

- 女性社員の定着が課題。各個人に配慮した柔軟な勤務体系を構築したことで、出産後も働き続ける女性社員が増加。
- 上記にともない、有給休暇取得率が向上し、残業時間も大幅に削減。

（きっかけ） 取り組み前

女性社員が結婚・出産を機に退職してしまうことが課題

- ✓ 10年ほど前までは、女性社員は結婚、出産を機に会社を辞めていくことがほとんどであった。
- ✓ 社員がこれまで積み上げてきた仕事知識や経験をゼロにし、また新たに人を雇って一から仕事を教えていくことは会社にとっても辞めていく社員にとっても好ましい事ではないと考えていた。
- ✓ そんな中、ある女性社員の妊娠が分かったとき、その社員から「子どもを産んでからも、ずっとこの会社で働きたい」という申し出があり、会社を変える決意がついた。

（効果） 取り組み後

出産後も働き続ける女性社員が増加

- ✓ 結婚、出産した女性が就業しやすい環境を整えた結果、現在では通算で4人の女性社員が出産後も働き続けている。
- ✓ また、子どもを持つ親が社員に多く存在することで、リスク管理の一環として「事務職の多能工化」も徐々に進みつつある。

有給休暇取得率が向上し、残業時間も大幅に削減

- ✓ 子どもを持つ社員以外にも有給休暇を取りやすい雰囲気が醸成され、有給休暇取得率が向上。
- ✓ また、18：00（定時17：30）という具体的な退社時間を目標に掲げたことで、結果的に残業時間が大幅に減少。

取り組み内容や仕組み

各個人に配慮した柔軟な勤務体系を構築

- ✓ また、制度や規定とは別に、経営者の判断で、各個人に合った柔軟な配慮をすることにより、オーダーメイドのような勤務体系を構築。

経営者自ら有給休暇の取得促進を声掛け

- ✓ 子どもの行事、例えば、授業参観・運動会・親子遠足等の際には積極的に有給休暇を取得するように経営者が社員に呼び掛けを行うことで、男女問わず社員が遠慮なく休める雰囲気を醸成。

長時間労働を是正

- ✓ 繁忙期には長時間労働は仕方がないという風潮があったが、その風潮を是正すべく、効率的な業務運営が行われるよう、業務の見直しや人員配置を工夫。
- ✓ やむを得ず残業をする場合でも、18：00退社を目標とし、業務の効率化を図った。



同社より写真提供