

取組紹介

その2

男性育児休業を
取りやすくする一連の取組

取組内容

- テレワーク勤務は、育児や介護といった事情のある従業員中心であったものの、コロナ禍を契機に全従業員に拡大しました。完全在宅勤務、在宅と出勤のハイブリッド勤務で働く従業員は現在8割になっています。
- 育児休業を取得しない場合であっても、社内独自の制度で育児特別休暇(子どもが1歳になるまでに5日間の特別休暇を付与)や、配偶者出産時特別休暇(2日間付与)があり、育児と仕事の両立がしやすくなる環境を用意しています。
- 男性育児休業取得者のインタビュー記事を社内報で共有して、全従業員の男性育児休業への認知度を高めています。
- 子どもが生まれる予定のある従業員、上長、人事担当者の3者で個別のチャットルームを作成し、必要となる情報を提供したり、面談等の機会を設けたりしています。
- 育児休業を取得する従業員が、上長や周囲の理解や協力を得ながら安心して休業に入り、安心して戻ることができるような雰囲気作りを大切にしています。

取組による効果

- ハイブリッドや在宅で働くことで、それまで通勤にかかっていた時間が削減できるようになり、ライフを充実させた働き方ができるようになりました。
- 男性も育児休業を取りやすい雰囲気が醸成されています。毎年男性の育児休業取得者があり、取得期間も伸びています。
- 委員会からの情報提供により、育児休業前後にどういったことに注意しながら、業務や引き継ぎ、子育てを行うべきかなど、多くのケースを学ぶことができます。



取組紹介

その3

さらに働きやすい制度を
社員が主体となって提案し導入

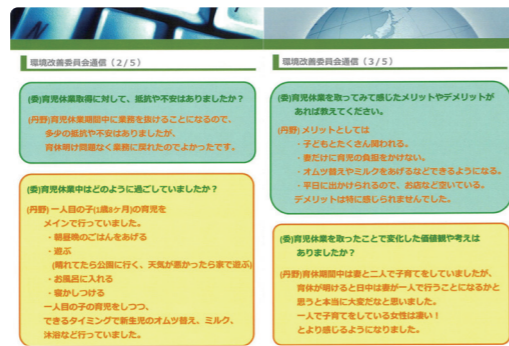
取組内容

- 委員会活動は、委員会の活動目的に賛同した有志メンバーが参加することによって、やらされ感なく主体的に活動することができています。
- 所属グループや立場が異なる社員が横断的に集まっていることで様々な意見が飛び交い、よりよい案を考えることができます。
- 各委員会で話し合った意見は経営陣に提案され、良い案は会社の制度や取組み等に反映されるようになっていきます。
- 当社の中期計画である「5カ年ビジョン」は従業員参加型で作成しています。複数名のチーム毎に事業展開・福利厚生・業績・会社規模・社風について検討するため、社員が会社の未来に関心を持つ機会になっています。
- 現在の「5カ年ビジョン」では、年収の20%アップを目標に掲げ、初年度(2022年度)は8.1%の年収アップを実現しました。
- その他にも社員の声から、ドナー休暇制度、副業制度が導入されるなど、福利厚生や働き方の見直しが続行されています。



取組による効果

- 従業員の経営への参画意識を高めると同時に、各種制度を作ることで、働きやすさや業務効率の向上につなげています。
- 従業員の提案能力の向上のほか、部署を超えた人間関係の構築にも繋がり、社内間交流が増えています。
- 年収アップによって、従業員のモチベーションは高まっています。
- 従業員の要望に沿った形で福利厚生や働き方の見直しを継続的に行うことができています。



ライフ・ワーク・
バランス
EXPO東京 2024

ヒト
企業成長を加速させ、人財が集まる職場へ
～多様な「暮らし方」「働き方」の実現～



株式会社グリフィン

社員全員がイキイキと
活躍できる会社づくりに取り組む



株式会社グリフィン

社員全員がイキイキと
活躍できる会社づくりに取り組む

会社概要

代表者名： 代表取締役 上妻 英一
創立(創業)： 2002年
所在地： 東京都千代田区神田司町2-13
神田第四アメックスビル8階
TEL： 03-5577-8833
FAX： 03-3295-7111
従業員数： 225名(うち正社員218名)
URL： <https://griffin-net.co.jp/>
事業内容： ソフトウェア開発



