

【事例11】
卸売業・小売業

勤務体制の整備とテレワーク導入で離職率が低下

株式会社カイトックホールディングス

date 所在地：岡山市北区昭和町3-12
従業員：57名（男性32名 女性25名）
HP：https://www.caitac.co.jp/



●おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2023)



株式会社カイトックホールディングス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) | |
| ☒ 短時間勤務制度 | ☐ 保育施設の設置運営等 |

“数値で見る”働きやすい職場環境

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| ●有給休暇取得率：40.3% | ●女性の育児休業取得率：100% |
| ●女性の育児休業復帰率：100% | ●定年退職を除く離職率：5% |
| ●小学3年生以下の子がいる従業員のテレワーク実施率：100% | |

取組を導入するきっかけ

アパレル業界は以前ほど若者に人気の職種とはいえず、当社でも求人苦に苦悩しています。そんな中、出産や育児による退職で貴重な人材を失うことは、会社にとって大きな損失となっていました。また、テレワークなどの環境も整っていなかったため、社員の家庭事情に応じて柔軟に対応できるシステム構築が課題となっていました。



代表取締役社長
貝畑 拓哉

取組時の目標

【出産を理由とした退職率の低減】	【育児を理由とした退職率の低減】
2023年度 出産を理由とした 女性の退職率	2023年度 育児が理由の 女性の退職率
0%	0%

会社独自の取組制度一覧

- ・産休、育休、休職中の社内連絡確認体制
- ・時間単位、半日単位での有給休暇

【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 短時間勤務・時差勤務の適用範囲拡大 | 【取組導入の目的】 出産・育児による離職者数の減少

短時間勤務制度について、従来は法定通り就学前までの子どもを持つ従業員を対象にしていた。しかし、実は就学後の学童保育の方が、保育園より預け入れ時間が短いという状況があり、社員にとって仕事との両立が難しくなるケースが多発していました。このいわゆる「小1の壁」を解消するため、子どもが小学3年生になるまでは短時間勤務制度を申請できるようにしました。また、育児時差勤務制度も同様の範囲に拡大しました。希望者は、1時間30分を超えない範囲であれば、30分単位で始業時間を前倒しすることができます。

事例2 全従業員を対象としたテレワークの実施 | 【取組導入の目的】 家庭事情に応じた柔軟な働き方の実現

全従業員を対象に、原則週1回、テレワークを利用できるようにしました。病気療養や看護、介護、育児など特定の事情があれば、週2回以上も可能です。当初は、コロナ禍をきっかけに、感染症対策の手段として導入を検討しました。それに加え「子どもが小学校から帰って来る時間に家にいたい」「通勤時間を短縮した分、育児のための時間に使いたい」といった声をもとに、子育て世代従業員が働きやすい環境作りの一環としても整備を進めました。テレワーク時の勤怠管理に不安を感じましたが、現状は問題なく進められています。

取組の効果

【出産、育児を理由とした退職がなくなった】

育児短時間勤務制度・育児時差勤務制度の適用範囲を拡大してから、出産や育児を理由とした退職がなくなりました。出産や育児で忙しくなる20～30代の社員は、仕事にも慣れ、これからの生産性が期待できる大事な戦力です。育児と仕事を両立できる社風が醸成されたことで、そのような貴重な従業員の離職防止につながっています。

【非常時でも事業継続性を確保できる】

テレワーク体制を整えたことで、自然災害や感染症の流行といった非常時も事業を継続できるようになり、会社の危機管理を向上させることができました。加えて、家庭事情に配慮しながら仕事が続けられるので、離職率の低下にもつながっています。従業員のワーク・ライフ・バランスが保たれることから、さらなる生産性の向上にも期待しています。