

ライフとワーク、どっちも楽しく。



成果事例に学ぶ働き方改革成功の秘訣

宣言企業の 成果事例集

- 日本マイクロソフト株式会社 ■三菱地所株式会社 ■株式会社ジャロック ■株式会社横引シャッター
- 丸和精光株式会社 ■SCSKサービスウェア株式会社 ■イーソル株式会社 ■サンワテクノス株式会社
- 株式会社メディプラス ■株式会社ディノス・セシール ■ライフネット生命保険株式会社 ■藤田観光株式会社



ライフ・ワーク・バランスを推進する
企業の取組をWebでも公開

<https://hatarakikata.metro.tokyo.jp/>



“ライフ”があつての“ワーク”

やりがいを持って、いきいきと働き、プライベートと仕事の調和をとるためには、長時間労働を減らしたり、年次有給休暇などの休みをしっかりとっていくことが大切です。東京都は、「TOKYO働き方改革宣言企業」制度を設け、働き方・休み方の改善に向け、「働き方改革宣言」を行う企業を募集し、その取組内容について情報発信を行っています。この冊子では、様々な業種・規模の宣言企業が実践している、場所や時間にとられない働き方や、社員のプライベートを大切にできる休暇制度など、優れた取組やユニークな取組を紹介しています。仕事もプライベートも充実させていくために、どんな“働き方”をしたいのか、考えてみませんか？

TOKYO働き方改革宣言企業ってなに？



従業員のライフ・ワーク・バランスを推進するため、長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進について、2～3年後の目標と取組内容を宣言書に定め、全社的に取り組む企業等のことです。

宣言企業はWebサイトでご紹介していますので、是非ご覧ください。
▶▶▶ <https://hatarakikata.metro.tokyo.jp/>

TOKYO 働き方

TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口

「TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口」では、東京都が東京労働局及び(公財)東京しごと財団と連携し、働き方改革に関する事業の相談やその他事業主向けのライフ・ワーク・バランス推進関連施策の相談等を行っています。
電話:03-3868-3401 平日9:00~17:00(祝日・年末年始を除く)

▶ TOKYO働き方改革宣言企業に関する相談等

・働き方改革宣言企業 ・働き方改革宣言奨励金 ・働き方改革助成金 ・生産性向上支援コンサルティング 等

▶ 働き方・休み方改善コンサルティング

・東京労働局の「働き方・休み方改善コンサルタント」による働き方・休み方に関する相談 ・個別訪問依頼の受付

東京テレワーク推進センター

「東京テレワーク推進センター」は、東京都と国がテレワークの普及を促進することにより、企業における優秀な人材の確保や生産性の向上を支援するために設置したワンストップセンターです。

..... 当センターでできること

1 知る

企業導入事例や
ツール活用事例の閲覧

2 試す

テレワークの
ツールや最新の機器
をその場で体験

3 相談する

導入・活用のご相談
助成金のご相談

東京テレワーク推進センター

電話:03-3868-0708 平日9:00~17:00(祝日・年末年始を除く)
<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/madoguchi/telework-center/>



〒112-0004 東京都文京区後楽二丁目3番28号 K.I.S飯田橋ビル6階

最寄駅 飯田橋駅
都営大江戸線「C3出口」より徒歩2分
JR中央総武線「東口」より徒歩4分
東京メトロ東西線「A1出口」より徒歩4分

TOKYO 働き方改革 宣言企業

CONTENTS

- p.03 日本マイクロソフト株式会社 情報通信業
- p.05 三菱地所株式会社 不動産業・物品賃貸業
- p.07 ▶テレワーク活用の秘策
- p.08 株式会社ジャロック 製造業
- p.09 株式会社横引シャッター 製造業
- p.10 ▶企業が直面する採用リスク
- p.11 丸和精光株式会社 製造業
- p.12 SCSKサービスウェア株式会社 情報通信業
- p.13 イーソル株式会社 情報通信業
- p.14 サンワテクノス株式会社 卸売業・小売業
- p.15 株式会社メディプラス 卸売業・小売業
- p.16 ▶メンタル疾患リスクを減らす職場環境
- p.17 株式会社ディノス・セシール 卸売業・小売業
- p.18 ライフネット生命保険株式会社 金融業・保険業
- p.19 ▶イクボスを増やすには
- p.20 藤田観光株式会社 宿泊業・飲食サービス業
- p.21 ▶休職&退職を減らす事前ケア
- p.22 東京都からのお知らせ

テレワークの積極活用で実現した 「生産性の高い働き方改革」

日本マイクロソフト株式会社

http://www.microsoft.com/ja-jp/



本社 東京都港区港南2-16-3 品川グランドセントラルタワー
設立 1986年
代表者 代表取締役社長 平野 拓也
資本金 4億9,950万円
従業員数 2,150名※2017年7月1日現在

働き方
改革宣言

「働き方改革推進会社」として、自らが新しい働き方の
ロールモデルとなることにより、
働く人々の幸福と産業界の発展に寄与します

取組
内容

働き方の
改善

テレワークの積極活用により業務生産性の向上を目指す
定期的に自らの業務分析を行い、生産性向上を目指す
最低月1日各自で“マイプレミアムフライデー”を実施
標準労働時間(9:00-17:30)以外の社内会議を原則禁止
午後8時以降および休日の業務メール送信は緊急性の高いものに原則限定

休み方の
改善

夏季休暇(3日)と有給休暇付与日数の半分について、
各自が年間取得計画を年初(1月から3月までの間)にたてる
原則として、夏季休暇の3連続以上取得を推進する
男性の育児休業取得を推進する

INTERVIEW



業務執行役員
コーポレート
コミュニケーション本部
本部長

岡部 一志

働き方改革を推進するカギとなるのは、
まず経営陣や管理職も実践者たること。
私自身も1週間実家に帰省などをした
際には、休暇のみではなく、週の真ん
中で2日間は午前中を業務時間と設定
するといったように「働く時間」と「休む
時間」を計画的に組み合わせることで業
務の効率を上げるよう実行しています。
一部の社員の支援策ではなく、全社員が
成果を出す戦略として、働き方改革を
位置付けています。

