

Diversity Report 4

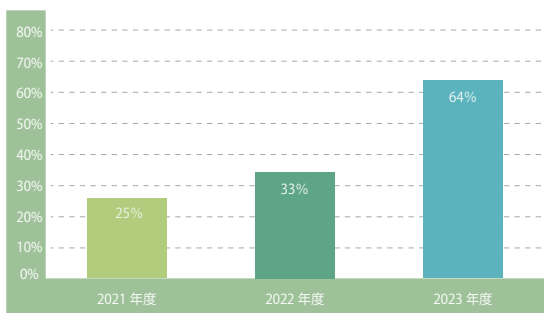
ダイバーシティレポート Vol.4
数字で見るダイバーシティ
当社の両立支援・働き方のかたち
女性活躍推進、40代・50代
両立支援～育児、介護、疾病～

生涯現役と言われるこの時代、健康でイキイキと働いていきたい。

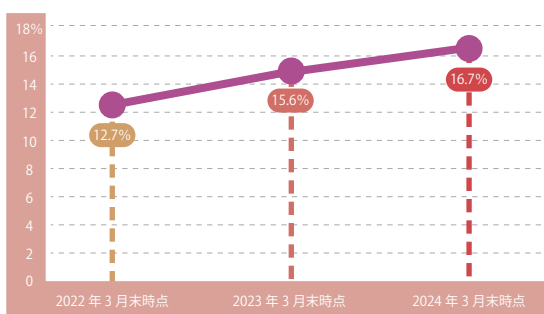
この会社で、この仲間と、共に成長していきたい。

わたしたちは、ひとりひとりのワークエンゲージメントの向上を大切にしています。

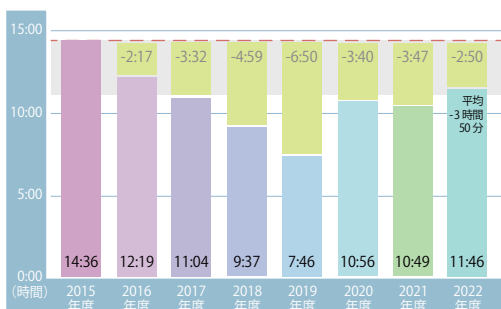
数字で見るダイバーシティ



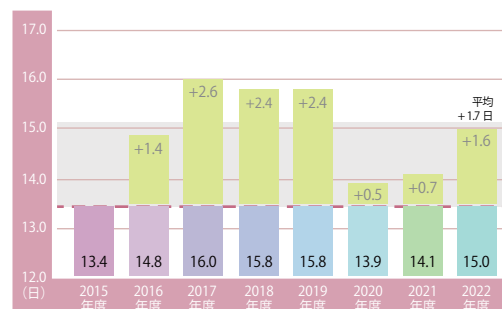
①男性育休集計



②当社に於ける女性管理職の推移



③労働時間適正化



④休暇取得推進

①男性育休 2022年10月から、産後パパ育休という制度が新設されましたが、当社はそれ以前から男性の育児休業取得率は、3割を超えていました。その後も取得率は増加しており、6割を突破しています。育休を取得して、子育てに専念することで、その間に多様な経験や視点を持つことができ、仕事にも好影響をもたらすと考えますので、今後も積極的に取得を支援していきたいと思っています。

私たちダイバーシティ推進チームは、多様性と包括性のある職場を築くことに取り組んでおり、女性が経営の中枢に参画することで、新たな視点をもたらすし、当社の成長と成功に寄与すると信じています。

③労働時間適正 2016より、時間外労働や有給休暇取得状況などを毎月各本部に展開し、情報共有と改善対応を行っています。また、看護以外の目的で育児のために使用できる特別休暇「イクメン休暇」等、ワーク・ライフ・バランスに資する特別休暇を順次創設しています。その結果、2016～2022年度の法定外労働時間+休暇取得日数を順次創設して

日労働時間の年間・全社平均が、2015年度と比べ平均3時間50分減り、一方、2016～2022年度の有給休暇およびワーク・ライフ・バランスに資する休暇取得日数の年間・全社平均は、2015年度と比べ平均1.7日増えました。

