

# 【組織内活動 優秀賞】日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社

住 所：東京都品川区東品川 4-12-7  
ホームページ：http://www.hitachi-sk.co.jp/  
従業員数：5,093 人  
業 種：ソフトウェア・システム開発

## 1. 取組みの概要

### 【職場に変化を起こすための取組み】

顧客ニーズの多様化・経済のグローバル化等により競争が激化している現在の経営環境下においては、各人の多様な経験や能力を最大限に発揮できる環境を整備し、優秀な人材の定着と確保を図ることが、当社の競争力を高め勝ち残っていく為の原動力となる。

そこで、社員が個々の能力を充分に発揮し、かつ、仕事と私生活との調和のとれた働きやすい職場を作るために、当社では下記の5つの項目を軸にワークライフバランスの推進に取り組んでいる。



### 【取組み推進のためのツール】

#### ◆各種ワーキンググループの立ち上げ◆

- ・当社ではSE・開発・営業・管理・顧客先常駐・自社作業、総合職・一般職等、職種や事業部によって働き方が異なる為、現場の意見を尊重しながら、当社での働き方の実態に合致した施策を検討する必要がある。
- ・男性に比べ多様なライフスタイルを持つ女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場であり、このような職場を作っていくことがワークライフバランスの実現に繋がる。
- ・各種施策の検討に当たっては、それぞれの役職における働き方・部下の働き方も考慮する必要がある。

#### ＜ワーキンググループ発足（2006年9月）＞

各事業部の第一線で活躍している者を選抜してワーキンググループを立ち上げ、意見交換をしながら施策を検討。

- ①若手ワーキンググループ：30才前後の若手を中心とした男女混合のワーキンググループ（14名）
- ②女性ワーキンググループ：職位、年代、未婚・既婚、子供の有無により選抜した女性だけのワーキンググループ（15名）
- ③シニアワーキンググループ：部長・本部長といった管理職を中心としたメンバーで構成（12名）

※女性ワーキンググループが発足した当初、メンバーからは「職場に女性が少なく、仕事と家庭を両立しながら働き続けている人に出会う機会が少ない」という意見があったが、「ワーキンググループに参加し、様々な体験を持つ者と議論することができ、ワークライフバランスを実践してきたロールモデル発見の場となった」という声があがり、ワーキンググループ自体がワークライフバランスへ向けた活動の一つともなった。

## ◆社長メッセージの発信◆

- ・ワークライフバランスを実践していく為には、経営トップが本気で取り組んでいくという姿勢を全従業員に伝え、全員が同じ認識を持つことが重要。



### <社長メッセージの発信>

「顧客ニーズの多様化や経済のグローバル化等により競争が激化している現在の経営環境下にあっては、多様な志向を持つ人材を活用できる環境を整備して優秀な人材を確保していくことが、当社が勝ち残っていく為に必要不可欠なものとなっている。また、少子高齢化が進展する中においては、企業の社会的責任をどのように果たしていくのかが問われる時代でもある。

これらを鑑みるとワークライフバランスの推進は、単なるお題目や企業イメージの向上を目指すものではなく従業員がそれぞれの個性・能力・価値観・ワークスタイル等を尊重しあいながら、イキイキと働くことのできる職場をつくることであり、当社にとって重要な経営戦略の一つとなり、真剣に取り組むべき課題である。」

社長方針ー“人材 Management & Service Policyー

- ・多様性の尊重と仕事生活のバランスを最適化、健康管理支援
  - \*性別・年齢・国籍・経歴等多様な人材を確保・活用し、公正に評価します。
  - \*育児・介護を支援します。
  - \*人生プランを支援する為の施策を整備します。(ライフプランセミナー、選択定年制等)
  - \*一人ひとりの健康管理を支援し、健康に働ける職場環境を整備します。

## I. 仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

当社では、法定を上回る育児休職等の両立支援制度を既に導入していますが、ワーキンググループでの議論をもとに、当社で仕事と家庭を両立しながら働く社員の実情に、より一層合致した制度とすべく制度の新設・既存制度のブラッシュアップを図った。

