

人事の本気度が 経営層と対象者を動かす

ジビル調査設計 株式会社

会社概要

福井市大願寺2丁目5番18号
従業員58人 男性39人 女性19人

道路や橋梁など社会インフラの整備・保全に関わる設計および点検業務



チャレンジ宣言

若手社員が増える中、 まずは第1号の 男性育休取得者をつくる!

課題

- ①対象者に対する収入不安の解消
- ②規則をはじめとする制度整備と社内周知
- ③取得者が出ても業務がまわる職場づくり

取組

①社内独自の応援制度と 収入シミュレーションで対象者の不安払拭

育休取得対象者には若い社員が多いことを踏まえて、まずは収入不安を払拭することに取り組みました。育児休業給付金だけでなく社会保険料免除も含めた、収入シミュレーションを重ねました。取得期間や時期も含め、対象者と何度も話し合うことで不安を払拭。国の助成金、県の補助金を活用し、取得者の収入補填を人事担当から経営者に提案。収入が減らない応援制度を整備しました。

②宣言したタイミングに対象者がいたことで 規則・制度整備が加速

男性育休の規則・制度は未整備のままでしたが、第一子誕生を控えた男性社員がいたことで早急に制度整備にとりかかることになりました。整備後は社内全体に周知し、会社として本気で取り組む姿勢を示しました。また、意識改革のため経営層への研修を行いました。



対象者の上司・同僚と人事担当者のミーティング

③育休は同僚の理解と協力があってこそ

対象となる社員は特殊な業務に従事していたため特に同僚の協力が必要でした。人事担当者と同部署の上司・同僚で集まり育休中の部署内の体制について一つずつ解決していく中で課題に対する理解が深まり、みんなで支える育休への協力体制が生まれました。

成果と男性育休100%に向けて

宣言どおり、取得者第1号が誕生しました。育休取得対象者がいたことで、より真剣に課題に向き合い、集中して取組を実践することができました。育休取得者より、期待以上に充実した時間だったという話を聞いたときは嬉しかったですね。今回の取組は、これから育休を考える若手男性社員のよきモデルとなりました。会社にとっても、この経験と実績が自信になりました。若手社員から「自分も将来男性育休を取りたい」との声も出ており第2号が出る日もそう遠くはないと思うと楽しみです。

パパ育休アドバイザーからひとこと

推進者である人事担当者が、取得時期や期間を含めて、何度も取得対象者に説明していたのが印象的でした。人事だからできる応援制度の提案、最初からブレない姿勢は熱意を感じました。今回の育休は、繁

忙期と重ならなかったことも大きかったと思います。今後は必ずしもそうとは限りません。そのうえで、取得者が出ても業務がまわる体制づくりに引き続き取り組んでいきたいです。

合同経営社会保険労務士法人



社会保険労務士
坪井 香織 さん



社会保険労務士
隠居 ひろ美 さん

VOICE



家族コメント

もともと家事・育児に積極的な夫なので思う存分頼りました。息子も夫の抱っこが一番落ち着くようです。初めての育児で不安もありましたが、一緒にいてくれて心強かったです。夫婦で話すことが増えて家族の絆も深まりました。

育休を考えるようになったのは、個人面談で子どもが生まれることを会社に報告してからです。上司より育休を勧められました。現実には厳しいだろうなという思いがありました。しばらくして会社が福井市パパ育休100%チャレンジ宣言をすることになり、取得対象に選ばれましたが、当時は仕事のこと、収入のこと、周囲へ負担をかけることなど不安がありました。それを受け止めてくれたのは人事担当の方々。収入のことはもちろんのこと、期間や時期について、所属部署の上司や同僚との話し合いの場を設け寄り添ってくれました。皆さんの理解のおかげで育休に入り約2カ月、オムツ交換やミルク、お風呂、寝かしつけなど、子どもと2人で1日中いても大丈夫になりました。復帰後は家族との時間を大切にしながら仕事と向き合い、子どもと一緒に成長したいですね。



総務部と話し合う小柳さん

調査部
小柳 隆介 さん

育休
取得者
の声

人事担当の声



社員全員の認知向上と 給付金を補う制度で 育休を推進

男性が育休に踏み切れない理由は、周囲へ負担をかけたくないという思いと収入減。それらは、取得対象者や社員、経営者に男性育休制度が周知されていないからだと考え行動しました。対象者とは何度も話し合い、同時に同じ部署の社員と話し合い、経営者には制度案を練り上げ交渉を重ねました。結果、男性育休取得者第1号が誕生。今後も取得しやすい環境を整え進めていきます。

総務部 部長代理 渡邊 一輝 さん

経営層の声



社員が安心して 育休を取得できるよう 会社側がアップデートを

育休対象者の一番の不安要素である収入減少への対応を徹底しました。さらに、部署内の配置や調整、協力会社との調整、業務の受注調整を行い、同時に就業規則や制度の見直しに着手し整備できたことは大きな成果です。復帰後の働きやすさを叶え、これから育休の対象となる社員が安心して取得できるよう、引き続き会社側がアップデートしていきます。

取締役 営業部長 西川 明広 さん