2011年の本社移転、オフィス統合を機に 全社規模の抜本的改革を推進

新しい働き方のモデルを示す先進企業として
注目が集まる日本マイクロソフト。改革が本格的
に加速したきっかけは、2011年2月の本社
移転だった。それまで都内7カ所に分散してい
たオフィスを統合するにあたり、社長がトップ
ダウンで「経営戦略としての働き方改革」を宣
言。様々な部署からメンバーを集めて議論する
形で、働く人がいきいきと能力を発揮するな
ら、生産性を高める新たな環境づくりが始まった。
最初は社員から戸惑いの声が多かったという
テレワークであったが、現在では“全社員にと
って当たり前”の働き方になっている。テレワーク
の活用の素地ができてきた中で、就業規則を
抜本的に見直し、働き方と休み方の両方の柔
軟性をさらに磨いてきた。

その効果は業績にも現れており、本社移転
前と比べて、従業員数はほぼ変わらないの
に売り上げは増加。事業生産性(一人当たり
売上高)は2011年から5年で26%増となった。
女性の離職率は4割減となり、ワークライフ
バランスに関する社員満足度も4割増となった。
現在はAIなどの最新テクノロジーの活用や
オフィス環境の改善で、さらなる“生産性の
高い働き方改革”を推進中だ。



具体策

7年前からテレワークを推進 社員がパフォーマンスを発揮できる環境に



時間や場所にとらわれ
ない働き方の実現のため、
7年前から同社が推進して
きたのが「テレワーク」だ。
当初は社内でも戸惑いの声
が多かったが、導入直後の
東日本大震災によって

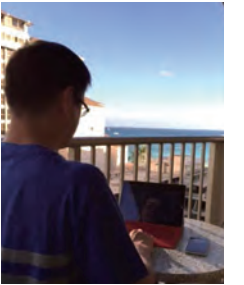
テレワークの効用についての理解が浸透。2012年から集中的にテレワークを実施する「テレワークの日」や、2014年からは外部の法人を巻き込み「テレワーク/働き方改革週間」として活動を広げていった。2016年5月には就業規則を大きく変更し、テレワーク勤務制度を導入し、始業や終業の時刻、働く場所の規定を撤廃。よりフレキシブルな働き方ができるようになり、社員や組織が持つポテンシャルを最大限発揮し、結果として仕事のインパクトを最大化できる環境を目指している。

具体策

進化し続ける“柔軟な休み方” 目指すのは「ワーク・ライフ・チョイス」

同社が目指すのは、社員一人ひとりがその時の状況に応じて最適な形で“働く”と“休む”を自ら選択できる「ワーク・ライフ・チョイス」。「年度初めに有給休暇の取得計画を立てる」など休暇の取得を促す策の一方で、テレワーク勤務制度と有給休暇を連動させ、「働く時間」と「休む時間」を計画的に組み合わせる働き方も実践。“働く”と“休む”の線引きをあえて明確にし過ぎないことで、「長く休むと仕事がたまる」「他の方に迷惑をかける」という心理的障壁を解消し、より柔軟に休みを取りやすい仕組みを実践している。

男性社員の意識改革にも積極的だ。2017年9月より、新たな子どもを持った男性社員が6週(女性は20週)の有給の育児休業を取得できるファミリーフレンドリー休業制度をスタート。ワークとライフのチョイスをしやすい環境づくりの制度である。運用開始3カ月で同制度を利用した男性社員は二桁台にまで伸びた。



具体策

時間の使い方やコラボレーションに 気付きを与えるAI分析



働く時間と場所の柔軟性を高めてきた同社が、現在重視しているのが「仕事の質の向上による、さらなる生産性向上」。議論の活性化や会議時間の短縮につながると言われているSurface Hubなどの導入や、スタンディング(立ち姿勢)形式の机と椅子を導入するなど、よりクリエイティブな

豊かな発想を刺激するオフィス環境の改善を進めている。また、Office 365のAIサービスである「MyAnalytics」を活用し、会議やメール、集中時間に費やす時間数や社内コラボレーションを「見える化」。「29%の会議が〇〇さんと一緒です。分担することで両方の予定表に余裕ができます」「会議中にメールを頻繁に送信していました。集中を維持しましょう」など、働き方のビッグデータをもとにしたAIのアドバイスを個別に受け取れる。残業を減らすといった“量の改善”の先を行く“質の改善”に向けて、一人ひとりが自分の働き方を振り返るきっかけを提供している。

VOICE



Officeビジネス本部
シニアプロダクトマネジャー
輪島 文

お客様訪問やセミナーなど社外業務も多く、テレワークは日常的に活用しています。例えば、時差のある米国本社との早朝のオンライン会議は、業務効率を考えた自宅から参加。その他、資料作成などの集中業務に在宅勤務を活用したりと、とても効率がいいと実感しています。ワーク・ライフ・チョイスの考え方で、プライベートがより

充実するようになったのも嬉しいですね。他の業界で働く友人と会って情報収集できる時間が増え、企画力や提案力の向上にもつながる相乗効果を感じています。AIによる働き方の分析のフィードバックも役立っています。この働き方の「見える化」と他者の「巻き込み力」、そして「意思決定の迅速化」という3つの要素で、働き方の質を高め、様々な人とコラボレーションして、新しい価値を創り上げていきたいと思っています。

目的に合わせて働く場所が選べる新本社 アイデアと人が自由に行き交う

三菱地所株式会社

http://www.mec.co.jp/



本 社 東京都千代田区大手町1-1-1 大手町パークビル
設 立 1937年5月7日
代 表 者 代表執行役執行役社長 吉田 淳一
資 本 金 1,418億9,843万円
従 業 員 数 755名※2017年5月現在

働き方
改革宣言

従業員のワークライフバランスや生産性の向上を目的に、社内に社長直轄の働き方改革推進委員会を設置し、全社的に働き方改革を推進します。

取組
内容

働き方の
改善

- ①フレックス制度、朝型勤務制度等を活用し、働く時間の選択肢を拡大します。
- ②テレワーク制度(自宅勤務、サテライトオフィス)の導入を検討する等、働く場所の選択肢を拡大します。

