

2 NECソフト株式会社

多忙を極めるソフトウェア業界で、いかにしてワークライフバランス、仕事と育児などとの両立を実現するか。

ソフトウェア業界は多忙を極め、休暇がなかなか取りにくいばかりか、残業が半ば常態化しているとも言われている。そうした中、NECの連結子会社であるNECソフトは、「育児短時間勤務制度」「介護短時間勤務制度」を始め、社員のワークライフバランスを支援するための制度を整備し、ここ数年はほぼ毎年のように制度を新設、拡充してきた。

ポイント

- ① 連結親会社の主導で各種制度を導入、拡充し、子会社がそれに連動
- ② 1992年4月に育児・介護を事由とした「短時間勤務制度」を導入
- ③ 「短時間勤務制度」を真にインパクトのある制度にするためには技術者の利用が不可欠
- ④ 事由を限定した有給休暇制度『クローバー休暇制度』と、育児支援のための『ファミリーフレンドリー・ファンド制度』

1 「短時間勤務制度」を1992年に導入

NECソフトは、システムインテグレーション・システムサービス、ソフトウェア開発、ソフトウェアパッケージ販売などを中心事業とする企業である。

社員のワークライフバランス、仕事と育児などとの両立を支援する施策は、NECが主導して導入、拡充し、それに連動する形でNECソフトなどの子会社が同様の措置を施してきた。

同社が「育児短時間勤務制度」「介護短時間勤務制度」を最初に導入したのは、育児休業法が施行された1992年4月。それ以来、何度か制度を改正してきた。直近は2006年4月だ。

「育児や介護という事情を抱えていても安心して仕事が続けられるような制度を用意し、社員が退職していくのを引き留めたい、と考えました。」

制度の狙いについて、人事総務部マネジャーの高橋聡氏が説明する。

現在、「育児短時間勤務制度」の対象者は「小学校3年生修了時までの子を持つ正社員」、「介護短時間勤務制度」の対象者は「介護を要する家族を持つ正社員」。いずれも嘱託社員、契約社員は対象外である。

同社の所定労働時間は7.75時間だが、ここから30分刻みで最大2時間まで短縮できる。始業時間を繰り下げても、終業時間を繰り上げてもよい。

制度利用希望者は、7.25時間、6.75時間、6.25時間、5.75時間の4つの勤務時間の中からひとつを選んで上司に申請する。申請書が人事総務部に回り、そこで承認される。実態として、人事総務部に申請書が回った段階で申請がはねられることはない。

「年間を通して仕事の繁忙期の波があり、実情として、繁忙期には短時間勤務者でもやむを得ず残業をしなければならないこともあります。」

ただ、人事総務部で短時間勤務者の時間外労働の量を月ごとにチェックしており、あまり多いと、対象部門の管理者に警告を発するようにしています。」

ちなみに、要介護状態にある家族を持つ社員の場合、短時間勤務者でなくても、その申し出により、一定時間以上の時間外労働や深夜労働を命じられないよう配慮されている。

短時間勤務者の人事評価は、他の一般の社員同様目標管理で行うので、短時間勤務を理由として評価を下げられることはない。ただし、給与、賞与は勤務時間の短縮分に応じて減額される。家賃補助、その他福利厚生に関する諸手当は減額されない。

現在、「短時間勤務制度」の利用者は56人いる。全員、育児事由である。制度導入以来、この人数はほぼ横ばいか、やや増加している程度だ。介護事由での制度利用者は現在はいない。

1990年に導入した「育児休職制度」を利用すると、「子が1歳に到達直後の3月末まで」または「子が1歳6ヶ月に到達するまで」休職できる。そこで、それまでは休職して子育てに専念し、その後仕事に復帰してからは短時間勤務制度を利用する、というのが典型的なパターンのようなのだ。

「短時間勤務制度のおかげで、仕事をずっと続けていきたいという願いが叶いました。私が保育園に早めに迎えに行くことができるので子どもも安心しますし、そのあと食事の準備や家事に時間が取れるので助かっています。育休明けで仕事に復帰してからは、会社や周囲の同僚からの期待も感じています。」

制度のメリットについてこう語る女性社員もいる。

高橋氏が話す。

「制度利用者本人にも働く意欲がありますし、職場には彼らを周囲で支える必要があるという理解も浸透しているので、短時間勤務者がいることで生産性が落ちたり、周囲に仕事のしわ寄せがくるという事態にはなっていません。ただ、仕事量が増える繁忙期には、上司が仕事の割り振りに多少苦勞する面はあるようです。」

