

4. 今後の課題

限られた人材で最大限の効果をあげるためには、頑張っている人がこれからも頑張ってくれるような制度設計を行わなければならぬ。とりわけ、組織と個人の関係は見直さなければならず、会社は従業員ニーズに合った選択肢を用意し、個人がそれを選び、さらに会社がそれをサポートする方向に進むのではないかと考えられている。

(取得者数は過去1年間の人数)

制度 (導入年)	対象者	取得者数	適用期間	その他
出産・育児関連制度	産前勤務 (平成2)	妊娠中で産前勤務を希望する社員	母子手帳交付後、出産休暇前まで	7時間5分の定時勤務で勤務する時間帯を選択できる
	出産休暇 (平成2)	出産予定日あり休暇を希望する社員(産後8週は希望の有無問わず)	産前8週と産後8週	給料の60%を2週間分、会社が支給する 給料の60%を14週間分、健保が支給する
	育児休暇 (平成2)	子ども満4歳未満で休暇を希望する社員	1子につき3年以内で満4歳まで	休職中に出産した場合は、次子が満4歳到達まで休暇できる
	育児勤務 (平成4)	子ども満4歳未満で短時間勤務を希望する社員	1子につき4年以内で満4歳まで	4時間50分、5時間5分、6時間5分の定時勤務で勤務する時間帯を選択できる
	育児時間 (平成4)	子ども満1歳未満で育児時間を希望する社員	子ども満1歳まで	1日30分×3回の中座または1時間半の出退勤の便宜をはかる
介護関連制度	母子健康 管理の措置 (平成4)	妊娠中・出産後の女性で便宜を希望する社員	妊娠中および出産後1年未満	健康診断受診のために遅刻や早退の便宜をはかる 6時間40分の定時勤務(医師等の指示が必要) つわり・補食等の場合の休憩 業務軽減、職場の完全分煙等
	介護休暇 (平成4)	配偶者・父母・祖父母・子や同居親族が要介護状態で、介護のための休暇を希望する社員	有給休暇の範囲内	連続して5労働日以上休業する場合に、3.4年前に失効した有給休暇の日数を有給休暇として付与
	介護休職 (平成4)	配偶者・父母・祖父母・子や同居親族が要介護状態で、介護のための休職を希望する社員	同一事由につき1年以内	
	介護勤務 (平成4)	配偶者・父母・祖父母・子や同居親族が要介護状態で、介護のための休職を希望する社員	同一事由につき1年以内	4時間50分、5時間5分の定時勤務で時間帯選択できる 賃金は時間按分
	子の看護休暇 (平成15)	未就学児を養育しており、当該子女の看護のために休暇を希望する社員	10	年間5日以内
その他 (昭和58)	休職・短時間勤務期間満了後、通常勤務が困難な場合(①育児、②介護)	3	①就学するまで最長3年 ②最長1年で通算2年	5時間5分、5時間35分の勤務を選択できる 賃金は時間按分

注) 育児時間と母子健康管理の措置は、職場で便宜を図っているため、人事部では把握していない。

企業事例7

～柔軟な勤務制度の整備により、
仕事と家庭の両立を支援～

◆会社概要◆ 本創従業員数 事業内容

北海道
平成3年
102名
コンピュータソフトウェアの開発、
パッケージ製品の開発・販売
システム製品の開発・販売、
コンサルティング、教育研修等

1. 取組みの経緯

平成3年設立当時より、コンピュータのソフトウェア開発に関して積極的に女性の採用を進めてきた同社では、全体の1/3を女性が占める。

そこで、結婚や出産後も安心して働ける組織文化を根付かせたいとして、最初の育児休業者が出るようになった平成7年より育児休業制度を導入し、復職しやすい環境作りに取り組んできた。

