

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2022



働き方 ネクストステージ

コミュニケーションで紡ぐ
仕事と暮らしの新しいカタチ



株式会社ティアーズコンピュータ

ビジネスモデルの転換と
社内の意識改革を実現

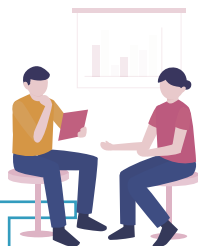


株式会社ティアーズコンピュータ

ビジネスモデルの転換と社内の意識改革を実現

会社概要

代表者名	代表取締役 寺内 靖
創立（創業）	1998年
所在地	三鷹市下連雀3-38-4 三鷹産業プラザ4-B2
TEL/FAX	0422-49-2113/0422-49-2113
従業員数	10名（うち正社員10名）
URL	https://www.tears.co.jp/
事業内容	<ul style="list-style-type: none">●ソフトウェアの受託開発●システム開発支援●営業ツール受託制作●営業デザイン支援



目的・理念

人が辞めない会社を目指し、“お互い様”の精神で心地よく働ける文化を創出

- 小さな企業では社員を1人採用するのも大変なこと。縁あって入社した人が家庭の事情で辞めることは避けたい、では辞めなければいい制度を作ろう！という意気込みで6年ほど前から取組を始めました。当社のライフ・ワーク・バランスの取組は、“今は他の人が優遇されているように見えても、次は自分がサポートしてもらおう立場になる”という、“お互い様”の意識を根付かせたことが大きな特徴。心地よく働ける文化が生まれました。

代表者からのメッセージ



ライフ・ワーク・バランスの向上のためには、まずは“どのような制度をつくるのか”よりも、“社員と経営者のコミュニティを確立すること”が重要です。お互いの信頼がなければ、制度がうまく根付かないからです。そのために経営者は“何でも話してくれ”と言うのではなく、自ら社員のことを知る努力が必要なのではないでしょうか。

当社では取組の結果、社員が仕事も働き方も納得してくれ、人が辞めなくなりました。今、会社の成長を実感しています。自分が頑張れる間はさらに成長を図り、独自のライフ・ワーク・バランスを構築していきます。そして取組が定着した次の段階では、仕事を自己表現と考え“もっともっと働きたい！”と考える人のための制度も模索したいと思います。

最終的には、一人ひとりが自立して、自らの働き方を考えられる会社になること、それが私の理想です。



取組の経緯・背景

- ソフトウェア業界では、メーカー（顧客）指定の拠点で開発業務を行う派遣型プロジェクトが多くあります。そこでは1日あたり8時間以上の労働が求められ、納期前や障害発生時には時間外労働時間が急増します。無理な要望も少なくありません。そのため、様々な事情で長時間労働ができない技術者は開発プロジェクトから排除されてしまう傾向があり、多くの優秀な女性技術者が子育てや介護で退職せざるを得ませんでした。
- 小さな会社にとっては、人を1人採用するには大きな労力と費用がかかります。当社では女性の入社が増えてきたところでもあり、せっかく入社してくれた従業員のライフスタイルが変化しても退職する必要がない会社を目指し、いつまでも共に働けるよう取組を始めました。



取組紹介

01

システム開発業務を派遣型から委託型へシフトし、長時間労働を防止

取組内容

- ◆派遣型と受託型を比較すると、従来通りの派遣型の方が利益を確保でき、会社としては業績が安定します。しかし、受託型の方が社員の負荷を軽減でき、自分たちで仕事をコントロールでき、独立性を保つことができる、というメリットがあります。そこで派遣型プロジェクトの受注を減らし、受託型プロジェクトを増やすことを会社の方針としました。
- ◆派遣型プロジェクトであっても、担当社員の負担になっていると判断した場合は、代表が顧客と直接交渉。過剰な要求に対しては改善を求めることがあり、場合によっては社員を守るために引き上げることもあります。
- ◆ソフト制作はどのような行程で進むのか、なぜ時間がかかるのか、何が大変なのかなど、ソフト制作の概要を説明するハンドブックを制作。顧客に対しても当社の姿勢を明確にし、理解していただくように努めています。
- ◆入社間もない社員には、特に事情がない場合は派遣型業務で“外の世界”を学んでもらい、その後、志向や家庭の事情に合わせて派遣型・受託型を選択できるようにしています。

