

中小企業における 男性育休取得推進 取組事例

2021年10月
株式会社コーソル

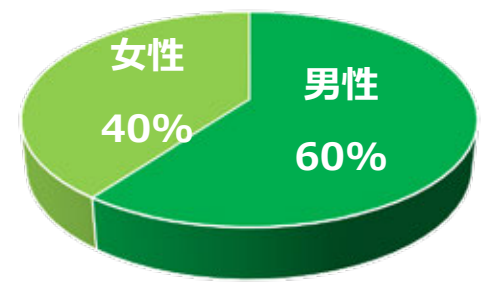


1. コーソル会社概要
2. 育児休業取得状況
3. 取組事例
4. 男性育休取得者体験談
5. 取組効果と現状
6. 取組推進のポイント
7. 今後の課題

1. コーソル 会社概要

■ 会社概要

設立 2004年4月
 本社 東京都千代田区
 従業員数 148名（男性89名、女性59名）



■ 事業概要

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

■ 強み

- データベース最高峰資格 ORACLE MASTER Platinum 取得者数 **国内No.1**
- **東京・福岡・カナダの3拠点体制**で24時間365日、災害対策、グローバル化のニーズに対応



日経コンピューター2019年9月5日号 巻頭見開き



1. コーソル 会社概要

■ 中期経営計画2021-2023のビジョン

企業理念

CO-Solutions
“共に解決する”

心あるサービス

ビジョン

一、**コーソル**の社員であることが
世界一**幸せな**会社になる！

一、**システムインフラ**に関して
“**心あるサービス**”の
会社としてNO.1になる！

経営計画

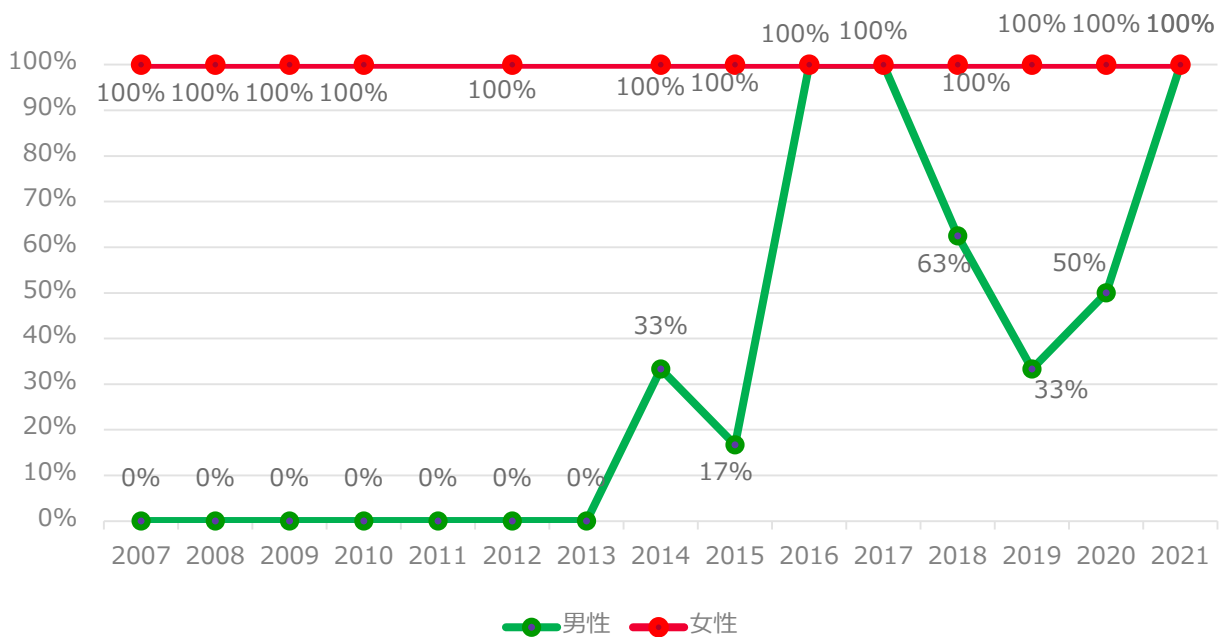
中期経営計画2021-2023

社員行動指針
既存ビジネス

- ①成長すること
- ②協力し合うこと
- ③人の役に立つこと
- ④感謝すること
- ⑤最善（全力）を尽くすこと

2. 育児休業取得状況

■ コーソルの育児休業取得率



男性の育児休業取得率

100%

(2021年度実績)

