

株式会社アライズ



株式会社アライズが提供するサービスイメージ



(左より)
管理部 松本 雅代 様
SI事業部 リーダー 齋藤 和樹 様

会社概要

- 本社所在地:〒141-0031 東京都品川区西五反田8-3-16 西五反田8丁目ビル6階
- 従業員数:150名
- 事業内容:ビューティーソリューション事業、システム開発事業、SES事業、ミャンマーオフショア開発事業
- URL:<https://www.arise.co.jp/>

契約書作成業務が集中して実施できることを実証

管理部の社員は、在宅勤務時に契約書の作成、チェックを行いました。集中力を必要とする業務ですが、オフィスに比べ静かであること、他の業務で作業を中断しなくて良いことから集中して作業ができ、普段よりも効率的に仕事ことができました。さらに、在宅勤務は、通勤がないため、その分子供と接する時間が増えたことも大きなメリットでした。一方で他の社員からは、在宅勤務で会社に不在の日は「仕事の相談ができない」「資料や備品の保管場所が分からない」等、不安が広がりました。コミュニケーションが取りやすいツールの導入や、社内の情報共有の徹底、マニュアルの整備等が必要だと感じています。

通勤時間削減で心身ともに負担が軽減

エンジニアの社員は片道2時間の通勤時間が削減された

ことで時間的・精神的な余裕が生まれ、業務に集中することができました。また、体力的な負担も軽減され生産性が向上しました。課題に感じたことは、自宅で作業する際、会社のパソコンと比べモニターが小さいため、プログラム入力の作業がしづらいことです。貸与する端末については再検討したいと思います。

モデル実証を終えて

制度化に向けて対象や実施回数の拡大へ

当社は、フリーアドレス制の導入や成果指標の改定、働き方改革を総合的に実施しようと取り組んでいます。モデル実証事業では、異なる業務を行う部署から実施者を選定しましたが、問題なく在宅勤務が実施できることが実証されました。今後は、対象者拡大・実施回数増加といった運用範囲の拡大を図り、端末の見直しやマニュアル化という今回気づいた課題と合わせて、働き方改革の基盤となるテレワークの制度化を引き続き検証していきたいと考えています。

経営課題

事業成長のために優秀な社員の離職を防ぎたい

テレワークの最新情報と知見を得るためモデル実証事業でトライアル

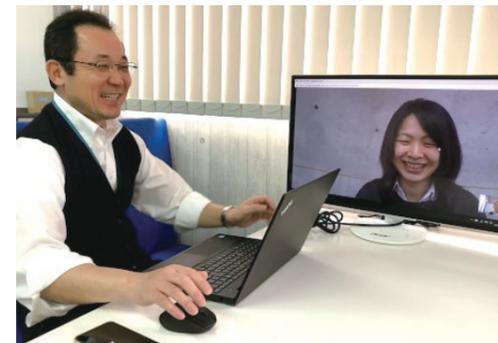
主力事業の広報担当の離職を契機にテレワーク導入の必要性を痛感

当社は、お客様のご要望や課題に応じたシステム開発を推進するとともに、システム開発・保守・運用等の各案件に最適なエンジニアを必要な期間で提供するSES事業も行っています。そのような事業の中で、美容室等サロンのシステム開発を担当したことがありました。その際、多くのサロンがICT化の遅れによる経営の効率化と戦略不足に悩んでいることを知り、サロン向けの顧客カルテ管理システムを開発しました。クラウド*を通じた利用期間に対して費用が発生する方式のサブスクリプションサービスは、今では当社の主力事業に成長しています。モデル実証事業に参加したきっかけは、サロン向け顧客管理システムの広報を担当していた社員が育児を理由に退職したことです。カスタマーサポートも兼ねる優秀な社員で、事業の成長に必要な存在でした。テレワークを導入していれば、離職を防げたのではないだろうか。そんな思いから、モデル実証事業に参加してテレワークの最新情報と知見を得たいと考えました。

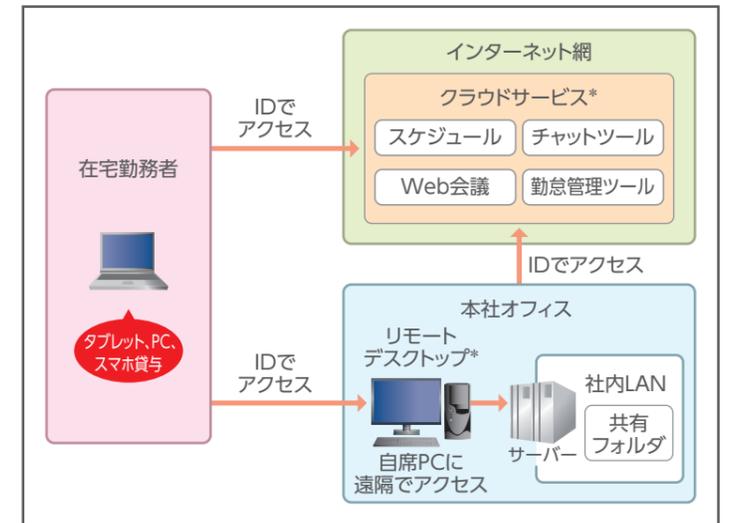
管理部の社員とエンジニアを選定週1回の在宅勤務を実施

モデル実証事業に参加したのは、管理部の社員とSI事業部でエンジニアをしている社員の2名です。管理部の社員は契約書等のチェック業務を担い、部門内で他の社員から頼られる存在です。育児中ということもあり、在宅勤務によって、育児をしながらでも仕事を続けられることを検証したいというのが選定理由です。エンジニアの社員は片道2時間をかけて通勤しているため、在宅勤務の効果を検証するのに適していると考えました。在宅勤務は週1回とし、チャットツール、勤怠管理ツール、スケジュール等を活用しました。始業、休憩、終業時にチャットツールで連絡をするというルールで行いました。セキュリティにも配慮し、貸与したパソコンから、会社にある自席のパソコンの画面にアクセスして操作ができるリモートデスクトップ*を活用することで、パソコンのローカル上にデータを残さない形にしました。実施日は、それぞれの業務を考慮し、管理部の社員は曜日を決めずに上長と相談して決める方法とし、プログラム入力の作業やチーム内での情報共有が必要なエンジニアの社員は、決まった曜日に実施した方がチーム内の社員も業務の調整がしやすいということで、毎週水曜日に固定して行いました。

解決ポイント



在宅勤務者とオフィスをつないだWeb会議の様子



経営課題

- 優秀な社員の育児等による離職を防止
- テレワーク導入のための情報と知見を得る

導入概要

- 管理部とエンジニアの社員2名を選定して週1回の在宅勤務を実施
- チャットツール、勤怠管理ツール、スケジュール等を活用
- 始業、休憩、終業時にチャットツールで業務連絡

導入効果

- 一人で作業に集中できる環境ができたことによる生産性の向上
- 通勤時間がなくなり、心身の負担が軽減
- 社内の情報共有やマニュアルの整備等、今後の課題が明確化

ADVICE



育児中の社員が働き続けられる環境を整備することを目的に、在宅勤務を検討していましたが、長距離通勤のエンジニアの社員も含めて実証を行うことにしました。長距離通勤者も対象にすることで、様々な社員にメリットがあることが実感できました。テレワーク導入を検討中の企業は、今回のように異なる事情を持つ対象者を選定して検証することをお勧めします。もっと広い視野で考えるとBCP対策や生産性の向上等も含めて、誰でも利用できる制度を目指していくことが重要です。

注釈(*)の用語解説はP57をご覧ください。