

育児・介護勤務制度をさらに拡充
**従業員アンケートを踏まえ、働き方の選択肢を増やし、
仕事と家庭の両立に向けた環境を提供します。**

4月11日(木)から制度改訂

株式会社 東急百貨店

株式会社東急百貨店(以下、当社)は、4月11日(木)から、育児勤務制度にバランス勤務を導入するとともに、介護勤務制度には個人が選択できる幅を増やし、仕事と家庭の両立支援に向けたさらなる働く環境の改善に向けた取り組みを進めます。

当社はこれまで、企業と従業員双方の成長を見据え、能力開発や生産性の向上、両立支援(ワークライフバランス)、ダイバーシティなどの点において取り組みを推進しており、2017年には、札幌店で百貨店では初となる企業主導型保育事業を開始いたしました。また、中期経営計画2年目である本年度は、「人材・組織の活性化」を掲げており、その取り組みの一環として、育児・介護勤務制度の拡充を検討してまいりました。

当社内の現状を把握するため、育児・介護勤務者だけではなく通常勤務者も含め、昨年、全従業員対象にアンケートを実施し、今般、その結果を踏まえ新たな対応を図ることといたします。

■内 容

○育児勤務制度にバランス勤務を導入(現行の育児勤務期間の最長期間は小学校4年生の4月10日まで)

百貨店業態は、開店時刻から閉店時刻までの売り場運営上、主には早番・遅番シフトの人員体制を敷いています。アンケートでは、勤務バランス(通常勤務者に遅番シフトが偏っている)についての意見や、育児勤務期間(最短で実働5時間)が終了し、通常勤務(所定労働時間7時間45分)へもどる際にスムーズな移行が難しいケースが見受けられました。そのため、育児勤務終了後に段階的に通常勤務に戻る仕組みを構築するとともに、通常勤務者とのバランスを考慮し、遅番勤務(通常勤務)と短時間勤務を組み合わせた「バランス勤務」を導入いたします。これにより、現行の育児勤務期間の最長期間は小学校4年生の4月10日までとなっていますが、小学校6年生の4月10日まで、月に一定回数の短時間勤務を取得することができます。

○介護勤務制度の勤務パターンを増加

アンケートでは介護を理由に仕事を休みづらい、賃金低下の不安などが意見として寄せられた一方、介護勤務制度を利用してはいないものの、何らかの形で介護を行っている従業員が多い実態が浮き彫りになりました。今後、介護勤務・介護休職取得者が増加することが予想されることから、これまで一律だった勤務パターンを増やすとともに、異なる所定労働時間を組みあわせることで週休3日の取得ができるなど、個人ごとの事情に応じて選択できる幅を広げます。

当社は、引き続き誰もが働きやすい環境を整備し、やりがい・働きがいの醸成、ひいては企業として生産性の向上・営業力強化につなげてまいります。