

シーシーエヌ(株)

岐阜市・情報通信業

従業員数 / 男性70名 女性50名 計120名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ① 出産・育児支援制度の改善により育休後復帰率100%
- ② ジョブリターン制度の導入
- ③ 年次有給休暇の請求時効年数の延長による最大保有日数の拡充

社員のニーズに応じて制度を改善



育休を経て、2人の子を育てながら法人営業部で働く半田こず絵さん。子どもの学校行事にはファミリーサポート休暇を活用する。

シーシーエヌは女性社員が結婚や出産をした後も働き続けられる体制を整えるため、2015年に部署や世代の異なる女性社員5人が集まり「ワーキンググループ」を結成。さまざまな立場から意見交換し、他社の事例収集などを経て、必要な支援についての提言書を作成した。関連資料や具体案も交えて会社側に説明した結果、育休は3歳、育児時短勤務は小学校卒業

まで取得可能となった。現在2人の子を育てながら時短勤務で働く法人営業部の半田こず絵さんは、「制度が変更されたおかげで子育てと仕事のバランスがうまく取れている。周囲の理解もあり助かっている」と充実した表情を見せる。18年には子どもの学校行事や家族の看護などを理由に最大年20日取得できる特別休暇「ファミリーサポート休暇」を導入。子育てしやすい環境が整ったことで、22年の育休後復帰率は100%となり、1カ月以上の育休を取得する男性も徐々に増えている。ワーキンググループはその後、男性社員も加わって「多様な働き方」をテーマに活動。介護やテレワークに関連した制度の改善も実現した。

さまざまな事情を持つ社員のための制度整備にも力を入れる。家族の転勤などやむを得ない事由により退職する社員を登録し、事由解消後に再雇用を可能とする「ジョブリターン制度」を導入。また、休職などによって年次有給休暇の付与条件を満たさない場合を考慮し、年次有給休暇の請求時効を2年から3年に延長することにより、最大保有日数を40日間から60日間に拡充。復職後も安心して働ける体制を整えている。



ワーキンググループでは、月2回のミーティングを実施。少人数のため発言しやすく、活発な意見交換が行われた。