

取組紹介

その2

心の通い合うコミュニケーションを重視する
会議体の実施やツールの活用

取組内容

- 常にどうすれば社員の働きやすさを実現できるかについて経営陣が話し合い、経営計画書の中で明示して社員に伝えています。経営計画書は育児休業中の社員にも郵送するなど、社内での認識共有に努め、ひとりひとりが他人事ではなく自分事として取り組んでいます。
- 上からの押し付けにならないよう、経営者を除くリーダー会議も月1回行っています。
- 社長との面談機会を年に2回設けています。社長が自ら社員の現状把握や要望等のヒアリングを実施するほか、誕生日を迎える人を集めて社長と語り合うバースデーランチを行い他愛のないコミュニケーションの場を作っています。上長面談も随時行っています。
- ZOOMを活用した全体での朝礼を実施することで、コミュニケーションが向上し、社長から社員への声掛けが実施されるようになりました。在宅勤務者や他拠点の社員ともコミュニケーションを図っています。
- 朝礼における各社員の1分間スピーチなども行い、誰がどういうバックボーンを持って働いているのかという相互理解の促進に努めています。

取組による効果

- 何よりも人を大事にする経営を行ってきた結果、平均勤続年数も徐々に上がってきています。
- オンラインミーティングのツールを使用することでブレイクアウトミーティングなどを活用できています。
- 社内イベントなど部門をまたいだプロジェクトもあり、助け合う雰囲気が醸成されています。
- 異なる場所で人が働いているのをマネジメントする必要がある会社ですが、オンラインツールを活用することでどこにいてもスタッフのスケジュール確認ができるようになりました。



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

業務の標準化とRPAの導入による
定型業務の自動化促進を行い業務効率化

取組内容

- 成長戦略の中でDX転換を視野に入れた代理店契約を行い、RPA (Robotic Process Automation=ロボットによる業務自動化) のライセンス販売を始めました。RPAを自社にも導入し、繰り返し行う定型業務をRPAで自動実行するように取り組んだことで従業員の負担を軽減しています。
- 教育商材の提供を行っている知見を活かしてマニュアル管理システムを導入しています。マニュアルを整備して業務のワークフローを明確化することで業務内容や業務フローが特定個人にしかわからない状況を防ぎ、特定個人に業務が集中しないようにしています。また、マニュアルを読めば誰もが業務に対する知識を得られるので、個人の能力によって業務効率や品質に差が出ることを防ぎ、生産性向上を図っています。
- クラウド勤怠システムを導入して残業時間のチェックを行い、残業が多い社員には上長が業務調整をするようにしています。リーダー候補の従業員にはリーダーズセミナーに参加させ、適切なマネジメントができるよう育成しています。
- 連続5日の長期休暇取得奨励などを行い、従業員のライフの充実に努めています。

取組による効果

- 業務の効率化とオンライン化を進めたことで在宅勤務をスムーズに運用できています。
- 社員の有給休暇取得が促進されることで休みやすい社内風土が醸成され、パート従業員も有給休暇を取得することが可能になっています。
- 経営視点から従業員の負担を軽減してライフを充実させようとする取り組みが実を結び、健康経営優良法人として認定されました。



株式会社メイン

テレワーク時代の新たなビジネスモデルを
構築し社員の勤務可能性を拡大

※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、認定企業が記載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。





株式会社メイン

テレワーク時代の新たなビジネスモデルを構築し社員の勤務可能性を拡大

会社概要

代表者名： 代表取締役 佐々 幸恭
 創立(創業)：1988年
 所在地： 東京都港区三田3-12-17
 TEL： 03-5484-0541
 FAX： 03-5484-0544
 従業員数： 134名(うち正社員31名)
 URL： <http://www.cc-main.co.jp>
 事業内容： 人財総合サービス



