

AWS 株式会社

<http://www.awsnet.co.jp/>

所在地／富山県滑川市
従業員／41名（男性28名、女性13名）
資本金／2,380万円
業 種／情報サービス業



◆ 当社の経営理念～次世代育成（子育て）支援に関する考え方～

当社では、基本理念として「実直（実業に徹し、正直に働く）」という社訓を掲げるが、これはソフトウェアを通して、“人に優しい”サービスを顧客に提供する心構えを持つ必要性から示されたものである。そ

こで、まず社員の土台となる会社が、社員に対する思いやりを示す意味で、社員に優しい制度の一環となる子育て支援を行うこととした。

◆ 行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

当社では、特に女性社員の出産・育児時期を当社での長い職業生活の一部であるとして捉える観点から、既に平成4年から最大2年間の育児休業制度を運用しているが、さらに今回子育て支援について整備を行い、“出産・育児＝復職”の概念定着に努めた。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

先述のとおり、従来からの育児休業制度の運用により、社員の理解協力体制は既に確立されているので、現状の育児支援をさらに整備・進化させたものを計画として策定することとした。

◆ 行動計画達成のための工夫・改善点

制度を利用する社員の出産前から子育て後に至る期間、社内情報を提供するとともに、その社員の現状把握に努め、職場復帰に向けてケースバイケースでフォローできるように配慮した。また、育児を過去に

行った者やこれから行う者からも忌憚のない意見を求め、計画達成に活かすことに努めた。休業者の業務は、チーム内で仕事の共有化を図り、他の社員がカバーしている。

◆ 認定を目指す理由～認定のメリット～

富山県からも「元気とやま!仕事と子育て両立支援企業」なる表彰を受賞している当社の取組みが、さらに社会的に認められることにも

なり、社員のモチベーションも向上するので、現在のところ男性の育児休業取得者はいないものの、認定を取得する意向はある。

◆ 行動計画の策定効果

女性社員の大半が育児休業を取得し、フレックスタイム制度を子育てと仕事の両立に活用するなど社員は働きやすい環境にあり、定

着率も依然として高く、労働集約型の見地から経営の安定化が見込める。また社員同士の信頼感も増し、絆が深まっている。

◆ これから取り組もうとする企業へのアドバイス

社員は“会社の家族”といっても過言ではない。そうしたことから、職場復帰を目指し、出産・育児に頑張る社員を応援する心配りと体

制づくりの必要性を当社は訴える。

AWS(株)の行動計画

～”人にやさしい”システムづくりを目指して～

社員全員が働きやすい環境を整え、社員のモチベーションを高める。

その一つとして、社員が仕事と子育てを両立できる働きやすい雇用環境を整える。

1. 計画期間 平成17年10月1日から平成19年9月30日

2. 内 容

目標1

育児休業者が職場復帰しやすい環境を整えるため、育児休業職場復帰プログラムの実施

◎月2回の情報提供をする（社内報、各種通達事項、業界の動きなど）

◎技術力維持を目的に在宅学習プログラムを設定する

対策

- 平成17年10月～ 過去の育児休業者、労働組合などから、現状平成18年9月の運用方法について意見聴取
- 平成18年10月～ 上記、問題点などを見直し、復帰しやすい環境を整える平成19年9月

目標2

子育て社員を意識したフレックスタイム制度の整備

◎小学校就学前の子を持つ社員は、フレックスタイム制度を利用できる

◎子供の病気などに対応し、利用できる（通院、急な呼び出し）

対策

- 平成17年10月～ 労働組合を中心に意見をまとめ、フレックスタイム制度を規定化する平成19年9月