

社員が心身ともに健康で、より良い環境で働くことができる職場づくり



株式会社パセリ

会社概要

代表者名	代表取締役 鈴木 稔
創立(創業)	1998年
所在地	千代田区麹町4-1-5 麹町志村ビル9F
TEL/FAX	03-6910-0786 / 03-3230-8470
従業員数	34名(うち正社員34名)
U R L	https://www.paseli.co.jp/



事業内容

- WEB サイト運営事業
- 介護施設紹介事業

目的・理念

社員は会社の財産。働きやすい環境と能力を発揮できる環境をつくる。

長時間働くことなく、家庭と仕事を両立できるようにするために、また、一人ひとりの能力を最大限に発揮できるようにするために、職場環境の改善を行っています。その実現のために、長時間労働の削減や、休暇制度の整備、食事補助や健康増進手当の支給、カウンセリング等、業務内外を問わず、様々な取組を実践。女性が活躍できる環境づくりも積極的に行っています。社員から要望があれば、制度の変更や新たな制度を作ることも柔軟に行っています。より良い職場環境に整えることで優秀な人材の定着を図っています。

代表者からのメッセージ

当社がライフワークバランスに取り組んだきっかけは業績が悪化したことでした。社員は遅くまで残って働いているのに業績は上がらない。辞めていく人もいる。社内の雰囲気も悪くなる。このままではいけないと思い、会社に求めていることを社員一人ひとりと話し合いました。すると、各々やってみたい仕事があることがわかり、本人の希望や適材適所を見極め、職種の配置転換を行いました。同時に、社員の働き方についても、希望を聞きながら制度整備などの柔軟な対応を行いました。その結果、徐々に生産性が上がり、業績も右肩上がりに。社員も明るくなり、離職率も減りました。このときの経験から、ライフワークバランスを積極的に推進しようと決意した次第です。働くのは人です。ロボットでも、機械でもありません。みんな感情を持っているわけですから、モチベーションを高めるライフワークバランスの取組はとても大切なことだと思います。



取組の経緯・背景

ライフイベントを迎えても、長く働きつづけられる会社を目指して。

当社は、女性従業員の比率が高く、さらに20~30代の未婚者が多い会社でした。そのため、ライフイベントによる離職を避け、優秀な人材が定着できるような職場環境の整備が必須な状況になっていました。それだけでなく、一人暮らしの単身者が多いということについても、従業員の健康的な生活のために、会社として何か支援できることがないかと考えました。キャリアアップについても、当社は、数年前まで管理職は男性しかおらず、また、性別を問わず新しい昇格者が育たないという課題がありました。そのような様々な課題に対して、一つひとつしっかりと、かつ、スピーディーに取り組み、新しい施策や制度の導入を始めています。それまでの職場環境を改善し、ライフイベントを迎えたときでも、従業員が離職することなく、長く働ける職場を目指しています。



取組紹介

1

社員のメンタルヘルスにも手厚く対応するとともに、社内コミュニケーションを充実。



取組内容

- ・社員の体の健康だけでなく、心の健康にも配慮して、月に1度、専属の心理カウンセラーによるカウンセリングを無料で受けられる日を設定しています。
- ・オフィス内のリフォーム工事をし、ランチや休憩、ミーティングなど多目的に利用できるオープンカフェスペースを設置し、社員同士の交流の場として活用しています。
- ・月1回全社員出席の社員総会を実施し、地方に勤務する社員もテレビ会議で参加しています。また、参加できない社員も後日動画にて閲覧できるようにしています。
- ・年1回の社員旅行、全拠点のメンバーを集めた忘年会など、社内イベントの機会も多く設けています。また、年に1回程度社員紹介の冊子(パセリスト)を発行し、社員間の相互理解や親近感を深めています。



取組による効果

- ・心理カウンセリングについては、相談内容を会社側は知ることができないこと、無料なので気軽に受けられることなどから好評で、これまでにほぼ全社員が利用しています。
- ・カフェスペースの活用などにより、社員間のコミュニケーションが活性化することで、情報共有と相互理解が進み、要望の吸い上げや課題の抽出が自然とできる体制になっています。

取組紹介

2

社員の要望を受け、育児短時間勤務制度の子の 上限年齢撤廃などを実現。



取組内容

- ・社員の要望を受け、育児短時間勤務制度について子の上限年齢を撤廃し、家庭の事情等がある社員は、子の年齢にかかわらず短時間勤務制度を利用できるようにしています。
- ・状況に応じて、在宅勤務と通勤の併用を可能にしています。
- ・子どもの看護休暇、および、家族の介護休暇を時間単位で取得できるようにしています(年間5日上限)。
- ・育児・介護による短時間勤務は、始業・終業時間を柔軟に設定(所定時間内)できるようにしました。



取組による 効果

- ・取組を始めてから、出産による離職は0名で、2019年度は育休からの復職者が2名います。
- ・中高生の子育てを優先するために、短時間勤務制度を利用している社員も1名います。
- ・短時間勤務の社員は時間の制約があるからこそ、効率化を意識して業務を行うようになりました。
- ・育休からの復帰や、遠方への転居等、様々な事情で在宅勤務と通勤を併用している社員が多数います。

取組紹介

3

健やかな毎日を過ごせるように、 「健康増進手当」「食事補助」を実施。



取組内容

- ・社員一人ひとりの健康増進のために実費を補助する「健康増進手当」を支給しています。スポーツクラブやヨガスタジオの会費、マッサージや整骨院の施術代、ランニングウェアの購入費等、実費の半額(月額4千円まで)を会社が補助しています。
- ・昼食時などには、生サラダや栄養バランスを考えた冷凍の惣菜を無料で提供する「食事補助」も実施しています。惣菜類は社内の冷蔵庫に常備されており、食べたい時に自由に選んで食べられるようにしています。
- ・昼の休憩時に仮眠ができる昼寝スペースもフロアの一角に設置しています。



取組による 効果

- ・毎月、15名前後の社員が「健康増進手当」を利用しています。
- ・「健康増進手当」や「食事補助」を始めたところ、風邪をひきやすかった社員が健康になった等、社員からの評判は良く、離職率も下がっています。

従業員の声

- ・育児に専念することができました。また、一旦仕事と離れたことで、働くことの楽しさや社会への影響を客観的に感じることができました。
- ・育児や仕事の悩みがあった時、心理カウンセラーの方に相談しました。自分の心の安定や問題解決につながりました。
- ・自身のキャリアビジョンを問う機会が増え、管理職としてメンバーがイキイキと働く環境づくりを行っていきたいと思うようになりました。

※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言葉そのままを使用しています。

