

## 「働きかた支援室」を設置し、 従業員の多様な働き方をサポートしています

### 企業プロフィール

設立：1948年

本社所在地：東京都千代田区

事業内容：建設業(山林環境事業、木材建材事業、住宅事業、海外事業等)

従業員数：5,017名(うち女性962名)

(2015.4.1現在)



### 特徴的な制度・取組等

- 平日が定休日の住宅部門では、ファミリー・フレンドリーday、週休3日制(全社で利用可能)などにより土日に休みやすくし、また住宅部門のみでなく全社で子の看護及び行事休暇を時間単位で取得できるようにするなど、仕事と育児が両立できるような制度を整備
- 「働きかた支援室」が上司、本人との三者面談を行い、妊娠中、復帰後の働き方をサポート
- 男性従業員の育児参加を促進するため、育児休業取得予定の記入を義務付け

### 取組の背景

当社では、1999年の改正男女雇用機会均等法の施行をきっかけとして2002年にポジティブ・アクション推進室を設置し、女性の活躍を推進する取組に着手しました。それまで女性は事務職が新卒採用の中では多かったところですが、総合職・一般職別の採用を設けて女性が少ない総合職の設計職や営業職、現場管理等にも女性を積極的に採用することとしました。また、2005年に仕事と育児・介護の両立支援関連制度を大幅に拡張し、より働きやすい環境を整備しました。両立支援関連制度の検討にあたっては、育児中の女性従業員と社長による育児座談会を開催し、仕事と育児を両立する上での悩みや課題を共有し、適宜制度に反映していきました。また、当社の行動指針に基づいて「ダイバーシティ経営」を推進する一環で、2013年に「住友林業グループ女性活躍推進宣言」を策定し、女性が働きやすい環境の整備や女性の活躍

の場を広げる取組を推進しています。

### 多様な働き方を可能とする 両立支援関連制度等

当社の住宅部門は、火曜日と水曜日が定休日となっており、土日、祝日は出勤日です。しかし、日曜日は保育園が閉園しており託児が難しいことや、土日に学校行事等が多く開催されることなどから、土日の勤務について、育児座談会等でも課題が指摘されてきました。このため、これらの課題に対応し、多様な育児と仕事を両立させるための制度を導入しています。具体的には、週休3日制により、定休日に加え、日曜日等、本人が希望する曜日を休日とすることが可能です(子が小学校卒業まで)。また、子の看護休暇及び行事休暇として、子が一人あたり年間10日まで休暇を時間単位で取得することが可能です(有給・子が小学校卒業まで)。子が2人以上の場合には、年間15日間利

### 制度利用者の声

働き方について相談し、希望を伝えることができるので、安心して働くことができます



住宅事業本部 東京西支店  
設計グループ 主任  
足立 結美子さん

### 自分の希望や保育所の事情に合わせて制度を活用

私は2008年に住宅設計職として入社し、1年間の新人研修の後、つくば支店の戸建注文住宅の設計担当に配属となりました。2013年5月に第1子を出産した後、できる限り長い期間子どもと一緒にいたいと考え、育児休業を制度で認められる最長の期間取得して、2015年4月に職場復帰しました。入社当初は全国転勤有のコースでしたが、結婚後は、実家が近い首都圏東京エリアで勤務できるよう、地域指定コースに切り替え、異動の希望を出していました。そして、育児休業から復帰する直前の3月に希望通りの辞令が下りて、現在の東京西支店勤務となりました。現在は、保育所の事

用可能です。さらに、火・水曜日が定休の場合、月に1日以上、土・日曜日を休日に充当するファミリー・フレンドリーday(有給)も導入しています。

勤務時間に関する制度としては、始業・終業時間の繰上げ・繰下げを導入しており、8時から20時の間で、曜日ごとに始業時間及び終業時間の繰上げ・繰下げが可能となっています。また、短時間勤務制度も1日2時間まで30分単位で短縮が可能です。さらに一定の条件を満たした社員を対象に在宅勤務制度も導入しており、自宅で勤務することが可能となっています。