男性の育児休業平均取得日数

58日

(2014-2021年度実績)

女性社員の育休取得統計	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
育休を取得した社員	2	1	2	2	-	1	-	2	3	2	3	1	2	1	1
子どもが産まれた社員	2	1	2	2	-	1	-	2	3	2	3	1	2	1	1
女性育休取得率	100%	100%	100%	100%	-	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
男性社員の育休取得統計	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
育休を取得した社員	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	5	1	3	1
子どもが産まれた社員	1	2	5	4	3	4	3	6	6	1	2	8	3	6	1
男性育休取得率	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	17%	100%	100%	63%	33%	50%	100%

3. 取組事例

■ 従業員満足度調査の導入 2012年～

年1回のアンケート調査から月1回の従業員サーベイシステムに変更
→リアルタイムでニーズを把握

■ 全社員面談の実施 2012年～



全社員が、社長と年1回、人事担当と年1回、
1対1で面談を実施。

→社員のニーズを反映して人事制度を改訂し、
職場環境改善を図り、体調不良等による
早期退職を防ぐ

■ 目安箱の導入 2013年～

紙ベースとWebベースの目安箱を設置

→自由に意見することができる風土の醸成



3. 取組事例

■ 育児短時間勤務制度の改定 2013年～

法律に則った「3歳まで」→「小学校を卒業するまで」に変更

■ 育児支援手当の導入 2013年～



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

■ 在宅勤務制度の導入 2018年～



育児、介護、傷病等の事情がある
社員を中心に、一定の要件を満たす
社員を対象として**自宅で仕事ができる**
「在宅勤務制度」を導入

3. 取組事例

■ 「イクメン座談会」実施 2013年～

■ 「育休セミナー」実施 2019年～

男性の育休取得経験者が体験談を語ることで、
男女共に**仕事と育児を両立できるイメージを共有**



4. 男性育休取得者体験談



日比野 峻佑 (ひびの しゅんすけ)

技術本部 仮想化製品サポート&サービス部
課長代理

2009年入社
(育休取得当時 入社9年目)

2018年3月
第一子誕生

2018年4月末～2018年5月末
育児休業取得 (生後2ヶ月頃)

