

● 企業概要

企業名：北日本コンピューターサービス株式会社
 所在地：秋田市
 業種：情報通信業
 労働者数：239人（女性63人、男性176人）（令和3年10月時点）
 認定：平成30年12月 えるぼし3段階目取得



● 取り組み概要等

1. 女性活躍推進に関する取組方針

■経営トップの方針

社員の働き方を見直すことにより、仕事と生活の調和をはかりながら働き、男女ともにより一層生産性を高め、活躍できる環境を整備します。その目的は次の通りです。

- ・社員の心身の健康を守るため
- ・家族と過ごす時間を持てるようにするため
- ・自らへ投資をする時間を持ち、人間力を磨けるようにするため

2. 女性の活躍推進に関する取組

(1) 女性の積極採用

■女性の応募を増やすための取り組み

男女ともより優秀な人材の確保に繋がるようにシステム開発や情報処理などの専門学科履修にこだわらず、学部・学科不問で幅広く募集している。採用試験においても専門性を求めることなく、成長意欲やコミュニケーション能力などを高く評価。

毎年学生を対象とした会社見学会を開催しており、研修制度が充実しており、業務に必要な技術や知識は入社後に十分に身につけられること、全国転勤は家庭の事情（特に育児や介護など）に十分に配慮していること等を説明し、学生の不安を払拭している。

このような取り組みの結果、女性の応募者が増え、採用拡大につながっている。

（2021年卒入社男性2名、女性4名）

育児や介護などの事情がある社員も継続勤務できる職場となっている

女性の平均勤続年数 2017年5.5年 2018年6.4年 2019年7.0年 2020年7.8年

(2) 継続就業

■転勤や業務への配慮

毎年、転勤の意向等に関するアンケートを実施。育児や介護など家庭の事情により転勤が困難な事情がある社員については、仕事と家庭の両立が困難にならないよう全国転勤（札幌、仙台、埼玉、大阪、福岡）の対象としないなどの配慮をしている。また、日ごろの業務においても、県外出張を軽減する等の配慮を行っている。

■両立支援制度

女性の育児休業取得率100%、全国転勤がある中で出産等による退職者0人。

配偶者が妊娠した男性労働者に対して、平成30年度から育児休業等の制度説明や育児休業取得の働きかけを行っている。その結果、男性の育児休業取得者は平成30年度3名、令和元年度8名、令和2年度1名で取得率75%となっている。短期間の取得者が多いが、令和元年度は3名が約3か月取得していた。

■小学校3年生までの育児短時間勤務制度

小学校就学前までの育児のための時差出勤の制度

令和2年度男性1名、女性2名取得（育児短時間勤務制度）。

■在宅勤務制度（テレワーク）

在宅勤務（テレワーク）を平成31年4月に制度化し、育児や介護などの事情により通常勤務が困難な社員が退職することなく継続勤務ができるような体制を整備。利用実績女性1名（育児休業からの復職後、遠距離通勤に対応するため）。



認定通知書交付式の様子

■女性の多い職種であるSE（システムエンジニア）の業務効率化

本社にコールセンターを設置し、AIを活用しながら、全国の利用者からの問合せに一元的に対応できるようにした。これにより、これまでSEが時間外に行うことが多かった問合せ対応業務がなくなり、結果的にSEの所定外労働の削減につながった。

(3) 女性の管理職登用

女性の課長3名、係長8名 ※管理職・・・課長以上

■女性のキャリアアップ支援、ロールモデルの育成

女性管理職育成のため、階層別研修のひとつに「女性リーダー育成研修」を新たに設定。いくつかの外部研修（「女性リーダー研修」「女性リーダー塾」など）に係長クラスの女性を参加させた。研修費用は会社で負担。

現在の女性管理職候補のさらなるキャリアアップはもちろんのこと、若手社員が将来の目標として定め、定着につながるものと考えている。

また、全国転勤の実績は昇進基準としておらず、家庭の事情等により転勤できない社員もキャリアアップできる仕組みになっている。

(4) 多様なキャリアコース（平成27年～29年度実績）

女性の非正規社員から正社員への転換：2名（短時間→正社員）

3. 労働時間等の働き方

■所定外労働削減

- ・すべての社員について所定外労働月45時間以内の目標を設定。
- ・毎週水曜日の定時退社、日曜日及び第2、3土曜日の出社禁止。
- ・平日・土曜日は22時以降、日曜日は終日サーバーへの接続を遮断。

平均所定外労働時間：令和元年度 11.5h、令和2年度 8.5h

■年次有給休暇取得促進

- ・社員の多能工化：もともとチームで仕事に取り組む伝統があり、課単位での週1回のミーティングにより情報を共有、ひとりが休んでもチームでカバーできる体制がある。
- ・長期休暇制度の導入：3日間の特別休暇（有給）に2日間の年次有給休暇を加え、土日を合わせて9日間の連続休暇制度。本人の希望により取得でき、社員の9割が取得している。
- ・年次有給休暇の取得状況

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
取得率	72.6%	77.0%	78.3%	79.8%	80.7%
取得日数	13.0日	13.5日	14.3日	14.8%	15.2%

4. その他の取組

■人材育成、充実した教育訓練制度

社内キャリアパス制度：各職種ごとに各階層において求められる業務知識やマネジメント能力などの成長レベルを体系化。各人ごとに現状の達成レベルを示すことにより次に目指すステップが明確にわかるようにしている。

5. 認定マークの活用法や効果

ホームページへの掲載で女性の採用比率の向上を図り、また、名刺、ホームページ、パンフレットに掲載し、他社へのPRや情報交換につなげています。

6. 認定企業として一言

秋田県は他県のえるばし取得数と比べると少ないので、認知度はまだまだ低いのだと思います。制度を知るまでは「難しそう、ハードルが高そう」と思っていたのですが、労働局の方が相談に乗ってくれるので、決して難しいものではありません。この制度の認定基準と自社のギャップを知ることにより、何を改善していかなければならないのかが明確になりました。今後は認定企業として他社のモデルとなり得るよう継続して働く環境の整備を進めてまいります。