男性従業員の育児参加を促すための制度として、配偶者出産休暇は、出産日から2週間以内に通算5日間取得可能です(有給)。育児休業についても、子が1歳6か月未満又は1歳到達後の4月1日まで取得可能で、最初の5日間は有給としています。さらに、子育て支援一時金として、社員又は配偶者の出産時に一時金を支給しますが、男性が取得する場合には、その申請の際に、育児休業をはじめとする育児関連制度の利用希望をその上司が聞き取り記載することとなっています。育児休業取得や制度利用の希望がある場合には、上司はスムーズな制度利用のためのサポートについて、利用しない場合にはその理由を記入して申請することとなっています。

### 制度導入の効果

両立支援関連制度を拡充した2005年当初は、在職中に妊娠・出産を迎える女性従業員は少なく、本人も、職場の上司や周囲の人々もどのように対応すればよいのかと不安を抱えていました。このため、妊娠中や職場復帰前に、人事部の担当者(現在は2013年に設置された「働きかた支援室」の担当者)が全国の拠点に行き、本人、上司と三者面談を行い、妊娠中や職場復帰後の働き方について、各種制度の利用や職場のサポートのあり方等を話し合う機会を設けました。これにより、妊娠・出産後も女性が働き続けることをサポートする環境や風土が少しずつ整備されてきました。また、「働きかた支援室」の設置によって、従業員の働き方に関する情報が集約され、より効果的に支援が行えるようになりました。

情により、週休3日制度と始業・終業時刻の繰り上げ制度を利用して、火・水・日を定休日として9時~17時15分で勤務しています(標準の勤務時間は10時~18時15分)。

### 現在は子育てを優先しつつ、将来はこの経験を活かしたい

育児休業からの復帰のタイミングで異動となり、上司が変わったためのような働き方ができるのかととても不安でした。しかし、復帰前に人事部働きかた支援室の方と新しい上司と三者面談を行い、自分が希望する働き方を上司に伝えたところ、快く受け入れてくださったので、安心して復帰できました。現在は、主に他の設計担当

両立支援制度を整備し、積極的にサポートを行ってきたことにより、両立支援関連制度の利用者は増えています。女性従業員の育児休業取得者は、2005年度には年間8名でしたが、2014年度には33名が取得しました。職種による取得の偏りもなく、今後も増加が見込まれています。また、繰上げ・繰下げ勤務の利用者は68名、短時間勤務制度の利用者は22名(いずれも2014年度)となっており、多くの育児中の従業員が利用しています。

さらに、2013年にさまざまな業種で活躍する女性が集まって「女性目線開発プロジェクト」を立ち上げ、商品開発等を手掛けています。このプロジェクトによって開発された商品は社内外で大きな反響を呼びました。

### 今後の課題

両立支援に関する制度は整備されていますが、今後は、利用者をもっと増やしていきたいと考えています。そのためには、社内の意識改革を進め、より制度を使いやすい社内風土にしていきたいと考えています。特に注力しているのは、各種休暇の取得促進と所定外労働時間の削減です。休暇取得促進については、年間休暇スケジュール表を作成して実績を取りまとめ報告することとしており、所定外労働の削減については、各支店に「働きかた向上委員会」を設け各現場でどうすれば残業が減るか等のテーマを出し合い定期的に検討しています。また部署ごとに休暇取得率や所定外労働の時間を社内Webサイトで公表する等の取組を進めています。



人事部  
働きかた支援室長  
野際 みゆきさん(右)  
働きかた支援室  
牛木 尚子さん(左)

者や他グループのサポート業務を行なっています。自分から積極的に情報共有を行いつつ、スケジュールをしっかり管理することで、定時に退社できています。

現在は、働く時間に制約があるため、仕事量も制約されていますが、将来的には、子育ての経験で培った生活者としての視点を、家づくりを活かしていきたいと考えています。また、育児休業を取得し、育児と仕事の両立を経験している立場として、今後育児をする従業員がより働きやすい職場環境づくりにも貢献していきたいと考えています。