女性活躍推進＋40代・50代のキャリア研修

当社は、「ワーク・ライフ・バランス」推進のための制度として、育児や介護、治療など、フルタイムで働くのが難しい社員が安心して働けるよう、各種の両立支援体制を整えています。2022年には、すべての社員が、それぞれのライフイベントにおいてよりよい「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるよう、「多様な働き方をサポートするためのさくら情報システムの方針」を打ち出しました。方針では、以下のことが謳われています。

●男性役員・部長による

メンター制度

まだまだ男性管理職が多い中で、新任の女性管理職や、その手前層の管理職候補を導く存在として、メンター制度を希望者に対して実施しています。二階層以上、上の職位の役員・部長職等からメンティには無かった視点や、異なる考え方、具体的なアドバイス等が、新たな発見や気づきとなつて、女性社員メンティを動機づけています。

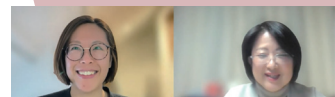
●四半期キャリア面談

管理職手前層、及び新任管理者1年目の女性社員全員を対象に、様々な課題、個別テーマ等について、人事部の女性の管理職経験者のキャリアコンサルタントが、四半期ごとに面談を実施。仕事・将来のキャリア・部下育成・人間関係・健康・家族等、様々なテーマを扱い女性社員がイキイキと働く手助けとしての「心」の支援をしています。

女性活躍推進

女性活躍推進における当社の課題は『管理職比率』。2024年3月末現在で16・7%と、IT業界の平均値よりは高くとも、厚生労働省が示した基準値（20%）には及ばず、女性管理職候補の継続的な育成を、女性活躍推進の取組みのテーマとしています。

メンターとの懇談のひと時



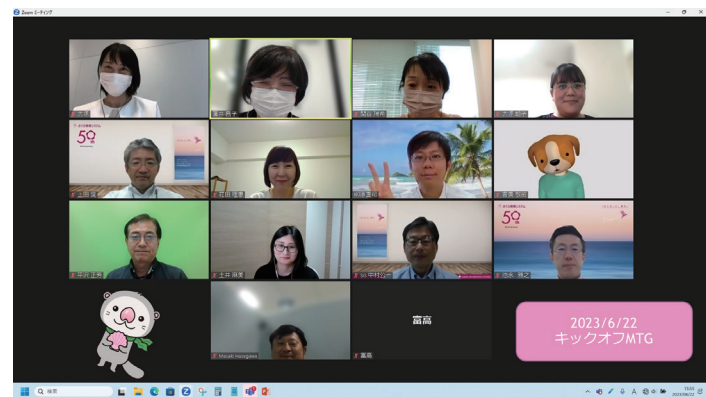
女性活躍推進四半期キャリア面談

ス等が、新たな発見や気づきとなつて、女性社員メンティを動機づけています。

●次世代女性リーダー育成の研修30代後半～40代前半を対象に、異業種交流を含み、令和時代のリーダーシップを学ぶ研修。時代の変化、流れの中で、メンバーのワークエンゲージメントをいかに高めて、チームとしての成果を高めていくかを研修を通して学びます。また、自分自身が組織の長となったことを想定しての当社オリジナルの課題＋振り返り面談（研修3か月後）を通して、リーダーマインドを高めていく取組みです。

●次々世代女性リーダー候補の育成30代前半の女性社員を対象に、他社合同で研修を実施。仕事を離れて自分自身を見つめなおして、タテ・ヨコ・ナナメの人の関係性等を振り返ります。

40代キャリア研修の様子



次世代女性リーダー育成研修のキックオフミーティング

40代・50代キャリア研修

●40代キャリア研修
キャリアの正午と言われる40歳。その40代を対象にキャリア研修を実施。定年までまだ20年もある中で、40代はまだ成長の途上。そして、自分自身が自分の船（人生の船長であることを自覚して、この先のキャリアに備えた自分磨きをはじめていくための研修です。アセスメント等を通して、各自が気づきを深め、研修実施の3か月後にキャリア面談をセットで実施しました。

