

男性育休

管理職の長期取得例をPR



管理職も積極的に育休を取得

ほかに、実際の取得

IT業の㈱アイエスエフネット（渡邊幸義代表取締役社長）では、男性の育児休業取得について「2025年までに100%とする」との目標を掲げ、3カ月以上取得した管理職2人のレポートを公開したり、最大15万円の給付金を支給したりしている。2カ月前から業務の引継ぎリストを作成し、部下に業務の代行を経験させていた本部長のケースなどを示して、取得実績をアピール。昨年度の時点で取得率は75%に達し、平均取得日数は100日を超えた。エンジニアの7割が客先に常駐で働けず、年間20人程度発生する時短勤務希望者に対応するため、育休復帰前から「短時間勤務が可能な常駐先」を用意する取り組みも進めている。

アイエスエフネット

(東京都港区、グループ計2597人)

定着率アップし 両立対策が急務

同社では、人事施策の方針として「ダイバーシティを掲げ、ダイバーシティとインクルージョンを掛け合わせた造語で、「多種多様な人が互いの考え方の違いや個性を受け入れながら共に成長し、共存共栄する」との思いが込められている。

20年近く前から、ニートやホームレスなどの就労困難者や性的少数者、障害者といった多様な人材を積極的に採用してきた。社員構成は外国籍社員比率が12%と高く、障害者比率が3%などとなっている。近年は、

Weekly Focus

新卒採用における男女比も1対1としており、女性比率は3割にまで高まった。平均年齢は34歳と若く、性別を問わず育児をしながら働いているケースは少なくない。

創業当時から「未経験の人材を獲得して育てる」との方針でエンジニアの採用を進めてきた。この10年ほどは少しずつ定着率が高まっており、かつての未経験者が「中堅」として事業に貢献するケースは増加した。社員が仕事に打ち込みつつ、私生活も充実できるようにすべく、両立支援制度の充実を図っている。

リストで業務引継ぎ

時短可能な客先確保も

例などを社員に向けて解説してもらっている。昨年7月には、「所得補償給付金」の支給を開始した。通算30日以上育児休業を取得した男性社員を対象に、同社の共済会が一時金を支払う。支給額は共済会への加入年数で異なり、5年未満で5万円、5年以上10万円と定めている。取得期間が180日超の場合は、加入年数にかかわらず5万円を加算する。給付金制度は、若手幹部候補が月1回開いている会議で出たアイデアを具現化したもの。取得率向上対策を検討するなかで、「取得すると一時的に収入が減ってしまう点がネックにな

在時の対応を調整した。不測の事態に備え、副本部長に業務の代行も経験させている。これまで女性の働きやすさ向上のために整えてきた仕組みも、男性育休の取得推進に役立った。その1つとして、社内に設けているチーム「ウィメンズカウンシル」が挙げられる。両立支援策などを展開しているダイバーシティ課内の1部門と位置付け、担当者が毎月、年間で40人前後発生する育休取得者に社内の状況をメールや電話で知らせている。エンジニアには最新のITスキルに関する情報なども伝え、復職時にプランクを感じないようにしている。

「育休取得者が常に発生する」との前提に立ち、人材確保を進めてきた点が功を奏した。同社ではエンジニアの7割が取引先企業に常駐しているが、取得時には、本社の代替人員がバックアップに入り、取引先などへ影響が生じないようにしている。復職後の対策にも余念がない。時短勤務希望者は、営業担当者が開拓した「時短勤務が可能な常駐先」が本社で働いてもらう。8月末時点で合計で約20人が、客先常駐に時短勤務で復職した。時短勤務の上限は、法律を上回る「子が小学校を卒業するまで」と定めている。

が、育児と仕事の両立だ。とくに男性育休については昨年、「2025年までに取得率を100%にする」との目標を立て、さまざまな施策を推し進めている。これまでに「男性育休出前講座」を開いたほか、所得補償給付金制度を導入したり、取得者のインタビュー記事を配信したり。出前講座は、同社の支社がある広島県が展開している企業向け支援策を利用した。昨年1月、全社員を対象にオンライン開催し、育休に関する法改正の内容のほか、実際の取得

「管理職は取得が難しい」との先入観を打破するため、「パバ部長インタビュー記事」と題するパンフレットも作成した。エンジニアが所属する技術本部の本部長（3カ月取得）と、東海エリアを統括する名古屋支店の副支店長（5カ月取得）から、取得のきっかけ、取得前の準備などをまとめている。技術本部長の場合、取得の2カ月前から「引継ぎリスト」を作成し、社内外の関係者と不

うに長期間取得する例もある。目標に掲げる「100%取得」の達成には、営業職で取得が進まないなどの課題も残る。元村里恵・最高ダイバーシティ責任者は、「取得しなかった社員にヒアリングすると、『仕事が終わらない。部下に負担が掛かってしまう』と話していた。1つの案件を2人以上で対応する『業務の二重化』や、若手人材の育成に取り組む」と語る。制度の周知を図るべく、12月には第2回の出前講座を開く。

育休以外の取り組みも積極的に進めている。とくに外国人雇用に関しては、外資系企業の場合を数多く手掛けているため力を注ぐ。多くは中途採用者で、以前は海外企業から転職してきた人材を中心に「誰に何をどの時点で報告して良いかわからない」、「客先常駐という働き方に馴染みがない」などの悩みを抱えるケースが少なくなかった。そこで7月から、新卒人材向けに運用していたメンター制度を拡張し、新たに獲得した外国籍人材に適用するようにした。入社から1年間、一人ひとりにメンターを付ける。メンターは入社3年以上の外国籍社員や日本人社員に任せる。1年が経過した後は、メンターとしてサポートを受けていた社員がメンターとなって後輩を支える。

メンターの人選は、本人の要望を踏まえて決めている。たとえば、「社内で横のつながりをつくりたい」と望む場合は、他部署の人材を付ける。今後は、外国籍の管理職の拡大や、ケアラー対策などにも着手する。多様な人材が活躍できる職場環境づくりを進め、事業規模を拡大していく。

100%達成へ 営業職が課題に

「営業職は取得が難しい」との先入観を打破するため、「パバ部長インタビュー記事」と題するパンフレットも作成した。エンジニアが所属する技術本部の本部長（3カ月取得）と、東海エリアを統括する名古屋支店の副支店長（5カ月取得）から、取得のきっかけ、取得前の準備などをまとめている。技術本部長の場合、取得の2カ月前から「引継ぎリスト」を作成し、社内外の関係者と不

Weekly Focus