

# 仕事も、家庭生活も充実させる さまざまな制度設定や福利厚生。



テンプスタッフフォーラム (株)  
取締役 田鹿 紀之 さん

こんな取組を  
推進しています!

- 1 **病児・病後児保育の  
利用料を全額負担**  
共働き家庭で子どもが急に病気に  
なった場合も安心
- 2 **職種変更で  
業務を平準化**  
相互の仕事理解を促進し、  
マルチスキル人材を育成
- 3 **毎年一回の  
社員総会実施**  
全社員が揃うことで一体感の醸成、  
モチベーションアップ

**昨**年、第二子が誕生した男性社員が当社で初めて育児休業を取得しました。これまでは中途採用者が多く、子どもがある程度大きい人がほとんどで、社員が育児休業を意識することがあまりなかったんですね。今後は新卒者を含め若い社員も増えますから、長く安定して働ける会社として、職場環境をさらに整備していかなくてはなりません。男性もまとまった育児休業を取りやすいよう、利用を奨励していきます。子育て支援では「病児・病後児保育」の利用料を会社が全額負担する制度があり、登録スタッフも利用することができます。

年次有給休暇も有効に活用しており、男性社員も子どもの学校行事などのためによく取得しています。周囲の理解もあり、男女共に取得しやすい雰囲気です。休暇取得奨励日を設定し、取得しやすい環境も整えています。

また業務が個人に偏ることのないよう、マニュアルを整備しています。事務センターで業務をサポートするほか、営業とコーディネーターの職種変更も実施。業務の属人化を減

らし、平準化するために、今後も推進する予定です。

時間外労働が多い職場の責任者には、個別ヒアリングを行い、課題を見極め、業務分担の見直しや人事配置等の対策を講じています。夜間の業務がある場合は、出勤時間を遅くする時差出勤も設定しています。

当社では毎年一回、年度の運営方針ならびに目標の示達、また前年度の優秀オフィスや社員の表彰を行う、社員総会を実施しています。当社は九つの県で20カ所の営業拠点を置いていますので、年一回、全員が顔を合わせることで、一体感が生まれ、相互のコミュニケーションの活発化につながり、仕事のモチベーションも高まりますね。

当社は経営理念に「人の面倒を見る」ことを掲げています。地域社会や会社だけでなく、家庭でも相手の立場に立って思いやりを持つということです。仕事と家庭・育児を両立できるワーク・ライフ・バランスに、今後も会社として積極的に取り組んでまいります。

## 会社が利用料を全額負担してくれる 「病児・病後児保育」に助けられました。

イクメン社員  
山田 竜旭 さん(42歳)

人材を求める企業と登録スタッフのマッチングや、契約成立後のフォローなどを行う営業職です。入社して10年になります。会社員の妻と小学校低学年の息子の3人暮らしです。昨年、子どもが風邪をひいた時に、妻も私も仕事をどうしても休めませんでした。そこで会社が利用料を全額負担してくれる「病児・病後児保育」を利用しました。この制度は登録スタッフにも適用されるんですよ。

また、有給休暇を取って、子どもの学校行事などにも参加しています。男性の先輩や上司も取得していますので、気兼ねなく申請できますね。

家事は妻と分担しています。朝食以外の料理は主に私がしますね。これは子どもが生まれる前からです。前職が病院の栄養士だったので、料理が好きだし、得意なんですよ。

思いっきり仕事ができるのは、家族の支えがあってこそです。忙しいなかで妻がやってくれている家事や育児を当たり前と思わず、感謝の気持ちを忘れないことを心掛けています。



テンプスタッフフォーラム株式会社

●所在地:新潟市 ●業種:人材派遣・紹介業 ●従業員:137人

【業務内容】オフィスワーク、営業、販売、金融、官公庁業務、医療福祉などの人材派遣業、職業紹介や紹介予定派遣、人材コンサルタントなどの人材紹介業の他、アウトソーシング事業と再就職支援事業を手がける。



私たちはイクメン応援宣言企業です!

新潟県では、男性労働者が育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「イクメン応援宣言企業」として登録しています。

もっと詳しく知りたい方は

にいがたイクメン応援宣言

<https://niigata-ikumen.jp>

2019年2月発行