

次世代育成支援対策に積極的に取り組み、各種の認定・認証を受けている当協会会員企業様の中から特徴的な事例をご紹介しますシリーズ、今回は相鉄ビジネスサービス株式会社様です。

相鉄ビジネスサービス様の取組み

相鉄ビジネスサービス株式会社様（本社：横浜市西区、取締役社長：小林啓多郎様）は、平成12年に設立された経理・人事・総務・広報・システム関連業務などの代行を行っている会社です。相鉄グループのシェアードサービスセンターとして、グループ内各社の間接業務を集約し、業務の効率化を推進するとともに、業務改革の牽引役としての役割も担っています。

社員一人一人が高い専門性を養い機動力を発揮し、各分野で質の高いサービスを提供するためには、社員満足度の向上が欠かせないという考えから、職場環境の改善に取り組んできました。もともと女性社員の割合が高く、現在も約190人の社員のうち女性が4割強を占めていることから、まず女性社員の定着化を目指して事業主行動計画の策定を始めたそうです。

こうしたことから、行動計画の1期目では「育児を行う社員」への支援策を充実させてきましたが、その結果育児休業取得後の職場復帰率はほぼ100%とのこと。育児休業期間をブランクからブラッシュアップの期間に転換する日本初の休業中の能力アップ支援システム「wiwiw」を活用し、育児休業者に向けた職場復帰支援プログラム（オンラインでの各種講座や掲示板などのコミュニケーションツールの提供）を導入するとともに、休業前に育児休業経験者との交流ができる座談会を実施しました。

行動計画2期目は、育児を行う社員だけではなく、全社員のワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、社員全般に幅広く関係する具体策の検討・実施を行ったそうです。あらゆる取組みの根源であるコミュニケーションが活発な風土作りのため、「社内報の発行」「挨拶プロジェクトの推進」「感謝を伝えるサンクスカードの導入」なども実施しています。

その成果として、相鉄グループ内でも先行して各種認定を取得しました。平成21年に「次世代認定マーク：愛称くるみん（厚生労働省）」の認定を受け、さらに平成22年には「よこはまグッドバランス賞（横浜市）」の認定事業所となりました。

<ホームページ上の次世代育成支援に関する表示例>



過去に導入してきた主な制度は次のとおりです。

フレックスタイム制度を導入（平成15年12月16日より実施）

業務の繁閑に応じて9割近い社員が活用しているそうです。

短時間勤務制度を導入（平成18年4月1日より実施）

業務改善にもプラスの効果が生じているそうです。

定時退社日（ノー残業デー）を導入（平成20年8月6日より実施）

相鉄ビジネスサービス様の行動計画

第2期：平成21年10月1日から3年間

【目標1】所定外労働削減策の検討・実施

<対策>

平成21年10月～ 所定外労働とは非常に特殊な労働であることの認識を醸成し、各職場において業務の平準化・効率化を検討し実施する。また、すでに実施している定時退社日（ノー残業デー）をより実効ある制度として運用していくための方法を検討し実施する。

【目標2】年次有給休暇の取得の促進

<対策>

平成21年10月～ 管理職自らが率先して休暇を取得することで、一般社員が休暇を取得しやすい状況を醸成し、年次有給休暇の取得を促進させる。特に管理職にあるものに関して、平成24年9月までに管理職の1人平均年間10日の休暇取得を目標とする。

【目標3】在宅勤務の導入

<対策>

平成22年10月～ 多様なライフスタイルに対応できる働き方として、在宅勤務制度を制定し、制度の周知を行う。

【目標4】社会・組織風土の改革、社員の意識改革

<対策>

平成21年10月～ 「ワークライフバランスの視点でチーム改革を行うことが、会社にとってよいことであり、会社の業績向上にもつながる」という基本姿勢を会社として明確にするとともに、社員への情報提供の実施を行うなど意識改革に向けての具体的な方策を検討し実施する。

相鉄ビジネスサービス様は、仕事と家庭との両立支援は社員共通の課題であり、労働条件向上でもあるという視点を常に行っているため、パート社員の採用にあたっては、その認定マークを見て応募した方もあるようです。先駆的に働きやすい職場作りの具体策を検討・実施し、相鉄グループ内に浸透させる役割も担って進んでまいります。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060