

【優秀賞】株式会社ルミネ

住 所：東京都渋谷区代々木 2-2-2

ホームページ：http://www.lumine.ne.jp

従業員数：547人（内訳：男性 158人 女性 389人）

業 種：ショッピングセンター事業の管理及び運営 他

1. WLB推進の課題やその課題解決により目指した目標、および活動開始時期

「お客さまの思いの先をよみ、期待の先をみたくす」を経営理念に掲げている当社は、社員に向けた取り組みや社内制度においても、時代の先端を行くことが必要であると考えている。当社の事業は、20～30代の女性をコアターゲットとして展開している。また、全社員に占める女性の割合は約7割という企業である。特に20～34歳の女性社員が多く、今後、結婚、出産、育児といったライフステージの変化を迎える可能性が非常に高い。また、男女関係なく介護に従事する可能性も出てくる。そのため、当社の貴重な人財を確保するためにも、あらゆる年代の多様な社員が輝ける働き方を考えなければならず、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティは当社にとって非常に重要な取り組み課題である。このような背景から、当社はワーク・ライフ・バランスについての社内横断プロジェクト「きらきらルミネ」を発足させ、2013年度は中長期的な取り組みの第1弾として、社員のライフスタイルをサポートする新たな人事制度づくりを目標とした。

○活動開始時期：2013年6月より

2. 課題解決に向けた経営トップのリーダーシップやその具体的な取り組み

(1) 「一般事業主行動計画」を策定

2005年より次世代育成支援対策推進法に基づき「一般事業主行動計画」を策定。男性社員の育児休職の取得や育児中社員の仕事に関するスキルアップの意欲向上に資するため社外通信研修の補助額を全額補助に拡充するなどの目標を達成し、3期にわたり「くるみんマーク」を取得。現在は第4期行動計画を掲げ、目標達成に向け取り組んでいる。

(2) WEPsへの署名

2012年度の事業計画より「働きやすい職場環境づくり」を課題とし、ダイバーシティ推進に向けた取り組みを本格的に開始。同年10月にWEPs(Woman's Empowerment PRINCIPLES＝女性のエンパワーメント原則)に署名。WEPsとは、女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業行動原則で、国連グローバル・コンパクト事務所とUN Womenが2010年に作成したものである。WEPsに経営者自らが署名することにより、企業は女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境を整備することへの強い意思を、国内外に示すことができる。

(3) 「きらきらルミネ」プロジェクトを発足

2013年6月に多様な働き方を実現する職場環境づくりを目指して、育児経験者や既婚者・未婚者をメンバーとする社長直轄の「きらきらルミネ」プロジェクトを発足。「きらきらル

ミネ」では、社内幹部へのヒアリングや育児中社員との座談会、社会や他企業での先進事例の情報収集などを行い、社員のライフスタイルをサポートする新制度の骨子を策定。その他、社員にダイバーシティやワーク・ライフ・バランスなどの情報を伝える「きらきらルミネ通信」をメンバーが自ら手作りで発行。社内のイントラネットを活用し全社員に配信しているとともに、育児休職中の社員にも会社とのコミュニケーションを図ることを目的とし送付している。

(4) 取引先への啓蒙活動

経営トップとして当社の取引先であるショップのオーナー様に、ワーク・ライフ・バランスについての重要性を折に触れ伝えており、啓蒙活動を行っている。当社のショッピングセンターに出店する約1,900のショップにも積極的にワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むよう呼びかけ、将来的にはショップも含めたルミネ全体が働きやすい職場となることを目指している。

3. 従業員の働きがいや働きやすさを高めるために有効であった取組み、仕組みや工夫

(1) 新人事制度の導入

2014年4月より、社員のライフステージの変化に合わせながら、仕事も生活も充実させたいという一人ひとりのポジティブな人生設計をサポートするため、4つの新しい人事制度を導入。この制度は、正社員だけでなく、契約社員も利用できる制度である。

