

**子ども3歳まで、社員の育休期間を1.5倍延長**  
**休業中の悩み相談に応じる定期面談と復職者を迎える管理職研修も導入**  
**3種の新制度運用で、スムーズな職場復帰をサポート**

ウェディングプロデュース・レストラン運営の(株)ノバレーゼ(本社:東京都中央区、浅田剛治社長、東証一部、資本金:6億円)は、社員の育児休業期間を延長すると同時に、育休者の悩み相談に応じる定期的な二者面談(情報交換)と、復職者を迎え入れる心構えを説く管理職研修を、新たに導入します。

育休期間の延長(物理的サポート)で休職者の待機児童問題等の悩みを軽減し、面談設定(メンタルケア)で今後の働き方など子育てママならではの不安を払しょくする狙いです。同時に、産後のママを迎える職場側に、受け入れ研修をすることで、子育ての大変さなど出産前後で異なる家庭環境の変化について理解を促し、よりスムーズな職場復帰が出来る体制を整えます。

具体的には3種の制度を設け、復職者のサポート体制の強化にあたります。始めるのは、正社員・契約社員601人\*が対象の「①育児休業延長制度」と「②育児休業中の定期面談制度」および、課長職以上が対象の「③産後ママについての管理職者研修制度」です。まず「育児休業延長制度」を2015年2月1日(日)から先行運用し、そのほかは翌月3月初旬に導入します。現時点の産前・産後休業者(6人)および育児休業者(21人)にも、各制度を適用します。 ※2014.12.31時点、以下人数表記は同時点

女性社員が多く、土日祝日が繁忙期となる婚礼業界だからこそ、ワーキングママがキャリアを断念せずに済む環境や、彼女らの希望に応じて勤務体系を検討できる組織づくりが重要です。職場を離れる不安定な時期を心身ともにケアし、働く女性を応援する事で、優秀な社員の長期雇用につなげます。

育児休業延長制度	子どもが1歳6カ月を迎えるまでを最大としていた休業日数を、3歳まで延長。本制度導入で、保育所の待機児童問題の悩みを解消する一助になる、と考えています。
育児休業中の定期面談制度	<p>社内の情報共有と育休者の近況確認および、復職時期や勤務地、勤務体系等のすり合わせを、定期面談で行う制度。面談は休職者とその所属部署の部長職以上の管理職者(35人対象)とで行います。3カ月に一度を目安に、半年に1度は必ず行うよう、取り決めます。頻度や回数は休業者の希望に応じます。</p> <p>育休者と社員との定期的な挨拶も兼ねて、基本的には所属事業所での対面実施としますが、体調や育職中の住居地など状況に応じて、臨機応変な方法で対応します。</p>
産後ママについての管理職者研修制度	<p>産前・産後・育児休業に関する当社規定や定期面談の方法、産後ママの悩み等をまとめた、復職者を迎える側の新マニュアルをもとに、課長職以上の管理職者全員(対象145人)の参加を必須とする研修を、総務人事部が実施。対象管理職新任時にも必ず行います。研修を通じて、産後の悩みや事情、出産前とは異なる家庭環境への理解を促し、社員間の協力体制をつくる狙いです。</p> <p>特にママの悩み例には「希望職種に復職できるか」「子育てと両立できるか」など一般的なものに加え、婚礼業界特有の「土日祝日勤務時の子どもの預け先はどうしたらいいか」等も記載しています。そうした悩みに定期面談で応えられるよう、復職者の対応事例(親に預ける等)などを併記しています。</p>

## 会社と育休者をつなぐ社内専用 SNS サイトの開設も予定

---

当社は今後も、産後復職者のサポートを継続して強化していきます。

その一環として、今春を目途に、産前・産後・育児休業者と会社の双方向でコミュニケーションがとれる、社内専用の SNS サイトを立ち上げる予定です。

社内の最新情報を発信して会社の現状を共有したりするほか、育休や復職に向けた手続きの案内とその申請ができたり、育児経験者の体験談をアップして育休中の参考にってもらうなど、効果的な活用方法を考えています。

## 「キラキラ働こうプロジェクト」を発足し、矢継ぎ早に効果的な対策

---

婚礼業界という特性もあり、当社社員の女性比率は5割を超えます。従って、優秀な女性が長く、いきいきと当社で働ける環境づくりは必須です。

これまでも、正社員の雇用形態のまま、無残業で勤務時間と日数を社員自ら申請できる「フレックスキャリア制度」(2009.1～)や、部長職以上の管理職を除く社員があらかじめ、勤務エリアを限定できる「勤務エリア限定制度」(2012.3～)を設けるなど、工夫してきました。

