

# 株式会社 富士通長野システムエンジニアリング

本社所在地:長野市 事業内容:システムインテグレーション 従業員数:486人(うち女性62人)

平成19年度 長野県社員の子育て応援企業 知事表彰受賞

平成19年度 次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主認定取得

## 働きやすい職場環境への取組

- ① 育児休職を希望した従業員が、取得しやすい環境を整備
- ② 育児休職を取得した従業員への職場復帰を支援
- ③ 妊娠中の従業員が安心して通勤できるよう配慮
- ④ 働き方の見直しにつながる環境を整備
- ⑤ 時間外労働の削減方法を検討

### ● 育児休職を取得した男性従業員さんの声をお聞かせください。

2007年1月から育児休職を取得し、3ヶ月間、1歳になる娘の育児に専念しました。戸惑ったのは最初のうちだけで、ひと月も過ぎると一日の生活パターンにも慣れ、娘との散歩の距離を伸ばしたり、離乳食作りのおかげで料理の腕が磨かれたりと、一日一日充実した日々を過ごすことができました。毎日劇的に成長していく娘の姿を見守る生活は、とても貴重な体験となりました。

育児休職を取得するにあたっては、担当業務や人事考課、収入等々、仕事上の不安や分からないことがいくつも頭の中に浮かび上がってきましたが、その都度、総務部で丁寧に対応してもらったおかげで、不安なく育児休職を迎えることができました。そして何よりも、上司を含め、職場メンバーの理解が得られたということが大きいと思います。なぜなら、たとえ育児休職制度が充実していても、それを取得できる環境があるかどうかは、別問題だからです。

育児休職中、子どもの予防接種を受けに保健センターに行くと、大勢のママさんの中に男性は私一人だけであったりして、いろいろな場所で「パパがんばってるね」と声をかけられました。その都度、まだまだ男性の育児参加は珍しいことなのだ実感させられました。これからは、男女関係なく育児をすることがごく自然なことになるように、社会全体の子育てに対する理解と支援を向上させ、もっと子育てしやすい世の中を作っていくことが必要だと、私自身、身を持って感じました。

育児休職を終えて仕事に復帰した今、夫婦共働きで仕事と育児を両立することは、実際のところ困難な面も少なくはありませんが、育児休職の経験を糧にひとつずつ乗り越えていきたいと思います。

(広域ソリューション事業部 解析シミュレーション部 宮崎浩二さん)



### ● 働き方の見直しにつながる環境整備は進んでいますか。状況を紹介してください。

次世代育成支援対策推進法に基づき、当社独自の活動を行っています。従業員向けに育児支援専用のWEBサイトを立ち上げ、行動計画はもちろん、育児休職制度や各種申請のガイドライン、社外情報なども掲載しています。

現在では、そのサイトを自分から積極的に見て、総務部へ質問や相談をしてくる従業員も出てくるようになりました。他には、主に以下の点を重点的に取り組んでいます。

- ① 上司が妊娠中の部下に配慮すべき事項のガイドライン作成(職場上司・リーダーのための母性健康管理ガイド)
- ② 意見交換会を年1回以上実施(育児休職者と復職者を対象としたランチミーティングの社内開催)
- ③ 従業員満足度調査を年1回実施(家族職場見学会の実施などワーク・ライフ・バランスの充実)

育児休職中でも定期的な会社訪問の場を設けることが、復帰への前向きな意識形成に役立っていると感じます。また、先輩ママとの情報交換を通じ、同じ環境での悩みや育児情報を共有することで、育児の安心感や復帰の不安解消に繋がっているようです。今後もこれまで以上に充実した取り組みを展開していく予定です。

(事業推進統括部 総務部長 大野 克人さんにお聞きしました。)