

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2022



働き方 ネクストステージ

コミュニケーションで紡ぐ
仕事と暮らしの新しいカタチ



SMJ株式会社

定時退社の徹底により、
ライフの充実と
生産性の向上を実現



SMJ CO., LTD.
INTERNATIONAL FORWARDER

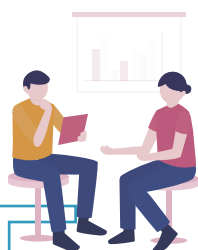


SMJ 株式会社

定時退社の徹底により、ライフの充実と生産性の向上を実現

会社概要

代表者名	代表取締役 石井 えりこ
創立（創業）	2008年
所在地	品川区東大井3-6-20
TEL/FAX	03-6868-6800/03-6868-6880
従業員数	15名（うち正社員14名）
URL	https://www.smj.sc
事業内容	●国際複合輸送業 ・国際海上運送事業 ・国際航空貨物複合輸送事業 ・通関代行業 ・貿易実務代行業 ・輸出入代行業



目的・理念

仕事とプライベートを両立できる、“社員が働きたい会社”になる

- 当社では“社員が働きたい会社”になることを目標とし、仕事とプライベートの両立を重視しています。遅くまで会社にいることを評価するのではなく、“残業せずに定時に終わる効率の良い仕事”を追求し、残業禁止を徹底。各種休暇制度を設け、積極的に休みの取得を推進。また、それらを実現するため、チームで情報共有する体制をつくり、業務を効率化するシステムや制度を導入。新たに再雇用制度も設け、“戻ってこられる会社”としての環境整備も行います。

代表者からのメッセージ



私が以前働いていた職場では、深夜帰宅が当たり前。自分の勉強と仕事との両立が叶わなくなり退社しました。その後、働きながら出産・育休も経験しました。ですから私が起業する際に考えたのは、誰もがプライベートと仕事を充実でき、有給休暇や産休・育休が当たり前にとれ、家族を大事にできる会社にする。そのために、社員一人ひとりの考えを理解した上で制度を構築し、積極的に声をかけ社員の背中を押すことを大切にしてきました。また、私自身が率先して定時に帰宅し、残業しない雰囲気づくりに努めています。

これらの取組の効果で少しずつ働きやすい雰囲気が定着し、社員に心身共に余裕が生まれ、生産性が上がり、離職率が減ったのは非常に嬉しいことです。“入社したい会社No.1”を目指し、働きやすい環境を創っていきます。



取組の経緯・背景

- 当社では“社員によるサービスの質”が業務品質に直結しており、優秀な人材の採用と育成が必須です。また、少数精鋭で業務を行っているため、社員1人が担当する業務は幅広く、やっと育てた社員が離職すると他の社員の負担が大きくなります。いかにして人材を確保し長く働き続けてもらうか、ということが課題となっていました。
- 創業時より“時間内に生産性の高い仕事をしてほしい”という思いがあり、定時退勤を推奨していましたがなかなか浸透せず、一部の社員は遅くまで残業を続けていました。
- “休む際に業務の引継書を作成するのが面倒だから休まない”という声があったことから、休みを取得しやすいシステムづくりの必要性を感じていました。



取組紹介

01

徹底した「勤怠管理」と「チーム制」による情報共有で、 定時退社と高い年休取得率を達成

取組内容

- ◆カードで打刻できる「勤怠管理システム」を導入。社長が全社員の入退室時間を毎日確認し、前日定時退勤できなかった社員には個別に業務内容を聞き、業務の効率化・分担など行っています。
- ◆残業は基本的に月10時間以内と定め、超える場合はあらかじめ申請・承認を必要としました。
- ◆残業が多い社員に対しては、常に業務量がキャパシティを超えていないかをヒアリング。いつでも話せる環境と安心感を提供しています。
- ◆誰が休んでも業務が滞らないよう「チーム制」を組み、クラウドのコミュニケーションツールを活用。1つの業務システムで全ての顧客との活動履歴・クレーム内容などを随時入力・共有できるようにしました。
- ◆コミュニケーションを密にして、休みの申請がしやすい雰囲気づくりを行うとともに、作成が容易なテンプレート方式の「引継ぎシート」を作成。また、社長自らが率先して育児休業の取得、定時退勤で保育園の送迎を行い、社員が休みやすい・帰りやすい雰囲気づくりを行っています。
- ◆顧客にも“残業しない会社”であると認識していただき、定時以降の用件はメール連絡・翌日対応としています。