目的・理念

お客様満足・社員満足・社会満足の追求

当社はヒューマンサービスにおけるオンリーワン企業を目指していく為に、お客様満足・社員満足・社会満足を永遠に追求し実現してまいります。「人財」ビジネスを通して、すべての人々に対し、その可能性とチャンスを提供することで社会貢献をするため、様々な世代、キャリアの活躍の場創出、教育研修によるスキルアップを行っていきます。



経営者からのメッセージ

創業者である山尾百合子は、ヒトのチカラを信じ、ヒトの挑戦や成長に寄り添うヒューマンサービスの提供に取り組んでまいりました。また、自身が女性であることによる働きづらさと直面し、自分の会社では女性と男性が同じ土俵で働けることを具現化したいと考えてきました。当社の業態として人と接することを基本としてきたため、在宅勤務は難しいものと思われましたが、コロナ禍の中で研修やイベント、コンシェルジュサービスのオンライン化などを進め、「できない」から「どうやればいいのかをみんなで考えよう」に変わっていきました。いつの時代においても、ビジネスの差を決定づけるのは、ハードではなくソフトの部分です。それはあらゆるサービスの本質であるヒトのチカラによるものです。メインは、いかなる進化・変革においても、すべてのサービスに、ヒトのぬくもりと、ヒトでしか提供できない価値を追求してまいります。



取締役社長
市場 利一

取り組みの経緯・背景

当社は女性社員の比率が高く、出産・育児を機に離職をする女性社員が多く見受けられ、平均勤続年数も短い傾向がありました。そこで、多様な環境の社員が働き続けられるような会社になりたいと思い、フレックス勤務の導入や在宅勤務を導入して育児との両立を図りつつ、育児休業の対象者に対しては案内を行ったり代替要員を確保して育児休業の取得促進を行うなどの取組を開始いたしました。また、社員の生活安定を図る為に、パート・契約社員からの正社員登用も積極的に行うよう取組をしております。人材の確保が難しい中、あらゆる方にご活躍いただくため、高齢者の方の採用も積極的に行っており、面接・採用担当者への研修も実施しております。



従業員の声

人と接するサービスの会社なので、この業務内容では在宅勤務はできないものと諦めていましたが、いろんな人のアイデアで会社内のさまざまな仕組みがオンライン化されていくことで、私たちでも在宅で働けるという確信を得ることができました。育児休業についても利用できる制度や必要な手続きについて案内をもらえて分かりやすかったです。復職後も在宅勤務とフレックスを活用しながら働いていきたいと考えています。

取組紹介 その1

フレックス勤務、短時間勤務、在宅勤務等の制度導入による働きやすさの促進

取組内容

- 残業時間が多い部門に対し業務の繁閑に応じて勤務時間を調整できるよう「フレックス勤務制度」を導入しました。
- スタバイスタッフの準備や登録スタッフの活用などで代替要員を確保し、休暇を取りやすい体制を整えました。
- 短時間正社員の制度は対象年齢を引き上げ、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は6時間の短時間勤務が可能となりました。利用可能な制度やその手続きなどは「産前産後休業・育児休業について」のパンフレットを作成し、社員に向けて周知しています。
- 「在宅勤務」を導入し、サーバーアクセスツールの導入や会議のオンライン化を行いました。講師派遣もオンラインで行えるよう、社内スタジオを設置するなど業務のリモート化に取り組みました。電子印鑑も導入し、できる限り紙でのやり取りが少なくなるようにして在宅での業務が滞らないよう取り組んでいます。
- 多様な価値観や事情を抱えた方に当社で活躍していただけるよう、短時間のパート勤務から正社員への転換も行っています。

取組による効果

- フレックス勤務の導入により、夕方以降に集中しやすいシフト調整業務などにも対応しやすくなりました。
- 育児休業の取得者に対しての案内や代替要員の確保により、育休取得率100%を実現しています。
- 在宅勤務の導入により通勤時間が削減され従業員の負荷が少なくなりました。また、パート従業員の中にも完全在宅の形態で子育てしながら働く従業員もおります。

