

# 減少賃金の50%を補填

データベース技術を核としたサービス事業を展開する株式会社コソル（東京都千代田区、金山俊明代表取締役、133人）は、育児により制限された勤務時間分の賃金の50%を補填する「育児支援手当」などを導入し、社員の育児と仕事の両立を支援している。時短勤務は法定を大幅に上回り、子供が小学校卒業まで認められる。社内報などで制度を披露する男性社員が体験談を披露する中、今年度、厚生労働省主催「イクメン企業アワード（両立支援部門）2019」でグランプリを受賞した。

## 残業代含む収入減少回避が狙い

仕事と育児との両立支援策が充実している同社では、2018年度の男性従業員の育児休業取得率は63%で、平均取得日数が23日に上る。さらに女性の取得率にいたっては、この十数年にわたって100%を維持している（表）。

こうした高い数字を実現できている大きな要因のひとつは、子育ての実態や個々の社員の事情を反映したさまざまな制度が整備されていることだろう。

## コーソル

たとえば同社の育児短時間勤務制度は、法律で定められた「子供が3歳になるまで」の規定を、10年ほど前に大幅に延長した。現在では、最長で子供が小学校を卒業するまで、固定残業代制を採用して

学校を卒業するまでの間、15分単位で最長2時間、勤務時間を短縮できる。

自らも共働きで子育てしてきた金山代表取締役は、「小学校に入学しても手が掛かるのは経験上分かっていたので、早々に就業規則を変えたほうが良いと考えた」と語る。19年7月現在、12人の社員がこの制度を利用する。うち2人が男性で、1人は30分、1人は2時間の時短勤務を行っている。

ユニークな取組みとしては、「育児支援手当」が挙げられる。これは、子供が小学校を卒業するまでの間、育児によって制限された勤務時間分の賃金の50%を補填するというものだ。もともと同社の給与体系は固定残業代制を採用して

おり、基本給にプラスして30時間分のみなし残業代が付く形となっている。運用は、保守サポート業務においては、効率的に仕事を進めて高いパフォーマンスを上げている人ほど顧客からの評価も高いという傾向が顕著にあるため、一人ひとりが時間当たりの生産性を意識し、業務効率を上げることをめざしてもらうのが狙い。

しかし短時間勤務になると、時短分の給与に加え、みなし残業代30時間分が全て削られるため、収入が大きく減ってしまう。せっかく育児から復帰しても、これでは続けられないという人も出て来たため、13年から給与の激減を解消する策として育児支援手当を設置した。

## 育児短時間中に手当

◎子育て両立支援策◎

## 社内報使い風土づくりも

育児をはじめ、介護や傷病など事情がある社員を対象として、自宅で仕事ができる在宅勤務制度を導入している。誰もが活用できるわけではなく、一定の制限を設ける。サポート業務の特性上、在宅勤務を導入するには顧客側の理解が必要になるという事情があるためだ。原則として、独り立ちして業務を担える3等級以上で、一定の業績を出している社員を対象としており、上司との個別相談によって何日という形で運用している。

「ただし、近年、お客様に調整を取りながら進めていきたい」（管理本部・松浪曉子部長）。

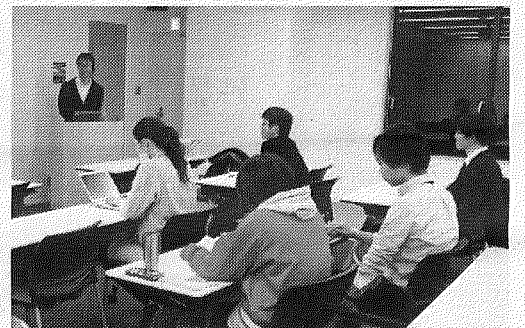
## 社長自ら面談し二ノズ聞き取る

こうした施策はすべて、「その時々社員の事情に応じて必要な手を打ってきた結果に過ぎない」（金山代表取締役）という。社員が安心して長く働ける環境づくりは、会社の存続にかかわる重要課題だったから

だ。04年に5人で創業した当初は、なかなか人材が集まらなかった。実績のないベンチャー企業であったこと

## 男性社員の不安除去へ情報共有

「チームで動く」という働き方も、相互に支え合う風土の醸成に貢献している。サポート業務は顧客に



取得者が体験談を語り取得者増をめざす

に加えて、そもそもデータベースエンジニアの数が少なかったため、ポテンシャルのある人材を採用して、時間をかけて育てていく必要があった。そのなかで、出産を経てフルタイムで仕事に復帰できずに困っていた女性エンジニアの姿も変わりつつある。働き方改革やBCP（事業継続計画）の観点からも、在宅勤務を受け入れる空気が広がっているの、うま

の姿勢も変わりつつある。働き方改革やBCP（事業継続計画）の観点からも、在宅勤務を受け入れる空気が広がっているの、うま女性比率も高くなり、個々のライフステージの変化を会社全体でサポートしていく土壌が、自然に培われていった。とくに設立から数年間は、社長自ら全社員の人事評価を聞き取り、柔軟に対応することができた。11年から新たな人事評価制度に移行したが、現在でも年一回、社長と全社員との一回の面談を実施しており、現場の二ノズを反映して制度を改訂するなど、働きやすい環境づくりにつながっている。

男性初の育児取得者が出たのは14年と比較的最近だが、個別の事情を尊重し、お互いに助け合う風土が浸透していったことから、男性取得者も違和感なく受け入れられているようだ。対象者は毎年数人なので取得率の差は大きい、現在まで継続的に取得者がいる。ただし、男性に関して

は、育児取得により給与が減ってしまうことを不安視する声が多い。そこで、社内向けの「育児セミナー」や「イクメン座談会」を開催し、取得した男性に体験談を語ってもらい、その内容を社内報に公開するなど、情報共有にも力を入れている。今後の課題は、育児で人が抜けた分をいかにサポートするかにあつて。そもそも業界内でもデータベースエンジニアが不足しているため、簡単に代替要員が見つからない点が悩ましいところだ。

「メンバー同士の連携に頼るだけでなく、本社から一時的に人を派遣したり、一部の仕事を引き取るなどの工夫も必要と考えている。残ったメンバーに負荷を掛けないように、柔軟に手を打っていききたい」（金山代表取締役）。

表 2007年以降の男女別育児取得状況 (人)

	女性社員の育児取得統計											
	07年	08年	09年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年
育児を取得した社員	2	1	2	2	-	1	-	2	3	2	3	1
子どもが産まれた社員	2	1	2	2	-	1	-	2	3	2	3	1
女性育児取得率	100%	100%	100%	100%	-	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%
男性社員の育児取得統計												
	07年	08年	09年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年
育児を取得した社員	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	5	8
子どもが産まれた社員	1	2	5	4	3	4	3	6	6	1	2	8
男性育児取得率	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	17%	100%	100%	63%