

# 制度改革と意識付けで 男女ともに活躍できる 職場に。

# ビットA

所在地:新潟市 業種:情報通信業 従業員:220人

業務内容

株式会社コメリのグループ企業として、コメリのシステムを支えている。システム開発・運用をはじめ、ショッピングサイトの運用、DTP・WEB制作など幅広い事業を展開。

当社では、働き方改革の気運の高まりと共に、制度改革と意識付けを進めてきました。目指すのは、結婚や出産などライフスタイルが変わっても、働き続けられる会社。私は、採用活動も担当していますが、昨今の学生は職場環境やワーク・ライフ・バランスに対する会社の姿勢を重要視する傾向にあります。当社では、社員や採用活動時のリアルな声も参考にしながら、柔軟に制度を変えています。男性の育児参加を支援する取組も、将来的な人材流出を防ぐだけでなく、新たな人材の獲得にもつながると考えています。

例えば、仕事と私生活の両立ができるよう、勤務地を選べる「地域限定社員制度」を導入しました。生活の変化に合わせて、全事業所に転勤可能な総合社員に変更することもできます。これも、社員の声を反映して制度化されたもので、転勤の不安解消につながっています。また、毎週水曜の定時退社は全社員に積極的な声掛けを実施し、管理部が旗振り役となって環境改善に取り組んでいます。認知度の低かった男性の育児休業取得も、積極的な声掛けで取得者が増えてきました。女性の取得率は100%。休暇の取りやすい環境は整っていますので、男性の取得も一層進んでいくと思います。

当社は全国にあるコメリ店舗のシステムを支えるため、365日ソフト制で業務にあたっています。連休は意識的に取る必要があり、日頃からチーム内で業務分担をしながら休暇日程を組んでいます。半年に一度は4連休を取るよう推奨し、まとまった休暇もしっかり取れるよう配慮。管理職も含めて、部署内で協力する体制が整っているおかげで、有給休暇や育児休業も比較的取得しやすい職場です。

今後は、さらに男性の育児参加支援をすることで、女性の活躍を後押しし、人材不足解消につなげたいと考えています。休暇の取得や定時退社の推奨は、育児に限らずプライベートの充実につながります。男女ともに家事や育児と両立しながら働いてもらえるよう、より一層働き方改革に努めていきます。



管理部係長 大石 菜緒 さん

## こんな取組を推進しています!

取組 1

### 地域限定社員制度の導入

仕事と家庭を両立でき、転勤の不安解消にも貢献

取組 2

### 定時退社日の積極的な声掛け

朝礼や終礼の際に管理部から声掛けをして、習慣付けを促す

取組 3

### 男性社員の育児休業取得促進

男性の育児参加を応援し、女性の働きやすさ向上に貢献



イクメン社員  
長部 嶺 さん  
(30歳)

## 育児休業のおかげで 父親の自覚を持てたんだと思います。

第1子が生まれてすぐに10日間ほど育児休業を取得しました。妻から制度の話聞き、確かに私の前にも育児休業を取得していた先輩がいたなあと思い至り、上司に相談をしたんです。上司もお子さんがいらっしゃるので、「いい機会だから」と快く手配してくれました。初めての育児で夫婦ともに慣れていないので、2人でスタートできて良かったです。

私は、もともと子どもと接する経験が乏しく、最初は扱い方も手探り状態。接していくうちに、赤ちゃんがこんなにも脆くて、自分が守らなきゃいけないんだという意識が芽生えました。同時に「子どもってこんなに可愛いんだなあ」と実感し、育児に対する意欲も増しましたね。育児休業は、父親が「親になる」ことのきっかけを作る大切な期間だと思います。

今は子どもの成長に喜びを感じ、笑顔に癒やされながら仕事に励む日々。これからも、妻と二人三脚で子育てをしていきたいです。また、会社も社会全体も、より一層男性の育児参加に目を向けてくれるといいなと思います。

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>