

2014年7月14日

井村屋グループ(株) 中島伸子

「井村屋グループにおける子育て支援と女性の活躍推進活動」

1. 上記取り組みに至る課題認識ときっかけ

- ・ 出産を機に退職する女性も多くおり、子供を育てながら女性が長く働くことの出来る職場環境を整える必要を感じていた。
- ・ パート、契約社員も含めたキャリア人材の確保課題があった。
- ・ 働く事の大切さを家族に認識して頂き、両親への感謝、家族の協力を得られるように会社側としても支援するべきと考えていた。
- ・ 食品業界における女性社員の活躍に経営者は期待を強く感じていた。
- ・ 和の代表である「あずき」をコアにしている企業として日本の伝統食の良さやその行事文化・歴史を伝えることで、伝統行事食を後世に伝える貢献をしていこうと考えていた。

2. 今日までのハード面（施設・制度）とソフト面（教育・研修）の取り組み項目

・ ハード面

* 企業内託児所の開設（2007年9月）

定員 25名 料金 1人目 12,000円 2人目 6,000円 3人目 無料

開設以来 37名の従業員（社員・臨時・パート）が利用（延べ 42名を預った）

現在 7名 保育士 6名（有資格者）

* 両立支援に向けての関連規程（育児休業規程等）の改定、整備

育児休業期間（最大 2年）

時短勤務（小学校就学時まで）

・ ソフト面

* 家族感謝デー（夏休み思い出づくり工場見学ツアー2007年8月）の実施

* 親子で学ぶ食育活動への取り組み（どら焼き作り等）

* 出産・育児に関するガイドブック発行

* 育児休業中における資格取得や通信教育の支援、社内報等の定期連絡

* 女性がトップに立っての食育運動実施（津本社・東京本部の2チームあり）

* 女性だけの1泊2日研修実施（3年前から実施・述べ 100名受講）

* 女性管理職には経営トップ塾受講

3. 対外における取得及び受賞による評価

* 三重県男女がいいきと働いている企業」ベストプラクティス賞（2009年11月）

* くるみんマーク取得（2012年8月）

* 平成25年度「子ども若者育成・子育て支援功労者表彰」（2013年11月）

内閣府特命担当大臣表彰「子育て・家族支援部門」

4. 取組の実施によって当初発生した問題や課題

(以下の項目をトップと相談しながら逐次解決してきた)

- ・ 育児制度利用者への周りの従業員の意識改革
- ・ 育児休業などの制度利用者自身の意識の持ち方
(当初は権利主張の意識が強く、同部署の社員から業務負担増などの相談があった)
- ・ 育児休業取得者に対する上司の理解不足
- ・ 託児所運営によるコストや安全安心への取り組み課題
- ・ 女性だけの研修やトップ塾に対して女性自身の遠慮があった。

5. 今日までの取り組み効果

- ・ 託児所の開設により、長く働いてもらえる環境が出来た。

育児休業取得率 100% 復職率 83.3% (過去3年間平均)

企業内の至近距離で子供を預かって貰える事へ安心感の向上と満足度向上。

育児はその家族だけの課題でなく、社員全員が考える社会観の醸成になっている。

新卒採用活動においても学生からの福利厚生制度に対する評価が高い

休業後、復帰した社員の意識の変化

時間に対する考え方がシビアになり仕事の効率性を工夫している事が目立つ。

パート社員募集に対する、応募者の増加(募集チラシで託児所完備を打ち出してから、問い合わせのレスポンスが早くなった。応募者も以前に比べて約20%前後増加した)

6. 今後の計画や課題

ワークライフバランスの推進

託児所利用の内容検討(年齢・給食・言葉の課題)

受け入れは現在4歳までとしている。給食は人数のばらつきにより取組が実施されていない。

託児所がある津市本社と愛知県豊橋市以外の事業会社や支店社員に対する支援。

近隣地域の子供受け入れ態勢

7. 男性の育児休業取得について

配偶者出産人数は58人、男性の育児休暇は3名で休暇日数は述べ541日であった。

男性の育児休暇の推進をさらに進める必要がある。

父親が井村屋グループ勤務で母親が別の会社に働いている子供や、発達不全、日本語会話不可、など多様な子供を預かっているが、ダイバシティの考えを浸透させて企業の使命として子育てを支援をしていきたい。「子育ては楽しい、子育ての苦労は将来への幸せ貯金」である事を従業員に啓蒙し、制度の活用と更なる充実を図るとともに、子供は地球の子の意識によって、井村屋グループに勤める社員の心が豊かになる機会として啓発していきたい。

以上