

# 「休みも給料も多くて、 楽しい会社」それが 私たちの理想です。



代表取締役社長 高橋 陽子 さん

## こんな取組を推進しています!

**取組1 理想の働き方を共有**  
定年後20年先を見越した働き方を、全社員で共有

**取組2 週休3日制の試行・検証**  
仕事の仕方を変えながら本格導入に向けて奮闘中

**取組3 積極的に子育て支援事業を活用**  
国や県が実施している育児支援事業は積極的に活用

当社はこれまでも、子育て支援に関する制度をいち早く取り入れて活用してきました。加えて、採用の段階から会社の姿勢を伝えており、全社員で目指す方向を共有しています。育児休業はもちろん、ライフスタイルに合わせた働き方を柔軟に受け入れる土壌もしっかり整っています。

根底にあるのは、「もっと休みを増やしたい」という私の強い思い。人生は仕事の期間が終われば終わりというわけではありません。平均寿命がどんどん延びている現在社会では、会社を辞めてからの人生も長くなっています。だからこそ、「退職後、どう生きたいか」を、働いている「今」考えてほしい。子育ても同じです。育児期間はすぐに終わってしまいます。働きながらでも「今」子どもとの関係性をしっかり作る時間を取ってほしい。仕事以外にも「今」すべきことはたくさんある。そういう思いから、休みが多くなるよう制度を整えているんです。

現在は、実験的に「週休3日制」の導入を始めています。土日の休みに加えて、平日にローテーションを組んで1日休みを取ってもらいます。これは、私から発案したのですが、社員に非常に驚かれました。確かに業務を回すのは大変かもしれませんが、頭を使って働き方を変えていけば、業務時間が短くなって生産性は下がりません。今後、1年の半分は週休3日のローテーションを回していけるように整えていくつもりです。

私の目標は「休みが多くて、やりたいことができ、給料が多い会社」を作ること。先ほどの「週休3日制」も、休みを増やしていますが給料は変わらないので、実質給料も増えていることとなります。現在働いている社員のためにも、これから働いてくれる人のためにも、信念はぶれないように進んでいきたいと思っています。経営理念の「一緒にワクワクしよう!」でも示しているように、今後もクライアントと社員がともにワクワクできる会社を目指して成長していきます。

## その時しか見られない 子どもの成長を実感できて幸せでした。

妻の出産後すぐに2週間の育児休業を取得。社内で初めての取得者でしたが、受け入れてくれる土壌があり、上司も快く送り出してくれました。休業中は、妻に子どもの世話に集中してもらいたくて、家事全般を担当。仕事をしている方が楽かもしれないと思うくらい大変で、「働いているからえらい」なんてことはないと感じました。育児休業は、育児の苦労はもちろん喜びも感じられ、非常に有意義な時間でした。これから先、夫婦で話し合っこの制度を上手に活用する人が増えてほしいですね。

復職した今は、なるべく育児と家事に関わりたくて、早く帰るよう心がけています。子どもは、日に日に変化していきます。今振り返ると、その時にしか見られない瞬間を家族で共有でき、本当に貴重な期間でした。丸1日、一緒にいられる機会は、よく考えると本当に少ないですからね。これからも、夫婦でお互いの働き方に合わせて融通し合いながら子育てをしていきたいです。

イクメン社員  
小池 勇樹 さん  
(29歳)



2018年3月発行



## 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>