ALBION

中規模事業所におけるWLB推進と事業所内保育所を活用した待機児童削減プロジェクト

株式会社アルビオン

代 表 者：代表取締役社長　小林章一
所 在 地：東京都中央区銀座1丁目7番10号 銀座富士ビルディング
設　　立：1956年3月2日
従業員数：2,980名（男480名、女2,500名）
事業内容：高級化粧品の製造・販売
U R L　：http://www.albion.co.jp/

実施目的

◎従業員にワークライフバランス意識が定着することで、社員の生活の質の向上と、障害者を含む多様な働き方を希望する者又は必要な者が、就労を継続できる環境整備を実現する。
◎既設の事業所内保育所を利用しやすくすることで、自社従業員のみならず地域の待機児童削減に貢献する。

3年間の取組

平成22年9月1日～平成25年3月31日（※都の支援は平成24年3月31日まで）

	22年度	23年度	24年度
業務の見直し	従業員ニーズ・満足度に関する調査事業		
			業務分析等業務の見直し事業
労働時間縮減	社内メンター事業（勤怠管理システムデータを活用した、社内メンターによるサポート）		
		管理職へのＷＬＢセミナー	
多様な働き方実現	育児・介護・通院等の個々事情による勤務時間・勤務形態への対応		（子育て社員向けセミナー、販売職社員向け育児支援）
	在宅勤務制度設計事業	在宅勤務制度設計・導入事業	
	多様な働き方への理解促進のための社内サポーター育成事業	多様な働き方への理解促進のための社内サポーター増強	産休取得時の「産休～復職までのガイドブック」作成と、上司同席の説明実施
		職種限定社員制度、旧姓利用制度	
子育て等両立支援	複数事業所内保育所間での相互利用制度の設計・実施事業		自社保育所の外部開放、近隣県及び関西地域保育所との提携
社会貢献	「東京しごとの日」事業		
	ボランティア推進事業		

目標

①ワークライフバランス意識調査による認知度（80%以上）
②所定外労働時間（平成22年6月末比10%縮減）
③在宅勤務の仕組設計と導入（利用実績5名以上）
④障害者雇用率（2.0%）
⑤登録型再雇用制度の創設と登録者数（20名）
⑥他事業所内保育所との相互利用制度設計と実施（2社以上）
⑦育児休業取得後の復職率（90%以上）
⑧当モデル実施結果に基づいた待機児童課題の提言作成
⑨社内サポーター育成（計50名以上）
⑩ボランティア参加従業員（累計100名）

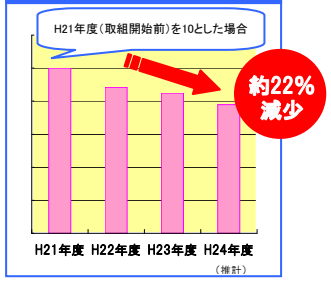
主な効果

▼**登録型再雇用制度の実施により社員の仕事と子育ての両立が促進**
社員が子育てにより時短に移行する場合、再雇用社員が代替要員となる取組を実施した結果、社員の仕事と子育ての両立が促進された。
＊平成24年度：販売業種の美容部員：116名、定年後再雇用：21名

▼**子育て支援の取組により育児休業取得後の復職率維持**
「産休～復職までのガイドブック」を作成し、復職までの期間に職場とコミュニケーションを取りやすい環境を整備。また事業所内保育所「Kuukids」のイベント情報や、社内レポートを育児休業中の社員にも案内し、復職を支援した。この結果、復職率の維持に繋がった。
＊平成24年度：96.1%（10月現在）

▼**社内サポーターの育成により、相談しやすい職場環境を整備**
有資格者（産業カウンセラー等）を社内で育成。入社3年目までの若い社員と面談を実施し、心身の健康サポートに取り組んだ結果、継続就業に繋がった。
＊平成24年度現在：保健師2名、看護師1名、産業カウンセラー6名、障がい者職業生活相談員13名

