

株式会社富士通北陸システムズ

◎ 事業所概要

企業名:株式会社富士通北陸システムズ

代表者氏名:代表取締役社長 寺田 満明^{てらだ みつあき}

所在地:金沢市

業種:情報通信業(ソフトウェア開発、システムインテグレーション)

労働者数:762人



◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成25年4月1日～平成28年3月31日
- 2 内容
 - 目標1:仕事と育児の両立支援に関する柔軟な働き方に向けた制度等の運用改善
 - ・平成25年4月～ 勤務や制度運用の柔軟化の検討
 - 目標2:労働時間の適正化と休暇取得の促進
 - ・平成25年4月～ 年次休暇取得促進や時間外勤務縮減のための検討
 - ・平成27年4月～ 年次休暇の連続取得制度導入による取得率の向上(H27年度年休取得率目標:70%)
 - 目標3:出産・育児期間におけるキャリア形成の支援
 - ・平成25年4月～ 諸制度の周知と利用促進策の検討
 - ・平成26年3月～ 産前産後休暇・育児休職取得者への技能維持・向上に役立つ情報提供の充実
 - ・平成26年9月～ 産前産後休暇・育児休職取得中の社員へのキャリア形成支援
 - ・自宅で受講できる教育メニューを提供(H26年10月までに30講座、H27年3月までに更に20講座)
 - ・育児を行う女性労働者向けセミナーの紹介

◎ 目標達成の状況

- 目標1
 - ・平成26年10月21日より、子の看護、家族介護を利用目的とする積立休暇の半日取得を可能とした。
 - ・平成27年4月1日より、新たな福利厚生制度のメニューとして、保育園・学童の費用補助や子育て用品の購入補助等を導入し、子育て支援策を拡充した。
- 目標2
 - ・働き方改革労使会議において、年次休暇取得促進や時間外勤務削減について検討を行い、有給休暇取得促進策として、平成27年度に夏季連続休暇制度を導入。

また、平成27年度の年次休暇取得率目標を70%とする数値目標を定め、夏季連続休暇やゆとり休暇の取得促進に取り組んだ結果、年次休暇取得率が75.4%となった。

- 目標3
- ・出産や育児に関する相談窓口を設置。
 - ・産前産後休暇・育児休職取得者を含む全社員に対し、自宅でできるeラーニングの教育メニューを拡充し、情報提供を行った。
 - ・子育てママの交流会を開催。
 - ・育児休職から復職後1年未満の社員に対し、育児事情のある社員向けのセミナーを紹介。

◎ その他の認定基準達成状況

(1) 男性労働者の育児休業等の取得に関する状況

〔プラチナくるみん認定では、育児休業等の取得者及び育児目的休暇利用者の割合が合計で30%以上であることが求められます〕

- ・計画期間内に配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業を取得した者及び配偶者出産休暇制度を利用した者の割合が73%であり、かつ、育児休業を取得した者は3人。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

〔プラチナくるみん認定では、①所定外労働の削減、②年次有給休暇取得促進、③働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、のすべての取組が求められます〕

- ・毎週水曜日を定時退社日(ノー残業デー)としている。
- ・年次有給休暇取得促進の取組については、目標2のとおり。
- ・昇格者研修において性別により固定的な役割の撤廃に関する教育を実施している。

(3) 出産した女性のうち、子が1歳誕生日までの継続就業率 100%

〔プラチナくるみん認定では、継続就業率が90%以上であることが求められます〕

(4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組

〔プラチナくるみん認定では、女性労働者又は管理職向けの取組を1つ以上実施することが求められます〕

- ・20代後半以降の女性社員に対し、キャリア形成支援セミナーを開催し、女性社員のキャリア意識の醸成を支援している。
- ・仕事と家庭の両立や働きがいのある職場づくりに向けた企業トップの方針を全社員に周知している。
- ・育児事情のある部下を持つ所属長向けのダイバーシティ・職場マネジメントセミナーを紹介している。
- ・育児・介護事情による長期休職の場合は、評価対象外となる期の前後の評価又は、復帰後1年2期のいずれかの有利な評価によりグレード内変更を実施している。

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

当社では、社員のさまざまな個性や価値観を尊重し、一人ひとりが仕事のやりがいを実感できるような職場風土づくりを推進しています。そのためライフステージが変化しても継続的に活躍できるように柔軟な勤務形態など、働き方改革に取り組んでいます。

これからも性別や年齢にかかわらず、社員一人ひとりが能力を発揮して活躍できるよう、自律的なキャリア開発をサポートする取組を進めていきたいと考えています。

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

昨年導入した福利厚生制度は、子育て用品の購入補助をはじめ一定数の社員に活用されており、子育て支援の一助になっています。

有給休暇取得の促進は、夏季連続休暇制度を導入することで、まとまった休暇を取得する雰囲気社内定着してきたと感じています。今後は夏季以外の時期についてもより一層の休暇取得を促進していきたいと考えています。

出産・育児におけるキャリア形成に関しては経営者の想いから社内に出産・育児の相談窓口を設け、妊娠中の女性社員を中心に相談が寄せられています。また、仕事と育児の両立に関するセミナーや交流会は、開催地域が限定的ではありましたが積極的に参加してもらいました。今後は開催地域を拡大していきたいと考えています。

○ 育児休業を取得した男性社員の声(ソフトウェア事業本部・37歳)

初めての子育てを妻一人で行うのは大変だろうと思い、会社のHPで育児休業制度などを調べたり、先に育児休業の経験のある男性同僚にも話を聞いたりして情報を集め、妻の産後休業中に合わせて育児休業を取得することにしました。

取得して、素直によかったと思っています。日々成長する子どもとずっと一緒にいられたことがうれしかったです。