

取組紹介

2

サーベイや意見箱で従業員の声を汲み取り、福利厚生が充実

取組内容

- 年に4回の従業員アンケートを実施し、体調・精神状態についてといった健康面の他、仕事のやりがいや従業員満足度もアンケートを取り、その結果をもとに従業員の配置転換やイベントの企画などを行っています。
- アンケートとは別に定期的な1on1も実施しています。アンケートではわからない個々人の状況や考えていること、要望などは1on1を通じて把握しています。
- ご意見箱というWEBフォームを設置しており、どこでも誰でも意見を出せるようにしています。年間10件程度の要望が寄せられており、実際に福利厚生として採用されることもあります。

取組による効果

- アンケートの結果から、ストレスが高い社員には本部と1on1ミーティングを実施するなど、フォローを行っています。アンケートの実施が目的ではなく、健康被害を予防することをゴールとしています。
- 社内のコミュニケーションの活性化施策として節分パーティやBBQ、地域のお祭りへの参加などのイベントを任意参加にて実施し、部署や上下関係の隔たりなく交流しました。
- 他にも、書籍の貸し出しや社内にフリードリンク・フリースナックを充実させたり、夏季休暇として任意の日程で休暇がとれたり、保養所や旅行代金の助成も行っています。
- 最近では運動不足を解消したいという要望から、会社の近くのスポーツジムを無料で使用できる福利厚生も新設するなど従業員の声を大事にしています。



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



取組紹介

3

社員のスキルアップを重視！自己啓発支援が充実

取組内容

- 競争も多い中で差別化は重要だと考えており、そのために社員のスキルを上げ、高い水準のアウトプットを顧客に提供できるかは生命線になると認識しています。そのため、ライフ・ワーク・バランスは保ちつつも、社員のスキルアップにも意識して取り組んでいます。
- 資格の取得支援や、教材の購入費補助、セミナーへの参加推奨を行い、常に社員が学びスキルアップを意識するような環境となっています。1日1時間はスキルアップのための勉強時間とする文化があったり、部署を超えてのディスカッションを実施するなど、日常業務では得られない知識を得るための機会も積極的に創出しています。
- 1on1でも積極的に指導や声かけをおこなうことで、より高いレベルの考え方や今後のスキルアップ方針を示しています。
- スキルが一定以上になって自分のタスク管理ができるようになると、テレワークが許可される仕組みを取り入れ、教育担当と二人三脚でOJTを通したスキルアップの機会を提供しています。

取組による効果

- 社員が自身のキャリアをしっかりと考えるようになり、自分には何ができて何ができないか、今後どうなるためにどんなスキルを身に着けるべきかなど目指すところが明確になりました。
- スキルアップした社員の取り組みについて社内共有することで、アウトプットし、自己確認できるのみならず他の社員の刺激になりスキルアップを促しています。
- スキルアップによって生産性が上がり、ライフ・ワーク・バランスも整いました。



株式会社INAP Vision

高い生産性と社員満足度の両立を目指して





株式会社INAP Vision

高い生産性と社員満足度の両立を目指して

会社概要

代表者名： 代表取締役 川島 祐一郎
創立(創業)：2016年
所在地： 東京都新宿区新宿6-29-20
OMATSUDABLD4F
TEL： 03-5937-4332
従業員数： 25名(うち正社員19名)
URL： <https://www.inap-vision.co.jp/>
事業内容： DXコンサルティング事業
■戦略・計画立案
■実行支援・導入支援
■デジタル化支援
■イノベーション



目的・理念

想いと想像力で、社会の未来を切り拓く

近年、DX化が進んでいますが、そのスピード感に適応していくことの難しさを感じるお客様が多くいらっしゃいます。私たちはそんなお客様の環境がより豊かになるべく、DX化のサポートを行っています。そのためには「ヒト」に対する想いや想像力が大切であり、それがお客様や社会の未来を切り開いていくものだと考えています。INAPは先進的な技術や知識だけでなく、ヒトへの熱い想いと高い想像力をもって社会へ貢献し続けます。