### ●育児・介護に関する柔軟な勤務制度

#### <ワーキンググループの意見>

- ・ 残業できる日・出来ない日があるが、通常勤務が可能な日もあり毎日短時間勤務である必要はない。
- ・ 短時間勤務の時間区分は6Hr固定ではなく、個々の事情にあった選択肢があると良い。
- ・ 保育園は親が働いていることを前提に行事等が組まれるが、小学校に入ると急に親の出番が多くなる。また、小学校の学童保育は終了時間が早い為、短時間勤務を小学校入学後も利用できると良い。
- ・ 学校の父母会等への出席は、半日の年次有給休暇を取るほどではないが、フレックス勤務を利用した場合でも、出社や退社がコアタイムにかかってしまうことが多く、コアタイムの存在をプレッシャーに感じてしまう。



#### ①短時間勤務制度の改訂 (2007年4月～)

- ・ 従来6Hrの固定であった短時間勤務を4Hr・5Hr・6Hr・7Hrから選択可能な制度に改訂。
- ・ 利用可能期間も小学校入学迄から小学校卒業迄に延長。

#### ②フルフレックス制度の新設 (2007年4月～)

- ・ 当社はコアタイムのあるフレックスタイム制度を導入しているが、更に育児・介護該当者に対してはコアタイムのないフルフレックス制度を導入。
- ・ フルフレックス制度は、①の短時間勤務との併用も可能。

#### 【利用実績】

短時間勤務(コアタイムあり)：9名  
短時間勤務(フルフレックス)：41名  
所定労働時間(7.75Hr)のフルフレックス：9名

#### 【短時間勤務の内訳】

4Hr：2名      6Hr：39名  
5Hr：4名      7Hr：5名

## ●保育園の延長保育料補助制度を新設（2007年4月～）

### <ワーキンググループの意見>

- ・ 高額の出産祝金等の一時金や通常勤務と同等の給与の補償は、休職中や短時間勤務の際に仕事をカバーしてくれる同僚のモチベーションへの影響や、受給者の肩身を狭くすることが懸念される。
- ・ 育児等は自己都合の部分もある為、金銭的支援を行うのなら、全額補助するのではなく受給者も相応の負担をするべき。
- ・ 共働き家庭が増えてきているので、残業等で延長保育が必要になった場合に、その費用補助があると男性も女性も助かる。



### 残業等の会社都合により発生した延長保育料の半額を補助（上限 15,000 円/月）

#### 【利用実績】

制度導入以降、延 85 名（男 47、女 38）。  
⇒男性社員も抵抗感無く申請できる制度となっている。

## ●休職前～職場復帰後のケア

### <ワーキンググループの意見>

- ・ 当社では情報セキュリティの観点から、会社に関連する事項に関して個人 PC を使用することを禁じられているが、休職中でも会社のタイムリーな情報が欲しい。自宅 PC からイントラへのアクセス、メールの送受信が可能になると良い。
- ・ 休職中に所属部署が解散し、上司も変わったため復帰への不安が大きかった。フォローする体制があると良い。
- ・ 自分に子供ができた時、会社にどのような制度があるのか、又、どんな手続きをすれば良いか分からず、大変苦勞した。すばらしい制度があるのだから、もっと分かり易く周知してはどうか。



### ①セキュリティ対応PCの貸与（2007年4月～）

- ・ 育児休職者・介護休職者については、休職中でもイントラネット閲覧・職場との連絡メールが可能なセキュリティ対応PCを希望者へ貸与。

#### 【利用実績】

17台（申請者増加中）  
⇒ 男性の育児休職取得者から、「休職中もプロジェクトの進捗状況を確認でき、仕事へスムーズに復帰するサポートとなった」との声が聞かれています。

### ②復職前面談のルール化

- ・ 休職から復帰する前に、残業や出張への対応、当面のキャリアプラン、職場のサポート等の今後の働き方に関して、上長と本人が話し合う復職前面談をルール化。  
⇒ 本人と上長、双方の不安解消に繋がっています。

### ③両立支援HP（イントラネット）の立ち上げ

- ・ 育児・介護に関わる各種制度紹介、手続き、相談窓口等を掲載した両立支援HPをイントラに立ち上げ。

### ④ガイドブックの公開

- ・ 妊娠報告～職場復帰後までの上長・本人の対応を纏めたガイドブックを両立支援HPに公開。
- ・ 女性社員が少ない為、部下の妊娠～職場復帰の対応に慣れていない上長が多い実情を鑑み、ガイドブックは上長用と本人用の2種類を作成。

