

遠鉄システムサービス株式会社

～社員のための施策は、必ず社員のやる気を助長させる～

〒・住所 〒430-0915 静岡県浜松市中区東田町36-8

電話 053-452-0708 FAX 053-452-3350 ホームページ <http://www.ess.co.jp>

社員数 155名 男性 118名 女性 37名 女性社員の割合 23.8%

小学校入学前の子どもがいる社員の割合(社員全員に対する割合) 男性 28.0% 女性 7.9%

資本金 8,000万円 事業内容(業種) 情報サービス業

1 一般事業主行動計画の策定

親会社である遠州鉄道株式会社をはじめ、全グループ企業で6,000人の社員を誇る当グループは、昨今の労働力減少を憂慮し、全グループ企業に対して、パート社員並びに女性社員の戦略化を周知・啓発している。こうした中で、平成17年に、遠州鉄道株式会社が一般事業主行動計画を策定することになり、グループ企業の当社としても、その流れに続き一般事業主行動計画を策定する運びとなった。

当社の経営理念のキーワードは「顧客本位」・「独自能力」・「社員重視」・「社会との調和」の4つである。社員満足の労務管理を行うことが、社員の独自能力を養成し、結果的に顧客本位のサービスへと繋がり、社会との調和へと発展すると考えている。

当社も女性社員の結婚・出産退職が多かったので、平成11年の男女雇用機会均等法の改正を契機に、男女に差がない処遇を図ってきており、平成13年に出産期を迎えた女性社員からの「出産後も働きたい」との声を採用し、着々と育児支援施策を行い、女性社員が長く働き続けられる職場環境造りを構築してきた。

一般事業主行動計画の策定方法については、社内の現状とそれに見合った今後の課題をヒントに、「子ども参観会」や「ノー残業デー」など、当社独自の項目の策定を行った。

この「子ども参観会」は、一般事業主行動計画を策定する頃に、ある女性パート社員から「子どもに私の働く姿を見せたい」という希望などがあり採用されたものである。当参観会は親がどんな仕事をしているかを見てもらい子どもたちに安心感を与えることにも繋がると考え、数年前より夏休みに実施している。

「ノー残業デー」の実施については、家族重視の社風から、「家族と一緒に過ごす時間が多く持てるように」と配慮されたものである。部課長会で各部署の業務実態に則した運用を検討し、月3～4日程度の割合で実施している。



遠鉄システムサービス株式会社本社

2 一般事業主行動計画の実施から認定の取得まで

ワーク・ライフ・バランスに対する機運の高まりも手伝って、平成18年にある男性社員の育児休業の取得結果を受けて、「男性社員の育児休業取得が発生したのであれば、認定の取得も可能なのではないか」というまわりの声もあり、初めて認定の存在を知り、取得を目指した。

当社が、一般事業主行動計画の実施を推進する中で、必要不可欠と考えたのが、各セクションの管理職者の協力である。まず、管理職者にワーク・ライフ・バランスの意義を理解してもらうことが大事であると考え、管理職に県主催の育児支援啓発セミナーに参加してもらった。

◆育児休業の取得状況

一般事業主行動計画期間中（第1期から第2期）の育児休業取得者は4人（男性1名；女性3名）であった。休業取得者が発生した場合は、代替の採用は行わずに他のメンバーでフォローしている。

休業期間中の給与は無給扱いであるが、当社では、独自に「育児休暇取得手当（月3万円）」を導入している。こうした当社独自の各種手当の取扱いについては、社員の入社時などに、福利厚生制度が記載されたマニュアルを説明・配布して周知を図っている。マニュアルには、子どもの出産期・育児期における役所又は当社への書類の届出方法や、当社が提供する育児支援サービス等が記載されており、社員の利便性に配慮をしている。

◆育児休業取得者のコメント

(ITサポート部ITサポート課・石塚 久登さん) 休業期間は3か月間

社内に育児休業制度があることは社内報を通じて知っていました。そこで、育児休業開始2か月前、同僚のみんなに休業取得希望の話をしましたが、快く受け入れてくれました。

休業期間中も、同僚のみんながフォローしてくれたので助かりましたし、こういった手助けを頂いたことで、改めて日頃からのコミュニケーションの大切さを実感しました。

普段は、なかなか家事や育児に協力できなかったですが、こうして子どもと接する時間が持てたことで、改めて家庭の大切さがわかりました。



◆育児休業取得者の上司のコメント

(ITサポート部ITサポート課・佐野 智史さん)

今回の育児休業につきましては、育児休業取得者の家族愛を感じましたので、課のみんなで話し合い、彼の休業中のフォローをしあうことを確認しました。

育児休業期間中も育児の邪魔をしない程度に仕事の確認の為、連絡をさせてもらいましたが、その辺りの協力を彼がしてくれたのも、今回の育児休業が成功した要因になるかもしれません。



3 認定取得のコストと効果

今回の“くるみん”マーク取得に関しては、メール配信で社内へ通知をした。また、グループ社内報にも当社が“くるみん”マークを取得した記事が掲載されて、各グループ企業にも通知がされた。

当社の認定取得が、県内の従業員300人以下企業で初めてという画期的なこともあり、静岡新聞や日本経済新聞等に掲載された他、浜松市からは、企業向けワーク・ライフ・バランス普及活動の広報紙面に、当社の育児支援取組みを掲載したいという依頼があった。

