

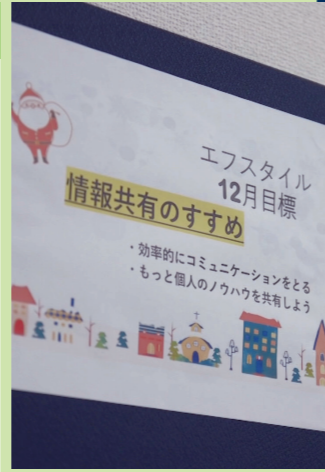
取組紹介 2

在席確認システムや社内チャットの活用により、 遠隔地間の情報共有やコミュニケーションを円滑化



取組内容

- ・在席確認システムを導入し、従業員同士がお互いの在席・離席の状況を見られるようにしています。
- ・チャットシステムを活用し、業務のことや家庭の話など、活発に意見交換や情報共有を行っています。また、クラウド上でデータや資料の共有もできるようにしています。
- ・毎月1回、定例会議を実施して情報共有をしています。会議への参加方法は、WEB会議も可能にして、全員が参加できるようにしています。
- ・毎月「会議時間10分短縮」などの標語を作って、全員で共有しています。在宅やサテライトオフィスで勤務する従業員も、標語を見える場所に掲示することで、一体感を醸成しています。
- ・WEB会議を活用してチームごとに毎日朝会を行い、チームごとの情報共有やコミュニケーションを重視しています。



取組による 効果

・各種システムを活用して、気軽に話しかけることができ、会議を行うこともできる環境を整えているため、離れた場所にいる人に声をかけていいか迷う時間がなく、生産性が向上しています。

取組紹介 3

従業員の子どもの年齢に応じてチームを組み、 互いにフォローし休みやすい環境を構築



取組内容

- ・小さい子どもがいる従業員と独身の従業員でチームを組むと、独身の従業員に負担が偏りがちになるため、子どもがいる者同士、子どもの年齢も近い者同士でチームを組むようにしています。
- ・例えば、それぞれ1歳の子を持つ3人のチームでは、1人の子どもの具合が悪い時は、他の2人がフォローする体制ができています。



取組による 効果

- ・年齢が近い子どもがいる従業員同士、自然と「お互い様」の意識が生まれるため、特定の誰かに負担が偏ることもなくなっています。
- ・休む時は休む、働く時は働くといったメリハリをつけて実行できています。

〈従業員の声〉

- ・テレワークの各種システムの導入により、離れた場所で働くメンバー同士が、良好なコミュニケーションを維持し、一緒に力を入れて働く雰囲気ができるようになりました。
- ・在宅勤務の活用により、通勤時間が無くなったことで、時間に余裕が生まれ、家族との時間も増えました。
- ・年1回の社員旅行(全額会社負担)では、子どもの同伴も認められています。「社員の子どもはみんなの子ども」の雰囲気があり、育児中の社員も気分転換できています。

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2019

PERFORMANCE
効率よくはたらく

FLEXIBILITY
柔軟にはたらく



株式会社エフスタイル

テレワークを活用して従業員の育児と
仕事の両立を支援し、女性の活躍を推進

DIVERSIFICATION
それぞれにはたらく

※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。

～テレワークを活用して従業員の育児と仕事の両立を支援し、女性の活躍を推進～



株式会社エフスタイル

▼会社概要

代表者名	代表取締役社長 宮田 志保
創立(創業)	2007年
所在地	港区南青山3丁目6-7-302
TEL/FAX	03-3478-0365 / 03-6421-3282
従業員数	14名(うち正社員10名)
URL	https://www.f-st.biz/

事業内容

- メディアコンテンツの企画・制作・調査
- 医療及び自然科学等の分野に関する広告代理業
- 文字起こし、映像起こし等に関する事業

▼目的・理念

個々の環境や能力に合った働き方を推進し、従業員の可能性を最大限に引き出す

IT環境や個性を活かしながら、家事・育児など、今自分にしかできないことを大切に多彩なワークスタイルを実現したいと考えています。

企業理念に「Best balance of flexible styles」を掲げ、従業員のワーク・ライフ・バランスを考慮した社内制度やシステムを充実させることにより、従業員が結婚や家族の転勤など家庭の事情で辞めることなく、それぞれの事情に合わせた柔軟な働き方をしながら、キャリアアップができる環境を整備しています。

〈代表者からのメッセージ〉

エフスタイルは、従業員の生活環境に変化があっても、キャリアを諦めずに仕事を継続できる職場でありたいと考えています。それは結果的に、企業が成長していく上での力となります。育児や家事との両立は、文字で書くほど容易いことではありません。共に働くチームメンバーが、仕事のキャパシティや相手の生活環境を理解することはもちろん、どこにバランスの基点を置くかを考えながら仕事を進めることが大切です。いろいろな課題はありますが、どんな困難にも負けないようアイデアを出しながら、皆がいそいそと働ける環境づくりを目指し、日々邁進しています。



▼取組の経緯・背景

家庭の事情でキャリアを諦めることなく、女性が活躍できる会社へ

- ・自身も育児をしながら仕事をしてきた社長が、出産・育児・転勤などのライフイベントに直面した従業員について、毎日出社して働くことが難しい状況になっても従業員が仕事を継続できるよう、会社ができる支援を考えたことがきっかけです。女性従業員にヒアリングしながら、働くために必要な環境を整えていきました。
- ・最初は、試行的に、期間限定の「パケーションスタイル(小学生～高校生の子どもが夏・冬・春休みの時は在宅勤務可能)」を実施しました。
- ・その後、会社として重要な人材が結婚を機に遠方に転居することになり、本人も仕事を継続したい意向であったことから、期間限定ではなく、全面的にテレワークを導入に踏み込みました。



取組紹介 1

全従業員がテレワーク可能な環境を整備し、それぞれの事情にあった柔軟な働き方を実現



取組内容

- ・完全在宅勤務で働けるよう、全従業員のパソコンにテレワーク可能なシステムを導入しました。
- ・システムの導入と同時に社内規定整備も行いました。従業員の間で不公平感を生まないためにも、運用だけで対応するのではなく、制度化することが重要と考えています。
- ・導入に当たっては、国のテレワーク支援制度を活用し、コンサルタントの派遣を受けて専門的なアドバイスを受けました。自社だけで何とかしようという無理をせず、公的支援や専門家の意見を取り入れながら導入することで、円滑に導入することができました。
- ・現在、勤務場所は、本社、従業員の自宅(都内・長野県・千葉県など)、サテライトオフィス(都内と都外に各1か所、マンションの1室を借上げ)に分かれています。例えば、業務内容によっては、広い作業スペースが必要であり自宅での作業がなじまないため、従業員の自宅近くに会社がサテライトオフィスを用意するなど、個別の事情に応じて柔軟に対応しています。



取組による 効果

- ・優秀な人材の離職を防止することができました。
- ・テレワークの全面導入後に妊娠・出産した従業員もいますが、職場復帰し、在宅勤務を組み合わせながらキャリアを積み上げています。
- ・若い従業員にとっても、会社が制度として柔軟な働き方を導入していることで、将来のライフイベントと仕事の両立への不安が軽減され、キャリアビジョンを描きやすく、仕事へのモチベーションが向上しています。