取組による効果

- ◆残業時間が1人あたり20時間を超える月数は、2018年：8か月、2019年：2か月、2020年：0か月と大きく減少。現在は概ね1時間以内となっています。そのため“保育園へ子どもを迎えに行けるようになった”と喜ばれています。
- ◆退職者は2019年度：4名、2020年度：2名と半分に。また、残業時間が10時間を超えないことをアピールした結果、求人応募数が増加しました。
- ◆チームで常に相談・情報共有することで誰でも業務の進捗を追うことができ、急な休みにも対応できるようになりました。また、引継ぎに要する時間が大幅に短縮されました。
- ◆2022年は男性社員が育休取得予定です。





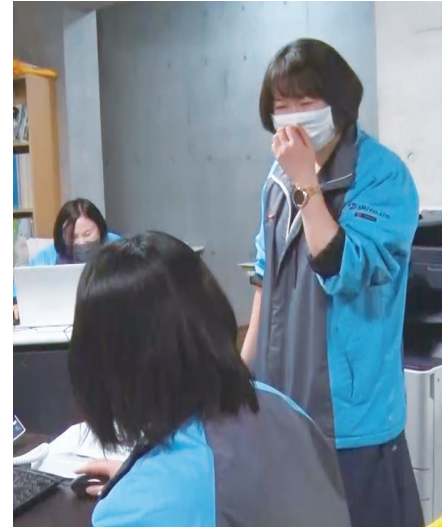
単純作業に「RPA」を導入、 業務効率化を図りミスが減少するとともに生産性が向上

取組内容

- ◆以前は社員が単純作業に忙殺されることも多く、その分の時間とエネルギーを最も重要な顧客サービスに費やすことができず、無駄になっていたと感じていました。そこで、それまで社員が手作業で行っていた表計算ソフトへの数字入力や顧客データベースの更新、経理の入出金の情報入力といった単純作業に「RPA（Robotic Process Automation）」を導入。全社員の業務内容を洗い出し、試行錯誤しながらシステムを構築。現在は、情報を取得したらシステムが自動的に情報の入力・更新を行っています。今後も引き続き、「RPA」化を始めとした、日々の業務の効率化に積極的に取り組んでいきます。

取組による効果

- ◆入力作業にかかっていた手間と時間が大幅に削減され、業務が飛躍的に効率化。単純作業に没頭して顧客とのコンタクトやサービスがおろそかになることがなくなり、時間も気持ちも余裕をもって顧客対応に注力できるようになりました。また単純作業から解放されたことで、社員のストレスが減少しました。
- ◆ヒューマンエラーによる入力ミスがなくなりました。



20日間の長期休暇を、外国籍社員だけでなく、 日本国籍の社員も積極的に活用

取組内容

- ◆当社の取引先は主に中国・韓国・東南アジア各国であるため、社員の半数は現地の言語に堪能な外国籍社員です。彼らには“長期休暇は当たり前”のことで、旧正月などの帰国のために有給休暇を使った長期休暇を取得していました。そこで、長期休暇になじみのない日本国籍社員に対しても、業務の閑散期にまとめて休暇を取得することを推奨しています。
- ◆そのほかにも、2020年から家族の誕生日や結婚記念日などに休める「記念日休暇」、1年以上の勤続で付与される「リフレッシュ休暇」などを導入しました。

取組による効果

- ◆20日間休暇は当社では当たり前のものとして定着し、各自が帰省・旅行・運転免許取得などに活用。プライベートが充実・安定したことで、業務に集中できるようになり、結果として、仕事の効率化につながっています。
- ◆有給休暇の取得率は、2019年度：64%、2020年度：79%と増加しています。
- ◆「記念日休暇」の取得は、2020年：1人あたり4日でした。



従業員の声

- ◆社長から“しっかり休んでプライベートを充実させた方が仕事も頑張れるんじゃない？”と声をかけてもらい、中国への長期帰郷や2回の産休・育休を取得しました。育休後も自分のポジションが用意されており、今では管理職です。私はこの会社が大好きです。
- ◆放っておくと、とことん働いてしまうので、ある程度強制力のある制度の導入は助かります。当社では以前は20代独身社員が多かったのが、今は結婚子どもがいたり、30代以上の人も増えています。個人に合わせて融通がきくスタンスでないと家庭と仕事の両立はできないと思います。



※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。

※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。