また、人材採用面に関しては、“くるみん”マーク取得後から当社に対する採用問い合わせが増えているという。今回の認定取得により、当社が社員を大事にする企業であることをPRできた良い機会となっており、また、最近の新規学校卒業者の“くるみん”マークに対する認知度の高さも改めて実感している。

当社は、創立25周年事業としてイベントを行ったが、このイベントも家族参加型のイベントとして盛大に行われた。このように各種イベントを家族参加型として行うことも、「社員に、家族との触れ合いを多く持ってもらおう」ことを狙いとしており、今後の一般事業主行動計画の実施に当たっても、社員が家族との時間をなるべく持てるように配慮した施策を立てていくことを予定している。

4 第2回一般事業主計画策定の際の課題と工夫

今回の一般事業主行動計画策定を契機に、「短時間勤務制度」が導入されたが、以前から「フレックスタイム制度」や「半日有給休暇制度」も導入されているので、子育て社員から見て、かなり選択肢のある制度が整っている。

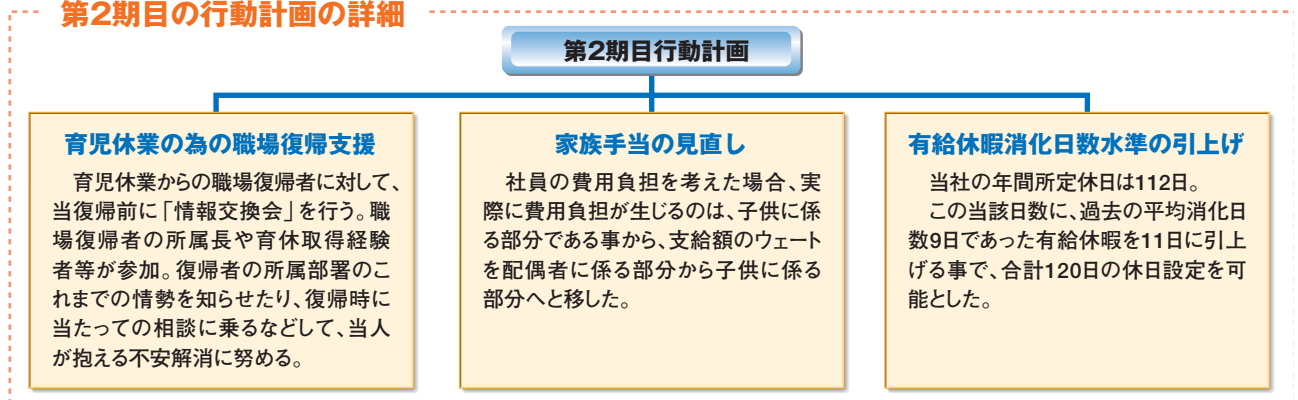
こうした点を踏まえ、第2回目の一般事業主行動計画策定では、子育て社員の“精神面のフォロー”に着目した項目を考えた。また、子育て社員のみならず、全社員共有の休暇取得促進にも考慮した項目とした。

特に、「育児休業者の職場復帰支援制度」を策定したのは、ある社員から「1か月でも会社を休めば、仕事や会社生活に対する精神的不安が生じるのだから、1年間休みを取る子育て社員は尚更である。」との発言があり、総務担当者は、「育児休業期間は、子育ての時間を与えることも勿論だが、安心して休業期間を送れるよう、精神面でのゆとりを与えることも必要」と配慮したものである。

また、「有給休暇消化日数水準の引上げ」を策定したのも、土・日曜日を休日にする完全週休2日制を望む社員の声に応えたものである。

こうした社員の声は、毎年、当社が全社員に対して行っている“社員意識調査”の回答資料を利用している。

第2期目の行動計画の詳細



5

今後、一般事業主行動計画の策定から認定を目指す企業・団体へのアドバイス

「法律の仕組みを重視するのではなく、それぞれの会社の風土に合わせ、社員が取り組みやすい項目を定めることで、社員満足に繋げることが望ましいと思います。また、当社の社訓の一つに“社員満足なくして顧客サービスなし”があるのですが、社員のための施策は、必ず社員のやる気を助長させると思います。」と話す。

当社のこれまでの一般事業主行動計画の項目は、社員の希望をもとに策定されたものであり、こうした社員の声を活かす一般事業主行動計画の策定を推奨している。

遠鉄システムサービス株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成19年12月1日から平成22年3月31日まで
2. 内容

目標1 平成20年度中に、育児休業者の職場復帰支援制度を導入する。

〈対策〉

平成19年度 育児復帰者（現3名〈男1、女2〉）の、育児休暇中の具体的なニーズ把握をする。
 平成20年度 育児復帰予定者の職場復帰支援を実施。
 社会復帰する前の不安を少しでも和らげるために、復帰半年前より月1回出社してもらい、育児復帰者先輩や所属上長と情報交換ができる場を設ける。
 各復帰所属先で必要なスキルや社会知識などの通信教育等を受講してもらう。

目標2 計画期間内に、家族手当の見直しをする。

〈対策〉

平成20年度～ 現在の家族手当額の検討、充実を図る。

目標3 計画期間内に、社員の有給休暇消化日数水準を上げる。

過去2年 平均取得日数9日を11日まで上げる。

〈対策〉

平成19年度 当社の有給休暇取得水準と、取得日数が少ない社員を把握。
 平成20年度～ 取得日数が少ない社員の原因、問題点を調査し検討するとともに、各所属長と社員の意識改革のため、各所属会議にて本目標をとりあげ改善する。