

SUCCESS NOTES

2019-2020

働き方の 課題に ヒント!

TOKYO働き方改革宣言企業成果事例集

森平舞台機構株式会社 / 日本テクノ株式会社 /
ダイヤオフィスシステム株式会社 / 太陽生命保険
株式会社 / 株式会社シルバーアシスト / 株式会
社大輝 / 有限会社ベスト青梅 / ライオンハイ
ジーン株式会社 / 株式会社アクシオ / 株式
会社誠 / 株式会社ミライト情報システム /
SGHグローバル・ジャパン株式会社 /
シーメンス株式会社 / 日本物産株式会
社 / 株式会社パーキングマーケット
/ 三菱地所コミュニティ株式会社 /
株式会社サイフューズ / ベックス
株式会社 / 株式会社ネクストリ
ンク / 株式会社エスケアメイト



ライフ・ワーク・バランスを推進する企業の取組を
Webでも公開
<https://hatarakikata.metro.tokyo.jp/>



進んでいる企業に学ぼう。ライフ・ワーク・バランス

やりがいを持って、いきいきと働き、プライベートと仕事の調和をとるためには、長時間労働を減らしたり、年次有給休暇などの休みをしっかりとっていくことが大切です。東京都は、「TOKYO働き方改革宣言企業」制度を設け、働き方・休み方の改善に向け、「働き方改革宣言」を行う企業を募集し、その取組内容について情報発信を行っています。この冊子では、様々な業種・規模の宣言企業が実践している、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方や、社員のプライベートを大切にしている休暇制度など、優れた取組やユニークな取組を紹介しています。プライベートも仕事も充実させていくために、どのような「働き方」があるのか、考えてみませんか？



ってなに？

従業員のライフ・ワーク・バランスを推進するため、長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進について、2～3年後の目標と取組内容を宣言書に定め、全社的に取り組む企業等のことです。

宣言企業はWebサイトでご紹介していますので、是非ご覧ください。
<https://hatarakikata.metro.tokyo.jp/>

TOKYO 働き方



TOKYO働き方改革宣言企業になるまでの流れとその後の支援

奨励金を活用しないで、働き方改革宣言する場合

奨励金を活用して、働き方改革宣言する場合

最大
110
万円

働き方改革宣言奨励金

働き方改革宣言事業
(必須) 30万円

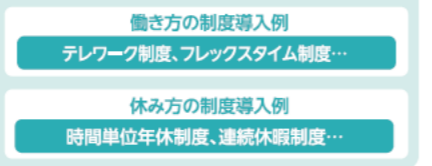
働き方改革に向けた
目標及び取組内容の設定



宣言や制度整備に向けた取組をサポート

制度整備事業
(任意) 最大40万円

働き方改革の取組として、
制度整備を実施



TOKYO働き方改革宣言企業

宣言企業の生産性向上を支援

無料 生産性向上支援
コンサルティング

制度の運用をバックアップ

働き方改革助成金 最大40万円

宣言後の取組をフォローアップ

すべての宣言企業に
専門家による巡回・助言

※2019年度の事業内容です。事業内容の詳細は上記のWebサイトでご確認ください。

TOKYO 働き方改革 宣言企業

SUCCESS NOTES 2019-2020 働き方の 課題にヒント!

P.03	森平舞台機構株式会社	建設業
P.05	日本テクノ株式会社	電気・ガス・熱供給・水道業
P.07	ダイヤオフィスシステム株式会社	卸売業、小売業
P.09	太陽生命保険株式会社	金融業、保険業
P.11	株式会社シルバーアシスト	医療、福祉
P.13	《コラム1》働き方改革の目的と管理職の役割	
P.14	《コラム2》企業と労働者が、共に目指す働き方	
P.15	株式会社大輝	建設業
P.16	有限会社ベスト青梅	製造業
P.17	ライオンハイジーン株式会社	製造業
P.18	株式会社アクシオ	情報通信業
P.19	株式会社誠	情報通信業
P.20	株式会社ミライト情報システム	情報通信業
P.21	《コラム3》現代の父親の役割を考える～男性の家庭進出に向けて～	
P.22	《コラム4》「テレワークの効果を出す壁」を越えこれからの時代を生き抜く企業に!	
P.23	SGHグローバル・ジャパン株式会社	運輸業、郵便業
P.24	シーメンス株式会社	卸売業、小売業
P.25	日本物産株式会社	卸売業、小売業
P.26	株式会社パーキングマーケット	不動産業、物品賃貸業
P.27	三菱地所コミュニティ株式会社	不動産業、物品賃貸業
P.28	株式会社サイフーズ	学術研究、専門・技術サービス業
P.29	ベックス株式会社	学術研究、専門・技術サービス業
P.30	株式会社ネクストリンク	生活関連サービス業、娯楽業
P.31	株式会社エスケアメイト	医療、福祉
P.32	《コラム5》若手社員は「働き方改革」とどう向き合うべきか	
P.33	東京テレワーク推進センターの紹介	
P.34	東京都からのお知らせ	

CONTENTS

森平舞台機構株式会社

https://www.morihei.com/

本社 東京都台東区花川戸 2-11-2
設立 1956年(創業1906年)
代表者 代表取締役 森 健輔
従業員数 108名(2019年8月時点)



宣言

すべての従業員がやりがいや意欲を持って働き、能力を十分に発揮できる環境を整え、ワーク・ライフ・バランスを推進しながら、生産性の向上を図るため、全社をあげて働き方改革に積極的に取り組みます。

《働き方の改善》

- ・時差出勤制度を導入し、趣味や自己啓発に取り組みやすくなるよう、多様な働き方の実現を目指します。

《休み方の改善》

- ・記念日休暇を導入し、個人や家族の記念日に休暇を取得する事でモチベーションの向上を図ります。リフレッシュ休暇を導入し、個人のリフレッシュを図ったり、家族や社外のコミュニティとの関係性を深めるきっかけをつくります。

社員の健康管理に取り組み人材確保

森平舞台機構株式会社は、劇場や音楽ホール、テレビスタジオ、文化会館などの舞台機構の設計・製作・施工という特殊設備を手掛けて100年以上の歴史を持つ老舗企業。同社では2016年に健康経営の取組を始めたことをきっかけに、健康管理を社員任せにせず企業が積極的に取り組むことが、社員のモチベーションにもつながることを認識。働き方改革宣言では「時差出勤制度」「記念日休暇」「リフレッシュ休暇」など、働き方と休み方の両面からの改善を行うことで労働時間の短縮を行い、人材確保につなげている。

様々な制度浸透とともに社員のモチベーションもアップ

特殊設備の建設業という常に現場の施工作業が伴う同社では、内勤の社員よりも工事グループや保守グループといった現場で働く社員の割合が多い。現場では現場のルールに合わせる必要があるために、社内で計画した制度を内勤の社員と同じように行うことが難しい。そのため働き方の改善で実施している時差出勤制度では、現場に出勤する時は現場ルールに準じ、書類作成などで内勤を行うときに制度を活用することを促した。時差出勤制度を利用する割合は、徐々に増えて現在は約30%。社員からは「早く帰ることで、趣味に充てる時間ができてリフレッシュにつながる」「仕事に集中できて業務効率が上がった」という感想が多く聞かれるようになり、制度の浸透とともに社員の意識の変化も感じることができるようになった。



INTERVIEW

経営者・人事担当者のインタビュー

経営管理部 部長

青島 光儀



社員のモチベーションがアップし業績に大きく貢献

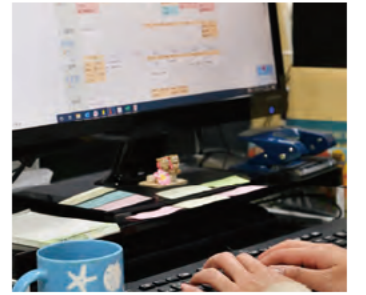
当社は2017年に、経済産業省より「健康経営優良法人2017」の認定を受けました。その後も2018年、2019年と3年連続で健康経営優良法人認定を受けています。社員の定着率も高まり、働き方の改善を進めてきた成果だと思っています。社員のモチベーションが上がり、近年は労働時間の短縮による残業費の削減と好調な業績に大きく貢献しています。

取引先から「弊社でも働き方改革や健康経営の取組を行いたいのですが、どうすればいいですか?」という相談を受けることも増え、当社の社会的な評価と信頼につながっていると思います。働き方改革によって企業と社員が、良い形でWin-Winの関係で結ばれていることを実感しております。

私たちの働き方改革 1 時差出勤制度の積極活用で学生評価がアップ

同社では時差出勤制度の導入に向け、2018年夏に東京都が実施した「時差Biz」と同時期に、社内トライアルを実施。社内満足度アンケートにおいて「使いやすい制度」「ぜひ、導入してほしい」というものや、男性社員の「早く帰って育児参加ができた」という多くの賛同の声を受け、2019年4月に時差出勤制度の本格運用がスタートした。制度は8:00~16:15、9:00~17:15、10:00~18:15の3つから勤務時間を選び、前日までに社内のグループウェアに行動予定を入力。上長への連絡は口頭で行えばよく、気軽に利用しやすい制度として

社員の評判も良い。こうした取組は人材採用の際に学生からの評価も高く、人材確保につながると考えている。



私たちの働き方改革 2 仕事へのモチベーションを向上させる休暇制度

仕事のモチベーションを上げるためにも、適度な休みは欠かせない。同社では2019年4月から、1年に1日、自分で記念日を定めて休暇を取ることができる、「記念日休暇制度」を設けている。誕生日、結婚記念日、子供の誕生日など記念日の決め方は自由だ。土日や夏季休暇、ゴールデンウィークなどの前後につなげて利用することもできる。自分の誕生日を記念日として設定している社員が多い。また、入社5年以上の社員が、5年ごとに連続5日間の休暇を取得できる「リフレッシュ休暇」も導入された。土日と併せて取得することで最長9日間の休暇が可能となる。休暇は旅行などに利用する社員が多いが、家事や育児に参加できたという社員も多く、家族とのプ

ライベントな時間でコミュニケーションを深めることで、気持ちのリフレッシュして仕事へのモチベーションも向上している。



私たちの働き方改革 3 テレワーク制度の導入を目指し環境を整備

浅草という区内でも有数の観光スポットに本社を構える同社では、常に街が観光客で混み合うため、通勤時間に限らず移動の妨げとなってしまうことがある。そのためテレワーク制度の導入は早期に進めなければならない課題として考えている。既に全国の出張所や分室、さらに現場の監督とはWeb会議アプリを使用して打ち合わせが行えるようになっている。この環境を推し進め、自宅にいても仕事が

できるテレワーク制度を整えることで、育児や介護を支援するための準備に取り組んでいる。



「働き方改革」現場の声を聞きました!



時差出勤制度やリフレッシュ休暇活用で、子育ても仕事もバランス良く

技術部 工事グループ 田中 孝之

工事グループに所属しているので、現場に立ち会っていることが多いです。時差出勤制度では、今年、双子の子供が生まれたので、早く帰って育児を手伝えるように8:00~16:15の勤務時間を選んでいました。子供が生まれた後に引越しもあったのですが、連続5日間のリフレッシュ休暇を利用しました。子供の育児でなかなか準備ができずにいたのですが、リフレッシュ休暇があり本当に助かりました。

いつも複数の現場を抱えているので、労働時間を短縮するために打ち合わせはWeb会議で行ったりと、1日の業務時間内でできることを考え、効率的に進めることを意識しています。

日本テクノ株式会社

https://www.n-techno.co.jp/

本社 東京都新宿区西新宿 1-25-1
 新宿センタービル 53 階
 設立 1995 年
 代表者 代表取締役 馬本 英一
 従業員数 1,154 名 (2019 年 8 月時点)



宣言

1. いままでの働き方に捉われず、従業員の多様な要望を採り入れた働き方制度の導入を目指します。
2. 充実感とやりがいをもって仕事に取り組める就労環境を整備します。

<p>取組内容</p>	<p>《働き方の改善》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社内 BGM でノー残業デーの啓発をしています。 2. 業務の必要と不要を洗い出して、業務量を削減します。 3. 残業時間に職場巡回をしてモニタリングをします。 4. 管理監督者が率先して、定時で早急に退勤するよう努めます。 	<p>《休み方の改善》</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社内啓発により年休の取得を推進します。 2. 管理監督者が率先して年休を取得することにより、年休を取得しやすい雰囲気づくりをします。 3. 年休計画付与制度により、連続休暇を実施して、従業員のライフワークバランスを推進します。
-------------	--	--

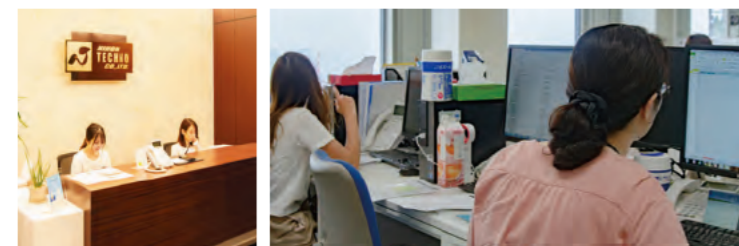
「人」が中心の働き方へ 労働環境の見直しで離職者も減少

日常生活や経済活動に欠かせない「電気」。日本テクノ株式会社は、「電気をまもる」「つくる」「賢くつかう」という電気エネルギーに関する総合サービスを提供している企業。(一社)日本経済団体連合会や(公社)経済同友会に加盟する同社では、両団体からの呼び掛けに応え、働き方改革を推進する「働き方改革アクションプラン」を策定。これと連動する形で「TOKYO働き方改革宣言企業」にも参画した。これまでも残業時間の削減などに取り組んでいたが、なかなか減らすことができずにいた。「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画したことで、業務の「ムリ・ムダ・ムラ」をあらためて考えるきっかけとなり、「時差出勤」「プレミアムフライデー」「テレワーク」「長期有給休暇取得推進制度」など、様々な制度が実施された。

こうした取組を求人媒体において公表したことで、人材採用活動にも変化が表れた。転職者の多くが長時間労働によって前職を離れており、同社の残業時間削減の取組は企業を選ぶ大きな魅力となっている。新卒採用においても学生の評価は高く、さらに社員の離職要因の払拭にもつながっている。

制度周知で社内啓発を行い、制度利用を促進

働き方改革には継続した周知活動が欠かせないと力を入れる。月の最終週を除く毎週水曜日に実施されているノー残業デーは、自己啓発や趣味の時間であるとともに家族との生活を充実させてほしいとの考えから「子どもの日」と呼び、社員一斉メールと社内BGMによってノー残業デーであることが呼び掛けられる。加えて役員が社内の巡回も行う徹底ぶりだ。さらに社員が制度をきちんと理解し改革を進めるために、「働き方改革関連法・年次有給休暇5日取得の義務付け」など働き方改革に関する社内セミナーを頻繁に行い、制度周知を徹底させることで改革を促進させている。



INTERVIEW 管理本部 管理部 部長 中村 光治



働き方改革は採用活動にもつながる

これまで当社では積極的に中途採用を行ってきませんでした。今年から採用活動を行うに当たり、働き方改革の取組を求人媒体で公表し、さらにホームページにも掲載して企業としての取組を外部に知っていただくようにしました。こうした働き方に関する取組は、他社との差別化になっているのではないのでしょうか。特に新卒の採用活動では、学生は企業情報をウェブで集めることがほとんどですので、企業PRにつながっていると考えています。実際に、ホームページを見た外部の企業から意見交換の申し出を受けるなど、日本テクノという名前はまだ知られていなくても、外部評価を高めることにつながっていることを実感しています。

