

報道関係各位

Leopalace21 News Letter vol.5



株式会社レオパレス21が目指す「仕事と育児の両立」についての
考え方と具体的な取り組みについてご紹介いたします。



【本資料に関するお問い合わせ】

株式会社レオパレス21広報事務局
共同ピーアール株式会社 菅野／杉浦／江頭／岡本
TEL : 03-3571-5228

レオパレス21は、社員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしない社員も含めて多様な働き方を選択できる労働条件の整備などに取り組むための法律「次世代育成支援対策推進法」に基づき、すべての基準を満たした上でより高い水準の取り組みを行った企業として本年10月、特例認定『プラチナくるみん』に認定されました。

レオパレス21の「育児と子育ての取り組み」に関するこれまでの歩み

当社が「育児と子育ての取り組み」に本格的に取り組みだしたのは、2016年4月からです。2014年にワークライフバランス推進室を設置し、私が責任者となって、社内の働き方改革を行っていたのですが、「育児と子育て」はすぐに着手できていませんでした。しかし2016年に入ると、世の中では待機児童問題に注目が集まりだします。お恥ずかしい話ですが、当社では社内で待機児童問題に悩んでいる社員が何人いるかもわかっていませんでした。この事態を改善するため、まず女性社員へのアンケートを行う事からはじめました。実はそれまでも1年に1度、働き方に関する全社員アンケートを行っていたのですが、改めて対象を育児中の女性従業員101名とし、女性と子育てのみにフォーカスを当てた意識調査を実施することにしました。女性社員の定着率を向上させていくためには、どんな施策が必要か知るための調査でした。



深山 英世
株式会社レオパレス21
代表取締役社長

このアンケートにおける全ての要望は制度化できませんでしたが、できることから制度化していきました。育児休業については、2016年7月に期間の延長を行いました。今年から法律で育児休業が2年まで認められるようになりましたが、当社ではその制度が始まる前から、育児休業を3年まで認めるように制度化しました。もう一つは、半月から一カ月程度の慣らし保育期間も追加で延長できるようにしました。よって育児休業を取る方は最大で3年を超える期間の育児休暇を取得できることとなりました。さらに育休から復帰後の時短勤務時に、業務が集中してしまい、子供を迎えに行くことができずに、延長保育を頼まざるを得ない場合には、その延長保育料を会社が負担（ひとり当たり月に最大1万円まで）するという休業と賃金に関する制度を整備しました。

アンケートには育休に入ると長期間職場を離れることとなり、職場の状況（業務や人事の情報）が全くつかめなくなってしまう、不安になるという意見が多く、この意見を受け、育児休暇復職時面談も制度化しました。復帰の3か月ほど前から、上長との面談の機会があるという事は、復職時の心理的な負担が大きく軽減されるという事で、非常に多くの社員がこの制度を利用しています。2016年4月には、有休をもっとフレキシブルに取ってもらえるよう、有給休暇を1時間単位でとれるようにしました。この制度によって、出勤前に子供を託児所に送ってから、ゆとりを持って出勤するといった使い方ができるようになりました。

また、同じ2016年4月、ワーキングサポートダイヤルを設置しました。育児中の社員の様々な相談に乗るといったものなのですが、例えば、旦那さんが地方に転勤する場合には、その転勤地への異動の便宜を図るといったことも相談可能な仕組みを作りました。5月には育児・介護に取り組んでいる社員を対象に週4回まで在宅勤務のテレワークを推進しています。

男性社員の育児推進について

男性の育休取得促進には力を入れており、私の名前で男性の育休休業取得を推進する通達を全社に出しました。やはりこういう取り組みは、トップが大きな声で引っ張っていかなくてはいけないと思っています。2016年4月以降、子供が生まれた男性社員に対しては、各事業部の統括部長から、社員と直属の上長宛てに育休休業を推進するメールを出しています。男性社員の育休休業取得日数の平均は20日くらいでしょうか、まだまだ日数は少ないとは思いますが、今後伸ばしていきたいですね。また、取得した社員は、早急に社内報やイントラなどで取り上げ、社内での認知を図っています。一番取りづらい部署である営業部の取得者は、特に積極的に取り上げ、さらに「上司と部下のための育休休業ガイドブック」という冊子を作りました。ポイントは「上司と部下」というところで、当事者だけでなく上司も読むべきガイドブックとしたことで、部署内での啓発を促しました。とくに営業部のように数字を持っている部署は、どうしても取りづらい雰囲気が出てしまいますので、このガイドブックを通して、会社として、仕事と育児に取り組んでいる姿を打ち出していきました。これら制度や製作物に加え、女性が働きやすい風土を創り出すため、女性活躍推進の研修を昨年から実施しています。



