自由度の高い勤務制度と充実した育児支援制度により、誰もが働きがいのある職場環境を整備しています

企業プロフィール

設　　立：1983年
本社所在地：東京都多摩市
事業内容：情報通信業（情報システムの企画・提案・設計・開発・保守・運用等）
従業員数：1,324名（うち女性405名）

特徴的な制度・取組など

- **子どもが小学校3年生終了時まで利用できる育児のための勤務時間短縮制度と週1回の在宅勤務により、子育て中の従業員をサポート。**
- **勤務時間を10パターンから選択可能な「マイチョイス制度」により従業員が働く時間を自由度高く選択可能。**

取組のきっかけ・経緯

当社は2004年に東京海上システム開発、日動火災システム開発、東京海上コンピュータサービスの3社が合併したのを機に、従業員数も1,000名を超え、大幅に規模拡大しました。以前は、妊娠や出産を機に退職する女性従業員も少なからずいたことから、このタイミングで、出産後にも職場復帰し、仕事と育児を両立できるよう、両立支援制度の整備・拡充に取り組むことにしました。また、2007年に女性従業員がより働きやすい環境を整備するための従業員による有志の活動として、Happy Work & Life Style Project（通称：ハピプロ）委員会が社長直下のプロジェクトとして立ち上がりました（2010年に取締役会委員会となる）。この活動において、女性が働き続けられる環境を整備するための「10個の提言」がまとめられ、その中に育児中の従業員のための在宅勤務制度の導入等も盛り込まれていました。それらの提案も踏まえ、従業員が必要とする制度の導入へとつながりました。

子育て中の従業員を支援するための取組・制度等

当社では、妊娠中の従業員のための通勤緩和制度として、始業時間を9：30に、終業時間を16：30（定時は9:00～17:00）に、それぞれ30分ずつ短縮可能としています。産前・産後休業、育児休業制度は法定通りですが、育児のための勤務時間短縮制度は子どもが小学校3年終了時まで、1日2時間までの短時間勤務が可能です。育児のための勤務時間短縮制度の利用者は、原則として1週間に1日まで、在宅勤務が可能です。また、「セレクト制度」では、小学3年生までの子どもを養育する管理職が、育児のための就業時間短縮を希望した場合に、1日最大2時間の短縮を認めています（短縮分の給与・賞与の控除あり）。基本的な役割に変更はありませんが、一部の管理業務を担わないことで、育児のための短縮勤務を支援しています。このほか、配偶者の出産休暇（配偶者の出産日の前後を通じた7日間の特別休暇（有給））や、半日単位で取得可能な子どもの看護休暇（有給、子ども一人あたり5日間/年）、病児保育サービス（会社が提携する病児保育サービスを利用した場合、費用を会社が一部負担）、福利厚生のカフェテリアプラン等、育児中の従業員を支援するための多様な制度が整備されています。

また、当社では経営方針の1つとして、子育て中の従業員に限らず多様な働き方を推奨することを掲げており、働く時間等を各自が決められるような制度を整備しています。具体的には、マイチョイス制度（勤務時間自由選択制度）として、始業時間を7時～13時の間で30分単位で設定している中から、計10パターンの勤務時間を選択可能です（所定労働時間はいずれも7時間）。また、主任クラス以上の従業員は、裁量労働制として、5時～22時の間で自律的に勤務することができます。これらの制度により、従業員は自由度高く自分のライフスタイルに合った勤務をすることが可能となっています。

その他、全ての従業員に働きやすい環境を提供するため、年間2回、連続して5日間の休暇が取得できる特別連続休暇や、従業員が自由に特別な日を設定して取得できる記念日休暇等を導入しており、特別連続有給休暇（1回）の取得率はほぼ100%となっています。

