

均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣最優良賞

株式会社高島屋

所在地：大阪府大阪市、業種：卸売業、小売業（各種商品小売業）、従業員数：約11,000人

重要な企業戦略としてワーク・ライフ・バランスに取り組む
女性管理職が増加、過去3年間の育児休業取得割合の平均は、
男性（管理職・期間雇用者含む）が13.8%、女性（期間雇用者含む）が100%

◆均等推進企業部門◆

前回の受賞後（平成15年度 厚生労働大臣優良賞受賞）、更に進んだ取組内容

1 ポジティブ・アクション取組内容

- ◇ 職種管理を軸とする新人事制度を平成17年に導入し、職務の評価・処遇を明確化
- ◇ 営業力やマネジメント力の強化のため能力開発体系を整備し、個人の自主性をベースに能力開発を行う「商い塾」を運営。係長クラスまではスキル習得を目的として、昇級の資格等級ごとに必要なスキルレベルについてポイント数を設定し、昇級の要件としている。また、係長クラスを対象としたコーチングスキルのセミナーの実施、スキルアップのためのビジネススクール研修、自己啓発のためのeラーニングなど多様なメニューを準備し、各職種・階層において販売、仕入れ、マネジメント等必要な知識やスキルの習得を目指している。
- ◇ 常駐のカウンセラーを配置したキャリア・ライフプラン相談室を設置し、中長期的にキャリア形成に向けてライフイベントごとに専門家の支援を得られるよう相談機能を充実

2 ポジティブ・アクション取組成果

- ◇ これまで女性が少なかった職域における女性比率は、平成14年度から平成22年度までの8年間でマネージャー職11.9%→25.0%、営業職6.6%→12.2%、バイヤー職23.2%→33.5%といずれも上昇
特に、バイヤー職の女性の人数は8年間で71名→133名とほぼ倍増
- ◇ 管理職に占める女性割合が大幅に上昇し、平成15年から平成23年までの8年間で係長クラス29.8%→53.2%、課長クラス8.4%→22.4%、次長以上クラス3.0%→11.9%となる。また、役員として女性を3名登用

◆ファミリー・フレンドリー企業部門◆

1 両立支援に関する基本方針

- ◇ 厚生労働省の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」に参画し、「ワーク・ライフ・バランス実現に向けたアクションプログラム」を策定
- ◇ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみん）を平成19年度、平成21年度の2回取得

2 育児休業制度

- ◇ 制 度 子の3歳の誕生日の前日まで取得可
連続2週間の範囲内で取得した場合は給与（100%）が支払われる。

- ◇ 利用状況 過去3年間に男性32名、女性372名が取得
男性、女性ともに期間雇用者の利用実績があり、女性については、100%取得している。
また、男性管理職の利用実績もある。

3 介護休業制度

- ◇ 制度 対象家族1人につき通算1年間取得可
対象家族に同居扶養要件が付されていない。
- ◇ 利用状況 過去3年間に男性1名、女性34名が取得

4 所定労働時間の短縮措置等

- ◇ 育児のための制度
短時間勤務制度（子が小学校4年に達するまで、ただし育児休業と通算して12年を超えた場合は、子が小学校就学まで利用可）
過去3年間に男性7名、女性546名が利用
- ◇ 介護のための制度
短時間勤務制度（対象家族1人につき通算1年間利用可。合計利用期間が在職中に通算2年を超えた場合で、その後対象家族が生じた場合は、対象家族1人につき93日利用可）
過去3年間に男性3名、女性23名が利用

5 その他の制度

- ◇ リザーブ休暇制度（失効年次有給休暇を積み立てて、育児・介護、不妊治療等の目的で利用可能）、スクールイベント休暇（子や孫の学校行事へ年2日まで取得可）、有給の育児時間、再雇用制度（結婚、出産、育児、介護等での退職者が対象）等の両立支援のための多様な制度を導入
- ◇ 昇格は、進級試験によって実施されるため、休業後のリカバリーが可能

6 社内環境整備

- ◇ 平成19年度から毎年、育児休業取得者等を対象に先輩の体験談などのプログラムによる復帰時ガイダンスを実施
- ◇ 育児・介護休業取得者が自宅からでも閲覧できる「退職者ホームページ」で育児・介護に係る社内の様々な制度を紹介するほか、イントラネットで掲載している社内情報や企業の決算情報等の最新情報を提供
- ◇ 社内報にワーク・ライフ・バランスに関する記事を掲載、男性の育児参加のメリットを周知する等の意識醸成に取り組んでいる。
- ◇ 「自らのWLBを考えるツール」を作成・配付し、自発的な行動を促している。