

【事例10】
宿泊業・
飲食サービス業

出産や育児のサポート環境が整った企業を目指す
株式会社行雲

date 所在地：倉敷市本町2-15
従業員：50名(男性8名 女性42名)
HP: <https://ko-un.jp/>



●おかやま子育て応援宣言企業(2023)



育児・介護休業法
改正による

株式会社行雲 の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 保育施設の設置運営等
- 短時間勤務制度

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 年次有給休暇取得率：**80%** ●介護休業の取得可能期間：通算**93日**(法定どおり)
- 子の看護休暇(無給)取得状況(就学前の子を持つ就業者)：女性**100%** 男性**該当者なし**
- 女性管理職の割合：**100%** ●テレワーク制度等の対象となる就業者の割合：**60%**

取組を導入するきっかけ

あらゆることにおいて、社員一人一人の状況を個別で視覚的に把握できるようにしました。また、まだ雇用中に出産を経験したスタッフはそれほど多くないので、子育てに関する取組みは、その人にとって何がよいかを考えて実施しています。それらを後から制度として確立することで、現在の環境が整いました。



取組時の目標

- 出産・育児休業、時短勤務制度の取得率UP**
育児と仕事を両立できる環境を整え、一人でも多くの従業員が出産という選択をできるようになってほしいと考えました。
- 子育てサポートの環境整備**
子育てによる欠員にも対応できる体制を作ることで、会社全体での子育てへの意識作りにつなげるという目的がありました。

会社独自の取組制度一覧

- ・「妊婦さんいらっしゃい」採用制度
- ・「育児・子育ての相談・共有チャンネル」を作成
- ・「いつでもどこでも会社にお子さんウェルカム」制度
- ・DX化、時短勤務、欠勤時のカバー
- ・サポートし合う「社風」

【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 出産～復職をスムーズにできる「赤ちゃん連れてきてね」制度 | [取組導入の目的] 会社全体での出産・育児サポート

従業員には、育児休業中から赤ちゃんを会社に連れてきてもらうことを推奨しています。他の従業員にわかりがらることで、心情的にスムーズに復職しやすい環境を整えています。また、業務連絡ツール「Slack」内で赤ちゃんの写真をアップしてもらっているほか、子育てについての悩みや日々の出来事を共有できるチャンネルを作成。先輩のパパ・ママ従業員に気軽に相談できる場を提供しています。さらに、長期的な視点で妊娠中の方の採用も行っており、臨月まで勤務してもらっています。出産・育児休業を取得し、時短勤務として復職できる体制を整えました。

事例2 「兼務制度」でサポートし合える環境を整備 | [取組導入の目的] 急な休みや早退をチームでカバー

当社は飲食業、宿泊業、小売業、菓子製造業と業種・業態が多岐にわたります。そのため、従業員は複数の店舗や業種・職種を兼務。子どもの急な病気や園・学校からの呼び出しなどの理由で欠員が出た場合でも、部署の垣根を越えてチームとして有機的・流動的に動き、無理なくカバーできる体制を整備しています。また、子どもがいる従業員は、子どもの年齢に関わらず時短勤務が可能。さらに、全部署の勤怠をすべてDX化し、日々どの部署で誰がどれだけ勤務しているかを可視化。会社全体として、負担のない労働時間で勤務できるようサポートしています。

取組の効果

【産休・育休、時短勤務制度の取得率100%】

出産や育児に関するさまざまなサポートと、子育てを肯定的に受け止める社風によって、現在の出産・育児休業の取得率は100%です。さらに、復職時に時短勤務からスタートする勤務制度も適用率は100%。今後は女性従業員だけでなく、男性従業員の育児休業の取得を積極的に勧めていきたいと考えています。

【互いに子育てをサポートし合う環境を整備】

「会社の中に赤ちゃんや子どもがいて当たり前」という社風を確立しています。それに伴って、社員全員に「一緒に働く仲間の子どもとその環境をサポートしたい」という気持ちがより強まりました。さらに、業務連絡ツールを通じて、先輩パパやママ、育児中の同僚などに、気軽に子育ての相談をしたり、悩みを共感し合ったりすることも可能になりました。