制度導入による効果等

両立支援制度を整備・拡充した結果、出産・育児を事由とする退職が大幅に減少しました。ここ数年では育児休業取得後の復職率はほぼ100%を維持しています。また、当社の各種の取組が外部からも評価され、プラチナくるみん認定（2015年）、Great Place to Workが実施する「働きがいのある会社ランキング」ベストカンパニーへの選出（選出回数9回（2017年時点））等を受けています。これらの外部評価は、就職活動中の学生やキャリア入社を目指す方に、男女問わず高い関心を持って頂き、大きなアピールとなっていると感じています。「働きがいのある会社ランキング」では、従業員へのアンケート結果が大きな比重を占めていますが、当社は働きやすさを支援する制度や環境に関する部分の評価が高く、少なからず従業員の「働きがい」の向上に貢献していると感じています。今後も外部評価などを参考にしながら、より働きがいのある会社を目指していきたいと考えています。

今後の課題・展望等

女性従業員が仕事と育児を両立させて働き続けるための環境はある程度整備されてきたと考えています。これまでは、「働き続ける」という点に注力してきましたが、今後は「よりやりがいを持って働ける」環境づくりに努めていきたいと考えています。

先述のハピプロ委員会は2014年10月に、これまでの活動目標を見直して、活動目標を新たに再定義し、「女性従業員が『長く働くことができる』だけではなく、ライフイベントとキャリアアップを両立し、イキイキと働くことを目指す」こととしました。これを実現するため、女性従業員にキャリアづくりについて意識してもらう機会として、キャリアデザインのワークショップやフォーラムを開催したり、活躍している先輩社員をロールモデルとして紹介したりといった取組を進めています。

当社は比較的若い会社であるため、子育てをしながらキャリアを積み上げて活躍しているような女性はまだ多くはありません。このため、今後はそのような活躍する女性従業員をもっと増やしていきたいと考えています。

また、制度や環境づくりは今後の法改正や世の中の流れなどを鑑み、柔軟に見直していきたいと考えています。

人事部　マネージャー
鈴木　常弘さん

制度利用者の声

勤務時間短縮制度と週1回の在宅勤務で心に余裕をもって働くことができています

人事部　デザイナー
石川　真子さん

多様な両立支援制度と福利厚生を活用しています

私は2009年に当社に入社し、システム開発を担当してきました。2015年3月に第1子出産のため産前産後休業と育児休業を取得し、2016年5月に復職しました。復職時には育児のための勤務時間短縮制度を利用して勤務時間を1時間短縮し、9:00～16:00勤務をしており、現在も引き続き利用しています。

2016年6月に人事部に異動となり、2016年11月からは毎週1日、在宅勤務を行っています。そして、第2子の出産のため、2017年3月から産前休業に入ります。

育児のための勤務時間短縮制度を利用して16時に退社することにより、子どもと過ごす時間が確保できており、ありがたいです。週1日の在宅勤務では、往復の通勤時間がかからない分、育児や家事に時間を多く費やすことができるため、心に余裕を持てるようになったと感じています。また、子どもの看護休暇を半日単位で取得できるため、子どもの予防接種や健診等に半日ずつ利用できており、非常に便利です。

福利厚生のカフェテリアプランは、毎年会社から一定数のポイントが付与されますが、育児・介護に関するものは通常のサービスよりも有利にポイントが設定されているため、とても有用です。育児関連グッズのレンタルや、育児関連サービスの利用等が会社から付与されるポイントで利用できます。特にベビーベッド等の育児用品や子どもの遊具等のレンタルを気軽に利用できるため、とても役に立っています。

今後、子どもが小学校に上がったり、勤務時間短縮制度が利用できなくなる小学校4年生以降については少し不安もありますが、社内には子育ての先輩が多数いますので、ロールモデルを参考にさせていただきながら、考えていきたいと思っています。

職場の方々と家族の理解とサポートに感謝しています

当社には仕事と育児を両立できる環境が整備されていますが、実際に両立させるためには、職場の方々と家族の理解とサポートがなければ難しいと感じています。このため、日頃からコミュニケーションを密にとることで、自分の状況を伝えるとともに、サポートに対する感謝の気持ちも伝えるように努めています。