

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



株式会社ダイアナ

現場の声から改革を進め、
社員の意識向上により、
ライフ・ワーク・バランスの取組が定着

プロポーションづくりのダイアナ

Diana 
Solution for Life

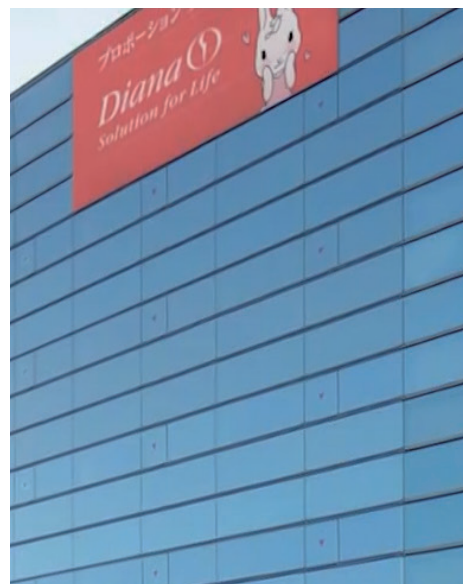


株式会社ダイアナ

現場の声から改革を進め、社員の意識向上により、ライフ・ワーク・バランスの取組が定着

会社概要

代表者名	代表取締役社長 兼 会長 徳田 充孝
創立（創業）	1986年
所在地	渋谷区富ヶ谷1-35-23 ダイアナ本社ビル
TEL/FAX	03-3466-1144/03-3466-3988
従業員数	254名（うち正社員164名）
URL	https://www.corp.diana.co.jp
事業内容	●プロポーショナルメイキングの 総合コンサルティング ●フランチャイズ事業 ●ビューティライフスタイル事業 ●フードライフスタイル事業 ●ファッションライフスタイル事業



目的・理念

全社員が幸せで、だれもが「よく働き・よく遊び・よく学ぶ」ことができる会社であれ

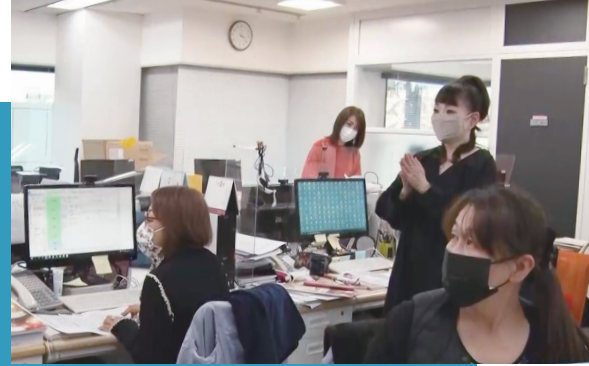
- 女性が活躍しやすい・女性が輝ける職場環境の整備だけにとどまらず、社員それぞれのライフイベントに細やかに対応した制度設計を行い、どのような環境にあってもキャリアアップを図れる制度を構築します。
- ライフ・ワーク・バランスの強化に取り組むことで、社員が長く安心して働くことができる環境を創出し、社員の定着・リーダーの育成・企業としての成長を図ります。

代表者からのメッセージ



女性の人生には様々な“事情”が発生し、仕事に専念できなくなることも珍しくありません。しかし、「意欲はあるのになんらかの事情で働けなくなる」というのはあってはならないこと。そこで私は「家庭と仕事の両立ができるような環境を整えなければ、会社の存続意義がない」という思いで、男女問わずライフ・ワーク・バランス向上のための様々な取組を一生懸命に行ってきました。

日頃からあらゆる部署を回り、社員とのコミュニケーションの頻度を増やし、言葉を交わし、声を聞く。そこで気づいたこと、吸い上げた思いを具現化する。社員が快適に働ける環境なくして、業績アップなど望めません。社員が幸せで業務に対して本気になれなければ、会社の成長もないのです。私は経営者として、誰もが目を輝かせ誇りと夢を持って働けるような制度の設計と、その実現を目指していきます。



取組の経緯・背景

- 当社は創業当時から女性社員が多く、世の中の動きに先んじて時短勤務や産休制度等の女性が活躍できる環境を整え、男性社会の中で女性が活躍できるビジネスモデルを確立してきました。一方で、子育て社員やエルダー社員・リプリート社員（定年退職後の再雇用社員）の増加も見込まれ、現状の制度では多様なライフスタイルへの対応が十分とは言えません。そのため年齢や性別に関わらず、社員一人ひとりのライフイベントに応じた労働環境の整備・働き方の改革が必要となりました。
- 以前は長時間残業や、それに起因する不公平感などもあったため、人員配置の見直しやマネジメントの徹底で残業を削減し、生産性を上げることに取組みました。



