

取組紹介

その2

業務管理と勤怠管理の連動、
正しい労務知識の周知により、徹底した残業抑制

取組内容

- 2011年に統合型業務システム(ERP)を導入しました。本システムは、労働時間の適正な管理だけでなく、プロジェクト管理や経営管理も一緒に管理することができるようになっていました。
- システム化による生産性向上、業務効率化のほか、業務の平準化も併せて行うことが可能となり、長時間労働を削減しています。
- システムでの勤怠時間管理によって、残業が月間20時間を超過する場合、アラートメールが通知されます。そういった段階になる前に、勤務時間は従業員本人、上長、人事がリアルタイムで確認でき、業務状況の確認と調整を行っています。経営者も毎月状況を確認しており、結果は社員全員に共有しています。
- 管理職に対しては、労働法令の学習、就業規則や勤怠ルールに関する管理職研修等を行い、なぜ部下の労務管理が必要なのかということから粘り強く説明し、その結果人事があえて旗振りをせずともチームで業務の調整を行うようになり、現在では育休もあたりまえの雰囲気になっています。

取組による効果

- システムによる単なる時間管理ではなく、労務と業務工数を一緒に管理することで、どの仕事にどれだけ時間を費やしたかの指標となり、自己管理や上司のマネジメント力向上に役立っています。
- 2022年度は月間の所定外労働時間は、5.45時間であり、残業は5年前と比較しても62%減少しています。
- 有給休暇取得も81.9%と5年前と比較しても18ポイント以上増加して取得が促進されています。
- 社長からもブログで残業削減を発信するなど、高い関心を寄せていることで、全社的に残業せずに会社の業務を進める雰囲気を構築しています。
- 管理職はもちろん、従業員全体が労務管理の重要性を認識し、残業時間の削減や育休を始めとした休暇の取得を積極的に行っています。



取組紹介

その3

ドーナツミーティングをはじめとした
従業員のつながりを強化するコミュニケーションの工夫

取組内容

- ドーナツミーティングや衛生委員会など、若手従業員同士のコミュニケーションの場を多く持つようにしています。駐在先や在宅勤務の従業員であっても、敢えて会社まで来てもらい、悩みや会社の課題を解決する場になっています。ドーナツミーティングは、ドーナツを食べながらコミュニケーションを取ることから名付けられています。
- 当社は駐在先、在宅勤務の者が多く、テキストコミュニケーション中心の情報発信では、意図が伝わりづらく、参加意識がなくなる傾向があったため、「ライブ配信」を用いることで、双方向のコミュニケーションになるよう工夫を図っています。動画で社長やスタッフ部門の考え方を伝えるとともに、従業員の声もできる限りその場で聞くようにしています。
- 全社イベント、部署ごとのイベント、クラブ活動といったコミュニケーションの場を多層的に準備して参加を促しており、普段関わることのない従業員とのコミュニケーションを図る場としています。

取組による効果

- コロナ禍の間増加していた離職者が現在では大きく減少して、従業員の一体感が改めて出てきています。若手の会社への参画意識が高まっています。
- 会社や社長の考え方がわかりやすくなり、双方向にダイレクトにコミュニケーションが取れると好評です。
- 会社の部署単位だけでなく、横や斜めの関係も強化されるようになってきました。



ライフ・ワーク・
バランス
EXPO東京 2024

ヒト
企業成長を加速させ、人財が集まる職場へ
～多様な「暮らし方」「働き方」の実現～



フラクタルシステムズ株式会社

一人ひとりの働き方を尊重し
活躍できる環境づくりに取り組む



フラクタルシステムズ株式会社

一人ひとりの働き方を尊重し
活躍できる環境づくりに取り組む

会社概要

代表者名： 代表取締役 中川 正弘
創立(創業)： 1997年
所在地： 東京都千代田区三番町6番26号
TEL： 03-5275-7760
FAX： 03-5275-7762
従業員数： 89名(うち正社員89名)
URL： <https://www.fractal.co.jp/>
事業内容： システム開発