●50代キャリアエンカレッジ研修
50代以上のキャリア研修は手上げ式で募集。受講者の年令は50歳～64歳までと幅広く、第2の人生に備えて、会社での継続雇用を選択する社員がほとんどですが、転職するにしても、また、65歳以降働き続ける社員がほとんどですが、転職する望む人にもエンプロイアビリティを高めてシルバーパーソン材ならぬ『ゴールド人財』として、イキイキと働いていくことを促すとともに、アセスメント等を通し、受講者の現在の姿から、この先の目指すゴールド人財への道を模索していきましました。研修終了から3か月後にはキャリア面談をセットとしています。

仕事×LIFE～当社の両立支援、働き方のかたち

当社は、「ワーク・ライフ・バランス」推進のための制度として、育児や介護、治療など、フルタイムで働くのが難しい社員が安心して働けるよう、各種の両立支援体制を整えています。2022年には、すべての社員が、それぞれのライフイベントにおいてよりよい「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるよう、「多様な働き方をサポートするためのさくら情報システムの方針」を打ち出しました。方針では、以下のことが謳われています。

「育児や家族の介護による休業、育児・介護・ケガや病気による短時間勤務など様々な理由で一定期間職場を離れることや、働く時間や場所を制約されることは誰にでも起こる可能性があります。だからこそ、もしもの時は「お互いの精神」で助け合えるよう、日ごろから相手の立場を尊重し、サポートしあえる関係を築いていきたいと思います。」

休んだり、働く時間を短くすることは、特別なことではありません。一方で、休んだり、働く時間を短くすることで、誰から助け

育児や家族の介護による休業、育児・介護・ケガや病気による短時間勤務など様々な理由で一定期間職場を離れることや、働く時間や場所を制約されることは誰にでも起こる可能性があります。

そういった状況のもとでも社員が安心して仕事を継続できるよう、会社はさまざまな制度や施策でサポートしていきます。

●仕事と育児の両立支援

制度	産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業（産後パパ育休）、看護休暇、イクメン休暇、子育て応援休暇、育児短時間勤務、託児補給金
事例の公開	育児休業取得経験のある先輩社員の声を聞くことができます
休業等取得の目標	①男性の育児休業取得率 20%以上 ②男性の育児目的休暇取得率 30%以上 ③女性の育児休業取得率 100%

既に達成済み

●仕事と介護の両立支援

制度	介護休業、介護休暇、介護短時間勤務
----	-------------------

●仕事と治療の両立支援

制度	疾病治療短時間勤務
----	-----------

2022年10月より

- ・出生時育児休業制度（産後パパ育休）が新設されました
- ・「短期育児休業」を「子育て応援休暇」に名称変更しより利用しやすい制度に改訂しました
- ・育児関連の休業等の取得目標（定量目標）を設定しました

くるみん 2019年度取得

くるみんマークとは、企業が次世代育成支援対策推進法に基づき策定した「一般事業主行動計画」に掲げる目標をすべて達成し、「くるみん認定基準」の10項目を満たした場合に、厚生労働大臣から「子育てサポート企業」として認可を受けられるマークです。

【育児のための各種制度】

- ・育児のための看護休暇
- ・子育て応援休暇
- ・イクメン休暇
- ・孫イク休暇

・育児短時間勤務制度

・託児補給金制度

育児のための相談窓口
「子育ての耳」



てもらうことがあるとすれば、それは当たり前のことではないのです。

両立支援制度の利用者は今後ますます増えていくことが予想されますが、助け・助けられる温かい関係性が当たり前にある職場づくりを社員みんなで実現していきましょう。



トモニン 2017年度取得

トモニンマークとは、厚生労働省が、労働者の介護離職を未然に防止すると共に、仕事と介護を両立できる職場環境の整備を促進することを目的に定めたシンボルマークです。このマークには「介護する人を職場で支えて、ともに頑張っていく」、「WORK（仕事）とCARE（介護）を共に両立させ、未来を歩いていく」という願いが込められています。

【介護のための各種制度】

- ・介護のための看護休暇
- ・介護短時間勤務制度
- 介護のための相談窓口
「介護の耳」

えるぼし 2017年度取得

えるぼしマークとは、女性活躍推進法に基づき、全社員が301名以上の企業において、女性の活躍推進が優良な企業に対して認定されるマークです。えるぼしの「L」は、「Lady・Labor・Lead・Laudable」といった意味があり、エレガントに力強く働く女性をイメージしています。

