

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



株式会社ナウイエンタープライズ

子育て世代の従業員が
最大限「能力を発揮する」ための
職場環境づくりを推進



株式会社ナウイエンタープライズ

子育て世代の従業員が最大限「能力を発揮する」ための職場環境づくりを推進

会社概要

代表者名	代表取締役社長 岩本 裕輝
創立（創業）	1989年
所在地	豊島区東池袋3-2-3 第一主田ビル7F
TEL/FAX	03-5956-9922/03-5956-9923
従業員数	4名（うち正社員4名）
URL	https://www.nau.co.jp
事業内容	<ul style="list-style-type: none">●スクーバダイビング認定証の発行及び加盟店へのダイビングショップ運営サポート・安全で楽しいダイビング活動を推進するNAUI事業・NAUIの広報とNAUI加盟店の販売促進をサポートする業務・損害保険代理店業務・エコ・海洋環境保全に対する協賛活動・ビーチクリーンアップの推進、サンゴ保全活動への協力など



目的・理念

プライベートを充実させることが、仕事での能力発揮につながる

- 私たちの業務はレジャーを提供すること。そのため私たち自身もプライベートを充実させ、余暇を楽しんでいく必要があります。なぜなら、プライベートを充実させることでエンドユーザー目線に立ち、様々な新しいアイデアが広がってくるからです。また、プライベートが充実している方が、仕事でも120%の能力を発揮できるもの。そのような観点から、社員がもっと楽しく働ける環境づくり、家庭やプライベートを充実できる制度設計を目指していきます。

代表者からのメッセージ



かつて勤務していた大手ファストフードチェーン店は組織が非常にしっかりしており、早い時期からバースデー休暇などを導入していました。その印象が私の中に強く残り、今回の改革では“社員のプライベートの充実を図る”ことを第一に考えました。

プライベートが充実すればオン・オフの切り替えができ、仕事を楽しく感じて120%の能力を発揮できる。そしてそれは業績につながっていきます。

また、社員を支えてくれている家族にも思いを巡らせました。遅い時間に帰宅すると小さな子どもは寝てしまっていて触れ合うことができません。社員が家族と一緒にいる大切な時間を会社が奪ってはいけない、会社が協力して社員のプライベートの充実を図っていくべきだ、と考えたのです。

そのための環境を整えるのが私の仕事。今後も働きやすい職場となるよう取り組んでいきます。



取組の経緯・背景

- 20～40代に結婚・子育てをする世代の社員が増え、育児と仕事の両立を図れるような制度の必要性を感じていました。
- 心身のリフレッシュ・家族への慰労・自己啓発の場の提供によって、社員が新たな活力をもって業務に臨むことができるようにしたい、との想いがありました。
- 少人数で業務をこなしていることから、周りに気を遣いなかなか休暇をとりづらい雰囲気がありました。そんな折、東京都のWebサイトでライフ・ワーク・バランスの取組を目にして“当社でも何かできるのではないか？”と考え、他社の事例も参考にして休暇制度を取り入れることから取組を始めました。
- 働き方改革に対する東京都の助成金があることを知り、これを機にきちんとした制度をつくることにしました。



取組紹介

01

IT導入による業務効率化を図り、生産性や年休取得率の向上を達成

取組内容

- ◆当社の重要な業務の1つであるスクーバダイビング認定証（Cカード）の発行は、これまではダイビングショップから郵送されてきた手書きの申請書類を確認した後、カード作成を外部に委託。できあがったカードをショップに発送していました。しかし、書類の不備があればその都度電話確認を行ったり、書類の再送を依頼したりしなければならず、社員にとっては大きな負担となっていました。そこで管理ツールを導入し、ショップにオンラインでフォーム入力してもらうように変更。同時にカード作成を内製化しました。
- ◆それまで紙ベースだった教材などの受注業務を全てWeb上で行えるようにしました。同時に社内マニュアルを整備したことで、オペレーターが何らかの理由で不在であっても営業職が対応できるようになりました。請求書などもWeb上でダウンロードできるようにしたため、外出先や在宅での業務が可能となっています。
- ◆社内情報の共有のためのシステムを構築。スムーズなコミュニケーションと業務の効率化を図っています。
- ◆有給休暇をなかなか取得できない社員には社長とのカウンセリングを実施。業務を見直して合理化を図っています。

