

取組紹介  
2

## リフレッシュルームやO2カプセルの設置などにより、 快適な職場環境を整備



### 取組内容

- ・オフィス内に、テレビやソファのあるリフレッシュルームを設置しました。また、高濃度の酸素を取り入れるO2カプセルも設置し、出勤前・退勤後や休憩時間に身体を休めることができる環境を用意しました。
- ・安心・安全な惣菜をオフィスに常備できる宅配型社食サービスを導入しました。従業員は、設置された冷蔵庫内の惣菜等を低価格で随時購入し、ランチや軽食、持ち帰りに利用しています。



### 取組による効果

- ・ミーティングや食事、休養をリラックスした環境の中で行うことで、業務の効率化や集中力アップにつながっています。
- ・オフィス内で気軽に栄養バランスの取れた食事をするため、従業員の健康増進や家事の負担軽減の効果が出ていると感じています。

取組紹介  
3

## 役職者にランチ代を支給し、 部署横断的なコミュニケーションを促進



### 取組内容

- ・従業員同士、特に上下間のコミュニケーション促進のため、ランチコミュニケーション制度を導入しました。
- ・係長補佐以上の役職者が自身より下の役職の従業員と昼食をする際に、参加者1名当たり1,000円を上限に経費精算を認めています（役職者ごとに月10,000円が上限）。
- ・当初は、3か月の実施期間を設けて試行したところ、好評であったため、期間制限をなくしました。



### 取組による効果

- ・自部署の部下や他部署の従業員と積極的に交流し、意見交換することで、従業員間の連携が深まっています。
- ・他部署間のランチ交流では、仕事上の不満等を聞いてもらいガス抜きをしたり、他部署のやり方を共有したりするツールにもなっており、風通しの良い環境づくりに役立っています。

### 〈従業員の声〉

- ・リフレッシュルームやO2カプセルがあることで、会社にいながらONとOFFの切り替えがしやすくなり、以前よりもメリハリのある働き方ができるようになりました。
- ・ランチコミュニケーションにより部署を問わずランチに行くようになりました。以前よりも職場の風通しが良くなり、仕事面でも従業員間の連帯感が強くなったように感じています。

※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。

PERFORMANCE  
効率よくはたらく

FLEXIBILITY  
柔軟にはたらく



## 株式会社COLORS

ノー残業に向けた様々な工夫により、  
長時間労働の削減を推進

DIVERSIFICATION  
それぞれにはたらく




～ノー残業に向けた様々な工夫により、長時間労働の削減を推進～



# 株式会社COLORS

## ▼会社概要

代表者名	代表取締役 小島 貴寿	
創立(創業)	2009年	
所在地	千代田区鍛冶町2-6-2 上野ビルディング8F	
TEL/FAX	03-6206-0345 / 03-6206-0346	
従業員数	53名(うち正社員51名)	
URL	<a href="https://www.colors-group.jp/">https://www.colors-group.jp/</a>	

## 事業内容

- 投資用マンションの企画・開発・販売
- 賃貸管理・建物管理

## ▼目的・理念

### 私たちに関わるすべての人を幸せにし、すべての人に愛される会社を創る

お客様だけでなく、自社で働くすべての従業員が幸せに働くことのできる会社を目指しています。育児や介護等で時間に制限のある従業員も含めて、すべての従業員が働きやすい職場環境をつくっていくことを目標としています。そのために従業員のプライベートの時間の確保、働きやすい職場環境づくり、キャリアアップ支援、福利厚生の実施などに取り組んでいます。

### 〈代表者からのメッセージ〉

能力・意識は高いのに会社側の受入態勢が整っていないために、出産・育児や介護により社会復帰が難しいといった日本の状況を変えていきたいと長い間考えてきました。従業員が会社を好きになり、働きたいと思える職場環境を作っていくことが、今後優秀な人材を獲得していき、またその従業員に長く活躍してもらうためには必要不可欠なことです。弊社の良いところは従業員が発案し自ら働きたいと思える職場環境をつくっている点だと感じています。今後も全従業員が満足して働ける環境を従業員と一緒に作り上げていきたいと思っています。



## ▼取組の経緯・背景

### 働き方改革の推奨者を迎え、経営課題としてライフ・ワーク・バランスを推進

- ・不動産業界は、「残業が多い、休みが少ない」といったイメージが強いという声もあり、そうしたイメージを払拭したいと考えました。また、人材を獲得することもさることながら、社内の優秀な人材にいかにも長く活躍してもらおうも課題でした。
- ・こうした課題の解決に向け、ライフ・ワーク・バランス制度をしっかりと採り入れていこうという経営判断のもと、取組を始めました。
- ・2017年に、大手企業の人事部門に長年勤めていた人材を「働き方改革の推奨者」として総務部に迎えました。月2回、社長、取締役、総務部の従業員でライフ・ワーク・バランスミーティングを実施しています。他社事例を参考にしながら、採り入れられることはないか等検討を行っています。



## 取組紹介 1

### 「給料日上がりDAY!」や「誕生日上がりDAY!」など数々の取組により残業削減を推進

## 取組内容

- ・残業の削減を目指すことを社長から社内に発表・周知すると同時に、毎月の給料日に16時30分～16時45分に一斉退社する「給料日上がりDAY!」、本人と同居家族(配偶者・子ども)の誕生日は15時退社を推奨する「誕生日上がりDAY!」を導入しました。「給料日上がりDAY!」では、オフィスの電気を消して全員が一斉に退社しています。
- ・新たな取組をするときは、月1回の朝礼で必ず社長から従業員にアナウンスした上で、総務部から制度等の案内や使用方法についてメールや社内掲示により周知しています。また、取組の都度、必ず満足度アンケートを実施して、その後の取組につなげています。
- ・月の残業時間が15時間・20時間を超えるごとに総務部が自動でメールを受信できる勤怠システムを導入し、総務部から部門長に通知して従業員への改善を働きかけています。また、毎月の経営会議で残業時間のチェックを行い、経営層・管理職による情報の共有や議論を行っています。



## 取組による 効果

- ・一つひとつは小さな取組ですが、だからこそ導入しやすく、従業員にも取組が浸透しています。
- ・アンケート実施により、上がりDAYでは退勤後そのままプライベートの時間に移行できるように私服出勤を可能にするなど、従業員の発案により随時改善できています。
- ・従業員1人当たりの平均残業時間(2017年)…年間:約50時間、月間:約4時間