

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2022



働き方 ネクストステージ

コミュニケーションで紡ぐ
仕事と暮らしの新しいカタチ



株式会社インターエデュ・ドットコム

柔軟な働き方により、
従業員が安心して
長く働き続けられる職場環境づくりを推進

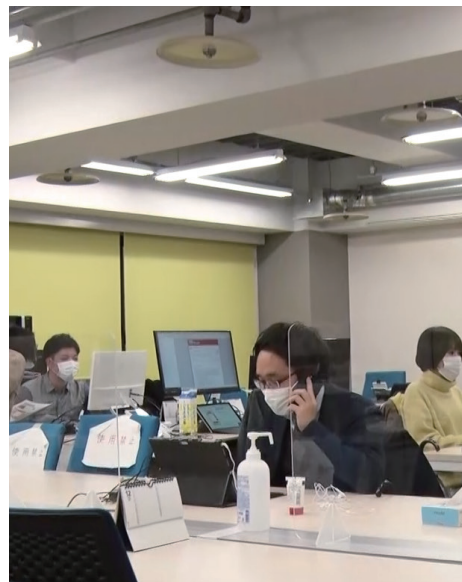


株式会社 インターエデュ・ドットコム

柔軟な働き方により、従業員が安心して長く働き続けられる職場環境づくりを推進

会社概要

代表者名	代表取締役社長 我妻 真孝
創立（創業）	2000年
所在地	新宿区西新宿3-16-6 西新宿水野ビル 11階
TEL/FAX	03-6304-2191/03-6304-2195
従業員数	59名（うち正社員39名）
URL	https://corporate.inter-edu.com
事業内容	<ul style="list-style-type: none">●受験教育情報ウェブコンテンツ配信事業●教育関係デジタルコンテンツ作成事業●受託開発事業●広告代理店事業●HR事業



目的・理念

ストレスなく仕事ができる環境づくりで、誰もが働きやすい会社を目指す

- 小さな会社は従業員を大切にしなければ、すぐに崩壊してしまいます。私たちが一番大事にしてきたことは、“従業員がストレスなく仕事できる環境”をつくること。“男性・女性、独身・既婚、子どもの有無”や“正社員・契約社員・パート社員といった雇用形態”に関係なく、その人のポテンシャルを重視し、すべての従業員が安心して長く働き続けることができる会社・文化を目指し、取組を進めています。

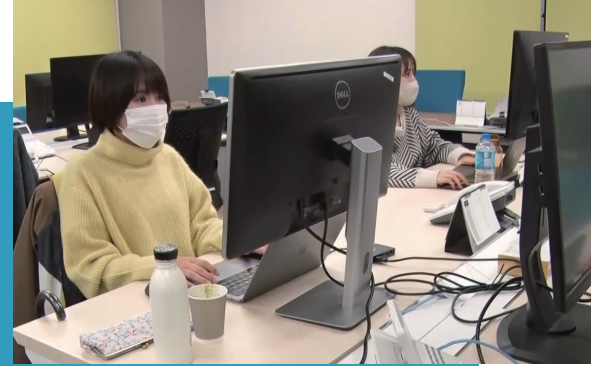
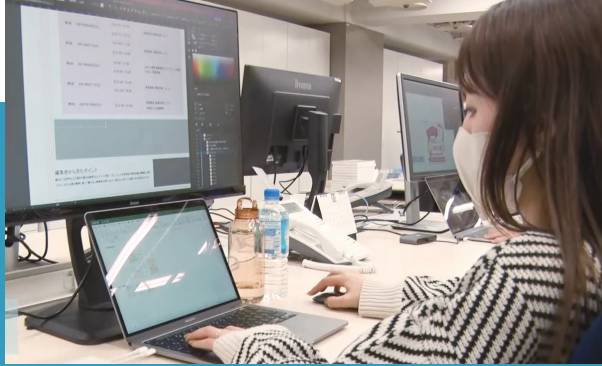
代表者からのメッセージ