座談会の模様

このような取り組みはまだまだ改善していく余地がありますが、少しずつ風潮が変わっていくのではないかと期待しています。他社同様、当社でもライフイベントを迎えた女性社員は退職してしまう傾向にあります。今後も当社で長く安心して働ける風土づくりを推進し、女性社員の定着率をもとより、会社全体の定着率を上げていきたいと考えています。

もう一つは全国で行う座談会ですね。各エリアの女性を部下に持つ上司と、育児中の女性社員数名での座談会を行い、その模様を社内イントラで共有しています。決してすぐに答えが出るような話ではないのですが、座談会で出た課題は全社で共有できるようにしています。

■イクメン座談会



2017年6月より、各事業部の男性育休の「取得者」と「今後の対象者」に集まってもらいリアルな実態をヒアリングする『イクメン座談会』を行っております。育休を取得すべきか悩んでいる社員へ育休取得者からアドバイスをしたり、現在の育休制度の課題点が発見できたりと有意義な座談会が開催できております。

不動産事業における育児の推進について



業界全体で進んでいなかったというのはあります。長時間労働、男性社会、動くお金が大きい、また、決定権者がどうしても仕事を持っているケースが多く、土日や夜遅くの打ち合わせが常態化していました。これは明らかに育児に向けた職場とは言えません。

当社では20時以降の営業活動はしない、休日出勤は必ず振替休日に対応するという基本的な考え方を徹底する取り組みを行っています。長時間労働をできるだけ避ける社内風土を作っていないと、女性が働きやすい環境にはならないので、このような取り組みはずっと続けていきたいと考えています。一人当たりの残業時間は20時間まで減少してきましたが、まだまだ20時間も残業をしているという事なので、これをゼロにするため、在宅勤務や直行直帰などテレワークの推進を各部署で検証しているところです。


今後は作業の自動化を進めていきたいと考えています。AIなどのテクノロジーをうまく取り入れて、定量的なルーティンワークを自動化し、作業効率を上げていきたいですね。

プラチナくるみん認定取得の背景について

プラチナくるみんの認定を取得した会社は150社ほどですが、当社は評価項目の13項目をほぼ満点でクリアしました。特に**男性社員の育児取得率27%以上**（2018年2月1日時点）と、会社独自の育児特別休暇の取得率、女性社員の復帰後1年の在籍率90%以上は胸を張れる数字だと自負しています。プラチナくるみんの認定にあたっては、有休の取得率も評価項目になっているのですが、当社は70%以上の取得率でクリアしています。

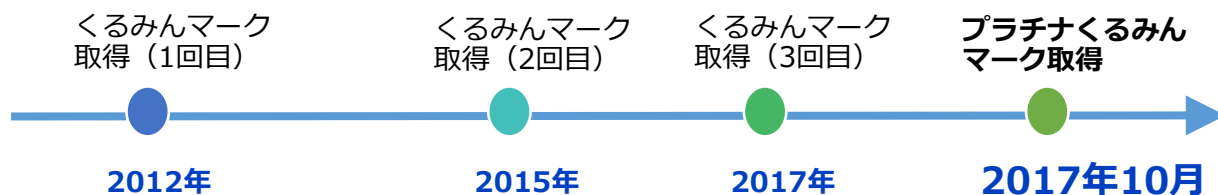
このように外部認定を取得するには、やはり外部の基準に合わせる中で、社内の取り組みを整備していく、またこのような認定をいただくことが企業価値の向上につながり、採用ブランドにも、社外からの信頼・信用にもつながります。さらにはダイバーシティに強く関心を持つ投資家からも注目されるという、経営戦略の重要な部分を補完してくれる重要な仕事だと痛感しています。



 改正くるみん認定基準	 プラチナくるみん認定基準
<ol style="list-style-type: none"> 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等取得した者が1人以上いること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 ②計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。 ③計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 ④計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定労働時間の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定労働時間の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 5. 計画期間において、男性労働者のうち、 ①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者の割合が13%以上 ②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、③もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 8. 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 (1) 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 (2) 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 9. 計画期間において、 ①子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 ②子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが返職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。 10. 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 11. 改正くるみん認定基準9. と同一。

