



認定部門

長時間労働削減取組部門

フロンティア株式会社



働き方を見直すいきいき職場を応援！

ワークライフバランスフェスタ東京2012



WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2012

R100

古紙/バブル配合率100%再生紙を使用

働き方を見直すいきいき職場を応援！

# ワークライフバランスフェスタ東京2012



WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2012



## フロンティア株式会社

Frontier

### 会社概要

|           |                                                                     |
|-----------|---------------------------------------------------------------------|
| 会社名       | フロンティア株式会社                                                          |
| 代表者名      | 縣 将貴                                                                |
| 創立(創業)    | 2007年                                                               |
| 所在地       | 新宿区新宿5-17-11                                                        |
| TEL / FAX | 03- 6864-0266 / 03-5951-9167                                        |
| 従業員数      | 127 名                                                               |
| U R L     | <a href="http://www.frontier-sp.jp/">http://www.frontier-sp.jp/</a> |



### 事業内容

#### 教育事業

新人社員、一般職向け研修

#### 人材事業

求職者と企業をつなぐ人材紹介サービス

#### 人材派遣事業

一般労働者派遣、紹介予定派遣、特定労働者派遣

#### 人事代行サービス

人事制度コンサルティング

#### 営業コンサルティング

ミステリーショッパー

#### 経営コンサルティング

企業経営における様々な問題点解決

#### 個人代理店事業

4段階のステップでモバイル・ITのプロを育成

(従業員数、事業内容は、2011年12月5日現在)





## ♡ 目的・理念

自分の子どもが「将来、お父さん、お母さんの会社に就職したい」と思える会社にする!

業務を効率化することによる長時間労働の削減、従業員満足度の向上及び生産性の向上を目的に、各事業体にて推進及び様々な施策の実施を図っています。また、ワークライフバランスを推進することにより、大幅なコスト削減及び人材の確保にも繋がるという考えから、当社代表を筆頭に会社全体で改善に向け動いています。

## ♡ 取組内容

### 社内資格の活用による業務の効率化、生産性の改善

- ・効率よく、効果的な会議を運営するために、社内資格であるファシリテーター認定を受けた者を中心とした会議を実施しています。

### プロセスマップ、フローチャート作成による業務の効率化および進捗状況の透明化、共有化

- ・業務の抜けや漏れを起こすことなく効率的に業務を遂行していくにあたり、プロセスマップ及びフローチャートの作成を推進し、実行しています。

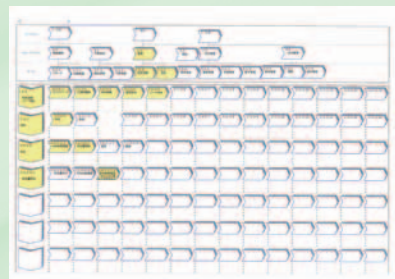
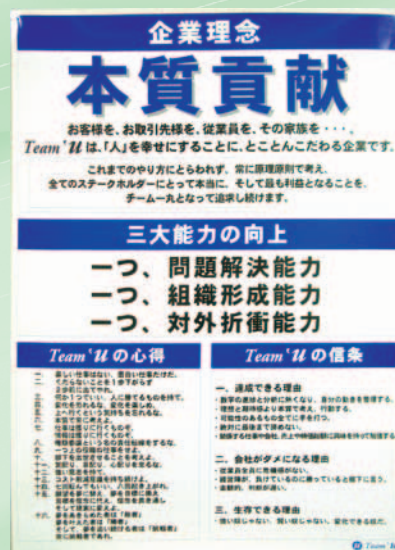
### 定例ワークアウトの開催による業務の効率化

- ・毎週月曜日に部署内でテーマを決め会議を開催しています。日々の業務の中での問題点の改善案を提示し、業務の効率化、生産性向上を図っています。

### 部署ごとの残業ランキングを開示し、部門長に残業削減や業務分散への意識啓発を実施

### 自社の両立支援、ワークライフバランス推進の取組をパッケージ化し、それをもとにグループ企業への研修を実施

- ・2010年に「両立支援プロジェクトチーム」を発足しました。「自分の子どもがお父さん、お母さんの会社で働きたいと思う企業作り」を実践させるべく、関係会社に次世代育成支援法の推進について普及を図っています。



## ♡ 実現のポイント

**両立支援の取組を代表承認の下、プロジェクトとして発動**

プロジェクトメンバーは、各事業部より有志を募り、各事業部長も承認の下に構成されています。そのため、全員が主体性を持って、定例の会議にも参加出来ており、会議が活性化しています。

現状、職場環境における制度そのものが明確化されていないため、新しい制度の考案を人事部門と両立支援プロジェクトメンバーと一緒に進めています。

**社内イントラネット (U-NET) を活用し、情報の吸上げ、開示、蓄積に努めています。**

従業員アンケートの実施や結果開示に活用しています。従業員が利用できる制度を取りまとめた資料等を掲載し、全従業員が閲覧出来るようにしています。



## ♡ 従業員の意見

**職場への効果**

- ・部門を越えて仕事の効率化が進むとともに人的援助が受け易くなり、良好な関係が築けています。
- ・プロジェクトチームが発足していることで、周りに理解が浸透しています。

**会社の姿勢や方針について評価できる点**

- ・申請手段が可視化されたことにより周囲への理解が深まり、問い合わせ件数が減りました。
- ・会議時間の短縮が図られています。また、発言や意見が平等に取り扱われます。
- ・経営方針発表会にて、経営者が「自分の子どもがお父さん、お母さんの働く会社で働きたいと思う会社づくり」というワードには、大変好感が持てました。

**生活や働き方への影響**

- ・この取組をするようになってから、日々、業務改善できる部分がないか考える癖が付きました。
- ・自分の意志を伝えることができる環境があり、ストレスが溜まりません。

**職場での周知方法**

- ・責任者に対してワークライフバランスの取組についての説明会を行い、責任者から部内へ共有化されるようになりました。
- ・メールの案内による制度の浸透、ワークライフバランス研修の実施。