私が現場にいたころ、24時間働き会社に寝泊まりすることが普通でした。当社でもかつては長時間勤務が常態化し、離職率が跳ね上がり、ノウハウが蓄積されず、0から新人を育てることの繰り返し、という時代がありました。しかし、それではいけません。

私は売上利益の前に、まずは楽しく健康に働ける環境作りが第一だと考えます。働いているのは“人”であり、“人”が幸せに働ける環境がない限り、会社の成長は望めないからです。働く人のストレスが軽減され、仕事をしたいという気持ちになり、会社に愛を感じないと、高いパフォーマンスは引き出せません。世の中を見渡せば、働く人が気持ちよく仕事をしている会社が、業績を伸ばしているように思います。

当社でもまだまだ改革を続け、時間にとらわれない「フレックスタイム制」の導入や、遠方の他県在住の人でも働ける環境をつくりたいと思います。



取組の経緯・背景

- 当社は小さな会社であったため、しっかりとした就業規則がありませんでした。以前は“残業が当たり前”という文化があり、外回り後わざわざ帰社して会議や事務作業を行っており、産休・育休を取得し、そこから復職することはできませんでした。企業としてこのままではいけないと、制度設計の必要性を感じ、また、きちんとした人事設計を行わないと優秀な人材を確保できないという危機感もあり、0から制度をつくり上げていきました。
- 5年ほど前からペーパーレス化を図り、すべての申請や事務作業を外出先から可能としました。また、シフト制度を導入し毎日の出社時間の選択の幅を広げました。そのころから残業が減少し、男女ともに産休・育休を取得した社員が戻ってくるようになりました。



取組紹介

01

日ごとに選択可能な、柔軟に活用できる 7パターンの「時差出勤制度」を導入

取組内容

- ◆就業規則では10：00出勤の8時間勤務となっていたが、4パターンの時間を選擇できる「勤務時間選択制（シフト制度）」を導入。その後、“子どもの送迎に間に合わない”という従業員の声を受け、マネジメントのフローを改善した上で、8：00～11：30の30分刻みで7つのパターンから出勤時刻を選擇できるようにしました。
- ◆社内コミュニケーションツールを用いて当日の勤務時間を全体共有。お互いの出勤時間が異なることで業務に支障をきたさないようにしています。
- ◆会議はどのシフトでも出席できるように、毎週決まった曜日の11：30以降に設定することとしました。
- ◆テレワークを導入し、パソコンやモニターなどの必要な機器を貸与。正社員・契約社員・パート社員といった雇用形態に関係なく、在宅での勤務も可能としました。現在は週1日出社すれば、他の日はテレワークが可能です。
- ◆テレワークの際はビデオ会議のカメラを常にオンにし、必要があればマイクで通話。チャットや画面共有で話せ、オフィスへの出勤時同様のコミュニケーションを図れます。
- ◆社内体制を見直し、勤怠管理システム・Webによる申請対応システムを導入。残業時間、有給休暇の取得も“見える化”しました。

取組による効果

- ◆「勤務時間選択制」は従業員が必要としていた制度であるため、日毎の利用率は50%以上、全体利用率では約90%。プライベートと仕事の両立ができるようになりました。
- ◆業務改善により残業は月10時間程度に減少。有給休暇のWeb申請が可能となったことで、取得率が60%から75%にまで増加しました。
- ◆コロナ禍で外出の不安のあった社員が、テレワークによって安心して業務に集中できるようになりました。
- ◆社員の声が制度に反映されるため、意見を出しやすい文化が根付きました。





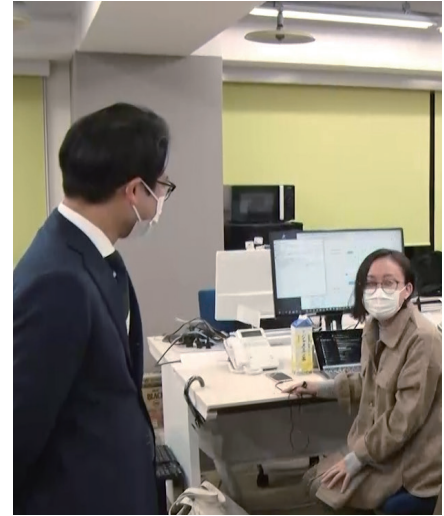
すべての従業員が期間や自由を問わない「短時間勤務制度」や「ノー残業制度」などから働き方を選べる制度を導入

