

【具体的な取組み内容】

業務の見直し事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ワークライフバランスに関するアンケート調査の実施、比較・分析 契約社員を含む全直接雇用従業員に対する業務評価の実施及び、評価データの一元管理・活用
労働時間縮減事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> 社内メンター事業 (一定時間以上の時間外労働者及びその上長にアドバイスや相談を実施) 全従業員へのワークライフバランスセミナーの実施 管理職に対するスコア制度導入事業(時間外労働、休日出勤日数などの項目に対し5段階評価を実施) 勤務時間データを参考に効率的な電気・空調・PC利用を行う社内レイアウト変更事業
多様な働き方実現事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務制度の導入事業(障害者を含む多様な働き方を支援) 多様な働き方が必要な従業員に対し、配置転換や時短勤務など柔軟な対応を行う適財適所配置 社内サポーターによる、法制度、障害者就労に関する理解を深めるための勉強会
子育て等両立支援事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> 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
人材育成事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方を希望する、又は選択した従業員が働き続けることを支援するため、部署に関係なく相談・サポートできる人材(社内サポーター)を50名育成
社会貢献事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> 「東京じごとの日」事業 個々の従業員が参加できる社会貢献活動を推進する事業

【プロジェクトの実施により見込んでいる効果】

従業員の働き方への効果	時間意識の向上、管理職と従業員の業務効率向上についての検討を容易にする、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
業績等への効果	所定外労働時間削減、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、省エネ対応
効果の波及を見込む企業や地域等	都内企業(10社程度)、地域(住民、学校、自治体等)、近隣保育所の子どもと保護者、東京都

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。
- 保育所利用者等にアンケートを実施し、企業の立場より中央区域の保育料や保育所サービスに関する提言をまとめる。

実施予定期間

平成22年9月1日～平成25年3月31日

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月末日の10%削減
- 3 在宅勤務の仕組み設計と導入 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%以上継続
- 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



代表取締役社長
小林 章一さん

経営者の声

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、女性の幸せを願っています。そのような意味から、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おり、現在では店頭販売、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、障害の社員がいるなかで、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ます。

取り組みの大方針は、社員自身が望む仕事と生活のバランスが取れるなかで、仕事を継続できる選択肢を多く提供することであり、それが必ずしも仕事にも良い影響を与えると考えております。また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だと考えます。いくら良い制度を作っても利用できる空気があれば宝の持ち腐れです。より一層社内理解が浸透するように努力してまいります。

この度の「東京モデル」事業選出で、進行していた取り組みをバックアップ頂き、また成果を広く他企業の皆さまに参考頂ければ幸いです。

企業概要

名称	株式会社アルビオン
代表者名	代表取締役社長 小林 章一
設立	昭和31年3月2日
所在地	中央区銀座1丁目7-10
従業員数	2,900人(都内事業所の従業員数は、約500人)
事業内容	化粧品の製造・販売
URL	http://www.albion.co.jp/

ALBION



本社ロビー

多様な社員が働き続けることができる環境と
事業所内保育所の新しい活用の実現に向けて

INTERVIEW

多様な働き方への理解と 社内システムの整備を進めていきます。



後列 左から：総務部 CSRグループ長・小田部慎一さん / 総務部長・大石浩二さん
人事部長・遠藤豊さん / 人事部福利厚生グループ長・石川善治さん
前列 左から：総務部 CSRグループ・小池愛美さん / 人事部福利厚生グループ保健師・高垣たまきさん
人事部福利厚生グループ・内山洋さん / 人事部人事グループ・伊藤江評さん

— 東京モデル事業へのエントリーの
きっかけを教えてください —

小田部さん メンバーが募集広告を見たことがきっかけです。ちょうどCSRグループと人事部で共同して、障害者雇用やすべての人に働きやすい環境・体制について検討するプロジェクトを組み、現状把握と課題抽出を始めていた時期でもありました。

— 御社の社風を教えてください —

石川さん 定着率が高く、継続年数が長いという特長があります。職場の人間関係もとても良好です。一方で、現状であまり困っていることがないため、今の業務の見直しや新たに何かを導入するという動きが少ないかもしれません。

