

株式会社岩田屋三越

企業
DATA

◎住所:福岡市中央区天神2-5-35◎TEL:092-721-1111(大代表)
◎設立:1935年(昭和10年)5月8日
◎資本金:1億円◎正社員数:632名(男性:318名 女性:314名)
◎HP:http://www.iwataya-mitsukoshi.co.jp

時代と、流行と、お客さまと、地域と、そして社員と向き合って、その先へ

※福岡県子育て応援宣言企業知事表彰(2007)



風通しの良い企業風土で 誰とでも話し合える

呉服商として1754年からの歴史を紡いできた福岡の老舗デパート岩田屋と、全国に拠点のある三越が2010年10月1日に統合して発足した岩田屋三越。グループスローガン「向き合っ

て、その先へ。」にはお客様をはじめ、仲間や株主、地域社会への想いが込められている。自身の考えを表現しやすく、誰とでも話し合え、入社後早いうちからやりたいことを形にすることも可能な企業風土。年に一度自身のキャリアに関する申告を行う機会もある。



男性社員にも育児参加の意識が浸透

百貨店という業種柄、女性社員が活躍する場が多いため、一般的に「子育て支援」と呼ばれる制度が始まる以前から、独自の女性支援を行ってきた。一方で、仕事と育児の両立を願う男性も近年増加していることから、男性も気兼ねなく子育て支援制度の利用ができる風土づくりの必要性を感じている。

具体的な取組としては、配偶者が出産した時に、休暇が取れる制度を案内し利用を勧めている。また、男性の育児休業制度の利用も促進。男性社員の育児休業取得目標数(H26.4.1~H29.3.31に8人以上)を設定し、各部署の管理者から対象者に休業取得を勧め、部署内に協力を仰ぐことで取得しやすい雰囲気づくりを行っている。育児休業からの復職面談の際に、育児・介護や災害時のための休暇として使えるよう、年次有給休暇を最大230日までストックできる「ストック有給休暇制度」の説明を行

い利用を促している。また、岩田屋本店内には1歳から就学前まで預けられる従業員用の託児所があるが、男性社員が子供を連れて出勤し、託児所に預けるという光景がよく見られるようになり、男性社員に育児参加や育児休業を取得する意識が浸透していることが実感できる。



担当者の
声

男性社員にも積極的に休暇を 活用してもらうための取組を推進



総務部
組織人事担当
大神 貴夫さん

男性の育児参加を推進する立場としては、子供の幼少期に育児休業を取得するだけでなく、就学以降も学校行事への参加など、できるだけ子供と長い時間接するために、有給休暇を積極的に活用してもらえればと考えています。そのため新たに導入したストック有給休暇制度の活用を促し、学校行事への参加など、育児のための有給休暇取得推進に取り組んでいます。



社員の声

妻と一緒に子供の成長を見守りたい



福岡三越
婦人TA・GAP・
バッグ・子供担当
シヨップディレクター
久佐木 健次さん

2年前、第1子が産まれる際、出産の日に休暇をいただきました。出産に立ち会い、女性がどれだけ大変な思いをして出産しているかを体験したことで、命の大切さを再認識することができました。この経験によって、家事を全くしなかった私が、休みの日は少しずつですが家事の協力や育児を進んでやるようになり、子育てに対する意識が高まりました。休暇を取れるよう配慮してくれた同僚の皆さんには非常に感謝しております。

西光建設株式会社

企業
DATA

◎住所:福岡市東区馬出6-2-18◎TEL:092-621-3132
◎設立:1946年(昭和21年)3月
◎資本金:1億円◎正社員数:94名

仕事と育児の両立支援を、仕事の効率化と社員のモチベーションアップにつなげるために



社員のモチベーションアップへ

創業は昭和21年。西部ガスのグループ会社としてガス管理設工事を主体に、都市高速・地下鉄・水道管布設・雨水幹線等々、公共工事も手掛ける地域密着企業として地元貢献している。働きやすい職場が実現すれば、仕事の効率化や社員のモチベーションアップにもつながると考えて、仕事と育児の両立支援を整備してきた。



安心して子育てと仕事の両立ができる環境へ

保育園の送迎などで短時間勤務社員の仕事を、他の社員が補えるようシフト制にし、ワークシェアを取り入れた。育児休業を利用する社員には職場復帰に向けた研修を実施し休むことへの不安を取り除くとともに、復帰に当たっては育児中の社員を「ノー残業デー」を実施している部署や「残業ゼロ」の部署へ配置転換するなど、負担がかからないよう配慮している。「ノー残業デー」も社員に浸透し、最近では社員全員が毎日残業せずに勤務できるようになった。

また、毎年11月には社員の家族を近隣ホテルに招待して、「子育て支援行事」を開催している。会社の近況報告をする場ではあるが、図書券等のプレゼントをもらえる催しもあり、家族みんなで楽しめて会社を身近に感じてもらえるようなイベントとなっている。こうした取組の結果、安心して出産や子育てができる雰囲気社内に浸透、制度を利用する社員が増えている。



担当者の
声

男性社員の育児休業取得率アップに向けて



総務部
塚本 健史さん

弊社の育児支援制度は、社員やその配偶者が、より育児に力を入れられるよう、時間的な余裕の確保や経済的な面での補助など、子育てに対するモチベーションを上げる取組を進めています。それが回りに回って仕事への意欲・やる気に還元されると考えています。

現在、育児休業取得率は女性が100%に対し、男性は3%程度です。男性社員の意識づけがまだまだですので、取得率向上に向けて、男性社員がより利用しやすい制度や風土を整えていきたいです。



社員の声

責任もあるが、周囲の協力で得られること



ガス事業部
門岡 巧也さん

私は、妻と1歳8か月の長男、2か月の長女の4人家族で、会社ではガス事業部の精算課で、主に積算業務などを行っています。

ライフライン(都市ガス)に携わる者としての責任から、自分の仕事を他の社員にお願いしたくないという気持ちもありましたが、部署長だけではなく、同じ課の先輩方にも協力いただけることが分かったので、思い切って育児休業を取得しました。おかげで子育ての楽しさも実感することができました。