管理者のマネジメント力が問われているわけ

である。

そのためNECソフトでは、2005年4月に施行された次世代育成支援対策推進法にのっとり行動計画を立てており、その一環として、管理職に対しては、短時間勤務制度、それを利用する事由である育児、介護の事情、さらにはその他の諸制度について理解を深めるための研修を施している。

2 技術系社員の利用増大が鍵

ただし、現状では「短時間勤務制度」が大きなインパクトを持つ制度として機能している、ということまでは至っていない。制度のおかげで出産や育児を理由として退職する人は減少傾向にあるが、制度導入の狙いのひとつである「人材の確保」までは実現していないという。

制度の対象者を職種で限定しているわけではないが、実態としては利用者の中に会社の中心職種である技術系がほとんどおらず、事務系、それも女性社員が中心になっているからだ。

「その理由は、ソフトウェア業界の傾向として繁忙期には納期に追われることが多く、またプロジェクトを組んでチーム単位で行う仕事が多いので、技術者の場合、どうしても短時間勤務制度を利用するのが難しいことにあると思います。ただ、現状では職種に偏りがありますが、今後は技術者も含め、あらゆる職種に利用者が広がっていくことを期待しています。今でも『短時間勤務制度』に関するガイドブックを作成し、社内報でも告知していますが、今後はもっと制度について社内にPRし、組合とも協議しながら、ワークライフバランスという観点から残業を減らす方向に持っていければ、と考えています。過去には出産、育児、あるいは介護を理由として泣く泣く退社せざるを得なかった人がいると思いますが、今後はそういう事情があってもできるだけ長く弊社で働いてもらいたいですし、そうしたことが可能な職場環境にあることが入社したばかりの若い社員、あるいは弊社を志望する学生にとって励みになると思います。」

業界の事情を考えるとそう簡単ではないだろうが、中心職種である技術者の利用がどれだけ

増えるかが、「短時間勤務制度」の価値を決める鍵となるようである。

3 休暇の取得を増やすための新制度

NECソフトでは、制度として確立しているわけではないが、育児・介護の事由がある社員、自身に障害を持つ社員に限り、個別対応で在宅勤務を認めており、現在、9名の障害者が在宅勤務を行っている(男性7名、女性2名)。PCは会社が貸与し、通信費も会社が負担している。

NECソフトには他にも、社員のワークライフバランス、仕事と育児などとの両立を支援するための制度がある。

例えば、2002年にNECグループ全体で導入した「クローバー休暇制度」もそのひとつである。

これは、取得理由を限定しない一般の有給休暇とは異なり、疾病予防、家族の介護、ボランティア、学校行事など、取得理由を限定した有給休暇制度だ。幸運のシンボルである四つ葉のクローバーに見立て、本人、家族、地域が一体となった「コミュニティのための休暇制度」を標榜している。年間5日取得でき、取得しない場合、最大20日まで繰り越すことができる。一般の有給休暇は年間20~22日、繰り越して最大20日まで取得できるので、「クローバー休暇制度」の最大20日と合わせると、実に60日にも達する。

「もともと本人が医療を受けたり、家族を看護するための『医療看護休暇制度』があったんです。ところが、仕事が忙しく、なかなか休暇が取れないという状態がありました。そこで、少しでも休暇を取る機会を増やしたいということで取得の事由を増やし、『医療看護休暇制度』から『クローバー休暇制度』へと拡充したんです。」

2004年には、従来からあった「扶養給制度」を「ファミリーフレンドリー・ファンド制度」へと移行した。この制度には、本人ないし配偶者が子どもを出産した時、一時金として55万円を支給する「ペアレント・ファンド」と、一定の条件を満たす家族を扶養する際に毎月5,000円を支給する「ファミリーサポート・ファンド」の2種類がある。

また、2005年には、育児休職からのスムーズな復職を支援するため、育児休職中の社員向けに会社の情報を提供したり、職場とのコミュニケーションを促進することを目的とするウェブサイト「育チュウ.com」を設けた。

多忙な業界であるだけに、なおさら制度を充実させ、それを利用しやすいような環境作りが求められているようだ。

NECソフト株式会社

会社概要

- ① 本社所在地 東京都江東区新木場一丁目18番7号
- ② 創立年 1975年
- ③ 事業内容 情報サービス業
- ④ 従業員数 4,899人(男性:4,030人 女性:869人)
- ⑤ 平均年齢 35.4歳(男性:37.2歳 女性:31.6歳)