

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

## 第19回 埼玉労働局長（代田雅彦）の企業トップ訪問

平成26年2月26日、株式会社 システムインテグレータの  
梅田社長をお訪ねしました。



### 〈訪問企業プロフィール〉

株式会社システムインテグレータ（代表取締役社長 梅田 弘之）

さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー32階

※平成26年5月より。訪問当時：さいたま市南区沼影1-10-1  
情報通信業（ソフトウェア開発・販売）

労働者数 130名（うち女性19名）※訪問日現在

埼玉県多様な働き方実践企業（ゴールド）認定（平成24年9月）

第3回埼玉県あったか子育て企業賞奨励賞（平成21年11月）

### 〈訪問のあらまし〉

平成26年2月26日、株式会社システムインテグレータ 代表取締役社長  
梅田弘之氏をお訪ねし、同社の人事担当 石川伸幸氏にもご同席のうえ、お話を伺い  
してきました。

同社は自社オリジナルのパッケージソフトウェアをベースに事業展開しております  
が、この分野は、ソフトウェア業界ではわずか8%とのこと。業界では多く行われ  
る受注生産や取引先への常駐派遣をしないことがポリシーの企業です。

「取引先の都合に合わせてことなく自律的に仕事を進めることができるため、社員はのびのびと仕事ができています。」

平成26年1月22日に、東京証券取引所第1部に上場を果たし、県内では数少ないIT上場企業として、会社のアピールにもなっています。

### ～なぜ女性活用に取り組むのか～

「IT業界は一般的には即戦力の経験者を求める傾向がありますが、当社は創業当時の3人の社員の時から、学卒者を育てていこうと考えていました。社員3人の会社では大卒男性の応募がほとんどないため、女性の採用が多かったのですが、なぜか定着率が低く、何とかして働き続けてもらいたいというのが当社の姿勢の原点と言えます。

ソフトウェアを作る仕事は、特に人が資産です。たとえば製造業であれば設備投資の対象は製造用機械や工場ですし、年月がたてば経年劣化があります。一方、IT業界の資産は人であり、人への投資が設備投資と言えます。そして人は、機械と異なり、年月が経てば経つほど成長し、その価値が高まっていきます。そのため、社員には長く働き続けてもらうことが大切であり、これが会社の成長となるわけです。

そのために何をすればよいかと考え、まずは制度だけでも作ろう、制度ならすぐに見えると考えました。当初は法定どおりの制度しかありませんでしたが、その後育児休業以外に、在宅勤務、短時間勤務、週休3日勤務などメニューを増やすと同時に、取得期間も子が3歳までに拡張しました。

また、年次有給休暇では、一般的に年休がとれないのは忙しいからといわれますが、実態は取りにくい職場の雰囲気があるのではないのでしょうか。ならば、初めから取りやすい雰囲気をつくれれば良いのですから、当社では社長も役員もよく休みますし、社員全体の平均有給取得率は80%を超えています。

子育て支援の制度も同じで、制度を作った後、みんなで休みやすい風土にすることが大切です。そのためにルールを作るだけではなく『当社は働く女性を応援する会社なのだから。「困った時はお互い様」の精神で温かい雰囲気を作って行こう!』というメッセージを日常的に社員に語り、人事とこのマインドを共有して会社全体のムードを作るようにしており、この点はうまくいっているかなと思います。ですから、頼りにしている女性社員に子供ができたとき、正直に言えばちょっと苦しいのですが、それは顔には出さずに「よかったね、おめでとう」と皆で温かく送り出すようにしています。」

梅田社長は続けます。

「社員130人中女性は19人です。まだ女性は少ないのですが、ここ6、7年は女性の退職者が減り、育休後戻ってきてくれるようになりました。2人目の出産でお休みする人もでており、制度は大いに活用されています。

また、男性も育児休業や短時間勤務を取っています。一般的に男性はこれらの制度を

取得しにくいと言われてはいますが、当社ではムードのおかげか、若い人だからか、良い意味で遠慮なく制度を利用していますね。育児は社会全体で支えるものですし、当社は男性の育児休業等の取得率が高いことを誇りに思っています。

仕事のやりくりは大変ですが、その分良い雰囲気でもらえることの方が大きいと思っています。」

### ～業績と会社の雰囲気は関係がある～

優秀な社員は転職のリスクがあると言われてはいますが、社員の方が退職しなくなった理由をお尋ねしました。

「労働者がなぜ退職するのか・転職するのかを考えると、この会社ではこれ以上成長できないとか、働き甲斐がない、価値を認めてくれない等色々な理由が考えられます。しかし、その人の価値が高まったからと言って給料の高いところに行くかと言えば、今の時代お金だけでは動かないように思います。たとえば年休がとりやすいとか、転職すればポストや賃金は高くなるかもしれないが、今の方がやりがいがあるとか。自分の価値を高めれば社内のポジションもついていきますので、どちらかという会社の雰囲気が悪くなったときに退職してしまうように思います。

