

# 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 社	北海道
創 業	平成3年
従業員数	102名
事業内容	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ことになった平成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、男性の意識も変わりつつあるので、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ため、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。

