



case 14 卸売業・小売業

## 株式会社フェリシモ

### 早い時期から各種制度を整備し、高い浸透率により両立を支援

ボトムアップで両立支援制度を整備してきた当社は、女性従業員比率が高く、制度利用対象者が多いため、制度利用は普通のことであるという認識が浸透しています。制度利用者は各自が主体的に判断し、上司を含め、周囲の者はそれを理解し、後押しするだけです。このような雰囲気醸成を含め、高い有給休暇の取得率、独自の休暇制度の活用は、当社ならではの取り組みとして、今後も継続して推進していきます。

#### 企業プロフィール

創立：1965年

本社所在地：兵庫県神戸市

事業内容：卸売業・小売業（衣料品、住宅用品、美容関連などの生活関連品のダイレクトマーケティング事業）

従業員数：972名（うち女性797名）

### 早い時期からボトムアップで利用しやすい両立支援制度を整備

当社では、女性従業員が全体の約8割以上を占め、両立支援制度の整備への要望が比較的早い時期から寄せられていたため、1990年代中頃から育児休業は2年間取得可能とするなど、法を上回る両立支援制度を整備してきました。当社では、多数の制度利用対象者がいますが、例年、女性の育児休業取得率は100%、復職率も100%となっています。男性の育児休業については、初の男性の育児休業取得者は、約5年前に約2カ月取得し、その後も取得者が続いています。育児短時間勤務制度については子が小学校3年生まで取得可能で、女性の復職者のほぼ全員が利用しており、男性の利用者もいます。当社の育児短時間勤務制度は、一定期間申請しておけば、期間内であれば、その日の都合により短時間とすることも、逆にフルタイムで勤務することも可能です。これは、労働時間を各自に委ねている部分が大きく、自由な社風の当社にとって柔軟な就業スタイルを可能とする一因となってい

ます。また、当社はフレックスタイム制度も採用しているため、女性従業員のみならず、子育て中の男性従業員にとっても、配偶者の都合に応じてピンポイントで制度を利用することが可能なので、便利な制度となっています。

#### 特徴的な制度と取り組み

- ボトムアップにより両立支援制度を整備。
- 高い有給休暇取得率。
- 長期特別休暇、フレックスホリデー制度など、独自の休暇制度も設ける。
- 制度を利用することは普通という認識が浸透。



総務部  
労務グループ  
グループリーダー  
南 秀雄

### 有給休暇を取得しやすい雰囲気、独自の休暇制度などによっても両立を支援

当社では、有給休暇取得率が約95%と非常に高く、休みを自由に取得できる環境があります。通常の有給休暇の他にも、当社独自の制度として、長期特別休暇制度があります。これは、当社が主催する神戸学校\*への出席1回ごとに3.5時間を積み立てられ、126時間積み立てた時点で1カ月の連続休暇が取得できる制度ですが、これまでに117名が利用しています。また、フレックスホリデー制度として、あらかじめ土曜日に設

定された年5日間の出勤日に出勤することで、平日を休日に振り替えることができ、柔軟な休日の取得が可能です。本制度についても多数の利用者がいます。

このように、当社では多くの従業員が各種制度を利用しており、制度を利用することが普通であるという認識が浸透しています。今後もこのような雰囲気を保ちつつ、両立を支援していきます。

\* 1995年の阪神淡路大震災をきっかけにスタートした、(株)フェリシモが主催する、神戸発未来へ「経験と言葉の贈り物」をコンセプトとした講演会(メッセージライブ)。

#### 従業員の声

### 各自が主体的に考えて制度を利用し、上司や周囲の者はそれを理解して後押しする



(写真右より)  
総務部 総務グループ 高柳 さやか  
情報システム企画部 企画1グループ グループリーダー  
課長代理 山田 成利  
情報システム企画部 企画1グループ 文字 洋介  
eビジネス部 マーケティング開発グループ 上席主任 寛 麻子  
事業本部 eビジネス部 部長代理 市橋 邦弘

総務部に相談しながら約4年間の育児休業取得からフルタイムで復職  
第1子の育児休業中に、第2子も授かり、合計3年11カ月の育児休業を取得しました。その際には、総務部の友人に、2回連続して育児休業を取得することについてアドバイスをいただきました。現在は、短時間勤務を申請しているものの、実際にフルタイム勤務が可能になっているため、ほぼ全日、8時から17時まで働いています。長い休業からの復帰の際は不安が多くありましたが、周りに育児休業取得者が多かったため、話を聞く中で少しずつ不安を解消していきました。復帰後は総務部に配属になったので、育児中の従業員と会社との橋渡しの役割ができればと思っています。(高柳)

### プロジェクトの切れ目で自らタイミングを図り、1カ月以上の育児休業を取得

私が所属するチームは、プロジェクトの進行中は非常に忙しい部署です。社内結婚で、早く現場に戻りたいという妻の希望を実現するために、会

社で4例目となる男性の育児休業を取得しました。最も難しかったことは、業務との調整でした。プロジェクトの谷間のタイミングを利用して育児休業を取得しようと考え、自分で期間も決めてから総務や上司へ相談しました。育児休業を取得して、家族の中で良いポジションを確立できたと考えています。できれば2回目も取得したいと考えています。私が計画的に長期で職を離れたことにより、後輩たちが自主的に自分の役割を拡大させており、現場復帰後目に見えて成長していました。(文字)

部下個人の決断で育児休業取得、上司は理解し、後押しするだけ  
文字さんが上司である自分に対して、育児休業の取得を相談に来たのは、配偶者の方の出産の約2カ月前でした。相談というよりも、既に文字さんが自分で仕事の調整をし、期間も決めた後だったため、報告のようなものでした。私のチームは6人編成で、子育て中の男性も多かったため、比較的理解がある部署でした。私としては、文字さんが仕事の調整もしてくれ、特に人員補充の必要もなかったため、すぐに了承し、後押ししました。(山田)

### 連続取得可能な育児休業でも、復職への不安を解消するために4カ月間だけ復職

第1子の育児休業中に第2子を授かったのですが、復職後、家事・育児をしながら仕事をする事への不安がありました。そこで、夫との家事分担を現実的に検討するために、総務に相談して柔軟な対応をとってもらい、第2子の産前休暇取得前に4カ月間だけ復職しました。実際に働かせてもらったおかげで、保育園のことや子どもの急な発熱への対応、家事の分担の仕方など、細かい点まで決めることができました。以前と比べて限られた時間の中で業務をしないといけなかったため、職場復帰後は短時間に集中して効率的に業務を行うようになりました。(寛)

女性が多く子育て中の従業員もいる部署で突然の休みは当然のこと  
当部署は、女性が多い部署であり、専門的な知識が必要な業務を行っていたため、部下である寛さんには是非原職復帰してもらいたいと考えていました。お子さんの急な発熱で突然のお休みをする場合でも、それは子育て中の女性従業員がすでに働いている環境では特別なことではなく、通常という認識でした。そのため、特段問題なく業務を進めることができました。(市橋)