休み方の
改善

- ①年次有給休暇の半日単位、時間単位での取得が可能となる制度を活用し、フレキシブルに働く時間と休む時間を選択できる環境をつくります。
- ②有給休暇の目標取得日数(年間12日)、必達目標日数(年間6日)を設け、休暇を取りやすい環境をつくります。

INTERVIEW



人事部
給与・厚生・
働き方改革推進ユニット
専任部長

安達 憲瑞

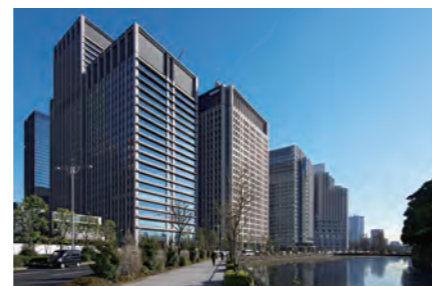
これまでもフレックスタイム制度の導入や有給休暇取得の促進など、社員の働きやすさ向上に取り組んできましたが、どちらかといえばボトムアップ型。今後はトップダウンの施策を取り込むことで働き方改革を加速したいと考え、2017年4月に社長を委員長とした「働き方改革推進委員会」を設置しました。新オフィスでの新しい働き方は、さらに社員一人ひとりが自分自身の働き方を考え、見直していくいい機会になっています。

2018年1月の本社移転で 自由で柔軟なワークスペースを整備

三菱地所は、働き方改革の目的を生産性の向上だと考えている。新たな付加価値を創り出す上で、社員間のコミュニケーションがより重要性を持つが、2018年1月に移転した新しい本社は、まさにそれを実現させるハード面の環境整備だ。これまでビル内に点在していた各部署を3フロア半にまとめ、固定席をなくしてフリーアドレス制を導入。共用スペースも充実させ、チームでの相談、一人で集中作業など、目的に合わせて働ける環境が用意されている。社員に動きが生まれたことで、部署を超えた多様なコミュニケーションが広がるというソフト面での変化にもつながっている。

さらに、「社員が一番効率よく働ける時間と場所を

選択し、徹底的なムダの排除と業務効率化を図る」というコンセプトに基づき、社内だけでなく社外でも働けるテレワーク環境や時間単位有給休暇制度などを整備。自分たちで新しい働き方を体感し実践していくことが、三菱地所として今後のオフィスビル開発や街づくりにも活かしていけると考えている。



具体策

柔軟な働き方が可能なテレワーク環境と 社員の交流が生まれる共用スペース



新しいオフィスでは、目的に合わせて働くことができる執務スペースだけでなく、社員の交流をより促進するためにカフェ「SPARKLE」をオープンした。緑あふれるオープンスペースは、おしゃれなカフェやレストランのようだが、Wi-Fiも整備され、必要に応じてスピーカーやプロジェクターなども

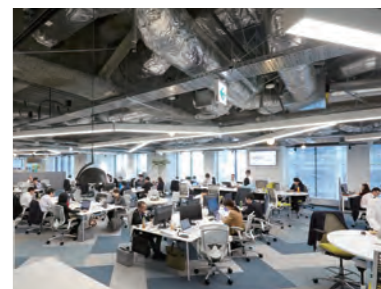
使用できる。食べるだけでなく、作業や社外の方との打ち合わせをすることも可能であり、こうした共用スペースで様々なコミュニケーションが偶発的に生み出されることで、新たな発想につながり始めている。また、全社員へのモバイルPCやスマートフォンの貸与も、2017年のトライアル期間を経て、2018年より全社で開始。それを支えるチャットツールやTV会議システムなどのテレワーク実施のためのIT環境も整備、外出先や自宅でも支障なく働けるようになった。

具体策

フレックスタイム制度 & 時間単位有給休暇制度で 集中して効率的な働き方へ

2016年からスタートしていたフレックスタイム制度はすでに浸透していたが、1時間単位で有給休暇を取得できる「時間単位有給休暇制度」を新たに導入。これによって子どもの送迎や行事、行政手続きに行くために半日や丸一日無駄にすることなく、必要な時間だけ休みを取ることができるようになった。これらの制度と、すでにある「半日有給休暇制度」を組み合わせると、社員の様々な働く時間に関するニーズに対応でき、より柔軟に働くための環境が整えられた。労働時間についても「時間外労働30%削減」という目標実現に向け、

各部署で業務の中で改善できることの洗い出しに着手してきた。そこで上がってきた改善策は全社に展開し、共有することで学び合い、業務効率化の相乗効果につながっている。



具体策

生活スタイル改善プロジェクトで 丸の内エリア全体を健康に



社員が健康であることは、生産性高く業務を行うための絶対条件と考え、食事、睡眠、運動という基本的な生活習慣を整える目的で、セミナーやイベント、研修などを定期的実施している。「健康カフェテリアプラン制度」では、社員の健康増進にかかる費用の一部を会社が補助している。

さらに、街づくりの一環として、2017年7月より野村総合研究所、大丸有環境共生型まちづくり推進協会の3者で、「クルソグ」という取組を進めてきた。クルソグとは、QOOLSOG=Quality of office-worker's life so good!という造語の略で、大手町丸の内有楽町エリアの企業とその従業員を対象として「働き方改革」と「健康経営」のソリューションを提供するサービス。2017年の5カ月間の取組を踏まえ、今後も他社や地域との連携を高めながら継続的に取り組んでいく予定だ。

VOICE



都市開発一部
副主事
室星 吉郎

新社屋でWi-Fi整備やモバイルPC支給などハード面が整ったことで、社内での人々の意識も大きく変わってきたと感じます。紙資料の利用が減ったり、テレワーク制度やフレックスタイム制度を最大限活用し、朝型勤務にシフトする社員も増えました。私も外出先のカフェなどでテレワークすることにより、30分や45分といった短い時間も有効に使えるようになりました。特に、暑い季節

節は朝6時くらいから出社し、早めに退社。帰宅後は趣味のバレーボールの練習に行ったり、家族の記念日を祝ったりしています。集中する時間が持てて仕事効率が高まり、プライベートも充実しました。社内では共用スペースでもあるカフェが気に入っています。これまでなかなか話せなかった他部署の人たちとコミュニケーションの機会が増え、新たな発想につながるなど、仕事の面でもプラスになっています。

