

多様な働き方の推進

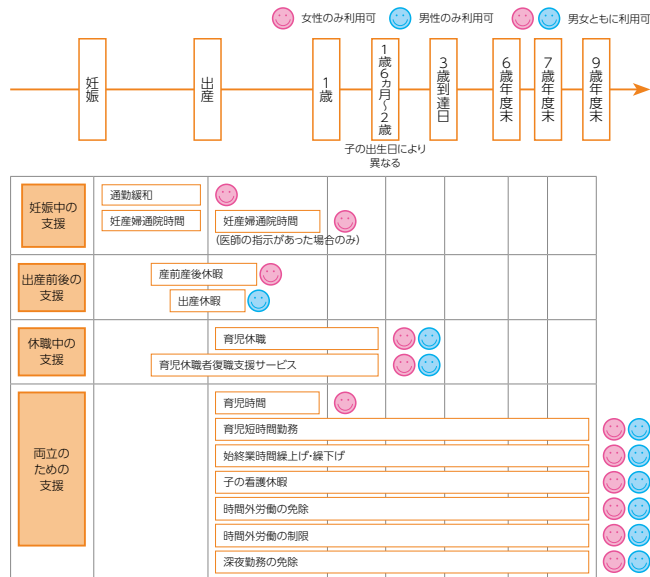
方針

多様な働き方の考え方

KDDIは、従業員自らが考え、仕事とプライベートのマネジメントが実現できるよう業務効率化や労働生産性の向上の取り組みなどワークライフマネジメントを推進しています。また、時間の経過とともに変化するライフステージのなかでもそれぞれの持てる力を十分発揮できるように育児や介護との両立支援制度の充実など、柔軟な働き方を追求しています。

さらに、年休取得促進日、年休取得奨励日および記念日休暇などを設定し、有給休暇取得率70%の達成を目標としています。

仕事と育児 両立のための制度



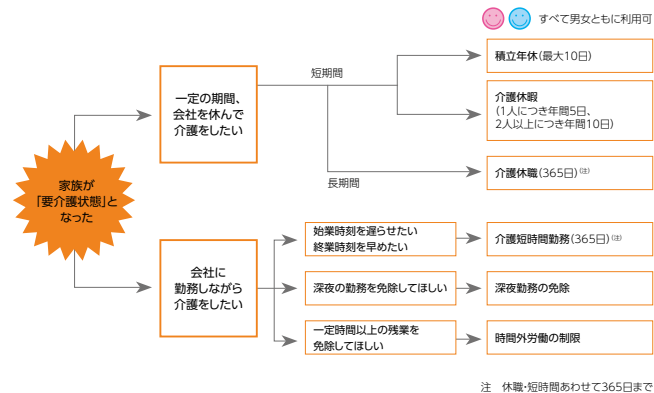
体制

仕事と育児・介護の両立支援制度

KDDIは、出産、育児、介護などの状況におかれても仕事との両立ができるよう、産前産後休暇、育児休職、育児短時間勤務、子の看護休暇をはじめ、介護休職、介護休暇や介護短時間勤務などの育児・介護と仕事の両立支援に向けた幅広い制度を導入しています。

また、育児休職中の社員については、休職期間専用のウェブサイトを利用し、上司との連絡やeラーニング受講など休職中も不安なく過ごすことができるシステムも導入しています。

仕事と介護 両立のための制度



さらに、変形労働時間制を活用し、限られた就業時間内で状況にあわせた柔軟な働き方ができる環境も整えています。これらの制度を活用することで、育児休職を取得した社員は、95%以上の高水準で(男性100%、女性96.6%)復職しており、復職後12カ月での定着率は100%です。また、出産や介護などを理由に退職した社員の再雇用制度も整えています。

活動・実績

育児・介護支援の取り組み

■ 育児休職からの復職サポート

KDDIは、仕事と育児を両立しながら業務成果をあげ、復職後のキャリアアップにも資するよう、育児中の過ごし方や、復職後の意識向上や円滑な業務推進の支援を目的とした産前休暇前と育児休職復職後のセミナーを開催しています。



復職者向けフォーラムの様子

また、2012年度からは復職予定者の上司に対するセミナーも実施し、仕事と育児を両立しながら業務成果を出している社員のヒアリング結果の紹介や、すでに復職者を部下に持つ上司によるディスカッションなど、ワーキングマザーがキャリア形成をしていくために必要な情報を共有する機会を設け、啓発を継続しています。

多様な働き方の推進

■ 男性社員の育児参加支援

男性が配偶者の出産予定日または出産後の1ヵ月前後に3日間を限度とする出産休暇を1日単位で有給で付与し、男性社員の育児参加のサポートを行っています。なお、2015年度は269名が取得し、取得率は63%でした。

■ 仕事と介護の両立支援

介護問題に対して従業員の意識を高め、仕事との両立について考え、備える場として「仕事と介護の両立講座」を、2012年度から継続して実施しています。

2015年度は、100名を超える従業員が参加し、介護に備える基礎知識をはじめとした介護に関する理解を深めました。また、介護に直面した際や将来の備えとして利用できる社内制度を分かりやすく示し、制度の有効な活用推進を図るために発行している「仕事と介護の両立支援ガイドブック」を法改正にあわせて更新し、社内のイントラネットに掲載しています。

■ 次世代育成支援認定マーク「くるみん」の取得

KDDIは、2009年7月、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業として、厚生労働省より認定を受け、「次世代育成支援認定マーク(愛称:くるみん)」を取得しました。社員に対する仕事と家庭の両立支援のための取り組みを計画・実行した結果、育児に関する制度の拡充や、テレワーク勤務制度の導入などの成果が評価され、認定マークの取得にいたしました。今後も、両立支援に加え、一人ひとりがイキイキと働くことができる環境づくりを進めていきます。



取得した「くるみん」マーク。
赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もうという意味が込められています。

〈KDDIの取り組み事項〉

- 子育てを行う労働者などの職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備
 - (1) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
 - (2) 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
- 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
 - (1) 所定外労働の削減のための措置の実施

活動・実績

多様なワークスタイル

■ テレワーク勤務制度(在宅勤務)

KDDIは、柔軟な働き方の実現および業務効率の向上を目的としたテレワーク勤務制度を導入しています。2011年6月からは、災害発生時やそのほかの都合で出社制限が必要な場合でも業務が維持できるよう、ネットワーク設備を拡充し、全社員が柔軟に利用できるように制度に改定しました。なお、利用可能な社員のうち、毎月約60%の社員が活用しています。また、常時育児または常時介護の必要がある社員の支援を目的とし、最少月々に1回のみ出社勤務とする「支援コース」も設けています。



テレワーク勤務制度の利用

■ 変形労働時間制

労働時間の有効活用を図るとともに、生産性の向上と長時間労働の防止を実現するため、業務量に応じて1ヵ月および3ヵ月単位の所定労働時間を変更できる「変形労働時間制」を導入しています。2011年5月には、育児・介護の短時間勤務者にも1ヵ月単位の本制度が適用され、柔軟な働き方が選択できるようになりました。

■ 裁量労働制

KDDIは、2012年10月1日に裁量労働制を導入しました。裁量労働制の導入については、労働基準法の趣旨に則り、労使間にて職種単位で導入可否を協議し決定し、2016年3月末現在、対象となる課長補佐クラス1,106名、約57%の社員が活用しています。

■ 勤務間インターバル制度

KDDIは2015年度より、健康管理、長時間労働の抑制、ワークライフマネジメント等に対する意識向上を目的に、時間外労働を含む勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までに最低「8時間」の休息時間を確保できるよう、「勤務間インターバル」を全社に適用しました。