

正社員もパートも、目指す方向は同じ

就業規則がもたらした意識改革

ロゴスウェア株式会社

人事部
伊倉 由希子氏

DATA

代表者：石神 優
創業：2001年7月
業種：デジタルライブラリ・eラーニング・ライブセミナー配信システムの開発および販売
従業員数：正社員40人、契約社員※2人
※有期雇用契約社員、パート
所在地：茨城県つくば市研究学園5丁目20番地2
つくばシティア・モアビル5F
《都内営業所》
東京都台東区台東4丁目13番地21
TOWA SKY BLDG. 3F
TEL：029-859-8707
URL：https://www.logosware.com/

IT企業でありながら ライフワークバランスを実現

「平均的な残業時間は、十二・五時間ですね。でも、このデータは二〇三年のもので、今はもつと残業時間が減っていると思います。」人事部の伊倉由希子氏は、さらりと言った。

IT関連であれば、労働時間が月に百時間超という企業も珍しくない。しかし、ロゴスウェア株式会社においては、残業時間は少なく、プログラマの定着率もすこぶる良い。

休日出勤はほぼゼロ。夜二十時の時点でオフィスに従業員が残っていることは少ないと言う。「ライフ・ワーク・バランスを重視し、生産性を上げた結果」だ。プログラマの八割が既婚で、各々最適な働き方を選択している。

社の居心地が良いのであろう。これまでに同社で育児休業を取得した社員五名は、全員が復帰しており、三度目の育児休業を

取得した社員もいるそうだ。驚くことに、世間では少数である男性の育児休業取得者もいるとのこと。時短勤務制度を利用することもでき、ライフ・ワーク・バランスを実現しやすい環境がうかがえる。

それぞれが、裁量労働制や時短勤務制など多様な働き方を選択しているため、従業員の出勤時間や退社時間はまちまちである。時短勤務の上長が、パートスタッフの部下より早く帰宅するというチームもあるそうだ。

ツールを駆使して 効率的に仕事を行う

同社は、つくばと御徒町の二拠点を持つので、コミュニケーションを取る上で場所的な制約がある。そこで、「効率を上げるにはどうしたらよいか」を、行動する際の判断基準にした。そこから「必要なミーティングはしない」「パートスタッフがやらなくてよいことを決める」など、さまざまな取り組みが生まれてきた。

事業の方向性も変遷している。同社の事業は、企業や教育機関向け学習ツールの開発・販売だ。自社製品を開発することは、受託請負より顧客の意向に左右されにくく、残業時間をコントロールできる。そこで、会社設立から十年をかけ、徐々に受託請負開発から自社製品の開発に切り替えて現在に至っているのだそうだ。

また、餅は餅屋と言おうか、IT企業だけあって、情報共有のためのツールを的確に業務に取り入

専門家派遣スケジュール

（コンサルタント ● 社会保険労務士
改善取組項目 ● 就業規則の整備見直し）

平成27年7月31日

現況ヒアリング、次回までの条文作成へ向け提言

平成27年8月25日

担当が作成したパート就業規則内容について検討

平成27年9月29日

前回の修正をもとにパート就業規則について再検討

平成27年11月5日

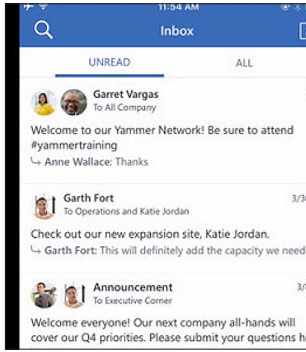
パート就業規則対象者への説明会、質疑応答

平成28年2月3日

完成したパート就業規則をもとに
オリジナル雇用契約書を作成



上) 社内版SNS
下) Yammer



れている。社内版SNSやYammerなどがその例だ。実際に画面を見せてもらおうと、Twitterのようには通知がくるので見逃すこともない。つづけば、御徒町、その他、稼働場所を意識することなく、スムーズな情報交換ができるのだ。社内版SNSには連絡事項がストックされ、日々のコミュニケーションが適切な形で残るので、それを朝夕確認するだけで情報共有ができる。IT企業らしく、ツールを駆使し、コミュニケーションを円滑に行う環境が整っている。効率的に働く環境を整えることにおいて、かなり先進的であると言える。