育児を通して共に成長でき、妻と会社に感謝

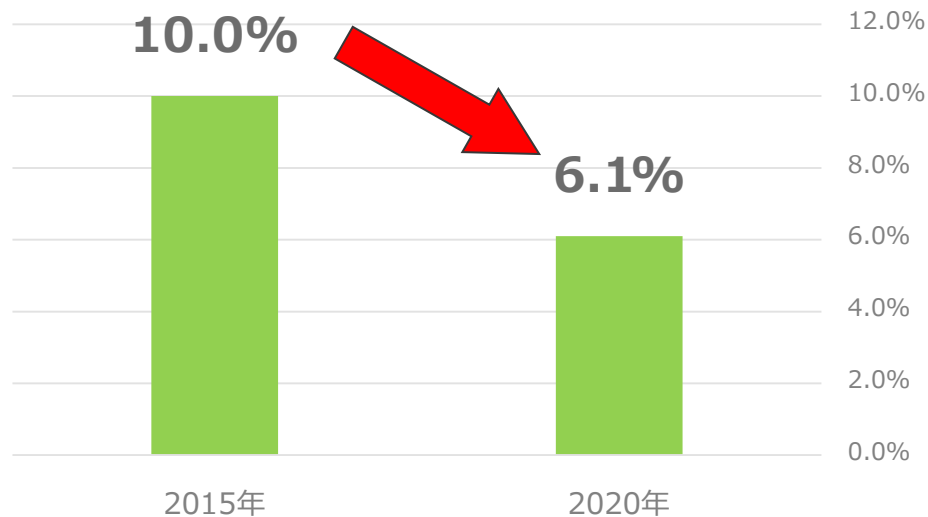
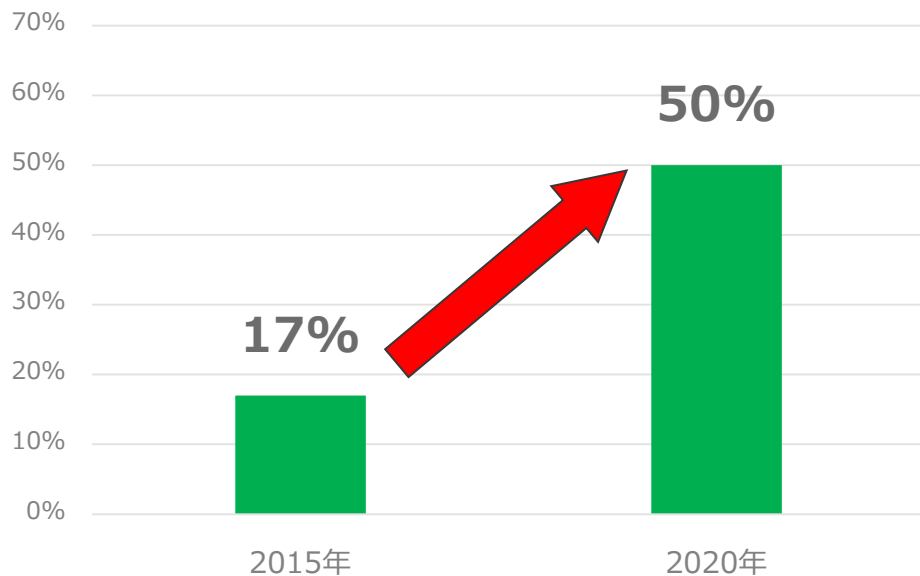
妻が里帰りから戻るタイミングにあわせ、**生後2か月頃に約1か月間の育休を取得**しました。1か月以上の取得は前例もまだ多くはなく正直取得していいものか不安でしたが、半年前に上司へ相談したところ快諾いただき、職場の方々からもフォローいただいて無事に取得することができました。育休中は食事、洗濯などの家事を中心に、妻と交代でおむつ替えや寝かしつけを行いました。はじめての子育てで日々を過ごすのに精一杯でしたが、**育児を経験することでその喜びと苦勞を知り、妻と共通の認識を持てた**ことはその後の生活にも大きく影響したと実感しています。**子どもの成長を見守り、一緒に過ごす時間が持てたことはなによりもかけがえのないもの**です。今後もさらに男性の育児休暇取得が浸透するよう、自分の経験を伝えていければと思います。

