

◆日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社

事業内容	ソフトウェア・システム開発
所在地	東京都品川区
従業員数	5,093 人
主な制度・ 取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 育児休業は、子どもが満 1 歳に達した以後の最初の 3 月末まで取得可能。また介護休業は、一人の介護につき通算 1 年以内の必要な期間で取得可能。 ▶ 短時間勤務制度は、4 時間、5 時間、6 時間、7 時間の中から選択可能としている。対象者は育児（小学校卒業まで）、介護を行う者、妊娠中の者。 ▶ コアタイム（11:00～15:00）を設けたフレックスタイム制度を導入。対象は、勤続 1 年以上の総合職もしくは勤続 2 年以上の一般職・専任職で、かつ時間管理を本人に委ねることが可能な者。2,164 名の社員が利用。育児・介護を理由とする者には、コアタイムのないフレックスタイム制度も導入。 ▶ 係長クラスを対象に、裁量労働制度を導入。対象者の 7 割が選択し、1831 名が利用（08 年 1 月現在）。 ▶ 女性社員が少ないため、部下の妊娠などの対応に慣れてない上長が多い。そこで、妊娠報告から職場復帰後までの対応をまとめたガイドブックを、上長向けと本人向けの 2 種類作成し、両立支援 HP（育児・介護に関わる各種制度紹介等）に掲載。 ▶ 21 時ルールを制定し、21 時以降の残業を原則禁止。現在 21 時まで残業する人は 1 割程度。今後、20 時ルールへの変更を検討予定。 ▶ 社員の健康管理に関しては、健診結果に基づく「脳・心疾患リスク回避のための就業制限措置」を導入。血压等の基準値の水準ごとに就業制限（残業制限～就業禁止）を設定。また、産業医の講話で健康管理意識の向上を図る。
マネジメント について	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 全社改革運動の一つに「活気ある職場作り」を掲げ、ワーク・ライフ・バランスに関する取組が本格化。魅力的な会社にしていくことで、優秀な人材の採用につなげていきたい。 ▶ 社長もワーク・ライフ・バランスには強い関心をもっており、期首挨拶や社内報等でメッセージを連打している。また、両立支援 HP での周知を図ると同時に、社内メールで社長の考えを全社員に発信。 ▶ 取組に当ってはまず、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、意見交換しながら施策を検討。 ▶ 部下が長時間労働とならないように管理できたかを管理職の評価要素とすることに加え、経営会議でも、長時間残業者を報告し、管掌役員に実効ある残業縮減策を求めている。 ▶ 社員間や上司部下間のコミュニケーションを活性化するために、懇談会などを実施
コスト・メリ ットについて	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 残業が多い等のイメージがある IT 業界において、ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業イメージの向上に効果がある。採用においても、女子学生を含めた優秀な学生の応募も見込まれる。実際、女性の応募がここ数年で 10% から 20% に上昇している。 ▶ また、心身ともに健康的な会社生活を送ることは、生産性や創造性、業務の効率向上につながるはずである。 ▶ 21 時ルールの導入により所定外労働時間が約 2 割（月 34.9 時間から 27.8 時間へ）減少し、月 100 時間以上残業者の人数も 8 割減少した。また疾病への罹患率が直近 6 ヶ月で 7 割まで減少した。 ▶ 社員の離職率が 5% 台から 3% 台へ低下した。
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> ▶ （財）社会経済生産性本部「第 1 回ワーク・ライフ・バランス大賞」組織内活動優秀賞受賞（2007 年 11 月）