



短時間勤務制度の導入状況について

2011年 11月 2日

株式会社ワコール

人事部

深沢 信介



1. 会社概要

連結売上高 165,726百万円（2011年3月期）

連結営業利益 4,255百万円（2011年3月期）

事業内容 ファンデーション・ランジェリー、ナイトウェア、
キッズインナー、スポーツウェア等の製造及び販売

販売チャネル 百貨店、量販店、専門店、直営店、通信販売



2. 人員構成 (2011年7月現在)

●全従業員(単体+在籍出向者)

	正規従業員	契約社員	合計	平均年齢	平均勤続
男性	802名	21名	823名	44.2才	20.2年
女性	3,376名	918名	4,294名	37.9才	10.7年
計	4,178名	939名	5,117名	39.9才	12.2年

※正規従業員

	正社員					販売正社員	合計	平均年齢	平均勤続
	総合職	事務系	販売系	デザイン系	計				
男性	789名	9名	0名	4名	802名	0名	802名	44.1才	20.6年
女性	105名	360名	655名	178名	1,298名	2,078名	3,376名	38.9才	12.5年
計	894名	369名	655名	182名	2,100名	2,078名	4,178名	39.9才	14.1年



3. WLB・ダイバーシティの取り組みに関する考え方

(1) 生産性の向上が不可欠

(2) 性別を問わず支援

(3) 取得しやすい環境の整備 > 制度の拡充



4. 仕事と育児・介護との両立支援

(1) 制度面での支援

① 母性健康管理(妊娠中～産後1年間)

- ・通院休暇・・・法定どおり
- ・始終業時刻の変更・・・妊娠中のみ。
30分単位、最大1時間の
繰上げ、繰下げが可能。



4. 仕事と育児・介護との両立支援

(1) 制度面での支援

② 育児関連

- ・育児休業・・・最長2歳の誕生日の月末まで延長可
- ・育児短時間・・・最長3歳の誕生日まで
30分単位、最大2時間まで
- ・残業免除・・・最長小学校入学前の3月まで
- ・時差出勤等・・・現在のところ制度なし



4. 仕事と育児・介護との両立支援

(1) 制度面での支援

③ 介護関連

- ・介護休業・介護短時間勤務・介護フレックスタイムの3制度があり、同一対象家族、同一要介護状態につき、計365日まで利用可能
- ・短時間勤務は1時間単位、最大2時間まで
- ・分割取得は認めていない



4. 仕事と育児・介護との両立支援

(2) 環境面での支援

制度利用しやすい環境の整備をより重視

- ・管理職研修等での周知、理解促進
- ・制度に関するパンフレットの作成、配布
- ・可能な範囲での異動、配置替え
- ・育児支援サイト「wiwiw」の利用
- ・短時間勤務者がいる店舗への人員フォロー

4. 仕事と育児・介護との両立支援

(3) 短時間制度利用者の推移

■ 育児短時間・育児時間

出産年度	2006	2007	2008	2009	2010※	計
復帰者	65	61	73	88	48	335
育児短時間のみ	2	2	4	10	3	21
育児時間のみ	9	15	9	27	15	75
併用	30	30	33	27	12	96
計	41	47	46	64	30	228
取得率	63.1%	77.0%	63.0%	72.7%	62.5%	68.1%

※2010年度の出産者は44名が現在も育児休業取得中

4. 仕事と育児・介護との両立支援

(3) 短時間制度利用者の推移

■ 介護関連

年度	2006	2007	2008	2009	2010
※参考：介護休業	4	4	7	4	0
短時間勤務	3	0	0	1	0
フレックスタイム	0	0	1	0	1

4. 仕事と育児・介護との両立支援

(4) 現状と課題

① 育児関連

- ・休業取得はほぼ定着化し、出産による離職率も低下
- ・短時間勤務の取得率はほぼ横ばい
 - 内勤者は取得率90%以上だが、販売職は6割未満
 - ・・・店舗事情により、取得環境が大きく異なる
- ・復帰後の退職者数もほぼ変化なし
- ・育児短時間の取得期間延長に対するニーズは高い
(現行3歳→小学校入学までor小学校3年生まで)

4. 仕事と育児・介護との両立支援

(4) 現状と課題

② 介護関連

- ・3制度合わせても年間1～5名程度の利用
 - ・背景としては、以下のようなものが挙げられる。
 - 「終わり」が見えず、計画的に利用することができない。
 - 介護対象者と職場が近接していないケースも少なくない。
 - 介護休業給付金は法定の93日しか支給されず、収入が途絶える。
- 今後、育児支援同様に問題が顕在化する可能性
分割取得、休業中の二重就職を認める等の弾力的な
制度運用を検討する必要がある。