

# 株式会社 エトワール海渡

～子育て社員と子育て社員以外の社員とのバランス～

〒・住所 〒103-8370 東京都中央区日本橋馬喰町1-7-16

電話 03-3661-1111 FAX 03-3866-3102 ホームページ <http://www.etoile.co.jp/>

社員数 783名 男性 265名 女性 518名 女性社員の割合 66%

小学校入学前の子どものいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 6% 女性 9.8%

資本金 6億円 事業内容(業種) 卸売業

## 1 一般事業主行動計画の策定

衣料品や服飾雑貨を扱う当社は、エンドユーザーのほとんどが女性であることから、商品を扱う側の社員もその約7割が女性である。この社員構造は、当社の経営方針並びに顧客サービスを見据えた採用の結果であり、創業から全く変わっていない。また、最近では、管理職者の半数近くが女性である。

このような環境にあるせいか、既に昭和52年より育児休業の規程や日本初の民間による企業内保育園の整備がなされている。これらへ取組むきっかけは、当時、育児期を迎えたある女性社員が「子どもを預ける所がない」との理由で、出産を機にやむを得ず退職を決意した際、会社側がきちん仕事をこなして働く意欲のある社員のために、子育て社員が働き続けられる職場にすることを目的とした育児支援施策であり、それが今日まで続いている。なお、当時のその女性社員は、現在も当社で元気に活躍している。

昭和50年代から“企業内保育園の設置”や“育児社員用短時間勤務制度”などを行っており、育児支援の“老舗”である当社にでも、以前から課題とされていたのが、子育て社員

と子育て社員以外の社員とのバランス（整合性）を考慮した労務管理であった。そこで、今回の一般事業主行動計画の策定を機会に、これらの支援策を一般事業主行動計画という形として表わすことになった。

計画の策定に当たっては、毎年行われる社内アンケートの結果、社員から寄せられる“福利厚生面等に関する会社への意見・要望”を参考資料に、管理職者を含めた一定社員を選抜した場で諮りながら、一般事業主行動計画の策定項目を選定していった。

育児支援風土の定着している当社といえども、課題とされていたのが男性社員の育児休業取得である。従来から男性社員の育児休業取得が全くなかった訳ではなかったが、当社の目指す取得率には及ばなかっただけに、今回の計画策定を機会に男性の取得率促進にも力を入れた。



エトワール海渡本社ビル

そこで定められたのが、「育児休業の分割取得制度」である。具体的には、まず、①妻の出産予定日前後に5日以内の休業を取得した上で、②その後、子が1歳に達するまでの期間内に、再び本人の希望の日に5日以内の休業を取得させる方法である。当該期間は有給扱いとなっている。

こうした休業形態が確立されたこともあり、ここ2、3年でも20名弱の男性社員が当制度を利用している。また、一般事業主行動計画を推し進めるうえで、子育て社員と子育て社員以外の社員とのバランスを図るため、「有給休暇の取得促進」のように全社員共有の施策を図る一方、子育て社員の意識づけにも力を注いだ。

具体的には、あえて子育て社員に対し、「子育てをしながら働いているという概念をなるべく持たないで仕事に当たって欲しい」と周知・啓発している。なぜならば、子育て社員の活躍が、今後の子育て社員の地位を上げていくことにも繋がるので、「大切な子どもを抱えながらも、好きな仕事を続けられる環境にあるのだから、子育て社員であることを理由に一步下がったような仕事ぶりではなく、自分は大事な戦力であるという認識を持って仕事に励んでもらいたい」という当社の本意がある。

今回の一般事業主行動計画の実施に当たっても、まず、こうして子育て社員の意識づけを行った点が、育児支援施策の利用者が多い当社ならではの方策といえる。

また、他社の育児支援施策も参考にすることを目的に、公的機関の開催する「育児支援好事例企業」を題材にしたフォーラムやセミナーに積極的に参加した。特に財団法人21世紀財団主催のセミナーでは、事例先の人事担当者の生の声も聞けたことが大変参考になり、自社の育児支援施策を振り返る良い機会にもなった。

## 2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

一般事業主行動計画を実施する際、一般事業主行動計画の内容やそれに沿った計画実施の方向性について、まず管理職者会議で諮り、その後で社内掲示板やイントラネットを利用して社内に一斉周知を行った。

当社の育児支援施策の代表といえば、「企業内保育園」であろう。他企業に先駆け昭和52年からの運営しており、昨今の育児支援環境構築の高まりも手伝い、現在も全国の企業から当保育園の運営ノウハウに関する問い合わせが絶えない。