所定外労働時間の推移



管理職向けのWLBセミナーの様子

代表的な取組①　管理職から意識改革　長時間労働削減へ

ビルの管理職向けのWLBセミナーを開始した。高級化粧品の製造・販売業界の中堅企業として、社員の生活の質の向上と、障害者を含む多様な働き方を希望する者又は必要な者が、就労を継続できる環境整備を実現するために、ワークライフバランス意識が定着することを目的として、社員の仕事と子育ての両立が促進されるよう、職場の上司に対する意識改革を行ったり、長時間労働削減のための取組を実施したりするなど、様々な施策を展開している。

鮮度が命の製品を扱う当社は、従来から、長時間労働の削減を目的とした取組を実施してきたが、労働時間の削減に繋がる成果は、一部の職場に限られていた。

当社は、2007年度に、「長時間労働の削減」を目的とした取組を開始した

代表的な取組③

美容業界ならではの取組　5つの子育て支援事業

社同社は化粧品を販売しているため、員も販売員（美容部員）を中心に女性支援を行ってきたが、従来から子育て多いため、平成24年度から新たに5つの取組を開始し、さらなる充実を図っている。

（1）登録型再雇用制度

子育て等を理由に短時間勤務をする社員が、過去に出産・子育ての代替要員に移行し、職場に復帰した者を再雇用する制度。会社にとって離職は経験者で会社のことも知っている社員は心強く、また、家庭とのバランスをとるために応じた仕事と双方にとって変えることが可能な職場環境づくりを目指している。

（2）ベビーシッター利用料金補助制度

同社の店舗は百貨店等に入っているこ一定程度の販売員が常駐する必要があ多く、夕方以降は繁忙時間帯に迎えるこそこでの延長保育を利用せざるを得ない社員が多くなる。

育児中の社員がベビーシッターを利用した場合、その料金を会社が補助する制度を現在検討している。

制度の検討の経緯については、担当の美容人事グループ下平氏は以下のように語る。

「以前から働くお母さんの支援をしたいと思っていました。

1制度を作ってみるとすぐに多くの方から良い反応をいただけました。

2ベビーシッターを利用する方々は、両立のプロフェッショナルに話を聴き、子育ての悩みを聴き、弊社としてもこれまでの3類別の支援メニューを積極的に行いたい」

（3）社内サポーター制度（産業カウンセラーの設置）

平成24年の11月より試行的に実施しており、将来的には本格導入に結びつける予定だ。

産業カウンセラーの資格を有する社内の職場の悩みを通じて社員の相談に面談を実施。年目の若手社員等を対象とした心の体調管理を図っている。

特に、入社3年目の若手社員を対象に、仕事へのモチベーションの低下や、ストレスの原因となる人間関係の悩みなどを聞き、ケアする。

（4）女性向けキャリアデザインセミナー

WLB（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査の結果、育児や介護などの悩みを抱えている社員が多くいることが明らかになった。

性別を問わず、社員を対象とした、キャリアを築く先輩女性社員による「キャリアプラン形成セミナー」を開催。

1回目のセミナーでは、育児中の女性社員が、仕事と子育ての両立の実例を聴き、自分のキャリアを客観的に把握していくことの大切さを学んだ。

2回目のセミナーでは、復職に向けた制度の説明や、子育て期における職場の上司・同僚・部下の役割について、講師から講師の実例を交ぜながら、参加者同士で意見交換を行った。

3年目以降は、キャリアプランの実施状況を定期的に参加者に予定している。

（5）育児休業中社員による子育てレポート

育児休業を取得した社員がその感想等をレポートにまとめた社員の制度。報告様式には、取得した社員のみならず、その配偶者や上長がコメントを記入する欄も設けるなど、育児休業を取得しやすい環境づくりに効果を発揮している。

社員のひと言

社内カウンセラーをしています・・・・

美容人事グループ
下平百合恵さん

育児休業を取得した際、休職中に仕事に役立つ勉強を・・・と考えたときに、以前からカウンセリングに興味がありましたので、産業カウンセラーの資格取得を目指しました。

入社3～4年目の美容部員と面談をする目的は、その時期が入社教育から次のステージの教育まで期間が空く時期であるということ、また、3年目以降、退職者数が増えていくので、それを未然に防ぐためです。