経営者からのメッセージ

私たちはDXを通じてお客様に新たな価値を提供し、未来のビジネス基盤を共に創造しています。DXは単に業務の効率化や技術革新に留まらず、企業が人と技術の力を融合し、持続可能な成長を実現する手段でもあります。DXの取り組みを推進していく中で、当社は柔軟で多様な働き方を推奨し、社員が創造力を最大限に発揮できる環境づくりに注力しています。これにより、日常の業務における負担を軽減し、新たなアイデアや革新的な解決策を生み出す余裕が生まれます。また、ライフ・ワーク・バランスが整っているからこそ、社員が自らのスキルや知識を深め、先進的なソリューションの提供が可能になります。このような姿勢で取り組むことで、INAPはお客様にとって最良のDXパートナーであり続けられると考えています。私たちは今後も、社員の生活と仕事の調和を保ちながら、デジタルの力を活用して価値を創出し続ける企業を目指してまいります。



代表取締役 川島 祐一郎

取組の経緯・背景

創業当初(2016年)より在宅勤務を可能としていましたが、事業の拡大により勤務時間も個々様々、固定時間での管理が難しくなってきたと感じていた際に、法改正で清算期間3ヶ月のフレックスタイム制が可能となったため、働き方改革を更に推進しました。また、コロナ禍の影響ですべての従業員に対してテレワーク環境を整えるなど業務のDX化を進める必要も生じました。さらには人材不足にも直面したことで、育児をしながら働きたい、地元に帰って働きたい、高齢で通勤が難しい、といった「働きたいけど通勤は難しい」人材を確保することが課題解決に繋がると考え、今後大きくなっていく会社にとっても、働きやすい環境の構築は必要不可欠であると判断いたしました。当社は、日々進化し続ける柔軟な働き方に対応すべく、トライ&エラーを続けながら新しいことを取り入れ、ライフ・ワーク・バランスへの取り組みを進めて参ります。



従業員の声



- フレックスの清算期間が3か月と長期なので、都合に合わせて柔軟に仕事をしやすくなりました。また、働き方が柔軟になったことで長期休暇、里帰りテレワークをする人が増えたように感じます。
- これまでよりも時間に意識を向けるようになったので、業務の効率が上がったと感じます。同時に業務の属人化を排除する取組も根付いているので、自身の都合で休みを取りやすくなりました。
- 業務タスクがたまっていると、他の方が引き取ってくれたり、つまづいて困っていたり、タスクが進まず滞っていたりすると声掛けをしてくれるのでこれまでよりも業務がスムーズに進むようになりました。
- 働きやすい環境になったことで社内のコミュニケーションも増え、同僚のみならず上司や他部署の社員、役員との距離も近く、気軽に会話を楽しめるようになりました。

取組紹介

1

システムを活用した業務の見える化により 属人性を排除し生産性を向上

取組内容

- 社内ポータルサイトを活用し業務マニュアルの作成や、業務とタスクの管理、チーム内の進捗管理を行うことで、属人化が排除され誰が休んでも作業が止まらない仕組みを整えています。そうすることで特定の社員だけが出来る業務がなくなり、業務にかかる時間の多寡はあるものの同じ職種であれば誰もが代替できる体制になっています。
- 日常的にタスク管理を行うことで特定の社員に業務が集中しすぎないように分散させ、他者の進捗を把握し業務を再分配するなど調整しています。
- 当社はZooポリシーという考え方を持っており、社員によって特性も要望も違っていて、人によって対応することが大事と考えています。これまでの従来の縦割り型のビジネスモデルにとらわれず、エンジニアが適材適所で活躍できる環境づくりを重視し、例えばコミュニケーション能力に優れた人や、一人で集中して作業できる人など、それぞれの強みを活かせるような場所や仕組みを整えることでより効率的にストレスなく働ける環境を提示しています。

取組による効果

- 業務の属人化が排除され、休んだ時に他の社員がカバーしてくれるので、休暇を取りやすくなりました。同じ部署内であれば時間はかかっても遂行できる体制が構築できています。
- Zooポリシーの考え方を取り入れることでお互いの長所や短所を尊重しつつ効率的に業務を進めることができています。苦手なところは得意な人に任せて、誰かが苦手なところを自身がやるなど、適材適所で進めることで効率化はもとよりチームワークも良くなり円滑に業務が進行できるようになったと感じます。