また、社内からもプライベートが充実したという声が多く寄せられています。中には時差出勤により朝型の勤務をした社員が、勤務終了後の時間に勉強し資格を取得した例もあります。



私たちの働き方改革 ① 直行直帰型テレワーク「HOT WEDNESDAY1.2」、営業アシスト「GIFTキャディ」働き方の多様化で生産性を向上

2019年1月から実施している制度に、直行直帰型のテレワーク制度「HOT WEDNESDAY1.2」がある。この制度は営業社員を対象に、毎週水曜日は会社に寄らず、自宅からお客様のところへ営業訪問し、業務終了後は自宅へ直帰できる制度。業務時間を柔軟にすることで働きやすい体制を整えていくと同時に、水曜日の営業評価は1.2倍とするモチベーションアップの環境作りも行っている。また、もともと同社には「GIFTキャディ」と呼ぶ、自宅から直行直帰でお客様を訪問し営業アシストを行うパート従業員の制度がある。テレワーク制度が適用されているGIFTキャディは、時間に縛られずに仕事ができるため、子育て中の方などに活躍の場を提供し、ライフスタイルに合わせて柔軟な働き方ができると好評を得ている。



私たちの働き方改革 ② 業務のムダを常に意識し省人力化

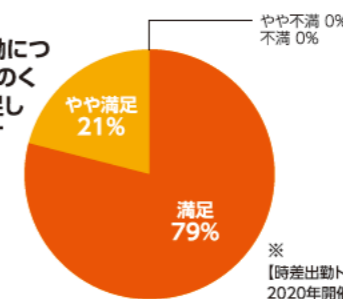
働き方改革では「業務のムリ・ムダ・ムラの削減」にも取り組んだ。経営企画室の社員が講師を務めるワークフロー研修では普段の業務を取り上げ、不要と思われる部分を考えるという実践的な研修を行っている。こうした研修によって常に業務のムダを意識することになり「このデータは必要なのか」「この作業は必要なのか」を考えるきっかけとなった。小さな気付きの積み重ねが、業務の省人力化につながり、働き方改革に取り組む以前の2016年と比べて、2019年は残業時間が約25%減少している。



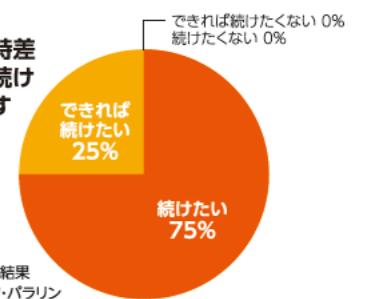
私たちの働き方改革 ③ 快適な通勤がストレスを軽減

「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画後、「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会」を想定し、大会期間中の交通混雑の緩和と生産性向上に向け東京都の「時差Biz」企業に登録。時差出勤のトライアルを2019年の5月、7月、9月と計3回実施し、実施後の社内アンケート*では通勤のストレスが減り仕事に集中できたと好評で、全員が今後も続けたいと回答している。

Q. 時差出勤について、どのくらい満足していますか?



Q. 今後も時差出勤を続けたいですか?



*【時差出勤トライアル】アンケート結果 2020年開催の東京オリンピック・パラリンピックを想定して、5/16～/31に時差出勤のトライアルを実施。

「働き方改革」現場の声を聞きました!



プライベートを充実させて、仕事への集中力も向上

管理本部 管理部 人事課 人事係 主任 松田 康佑

社内からは「働き方改革でプライベートが充実することにより業務への集中力が向上した」などの意見があり、良い効果が生まれていると実感しています。自分自身も「子どもの日」には毎週積極的に定時退社しています。時差出勤では、電車がすいていてストレスなく出勤できますし、早く帰ることで育児や趣味に費やす時間が増え良いことばかりです。

ダイヤオフィスシステム株式会社

https://www.doscorp.co.jp/

本社 東京都千代田区丸の内 3-1-1 国際ビル 9 階
 設立 1974 年
 代表者 代表取締役 江波戸 弘
 従業員数 171 名 (2019 年 8 月時点)



宣言

社員のワークバランスを考えた働きやすいオフィス環境づくりと制度を設けて、働き方改革に全社で取り組みます。

《働き方の改善》

- ① テレワークを導入し、場所を選ばない働き方を推進します。
- ② SFA、基幹システムを効率的に運用します。
- ③ 部門ごとの連携を強化し、効果的な業務形態を推進します。

《休み方の改善》

- ① 時間単位で取得できる年次有給休暇を制定します。
- ② 業務の「可視化」を推進し、休みを取りやすいようにチーム共有の強化に徹します。

オフィス空間のプロが創る、働き方改革空間

ダイヤオフィスシステム株式会社は、OA機器の販売と保守点検によって事業をスタートし、時代の変化に合わせてオフィス空間の設計・施工によって事業を成長させてきた。同社では2017年に中期5か年計画を発表して7つのプロジェクトを立ち上げ、その中の1つとして働き方改革に取り組んだ。働き方改革のミッションは、社内においてどのように取り組んでいくかを検討・実行することに加え、社外に向けお客様にも提案できるものとして形にすること。そのため同社では、まずオフィス空間のプロフェッショナルである強みを生かし、自社の社内空間の大胆なリニューアルを行った。営業部門を中心にフリーアドレスを取り入れ、フロア全体ではフリーアドレスを進化させたABW(Activity Based Working/仕事内容に合わせて働く場所や机などを選ぶ働き方)を導入。さらに業務の効率化を図るために営業支援システムの活用や基幹システムの入替えなどを行った。



サテライトオフィスとICTで働き方を効率化

基幹システムの入替えに併せて、営業社員が使用するツール(パソコン・携帯電話)をテレワーク環境対応に替えた。また都内の主要エリアでサテライトオフィスを契約。移動の合間はサテライトオフィスを利用し、会社に戻らず事務処理を行うことで効率的な働き方ができるようになっている。こうした取組により、残業時間の削減や社内コミュニケーションの強化など働く環境が大きく変化している。

INTERVIEW

経営者・人事担当者のインタビュー

取締役
 東日本営業本部 本部長
高岡 秀行



トップダウンから社員自身による働き方改革へ

当社の働き方改革は、社長からの中期5か年計画によるトップダウンの形で始まりました。私自身が働き方改革の担当でしたが、全国の支社・支店からプロジェクトメンバーを集め、何をどのように取り組むべきかチームで検討を重ねたことで、トップダウンのままにせず社員自身が自分たちに必要なものとして理解し、取り組むことができました。

基幹システムの入替えにより、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を推進することで生産性を向上させ、ABW(Activity Based Working)の構築で社員間のコミュニケーションが活性化。営業本部ではチーム単位で案件を共有することで業務の属人化を解消することができ、管理本部でも2人以上が同じ仕事をこなせるような体制にシフトして休みやすい環境を作ることができています。



私たちの働き方改革 ① 「ちょっとやろう!」で、社内ミーティング

同社では2018年10月に、本社の社内レイアウトの大幅な変更を行った。営業部門をフリーアドレス化し、カウンター席やファミリーレストランのようなボックス席を設け、さらにリラックスしながらミーティングにも使えるカフェコーナーや一人で集中したい人のための簡易防音されたスペース、大きなディスプレイのあるプレゼンテーション準備エリアなど、その時々状況によって働く場所が選べるようにした。少人数でのチームミーティングもこれまでは会議室を確保して行っていたが「ちょっと10分やろう」という声掛けで営業ミーティングを始められるようになり、業務スピードが格段に向上している。また、営業部門以外の固定デスクには、全て昇降式のスタンディングデスクを採用した。立ったり座ったりすることで座位姿勢の改善になるとともに、集中力が高まり生産性の向上が図れている。



私たちの働き方改革 ② テレワーク導入で業務効率を向上

営業部門と営業サポート部門を中心に、テレワークの取組もスタートさせた。営業部門が使用するパソコンはセキュリティを確保したモバイルパソコンに一新し、都内の主要エリアで外部サテライトオフィスと契約。さらに、基幹システムを入れ替えたことで、見積書は社外にいるときでも上司による承認をもらうことができ、会社に戻らずサテライトオフィスでプリントアウトし、そのままお客様に持参できるようになった。サテライトオフィスの利用に事前申請は必要ない。利用する当日に上司に報告を済ませて予約すればよく、移動時間を有効に使えるようになったことで、営業効率は格段に向上した。今後はさらにシステム改良を進め、現在はまだ一部に残っている発注書などの伝票類についても電子決裁を可能にすることでペーパーレス化し、在宅勤務制度の導入を目指している。



私たちの働き方改革 ③ 異なる部署によるクロスミーティングで連携を強化

同社では1~2か月に1度、営業部門、ICT部門、プロジェクト推進部門の各代表者による「クロスミーティング」を実施し、社内の問題点の洗い出しを行い、解決手段などを検討することで各部門間の連携強化に努めている。クロスミーティングでは各拠点で起きた事故やトラブル事例の共有が行われる。これまでは拠点内で処理されていたような事例も時系列にまとめられ、その対応がマニュアル化される。またトラブル事案だけでなく好事例についても積極的に共有することで業務の効率化の意識を高め、残業時間の削減や有給休暇の取得を推進している。



「働き方改革」現場の声を聞きました!



フリーアドレスでコミュニケーションが活発化

東日本営業本部 営業2部 係長 **杉田 恭輔**

仕事を始める前に、まず、オフィスでしかできない社内ミーティングのようなことと、外でもできることを整理してから取り組みます。事務処理の大半がどこでもできるようになったことで、仕事のやり方は大きく変わりました。サテライトオフィスの利用も、現在は週に2回ほどですが積極的に活用しようと思っています。また社内がフリーアドレスになったことで、社員間のコミュニケーションが活発になりモチベーションも上がりましたが、同時に効率性も考え、メールや社内のグループウェアを駆使するようにしています。

太陽生命保険株式会社

https://www.taiyo-seimei.co.jp/

本社 東京都中央区日本橋2-7-1
 設立 1948年(創業1893年)
 代表者 代表取締役 副島 直樹
 従業員数 2,365名(2019年3月時点)



宣言

『時代の変化を先取りした「最優の商品・サービス」をご家庭にお届けする生命保険会社を目指す』という理念のもと、お客様や社会を元気にするため、まずは従業員が元気に活躍できるよう働き方改革に取り組みます。

《働き方の改善》

- ・ペーパーレス化の推進によるさらなる業務の削減・見直しとともに、定時終業に向けた従業員の働き方の意識改革を推進することにより、総労働時間を縮減します。
- ・フレックスタイム制や短時間勤務制度等の柔軟な勤務体系を有効活用することにより、生産性の高い効率的な働き方を実現します。

《休み方の改善》

- ・各所属で策定した年間の有給休暇取得計画を人事部と共有し、計画的な取得を図ることで、年間16日以上の有給休暇の取得を推進します。
- ・育児や介護等のライフスタイルの変化に柔軟に対応できる休暇制度を拡充し、仕事と生活の両立支援を図ります。

取組内容

「従業員」「お客様」「社会」の全てを元気にする取組「太陽の元気プロジェクト」

100歳時代を先取りした多彩な商品・サービスで、お客様の元気で長生きをサポートする太陽生命保険株式会社。2016年からは従業員とお客様、そして社会全体を元気にする取組として「太陽の元気プロジェクト」を推進している。さらに同社は、お客様と社会を元気にするためには、まずは従業員が元気でなくてはならないという考えのもと、「スマートワークミーティング」「スーパーフレックスタイム制度」「保険契約支援システム導入」など、社内体制の改革と最新IT機器の導入により、労働時間の短縮、有給取得率向上、男性社員の育児休業取得推進などの働き方改革を積極的に進めている。



若手からシニアまで共に成長し合う、先の変化を見据えた人事制度

働き方改革の推進と併せ、シニアを活用する人事制度改革にも取り組んだ。2016年より57歳役職定年制度を廃止。新入社員から65歳までが同じ土俵で競い合い、成長し合う人事制度となった。一度は役職定年となった意欲、能力、経験のあるシニアが、もう一度、部下を持ち権限を持つことで仕事へのモチベーションを取り戻し、後進の指導・育成などに活躍している。太陽生命保険では、先を見据えた人事制度により、シニア層にも活躍の場を提供し、会社が活力を失わずに新たなことにチャレンジできる体制を維持している。



役職定年の廃止により課長に再登用
 IT企画部 開発推進課 課長 山口 好勝

INTERVIEW

経営者・人事担当者のインタビュー

人事部 人事課 課長
一番ヶ瀬 智彦



計画的に働くことを意識付け、時間外労働を削減

計画的に働くことを意識付けるために毎月部門ごとにスマートワークミーティングを行っています。スマートワークミーティングでは、業務の進捗管理や各人の休暇取得予定などを確認し、管理職にも自分自身の健康のために早く帰ることを促し、計画的に働くという意識付けを徹底して行っています。働き方改革を推進するためには、役職者はもちろん一般社員まで全員の意識改革が欠かせません。そのため人事部では、個人別の労働時間や休暇の取得状況を各部署に開示し、もしその結果が、年間の目標と大きく違ってしまった場合、どのような対応をするのかを所属のミーティングで話し合っています。もし、1人の人だけの残業が多くなっていることが分れば、どこかに原因があるので、チームを組んで業務を分担することができます。



私たちの働き方改革 ① 営業端末刷新で保険契約の全てをペーパーレスに

会議などは既にペーパーレスで行っているが、同社では新たな保険契約システムを導入し、保険契約の申込み手続きの完全ペーパーレス化を行った。新システムでは営業職員が携行する携帯端末を刷新。携帯端末上に署名することで、オンライン上で契約が完了する仕組みを整えた。これによって契約申込みの完全ペーパーレス化が実現した。また、支払い手続きにおいても、ペーパーレス化を行うとともに携帯端末に搭載したカメラで診断書などを撮影し、即時に本社に送ることによ

り一定の条件を満たした場合、最短30分以内で支払い完了し、お客様サービスの向上につながっている。



私たちの働き方改革 ② 「時差Biz」「ゆう活」で、柔軟な勤務体制をさらに推進

同社では太陽の元気プロジェクトの一環として、「時差Biz」と合わせて政府が推奨する「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」に全社を挙げ取り組んでいる。時差出勤は東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会が開催される首都圏の企業だけが行うものとして考えられてしまいがちだが、同社では本社だけではなく全国の支社・営業所で実施することを決めた。利用者には子供を持つ社員や、妊娠中で朝の通勤時間の混雑を避けたいという女性社員が多く、出勤時間をずらして出社している。スーパーフレックスタイム制度を導入している同社では、もちろん朝

早く出社することは自由だ。しかし実際には早朝から出社する社員は多くないため、自分だけ早く出社しにくいという社員もいた。「時差Biz」「ゆう活」の取組は、そうした社員に時差出勤を促すことにもつながっている。



私たちの働き方改革 ③ ライフスタイルの変化に柔軟に対応する勤務制度と休暇制度

同社では、以前より子供を持つ社員や介護が必要な家族を持つ社員に対して、5時間勤務などの短時間勤務制度を認めてきた。さらに子供が小学校を卒業するまでは短時間勤務制度と併用して始業9時～11時、終業15時～17時の30分単位のフレックスタイム制度が利用できるように制度を拡大。制度拡大は「太陽の元気プロジェクト」の一環で行われた女性社員へのアンケートで寄せられた要望を実現

したものだ。また、男性社員の育児休業取得でも2018年度まで4年連続で取得率100%を達成。2019年度からは男性社員がより一層育児に参加しやすい環境を整備するため、原則5営業日以上連続で取得するように推進し、全社員が育児参加しやすい環境と働きやすい職場環境の実現に取り組んでいる。

「働き方改革」現場の声を聞きました!



