

一人ひとりが自主的に仕事と

生活のバランスをとれる環境の整備を

ALBION 株式会社アルビオン

プロジェクト名

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

実施予定期間

平成22年9月1日～平成25年3月31日

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。



経営者の声

代表取締役社長
小林 章一 さん

「東京モデル」選出後一年が経過しました。弊社アルビオンは多くの女性が毎日利用する化粧品を製造・販売する会社として、女性が働き続け、かつ望んだキャリアを築くことができる環境作りに積極的に取り組んで参りましたが、昨今は女性だけでなく、工場、店頭販売、営業、研究、事務職など、多様な職種や、日本語を言語としない方、障害をもつ方など多様な背景の従業員がいるなかで、「より柔軟な働きやすさ」を提供することは、今後の企業活動を継続するにあたり企業のスタンダードな姿勢であると考えており、その考えは今も変わっておりません。昨年、成功のポイントとして、全社員が多様な働き方に対する理解を促進することを挙げましたが、この一年の様々な取組を通じて、社内理解が浸透してきたことを実感しています。良い基礎が出来ていけば、強固な建物ができるはず。今後一年間で目に見える成果を出せるよう、引き続き取り組んで参ります。

INTERVIEW

多様な社員が働き続けられる環境づくりに向けて



後列左から情報システム部システム企画グループ 宮本 邦廣さん、管理本部人事部長 遠藤 寛さん、人事部労務グループ 北川 裕之さん、総務部CSRグループ 島 直史さん、総務部CSRグループ長 小田部 慎一さん、人事部福利厚生グループ 内山 淳さん、人事部福利厚生グループ長 石川 善治さん、前列左から人事部福利厚生グループ 高垣 たまきさん、人事部人事グループ長 喜多 孝司さん、人事部福利厚生グループ 高木 智子さん、総務部CSRグループ主任 小池 愛美さん、管理本部総務部長 大石 浩二さん、総務部CSRグループ 牟田 千鶴子さん

京モデル事業」にエントリーし、多様な社員が働き続けられる環境づくりのため、三年間のプロジェクトに取り組んでいる。

「当社は働きやすく定着率も非常に高いのですが、社内の慣習に助けられている面もありました。しかし、近年は中途採用の方や、文化や風習の異なる外国人の方等、多様な社員が増えてきています。また、ライフステージに応じて働き方を変える必要がある社員も増えていでしょう。そこで、多様な社員が働きやすい環境づくりを推進させるべく制度づくりなどの検討を始めた頃に、『東京モデル事業』を知りエントリーすることにしました。」と総務部CSRグループ主任の小池愛美氏は語る。

どんな施策を展開しても、社員の意識が高くないければ効果は現れない。「成功の秘訣は社内の意識づくりにある」と、初年度はまずワークライフバランス（WLB）や多様な働き方に関して社内の理解を促進する基盤づくりに力を注いだ。二年目となる今年度は、在宅勤務制度導入、保育所相互利用、障害者雇用推進等、取組分野ごとに五つのチームを作った組織体制を強化し、プロジェクトを推進している。

社員の意識を高める 基盤づくりから

スキんケアを創業の原点とする高級化粧品メーカーのアルビオン。多くの女性が毎日利用する製品を提供する会社として、女性の幸せを願うという意味からも、女性がいきいきと働き続け、かつ望んだキャリアを築ける環境づくりに取り組んできた。その同社が、「東

社員意識調査で意識づけ

社員にWLBを意識させる契機づくりも兼ねて、今年八月九月に働き方に関する意識調査を行った。従来は、Webを利用した任意の意識調査をしていたが、今回は都内の本社社員約四百人を対象に紙ベースで実施。ま

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

主な取組内容

- 業務の見直し事業
 - ▶ 働き方に関する意識調査の実施
 - ▶ 社員誰もがすぐにアクセスできるような社内業務情報の整理
- 労働時間縮減事業
 - ▶ 管理職、一般職を対象としたWLBセミナーの実施
 - ▶ 社内メンター（長時間労働に関する相談・助言ができる社内人員）の育成
- 多様な働き方実現事業
 - ▶ 在宅勤務制度の設計、導入
 - ▶ 障害者等、多様な従業員の就業継続を支援する社内サポーターの育成
- 子育て等両立支援事業
 - ▶ 複数事業所内保育所間での相互利用制度の設計・実施
- 社会貢献事業
 - ▶ ファミリーデーの開催（東京しごとの日事業）
 - ▶ 社員のボランティア活動参加促進

効果

- 従業員の働き方への効果
 - ▶ 時間意識の向上
 - ▶ 管理職と従業員の間で業務効率向上についての検討をしやすい環境の創出
 - ▶ 社内サポーターからの「声かけ」により働き続けることができる安心感の創出
 - ▶ チームワークの向上と仕事のクオリティ向上
 - ▶ 社員一人ひとりの生活の質の向上
- 会社の業績等への効果
 - ▶ 所定外労働時間縮減
 - ▶ 育児休業期間満了に伴う離職率低下
 - ▶ 復職直前での育児休業期間延長申請件数の低下（予定期間での復職）
 - ▶ 障害者雇用率の向上
 - ▶ 優秀な人材の確保