目的・理念

高い技術に思いやりの心で取引先の事業発展に貢献する

当社では「Technology and Hospitality」という理念のもとに、高い技術力と思いやりの心でお客様と社会に貢献し、併せて私たちの夢と物心両面の充実を実現していこうと考えています。取引先のシステムを時代や企業にあわせたアップグレード・改良をスピーディに行うパートナーとして継続的にサポートするためには、お客様の事業発展に貢献し、ともに喜びを分かち合える信頼関係を築くことのできるおもてなし、思いやりの心が必要であり、真のプロフェッショナルの仕事です。思いやりの心を育むためにもライフとワークのバランスを高めることは大切な会社の役割なのです。



経営者からのメッセージ

弊社では、一人ひとりの働き方を尊重、活躍できる環境づくりを目的に取り組みを続けてきました。私自ら、「残業ゼロの働き方」を発信しています。社員への健康への配慮はもちろんのこと、仕事以外で得られる出会い、知識やスキル、感性といったものを大切に人生を有意義なものにしてほしいと考えています。社員が置かれている個々の事情によって、働き方を変えることができるように、制度にないことも取締役会決議によって、特別な配慮をすることもあります。子育て、介護、自身の病気など生活環境の変化にも対応できる働き方を、会社と相談できる環境づくりは、社員という大切な資産を守ることに考えて取り組んでいます。



代表取締役 中川 正弘



取組の経緯・背景

以前の当社は、IT業界のイメージと同様、長い間残業が多く、休みも取れない会社でした。しかし、会社を長期的な観点で見えていくためには、人を大切に、人も組織もバランスが大切だと考えて経営を変えてきました。労働法令の学習、就業規則や勤怠ルールに関する管理職研修等を通じて社員の意識改革に取り組むほか、社長がリーダーとなって総合型業務システムを導入し、労働時間や休暇取得状況といった働き方の適正なマネジメントを行って、積極的にライフ・ワーク・バランスの推進に取り組んでいます。



従業員の声



- 労働時間の管理がしっかりしているので、時間に対する意識が高まり、残業時間の削減や有給休暇の取得が進んでいます。旅行なども計画しやすくライフの充実が図られています。また、残業時間が減ることによって、仕事を1日の中でどれだけ効率よくこなすかということにも考えて行動するようになりました。
- 時間外労働が減少することで、資格取得など、キャリアアップのための時間が取れるようになりました。
- 衛生委員会やドーナツミーティングなど、若手社員の意見交換ができる場があるので、コロナ禍が落ち着いて以降、再び所属部署以外の社員との交流も盛んになりました。様々な社内イベントも参加を強制されることなく、自由に参加できる環境になっています。

取組紹介

その1

個々の事情に合わせた多様な制度で、働き方・生き方への自主性を促す

取組内容

- 当社は、管理職に裁量労働制を、一般社員にはフレックスタイム制度を導入し、従業員の働き方・生き方への自主性を促すことを大切にしています。
- 裁量労働制であっても一般社員同様に勤怠管理を行い、すべての職位・職種において残業ゼロを目指した取組を行っています。
- 自主性を促す取組と柔軟な働き方制度によって、残業が減り、余暇の時間が増えていく一方で、「何も行うことがない」という社員もおり、そういった従業員にはポータルサイトを通じて社内クラブ活動、旅行や健康保険組合等の福利厚生の活用促進等を行っています。
- 管理職への裁量労働制の導入は、自分で考えた仕事の仕方が実現しやすくなり、結果技術職も含めた女性管理職が誕生するなど、キャリアアップへの動機づけになっています。
- 会議を効率的に行うためのFSI会議5か条を制定し、社員憲章、年間スローガンと併せて記載したフレドカードを全従業員に配布して、理念や働き方の浸透を図っています。
- 有給休暇の過ごし方について、福利厚生制度を用いるように休暇活動を提案しています。1日8000歩を目標にして従業員の歩数を競うウォーキングランキング、サバイバルゲームやゴルフといったスポーツ活動、若手社員によるパーベキュー、健康保険組合の保養所の利用、テーマパークへの旅行等のレジャーが盛んになっています。

取組による効果

- 自主性を促すことで仕事と生活のバランスを自分で考え、自ずと業務効率が図られることで残業をさらに減らすことができるようになっています。
- コロナ禍が落ち着いて、福利厚生の利用も増加しています。仲間と一緒に参加することも増えています。
- 女性管理職比率が2022年までの5年間で17.5%と7.5ポイント増加しました。
- 理念や働き方の浸透が図られ、残業時間の減少や制度の利用が増えています。

