

少人数の組織において、男性の育児休業取得をトップ自らの調整により実現



# 株式会社ブレイクスルー・ネットワーク

## 会社概要

代表者名	代表取締役 佐藤 貴之
創立(創業)	2009年
所在地	港区西新橋1-6-12 アイオス虎ノ門7F
TEL/FAX	03-6268-8317 / 050-3156-0229
従業員数	6名(うち正社員4名)
U R L	<a href="http://www.ossbreak.co.jp/">http://www.ossbreak.co.jp/</a>



## 事業内容

●アプリケーション開発およびシステム基盤構築

## 目的・理念

### 安心して長く働ける環境をつくり、能力を発揮できる職場へ

従業員にとって働きやすく、働きがいのある場を提供したい、仕事が自己成長につながる場であってほしい、安心できる環境で長く働いてほしい、といった想いのもと、必要であれば、組織の規模等一切関係なく、小さな組織ゆえフレキシブルさを武器に実現できることは多くあると考えています。

## 代表者からのメッセージ

当社の志として「感動を創る」というものがあります。お客様に対して、社内に対して、感動を創出することを大切に仕事に取り組んでいます。では、そのような仕事をするためには何が必要かという「働きやすい環境」だと私は考えています。育児休暇が取れる、介護休暇が取れる、自分のライフスタイルに合わせて仕事ができる。そのような従業員の環境を整えることが仕事のエネルギーとなり、結果的に、様々な人に対して、感動を創れる場所になると思っています。そのことに気付かせてくれたのが、男性社員の育児休業取得の申し出です。当社にとっては、ゼロベースからの制度設計でしたが、実現に向け動中で、様々なことが見えてきました。この機会をきっかけに働き方の改革を行い、長く働ける会社を目指して、様々な施策に取り組んでいます。また、当社のような小さな会社でも、男性の長期育児休業取得を実現できたことを積極的に発信していきたいと思っています。



## 取組の経緯・背景

### 男性社員の育児休業の申し出をきっかけに、業務の見直しや制度整備などに取り組み始める

中核男性社員から育児休業取得の申し出があり、最低1年間は取得したいとの希望でした。当時は、就業規則さえも未整備の状態、売上を支える中核のエンジニアの育児休業取得は会社にとって高いハードルでした。しかし、人生に一度しかない機会であり、会社としては、本人の希望を尊重し、実現することだけに集中し、ほぼゼロベースから制度を整備しました。

働きがいのある場を提供したい、仕事が自己成長につながる場であってほしい。今回のように、無理とも思われる行動の根底には、従業員に対して働きやすく、安心できる環境で長く働いてほしい、といった代表の強い想いがありました。

また、育児休業に派生し、採用、教育、ワークスタイル、健康管理、家族の介護等、様々な課題も認識。そのような種々の問題についても、取組をスタートしています。



## 取組紹介

1

## 男性従業員の長期育児休業取得を本人の希望通りに実現



### 取組内容

- ・2017年、男性社員の育児休業制度の構築にあたり、社員の「夫婦そろって育児をしたい」という要望を叶えるために、代表取締役自ら、必要な環境整備に奔走し、就業規則等の策定や業務調整を行いました。そうした取組の結果、希望通りに1年半の育児休業取得を実現しました。
- ・育児休業の導入にあたり、現状の課題、取り組む理由、取り組む内容を他の社員に十分に理解してもらえるよう、社内の一人ひとりの協力が不可欠であることの理解促進を図りました。また、テレビや紙媒体のメディア取材を受ける等、取組内容を積極的に社外に公開しています。
- ・育児休業制度の構築をきっかけに、働き方改革にも取り組みました。それまでは就業規則もない職場環境でしたが、会社としての方向性を示し、様々な取組を始めています。



### 取組による効果

- ・少人数の会社ながら、男性社員は2017年11月に育児休業を開始し、2019年5月に復帰し、引き続き活躍しています。
- ・育児休業が実現したことによって、他の社員も長く働き続けられる会社であるとの認識が生まれています。創業以来、離職者も出ていません。

取組紹介

2

## 代表自らが従業員と相談し、 制度設計・構築から運用まで対応



### 取組内容

- ・代表取締役がプロジェクトリーダーとして陣頭指揮を執り、方針決め、計画策定、施策実行のすべてを行いました。長期育児休業を支援するために、経営的にも業務運用的にも非常に重要なこととして繰り返しメッセージを伝えました。
- ・社内に社員の月間残業時間を掲示し、残業削減の意識づけを図っています。定時で退社することを推奨する「ノー残業デー」も実施しています。
- ・育児や介護を始め、家庭と仕事の両立を図るため、相談窓口の設置やアンケートの実施、社外セミナーの参加等、両立に向けた計画の策定を進めています。
- ・在宅勤務についても、柔軟にできるような環境を整えています。必要機器類の準備や運用環境の整備、トライアル運用を実施しています。
- ・休暇を取得しやすい環境づくりの一環で、「計画的年次有給休暇」や「誕生日休暇」を導入しています。



取組による  
効果

- ・在宅勤務者は2016年度1名、2017年度2名、2018年度3名と着実に増加しています。
- ・2018年度における誕生日休暇の取得者は4名います。
- ・男性社員の育児休業取得に引き続き、社員から要望が上がってきた有給休暇の時間単位取得制度を導入予定です。

取組紹介

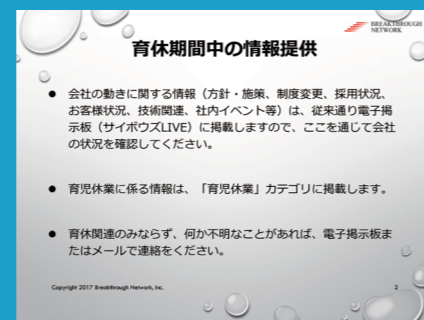
3

## 従業員の育児休業取得に対する理解を得るため、 代表自ら取引先と納期調整



### 取組内容

- ・エンジニアは売り手市場の業界で、かつ、短期間で技術レベルの高い人材の採用は難しいと判断し、育児休業を取得する従業員の代替要員を確保しませんでした。当該エンジニアが抱えていた案件は、代表自らクライアントを訪問し、迷惑をかけない範囲で納期の調整を行いました。
- ・クライアントへの案件調整など、育児休業制度の推進に関して、代表自らが積極的に行動するとともに、全員の積極的な理解・協力が必須であることを伝え、新制度の浸透を図りました。



取組による  
効果

- ・期間について、当初、社員からの要望が最低1年間でしたが、最終的には、より長い1年5か月の育児休業を実現することができました。

### 従業員の声

- ・在宅勤務の場合、仕事が終わるとすぐにプライベートタイムに切り替えることができます。そのことが、余裕ある1日につながるような気がします。
- ・育児休業によって育児を夫婦で分担することができたため、肉体的にも精神的にも負担が軽くなりました。復帰後は、私も妻もフルタイムで働いていますが、1年以上の育児経験があるため、妻も安心して私に育児を任せてくれています。

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。

※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという言葉そのまますべて使用しています。

