



認定部門 育児・介護休業制度充実部門

# ケイ・システム 株式会社



働き方を見直すいきいき職場を応援!

ワークライフバランスフェスタ東京2011



WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2011

R100

古紙パルプ配合率100%再生紙を使用



# ケイ・システム 株式会社

## 会社概要

会社名	ケイ・システム株式会社
代表者名	横小路 喜代隆
創立(創業)	2000年6月
所在地	町田市小山ヶ丘 4-3-3
TEL/FAX	042-775-6006 (代) / 042-775-6229
従業員数	227名
URL	<a href="http://www.ksys-qp.jp/">http://www.ksys-qp.jp/</a>



## 事業内容

### 経理・財務受託事業

#### ●債権・債務管理支援

債権管理(請求業務、入金管理、残高管理)および債務管理(請求書入手管理、残高管理、支払手続き)を円滑にサポート

#### ●棚卸資産管理支援

棚卸資産評価管理、原価管理を円滑にサポート。  
その他、帳簿管理や固定資産管理のサポートなど。

### 労務・総務受託事業

#### ●給与・賞与計算業務

給与計算、および賞与計算をコンピューターで一括処理。明細書の作成と支払を行い、マスメリットを創出。

#### ●入退職事務手続き

管理システムを活用し、煩雑な入社時・退職時の各種手続きを漏れなくスピーディーにサポート。  
その他、年末調整や労務関連のサポートなど。

### 人材派遣事業

#### ●オフィスサポート

総務・人事事務、一般事務、営業事務、受発注事務、経理、財務、貿易事務、秘書、受付、通訳・翻訳

#### ●OAサポート

パソコンオペレーター、データエントリ、インストラクター、CADオペレーター、プログラマー、機械設計、システム開発  
その他、販売促進をはじめとしたセールスサポートなど。

# 認定部門 育児・介護休業制度充実部門

## 目的・理念

ケイ・システムは創業10年の若い会社です。設立時は結婚・出産を機に退職する従業員も多く定着率があまり高くありませんでした。しかし、育児食から介護食まで幅広く製造・販売する食品企業のグループの一員として、家庭も家族も大切に、会社でも笑顔とやり甲斐を持って活躍できる企業作りを目指したいという強い思いから、ワークライフバランスプロジェクト（WLBP）チームを発足させました。



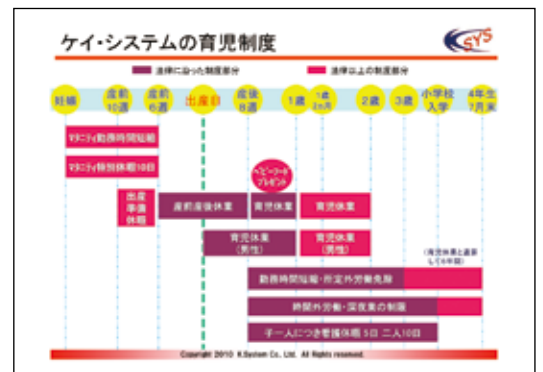
ワークライフバランスの啓発においては、育児休業の取得推進、特に男性の取得を推進することをスローガンとしてかけました。それは、男性の取得が定着することで、女性の育児休業取得への社員全体の理解にもつながり、世代・性別を越えて、家族や社員同士の絆の大切さを実感できるようになっていくと考えたからです。

## 取組内容

### 男性育児休業の推進と、ゆとりある育児のための法律を上回る育児休業規程の充実

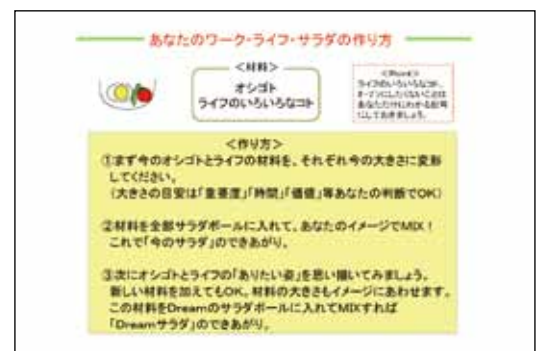
子供が生まれる予定のある男性従業員と上司に対して、是非育児休業を取得して欲しいと働きかけをしました。男性の育児休業取得者がいることで職場での理解も深まり、女性にも自然に育児休業を取得しやすい雰囲気広がって、気兼ねなく出産や育児に専念できるという安心感が生まれました。

