

取組紹介

その2

企業及び個人の目標・課題を共有しながら成長していく「ライフノート」

取組内容

- 社内プロジェクトで作成した「ライフノート」を全社員に配付しています。会社の当年度のテーマ、個人の目標と部門の目標が記載されているほか、社内のライフ・ワーク・バランスの制度案内や業務の専門用語集などが入っています。
- 社内の業務はすべてプロジェクト制ですが、この「ライフノート」自体もプロジェクトの一環であり、毎年内容を更新しています。
- ライフ・ワーク・バランスに関する年間計画も「ライフノート」で共有されています。
- ライフノートに記載される目標は、毎年ひとりひとりが上司と相談しながら自分で目標を作り、それを元に定期的に面談しながら振り返り、達成度と成長を確認し、必要な軌道修正をして更にまた次を目指す、というPDCAが行われます。チームの目標作りにも全員が参加し、会社の長期ビジョン、3か年計画、部門ごとの単年度計画も従業員が自分たちで作成します。
- これら計画に沿って自らがどう成長したかを、半年ごとに上司・役員・社長がひとりひとりと面談し、目標の振り返りをします。年間の評価もこれをもとに行われています。

取組による効果

- 「ライフノート」には毎月の全体会議の振り返りを記入する欄があるため必ず取り出して見直すことで会社のテーマを全員が共有しており、あらゆる局面での判断が会社のテーマに沿って行われます。
- 従業員ひとりひとりが会社の理念を理解し、共有し、それに則って行動することで、会社の問題を自分の問題としてとらえ、自分たちで解決する主体性が育ちました。何かを決めるときは理念に立ち返って決めるので、誰が決断をしても判断がぶれないようになりました。
- 年に2回は理念研修を行います。その振り返りにもライフノートを使用しています。理念研修は業務時間内に実施し、従業員が自ら企画運営を行います。研修を通して従業員のコミュニケーションも深まります。



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

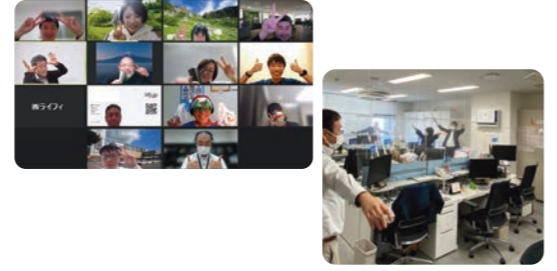
テレコミュニケーションの取り組みにより、社内チームの活性化や相互信頼を醸成

取組内容

- 年1回、テレワーク(在宅勤務)に関するアンケートを全従業員対象に実施し、意見を聴取しています。2021年初めのアンケートでコミュニケーション不足への不安や孤独感など、エンゲージメント低下の懸念を感じる意見が一部でみられたため、コミュニケーション活性化の取り組みを多様な方法で試みています。
- 全従業員対象に、「ビデオ通話アプリの活用方法」などテレワーク時のコミュニケーションに関する社内研修をオンラインで実施しました。
- 社内SNS上では話題に合わせた多様なチャンネルを開設するなど、オンラインツールを活用して意見交換を行っています。
- 上長との1on1ミーティング、社長との懇話会などを定期的に設けるほか、オンラインツールでランダムに社員同士のオンライン雑談タイムを設定するなど、社内でのコミュニケーション機会を提供しています。
- 週に2回行う朝礼時のオンラインラジオ体操のほか、講師を招いたオンライン体操イベントなどを実施し、従業員の心身のバランス維持に努めています。
- 月に1回オンライン懇親会を実施しています。飲食物の購入に会社から補助を出し、各自思い思いに楽しんでいます。

取組による効果

- テレワーク下で意識的にコミュニケーションを行うことにより、社内のチームワークが高まり生産性の向上にもつながっています。対面時に比べお互いの状況を把握しづらいうことに配慮して、チャットでも伝わりやすいメッセージの送り方を工夫する、オンライン会議以外でもこまめにコミュニケーションをとるといった工夫ができるようになりました。
- テレワークでは難しいと思っていた全社員による会議、研修や外部向けインターンシップや発表会も、どのようにしたらオンライン上でも従業員が参加意識を持てるか、臨場感あるものになるかという観点を意識して、開催方法を工夫するようになりました。



株式会社ライフィ

ルールを整備し、テレワーク制度の強化によって「新しい生活様式」による働き方改革を推進

※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。



# 株式会社ライフィ

## ルールを整備し、テレワーク制度の強化によって「新しい生活様式」による働き方改革を推進

### 会社概要

代表者名： 代表取締役 澤田 努  
 創立(創業): 2000年  
 所在地： 東京都港区三田3-1-17  
 アクシオール三田8F  
 TEL： 03-5730-7751  
 FAX： 03-5730-7752  
 従業員数： 21名(うち正社員21名)  
 URL： <https://lify.co.jp/>  
 事業内容： 保険代理店事業



