



育児や介護、治療、自己啓発と仕事の両立のため、
短時間勤務・休暇・休職制度を一体的に整備

● 企業概要

会社設立年	1998 年
本社所在地	東京都新宿区市谷加賀町一丁目1番1号
業種	情報通信業
事業内容	大日本印刷(DNP)グループ全般のシステム企画・設計・開発・保守・運用等
資本金	1 億円
売上高	147億 60 百万円(2025年3月期)
社員数	820 名(2025 年 4 月 1 日時点)
事業所数	7 か所 内訳:市谷オフィス(本社)、札幌、仙台、名古屋、大阪、福山、福岡に拠点が存在

● 制度の概要

< 育児、介護のほか、不妊・不育治療、がん治療、スキルアップのため短時間勤務制度等を利用可能 >

- 同社での勤務時間は、フルタイム勤務の場合は 1 日あたり 8 時間である。育児、介護、不妊・不育治療、がん治療、スキルアップを目的として、本人の希望に応じて 1 日あたりの勤務時間を 6 時間～7 時間 30 分の間で設定できる。(本人の希望に応じて 30 分単位で短縮可能。)
- 同社では、不妊・不育治療、がん治療、スキルアップを行う社員に対して、短時間勤務制度のほか休暇取得、短日勤務、休職が可能な「キャリアサポート制度」を一体的に整備している。
- 短時間勤務制度の利用要件は以下のとおり。制度の利用希望がある場合、随時申請可能である。制度利用を延長する場合には、毎年度更新を行う。
 - 育児:妊娠 3 ヶ月から小学校 4 年生までの子どもを養育
 - 介護:要介護状態の配偶者(内縁を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫を介護
 - 不妊・不育治療:不妊・不育治療を目的とした入院または通院

- がん治療:がん(悪性腫瘍)による私傷病の治療を目的とした入院または通院
 - スキルアップ:大学・大学院進学等または会社の定めた基準の資格取得等を目的とした通学・留学
- 2025年10月時点での短時間勤務制度利用者は23名。23名全員が育児を理由として短時間勤務制度を利用している。また、不妊・不育治療を理由としたキャリアサポート制度の利用について、現在1名申請中である。過去には、がん治療を目的としたキャリアサポート制度について1名の利用実績があった。

	正社員(ICT 開発職・スタッフ職) (814名)	短時間勤務制度利用者 (23名)
職務内容等	システムの設計・開発・保守、コーポレート業務	
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性がある(実態としては、転勤はそれほど多くない)	
労働時間	フルタイム勤務(8時間/日) ※全社員のうち、上長から具体的な指示を受けることなく業務に従事し、成果に基づき評価がなされる社員(200~300名程度)には裁量労働制が適用される。他の社員にはフレックスタイム制が適用される。	1日あたりの労働時間は、6時間、6時間半、7時間、7時間半から、希望に応じて選択可能
雇用期間の定め	無期雇用	
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給:役職、等級により決定 ・賞与:業績と人事考課の結果で支給額を決定 ・手当:管理職手当・専門職手当・ICTプロフェッショナル手当・次世代育成介護支援手当・赴任手当・早出残業手当・深夜手当・休日出勤手当・職責手当・Dワーク手当(裁量労働制適用者へのみなし残業代)・シフト手当・資格手当・日曜勤務手当・テレワーク手当 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給:役割、等級により決定。短時間勤務制度を利用しない社員と同様の賃金テーブルに基づき決定された額を、労働時間に応じて按分して支給 ・賞与:業績と人事考課の結果で支給額を決定 ・手当:短時間勤務制度を利用しない場合と同様
昇進、昇格	-	上限は無い(役職にかかわらず短時間勤務制度を利用可能)
教育訓練	階層別研修、目的別研修、キャリア形成支援(自己啓発を含む) ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進研修	

- 制度導入のきっかけ・背景

- 株式会社 DNP 情報システムは、大日本印刷(DNP)グループのシステム全般を担うグループ企業であり、約5万人が常時接続する IT インフラからグループで利用するさまざまな IT サービスを提供している。その業務範囲は広い。
- 同社では、「社員一人ひとりが、やりがいや仕事の楽しさ、そして成長(スキルアップ)を実感できる組織を実現すること」を目標としており、キャリア自律度を高め、自己実現や幸福な人生を考えるきっかけなども提供している。
- 目標実現の具体施策として、キャリアサポート制度をはじめ、育児・介護に伴う休業や短時間勤務制度など、さまざまな人事制度の設計・運用を進めている。
- 社会全体で求められる持続可能な働き方を見据え、育児や介護を理由とした短時間勤務制度に加え、2021年4月より「キャリアサポート制度」を導入した。キャリアサポート制度の導入により、不妊・不育治、がん治療、スキルアップのために短時間勤務制度等が活用できるようになったのは2021年4月である。制度導入以前には、不妊治療をしていることが周囲に言えず退職する事例もあったため、社員の定着を図ることも制度導入の目的の一つである。

- 制度導入による効果

- 柔軟な働き方が可能となることで、社員の働きやすさの向上や定着に効果がある。
- 同社はプラチナくるみんの認定を受けていることから、求職者に対して「仕事と家庭の両立が実現できる会社」というアピールにつながるなど、採用にも効果があると思われる。
- 短時間勤務をする社員、休暇や休業を取る社員が増えたことで、各社員が担当する業務の棚卸、可視化が進んだことが副次的な効果である。

- 工夫点

- 管理職を対象とした年に2回の研修で、社員が各種の制度を利用しやすく、また働きやすくなるように管理職への教育や啓発を行っている。
- 全社員を対象として育児、介護、不妊等をテーマとしたセミナーを年に1回開催しており、その中で各種制度の説明を行っている。
- 「育休おかえりなさい会」と称した育児中の社員の交流会を開催している。子どもの年齢別にグループで分かれてもらい、育児や短時間勤務での働き方等について情報共有を促している。これまでに2回開催し、アンケートを通じて「子どもが喜ぶ番組」「わが子のかわいいところ」「習わせたい習い事」など、ぎくばらんなテーマで意見交換を行っている。回答を共有しながら、自然に会話が広がる雰囲気づくりを心がけている。
- DNP グループ全体で「カンガルーの会」と称して育児休業中の社員やそのパートナー(パートナーが社外の方であっても参加可能)を対象としたセミナーを開催している。セミナーを聞き、家庭や仕事についてパートナーの方と話す契機としている。
- 仕事と介護の両立支援施策として、介護に備えるリテラシーを得られる「LCAT」システムを導入した。

- 今後の展望・課題

- 「子どもが小学校5年生・6年生になるまで短時間勤務ができればよい」や「ドナーになるための休暇取得もできるようになるとよい」といった声が社員から寄せられたことがある。

- その他の制度

<地方の拠点で勤務する社員を対象とした地域限定勤務制度>

- 多様な働き方の選択肢の一つとして、転居を伴う異動を希望しない社員向けの処遇制度を設けている。対象となるのは札幌、仙台、福山、福岡(東京、大阪、名古屋以外の拠点)で勤務する社員である。転居を伴う異動が発生する場合、異動に対する手当を支給している。
- 東京、名古屋、大阪で勤務する社員についても、基本的には転勤は多くない。