組織としてのダイバーシティ＆インクルージョンとは
大阪支店で活躍する女性リーダーたち
ワーク・ライフ・バランス
両立支援

Diversity Report

ダイバーシティレポート Vol. 2

2

さくら情報システム株式会社

TOP MESSAGE

組織としてのダイバーシティ＆インクルージョンとは

～健康経営のための働き方改革～

代表取締役社長　小西池 透

―風通しのよい組織とは―
組織の原点はコミュニケーションです。
立場の上下や組織の枠を超えて、
活発な議論ができる
自由度の高い会社ほど
健全で強い組織、すなわち
『風通しのよい組織』と言えます。

―健康経営宣言―
さくら情報システムで仕事をしていることが
幸せであると思えるように、
社員が心身ともに健康で、
やりがい・希望・夢をもって働けるように。
私は、『健康経営』を実行することを
ここに宣言します。

小西池　透　こにしいけ　とおる

役職名：代表取締役社長 兼 社長執行役員
出身地：京都府京都市
職歴：1983 年大阪ガス入社。家庭用ガス器具販売の営業や、
財界活動の役員スタッフ、人事・企画・広報を歴任。東京支社長時代
に東日本大震災を経験。入社前の直近は京都・滋賀地区の支配人として、
対外的な仕事や現場の営業支援を担当。2018 年 4 月より現職。
家族構成：妻・長男・長女　趣味：ゴルフ、料理。

〇ご就任から1年経ちましたが、この1年を振り返っていかがでしたか？

ＩＴ業務の経験も無く社長に就任して、右も左も分からないままに、とにかくがむしゃらに走ってきた1年でした。昨年度は社員の皆さんのがんばりで、近年にはない良い業績を上げることができました。まずは社員の皆さんに感謝を申し上げるとともに、その労をねぎらいたいと思います。

就任して1年が経ちましたが、経営者としてはまだまだであると思っています。いまだにＩＴ用語の横文字がすぐに理解できずに戸惑うこともありますし、もっともっと勉強が必要だと考えています。ただ何もわからないからこそ思い切ったことが言えるという強みもあると思っています。私自身、ある意味開き直りの精神で仕事をしているところもありますね。

〇年頭挨拶で、「改革に魂を入れる年」と宣言されましたが、今後の展望についてお聞かせください。

２０１９年度は社員の気持ちをひとつにして、改革を確実に、一歩一歩実行に移していく、そのような年にしたいと思っています。単に改革を掛け声だけに終わらせてはいけない。そういう気持ちを込めて「魂を入れる」という表現をしました。今、お客様は非常に大きく変化しつつあります。それにともなって、ＩＴ会社である当社に求められる役割も変わっていかなければならないと、そういう認識を強く持っています。これまでのＩＴ会社は、仕事の合理化や省力化というニーズに対して、システムを利用して頂いて解決する役割が多かった訳ですが、クラウド化、ＡＩ、ＩｏＴといったデジタル技術が飛躍的に進んだことによって、合理化とか省力化などの段階を過ぎて、お客様のビジネスのあり方を根本的に変えていく提案をすること、あるいは支援していくこと。そんな役割がＩＴ会社に求められてくるのではないかと思います。そのためには、将来に向けて、今からできる改革をひとつひとつ実行していく。それが「改革に魂を入れていく年」であるという意味です。

〇お話頂いた展望を実現していくにあたって、当社の課題はなんでしょうか。

まず一点目がコミュニケーションです。その活性化の鍵は、管理者である上司が握っているんじゃないかなと思っています。立場の上下や組織の枠を越えて、活発な議論ができる自由度が高い会社ほど健全で強い組織、すなわち「風通しのよい組織」であると言えると思います。先日行われた管理職研修に参加した際に、「部下と部下の仕事に興味を持って欲しい」「部下と部下の仕事にもっと入り込んで欲しい」そういうメッセージを出しました。上司と部下は、仕事のことだけではなく何でも話し合える、そういう雰囲気づくりをしてもらうことが大切ではないかと思います。このことがすなわち、組織としてのダイバーシティ&インクルージョンです。社員一人一人が、互いの個性を受け入れ、認め合うことで、全員が安心してさまざまな考えやアイディアを出しあえる状態。こういう状態になってこそ社員がイキイキと仕事に取り組めると思っています。

