

さらなる企業規模の拡大に向け制度理解と充実を考える



トビラシステムズ 株式会社

住所 〒460-0003
名古屋市中区錦2-5-12
パシフィックスクエア名古屋錦7F

従業員数 91名 資本金 3億3,235万円

業種 情報通信業 創業 2004年

HP <https://tobila.com/>

企業ご紹介
東京証券取引所スタンダード市場上場企業。全国の県警・警察庁と提携し、社会問題である振り込み詐欺・特殊詐欺等の撲滅に向け、スマートフォン・インターネット向けソフトを開発。社会をよりよい未来につなぐ「トビラ」を担っている会社です。

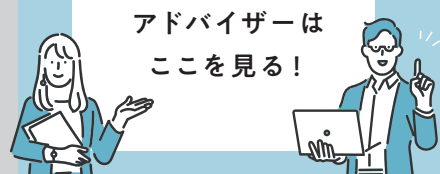
抱えていた
課題について

上場したこともありここ数年で急激に社員数が増加したため、会社の制度・運用ルールの整備や周知が進んでいない。また現在テレワークとフレックスタイム制を導入しているが、今後さらに会社が拡大していく際に発生しうる労務リスクを考え、様々な働き方を拡充していく必要があると感じていた。

課題の
ピックアップ

- 01 フレックスタイム制の運用ルールが周知徹底されていない
従業員へのヒアリングで、規定の勤務時間に対し実際の勤務時間に過不足がある場合や、育児・介護者が発生した場合はどのように制度を活用したらいいかなど、制度内容と運用ルールの理解が不足している事がわかった。
- 02 会社の規模拡大に制度の整備が追いついていない
休職から復帰した従業員で短時間勤務の要望があった際に、制度がないために個別で対応していた。今後フレックスタイム制だけでは対応しきれない事情を抱える従業員が発生する可能性もあり、今後の会社の成長を考え、制度を見直したい。
- 03 企業理念の更なる理解・浸透
社長から全従業員に企業理念を話す機会は設けているが、会社の規模が拡大する中で共有が難しくなっている。全従業員が企業理念を通して互いに理解し合い、行動に結び付けられるような取り組みが必要と感じている。

課題の解決に向けて



制度は導入して終了ではなく時代変化や企業成長、法改正等に追いついていかなければなりません。この機会に現状の制度内容・運用ルールを見直し従業員に浸透させ、働き方の観点から企業理念の実現に目を向けていく必要があります。

取り組み

- 01 フレックスタイム制の運用ルールを見直し、従業員へ周知
月の規定の勤務時間に対して過不足がある従業員とその上司に、締め日前にアラームで知らせる仕組みを作るなど運用ルールを見直した。また、管理者と一般従業員に分け、研修を複数回行い制度内容と実務面について周知する。
- 02 短時間正社員制度を導入を検討
現状のフルフレックスタイム制に加え短時間正社員制度の導入を検討。利用対象者は疾病による休職復帰者に限定する予定だが、今後疾病の兆候が見られる際にも利用できる内容とし早期に業務復帰できる配慮を行う予定。
- 03 社長主導でワーク・ライフ・バランスの考え方を発信
ワーク・ライフ・バランスの考え方を含む自社の経営理念を従業員に浸透させるため、社長主導でラウンドテーブルミーティング(※)を実施することにした。職務レイヤーごとに少人数で毎月実施し社長から経営理念、行動指針を発信し意見を交換しあい理解を深めていく。
※10名以下程度の小規模で、円卓を囲み役職に関係なく自由に意見を交わせる会議のこと。



今回、現状の制度認知度の低さや新たな制度の必要性などわかった事は大きな収穫だと思います。企業は常に新陳代謝を繰り返し成長していきますが、まず今いる従業員を重点とした現行制度の拡充から始めましょう。ラウンドテーブルミーティングを繰り返すことで、さらに従業員の心が豊かになりより良い職場がつけられると感じます。

達成した結果

企業規模拡大に向け、管理部サイドから経営体質強化を支援
現行制度に短時間正社員制度を加え、従業員がさらに安心して働くことができる職場づくりができた。同時に制度運用ルールの理解・浸透を深め、社長から直接従業員へワーク・ライフ・バランスに基づく経営理念を発信するなど、企業経営に重要な制度確立と従業員の一体感向上を実感できた。

企業の声



管理部 主任 皆川 皓 様

アドバイザー派遣を通じ、あらためて自社の制度についての知識が浅かった事を反省できました。人事として各部門メンバーとの意見交換で、各人の働き方への生の声を聞く事ができ、今後もさらに働きやすい職場づくりを行い会社の発展につなげていきます。