

【パルコの働き方改革】

在宅ワーク制度を導入。育児・介護支援制度をさらに拡充し、多様な働き方を支援

2017年1月より順次スタート

株式会社パルコ（本部：東京渋谷区、代表執行役社長：牧山浩三、以下パルコ）は、これまでに多様な人材の柔軟な働き方を実現するための制度拡充や、施策の実施、経営管理層への意識改革などを実施してきました。

このたび 2017 年 1 月 1 日の育児・介護休業法などの改正にあわせ、当社の育児・介護支援制度についても更なる拡充を図り、多様な働き方を支援してまいります。

1. 在宅ワーク制度の導入

2015 年度よりトライアルを実施しており、2017 年 3 月より制度として導入し運用を開始します。

週 2 日までの在宅勤務を可能とします。1 日のうちで事務所勤務と併用し、週 15 時間まで時間単位の在宅勤務をすることも可能です。

働くうえで期間制約のある社員が、業務をおこなう機会・環境を整え、個々の貢献度や満足度、組織や企業としての成果が高まることを期待しています。

対象者 : 以下のいずれかの時間制約に該当する正社員・契約社員

- ① 中学校就学前までの子を育児中の社員
- ② 介護中の社員
- ③ 継続して通院などをする社員
- ④ 妊娠中の社員
- ⑤ その他時間制約がある社員

実施方法 : リモートデスクトップサービスを利用し、事業所の
自席 PC にアクセスすることで業務を行なう。



在宅ワークのトライアルに向けた事前研修の様子

リモートデスクトップサービスの利用方法や、運用ルールについて共有

2. 主な育児・介護支援制度の拡充について 2017年1月1日より改訂

◎ = 法定基準以上 / ○ = 法定どおり

	項目	当社新制度	当社現状制度
介護 両 立	① 介護休職の期間、 対象家族	通算 1 年までの間で、 3 回までの分割取得が可能	◎ 介護時短と合わせて通算 93 日 まで、原則 1 回（現行法どおり）
	② 介護休暇の 取得単位	半日単位（前半休・後半休）での取得が可能	○ 1 日単位
	③ 介護のための 勤務時間短縮	介護休業とは別に、介護が継続する間、短縮勤務利 用が利用回数の制限なく可能	◎ 休職期間と通算し 93 日以内 （現行法どおり）
	④ 介護のための 時間外労働の制限	申出により、時間外労働が免除	○ 時間外労働を制限する制度はな し（現行法どおり）
育児 両 立	⑤ 子の看護休暇の 取得単位	半日単位（前半休、後半休）での取得が可能	○ 1 日単位
	⑥ 育児のための 勤務時間短縮	子どもが中学校就学前まで、短縮勤務利用が可能	◎ 子が小学校就学前まで

●参考

パルコの育児・介護両立支援

ワークライフバランスに関しては、2007年、2012年と2015年に、次世代育成支援対策推進法に基づき、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定・達成した「基準適合一般事業主」として認定を受け、「くるみん」マークを取得。なお、2020年6月までの間を第4期「一般事業主行動計画」期間とし、「両立支援制度の利用促進と雇用環境の整備、働き方の改善」の目標への対策として、「働き方の見直しの推進」「育児（・介護）と仕事の両立支援制度の周知強化と推進」を制定しています。



このような取り組みを通じて、妊娠、出産、育児に関わる制度の拡充と社内理解を図ることにより、産後休暇取得後の女性社員の復職率は **2012年度より100%**となりました。

数値目標

1) 2020年度：年間の有給休暇取得日数平均10日（2015年2月時点5日）

<具体的取組目標>

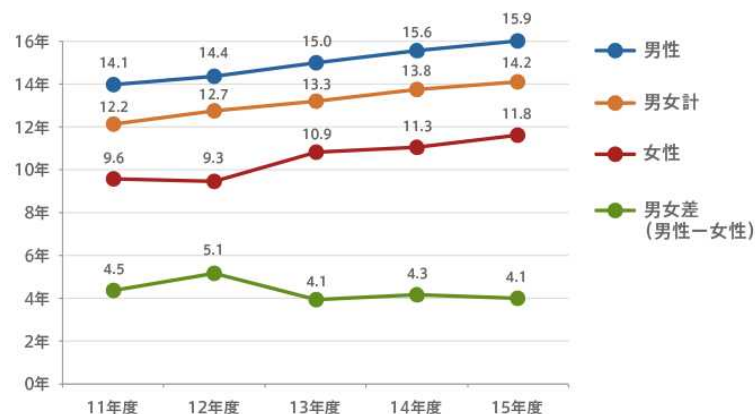
- ・年間120日の定休日消化の徹底をするべく、年2回8日以上連続休暇取得
- ・時間に縛られない働き方ができる、フレックスタイム制を全社導入
- ・ノー残業デーの継続実施
- ・時間や場所の制約を受けない働き方ができるモバイルワークの拡大

※2012年度より業務内容によってモバイルワークを活用していましたが、モバイルワークのシステムを育児・介護事由の社員に在宅ワークとして活用することで、多様な働き方によるパフォーマンスの向上を目指します。

2) 2020年3月：管理職に占める女性比率20%以上（2015年3月時点11.1%）

<具体的取組目標>

- ・女性管理職候補者を選抜し育成を行う、また若手女性社員に対してもキャリア意識向上に繋がる機会を積極的に提供
- ・時間制約のある社員の働く機会の拡大



■男女別の勤続年数

勤続年数の推移（各年度末）

男女ともに勤続年数は年々伸びており、男女の勤続年数の差も縮まってきています。社員それぞれの働き方に沿った制度の拡充をし、多様な働き方の支援を推進します。



■女性管理職比率の推移

社員がワークとライフを両立できる制度や社内理解を促進することで、社員個人があらゆる制約による業務上の懸念を払拭し、業務への貢献、成果の向上を推進し、社員の働くモチベーションを高めます。