

育児のしやすさ積極アピールで人材確保を図り技術力の向上・伝承を目指す

フォルム株式会社

会社の現状と課題

フォルム株式会社は1950年創業の自動車部品メーカーです。育児や介護に配慮された社風ですが、一方で、以下のような課題を抱いていました。

- 1.20代・30代の男性社員が少なく、これまで男性の育休取得実績はない。しかしながら、介護中の社員は約10%おり、今後更なる増加が見込まれる。
- 2.社員の異動が少なく、スキルが限定てしまい、育休復帰後の選択肢が限られてしまう。人事の流動化促進が必要。
- 3.定期採用がしばらく行われていなかったため、若手社員が少なく、技術力の伝承に不安がある。
- 4.介護時代に備えるためにも、また、人材確保に結びつけるためにも、育休取得を中心とした、充実した育児支援実績を作る必要がありました。

支援内容

男性の育休取得推進の必要性とメリットを説明し、ヒアリングと人事データの分析を行った結果「平均年齢が高く育休対象者がいない」「人事異動が少ない」等の問題がありました。

しかし、「規程は整備されている」「休暇も取りやすい社風」であるがゆえ、担当者も育休取得推進の解決策を見いだせずにいました。

そこで「育休対象者がいない」という根本的な問題に着目し、ヒアリングを重ねた結果、採用活動が思うように進んでいないことが判明し、「育休の推進」と「人材の確保」という二つの問題を同時に解決するため、下記3点の提案をしました。

- 1.育休促進のため、規定の適用要件を緩和する
- 2.優秀な人材確保のため、公的認定制度の取得やHP等へのPRを行う
- 3.育休復帰後の働き方の柔軟化

事例ポイント

- ロールモデルを社内外に積極発信することで人材の確保を図り、技術力やノウハウを伝承できる会社にしましょう。
- 在宅ワーク導入や、既存制度の適用要件緩和など、育休復帰後の働きやすさを見直してみましょう。

終わりに



お問い合わせ

神奈川県 産業労働局 労働部 労政福祉課 両立支援グループ

☎ 045-210-5744

詳しくはホームページをご覧下さい。▶ <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f530882/>

神奈川県 男性の育児休業

株式会社東京リーガルマインド作成 平成27年3月発行

所在地	横浜市港北区
業種	製造業
資本金	3200万円
従業員	278名(うち男性265名)

男性の育児休業取得率向上プロジェクト



子育て男性を応援する企業の取り組み事例集

男性社員の育児休業取得率向上をはじめとした

「働きやすい職場作り」を模索している企業のために、当プロジェクトで実際に行った企業への支援内容をまとめました。

男性社員の育児休業取得率向上に

ぜひご活用下さい。



受託事業者 株式会社東京リーガルマインド

「社員の悩みは会社の悩み！」家庭ごと応援して地域貢献度ダントツ一番店を目指す

石井造園株式会社

所在地	横浜市栄区
業種	造園工事業
資本金	4000万円
従業員	9名(うち男性7名)

会社の現状と課題

社長自ら「地域と幸せを共有する」ことが会社の発展につながるという信念をもっています。それは社員のキャリア形成や満足感があつてこそ実現できる事。そのため、ISOの取得から「盆栽カフェ」の実施にいたるまで、日々創意工夫を重ねています。しかし、「現場代理人制度」という業界特有の制約による人員配置の難しさもあり、これまで育児や介護の休業を積極的に取得しようとする社員はいませんでした。また、男性社員の中には、休業による収入の減少を懸念する人もいました。そのような中、介護に悩みをかかえ離職まで思い悩む社員がいることがわかり、介護への応用も想定した育児支援の必要性が生じました。

支援内容

多くの中小企業では「ヒト、モノ、カネ、情報」の経営資源がいつでも潤沢にあるわけではありません。よかれと思って手厚くした勤務条件などが、後々の経営そのものを苦しめることがあるかもしれません。そのため、あるものを最大限に活用することから支援を始めました。具体的には、支援を「自助」「共助（互助）」「公助」の3つの面でとらえて、現在あるものや実施できることで可能性のあるものを洗い出しました。

「自助」…年次有給休暇の連続取得の促進など
 「共助」…在宅ワーク、短時間勤務、変形労働時間など
 「公助」…育児（介護）休業給付金、キャリアアップ助成金など各種助成金の活用

事例ポイント ● 第5の経営資源「ノウハウ」は、中小企業でこそ柔軟に活用できます。「あるもの」で工夫しオリジナル戦略の一つにしてみましょう。
 ● 中小企業では、公的な支援策は活用しやすい傾向にあります。ハローワークや労働局に問い合わせてみましょう。

子育てを通じて「お父さんの会社に入りたい！」といわれる会社を目指す

NTTアイティ株式会社

所在地	横浜市中区
業種	情報通信業
資本金	3億円
従業員	232名(うち男性約200名)

