

取組紹介

2

ハード・ソフトの両面から 残業削減を実現

取組内容

- 在宅勤務制度・フレックスタイム制度導入により、社員自らが業務の繁閑に応じて勤務時間や場所を選択し、柔軟に残業時間の削減ができる体制を整備しています。
- システム導入、クラウド化、電話一次対応のコールセンターへの委託など社内全体での仕組み作りに加え、各部署にて工数管理、業務の可視化、業務手順書の作成など日々の業務改善を実施し、生産性向上の観点から残業時間の削減にアプローチしています。
- 毎月、衛生委員会や各部長が集まる定例会議で全社員の残業時間の確認を行い、改善事項があれば各課長に伝達するなど、システムで集計された労働時間を社内のあらゆる場で共有しています。また、入社者やマネジメント層である中堅社員向けには労務管理に関する研修を実施しています。こうした取り組みの徹底により、夕方残っている社員がいると上司や同僚から声掛けが行われるなど残業削減の意識が強く根付いた職場風土が作り上げられています。
- 顧客履歴のシステム化や複数担当制で属人的な業務を減らし、休暇も取りやすい環境を実現しています。

取組による効果

- 2023年度の全社月平均残業時間は2時間16分と残業はほとんどありません。
- 一人当たりの業務負担軽減や脱属人化により、育児休業や有休の連続取得があっても、周囲でカバーできることが多く、長期休業も問題のない雰囲気づくりができています。過去2年間で4名の男性育児をした実績もあり、2024年度も2名が育児しました。
- ストレスチェックによる総合健康リスク低下を数値で確認できており、健康企業宣言「銀の認定」やストレスフリーカンパニー2023・2024の受賞など、社員の心身の健康にも繋がっています。



取組紹介

3

残業削減で生まれた時間の充実！ 手厚い自己啓発支援でバックアップ

取組内容

- 当社は、残業が減った時間で何をするか、ライフもワークも充実させてほしいという思いを強く持ち、知見を深め、新たな風を吹き込むチャレンジを続けるための学びの機会の提供や自身を高める活動の支援に力を入れています。
- 社員研修については、プロパー社員に対して3年間の研修を実施しているほか、中途採用者や中堅社員を対象とした研修も用意しています。また、情報セキュリティ研修やカスタマーハラスメント研修を追加するなど、研修内容は毎年見直しを行っています。
- 自主的な自己啓発活動について費用をサポートしています。業務に直結しないことでも利用可能です。受験料だけでなく、有志での勉強会など自分に合う方法で自己啓発ができる支援制度としており、社内SNS上で利用状況が共有され、社員同士で学習意欲を刺激し高め合っています。
- 長期的なキャリア形成のため、キャリアアップ制度を新設しました。年に一度の年俸交渉時には、社員自身に1年間できたこと・できなかったことのアウトプットをしてもらい、長期キャリアについて考える機会を定期的に設けています。
- 新入社員と先輩社員とのランチについては、参加者全員分のランチ代を補助しています。一緒にランチをすることで、様々な部署の先輩社員と気軽にコミュニケーションを取ることができます。

取組による効果

- 自己啓発支援制度では、MOS（Word、Excel）、ファイナンシャルプランナー、衛生管理者、宅地建物取引士、ケアストレスカウンセラー、知的財産管理技能士、賃貸不動産経営管理士、Web解析士など、幅広い資格の取得実績があります。間接的にでも業務に繋がったり、社員の長期的なキャリア形成に役立ったりするなどの効果があがっています。
- ウェルカムランチ（新入社員とのランチ代費用補助）制度の利用状況も社内SNSで共有されており、仕事以外の部分で社員同士がつながるなど関係性の構築がされています。



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



株式会社パーキングマーケット

社員と共に発展し続ける
「長く・いきいきと働ける職場」づくり





株式会社パーキングマーケット

社員と共に発展し続ける
「長く・いきいきと働ける職場」づくり

会社概要

代表者名： 代表取締役社長 上田 博之
創立（創業）： 2005年
所在地： 東京都千代田区有楽町1-1-3
東京宝塚ビル8階
TEL： 03-6273-3007
FAX： 03-6273-3089
従業員数： 82名（うち正社員82名）
URL： <https://www.parkingmarket.co.jp/>
事業内容： 駐車場に関するディレクション業務、
アドバイザー業務全般、
宅地建物取引業全般



目的・理念

駐車場と人の力でひとつでも多くの感謝を生み出すために。

社会や市場が求める役割に応じて、持ち合わせる価値やサービスを発揮する。そして、駐車場を主軸に社会インフラの整備に貢献する。それが、私たちパーキングマーケットが展開する多彩な事業に共通する想いです。その揺るぎない想いのもと、駐車場のサブリースで培ってきた集客や運営などの経験やノウハウを活用し、さまざまな事業へと拡大してきました。さらに創業から進化を遂げる中で、駐車場という枠組みにとらわれない幅広いサービスの提供も可能にしています。ニーズやお困りごとからビジネスチャンスをつかむ。前例のないことにも、勇猛果敢にチャレンジし続ける。その姿勢は現在に至るまで私たちのビジネスの中に脈々と受け継がれています。これからも「不活性を活性化する」ことを目指して、一つひとつの課題と向き合っていきます。

