

会社	会社名	株式会社イトーヨーカ堂		
概要	従業員数	53,398人(2015年2月末現在)	業種	総合小売業

## 1. ねらい

イトーヨーカ堂では、意欲のある社員が育児や介護をしながらでも安心して仕事を続けられる職場づくりに積極的に取り組んでいます。また、社員の仕事と私生活の調和（ワークライフバランス）の実現は、優秀な人材の確保や社員の創造性・視点の多様化にもつながり、企業の発展にも結びつくものと考えております。

## 2. 施策内容

### 1) 育児介護支援制度の拡充施策

- ① 育児介護支援のための制度として、1991年に「リ・チャレンジプラン」を導入し、多様化する社員ニーズに応えるため、次のような対応を実施して制度を充実させてきた。
  - ・ 育児休職：子女が満1歳となる直後の4月15日まで（パートタイマーも適用）
  - ・ 育児（短時間）勤務：子女が中学校1年生の4月15日まで
  - ・ 午後7時以前に勤務終了：子女が中学校1年生の4月15日まで
  - ・ 介護休職：1年間 介護（短時間）勤務：1年間
  - ・ 再雇用：育児・介護を理由に退職した社員が3年以内に希望すれば再雇用を実施
  - ・ 出産休暇・育児休職中の社員に、月1回、社内報とともに職場の近況などのメッセージを送付。
  - ・ 本社に「リ・チャレンジプラン」の窓口を設置。専任者が、社員のプラン申込み時、出産時、休職期間、復職前、復職後などにフォローし、また、職場（上長）とのパイプ役も担っている。
- ② 特に男性の育児参加を意図し、2014年に「育児休暇」を導入。
  - ・ 法が定める育児休業以外に、小学校就学前の子女を有するすべての社員に対し、年間5日までの有給の休暇を付与。
  - ・ 申請時には特段の申請書や添付書類は不要とし、社員ができるだけ取得しやすい環境を整備。
  - ・ 年1回程度（春休みや夏休みなど）の取得促進キャンペーンを実施し、特に男性者員に対して育児参加を推奨している。
- ③ 社員が要介護家族の介護に柔軟に対応できるように、年間5日までの有給の「介護休暇」を導入。

### 2) 従業員の仕事と私生活の調和のための施策

- ① 社員の入門・始業・休憩・残業・終業・退門の全てが記録されるクロック・イン・システムを活用し、長時間労働者や休日未取得者、年次有給休暇の未取得者の撲滅に繋げている。
- ② 毎月の安全衛生委員会において、チャート式の独自の議事録を効果的に活用し、イレギュラー勤務者への対策を議論するなど、就業問題の解決に繋げている。
- ③ 社員の多様な働き方ニーズに対応するため独自の社員群制度を導入しており、自己選択で勤務地域を指定でき、社内共働きの場合は帯同異動を実現している。

### 3) 女性従業員が働きやすい環境づくりのための施策

- ① 2016年2月までに、管理職における女性比率を課長職20%以上、係長職30%以上等の目標を掲げ、様々な施策を実施。
- ② ダイバーシティ推進プロジェクトを設置し、管理職向けセミナーや子育て中の女性を開催。グループ共通セミナーとして、「ママ'sコミュニティ」を14回（693名参加）、「イクメン推進プログラム」を7回（777名参加）、「Women's Management Community」を10回（316名参加）等を開催してきた。
- ③ 2015年3月、新入社員や新人パート社員の積極的な定着を図ること、女性役職者の精神的サポートとなること、等を目的としてメンター制度を導入。

## 3. 取組実績・効果

- 1) プラチナくるみん取得（2015年6月）
- 2) 平成26年度均等・両立推進企業表彰において東京労働局長奨励賞受賞（2014年10月）
- 3) 育児休暇の取得状況：757名/年（平均取得1日、内男性対象者は約70%が取得）
- 4) 育児休職の取得状況：198名/年（出産した女性従業員の約98%が取得）
- 5) 看護・介護休暇（有給）の取得状況：1414日/年
- 6) 年次有給休暇の取得率：前年度比124%