

「誰か」ではなく「自分」から みんなで実践！ 両立しやすい職場づくり

仕事

育児

家庭

実施しました



“働きがい”、“活躍できる仕事”が
企業の未来をつくる

働き方の見直しに向けた取組

職場全体で仕事と育児・家庭の両立支援に取り組むことで、従業員の“働きがい”に加え、業務効率や生産性もさらに向上します。安心して長く働き、柔軟に活躍できる人材は業績アップの原動力となり企業の未来をつくります。

株式会社日情秋田システムズ【秋田市】

業種：情報通信業 従業員数：78名 <http://www.nas-akita.co.jp/>



労働時間削減に反比例して業務効率・質は向上

同社は、日立グループ関連のソフトウェア開発を中心としたシステム開発、運用、保守、サポートまでワンストップで対応できるIT企業です。生活基盤に関わる鉄道バス、電力ガス、金融保険や自治体などの基幹情報システムを幅広く手がけています。

同社も20年ほど前までは、IT業界にありがちな“帰れない”“休めない”といった職場環境でしたが、その状況を刷新しようとワーク・ライフ・バランスの向上に着手しました。

取組の要となるのは労働時間の削減です。プロジェクトごとのチームで業務・情報を共有して作業を効率化。時間外労働は申請の必要があり、プロジェクトの進捗状況を再確認して負担平準化の工夫をすることもあります。また業務の再分担や増員といったフォロー体制も柔軟なので、気兼ねなく休暇を取得できるようになりました。

こうした改革で従業員のタイムマネジメントの意識も醸成され、時間外勤務を避けるようになったことも大きな成果といえます。

取組を通じて、会社の休業日は、土曜日が祝日のときは前日金曜日を休日にするといったユニークなものから、年末年始、会社の

創立記念日などを含め年間124日（平成30年度）。結婚休暇5日、配偶者出産休暇2日、勤続10・15・20年のリフレッシュ休暇5日などの多彩な特別休暇も設けました。年間最大50日の有休取得が可能になったほか、孫の看護休暇、フレックス勤務も制度化し、子育て世代がさらに働きやすい環境づくりをすすめています。

また、年度ごとの社長賞（表彰状、金一封）授与、従業員の結婚・出産や子どもの入学への祝い金なども従業員の“働きがい”創出に大きな効果を上げています。

従業員から

システム開発部 神成さん

チームの協力と自分の裁量で効率よく仕事をすすめながら、家族や子どもとの時間も無理なく楽しんでいます。お互いのプライベートもごく自然に尊重し合い、気兼ねなく休暇を取ることができます。双子の長女・二女のほか、三女の出産に立ち会い、福利厚生を利用して充実した家族の時間を満喫しています。“がんばって働いて早く家に帰ろう”という気持ちが仕事の原動力ですね。



職場から

管理部部長 高橋さん

20年ほどの施策で育児や家庭とバランスの取れた働き方が自然に定着しました。特にタイムマネジメントを向上させながら長時間労働を削減してきたメリットは予想以上で、労働時間の減少に反比例して業務効率・質は向上しているというのが率直な実感ですね。これまでの取組に加え、従業員の要望も前向きに取り入れながら、現場のニーズに即した福利厚生を充実させていく方針です。

あきた女性
活躍・両立
支援センター
からコメント!

従業員の要望を前向きに取り入れてくれることは、モチベーションが高まります。職場の皆さんが応援してくれる環境は休暇も取得しやすいですね。