

2019年1月9日(水)

育児・介護休業中の社員の不安を低減 ～社内情報取得端末の貸出し制度導入で、スムーズな職場復帰を支援～ ライフイベントと仕事の両立を支援し、女性の管理職比率10%以上に

ゼブラ株式会社(本社:東京都新宿区/代表取締役社長:石川 真一)は、育児や介護が理由で休業中の社員のうち、希望者へ社内情報をいつでも取得できるタブレット端末の貸出しをする制度を、2019年1月から導入します。

背景1:ゼブラでは、女性の育児休業取得率は100%で、約1年で職場に復帰していますが、休業中の会社からの情報提供は、隔月で発行される社内報の郵送のみでした。2016～17年に育児休業を取得した女性社員にヒアリングしたところその半数以上が、休業中の組織変更など職場の変化に復帰後すぐにはついていけない、仕事に慣れるのに時間がかかる、などの不安を持ち、休業中の社内の情報取得を希望していました。

背景2:ゼブラでは、女性の採用人数が多い一方で、管理職に就く女性が少なく、出産などのライフイベントとキャリアアップの両立の不安を少しでも低減させる必要がありました。

背景3:両親・家族の介護で長期間休業する社員も今後増加する可能性があることから、不安や孤独感を軽減し、貴重な人材の確保につなげることが課題でした。

■制度概要

- 1、社内の電子掲示板にアクセスできるタブレット端末を、育児・介護による休業中の社員のうち希望者に貸出します。
- 2、対象者は、休業前に社内掲示板へのアクセス権限を持つ直接雇用の全従業員約600人です。
- 3、取得できる情報は、組織変更や人事異動の情報、福利厚生や就業規則などの社内制度の変更・追加、新商品の発売情報、会社の行事などの年間予定です。ただし、会社から本人への直接情報送信や、社内外とのメッセージのやり取りをする機能は使えません。休業中の業務遂行は固く禁じます。
- 4、端末の貸出しは、休業中のいつからでも可能で、本人が職場復帰を意識し始めて情報取得を希望する時期に合わせます。ただし、育児休業に入る前の産前産後休業中は貸出ししません。

■狙い

労働人口の減少で人材確保が難しくなっている中、ゼブラでは働き方改革の一環で、社員が男女問わずライフステージの変化に合わせて柔軟に安心して働く事ができる環境整備を進めています。特に女性管理職の割合が2018年3月時点で4.2%と低く、管理職候補となり得る女性社員の数が少ない状況で、2020年3月までに10%以上とする目標を掲げています。また、男性の育児休暇取得推進も課題となっています。

▼ゼブラの働き方への取り組み

- 産前産後休業・育児休業前後の面談(2017年開始)
- ライフイベントが要因による退職者の再雇用制度「ゼブリターン」(2017年開始)
- 病気やケガによる長期休業中の収入補償制度「Z-LTD」(2018年開始)



ゼブラ本社



主力商品「ハイマッキー」



主力商品「サラサクリップ」

*** 報道関係の方のお問い合わせ先 ***
ゼブラ株式会社 広報室:池田・鈴木 TEL:03-3268-1228
e-mail: tikeda@zebra.co.jp / ysuzuki@zebra.co.jp