

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京2010

WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2010

受賞部門

育児・介護休業制度充実部門



株式会社 デジタル・インフォ・プロデュース

### 会社概要

会社名 株式会社 デジタル・インフォ・プロデュース

代表者名 岡田 泰幸

設立(創業) 1997年3月

所在地 〒108-0075東京都港区港南2丁目4番地8号大島ビル8F

TEL / FAX 03-5781-0133 / 03-5781-0136

従業員数 59名

URL <http://www.dip.ne.jp/>



### 企業理念

## デジタル・インフォ・プロデュースが目指すもの

私達は、会社を構成し取り巻くステークホルダーすべてのバランスが重要と考えております。そこで、私達が目指すものは、日々の事業活動や業務を通じて、バランスのとれたエクセレントカンパニー(優良企業)になることに加え、お客様や社員に留まらず、業務委託や契約エンジニアも含めた取引先、株主、金融機関など多くの方々から支持され評価されることです。



### 事業内容

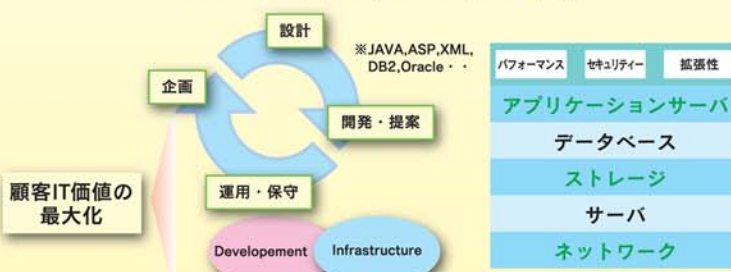
## ITシステムの企画・設計・開発・運用・保守までワンストッププロデュースで提供。

デジタル・インフォ・プロデュースは数少ない「IBM社スペシャライズドパートナー」として、Websphere、DB2 UDB/Oracle、AIX、Tivoliなど基盤分野での大～中規模案件の基盤構築、運用・保守に携わっております。Web開発の分野でも、システムの開発から運用・保守までをトータルにサポートしています。

#### ITサービス提供方針



#### 『ワンストッププロデュース』のご提供



顧客IT価値の最大化



受賞  
部門

## 育児・介護休業制度充実部門



### 目的・理念

「自責前進」によるエクセレント・カンパニーに  
ふさわしい、育児いきいきプラン、推進中!!

「企業規模に見合った、ワークライフバランスの充実」

出産・育児休業・時短勤務を当社第一号として経験した女性社員からの「次に  
続く社員のために、より社内の関連制度を拡充させていきたい」という声が多  
くの社員の共感を呼び、ワークライフバランスの実現に結びついています。  
その根底にあるのは、「自責前進」の精神です。

自責  
前進

### 取組内容

#### 次世代育成支援委員会を設置

社内の全部門から担当者を選出し、定期的な打ち合わせを重ね、  
働きやすい職場環境を作るため社内規程等の整備・普及啓発を実施



#### 育児短時間勤務制度の改善

育児短時間勤務の期間を延長し(小学校入学まで)、制度の周知を実施



#### 男性の育児休業取得の推進 ～男性取得者1号誕生!!～

取得実績のモニタリングを行い、効果的な施策の検討・普及啓発



#### 育児に関する制度説明会の開催

全社員を対象に制度説明会を開催、制度の理解と取得促進

#### グループウェアへの情報掲載

社内規定の制定・改訂の状況、取り組みに関する決定事項を随時掲載



#### 育児休業取得社員の実体験を紹介

これから育児休業制度を利用しようという社員に対して、  
取得社員の率直な体験談を紹介



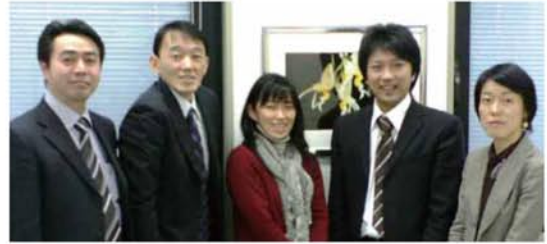
受賞  
部門

# 育児・介護休業制度充実部門



## 実現のポイント

### トップの理解と承認に基づく『次世代育成支援委員会』を設置



#### 【社内意識調査アンケート実施】

取組みの開始にあたって社内グループウェアを使った意識調査を実施、行動計画策定にあたっての実態・課題を確認。

#### 【意見聴取専用メールアドレスの設定】

取組み審議を行った内容について、反対意見も含めて全社員から意見をもらうため、メールアドレスを作成。

#### 【ボトムアップによる社内体制の構築】

自ら手を挙げた社員有志を中心に、社内普及啓発を楽しく、かつ真剣に議論を重ねながら推進。

#### 【多様な社員ニーズの集約と分析】

取組み実施にあたり、役員を含めた全社員から意見を集約し、その結果を統計データとして分析。



会議風景

社内アンケート

行動計画表

## 従業員の意見

### 職場への効果

- ・社内規程の改正・周知徹底が進められました。
- ・社内で男性の育児に対する意識が高まってきました。
- ・社員が自分の考えを言える場が増え、コミュニケーションが円滑になりました。

### 会社の姿勢や方針について評価できる点

- ・育児を女性だけでなく、男性も関わっていける環境づくりを意識している点です。
- ・規程改正や周知の結果、男性社員の育児休業取得者が出てきた点です。

### 生活や働き方への影響

- ・仕事だけでなく家庭へも目を向けるような時間ができ、今までとは違った視野で物事を判断できるようになりました。
- ・一緒に働いている周りの社員に対して、感謝の気持ちを持つようになりました。

### 職場での周知の方法

- ・入社時の制度説明の他、社内グループウェアに掲載されています。
- ・社内ポータルサイトに、社内規程が掲載され、閲覧ができるようになっています。