テレワークは個人単位ではなく、チームでの導入を

近年、急速に導入する企業が増えているテレワーク。場所と時間を有効活用でき、様々な事情を抱えた人も働きやすくなるワークスタイルだ。しかし、導入に躊躇したり、制度はつくったもののうまく活用できていない企業も少なくない。

その理由の1つは、テレワークを「個人単位で導入・利用するもの」と考えてしまうことだ。

90年代からテレワークを導入、日本各地のスタッフとともに業務を行っている株式会社テレワークマネジメント代表取締役の田澤由利さんは説明する。

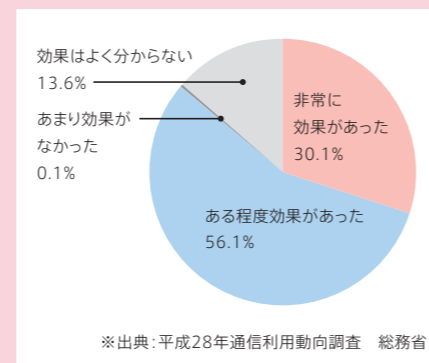
「個人ではなく、チームごとにテレワークで

きるようにすることが重要です。自宅、外出先、サテライトオフィスなど、どこにいてもいつもの仕事ができるようにシステムだけでなく、仕事のやり方や社員の意識を変えていくことが必要です」

テレワークを導入しても失敗に終わってしまうケースは、「離れて(テレワーク)できる仕事は限られている」と考えてしまうことから起こるという。

「他の人と担当分けしやすい仕事、集中したほうが効率がいい仕事、重要なデータが含まれていない仕事など、テレワークで“出来ること”を探して、切り分けてしまうと、行き詰まることが多いです。その結果、テレワークを導入するメリットを得られません」と田澤さん。

▶ テレワーク導入企業における導入効果



時間や量が限定される仕事をテレワークの対象とするだけでは、チームとしての業務効率、生産性は向上しない。



株式会社テレワークマネジメント
田澤 由利 社長

成功？失敗？ テレワーク活用の秘策

導入企業の多くがその効果を実感している「テレワーク」。

それなのに「うちの業務は向いていないのでは」と導入を躊躇する経営者も多いという。

実際に成功するテレワークの秘策を、第一人者に聞いた。

テレワーク導入の準備が 会社全体の働き方改革に

では、テレワークを成功させるにはどうしたらいいのだろうか。田澤さんは「まず、今の仕事を、会社から離れた場所でできるようにするにはどうしたらいいか、という発想で仕事のやり方やシステムを見直すことが大切」と言う。

「最初は資料をデジタル化したり、ツールを活用したりして、部署を巻き込んで意識を変えていくことが大事です。今の仕事の10%、30%、50%と少しずつテレワークできる仕事が増えていくことで、より多くのメリットを享受できるようになります」

まずは、どこにいてもオンラインでつながり、必要に応じて相談や会議をしたり、クラウドサービスなどを活用して書類を取り出したりできる環境をつくること。そのため書類のペーパーレス化や、誰がどの段階から加わっても仕事の流れや進捗状況が分かるように業務の「見える化」が必要だ。

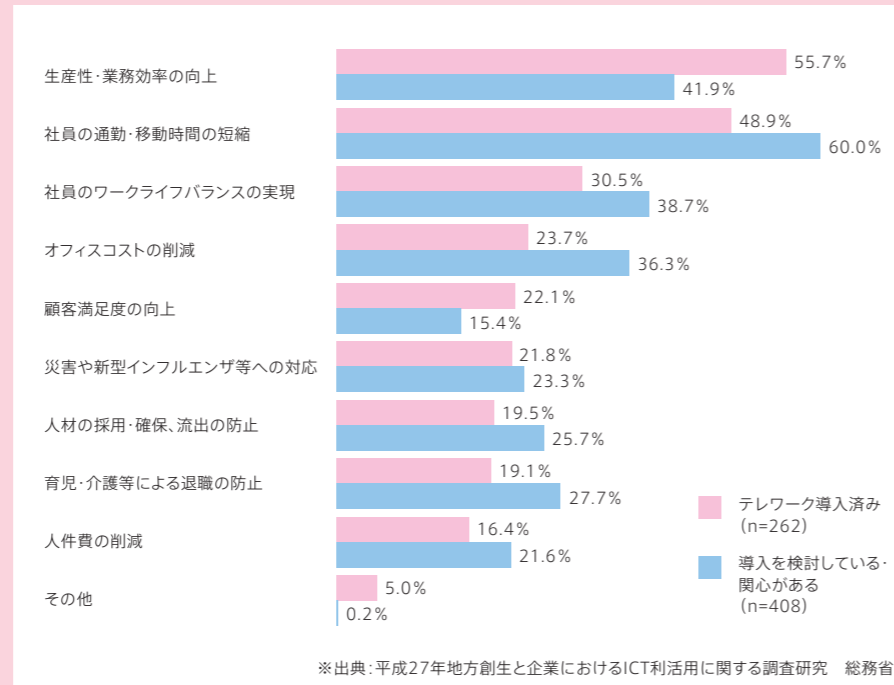
こうした業務フローの見直しや作業の効率化、無駄な会議の撤廃や時間の短縮化など、**テレワーク活用のための準備を進めることは、結果として会社全体の働き方改革の推進につながるのだ。**

テレワークは育児や介護中の社員だけが対象ではない。**テレワークを活用できている企業の**

多くは、テレワークは特別な事情の人だけのものではないという意識を従業員が共有できている。テレワークを導入することで、生産性の向上や様々な働き方を可能とし、多様な労働力を活用できるようになる。また、優秀な人材の確保にもつながってくる。

テレワークは、労働人口が減少する中で、長時間労働の是正や育児・介護と仕事の両立など、日本が抱える経済成長への課題を改善できる大きな足がかりでもある。まずはできることから、そして少しずつ業務全体へと上手に導入していきたい。