自社に適した在宅勤務の推進

「少子高齢化が進む中、在宅で働ける環境を整えば、育児や介護などの事情を抱えた社員にとって、プラスの選択肢が増えることになります。一方、会社としても戦力ダウンを回避でき、お互いにメリットがあります。」と、在宅勤務の導入について、総務部CSRグループ長の小田部慎一氏は語る。また、東日本大震災によりオフィスで仕事ができなくなる事態を再認識したことも、導入の一因となった。

しかしながら、同社では各店舗の売り場に勤務する美容部員等が多く、本社スタッフはそれほど多くはない。事務部門が比較的小規模な状況の中では、いわゆる大規模事業所向けのシステム導入は想定していたより費用対効果が低かった。「いかにコストをかけず効果的なシステムを導入するかを検討した結果、シ

事業所内保育所の相互利用に向けて

同社では、本社のある銀座地区に、近隣地域の契約企業と共同利用可能なコンソーシアム型の事業所内保育所「SMEKIDS」を開園している。利用者からは非常に好評だが、児童数の安定確保や、子どもを連れての通勤の困難さが問題となっていた。また、他の企業でも児童数が定員に満たない事業所内保育所は多い。そこで、同社では数社と相互利用の検討を進めてきた。「百貨店に勤める方は、土日も開園する当社の保育所のほうが利用しやすい一方、逆に当社の社員が少しでも通勤が楽になる駅近くの他社保育所のほうが良いというケースもあります。」と小池氏。



事業所内保育所「Kuukids」

社員の声



株式会社アルビオン
人事部 労務グループ

黒羽 真初さん (右)

当社は、社員が働きやすいよう、様々な環境を整備してくれています。保育所は非常に設備が整っていますし、都会の中でも子どもたちに様々な体験をさせています。これから結婚や出産を考えている身としては、安心して子どもを預けて働ける環境があることを、大変心強く感じています。「ファミリーデー」の際には、事業所見学の付き添い係として協力しましたが、子どもはもちろん、社員も楽しんでいたのが印象的でした。

また、意識調査では、自分の健康や生活を改めて考えるよききっかけになりましたし、社員が職場をどう感じているか知り、今後の改善に活かされると、人事部としても期待しています。

株式会社アルビオン
人事部 労務グループ

岡崎 万里子さん (左)

「ファミリーデー」の受付を手伝いました。緊張の面持ちで会社に来たお子さんたちが、いろいろな催しを楽しんでくれていて、とても嬉しく思いました。今年で入社6年目になりますが、近年特に、会社が働きやすい環境づくりや社会貢献等を熱心に進めているのを感じています。社内報等で、業界を超えてWLBやCSRの推進に取り組んでいるのを見ると、社員として「素晴らしい」と思うと同時に、社会的な責任も感じています。農作業に着替えた社員が、本社のある銀座から屋上緑化に向かう姿もよく見かけます。こうした取組や他の新しい取組等に、今後も積極的に参加したいと思っています。

企業概要

名称	株式会社アルビオン
代表者	代表取締役社長 小林 章一
設立	昭和31年3月2日
所在地	東京都中央区銀座 1-7-10
従業員数	2,900人
事業内容	化粧品の製造・販売
URL	http://www.albion.co.jp/



株式会社アルビオン
情報システム部 システム企画グループ

小林 徹さん

会社が参加を勧めてくれたボランティア活動に参加しました。私の部署からは、8名が4回に分けて屋上緑化活動に参加しました。9月末に近隣施設の屋上庭園の雑草取りを1時間程したのですが、天気良くて非常に気持ちよかったですね。

システムを企画する仕事は外出機会が少なく、1日中ビルの中にいますから、机を離れ、晴れ渡る屋上から銀座の景色を一望した時は、「こういう景色もあるのか。」と視点が変わって感動しました。また、リフレッシュになって、翌日の仕事へのモチベーションも高まりました。

若干ではありませんが、社会貢献ができたのも有意義だったと思います。それまで、こうした活動は町内会の掃除活動ぐらいでしたが、今後、本社のある銀座でも住んでいる地域でも、力になれることがあればお役に立ちたいと思っています。

また、「ファミリーデー」に小学3年の長男が参加しました。職場を訪問し、私のいるシステム部に来た時は、「お父さんがいる所だ。」と自ら飛び込んで真っ先に名刺交換をしていましたし、「友だちができて楽しかった。」と喜んでいました。その後、父親を見る目が少し変わったように思います。

プロジェクトに取り組むことで、自分自身も働きやすくなりますし、その結果地域に貢献もできると感謝しています。今後も有意義な施策を企画してもらえることを期待しています。



株式会社アルビオン
営業管理部 美容人事グループ

中村 正人さん

小学2年の娘と小学3年の息子がいます。ファミリーデーを開催すると知り、会社とはどういうところで、父親は会社でどんな仕事をしているのか、知ってほしいと思いをかけたところ、「夏休みの自由研究にもなる。」と家族で話し合い参加することになりました。

