

取組紹介

2 出社・リモートのハイブリッドワークと電子化で効率性高めて残業削減。LWB推進が好循環に

取組内容

- ライフ・ワーク・バランスと組織一体化の両立を図っていくために、ハイブリッドワークを基本としつつも、定期的な対面会議を実施したり、社員全員が集まる会議で、経営陣からのリアルな情報共有を心掛けています。
- テレワークや時差出勤のシフト制度、またシェアオフィス利用等を組み合わせたハイブリッド勤務とするために、パソコンをデスクトップPCからモバイルノートPCに切り替えました。
- 固定席からフリーアドレス席にし、その日の業務内容等に合わせて、好きな場所を選択できる「オフィス環境改革」を行いました。
- 従来紙で行っていた各種申請を電子申請へ移行し、社内申請・承認のワークフローが全てWEB内で完結するようになりました。
- ペーパーレス化や、WEB会議システム等の導入により、モバイル環境があれば、「いつでも、どこでも仕事ができる」環境整備を行いました。
- コミュニケーションが一方通行にならないよう、地方拠点社員も含めた社内イベントを企画するなど、「直接顔を合わせる場」を会社として生み出すようにしています。

取組による効果

- 固定席からフリーアドレス席になった事で、他部署とのコミュニケーションが活性化し、部署やチームを超えた交流が生まれ、業務の情報共有がスムーズになりました。
- 無駄な手順がないか再点検し見直しをしながら電子化したことで、残業時間の大幅な削減を実現しました。
- 会議では、画面上の投影のみとなり、紙の印刷が激減したことで、年間数百万円のコスト削減となりました。
- 社員の「コミュニケーション活性化」と「生産性向上の好循環」を生み出し、働きやすい環境づくりが整備されました。



取組紹介

3 若手従業員チームがHPをリニューアル。LWBに関する具体的PRで採用活動に好影響

取組内容

- 入社時研修の一環で、若手社員から採用サイト改善の提案があったのをきっかけに、「HPリニューアルプロジェクト」を立ち上げ、若手社員がチームに参加しました。
- プロジェクトに参加した本人が、実際に就職活動をした時に、どういう情報が欲しかったかなど、実体験を思い返しながら制作に携わりました。
- 具体的には、以前のHPの採用ページは文字情報が中心で、全体的に堅い印象が強く、会社の雰囲気や魅力があまり伝わらないと感じていました。実際の社内の環境は、社員間のコミュニケーションが活発で、働きやすい制度も整っているため、自社のライフ・ワーク・バランスへの取組内容を具体的に発信することで、魅力的なサイトにしようと工夫しました。
- 働き方や会社への印象に関する社員アンケートを実施すると共に、広報担当や人事担当と協力しながら、平均残業時間や男女比率など、就職活動する人が事前に知りたいと思う情報を整理しました。若手のリアルな声や各種データを掲載することで、会社で働くイメージをより具体的に持ってもらえるようなサイトにしました。

取組による効果

- リニューアル後の効果として、採用ページに記載したテレワーク制度や新人のメンター制度など、自社のライフ・ワーク・バランスの取組に魅力を感じて応募する求職者が増えました。
- HPに「えるぼし認定」を掲載し、制度・環境・意識の三方向から改革を進めた結果、女性応募者が増加し、現在では応募者の8割が女性となっています。採用面接時に「HPを見て、女性でも活躍できそうだな」という声が多くなりました。



JPメディアダイレクト

株式会社JPメディアダイレクト

LWB推進が組織を強くする!
「挑戦」で業界のリーディングカンパニーを目指す



株式会社JPメディアダイレクト



LWB推進が組織を強くする！
「挑戦」で業界のリーディングカンパニーを目指す

会社概要

代表者名： 代表取締役CEO 佐野 公紀
創立(創業)： 2008年
所在地： 東京都港区虎ノ門1-21-17
TEL： 03-5157-6071
従業員数： 173名(うち正社員100名)
URL： <https://www.jp-md.co.jp/>
業種： サービス業
事業内容： 郵便物流・郵便局ネットワーク等を活用したDMメディアの企画開発・販売、ダイレクトマーケティング、BPO関連サービス等



評価ポイント1
「女性活躍推進プロジェクト」で全女性従業員が研修受講。意識醸成で女性課長増加

評価ポイント2
出社・リモートのハイブリッドワークと電子化で効率性高めて残業削減。LWB推進が好循環に

評価ポイント3
若手従業員チームがHPをリニューアル。LWBに関する具体的PRで採用活動に好影響

目的・理念

社員の幸せを基盤に、情報の価値を社会へ届ける

当社は、日本郵政グループ、電通グループの一員として、「企業の皆様の最適な情報伝達と、生活者の方々の有益な情報取得」を目指して、日本郵便の「郵便物流と郵便局ネットワーク」を基盤に、マーケティングやICTを融合する事で、最適なソリューションをデザインする事を企業ビジョンとし、推進しております。