## ●社内横断的ネットワークづくり

### <ワーキンググループの意見>

- ・会社に女性自体少なく、仕事と家庭を両立しながら頑張ってきた女性に出会う機会が少ない。
- ・気軽に相談できる“顔見知り”がいると心強い。



### ①ロールモデルとの出会いの場の提供

- ・仕事と家庭を両立しながら働いている社員やこれから両立しながら働く予定の社員が、互いに顔見知りとなるための懇談会や女性リーダーシップ研修を継続的に実施し、ロールモデルとの出会いの場を提供。  
⇒ 懇談会では、部署の枠を越えた交流や、社内にお手本となる女性社員がいることを認識でき、ネットワークができたことと好評を得ています。

### ②社内SNSによる意見・情報交換

- ・社内SNSにより、両立支援・ワークライフバランスに関する意見・情報交換の場を提供。  
⇒ 約35名が参加中。男性の参加も多く、共働き家庭における日頃の悩みやその悩みへの対応策などについて意見交換がなされ、輪が広がっています。

## Ⅱ. 適正な労働時間管理

IT業界全体の問題として、残業が多く、ワークライフバランスが難しいイメージがある。当社ではこれまで、労働組合の協力も得ながら、残業縮減や年次有給休暇の取得推進等の各種対策を実行してきたが、ワークライフバランス推進に当たり、その取り組みを一層強化している。

### <ワーキンググループの意見>

- ・「ワークライフバランス」は、とかく「女性」や「育児」に焦点が集まりがちだが、こういった特定の人だけを対象とするのではなく、社員全員が「仕事と私生活の調和がとれ、適度なプライベートの時間も確保できるような働き方」も推進しないと、社員のモチベーションも上がらず、会社にとってはプラスとならない。
- ・仕事をしていくでリフレッシュは必要。プロジェクトの終了時などに休暇を取れると勤務にメリハリがつくと同時に達成感も味わえる。次のプロジェクトへの活力ともなる。



### ①21時ルールへの導入

#### ・スローガン

「残業に対する意識を変え、業務効率を向上させて長時間残業や不要な深夜残業を無くすことにより、心身ともに健康な会社生活を送ろう」

#### ・21時一斉消灯（毎日）

心身ともに健康な生活を送る為、残業する場合でも遅くとも21時には帰宅する。

帰宅のきっかけを作る為に21時に一斉に自動消灯（本社）を行なう。

5分前より音楽「別れの曲」も流し、帰宅の雰囲気醸成する。

#### ・21時以降の残業

21時以降も残業する場合は、各本部毎に作成したルールに基づき、上長に申請し許可を受ける。

### ②長時間残業や休日労働に関する警告メールの送信

- ・残業時間や休日労働回数に関する社内基準を設け、この基準を超える見込みとなった場合に、上長に警告メールを自動送信し、残業縮減対策を講じるよう意識付けを行っている。

### ③労使一体となった残業縮減への取り組み

- ・定時一斉退勤日（毎週水曜日）の実施。
- ・月例の労使委員会による長時間残業者の監視及び上長指導の実施。
- ・タイムマネジメントに関する小冊子の配布による時間管理意識の啓蒙。
- ・年次有給休暇（年休）年8日以上を取得を労働組合と協定し、低取得者へのフォローを実施。

⇒上記の施策を労使共同で行ない、労使一体となってワークライフバランスの推進に取り組んでいます。

#### ④経営会議での長時間残業者の報告

- ・社長をはじめ当社の経営幹部が参加する毎月の経営会議において、管理職を含む長時間残業者（2ヶ月連続 80Hr/月以上）を報告。
- ・これに対し、該当執行役は長時間残業の原因究明・個別対策を実施。

#### ⑤プロジェクト年休の導入（2007年4月～）

- ・期初にリフレッシュや自己啓発を目的に、本人と上長でプロジェクトの終了や閑散期等を勘案して予定日を設定し、取得する年次有給休暇（期2日以上）を導入。
- ・プロジェクト年休の導入に伴い、既存の計画年休とあわせて取得予定日を勤務管理システムに登録、予定日が近づくと、本人と上長にリマインダーメールが送信される仕組みも導入。

※計画年休＝年度初めに本人と上長が話し合いの上、家族サービス等の為に計画する年次有給休暇。

### Ⅲ. 健康管理

#### <ワーキンググループの意見>

- ・「仕事と生活の調和」を図り、「充実した会社生活・プライベートの時間」を送る為には「心身ともに健康」であることが大前提。
- ・健康増進は、フィジカル面・メンタル面の双方からケアする必要がある、予防と大事に至る前に早めに対処することが大切。



