

取組紹介

その2

フルリモートの完全テレワーク制度の運用と
テレコミュニケーションの実現

取組内容

- 妊娠・妊活、子育て、病気、看護、介護、遠方、引っ越し等のライフイベントに影響されず勤務できるよう、全社全部門で完全テレワークに転換しました。全国から勤務可能で、オフィスへの出社義務はありません。
- オフィスを「仕事をする場所」から「コミュニケーションを取る場所」に発想を転換し、社員のDIYにより、もともとあったオフィスをカフェ風オフィスに改装しました。随時、出社したい社員のオフィス利用やチームミーティングに使用するほか、社内プレゼン会（成功事例やアイデアなど）や育休中の社員の子連れママ会など、社内のイベントにも利用しています。
- 完全テレワークでも社員同士の意見交換ができるよう、オンラインチャットを活用しています。「オンライン部活」「おはようお疲れ様」「会社改良アイデア部屋」「システム相談部屋」等、雑談から業務まで、発信対話できる場をチャット上に展開。日常会話からのアイデアから、業務課題解決まで、具体的な提言、発信が飛び交っています。
- ビジネスチャット以外にも、社員同士でメッセージとともにありがたいの気持ちを送り合う仕組みや、会社や制度への社員からの疑問、質問に社長が回答した「もやっと撲滅宣言」「FMエグゼ」、テレワーク下の不安や疑問、改善点等を社員がグループで話し合い、宣言として発表したオンラインワークショップなども実施しています。

取組による効果

- 完全テレワークにすることで子育てや家事の時間が確保しやすくなり、2名の社員が時短勤務からフルタイムに転換しました。
- 産休・育休の対象者はすべての方が取得し、復職されています。
- 4名の従業員がワーケーションを利用しており、ご主人の単身赴任先などから勤務している方もいます。
- 社内全体で情報マネジメントが活性化し、社内FAQサイトが誕生しました。業務に関する課題を社員全体で共有・解決しています。



ライフ・ワーク・バランス
EXPO東京2023

働きやすさのその先へ
～「生き方」と「働き方」が調和する未来～

認定企業紹介



取組紹介

その3

テレワークに対応した採用や
目標達成のためのトレーニング制度「SHIP」

取組内容

- 募集、選考、就業、研修まで全てオンラインで実施するフルリモート採用を開始しました。
- 企業内スキルを超えて、理想的な未来を実現するためのトレーニング制度「SHIP」を開始。全社員が、退職後の生活までをイメージした上で、自身の理想的な未来を考え、その未来を実現するための目標を明文化しています。社長が全社員のトレーナーとなり、その目標の実現に向け取り組んでいます。
- 「SHIP、わたしの将来やりたいこと」と称し、全社員で集い、対面・オンラインのハイブリット型イベントを開催しています。登壇者が全社員の前で、自身の夢や活動を発表。一緒に働く仲間の現時点での目標、進捗、活動を聞くことで、刺激を受けあっています。
- 四半期毎の社長との1on1のほか、業務・プライベートの活動や結果を伝え合う場をオンラインチャット上に複数設定しています。
- 全社目標として、「お客様からの喜びの声を1年間で100集めること」を設定しました。「良いものが売れる世界をつくる」の経営理念の下、その実現に向け、業務を遂行中です。

取組による効果

- 就業場所に縛られないことで全国より優秀な人財を採用。現在、東京圏以外で8名が勤務しています。
- 社員の教育もリモートになるため、多数の動画研修教材が誕生しました。
- 「SHIP」では社員全員がファーストステップの「理想の未来」を明文化することができ、その目標に向かって、それぞれに計画をたて遂行中です。農家のお手伝い、実家の側の郊外に転居、大学に通いなおす等の実行に移している社員もいます。
- 子ども食堂でのボランティア活動を全社に紹介する等、社員の顔が見える発信が増加しています。
- 2021年4月からの1年間でお客様から102の具体的なお客様の喜びの声を頂きました。



株式会社エグゼクティブ

テレワークにおける営業力強化と
コミュニケーションの強化を実現

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。
※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。
ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が記載する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。



株式会社エグゼクティブ

テレワークにおける営業力強化と コミュニケーションの強化を実現

会社概要

代表者名： 代表取締役 内山 隆
 創立(創業)：2002年
 所在地： 東京都中央区日本橋堀留町1-6-5
 丸彦ビル4F
 TEL： 080-9452-9644
 従業員数： 33名(うち正社員30名)
 URL： <https://www.executive.jp/>
 事業内容： 営業アウトソーシング