また、社長自身が5人の子どもの父親として、子育ての大変さを実感していることも大きな要因である。

2. 取組みの状況

同社における柔軟な勤務制度は以下の通りである。

(1)裁量労働制

システムエンジニアを対象に、裁量労働制を導入している。10時30分から15

時00分がコアタイムとして設定され、現在、70人程度が利用している。

(2)在宅勤務制度

システムエンジニア職で希望する人が対象。在宅勤務をする上での諸費用は会社負担とし、在宅で仕事ができる環境を整えた。

これまで1人の利用者がいたが、子どもが大きくなり、やはり職場に出勤した方がいいとの判断から、現在、利用者はいない。

(3)短時間勤務制度

役職に関わらず、全事務職が対象。定時は9時00分から17時45分となっているが、1時間の短時間勤務が可能となっている。

現時点においては、育児以外の理由による取得者はいない。これまで2人が利用し、平成17年4月以降は、利用者が2人増

える見込みである。

(4) 育児休業制度

同社では、平成7年の導入以来、8人の正社員が育児休業を取得している。男性の取得者はいないが、男性の意識もかわりつつあるので、今後は、男性取得者が現れることも考えられる。

休業する際には、管理部や所属上長との面談を通して仕事が調整される。また、制度導入後10年経過しており、ノウハウも蓄積され、非常に取得しやすい風土となっている。

(5) 復職支援プログラム

復職に際しては、会議資料の送付、会社負担での必要書籍の購入、復職2ヶ月前からのグループミーティングへの参加などにより、とまどいなく復職することができるよう、環境を整備している。

3. 取組みの効果

仕事と家庭を両立することは当たり前という風土が会社全体に定着し、会社として辞めてほしくないプロフェッショナルな仕事をしている人が残っているので、期待どおりの効果が出ていると判断されている。

また、このような取組みがいろいろな媒体を通じて紹介されることで、女性が働きやすい会社として認知度が高まるとともに、女性社員のやる気の向上にもつながっている。

4. 今後の課題

大企業で見られるような自前の保育施設を作るよりも、引き続き、時間にゆとりが持てる勤務体系や仕事のやり方の効率化、仕事の裁量の幅を広げることなどを検討していきたいと考えている。

また同社では、現在、23人の管理職のうち女性は3人とどまっているため、今後はその数字を増やす方向にもっていくとともに、各部門における女性比率を高めるなど、女性の活躍できる場を増やすことができればよいと考えている。



企業事例8

～地域貢献により会社の発展をめざす取り組み～

◆会社概要◆

本 社 立 地 広 島 県 昭 和 26 年
従 業 員 数 10,674 名 (平成18年 3 月 31 日)
事 業 内 容 電 気 事 業 等

1. 取り組みの経緯

同社は、中国地方とその周辺部を存立基盤として、これらの地域の理解と協力の下で事業展開をしている。そのため、地域の発展が会社の発展につながるのと認識で、地域社会の一員としての責務を果たそうと考えている。

また、近年、企業は本来の事業を通して社会に貢献していくだけではなく、より直接的に「社会への貢献」、つまり「企業が社会に何をしているのか」が社会の企業に対する評価の大きな基準・要素となりつつある状況を踏まえ、同社は地域の良き構成員として社会に存在するとともに、同社の持つ人材などを活用し、地域の産業の振興や文化の向上に積極的に貢献することをめざし、経営理念の一つに「地域の発展への貢献」を掲げている。

2. 取り組みの状況

(1)全社員によるフィランソロピー活動

同社の社会貢献活動の中心的な取り組みとしては、平成13年度から開始した社員参加型活動（全社員によるフィランソロピー活動）がある。これは、中国地方各

地域の社会的課題の中でも、特に環境保全・社会福祉・教育分野に重点をおき、「社会にいかに関与できるか」を重視し、全社員による汗をかき顔の見える活動を展開している。

活動分野とその内容

分 野	主 な 活 動
環境保全	森林の下草刈り、植樹、道路や河川などの清掃・美化
社会福祉	社会福祉施設や独居高齢者宅の電気設備点検・清掃、点字図書 の寄贈
教 育	環境・エネルギー教育（小学生から大学生までを対象に行う 出前授業、電気教室、施設見学会 等） エネルギー自然環境塾（自然体 験イベント）

(2)エネルギー・ボランティア人材バンク

また、社員個人のボランティア活動を支援する制度として、平成14年2月にエネルギー・ボランティア人材バンクが創設された。この制度は、ボランティアとして活用できる社員一人ひとりの知識や技術・特長などを会社に登録し、地域社会のさまざまな場面で活かす紹介制度である。

平成18年3月現在、登録人員は83人、平成17年度の活動実績は4件となっている。