

人を大事にする経営を明文化し、業務体制と両立支援制度の浸透を推進 多様な人材の定着と成長を促す



代表
倉橋 美佳さん

企業プロフィール

- 設立:1995年
- 本社所在地:福岡県福岡市
- 事業内容:デジタル戦略で企業の売上をあげる研究開発型WEBコンサルティング
- 従業員数:140人 (うち女性 68人)

特徴的な制度・取り組みなど

- 業務の切り出しと分業で、長時間勤務や通勤が困難な人材にも活躍の場を拡大。属人化を抑えつつ、急な休みがあっても業務が回る体制を整備。
- 在宅・時短・繰上げ勤務や子ども同伴出勤などの制度整備だけでなく、ユニークなネーミングや利用者の声を踏まえたPDCAを通じて、制度の改善と浸透を図る。
- 本人希望や会社推薦で正社員・直接雇用へ転換できるキャリアアップ制度を整備。面談で「どんな働き方がしたいか」を継続的に聞き、本人の希望と役割をすり合わせる。

取組のきっかけ・経緯

事業特性も踏まえ、人を大事にする経営を明文化。多様な人材の多様な活躍を後押しする

当社の研究開発型WEBコンサルティング事業は、人の力が提供価値を左右するため、創業当時から多様なスタッフが活躍できる環境整備を進めてきました。2015年には創立20周年の節目を機に、改めてダイバーシティ経営を会社方針として明文化し、「人を大事にする」経営を推進しています。クライアントのエンドユーザーは多岐にわたり、課題解決には多様な視点が欠かせません。こうした事業特性も踏まえ、多様な人が多様な形で働き続けられる組織づくりに取り組み、働き方の選択肢を広げてきました。

具体的な取組の内容

業務を切り出し、両立期の活躍機会を拡大

ダイバーシティ経営を掲げた当時、当社ではコンサルティング業務の属人化と長時間労働が課題となっていました。そこで、レポート作成や調査・チェックなど、切り出しやすい定型業務をコンサル業務から分離し、分業で担える形に再設計しました。この業務を担う仕組みとして、子育てや介護などでフルタイム勤務が難しい人材もパートタイムで採用し、切り出した業務を任せる「メイト制度」を開始。また、都心までの通勤が難しい人材にも活躍の場を広げるため、住宅地や離島にサテライトオフィスを設置しました。これらの結果、介護・育児中の人やアクティブシニア層など、時間や場所の制約を抱える多様な人材が活躍できる体制が整いました。

選べる働き方で両立のハードルを下げる

育児・介護など状況が変わりやすい両立期でも安心して

働き続けられるよう、在宅勤務(家ペン)、時短勤務(短ペン)、繰上げ勤務(早ペン)を整備しています。また、普段の拠点以外で働ける「タラワーク」により、帰省や家族予定と仕事の両立も後押し。学級閉鎖や長期休みなどでやむを得ない事情があるときには、子どもをオフィスに連れて出勤できる「子ども同伴出勤」も認め、事情に応じた働き方を実現可能としています。

ライフステージに合わせた活躍の機会を実現するキャリア支援

従業員から「ライフステージに応じて雇用形態を変えたい」という声が寄せられたこともあり、当社では両立中の働きやすさだけでなく、キャリア支援にも力を入れています。本人の希望や会社の推薦により、パートタイム勤務者や派遣社員が正社員や直接雇用へ転換できる「キャリアアップ制度」を整備し、雇用形態の変更を可能にしています。面談等で「どんな働き方がしたいか」を継続的にヒアリングし、本人の業務内容や希望に合わせて相談の上、働き方を見直します。また、勤務時間内に年間約100時間の研修・勉強会を実施する「100タイム活用」を通じ、育児等で忙しい時期でも学びの機会を確保しています。また、研修は動画でアーカイブ化し、リアルタイムで参加できない場合も視聴・振り返りができる仕組みです。さらに、一度退職した社員が理由を問わず再入社できる「おかえりなさい制度」も整備し、ライフステージの変化で退職した場合でも再度活躍できる仕組みを整えています。

制度が使われることを重視し、浸透に注力

当社では、制度は整備するだけでは十分に機能しないと考え、必要ときに迷わず使えるよう「浸透の仕組み」づくりに力を入れています。子育て支援策は「ペパポ(Pencil Parenting supPOrt)」としてパッケージ化し、制度の全体像をひとまとまりで理解できるよう整理しました。