そして二点目が社員の健康です。労働には肉体労働と頭脳労働の他に、気を遣うとか気に病むなどという感情労働と言うものがあるそうです。肉体労働や頭脳労働が過ぎると、肉体疲労や頭脳疲労が現れて、人間は休む行為をする訳ですが、感情労働に於ける感情疲労の度合いは、他人からは見えにくいし自分でも気づきにくい。そういうものだそうです。当社の社員はまじめで、お客様の要望に応えるために、時間を惜しまずに仕事をしている。そういう意味で感情疲労というものが、かなり蓄積している状況にあるのではないかと思います。

〇これらの課題解決のための方策についてお聞かせください。

繰り返しになりますが、会社づくりの原点は、コミュニケーションにあります。上司は部下のことを常に気に掛ける、部下はストレスをためない、気を遣わない、感情疲労をためない、そういった組織づくりを進めていきたいと思います。そして、会社にとっての最大の財産である社員の皆さんのやりがいを高めて、当社が人間性豊かな企業としてさらに成長できるように、経営者として取り組んでいきます。そのスタートにあたって「さくら情報システムで仕事をしていることが幸せであると思えるように、社員が心身ともに健康で、やりがい・希望・夢を持って働けるように」私は、『健康経営』を実行することをここに宣言します。大切な家族が病気になったら、ものすごく心配をしますよね。そして、治すためにいろんな手を打つ。いろんな協力をする。同じように、会社というものは、社員を家族のように大切にしなければならない。これこそが『健康経営』であると考えます。こういった取り組みを通じて『健康経営』の見える化についてもやらなければならない。そのひとつの事例として、「健康経営優良法人」の取得を目指し、組織の整備や具体的な施策の検討を行い、社員の皆さんと強力に推進していければと、決意を新たにしています。

大阪支店で活躍する女性リーダーたち

ビジネス SOL4部開発2グループ 1 チームリーダー　山本 智子さん
業務管理部大阪総務グループ総務チームリーダー　菅田 華央さん
業務3部業務グループ1チームリーダー　齋藤 永真さん

1. 山本　智子
2000 年入社。2017 年に大阪へ転勤。
2018 年 10 月からビジネスソリューション 4 部開発 2 グループ 1 チームリーダー。

2. 菅田　華央
1989 年入社。事務周りを長年担当。
2013 年 8 月から業務管理部大阪総務グループ総務チームリーダー。

3. 齋藤　永真
2008 年入社。2005 年より一般派遣として受託業務の運用に従事しその後正社員に。
2014 年 9 月から業務 3 部業務グループ 1 チームリーダー。

〇自分がリーダーになってどう思いましたか？

齋藤　正直「成り損だな」って心の中では思ってしまいました。何か、みんなよりしんどい思いをしないといけないんだぁ、っていう感じでしたね。でもやっていくうちにリーダーの面白さも出てきましたし、今はなってよかったなと思います。担当者としては何も気にしていなかったけど、リーダーになるともっと全体像を見て動くようになるじゃないですか。そういうところが面白かったですね。メンバーに責められるときはちょっと苦痛ですけど…

菅田　自分だったらこうするんだけどなぁ　という思いは今までもあったので、「リーダーやってみる？」って声を掛けられて、「やってみます」って答えたんです。実は大阪での女性リーダーは私が初めてだったんです。考え方や行動なども試行錯誤しながらだったので、最初は不安だったんですけど、その後女性リーダーが続いて正直ホッとしました。

総務はどこの部署にも属さない仕事がどんどん降ってくるので、それをひとつずつ片付けていかなければならないのですが、ひとりでは決してできないことを、みんなで協力しながらやりとげた時が一番嬉しいですね。

山本　メンバー時代からお客さまとの交渉や見積りなどは積極的に行っていました。その経験が、現在リーダーをやるにあたっての、私のバックボーンになっています。なんとか、お客様には迷惑をかけないように頑張っています。でも実際にリーダーになった時には、「何をするのだろう」、「どこまでのことをしたらリーダーとして認められるのだろう」と、不安なところがいろいろありましたね。今もまだ最低限のリーダーの仕事しかできていなくて、プレイヤーとしての作業が占める比率が高い状態です。