取組紹介

01

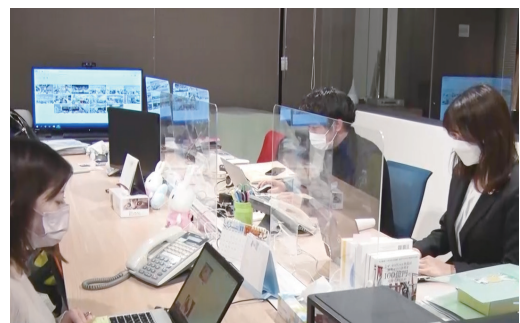
資格50種類に対する補助制度など、 独自性のある取組で社員のモチベーションをアップ

取組内容

- ◆社長が毎日社内各部署を回り社員に声をかける「ハッピーパトロール」、1年に1度の全社員との面談、日本中の拠点・本部各部署・社長室を結ぶ「バーチャル統合オフィス」でコミュニケーションの頻度を上げ、常に社員の声を把握しています。
- ◆週1回の上長との「1on1ミーティング」、[PDCAシート]の作成などで、一人ひとりの状況や提案を多面的に吸い上げ、課題に対しては1か月以内に対応しています。
- ◆一人ひとりのスキルアップにより、会社も個人も持続的に成長することを目的に「資格サポート制度」を創設。受験費用・年会費の負担、通信教育費用の補助などを行っています。
- ◆「キャリア・アップ運用規定」に基づいた50の対象資格いずれかを取得した場合、奨励金を支給しています。
- ◆独自の「フレックス自分磨き制度」を導入。就業時間内に自社内の美容室、ネイルサロン、アイラッシュ、フットケアを利用できます。
- ◆「ファミリーデー」を設け、社員の子ども・家族を会社に招待。仕事や会社に対する理解を深めています。
- ◆社員幸福度を上げることを目的とする「Team Happiness」を設立し、女性マネージャーを中心に運営しています。

取組による効果

- ◆「1on1ミーティング」「PDCAシート」で、1週間単位での意見交換・課題解決のサイクルが定着。個人がやるべきことを明確化することで、業務上の工夫などを常に考えながら仕事をするようになり、業務の効率化を図れました。
- ◆2021年は「資格サポート制度」でNRサブプリメントアドバイザー、消費生活アドバイザーなど36名が受講。「キャリア・アップ」サポートでは、国内旅行業務取扱管理者、ファイナンシャルプランナー検定、メンタルヘルス検定など8名に奨励金給付。入社3年目でアナウンス講座を受講した社員が大規模イベントのMCを担当するなど、仕事の幅を広げています。





DXの推進で業務の効率化を実現し、在宅勤務を定着

取組内容

- ◆働き方を変えるキーとして「DX (digital transformation)」を推進。契約書などをデジタル化しました。
- ◆勤怠管理・経費精算もクラウド化し、業務を効率化。同時にペーパーレス化も進めています。
- ◆DXの推進にあたっては、各ツールに詳しい社員を相談窓口としました。また、不明点をチャットツールで質問したり、過去質問を検索したりできるシステムを構築しています。
- ◆2019年には一部社員に限定してトライアルで「在宅勤務制度」を導入。課題を洗い出し改善した上で、2020年から全社員に導入しました。

取組による効果

- ◆DX化によって在宅勤務体制が整い、現在は全社員に月8日間の在宅勤務を実施。産休復職した社員も働きやすく、子育て時短中の女性社員が支社長に就任しました。
- ◆在宅勤務によって通勤時間が削減され、その時間を自分のための時間にあてることができるようになりました。その結果、就労時間中は業務に集中でき、生産性が向上しました。



時短勤務制度・ノー残業の推奨で、女性の育休明け復帰率100%を達成

取組内容

- ◆以前は小学校入学前までの子どもを養育する社員を対象としていた「時短制度」を、小学校1年生の年度末までに改定。対象となる社員の状況に応じて、その都度勤務時間の短縮や勤務形態の変更を行っています。
- ◆社員一人ひとりのライフスタイルやキャリア形成に合わせた働き方ができるよう、「時差出勤制度」も導入しました。
- ◆毎週水曜日を「ノー残業デー」と定め実行、現在は日々の「ノー残業」が定着しています。

取組による効果

- ◆1人あたりの年間時間外労働が、2018年度：23時間、2019年度：21時間、2020年度：13時間に減少しました。一方で売上は増加しています。
- ◆2014年より、女性の産休・育休明け復帰率100%を達成。復帰して、育児と仕事を両立しやすい風土ができています。
- ◆女性管理職数が、2018年度：15/35名、2019年度：16/36名、2020年度：18/39名となっています。
- ◆平均勤続年数が2018年度の12.2年から2020年度の12.7年と増加しています。



従業員の声

- ◆私は子育て中なのですが、出社時は5.5時間・在宅時はフルタイムと勤務形態を選べ、家庭と仕事の両方に上手に向き合えるようになりました。在宅中は仕事に集中でき時間的な余裕が生まれたので、上長の許可を得て社外Webセミナーを受講。スキルアップを図っています。
- ◆「ノー残業なんて無理」「時短は不公平だと思われるのでは?」と思っていました。しかし、時短の人は計画的に動き集中するようになり、チームでサポートできる体制も整いました。仕事は時間の長さが重要ではない、働き方は選べるべきだ、と考えが変わりました。



※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。