**就業規則作成が、
スタッフの意識改革に**

今回、同社が専門家派遣事業において取り組んだ内容は、非正

規雇用者向け就業規則の作成が主であった。それまで、有期雇用契約社員やパートスタッフに対して個別の就業規則は無く、「正社員向けの規則に準ずる」という形で運用してきた。制度ではないので都度対応を考え、質問がある度に口頭で説明していたが、「従業員からの納得性や信頼性に欠けるのではないか」という懸念を払拭できていなかった。制度化の必要性を感じていたタイ



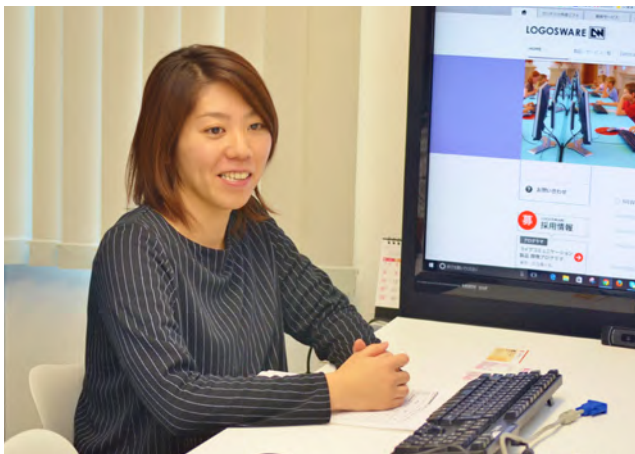
代表取締役社長 石神 優 氏

とで、「会社が自分たちに何を求めているか」「求められていないことは何か」が明確になった。特に、「毎日出社しないパートスタッフは、出社していない日のメールを確認する必要はない」など、やらなくて良いことをはっきりさせたことが、業務効率を上げるために有効だったと言っている。

また、就業規則説明会を機に、会社の価値観やミッションの共有ができた点もプラスであった。「効率性を求めるという共通認識において、正社員もパートも関係ない」という方針が明確になったので、「パートは多様な働き方の一つである」という意識に変わり、受け身になりがちだったパートスタッフに、チームの一員として自覚が生まれたのだと言う。正社員との壁を感じて発言や提案を躊躇することもなくなり、ミーティングにも積極的に参加するようになった。

ミンクで東京都の職員の訪問を受け、東京都専門家派遣事業を利用することになったそう。有期雇用契約者向けの規則ができたことで、対象となる従業員のモチベーションが上がった。就業規則説明会のとき、一つひとつの規則について丁寧に説明したこ

「社員教育に参加してもいいですか」伊倉氏が変化を感じたのは、このような発言がパートスタッフから出たときだ。それまで、社員研修を行う際はパートスタッフへの声



かけをしていなかった。もちろん参加してはいけないという決まりはなく、パートスタッフ側が「社員向けだから自分は参加できない」と思い込んでいたのだ。社員研修に参加したいという嬉しい申し出を、上長はチームのパワーアップにつながるかと歓迎した。周囲の正社員も意識が高まり、良い刺激になったと言っている。

同社は今後、在宅勤務の就業規程を作成したいと考えている。すでに七年前から、夫の転勤で引越した社員が在宅で仕事を続けており、前例はできている。汎用的に従業員が効率よく仕事ができるよう制度設計をしたいとのこと。「社員がいかに心地よく効率よく仕事ができるか」を、常に考えている会社だ。

取材後記

多くの労務相談を受ける中で、“ベンチャーのIT企業”というキーワードから思い浮かぶのは、長時間労働・高い離職率・人材不足の三つである。会社を支えるのは社員だが、その社員が疲弊しきって長い道のりは歩けない。ライフワーク・バランスを整えることは、社員の幸福のためだけではなく、会社の事業存続や成長にも必要不可欠だと感じた。

● 社会保険労務士・宮下麻衣子

PERFORMANCE REVIEW	
氏名	所属部署
対象期間	マネージャー
本期間中に向上した領域	■前回提示された内容とその達成度合い
	前回提示された「改善/向上を要する領域」の内容
次に改善/向上を要する領域	達成度合い
	■(もしあれば)その他の向上した領域

雇用契約書は面談シートも兼ねている