▶ テレワークの導入により実現した効果、実現を期待する効果



指紋認証による出退勤記録システムの導入、 残業の事前申請制度で「定時で帰る文化」をつくる

株式会社ジャロック

http://www.jaroc.com/



本 社 東京都中野区中央2-59-18 ジャロックビル
設 立 1963年5月
代 表 者 代表取締役社長 齊藤 力丸
資 本 金 3,400万円
従 業 員 数 22名※2017年12月現在

働き方改革宣言

各社員が自分自身を見直すきっかけを作り、一年後、現在よりワークライフバランスのとれた働き方・休み方ができるよう改革を行います。

取組内容

- 働き方の改善**
 - ① 残業の事前申請を義務化し要/不要の精査、不要な残業を削減していきます。それに伴い申請残業時間の実施分への事後訂正ができるよう申請制度を見直します。
 - ② 定時にアナウンスを入れ終業を促します。
- 休み方の改善**
 - ① 各社員が自分自身の残業時間、休日出勤、振替休日取得日数、有休取得日数・時間等を把握できるような仕組みを整備し運用します。
 - ② 有休の取得方法について取得しやすくなるよう周知、社内教育を実施します。

具体策

指紋認証による出退勤記録システムの導入で 勤務時間が見える化 残業の事前申請で定時退社が浸透

社員の出退勤管理に利用していた紙のタイムカードをやめて、指紋認証による電子式を導入。打刻忘れや記録の不正確性の課題が解消され、社員一人ひとりが自分の労働時間の状況をWeb上でいつでもチェックできる体制に。また、残業は終業の30分前までに上長への事前申請を義務付け、不要不急の業務は翌日以降に調整するよう促している。定時を過ぎると、「早く帰ろう!」という社員同士の声かけが行われるようになった。

具体策

有給休暇取得は1時間単位で取りやすく 業務を共有し、急な休みにも対応できる強い組織に

より休みやすい環境を目指して、有給休暇は1時間単位で取得OKに。業務の進捗状況は社内でも共有しているため、子どもの発熱など突発的な休みでもフォローし合える。



物流センター内のレイアウト設計、物流機器の開発・製造・販売を主事業とするジャロック。1963年の創業以来、独自のカイゼン(改善)提案で物流の効率化を進めて顧客との信頼関係を築いてきた。働き方についても1時間単位での有給休暇制度を整えるなど改善を重ねてきた。

今回の「働き方改革宣言」では、社員一人ひとりが自身の働き方を見直しやすい環境へと前進。出退勤の管理法を見直し、社員がいつでも残業時間や休日出勤などの状況をセルフチェックできる勤怠管理システムを導入することで、社員の意識改革を高めている。有給休暇は1時間単位で取得可能とし、休みの予定は社内の共有カレンダーで見える仕組みに。情報共有によって業務の滞りを防いでいる。10年後、20年後に、介護に関わる社員が増えた時を見据え、どんな状況でも“人財”の力を発揮できる組織を目指している。

INTERVIEW



営業本部 営業業務部
部長代理
田中 真美

タイムカードの電子化をはじめとする環境整備によって、今まで漠然としか見ていなかった働き方の実態を客観的に把握できるようになりました。定時退社が増え、「時間単位の有給休暇を取ってプライベートな時間を楽しみました」という声も。今後も有給休暇取得率アップに向けた取組を強化していきます。

VOICE



営業本部
営業業務部
佐藤 千裕

残業に頼らず定時までに効率的に仕事を進める意識が高まり、TO DOリストを作成して優先順位をつけて業務を行う習慣が身に付きました。オンオフのメリハリを効かせて休みも楽しむ雰囲気も生まれ、職場の人間関係も良好です。趣味や家族との時間などでしっかりと休養を取ることで、仕事のパフォーマンスも高まると実感しています。

90歳以上の社員が現役で活躍！ 多様な人材を活かす環境を

株式会社横引シャッター

http://www.yokobiki-shutter.co.jp/



本社 東京都足立区綾瀬6-31-5
設立 1986年
代表者 代表取締役 市川 慎次郎
資本金 1,000万円
従業員数 33名※2017年11月現在

働き方改革宣言

中小企業でも大企業並みの働き方を
目指し全社挙げて取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- ①短時間正社員制度などを取り入れ運用します。
- ②全社員の共通認識として常にノー残業デーを意識するため、声をかけるなどお互いにフォローしていきます。

休み方の改善

- ①部署ごとに休暇状況を確認し、部署による年次有給休暇の隔たりがないようにします。年次有給休暇を時間単位で取得可能となる制度を整備し運用します。
- ②社員の年次有給休暇取得をわかりやすいようにし、少ない社員に取得を促すようにします。

具体策

1日3回の声かけと確認で 長時間労働を大きく削減

毎日朝、昼、午後3時ごろの1日3回、管理者が各担当者に声をかけて、仕事の状況を確認。さらに、工場の制作現場では、毎日、翌日の仕事の報告を行い、当日の朝礼でも報告をする。また、各管理者が常に業務の割振りや状況確認も行い、お互いに意識を高めたことで、ノー残業デーの実施率も高まり、効率もアップした。これまでは制度に縛られることがないように、あえて明文化していなかったが、「TOKYO働き方改革宣言」をすることで、社員の意識も高まり、中小企業の見本になろうと社員一同やる気になっている。

具体策

時間単位の有給休暇取得で 個別のニーズに合わせた労働時間に

年次有給休暇を時間単位で取得できるように制度を整備。通院や役所の手続きなど平日しかできない用事や、趣味や家族との時間に使うことができると好評だ。部署ごとに休暇状況を確認し、取得日数の少ない社員には利用を促している。また、月1回のヨガ教室を社内で開催するなど社員の心身の健康を大事にしている。



駅の売店などで使われている横引き式シャッターの専門メーカー。設計から製造・施工まで一貫して行い、この分野ではトップシェアを誇る。90歳以上の現役社員がいるなど、年齢・性別・国籍にとられない多様性のある企業だからこそ、様々な事情に合わせた働き方を可能にすることに取り組んでいる。残業ゼロを目指し、ノー残業デーを設定するだけでなく、各管理者が仕事の業務分担や進捗の確認をこまめに行い、声かけをするなど日々の改善に取り組んでいる。部署内だけでなく、部署を超えた社内の協力や業務の共有を行ったことによって、増員はせずに2016年に比べて2017年は30%ほど生産効率が上がった。こうした取組によって、社内の協力体制が強化され、業務のスピードアップとコミュニケーションの円滑化につながっている。

