

日立システムズが「Kizuki」開催

男性社員育休
体験談発表会

職場の協力態勢重要

日立システムズはここのほど、働き方改革の一端として定期的に行っているコアカンファレンス「Kizuki」を開催した。第2回となる今回は、連動企画として「男性社員育休体験（育休）体験

「談」の事例発表会も行われた。社員の意識改革と行動変容を促し、持続的な成長の実現につなげていく。

Kizukiは①夕イバ②イノベを対象に、毎回外部から講師を招いて講演を行い、今回は約150

社員に必要な意識改革や気づきを与えることを活動方針として年5回のスケジュールで開催している。同社およびグループ企業の社員を対象に、毎回外部から講師を招いて講演を行い、今回は約150



男性社員育休体験談

自身の育休体験について話す堀技師①と上司の古川主任技師

では、IT本部事業基盤システム部ITフィールドサービスマ部①の堀技師と、上司の古川誠主任技師が登壇。全国的に取得率が低い男性社員の育休について、実際に体験した感

では、IT本部事業基盤システム部ITフィールドサービスマ部①の堀技師と、上司の古川誠主任技師が登壇。全国的に取得率が低い男性社員の育休について、実際に体験した感

と話す。古川主任技師は上司の立場から「半年以上前に取得の相談があり、準備や業務調整することができた。育休取得を機に、職場で互いの状況を共有し合うなど、協力態勢が深まった」と育休取得による職場の変化について語った。

男性社員の育休取得100%を推奨している。男性の育休取得促進は社員のワークモチベーション向上や離職防止、キャリア人材獲得に大きな効果がある。様々な働き方改革を推進し、性差なく互いに尊重し合い、誰もが活躍できる職場づくりを目指す。

同社では20年度末までに、子どもが誕生した男性社員の育休取得100%を推奨している。男性の育休取得促進は社員のワークモチベーション向上や離職防止、キャリア人材獲得に大きな効果がある。様々な働き方改革を推進し、性差なく互いに尊重し合い、誰もが活躍できる職場づくりを目指す。