



株式会社コーソル



所在地：東京都 業種：情報通信業 従業員数：127人

選考委員の 評価ポイント



社長と直接対話して制度改定する、中小ならではの体制

- 社長・人事担当が年1回、1対1で全社員面談を実施し、社員のニーズを反映して人事制度を改訂。結果として離職率低減に寄与している点が評価できる。
- 子ども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「育児支援手当」、在宅勤務制度導入。
- 育児取得経験者リストが社内公開されており、育児取得に向けた相談のハードルが下がっている。

男性の育児休業等の取得促進、積極的な育児の推進の取組

▶従業員からのニーズを受けた育児短時間勤務制度

最長で子どもが小学校を卒業するまでの間、15分単位で最長2時間、勤務時間を短縮することができる「育児短時間勤務制度」導入。2019年7月現在、12名の社員がこの制度を利用。

▶配偶者出産休暇や育児支援手当の導入

配偶者の出産当日に1日間の休暇を取得することができる「配偶者出産休暇」、子どもが小学校を卒業するまでの間受け取れる「育児支援手当」。さらに時短勤務における始業時間の繰り上げ、就業時間の繰り下げが可能。また、全社員面談でヒアリングした社員からのニーズを反映し、給与テーブルの見直しなどに取り組んだ。

▶部署ごとの有給取得率をウォッチ、情報共有

平成30年より育児／介護／傷病等の事情がある社員を中心に在宅勤務制度を導入。時間単位有給休暇導入、正社員への転換促進などにも取り組んだ。また、役職者会議で部署ごとの年次有給休暇取得日数を報告。四半期ごとに取得率をウォッチし、情報を共有することで、全社的に年次有給休暇の取得を促進。

効果

● 男性従業員の育児取得率 16.7% (H27年度) → 62.5% (H30年度)

仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

▶労務管理システムによる生産性向上

労務管理システムを導入し、稼働時間の管理・分析を行えるようにし、年間の残業時間数や有休残日数等、今まで管理者に問い合わせる必要があった項目を、社員や上長自身がタイムリーに把握できるようにした。また、稼働時間/工数管理を簡単に実施できるようにし、適切な時間での稼働や生産性の向上につなげた。

▶イクメン座談会、セミナー、面談等の実施

育児を取得した男性(役職者含む)による座談会を実施。その様子を社内報に公開。また、社内従業員向けに育児セミナーを実施。育児取得男性が登壇し、取得までの流れ～制度説明等実施。会社とのつながりを感じモチベーションを高め、キャリアビジョン創出を支援することを目的とし、社長と年1回、人事担当と年1回、1対1で面談する「全社員面談」を実施。



▶モバイルワークオフィスサービス利用

社外でも業務ができ、かつセキュリティレベルがキープできるよう、社外のモバイルワークオフィスサービスを契約。PC等の必要機器を会社が貸与した上で、事前登録をした者が利用できるモバイルワークオフィスとした。

効果

● 社員の離職率が13.2% (H29年度) から11.5% (H30年度) へ減少

取組の結果もたらされた好影響

生産性の向上

稼働時間/工数管理を簡単に実施できるようにし、適切な時間での稼働や生産性の向上につなげた。

両立できる 風土の醸成

育児を取得した男性の座談会を公開することで、男女共に仕事と育児を両立できるイメージが持てるようになった。育児取得者をリストアップし社内公開することで、取得経験者に直接気軽に相談できるようになった。



イクメン社員の育児休業体験談

育児を通して共に成長でき、妻と会社に感謝

妻が里帰りから戻るタイミングにあわせ、生後2か月頃に約1か月間の育児を取得しました。1か月以上の取得は前例もまだ多くはなく正直取得していいものか不安でしたが、半年前に上司へ相談したところ快諾いただき、職場の方々からもフォローいただいで無事に取得することができました。

育児中は食事、洗濯などの家事を中心に、妻と交代でおむつ替えや寝かしつけを行いました。はじめての子育てで日々を過ごすのに精一杯でしたが、育児を経験することでその喜びと苦労を知り、妻と共通の認識を持てたことはその後の生活にも大きく影響したと実感しています。子どもの成長を見守り、一緒に過ごす時間が持てたことはなによりもかけがえのないものです。今後もさらに男性の育児休業取得が浸透するよう、自分の経験を伝えていければと思います。



日比野 峻佑 (ひびのしゅんすけ) さん
所属：技術本部
仮想化粧品サポート&サービス部
※所属名は育児休業取得当時