

# “制度”と“環境”の両輪が うまく回る会社へ。

(株)シアンス  
代表取締役社長 野口 一則 さん

こんな取組を  
推進しています!

1 裁量労働制・  
テレワークの採用  
個人の生活リズムに合わせた、  
柔軟な働き方を実現

2 深夜・休日の勤務はNG  
緊急時以外は認めず、やむを得ず勤務  
した場合はすぐに振休を取るよう

3 ニアショア\*の導入  
仕事の受注形態を変えることで、  
より働きやすく

\*システム開発を国内遠隔地へ委託すること。海外に委託するオフショアの類義語。

10年以上前から、長時間勤務の是正や有給休暇の取得促進、裁量労働制・在宅テレワークの導入、育児休業の取得促進、短時間勤務など「働きやすい職場づくり」にトップダウンで取り組んできました。目指すのは、「社員が安心して長く働ける会社」「社員が仕事にやりがいと楽しさを感じる会社」「プライベートも充実させたい若者にも選ばれる会社」。中小企業ならではの柔軟性と即効力を活かして、より良い職場環境の整備に努めています。

以前は長時間勤務で体調を崩す社員、結婚・出産で仕事を離れる社員も多くなりましたが、今では定着率も有休消化率も高く、仕事とプライベートの両立ができる会社へと変わりました。嬉しいことに20代社員の有休消化率は、ほぼ100%。個々の状況に合わせた柔軟な働き方が浸透しているからこそ、男性社員も気兼ねなく育休や短時間勤務で家事・育児に参加できる雰囲気があるのだと思います。

これまで当社では、首都圏の企業から仕事を受注した場

合、社員を現地に派遣・出張させて業務を行っていました。これでは、いくら社内の職場環境を整えても社員の働きやすさにはつながりません。そこで、受注形態を変えるために、2016年の2月に日本ニアショア開発推進機構による「適切にプロジェクトを推進できる企業」として認定されました。日本で12番目、県内初の認定です。このニアショアで仕事を受注すると、新潟にいながら首都圏にある企業のシステム開発ができるようになります。派遣や出張といった社員の負担が軽減され、社内制度を活用しながら仕事とプライベートを両立した働き方ができるようになりました。

これからは、育児だけでなく介護に携わる社員が増えていくことが予想されます。ライフスタイルが変わった時に、社員が辞めるような会社であってはいけない。働き方と職場環境の両面を整え、この先もすべての社員が「働きやすい職場」を目指していくことが経営者としての務めだと考えています。

## 1年間の育休を通して、 パパもオツカも鍛えられました!

仕事が忙しい妻に代わって、1年間の育休を取得。子どもの世話の仕方を妻から2週間ほどで「引き継ぎ」、子どもとの生活が始まりました。大変さよりも驚きと楽しさのほうが多い毎日。妻ともこまめに連絡を取り合い、その日あった子どもとの出来事を共有するようにしました。そのおかげでこれまで以上に一体感が増し、夫婦の仲も深まったように思います。世のお父さんたちには、子どもの世話だけでなく夫婦間のコミュニケーションも大切にしてほしいですね。

育休中は、スキマ時間を利用して仕事に活用できそうな資格をいくつか取得。職場に戻るための準備ができたので、スムーズに仕事を再開できました。復帰後は、「短時間勤務」に切り替えて働いています。同じような状況の同僚とフォローし合いながら業務に当たっており、会社のサポートがあるからこそ育児ができていと感謝する日々。好きな仕事をしながら、子どもや妻との時間も持てるのが本当に嬉しいです。

イクメン社員  
伊藤 晃 さん(34歳)



 株式会社 シアンス

●所在地:新潟市 ●業種:情報通信業 ●従業員:53人

【業務内容】ITを活用してお客様の課題を解決するシステムコンサルティングをはじめ、システム開発やWebサイト制作などIT導入に関わるサービスを提供している。



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>