

取組紹介

2

誰もが使える1日単位の時差出勤をフル活用！ システム化と情報共有徹底で柔軟な働き方が定着

取組内容

- 全社員が1日単位で選択することができる時差勤務を利用することができるため、子どもの予定に合わせて調整ができ、短時間勤務をしなくてもフルタイムで働くことが可能です。
- 勤務時間は、通常の9-18時勤務の他、7-16時、8-17時など5つの時間帯から1日単位で選択することができ、私生活の予定に合わせて早い時間に出社し早めに退社すること等が可能です。
- 時間単位の有給休暇も利用できるため、時差勤務と組み合わせることにより、自由度の高い働き方ができます。
- 社内全体で休暇や外出予定等を把握するために、社員は月間の休暇予定を前月に入力しているほか、グループカレンダーに毎日の予定を入力して誰がいつ休んでいるか、何時に出勤か等を共有しています。
- 育児しやすいするために、代替要員を新たに採用したり、非正規社員を正社員に転換したりするなどして業務が円滑に回る体制を整えています。
- 急な休園で託児所が確保できない等の緊急時には、子連れ出社が可能です。
- 家族の看護等の日や妊娠中で出社が難しい日には在宅勤務ができます。
- 学童に入れない等の事情がある場合に備えて、短時間勤務制度の上限を未就学までから、小学1年の年度末までに引上げました。
- 業務に関連する資格取得を支援するため、業務時間内での受験を可能にし、受験費用も負担しています。
- 派遣社員でも仕事への意欲の高い方には声掛けをして正社員として雇用しています。
- 配偶者・孫の出産準備・出産時立会等で利用できる「ハローベビー休暇」や「卵子凍結のための休暇」などを導入し、子育てを応援しています。

取組による効果

- ライフステージの変化による退職がなくなりました。現在7名(全社員の14%)が育児中(産休含む)ですが、全員復帰予定です。
- 小学1年生の子供がいる社員は7～16時、介護のある社員は8～17時などの勤務を利用しフルタイムで働いています。
- 結婚・育児の有無にかかわらず多くの社員が時差勤務制度を利用しているため、通院や家族の用事などがある日でも業務に支障をきたすことなく柔軟に働くことができるようになりました。
- 業務内容も評価も男女に差がないため、女性でもキャリアアップできます。そのため現在、子育て中の人を含め4名の女性管理職候補がいます。
- 安心して長く働ける環境になったため、以前は子育て中の女性に内定を出しても辞退されることがありましたが、今は入社してくれるようになりました。2023年の女性比率は57%であり、年々上がってきています。



取組紹介

3

業務時間内で社員交流を実施！ コミュニケーション活性化で個々の生活を尊重し合う風土へ

取組内容

- 懇親会や社内イベントは、社員アンケートを行って希望する時間帯、場所、内容などの要望を聞いています。その結果、遠方から通勤している社員や、家庭に事情を抱える社員からの要望で、懇親会や社内イベント等は業務時間内に実施しています。
- 業務時間外に有志でスポーツや懇親会などの活動をする際には、所定の手続きによって活動費等の一部を補助しています。
- 社員が満足度高く働くために、社内アンケートを実施して、制度に関すること、昼休憩の当番、研修希望、社内の備品設置などについて多くの声を拾って取組に反映させています。
- 社員のモチベーション向上やチームワークの強化を目的としてサンキューカードを導入し、感謝しあう風土の浸透に取り組んでいます。
- 社長自ら率先して配偶者の出産時に休暇を取ったり、家族の病気の日在宅勤務をしたりするなどして、家族を大切にしたい働き方を体現することで、社内の意識を変えています。

取組による効果

- 業務時間内に定期的に社内イベントを行うことで、部署を超えての交流が盛んになり、仕事上での意思疎通や連携などがしやすくなりました。
- 社長自ら育児を後押ししたことやチームワークの強化により、男性も育児しやすくなりました。そのため2名の男性が育児しました。
- 男性管理職も家族のために休暇を取るようになりました。
- アンケートなどで社員の声を拾う機会を多く設けたことにより、交代制による在宅勤務への要望や、子連れ出社への理解を願う声など社員の本音が会社に届くようになりました。



ライフ・ワーク・バランス

EXPO東京
2025

社員と共に創る、企業の未来



在住ビジネス株式会社

個々の人生を尊重し合う風土を基盤に 柔軟な働き方を実現





在住ビジネス株式会社

個々の人生を尊重し合う風土を基盤に
柔軟な働き方を実現

会社概要

代表者名： 代表取締役社長 馬込 恭多
創立(創業)：2012年
所在地： 東京都港区芝5-29-19
PMO田町IV 3階
TEL： 03-5439-5254
FAX： 03-3457-3131
従業員数： 47名(うち正社員45名)
URL： <https://zaijubiz.jp/>
事業内容： 住宅関連補償制度の提供/
地盤関連・敷地調査サービスの提供



