

「3T(楽しい、短時間、達成感)」職場の実現を目指して さまざまな取組を展開しています

企業プロフィール

設立：1987年
本社所在地：兵庫県神戸市
事業内容：情報通信業(情報サービス業)
従業員数：1,044名(うち女性177名)

(2015年10月1日現在)



特徴的な制度・取組等

- 年間30日を限度に1日の始終業時間を柔軟に調整できる「育児・介護短時間勤務制度」を適用
- 有給休暇取得奨励日の設定等により年次有給休暇取得を促進
- 各種の取組により、育児をしながら活躍する女性が着実に増加

両立支援制度の取組をはじめたきっかけ

当社では、「当社の最大の資産は人である」との考えの下、一人ひとりが互いに尊敬し合いながらイキイキ働き、成長し続けられる会社の実現を目指しています。そんな職場づくりのため、「3T(楽しい、短時間、達成感)」職場の実現を経営戦略の一つと位置づけ、「3T推進活動」を展開しています。また、社長をオーナーとする全社横断活動として「KOBELCO SYSTEMS Work-life-balance Community(略称：KWC)」を展開し、従業員が長く働き続けられるよう、両立支援制度の導入に向けた提言や、社内環境の整備のサポートを進めています。KWCは、2003年に女性従業員の活躍を支援するために「KOBELCO SYSTEMS Women's Committee」として発足し、2010年にはWomen'sをWork-life-balanceに変更し、男性も含めた全従業員のための活動に発展してきました。

KWC活動を開始する前は、女性従業員の中には、これから生じるライフイベントを乗り越えて働き続けるロールモデルが見出せないことに不安を抱き、退職してしまう人もいました。しかし、KWC活動でのディスカッションやアンケートの結果、従業員が最も不安を抱えているのは、長時間労働と休暇の取得であることが判明したため、労務管理をより厳密に行い、長時間労働とならないように管理するとともに、有給休暇の取得促進に取り組みました。

多様な働き方を可能とする両立支援制度など

当社では、以前から「フレックスタイム制(コアタイム10時～15時)」を導入しています。1か月の勤務時間が足りなかった場合、不足分については翌月の労働時間で優先的に消化し、6か月単位(9月末、3月末時点)でも足りない場合は、不足時間

分を賃金で控除することとしています。これとは別に、育児や介護において一時的に通常勤務が困難な従業員を支援するために、1日の始終業時間をより柔軟に調整できる「育児・介護短時間勤務制度」を導入しています。1日の勤務時間の短縮や週4日の勤務が可能で、急な病気で付き添いが必要な時などには、年間30日まで始業・終業時間を決められます。この制度は、子どもが中学校就学前まで利用できます。その他、看護・介護休暇(小学校就学前まで、子ども一人当たり年間5日間)を特別休暇(有給)としています。また、年次有給休暇の取得を推進しており、土曜日の出勤日や飛び石連休の出勤日を有給休暇取得奨励日として設定しています。

さらに、育児と仕事との両立支援のため、KWC活動の中で「育児休業支援ガイド」を作成して対象者や予備軍を含め、誰でも閲覧・ダウンロードできるようにイントラに掲載しています。このガイドには、女性版の他、男性版、上司版も用意しており、妊娠～出産～育児休業～復職後を含む各フェーズにおける心構え・制度等が書かれており、活発に利用されています。

制度導入や取組による効果

KWC活動等を通じて出て来る従業員の声に耳を傾け、共に長く働き続けられる社内環境を整備し、女性従業員も長く働き続けられる会社へと変革してきました。同時に、女性従業員の採用も拡大し、取組開始当時と比較して、女性従業員数が119名から183名に増え(女性従業員比率は5%増加し現在17.4%)、女性管理職も6名から23名へと約4倍(現在の女性管理職比率は4.6%)に増えました。女性従業員の平均勤続年数は9.5年から11.0年に伸長(男性は13.3年から15.6年に伸長)、育児休業取得者数はのべ11名から47名に増えました。また、育児休業取得後の復帰率は、当初から100%を維持しています。最近では、結婚や出産、育児といったライフイベントを理由に退職する女性従業員はほとんどいなくな

