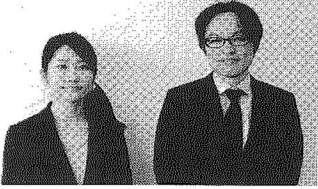


ストレス耐性チェック、E.Q診断など、企業のメンタルヘルスケアプログラムの提供で知られる株式会社アドバンテッジリスクリスクマネジメントだが、創業時から「GLTD(団体長期障害所得保障保険。私病傷により長期間働けなくなった労働者に対する所得を保障するもの)事業を展開しており、メンタルヘルスや保険の専門家としての高度な知識を必要とする事務作業が仕事の多くを占めている。

社員200人弱の男女比を見ると、45対55の割合で女性が多い。女性社員の平均年齢は36歳。「保険取扱いなどの事務部門には女性が多い。経験を積んだ優秀な女性社員に、長く勤務してもらっては事業の成長にとって不可欠」と、管理本部長の筒井孝文(写真)とはいえ、こうしたWLB施策が子育て中の女性社員だけのもの、という

2014年、東京都より「東京ワークライフバランス認定企業」(育児・介護休業制度充実部門)に選出された株式会社アドバンテッジリスクリスクマネジメント。自社オリジナルの産前産後・育児休業マニュアルの策定などが評価されての認定となった。マニュアル作りの中心を担った管理本部・人事総務グループリーダーの畑中智絵さん(写真左)は、「もともとは、自分自身が保険などを知らず、周囲の人に頼りながら始めた」と話す。



自分自身が保険などを知らず、周囲の人に頼りながら始めた」と話す。

「お金」についても詳細に説明 周知で全社から理解を

「株」アドバンテッジリスクリスクマネジメント 育児マニュアル策定で制度推進

「育休を取ってみたい」という声は、会社員の間で徐々に高まっている。しかし、制度の周知不足や、実際に取るときに発生する不安が、取れない理由の一つとなっている。

アドバンテッジ社の制度運用の特長は、出産予定の社員と上司に制度を分かりやすく伝え、意見を聞く仕組みをしっかりと構築した点だ。

「育休を取得する部下を持つのは初めてだ」という所属長から、「どうして育休中って給料は出るの？」と質問されたこともありました」と畑中さん。人事担当者にしてみれば当たり前のことも、育休の経験のない社員にとっては知らないことも多い。制度をちゃんと知ってもらうには、子育て中でもない社員からの理解を得ることも制度利用促進のために欠かせない。出産前には本人、上司にそれぞれ個別の説明を行い、質問や意見を受け付ける機会になっている。新卒から中途入社した社員には入社研修で周知。新たな施策を検討する際には該当社員にヒアリングを実施し、使いやすい制度設計に活かしている。

「育休を初めてだ」という所属長から、「どうして育休中って給料は出るの？」と質問されたこともありました」と畑中さん。人事担当者にしてみれば当たり前のことも、育休の経験のない社員にとっては知らないことも多い。制度をちゃんと知ってもらうには、子育て中でもない社員からの理解を得ることも制度利用促進のために欠かせない。出産前には本人、上司にそれぞれ個別の説明を行い、質問や意見を受け付ける機会になっている。新卒から中途入社した社員には入社研修で周知。新たな施策を検討する際には該当社員にヒアリングを実施し、使いやすい制度設計に活かしている。

「もともとは、自分の勉強のために作ったものでした」と畑中さん。前職でも人事部に所属していたが、採用業務などを担当していたため、給付金などを手配するための申請書類などに精通し、その申請業務を知り、社員からの問合せに答えられなかったというところが、自分自身の手引きとして作ったもの、社員の説明としても役立つ。社員からの声も取り入れた改訂を重ね、現在は「バージョン4」になっている。

「初めて出産する社員にとっては、どのような給付金があるのか、看護休暇とは何なのか、男性がどうやって育休を取得するのかなど、知らないところだらけ。このマニュアルですべて説明できるのでもよい影響がありました。人事担当者自身も皆、このマニュアルへの質問に答えられる体制を作っている。」

「マニュアルを見ると、特にお金に関する説明は詳細になっている。たとえば、『復帰後の給与・賞与』の項目では、『給与』(月の後半(15日以降))に復帰となった場合は、翌月に、復帰後の分を翌月分をまとめて支給します。

ケースは多いのですが、帰率は高く、出産を機に退職するというケースはほぼないという。この2年間で10人が出産・育児休業を取得したが、全員が復帰してくれた。原職での復帰が原則だ。「他社からは驚かされるが、育休から復帰して営業職で活躍するもの、当社では当たり前のこと。これは特に、当社の営業トップが育休取得もして来た女性であり、こうしたロールモデルの存在も大きいのでは」と筒井さん。

③ 出産手当金(健康保険)

◇ 出産の為に会社を休み、給与を受けられない期間は、出産手当金が支給されます。支給期間は前頁の産前・産後休暇期間の日数分となります。

◇ 支給額は、「標準報酬月額2/3相当額」です。

◇ 経費口座に入金します。

※休業前の健康保険料月額概ね50%弱にあたる額が、1日につき支給されます。

【提出していただくもの】

- ・出産手当金支給申請書
- 医師の証明が必要で、産前休に入られたら人事よりこの書類をご自宅へ送付致します。

⑩ 保育園等への入園が出来なかった場合

◇ お子様がいよいよ1歳になる前日までに保育園入園が出来なかった場合は、満1歳から半年間、育児休業が延長されます。この場合、育児休業給付金の支給も延長されます。

◇ 事前手続きが必要ですので、保育園入園の見通しが難しくなった時点で、すぐに人事へご連絡下さい。

※地域によっては、待機児童などにより、入園がかなり難しいところもあるようです。詳しくはお住まいの自治体へお問合せをお願いします。

⑬ 時短勤務(ARM規程)

◇ 育児休業・介護休業規程第7章により、お子様の中学校入学の始期に達するまでの期間、同居・養育をしている場合には、時短勤務をすることが可能です。

① 9:00-16:00	6時間
② 9:30-16:30	
③ 10:00-17:00	12:00-13:00
④ 9:00-17:00	
⑤ 9:30-17:30	7時間
⑥ 10:00-18:00	

◇ 時短を選択される場合は事前に上司へご相談の上、時短勤務申請書を提出してください。時短勤務期間中は通常の月給から時短分を引いて支給します。

等

- ・育児休業中でも住民税等の請求はあること
- ・育児休業期間中に配偶者の扶養に入ることも収入によっては可能なこと(出産手当金・育児休業給付金は非課税となるため)
- ・子どもを妻のどちらの扶養に入れるか、共働きの場合の手続き等
- ・詳細、多岐にわたる説明をしている。

時短は6コース設定

育児休業中の社員に対しては、メールでの連絡を欠かさないようになっている。給付金等の手続にまつ連絡のほか、会社で起きていることの報告に株主向けのIR情報などを送っている。年1回、大阪、名古屋の社員も集まって全社合同で行うスキップオフ会や、6コースを用意している。「育休に忙しかったり学校就学前の子どもの親とすること、会社や周囲が子育てに協力する風土ができることで、育児中の社員自身の意識も上がり、会社へのロイヤリティも高まる」と、様々な効果があるが、「採用・定着に、今後活かしていきたい」と話している。

会社概要

株式会社アドバンテッジリスクリスクマネジメント

本社 東京都目黒区上目黒2-1-11

中目黒Gタワー17階

設立 1999年3月

代表取締役社長 鳥越 慎一

代表取締役社長 野瀬 慎一

メンタルケア・マネジメント事業

就業障がい者支援事業

リスクファイナンス事業