短時間勤務で、子育ても仕事もバランスよく

運用管理部 資金運用管理課 **横山 里美**

9時始業16時終業の短時間勤務制度を利用しています。子供が小学生のうちは勉強を見てあげたり、習い事の送り迎えなど、できるだけ子供と接する時間を多く持ちたいと思っていますので、この制度はとても助かります。また、短時間勤務制度の利用者は原則残業をすることができませんので、終業時間が近づくと周りのみんなが仕事の心配をしてくれたり、帰りの時間を気にしていただいたり、助けていただけてとても感謝しています。短時間勤務制度に加えフレックスタイム制度も利用しています。子供の学校行事に参加する時にもフレックスタイム制度を利用できることで、勤務時間を柔軟に調整することができ、より働きやすくなりました。

株式会社シルバーアシスト

http://www.kaigo21.co.jp/

本社 東京都多摩市落合3-9-1
 設立 1999年
 代表者 代表取締役 佐々木 淳一
 従業員数 80名 (2019年8月時点)



宣言

当社の社員一人一人が自分のこととしてライフ・ワーク・バランスを理解し、地域社会利用者の理解と協力のもと働き方改革の推進のため全社一致団結のもと目標達成をめざして全力で取り組むことを誓います。

《働き方の改善》

- 定期的な管理職による面談やミーティングで残業の事前申請を徹底します。
- 利用者との調整や交代制などお互いの協力体制により更に残業時間短縮に努めます。

《休み方の改善》

- 管理職に対し部下の休暇取得状況を定期的に提供します。
- 利用者への訪問実態をスタッフと相談しながら、管理職が年次有給休暇取得を積極的に促進します。
- 管理職からの声掛けなど年次有給休暇を取得しやすい職場環境を作ります。

取組内容

働き方改革で労働環境を改善

株式会社シルバーアシストは、多摩地域において、24時間看護や在宅看護などの介護支援事業で地域のニーズに応え事業を拡大してきた。現在は4つのデイサービスセンターを運営するほか、訪問看護など総合的な福祉サービスを行っているが、近年はさらに高齢化が進んで業務量も増加。「介護」という利用者最優先となる現場では、残業時間も多くなりがちであり労働環境にも影響を及ぼしていた。

働き方改革では担当者の急な欠勤時には会社全体で交代対応できるように体制の見直しや、管理職による面談やミーティングを定期的に行うことで、介護職におけるライフ・ワーク・バランスの実現に対する意識を高めた。



労働環境改善でサービス向上と定着率向上に成果

人と人が関わりあう介護という仕事では、会社に対する不平不満があったり、体調不良で業務の現場に出ることは、利用者へのサービス低下を招く恐れがある。「労働環境の改善は必須のことであり、働き方改革は労使双方にとってメリットがある」と佐々木代表。ホームページにも育児休業や有給休暇取得率の目標と対策を掲げ、労働環境改善の取組を広報することで人材採用にも成果を上げている。

また、2019年度からは子供を連れて出勤できる制度を試験的に導入。小さな子供を抱える社員のサポートに取り組むことで、社員の定着率向上にも努めている。

INTERVIEW

経営者・人事担当者のインタビュー

代表取締役

佐々木 淳一



宣言目標達成に向け、全社一丸で取組

多摩地域は1960年代の大規模開発によって都市化が進みましたが、現在では高齢化が進展しています。そうした中で当社は業績を拡大してきましたが、実際の介護事業の現場というのは、「人が集まりにくい」「定着しにくい」といった厳しい現実があります。そのためにも業務を支える社員の雇用環境改善が、最優先課題となります。

施設の利用者と常に向き合う社員の心身の状態が、そのままサービスに影響します。そのため当社では早くから生活と仕事の両立を目指す取組を行ってきました。今回の働き方改革では、ライフ・ワーク・バランスをさらに進めるため、社員への周知を積極的に行っています。社員の理解が進んだことで、正規社員だけでなく



パートスタッフからも改善ポイントの意見が寄せられるようになりました。目標達成に向け、全社員の意識がより高まっていることを実感しています。

私たちの働き方改革 ① 本社内、拠点ミーティングで働き方改革の必要性をアピール

人と直接に関わる介護という仕事では、社員一人ひとりがライフ・ワーク・バランスを理解することが必要だという方針の下、全社一丸となって働き方改革に取り組んだ。複数のデイサービスセンターの管理者が集まる毎月の本部連絡会で方針を伝え、さらに各拠点で行われる毎日のミーティングで働き方改革の必要性をスタッフに周知した。特

に佐々木代表はスタッフ全員との面談を重ねて社員の健康管理の重要性について話し合い、問題点などを聞き取りながら長時間労働の防止や休暇取得などを促した。こうしたことによって社員間のコミュニケーションが円滑になり、働き方改革への理解が深まっている。

私たちの働き方改革 ② ITの力で業務を効率化し長時間労働を防止

介護事業では書類がきちんとそろえられていることが重要になる。しかし、常に利用者に向き合わなければならない現場では、書類作成が後回しとなり残業の原因になっていた。書類をためないようには業務の効率化は欠かせない。そのため同社では新たなソフトウェアを導入し、管理者の事務作業の効率化を行った。これまでは電卓を使いながら計算していたようなものも、その日のうちに入力さえ済ませれば自動計算され、月末にはまとまった集計が出来上がる。また、入浴した時や食事をした時の業務報告なども手作業入力で行っていたが、多くの部分がチェック入力だけで済むようになった。こうしたITの力を使ったことで管理者の負担は大幅に軽減され、残業時間を減らすことに貢献した。また、有資格者である看護師の業務は代替が難しかったが、急な欠勤をした場合で

も、事業所全体で交代対応できるよう体制の見直しも行った。こうした改善で、緊急の残業がなければ終業とほぼ同時に帰宅できるほど、長時間労働を削減しようという意識が向上している。



私たちの働き方改革 ③ 時間単位の有給休暇制度、子供連れでの出勤制度。子供の笑顔は業務にもプラス

同社では小さな子供を持つ社員も多い。そのため、朝、出勤前になって子供の具合が悪くなったので病院に寄ってから出勤するということも多かった。そうした社員に働きやすい環境を提供するために、時間単位で取得できる有給休暇制度を導入している。導入当初は利用者が少なかったが、毎日のミーティングによって周知することで、特に子供を持つ女性社員に積極的に利用されるようになった。

さらに試験的な試みとして、子供連れでの出勤を可能にしたデイサービスセンターもある。小さな子供連れと触れ合うことで、デイサービスを利用する高齢者にも自然に笑顔が多くなるという効果が生まれている。



「働き方改革」現場の声を聞きました!



有給休暇取得で職員の気持ちにもゆとりが生まれる

介護サービス部門 部門長 徳永 実

約50人のスタッフを管理する部門長という立場にあり、1日を通してメールや電話でいろいろな相談を受けますが、介護の現場では小さなこともそのままにしておく大きな事故につながる場合があるので、ささいなことでもよく聞くようにし、先延ばしにしないで対応することを心掛けています。有給休暇の取得も進み、職員のみならず時間的にも精神的にも余裕が出てきたと感じます。時間単位の年次有給休暇制度は、仕事の合間に用事を済ませるなど、プライベートと仕事が両立できるのでスタッフの評判も良いです。職場に子供を連れてくることのできる「子供同伴出勤」の制度も、子供を持つ社員に好評です。

Column -1-

働き方改革の目的と管理職の役割

佐藤 博樹 氏
中央大学ビジネススクール教授



働き方改革の目的

2019年4月から働き方改革関連法が順次施行されることもあり、働き方改革に関する社会的な関心が高まり、企業による働き方改革の取組も急速に進展しつつある。しかし、企業における働き方改革の現状をみると、残業など長時間労働の解消の取組が多い(狭義の働き方改革)。働き方改革には、長時間労働の解消も含まれるが、**長時間労働の解消のみがその目的ではない**。働き方改革において大事な取組は、社員一人ひとりが**高い時間意識を持った働き方**へ転換することにある(広義の働き方改革)。

働き方改革で解消すべき課題は、仕事が終わらなければ残業すれば良いと考える「**安易な残業依存体質**」である。安易な残業依存体質が根強い結果、時間を大事に活用する意識が弱く、労働生産性が低くなるという課題が生じている。良い仕事をしていてもその仕事に投入する時間に無駄があったり、過剰品質が生じたりすることになる。

安易な残業依存体質が根強い背景には、必要な時にはいつでも残業ができる社員、つまり**仕事中心の「ワーク・ワーク社員」**が基幹的な人材層を構成していた時代に出来上がった働き方が、存続していることがある。現状の働き方を前提とすると、ワーク・ワーク社員以外の人材つまり「**ワーク・ライフ社員**」などの人材活用が阻害され、そうした人材が意欲的に仕事に取り組みめないという課題が生じている。**ワーク・ライフ社員とは、仕事も大事だが、仕事以外にも大事なことや取り組まなくてはならないことがある社員**である。企業が、ワーク・ワーク社員以外のワーク・ライフ社員も受け入れ、そうした人材が保有する能力を活用するためには、従来の働き方の改革が不可欠なのである。

広義の働き方改革の進め方

「時間制約」のないワーク・ワーク社員が多い時代に出来上がった仕事管理・時間管理は、安易なものとなりがちであった。仕事が

終わらないときは残業で対処すれば良いとする安易な残業依存体質がもたらされたのである。その結果、無駄な業務の削減、仕事の優先付け、過剰品質の解消などを考慮せずに、「仕事総量」を所与として**全ての業務が完了するまで労働サービスを投入し続けるような働き方**が行われてきた。時間を「有限」な経営資源と考える意識を欠いたことで、時間を効率的に活用する考えが弱かったのである。質の高い仕事が生み出されていても、無駄な仕事や過剰品質もあり、全体としての時間当たり生産性は低くなる事態が生じるようになった。

「時間制約」のあるワーク・ライフ社員を前提とした時間管理・業務管理とするためには、「時間総量」を所与とし、その時間で最大の付加価値を生み出すことが求められる。**時間を「有限」な経営資源と捉え**、その時間を効率的に利用する高い時間意識を職場成員の間に定着させるのである。

重要な管理職の役割

働き方改革の成否は、職場の**管理職のマネジメントにかかっている**。管理職が、時間制約を前提とした仕事管理・時間管理を行うためには、まず**管理職自身が時間制約を自覚**することが必要となる。しかし現在の管理職には、これまで時間制約を意識せずに仕事をしてきた者が多いという課題がある。「仕事中心の価値観」を持っているだけでなく、そうした価値観を望ましいと考えている管理職が少なくないことによる。

こうした仕事中心の価値観を変え、管理職自身が自分のワーク・ライフ・バランス(WLB)を大事にすることが、働き方改革の出発点となる。管理職自身が、WLBを実現できる職場作りを自分自身の課題として理解する方法の一つとして、仕事と介護の両立を考えると有効になろう。これまで時間制約を感じることなく仕事中心の生活をしてきた管理職も、今後は**仕事と親の介護の両立の課題に直面する可能性**が高く、自分自身にも時間制約が生じる可能性が高いからである。

▶2つの働き方改革

	狭義の働き方改革	広義の働き方改革
目的	長時間労働の解消	「働き方改革」を通じて、 ①多様な人材が活躍できる職場とすること ②安易な「残業依存体質」を解消し、結果として長時間労働を解消すること
手法	残業規制など	仕事や仕事の仕方、及びマネジメントの見直し→時間当たり生産性を意識する働き方へ
課題等	残業を削減することが目的になると、不払い残業の潜在化のリスクも	残業のない職場でも働き方改革は不可欠

Column -2-

企業と労働者が、共に目指す働き方

岩出 誠 氏
ロア・ユナイテッド法律事務所
代表パートナー弁護士



残業時間の上限規制で何が変わる

2019年4月1日より「働き方改革関連法」が順次施行されています。本法の目玉となっているのが**時間外労働の上限規制**です。法律によって残業時間の上限が決まったことで、企業は様々な対策を講じる必要があります。

しかし、この残業時間の上限規制について中小企業には1年間の猶予期間があり、2020年4月施行ということもあってか、具体的な内容やその効果について、企業担当者や労働者が理解できていないことが多いのではないのでしょうか。

改正後は罰則規定によって厳格化

通称サプロク協定と言われる労働基準法第36条によって定められた**残業時間は原則月45時間、年間360時間**です。実は残業時間数に関しては、改正前も改正後も変わっていません。変わったのは、改正前には法的な拘束力がなかったものが、法律によって上限が定められ、これを越えることができなくなったということです。特別な事情がある場合でも年間720時間以内・月100時間未満(複数月では平均80時間)であり、特別な事情があったとしても45時間を超えることができるのは年間6か月間までです。この上限規制を守らなかった場合、**事業主に30万円以下の罰金又は6か月以下の懲役**が科せられる可能性があります。労働契約法第5条に基づく安全配慮義務措置の履行も不可欠です。関連する指針でも「使用者は、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約

法第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。」とされています。これは**管理者側が、残業をさせる場合にでもしっかりと健康管理を考え、必要な措置を講じるよう努める必要がある**ということであり、さらに重要になっています。

残業代の還元と意識改革

残業の減少に伴うプラス面は、心身の健康向上だけでなく、家庭生活へのプラスの影響が期待されます。しかし、残業の減少に伴う賃金の低下は、家庭生活に微妙な影をもたらすかもしれません。その一方で、労働者を早く帰宅させなければならない管理者側の負担は増えます。労働者が勝手に働いているとしても、**管理者が中止指導をしていないとされれば罰則の対象**となります。管理者側では、就業規則によって管理者の指導に従うことや懲戒制度を明記しておくことも必要でしょう。

企業側ではICT(情報通信技術)ツールの導入や会議を減らすなどの環境整備も必要ですが、**残業時間を減らした後のビジョンを明確にすることが必要不可欠**です。

労働者は残業代が減るかもしれないことを不安に感じ、労働意欲が低下するかもしれません。しかし、賃金は減らずに自由な時間が増えるとしたらどうでしょう。残業代の削減によって減らした人件費を、賞与やインセンティブ手当などで社員に還元できれば、労働者にとっても分かりやすく、企業側の負担も少なくなるでしょう。何より労働者は十分な休息によって業務に集中することができ、労働意欲が上がるのではないのでしょうか。**労働者が意欲を失うことによって困るのは企業側**なのです。減った人件費の分は還元し、労働者の意識を改革することが求められます。

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、
臨時的な特別の事情がなければこれを越えることはできません。

施行 **大企業** 2019年4月～ **中小企業** 2020年4月～

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、以下を越えることはできません。

- 年720時間** 以内
- 複数月平均80時間** 以内 **休日労働を含む**
(「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内)
- 月100時間** 未満 **休日労働を含む**

月80時間は、**1日当たり4時間程度**の残業に相当します。

また、原則である月45時間を越えることができるのは、**年間6か月まで**です。

※上記に違反した場合には、罰則(6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されるおそれがあります。

出典: 厚生労働省 働き方改革特設サイト 時間外労働の上限規制より抜粋

株式会社大輝

http://www.taiki.com/

本社 東京都府中市武蔵台 3-7-8
 設立 1972年
 代表者 代表取締役 岡野 一徳
 従業員数 87名 (2019年8月現在)



有限会社ベスト青梅

https://best-grp.co.jp/

本社 東京都青梅市新町 8-9-1
 設立 1987年
 代表者 代表取締役 太田 剛彦
 従業員数 66名 (2019年8月現在)