あわせて、在宅勤務は「家ペン」、時短勤務は「短ペン」、繰上げ勤務は「早ペン」など、覚えやすい名称を付け、制度を日常の言葉として扱えるよう工夫しています。さらに、産休・育休、男性育休(育業)、介護に関するハンドブックを整備し、手続きや社内手配、復職後に利用できる制度まで一冊で確認できるようにしました。社内報やインタビューで利用事例を紹介し、当事者だけでなく周囲の理解も促進。利用者の声を踏まえて改善・見直しも行き、制度を「使われる状態」にしています。

取組の成果・取組を進めたことによる効果等

両立支援が制度にとどまらず定着・浸透し、定着と生産性向上に寄与

創立20周年を機にダイバーシティ経営を明文化したことで、介護など「顕在化していない事情」を抱える従業員も含め、多様な人材を尊重するというメッセージとなり、安心して働き続けられる土台ができました。制度整備に加え、浸透策と運用の工夫を重ねた結果、男女ともに育休取得・復帰率100%、時間外労働65%削減、離職率20pt低下、エンゲージメントは改善前(2015年)比165%といった成果が表れています。さらに、ダイバーシティ経営を開始した当時は認識できて

いなかったものの、複数名の介護を担いながら働き続ける従業員がいたことも、取り組みを進める中で判明しました。本人からも「両立支援があったからこそ働き続けることができた」聞いており、取組の効果が裏づけられたと考えています。

今後の課題・展望

制度を更新し続け、公平性と両立支援を両立

当社は、全員に一律の大きな制度を設けるのではなく、「一人ひとりのために多様な制度をつくる」方針で取り組んでおり、公平性の担保が重要だと考えています。経営層からの継続的なメッセージや、年1回のダイバーシティウィーク等を通じ、当事者だけでなく周囲も理解と責任を持てるような働きかけを今後も継続します。また、制度は作って終わりではなく運用と改善が重要との考えのもと、利用者の声を踏まえた「小さなPDCA」で見直しを重ね、「使われる状態」を維持していきます。ハンドブックや社内発信も更新し、必要ときに迷わず支援につながる体制を整えていきます。特に介護は変化が大きく抱え込みやすいため、相談の敷居を下げる取組と、支える側の負担が偏らない業務設計・分業を強化し、長期的に活躍できる環境づくりを進めていきます。

従業員の声



当事者になって、「なんとなく知っていた制度」の充実に気づいた

R&D事業部
マネージャー
伊東 菜緒さん

ペパポの認知とハンドブックによる伴走が、不安を具体的な準備に変えた

出産・育児が自分事になるまでは、正直、出産・育児に関するハンドブックを開いたことがありませんでした。子育て支援策の「ペパポ」は名前がユニークなため認識していたものの、中身は理解していないという遠い存在でした。ただ、名前が印象に残る分、「何か支援がある」という認知が社内に浸透していたことは、いざ当事者になった時に効いたと感じています。実際に産休に入るタイミングで、人事担当者がハンドブックを分かりやすく説明してくれました。付箋を貼りながら「いつまでに何をするか」を整理してもらえたことで、不安が具体的な準備に変わり、安心して産休に入れました。ハンドブックは産院にまで持って行ったほどです。復職後に使える制度まで見通せる内容も心強く、9時・10時の出勤選択や在宅勤務などがあったからこそ、保育園の都合があってもフルタイム復帰できたと思います。現在はマネージャーとして、当事者の視点も踏まえ、部下の事情に応じた制度の組み合わせを一緒に考え、会社との橋渡しをする役割を果たしていきたいです。

場所を問わない働き方や相談しやすい環境のおかげで働き続けることができた



PIC
平川 佳代子さん

相談しやすい面談と、在宅で続けられる働き方

介護は、時間とともに楽になるとは限らず、状況が突然変わることもあります。ケースも人それぞれで、他人の例が参考にならないため、「この先も仕事を続けられるのか」という不安が大きいと感じていました。10年ほど前に介護が始まった際、社長に両立について相談すると「活躍に場所は問いません」と言ってもらえました。急な呼び出しがある中でも、基本は在宅勤務で月2〜3回出勤という働き方ができ、助かりました。急に休まざるを得ない場面でも必ずカバーが入る体制があり、罪悪感を持たずに休める環境がありがたかったです。こうした支えもあり、私は10年以上介護と仕事を両立できています。また、四半期に1回の面談があるため、自分から改めて相談の場を設けなくても状況を共有しやすい仕組みになっています。介護は他人には言いにくいテーマですが、仕事があることで介護の日常だけに閉じこもらず、気持ちの切り替えにもつながっています。そしてこれらの経験から、最近では他の従業員の介護に関する社内相談窓口という新たな役割も担うようになっています。