取組による効果

- ◆これまでスクーバダイビング認定証発行に要する時間は、当社着から1週間～10日ほどでしたが、IT化によって現在は昼12時までの申請で当日発行・翌日発送できるようになりました。また、社員が負担を感じていた電話確認などの煩雑な業務が激減し、1つの業務にかかる時間が大幅短縮。空いた時間で別の業務に取り組めるようになったため、生産性が向上。過去3年で生産性が42.5%増加しました。
- ◆IT化によってペーパーレスが実現でき、社員のストレスが軽減されています。
- ◆1人あたりの年次有給休暇取得率は2018年度：30.3%、2019年：16.7%、2020年度：53.3%で、2020年度は前年比37%増となりました。





「バースデー休暇」や「リフレッシュ休暇」など 多様な制度を整備

取組内容

- ◆年次有給休暇とは別に、誕生日前後2週間以内に1日取得できる「バースデー休暇」、勤続10年以降5年刻みで発生する「リフレッシュ休暇」、「ボランティア休暇」を設定。
- ◆1～6時間まで、1時間単位での有給休暇の取得を可能としました。
- ◆勤務間インターバル制度を制定。
- ◆新型コロナウイルス感染症対策として、「テレワーク制度」「在宅勤務制度」を導入。新たな働き方として今後も継続します。また、ノート型パソコンを1人1台貸与。場所にとられない柔軟な働き方を可能としました。
- ◆プライベートでのダイビング実施時にかかった費用を最大5,000円/日を上限に月2回まで補助します。

取組による効果

- ◆「バースデー休暇」などの休暇制度は社員からの評価が高く、家庭での時間の増加や退勤後のプライベートな時間の有効活用に役立っています。
- ◆有給休暇を理由不問・時間単位で利用できるようにしたところ、取得率が増加。病院への通院、趣味の時間、家族と触れ合う時間などのために、気兼ねなく申請できるようになりました。



多種多様な制度が定着し、男性社員が 2週間程度の育児休暇を取得

取組内容

- ◆これまでも育児・介護休業規定はありましたが、該当者がいなかったため利用者はいませんでした。そのため内容が現状に合わなくなっており、規定を見直し改訂しました。
- ◆育児・介護休業対象者に個別面談を実施。休業中の業務の引継や給与支給規定などを事前に説明し、安心して休める体制づくりを行っています。
- ◆10時だった始業時間を1時間前倒し（早番）・後倒し（遅番）にした勤務時間を設定し、一人ひとりのライフスタイルに合わせて選択できるようにしました。

取組による効果

- ◆育児・介護休業規定改定後、2020年に第2子が誕生した営業職の男性社員が2週間の育児休暇を取得、復職しました。その際は社員同士で細やかな打ち合わせを行い、仕事の引継・分担を決め、スムーズに休暇に入ることができました。
- ◆早番・遅番制度を利用することで、仕事と家庭の両立がしやすくなりました。



従業員の声

- ◆勤続10年で10日間の「リフレッシュ休暇」をもらい海外旅行に行きました。以前は有給も取りづらかったのですが、今は「いいんだよ」と背中を押してくれる言葉と制度があり、がまんせずに好きなイベントに行くことができストレス発散。翌日から「仕事、がんばろう！」と切り替えられます。
- ◆家族を大切にしたい私は「早番」で早く出社して仕事に集中し、早く帰って食事をしながら子どもと話をしたり一緒にゲームをしたり。ライフ・ワーク・バランスの取組によって働く時間の選択肢が増え、働くことへの意識が上がりました。



※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。