当保育園は、馬喰町一帯に構える当社敷地内の所有ビルの空きフロアーに開園されたが、当ビルには同じく当社運営のクリニックが併設されていることもあり、安心して子どもを預けられる環境となっている。定員は18名で、3歳までの社員のお子さんを9時から18時まで預かっている。担当する保育士は6名で、他に調理師もいるが、これらの保育士・調理師については、子育て支援に関する会社の意思を反映させるために、人事部の所属の社員として雇用している。

この企業内保育園の運営は、経営面を考えると確かに憂慮する部分は少なくないが、社員に安心感を与え、仕事に集中できる環境を提供している点は、成功しているということだった。



企業内保育園

### ◆育児休業の取得状況

育児休業については、原則、子どもが1歳に達するまでであるが、一般事業主行動計画を策定した第1期～第2期に至る4年間で、延べ36人の社員が休業を取得しており、育児休業等をしたものの割合は83%である。しかし、当社の中でも待機児童の問題を抱えている社員も少なくなく、子どもが1歳6か月に達する

までの期間延長を希望するケースが増えているという。

「育児社員用短時間勤務制度」であるが、こちらは“小学校3年に達するまでの子”を持つ社員が利用可能で、毎年80名程の社員が利用している。同制度の勤務時間のコアタイムについては2分されており、3歳までの子を持つ社員は10時から16時まで、3歳以上の子を持つ社員は9時30分から16時30分まで又は、10時から17時までとなっている。

#### ◆育児休業取得者のコメント

##### ①（情報システム部・三浦 豊さん）

第2子誕生の際、育児休暇を取得しました。妻は夫も育児をして当たり前と思っています。ミルクを作り、飲ませながら長男と目が合い、つい「パパだよ」と声をかける。父である実感し、家族の為にも頑張ろうと思う休暇でした。



##### ②（人事部・関沢 由紀子さん）

第1子の時は、10か月で復職し社内保育園に預けました。第2子は1年1か月の育児休暇を取得し、公立の保育園に預けました。休暇中は子どもとゆっくり過ごすことができましたが、のんびりしすぎてパワーダウンしてはいけないと思い、仕事に関する本や雑誌を読んだりして、頭が錆びないように心がけました。家庭と仕事の両立がうまく出来るか不安でしたが、復帰前には上司との面談があるので、しっかり心の準備も整い、復帰することが出来ました。

## 3 認定取得のコストと効果

これまでの認定取得に至る育児支援施策を振り返ってみると、社員の“商品価値”や“消費者の心”を判断する力が、結婚・出産期を経験すると更に深まっていることを会社側も実感するようになった。当社の育児支援施策がこうした結果に表れていることは、今まで当社が実施してきた育児支援は必然的なものであったといえる。

## 4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

当社は2回の認定取得を果たしており、平成21年7月より既に第3期目の一般事業主行動計画期間に入っているが、策定項目については特に変化を加えず、第1・2期目と同様に、①育児休業の分割取得、②有給休暇の取得促進を柱に策定している。

具体的には、育児休業の分割取得については、妻の出産時期とその後の取得時期のそれぞれで取得できる日数を第1期から第3期にかけて徐々に増やすように策定している。

## 5 今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

一般事業主行動計画の策定については、「社内の経営環境や社員の要望など、自社の実情に合わせて、単

純なことでも良いので、出来ることから策定するのが良いと思います」と担当者は話す。

また一般事業主行動計画の実施については、「行動計画期間中であっても、多少の計画項目の変更は行えるので、マイナーチェンジを行いながら、とにかく取組みやすいことから行う方が良いでしょう」とアドバイスをしていた。

「育児支援施策は、“利益や相乗効果は後からついてくるもの”という英断も必要かもしれません」と、企業内保育園を設けた当時の意気込みを振り返りながら話をしていた。

## 株式会社 エトワール海渡 行動計画（第三期）

社員が仕事と子育てを両立でき、また社員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成21年4月1日から平成24年3月31日までの3年間

2. 内 容

### ■目標1 …主に育児をしている社員を対象とする取組み

目標1 子どもの育児のために父親が5日間以上の休業を取得しやすくするため、周知・啓発し、平成24年3月31日までに15人以上取得すること。

【対策】

- ・平成21年9月 社内掲示による周知、啓発の実施
- ・平成22年10月 所属長に中間報告・状況把握
- ・平成23年11月 所属長経由で推進

### ■目標2 …育児をしていない社員をも含めて対象とする取組み

目標2 平成24年3月31日までに、年次有給休暇の取得日数を、4月～9月で3日間、10月～3月で3日間を取得できるよう促進する。

【対策】

- ・平成21年7月 管理職を対象に説明会の実施・社内掲示による周知、啓発の実施
- ・平成22年5月 中間確認・データ集計・指導