INTERVIEW



代表取締役
市川 慎次郎

90歳以上の現役社員などシニア社員も多く、60歳を過ぎても給料を下げたり、年齢、性別、国籍で人を判断したりせず、多様性に合わせて出勤時間や日数など柔軟に対応してきました。今後も職場環境の整備は、新規採用など人材確保にもつながり、成長のポイントにもなると考えています。

VOICE



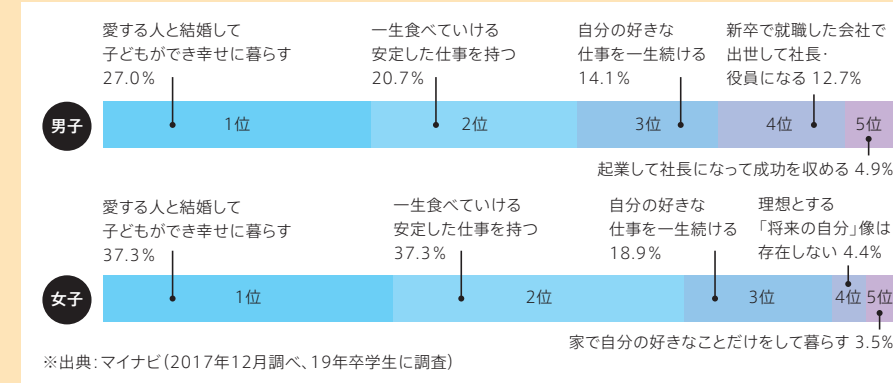
経理・総務部
川端 千恵

「TOKYO働き方改革宣言企業」になったことで、社員のモチベーションが大きく変わりました。これまでも個人の事情に合わせた働き方を考えてくれる会社でしたが、業務の工程も見直し、さらに仕事しやすくなりました。お互いに次の人の作業がひと手間省けるように工夫したり、「報・連・相」を徹底したり、日々改善に取り組んでいます。

実は2タイプある 若者たちの「安定志向」

2018年1月末に厚生労働省が発表した2017年の有効求人倍率は、平均で1.50倍。1973年以来、44年ぶりの高水準を記録した。労働力の争奪戦は激しくなるばかりであり、優秀な人材を獲得できるかどうかは企業の成長・存続に大きく関わってくる。

▶ 理想とする「将来の自分」像



横浜国立大学
服部 泰宏 准教授

働き方改革できない企業が直面する「採用リスク」

2017年の有効求人倍率は44年ぶりの高水準を記録した。
優秀な人材を採用、定着させるには働き方改革が不可欠になっている。

多様な働き方を 提供できる企業が評価される

「今の学生たちは、成長機会だけに注目しているわけではありません。働きがい、働き方も重視しています。良い車に乗るとか、良いマンションを買うことに大きな意味を見出しておらず、「仕事がワクワクするか」「社会的に意義がある仕事か」を判断材料の1つにしています。その結果、様々な事情や価値観に応じた多様な働き方を提供している企業がポジティブに評価されるようになってきているのです」(服部准教授)

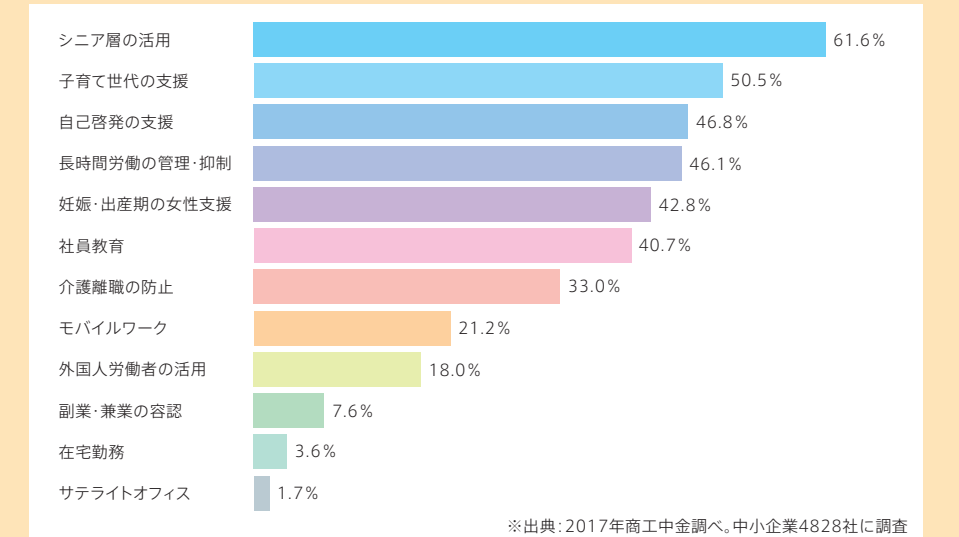
こうした働き方への考えを持っているのは若者だけではない。子育て世代や、家族の介護など、様々な事情を抱えた社員に安心して働き続けられる環境を提供できなければ、企業は優秀な人材を手放していくことになる。

逆に、多様な事情を抱えた人々たちでもやりがいを感じ、柔軟に働ける環境を提供できる企業ならば、優秀な人材を確保し、大きな成長を遂げることは可能だ。

商工中金の調査でも、中小企業の人材不足感
は強い一方で、その解消のために働き方改革への取組も積極的に行われていることが分かる。
シニアや一度子育てなどで退職した人、外国人

など多様な人材を活用できることが、その企業の強みにつながっていく。
働き方改革に積極的に取り組むことは、優秀な人材の確保、そして企業の生き残りには不可欠なのだ。

▶ 中小企業の働き方改革実施状況



納期を抱えた製造業でも 業務見直しと情報共有で残業削減

丸和精光株式会社

http://www.maruwaseiko.co.jp/



本社 東京都稲城市大丸1358-7
設立 1977年
代表者 代表取締役 伊原 勇
資本金 1,000万円
従業員数 23名※2017年12月現在

働き方改革宣言

従業員一人ひとりの
ワークライフバランスの向上に向けて
働き方改革に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

