

WLB 推進を検討している皆様へ

WLB 推進前の課題、問題

少子高齢化や景況感の回復によって、新たな採用が難しくなってきたことを背景にワークライフバランス推進の取組開始に踏み込みました。さらに、社内で育児中の社員が急増していること、今後は介護を担う社員も増加が見込まれることから、ケア・サポートするだけでなく、「どのようなライフイベントを迎えても安心して働き続けられる」職場作りが急務となっていました。

WLB 推進時の困難点、克服策

ワークライフバランスという言葉から「育児や介護などの事情がある従業員に優しい福利厚生取組」と誤解されないよう努めました。「現在は特に制約のない従業員に、どう当事者意識を持ってもらうか」「生産性を向上させ、経営課題を解決するための取組だと理解してもらうためにはどうすればよいか」というのが大きなポイントでした。

WLB 推進による効果

育児休業取得者、育児短時間勤務の利用者は多く、出産による離職者はほとんどいません。育児中の社員が増えてくるに従い、突然の人員減をカバーできる体制を整えるなど、社内のリスクヘッジ意識が高くなりました。また、育児中の社員同士の交流が増え、相互に経験・知恵の交換が活発になっています。

WLB 推進を検討している皆様へメッセージ

ワークライフバランスとは、仕事を制限する仕組みだと誤解する方がいらっしゃいますが、そうではなく、ワークライフバランスとは、働く意思をどうやって活かすかという多様な働き方の実践だということを唱え、その誤解を地道に解いていくことだと思います。



WORK LIFE BALANCE

認定部門 仕事と育児の両立推進部門

株式会社シータス&ゼネラルプレス



認定部門 仕事と育児の両立推進部門

株式会社シータス&ゼネラルプレス



代表者名
宮崎 美紀

創立
1995年

所在地
東京都文京区小日向4-5-16 ツインヒルズ茗荷谷

TEL
03-6902-2001

従業員数
215名(うち正社員207名)

URL
<http://www.c-gp.com>

事業内容

ダイレクト・コミュニケーション、コーポレート・コミュニケーション、事業プロモーションに関する戦略立案、企画・制作、コンテンツマネジメントサービス

目的/理念

食と暮らしに関わるプロモーション支援という事業内容から、設立当初より女性が活躍できる土壌があり、女性管理職比率も3割以上と高い会社ですが、近年、社員の平均年齢が30代となり、育児中の社員がマイノリティでなくなりつつあります。加えて、人口減少や景気回復による慢性的な人手不足状態であることから、育児中の社員を「ケア・サポート」する段階から、より「活躍できる人材」とするために全社的に「働き方の見直し」をプロジェクトとして進めています。このプロジェクトは、今後急増するであろう介護者や高齢者の雇用も含めて、いかに事業継続を考えていくかという経営課題に対する解決策のひとつとなるとも考えています。

取組内容

・育児休業開始前、復帰後の面談実施

育児休業開始前には、休業中の手続きや連絡方法について人事担当者から面談と説明を行っています。また、復帰前には、勤務時間や家族の協力体制、希望する業務内容をヒアリングし(人事担当者、直属上長の計2回、子連れ可)、不安のない復帰体制を目指しています。

・小児医療勉強会の実施

育児をしながら働き続ける上で最も課題となる「子どもの病気」について知識を付け、不安をなくすために、年に2回(2月：春夏に流行る病気、9月：秋冬に流行る病気)小児医療勉強会を実施しています。勉強会は業務時間として扱い、育児休業から復帰予定の社員や育児中の男性社員も参加しています。

・小1の壁検討会の実施

さまざまな取組を進める上で、課題として挙げてきた「小1の壁」について未就学児の育児中の社員にアンケート実施しました。何が不安なのか、どう対処しようとしているのか、会社に求めるものは何かを聞き出した上で、実際に子どもが小学生以上の社員も交えて、座談会を実施して課題を整理しました。

・ママランチ会

育児中のママ社員同士で情報交換や情報共有できる機会を提供するため、ランチ会を開催しています。

従業員の声

・「育児中、短時間勤務」を負い目に感じる事がなく仕事ができます。実際、短時間勤務をしていますが、それによって上司の評価が下がることはありません。

・「小児医療勉強会」「ワーキングマザー同士の交流会」「育児休業復帰前のヒアリング」があることで、これから出産するにあたって多くの勉強の機会をもらい、先輩ママからいろいろなことを教えてもらっています。

・育児中の社員が増えてくるに従って、突然の人員減をカバーできる体制など、リスクヘッジの意識が高くなってきています。

・男性の育児休業について、上長の方たちが「全力で応援する」と言ってくださったのが心強かったです。「男性が育休を取っても驚かれない」「取得希望者への理解がある」という風土があるのは大きいと感じます。

