

男女共同参画社会をめざして

P2~5

大增4P!

「ひと」インタビュー



社会保険労務士法人

ハーモニー

代表社員

とくなが やすこ

徳永 康子 さん

P6~7

もっと!

特集：男女共同参画シンポジウム

「男性育休を活用して育児をもっと楽しもう！」



あんどう てつや
安藤 哲也 さん

NPO 法人ファザーリング・ジャパン
ファウンダー/代表理事



はやしだ かおり
林田 香織 さん

ワンダライフLLP 代表

Contents

- P2~5 ひと
- P6~7 男女共同参画シンポジウム
- P8~9 男女共同参画課から
- P10~11 地域から発信する男女共同参画
- P12 相談室だより
- P13 31号ご意見募集結果
- P14~15 情報コーナー・センター案内
- 裏表紙 おしえて! あなたの身近な男女共同参画



ちばSDGs

千葉県マスコットキャラクター
チーバくん



社会保険労務士法人ハーモニー

代表社員

とくなが やすこ
徳永 康子さん



今号では、平成25年に千葉県男女共同参画推進事業所表彰を受賞された社会保険労務士法人ハーモニーを、4ページにわたって特集

します。Part1として、代表社員である徳永康子さんに、受賞理由である「男性育休の取得促進」「仕事と家庭生活の両立支援」に向けた取り組みや制度について、詳しくお話を伺いました。

また、従業員の方々への想いや、ハーモニーに対する考えについても、お話しいただきました。

平成25年度の男女共同参画推進事業所表彰を受賞された当時について

ハーモニーでやっていたことが表彰要件に沿ったものだ気が付いていませんでしたが、表彰をいただいたことをきっかけに、「こうした賞や認定が取れるなら、どんどん取っていきこう」と思いました。でも、取るからにはそれにふさわしいことをしなければとも思いました。やはり、残業削減や有給休暇の取得促進をしておかなければ、安心して長く働けないですよ。 「みんな好きなように有休を取ってね」といつも声をかけるようにしています。

人生には、いろいろなことが起こりますよね。働きたい気持ちはあるけど、働けない時もあるじゃないですか。誰もが、一人で生まれてきたわけじゃないですからね。「仕事と家庭」の両立のために、せっかくいろいろな制度ができていますので、積極的に使えるようにしてあげられたら良いなと思っています。

受賞から9年が経ち、現在までに変化はありましたか

社員の「気づく力」が育ったと思います。例えば、急に休む場合にも従業員の方から、「今日はこれとこれをやってください」とチーム内に伝えてくれるんですよ。なので、私は仕事の流れを心配したことはありません。情報は必ず2人や3人で共有しているので、1人が気づかなくてもお互いに補うことができます。「誰かが急に休んでも困らないようにしましょう」という姿勢が、当たり前前の状態になりました。

9年前から現在、「これは難しい」と思う出来事は

男性の育休は、やはり難しいですよ。ハーモニーでも、男性の育休が注目され始めた頃に、男性社員が取りましたが、本当にもう短い期間「ただ取っただけ」で申し訳ないことをしました。なるべく長く取ってほしいのですが、個々の事情もあって、なかなか難しいとも感じています。

「事業所全体で子育て」という考え方について

最初から「事業所全体で子育て」と決めていたわけではなくて、お互いに助け合うという私の考えにみんなが賛成してくれてそうっただけです。自分も子育てで大変な経験をしたのが原点ですね。

私もいつまでも働けるわけではないので、ハーモニーをきちんとみんなに引き継いでもらえるようにと、少しずつ組織づくりも進めています。何年もかかりますが、必ずやっていかないと、と思っています。



(笑顔を見せながら話す徳永さん)

「短時間制社員制度」について、詳しく

入社時から即、短時間正社員として採用する制度ではなく、パートで長く働いて子供さんが大きくなって、短時間正社員になる方が多いです。働く時間が1時間短いだけで、あとは正社員と同じです。

時差出勤については、コロナ禍になってすぐ、時差出勤にしたいという希望があったのと、またコロナに関わらず、「早く来て早く帰りたい」という方もいると分かったので、就業規則も正式に変えました。

有給休暇は一日、半日の他、時間休も入れています。法改正の時、すぐに取り入れました。もう10年位前かな。「1時間早退します」と、気軽に使っています。

「短時間制社員制度」以外に取り組んでいることは

「くるみん」は当然として、該当者がいなくて一度取り消しになった「プラチナくるみん（「子育てサポート企業」として受ける厚生労働大臣の認定）」も再認定を目指しています。今後は「えるぼし認定（女性の活躍促進に関する取組の実施状況が優良な事業所である認定）」を取ろうと思っています。取ると維持する必要がありますから、認定制度を使って働き方を改善している感じですね。

維持するために設けた制度や、取り組みなどは

国が新しい目標を定めて、法改正で後押ししてくれるので、新たな制度ができると社内で検討して、「良いことだから採用しよう」という形で活用しています。独自に作り出したものは特にはないです。

私は、欠点よりも長所を大切にしたいと思っています。欠点は誰にでもあります。従業員の長所を伸ばしてあげたいといつも思っていて、自分にも言い聞かせています。

また、人事制度を設けて、「これができたら何等級」と基準を定めています。目標管理と評価制度を実施していますので、従業員はすごくやる気を出してくれます。今いるスタッフは、社労士事務所未経験の人ばかりですが、どこにも負けない優秀なスタッフだと思います。社労士という仕事は、いろいろな業種の、様々な案件が経験できて奥深い仕事だと思っています。

手に持っている盾は「グッドキャリア企業アワード2018イノベーション賞」を頂いた時の盾です。賞を頂いた時の「評価のポイント」は「顧客の『働き方改革』にコミットできる専門家としての育成・成長を目標としたキャリア形成支援」です。

ハーモニーでは未経験からでもやる気があれば、ちゃんとプロになれる、という仕組みができたので、私はすごく嬉しいです。

今後の展望や達成したい目標について

社労士としての社会的使命として「働きやすい労働環境」を推進していく目標は、一生をかけて進めていきたいと思っています。

少なくとも「過労死」という言葉がなくなる社会を作りたいです。それを実現するためには、多くの経営者の方々に働き方のサポートができる沢山の優秀な社労士が必要だと思っているので、ハーモニーでは沢山の社労士を育成しています。

良い提案ができる社労士はお客様にも喜ばれ、適正な利益を生むことができ、結果、従業員に良い処遇ができます。

ハーモニーで働いて「良い人生だった」と思ってもらえるようにしたいですね。

最後に、これから育休や育児を迎える自社社員、または読者の方へメッセージ

育児を通して人生を豊かにして欲しいと思っています。パパとママに愛される子供は幸せです。自分たちでその幸せを育てて欲しいです。

子育てを通して人生を学ぶ事ができますし、夫婦の愛情も深まります。子供を産むこと、育てることは大変ですが、自分も大変な思いをして育ててもらったわけです。育児や子育てを通して、人としての豊かさを経験し、その経験が社労士の仕事にも生きると思います。



（グッドキャリア企業アワード2018イノベーション賞の盾と共に）

次ページでは Part2として、現在、社会保険労務士法人ハーモニーで働いている従業員の方、お二人からお話を伺います！