2024年度から、女性活躍推進のための新たな目標がスタートしました。認定最高位の3つ星にふさわしい企業として、これからも環境整備や各種施策に取り組んでいきます。



両立支援 ～育児、介護、疾病その他～

介護離職防止対策 アドバイザー 誰もが可能性のある「介護」の問題。これは「介護離職防止対策促進機構」が提供する介護保険制度や、介護休業法、介護環境の整備の準備など介護に関する専門の研修を受講した社員が社内のアドバイザーとなり、昨今増加する仕事と介護の両立に悩む社員のサポートを行なうというものです。アドバイザーとなった社員は各人の置かれている状況に応じて介護に関する適切な助言や、必要に応じて、地域包括支援センターやケアマネージャーなどといった外部との連携を行っています。アドバイザーは、上述の機構が実施する勉強会を定期的に受講する事で最新の情報を取り入れ、活動に反映させています。介護に関してお悩みのある方はまずはアドバイザーに相談していただき、介護への悩みが少しでも軽くなる一助となることを願っています。



2024

健康経営優良法人
Health and productivity

がん対策推進 企業アクション 日本人の死亡理由が「がん」です。企業にとっても、がんによる人材損失のリスクは上昇の一途を辿っています。そこで、がん検診を企業として促進するため、2018年「がん対策推進企業アクション」に参加しました。がんについての知識を深めると共に、がん検診の受診の啓発や、罹患しても働き続けられる環境を整えることに尽力しています。

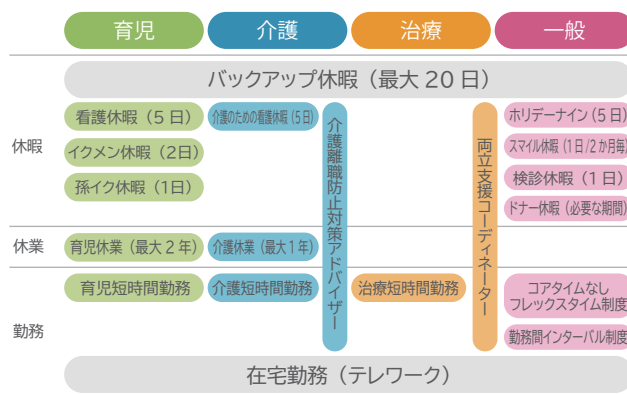


がん対策推進
企業アクション

健康経営優良法人 当社は経済産業省が主導する健康優良法人の認定を5年連続で受けています。健康優良法人とは、健康経営に取り組む法人の中で、特に優良とされる法人に与えられる称号です。健康経営とは、従業員の心身の健康維持・増進を企業の戦略レベルで行うという考え方で、具体的には福利厚生への導入や保健指導・面談の実施、定期健診の受診率向上への取り組みなどが挙げられます。社員が末永く元気に働けるよう、今後も施策を続けていきます。

両立支援 両立支援とは、従業員の仕事と家庭との両立を支援し、従業員が働き続けやすい職場環境を整える取り組みです。社員が病気に罹患した場合は、主治医と会社との連携の中枢となり、治療と仕事の両立に向けたプランの作成・支援を行い、また仕事と介護の両立のための制度の紹介や相談支援を行います。また、仕事と育児の両立のための相談支援、またセミナーやイベントなど、情報交換の場の提供も行っています。

一両立支援のための各種人事制度一



その他の活動 当社では、多様な人材がその能力を最大限に発揮し、意欲的にイキイキと仕事に取り組める職場風土を目指し、様々な取り組みを行っています。D&Iのホームページも是非ご覧ください。

2024年7月発行

発行元：さくら情報システム株式会社 ダイバーシティ推進チーム（人事部有志）
〒108-8650 東京都港区白金1-17-3 NBF プラチナタワー

～さくら情報システムのダイバーシティへの取り組み～
<https://www.sakura-is.co.jp/sustainability/diversity/index.html>