目的・理念

さらなる信頼の基盤を社員において、経営に臨む

私たちは「信頼」を重要な経営基盤とし、また「更なる信頼の獲得」を永遠のテーマとして掲げています。信頼の獲得には真摯な姿勢で業務に臨み、お客様に高品質な成果物を提供し続け、さらにはサービスの向上が不可欠と心得、企業活動に邁進しています。企業のシステム開発を行っていますが、ITを司るのは人間であり、IT業界においてもっとも大切なのは人材投資です。採用、教育・育成、待遇、福利厚生に投資し、人を大切にしていきます。皆が協力、切磋琢磨し合いながら、ひとつの目標にチャレンジし、喜びを分かち合える仲間との信頼関係を築いていきます。



経営者からのメッセージ

弊社では、「社員全員がイキイキと活躍できる会社創り」を目標にしています。仕事と育児の両立、長時間労働削減、有給取得の推進、教育体制の強化、ポジティブメンタルヘルスの推進、社内コミュニケーションの活性化、公平な評価制度など、社員が働きやすく、やりがいを持って仕事ができる環境づくりを目指しています。経営トップから新入社員まで立場は皆イーブン。委員会活動や5年ごとの中期ビジョンといったものは、若手も含めた社員からのボトムアップで策定しています。正しい意見、良い提案であれば、若手の意見であっても経営にどんどん取り入れています。こういった取組に加え、毎月発行している会社情報では、売上・利益、各グループの取組を社員へ共有し、会社の状況をオープンにすることで透明性のある経営を心がけています。会社の問題を自分の問題にすることで社員に会社への参加意識を高め、社員全体がイキイキと活躍できる機会を作っています。



代表取締役 上妻 英一



取組の経緯・背景

2011年当時、当社では、有給休暇が取得しにくい、残業の恒常化、女性従業員比率が少なく仕事と育児の両立が難しいといった課題がありました。従業員を大切にしたいという経営層の思いのもと、全従業員が働きやすい環境となること、個々のライフ・ワーク・バランスを向上させることを目的とし、社内組織である「環境改善委員会」を立ち上げ取組を開始しました。環境改善委員会は、若手から管理職まで様々な部署から幅広く参画した有志の従業員10名程度で結成された組織で、育児・介護と仕事の両立、各種休暇の取得促進、時間外労働の削減、各種ハラスメント対策などを推進しています。前回認定後も継続して活動しており、コロナ禍にはテレワークの適用範囲を拡大し、ほぼ全従業員が在宅またはハイブリッド勤務を行うことができるようになりました。今後も、従業員や社会のニーズの変化に応じて、制度や取組を変えていくことによって、常に全従業員の生活が豊かになる会社のあり方を考えていきます。



従業員の声



- 男性の育児休業取得については、育児休業に関する情報が環境改善委員会から定期的に通知されていることもあって、自ら取得する社員が増加してきました。育児休業や介護休業の取得を検討している社員には専用のポータルサイトが用意されているため、休業取得のプロセスや休業中の保障といった情報を簡単に調べることができています。
- 会社には自転車通勤手当、在宅勤務手当などの金銭面での補助や、アンバーサリー休暇やフレッシュ休暇といった休暇制度など、社員の意見から導入された制度が数多くあります。意見を上げれば必ず対応してもらえるというわけではありませんが、検討した上で、フィードバックをしていただけるので、意見をあげようという気持ちになります。社員一人ひとりの意見に耳を傾けてくれる環境が整っています。

取組紹介

その1

ライフ・ワーク・バランスの取組を 着実に継続するコミュニケーション活動

取組内容

- 委員会活動では、会社の課題を社員が身近な問題として考える機会を作ることで多層的なコミュニケーションを実現しています。
- 社内ポータルを構築し、社内情報はお客様先常駐や在宅等の働き方や場所に問わずに、いつでもアクセスし見ることができるようになっています。
- 社内ポータルには、従業員のご意見フォームもあり、働き方に関するちょっとした意見を投稿することができます。意見投稿後には、会社側から素早くレスポンスし、早期解決を心掛けています。
- 育児休業や介護休業については、従業員の理解度を深めるためにセミナーを実施したり、制度に関する情報提供をしています。
- 年次有給休暇の取得促進では、時間単位年休や飛び石連休について社内へアナウンスしたり、前期と通期の2回にわけて全社員の有給取得率を算出し、公開しています。

取組による効果

- 会社への改善提案にダイレクトに反応してもらえることで、従業員の会社への信頼感や参画意識が高まっています。
- 個別の事情に合わせて各種制度の利用を促進することにより、ライフとワークの質の高いバランスを築くことができるようになったと実感しています。2022年の年次有給休暇の取得率は74%と前年より6.2ポイント増加し、アンバーサリー休暇取得率は69%と前年より8.7ポイント高まっています。

