

取組紹介

その2

テレワークとチーム出社のハイブリッド勤務で社員が孤立しないコミュニケーション変革

取組内容

- 在宅勤務の実施率を定め、テレワークが中心の社員であっても、週に2日は出勤としています。そのうち1日は、チーム単位で出勤する日とすることで、コミュニケーションが取れる場を意識的に創出しています。
- オフィスのデスクは一席ずつIoT化しており、座席のQRコードをスマートフォンに読み込むことで出勤のチェックインが可能となるほか、自社開発した在席確認ツールで、在宅・出勤に関わらず他の社員の勤務場所や席を確認することができます。
- コロナ禍に社員の状況を早急に把握するため、全社員に「週次サーベイ」を実施しました。その後、隔週の「パルスチェックサーベイ」として運用を継続しています。
- オンライン懇親会の実施を推奨し、1回1人あたり1,000円まで飲食代を補助し、社員同士のコミュニケーションを促進しています。
- 上長と定期的に行う1on1ミーティングでは、業務だけでなく雑談も多く行うことで社員の人となりを知る時間に行っています。

取組による効果

- コロナ禍で在宅勤務へのシフトが余儀なくされた2020年に、孤立を感じた若手社員の離職が発生しましたが、ハイブリッド勤務導入後の入社3年目までの若手社員の定着率は91%と上昇傾向になっています。
- テレワーク時には分かりづらい同僚の勤務状況が分かることで、ちょっとした声かけが容易になりました。
- 隔週の「パルスチェックサーベイ」では、心身に何らかの変化があった社員に声かけを行うなどして、不調を未然に防ぎ、問題の早期解決に繋がっています。
- 社員間の交流機会を意識的に確保することで、コロナ禍前より職場内のコミュニケーションが活性化しています。



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

社内の産休・育休時の働き方や事例をまとめた「産休・育休ハンドブック」等子育て世代を支援

取組内容

- 出産後も安心して働けるよう「産休・育休ハンドブック」を作成し、産休や育休の取り方、休業前後の働き方について説明をしています。男性用のハンドブックも作成し、男性の育休取得促進にも取り組んでいます。
- 育児短時間勤務制度は対象年齢を引き上げており、子どもが小学3年生になるまで利用できます。
- 復職時は、人事や復帰先部署と相談しながら、一人ひとりの希望や事情に合わせて、働き方を決めています。
- 2020年に社内ママコミュニティを発足しました。ランチ会の開催やコミュニティチャットルームを運営しており、現在24名の社員がメンバーになっています。
- 人それぞれ価値観や希望するワークスタイルが異なることから、働き方の正解は一つでないこと、人それぞれの苦勞と楽しみの両方があることを伝えたいと思い、先輩ママ社員による「私の両立ライフストーリー」を作成し、希望者に配布しています。

取組による効果

- 直近3年間の育休復帰率は100%です。対象となる女性社員全員が育児休業取得後、復帰しています。
- 社内では育児休業の取得が当たり前となり、経営層や管理職もそういった前提のもとで経営管理や業務運営を進めるようになってきました。
- 出産や育児だけを理由にした離職者が減少しました。
- 育児中社員が管理職やプロジェクトマネージャーを担うことで、若手中堅社員のロールモデルとなっています。



日販テクシード株式会社

人材育成を強化する出社とリモートのハイブリッドなワークスタイルを実現する働き方改革を推進

※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。
 ※東京では、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言葉そのままを使用しています。



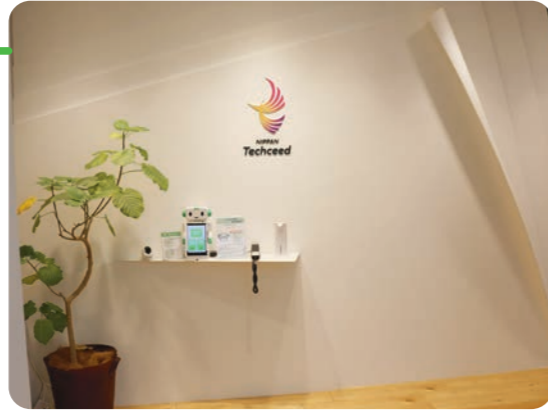


日販テクシード株式会社

人材育成を強化する出社とリモートのハイブリッドなワークスタイルを実現する働き方改革を推進

会社概要

代表者名： 代表取締役社長 藤澤 徹
 創立(創業)： 1978年
 所在地： 中央区日本橋浜町3-3-2
 トルナーレ日本橋浜町4階
 TEL： 03-5280-7711
 従業員数： 246名
 (うち正社員数166名、出向・派遣社員74名)
 URL： <https://techceed-inc.com/>
 事業内容： ソフトウェア産業(システム開発・保守・運用)