育児に関する質問が多くありますので、具体的に話すようにしています。来年度の会社説明会では、東京モデルの取組みについても説明していきたいですね。やはり優秀な学生は数社から内定を受けているケースもありますので、より当社への共感を高めてもらえたらと思います。

— 社内の反応はいかがですか —

小田部さん 今は考えるきっかけづくりの時期だと考えていますが、勉強会に参加した社員から感想が寄せられています。社員が自分のこととして考えているということですので嬉しいですね。やはり社員一人ひとりが、自分の仕事の中でよりよくできることを探していくという意識が大切ですから。

石川さん 時には不満の声も寄せられています。例えば事業所内保育所を本社に作ったということ、「本社には恵まれているね」という声もありました。本社は、都内の社員も家の近くの保育所を希望する者が多いのですが、定員枠が少なくて預けられないし、親も遠くに住んでいてサポートが得られないという状況があります。こうした事情を正しく説明して不公平感を拭う必要があると感じています。

遠藤さん 菅総理が事業所内保育所を視察に来られたり、東京モデルに選定されたりしたことで、社内認知が少しずつ進み、いろいろな活動を推進しやすくなってきました。全社的な取組みとして進めていることを伝えていきたいですね。

— 最後に抱負をお願いします —
小田部さん 3年かけて、大きな変化に近づきたいと思っています。そして社員がより誇りを持って働ける職場を作っていきます。

— 特に入力したい取組みは何ですか —

小池さん まず、情報を整理し業務体系を整備することです。私は転職組なので、が外部から来た者にとっては業務全体を把握しにくいと感じることがあります。情報はどこにあるのか、ソフトは何を使えばいいのか等分りづらく、もう少し改善できる部分があると感じました。今後の企業の成長を考えますと、ますます新しい人が入ってくるのが想定されますので、スムーズな受入環境を整える必要があると感じています。また当社は、男性の育児休業取得や障害者の方への理解など、多様性を受け入れる姿勢が少し足りないように思いますので、こちらも改善したいと考えています。女性に対してはとも理解がある環境と感じていますが、**小田部さん** たしかに化粧品メーカーとして女性の育児支援は充実してきていると自負しています。事業所内保育所もその一つです。

小池さん 待機児童の問題が取沙汰されるなか、事業所内保育所は児童数が定員に達していない園も多く、より有効活用できません。現在2社様と相互利用の検討を進めています。百貨店等に勤める販売員の方なら当社の土日開園の保育所が利用しやすいでしょうし、逆に「少しでも通勤の楽な所、せめて東京駅近く」でも保育所があれば預けたい」という方もいるでしょう。

石川さん 私も育児支援は、制度面ではかなり充実してきていると思います。育児休業の取得者は2009年度で97名、2010年度は4〜11月の8カ月間で91名と、多くの社員が利用しています。復職率も、概ね98%程度と非常に高い水準になっています。今後は、環境整備の二環として育児休業取得中のフォローを進めていきたいと考えています。職場との距離感を埋めるために、どの時期にどのような情報が必要なのか等、よく検討していきたいと思っています。

小池さん 私は事業所内保育所の窓口も兼任しているので、いろいろな情報を休業取得中の社員に送っています。すると職場復帰や事業所内保育所の利用について悩みを相談してくれます。社員も、いきなり本社の管理部門に相談に行くのは緊張するようですが、保育所であれば気軽に相談しやすいので、新しい相談窓口の一つとして受け入れられているのかもしれない。

— 障害者雇用の推進はいかがですか —

石川さん 親が子育てで成長するように、社員も成長して障害者の方と一緒に働いていくのだという意識や体制が必要だと考えています。そこで、障害者職業生活相談員の資格取得を推進しています。2010年12月時点で5名が資格を取得しています。

小池さん 私も受講しましたが、丸二日間研修を行います。障害者の方の特性やどの

ように一緒に働いていくかを学びますが、障害者の方もそうではない方も、あまり変わらないと感じました。「業務の仕方はこうした方が分かりやすい」「皆が分かりやすいように情報提供をしよう」等「一般社員の働き方にもつながることがたくさんあります」。

