

株式会社コーソル (情報通信業)

くるみん取得や イクメンアワード受賞が 企業イメージアップに貢献



設立年 2004年
本社所在地 東京都千代田区麹町3-7-4 秩父屋ビル6F
事業内容 データベースを中心としたITインフラに関する技術サービス、コンサルティング、製品販売等
従業員数 151名(うち女性60名)
主な取組 従業員エンゲージメントサーベイ/全社員面談/育児短時間勤務を小学校卒業までに延長/育児支援手当/時間外制度/

在宅勤務制度/人事制度導入・給与テーブル改訂/育休セミナー、イクメン座談会の開催
企業認定・表彰等
2016年度 くるみん認定
2019年度 厚生労働省主催「イクメン企業アワード(両立支援部門)」グランプリ受賞
お話を聞いた方 支援本部管理部 部長 松浪 暁子さん

取組のきっかけ・経緯

社員の状況に合わせて制度を整備してきた

当社は2004年に創業し、データベースを中心としたITインフラに関する技術サービス、コンサルティング、製品販売等を事業として展開しています。まだまだ小規模な会社ですので、女性活躍推進や両立支援を組織的に進めてきたというよりは、一人ひとりの社員の状況に合わせて、その都度対応してきたというのが実情です。IT業界は常に人材不足ですので、男女を問わず技術力のある社員にできるだけ長く働いてほしいため、社員の声を聞きながら、働きやすい環境を作り上げてきました。社員の声を集めるために、2012年から、年に1回の従業員満足度調査をスタート、2017年からはそれを月1回のwebによるサーベイシステム(従業員エンゲージメントサーベイ)に切り替え、よりタイムリーに社員の声を集めることが可能になりました。また、年1回の社長との1対1面談などを行っており、多角的に社員の声を集めています。

具体的な取組の内容

手厚い育児支援、人事制度の整備

① 育児支援手当

2010年頃から、結婚・出産する女性が増え、育休取得後、復帰したものの、育児短時間勤務制度を利用することで給与が減ることを理由に退職を選択する社員が発生してしまいました。そこで、2013年に、小学校を卒業するまでの間、育児により制限された勤務時間分の賃金の50%を補填する「育児支援手当」を導入しました。

② 育児短時間勤務制度の延長

育児短時間勤務制度は、法定では3歳までですが、3歳を過ぎても子育てが終わるわけではなく、小1プロブレムな

どの問題もあることから、小学校卒業までに延長しました。

③ 時間休(時間単位年休)の導入

育児、介護、傷病等の特定の事由に限定せず、社員が自由に利用できる、時間休を導入しています。「保護者会のため1時間だけ休む」など、柔軟に活用されています。

④ 在宅勤務制度の導入

2018年より在宅勤務を導入。当初は、週1~2回という規定がありましたが、2021年に改訂し、週4日までの在宅勤務を認めています。原則として最低週1回はコミュニケーションのため出社を求めています、特別な事情がある場合は柔軟に対応しています。

⑤ イクメン座談会・育休セミナーの開催

当社では、男性の育休取得率を上げるために、育休取得者を集めてイクメン座談会を行い、社内報などで公表しています。また、男女を問わず、社員を対象に育休セミナーを開催しています。これらの活動によって制度の周知を図るとともに実際の経験談を見聞きする機会を作り、育休を取得しやすい雰囲気を作っています。

⑥ 新しい人事制度の導入

優秀な人材の退職を防ぎ、成果を上げている人はきちんと評価し給与を上げる仕組みを整備するため2011年に新しい人事制度を導入。その後数回にわたり給与テーブルの改定も行っています。

取組の成果

女性比率の向上。企業イメージアップも

ライフイベントがあっても仕事が継続できる環境を整えてきたことにより、全社員に占める女性社員の比率は年々高まっています。創業時の立ち上げメンバーには女性社員はいみせませんが、2021年度には4割にまで上昇しました。くるみん認定や、イクメンアワードの受賞により、多く