目的・理念

人材育成と働き方改革のために、「個人の場所と時間の柔軟性」と「チームパフォーマンスの最大化」を実現する職場を作る

当社では、企業の持続的な成長のために、人材育成と働き方改革に取り組んでいます。企業と個人を取り巻く環境の変化や価値観の多様化に対応し続けるために、ワークスタイルの変革、オフィスのDX化、コミュニケーション変革を通じて、個人とチームのパフォーマンスの最大化を図っています。これらを社員中心のプロジェクトで実現し、社員の会社に対するエンゲージメントを高め、チームや部門間の協働を促進しています。

経営者からのメッセージ

当社は出版業界のグループ企業でIT事業を担う会社として、「本とIT」を起点にテクノロジーで社会に新しい価値を創造しています。社員に向けた働き方の指針として「テクシード・ビジネス三原則」を作成し、仕事におけるプロフェッショナリズムに関する情報発信を行っています。その中で、真の働き方改革とは「労働時間の削減」「働き方の柔軟性」だけでなく、「生産性向上」「プロフェッショナルとしての市場価値の向上」であると、社員のキャリアアップを後押しするとともに、働く環境の整備を進めています。社員と同時に私たち経営者もフルリモート勤務やワーケーションなど、新しい働き方のトライアルを積極的に試し、推進してきました。その中で感じたメリットや問題点を社員と共有し、スピード感を持って制度や施策に反映させることで、時代に合った働き方を追求しています。



代表取締役社長
藤澤 徹

取り組みの経緯・背景

当社は女性が4割とIT業界としては女性比率が高い職場で、男女の区別なく活躍できる環境が重要と考え、柔軟な働き方の実現に取り組んできました。しかし、制度は充実させたものの、実際の利用者は育児中社員に限定されている状況がありました。また、IT業界の特性上、人材の流動性も高く、人材の確保と定着にも課題がありました。

そのような中、コロナ禍で在宅勤務が浸透し、柔軟な働き方や生産性向上への意識が高まったことをきっかけに、社員中心のプロジェクト「ForUs」フォーアスを立ち上げ、全社プロジェクトとして当社に必要な働き方改革やワークスタイル変革に取り組むことにしました。



従業員の声

在宅勤務に慣れるまでは、業務開始・終了や休憩時間のオンオフの切り替えがどうしても曖昧になりがちでしたが、業務や休憩をそれぞれ開始・終了する際にチームメンバー間で連絡を徹底することで、時間を強く意識するようになりました。今までは働き方についてそこまで深く考えることはありませんでしたが、会社からワーケーションのトライアルについても案内があり、どんな働き方ができるのだろうと考えることが増えるなど、生き生きとした働き方をイメージすることが増えたように思います。コロナ禍においても、会社は社員の働きやすさを追求し、感染拡大が落ち着いた時期も見据えた上で、多様な働き方を社員に提示するなど、スピード感をもった対応を行ってくれました。おかげで、介護等に直面するかもしれない将来についても、働き方を心配することが減りました。

取組紹介

その1

オフィスリニューアルや業務DXによるワークスタイル変革で生産性を向上

取組内容

- 社員中心のワークスタイル変革プロジェクトで、「固定的な場所や時間にとらわれず、仕事内容/目的/ライフスタイルに応じた最適な働き方を積極的に使い分ける」という方針の元、「出社(アナログ)とリモート(デジタル)のいいとこどり」を実現する「ハイブリッド・ワークスタイル」へのシフトに全社で取り組みました。
- “来る価値のあるオフィス”を目指して、2021年に本社オフィスを全面リニューアルしました。
- 座席はフリーアドレスとし、仕切り壁にグリーン(植物)を活用し、オープンでリラックスできる空間にしています。
- チームやプロジェクトでまとまって座れるチーム席やオープンなミーティングスペースを設置し、オフィス出社の日はチーム内、チーム間の社員同士の協働や交流を促しています。
- 在宅勤務中でも出社中の社員とスムーズにミーティングができるよう、デジタルホワイトボードを導入しています。
- 自席でのリモート会議で発話しやすい環境を作るため、サウンドマスキング効果を目的とした環境音楽(邪魔にならない音楽を小さい音量で流す)の導入や、全社員への高性能ヘッドセットの配布などにより、業務効率化を図っています。

取組による効果

- オフィスリニューアル後の社員アンケートでは、生産性が上がった:40%、他部門との接触が増えた:36%となっています。
- 場所や時間にとらわれず、仕事内容や目的、自身のライフスタイルに応じた働き方を使い分けることができるようになり、生産性や部門間のシナジー効果が高まりました。
- オフィス内装で費用がかさみがちな仕切り壁を無くしたことで、コスト削減にもなりました。さらに、浮いた経費で高性能の什器や機材を社員に提供することができ、社員のパフォーマンス向上にも繋がっています。

