

ハード・ソフト両面からの支援で男性の育休取得率が急上昇

東京都に本社を置くコーソルはデータベースを中心とした技術サービスやコンサルティングなどを手がけるIT企業。豊富な製品知識と創業以来培ってきたノウハウを強みに、業種・規模を問わず多岐にわたる会社と取引を行っている。技術力の高さにも定評があり、データベースの分野において最高峰の資格として名高い「ORACLE MASTER Platinum」の取得者数は国内企業のなかでもトップだ。

したポイントは「社長と直接コミュニケーションを取りやすい職場環境」、そして「従業員の意見を速やかに制度に反映できる機動力の高さ」だった。人事教育広報部の黒川友紀子氏は言う。

「当社では社長（金山俊明氏）と人事担当者が全社員と1対1で面談する機会を設けています。1人あたり30〜60分とじっくり時間をかけてコミュニケーションを取ることで社員の考えや意見、悩みを引き出し、良いアイデアがあれば制度にもしつかり反映しています」

につなげたケースは多いと黒川氏は言う。例えば、「子どもが3歳になるまで」と定めていた育児短時間勤務制度の上限を「小学校を卒業するまで」に延長したのは、子育て中の社員から「3歳を過ぎても子育てはひと段落しない」という意見が寄せられたからだ。

働きやすい職場づくりに取り組んでいる。145人中58人が女性社員（21年9月現在）で、1カ月当たりの平均残業時間は15・83時間と比較的低い水準を維持。有休消化率も7割を超えるなど仕事と休みのバランスもしつかり保たれているようだ。

そんなコーソルが厚生労働省主催の「イクメン企業アワード」でグランプリを獲得したのは2019年のことである。この賞は男性従業員が育児と仕事を両立しやすい職場づくりに積極的な企業を表彰するもので、同社がエントリーした「両立支援部門」では①男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進の取り組み②仕事と育児を両立できる職場環境の整備③管理職を交えた取り組み④取り組みによる定量的な効果——の四つの視点を中心に審査が行われる。

なかでも、特に選考委員が評価

「社員面談はもともと社長が実施していましたが、会社の規模が拡大したことで人事部門が担当するようになりました。その後、社長が『やっぱり社員の生の声を聞きたい』と希望したことから、現在は社長と人事部門が担当しています。経営トップと話をする機会を設けたことで、人事制度の改定や上長を巻き込んだ職場環境の改善などにスピード感を持って取り組んでいます」（黒川氏）

とりわけ目を引くのが子育てサポートの取り組みである。同社は育児・介護休業法に準拠した育児休業制度をはじめ、育児短時間勤務制度や配偶者の出産日に休暇を取得できる配偶者出産休暇を完備。さらに、子どもが小学校を卒業するまでの間で育児によって制限された勤務時間分の賃金のうち、50%を会社が補てんする「育児支援手当」を設けるなど経済的なサポートも抜け目がない。

また、この賞は男性従業員が育児と仕事を両立しやすい職場づくりに積極的な企業を表彰するもので、同社がエントリーした「両立支援部門」では①男性の育児休業の取得促進・積極的な育児の推進の取り組み②仕事と育児を両立できる職場環境の整備③管理職を交えた取り組み④取り組みによる定量的な効果——の四つの視点を中心に審査が行われる。



育児セミナーを開催し実際の事例を積極的に共有

「体験談を披露し育休取得を促進」IT企業といえば社員の多くが男性で、夜遅くまでパソコンに向かって仕事をする姿をイメージしがちだが、同社では女性の積極採用や福利厚生制度の充実を通じて

さらに、「イクメン企業アワード」の受賞が示唆しているように男性の育休取得も活発だ。同社では、実際に育休を取得した男性社員が自らの体験談を語る「育休セミナー」を中心に社員向けの啓発活動を行うことで、制度の積極的

的な利用を促している。同社のボ
ードメンバー（経営陣）で、労務
の観点から社内改善を推進してい
る松浪暁子管理部部長は言う。

「もともと当社ではセミナーや勉
強会を有志で開く習慣があり、こ
れを通して業務に生かせるような
知識やノウハウを分かち合ってい
ました。育児セミナーもこの流れ
を汲むもので、実際に制度を利用
した社員が自らの体験談を語るこ
とで、参加者も仕事と育児を両立
する姿が想像でき、育児制度の利
用を後押ししています」

そのほか、実際に育児を取得し
た男性社員を囲み、休暇中のスケ
ジュールや役割分担、子育てで苦
労したことなどについてざっくば
らんに語り合う「イクメン座談会」
も定期的に開催しており、その内
容は社内報を通じて全社員に向け



男女問わず社員全員が働きやすい職場づくりにまい進

て発信されている。

これらの取り組みの成果は顕著
に表れており、15年度には25%だ
った男性の育児取得率が18年度に
は63%に上昇（女性は100%）。
平均取得日数も30日を超えるなど
効果はてきめんのようだ。

組織全体で社員をフォロー

では、なぜここまで充実した育
児支援制度を確立しているのか。
松浪部長は二つの要因を挙げる。

「一つは12年頃に女性社員の退職
が相次いだことです。もともと当
社では女性を積極的に採用してお
り、営業やエンジニアなどさまざ
まなフィールドで活躍していまし
たが、結婚や出産を機に会社を去
るケースも少なくありませんでし
た。もう一つは事業拡大への対応
設立から数年が経ち、事業の領域

が広がったことで社員一人ひとり
の活躍がより求められるようにな
りました。社員のモチベーション
を引き上げるには仕事とプライベ
ートを両立できる仕組みづくりが
重要で、これを実現する要素の一
つとして着目したのが子育て支援
だったのです」

「特別すごい取り組みを行ってい
るわけではない」と松浪部長は謙
遜するが、同社ではITツールに
よる仕事の見える化や業務・プロ
ジェクトをチーム単位で行うなど、
社員どうしが積極的にフォローで
きる仕組みづくりにも気を配って
いる。

このようにハードとソフトの両
面から育児支援に取り組む姿勢
は、多くの中小企業にとって参考
となるはずだ。

（本誌・中井修平）

COMPANY DATA

株式会社コーソル
設立 2004年4月
所在地 東京都千代田区麹町 3-7-4 秩父屋ビル 6・7階
社員数 約150名