5. 取組効果と現状

■ 男性従業員の 育児休業取得率

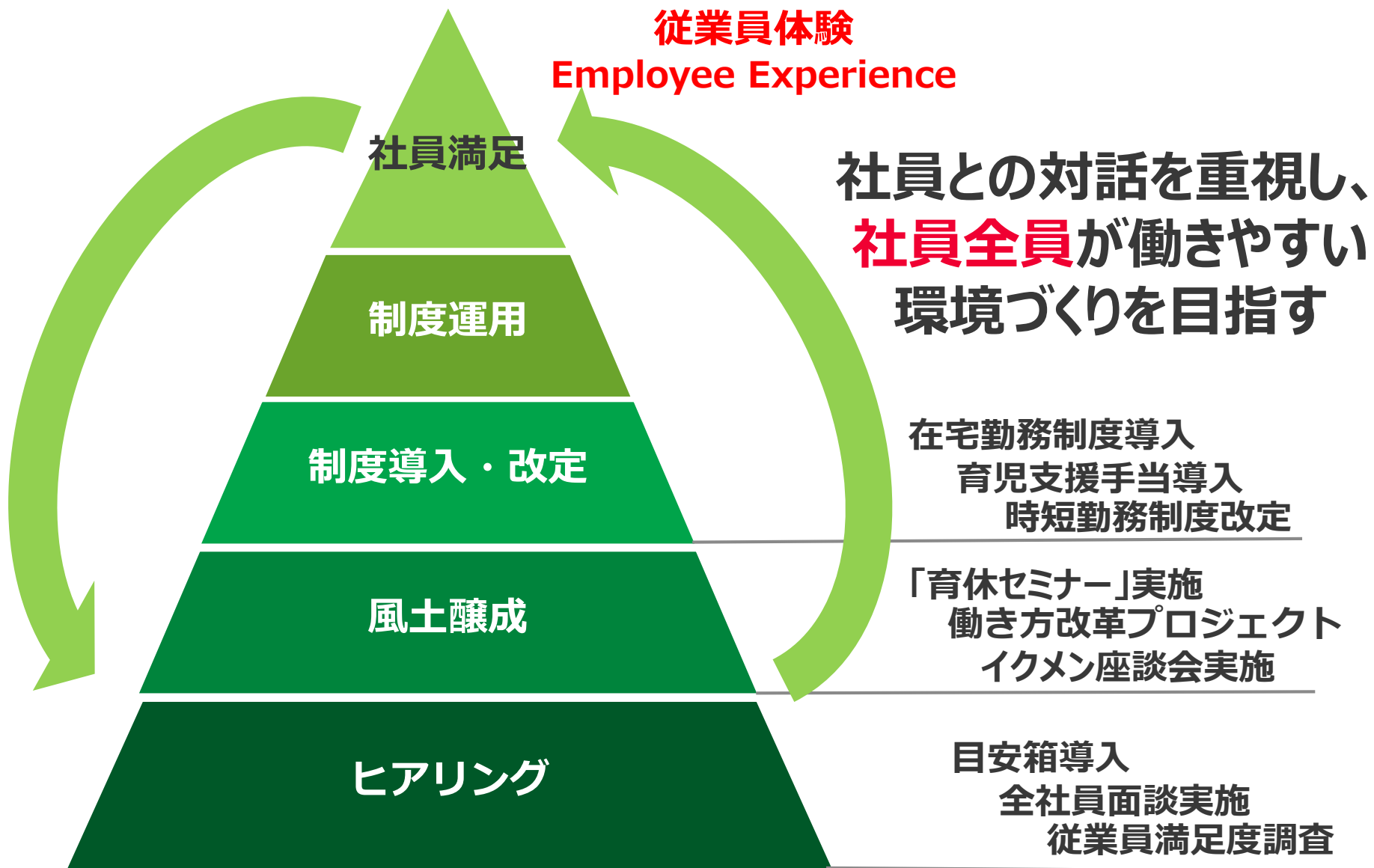
■ 離職率

離職率(%) = 当期間内の離職者数 ÷ 当期首の在籍者数 × 100で算出



仕事と育児を両立できる
風土の醸成につながった

6. 取組推進のポイント



1 法改正に伴う仕組みの整備



育児・介護休業法の改正に伴い、育休取得推奨が義務化される。
育休取得を働きかける仕組みの整備が必要

2 風通しの良い風土を維持



企業規模が大きくなっても「社員の声が届く」風通しの良い風土を
作り続けることが重要

3 他メンバーの納得感



人数補填は容易ではない。育休中フォローしてくれた社員を評価し、
人事評価に反映するなど納得感を得られるようにすることが重要

介護・長期休暇等で社員が抜ける際にも業務が円滑に進むよう
体制の見直し、制度を見直すことも必要



CO-Solutions