目的・理念

プロを支えるプロがいる

当社は、全国の住宅事業者の皆様が悩みを抱える業務過多や人手不足の課題に着目し、「設計者目線」であらゆる分野の設計業務サポートができるよう運営体制を整備してまいりました。「住宅設計のプロ」である設計者の皆様を支えるべく、「専門分野のプロ」として、これからもサービスの拡充を目指していきます。時代によって変化する悩みに真摯に向き合い、全国の設計者の皆様をご支援できるようこれからも成長を続けてまいります。

経営者からのメッセージ

当社は「家づくりのソリューションパートナー」として、住宅事業者の設計業務サポートを提供しております。建築業界は長年、建築士の業務過多・慢性的な人手不足・職人の高齢化など、多くの課題を抱えています。様々な専門分野でサポートメニューを拡充し課題を解決すると共に、私達が率先してライフ・ワーク・バランスの取組みを推進する事で、建築業界全体に少しでも良い変化をもたらしていきたいと考えております。さらに、社内規程を整えるだけではなく、全ての社員が実際に利用しやすい運用体制を整えることも重要と考えています。そのために、幹部社員による積極的な制度利用や声かけの実施、全社員を対象としたアンケートで社員の声を聴くなど、様々な意見から導入や改善をおこなっております。社員それぞれの事情や多様なライフスタイルを、お互いに尊重できるような職場環境づくりを今後も進めてまいります。



代表取締役社長 馬込 恭多

取組の経緯・背景

現社長が就任する前は、管理職の長時間労働や一部社員に偏った時間外勤務が発生しており、社員のライフ・ワーク・バランスについて課題がありました。そんな中、現社長が就任し1年目の夏に、出産時に立ち合うための休暇や、出産直後の育児休業を取得したことから、家族・家庭を大事にしながら働くことができる職場作りが重要であると感じ、社長自ら長時間労働をなくすことや、家族のために休みやすい職場を実現できるよう、多方面から取組を始めました。また、従業員数が増え、出産・子育て世代の社員の増加等により、多様な生活環境・家庭環境への対応を可能にする必要があると考え、働きやすく、働き続けやすい職場環境づくりと、メリハリをつけ相互にフォローができる業務体制構築を行うことで、生産性を向上させることも目的として取り組んでいます。



従業員の声



- 社員の目線に立った取組をして頂けていると感じ、意見を出しやすくなりました。
- 社員同士がお互いにフォローする体制が整い、引継ぎや業務分担が円滑にできるようになりました。
- 業務時間内に交流機会を設けてもらえることで、様々な社員が懇親会に参加することができるようになり、社員同士のコミュニケーションの機会が増えました。
- 8～17時の勤務を利用することで、育児とのバランスを取って業務にのぞむことができるようになりました。
- 育休前後でも業務の引継ぎがよくできるので、安心して休むことや、復帰することができました。
- 時間単位の有給を取得することで、病院へ薬を取りに行くなどの用事も無理せず済ませることができ、健康にも気を遣えるようになりました。
- 心にゆとりができ、職場でも同僚や部下に対してのフォローや丁寧な指導ができるようになりました。

取組紹介

1

経営者からのトップダウンと推進担当者・社員からのボトムアップの2方向から全員でLWBを推進

取組内容

- 総務人事と社内委員会のメンバーがアンケートの実施等を行い、その結果と職場環境の改善提案を経営に挙げて推進しています。
- 業務の内容によっては他部署のヘルプが必要になることがあります。こうした場合、部署が違って円滑に連携できるように、個人単位で動くよりも上長が関与した方がよいときには、上長に相談したうえで部門長が関わるようにしています。
- 業務を属人化せず、多くの社員が対応できるように業務内容をマニュアル化することで休暇を取得しやすい環境をつくっています。
- 原則として夜間の残業を禁止するかわりに、生産性高く働けるようにと朝残業を推奨しています。社長自らも積極的な声かけを行うなどして定時退社を推奨しています。

取組による効果

- 「互助精神」のもと「よく働き、よく休む」という社内風土が醸成されるようになりました。そのため、周囲に気兼ねなく休めるようになりました。
- メリハリある働き方ができるようになり、社内の仲間同士で業務時間後にフットサルをしたり、平日に休暇を取ってゴルフをしたりするようになり、社内での人間関係もさらに良くなりました。
- 年間所定休日を108日から120日へと増やしたにも関わらず、しっかり休める体制ができたため、有給取得率が73%(2022年)、85%(2023年)と上がりました。
- 所定休日の増加と有給取得率が向上したため休みは増えているのですが、残業時間は増えることなく、一人当たり月平均5時間前後で推移しています。

