

いつかのことを自分事として考えられるきっかけに  
当事者だけでなく、ベテラン・若手社員が部署を超えて取組を検討！

## きっかけ・経緯

### 女性の管理職登用・育成

- 制度だけでなく、男女の役割という根深い固定観念と向き合い、変えていく必要を感じた
- 昇進意欲、管理職を目指す女性社員が増えてきた

制度だけでなく、男女の役割という根深い固定観念と向き合い、変えていく必要性を感じます。女性の管理職登用に関しては、現在も苦労進行形ですが、能力があっても、女性特有の配慮や周囲との関係性を気にして、管理職になることに尻込みする女性もいるため、ここにどう対応するべきかが課題でした。

### 男性の育休推進

- 男性育休取得候補の職員が一定数おり、制度自体も取得しやすいものになってきたため会社としてより推進する必要性を感じた
- 企業目的「**家族を含めた幸福と希望の増進を追求する**」の実現に向け推進しない選択肢はなかった

男性の育児参画は、育休取得候補の社員も一定数いることに加えて、制度としても取りやすくなっています。企業目的に、家族を含めた幸福と希望の増進を追求すると掲げているからには、推進しない選択肢はありませんでした。



## 合同経営会計グループ

### 会社概要

- 業 種 / 税務会計をはじめ多種多様にわたる専門サービス
- 従業員数 / 255名(男性:82名・女性:173名)
- 業務内容 / 税務会計、経理・記帳代行、相続手続き対応、M&A、公会計支援、労働・社会保険手続き、保険代理店、開業支援、コンサル業 など

合同経営社会保険労務士法人  
代表社員 社会保険労務士 坪井 香織氏



## 柔軟な働き方の取組

### 女性管理職登用・育成

#### 女性管理職登用

- 年1回の身上申告や定期的な1on1面談を通じて、本人の希望や意思を確認しながら実施

#### 女性管理職育成

- 広い視野とチャレンジ精神を育てる
- 育てる力を養う

管理職の登用に関しては、年1回の身上申告や1on1面談、人事評価などを含め、本人の希望や意思を確認しながら実施しています。女性管理職の育成は、外部研修をはじめとする越境学習を行い、広い視野とチャレンジ精神を育てています。また、若手社員を対象とした社内研修で講師を務めたり、顧問先への同行や指導を通じて、育てる力を養っています。



### 男性育休の推進

#### 対象者ごとの研修で育休の土壌整備

全社員向け研修

管理職向け研修

当事者向け研修

#### 当事者に対する収入シミュレーションで不安解消

- 取得した際の給与、給付金、保険料免除制度などリアルなシミュレーションを実施

男性育休については、会社として力を入れて取り組み、丁寧な研修を行ってきましたが、男性社員は育休取得に消極的でした。しかし、令和5年8月に第1号、続いて第2号の男性育休取得者が誕生し、ようやく動き出したところでした。

当事者に向けて行った研修は、男性だけに限定せず、女性社員も参加できるようにしました。さらに既婚者だけでなく、入社1・2年目の若手社員も参加できるようにしました。

社員同士の意見交換の場にもなり、会社としては、若者の価値観を知る、非常に良い機会になりました。



## メリット・効果

### 女性管理職登用・育成

- 社員のモチベーションアップ
- リーダー育成等の研修に積極的に参加
- 学びや知識を深めようという前向きな社員増

### 男性育休の推進

- 育休取得者が、実体験をもとに、建設的な意見をくれるようになる
- 育休取得者 第1号・第2号とつづくことで、好事例として紹介できる  
▶誰もが当たり前になれる職場、お互い様の風土が生まれる



取り組む中で工夫や苦労などもありました

### 男性の育休参画推進

- 年4回の全体会議で毎回「トップメッセージ」を発信
- 人事をはじめ、社会保険労務士も相談に乗ることをオープンにし、気軽に相談できる窓口を設置

### 今後の展望

#### フレックスタイム制の充実

- 令和2年に導入したフレックスタイム制をより利用しやすい制度にするため検証・見直しを行う。
- 過去・現在の取得者と意見交換の場を設けながらブラッシュアップを検討する。
- お互い様の意識を育て、チームとして働くことの楽しさを実感することで個とチームの成長を促す。

#### 女性活躍推進

- 同年代の男女では、「男性の方が昇進が早いかも…」女性に関しては、「能力よりも年功序列傾向が強いかも…」という意識がある。
- 能力があっても、女性特有の遠慮や周囲との関係性を気にして、管理職になることに尻込みする女性社員への対応が必要となる。
- ▶今の時代のロールモデルをつくり、女性社員がポジティブに管理職を目指し、成長し合える企業を目指す。

#### 両立支援・成長支援

- 両立支援・成長支援の両輪をうまくまわしながら、柔軟で対応力のある人材を育てる。