さらに、結婚・出産・育児等のライフステージに差し掛かる時期でもあるので、今後のキャリア形成について考える手助けをしたいと考えています。

女性の場合、特に3年目以降はキャリアプランとライフプランについて考えなければならない時期が直近に迫ってきます。弊社は女性が多い会社なので、その時期のカウンセリングは今後の働き方を考えるいい機会となったかと思います。

本来業務の繁忙期を避ければ、社内サポーター業務との両立は可能です。また、カウンセラーとして活動することが、業務にも活用できています。

直属の上司の理解、同僚の理解、社内サポーター運営者の理解、それぞれの方々にご理解を頂き、前向きに取り組むことができています。

営業管理グループ
藤村 泰弘さん

人事課や美容人事グループを担当し、採用・雇用管理等の仕事を進めるにあたり、また、社内のキャリアプラン研修のトレーナーを担当していたこともあり、産業カウンセラーとキャリアコンサルタントの資格を取得しました。

入社3～4年目は新入社員からスタートして一連の社内教育も終了し、自立する時期にあたります。これまでの歩みを振返ったり、現状の仕事上の問題や健康状態、人間関係等、本人とともに課題を確認、共有する時間をつくることはとても重要だと思います。

そのことにより、優秀な人材の流出やパフォーマンス低下等への対処につなげることもできます。

面談をしてみての感想としては、好きで選んだ仕事であることもあり、基本的にはみんな会社や仕事が好きで、意識も高いと感じました。ほとんどの美容部員が結婚や出産後も、仕事を続けたいと考えているので、育児支援に関する施策やフォーローアップの為の手段を強化、研究していく必要があると感じました。

社内サポーターの仕事については、管理職の場合、自部署のマネジメントに留まらず、元々全社の課題解決に貢献することが役割として求められているので、とてもやりがいを感じています。

現在、男性の育児休業取得者は2名。以前には男性社員が育児休業を取得することが、抵抗感はあまり無かったが、今ではむしろ積極的に取得しようという風土が変化している。

これらの取組を進めるポイントは、極力延べ人数で参加従業員の平均年齢が30代前半であることや、障害者雇用は社員の平均年齢が40代後半であることなどが挙げられる。

当社は、平成24年度末現在2名の障害者雇用を目標に掲げ、延べ人数で1年間の平均2％を時間数ベースで目標とした。

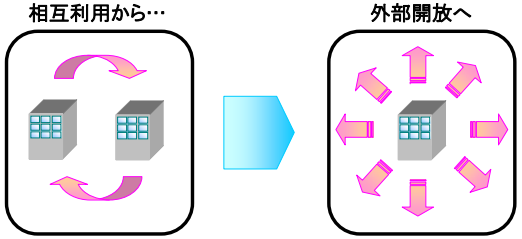
事業所内保育所「kuukids」の様子

その理由として小池氏は「数年前に設置した事業所内保育所等、目に見えることで、子育て支援事業を開始したことが伝わって、社内に積極的に取り組んでいる。これが休業等を取得しやすい雰囲気作りに繋がったのかも知れません」と語る。

同様の悩みを持つ美容業界など女性の多い職場にとって、同社のモデルとなりそうだ。

代表的な取組④

待機児童を削減　事業所内保育所相互利用



近隣地域の契約企業のある銀座地区に、同社では、本社コンソーシアム型の事業共同利用可能な「Kuukids」を開業し、内保育所相互利用を進めた。これは、例外的に、社内の保育所を利用することが、一般的には待機児童問題解決の一助となる。

しかし、これには課題があった。

用放業に外部の有効活用を図る割合は、現在、県内の保育所の約7割。

ムーズに相互利用できるようにするには、社内の保育所の設置にあたって、利用者の保育士の確保が難しいことが、最大の課題。

そこで、社内の保育所を開放することで、利用者の保育士の確保が容易になるとともに、社内の保育所の空きスペースを有効活用することで、企業の収益増も期待できる。

現在、7社が相互利用を実施しているが、今後、実施企業を拡大していく予定だ。

プロジェクトメンバーの皆さん