経営者からのメッセージ

当社は、「駐車場と人の力でひとつでも多くの感謝を生み出すために。」を旗印に、100年企業を目指している会社です。商売は継続することが大前提ですが、漫然と存在しているだけでは組織の硬直化やサービスの陳腐化は避けられず、結果として倒れてしまうことでしょう。それを避けるには社会から求められる己の役割を的確に理解し、その役割を果たし続けていかなければなりません。その為には時代を読み、常に可能性を探り、自己革新を図り、適切な形に変化し続けることが肝要です。当社は、月極駐車場を専門に取り扱う企業として2005年に設立されましたが、徐々にその役割を広げ、現在は全国の主要都市において駐車場運営、コンサルティング、駐車場設備の施工、メンテナンス、バイクや自転車の駐輪場など、駐車場に関するサービスを広く手掛ける企業に変化しました。「100年企業」の実現のためには、企業としてのさらなる成長と発展が必要です。そのためには、社員一人ひとりの成長も欠かせません。パーキングマーケットでは、さまざまなプログラムや制度を用意し、社員の成長を後押ししています。



代表取締役社長 上田 博之

取組の経緯・背景

当社は、「駐車場と人の力でひとつでも多くの感謝を生み出すために。」という企業理念を掲げ、この「人の力」を担う社員には、長く、いきいきと働いてほしいという思いで、ライフ・ワーク・バランスへの取組みを行っています。最近では、社員数増加により結婚や出産といったライフイベントを迎える社員も増え、また、コロナ禍を機に多様な働き方も求められるようになりました。残業時間削減、在宅勤務・フレックスタイム制の導入、人材育成への投資、社員からの主体的な意見による人事制度策定に地道な取組みや、育児・介護・治療と仕事との両立だけでなく、自己啓発や趣味の活動なども含め、社員それぞれの希望のライフスタイルを実現しながら無理なく活躍できる職場環境づくりに向けて継続的に社内制度の見直しと改善を行っています。



従業員の声



- 在宅勤務制度により、ペーパーレス化や業務フロー改善、業務分担の見直しなど、業務改善が進み、全体の生産性の向上に繋がりました。
- フレックスタイム制度で、閑散期は16時退社、繁忙期にしっかりと働くなど、メリハリをつけて働いています。また、勤務時間を調整することで、有休を使うことなく日常的にプライベートとの両立がしやすくなり、よかったです感じています。
- 自己啓発支援制度を利用して、宅地建物取引士に合格しました。不動産知識を得たことでオーナー様や取引先との対等な関係を構築でき、営業力の強化に繋がりました。
- ランチ代費用補助制度を利用し、普段話す機会の少ないメンバーや新入社員と交流でき、職場全体のコミュニケーションが円滑になり、相談や確認をしやすくなりました。

取組紹介

1

働きやすさと生産性向上とのバランスを最重視！
PDCAサイクルで多数ある制度を常にアップデート

取組内容

- 会社と社員は対等な関係であるという考えのもと、社員の主体的な意見から制度を作りあげる「PaLet's」という仕組みを運用しています。「PaLet's」は社員が心身共に健康でいきいきと働くための制度となっており、毎年継続して3つ以上の制度を新設・変更し、社員のライフスタイルや社会情勢にあった制度作りを行っています。
- 「PaLet's」で実現した制度は、1時間単位の有給休暇制度、育児や介護に限らない正社員勤務時間選択制度（5～8時間で選択）、サックスポイント制度、入社者と既存社員とのランチ代補助、産業医の助言をもとに選定した健康診断追加検査の費用補助、ワーケーション施設利用制度など多岐にわたります。
- 「PaLet's」に限らず育児中社員との雑談から、時短勤務制度の勤務時間を2から9パターンへ増やすなど、様々なチャネルで社員の声を受け止め、制度化しています。
- 制度化の前に、お試し期間であがった社員の声を反映して利用しやすい制度にすることや、顧問社労士にアドバイスを求め公平性のある制度設計とすることを心がけています。
- 社員は、社内SNS上で制度案内や制度利用報告をいつでも確認することができます。
- ライフ・ワーク・バランス推進担当課が対面やオンライン、アンケートにて制度の感想の収集も行い、制度のアップデート等に役立てています。

取組による効果

- 1時間単位の有給休暇制度で有休取得が一層促進され、有給取得率は89.6%（2023）と高い水準です。
- 正社員勤務時間選択制度は、自己啓発やボランティアなど事由を問わず活用できるため、小学校就学始期のお子さんを育児中の社員や病後復職後社員が利用するなど離職防止にも繋がっています。
- サックスポイント制度やランチ代補助制度は、社内コミュニケーションの活発化や入社者の定着化に寄与しています。
- 社内SNSでの活動実績報告が制度利用を促し、「作っただけ」にはならないPDCAサイクルが構築されています。
- 当社での働き方をHPで見た求人応募者など、人材確保にも繋がっています。

