

13

株式会社神戸デジタル・ラボ

神戸市中央区京町72 新クレセントビル5階

http://www.kdl.co.jp/

設立/1995年10月 業種/情報通信 事業内容/情報サービス業



多様な働き方が社員に浸透 自社の特長としてアピールする材料に

“もったいない”から 始まり進化 柔軟な両立支援

出産や育児を理由に優秀な女性が退職してしまう。社員本人にとっても、会社にとっても“もったいない”状態を改善するため、神戸デジタル・ラボが子育てと仕事の両立支援に乗り出したのは15年ほど前のことです。最初の一步は、フレックスタイム制度の導入、そして育児休業期間の延長。法定の1年から、子どもが2歳になるまで取得できるよう変更しました。

期間延長は社内で歓迎されましたが、一方で、子どもが2歳になっても、年度途中での保育園入園は難しいケースが起こったため、さらに改善。現在、同社の育休制度は、子どもが2歳になって最初の3月31日までの間に、2回に分けて取得できるようになりました。「今では女性の育休取得率はほぼ100%になり、男性もこれまでに9人が利用。子どもが生まれても仕事を続けるのが当たり前という職場に変わったと思います」と、人事総務部部长で自身も育休を取得した竹内友彦さんは話します。

2015年からは、テレワーク勤務制



1

度を導入。必要と認められた社員に許可し、今は、育児などを理由に6人が制度を利用しています。

「最初はスモールスタート。運用しながらマイナーチェンジを重ね、使いやすい制度になるよう工夫していきます」と竹内さん。17年4月からは短時間勤務制度を拡充し、これまで育児・介護のみを対象としていたものを、会社の承認の下で、傷病の治療や対象家族以外の家族の介護、勉強や研究など、さまざまな事情で利用できるようにします。これまで「働く」か「休む」か、原則どちら

かであったところに、「働きながら事情と向き合う」という選択肢が加わることにより、幅広くワーク・ライフ・バランスが実現できるようになるといいます。

長く働ける職場へ 固定観念に縛られず 選択肢を増やす

同社が考えるワーク・ライフ・バランスの在り方には、「多様性というキー



2

ワードがある」と竹内さん。

「固定観念にとらわれず、『こんな働き方もあんな働き方もある、こんな休み方もできますよ。場合によっては、働く場所は自宅でもいいですよ』とたくさんの選択肢を用意したい。出産や育児、介護などは長い社会人人生で普通に起こり得るライフイベント。その時々々の状況に合わせた働き方、休み方を選ぶことで、結果的に長く働ける職場になればと思います」

そこには、社長の永吉一郎さんの意向が強く反映されています。「社長がワーク・ライフ・バランスに向けた取り組みを非常に重視していますし、もともと風通しの良い会社だけに社員からも『こうした』『こんなサポートがほしい』



3

という声が上がりがやすい。いい循環ができています。両立支援制度の利用者が増えるにつれ、社内にはサポートし合い、効率的に仕事を進めようという意識が広がってきたといいます。

また、もう一つのメリットが「ワーク・ライフ・バランスを会社の特長として説明できること」で、採用活動にも大いに役立っているそうです。「最近では学生も働きやすさを求める傾向が強いので、両立支援制度の内容や実績、残業時間などをシビアに見極めてきます。それが当社には追い風になっています」。昨年の採用試験でも数多くの学生からエントリーがあり、優秀な人材が確保できたとのこと。ホームページにも「両立支援への取り組み」と題したページを設けて積極的に情報を発信し、企業イメージの向上や信頼の獲得にもつなげています。

今後もスモールスタートとマイナーチェンジを重ねながら、両立支援の制度をブラッシュアップさせていきたいという同社。多様な働き方が浸透する中で、社員一人一人が主体的に仕事の質にも生活の質にも磨きをかけています。

1. 誰もが長く働ける職場へ。トップの強い意向と風通しの良い社風が好循環を生んでいます。
2. 2016年夏に社員の子どもを招いて開催した「子ども参観日」。職場見学やプログラミング体験を楽しんでもらいました。
3. 多様な社員が多様な働き方をすることがすでに社内風土として根付いています。

社員の声

育児休業を取得して 初めて分かることができました

人事総務部 部長 竹内友彦さん(2009年入社)



2人目の子どもが生まれた4年前に1週間の育児休業を取得しました。上の子が2歳だったこともあり、想像を超える大変さでした(笑)。ただ、その大変さを妻と共有できたのは良かった。今は3人の子どもがいますが、週末には3人まとめて外へ連れて行き、妻が1人になれる時間をつくっています。子どもが生まれる男性社員には、実体験を基に「子育ては『手伝う』意識ではなく、『一緒に育てる』という気持ちで」とアドバイスしてきました。わずか1週間でも、育休を経験して初めて分かることがあります。男性社員の育休はさらに増えると思うので、しっかりサポートしたいと考えています。

DATA

■WLBデータ

- 従業員数 168人 (男性 123人 / 女性 45人)
- 平均年齢 男性 35歳 / 女性 33歳
- 平均勤続年数 男性 7年 / 女性 6年
- 月平均残業時間 16時間
- 年間休日数 124日
- 有給休暇取得率 67%
- 女性管理職の割合 5%
- 男性の育児休業取得実績 延べ9人

■主な取り組み

- 1 育児休業制度の拡充
女性社員の取得率 効果 ほぼ100%
- 2 フレックスタイム制度の導入
- 3 テレワーク勤務制度の導入
効果 2016年度 7人が利用
- 4 短時間勤務制度の導入
育児休業から復帰した社員の 効果 ほぼ100%が利用
- 5 次世代認定マーク「くるみん」
取得 3回 (2010年、15年、17年)