

自分の会社の課題を知ろう

まずは、様々な角度から会社の今の状態を「見える化」してみましょう。

今の状態を把握し、浮かび上がる課題を整理することで、会社が取り組むべきことが見えてきます。課題を経営者や管理者と共有することで、イクボスの必要性について理解が得られます。

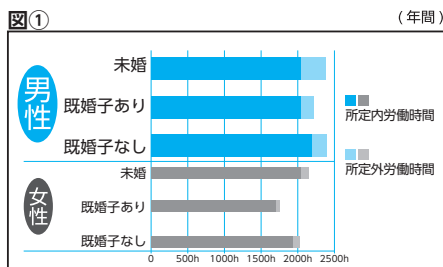
社員の働き方を知り、課題を考える

社員がどのような働き方をしているか、データをもとに見てみましょう。働き方が見えたら、それぞれの課題を探ってみましょう。

1.労働時間

- ①社員の勤怠データをもとに、労働時間を表にし、グラフを作成します(表①)。
- ②労働時間の偏りなどの課題の把握ができます(図①)。

		所定内労働時間	所定外労働時間
男性	未婚	2,150h	180h
	既婚 子あり	2,042h	90h
	既婚 子なし	2,164h	200h
女性	未婚	2,030h	100h
	既婚 子あり	1,680h	50h
	既婚 子なし	1,910h	90h



課題例

解決策の参照先

所定外労働時間が長い場合…

課題①:労働時間が長い(→P.21)

課題②:仕事の効率が悪く時間がかかっている(→P.21)

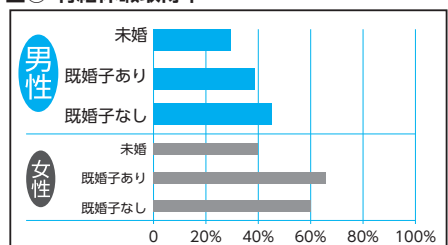
2.有給休暇の取得率

社員の有給休暇の取得率を出します(図②)。

$$\text{有給休暇取得率} = (\text{取得日数計} \div \text{付与日数計}) \times 100$$

・[取得日数]は、前年1年間に実際に取得した日数
 ・[付与日数]には、繰越日数を含まない

図② 有給休暇取得率



課題例

有給休暇取得率が会社目標値よりも低い場合…

課題③:有給休暇取得率が低い(→P.16)

※政府は、2020年までに「年次有給休暇取得率70%」の達成を目標値に上げています。(少子化社会対策大綱)

3.育児休業取得率

社員の育児休業の取得率を出します(図③)。

$$\text{育児休業取得率} = \left[\frac{\text{調査時点までに育児休業を開始した者の数 (育児休業の申し出をしている者も含む)}}{\text{調査前年1年間の出産者の数 (男性の場合は配偶者が出産した者)}} \right] \times 100$$

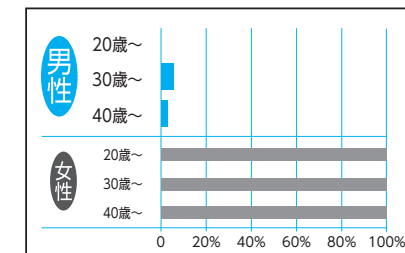
課題例

育児休業取得率が会社目標値よりも低い場合…

課題④:育児休業取得率が低い(→P.16)

※政府は、2020年までに「男性の育児休業取得率13%」の達成を目標値に掲げています。(少子化社会対策大綱)

