

区内企業に見る ワーク・ライフ・バランスの取り組み

BIPROGY株式会社

女性活躍推進の「えるぼし認定」や子育てサポート「プラチナくるみん」などを取得、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進！

江東区豊洲に本社を置くBIPROGY株式会社は、日本初の商用コンピューターによって今日の情報社会を拓き、以来60年以上にわたリシステムインテグレーターとして顧客課題を解決し、社会や産業を支えるシステムを構築してきました。同社は2022年4月1日、社名を日本ユニシス株式会社から現在の社名に変更し、新たなPurposeに掲げた持続可能な社会の創出に向けた取り組みを進めています。「BIPROGY」という社名は、光が屈折・反射した時に見える7色(Blue, Indigo, Purple, Red, Orange, Green, Yellow)の頭文字を使った造語です。光を集約し、7色に輝かせるハンズオンカンパニーとして、あらゆる垣根を越えた先にある、「光彩」が混ざりあった世界を表現するとともに、「さまざまなビジネスパートナーや多種多様な人々がもつ光彩を掛け合わせ、混んとした社会の中で新たな道を照らし出すこと」、そして「光彩が状況に応じて変化するように、社会や環境変化に応じて提供する価値を変えていくこと」を意味しています。

そんな同社のワーク・ライフ・バランスについて、人的資本マネジメント部風土改革室室長の太田さんとDE&I推進課担当マネージャーの浅利さんにお聞きしました。

ワーク・ライフ・バランスへの早くからの取り組み

老舗のIT企業ということもあり、早くから女性のSE(システムエンジニア)も定年退職まで働くという風土があったという同社。社員がさまざまなライフステージにおいて多様な働き方を選択し、仕事と育児等のライフイベントを両立できることを目指し、制度や仕組

みの整備など、ワーク・ライフ・バランスの充実を進めてきました。

2006年度に両立支援制度を大幅に改定し、2008年度には子育て中の社員向けに在宅勤務制度を導入。当時から法定を上回る充実した制度が整備されていました。その後、コロナ禍をきっかけに全員がテレワーク可能となり、さらに、時間単位で年休が取得できるようにもなり、働き方の選択肢が広がっています。「育児中の方などからは、時間休をうまく活用することで、一日休まずに用事を済ませられるようになったという声もあります。」と太田さん。



BIPROGY株式会社の
本場で、インタビュー
を行いました。

1on1で上司と部下が情報共有

男性育休を推進するため、2024年度から「配偶者妊娠届」という施策を開始しました。これは男性社員の配偶者が妊娠した際に任意で提出するもので、育休に関する情報を会社から早期に提供することを目的としています。男性社員は、育児と仕事の両立を主体的に捉え、家族や職場と育休取得について話し合うきっかけになります。また、上司にも部下に対する育児と仕事の両立支援に関する情報が提供されます。これにより、組織運営の検討や準備を早期に始めることが可能になります。育児が仕事を兼ねるのではなく、さまざまな価値観やライフスタイルに応じて、育児も仕事も両立しながらキャリアを築ける環境づくりを目指しています。「例えば、育児と仕事をどう両立させたいか等、個人のライフステージに応じたテーマも含めて、上司と部下が定期的にユアタイム(1on1)を実施し、率直な

コミュニケーションができる仕組みを整えています。」と浅利さん。

育休ハンドブックの活用

2024年度から3種類の育休ハンドブック(女性向け・男性向け・管理職向け)を配布しています。女性向けには妊娠出産に伴う体の変化や、休業の準備、復職への心構えなどを、男性向けにはパートナーのケアや育休中の給付金、仕事との向き合い方などを紹介しています。管理職向けには、育児と仕事の両立支援や組織運営、ワーク・ライフ・バランスを尊重した関わり方などをまとめており、多様な働き方を支える参考資料として活用されています。

女性が活躍する会社

育児休業後の復職率は男女ともに100%。男性の育児休業取得率は61.9%(2024年度実績)で、育児目的の休暇も含めると96.8%に達し、平均取得日数も150日以上です。「これは継続的な両立支援の取り組みに加え、管理職や社員同士が多様なライフスタイルや価値観を尊重し、「お互いさま」の意識で支え合う風土が根付いていることが背景にあると思います。年に1度実施しているエンゲージメントサーベイでは、ワーク・ライフ・バランスに対する肯定的回答も高水準です。」とのこと。

