

ブライダル大手のノバレーゼ、男性の育休取得率 向上へ
相談窓口を社内に設置、保険料免除による収入減対策などを助言
1週間の短期取得を推進し、育休取得のハードル下げる狙い

婚礼大手の(株)ノバレーゼ(本社:東京都中央区、荻野洋基社長、資本金:100百万円)は、男性の育児休暇の取得をサポートする社内窓口を、2019年3月から設置します。

当社女性社員の産休・育休取得率が100%に達する一方で、なかなか進まない男性の育児休暇の取得率を改善する狙いです。

男性が進んで育休を取得できる環境を整えることで、男女ともに仕事と子育てを両立しながら、社員が前向きに長く働ける会社になります。

男性の育休支援のサポート窓口は、総務人事部内に設けます。手始めに、1週間でも取得することを勧める社内プロジェクト「Family Week(ファミリーウイーク)」の普及につとめます。「ファミリーウイーク」は、出勤日の5日間(例えば平日)と公休の2日間(例えば土日)を組み合わせて、まずは1週間、育児のために休暇をとることを推進する運動です。

1週間休むだけでも、心身ともに負担の大きい産後のパートナーの大きな手助けになること、家族のためになることを、簡潔に記載した分かりやすいマニュアルの配布や、社内イントラネット、社内報を通じて、全社員に伝え、共有します。育休対象となる本人はもちろん対象社員を抱える管理職者の双方に、育休に対する前向きな理解を促します。

同時に窓口では、育休取得の手続きや休暇中の収入、適切な取得時期といった、取得者の疑問や悩みの相談に応じます。

特に男性が育休取得を躊躇しがちな理由に多い、休暇による収入減については、予めシミュレーションしたモデルを社内告知するなどして、取得による収入メリットがある点も強調します。具体的に、国の「育児休業給付金」と、育休取得期間の日程調整によって受けられる社会保険料と所得税の免除を勧告し、場合によっては、手取り額が増えるケースがあることも提示します。

当社はこれまで、男性の育児休暇の取得実績が5人と限られていました。結婚式に携わる当社スタッフだからこそ「自らも家族を大切に作るパパに!」を、今回のプロジェクトのスローガンに掲げます。国の制度に独自の取り組みをプラスして、長期、短期の取得期間に関わらず、まずは育休取得へのハードルを下げます。



	通常時	Family Week取得
給与	¥300,000	¥229,762
給付金	¥0	¥33,500
所得税	¥6,850	¥5,780
健康保険料	¥14,100	¥0
厚生年金料	¥27,450	¥0
雇用保険料	¥900	¥689
住民税	¥16,958	¥16,958
手取り	¥233,742	¥239,835

「社会保険料はファミリーウイークを取得した月は免除される(復帰した月は免除されない)」、といった知識を身につけるだけで、手取り額が変わる。

育休を取得した方が、手取り額が上がる、当社モデルケース。

男性が意識しがちな「収入減」について、分かりやすく説明することも、取得ハードルを下げる一つ。

女性の産休・育休取得率 100%を達成、制度充実

当社は 2018 年度(2018.1-12)、女性の産休・育休取得率が 100%になりました。

ブライダルは女性の働き手が多い業界です。社員の 6 割が女性の当社は「育児休業延長制度」や「育児休業中の定期面談制度」「産後ママについての管理職者研修制度」「ベビーシッター利用の無償化制度」など、産休・育休関連の施策を手厚くしており、優秀な女性社員が長く、安心して働き続けられる環境を整えています。

—「産休・育休」取得率推移—

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013 年比
産休・育休取得人数	女性	26 人	33 人	39 人	42 人	58 人	70 人	2.7 倍
産休・育休取得率	女性	81.3%	94.4%	94.1%	95.2%	97.1%	100.0%	18.7 P 改善
産休・育休復職率	女性	77.8%	100.0%	100.0%	94.1%	94.1%	86.4%	8.6 P 改善

※産休・育休取得人数は、その年に休みをとっている人数(複数年にわたって取得する者もいる)

※全てアルバイトを含まない数値

※産休・育休取得率は、女性を対象に、産休取得者と、産休を取得せずに出産を理由とした退職者人数の合計を分母として算出

— 育児支援に関する制度や取組 —

ベビーシッターの利用料を全額負担 (2019.1～)	土日祝日に勤務する社員のベビーシッター利用料を基本、会社が全額負担します。利用対象は、小学生以下の子どもを持つ、正社員とキャリアシード社員(契約社員)の男女です。ウェディングプランナーやドレスコーディネーターとして土日の現場復帰を望む者は多く、育児と仕事を両立しやすい環境をつくることで、優秀な育児世代の活躍の場を広げます。経験豊富な社員の現場復帰で、受注率やサービスの質向上も見込んでいます。
育児休業を 3 年まで延長 (2015.2～)	子どもが 1 歳 6 カ月を迎えるまでを最大としていた休業日数を、3 歳まで延長します。“保活”への心の負担軽減とともに、子どもを通わせたい保育園を、しっかりと選んでもらえる環境を整えます。
育児休業中の 定期面談制度 (2015.3～)	育休者の近況確認および社内の情報共有、復職時期や勤務地、勤務体系などのすり合わせ面談を、3 カ月に一度を目安に半年に 1 度は必ず、休職者と所属部署の管理職者とで行います。育休後の働き方など、子育てママならではの不安を払しょくする狙いです。
産後ママについての 管理職者研修制度 (2015.3～)	産後の復職者を迎え入れる、心構えを説く管理職研修を導入しています。子育ての大変さや産後特有の悩み、出産前後で異なる家庭環境の変化について、受け入れ側の理解を促します。社員間の協力体制をつくり、よりスムーズな職場復帰へとつなげます。
休業者向けの 社内 SNS サイト (2015.6～)	育児休業者と会社の双方向でコミュニケーションがとれる、専用の SNS サイトを立ち上げています。社内の最新情報を発信して会社の現状を共有するほか、復職手続きの案内と申請などを行います。また経験者の体験談をアップして育休中の参考にしてもらうなどしています。

本件に関するお問い合わせ先

(株)ノバレーゼ 広報担当:松井

03-5524-2299 (tel)、t-matsui@novarese.co.jp (mail)