

# 株式会社ジョイン

業種：冠婚葬祭業／従業員数：785名(男性：315名、女性：470名) ※グループ合算／所在地：山形県山形市

ジョイングループは、女性も男性も安心して働ける職場環境を整え、何かあった時も「お互いさま」の環境づくりを進めている。2022年の育児休業取得率は男女ともに100%となり、仕事と家庭のバランスを取りながら生き生きと働ける社会を目指すという企業理念が浸透しつつある。

## <主な取組み>

### ○育児休業を取得しやすい環境づくり

同社は、役員が「イクボス」として従業員を大切にすることを発信している。そのうえで、意識改革のために社内報を活用し、育児休業取得者の体験談や社内制度等の最新情報を紹介している。さらに、管理職に育児休業取得を推進する方針を伝えるとともに、ワーク・ライフ・バランス研修の受講を義務づけるなど、育児休業を取得しやすい環境整備に取り組んでいる。

育児休業取得対象者に対しては個別に説明を行っている。その際に「育児休業を取得すると人事評価が下がるのでは」との不安の声が多く寄せられた。育児休業は会社として推奨していることから、取得者の人事評価を加点する仕組みに見直した。これにより、安心して育休を取得できるようになっている。

### ○脱属人化

2016年より、作業を分担・共有しやすくするための「業務マニュアル」を作成し、特定の人しかできない仕事を減らしてきた。育児休業を取得する男性従業員の担当業務の振り分けを上司が主導し、円滑な業務継

続を可能とすることで取得者が増加した。さらに、従業員同士がサポートし合うことで社内の結束力が高まり、普段のコミュニケーションも増え、育児・看護・介護のための休暇や柔軟な働き方制度を利用しやすくなるなど好循環が生まれている。

## <今後の展望>

こうした取組みにより、育児休業を取得した従業員のモチベーションが向上したとのアンケート調査結果が得られた。また、ブライダル事業の営業担当がお客さまに自身の育児の経験について話すことでお客さまの心をつかみ、成約となる機会も増えた。

当面の課題としては、育児休業中の経済的支援が挙げられる。経済的事情を理由に取得日数を抑える従業員もいることから、国の支援制度を利用しつつ、面談等を通じてこれまで以上に従業員に寄り添った支援を行うこととしている。