

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



株式会社フレキシブル

「カームカンパニー」を目指し、
穏やかに働ける職場環境づくりを推進

株式会社フレキシブル



株式会社フレキシブル

「カームカンパニー」を目指し、穏やかに働ける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 石原 吉浩
創立（創業）	2012年
所在地	渋谷区道玄坂1-19-11 寿道玄坂ビル
TEL/FAX	03-6455-3085/03-6455-3095
従業員数	16名（うち正社員9名）
URL	http://flexibleinc.jp
事業内容	●臨床研究支援事業 ・プロジェクトマネジメント事業 ・システム開発事業 ・データマネジメント事業 ・事務局支援事業 ●疾病重症化予防事業



目的・理念

誰もが穏やかに楽しく働ける、日本を代表する「カームカンパニー」を目指して

- 当社では会社のカルチャーとして「カームカンパニー（穏やかな会社）」を打ち出し、社員の誰もが穏やかに働ける環境を提供しています。“穏やかに働く”ということとは簡潔に言えば、“皆で楽しく働ける”ということ、それ以外はないのだと思います。人によって“楽しい”という感覚は様々で何か1つに絞ることはできませんが、社員一人ひとりが“自分ができる限り一生懸命働き・定時に帰り・人間関係も円滑である”環境づくりを進めていきます。

代表者からのメッセージ



世の中に「カームカンパニー」や「ワーク・ライフ・バランス」という概念が登場する前から、私には“穏やかに働きたい”という思いがありました。辛い思いをして過酷なノルマを達成しても、そこに何があるのか？ 売り上げが10倍になっても給与は10倍にならずトラブルだけは10倍に…それは幸せなのか？ それよりも、“食べることに困らず、家族を養え、健康に過ごせればいい。子供との時間を大切にしたい”と考えたのです。

私の目標は利益追及ではなく会社存続です。そのために最も大切なことは、社員が幸せで、楽しんで、成長していること。業務環境の改善は経営者が満足した瞬間に止まってしまう。現状に満足することなく、社員の声を聞き、どうしたら皆が幸せに成長できるかを考え、穏やかに働ける会社であり続けることを追求していきます。



取組の経緯・背景

- 当社の主幹業務である臨床研究のサポートは、1つのプロジェクトの終了までに10年以上かかる場合もあります。その上、プロジェクトごとに微細な業務内容が異なるため、担当社員が退職し何度も交代すると、立上当初のことがわからなくなってしまい、引き継いだ社員の負担が大きくなります。
- 代表が以前立ち上げた別会社では、それなりに残業もあり、離職する人も少なくありませんでした。そのため、離職者を減らしできるだけ長く働いてほしい、という思いがありました。
- 特に“ライフ・ワーク・バランスの向上”を意識したわけではなく、“穏やかに働きたい”という思いから、自然に風土が醸成されていきました。



取組紹介

01

社員の声を受け、コワーキングスペースでのテレワーク、勤務間インターバルを制度化

取組内容

- ◆当社では新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務を導入しました。その際、自宅の業務環境が整っていない社員の声を受け、全国約300か所で利用できるチケット制のコワーキングスペース・サービスと契約。当社では他府県への出張が多いため、現地での空き時間の有効活用にも役立っています。
- ◆ノートPCの貸与やクラウドサービスの活用によって、社員のスタイルに合わせたストレスのない在宅勤務ができるように配慮しました。
- ◆勤務が終わった後、11時間以内は勤務しなくてもよいという「勤務間インターバル制度」を取り入れました。通常、移動時間は適用外ですが、当社では遠方出張で帰宅が遅くなった場合でも翌日の始業時間を遅くすることが可能です。
- ◆年休取得については、申請も承認もメールでCCに全社員を入れ送信。年休取得状況をオープンにすることで、気軽に休みを取得できる雰囲気を醸成しています。申請には理由を記入する必要はありません。
- ◆仕事の切り替えや定時終業の意識づけのため、昼休・終業時刻にはチャイムを鳴らしています。また、就業時間中はFMラジオを流すなど、常に社員がリラックスして働ける環境づくりを心がけています。

