

2006年2月23日

ピジョン「社内子育て支援策を充実」

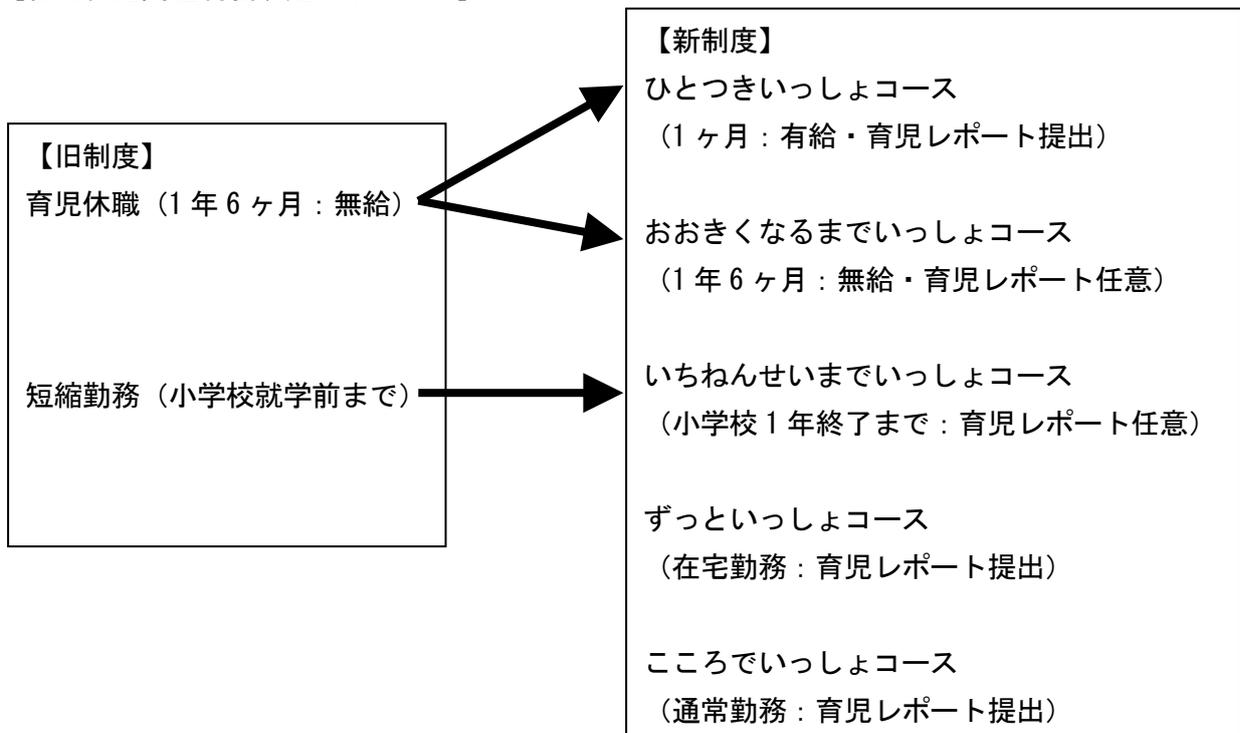
～どんな時代であろうとも、

育児の素晴らしさ、楽しさを伝えつづける企業でありたい～

ピジョンの育児関連制度は1984年の制定以来、利用実績も高い制度です。

育児を中心に赤ちゃんからお年寄りまでをサポートする生活支援企業 ピジョン株式会社（本社：東京、資本金：51億9,959万円、代表取締役社長：松村誠一）は、この度『社員の仕事と家庭の両立支援』を目的として社内の育児関連制度を充実させました。ピジョンではベビー用品を扱っている会社として、社内制度の充実だけではなく、子育ての素晴らしさ・楽しさについて少しでも多くの方に伝えつづけたいと考えています。

〔社内育児関連制度改定のポイント〕



※コース名称は社内公募により決定

「ピジョン育児関連制度」について

[制度の変遷]

ピジョンの育児関連制度は1984年の育児休暇制度の制定が始まりとなっています。当時、社内プロジェクトである「組織人事プロジェクト（人事制度チーム）」からの答申をうけ、「出産しても働き続けたい女性のために」制度を発足させました。

その後、社員の「総体的な真のゆたかさ」を目的とし、育児休業法制定前の1991年に1年間の育児休職制度の制定および短縮勤務制度導入等を実施しました。他に数日の休暇のみの制度もあり（出産立会い休暇・学校行事参加休暇等）この制度は男女ともに取得実績があります。

女性社員に関しては、育児休職・短縮勤務制度とも取得実績は高く、1991年以降延べ60名弱（女性社員数90名前後で推移の中、年平均3.8名）がこの制度を取得してきていますが、男性社員の取得はまだありません。今回の改定は、昨年実施された全社員対象のアンケート結果に基づき男性社員の取得促進と制度の充実を目的として実施いたしました。