短時間正社員制度を導入する。
残業の事前申請を徹底し、時間外労働に関する
意識を高める。
区切りでチャイムを鳴らし、仕事の区切りを
はっきりつける。

休み方の改善

有給休暇計画付与として目的別休暇制度を導入する。
「仕事の見える化」で業務を共有し、
社内全体で休暇の取得しやすい環境を構築する。

具体策

作業工程をソフトで管理 仕事が見える化

これまでは各自の作業が終了次第、退社していたが、朝礼で自ら作業目標や
残業の有無を確認する仕組みを導入。その結果、社内全体で仕事量を把握で
き、社員自身の残業意識が変わった。さらに、作業工程が見えるソフトを導入
したことで、工程表を見れば誰でもリアルタイムで仕事の状況が分かるよう
になった。これにより時間管理や効率化への意識が生まれ、作業に対する集
中力と緊張感が高まり、不良率が低下するという良い循環が構築できた。

具体策

残業削減による収入ダウンは 賃金底上げでしっかりカバー

仕事の効率化や見直しによる残業時間
削減により、社員の収入減を考慮しな
くはならないことを認識。3年前から賃
金アップを行っている。また、納期に合
わせるために、必要に応じて協力会社
への外注や、急なニーズに対応するた
めの緊急加工要員の確保についても今
後検討していく。



医療機器、分析機器などを中心に金属部品加工を行う丸和精光は、従業員23名の中小企業。これまでは
各自の仕事が終わり次第、退社していたが、毎日の朝礼で仕事内容の確認を徹底することで、社員の意識
が大きく変わり、残業の削減につながった。

また、毎日の作業目標を明確にし、ノー残業デーも設定することで、作業効率が上がって時間のロスが減
り、社員のライフ・ワーク・バランスは改善に向かっている。納期の厳しい製造業であるからこそ、作業
者の休暇の重要性を認識し、営業と現場との打ち合わせを頻繁に行う努力もしている。熟練工の退職で代
代が進む中、働き方改革は若い社員が長く働いていくためには必須の取組。休暇の取得も上司が積極的
に促し、有給休暇取得率も非常に高い。

INTERVIEW



代表取締役
伊原 勇

製造業では、働き方改革の方向を間違えると、働
き方改革そのものを否定的に捉えることになり
かねません。企業の収益、従業員側の働きやすさ
の両方のメリットがないと長続きもしません。従
業員の意見を聞き、企業側から公表することが
重要。当社では、働き方改革を進めることで、多く
の社員の気持ちが安定したと感じています。

VOICE



工場長
永倉 隆史

働き方改革が進むにつれ、従来より早く帰宅でき
る日が増え、集中力が上がり、不良率の低下につな
がりました。若い世代が多く、元々活気のある職場
でしたが、現場に良い意味での緊張感が出て、仕
事に取り組む姿勢がより前向きになった実感があ
ります。また、従業員の予定や事情を考慮して優先
的に休みを取ることができる環境にしています。

業務シェアやマニュアル化を進め 長時間労働を根本から解決

SCSKサービスウェア株式会社

https://www.scskservice.co.jp/



本社 東京都江東区豊洲3-2-24 豊洲フォレスト12階
設立 1983年3月
代表者 取締役社長 田財 英喜
資本金 6億2,000万円(資本準備金含む)
従業員数 5,259名※2017年5月現在

働き方改革宣言

「夢ある未来を、共に創る」という経営理念のもと、
社員一人ひとりにとって、健康的で、
働きやすい、やりがいのある
職場となるような働き方改革に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- ①組織別・個人別の時間外リストを週単位で社内配信し、
特定の組織や個人に業務が偏らないようタイムリーに
調整します(経営層とも週単位で共有します)。
- ②フレックスタイム制度や在宅勤務制度を活用し、
働き方の選択肢を増やします。

休み方の改善

- ①夏季や冬季に長期休暇(季節休暇)を取得することを
奨励します。
- ②リフレッシュ休暇や、メモリアル休暇、
ブリッジホリデー等の取得を推奨します。
- ③有給休暇取得後の想定外の予定にも対応可能な特別
有給休暇(導入済)を利用しやすい風土を醸成します。

具体策

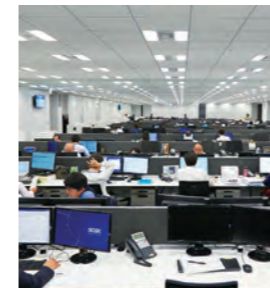
所定外労働時間のデータを社内共有 部署や個人の仕事の偏りを是正

勤怠システムから出力したデータをもとに、所定外労働の推移を予測した組
織別・個人別のリストを、人事部が毎週社内メール配信している。これによ
って経営層やマネジメント層は特定の人や部署の業務の集中や偏りをタイム
リーに把握し、すぐに対策が取れるようになった。所定外労働が月45時間を超
えそうな社員や部署についてはより一層迅速に対応し、単独の組織で解決で
きなければ組織を超えた支援や顧客との調整も行っている。

具体策

期初に年次有給休暇予定を立てることで 顧客ともコミュニケーションがスムーズに

2017年度より長期休暇、リフレッシュ休暇、
メモリアル休暇、ブリッジホリデーを導入。休
暇を取得しやすい環境づくりのために、マネ
ジメント層へ啓発したり、社内のポータルサ
イトに申請方法や事例を掲載したりして周
知している。また、顧客からの理解を得られ
るように、期初に有給休暇予定を盛り込んだ
事業計画を策定している。



BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング) サービスを提供するSCSKサービスウェアは、企業が抱える業務効率化やコス
ト削減、サービス品質向上などの課題に、ITを活用したソリューションを提供しており、自社の働き方改革にも積極的だ。
所定外労働削減のため、労働時間の把握だけでなく、業務シェアや作業マニュアルの再整備、社内外的リソースの再配分
やマルチ業務に従事できる社員の育成など、次々と具体的な業務改善に取り組んでいる。働き方改革を経営課題と捉
え、経営層やマネジメント層が主体的に介入することで、組織を超えた協力や調整もスムーズになり、業務量の偏りが
大幅に緩和された。

