

ウイングアーク1st株式会社

育業推進企業の事例①



「もっと良くしたい!」と声をあげることで女性活躍と育業を推進

サステナビリティ推進室 室長
鹿島 忍さん

企業向けソリューションサービスを提供するウイングアーク1st株式会社は、社内ママ友とのランチトークをきっかけに結成されたダイバーシティ推進チームが、社内育業システムを一新しました。

企業データ (2023年2月時点)

業種	ソフトウェア開発・販売
従業員数 (男女比)	705名 (3:1)
育業取得率	男性約50%/女性100%
取得平均日数	男性60日/女性349日

「誰もが活躍できる組織づくり」を経営層に提起

当社がダイバーシティ推進をスタートさせたのは、当時経営管理部門の私と営業部門の河村のランチトークがきっかけです。私たちには同い年の子どもがいて、同じタイミングで職場に復帰した縁から、ママ友として交流を深めるようになりました。ライフステージが変わっていく中で、仕事と家庭をどう両立させていこうか、という話題は多く出ました。そこから「組織における女性の活躍ってどんなものなんだろう」という疑問がわいて、実際に数字を調べてみたのです。すると、当時新入社員の5年以内離職率が、男性は数%なのに対し、女性は4人にひとりだと知り、「これはおかしいよね」と、女

性のキャリア構築に疑念を抱いたのが、すべての始まりでした。

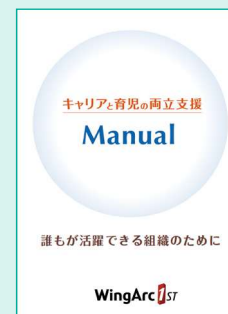
これからは非財務の課題解決に取り組み、世の中へ情報開示していかないと、企業の未来はないのではないかと。そう考えた私たちは「誰もが活躍できる組織づくり」を経営層に提起しようと決めました。

まず人事部門の担当役員に協力要請の声をかけ、**女性を中心にさまざまな部署からメンバーを集めました。**それぞれの意見をまとめ、経営層の理解も得るための資料づくりに奔走し、満を持して経営会議でプレゼン。経営層からは「いいことなのでぜひやってください」と快く承認され、具体的な施策への取組を開始しました。

ダイバーシティ推進チーム発足後の2019年から1年間は女性の離職率低下と管理職率向上を目指し、女性向けの研修を実施しましたが、メンバーから「女性の意識を変えるだけで解決できる問題ではないのでは?」という意見が出ました。「これは全社員の課題だ、みんなの意識を変えて理解を得ていこう」と、2年目以降はその一環として男性の家庭進出にもより力を入れていきました。

何より絶大な効果を発揮したのは、2021年3月の社員総会にて「**女性の活躍が組織力を向上させていく**」というメッセージを社長が発信したことです。やはりトップの言葉は影響力が大きく、管理職をはじめ多くの社員に意識が芽生えていきました。

これを追い風に**全社員向けのD&I (ダイバーシティ&インクルージョン) およびアンコンシャスバイアスの研修を開始。**2022年からはeラーニングとしてパッケージングし、直近では2年連続99%の受講率を達成できています。アンケート調査では満足度と理解



育業と仕事の両立について、情報や制度をまとめた電子ハンドブック。ハンドブック内でも、社長から女性の活躍を後押しするメッセージが掲載されている

度はいずれも約9割に達していて、意識の浸透が着実にできているのを感じています。

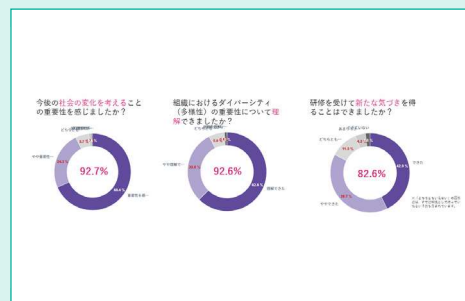
もうひとつの大きな取組が、**育児、介護や病気などと仕事の両立に関する内容を収めた電子ハンドブックの制作**です。社内に散在する情報をわかりやすく網羅し、公的な支援制度はもちろん、当社独自の社内制度も確認できるようにしています。

本気が伝われば、共感は広がっていく

育業で離れた人材の穴埋めは、どの企業にとっても悩みの種だと思います。当社では部署ごとにチーム単位で試行錯誤している段階です。例えば、ITエンジニアはプロジェクト単位でチームを組んでいるので、育業に入る社員の代わりに別の社員に加入してもらい、職場に復帰する際にはまた別のプロジェクトに入ってもらおうといった方法もあります。管理部門など専門的かつ少人数で業務に携わっている部署の社員が育業で離れると、チームメンバーの負担は増えがちです。そこで、**専門職を期間限定的にアサインしてくれる企業と連携し、負担を軽減**する方法も検討しています。

各種支援金制度も充実しています。**お子さんが誕生したら子どもの人数と連動して大きく増えるお祝い金が出ますし、男性育業中の手取りはほぼ100%保証されています。**金銭的なリスクはないに等しいので、もはや「育業をしないという選択肢はない」といってもいいくらいです。人事部門のサポートも手厚くなり、子どもが生まれたのに育業の申請がない男性社員には、人事側から積極的に声をかけています。

IT企業ならではの特性かもしれませんが、新しいチャレンジを楽しむ気風が備わっているので、意識づくりに着手してからの浸透と適応はスピーディでした。誰もが育業を



全社員向けにダイバーシティ研修を実施した結果、受講後のアンケートでは組織における多様性への理解が深まり、意識の変化があったという回答が多く寄せられた



育業意識が浸透したことで、チームの集まりに育業中の社員が顔を出すという光景も見られるようになった

して当然という前提で業務に携わっています。育業を経験した男性社員からは、「**会社へのロイヤリティが高まった**」という声も届いています。若手社員にとっても、家庭と仕事を両立していくイメージがより明確に描けるようになったと思います。

人事部門からではなく経営部門と営業部門の社員からスタートしたというのは、あまり他社では見られない事例かもしれません。人間的な権限がないために、情報の共有や発信に苦労することもありました。しかし**仕事の枠を飛び越えて、組織を変えたいという熱意から始めたからこそ、本気度が伝わり共感を集めやすかった**のではないかと感じています。

実際に声をあげてみて思ったのは、組織を良くすることに真っ向から反対する人なんていないということ。意外とみなさんすんなり賛成し、考えや行動をアップデートしてくれます。これまで声があがらなかったから、組織が変わらなかっただけ。最初は怖いとか難しいという思いが先行しがちですが、必ず共感し協力してくれる人は出てくるし、新しい意識は浸透していくはず。これは本当に経験則から実感しています。

課題解決のポイント

当事者だけではなく、社員全体の意識を変えていく

- 1 女性活躍の推進が、女性だけでなく男性の意識も変えていく
- 2 上司や同僚の理解が、当事者の育業を後押しする