[アンケート結果（主な意見）]

- ・ 休業するには経済的に不安
- ・ 女性社員にのみ優しい制度だと思っていた
- ・ 制度内容がよくわからない
- ・ 男性社員は取得しにくい
- ・ 人事考課に悪影響がでそう
- ・ 女性社員は使いやすいだろう
- ・ 男性社員が申請してもいいのだろうか

[改定の主なポイント]

当社では、制度があるということだけでなく、実際に活用されることが一番重要なことである、と考えています。また、育児期間をできるだけ長くサポートしたいという考えに基づき、今回の改定を行いました。

また制度改定に伴い、新制度浸透・周知を図るため、全社員を対象として新制度についてのネーミング募集を行い、制度を身近に感じることができる工夫をこらしました。

①目標管理制度への組み込み

まず、1歳6ヶ月までの子どもがいる社員全員に対し「育児レポート」の提出を義務付けることによって育児に関する意識を社内に根付かせることにしました。同時にこのレポート作成は当社の目標管理制度における個人目標の中に設定します。そのため、1歳6ヶ月の子どもがいる社員は休業の有無にかかわらずレポートを作成することになります。このことが取得促進につながると考えています。

②育児休暇期間の有給化

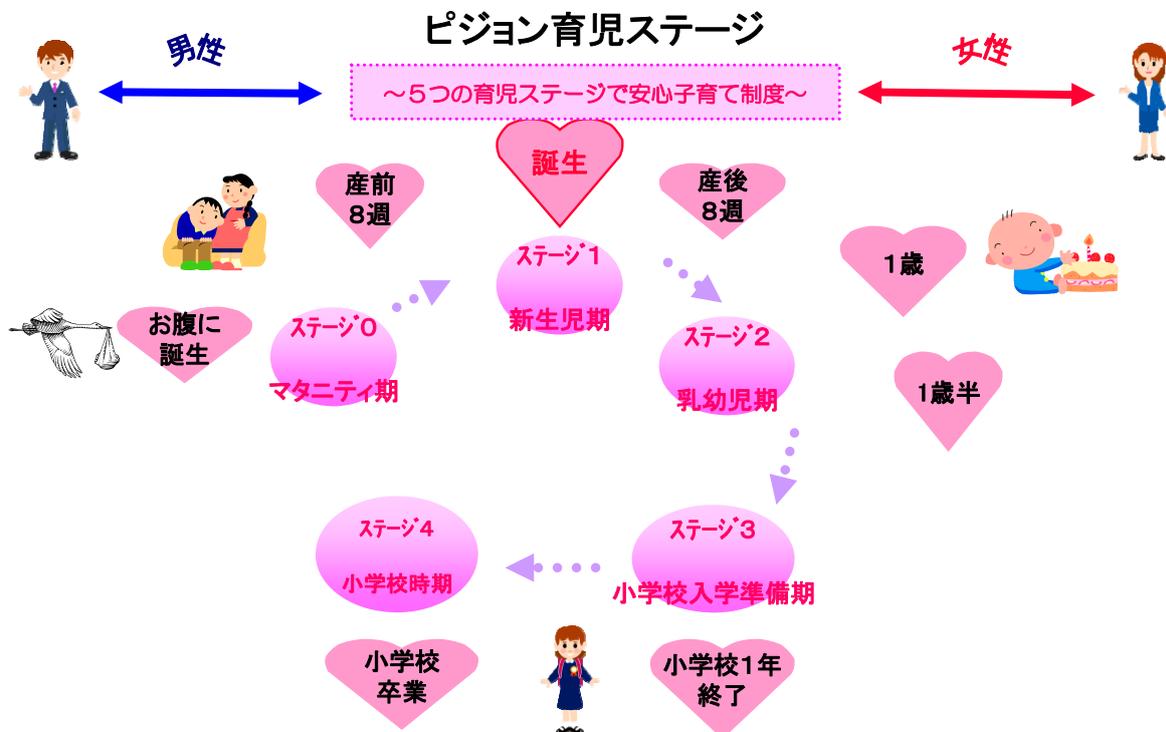
また、従来は無給の育児休職（雇用保険からの給付有り）という内容でしたが、有給対応（1ヶ月）としたことで経済面での不安も解消しました。配偶者が専業主婦である男性社員でも経済的な不安をもちずに子育てに参加することができます。1ヶ月といっても労働日では20日程度です。また、出産は、出産予定にあわせて業務スケジュール等を調整することが可能であり、自身の業務・部署内の業務の整理を行い、周囲の協力を求めることが計画的にできます。

③短縮勤務期間の延長

加えて短縮勤務の期間も1年間延長し、小学校就学前までから小学校1年生終了時までとしました。小学校入学後は、保育園と異なり子どもだけの通学になり、帰宅時間も早くなり、また子どもが新しい環境に慣れるためのサポートも必要となります。この変化に対応できるように配慮しました。

[ピジョンの育児ステージ]