〇リーダーとしてやっていきたいことをお聞かせください。

山本　個人として評価してもらうのでなく、さくら情報システムとして評価してもらえるように、今、自分がやっている仕事を、他のメンバーもできるようにするためにはどうしたら良いか整理をして、チームが評価されるように育てていきたいですね。

菅田　総務の仕事は社内の人がお客さまなので、モチベーションが下がらない、人と人のコミュニケーション力が高くなるような環境作りに注視したいですね。そこは注意深く模索しながら、みんなと一緒に仕事していけたらと思っています。

齋藤　昨年参加した、マネジメント塾が結構おもしろかったこともあり、自分の成長と共にメンバーの成長にもなると思うので、マネジメントをもっと学んでいきたいと思います。あと、フレックスを使うのはまだ申し訳ないなぁという思いもあり、当たり前の制度を当たり前に使える環境・風土にしたいですね。

ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ・マネジメント

ワーク・ライフ・バランスの管理職の理解は、D＆I推進の重要基盤

当社では「ワーク・ライフ・バランス」を、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を下支えする重要基盤ととらえ、「①労働時間適正化」「②休暇取得推進」「③柔軟な働き方」の3つのテーマについて重点的に取り組んできました。

①労働時間適正化　②休暇取得促進

当社では2016年10月より、時間外労働の状況、有給休暇取得状況などを毎月各本部に展開し、情報共有と改善対応を行っています。また、本部・部・グループ別の統計データを全社員向けに公開しています。

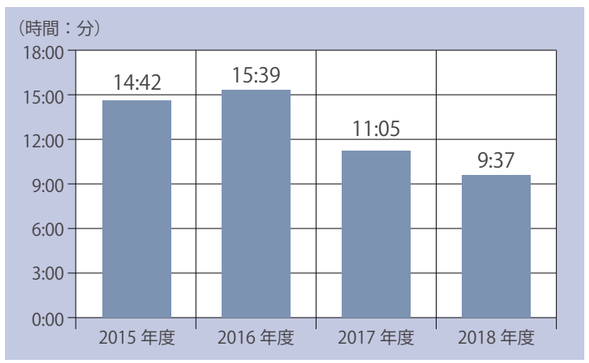
2018年度第4四半期からは、社員がより労働時間適正化や有給休暇取得促進への意識を向上するよう、各部署ごとに取り組み計画を立て、宣言する施策を開始しています。

それら施策の結果、2018年度の法定超労働時間の年間・全社平均は2015年度から35%減少、また、2018年度の有給休暇取得日数が5日未満の社員数は、2015年度から84%減少しました。

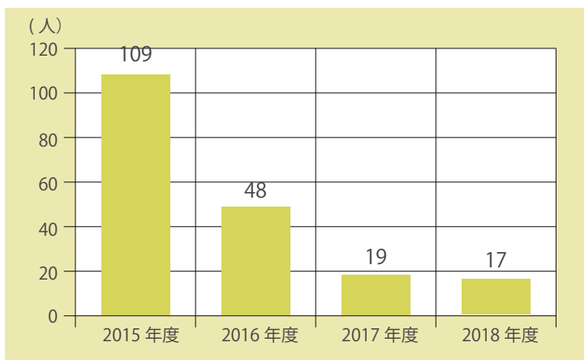
③柔軟な働き方

当社では2018年4月より在宅勤務制度を開始しました。育児や介護を抱えている社員、病気やケガなどで通勤困難な社員が制度を利用し、キャリアの継続を図ることができます。また、フレックスタイム制における「コアタイム」を廃止したため、社員の個々の働き方や事情に合わせた更に柔軟な働き方が可能となっています。（具体例については、「両立支援」のページ参照）

ダイバーシティ&インクルージョンを推進するに当たっては、実際に現場で社員の育成や評価などに大きく関わる立場である管理職層の、ダイバーシティへの理解も重要です。当社では2016年度より、様々なケーススタディの検討とロールプレイ演習、及び、ダイバーシティ・マネジメントに関する基礎知識の理解を促す「ダイバーシティ・マネジメント・セミナー」を継続実施しています。



