



日本アイ・ビー・エム株式会社

人事・労務
次長
平林 正樹さん

企業プロフィール
●事業内容：情報システムに関わる製品、サービスの提供
●URL：<http://www.ibm.com/jp/ja/>

社員の多様性を尊重し、 自立と自律を促す環境を作る

実践! こうすればできる!こうすればのびる!
① 制度を充実させ、社員が自ら活用
② 長期休暇でモチベーションアップ
③ ワークフォース・ダイバーシティを推進し長く勤務できる環境作り

ボランティア・サービス休暇 年間12日の長期休暇を付与

当社では20年以上前、1991年という早い時期から導入していた休暇制度であり、アメリカの本社でも既に導入されていた制度です。社会貢献に対して積極的に取り組んでいこうとする先進的なスピリットは、IBMがIBMらしくある部分でもあります。教育、社会福祉、環境保全、国際交流などの分野で活動する社員に対し、年次有給休暇の他に年間12日の特別有給休暇を付与するというものです。12日という日数を設定することで定期的な活動ができるよう積極的に支援することが目的です。休暇は連続で取得することも、分割して取得することも可能です。2010年度は74人の社員がこの休暇を取得しています。

フレッシュ・アップ休暇 節目の長期休暇で、 モチベーションアップ

社内でも注目されているのがフレッシュ・アップ休暇制度です。会社への貢献期間の節目に連続休暇を取得することにより、社員が心身ともにリフレッシュし、仕事と個人生活

に新たな活力を生み出す一助としてもらうことを目的としています。以前は勤続25年で付与されるものだったのですが、若手社員からの要望にこたえて、勤続10年、15年、20年でも取得できるように2000年に制度を改定しました。勤続10年、15年、20年では、特別有給休暇2日、年次有給休暇3日と合わせて連続1週間以上の休暇が取得できます。勤続25年では、特別有給休暇15日、年次有給休暇5日と合わせて連続4週間以上の休暇となります。また、勤続25年の節目には、表彰もされます。表彰と休暇申請がパッケージになっていますので、「いつ取得するの?」と周りから聞かれたり、休暇取得後は「どこに行ってきた?」など職場のコミュニケーション活性化にも一役買っているようです。昨年度の実績はこの休暇全体で2,474人であり、多くの社員が取得している休暇です。

ワークフォース・ダイバーシティを推進 働き甲斐のある仕事環境を作る

グローバルにビジネスを展開している当社は、ワークフォース・ダイバーシティ(人材の多様性)をビジネス戦略として重視しています。多様な人材の活躍を支援する環境を整



政策渉外
次長
紀 多恵子さん
(フレッシュ・アップ休暇、育児休暇)

指折り数えて待つ 「フレッシュ・アップ 休暇」

休暇取得者の声を集めてきましたのでご紹介します。フレッシュ・アップ休暇でいちばん休暇日数が多いのは勤続25年目であり、年次有給休暇と組み合わせると連続して4週間以上の休暇が取得できます。私も取得しましたが、仕事から1ヶ月離れるのは入社以来なかなかないので、社内の皆が楽しみにしています。1ヶ月という長期休暇には家族や友人も驚くらしく、優越感に浸って休んでいるようです。長年苦勞をかけた奥様や家族と旅行に出かける例が多いのですが、中学生の息子さんと父子海外留学をしたケースもありました。父親と子どものそれぞれが別のクラスで4週間学び、1週間だけホームステイ体験をしてきたそうです。ゆっくり休んで、新しい経験をしながらリフレッシュ。職場に戻ってから、いきいきと休暇体験談を語ってくれたのが印象的でした。

休暇中でもe-ラーニングでスキルアップ

育児休暇は、女性はもちろんのこと、男性で1年以上取得した者もいるほど、定着している制度です。休暇を取得するには引き継ぎが必要ですが、自分の仕事を見直すよいきっかけになったという声も多くあります。他社から転職してきてすぐに育児休暇を取得した女性社員は「1年経って復職したのに、きちんと仕事に戻れたのが嬉しかったです。他の会社だったらキャリアを諦めなくてはならなかったと思います」と話していました。そして、休んでいる間でもネットワーク環境が整備されているため、ネットを介して自宅に会社の環境を作ることができ、いつでも仲間とコミュニケーションを取れるということが安心感を生む要素になっています。例えば、イントラネットにアクセスすれば、各種用意されたe-ラーニングのプログラムで学習することもできます。休暇中でもスキルを磨くことができるので、仕事やスキルの遅れを気にすることなく安心して休んでいられるのです。e-ラーニングには、部門から研修費が出るものから無料で受けられるものまで山ほど揃っています。スキルを得るためのプログラムを選び、上司の承認があれば受講できます。身についたスキルは自分の履歴に記入することもでき、自己アピールにもなります。

える一環で、仕事と個人生活の双方の充実を支援するための施策に積極的に取り組んでいます。これは、「働く時間と場所に柔軟性のある働き方」「社員満足度の向上」という考えの下で、障がいがあったり、育児や介護などの事由によって、働く時間や場所に制約のある社員であっても、一人ひとりの能力を十分に

職者向けの復職応援セミナーや、男性の育児参加を応援する啓蒙セミナー、介護セミナーの開催なども行っています。1日のすべて、または一部を自宅勤務する「e-ワーク制度」、育児や介護を支援する「短時間勤務制度」なども導入してフレキシブルな働き方支援として幅を広げています。

に発揮できるように制度や環境を整備しています。女性でも男性と同等かそれ以上に働くというのは、当社に根付いている文化なのですが、仕事だけではなく、女性も男性もそれぞれのライフステージに応じて、育児や介護、地域ボランティアなどの個人生活も大切にしながら勤務できる環境作りも、大事な施策です。企業内保育園の開設、育児休