取組による効果

- ◆派遣型ではフルタイムで残業できる人しか働きませんが、受託型を増やすことで1日6時間しか働けない人も、あらかじめそれを見越したスケジュールを立てればよいので、優秀な人材に働いてもらうことができました。
- ◆受託型へシフトすることで、顧客との納期交渉などができ、担当社員が進捗に合わせて自由にスケジュールを組めるようになりました。完全移行はできませんが、現在では約30%の社員が受託型に携わっており、今後も増やしていく予定です。
- ◆急ぎの無理な依頼が激減し、休日は社員がきちんと休めるようになりました。
- ◆平均勤続年数は2018年：4.5年、2019年：5.4年、2020年：6.6年と徐々に伸びています。





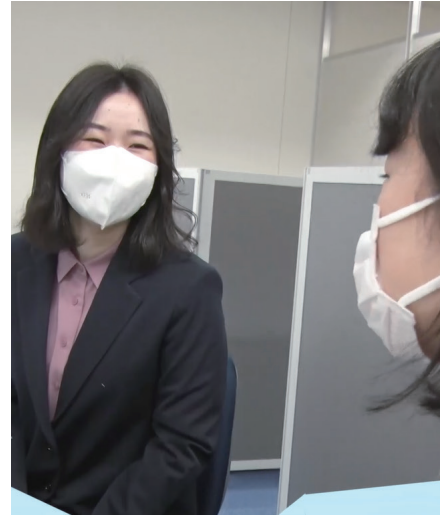
残業報告を義務づけることにより、 残業に対する従業員の意識を改革

取組内容

- ◆システムエンジニアは幅広い知識を持っていないと仕事になりません。そこで、“残業しているヒマがあったら街に出ているいる学んでほしい”との思いから、“残業などしているヒマはない”のスローガンのもと定時帰宅を強く奨励。残業が月20時間を超える社員には、事前に文章で業務内容と残業理由を書いて申請を求めて決済を受けるなどして、気軽に残業できない「時間外労働の許可制度」というルールをつくり運用しています。申請を怠った場合は、所属の管理職に対して厳重注意を行い、時間外労働削減という会社の方針を明確にし意識改革を図っています。

取組による効果

- ◆1人あたりの年間時間外労働は2018年：100時間、2019年：106時間、2020年：86時間と短縮し始めています。社員からは、帰宅後に趣味や自己研鑽に時間を使える、という声が上がっています。また、自分で仕事量を把握し、残業しないよう自ら考えてスケジュールを立てるようになりました。
- ◆年次有給休暇の取得率は、2018年で70.7%となっています。



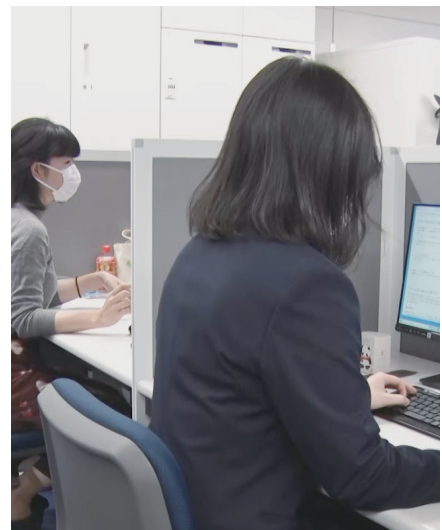
育児・介護を目的とした、制限のない 「短時間正社員制度」などを整備

取組内容

- ◆“子育ては納得するまで行うことを支援する”という考えのもと、子育て中の「短時間正社員制度」には、子どもの年齢制限を設けていません。介護でも同制度を活用できます。そのほか、雇用形態として、パートタイマーを設定し、在宅勤務制度も導入しました。
- ◆“子育て中の人のみ優遇し不公平だ”との声が上がった場合は、個別に制度の必要性を説明。“お互い様”の気持ちを持つよう理解を促し、考え方の変革を図りました。

取組による効果

- ◆「短時間正社員制度」利用者は2018年：1名、2019年：1名、2020年：2名。2020年にはこれまで時短で働いていた社員が、子どもの中学校進学と共に正社員となりました。
- ◆現在は“お互い様”の精神が文化として根付き、定時退社や有給休暇の取得が気兼ねなくできるようになりました。



従業員の声

- ◆子どもの帰宅時間に合わせて帰れるよう、パートとして働き始めました。その後、子どもの成長に合わせて時短勤務制度を使い、今はフルタイムの正社員。自分のキャリアをあきらめることなく、生活に合わせて無理なく働けたのはありがたいです。
- ◆今は派遣型プロジェクトに携わっていますが、配慮していただいているので無駄な残業はありません。派遣先で問題があれば社長がすぐに連絡して掛け合ってくれるのも安心です。帰宅後は趣味の楽器の練習をしたり演奏会に行ったりできるのがありがたい。いいバランスで生活できていると思います。



※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。