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

<レオパレス21の外部認定取得履歴>



No.	取組み名称	開始・導入時期	内容
1	看護・介護休暇日数	2015年4月	法令を超える10日間の取得ができ、5日間は有給休暇として取得できる制度。（対象者2人以上は15日）
2	計画年休・リフレッシュ休暇		夏季・冬季に計5日間の計画的年休取得と、取得時期を限定しない3日間の有給休暇を期初に取得日を決めるなど、有給休暇取得率70%を目標とし、取得の義務付けを実施。
3	育児短時間勤務期間		子が小学校3年生の修了時まで短時間勤務が可能。
4	休職者管理システムの導入「H-arm-ony」(ハーモニー)	2015年11月	休職している社員とのコミュニケーションツールとして、ウェブサイト「H-arm-ony」(ハーモニー)を導入。人事や上長から休職者に対する情報配信やメールのやり取りが可能になり、復職までの不安を軽減、手続きの不備を少なくする。
5	ワーキングサポートダイヤルの設置	2016年4月	仕事とライフイベント（妊娠・育児・介護・配偶者の転勤等）の両立に伴う相談窓口。
6	時間単位年次有給休暇制度		1年に付与する年次有給休暇のうち5日を上限として、1時間単位で有給休暇を取得できる制度。
7	育児・介護短時間勤務者のテレワーク（在宅勤務）	2016年5月	情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない働き方。週に4回まで、出社せずに自宅で業務が可能とする取組み。
8	育児休業の特別延長措置	2016年7月	当社の法令を超える育児休業期間中に保育所に入所できない場合には子が3歳の誕生日前日まで延長することが可能。
9	育児休業期間の延長（慣らし保育期間）		育児休業を出産の1年後まで、または最長（1年半経過後の3/31）まで取得した場合、慣らし保育期間分（1ヶ月まで）を延長することができる。
10	短時間勤務者の残業時間に伴う延長保育料の補助		短時間勤務者が残業した際に延長保育料が発生した場合、保育料を補助する。（上限：月10,000円）
11	育児休業復職時面談の実施		希望者は育児休業復職前に、職場復帰への不安の解消や、業務や働き方の確認を目的として上長と面談を実施。
12	男性社員の育児休業取得促進	2016年11月	社長より取得促進についての通達を実施し、配偶者に子が生まれる男性社員に対して育児休業取得の促しをメールにて実施。
13	「イクメン」をテーマにした座談会の開催	2017年6月	「イクメン」をテーマとして男性育休の「取得者」と「今後の対象者」による座談会を定期的に開催し、悩みや課題の解決、および制度の改善を図る。
14	「上司と部下のための育児・介護両立ガイドブック」の作成・配布	2017年7月	育児や介護に関する制度や取り組みの説明、及び取得者インタビューや上司の対応方法等を細かく記載したガイドブックを作成し、全社員に配布。

弦本 昌彦（当時34歳） 育児休業取得当時の所属：神奈川西営業部（賃貸）大和支店 店長
取得期間：平成29年1月20日～2月12日の3週間



<育休取得当時の仕事内容について>

大和店の賃貸店舗の店長を任されておりました。大和店の管轄内には「厚木航空基地」や「座間駐屯地」が含まれ、自衛隊需要や社会人の契約が多い店舗でした。

<育休取得のきっかけ>

私と上長宛てにメールで『**育休取得案内**』が届いたことです。繁忙期であったことと、店長という立場から育児休暇を取得しようとは思っていませんでしたが、新たな家族が増えるというとても大きなイベントを**“妻一人に負担させたいはいけない”**と思い、取得を決意しました。

<周囲の反応と取得に対する不安>

「是非、**男性店長が育休取得する前例を作って、広めて欲しい**」と上役の方々には快諾して頂きました。しかし、とにかく前例を聞いたことが無いですし、本当に育児休業を取得してよいのか常に考えていましたね。一番大きな不安は、私が不在の間、店長業務をどのように補っていくかという点です。店長という立場上、売上や実績も心配でしたが、重要書類や鍵の管理などの誰でも引き継げる業務ではないものをどうすればよいか悩みの種でした。

<育休中の支店の運営>

副店長を中心に、支店社員で運営を行っていただきましたが、どうしても人が足りない日や役職者がいない場合は、営業副部長に店長業務を兼務して頂きました。復帰後に部下たちから聞いたのですが、店長不在という状況下で**“自分たちがしっかりしなければ”**という気持ちが芽生え、「クレームにならないようにきめ細かく接客や確認をすることが出来た」とうれしい報告も聞け、改めて部下の頼もしさや大切さを感じました。

<良かった点、取得前後の変化>

子供と長い時間を一緒に過ごせたことと、育児から解放される時間ができることで、妻がとても喜んでくれたことが良かったです。一人では育児の大変さで疲弊してしまっていたところでしたが、**育児と家事をふたりで分担できたことに幾度となく助けられました。**

育児や家事の大変さを身をもって経験しましたので、仕事においても、早く帰って妻の手助けをしたいと思うようになり、日頃から業務の見直しや効率化を図ることで、支店全体で早く帰れる環境を整えました。充実した育休機関を過ごすことができたため、**“仕事と家庭の調和”の大切さ**を改めて実感する良い機会になりました。

<慣れないこと続きの育休中のスケジュール>