こうした風土のもと、女性管理職も着実に増加しており、現在の人事部門トップも社内でキャリアを積み重ねた女性取締役です。

まだ道半ばですが、女性管理職比率には目標を設定し、登用計画のモニタリングや、女性社員向けのマインドセット研修などを通じて、継続的に取り組んでいます。

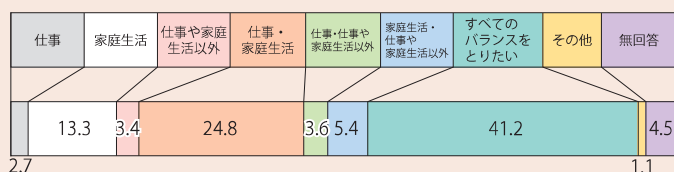


BIPROGY株式会社
人的資本マネジメント部
風土改革室 室長
太田志保さん
風土改革室
DE&I推進課
担当マネージャー
浅利久美子さん

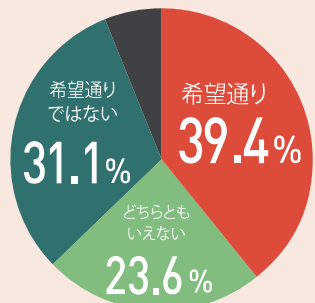
自分らしいワーク・ライフ・バランスを見つけよう

江東区民のワーク・ライフ・バランス

職業生活・家庭生活の時間の優先度(理想)



現実理想通りになっているか



職業生活・家庭生活のバランスの現実理想どおりに「なっている」と「おおむねなっている」を合計した「希望通り」が39.4%となっており、その割合が決して高いとは言えないのが現状です。

※希望通り=理想通りに「なっている」+「おおむねなっている」計
希望通りではない=「なっていない」+「あまりなっていない」計

家庭や仕事をともに担う社会環境づくりのために重要だと思うこと(上位4位)

- 1位 労働時間の短縮を図ること
- 2位 ワークシェアリングなど、多様な働き方を導入すること
- 3位 保育園、学童保育などの育児環境を充実させること
- 4位 男性の家事・育児・介護参加を進めること

いずれも
江東区「江東区男女共同参画に関する意識実態調査」(令和7年3月)

仕事と生活の調和を図るためには、労働時間の短縮や多様な働き方の導入などにより、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすことができる社会を作っていくことが重要です。

一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持つことは健康で豊かな生活の実現につながります。

自分の人生の主導権を持ち、生きがいや自分らしさを見つけ、自分のワーク・ライフ・バランスは自分でとるという意識を持つことが大切です。

もっとワーク・ライフ・バランスを知ろう!

家庭と仕事の両立支援ポータルサイト

経営者・人事労務担当者、働く方々に向け、男性育休促進や家庭と仕事の両立に関する企業の取組事例やコラムなど、各種情報を提供しています。



※ いずれも東京都公式サイト

TEAM 家事育児

社会全体が「TEAM」として、男性の家事・育児参画をみんなで考え変えていくため、男性の家事・育児参画に対する理解を深める記事や動画を公開しています。



配偶者や恋人、パートナーからのDVチェックリスト

このチェックリストを参考にDV被害にあっていないか考えてみてください。不安があれば専門機関にご相談ください。

◆江東区女性のなやみとDVホットライン ☎ 03-3647-9551

相談日 月曜日～土曜日 9時～17時
水曜日のみ 9時～20時

◆男性のなやみとDV電話相談 ☎ 03-3647-7527

相談日 毎月第一水曜日 16時～20時

◆身体的暴力

- 平手でたたく
- 蹴る
- 髪の毛を引っ張る
- ものを投げつける
- 腕をねじ上げる
- 首を絞める
- 引きずりまわす

◆精神的暴力

- 大声で怒鳴る
- 自分の思い通りにならないと、不機嫌になる
- 無視する
- 自分の失敗や様々な問題を、あなたのせいにする
- 何時間も説教し、眠らせない
- あなたが実家に行くことや、友だちに会うことを許さない
- 見下したり、人格を否定したりすることを言う
- 「自殺する」と脅す

◆経済的暴力

- 必要な額の生活費を渡さない
- 出費を細かくチェックする
- 家の財産を知らせない
- あなたの名義で借金をさせる

◆性的暴力

- 性行為を強要する
- 無理やり性的な映像を見せる
- 中絶を強要する
- 避妊に協力しない

