

報道関係者各位

2022年9月9日
株式会社ワークスアプリケーションズ

イクメン推進する新支援制度を導入 「産後パパ育休」に合わせ 育児・仕事の両立をサポート ワークスアプリケーションズ・グループ

株式会社ワークスアプリケーションズ（本社：東京都千代田区、代表取締役最高経営責任者：秦修）は、男女共通の新しい育児支援制度「FAMO（ファーモ）サポート」を9月1日より導入したことをお知らせいたします。これまでの制度は女性のみが対象でしたが、性別を問わず育児と仕事の両立を後押しする制度を整えました。10月から始まる「産後パパ育休」について、ワークスアプリケーションズ・グループ（以下ワークス）内から人事担当部署に問い合わせが寄せられています。テレワーク導入後に増えている男性の育児参加を支援してほしいという声にこたえました。

1. 性別問わず子を持つ社員を支援する「FAMOサポート」

新制度の名前は「WAP FAMO（ファーモ）サポート制度」。英語の“father and mother（父と母）”を略したもので、性別を問わず子どもがいる社員をサポートします。男性を対象に加えただけでなく、支援策も充実させています。「スムーズに職場復帰するため、育児休業中も少しだけ働きたい」という声を受けて、半育休制度を新設しました。仕事の調整をしやすくし、より休みを取りやすくする効果も期待されます。

子どもの病気やケガの時などに利用できる「FAMOサポート休暇」は、従来は子ども1人当たり年5日でしたが、子どもの数にかかわらず年5日が追加されます。また産前産後休と育休を計6か月以上取って職場復帰した社員には、1年間勤めた後に休業前の年収の10%を復帰ボーナスとして支給します。

WAP FAMO（ファーモ）サポート制度の内容

復帰ボーナス	休業前年収の10%
半育休	週12～20時間未満の範囲で取得可
FAMO短時間勤務	小学校卒業まで4～8時間/日の範囲で取得可
FAMOサポート休暇	小学校卒業まで以下を毎年付与 子の人数×5日（有給）+5日（無給）

※社員の一部は対象外

2. テレワークが男性の育児の追い風に

現在、ワークスの男性育休取得率は23.8%で、全国平均の13.97%を上回っています。コロナ禍でテレワーク（在宅勤務）が働き方の中心になり、男性が育児をしやすい状況になったことが理由とみられます。また以前からフルフレックスタイム制を取り入れるなど柔軟な人事制度があり、社員一人ひとりが自分に合った働き方をしてきたことも影響しているようです。

ワークスは、2004年に女性の仕事と出産・育児の両立を後押しするためにワークスミルククラブをスタートしました。妊娠判明から小学校卒業までの約12年にわたってさまざまな支援が受けられる制度でした。ただ、対象が女性に限られるため、女性に育児を任せがちになって負担が集中する傾向も出ています。「FAMOサポート」は、これを解消して男性の育児参加をさらに後押しするねらいがあります。

男性の育休取得率を早期に30%に引き上げることを目標にし、育休を希望する人が必要な期間休めるよう周りの協力体制も充実させていきます。私たちは、育児に限らずさまざまなライフイベントに対して、社員

一人ひとりが望む形で仕事が続けられる環境をつくり、活躍の場を提供していきます。

【ワークスアプリケーションズ・グループについて】

ワークスアプリケーションズ・グループは、1996年の創業以来、日本発の業務アプリケーションのパッケージソフトウェア会社として、主に国内の大手企業向けに製品・サービスを提供してまいりました。「働く」の概念を変え、仕事をより創造的なものへ、企業の生産性を高め、企業価値を拡大する、この企業理念のもと、ERPを軸としたソリューションプロバイダーとして、大手企業に加えて中堅・中小・スタートアップ企業のDX推進のパートナーとなれるよう、さらなる発展を目指していきます。

*会社名、製品名およびサービス名は各社の商標または登録商標です。

*本リリースに掲載された内容は発表日現在のものであり、予告なく変更または撤回される場合があります。また、本リリースに掲載された予測や将来の見通しなどに関する情報は不確実なものであり、実際に生じる結果と異なる場合がありますので、予めご了承ください。

■本件に関するお問い合わせ先

TEL : 03-3512-1400 FAX : 03-3512-1401 Email : pr@worksap.co.jp

株式会社ワークスアプリケーションズ 広報担当