宣言

国土保全の未来を担う若者を育て、
 家族と共にある時間を大切にするため、働き方改革を全社で推進します。

宣言

生産性を向上し、ワークライフバランスを高めます。
 会社の繁栄と社員一人一人の人生の充実を一致させます。

取組内容

《働き方の改善》

- 勤務時間累計を見える化し、残業実績を踏まえた業務割当ての最適化に取り組む。
- 働き方改革スローガン「ムリ・ムダ・ムラをなくす」を掲げ、ミスの発生原因の解消と、若手社員の力量向上策(研修・勉強会等)を実施する。

《休み方の改善》

- 有給休暇取得状況をチェックし、取得が滞っている部署に対して有給休暇を奨励する。
- また、閑散期において管理職からの声掛けを行い、有給休暇を取得しやすい環境をつくる。

取組内容

《働き方の改善》

- 残業時間管理のため、事前申請制度を徹底させます。
- 個々人のスキルアップを図り、多能工化を進め仕事の偏りをなくします。
- 仕事の偏りをなくし、退勤時間の短縮を図ります。

《休み方の改善》

- 有給休暇取得ルールを制定します。
- 総務と職長が連携し、取得を促します。
- 仕事の偏りをなくし、取得しやすい環境を整えます。
- 社内教育で従業員の意識改革を促します。

“若手技術者の力量向上”を核とした独自の働き方改革を実施

測量業を事業基盤とし、官公庁・自治体向けのコンサルタント業務などを展開する株式会社大輝。同社では近年、若手社員への技術継承や休日の増加、繁忙期の業務量の平準化について議論を重ねていたが、働き方改革関連法の成立を契機に、「ムリ・ムダ・ムラをなくす」をスローガンに掲げた働き方改革を始動した。作業全般の見直しに加え、若手技術者の技術向上を促す研修・勉強会を実施。業務管理を行う「管理室」を「管理部」に昇格し、技術部門の業務状況や休日の取得状況を一括管理する仕組みを構築することで、残業時間の減少や有給休暇取得率の向上を実現した。



私たちの働き方改革 ①

研修会で若手の技量を底上げし、業務効率化を図る

月に一度実施している若手研修会では、一般的な座学形式ではなく、自ら手を動かし気付きを得るゲーム形式の研修や自身のキャリアプランを考える研修などを取り入れ、自ら考えて行動する“必要性”の認識を促進。若手社員が積極的に意見を述べるようになったほか、若手社員が後輩社員を指導する場面も増え、ベテラン社員に頼らない生産体制が機能し始めた。これまで技量の高いベテラン社員に偏りがちだった業務量の分散化も期待される。

私たちの働き方改革 ②

休暇の取得状況の見える化などにより有給休暇の取得率を向上

2019年4月より発足した「管理部」では、技術部門の共通業務を集中処理する形を取り、専属社員を増員。管理部が提供する情報により、各部門の管理職が業務ごとの進捗状況を把握しやすくなり、複数物件間のリアルタイムの人員配置が可能となった。管理部では有給休暇取得状況の見える化も実施。業務量が多く有給休暇取得率が低かったベテラン・中堅社員には声掛けを行うほか、業務配置を工夫することなどで、有給休暇取得率を向上させた。

INTERVIEW 経営管理部 部長代理 高平 剛



社員の成長は企業成長の糧となる

福利厚生は、原資となる経営資源の獲得とセットで機能します。当社は「若手が多い」という特徴があり、社員が腕を磨いて、より付加価値の高い業務にシフトすることや、業務配置のムダをなくすことで、待遇向上を実現したいと考えています。研修内容の改革を推進したことで、若手社員が主体的に動くようになり、それが残業や作業のやり直しの減少、有給休暇取得率の向上につながりました。若手社員の成長は、目に見える数値以上に、価値あることだと感じています。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

女性が働きやすい環境作りにも貢献したい

地理情報部
 地理情報一課 測量士
 丸山 奏



測量業界の女性という点、内業中心であったりCADのオペレーターなどが中心ですが、当社では男性作業員と同じように現場作業を担当させてもらっています。また当社は子育てサポート企業として厚生労働省の「くるみん」認定を受けており、仕事を続ける上で安心感もあります。今後も女性が当たり前のように現場で働ける環境作りにも貢献できればと思います。

「残業の事前申請制度導入」「多能工化」などで、残業時間を“半減”

有限会社ベスト青梅は、「住まい・建築に関する良心的な商品の提供」をコンセプトに、建築金物や産業機器用製品の設計・製造を行っている。同社では残業時間削減を目的に、2015年から残業の事前申請制度を導入。取組をさらに進め、社員のモチベーションの向上を図るために、2018年には「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。残業の事前申請制度の徹底に加え、一人の作業員が複数業務を担うことができる「多能工化」により、2019年には、一人当たりの平均残業時間は前年比約59%削減された。同社が目標に掲げる「年次有給休暇取得5日以上」も全従業員が達成している。



私たちの働き方改革 ①

「多能工化」による技能の平準化

「多能工化」の取組では、どの作業員がどの作業を担えるのかを把握するため、各作業員のスキルを一覧にしたスキルマップを作成。これを基に計画的に作業を振り分けることで各作業員の技能の平準化を促した。これにより、計画を組みやすくなり、残業時間の大幅削減を実現している。また、「多能工化」により専任作業員が、休暇を取得しやすい環境になり、有給休暇の取得率向上にもつながっている。

私たちの働き方改革 ②

有給休暇取得促進のために2か月ごとのチェックをルール化

有給休暇取得5日未満の従業員を0人にするために実施したのが、2か月に一度、休暇を取得できていない従業員に取得を促す取組だ。2か月ごとに取得を促せば、単純計算で1年に6回有給休暇を取得することになる。促す際には、まず総務と職長が連携し、休暇を取得できていない従業員を把握、その従業員と面談を実施。さらに職長からも、休んでも生産計画に支障がない時期を示すことなどで、有給休暇の取得を促している。

INTERVIEW 管理部 武井 厚博(右) 総務・労務 西ヶ谷 智子(左)



今後の課題は、取組の“定着”と“年次有給休暇取得率70%”の実現

「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画してからまだ1年もたっていない段階ですから、まずは今回始めた取組を社内定着させることが大事だと思います。そのための仕組みを総務の側で考え実施していかなければいけません。また、2020年までに年次有給休暇取得率を70%にすることは政府の数値目標として掲げられています。これに近づけるためにはどうすれば良いのか。これを今後の課題とし、働き方改革を更に進めていければと思います。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

「多能工化」スキルマップ作成が、従業員のモチベーションアップに!

製品部
 松尾 一雄



「多能工化」のためにスキルマップを作成したのですが、これが、「自分はこの作業を担えるんだ」「半年でこの作業ができるようになった」などやる気向上にもつながりました。また、スキルマップにより誰にどの仕事を任せられるかが明確になり、生産計画もしやすくなりました。今後も作業効率を向上させて、有給休暇の取得を促進していければと思います。

ライオンハイジーン株式会社

https://www.lionhygiene.co.jp/

本社 東京都墨田区錦糸 1-2-1
アルカセントラル 6階
設立 1982年
代表者 代表取締役 福田 健吾
従業員数 170名 (2019年8月現在)



株式会社アクシオ

https://www.axio.co.jp/

本社 東京都品川区西五反田 2-12-19
五反田 NNビル 5F
設立 1991年
代表者 代表取締役 樋口 嘉章
従業員数 188名 (2019年8月現在)



宣言

従業員が意欲と能力を十分発揮して生産性の向上を図り、仕事と生活の調和がとれる働き方が実現できる環境整備を推進します。

宣言

ひとりひとりが「こころと身体」を充実させ、いきいきと活躍できる会社を目指します。

取組内容

《働き方の改善》

1. フレックス制度の活用を促進します。
2. 在宅勤務制度を導入します。
3. 管理職によるマネジメント力を強化して業務の進め方を改善します。
4. 新たな人事制度(スーパーフレックス、勤務間インターバル制度)を検討します。

《休み方の改善》

1. 有給休暇の取得状況を見える化し従業員への働きかけを行います。
2. 計画的な年次有給休暇制度を導入し運用します。
3. 積極的に休暇を取得できるような職場風土を作ります。
4. 時間単位有給休暇制度の導入を検討します。

取組内容

《働き方の改善》

- ① テレワーク及び在宅勤務の制度を導入し、場所を選ばない働き方を推進します。
- ② 業務が属人化しないよう、業務の棚卸・共有化を行うことにより、業務の見直し、ジョブ・ローテーションや業務の平準化に取り組めます。

《休み方の改善》

- ① 管理職が積極的に有給休暇を取得し、社員一人一人が休暇を取得しやすい環境を作ります。
- ② 1年に1回以上の連続休暇取得を促進します。

継続的な制度の見直しで働きやすい環境を整備

ライオンハイジーン株式会社はライオングループの一員として、業務用の洗浄剤や衛生用品、クリーニング用洗浄剤を製造販売する企業。同社では4~5年ごとに人事制度や就業規則の見直しを行い、働きやすい環境作りを行ってきた。こうした環境整備をさらに進めるために「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画。2018年にフレックスタイム制度を導入し、2019年からは在宅勤務制度、オフィスのフリーアドレス化、アンバーサリー休暇など様々な改善策を実施。不足していると感じていた社員間のコミュニケーションが改善し、新たな創造が生まれる環境に一変した。



私たちの働き方改革 ①

理想のオフィスで、イノベーションを創出

オフィスのフリーアドレス化は、5名の女性社員による推進チームと、ペーパーレス・グリーン化を推進するリデザインチームによって進められた。ミーティングもできるカフェコーナーや、業務に集中する集中エリアなどのアイデアが実現。普段関わる事がなかった他部署の社員とのコミュニケーションが活発化し、新たなイノベーションが生まれる環境が実現している。

私たちの働き方改革 ②

誰もが利用しやすい制度と雰囲気作り

最大で週に4日間利用できる在宅勤務制度では、業務の間の不労時間を可能にするなど、社員が利用しやすい柔軟な制度設計を考えた。導入前のトライアルには様々な社員が参加し、通勤のストレス軽減などにもメリットがあることを実感した。年次有給休暇については、「アンバーサリー休暇」と名付けることで、様々な記念日に取得しやすい雰囲気を演出。社員に積極的な取得を促している。

INTERVIEW

経営者・人事担当者のインタビュー

取締役 統括部長

海野 英章



社員みんなで「行ってらっしゃい」。社内が明るい雰囲気

本社の社員数は100名程度でありながら、挨拶を交わす程度で話をしたことがないという社員も多く、コミュニケーション不足を感じていました。2019年8月から始めたオフィスのフリーアドレス化では、そうした環境が大きく変わりました。営業部門だけでなく総務や経理、企画など全ての部署がフリーアドレスになりましたので、これまで関わる事のなかった他部署の社員と会話が生まれ、営業に出て行く社員に向かって「行ってらっしゃい」とみんなで送り出すようになりました。社員からの反響は大きく、働き方改革の効果の一つとして実感しています。

◀「働き方改革」現場の声を聞きました!

周囲の理解で男性育児休暇第1号

企画開発部 商品企画グループ アシスタントマネージャー

高島 稔



子供が生まれた時に2週間の育児休暇を取得し、男性の育児休暇利用者第1号になりました。フレックスタイム制度と、月に1度は在宅勤務制度も利用しています。以前は、育児や家事は妻に任せようと思っていましたが、働き方改革で会社の制度や雰囲気が変わったことで、背中を押されました。今の職場の雰囲気にとっても満足しています。

慣例的に行われていたテレワークを制度化、休暇申請手続も大幅に簡略化

株式会社アクシオは、IT関連機器(又は商材)の販売やシステム構築などのITソリューションを提供している。同社では2017年に働き方改革プロジェクトを発足させ、社内外に取組を周知するため、2019年に「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。客先作業後に慣例的に行っていたテレワークを制度化し、客先作業を伴わない自宅作業も対象にした。また紙の「欠務届」を提出していた休暇申請をシステム化。社内ネットワーク上で、ワンクリック申請できるなど簡略化したことで、2018年度は2015年度と比べて、年間有給休暇取得日数が約50%増加した。



私たちの働き方改革 ①

イラスト入り「運用ガイド」の作成により、テレワーク制度の利用を促進

テレワークの制度化については、2019年1月から営業部門でトライアルを開始。改善点を整備した上で同年6月より範囲を全社に拡大した。拡大直後の利用率は全社員の10%程度にとどまっていたが、実施要項の内容をイラストなどで解説した「運用ガイド」を作成した結果、利用率は20%程度まで増えた。パソコン操作に不慣れな社員には、自宅や社外から社内システムにアクセスするVPN設定の手順などをレクチャーすることで利用を促している。

私たちの働き方改革 ②

業務の棚卸しを行い、テレワーク可否の判断材料に

業務の棚卸し・共有化については、全部門の社員に対して業務棚卸しシートを配布。業務内容を「大、中、小」に分類した上で、業務の頻度やテレワークが可能な業務かどうかの分類も行った。テレワークの申請があった際には、この棚卸しシートを現場の上司が「テレワーク可能かどうか」の判断材料にしている。働き方改革プロジェクトチームは今後、業務棚卸し作業の第二弾を実行し定型業務のRPA化(ロボットによる業務の自動化)を推進。自宅作業における社員の負担を軽減することで、テレワーク利用率の更なる向上を目指すとしている。

INTERVIEW

経営者・人事担当者のインタビュー

働き方改革プロジェクト(ハビエスワークP)

営業本部

荒川 恵里佳

技術本部

大越 奈々恵

管理本部

井上 七保子



社員全員が幸せに働ける会社を目指して

当社では、働き方改革を経営側だけの課題ではなく、社員全員で取り組むべき課題だと考えています。当事者意識を持ってもらうため、全社員に対して「社員全員が幸せに働ける会社とは何か?」と問いかけるアンケートを実施しています。始めは回答率が低かったのですが、徐々に当事者意識が浸透し、現在の回答率は当初の倍以上に。今も増え続けています。今後も当社が取り組むべき課題を洗い出し、社員一丸となって改善策を模索していきます。

◀「働き方改革」現場の声を聞きました!

