

柔軟な両立支援制度で社員の仕事と生活をサポート

職場環境に関して社員の生の声を聞き、ワーク・ライフ・バランスの取組に生かしていく。必要な施策があれば何でも実施してみる。社員の働きたいという意思を尊重する中から生まれた柔軟な両立支援制度は、実際に機能し、社員に広く活用されているのが強みである。

株式会社神戸デジタル・ラボ

取組の目的

- 「大きなライフイベントであるはずの出産・育児が障害となり仕事を辞めることは、本人のキャリアにとっても、また会社にとっても大きな損失となる」との考えから、育児等による離職を防ぐためにワーク・ライフ・バランスの取組をスタートさせた。

柔軟な労働時間制の導入

<フレックスタイム制度>

- まずは設立から7年後の2002年に、朝夕の保育所への子供の送迎など、個々のプライベートの事情に合わせた効率的勤務を可能とするよう、フレックスタイム制を導入。

<テレワーク勤務制度>

- ワーク・ライフ・バランスに関することを含め、広く職場環境について問うアンケートを毎年実施。その中からテレワーク勤務を望む声が出てきたため、2015年にテレワーク勤務制度を導入した。この導入は、災害等でオフィスが使用できない場合、どれだけの仕事が在宅でできるか、危機管理（BCP）の点からも検証したい狙いもある。
- テレワーク勤務制度は原則許可制であり、少なくとも1ヶ月以上、テレワーク勤務を必要とする状態（育児など）が継続すること等が許可要件となる。現在、10名程度が制度を活用しており、大半は週1～2回のテレワーク勤務で、育児中の社員が多い。

テレワークを利用中の社員

瀬戸 クイン ニュさん（オフショア推進室）

子供が体調を崩してしまったときには、保育園を休まないといけません。そんな時でもこの制度のおかげで安心して自分の仕事ができるので、仕事と家庭が両立できています。子育てをしながら、仕事をしたい女性にとって、良い制度だと思います。



多様な働き方の取組

<育児休業制度>

- 2004年に、当時1歳の誕生日までだった育児休業を、理由を問わず最長2歳の誕生日まで取得可能とした。また、育児休業から復帰後、子供の体調が安定せず勤務が難しくなった社員がいたため、2010年には、育児休業の2回分割（最長2歳の誕生日まで）制を整備した。さらに、年度途中からの保育所入所は定員の関係で困難な例があったため、2016年には、最長で2歳の誕生日以後の最初の3月31日まで取得可能とした。
- こうした法令を上回る制度を構築したことで、取得実績は女性がほぼ100%、男性もこれまでに9人が育児休業を取得している。中には1年間取得した男性もおり、管理職の取得も奨励している。

<短時間勤務制度>

- 短時間勤務の理由を育児・介護に限らず、例えば傷病による通院や大学進学などでも可能とし、1日の勤務時間を6時間から最短3時間45分の中で選択できるものとした。

両立支援に向けた新たな取組

- 妊娠中および出産後の社員の健康管理に関する窓口を設置。
- 妊娠中または育児休業からの職場復帰前後の社員を対象とした産業医による面接を開始。
- 育児休業中の社員を対象として、人事総務部による家庭訪問を実施。会社の現状等について情報提供しているほか、ざっくばらんに会話をすることで、社員からは復帰に向けた不安を解消してくれると好評である。

職場環境アンケートの実施

- 2013年より、社内の安全衛生委員会のもとで、年1回両立支援等に関することを含めた職場環境アンケートを実施（記名式）。
- 例えば「年次有給休暇を取得する際、障害となるものは？」など、身近な職場環境に関しての社員の生の声を聞き、その結果を踏まえた施策を講じることで、ワーク・ライフ・バランスの改良につなげている。

時間外労働削減の取組

毎週水曜日をノー残業デーに設定し、早帰りを奨励する「すいすいかエルで～」を実施している。



「すいすいかエルで～」
普及推進ポスター

年次有給休暇に関する取組

<リフレッシュ休暇>

- 2014年に年3日間のリフレッシュ休暇（有給）を導入。リフレッシュ休暇の3日+年次有給休暇の2日の計5日セットでの取得を原則とし、土日を含み最大9日休めるようにしたこと、年次有給休暇の取得率が、導入前に比べ5%~10%近くアップした。

<年次有給休暇のプール制度>

- 時効により消滅した年次有給休暇をあらかじめ積み立てておき、育児・介護・私傷病等による長期休暇等において、年次有給休暇を完全消化した後に職場復帰した場合に、積み立て分の年次有給休暇を付与する年次有給休暇のプール制度を導入。

今後の課題

- 社員の平均年齢が35歳と若いため、介護休業についても今後整備が必要。
- 女性の今後のキャリアを考えた場合、ポジティブアクションの推進も、今後視野に入れていく必要がある。

会社プロフィール

設立 1995年

所在地 神戸市中央区京町72番地
新クレセントビル

事業内容 システム開発・ITコンサルティングサービス等

労働者数 162名(2018年1月1日現在)

HP <http://www.kdl.co.jp/>

<オープンな実践的企業風土>

年2回、全員参加の社員総会を開催。その席で会社の経営方針や事業の報告、今後の展開等について社長自らが全社員の前で報告する。

ワーク・ライフ・バランスへの取組は「とりあえず何でもやってみる！」が基本スタンス。制度の運用状況を確認しながら、必要があればマイナーチェンジしていく。



2017年 最終営業日の納会での集合写真



2017年に3回目の認定
を受けました