また、マタニティ勤務時間短縮制度や特別有休、出産準備休暇、2歳までの育児休業、復帰後の勤務時間短縮期間の延長など、妊娠初期から復帰後まで幅広くサポートできる内容としておりますので、結婚・出産後も仕事を続けたいという女性が増えてきております。



### ワーク・ライフ・サラダ活動

グループ会社で取り組んでいた、「ワーク・ライフ・サラダ」活動を参考にして、2009年に実施しました。これは、活動に参加した一人一人が、今の自分の生活をサラダボールに見立てて、ワークとライフの様々な活動をサラダの様に盛り合わせてみよう！というもので、個性的な思いのサラダが出来上がります。出来上がったサラダは、ワークが大半をしめ、ライフが充実していないものが多く、参加した人達がワークライフバランスを考えるきっかけとなりました。



### ノー残業 DAY 推進で、平日育児の支援

2009年に係長のプロジェクト活動で、ワークライフバランスにつながることは何でも取り組んでみようという機運が広がり、各部署での「ノー残業 DAY」の導入を提案しました。恒常的に残業が発生していた状況から、全員が仕事の効率や段取りを更に真剣に考えて、定時で帰る習慣を作るようにしました。2010年も各部署でこの活動を継続しています。また、環境省推進の7月のライトダウンキャンペーンに合わせて、会社一斉「ノー残業 DAY」も実現でき、活動が定着して参りました。



## 認定部門 育児・介護休業制度充実部門

### 実現のポイント

ワークライフバランスを積極的に推進することは、社長の強い思いでもあり、2010年度からスタートした会社の中期経営計画の中にも掲げられています。ワークライフバランスに関心の高いメンバーが自主的にチームを結成し、正式に WLBP チームとして様々な活動を企画し社内での定着を推進しています。

#### 管理職向け勉強会の実施

管理職の意識が変わらなければ、会社全体は変わらないと考え、社長をはじめ、課長、係長、リーダー等を含めた職場の管理者を対象に、外部の講師による「なぜ今、企業が仕事と家庭の両立を支援していく必要があるのか」、そのメリットや管理職の役割についての勉強会を実施しました。他社事例なども参考にして、管理職が今後どのような形でワークライフバランスに取り組んでいくべきかを考える機会となりました。

#### 育児休業復帰者と WLBP チームとの座談会の実施

まだ若い会社で、育児休業取得者も少なかったため、実際に育児休業を取得する際に、運用上の不備や職場の雰囲気に対して、不安や悩みがあったのでは？と考え、そうした声を今後活かすために、座談会を開いて育児休業から復帰された方々に経験談を聴きました。

WLBP チームでは気づけなかった話を聴くことができ、活動への参考になりました。

#### 従業員向け制度説明会の実施

育児休業復帰者との座談会での意見から、育児休業規程・介護休業規程の内容周知の必要性を痛感し、事前アンケートを踏まえ、説明会を実施しました。(計4回で従業員の約95%が参加)

会社の制度を理解してもらえただけでなく、出産や育児、介護について、他人事ではなく、自分の事として考えてもらうきっかけになりました。

### 従業員の意見

#### 職場への効果

自分の育児休業がきっかけとなって、お互いの仕事内容の理解が進み、他のメンバーも育児休業が取りやすくなったと思います。また、お互いの理解や信頼が深まることで、会社の雰囲気もより良くなり、会社への愛着が強まりました。

#### 会社の姿勢や方針について評価できる点

育児休業・ノー残業 DAY など、会社の積極的な支援があり、制度を利用しやすい雰囲気が良いと思います。育児休業を取得する希望を出してから、日程の調整や、制度の詳しい説明を、上司を通じて丁寧にフォローしてもらえて、安心して休むことができました。

#### 生活や働き方への影響

日頃より業務改善はしてきていたつもりでしたが、まだ多くのムダがあることに気づき、思い込みで仕事をしていたと実感しました。また、自然とモチベーションも高くなり、仕事の効率が上がるという相乗効果が生まれました。その事に気づかせてくれた「育休」に感謝です！

#### 職場での周知の方法

社内イントラでも閲覧・開示はされていますが、それに加え、上司や同僚が直接育児休業やその他の制度について周知してくれたことは、とてもありがたかったです。

