



シーデーシー情報システム株式会社

SE(システムエンジニア)の仕事に対する不安や誤解を解消するため、女性SEの活躍を積極的に発信し、採用者に占める女性の比率を向上させています。また、従業員の育児・介護等の悩みに寄り添う相談窓口の設置、両立支援制度の拡充、リモート勤務の推奨やハラスメント対策の徹底など、多方面から働きやすい環境づくりを追求しています。

動画はこちらから



事業概要

情報処理サービス業

設立

昭和43年(1968年)

代表

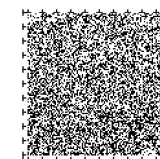
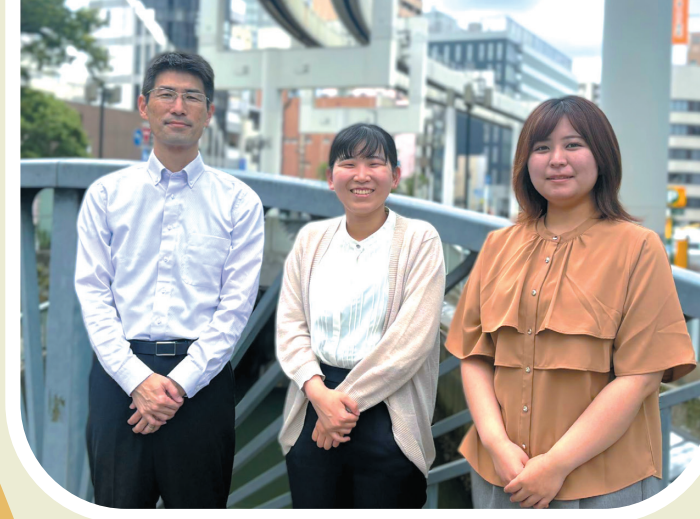
代表取締役 音田 昌利

所在地

千葉県千葉市中央区本千葉町4-3

従業員数

153名



採用拡大



女性SEの活躍をPRし、採用者に占める女性比率が向上

会社説明会で女性SEにスピーチをしてもらったり、女性の積極採用に関するポスターを掲示したり、自社のホームページ上で女性SEの活躍する姿を発信したりすることで、SE職をはじめとした正社員採用者における女性比率が向上。さらには、従業員全体に占める女性の割合や女性の管理職比率が業界の水準を大きく上回っています。



両立支援



従業員の「声」を拾い上げ、両立支援制度を充実

従業員の育児・介護等の悩みに寄り添う相談窓口を設置し、メール、対面、Web面談などさまざまなツールを用いたきめ細かい対応を実現。相談により離職を防いだケースもあります。また「子どもの成長に合わせて働き方を選びたい」「子どもの都合で有給休暇をすぐに使い切ってしまう」といった従業員の声をもとに、時短勤務制度の対象となる子の年齢の引き上げや、時間単位休暇制度を設けるなど、両立支援制度の充実を図っています。

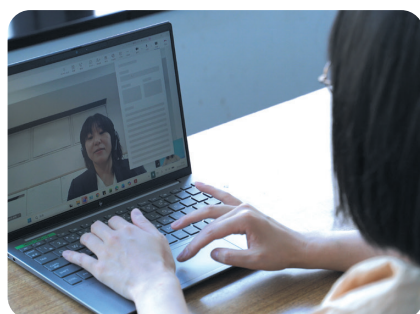


職場環境づくり



リモート勤務を促進するとともにハラスメント対策を徹底

在宅勤務や在宅勤務手当制度を導入し、フルリモート勤務者が3倍と大きく増加。また、時間単位休暇制度の導入により、子育て世代の従業員等のプライベート時間の確保等につながっています。さらには、ハラスメントに関する従業員向けアンケートや研修実施のほか、月次のミニテストを実施するなど、ハラスメント防止対策に積極的に取り組んでいます。



受賞事業所インタビュー

Award Recipient Interview

その年から20~30名もの女性がSE職に応募してくれました。

人事部長 佐伯 由香氏



Q1 女性SEの活躍を発信する理由は?

SEは性別にかかわらず活躍できることを「当たり前のこと」と受け止めてほしかったからです。「男性しか活躍できないのでは」「理系じゃないと難しそう」と考えている学生が多いので、少しでも応募のハードルを下げためのアイデアでした。今まで女性の応募はほとんどありませんでしたが、その年から20~30名もの女性がSE職に応募してくれました。

Q2 女性リーダーが増えたことによる変化は?

意思決定に女性目線が加わったことで、組織の視野が広がったように感じています。たとえば育児中の女性であれば、生活に根ざした視点での意見を発信できますからね。今までになかった視点と意見が出てくることで議論の幅が広がる——そういったところに好影響が出ているように感じます。

Q3 育児・介護等の相談窓口の具体的な効果は?

社員の困りごとは、最終的には会社のコストになって返ってくると考えています。働きにくければ離職も進みますし、メンタルに不調をきたす従業員も増えてきます。だからこそ、早めに相談していただき、早めに解決する。そんな環境を構築できたのではないのでしょうか。

社員の声

Employee Voices



Voice 01

「あの人のように」と思ってもらえるロールモデルに

ソリューションデリバリー部 関さん



今後は技術力をさらに高めながら、周りから信頼されるエンジニアになることを目標としています。今すぐに大きなリーダー役を担うというよりも、困ったときに相談しやすい存在、あの人のように働き続けたいと思ってもらえるようなロールモデルになれたらうれしく思います。

Voice 02

チャットツールやWEB会議のツールで気軽に相談

人事部 山谷さん



コロナ禍により会社からリモートワークを推奨されることになったことが、フルリモート勤務を始めきっかけです。チャットツールやWEB会議のツールを使いながら困ったときは気軽に相談できますので、顔を合わせる必要がなくても特に困ることはないのかなと思っています。

