

株式会社 エイ・ティ情報研

◎ 事業所概要

企業名：株式会社 エイ・ティ情報研
代表者氏名：代表取締役 麻井 敏正
所在地：金沢市鞍月2-1
業種：情報サービス業
労働者数：79人



◎ 行動計画

- | | |
|--------|--|
| 1 計画期間 | 平成29年10月1日～令和2年3月31日 |
| 2 取組目標 | <ul style="list-style-type: none">○ 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施○ 小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する○ 令和元年9月までに所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する |

◎ 認定取得に向けた取組状況

・男性の育児休業取得を促進するため、厚生労働省が発行している「父親の仕事と育児両立読本」を活用し、管理職を対象に説明会を実施。対象となる男性社員を把握した場合は、制度を周知するよう指示を行った。

計画期間中に子どもが生まれた男性社員4名に呼びかけを行った結果、2名が育児休業を取得した。

・社員のニーズ、他社の動向を踏まえて、短時間勤務制度の利用対象を3歳に満たない子を育てる社員から、小学校入学前までの子を育てる社員に拡大することとし、勤務時間も個々の状況に応じて決められることとした。

・週1回ノー残業デーを実施することを周知し、取組が進まない部署についてはヒアリングを計3回実施した。そのほか、推進担当者の選任やカイゼン活動を実施した。

ノー残業の達成率75%を部署ごとの目標とし、3か月連続で75%を超えた場合、毎月の報告を免除（ノー残業の取組は継続）としたところ、9割の部署が目標を達成した。

企業からのひとこと

○ 行動計画に基づく取組に当たって工夫した点

男性の育児休業取得を促進するに当たり、最初に説明会を実施した際は「男性が取得するのは難しいのではないか」という雰囲気が濃厚でした。それでも上司及び管理部から個別に対象者に案内することで2名の取得につなげることができました。

制度を知ってもらう工夫が必要だと痛感し、規程が制度順に書かれているのに対し、社内のグループウェアには利用者の要望順（例：子の看護で休みたい時）にまとめて書くようにしました。

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

男性の育児休業取得推進については、初めて取得者が出たことで「本当に取れるんだ」と管理職や管理部など案内する側の意識が変わったと思います。現在行動計画3期目ですが、子どもが生まれた男性社員へ育休の案内をするのは当たり前の雰囲気になっています。今後はその意識を会社全体に浸透させることが目標です。

ノー残業デーの実施については、9割が目標達成しただけでなく、推進担当者が他部署の状況をヒアリングするなど、部署を越えて取り組めたことも良かったことです。「週1回と言わず2回やってもいい」という意見も出てきましたので、今後も時間外労働を削減し、育児をしている人もそうでない人も働きやすい環境を目指していきます。

○ 育児休業等を取得した男性社員の声

我が家は実家が遠方のため、あまり両親に頼ることもできず、平日の日中は妻が1人で育児を行っている状況でした。そのため、予測がつかない育児に妻は非常に苦労していました。そのような状況で育児休業を取得し、状況が改善しました。日中も夫婦二人で協力して育児に向き合うことができたので、妻自身も気持ちがかかり楽になったと感じていたようです。

私が育児休業を取得したことで家族の絆が深まり、以前よりも育児に対して私を頼ってくれるようになりました。

産後の1年間はとても大変な時期であり、父親の協力が必要不可欠です。積極的に育児休業を取得し、家族の時間と健康を大切にしてほしいと思います。

（基盤ソリューション事業部・29歳）