目的・理念

働きたいけど、働きにくい人が、 安心して働けるように

当社では「働くのに場所も時間も関係なし!」と社内外に宣言しています。これを当社では「NLPT宣言」と呼んでいます。『Our company has No Limitations on the location of work Place and working Time.』株式会社エグゼクティブでは、何か事情があっても、働きたい人が自由に働ける環境を作って参ります。

経営者からのメッセージ

当社は「良いモノが売れる世界に」という理念のもと、システム開発会社、産業機器メーカー、コンサルティング会社など、優れた技術やサービスを提供しているものの、営業に課題を感じている企業の営業活動を代行する、という事業を行っています。お客様の営業課題を解決できる会社であり続けるには、まず当社で働く従業員自身が仕事も私生活も充実していて、さらに積極的にお客様の課題を解決したい、と思っていなければなりません。そこで「働きたいけど、働きにくい人が、安心して働けるように」という採用方針を掲げ、「働くのに時間も場所も関係なし!」という宣言を内外にして、定められた出勤日のない完全テレワークを導入しています。会社の売上などではなく、自分自身の理想的な未来に向かうための教育制度を整え、勤務時間・勤務場所、勤務年数・年齢・性別に関係なくお客様を喜ばせる事で給与が決まる報酬体系となっています。



代表取締役
内山 隆

取り組みの経緯・背景

世の中を見ると、子育て、介護、病気、居住地等、様々な理由で、フルタイム勤務ができていく方が大勢おり、せっかく能力もあり、働く意欲もあるにも関わらず、働く機会を逸している方が、まだまだ沢山いる状況を目の当たりにしました。何か事情がある時に、場所や時間に縛られ、思うように仕事ができないのは悔しい!という思いがあり、そこで2017年の決算報告会で「NLPT宣言」を社内外に表明し、取り組みを進めています。



従業員の声

完全テレワークの中、個人やチームで考えて解決できないことは、社長や各部署のリーダー等の責任者に相談をし、課題をできるだけ早い段階で解決できるよう、取り組んでいます。困った時は、「きちんと状況を言語化して発信する」を徹底し、事態の悪化を防げるようになってきました。通勤がなくなった分、時間と気持ちの余裕が生まれ、以前からやってみたくて思っていたことに新しく挑戦することができました。個人の趣味から、新たな夢ができたことは嬉しい変化です。トレーニング制度「SHIP」では、まずは行動してみよう!いつまでにやってみよう!と、実際に動き出せるようになったことは大きな変化です。子育て期間、年齢など無意識に背負っていた「できない理由」を下ろし、まだまだ新しい自分を発見したい!チャレンジを楽しみたい!という意欲が高まったことで、更に充実したプライベートを過ごせるようになりました。

取組紹介

その1

1ヶ月単位で転換可能な勤務日数・勤務時間選択制度 「フリー正社員制度」による働き方の自由化

取組内容

- 勤務時間や日数にかかわらず、無期雇用の「正社員として」勤務できる「フリー正社員制度」により、勤務時間は平日9:00~18:00の間で社員自身が設定します。給与・賞与水準、業務内容の区別はなく、週3でも、時短でも正社員です。ライフイベントに合わせて働き方を選ぶことができ、1ヶ月単位で変更することも可能です(例、週3→時短→フルタイム)。
- 「D-LIGHT制度」という在職年数や勤務体系に依存しない給与体系があります。在職年数や勤務体系に依存せず、クライアントの喜び値で給与を決定します。給与には大きく分けて、基本給・職能給・特別給の3種類があり、自分の給与については自社開発の管理システム内で確認することができ、次の目標値も明示されています。
- 社員の働き方が多様のため、階層組織ではなく、チームで業務を遂行します。プロジェクトリーダー制度の中では一人の社員が複数のプロジェクトを兼任。あるプロジェクトではリーダーの人が、別プロジェクトではメンバーとして等、プロジェクトごとにポジションが変化します。

取組による効果

- 週3、時短、フルタイム、いずれの勤務体系でも同じ評価基準を採用しているため、フルタイムから週3等、働き方を転換しても職能レベルは下がりにません。介護、育児、妊娠・妊活、通院等、社員一人ひとりの状況に合わせて勤務を可能にしています。
- 社歴にかかわらず、プロジェクトリーダーに立候補できます。年功序列がないため、自らが進んで業務に向かう姿勢が圧倒的に強く見られるようになりました。社員の全員が一度はリーダー/サブリーダーを経験するまでになっています。