取組による効果

- ◆コワーキングスペースとクラウドの活用によって、在宅勤務をスムーズに導入でき、緊急事態宣言発令時には交代制在宅勤務とし、1日の出社人数を半分減らすことができました。現在も全社員平均で週2.5日の在宅勤務を実施しています。
- ◆年休取得は2018年度：13.6日（87%）、2019年度：12.0日（77%）、2020年度：10.5日（58%）となっています。2020年度のみ、コロナ禍で休暇を取りにくい社会環境となっていたため取得率が低くなっていますが、通常は高い取得率を維持しています。





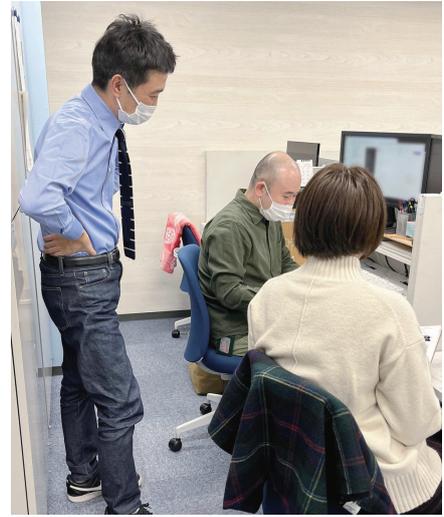
会議削減、タスクの共有化により、生産性の向上と残業時間の削減を達成

取組内容

- ◆“その会議が必要かどうか”を代表が判断し、なくてもよいと思われる社内会議は可能な限り削減しました。一方、在宅ワークに対応するWeb会議を取り入れました。
- ◆代表は出張が多く、社員とゆっくりと話をする時間が取りにくいいため、各社員が仕事をどれくらい抱えているのか、進捗はどうなっているのかを確認する目的でタスク管理ソフトを導入。不要な会議や打ち合わせを削減する一方で、仕事の質を担保しています。
- ◆残業が少ない・年休が取りやすいだけではなく、会社のカルチャーとして「カーム（穏やかに働ける）」ということを打ち出して、心身ともに穏やかに過ごせることを心がけています。

取組による効果

- ◆残業時間は2018年度：8.48時間、2019年度：4.89時間、2020年度5.83時間に減少しています。業務終了後の時間を有効活用し、プライベートを充実させる社員が増えました。
- ◆定期会議はなくても、タスク管理ソフトで社員の状況を把握できるようになりました。また、タスクの見える化・情報共有によりメールでの連絡が減り、業務が軽減されました。
- ◆タスク管理はある程度個人の裁量に委ねられるため、業務に対する社員の意識が高まりました。会議はなくても自主的な報・連・相が増加しました。



社員全員で採用面接を行い、企業文化に合う人材を確保

取組内容

- ◆新たな人材の採用については、1人の応募者に対して、一緒に働くことになる全社員が最終面接までに一度は採用面接を行っています。当社にとっては、カルチャーフィットする人材を見極めて採用することでミスマッチによる離職を防ぐことができ、また、応募者にとっても面接過程で一度は話をした人々とともに働けるため、早く会社に馴染めるというメリットがあります。

取組による効果

- ◆会社のカルチャーに合う人材の採用が可能となるため、会社のカルチャーが強化される方向に働いています。
- ◆近年は求人サイトでの応募も増加し、多い時には1週間で1,000名を超すエントリーがありました。
- ◆採用者からは、“面接で全社員と会うことができたため、入社後にはほとんどギャップを感じることなく勤務することができた”という声が上がっています。



従業員の声

- ◆前職では「残業をすればよい」と思っていたのですが、今は「残業をしないためにはどうすればよいか」を考えるようになりました。会議のための会議・会議の事前準備に時間を取られないことがないので、業務効率が良いと思います。
- ◆週の半分は在宅勤務で、自宅近くのコワーキングスペースを使っています。終業後にプライベートな用事がある時には目的地近くで利用することも。終業時間のチャイムがなったらすぐに帰れ、土・日曜日はしっかり休め、残業が少なく、休みが取りやすい会社です。



※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。