取組内容

- ◆半年に一度、働き方を選べる制度をスタート。ライフステージの変化に合わせて、「短時間勤務制度」や「ノー残業制度」などの働き方を自分で選択できるようにしました。
- ◆「短時間勤務制度」は5時間/6時間/7時間から選択でき、家庭の状況の変化によって柔軟に選べるようにしています。
- ◆ライフステージの変化によって女性がキャリアを諦めずに安心して長く働き続けられるよう、「時短管理職」「フレックス制度」を導入しました。
- ◆有給休暇とは別に、子どもの誕生日月に1日休暇を取得できる「バースデー休暇」や、全社員誰もが1日休暇を取得できる「記念日休暇」などを創出しています。

取組による効果

- ◆現在女性管理職は2名おり、うち1名が「短時間勤務」を選択しています。
- ◆当初は遠慮して制度を利用していない従業員もいましたが、上長が率先して実践し、チャットツールなどを使って積極的に声かけをしたり、相談に乗ることで利用が増えました。
- ◆「バースデー休暇」「記念日休暇」は申請率が高く、従業員のライフ・ワーク・バランス向上に寄与しています。



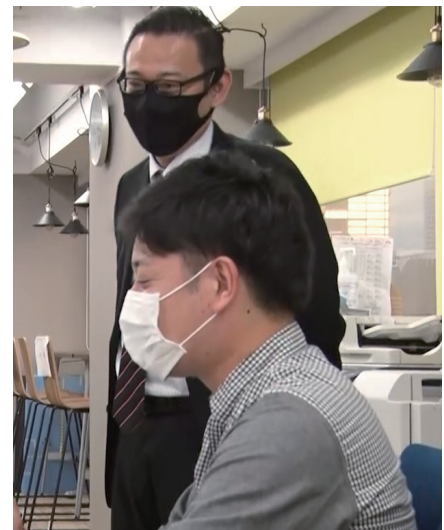
「チーム制」かつ「複数担当制」を導入し、男性社員の育休取得（1か月）を実現

取組内容

- ◆各々が仕事を抱え込みブラックボックスにしないよう、「複数担当制」と「チーム制」を取り入れています。業務行程を常にチームで追い共有することで一人一人の負担が減り、また、テレワークでのスムーズな連携にも役立っています。
- ◆“女性だけが出産休暇・育児休暇を取ることは時代にそぐわない。男性にもしっかり育児休暇を取ってほしい”という思いから、上長から積極的に声かけをし、取得を勧めています。

取組による効果

- ◆自分以外にも業務が分かる職員がいることで、休みたいときに休暇を取得できるようになりました。また、産休・育休も取りやすい環境となりました。
- ◆男性も女性もためらわずに育休取得の意思を表明できるようになり、これまで男性従業員では2名が育休を取得。うち1人は1年間「ノー残業制度」や「短時間勤務制度」を選択し、育児と仕事の両立ができました。



従業員の声

- ◆私はマネージャー職ですが、7時間勤務の時短を選択しています。当社はどんな環境にあっても個人が120%の力を発揮できる制度・環境が素晴らしい。そしてそれだけではなく、思いやりと配慮もある。だから仕事を続けられます。
- ◆男性の育休なんて考えていませんでしたが、会社から声をかけてもらい「ああ、休めるんだ」と思いました。育休で子どもの成長の瞬間瞬間に立ち会え妻と共有できたことは、非常に有意義。また、復職後は「シフト制」を使うことでフルタイムで働きながら子どもに関わることができています。

※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、認定企業が使用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。

