

育児休業対象者への制度理解を進めているが、全社員への理解が進まない

卸売・小売業

株式会社 ラブ・ラボ

(香川県高松市)

常用労働者数:102名

設立年:1994年4月
 常用労働者数:女性66名、男性36名
 平均年齢:女性39.4歳、男性34.4歳
 平均勤続年数:女性6.1年、男性5.7年
 役職者における女性割合:役員50.0%(2名)
 管理職(チームリーダー)25.0%(1名)
 (2018年7月時点)



オリジナルプリントTシャツ

事業内容:Tシャツなどノベルティグッズの印刷加工・小売

一般事業主行動計画の概要と問題

現状と課題 計画期間:2017年10月1日~2019年9月30日

両立支援制度の活用が進まない。

目標

妊娠中や出産後の女性社員の健康の確保について、社員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を行うと共に、対象者に対しての個別説明会を100%実施する。

行動計画を進めてみたけれど...

全社的に育児等、生活上の理由で仕事を休みたい、という意識が低い。周囲を気にして、自分だけ育児休業ほか両立支援制度をフルに活用してもいいのか、円滑に復職できるのか、との考えが根強い。また、休暇・休業に協力的な部署とそうでない部署とが混在している。

コンサルタントによる目標達成の課題の分析

女性活躍は男性の協力も不可欠であり、女性にとっても育児等との両立をはかる上では、職場全体の女性活躍施策への理解が成否に影響する。

当初の目標設定では両立支援の対象社員に限っていた制度理解も、将来的に対象にもなり得るということを含め、全社員に広げ、全社的に休暇・休業に協力的な風土づくりに取り組む必要がある。



男女が共に活躍できる場づくり

代表取締役 谷本 昌英

私が目指すのは「アットホームな会社!」「仕事を通して人生が好転する!」そんな組織です。男女関係なく活躍してほしいと願っています。

弊社では、管理チーム女性スタッフのアイデアで、毎日、各人の終業時刻と帰って何を行うかまで共有するミーティングを行うことでも残業削減とコミュニケーションの活性化をはかるに至りました。

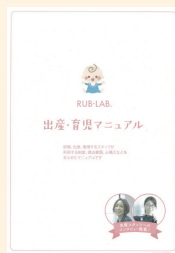
このような活動は経営においては効率が良くないように映るかもしれませんが、後押しすることで、スタッフも理解し積極的に動いてくれるようになります。今後も彼女達がより長く勤務できるように取り組んで参ります。

コンサルタントの提案

自社の両立支援制度を全社員に周知するため、パンフレットを作成

両立支援制度の利用実績を社内から集約し、利用者へのインタビューを通じて具体的な休暇・休業取得のメリットを全社員に向けてアピールする。

また、産前・産後休業や育児休業のみならず、自社独自の有給休暇等もあわせて周知する。



出産・育児マニュアル

両立支援制度利用対象外の社員への個別ヒアリングを実施

両立支援制度への改善点や自社独自の有給休暇制度に対する理解度等について、制度利用対象外の社員にも個別ヒアリングし、関心を高める。

見直しの結果

全社員に両立支援の理解が進んだ

自社独自の制度周知パンフレットの作成を通じて、子育て世代のリアルな声を拾うことができ、男女共に両立支援制度利用と職場理解の重要性を周知・啓発できた。社員からも、例えば「産休・育休のガイドブックがわかりやすく、復帰までの漠然とした不安が少し解消できたと思います」という声が多く好評である。また、パンフレットの利用事例を通じて、自社独自のアニバーサリー休暇(誕生日など家族の記念日を休暇とする制度)や配偶者出産休暇(男性社員が配偶者の出産にあわせて休暇を取得できる制度)の周知および利用率の向上にもつながった。

女性活躍の取組の効果や懸念点が確認できた

社員への個別ヒアリングの結果、両立支援制度だけでなく全社員を対象とした有給休暇等の制度の理解が進んでいることが分かり、女性活躍の取組の効果も確認できた。また、休む社員に代わって業務を引き受ける社員が抱える不安などの懸念点も浮き彫りとなり、休業中には現場責任者と人事労務担当者が話し合い、分担を検討する等、業務を引き受ける社員の不満につながらないよう対応することとなった。

効果

女性の育児休業取得率100%(4名)、男性の育児休業取得率100%(3名)を実現した。両立支援対象者だけでなく、男女共に休暇・休業への協力的な風土が醸成されつつある。