



case 11 情報通信業

## 株式会社クラオンライン

### 多国籍従業員をきっかけに多様なワークスタイルに配慮、トップのコミットメントで男性の育児休業取得者を輩出

ベンチャー創業時より在籍していた多国籍従業員への配慮から、多様なワークスタイルに応える環境を整備するきっかけが生まれました。また、創業社長自らが、「大きなライフの中にワークがある」をモットーにプライベートと仕事の充実を重視、自らも育児のために休暇を取得し環境整備に情熱を注いだ結果、複数の男性育児休業取得者を輩出しています。

#### 企業プロフィール

設立: 1997年  
本社所在地: 東京都港区  
事業内容: 情報通信産業 (インターネットサービス基盤事業)  
従業員数: 76名 (うち女性21名)

### 従業員に長く勤めてもらうことで、お客様への長期サービス提供も可能に

名古屋で創業した当社はサーバホスティング事業などを行うITベンチャー企業であり、2~3年前から、社内の中心年代は子育て世代にちょうど差し掛かってきています。また、創業時より多国籍のITエンジニアも採用していたので様々な国籍の従業員がいましたが、お客様に安定したサービスを提供するためには、従業員にも長く勤めてもらう必要があることから、国籍ごとに文化の違い従業員の価値観を尊重し、ワークスタイルにも配慮する必要が生じました。

### 特徴的な制度と取組み

- 看護休暇は子1人あたりにつき年10日まで、2人であれば年20日の取得が可能(無給)。
- 今年初めてファミリーデーを開催、多くの働くパパが参加。
- 毎月1度、誕生日の従業員を集めた社長主催の「ランチ会」を開催。



ゼネラルマネージャ  
アドミニストレーション部長  
兼 コーポレートプランニング部  
千場 一広

### 社長自らが積極的に育児に参加、トップダウンを実行

創業者である社長は、内閣府の男女共同参画会議議員を務め、「Fathering Japan」の立ち上げにも関わっており、「従業員に長くパフォーマンスを出してもらえ環境をつくるためには、プライベートと仕事は切り離せない、どちらもきちんとやろう」という考えを持っています。社長は、「ワーク・ライフ・バランス」として仕事と生活を天秤にかけるのではなく、「大きなライフの中にワークがある」をモットーに掲げています。当社では、会社全体でプライベートと仕事両方を大事にする雰囲気醸成するにはトップダウンが重要で、上長から積極的に声をかけて自らも休みを促進することが肝要であると考えています。

また、当社は、男性の育児休業が取りやすいことも特徴です。今までに、社長、役員、外国籍の男性マネージャ、日本人の男性マネージャ、そして、ここ1年間では、女性マネージャその他従業員が育児休業を取得しました。

### 仕事とプライベート両方を大事にする職場の雰囲気醸成のためファミリーデーを実施

2012年8月に、当社として初めて「ファミリーデー」を実施しました。多くの従業員が家族受け入れのための準備に参加したことで、会社全体で家族を迎えるという雰囲気の醸成につながりました。当日は多くの家族が参加し、職場の雰囲気を体感してもらったことで、家族の職場理解も深まりました。参加した従業員からも、他の従業員と交流ができて良かったとの感想を得て、雰囲気づくりに効果があったと感じています。



「ファミリーデー」の様子およびポスター

### 従業員の声

マネージャとして育児休業を取得、心の葛藤もあった育休からの復帰後は、より部下に仕事を任せられるマネジメント力も増強



グローバルソリューション事業部  
マネージャ  
秋元 任泰

- 利用した制度: 育児休業(1カ月間)
- 取得した経緯

2010年の10月に2人目の子どもが生まれたのを機に育児休業を取得しました。1人目の子どもが生まれた時は、仕事で自分の趣味でもあったので仕事を忙しくやっていた。その後個人的に「Fathering Japan」の賛助会員となったこともあり、2人目の出産を控え、自分が育児休業を取得することは当たり前と感じ、育児休業の取得は2010年春から決めていました。

### 心の葛藤を経て、育児休業からの復帰後は、新たなマネジメント・スタイルで挑む

実際に育児休業をしてみて、最初は部下から連絡がありましたがそのうちなくなってくると、「自分がいなくても仕事がまわっている」ということが心の葛藤となり、受け入れることがなかなか辛かったです。しかし、実は部下達は、自分に連絡しないでも乗り切れるように頑張ってくれていました。以前はなんでも自分でやろうとする傾向がありましたが、復帰後はより部下を信頼して任せられるようになり、マネジメント・スタイルが変わって自分自身成長できたと感じています。自分がいなくなったことで、部下も成長していました。育児休業を取って変わった点として、以前は早く帰宅することに罪悪感がありましたが、今は育児・家事に積極的に関わるため、より効率的に仕事をして帰宅するようになっています。例えば、今は通勤途中の電車の中でチーム全員のスケジュールを見て、誰がいつどんな仕事が入っているか把握し、頭の中で1日の流れについてシミュレーションをしてから出社したり、不要の会議を減らす、自分がいなくてよい会議は出ない、などの工夫をするようになっています。

(2012年9月時点)