#### ①役職別産業医講話の実施

- ・役職別(執行役・管理職・一般社員)に産業医から講話を行なうことにより、本人は勿論のこと、部下に対する健康管理上の留意点等を明らかにし、健康管理意識の向上を図る。

#### ②健康診断における当社独自の健診項目の設置

- ・ピロリ菌、B型・C型肝炎、腫瘍マーカー、前立腺に関する健診項目を新たに追加し、成人病予防の向上を図る。

#### ③脳・心疾患リスク回避の為に就業制限措置の導入

- ・脳・心疾患リスク回避の為に下表の就業制限基準を設定。

就業制限	基準					
	空腹時 血糖	随時 血糖	尿糖	ヘモグロビンA1c	血圧（上）	血圧（下）
就業禁止	200以上	240以上	4+以上	9.0以上	170以上	110以上
残業禁止 アジア渡航禁止	180以上	220以上	3+以上	8.0以上	160以上	100以上
休日出勤禁止 アジア以外渡航禁止	150以上	210以上	3+以上	7.0以上		95以上
深夜勤務禁止 フレックス禁止	140以上	200以上	2+以上	6.5以上	150以上	
残業制限 (20・40・60Hr/月)	130以上	180以上	1+以上	6.0以上	140以上	90以上

※就業制限は「教育入院、治療・服薬の開始」をもって解除。

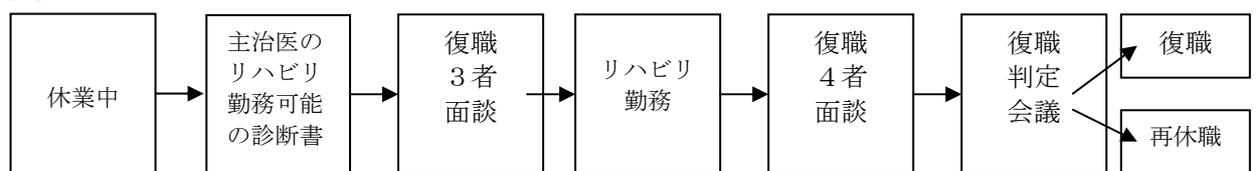
就業禁止解除後の就業制限は、3ヶ月毎に本人の状況を見て決定する。

※その他の就業制限は、上表の基準値のクリアをもって解除するが、就業制限期間は3ヶ月毎に本人の状況をみながら見直す。

#### ④メンタル休業者の復職支援プログラムの導入

休業者が円滑に職場復帰できるようにすることを目的に復職支援プログラムを導入。特に、厚生労働省ではリハビリ勤務を行なうことで、より高い職場復帰率をもたらすとしていることから、リハビリ勤務期間を充分設けたプログラムとしている。

##### ・復職までのフロー



※復職3者面談＝本人・上長・産業医による面談  
 ※復職4者面談＝本人・上長・産業医及び人事部担当者による面談

##### ・リハビリ勤務

長期の休業者に対する対策として、より確実に復職が可能となるようにリハビリ期間を提供。

休業期間	リハビリ期間	出社時間	
		1週目	2～5週目
3ヶ月未満	3週間	9:00～12:00	9:00～17:30
3ヶ月以上	5週間		

##### ・復職判定基準

リハビリ勤務期間中、規則正しい生活をした日数により判定。  
 (規則正しい生活＝定時出勤できた、リハビリ勤務中の課題が消化できる、気分の変化がない)

規則正しい生活をした日	判定内容
8割以上	復職4者面談、復職判定会議を実施し、問題なければ復職
7割以上 8割未満	本人の申出によりリハビリ延期。申出がない場合は1ヶ月以上の再休業
7割未満	1ヶ月以上の再休業

#### ⑤健康診断の100%受診

- ・年1回の健康診断の受診は、使用者・労働者ともに課せられた法的義務であるが、一般的な受診率は98%程度と言われている。これは、故意的に受診しない者がいることに起因する場合が殆どであり、更にこの2%の中に成人病等の疾病リスクの高い者が多い。
- ・当社においては、健康管理の重要性を全社員に訴えることにより、2006年度において100%受診となった。

