

事例5

県外企業事例：
休業しやすい職場
づくりに積極的に
取り組む職場

仕事と家庭の両立支援を通じて
実践する休業しやすい職場づくり！

株式会社パルソフトウェアサービス



創業 平成2年4月 資本金 2,800万円 代表 代表取締役社長 大西雅人
所在地 〒790-0951 愛媛県松山市天山3丁目10-31 第二くつなビル 電話 089-932-7520
従業員数 20名 ※2024年4月現在 (パートナー含む) 主な事業 業務アプリケーション開発 / ハード・ソフトウェア開発 / ネットワーク・サーバ構築

現状

株式会社パルソフトウェアサービスは愛媛県に本社を置く1990年創業の業務アプリケーション開発会社です。育児・介護休業の取得や女性活躍推進に積極的に取り組み2015年には「えひめ仕事と家庭の両立応援ゴールド企業※」第一号に認定されています。現在も、勤務時間や場所に捉われない柔軟な働き方や生産性の向上・キャリア形成の両立に積極的に挑戦しています。

取組の紹介

2009年の「えひめ子育て応援企業※」認定を機に、仕事と家庭を両立できる環境整備を本格化させ、休業しやすい職場づくりに取り組んでいます。

※「えひめ子育て応援企業」「えひめ仕事と家庭の両立応援ゴールド企業」の認証制度は、現在「えひめボス宣言事業所」に変わっています。

取組を推進した方へのインタビュー

Q1. 育児休業等の取得推進や仕事と家庭の両立支援に取り組まれた経緯を教えてください。

当社の両立支援は社員のニーズに合わせた柔軟な対応として始まりました。全社的な意識改革のもと、①男女ともに働きやすい環境をつくり、優秀な人材を育て、失わない ②ワークライフバランスを自然と意識できる企業文化を形成する ③社員が「ずっと働きたい」と思える職場が、結果として企業の成長を促すという3つのテーマを掲げ、制度設計と実績づくりを本格化させました。

Q2. 特にどのようなことに取り組みましたか？

以下の取組を強化しました。

① バックオフィス(管理部門)業務の標準化と
属人化解消

育児休業者の代替要員を受け入れるため、縦割りで属人的だった仕事の棚卸し・再配分

② 作業時間計測による業務効率化

「なんとなく忙しい」状態を解消するため、無料ツールを使った作業時間の計測と分析を継続

Table with 2 columns: 取組, 成果. Content includes: 業務を経験値や難易度で分類, 専門知識不要な業務の明確化, 代替要員への引継ぎが容易になる, 特定の社員の負担を軽減, 作業時間を月別・カテゴリ別に集計, 時間配分基準の明確化, 非効率な作業や手戻り等を特定, データに基づく業務改善・生産性向上

Q3. 取組の中で難しかったことを教えてください。

主に会社としての「前例のなさ」と「全社的な意識の浸透」が課題となりました。そこで、他社との勉強会やワークショップで得た知見を積極的に吸収したところ、社外の仲間と接点ができ、活動のモチベーションになりました。取組を社外へも発表したことで、経営陣を含めた全社員の意識改革にもつながりました。育児休業の推奨は当初、休業予定のない社員にとって「自分事」になりにくいものでしたが、将来誰もが関係する介護とセットで考えてもらうことで自分事としての認識が広がりました。残業削減やテレワークなど、働き方改革を入口に取り組んだことも、全社的な意識改革に効果があったと思います。

Q4. 育児休業者が増えて、職場に変化はありましたか？

営業部門では、お客様が社員の復帰を楽しみにしてくれたり社員の体調やこどもの様子を気遣ってくれたり、うれしい変化がありました。こどもの話題を通して、お客様との信頼関係がより深まった印象です。バックオフィス部門では、業務の再配分と標準化により、社員同士が業務内容を理解し合い、普段から誰もが休みやすい環境が整いました。

具体的な取組紹介

取組1

経営ビジョンの浸透

働き方改革とキャリア開発をテーマに「働き方改革キックオフ勉強会」を実施。自社の経営ビジョンに示してきた「会社目標と人生目標の共存」や「最適な職場環境の提供」について、経営者が考えを直接伝え、これまで個人に委ねていたキャリア開発を会社が積極的に支援していくことを宣言。

取組2

コミュニケーションの活性化

担当業務や専門性の違いにより、社員間の交流が少なかったため、業務改善の事例発表会を年4回開催。お互いの仕事を知り関心を持ち合うきっかけに。さらに、社長自ら社員との定期的な1on1ミーティング(月1回・30分程度)の面談を実施し、経営方針や今後の展望を伝え、信頼関係を強化。

取組3

ウィル活(キャリア開発支援)

社員の「仕事と生活についての気になること」を、やりたいこと(Will)・できること(Can)・やるべきこと(Must)に分類した結果、「もっと勉強してスキルアップしたい」という本音が明らかに。その思いに応え、勤務時間の30分を学習に充てる「ウィル活」制度を導入。

取組4

業務改善と属人化の緩和・解消

仕事の進め方を個人に委ねていたこともあり、自己流の非効率な働き方や、必要な時に他のメンバーがサポートできない「仕事の属人化」が発生。「ウィル活」をきっかけに、会社全体で一人30分の時間削減を目標に、業務改善4原則(ECRS)※を参考にした業務改善を実施。

※業務改善の4原則「ECRS」

Table with 4 columns: E (Eliminate): 排除, C (Combine): 結合, R (Rearrange): 再配置, S (Simplify): 単純化. Content includes: 作業をやめられないか?, 別々の仕事を1つにできないか?, 工程や作業順を入れ替えたらどうか?, もっと簡単な方法はないか?

先進企業からのアドバイス

「私たちはプロとして会社目標と人生目標の共存を心がけます」これが当社の基本理念です。会社目標の達成を社員の人生目標を実現する基盤と位置づけ、育児休業を特別視せず、社員がプロ意識を持って人生の充実を図れるよう、両立支援を推進しています。社員の休暇や休業を会社が尊重することは、社員との信頼関係を築き、組織を強くする最高のチャンスです。実際、お休みした社員は必ず「恩返ししたい」「力になりたい」という強い気持ちを持って戻ってきてくれました。「休みやすい職場だから休める」のではなく、「休める人が増えれば、休みやすい職場になる」という発想が成功の秘訣です。ぜひ勇気をもって、その一歩を踏み出してください！



東瀬 取締役