また、社員がより生き生きと働ける環境づくりを目指し、2014年6月、総務人事部内に「キラキラ働こうプロジェクト」(通称:キラプロ)を発足。手始めに7～8月にかけて労務に関する社内実態調査を行いました。そうして分かったのが、女性社員が多く、土日祝日が繁忙期となる婚礼業界ならではの悩みです。

そこで12月、子どもの学校行事等を優先できるよう、土日祝日の休暇取得規定を改定するとともに、「勤務エリア限定制度」の対象者を部長職以上の管理職者まで広げました。当社の管理職者における女性の比率は約3割と高く、今回の緩和策の実行で、ワーキングママでもキャリアをあきらめることなく、ステップアップできるようになりました。

そしてさらに今年(2015年)1月には、社員の有給休暇取得率100%を義務化する制度を導入するなど、同プロジェクトが矢継ぎ早に効果的な手を打っています。

こうしたこれまでの施策と改善の積み重ねで、当社の現在の育児休業取得者の復職率は約9割にのぼり、これまで29人の産後ママが復職しています。

## 会社概要

【社名】株式会社ノバレーゼ[英文社名]NOVARESE, Inc.[証券コード]東証一部(2128)  
 【住所】〒104-0061 東京都中央区銀座一丁目8番14号 銀座 YOMIKO ビル 4F  
 【電話】03-5524-1122(代) 【設立】2000年11月1日  
 【資本金】608,825千円(2014年12月末) 【代表者】代表取締役社長 浅田剛治  
 【従業員数】1,713人(連結)、1,439人(単体) ※いずれもパート・アルバイト含む(2014年12月末)  
 【売上高】2014年12月期 152億7,618万円(連結)  
 【事業内容】ブライダル事業(婚礼プロデュース部門、婚礼衣裳部門、レストラン部門)、レストラン特化型事業  
 【連結子会社】株式会社タイムレス(コンサルティング事業)、株式会社MARRY MARBLE(婚礼演出映像・写真)  
 株式会社花乃店千樹園(婚礼装花)、上海娜珀蕾丝餐饮管理有限公司(レストラン運営)  
 NOVARESE KOREA INC.(レストラン運営)

## 事業内容

### ■ ブライダル事業

(婚礼衣裳部門)

NOVARESE	シンプルでモダンなデザインの高級ウエディングドレスのレンタル、販売
ecruspose	華やかでキュートなデザインの上級ウエディングドレスのレンタル、販売

(婚礼プロデュース部門)

モノスタイプ	都市の中心地や閑静な住宅街など利便性の良い地域を対象に、洗練された都会的イメージと、高級感を演出するシンプルでスタイリッシュな内外装や空間建築を特徴とする施設
アマンダタイプ	都市郊外で自然の景観に恵まれた地域を対象に、くつろぎと開放感のある高級リゾート感のあるウエディングを演出する、自然を活かした郊外型建築を特徴とする施設
再生施設	歴史的・文化的価値があり利便性の良い高付加価値建造物や、旧来型のホテル・専門式場を当社の開発・運営手法を投入し、蘇らせた施設(下記【再】)
中価格帯施設	平均婚礼費用を上記3タイプより4割程度抑えた中価格帯施設。既存の式場・ホテル・ゲストハウスを改装する再生物件に特化
業務提携	レストランや料亭との提携施設で挙式・披露宴やパーティの受託運営(下記【提】)

(レストラン部門)

レストラン事業	休日の披露宴や平日のレストラン営業における飲食事業を運営(下記【R】)
---------	-------------------------------------

### ■ レストラン特化型事業

挙式・披露宴を行わないレストラン特化型の店舗を運営(下記【Rのみ】)

ゲストハウス	モノリス	12	26 [27]	
中価格帯施設	アマンダン	6		
	その他 ゲストハウス	4 (1)		
婚礼提携		4	1	
ドレスショップ	NOVARESE	9	15	
	ecruspose	6		
レストラン特化型(国内)			5	
レストラン特化型(海外)				4

( )は今後の開業件数  
 □は新規を含む合計

本件に関するお問い合わせ先

(株)ノバレーゼ 広報担当: 松井 TEL: 03-5524-1122 FAX: 03-5524-1133

E-mail: t-matsui@novarese.co.jp