子供の学校行事にも積極的に参加できるようになった

第4営業部

出口 可奈枝



小学生の子供がいるのですが、これまでは学校行事に参加するためには、1日又は半休を取らないといけませんでした。それが、テレワーク制度ができたことで、自宅で仕事ができ、学校行事にも参加しやすくなりました。私たち家族にはうれしい制度です。導入のタイミングでチャットツールが加わり、上司や同僚との「報・連・相」を欠かさず行えるようになったこともありがたいですね。

株式会社誠

https://ma-ko-to.com/

本社 東京都新宿区西新宿 7-22-45
 KDX 西新宿ビル 5 階
 設立 2010 年
 代表者 代表取締役 富樫 竜一
 従業員数 13 名 (2019 年 8 月時点)



株式会社ミライト情報システム

https://www.miraitsystems.jp/

本社 東京都品川区荏原 1-20-10
 設立 2001 年
 代表者 代表取締役 岡本 充由
 従業員数 340 名 (2019 年 8 月現在)



宣言

全社員に対する在宅勤務の自由な利用を認め、社員が効率よく業務に着手できるフレキシブルな環境を目指します。

<p>取組内容</p>	<p>《働き方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務時間のうち、月当たり出勤時間の 1/8 を在宅勤務可能とする。在宅勤務を活かし、出社時間にとられない勤務時間の自由な設定を推奨する。 在宅勤務時の勤務態度を明確にするため、勤務状況を把握するシステムを作成し、導入する。 各内容に関するマニュアルを作成し利用につなげる。 	<p>《休み方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務内容をグループ化する。休暇取得時に業務を共有できるメンバーが明確になり、業務の停滞を気にすることなく休暇を取得できるようにする。 オンライン会議システムを導入し、業務に関する相談・連絡・会議等を行いやすくする。 各内容に関するマニュアルを作成し利用につなげる。
--------------------	---	---

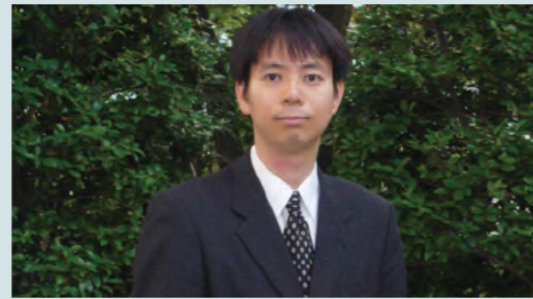
働き方改革を掲げ人材採用活動

特許事務所の子会社として設立し、特許事務所のホームページの保守・管理を行っていた株式会社誠。現在は、生活のためになるようなお役立ち系サイトを中心に、ホームページの作成・保守・SEO (検索エンジン最適化) などのサービスを提供し事業拡大している。働き方改革では、積極的にITツールの導入を行い、「サテライトオフィス開設」や「在宅勤務制度」を実現。「プライベートを充実させられる会社」を掲げた人材採用にも取り組んでいる。



INTERVIEW 代表取締役社長 富樫 竜一

経営者・人事担当者のインタビュー



プライベートの充実を掲げ、残業はほぼゼロ

以前より当社は残業の少ない環境でした。それは365日休みのない働き方をしてきた自分への反省があり、社員にそういうことは押し付けることはできないと考えていました。今回の働き方改革では残業ゼロを掲げ、プライベートをより充実させられる仕組み作りを行いました。在宅勤務を導入し有給休暇も取りやすくなったことで、仕事も大切だけどプライベートも充実させたいという優秀な志望者が多く集まり、人手不足を感じることはありません。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

仕事にメリハリがつき、スキルアップにも挑戦

開発部 福家 咲穂

2019年4月からサテライトオフィスに勤務しています。サテライトオフィスは常に本社とビデオ通話でつながっており、相談したいと思った時に、すぐに声をかけることができます。同じ職場で働いている感覚で、本社勤務の頃と比べても、不便を感じることはありません。自宅から近い場所になったことでプライベートの時間も増えました。余裕のできた時間は、資格取得の勉強に取り組んでいます。

私たちの働き方改革 1

ITツール導入で在宅勤務を可能に

同社では1か月の出勤時間の1/8を在宅勤務にすることができる。これを可能にしているのが社内コミュニケーションツールだ。ツール導入によって社員間のコミュニケーション頻度が上がり、業務の停滞を減らすことができた。在宅勤務者の勤務状況を把握するためのシステムも導入した。目の届かない場所で働くことで業務評価に差がついてしまう点を懸念し、感謝の気持ちをウェブ上で可視化するメッセージサービスも取り入れた。同社ではこれまでトップダウン型で意思決定や業務決定を行ってきたが、ツールを使うことで上司への連絡もしやすくなり、会社全体の生産性向上にもつながっている。

私たちの働き方改革 2

サテライトオフィスを開設

導入した社内コミュニケーションツールを使うことで、社員同士のコミュニケーションに支障のないことが分かりサテライトオフィスを開設した。「別の場所にいるという感覚はなく、大きな窓でつながっているイメージ」と富樫代表。2名がサテライトオフィスに勤務し、大幅な通勤時間の短縮が働きやすい環境作りにつながった。



宣言

知恵と工夫で社会に貢献できる会社になるため、ワークライフバランスの社員意識向上に取組み、「いきいきと楽しい・力強く体力のある・未来に夢を描ける」会社を目指します。

<p>取組内容</p>	<p>《働き方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> 毎月の時間外労働を算出し、部門ごとに一人当たりの平均時間外労働を見える化し、生産性を意識させます。 一日単位の出勤の記録を徹底します。 ノー残業デーの推進をします。 	<p>《休み方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> 取得が少ない社員へ、個人と上長宛てに周知します。 有給休暇取得推進メールの配信をします。 社員及び上長は互いに相談のうえ、具体的な有給休暇取得予定日を設定した有給休暇取得計画を作成します。 上長は取得を促進及び進捗を管理するとともに、取得の状況を定期的に会社会議で報告します。
--------------------	---	--

慢性的な残業を解消し 効率的な働き方を行う企業風土を醸成

株式会社ミライト情報システムは、情報通信企業を中心に基幹システムの企画・開発や運用・保守サービスを提供している。同社では近年、残業が慢性化していた。こうした状況を危惧し、まずは「メリハリのある就業意識を根付かせたい」というトップの思いから「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画。ホームページに働き方改革宣言を掲げ、総務・人事担当から管理者へ残業時間に関するデータを定期的を送信し、職場風土作りを行った。24時間稼働システムの監視などを抱える中で取組の困難な部署もあったが、残業時間の削減に取り組む声が多くなり高まりを見せている。



私たちの働き方改革 1

残業時間見える化で社員の意識に働きかけ

残業時間見える化するために、各部門の管理者に残業時間の状況を提供し、計画性のある働き方を促している。しかし、社員の多くは取引先で就業しているので、全てを把握することは容易ではない。そのため社内一斉の取組は難しく、ノー残業デーなどでは個人単位での取組から進めている。こうした働きかけで職場風土が醸成され、残業時間の抑制につながっている。

私たちの働き方改革 2

日めくりカレンダーで意識を向上

同社では社員から標語を募集し、働き方改革宣言カレンダーを作成した。朝礼ではこの標語を全員で唱和することで、ライフワーク・バランスの意識向上に努めている。また、休日に挟まれたような日は休暇の取得奨励日として社内会議などを行わないようにし、さらに取得日数の少ない社員への働き掛けなどの取得促進も行っている。



INTERVIEW 事業推進本部 本部長 佐山 千春

経営者・人事担当者のインタビュー



社員の意識を変える企業風土作り

当社では複数の要因による慢性的な残業という悩みがありました。そこでまずは企業風土から変えていこうと、トップダウンの力も借りながら取組をスタートしました。働き方改革日めくりカレンダーを作ったことで、活動への理解は深まりました。2019年度においては、注意喚起のメールや休暇の取得が進まない理由の追跡調査など、意識付けを行うことに力を注いでいます。個人別にノー残業デーを実施したり、グループで残業の削減に取り組むなどで、意識の向上が図られています。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

多様な働き方でライフワーク・バランスを実現

取引先に常駐している部下が多いので、スロウガンだけでなく、計画的な有給休暇取得のサポートと労働時間の削減を意識して指導しています。少しずつですが、みんなの意識が変わっているのを感じます。

情報通信事業本部 課長 新堀 周平

情報通信事業本部 第1システム部 第2システムG 向井 武史

現在、1年間の育児休業中です。子供と触れ合う時間が増え、心が通いあうようになったことで満足度は大きいです。復帰後は在宅勤務制度を利用した働き方も検討しています。

Column -3-

現代の父親の役割を考える ～男性の家庭進出に向けて～

池田 心豪 氏

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員



仕事のために子育てに関われない?

育児に積極的な男性を「イクメン」という。2010年から厚生労働省は「イクメンプロジェクト」を発足させ、男性の育児休業取得推進を行っている。そうした取組もあり、**男性の育児休業取得率は上昇し、昨年2018年は過去最高を記録した**。とはいえ、その割合は6.16%にとどまる。

厚生労働省が2018年3月に出した「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」報告書にある調査結果によれば、未子誕生時の勤務先に育児休業制度があり本人にも取得希望があったが、育児休業を取らなかった理由は「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」(38.5%)、「育児休業を取得しづらい雰囲気だった」(33.7%)等、**職場の要因を指摘する割合が高い**。

男性育児は必需品? ぜいたく品?

筆者も幼い子を持つ父親の一人。子供との時間を大切にしたいという気持ちはよく分かるし、職場の雰囲気や仕事の状況がそれを許さないことにいらだちを感じるのも分かる。

だが、やや意地悪な言い方をすれば、会社はそれほど切実なニーズがないと思っているから男性の子育て支援に前向きでない、ということはないだろうか。実は前述の厚生労働省報告書には、未子誕生時に年次有給休暇等、育児休業以外の休暇制度を利用して仕事を休んだ男性が5割弱という結果も示されている。育児休業のように前から休むと決めるのではなく、**状況に応じて「休めたら休む」という柔軟な姿勢で育児に関わる男性は少ないようだ**。

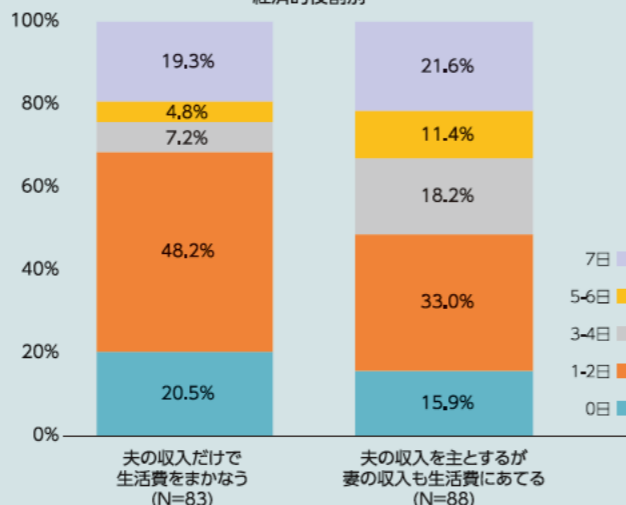
その意味で、男性の子育て支援は余裕があるときに利用する、いわば「**ぜいたく品**」であり、家庭生活にとって**不可欠の「必需品」**とまでは思われないのではないかと。

妻が育児休業から早く復職しなければいけないから交替で夫が育児休業を取らないといけなく、妻の残業の日は夫が子供を保育園に迎えに行かないといけなく、その意味で男性の子育ては必需品だという家庭は確かにある。その一方で、そこまでの必要性を感じていない家庭もある。妻が専業主婦だったり、実家からの手助けを得ることができたりという家庭である。

扶養と子育て～どちらが必須?

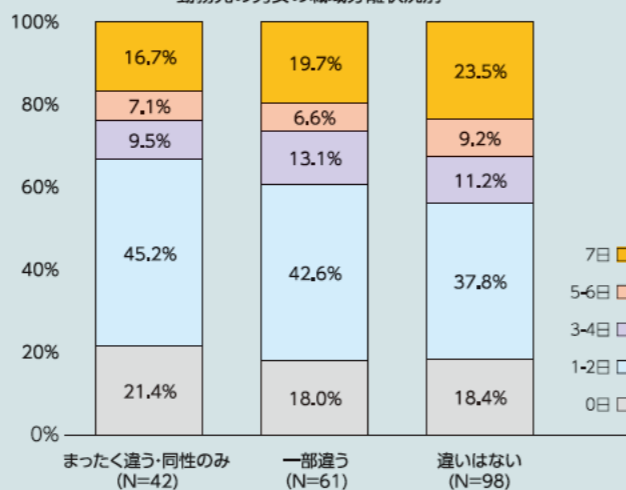
では、**家庭の必需品といえる男性の役割は何か**。一世代上の昭和の父親にとっては、一家の大黒柱として家族を扶養する役割(「**稼得役割**」という。)こそが必須であった。この役割に忠実な父親達は子育てを妻に任せて一心に働いた。現代の父親はどうだろうか。

図1) 6歳未満の子供を持つ夫の1週間の未子育児頻度(身の回りの世話) - 経済的役割別 -



出典: (独法)労働政策研究・研修機構「職業キャリアと生活に関する調査」(2015年) 分析対象: 6歳未満の子と同居する正規雇用男性

図2) 6歳未満の子供を持つ夫の1週間の未子育児頻度(身の回りの世話) - 勤務先の男女の職域分離状況別 -



出典: 図1と同じ 分析対象: 6歳未満の子と同居する正規雇用男性

実は、この**稼得役割から自由になることが男性の育児参加度を高める**(図1)。家庭において女性の収入が家計にとって必需品になれば、男性の子育ても必需品になるというわけである。加えて、男女の職域を統合している職場では男性の育児参加度が高い(図2)。仕事が忙しいから子育てに関われないのは、単なる業務の繁忙や労働時間管理の問題だろうか。そこに昭和の父親の残像はないだろうか。

男性の子育てが必需品として普及するためには、表面的な仕事と子育ての調整に終始せず、一歩踏み込んで男女の役割を見直すことが重要である。

Column -4-

「テレワークの効果を出す壁」を越え これからの時代を生き抜く企業に!

田澤 由利 氏

株式会社テレワークマネジメント
代表取締役



企業の4社に1社がテレワークを導入

東京都の調査*では、テレワークを導入している企業は25.1%。つまり、**1/4の企業でテレワークが可能**ということです。この動きは、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会で、さらに加速するでしょう。

一方、テレワークを導入したものの、「利用者が少ない」「想定した効果が出ない」と相談に来る企業が少なくありません。テレワークは、たとえ制度を導入しても、まだ**乗り越えなくてはならない「壁」がある**のです。

テレワーク導入でぶつかる壁

「テレワークを知る壁」「テレワークの必要性を認識する壁」、そして「テレワークを導入する壁」。でも、それを乗り越えた企業の前には、「テレワークの効果を出す壁」「当たり前働き方にする壁」が立ちはだかっているのです。

「そんなに大変ならテレワークは導入しない」とは考えなくてください。これから「テレワークが当たり前」の新しい会社が増えます。若い世代が「毎日満員電車で通わなくてはいけない会社」と「どこにいても自分のパフォーマンスを発揮できる会社」のどちらを選ぶでしょうか。



テレワーク導入でぶつかる壁 (株式会社テレワークマネジメント作成)

まずは社員全員の意識改革

壁にぶつかる根本原因は、経営者や管理職だけでなく、社員までも、**「テレワークでは仕事に限られている」と思い込んでいる**こと。テレワークでできるのは、「切り分けやすい仕事」「集中して作業する仕事」「重要なデータが入っていない仕事」。でも、そんな仕事はたくさんありません。無理にテレワークをすると、生産性が低下し、上司や同僚に荷が掛かり、結果、テレワークしにくい職場になってしまいます。「テレワークでは仕事に限られている」ではなく、**「今の仕事をどうすればテレワークでできるか」**を会社全体で考え、取り組みましょう。

ICT(情報通信技術)ツールで壁を乗り越える

意識の改革に加え、「テレワークの不安」を解消する**ICTツールの選**

切な活用が重要です。テレワークだと、「コミュニケーションがとれない」「さぼるのではない」「働きすぎるのでは」「情報が漏洩するのでは」などの不安があります。テレワークでも「会社にいるのと同じように仕事ができる」環境があれば、不安を軽減できます。クラウドサービスなどを活用して、離れていても「いつもの仕事」ができることを目指しましょう。そのためには、**自社に適したICTツールを選択し**、適切に運用することが重要です。



会社と同じように働けるテレワークを目指そう(株式会社テレワークマネジメント作成)

クラウド上で机を並べて仕事

たとえば会議をするとき、テレワークの社員がいると、会議室にパソコンを持ち込み、モニターと接続し、Web会議のURLを送って参加の準備をします。接続できないと電話をしたり、機器を確認したり。やっと会議が始まっても、**会議室にリアルにいる社員で話が進み、パソコンの向こうのテレワーク社員は蚊帳の外**。「やっぱり会議は会社に行かない」ということはありませんか?