のメディアに取り上げていただき、「働きやすい会社」というイメージが広がったことで、採用面でもよい効果をもたらしたと思われます。

離職率も、2015年には10%でしたが2020年には6.1%に低下しました。

男性の育休取得率も2013年までは0%でしたが、2014年に管理職が育休を取得したことをきっかけに、翌年以降は毎年取得者が出ています。当社の特長は長期の育休を取得する男性が多いことで、平均58日(2014年~2021年実績)となっています。

取組を進めるにあたっての苦労・工夫

育休・復帰が当たり前という風潮が 両立支援の後押しに

当社は会社が比較的若く社員の平均年齢も若いこと、また、社長自らが子育てと仕事の両立経験者であることから、「育休を取得し復帰して働き続けることが当たり前」という風潮があります。その点は、両立支援の制度を構築・運用するうえでよかったです。

改正育児・介護休業法が2022年4月から段階的に施行されていますので、管理職に周知するためセミナーを開催するなど、体制を整えているところです。

今後の展開

女性管理職比率向上が課題

女性の育児休業取得率、復帰率とも100%をキープしていますが、課題は、女性管理職比率の向上です。

現在、主任職では男女比に大きな差はありませんが、課長職以上となると、女性比率はぐっと下がります。数値目標としては、まずはIT業界の平均値である2割は達成したいと考えています。

女性管理職が少ない原因として考えられるのは、設立当初、女性比率が少なかったため、女性の勤続年数が短いこと。勤続年数がすべてではありませんが、長く働き経験を重ねることで、今後は女性管理職が増えていくものと期待しています。

女性の平均年齢は32歳と若く、ロールモデルが少ないため、管理職と育児が両立できるのかイメージできないことも一因です。会社としては、多様なライフスタイルやキャリアパスを提示し、また、性別や働き方を問わず平等にチャンスを提供して、キャリアアップの意欲を後押ししていきたいと考えています。



支援本部管理部 部長 松浪 暁子さん



従業員の声

Oracle サービスグループ
プロフェッショナル
DBA サービスチーム主任
青野 友香さん



会社の手厚い制度に感謝。 仕事を続け期待に応えたい

☑ 制度をフル活用し、夫の転勤、 二児の出産を乗り越えた

2009年に技術職として入社。データベースの構築やユーザー様のサポート業務等、技術職としての仕事と同時に、社員教育や採用などの仕事もしています。

他社勤務の夫の転勤のため結婚して1年で東京から福岡に行くことになりました。当社は福岡にも拠点があるのでエリア限定職の制度を利用して、夫に帯同して福岡に転勤しました。3年後、夫は大阪転勤に。大阪には当社の拠点がありませんが、ちょうどその年(2018年)に在宅勤務制度がスタート。週1~2回の利用が原則でしたが、イレギュラーで週5日の在宅勤務を認めていただくことができました。大阪には4年間居住し、その間に第1子を出産。1年間の育休後、2020年に復職し、2021年に第2子の育休を取得。2022年6月に復職しましたが、ちょうど夫が東京に転勤になったため、私も東京本社に戻ってきました。現在、こどもは1歳と3歳で、育児短時間勤務制度を利用して、仕事と子育てを両立しています。

☑ 後輩のために道を切り開こうと 前向きに考えた

制度をフル活用して、退職することなく働き続けられたことは、大変恵まれていたと思います。しかし、「自分だけ特別待遇をしていただいた」と、引け目に思うのではなく、「後の人が安心して仕事と子育ての両立ができるよう、私が道を切り開こう」と前向きにとらえました。

育児に限らず介護や自分自身の病気などで急に休まなければならないことは誰にでも起こりえます。その時に互いにフォローできるように、チーム内で常に業務改善を行って、短時間で効率を上げたり、互いの業務の進捗状況を見える化したりしています。私も、子育てに手が届かなくなると、短時間で成果を出すよう、時間の使い方を考えるようになりました。

今の仕事が入っているのでもっと続けたいですし、社員一人ひとりに寄り添って、制度を作ってくれるこの会社には感謝しています。その期待に応えて働きたいと思いますね。