### 目的・理念

#### 働きやすさの整備は経営理念の一環

ライフィでは、従業員が協力して様々な取り組みを行っており、その中のひとつにライフ・ワーク・バランスや職場の環境を整える活動があります。従業員満足の上昇だけを目的としているのではなく、従業員満足が高いことがお客様、取引先様、家族、係る全ての人との真摯な向き合い方へつながると考えているからです。これは「経営理念のもと長期的な目線を持って行動する」という文化がライフィの根底にあるからこそ生まれた考えです。



### 経営者からのメッセージ

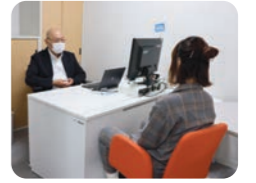
経営理念「真心を込めた良質な情報提供を通し、和をもって係る全ての人の成長・幸せ・未来に寄与する」にある通り、当社の目的は係る方々の幸福と成長です。私たちが接するお客様が、私たちが提供する情報について「真心がこもった良質な情報である」と感じていただくことができ、それが課題の解決やお客様ご自身の成長・幸せにつながっていくこと…それが私たちライフィの仕事です。提供させていただく情報の質を高めるためには全従業員が人間的にも成長しなければなりません。当社では、社員教育に力を入れています。ライフィスタッフが日々成長しながら、取引先様を大切に、お客様のために常に精進し、その結果、会社の成長へとつながり、ライフィ従業員の幸福へと戻ってきます。この大きなPDCAサイクルを築くことで係る方々が当社のファンになっていただく、そして「私たちは社会のお役に立っている企業なのだ」と誇りを持ち続けられる100年企業」が当社の最終目標です。



代表取締役  
澤田 努

### 取り組みの経緯・背景

2016年に一人の従業員が育児のため通常出勤が難しくなり、同年3月にテレワーク・在宅勤務を導入しました。2018年までに2名の従業員が在宅勤務を行いました。当時は、特別な事情がある従業員のみを対象とした個別対応にとどまっておりましたが、2020年に新型コロナウイルス感染症拡大に見舞われ、業務の在宅化を早急に実現すべく、同年3月には全従業員をテレワーク体制に移行し、6月にはテレワークルールを作成しました。こうして、感染対策を契機にテレワーク化を急速に進めることとなりましたが、同時に、コロナ禍での「新しい生活様式」を通して、従来からの課題であった家庭等の事情と仕事の両立の抜本改革の必要性を再認識するに至りました。そこで、テレワークのルールや手当の充実、働き方改革への全社的な意識向上を目指し、取り組みに着手しました。



### 従業員の声

テレワーク体制が可能になったことにより「家族の笑顔」や「家族と会話する時間(毎日)」が増えました。例えば、通勤の移動時間がない分、朝食、夕食を家族みんなでとれたり、子供と遊ぶ時間、宿題を見てあげられるようになったり、私が業務開始までの時間に家事(掃除、洗濯、洗い物、食事の一部準備等)を行うことができるようになりました。夕方も、父親が自宅にいて、子供が学童に行かず、学校の授業が終わり次第、家に帰ってくるということが可能になりました。基本的に毎日、子供と一緒に勉強をしたり、テレビを見たり、遊んだりできます。そして、妻の帰宅後の家事も軽減され、家族のコミュニケーションの時間が増えました。

### 取組紹介

## その1

### ソフト面の強化によるルールを整備し、テレワーク制度の全社導入の推進

#### 取組内容

- 以前から一部導入していたテレワークを、2020年の新型コロナウイルス感染症拡大を機に全従業員向けの体制として整備し、全従業員が会社とテレワークを自由に選択可能としています。
- 全社員に会社のパソコンやスマートフォンを貸与し、セキュリティ対策を強化。さらにテレワーク手当や自宅の環境整備のための補助を行い、安心してテレワークを行える体制をサポート。
- 業務に必要な文書ファイルを原則すべてクラウドへ移行し、業務連絡や業務・会議のスケジュール管理をオンライングループウェアへ完全移行しました。
- 会議はすべて基本オンラインとし、会議資料はすべてクラウド共有としました。効率的に会議を進めるための意識づけとして、予定時間の5分前に会議終了することを推奨しています。
- 社長および役員も自らテレワークを行い、従業員が気兼ねなくテレワークを選択できるよう推進しています。
- 全従業員の出社予定はクラウド上のスプレッドシートで共有し、部署内外で出勤率を調整しやすくしています。
- 出勤率70%を最低限の目安として全社に周知しており、都内の感染状況によってはさらに減少させています。

#### 取組による効果

- 会社とテレワークを自由に選択可能としたことにより、新型コロナウイルスの感染防止に加え、ライフプランに合わせた多様な働き方を推進しています。従業員やその家族からも、家庭と仕事の両立がしやすくなったと好評です。
- テレワーク実施率は2020年3月～2021年12月で55.2%です。
- テレワークによる通勤時間の削減に加え、以前より実施している1日7時間の短縮労働時間制度により、従業員の自己研鑽が盛んです。社外研修の参加件数は直近3年間で約2.7倍に増加しました。
- 通勤時間の削減で空いた時間を運動に充てることで健康状態の改善に取り組めるようになった社員もいます。