図③ 育児休業取得率



4.妊娠・出産に伴う退職者の割合

女性社員の中には妊娠・出産を機に退職している社員もいます。

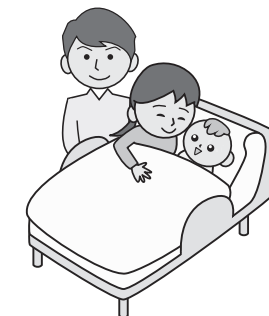
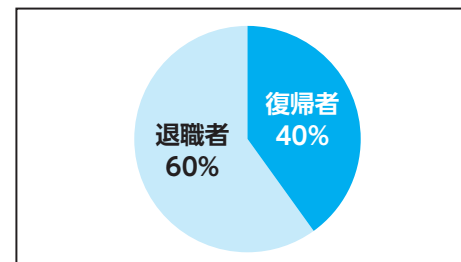
過去1年の出産者のうち、復帰した社員、退職した社員の割合を見てみると、「育児休業を取って復帰する」という選択肢を選んでいるかどうか分かってきます(図④)。

課題例

妊娠・出産を機に退職する社員が多い場合…

課題⑤:両立支援制度を利用できる雰囲気でない(→P.16)

図④ 妊娠・出産した者のうち退職した割合



社員に関するデータの収集・分析

年齢・性別を表計算ソフトを利用してグラフにしてみると、一目で社員構造の傾向が把握できます。

①男女別・年齢別の社員数を表にします

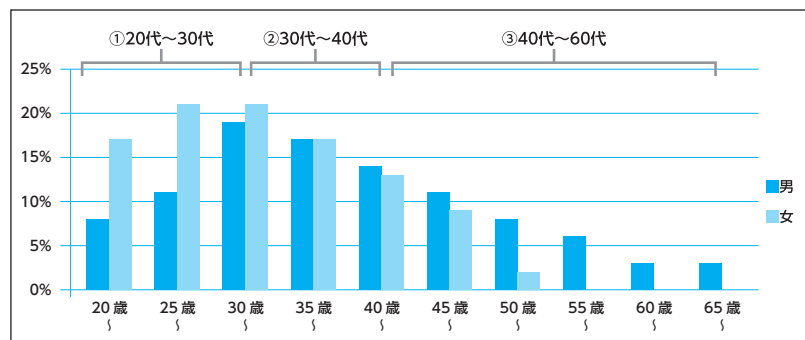
年齢	20歳～	25歳～	30歳～	35歳～	40歳～	45歳～	50歳～	55歳～	60歳～	65歳～	計
男	30人	40人	70人	60人	50人	40人	30人	20人	10人	10人	360人
女	40人	50人	50人	40人	30人	20人	5人	0人	0人	0人	235人

②男女別合計人数に対する年齢別の人数割合を出します

例：男性20歳～24歳の人数割合 = $\{30 \div 360 \times 100 = 8\%$ (四捨五入)

年齢	20歳～	25歳～	30歳～	35歳～	40歳～	45歳～	50歳～	55歳～	60歳～	65歳～
男	8%	11%	19%	17%	14%	11%	8%	6%	3%	3%
女	17%	21%	21%	17%	13%	9%	2%	0%	0%	0%

③表2をもとに年齢・性別ごとの人数割合をグラフにします



④年代ごとの特徴を洗い出してみましょう

1 20代～30代

【特徴】

未婚、もしくは既婚だが子のいない社員が多い。

【この年代が多い場合】

「これから●年後に子育て社員の数が増える」といった予測を立て、制度を整備する計画を立てると良いでしょう。

まずは管理者層にイクボスについて理解してもらいましょう。社員の構造が子育てピーク時を迎えた時、自らイクメンを促進する社風づくりを進めましょう。

2 30代～40代

【特徴】

実際に子育て中の社員が多い。

【この年代が多い場合】

直接子育て中の社員に対し意見を求め、早急に制度の見直しや、課題の解決策を検討する必要があります。

3 40代～60代

【特徴】

管理職など、部下の子育て支援を考える立場の人が多く。介護について考え始める年代でもある。

【この年代が多い場合】

子育てとの両立の重要性を知り、部下や後輩を支援する意識を持たせましょう。また、自身も育児のためだけでなく、介護のためにもなるという両方の視点でワーク・ライフ・バランスを考える機会を作りましょう。

年齢などだけではなく、未婚、既婚、子の有無という観点も入れると、より具体的に分析ができます。