そこで弊社では、「クラウドオフィス」というICTツールを活用しています。オフィスに出社している人も、在宅勤務の人も、サテライトオフィスで働く人も、机を並べて仕事をしています。いつものオフィスと同様に、気軽に声を掛けたり、会議室に呼び出したり。**事務所の賃貸料や社員の交通費をも大幅に削減**できます。

テレワークでも時間管理が重要

これからの日本は、労働人口の減少により、**誰もが働く時代**です。テレワークだから仕事放題ではなく、無理せず、効率よく働けるよう、労働時間管理がさらに重要になります。最近では、離れていても、細切れの時間でも、きっちり管理できるWeb上のタイムカード等も登場しています。テレワークの「壁」は決して低くはありません。しかし、課題に向き合い、社員全員の意識を改革し、**ICTツールを活用して「壁」を乗り越えた企業が、次の時代を生き残ることができる**でしょう。

*東京都「多様な働き方に関する実態調査(テレワーク)」(令和元年度)

SGHグローバル・ジャパン株式会社
<http://www.sgh-globalj.com/>

本社 東京都品川区勝島 1-1-1
 設立 1980年
 代表者 代表取締役 佐野友紀
 従業員数 310名 (2019年8月現在)



シーメンス株式会社
<https://new.siemens.com/jp/ja.html>

本社 東京都品川区大崎1-11-1
 ゲートシティ大崎ウエストタワー
 設立 2001年
 代表者 代表取締役 藤田 研一



宣言

ワークライフバランス推進と労働生産性向上を目指し、従業員一人ひとりに寄り添った働き方改革を目指します。

<p>取組内容</p>	<p>《働き方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 回覧板を利用し各自の残業時間を周知します。 ・ テレワーク、時差 Biz 等の働き方改革を実施し、労働生産性を向上します。 ・ 残業時間が多い従業員に対し管理職から声掛けをします。 	<p>《休み方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有給取得状況の照会方法を社内周知します。 ・ 年間勤務予定表を公示します。 ・ 有給取得に向けた部署内での協力体制を確立します。
-------------	--	--

グループ会社を先導する取組で働き方改革を広げていく

2017年12月に東証一部上場したSGホールディングス。その中の国際物流を手掛けるSGHグローバル・ジャパン株式会社は、法令・コンプライアンス順守・内部統制高度化と併せて労働生産性向上に向けた働き方改革に注力。グループを代表する形で、取組を通じて得た様々な知見を、他の事業会社に横展開もしている。2017年に「働き方わくわく会議」を発足して働き方改革をスタート。加えて、東京都の「時差Biz」参加を契機に朝型の働き方を社内で実践したことで、フレックスタイム制度やテレワーク制度など更なる改革を導入する土台となり、経営層を巻き込んだ新たな働き方改革につなげることが可能になった。



私たちの働き方改革 ① テレワークの導入と推進

物流企業における働きやすさなどのイメージ改善への取組として、テレワークをスタート。会社にいなくても働ける社内システムの構築を進めることで、通関などのノウハウや知見を持った人材を活用できる可能性が広がり、今後さらにテレワークを推進させられると考えるようになった。また、BCP(事業継続計画)の一環として、台風などの自然災害時などに出社できない際にも通関業務を執り行える可能性も見出している。

私たちの働き方改革 ② 「働き方わくわく会議」を発足し、社内の協力体制構築

繁忙期など避けられない現場業務の多さを考慮し、営業部と管理部、現場の社員や経営幹部層からメンバーを選出し、「働き方わくわく会議」を設立。現場の社員同士が自由に語り他の拠点での取組を共有するようだけでなく、管理者が共有しフォローまで実践する体制を確立したことで本音で話し合える場になっている。また、仕事の平準化や人事異動など波及効果も大きく、有給休暇を取得しやすい環境作りあらゆる部署が連携を深めていこうとしている。

INTERVIEW 管理部 総務課 課長 **堀 栄治**
 経営者・人事担当者のインタビュー



固定観念をなくし全社で働き方改革を推進
 働き方改革も総務・人事部署などの一部組織がやるものではなく、従業員を含め全員で取り組むものという意識が芽生えたことで、相互に連携し合い助け合いながら取組が推進できるようになりました。東京都の「2020TDM推進プロジェクト」にも登録していますが、今後は夏休みの時期の変更など、固定観念を取り払い柔軟に取り組んでいきたいと考えています。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

思いがけない怪我也、テレワーク制度で乗り越える

管理部 総務課 主任 **鳥山 志江**
 時差出勤と短時間勤務制度を活用し、一層ワークライフバランスを推進できるように取り組んでいます。半年前に足を怪我し松葉づえを使う生活でしたが、テレワーク制度があったことで勤務が可能になりました。テレワークは育児・介護目的だけでなく怪我やBCP対策としても有効ではと感じています。在宅勤務時に定例ミーティングにも参加でき、障壁を感じない働き方が可能になりました。



宣言

ワークとライフの調和に取組み、社員一人一人が生き活きと輝き、働きがいをもつ会社となり、Ingenuity for Life—生活を向上させるイノベーションを通じ、社会発展・問題解決に貢献してゆきます。

<p>取組内容</p>	<p>《働き方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務・承認プロセスを見直します。 ・ 在宅勤務・テレワークの活用により生産性向上・ワークライフバランスの実現に取り組めます。 ・ かけた時間でなく、限られた時間で効率的にアウトプットを出す行動を評価します。 	<p>《休み方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 計画年休・有給取得奨励日を設定し、有給休暇の取得を促進します。
-------------	---	---

働き方改革を日本における成長戦略に掲げる

ドイツに本社を置き、世界各国において幅広い事業を展開するシーメンス株式会社。日本においても、130年以上の長きにわたり発電分野や産業機械分野などの事業を展開している。同社の現社長就任時に、日本における成長戦略として掲げられた強化計画の一つが、「ライフ・ワーク・バランス」に関するものだった。全社横断のチームによって、労働組合とも協調しながら「在宅勤務」や「テレワーク」、「有給休暇」の取得促進など、働き方と休み方の改善が両輪で進められた。同社では社員一人ひとりの「オーナーシップカルチャー」という理念が根付いている。オーナーシップカルチャーとは、会社のオーナーの一人であるという責任を持ち、自ら考え行動するという。自らが働き方を見直し改善するという取組は、オーナーシップカルチャーの理念と共通するものとして社員にスムーズに受け入れられ、改革を進める上での大きな支えとなった。



私たちの働き方改革 ① 社員の自主性を大切に、Work From Home(在宅勤務)がスタート

同社では約半年間のトライアル期間を経て「Work From Home制度」を導入。トライアル期間終了後に行われたアンケートでは、「通勤時間がなくなったことでゆとりができた」「家族が急な病気になっても近くにいられ、心の平安が持てる」など、9割を超える社員がポジティブな変化があったと回答。一部の社員からは導入に不安の声もあったが、「不具合があればその時に解決策を考えよう」と話し合いを重ねて制度の導入に至った。この背景には「オーナーシップ」を大切に、という理念が社員間で共有されていたことも大きい。

私たちの働き方改革 ② 奨励日で有給休暇の取得促進。日本人の意識変革が課題

同社では有給休暇取得奨励日を設定し、祝日のない6月等に休むことを全社メールで促している。その効果もあり取得目標である70%は達成したが、ドイツの赴任者からは、「なぜ、休まない?」と不思議がられるという。オーナーシップカルチャーの下、より一層の社員の意識変革を促しながら有給休暇の取得促進に取り組んでいる。

INTERVIEW ヒューマンリソースヘッド **藤野 久美子**
 経営者・人事担当者のインタビュー

オーナーシップカルチャーに支えられ、働き方改革を推進
 当社の働き方改革に大きく影響したのが、「オーナーシップカルチャー」です。最近では採用活動において「働き方改革ではどのような取組をしているのか」と必ず学生達に質問されますが、働き方改革と一緒にオーナーシップカルチャーの話をする事で、当社の社風を理解することにもつながっていると感じます。



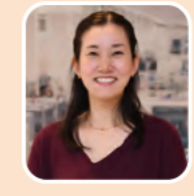
オーナーシップカルチャーをつくる5つの要素

<p>エクイティ (株主) Equity 差別的で、アウトプットがあり、利益志向であること</p>	<p>Ownership Culture</p>	<p>私たちの基盤 - Values ・ 責任感のあり ・ 卓越した ・ 革新的な</p>
<p>人志向 ・ 権限を与え、信頼する。 ・ 正直に、オープンで、協力しよう</p>	<p>リーダーシップ ・ 大胆で、決断力があり、勇敢であること ・ シーメンスを第一に ・ 周囲をモチベートし、自らも関与する</p>	<p>行動、振る舞い ・ 尊敬する ・ 集中する ・ 自発的に実行に移す</p>

「働き方改革」現場の声を聞きました!

様々な制度利用で、子育ても仕事も充実

育児休業から復職し、現在は、子供が小学校を卒業するまで利用できる短時間勤務制度を活用しています。以前から育児・介護のための在宅勤務利用はできましたが、育児・介護という特定の理由がなくとも全社員が利用できるようになり、Work From Homeを気兼ねなく利用できるようになりました。



日本物産株式会社

https://www.nihon-bussan.co.jp/

本社 東京都中央区明石町3-2
 設立 1947年
 代表者 代表取締役 田中 明夫
 従業員数 202名 (2019年8月現在)



株式会社パーキングマーケット

https://www.parkingmarket.co.jp/

本社 東京都千代田区有楽町1-1-3
 東京宝塚ビル8階
 設立 2005年
 代表者 代表取締役 上田 博之
 従業員数 51名 (2019年8月現在)



宣言

業務の見直しやICTツールの活用による「生産性」の追求と、現在・未来も含め様々な個性を持つ職員にとって「働き甲斐のある職場」作りに向け絶えず進化させていく活動を日本物産版「働き方改革」として宣言します。

宣言

全従業員が、心身ともに健康で生き活きと働き、それぞれが持てる能力を最大限に発揮することにより、会社の生産性向上に貢献し、またその恩恵を享受できる職場環境を目指します。

取組内容

《働き方の改善》

- ・管理職による残業時間の見える化(対話)を導入
- ・ICTツールの活用による、すき間時間(移動)の効率活用
- ・17時以降の会議は原則禁止/会議は1時間以内に設定
- ・勤務間インターバルの実施(11時間)を前倒しで導入

《休み方の改善》

- ・年5日間の計画公休制度の必須取得を前倒しで導入
- ・連休谷間や土日に1日公休を追加し、連続した休暇を推奨
- ・介護・育児等との両立をふまえ、多様な働き方を法制度への公休上乘せを含め検討
- ・取得率が少ない男性社員の育児休業取得を推進

取組内容

《働き方の改善》

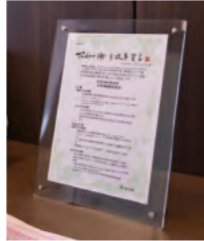
- ・社内SNS等を用いて、主に以下の点について情報共有し、働き方改善に係る啓蒙活動を行います。
- ・長時間労働がもたらす心身への悪影響について
- ・労働時間削減に関する成功事例について

《休み方の改善》

- ・年次有給休暇取得率70%未満の従業員を対象に、原因調査を行います。
- ・年次有給休暇取得状況を、社内SNS等を用いて全従業員に情報共有致します。
- ・年次有給休暇取得状況を、部長会における定例報告事項に加えします。

経営トップの本気度が社員にも浸透

日本物産株式会社は第一生命ホールディングス株式会社のグループ企業として、セールスプロモーション事業をはじめ、オフィスサプライ、ビル管理用品、石油製品販売、旅行業、保険代理店などお客様のあらゆるニーズに定着してきた商社。同社では毎年実施している社員の意識調査において、会議の多さや資料作成の業務負担などを指摘する回答が複数あり、その実態を把握するための「業務スクラップアンケート」が実施された。その結果を受けた経営トップによる、「ES(従業員満足度)なくしてCS(顧客満足度)なし」という強い意志によって働き方改革への取組がスタートした。まずは運営ルールを中心にソフト面に取り組み、徐々に社内規程など制度を固めてICT(情報通信技術)ツール導入などハード面が進められた。こうした改革への動きによって社員も経営トップの本気度を感じ、全社協力のもと働き方改革を加速させている。



私たちの働き方改革 ①

時間を見える化し生産性を向上

同社が最初に導入したツールが、その日の終業時間を自分自身が決める「スマートカード」だ。終業時間の予定をそれぞれが机の上に置くだけの簡単なツールだが、その日の業務の組み立てを意識するようになり、予定時間を越えてしまった場合に、上司が業務内容の確認や助言、声掛けをしやすい、業務負荷のコントロールに加え生産性向上にもつながった。



私たちの働き方改革 ②

ICTで業務を効率化し在宅勤務制度の導入へ

取引先に出かけることの多い営業部門を中心とした社員には、専用のスマートフォンが支給され、商談内容の報告や交通費精算などを、会社に戻ることなく外出先での隙間時間で済ませられるようにした。現在はさらにパソコンなどの機器の準備を進め、年内をめどに在宅勤務のモデル運用をスタートさせる予定だ。



INTERVIEW

経営者・人事担当者のインタビュー

経営総務部 マネージャー

山内 雄揮



社員の可能性を広げる制度作り

働き方改革の取組は、総務や人事部門だけで行っているではありません。今年度は事業部を横断した女性社員によって「女性活躍推進プロジェクト」が組織されました。メンバーが独自に社内アンケートを行い、様々な視点でディスカッションし、会社に対して提案しています。その提案の中から制度化されたのが7:00-8:00-9:00-10:00の4つの時間から始業時間が選べるオフピーク制度です。社員が安心して働ける環境を作ることが、結果的に社員の可能性を広げていくと思います。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

仕事のやる気につながる働き方改革

法人営業推進部
アシスタントマネージャー
竹森 雅美

社内に残業を減らそうという雰囲気ができ、それが残業時間の削減につながっていると感じます。業務報告をスマートフォンで済ませ、会社に戻らず帰宅する日もあります。オフピーク制度の導入で、1時間早く出社して帰宅時間を早め子育てに活用しています。子供の学校の用事で半休して退社する時も、上司が「行ってらっしゃい」と送り出してくれます。

無駄な頑張りをしていないか？
頑張らないで生産性を向上

2005年創業の株式会社パーキングマーケットは、オフィスビルやマンションの空いている駐車場をまとめて借り受け外部に貸し出す、駐車場のサブリースというビジネスモデルを軸に事業を拡大させてきた。同社では「頑張るな」という言葉が社内に根付いている。「頑張るな」とは「頑張らないための方法を頑張るって考える」という意味が込められたもので、生産性向上を目指したものだ。働き方改革宣言では、社員一人ひとりが余裕を持って生産性向上を目指すよう「フレックスタイム制度」など働き方の改善に加えて、「有給休暇取得者への手当支給」など、社員のゆとりを生み出す休み方の改善にも取り組んでいる。



私たちの働き方改革 ①

「あとは任せた手当」で社員がモチベーションアップ

同社では、従業員満足度(ES)向上の取組として、連続6営業日以上の有給休暇の取得者に、3万円の手当を支給する制度をスタートさせた。手当を取得した社員は休暇の様子を社内SNSで共有するようしており、会社とは違った一面を見ることができると社内コミュニケーションの向上にも役立っている。さらに仕事を任された社員がキャリアアップに意欲的になるといふ、相乗効果も生まれている。

