

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2022



株式会社ミラクルソリューション

人事労務の業務の効率化を図り、
社員の健康を重視した働き方を推進

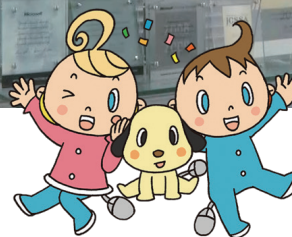


株式会社ミラクルソリューション

人事労務の業務の効率化を図り、社員の健康を重視した働き方を推進

会社概要

代表者名	代表取締役 長岡 路恵
創立（創業）	2002年
所在地	渋谷区代々木3-24-3 サンテージ西新宿1・2階
TEL/FAX	03-5365-2086/03-3370-2226
従業員数	69名（うち正社員58名）
URL	https://www.miracle-solution.com
事業内容	<ul style="list-style-type: none">●システムインテグレーション ・クラウドソリューション、インフラソリューション、ITアウトソーシング、ITシステム改善●ソリューションプロダクト ・Cloud Staff、Microsoft Azure、Office365●教育・出版事業 ・なる本制作ストーリー、出版、Windowsサーバエンジニア講習



目的・理念

ライフ・ワーク・バランスの取組で社員が生き生きと働ける環境を整備

- 当社では、“社員の心身の健康を重視した働き方”を全体で共有することを目的として、ライフ・ワーク・バランスの取組を始めました。
- 教育プログラムの構築、個人のよさを活かす人事制度や成長の指針を示す評価制度の設計、負担を軽減する勤怠管理システムの導入などを実施し、社員が生き生きと働ける環境を整備。性別・年齢などに関係なく、誰もが楽しく働け、やりがいを感じ、成長できる会社を目指していきます。

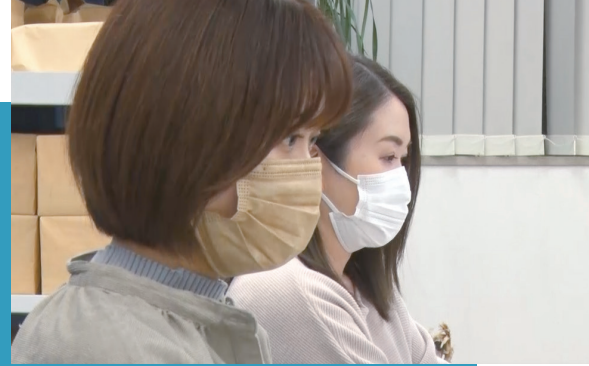
代表者からのメッセージ



私もかつてはエンジニアとして働いていたため、エンジニアの気持ちはよくわかります。ですから当社では、“売り上げを伸ばそう！大企業にしよう！”ということではなく、“エンジニアが思う理想の会社の実現”を目指しています。そのために、社員とのコミュニケーションを重視し、社員を第一に考えた社内制度の整備を進めてきました。

人の一生の中で、労働に費やす時間は思いのほか長いもの。たった一度しかない人生、その長い労働時間が楽しくないのでは、もったいない。社員も経営者もモチベーションをもって楽しく働けることが一番。そのために最も必要なことがライフ・ワーク・バランスの向上ではないのでしょうか。

これからも“エンジニアの、エンジニアによる、エンジニアのための会社”として、社員の声を聞き、よい制度をどんどん取り入れ、皆で楽しく生きていきたいと思えます。



取組の経緯・背景

- 昨今、IT業界ではエンジニア不足が続いています。そのため優秀な人材の採用自体が難しく、せっかく採用できたとしても長く勤めることなく、より待遇のよい大きな企業に転職する、ということが少なくありませんでした。
- 特に仕事を立て込み、残業時間が増えると、途端に離職者が増えることから、エンジニアが働きやすい環境をつくりたい、と考えていました。
- 有給休暇の取得率が低い、残業時間が多い、多様な働き方に対応する制度や環境の整備ができていない、といった多くの課題がありました。
- 社員数が20名から70名と徐々に増えてくるとともにバックオフィスの業務量も増加し、従来通りの仕事の方法では事務系社員の負担が大きくなっていました。



取組紹介

01

社員の声を受けて制度化した「勤続表彰制度」により、離職率が低下

取組内容

- ◆当社には以前より、10年勤続者を表彰する「勤続表彰制度」がありましたが、社員から“5年勤続の表彰があってもよいのでは？”という意見が出ました。マネージャーフォーラム(社長を含む役職者会議)で検討の結果、当社の課題である“勤続3年未満の離職率の低下に歯止めをかけ、社員の定着を図る”ことへの効果も望めることから、新たに勤続5年の社員に賞状・賞与を授与することとしました。
- ◆「全方位評価制度」や4半期に一度の表彰・年間MVPなどの評価制度により、“社員一人ひとりのよいところ”を汲み取り、成長への指針を提示。全員がモチベーションを高めることができるようにしました。
- ◆社長も含め全社員のコミュニケーションの場を広げ、社員の声を制度に反映するために、社員全体での会議・チームごとの会議(1回/月)、ランチミーティング(2回/年)、個人面談(2回/年)、随時開催の1on1ミーティングなどを実施。社員の様々な声や意見の中から、会社として取り組むべきものはリーダーフォーラムやマネージャーフォーラムで検討して速やかに実行。現在は社員からの“有給を使わないで夏休み取りたい”という要望から、“ミニバケーション制度”の仕組みを検討しています。



