



# 多様性を生かした働き方で、社員の人生をより豊かなものに。

(株)インプレッシヴ  
代表取締役 渡辺 浩栄 さん

こんな取組を推進しています!

## 1 子育てママを対象としたテレワークの採用

業務内容を共有化し、自宅からでも仕事ができる体制づくり

## 2 女性の活躍を推進する人事

意欲と実力のある女性社員を積極的にリーダー職に配属

## 3 有給休暇の「計画的付与」導入

誰もが気兼ねなく有給休暇が取れる環境を整備

**男**性の育児休業取得をはじめとした様々な取組を実施し、新潟県の「ハッピー・パートナー企業」に登録されています。2018年からは、新たに子育てママ社員を対象としたテレワークをスタートさせ、子どものそばにしながら、自宅で仕事ができるように制度を整えました。また同じく2018年から、女性社員を初めてリーダー職に登用しています。家庭と仕事との両立のため非常に時間の使い方がうまい人材で、彼女の部署のメンバーも自ずと時間を意識した働き方になる好循環が生まれていますね。

以前から取り組んでいる制度の中には、有給休暇の「計画的付与」があります。5年ほど前からGWなどの連休の間にある平日に積極的に休むことを推奨しており、社員の希望を踏まえて計画的に休暇を割り振ることで、取得率は9割に上ります。世の中では、休暇は取りづらいといった風潮もありますが、この制度を作ってから、社内ではみんなできちんと事前に頑張る雰囲気醸成されています。創業から12

年経ちましたが、ここで紹介したような働き方の制度を整えていったところ離職者が減り、現在では定着率は90パーセントを超えています。今後も社員たちの多様性を尊重した働きやすい環境づくりは意識していきます。

働きやすさを追求する際、制度を設けると同時に社内で徹底していることが「一人仕事」をなくすことです。一人で仕事を抱えていた場合、例えばその社員の子どもの急な熱を出して休まなければならない時、完全にその業務はストップしてしまいます。そうすると困るのはクライアントです。クライアントに対する責任を果たし、さらに社員一人ひとりの生き方・働き方を尊重するために、1プロジェクトにつき2人以上の社員を配置して、情報の共有を行っています。またそういった急な休みや育休など、誰かが休んだ時にサポートし合うことで、自己の成長にもつながっていますね。それは会社も嬉しいし、本人も嬉しい、そしてクライアントも嬉しい。三方良しです。

## 新しい家族の存在がモチベーションに！情報の共有でスムーズに職場復帰できました

イクメン社員  
白井 孝和 さん(36歳)

第一子が生まれて約2週間後から、1カ月育児休業を取得しました。課長の配慮もあり、また先に一人男性社員が育児休業を取得した前例があったので、取得はスムーズでした。育児休業中は育児に忙しい妻の代わりに家事をやったり、もちろんおむつ換えや沐浴などもしていたので、妻との役割の違いは母乳が出るか出ないくらい(笑)。経験して改めて「ワンオペ育児」は本当に大変だと実感したので、育児休業取得は社内の男性社員にもオススメしていきたいです。

仕事に関しては、休業中も関わっていたプロジェクトの様子はメールなどで情報共有をしていたり、たまに相談も受けていたので、スパッと切り離されていたわけではありません。だから職場復帰しても、特に違和感や困ったことはありませんでした。

育児休業の取得は妻にも喜ばれたし、家族が増えたことで早く帰りたい=余力を残して残業している暇はない!と仕事に集中する意識がより高まりました。モチベーションになりますね。



**impressive**

●所在地:新潟市 ●業種:情報通信業 ●従業員:37人

【業務内容】コンピュータシステムのソフトウェア開発業務・WEBサイト制作業務・レンタルサーバー事業などを通じ、印象的で感動を与える仕事に取り組んでいる。2018年労働者派遣業の免許を取得。



## 私たちはイクメン応援宣言企業です!

新潟県では、男性労働者が育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「イクメン応援宣言企業」として登録しています。

もっと詳しく知りたい方は

にいがたイクメン応援宣言



<https://niigata-ikumen.jp>