石川さん 資格ということでは、社内でもプロフェッショナル化している社員が少ないですね。今後、産業カウンセラー、職業支援カウンセラーなど、「この人に聞けば分かる」という人材を増やしていくことで、より安心して働ける職場になると思います。

— 社員の皆さんへの情報発信はどのようにしていますか —

小池さん 私が講師を務めるユニバーサルデザイン勉強会と、毎月発行している社員向けCSRレポートで東京モデルのプロジェクトのことを紹介しています。2011年度は広報グループと一緒により活発に情報発信をしていきたいと考えています。

大石さん 障害者アームも会議室や応接室に展示したり社内報の表紙にしたことで広まりました。どんなによい制度を作っても、目に見えない形で変化がないと社員には伝わ

りません。実際に使ったもの、目に見えるものにする中で、意識を変えていくことが必要だと思っています。

— 採用活動ではいかがですか —
遠藤さん 採用の場面では、女性から出陣

Staff Voice

総務部 総務グループグループ長 **叢 恒彦さん**

入院と自宅療養による休暇取得の経験があり、介護休業も取得できれば考えたことがあります。その経験から今回の取組みにある「在宅勤務」はマネジメント職には難しい面もあると感じていますが、在宅勤務を導入することでハンディキャップを持っている方や育児休業中の方が就労の選択肢が広がるのは大変良いことで、積極的に進めるべき課題ではないかと考えています。今回のプロジェクトは以前から社内が必要だという認識があり調査を進めてきたことですが、改めて全社で取り組むことで早期に実現できるように、総務の立場から積極的に協力していきたいと思っています。



商品設計部 設計グループ **一之瀬 敦子さん**

女性の多い職場ですが、企画職のため打合せの時間が不規則で外出も多い職種なので、産休・育休を経て職場復帰することは難しいと考えていました。しかし会社の業務を分かってくれて電話一本で対応してくれる事業所内保育所はとても心強い存在です。また、2010年12月から自家用車通勤制度を利用しています。電車通勤の頃は子供と一緒に時間が2倍、3倍かかり、荷物も多く必死でした。現在は車通勤です。体力的にだいぶ楽になりました。上司に言い出す時は気が引けましたが、勇気を出して第1号になりました。他の女性社員も利用しやすくなればと思っています。今後女性も活躍し男性も育児に参加できるよう、日本なりの仕組みが進んでいくことを期待しています。



国際事業本部 国際営業部 **上原 くみ子さん**

美容部員のバックアップや営業実績集計などを行っています。2010年10月に多様性を考える取組みの一環としてユニバーサルデザインの勉強会に参加しました。新しい視点で当社の商品や店舗、本社等について考えてみると、ちょっとした工夫で、お客様や会社の人に喜んでいただけることがあると気づきました。業務の効率化もそうです。現場を支援する業務には定型なものも多く、マニュアル化や迅速な情報交換等で主役である現場が働きやすくなります。また、新規採用者、中途採用者、本社へ異動して来た方や海外から来た方など、多様な考え方の人たちと一緒に働くことが増えてきましたので、誰が見ても分かるような業務のフローチャート等が有効ではないかと思っています。



人事部 人事グループ **伊藤 江評さん**

東京・名古屋・神戸支店を経験、現在は人事部にて採用、教育・研修を担当しています。2010年の12月末から翌年1月初めまで育児休業を取得する予定です。上司の理解があったことが大きかったですね。妻もアルビオンで働いているので事業所内保育所の利用を考えています。当社は女性の復職率が高く、離職率も非常に低いので、今後の課題は男性だと考えています。実際に育児休業取得を考えている男性社員は多くいますので、実現できるようにするため、日々の業務の中で情報共有を円滑に行い、休んだ人をカバーできる環境を作ることが大切です。人事部は学生にとって会社の窓口となりますので、今回の取組みをしっかりと伝え、考えに共感した方が当社と一緒に働きたいと感じてもらえたらと思います。



2009年4月1日に開園した事業所内保育所「Kuukids(クークィズ)」