会社の現状と課題

「人を真ん中に」をモットーに、人間の知的活動やコミュニケーション活動を支援する製品開発／販売により、社会の活性化・効率化に貢献することを経営理念としている会社です。女性社員の育児休業取得には早くから取り組んでおり、復職後も時短勤務などで働くママを支援しています。近年は男性の育児参加に取り組んでいてワーク・ライフ・バランスの推進活動や、在宅勤務制度を柔軟に利用できるように見直す等、経営企画部を中心に、「働きがいのある会社」の実現に向け様々な取組みを行っていますが、男性社員の育児休業取得にも、もう一步踏み込んだ取組みが必要だと考えていました。

支援内容

イクメン、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、はたまたセクハラ、マタハラなど、様々な概念が聞かれるようになりました。法律もどんどん改正されています。もともと意識の高かった経営企画部でヒアリングを進めると、それに対する意見や知識がどんどん出てきました。

しかし、最も肝心なことは、どんなにささやかであっても、自社にとっての価値を感じてゴールを共有できているか、そのうえで実際に具体的な一歩一歩を自分たちが進みたいと思えるかということです。そのため、具体的な行動をハード面とソフト面に分け、さらに3段階に分類し、無理なく楽しくゴールを目指せるよう考えてもらいました。

事例ポイント ● 5年後10年後を思い浮かべて、「自社にとっての」ロードマップを作成してみましょう。そして実行してみて、四半期に1回見直しましょう。
 ● 生活の時間は未来を豊かにするために使う時間と考えて「職員が」キャリアマップを作成しましょう。

育休取得率UPと売上UPの同時実現を目指す

グランコヨー株式会社

所在地	横浜市保土ヶ谷区
業種	卸・小売業
資本金	1000万円
従業員	22名(うち男性11名)

会社の現状と課題

グランコヨー株式会社は、横浜市内の中学校に教材などを提供する地域密着型の会社です。現状として以下のような課題がありました。

1. 平均年齢は30代。男性が比較的多いが、男性の育休取得実績はゼロ。今後生ずる介護の問題に備えるためにも、育児支援制度の充実・強化を図りたい。
2. 男性社員の多くは営業で、エリア担当制を採用。しかし、エリア変更が売上に影響を与えることから、異動は行われていないため、育児のみならず、私傷病や介護による一定期間の欠勤に対応できないという問題があった。
3. 男性社員の多くが、育休の必要性、メリットを理解できていなかったり、「育休は取れるはずがない」と思い込んでいた。また、制度理解も十分ではないため、男性が育児をしやすい会社にすることの啓蒙が必要。

支援内容

「社員による自主的な社内制度構築」が行えるように、「育休取得促進と売上UPの同時実現」というテーマでイクメンプロジェクトをスタートしました。その中で会社としての信頼度が高まることで売上UPが期待される「サブ担当制」を社員自ら考案され、育休取得時の欠員対策が大きく前進しました。

同時に、アピールのための「ロゴ制作」を提案し、育休取得推進と売上UPの同時実現を目指す仕組みを導入しました。

今後のプロジェクトで取り上げて欲しいテーマとして「育児経験豊富な管理職の養成」・「朝礼等でロールモデルの紹介」「規程の適用要件緩和」等の提案を行い、イクメンプロジェクトのKick Offをサポートしました。

事例ポイント

● 育休取得率をUPさせても売上が下がっては社員の士気も下がります。売上UPを同時に実現できる施策を考え実行してみましょう。
 ● 社内でプロジェクトを発足させましょう。社員が主体的に必要性・メリット・制度内容等を考え、啓蒙活動をするようにしましょう。

横浜で1番安心して男性社員が育児休業を取得できる社内環境を目指す

国際通信企画株式会社

所在地	横浜市港北区
業種	電気通信工事業
資本金	4500万円
従業員	169名(うち男性159名)

会社の現状と課題

国際通信企画株式会社は、電気工事業・電気通信工事業などを営む企業です。以下の現状および課題がありました。

1. 男性社員の育児休業実績はなし。しかし男性社員は9割を占め、今後結婚して、子育てに参加する男性社員が増える可能性が大きい。
2. 育休取得経験者は女性社員2名。その内1人は総務部人事課の小林課長で、課長ご自身の育児休業経験から、男性の積極的な育児参加を希望。
3. 会社が育児休業取得を率先して男性社員に勧め、社内環境を徐々に整えていく必要があります。就業規則・育児・介護規程は法改正に対応したものかの再確認が必要。まずは、男性社員の育児休業に対する管理職の理解が最重要である。

支援内容

まず、担当者に育児休業制度の内容や社内規定を十分に理解いただけたため、疑問点を明らかにし、十分な意見交換をしました。

その上で、男性の育児休業取得のメリットをはじめ、男性社員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進めるためにお互いの精神が必要であることを、インターネットや社内公報、研修などを通じてPRすることを提案しました。

さらに管理職の理解促進を進め、社員が育児休業を取得しやすくなるための社内規定の再検討や育児休業からの職場復帰に向けてのフォローオン体制について意見交換し、4月以降の研修テーマとして取り上げることを提案しました。

事例ポイント

● 育児休業中変形労働を採用するフレックスタイム、短時間勤務、在宅勤務など自社に合う形で導入を検討しましょう。
 ● 育児休業中や職場復帰に向けてのフォローオン体制を設け、上司や総務人事とのコミュニケーションを活発にしましょう。