私たちの働き方改革 ②

働き方改革専用掲示板で、お互いの状況を共有

同社が会社からのお知らせや業務日報などで日常的に活用している社内SNSに、働き方改革専用の掲示板を設けた。専用掲示板では残業の注意喚起や長時間労働と健康に関する啓蒙などを行い、さらに全員の有給休暇残日数を全社員が確認できるようにした。上司が取得を推奨するだけでなく、計画的な休暇取得時に必要な社員間での業務調整がしやすくなり、有給休暇を取得しやすい雰囲気を作っている。



INTERVIEW

経営者・人事担当者のインタビュー

総務課 課長

神田 亜樹



部下を成長に導く管理職の休暇取得

2013年頃から労働環境を見直し、長時間労働の削減などの労働改善の取組がトップダウンで始まりました。創業時は、多くの社員が遅くまで残業している状況でしたが、今回の働き方改革では、休暇取得を意識した働き方を推奨する制度を設けたことで、長期休暇を取得する社員が一気に増えました。特に管理職の立場にある社員が長期休暇を取得することは、部下の成長の機会になることを実感しました。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

フレックスタイム導入で、自己管理の重要性を認識

マーケティング1課主任
五十嵐 悠紀

フレックスタイム制度が導入されたことで、時間の使い方を意識するようになりました。残業は月に1時間くらいですが、その半面、自己管理をしっかりして、業務の改善に努めています。子供を送ってから出社したり、トリアスロンの大会に出場するためにジムに通ったり、プライベートの時間を最大限に生かしています。

三菱地所コミュニティ株式会社

https://www.mec-c.com/

本社 東京都千代田区三番町 6-1
 設立 1969年
 代表者 代表取締役 駒田 久
 従業員数 5,402名 (2019年4月現在)



宣言

生産性向上と従業員エンゲージメントの向上を目的として、「働きやすさ」と「働きがい」の両面を高める働き方改革を行います。

<p>取組内容</p>	<p>《働き方の改善》</p> <p>①時差出勤・振替出勤導入 ②テレワーク制度導入 ③モーニングシフト(朝ワーク)トライアル実施 ④プレミアムサーズでーずの導入 ⑤勤務間インターバル制の導入 ⑥イクボス宣言の実施 ⑦働き方改革・健康推進委員会の設置 ⑧育児短時間勤務制度の期間延長 ⑨管理員の働き方改革の検討</p>	<p>《休み方の改善》</p> <p>①時間単位有給休暇の導入 ②法改正(※5日は必ず会社が取得させる義務が発生)も踏まえた取得施策の検討 ③社員への周知啓発の促進</p>
--------------------	--	--

時差出勤、テレワーク導入などの施策を掲げ、働き方改革を推進

マンションやビルの総合管理事業やリニューアル工事事業などに携わる三菱地所コミュニティ株式会社。2017年、同社では時差出勤や時間単位の年次有給休暇制度を試験導入した。翌年には、テレワークやモーニングシフト、勤務間インターバル制度などを加えた施策を掲げ、働き方改革を本格始動。取組をさらに進めるため、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。多様な働き方を受け入れる風潮が醸成されるなど従業員の意識が変化し始めたほか、採用活動における優位性が高まるなど、様々な効果が出始めている。



私たちの働き方改革 ①

従業員の生産性と創造性を高めるため“朝ワーク”を推奨

現在同社ではモーニングシフト(朝ワーク)をトライアル中だ。人の脳が特に活性化するといわれる10時から11時をプライムタイムと定め、この間は事務処理などを集中して行うほか、19時30分にはパソコンが強制的にシャットダウンされる。さらに7時から8時まで社内朝食を無料で配布するなど、従業員が朝型のワークスタイルにシフトするよう促すことで、生産性や創造性を高め、残業削減にもつなげている。

私たちの働き方改革 ②

トップダウンとボトムアップを掛け合わせ、意識改革を円滑に推進

働き方改革で注力したのがトップダウンとボトムアップを掛け合わせた意識改革だ。役員向けには、外部から講師を招き、働き方改革に関するセミナーを実施。さらに働き方改革・健康推進委員会を設置し、各拠点から委員とリーダーを選出。セミナーなどを実施し、各拠点に持ち帰ってもらうことで、ボトムアップによる働き方改革を醸成する環境も作った。その上でテレワークなどの取組を開始したためスムーズに受け入れられた。各所からは、生産性向上などの成果が報告されている。



INTERVIEW

経営者・人事担当者のインタビュー

人事企画室 室長
久留 隼人



働き方改革の本当の目的は、お客様と従業員の双方から選ばれる会社になること

働き方改革は、働き方改革そのものを実施することが目的ではありません。本当の目的は、お客様から選ばれる会社にするということです。働き方改革を実施することで、従業員の満足度とエンゲージメントが向上し、お客様へ提供するサービスの品質がより良いものになると考えています。上記目的を達成できれば、必然的に会社の業績向上、社会貢献にもつながっていくと思いますので、お客様と従業員の双方から選ばれる会社になることを目標に今後も尽力したいと考えています。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

業務が効率化したことを、様々な場面で実感

施策の一つに、カフェで業務できるサテライトcafe制度があります。この制度で外出中の隙間時間を利用して、事務作業ができるようになりました。最近導入されたオフィスのフリーアドレス化と併せ、働き方が柔軟になったことは気に入っています。自由度が上がった分、スケジュールやタスク管理は以前より意識して行うようになりました。

城南第一支店
 管理3グループ チーフ
三井 洋太郎



株式会社サイフューズ

https://www.cyfusebio.com/

本社 東京都文京区本郷 2-27-17
 ICNビル 5A
 設立 2010年
 代表者 代表取締役 秋枝 静香
 従業員数 21名 (2019年8月現在)



宣言

従業員のライフワークバランスの推進を目指して、働き方改革に全社的に取り組みます。

<p>取組内容</p>	<p>《働き方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期的な管理職による面談等を実施して、必要に応じて業務分担の見直しを図ります。 会議の削減・時間短縮を行います。 長時間労働を抑制する為の定期的な職場巡回を行います。 本人にメール等にて注意勧告をします。 	<p>《休み方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理職が部下の休暇取得状況を把握します。 管理職による声掛け等、休暇を取得しやすい雰囲気をつくりまします。 記念日等年次有給休暇(誕生日休暇)を導入する。
--------------------	---	---

長時間労働や休日出勤のイメージがあるベンチャー気質を宣言で一新

株式会社サイフューズは、細胞の塊(スフェロイド)を立体的に積層する独自の技術を活用し、病気や怪我で機能不全となった組織や臓器の再生を目指すバイオベンチャーだ。一般的に事業拡大段階にあるバイオベンチャーには、長時間労働や休日出勤が多いイメージがある。そこでそのようなイメージを払拭するため、2017年から社員に働き方の意識改革を促す取組を開始。翌年、社内外に周知するため「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画。残業時間の削減等を推進するとともに、働き方改革の取組が社外に周知されたことで、採用面でも功を奏しており、入社希望者が増加している。



私たちの働き方改革 ①

研究スケジュール全体を俯瞰し、メンバー一人ひとりの業務を配分

残業時間削減に向けた具体的な取組の一つが、現場の上司による定期的な面談と必要に応じた業務分担の見直しだ。研究開発部門では、研究スケジュール全体を俯瞰しながらメンバーの業務を調整し、負担が偏らないように徹底している。このほか会議の削減や時間短縮をしたり、全役職員が集まるミーティング時に注意喚起するなど、日々の細かな取組を積み重ねることで、社員の意識変革を促進している。

私たちの働き方改革 ②

有給休暇取得率の向上を狙った独自の休暇制度を導入

誕生日有給休暇を「ライズアップ休暇(自分自身を成長させるための休暇)」と名付け、誕生月に自由に取得できる制度を導入。また夏季休暇を7月から9月のうちどこでも3日間取得できるようにするなど、フレキシブルな仕組みを採用し、社員が休暇を取りやすくしている。さらにリフレッシュ休暇として、3年勤務で5日間取得できるようにするなど、独自の休暇制度作りに励み、ライフワーク・バランスを推進している。

INTERVIEW

経営者・人事担当者のインタビュー

取締役 CFO 経営管理部 部長
三條 真弘



働き方改革宣言企業への参画が、対外的評価の向上につながりました

働き方改革宣言の対外的効果はいろいろありましたが、採用面への好影響が大きかった印象です。ベンチャー企業の場合、候補者の方々が、労働環境や働き方のイメージを事前に把握することはなかなか難しいのが現状です。宣言企業に参画したことで、残業時間削減や有給休暇の取得率向上に本気で取り組んでいる会社の姿勢が明確になり、候補者の方々にとって、入社前の不安の一つを払拭する効果があったと思います。結果として、採用自体もスムーズになり、応募件数の増加にもつながりました。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

大きな成果は、労働時間を計画的に配分する意識を持てたこと

研究開発部
 細胞製品開発グループ
鳥井 蓉子



働き方改革宣言の後は、時間外労働が発生する場合には、その前後で調整するなど労働時間を計画的に配分するようになりました。部署全体で残業や休暇を配分し、全体での取組が進むようになったのはうれしいです。研究開発を優先した上で、プライベートの時間も十分確保できる今の環境にとっても満足しています。自分自身の成長にとっても非常にプラスになりました。

ベックス株式会社

https://bex-corp.jp/

本社 東京都千代田区神田多町 2-2
神田 21 ビル 6 階
設立 2003 年
代表者 代表取締役 岡崎 明晃
従業員数 46 名 (2019 年 8 月時点)



株式会社ネクストリンク

http://next-link.jp/

本社 東京都渋谷区東 1-27-6 東和渋谷ビル
設立 2012 年
代表者 代表取締役 岸本 雄太
従業員数 78 名 (2019 年 8 月時点)



宣言

すべての社員のワークライフバランス改善に取組み、「相互に支え合い、いきいきと活躍」できる職場を実現させ、まちづくりと地域活性化に向け社会貢献していきます。

<p>取組内容</p> <p>《働き方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> 各部門で業務の標準化と効率化に取り組み、相互フォローが行える職場をつくります。 社員のリフレッシュを図るために、従業員の自主的なクラブ活動に対し、助成金を支給し支援します。 	<p>《休み方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の計画的付与を継続して実施します。 社員の休暇取得状況を定期的に確認し、年次有給休暇の少ない社員に対して管理者による声かけをするなど、休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。
--	--

働き方改革で社員が安心して長く働ける企業へ

PPP/PFI(官民連携事業/民間資金等活用事業)のプロポーザル等企画提案書の作成やコンサルティングを通して、日本の街作りや地域活性化などに取り組むベックス株式会社。今いる社員にも、これから新しく入社してくる社員にも「この会社に入って良かった」「安心して長く働ける」と思ってもらえるにはと、働き方改革に取り組んだ。PFIを中心に官民連携に向けての提案はどうしても労働時間が多くなりがちだったが、業務ナレッジの蓄積や社員間のアンバランスな業務負担の見直しを行い、相互フォローのできる体制を作り出したことで、残業時間の削減を推進した。さらに従業員満足度を高めるべく、新たな休暇制度の導入や外部研修の積極的な導入などにも取り組み、社員定着率が高まっていった。

私たちの働き方改革 1

「人を育てる」をテーマに業務の標準化や効率化を推進

PPP/PFIの企画提案書作成における業務ナレッジの蓄積を図るため、標準化できる業務を見直すと同時に業務のカテゴリ分けを行い、業務ごとのマニュアルなどを作成した。社内・社外の研修なども積極的に活用し、ベースとなる知識の共有や共通言語化を図ることで業務を効率化。また、大学院通学や外部セミナー参加に支援金を給付する等、学びを通じて個人の成長を支援する取組を充実させている。

私たちの働き方改革 2

休みの取りやすさとメリハリのつく社内環境作り

夏季と年末年始は、年次有給休暇の計画付与制度を活用して、長期休暇を設けることにより、有給休暇の取得率の向上を図っている。また、一層の休暇取得に向けて、5日間のリフレッシュ休暇などを逐次導入。一方、社内にリフレッシュルームを設け休養を社内で取れるようにするなど、繁忙期でも心や体の休息を取れるよう配慮している。



INTERVIEW 代表取締役 岡崎 明晃

ライフとワークのバランスを取れる取組を、次々と



繁忙期に無理して残業の削減を進めようとするのではなく、働きやすさに照準を合わせた取組を行い、その一方で業務の効率化や標準化を各部署がサポートし合いながら進める、というように状況に合わせた取組を進めています。ライフとワークの両方をテーマに据え、例えばクラブ活動の充実などにも活動支援金を出すなど、社内における働き方にとどまらない活動を推進中です。プライベートな部分を社員が相互に知る機会が増えたことで、お互いの状況に配慮し合う組織風土が生まれ、コミュニケーションが活発化し、人材流出を防ぐ効果が出ていると感じています。社員一人ひとりのエンカレッジにつながる取組をこれからも積極的に導入することで、一層働きやすい組織作りにつなげていきたいと考えています。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

小さな取組も、心を一つに相互サポートで意識を向上

プロジェクト統括部マネージャー 瀧川 恵



プロジェクトにゆとりをもった期限を設定したり、皆が共有できるマニュアルの整備に多くの社員が取り組んだり、組織の誰もが働き方改革に関わり、相互にサポートし合う環境がとてもありがたいです。以前よりも時間内で業務を終わらせようとする意識が、組織全体で高まっていることを実感しています。

宣言

従業員の働きやすい環境を作り、安心して働ける会社になるよう全社で取り組みます。

<p>取組内容</p> <p>《働き方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間に関する相談窓口を設ける。 会議セッティング時にゴールを明確にするなど、業務プロセスを見直す。 一定の休息時間を確保するため、勤務間インターバル制度を導入し運用する。 	<p>《休み方の改善》</p> <ul style="list-style-type: none"> 休暇取得に関する相談窓口を設ける。 従業員各自の年次有給休暇残日数を通知する。 管理職に対し部下の休暇取得状況を定期的に提供する。
--	---

全社員を巻き込み意識改革 離職率の低下につなげる

東京、神奈川、千葉に7店舗のまつげエクステ・ネイルサロンを展開し、女性の美を追求する株式会社ネクストリンク。同社が創業以来掲げる「常に新しいことに挑戦する」というミッションを実現するために、「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。美容業界に残る「長時間労働」のイメージを払拭するために、勤務終了から次の勤務開始までに一定の休息時間を設ける「勤務間インターバル制度」を導入し、しっかりと体を休めて仕事に向かえる環境を整えた。さらに社内SNSを活用した定期的な社内アンケートによって社員全員を巻き込み、会社の本気度を全員に共有してもらうようにしたことが大きな改善へとつながった。



私たちの働き方改革 1

社内SNSを活用した相談窓口の設置

これまでも社内アンケートを毎月実施し、制度の見直しや社長からのフィードバックを行っていたが、社員の声を拾いにくいという部分があった。社内SNSによる相談窓口を設置し、労働時間や休暇制度だけに限らずささいな疑問や質問を気軽に相談できるようにしたことで、会社が働き方改革にしっかり取り組んでいるということが社員にも伝わりモチベーション向上につながっている。

私たちの働き方改革 2

Webシステム導入で有給休暇日数を見える化 会社の取組姿勢を理解することで離職率が低下

有給休暇日数の管理をしやすくするため、有給休暇管理表を各自に配布するとともに、給与明細にもその月の取得日数を記載して通知をするようにした。2019年11月からは、新たなシステムを導入し、Web上で取得日数や残日数を見える化している。こうした会社としての取組姿勢を社員に見せることが、離職率の低下にもつながっている。

INTERVIEW 代表取締役 岸本 雄太(右) 管理本部 部長 山中 沙那美(左)



生産性向上支援コンサルティングでスキルアップ

当社では新しいことにチャレンジする「柔軟性」や、自分自身で課題を見つけて解決していく「問題解決能力」を重要視し、そのための社員教育にも力を入れています。東京都の「生産性向上支援コンサルティング」も受け、自分たちの接客スキルを外の目から客観的に見ることで見直し、スキルアップしてもらう機会なども作りました。元エステティシヤンのコンサルタントの方に研修をしていただき、お客様目線でサービスする重要性について気付かされ、特に役職を持っている社員たちからは「仕事に対する考え方を見直す機会になった」という意見を多くもらいました。

「働き方改革」現場の声を聞きました!