#### ⑥健康診断受診後のフォロー

- ・健康診断にて生活習慣病が判明した社員に対して、専門医を紹介し治療を推奨。

#### ⑦社員食堂メニューの改善

- ・ヘルシー志向のメニューへ改善。
- ・焼・炒・煮・蒸・揚をバランス良く提供。
- ・玄米・五穀米・十五穀米の提供回数を増加。

#### ⑧健康づくり強化月間（毎年10月）の設定

##### ・ウォーキング推進キャンペーン（万歩計の全社員への配布）

ノルマ感をなくし遊び感覚で楽しくウォーキングをしてほしいとの思いから、社員に万歩計とウォーキング手帳を配布し、1ヶ月間の合計歩数の多い者に景品を進呈するキャンペーンを実施。

##### ・「運動リフレッシュ推進日」の設定

強化月間中の毎週金曜日を「運動リフレッシュ推進日」として定時退勤による運動やウォーキングを推奨。

#### ⑨健康測定・体力測定会の実施

- ・体脂肪、筋肉量、骨量等を計測し、インストラクターによる運動と健康に関するアドバイスを実施。
- ・各拠点に自由に利用できる血圧計を設置。

#### ⑩健康アドバイスの実施（予定）

- ・健康診断データ・本人登録データ（血圧等）と食堂喫食データを関連付け、各人毎に食事や健康に関するアドバイスを実施予定。（現在、システム構築中の為、2008年から実施予定）

## IV. コミュニケーション活性化

### <ワーキンググループの意見>

- ・ 制度が整っていても、使えなければ意味がない。制度を使いやすくするのは、周囲の理解や職場の雰囲気である。
- ・ コミュニケーション活性化により風通しの良い職場を作ることは、上司や同僚のワークライフバランスを知る切っ掛けとなる。一緒に働いている社員同士が各人のおかれている状況を理解することに繋がり、ひいては各種制度の利用促進が期待出来る。
- ・ 社員一人ひとりがやりがいを持って業務を遂行する為には、自分の所属する部門の方針を明確に理解しておく必要がある。現在でも月に1回、事業部の社員が一同に集まり部門トップの方針を共有する機会があるが、縦・横・斜めでの集まりがあると、一層具体的の方針を理解できるとともに、一体感も醸成される。



### ①社長と若手課長との懇談会

- ・ 通常、接することの少ない経営トップの「方針」や「思い」を直接、耳にできる機会の提供。  
⇒社長からの一方通行ではなく、忌憚ない意見を交換しあうことで、共通認識を持つことが可能となっています。

### ②段々飛懇談会

- ・ 直属の上長では「言い難い」「遠慮してしまう」ということが考えられる為、更に上の上長との意見・情報交換の場を提供。
- ・ 日中の情報交換に加え、懇親会も実施することで更なるコミュニケーションの向上に繋がっている。
- ・ 懇談会設定への一助として、3,000円/人程度の補助金も支給。

### ③職場懇談会

- ・ 職場の同僚や上司と仕事面以外のプライベートについても話しができる機会を提供。
- ・ 補助金(1,000円/人)を支給して本人負担を軽減することで、懇親会への参加を促している。

### ④横飛懇談会の実施

- ・ 所属する部門内の者だけでなく、他部門(特に管理部門や営業部門)との情報交換・意見交換の場を提供することにより、部門間の壁を排除する。(補助金:3,000円/人)

### ⑤合宿研修の実施

- ・ 研修は他部署等、普段接することの少ない者と交流を持てる良い機会にもかかわらず、日中の研修だけでは、殆ど話しもできないのが実情である。
- ・ そこで合宿研修とすることで、研修終了後、夕食とともにしながら、仕事・プライベート等、様々な事柄について、じっくり話しのできる機会を提供。

### ⑥事業部イベントの実施

- ・ 事業部の一体感醸成の為、各事業部主導でダーツ大会・ボーリング大会・などのイベントを開催。
- ・ 各種大会の景品代補助として、50,000円程度を支給。

### ⑦全社イベントの開催

- ・ 会社全体の一体感の醸成を図る為に12年ぶりに全社イベントであるスポーツフェスティバルを復活。
- ・ 社員だけでなく、その家族も含めて当社の仲間であるという思いから、社員の良き支援者・協力者である家族も参加対象として開催。  
⇒職場の仲間のワークライフバランスを知る切っ掛けとなり、社員間の相互理解が深まりました。

### ⑧顧客先常駐者のケア

- ・ 通常、本来勤務地ではなく顧客先に在勤している者のケアとして、上長が定期的に訪問することを

- ルール化。これにより疎外感を排除していくとともに帰属意識の希薄化を防止する。
- ・人事部と労働組合が合同で常駐先を訪問することで、顧客先常駐者特有の問題点の吸い上げを実施。