の両立に大変理解があり、職場復帰にあたって育児・介護短時間勤務制度の利用を勧めたので利用しました。

また、KWCが主催するフォーラムで、当時の社長が「ゆるキャラ」と「バリキャラ」、ライフステージに合わせて働き方を柔軟に考えればよい」と話されたのを聞き、一度「ゆるキャラ」にペースダウンしても、働き続けることが大事なんだと、改めて認識しました。

今後の抱負とこれから両立を考える人へのメッセージ

育児と仕事の両立にあたっては、職場の皆さんにいろいろとサポートをして頂きました。そろそろ子どもも大きくなってきたので、これからは、積極的にサポートする側に回りたいと考えています。短時間勤務についても、第2子が小学校に入学するタイミングでフ

り、働き続けるのが当然という意識が醸成されています。さらに、2001年から実施している社員満足度調査は、60ポイントから72ポイントへと向上しました(回答率98%)。

これらの取組が社外からも評価され、「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」(2010年度)をはじめ、多くの企業表彰を受賞しています。

今後の課題

今後も、育児、介護との両立支援を一層強化していきたいと考えています。その際、対象者を「保護」するのではなく「参加型」のサポートを行うことで、互いに支えあう気持ちが生まれることを期待しています。

現在でも、フレックスタイム制や育児・介護短時間勤務制度などにより、柔軟性のある勤務が可能ですが、今後はさらに、働く時間や場所についても柔軟な対応を検討していく予定です。また、今後10年で、介護に直面する従業員が大幅に増加することが見込まれています。多数の従業員が介護を抱えた時に、会社としてどのようなサポートをしていくのが今後の検討課題と言えるでしょう。

最後に、当社ではお客様先に常駐する従業員が多数います。そういった従業員に対しても、当社の社内にいるのと同じように、当社からのメッセージが届くよう、引き続き、サポートしていきたいと考えています。



人事部 人事企画グループ 主任
森川 理英さん

ルタイム勤務に戻す予定です。また、これまではスローペースな「ゆるキャラ」でしたが、ずっと「バリキャラ」で働いている同期からは少し後れをとってしまっています。これからは私も「バリキャラ」にシフトチェンジし、キャッチアップしていけるよう、頑張りたいと思います。

育児と仕事を両立するための制度は整いつつあると思いますが、それらの制度は使わなければ意味がありません。積極的に様々な制度を使って、できるところまでやってみる。それでもだめなら、次の手を考えるといったように、前向きにトライしてみることが大事だと思います。また、トライしてみると、周囲の人たちもサポートしてくれます。働き続けるために、まずは使える制度を使って、自分ができることをやってみて下さい。

制度利用者の声

女性のワークスタイルは「ゆるキャラ」と「バリキャラ」をうまく組み合わせて



システム事業部 サービス品質部
セキュリティ管理グループ
齋藤 絵理さん

先輩方のアドバイスにより短時間勤務制度を利用

私は2001年に入社し、2006年9月に第1子を出産しました。同年6月から産前・産後休業、育児休業を取得して2007年8月に復帰。続いて2009年8月から第2子出産のため再び産前・産後休業、育児休業を取得。どちらも1年あまりで同じ職場に復帰しました。第1子、第2子の時ともに、9:30～16:15の時間帯で6時間の育児・介護短時間勤務制度を利用、現在も継続しています。

制度の利用については、第1子妊娠中にKWCが主催する座談会に出席し、子育てが一段落していたり、小学生を育てている先輩女性従業員のお話を伺うことができました。その際、「育児と仕事の両立をサポートする制度がいろいろあるから、積極的に使ってみては?」とアドバイスを頂きました。さらに、上司が仕事と育児