働き過ぎをコントロールし効率アップ!

サロン事業部 事業部長 宮内 暁子



7つあるサロンを管理する立場にありますが、つい仕事にのめり込んで、遅くまで働いてしまうことがよくありました。会社が働き方改革に取り組んだことで、仕事とプライベートの区別をつけやすくなり、生活にもゆとりが生まれたと感じます。以前は体調を崩しやすかったのですが、体調管理がしやすくなり、仕事の効率アップにもつながっています。

株式会社エスケアメイト

https://s-caremate.co.jp/

本社 東京都台東区浅草橋 5-3-2
秋葉原スクエアビル 5階
設立 2011年
代表者 代表取締役 滑田 賢治
従業員数 645名 (2019年8月現在)



宣言

『社員すべてが夢と志を持ち自己実現を可能にする価値ある職場環境を目指します』という経営方針のもと、社員一人一人が、健康的で働きやすくやりがいのある職場となるような働き方に取り組みます。

《働き方の改善》

- ・定期的な管理職による面談を実施し、必要に応じて業務分担の見直しを随時検討します。
- ・『マナーダントツ宣言』を通し、『心掛け五ヶ条』を実行する事により全社員が“感謝”を表しやすい環境を整えます。

《休み方の改善》

- ・年次有給休暇の時間単位での取得制度を、より浸透させるための運用を行います。
- ・計画年休制度を導入した事により、全社員が計画的に、さらなる年次有給休暇を取得できる環境（風土）を整えます。

取組内容

従業員が長く働ける環境整備を加速するため、働き方改革宣言企業に参画

株式会社エスケアメイトでは、デイサービスや介護付有料老人ホームなどの介護サービス事業を展開している。同社では、介護記録の入力方法を手書きからタブレット入力に変更を試みるなど、介護現場の負担を減らすための業務改善を進め、従業員が継続して勤務できる職場環境を整備してきた。その取組を加速するため、2018年に「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画。管理職による面談を定期的実施し、必要に応じて業務分担を見直すほか、時間単位の年次有給休暇制度を導入した。社内周知を徹底することで、有給休暇取得率の向上を図っている。



私たちの働き方改革 ①

業務の共有と平準化を目指し、業務マニュアルを作成

働き方改善の具体策の一つが事務職における業務マニュアルの作成だ。同社における事務職の業務内容は、各事業所で異なるほか、個人の裁量によって負担のバラつきがあった。そこで働き方改革宣言を機に、業務内容の共有や平準化を目的とした業務マニュアルを作成。現在、各事業所で活用されている。異動時の引き継ぎや採用時の業務習得用マニュアルにも利用している。

私たちの働き方改革 ②

時間単位年休制度の導入で、ライフ・ワーク・バランスが好転

休み方の改善として注力しているのが、時間単位の年次有給休暇制度の利用促進だ。同社では小学生の子供を持つ従業員や家族の介護をしている従業員が多いが、これまで1日又は半日単位でないと有給休暇を取得できず、子供の学校行事や家族の介護の時間を取りにくいと感じる従業員が多かった。それが時間単位で有給休暇を取得できるようになったことで「生活と仕事が両立しやすい」と感じる従業員が増加。制度利用者を増やすため、従業員への周知を徹底するほか、新しく入った従業員にも入社研修で説明している。

INTERVIEW 管理部 人事・総務課 課長 渡辺 浩之
経営者・人事担当者のインタビュー

従業員の身体と心が健康であることが、サービスの質向上につながる

私たちが働き方改革で特に力を入れているのは、従業員がストレスを抱えずに仕事ができる環境を整えることです。従業員が笑顔でいられること、それがサービスや施設を利用されるご家族様に優しく接することにもつながります。そのためには従業員の身体と心が元気でないといけません。全従業員が健康的にいられる会社を目指し、今後も働き方改革を推進したいと思っています。

◀「働き方改革」現場の声を聞きました!

働きやすい職場環境で、育児と仕事が両立

管理部 人事・総務課 主任 川崎 啓子



現在、育児のため短時間勤務制度を利用しています。働き方改革宣言をきっかけに、限られた時間で、業務の効率化をより意識するようになりました。また、時間単位の年次有給休暇制度が利用できるようになり、育児と仕事の両立を後押ししてくれる職場環境に感謝しています。

Column -5-

若手社員は「働き方改革」とどう向き合うべきか

常見 陽平 氏
千葉商科大学 国際教養学部

若者たちはもっと働きたいのか

「やる気に満ちあふれた若者に、“もっと働きたい!”と言われたら、どう答えるべきですか?」

ある大手メディア企業の役員からこんな質問を頂いた。実はこの問題は、企業の経営トップ層や管理職と会うたびに相談されることである。

「入社前は“体育会系”で“きつい”と聞いていたので、拍子抜けしました」

大手証券会社の若手社員はこう語った。

以前は不夜城とも呼ばれた企業だが、現在は19時までには退社するという。

どちらも「働き方改革」が関係している。

働き方改革による社員の不完全燃焼

2019年4月に「働き方改革関連法」が施行され、2020年4月からは中小企業にも適用される。もっとも、**管理職も若手社員も実はこの「働き方改革」でモヤモヤしている。**気をつけないと「時短運動」に矮小化されてしまい、単なる「早く帰れ」運動になってしまうからだ。仕事のやり方や、絶対量を見直さなくては労働強化になってしまう。何より「働き方改革」が「働かない改革」になってしまい、不完全燃焼感を誘発してはしょうがない。自分の働き方を考える上でも、仕事の不完全燃焼感を解消する上でも、一社員として取り組むべきことを考えてみよう。

自分のやるべきこと、やらなくてもいいことを明確にする

世の中全体の方向性として、長時間労働を是正すること、働いた時間だけでなく成果を評価すること、多様な人が力を合わせて働くこと、ITなどを活用することへと進んでいる。この全体の方向性を自分の仕事に置き換えるとどうということなのかを考えてみよう。

「働き方改革」で、最も個人が取り組むべきことは**自分にとって仕事とは、会社とは何なのかを立ち止まって考えることである。**その上で、社会、顧客、組織が自分に期待していることは何かを考えると、自分のすべきことが明確になる。

同時に、**やらなくてもいいことを明確にしよう。**例えば、資料の数や質だ。膨大な資料の作成は誰も期待していないかもしれない。それよりも、相手が期待していることに注力した資料の方が意味を持つ。その上で、自分は今、何にどれだけ時間をかけているのかを把握しよう。私はこれを「はかる」と呼んでいる。ざっくりでも構わないのでスケジュール帳を見て、やらなくていい仕事を探してみよう。多くの人は、**やらなくてもいいこと、もっと速くできることに時間をかけていることに気付くだろう。**さらには大切なことに時間をかけていないことに気付く。大事な案件に十分な時間をかけていないことや、パワーをかけなくても良い案件に時間をかけていることに気付くだろう。

ご飯の仕事とおかずの仕事

仕事のこなし方についても注目したい。アプリケーションの機能などを学べば、より効率的にできたのではないかと。自分がこなすのではなく、他の人にやってもらうという手はなかったか。

「働き方改革」は別に「時短」だけではない。特に、これからの自社や自分につながる時間を確保することも大切である。私はこれを「**ご飯の仕事**」と「**おかずの仕事**」と呼んでいる。今すぐやらなければならない「ご飯の仕事」だけでなく、自分が好きな「おかずの仕事」をする時間を確保し、今すぐ成果が出るわけではないミーティングや、情報収集にあてることで、知的好奇心が刺激されるし、実際、中長期では仕事に役に立つ。

若手ビジネスパーソンにとって、今、そこにある課題はもっと仕事をしたいのに、早く帰らなくてはならないという問題だ。そのフラストレーションをどこで解消するかを考えたい。別に**人生は仕事**が**全てではない**。それ以外の喜びを見つけることも大切だ。それでも、どうしても仕事をしたいのなら、読書をしたり、勉強会に参加する時間をつくろう。書店にふらりと行って見て、自分の仕事に関係ありそうなもの、興味を持ったものを手に取ってみよう。

「働き方改革」は上から「与えられる」ものにしてはいけない。**自分がどう働きたいか、どうありたいかを考える機会**にしよう。



〈テレワークが体験・相談できる〉

東京テレワーク推進センター

TOKYO TELEWORK PROMOTION CENTER

「東京テレワーク推進センター」は、東京都と国がテレワークの普及を推進することにより、企業における優秀な人材の確保や生産性の向上を支援するために設置したワンストップセンターです。

東京テレワーク推進センターでできること

01 テレワークの体験

テレワーク導入の進捗状況によって必要な製品やサービスを体験しながら比較検討ができます。最先端の機器やツールも体験いただけます。

02 テレワークに関する情報収集

テレワーク導入企業の事例、テレワークに関する書籍や文献、製品やサービスのパンフレットなどから情報収集ができます。

03 テレワークに関する相談

テレワークを活用した人材確保のアドバイスをはじめ、システムや制度の整備、社員教育、助成金活用など各種ご相談いただけます。

東京テレワーク推進センターでは、セミナーや体験会を多数開催しています。

テレワークセミナー TELEWORK Seminar

働き方改革やテレワーク推進に役立つセミナーを毎月開催。導入活用の留意点や事例紹介、先端技術を使った取組などを紹介します。

体験ツアー Experience Tour

テレワーク活用のメリットやシーンの紹介、情報共有・会議・勤怠管理等に役立つシステムを比較体験できるツアーを毎日予約制にて開催しています。

マッチングイベント Matching Event

テレワークの導入・運用に取り組んでいる企業と、テレワークや在宅勤務で働きたい方をマッチングする就職面接会等を開催します。

詳しくはホームページにてご確認ください

ホームページ

URL : <https://tokyo-telework.jp/>



お問合せ

TEL : 03-3868-0708

Mail : info@tokyo-telework.jp

営業時間：平日9時～17時(国民の祝日、年末年始を除く)

テレワーク相談コーナー(厚生労働省委託事業)

労務管理や情報セキュリティなど、広くテレワークに関する相談をお受けするほか、時間外労働等改善助成金(テレワークコース)や労務管理の訪問コンサルティングのご案内もしています。

TEL : 0120-970-396

【併設】TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口

TOKYO働き方改革宣言企業制度や、ライフ・ワーク・バランス推進に向けた支援策等をご紹介します。テレワーク導入時に活用できる助成金のご案内もしています。

TEL : 03-3868-3401

皆さまのご来所をお待ちしております

東京テレワーク推進センター

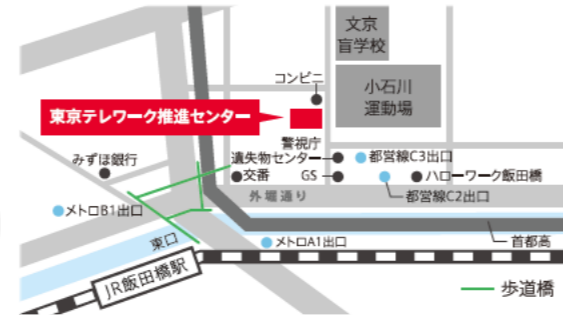
TOKYO TELEWORK PROMOTION CENTER

〒112-0004 東京都文京区後楽二丁目3番28号 K.I.S飯田橋ビル6階
営業時間：平日9時～17時(国民の祝日、年末年始を除く)

最寄駅
飯田橋駅

都営大江戸線「C3出口」より徒歩2分
JR中央総武線「東口」より徒歩4分
東京メトロ東西線「A1出口」より徒歩4分

Web <https://tokyo-telework.jp/>



TOKYOテレワークアプリ



最寄りのサテライトオフィスを探せる！
テレワークに関する情報を広く発信！

無料

ダウンロードはこちらから▶



東京都からのお知らせ

「東京カイヤハッケン伝!」(Webサイト・冊子)

若者や女性向けに、中小企業の魅力を分かりやすく紹介しています。

〈冊子は年間4冊発行〉

◆掲載企業

- 技術力や製品でトップシェアを誇る
- 社員の育成に力を入れている
- 働きやすい職場環境を実現しているなどの企業を紹介

◆充実の特集コンテンツ

先輩社会人からのアドバイスや女性視点の特集記事も掲載

「東京カイヤハッケン伝!」のWebサイトはこちらから!
<https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.lg.jp/>



東京都が実施するインターンシップ「学生インターンシップ支援事業」

テーマに沿った都内の中小企業3社で就業体験をします。
中小企業や業界の魅力に「きづいて」、就職活動にGO!

◆内容

様々なテーマから1つを選び、テーマに関連した中小企業3社で就業体験をします。事前事後研修もあるので、業界や会社の理解を深めることができます。

◆2020年度の実施予定

2020年7月～(予定)

「学生インターンシップ支援事業」のWebサイトはこちらから!
▶ <https://tokyo-internship.metro.tokyo.lg.jp/>

◆参加できる方

都内にキャンパスのある協力大学(※)に所属する学生。
学年不問。(大学院、大学、短期大学、専門学校)
※協力大学…本事業の学生への周知等に協力していただいている大学等。
本事業のWebサイトでご確認ください。(随時更新)

主な若年者向け就職支援機関等のご紹介

東京しごとセンター

東京しごとセンターヤングコーナー ☎03-5211-2851

東京しごとセンター多摩 ☎042-329-4510

若年者の就職活動に関して、個別カウンセリングやセミナー、各種イベントなどを実施しています。また、ヤングコーナーには「ハローワーク飯田橋 U-35」が併設されており、求人情報検索や就職相談・職業紹介などをご利用いただけます。

新卒応援ハローワーク

東京新卒応援ハローワーク ☎03-5339-8609

八王子新卒応援ハローワーク ☎042-631-9505

新たに大学・高専・専修学校等を卒業される方、概ね卒業後3年以上の既卒者に特化した専門のハローワークです。就職相談や求人紹介、企業情報の提供のほか、各種セミナー等も開催しています。

労働相談情報センター

働くことに関する悩み、疑問など、労働問題全般に関する相談のほか、資料の発行やセミナーを開催しています。お気軽にご利用ください。

東京都ろうどう110番 ☎0570-00-6110
<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>

都立職業能力開発センター

新たに職業に就かれる方等を対象に、就職に向けて職業に必要な知識・技能を習得していただくための施設です。都内に12校あり、若者向けには主に1年間の訓練を実施しています。

また、専門知識・技能の訓練に加えてビジネスマナーやコミュニケーションなどの社会人基礎に関する訓練も行っています。

産業労働局雇用就業部能力開発課 ☎03-5320-4716

公正な採用選考について

採用選考に当たっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

最近では、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「ES」等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項(本籍地、家族等)や応募者の自由であるべき事項(思想、信条等)をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、職業安定法第5条の4に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう。

※大学生の方は、東京新卒応援ハローワークに相談(TEL:03-5339-8609)してください。※高校生の方は、学校に報告、相談してください。

詳しくは、TOKYOはたらくネットをご覧ください。 <https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/kosei/>