

従業員を家族同様に大切にする社風のもと、 すべての従業員が働きやすい環境を 整備しています。



企業プロフィール

設立：1961年
本社所在地：東京都千代田区
事業内容：IT・情報通信業
従業員数：608名(うち女性130名)
(2016年4月1日時点)

特徴的な制度・取組など

- 妊娠期間中、月に3回まで事由を問わずに取得することができる妊娠休暇(有給)は対象者のほぼ全員が利用。
- 育児短時間勤務は子が3歳の誕生日前日まで利用可能。子が1歳未満の場合には、給与は全額支給。

取組のきっかけ・経緯

当社では、OUR CREDO(私たちの信条)*の一つである「One family(目的を共有し、助けあい、成長します。)」の価値観の下、従業員を家族同様に大切にする文化が根付いています。家族と一緒に過ごしたり、自分の時間を確保したりするため、誕生日休暇(1日/年、有給)、夏季特別休暇(7~9月の間に2日間付与される有給休暇)等、働きやすい職場環境を目指して休暇制度を拡充してきました。そして、お客様により良いサービスを提供し、仕事の生産性を高めるためには、従業員の多様な働き方を整備することが不可欠であると考え、以前から裁量労働制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度等、比較的自由度の高い働き方を導入してきました。両立支援関連制度についても、基本的な制度は導入しており、その後、定期的に改定を重ねています。育成した人材に一層活躍してほしい、また、継続して就業できるようにしたいという思いで、多様な働き方ができる職場環境づくりに取り組んでいます。

*当社で働く一人ひとりが共有し、大切に、永く伝え続けていく価値観のこと。

出産や育児に配慮した取組・制度等

当社では、妊娠中の女性従業員が利用できる制度として、妊娠休暇を導入しています。これは、妊娠期間中には毎月3日まで事由を問わずに取得することができる休暇で、定期的な通院や体調不良時等に

多くの従業員が利用しており、取得率はほぼ100%となっています。母子手帳を取得して人事総務部に申請することにより利用可能です。さらに、診療室を設置しており、休憩等に利用することが可能です。

また、育児と仕事の両立を支援する制度として、育児のための短時間勤務制度は、子が3歳の誕生日前日まで、1日の勤務時間を1時間半まで短縮が可能となっており、このうち子が1歳未満の場合には、給与は減額せず全額支給しています。子の看護休暇は1人につき5日/年、2人以上は10日/年で法定通りの日数ですが、すべて有給休暇となっており、2016年からは時間単位での取得を可能としています。家族の介護休暇も同様に、時間単位での取得が可能となっています。

男性従業員の育児参画も推進しており、特に子どもと家族のための休暇取得を推奨し、子どもが誕生した男性従業員には個別に働きかけています。これらの取組の結果、育児休業取得者も増えているほか、育児短時間勤務制度を利用する男性従業員も増えつつあります。

制度導入による効果

働きやすい職場環境を整備してきた結果、当社では、出産や育児を理由に退職する従業員はいません。また、妊娠休暇や子の看護休暇は有給であり、多くの従業員が利用しています。以前から自由度の高い働き方を受け入れる社風があったため、男性の育児参画についても定着しつつあり、2か月を超える育

児休業を取得する男性従業員も出ております。

当社の育児休業取得状況等を知り、就職活動中の学生も関心を寄せてくれるようになりました。また、時間外労働削減のため、平日は20時までに退社、水曜日は定時退社を目標としています。個人が時間を意識して勤務することで労働時間を削減し、生産性を高める事は重要な取り組みだと考えています。

今後の課題・展望等

現在、テレワークの利用を積極的に進めており、まずは育児や介護を目的とした利用の促進、客先や事務所等への移動の際に効率的な業務利用等を中心にテレワークを推進強化します。そのために必要なインフラ整備についても、システム部門と共同して課題対応を進めています。

また、女性管理職比率を高めていくことも今後の課題です。管理職になるとワークライフバランスを保てないのではないかという不安を抱き、管理職を志向しない女性従業員もいます。このため、定時で退社し家庭と仕事を両立している管理職のロールモデルを事例として紹介することや、女性管理職による社内ネットワーク構築や女性従業員対象のセミナー等も展開していきたいと考えています。さらに、育児中の男性社員の事例紹介等を通して、年齢や男女の差がなく、すべての従業員が一層活躍できる環境づくりを進めていきます。



管理本部 人事総務部
人事管理・給与・労務
H. K. さん

制度利用者の声

育児と両立しながら
新しい仕事に
チャレンジしています



金融事業本部
第四金融事業部 金融第四開発部
統括マネージャー
Y. T. さん

仕事と家庭の両立について

私は2002年に新卒採用で当社に入社し、金融部門でシステム開発に従事しています。2009年に結婚し、主人の都合で名古屋へ転居することになりましたが、会社側の配慮により、離職せず名古屋の事業所で働き続けることができました。翌年、川崎オフィスに戻り、2012年5月に出産した後、2013年4月まで育児休業を取得し、フルタイムで復職しました。妊娠中は通院や体調の悪い時などに妊娠休暇や病気休暇を利用しながら、無理することなく産前休暇まで働くことができました。育児休業中も上司と定期的に健康状態や保育園のことをメールでやり取りしていたので、復帰に不安はありませんでした。

職場復帰後は開発支援としてプロジェクト推進業務に従事していましたが、1年3カ月後、プロジェクトマネージャーの打診を受けました。子どもの保育園の送迎があり、終業時間を遅くすることはできなかったため、メンバーに負担を掛けてしまうのではないかと懸念し、迷いましたが、上長に背中を押していただいたこともあり、挑戦してみることにしました。私が帰宅した後はメンバーがフォローしてくれる等の協力も有り、何とかプロジェクトを進めることができました。その後は現場を離れ、現在の部署で管理職として勤務しています。

仕事と育児の両立において、子の看護休暇や病気休暇を有給休暇で利用できること、およびテレワークを活用できることは大きな支えとなっています。特に、子の看護休暇が時間単位で利用できるようになり、労働時間の確保という面でも助かっています。また、保養宿泊費補助として、旅行や帰省の際の交通費・宿泊費従業員1人あたり18,000円(配偶者は10,000円)を補助する制度は、家族のコミュニケーションをとるという意味でも非常に有用で、毎年利用しています。

今後、育児と仕事を両立する方へのメッセージ

育児中であっても、仕事のチャンスに恵まれたら是非挑戦してほしいと思います。最初はスロースタートでも良いと思うのですが、慣れてきたら積極的にチャレンジしてほしいと思います。当時は私も、保育園のお迎えで残業ができない自分と「プロジェクトマネージャーはこうあるべき」という理想とのギャップがあり不安でしたが、周囲の方々に助けていただき、前進することができました。今は、保育園の送迎があるため、出張等はお断りしていますが、いずれできる時が来たらまた受けたいと思います。最初から完璧である必要はないと考えています。

また、忙しい時には家事代行サービスの活用をお勧めします。私も最初は自分がダメな母親であるような気がしたり、自宅に他人を入れることに抵抗があったりしたのですが、家事代行サービスをお願いしてみたら、精神的な余裕が生まれました。ストレスを減らし、自分を楽にすることで、前向きに仕事にも家庭にも向き合うことができるようになると思います。