下図のステージ毎に制度内容を検討しました。

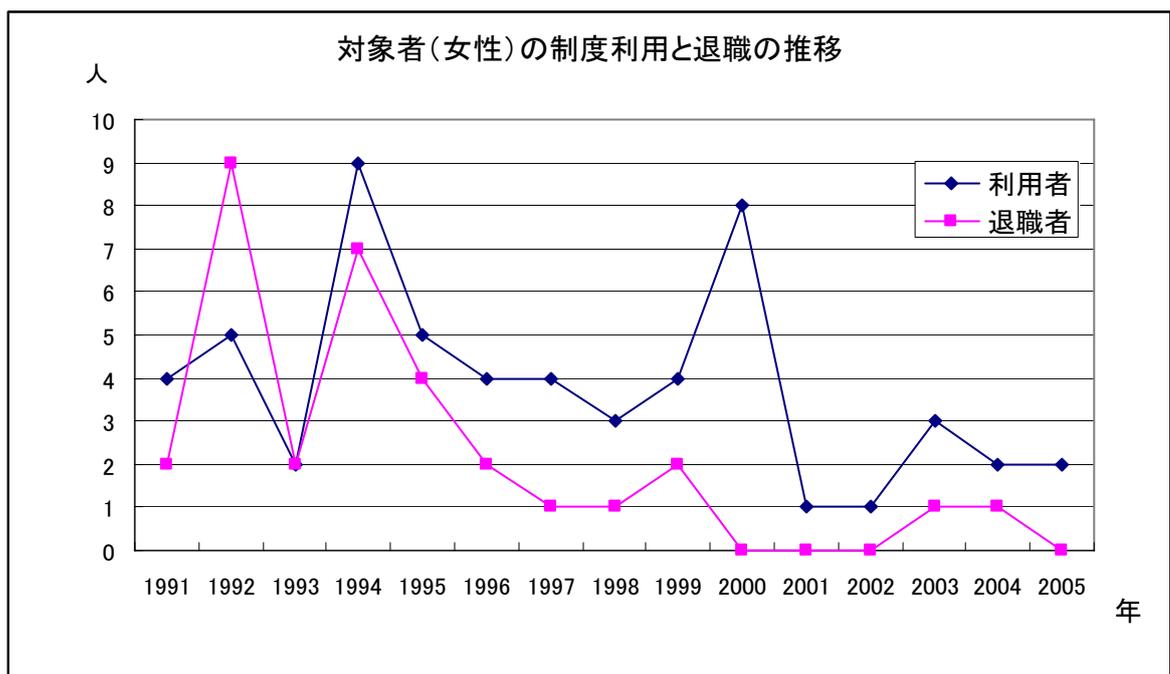


[新育児関連制度一覧（2006年2月16日改定）]

制度名(コース名)	☆新設 ○変更	取得可能期間	給与	公的 援助	対象
時差出勤		妊娠中			女性
通院休暇		妊娠週数に応じて	無		女性
産前休暇		出産予定日前8週間(出産当日まで)	無	◎	女性
産後休暇		出産日翌日から8週間	産後6週間=有 以後=無	◎	女性
出産立会い休暇	○	出産前後2週間以内の期間に5日	有		男性
出産応援休暇	○	出産前後6週間以内の間に5日 (分割取得可)	有		男性
ひとつきいっしょ (育児休暇1ヶ月限定)	☆	子が満1歳6ヶ月に達するまでの期間 (1歳6ヶ月になった直近の15日まで) (16日～翌15日の勤怠×単位で取得)	有	◎ 社保料免除	男女
おおきくなるまでいっしょ (育児休職)		子が満1歳6ヶ月に達するまでの期間 (1歳6ヶ月になった直近の15日まで)	無(但し雇用保険より 給付あり)	◎ 社保料免除	男女
育児時間		子が満1歳に達するまでの期間	有		女性
いちねんせいまでいっしょ (時間短縮勤務)	○	子が小学校1年生終了迄の期間	有(但し短縮時間に応じて 控除)		男女
子の看護休暇		子が小学校就学前迄の期間(年5日迄)	有		男女
学校行事参加休暇		子が保育園・幼稚園・小学校在学中 (日数の取得制限なし)	有		男女

[過去からの制度利用状況]

1984年当時から利用者はおり、女性社員が育児休業等を取得することは当たり前と
いった状況となっていました。1991年からの制度利用者と出産・育児を理由とした退
職者の推移は次のグラフのとおりです。主な退職理由は、妊娠時の体調不良、子育て専念
希望等となっています。



[今後の展開]

2006年3月16日からこの制度の利用（男性）の第一号社員が誕生します。また、今年度中にはさらに数名が利用予定です。

当社では、今後も実際の取得に関する情報を詳しく発信してまいります。こうした取り組み、情報等を通して、社員だけでなく広く多くの方に、育児の楽しさ・素晴らしさを感じていただきたいと考えています。