会社も子育てと同じです。学校の成績やスポーツが業績なら、反抗期やそこから立ち直るのをハラハラしながら見守るのが雰囲気なのかなと思います。当社は創業から19年経ちまし



たが、良い時と悪い時があって、ネットバブル崩壊時とリーマンショック時には業績が低迷しました。そういうときは、子供の反抗期と同じで会社の雰囲気も悪くなってくる。どちらが先なのかは鶏と卵の関係に近いですが、社長としては、どんな時でも会社の雰囲気が良いかどうかを注意して見るようにしています。」

代田局長が、「制度を作るだけではなく、利用できることが大事。制度が使えるから雰囲気がよくなるし、よくなるから使えるということですね。そうなると、育児休業をしていても早く戻りたくなるということですね。」と申しあげました。

「当社の育休は3年ですが、多くが1年程度で復帰します。この間、マネージャーの女性が1年の育児休業から復職したときは、人員をやりくりして待ちわびていたので大喜びしたところでした。その後2人目ができたのですが、本人はまたマネージャーとして戻ると意欲満々で、次はもう少し早く戻ってくると言ってくれています。また、同じ部署の女性が前後して産休に入る予定です。重なってくると、カバーする同僚はピンチ

ですが、こんな時も困った時はお互い様ですね。

制度が使われているのは会社の功績というより、最初にとった人がいることでしょう。最初に男性が取り、その後女性が何人か取得して、みんな戻ってきています。短時間勤務を取る人もいて、それが当たり前になっています。会社としては、家庭を大事にしながらかん張りてもらえるよう、良い仕事ができる環境を作れればと思います。」

「会社レベルの小さな話も、国レベルの大きな話も同じだと思います。社会をそういう雰囲気にしていくことが重要です。他の経営者の方々も他社の従業員の方々も「うちの会社もそんな会社になりたいな。」「そんな制度を導入してくれないかな。」と思ってくれれば社会全体の雰囲気が変わってくるのではないかと思います。制度と運用の両輪でやっていくことが重要だと思います。時に経営者はやせ我慢も大事なのです。」

### ～女性の管理職の存在感は大きい～

女性の管理職の状況についてもお伺いしました。

「女性 19 名中、マネージャー1人、取締役が1人います。人数は2人ですが、取締役は就任から5年で、一般社員で入社し役員に抜擢されました。管理部門担当で、社員を家族のように愛情をもって見守ってくれています。おかしいかもしれませんが、今の時代、たたき上げの女性役員がいることは誇らしいことだと思います。」

月1回の会社全体会議では、冒頭の社長訓示よりも誰よりも長く、社長より社長らしい発言をしています。東日本大震災の時も、初動対応を先頭に立って切り盛りしてくれました。存在感が非常に大きい。社長の座を取られるのではないかと不安になるくらいでした。」

代田局長は、「自社出身の女性取締役を身近で見ている会社はなかなかないと思います。そういう姿を見ていると、社員の皆さんの刺激になるでしょうね。」と申しあげました。

### ～在宅勤務制度がありますが・・・～

「過去にIT業界の会合があり、そこで子供がいる女性がいたので「どんな制度があったら嬉しいですか?」と質問してみたことがあるのですが、最もニーズが多かったのが在宅勤務制度でした。それならと思い、当社にも導入しましたが、意外にも利用者はまだ1名のみで、むしろ短時間勤務のニーズの方が多いです。」

この業界はPCがあれば在宅で仕事ができるように見えますが、実はチームでソフトウェアを作りますので、在宅では少し仕事やりにくい面があります。スカイプなどを使ってコミュニケーションはできますが、在宅の方がロスは大きい。会社と同じように、本人も会社に来て、相手の顔を見て仕事をする方が効率がいいと思っているのかもしれない

ません。

会社の近くに引っ越して来たり、埼玉出身の人も多く、通勤時間をあまり気にしなくて済んでいることとも関係しているかもしれませんね。」

仕事と家庭の両立を支援しつつ、意欲的に働ける環境を確立している同社。業績が好調で東証一部上場を果たされたのも、社員が良い仕事をできる職場環境を作ろうとする梅田社長の姿勢にあるのではないのでしょうか。今後さらに仕事と家庭を両立しつつ管理職を目指す女性が増えていくことを期待し、訪問を終えました。