取組による効果

- ◆様々なコミュニケーションの機会を設けたことにより、定期的な報・連・相が定着。会社全体での情報共有ができるようになり、仕事を一人で抱え込むことがなくなりました。また、キャリアアップや業務の進め方、プライベートな悩みなども気軽に相談できるようになりました。その結果、一人ひとりの生産性が向上し、コロナ禍にもかかわらず2019～2020年度にかけては約20%の利益増加となりました。
- ◆平均勤続年数は2018年度：2.34年、2019年度：2.44年、2020年度：2.65年と年々増加しており、離職者の歯止めに効果が表れています。





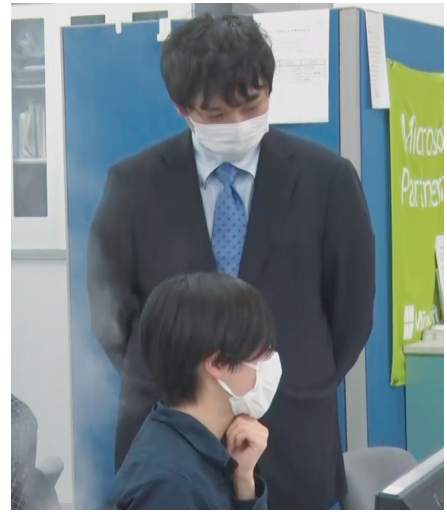
代替要員を確保することで、 男性従業員が半年間の育児休業を取得

取組内容

- ◆すでに育児休業制度はあったものの、実績がありませんでした。そこで女性だけでなく男性社員も育児休業を取得できることを周知し、男性の積極的な育児参加推進を目的とする取組を始めました。
- ◆社長が育児休業取得を推奨し、社員全体に伝えることで意識を共有。取得しやすい雰囲気づくりに努めました。
- ◆新型コロナウイルス対策として、始業時間を選択できる時差出勤や在宅ワークの制度・環境も整備。育児休業後のスムーズな復職や、家庭の事情がある社員も同制度を活用して無理なく働くことができます。

取組による効果

- ◆2020年には2名の男性社員が半年間の育児休業を取得し、復職後も即戦力として活躍しています。休業中の育児や効率的な家庭運営の経験は業務にも生かされており、育休を取得した社員は“業務の効率化やメンバーへの気配り・フォローを積極的に行えるようになり、生産性を上げメリハリをつけて働くようになった”とのことで、周囲にもよい影響を与えています。



「勤怠管理システム」の導入と積極的な声かけにより 業務効率化と高い年休取得率を達成

取組内容

- ◆勤怠管理はそれまで表計算ソフトやタイムカードで行っていましたが、2020年に「勤怠管理システム」を導入。人事労務の効率化を図り、有給消化や残業時間の管理をより厳格化しました。
- ◆残業時間の多い社員に対しては面談を行い、勤務状況や健康状態を把握。改善に取り組んでいます。
- ◆有給休暇の取得率が低い社員に積極的に声かけを行うと同時に、社長自ら休暇を取得するなど、休みやすい雰囲気を醸成しています。
- ◆社内SNSで有給休暇・健康診断・産業医の相談窓口などの情報を積極的に発信しています。

取組による効果

- ◆社員1人あたりの年間残業時間は2018年度：172.5時間、2019年度142.6時間、2020年度：104.6時間と減少しています。
- ◆年次有給休暇の取得率は2018年度：54%、2019年度：61%、2020年度70%となっています。
- ◆エンジニアが自分の労働状況を確認し、ライフ・ワーク・バランス上無理があると判断した際には、営業担当と話し事務分担を見直すようになりました。



従業員の声

- ◆1on1ミーティングをやるう！と言われた時は、話しが弾むのかな？と心配でしたが、周囲に人がいないためキャリアのことや目標に対しての達成度、プライベートまで意義のある話ができました。話す場があれば、人は話せるものですね。
- ◆妻の出産予定を報告した際、社長から“育休を取らない？”との声かけが。また全員にメールで伝達してくれ、“育休って取っていいんだ”という風潮が醸成されました。綿密に引継の打ち合わせを行ったので、休むのも復帰もスムーズ。大切な時期に子どもと触れ合えたことに感謝しています。



※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。