経営者からのメッセージ



代表取締役CEO 佐野 公紀

私たちは、「社員の幸せを基盤として、お客様の幸せの実現につなげる」ことを大切にしています。コロナ禍以前より進めてきた業務のDX化を土台に、現在は、場所や時間に縛られないハイブリッドワークを定着させ、業務効率化と柔軟な働き方の両立を実現しました。一方で、組織の一体感を保つため、対面での会議や社内イベント等も重視し、社員が安心して力を発揮できる環境づくりに注力しています。今年度、新たに「健康経営宣言」を制定しました。社員が心身ともに健康でいきいきと働くことこそが、当社の持続的成長と企業価値向上を支える最大の財産です。今後も「女性活躍推進プロジェクト」や若手社員を主体とした様々な施策等を企画推進し、社員一人一人のライフ・ワーク・バランスを充実させると共に、働き方を進化させてまいります。

取組の経緯・背景

当社は、コロナ禍以前から社内業務を「紙」から「電子」へ切り替え、業務効率化・時間の有効活用を進めてきました。さらに、柔軟な働き方を通じて、社員が安心して力を発揮できる環境を整えることが重要だと考えていました。そうしたタイミングの中、コロナ禍がきっかけとなり、社員のリモートワークを加速化させました。「場所」や「時間」に縛られない申請や承認を可能とし、テレワークによる会議・ミーティングや、時差出退勤と組み合わせることで、「いつでも、どこでも働ける環境」が実現しました。単なる「電子化」ではなく、社員のライフ・ワーク・バランスを推進するための基盤となっています。コロナ禍以降も継続して「ハイブリッドワーク」を行い、出社×在宅×リモートワークを組み合わせた新しい働き方を進化させています。



従業員の声



- 「女性活躍研修」で学んだことを日々の業務で意識することで、業務に活かせるようになりました。
- フリーアドレス席の導入により、周囲に座る人は日々異なり、自然と新しいコミュニケーションが生まれ、情報交換やアイデアの幅が広がっています。この変化は、業務面だけでなく心身の健康にも良い影響を与えています。日々異なる環境で働くことで気分転換ができ、リフレッシュ効果を実感しています。
- ハイブリッドワークの導入により、通勤のために費やしていた時間などを家事に充てることができます。また、時間にゆとりができた事で、資格取得・自己啓発の勉強ができるようになりました。
- 子どもが思春期で不安定な時期に在宅勤務ができ、親が家にいることで子どもの精神安定につながり、離職する事なく乗り越える事が出来ました。
- 休みが取りやすく、よく旅行をしています。「広告会社」という業界のイメージほど残業も多くなく、ハイブリッドワークで在宅勤務も活用しています。柔軟で働きやすい環境だと強く感じています。

取組紹介

1 「女性活躍推進プロジェクト」で全女性従業員が研修受講。意識醸成で女性課長増加

取組内容

- 「女性活躍推進法」の施行を契機に、女性が活躍できる環境整備を目的として「女性活躍推進プロジェクト」を発足しました。経営管理本部と女性社員が中心となり、働き方改革や研修制度、リスキリング支援を推進しました。また、女性社員の声を反映し、キャリア形成支援や交流機会を創出することで、管理職を目指すロールモデルを増やしつつ、組織全体の意識改革を進めています。
- 全女性社員を対象とした「女性活躍研修」や「セルフケア研修」を行い、現在は、階層別研修(全6回)を実施するなど、年々充実させていく事で、女性の活躍は勿論、社員全員が活躍し、働きがいのある職場となるよう、意識改革を促進しました。
- 業務時間中の通学を認める「リスキリング制度」を導入し、女性課長の一人が大学院で専門スキル「データサイエンス専攻(修士号取得)」を習得しました。

取組による効果

- 女性社員の意識が醸成され、誰もが公平に活躍できる環境が整い、5年前は2名のみだった女性課長が現在は11名に増え、確実に取組の成果が出ています。
- カジュアルトークの場を通じて、女性活躍の多様なイメージを引き出しました。自分たちの会社ではどのような形で活躍できるのか、いろいろな職員が輝ける、働きやすい職場環境にするためにはどうしたらいいのかなど、社員が考えて話し合うようになり、意識の変化が生まれました。

