

取組紹介 2

育児に関する男性社員間のメーリングリストを運用し、 男性の育児参加や育休取得を支援!



取組内容

- ・男性社員の発案で、男性の育児参加及び育休取得を促進するため、情報交換の場としてメーリングリストを立ち上げました(2017年)。
- ・メーリングリストの主な利用対象は子育て中や配偶者の出産予定がある男性社員ですが、男性の育児参加に興味がある社員も参加可能にしています。また、既に子育てを卒業した社員で自分の経験からアドバイスすることができる社員も参加可能です。
- ・男性の子育てに関する悩み・相談やそれに対する回答、子連れ向けのイベント情報など、日々活発に情報交換が行われています。



取組による 効果

- ・社内で相談したり経験談やアドバイスを聞いたりすることで、苦楽を共にできる仲間が身近にいるという安心感が得られています。
- ・仕事とは離れたコミュニケーションの場での盛り上がりにより、社員間の仲間意識が強まっています。
- ・父親が子育てに積極的に関わるのが普通のことだという雰囲気づくりに役立っています。

取組紹介 3

部署横断的にダイバーシティ推進委員会を編成し、 健康管理委員会と連携して取組推進



取組内容

- ・ダイバーシティ推進委員会のメンバーは部署を横断的に編成し(システム部・営業部など)、2・3か月に1回程度、定期的に委員会を実施しています。議事録を毎回全社員に公開・共有しています。
- ・ダイバーシティ推進委員会には毎回社長も同席し、委員会の提案に対して社長が速やかに意思決定することができる体制を整えています。
- ・週1回のノー残業デーなど、残業削減の取組は健康管理委員会(各部署から1名ずつ参加)が中心に行っています。両委員会の役割を明確にした上で、ダイバーシティ推進委員会と健康管理委員会のそれぞれに窓口担当者を置いて、情報共有を行っています。また、人事労務を担当する総務部が内容に応じてそれぞれの委員会に出席し、人事面の配慮も円滑に実施しています。

取組による 効果

- ・部署横断的にダイバーシティ推進委員会を構成しているため、各部署のメンバーを通じて、全社員に取組が浸透しています。
- ・健康管理委員会と密に情報共有を行うことで、役割の重複を避け効率良く取組を進めるとともに、社員の心身の健康に配慮しながら、両立支援や女性活躍などダイバーシティ推進委員会が担う取組を進められています。

〈従業員の声〉

- ・産休・育休メンター制度で、その時の悩みや、今後の相談ができ、復職への意欲が湧きました。
- ・既婚者だけでなく、未婚者にも将来的な働き方として明るい希望となっています。
- ・男性社員間のメーリングリストで相談し、先輩パパの経験談やアドバイスを活用しています。

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2019

PERFORMANCE
効率よくはたらく

FLEXIBILITY
柔軟にはたらく



東京ライフ・ワーク・バランス
認定企業

株式会社テクノカルチャー

育児と仕事の両立支援を推進しながら、
従業員の心身の健康にも配慮

DIVERSIFICATION
それぞれにはたらく

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。
※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。
ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。

～育児と仕事の両立支援を推進しながら、従業員の心身の健康にも配慮～



株式会社テクノカルチャー

▼会社概要

代表者名	代表取締役 野呂 幸博
創立(創業)	1985年
所在地	豊島区東池袋1-33-8 NBF池袋タワー11階
TEL/FAX	03-3982-0430 / 03-3982-5162
従業員数	92名(うち正社員90名)
URL	https://www.t-next.com/



事業内容

- システム構築、開発、開発支援、保守・運用
- パッケージソフトウェアの開発・販売

▼目的・理念

会社、社員そしてその家族や関係する人たちがハッピーであることを目指して

ライフ・ワーク・バランスを推進することによって、より良い環境を生み出し、より良い人間関係を保ちながら、全員が健康に働き、生き甲斐を持って、意欲向上に結びつけることを目的として、長時間労働の削減や育児と仕事の両立支援など様々な取組を行っています。