#### ⑨各事業部トップを労働組合の懇談会

- ・働きやすい職場を作っていく上では、労働組合の意見は欠かせないものである。
- ・労働組合から見た目での意見交換を行なうことで、労使一体となって働きやすい職場作りを実施。

## V. 地域貢献活動

### ＜ワーキンググループの意見＞

地域社会に対する企業の貢献、社員が地域活動に積極的に関わることにより、豊かな経験として人間的に成長できる。



#### ①地域活動への参加

- ・地域とのパートナーシップ活動として、定時後に社員による会社近隣の清掃活動を定期的実施。
- ・社員で組織する「日立ソフト吹奏楽団」は、地域の学校の吹奏楽部とジョイントコンサートを実施するなど、広く社内外へ音楽鑑賞の場を提供し地域との文化的交流を図っている。
- ・会社として緑地保全活動（東京グリーンシップアクション）へ参加。

#### ②ボランティア活動等の為に取得可能な特別年次有給休暇を付与

- ・規定の年次有給休暇の他、ボランティア活動等の為に取得可能な特別年次有給休暇を年4日付与。

## ◆当社の施策（特に両立支援）において特筆すべき点◆

### ①高額な出産祝金等や休職中の給与補償について

- ・ワーキンググループにおいて「高額な出産一時金等の支給や休職中の給与補償は、アウトプットの無い状況では厚遇すぎる為、不公平感を招く結果となり、対象とならない社員（普通勤務者等）のモチベーションへの影響が懸念される。同時に受給者の肩身も狭くする」という意見が大勢を占めた為、敢えて制度化していません。

### ②女性管理職の登用目標値について

- ・当社では男女の区別なく処遇・機会が与えられており、男女共に能力を適正に評価しています。
- ・ワーキンググループからも「目標値を設定すると数字が一人歩きし、無理をした登用に繋がる可能性がある。登用はあくまでも本人の能力で判断すべきであり、女性にだけ目標値を設定する必要はない」との意見が出ました。
- ・上記の点から、女性管理職登用についても目標値は設けていません。

#### 【現在の登用状況（課長以上登用率）】

管理職（課長以上）全体に占める女性管理職の比率：2.0%

女性全体に占める女性管理職の比率：3.2%

### ③在宅勤務制度について

- ・当社では在宅勤務制度を導入していない為、事務局よりワーキンググループへ制度導入を提案しましたが、「一般的に育児に携わる年齢では、会社内でもサブリーダー、リーダーとして仕事をしており、在宅でできる仕事が少ない」との意見が多数あった為、導入しなかった経緯があります。

※上記の施策に関しては、①～③に示した理由により現在は導入を見合わせていますが、今後、世間情勢や社内の動向・ニーズを勘案して再度、検討する予定です。

## IV. コミュニケーション活性化

### <ワーキンググループの意見>

- ・ 制度が整っていても、使えなければ意味がない。制度を使いやすくするのは、周囲の理解や職場の雰囲気である。
- ・ コミュニケーション活性化により風通しの良い職場を作ることは、上司や同僚のワークライフバランスを知る切っ掛けとなる。一緒に働いている社員同士が各人のおかれている状況を理解することに繋がり、ひいては各種制度の利用促進が期待出来る。
- ・ 社員一人ひとりがやりがいを持って業務を遂行する為には、自分の所属する部門の方針を明確に理解しておく必要がある。現在でも月に1回、事業部の社員が一同に集まり部門トップの方針を共有する機会があるが、縦・横・斜めでの集まりがあると、一層具体的に方針を理解できるとともに、一体感も醸成される。



### ①社長と若手課長との懇談会

- ・ 通常、接することの少ない経営トップの「方針」や「思い」を直接、耳にできる機会の提供。  
⇒社長からの一方通行ではなく、忌憚ない意見を交換しあうことで、共通認識を持つことが可能となっている。

### ②段々飛懇談会

- ・ 直属の上長では「言い難い」「遠慮してしまう」ということが考えられる為、更に上の上長との意見・情報交換の場を提供。
- ・ 日中の情報交換に加え、懇親会も実施することで更なるコミュニケーションの向上に繋がっている。
- ・ 懇談会設定への一助として、3,000円/人程度の補助金も支給。