また、4つの新しい制度の内容を社員に周知し定着を図るため、ガイドブックを発行。ガイドブックでは、ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要性や、これまでの取組み、新人事制度の内容、妊娠から出産、育児休暇を経て職場復帰するライフステージ、復帰後の育児などについて詳しく紹介。育児休職や短時間勤務を利用した社員の声も掲載し、ロールモデルを提示することにより、社員のキャリア形成の一助とした。

①選択勤務制度

これまで育児と介護でしか使用できなかった短時間勤務を、妊娠で就業が困難になった場合でも使用できるように変更。また、育児の場合、子どもが小学校就学まで短時間勤務が利用可能であったが、子どもが中学3年生の年度末まで利用できるように期間を延長した。その他、従来は1日6時間労働か、勤務時間を1時間～1時間半短く設定するしかなかったが、労働時間のバリエーションを増やし、1日4時間、5時間、6時間の3パターンから選択できるように変更した。

②年次有給休暇の時間単位取得制度

年休（1日単位）・半休（0.5日単位）に加え、時間単位でも年休を取得できるようにした。年間5日間分を限度に1時間単位で年休を取得することができ、スケジュールに合わせて年休を無駄なく有効に活用できるようにした。

③休職制度

休職の事由に、既存の育児・介護・私傷病等の他、妊娠・配偶者の転勤・自己啓発（海外留学や資格取得の勉強など）を加えた。また、育児と介護の休職期間を延長。育児休職は子どもが最長3歳に達する前まで取得できるように延長。介護休職は93日以内であった休職期間を1年以内に変更し、ライフステージの変化にも柔軟に対応できるようにした。

④ジョブ・リターン制度

勤続3年以上の社員が、結婚、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等の事由で会社を一旦退職した場合でも、離職期間5年以内であれば再雇用の対象となる制度を新設。社員

がやむを得ず退職した場合でも、当社でまた働きたいという意欲を応援している。

(2) 法令を上回る当社独自のワーク・ライフ・バランス関連制度設置

- ①選任勤務制度：上記参照
- ②休職制度：上記参照
- ③ジョブ・リターン制度：上記参照
- ④特別有給休暇：女性社員の産前産後の休暇のうち15日間は有給扱い
- ⑤育児休職：休職開始日から継続する5日間は有給扱い

4. 取組み・活動により得られた成果

(1) 育児と仕事の両立支援

子どもが中学3年生の年度末まで選任勤務制度が利用できるように期間を延長したことにより、4月以降、子どもが小学校就学後も育児を事由とした選任勤務制度を利用する社員が2名増加した。社員が「育児」と「仕事」を両立しやすい環境づくりにつながった。

(2) 男性社員の育児中の制度活用促進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画目標に男性社員の育児休職取得を掲げ、男性社員の育児休職を2005年より継続して促進（2005年以降3名取得）。目標を達成し「くるみんマーク」を取得することができた。その他、選任勤務制度は男性社員も利用することができ、男性社員の育児への参加を会社として促している。

(3) 時間単位年休取得制度導入による年次有給休暇の取得率上昇

	年次有給休暇取得日数	取得率
2013年度4月～7月	1人当たり 2.9日	17.2%
2014年度4月～7月	1人当たり 3.7日	19.9%

(4) 安心して働き続けるための環境整備

新しい休職制度を4月に導入後、妊娠、配偶者の転勤による休職制度の利用者は2名。安心して働き続けることができる環境づくりができた。

(5) 優秀な社員の人財確保

4月以降のジョブ・リターン制度登録者3名（8月時点）。ジョブ・リターン制度の新設により、優秀な社員の人財確保に繋がっている。

(6) ガイドブックの発行による新制度の理解度向上および社外への啓蒙活動

ガイドブックを発行したことにより、社員の新制度の理解度が向上したと共に制度内容の定着に役立っている。また、当社に出店する取引先にもガイドブックを配布することにより、当社の取り組みを認知していただくと共に取引先の会社においても率先してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいただくよう啓蒙活動を行い、ファッション業界において女性が働きやすい環境づくりを牽引している。