〈代表者からのメッセージ〉

当社の経営理念である「高い技術力をもって社会に貢献する」、「社員の生き甲斐を実現し、テクノカルチャーに関わる全ての人をハッピーにする」を実現するためにライフ・ワーク・バランスを推進しています。

ノー残業デーの実施や長時間労働の削減、休暇取得の促進、産休育休取得者へのきめ細かいサポートなど、社員一人ひとりの能力を最大限に発揮して活躍できる職場をつくることにより生産性と仕事の質を上げ、結果的に企業価値と業績の向上を目指しています。



▼取組の経緯・背景

会社の財産である“人(社員)”を大切に、人材の定着・会社の成長を目指す

・会社の成長は人(社員)が全てという社長の考えの下、残業時間を削減する努力をしながら、社員が働きやすい職場にするための様々な取組を進めています。

・当初は、社長と総務部のみで取組を行っていました。2015年に、社員から部署横断的な推進担当部門をつくりたいという声が上がったことから、有志の社員で構成される「ダイバーシティ推進委員会」を立ち上げました。まず、全社員に対してアンケートを実施して、社内の課題を明確にし、一覧にまとめた課題表を作成しました。現在は、その課題表に基づいて取組を進めています。

・取組の1つとして、育児と仕事の両立支援があります。取り組む前は産休・育休終了時に退職者が何人か出ている状況がありました。休職中の社員の復帰への不安をなくし、無事に復帰できるようにするために、産休・育休に特化したメンター制度を設けました。



取組紹介 1

産休・育休取得者向けメンター制度により、きめ細かく職場復帰を支援



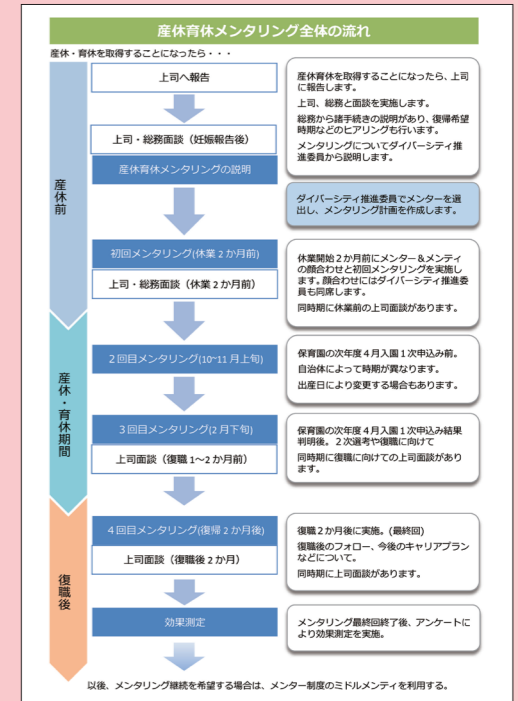
取組内容

・メンター(支援する社員:産休・育休経験者)がメンティ(支援を受ける社員:産休・育休を取得する社員)と継続的・定期的に交流して信頼関係を築きながら、メンティの仕事や私生活における諸活動と、精神的・人間的な成長を支援しています。

・支援期間は、産休に入る2か月前から復職2か月後まで、その間に計4回の面談を実施しています。

・休業中の面談は、メンティの自宅近くなど都合の良い場所にメンターが訪問して行い、子どもの同伴も可能とすることで、産休・育休中の社員の負担を軽減しています。

・既存の新人向けメンター制度の仕組みを基礎とした上で、育児休業経験者の意見を吸い上げながら、産休・育休に特化した独自の制度をつくりました。



取組による 効果

・産休・育休から復帰した経験者を先輩メンターとすることで、育児や復職の不安解消、会社からの孤立感の改善、復職後のキャリア形成に役立っています。

・産休・育休終了後の職場復帰は100%を達成しています。

・この制度を活用して職場に復帰した社員が、今度は支援する側=メンターになるなど、好循環が生まれています。