### ③職場懇談会

- ・ 職場の同僚や上司と仕事面以外のプライベートについても話しができる機会を提供。
- ・ 補助金(1,000円/人)を支給して本人負担を軽減することで、懇親会への参加を促している。

### ④横飛懇談会の実施

- ・ 所属する部門内の者だけでなく、他部門(特に管理部門や営業部門)との情報交換・意見交換の場を提供することにより、部門間の壁を排除する。(補助金:3,000円/人)

### ⑤合宿研修の実施

- ・ 研修は他部署等、普段接することの少ない者と交流を持てる良い機会にもかかわらず、日中の研修だけでは、殆ど話しもできないのが実情である。
- ・ そこで合宿研修とすることで、研修終了後、夕食とともにしながら、仕事・プライベート等、様々な事柄について、じっくり話しのできる機会を提供。

### ⑥事業部イベントの実施

- ・ 事業部の一体感醸成の為、各事業部主導でダーツ大会・ボーリング大会・などのイベントを開催。
- ・ 各種大会の景品代補助として、50,000円程度を支給。

### ⑦全社イベントの開催

- ・ 会社全体の一体感の醸成を図る為に12年ぶりに全社イベントであるスポーツフェスティバルを復活。
- ・ 社員だけでなく、その家族も含めて当社の仲間であるという思いから、社員の良き支援者・協力者である家族も参加対象として開催。  
⇒職場の仲間のワークライフバランスを知る切っ掛けとなり、社員間の相互理解が深まった。

### ⑧顧客先常駐者のケア

- ・ 通常、本来勤務地ではなく顧客先に在勤している者のケアとして、上長が定期的に訪問することをルール化。これにより疎外感を排除していくとともに帰属意識の希薄化を防止する。
- ・ 人事部と労働組合が合同で常駐先を訪問することで、顧客先常駐者特有の問題点の吸い上げを実施。

### ⑨各事業部トップを労働組合の懇談会

- ・ 働きやすい職場を作っていく上では、労働組合の意見は欠かせないものである。
- ・ 労働組合から見た目での意見交換を行なうことで、労使一体となって働きやすい職場作りを実施。

## V. 地域貢献活動

### <ワーキンググループの意見>

地域社会に対する企業の貢献、社員が地域活動に積極的に関わることにより、豊かな経験として人間的に成長できる。

#### ①地域活動への参加

- ・地域とのパートナーシップ活動として、定時後に社員による会社近隣の清掃活動を定期的実施。
- ・社員で組織する「日立ソフト吹奏楽団」は、地域の学校の吹奏楽部とジョイントコンサートを実施するなど、広く社内外へ音楽鑑賞の場を提供し地域との文化的交流を図っている。
- ・会社として緑地保全活動（東京グリーンシップアクション）へ参加。

#### ②ボランティア活動等の為に取得可能な特別年次有給休暇を付与

- ・規定の年次有給休暇の他、ボランティア活動等の為に取得可能な特別年次有給休暇を年4日付与。

## ◆当社の施策（特に両立支援）において特筆すべき点◆

### ①高額な出産祝金等や休職中の給与補償について

- ・ワーキンググループにおいて「高額な出産一時金等の支給や休職中の給与補償は、アウトプットの無い状況では厚遇すぎる為、不公平感を招く結果となり、対象とならない社員（普通勤務者等）のモチベーションへの影響が懸念される。同時に受給者の肩身も狭くする」という意見が大勢を占めた為、敢えて制度化していない。

### ②女性管理職の登用目標値について

- ・当社では男女の区別なく処遇・機会が与えられており、男女共に能力を適正に評価している。
- ・ワーキンググループからも「目標値を設定すると数字が一人歩きし、無理をした登用に繋がる可能性がある。登用はあくまでも本人の能力で判断すべきであり、女性にだけ目標値を設定する必要はない」との意見が出た。
- ・上記の点から、女性管理職登用についても目標値は設けていない。

【現在の登用状況（課長以上登用率）】

管理職（課長以上）全体に占める女性管理職の比率：2.0%

女性全体に占める女性管理職の比率：3.2%

### ③在宅勤務制度について

- ・当社では在宅勤務制度を導入していない為、事務局よりワーキンググループへ制度導入を提案しましたが、「一般的に育児に携わる年齢では、会社内でもサブリーダー、リーダーとして仕事をしており、在宅でできる仕事が少ない」との意見が多数あった為、導入しなかった経緯がある。

