった時、「2年間の育児休業でも復職できないかも知れない」と不安になり、人事に相談したところ、2年間を過ぎた場合でも、家族の介護休職も利用できるから大丈夫、と言っていただき、心強く思いました。今では子どももすっかり元気になりましたが、当時は温かい励ましの言葉もいただき、とても嬉しかったです。また、育児休業中に月1回、資料をお送りいただいたことも、組織の一員であることを感じられ、復職の気持ちが高まり、本当に良かったと思えます。

現在、妊娠中やお子さまのいらっしゃる方を対象に、組合のご紹介等をしており、自分自身の育児経験等を踏まえてお話をさせていただくことも多く、経験が生かされていると感じます。また、業務でも育児者の視点で改善提案等を行う機会もあります。これからも、自分の経験や、他の育児中の方と接する中で得た知見を仕事にも活かしていきたいと考えています。