紙の顔型に化粧するというプログラムがありました。妻からは「お店で化粧品が販売されている現場を見て、化粧品売場での販売の流れがよく分かったみたい。」と聞きました。また、社長や外国人役員と名刺交換をしたことも、新鮮で印象に残ったと楽しそうに話してくれました。1日参加してみても、会社とはどういうところか、ある程度理解できたようです。私も楽しそうな子供の姿を見ることができ、全体の雰囲気も楽しめました。もしまた開催されるなら、自社工場で化粧品を製造する現場を見学し体験できるような内容があれば、「働く」ということの大変さを少しでも感じる事が出来るのではと思っています。

土日や祝日は、娘と息子が入っている少年ソフトボールチームのコーチをしており、ずっと一緒に過ごしています。子どもをサポートしたいという思いから始めたのですが、コミュニケーションもスキンシップもよく図れています。人事部門は特に2月～4月に業務が集中し、締切もあり忙しい時期もありますが、ワークライフバランスを図り毎日充実して過ごしています。今後は、仕事と家庭の枠を超えて、社会にも貢献していきたいと考えています。

「引き続き、相互利用にご協力いただける企業様を探しつつ、保育事業者とも検討していきます。例えば、同じ保育事業者の中で相互利用を進める等、新たな施策の可能性を探っています。」と担当の総務部CSRグループの牟田千鶴子氏。

障害のある方も働きやすい環境づくり

しかし、少子化対策として保育施設の整備が進むとともに、三月の震災後、相互利用の検討を進めていた相手企業の事情も変わり、話はいったん保留となった。そこで、都内に事業所内保育所を持つ企業十数社に、運営上の課題や相互利用についての関心等の調査を新たに行った。どの企業も、子どもを連れての通勤の難しさや利用者数が少ないという課題を抱えていたが、社内に他社の社員が入ることについてのセキュリティ上の問題等もあり、まずは自社内での利用を促進したいとの意向だった。

「社内からも、『大変だったサンプリング作業の仕事を担当してもらえて助かる。』と感謝の声があがっています。また、障害者の方はどこに何があるか慣れるまでに時間がかかるので、社内の情報を整理しイントラネット上に分かりやすく掲載する取組を進めていますが、これは中途入社や異動者の方にも役立ちますね。」と人事部人事グループの伊藤江評氏。

社員の社会貢献活動を支援

プロジェクトの一環として、社員の社会貢献活動への参加も推進している。参加の対象となる活動は、中央区の公園の緑化活動や、NPO法人「銀座ミツパチプロジェクト」の手がける緑化活動、外部団体からの依頼講義、震災支援活動等。「銀座ミツパチプロジェクト」とは、銀座ビルの屋上でミツパチを飼い、銀座の街路樹やビル屋上の緑、皇居等の花から採取した蜜を、銀座で地産地消するというもの。三〜五人が一チームとなり、春

プロジェクトの一環として、社員の社会貢献活動への参加も推進している。参加の対象となる活動は、中央区の公園の緑化活動や、NPO法人「銀座ミツパチプロジェクト」の手がける緑化活動、外部団体からの依頼講義、震災支援活動等。「銀座ミツパチプロジェクト」とは、銀座ビルの屋上でミツパチを飼い、銀座の街路樹やビル屋上の緑、皇居等の花から採取した蜜を、銀座で地産地消するというもの。三〜五人が一チームとなり、春



「銀座ミツパチプロジェクト」へ果箱を寄付

は夏、夏場は夕方に、近くのビルの屋上で苗植えや雑草取り等の緑化活動や採蜜活動支援を行う。「これまでは主に食品に利用されていましたが、本年十一月にこのハチミツを利用した化粧品の販売を開始し、話題となりました。」と小池氏。

「他人事」から「自分の事」へ

様々な施策に加え、今年初めて「ファミリーデー」を実施。本社を訪問して社長はじめ幹部と名刺交換を行い、洗顔やスキンケアの講座、保育所の園児たちとの交流も体験。「男性社員も多く参加しました。とても楽しそうでした。」と小池氏。

様々な施策に加え、今年初めて「ファミリーデー」を実施。本社を訪問して社長はじめ幹部と名刺交換を行い、洗顔やスキンケアの講座、保育所の園児たちとの交流も体験。「男性社員も多く参加しました。とても楽しそうでした。」と小池氏。



初めての『ファミリーデー』を実施

様々な施策や社内広報、ファミリーデーのようなイベント等を通じて、一年間下地作りをしてきたところ、WLBやプロジェクトの意義が徐々に社内に根付いてきた。プロジェクト発足当時、社員はどこか他人事で眺めていたのが、様々な活動に積極的に参加する社員や、プロジェクトに協力してくれる社員が増え、徐々に「自分の事」になってきたという。「五つのグループがそれぞれ個別に活動していますが、長い目で見ると、どの施策も自分に関わってきます。プロジェクトが一つのきっかけとなって、一人ひとりが主体的に行動していけるようになっていくとよいですね。」と人事部福利厚生グループ長の石川善治氏。