※上記の施策に関しては、①～③に示した理由により現在は導入を見合わせているが、今後、世間情勢や社内の動向・ニーズを勘案して再度、検討する予定。

## 2. ワーク・ライフ・バランス推進に取組んだ経緯、理由

1. 顧客ニーズの多様化・経済のグローバル化等により競争が益々激化している現在の経営環境下においては、各人の多様な経験や能力を最大限に発揮できる環境を整備して優秀な人材を確保していくことが、当社の競争力を高め勝ち残っていく為の原動力となる。
2. また、少子高齢化が進展する中においては、企業の社会的責任をどのように果たしていくのかが問われる時代となっていると思われる。
3. これらを勘案すると、ワークライフバランスとは、単に企業イメージの向上等を目指すものではなく、従業員がそれぞれの個性・能力・価値観・ワークスタイル等を尊重し合いながら、イキイキと働くことのできる環境を提供することであり、当社にとって重要な経営戦略の一つとなっている。

4. 当社では、「男性と女性がそれぞれ意見を戦わせながら仕事を進めていくことが Diversity の第一歩となり、新しい企業文化の醸成、活気ある職場作りに繋がる」、「女性が働き易い職場は、男性にも働き易い職場である」との認識の下にワークライフバランスを推進していくこととした。
5. 特に、出産等で一時的に仕事をペースダウンしなければならない時期が想定される女性について、「当社で成長し、能力を発揮してきた社員が、仕事と家庭の両立の不安を理由に退職することは大きな損失であり、こうした事態を防止する必要がある」と考え、各種施策に取り組んだ。
6. また、「ワークライフバランス」という点では、子育て中の者だけに着目するのではなく、職場全体の働き易さを図るべきとの認識から、所定外労働時間の削減や健康増進策についても推進し、全従業員の「仕事と人生の調和」を目指している。

### 3. 取組みによる具体的効果

#### I. 仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

##### ①女性総合職の採用人数増加

当社のワークライフバランスに関する考え方や各種制度内容をセミナーに出席している学生に説明することで、従来は 10%程度だった女性総合職の採用数が、2008 年度入社予定者は 20%（50 名）と倍増。

##### ②出産・育児を理由とする退職者の減少

会社方針の徹底・各施策の展開・職場の理解・社内ネットワークによるロールモデルの提供等により、出産・育児を理由とする退職者が減少。

【出産・育児を理由とする退職者数の推移】（同時期比較）

2005/4～2005/9：10 名

2006/4～2006/9：9 名

2007/4～2007/9：4 名

#### II. 適正な労働時間管理

##### ①所定外労働時間の減少

適正な労働時間管理と時間管理意識の醸成により、1ヶ月当たり 1 人平均で、対 2004 年度－7.1Hr、対 2005 年度－6.0Hr、対 2006 年度－2.4Hr と大幅な所定外労働時間の削減に繋がった。

【年間の平均所定外労働時間の推移（Hr/月・人）】（同時期比較）

2004/4～2004/9：34.9Hr

2005/4～2005/9：33.8Hr

2006/4～2006/9：30.2Hr

2007/4～2007/9：27.8Hr

【年次有給休暇取得実績】

2006 年度：年間 1 人平均 16.0 日。

⇒'07 年度は、リマインダーメールが送信されるシステムを導入した結果、取得意識が高まると好評の声が聞かれており、更なる年休行使日数の増加が期待できます。

#### III. 健康管理

##### ①罹病率の減少

仕事と生活の調和の基礎となる「心身の健康」が改善されてきており、社員の罹病率は、半年前を 100 とすると直近 6 ヶ月で約 70%にまで減少。

#### IV. コミュニケーション活性化

##### ①ワークライフバランスへ向けた意識の浸透（男性の育児休職・短時間勤務者）

- ・トップメッセージの発信、各種制度の新設・改善、イントラネットのHPによるPR等により、各職場においてワークライフバランスを意識する風土になってきている。
- ・その結果として、本年4月に当社で初めて男性が育児休職を取得した。
- ・加えて、10月から、男性で初めて、育児短時間勤務を取得する者がおり、確実にワークライフバランスの意識が浸透している。

#### V. 地域貢献活動

##### ①地域とのかかわり方を再認識

- ・ワークライフバランスの実現により、様々な形で地域への貢献が実現可能となってきている。
- ・日立ソフト吹奏楽団のコンサートは地域住民に無料で公開しており、地域の中学校の吹奏楽部とジョイントコンサートについても住民より感謝のコメントを頂いている。