月間の「法定労働時間」を超過した時間（休日勤務時間含む）の年間平均
※役員および育児休暇中などの社員除く
※各期中の入退職者除く



有給休暇取得日数が 5 日未満の社員数
※役員および育児休暇中などの社員除く
※各期中の入退職者除く

両立支援　働き方は選択の時代へ

育児 / 介護 / 治療 … 仕事との両立を目指すかたち

Chapter : 3　育児と仕事の両立支援

小さな子どもを育てる時期は、保育園の送迎など、働く上で時間的な制限がどうしても出てきます。在宅勤務制度があることで、「自分の仕事に責任をもって、思い切り働く」ことができます。2歳10か月と6歳のお子さんを持つ、サービス事業本部の東泉さんに在宅勤務の良さについてお話を伺いました。

○在宅勤務はどれくらいのペースでされていますか？

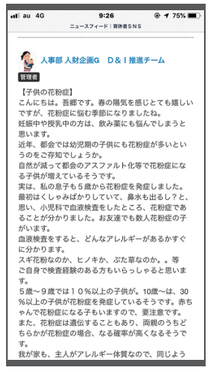
週1回を基本としているのですが、担当が本番運用業務なので、月の作業量によって上司と相談しながら増やしたり減らしたりしています。

○在宅勤務をするきっかけは何でしたか？

東京から埼玉の実家近くに引越をして、通勤時間が長くなって出社時間が遅くなった分、帰る時間も遅くなったんですね。引越した時期が悪くて、兄弟が別々の保育園になってしまったんです。ふたり目をお迎えに行くともういちばん最後で、子どもが一人で遊んでいるの見たら可哀そうになってしまって、会社に相談をしたのがきっかけです。

○在宅勤務のいいところはなんですか？

今、5.5育フレ勤務なので、退社時間が16時30分なのですが、保護者会などでどうしても早く帰らなくてはならない時があると、勤務時間が足りない月が出てきちゃうんですね。在宅勤務をすると通勤時間が無くなって、そこで多めに働いて調整できるのがいいですね。また、子どもとゆっくり過ごす時間ができ、心にもかなり余裕が出来ました。引越した時に、在宅勤務をやらなかったら仕事を辞めていたと思います。働きたいんだけど子どもを犠牲にするのはどうなの？ってちょっと思っていて…。昨年の夏頃はつらくて辞めようかな、って思っていたので、在宅勤務を教えてもらって本当に良かったです。



上：在宅勤務をする東泉さん
下：育休者には専用の SNS から育児の情報などが得られる

Chapter : 4　介護と仕事の両立支援

介護という課題を背負うことによって、仕事を辞めてしまう「介護離職」を選択する人が少なくありません。

家族に介護が必要になった場合に、会社を休める制度が「介護休暇」です。介護休暇を取得する際の「要介護状態」とは、2週間以上の期間にわたって常時介護が必要な状態を指し、要介護認定の有無は関係なく、年間で5日間取得できます。現在介護をしながら仕事をしている社員の方にお話を伺いました。

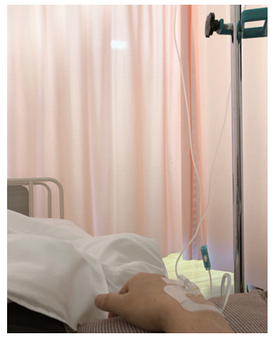
○介護休暇はどういうときに使っていますか？

往診が月2回あるので、そのうちの1回は先生と看護師さんにこんな状態とか、こういうことで困っていますみたいなことを話したりするのに、すごくいい機会だと思って毎月使っています。

私の親はまだ要介護1なんですが、「介護休暇使えるよ」って人事の方から聞いて、去年くらいから取り出したんですね。それまでは介護で休むときも自分の有給休暇を使って休んでいて、休暇がどんどん無くなってしまっていたのですが、介護休暇が使えるのが分かってすごく助かっています。毎月となると5日じゃ足りないですけれどね。介護状態に関係なく取れることを知らない人が多いと思うので、人事部からもっとアピールしたらいいのではないでしょうか。

上：介護についてお話をしてくださった社員の方
下：年 3 回開かれる「ケアをする人のためのサロン」の様子。
実際にケアマネージャーをされている方のお話を聞いたり、
介護食の試食会も行われた

仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組む企業のシンボルマーク「トモニン」を取得



Chapter : 5　治療と仕事の両立支援

日本では、働く人の7人に1人ががん患者という時代であり、最近では治療技術の進歩などにより、通院しながら働き続ける人が増えています。当社は厚生労働省委託事業「がん対策推進企業アクション」の推進パートナー企業として登録し、次の3つに取り組んでいきます。

①がん検診の受診を啓発すること　②がんについて会社全体で正しく知ること

③がんになっても働き続けられる環境を作ること

通院治療を続けながら仕事をしている社員の方にお話を伺いました。

○通院治療とは具体的にどのような治療になるのでしょうか？

血液検査と診察を受けたあと、外来化学療法室というベッドだけが並んだ部屋に移り、約2時間かけて3種類の点滴を受けています。

○治療はどれ位の頻度なんですか？

4週間で2回が1サイクルで、全部で6サイクル治療することになっています。

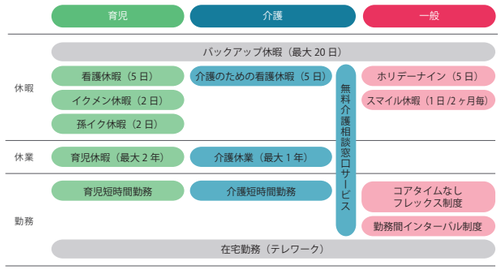
○治療をするに当たって当社の人事制度をどう思いましたか？

治療が終わって会社に着くのが14時近くになってしまうことが多々あります。当社は「コアタイムなしフレックスタイム制度」を採用しているので、コアタイムを気にせずに治療に専念できる点で助かっています。この制度がなかった場合、毎月2回半休を取得しなければならないので、有給休暇が少なくなっている人にはありがたいですね。

がん対策推進企業アクション

上：治療中の様子を特別に写真に撮っていただいた
下：当社では「がん対策推進企業アクション」の
推進パートナーとして登録をしている

両立支援のための各種人事制度



2018年の出来事

	当社での出来事	世の中での出来事
4月	勤務間インターバル制度導入	・福田財務次官がセクハラ発言で更迭 ・サッカー日本代表監督が西野郎氏に変更
5月	視聴覚研修実施（働き方改革・介護離職防止）	・日大アメフト部選手が危険タックル ・藤井聡太棋士が史上最年少で七段
6月	視聴覚研修実施（働き方改革・介護離職防止） ケアをする人のためのサロン開催	・レスリング栄氏、パワハラで至学館大監督を解任 ・働き方改革関連法が成立
7月	視聴覚研修実施（働き方改革・介護離職防止） 45歳社員向けキャリア研修実施	・スケート・羽生選手に国民栄誉賞 ・カジノ法成立
8月		・東京医大不正入試発覚 ・省庁の障がい者雇用水増し相次ぎ判明
9月	視聴覚研修実施（働き方改革・介護離職防止） 50歳社員向けキャリア研修実施 介護セミナー実施	・北海道で震度7、道内全域で停電 ・テニス・大坂なおみ選手全米オープン優勝
10月	50歳社員向けキャリア研修実施 ダイバーシティ・マネジメント・セミナー実施 キャリア入社者懇談会開催 ケアをする人のためのサロン開催	・ノーベル生理学・医学賞に本庶氏 ・築地市場83年の歴史に幕
11月	育休復帰セミナー実施	・日産ゴーン会長を逮捕 ・2025年大阪万博決定
12月	「私たちの職場づくり」計画策定	・流行語大賞に「そだねー」 ・ソフトバンク回線が大規模障害
1月	「私たちの職場づくり」計画の実行開始	・天皇陛下即位三十年 ・厚生労働省の統計不正問題が発覚
2月	ケアをする人のためのサロン開催	・競泳の池江選手、白血病を公表 ・はやぶさ2「りゅうぐう」着陸成功
3月	「がん対策推進企業アクション推進パートナー企業」登録	・シアトル・マリナーズイチロー選手が現役引退発表 ・ノーベル平和賞受賞者のマララ・ユスフザイさん初来日

SAKURA INFORMATION SYSTEMS

さくら情報システム株式会社
人事部　人財企画グループ D&I 推進チーム
〒108-8650　東京都港区白金 1-17-3（NBF プラチナタワー）
https://www.sakura-is.co.jp
発行日　2019 年 4 月