

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：(株)沖縄富士通システムエンジニアリング	所在地：沖縄県那覇市
社員数：167名	業種：ソフトウェア開発

取組の目的：

仕事と育児の両立支援に関する柔軟な働き方の実現
出産・育児期間におけるキャリア形成の支援

取組の概要：

〈現在の取組〉

○所定外労働の削減

- ・毎週水曜日を定時退社日（さわやかデー）とし、所定外労働を削減している。
- ・業務の状況や繁閑に合わせて効率的な働き方ができるようフレックスタイム制度を導入している。

○年次有給休暇の取得促進

- ・半日単位での年次有給休暇を可能とし、年次有給休暇の取得を促進している。

○仕事と家庭の両立

- ・仕事と家庭の両立のために社員のニーズに基づいた制度を整備・充実させている。また、制度の内容や利用方法等について広く社内に周知し、全社員に仕事と家庭の両立の必要性の理解を促すとともに、制度の利用促進を行っている。
- ・育休取得者については、復職の2か月前までに復職後の働き方等に関する意向調査を行った上で復職の1か月前までに所属長との復職前面談を実施し、育休取得者が安心して復帰できる環境を整備している。
- ・業務の状況や繁閑に合わせて効率的な働き方ができるようフレックスタイム制度を導入している。
- ・一人ひとりの生産性向上、多様な人材が活躍できる環境整備のため、「在宅勤務」制度を導入している。
- ・ベビーシッター等のサービスを利用する場合の費用を補助する制度を導入している。
- ・社員の家族に職場を参観してもらう「家族参観」を実施している。

〈今後の取組〉

- 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組み又はキャリア形成を支援する為のカウンセリング等の取組
- 男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組
- 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修
- 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組

現状とこれまでの取組の効果：

- 女性労働者の育児休業取得率 100% (2018年)
- 配偶者が出産した男性社員数 11人 育児休業取得数 1人
小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用した男性社員数 7人
育児目的休暇制度を利用した男性社員割合 73% (2018年)
- 有給休暇の取得率 75% (2018年)
- 在宅勤務制度利用者 40人 (2018年)
- 育休中社員の自宅でのeラーニング受講が可能になった。
- くるみんマーク（次世代認定マーク）取得（2007、2010、2013年）
- プラチナくるみんマーク（次世代特例認定マーク）取得（2018年）