テレワーク制度は、2018年度から本格導入を予定。将来的に在宅勤務者や対象となる業務の拡大、サテライトオフィ
スの導入も視野に入れている。

INTERVIEW



執行役員
大谷 陽子

働き方の改革に取り組んだことで、社員一人ひと
りが業務の生産性をより一層意識するようになっ
たと思います。また、メリハリのある働き方を実現
した社員が、余暇を活用して心身をリフレッシュさ
せつつ、自己研鑽などを介して新たな刺激を受け
ることによって、より創造的な仕事につなげていけ
るよう会社としても支援していきたいですね。

VOICE



事業管理部
営業管理課
納 正和

在宅勤務のトライアルでは、通勤時間を家事や家
族と過ごす時間にあてることができ、私も家族も
満足でした。配偶者の出産休暇や長期休暇、ブ
リッジホリデーを取得し、さらに妻や子どもの誕生
日にはメモリアル休暇も利用しています。家族の
理解も深まり、これまで以上に会社を誇りに思い、
仕事に励めるようになりました。

業務課題の抽出から解決まで全社で共有 「楽しい“働き方”チャレンジプロジェクト」を推進

イーソル株式会社

https://www.esol.co.jp/



本社 東京都中野区本町1-32-2 ハーモニータワー
設立 1975年
代表者 代表取締役社長 長谷川 勝敏
資本金 2億6,500万円
従業員数 365名※2016年12月現在

働き方改革宣言

一人ひとりが、
“楽しいチャレンジ”を生きる”を実現し、
組織として卓越した成果を出し続けられるよう、
働き方改革への取組みを継続します。

取組内容

働き方の改善

- ・テレワークを段階的に導入する
- ・定時退社日の実施と職場巡回を継続する
- ・労働時間管理を徹底し長時間労働の発生を抑制する

休み方の改善

- ・年次有給休暇の取得促進日を設定・周知する
- ・積立保存有給休暇の取得要件事由を緩和する

具体策

労働時間より生産性で人事評価 メリハリある働き方に

人事考課制度では、「生産性」を項目に加え、長時間労働＝高評価ではないことを明示。時間外労働が一定の水準を超えた際には、直属上司に通知され、対処が求められる。また、毎週水曜と月末の金曜は「カエルデイ」として、定時退社を全社で励行。休暇も、有給休暇の取得促進日を設けているほか、一定の勤続年数で取得できるリフレッシュ休暇や、60日を上限として失効した有給休暇を積み立ててまとめて利用できる「積立保存有給休暇制度」も整備し、緩急つけた働き方が可能だ。

具体策

短期集中や週2～3日など、 ニーズに合わせたテレワークを段階的に導入

ワーキング・グループでの検討を経て、2016年4月から全社規模でテレワークを試験導入。3名が利用し、1名は1カ月間の短期集中利用、2名は継続的に週2～3日活用している。まずは、より多くの社員が利用できるような環境を整備することに注力している。



組込みソフトウェア業界、流通・物流業界で実績を重ねてきたイーソル。景気に左右されず世界レベルで勝負できる企業体制を整えるために、2012年から「楽しい“働き方”チャレンジプロジェクト」(THC)に取り組んでいる。残業制限や時間外労働の目標設定はあえて行わず、本質的な働き方の見直しに注力。意識改革のためのセミナーから始まり、チーム単位で現状把握、課題の抽出、対策の検討と実施を進め、経過や成果を全社に共有する1年単位のプロジェクトを2015年まで実施。その後も全社プレゼン大会「eSOL Spiritプレゼン」で各部門での取組や成果を共有している。このTHCにより社員の満足度と生産性がアップ。取組開始前と比べて2016年には、有給休暇取得率が10%以上増え、残業時間も月平均5時間削減できた上に、売上は約40%向上し、良い結果につながっている。

INTERVIEW



代表取締役社長
長谷川 勝敏

当社の制度や施策は実効性を重視し、社員の人材価値や満足度を向上できるものを導入してきました。自己申告制度、人事考課制度、目標管理制度においても、社員と上司、会社の間でコミュニケーションが促進される仕組みを意識的に取り入れています。個々の社員が健康で貢献意欲を維持向上できる環境づくりに今後も注力していきます。

VOICE



エンベデッドプロダクツ
事業部
技術部 コア開発1課
森下 寛

THC開始時からパイロットチームとして参加してきました。課題や対策の検討、実践した結果の振り返りなどを行う「カエル会議」を定期的実施したことで、チームメンバーと活発に意見交換し、お互いの笑顔も増え、改善への意識が高まりました。第二子誕生時は新たに導入されたテレワーク制度を1カ月間利用し、日中は仕事、朝夕は家事・育児のサポートができました。

全社一丸の「カイゼンプロジェクト」で 定時退社、休暇取得状況が大幅改善

サンワテクノ株式会社

http://www.sunwa.co.jp/



本社 東京都中央区京橋3-1-1
設立 1949年11月
代表者 代表取締役社長 田中 裕之
資本金 25億5,300万円
従業員数 491名※2017年3月現在

働き方改革宣言

社員及び家族の豊かな暮らしのために、
ワークライフバランスに取組み、
働きがいのある会社作りを目指します。

取組内容

働き方の改善

- ・短時間勤務制度(育児・介護)の期間見直しを検討します。
- ・部署毎のノー残業デー実施に取り組めます。
- ・退職者のワーキング登録制度設置に取り組めます。

休み方の改善

- ・部署毎の計画表を作成し、有給休暇取得を促進します。
- ・勤続年数に応じ、リフレッシュ休暇付与を検討します。
- ・代休の取得期間延長を検討します。

具体策

朝礼やイントラネットでの促進活動で ノー残業デー実施率9割以上を達成

3カ月の試行期間を経て、2017年に本格導入した「ノー残業デー」は週に1回。各部長や全社組織の「カイゼンプロジェクト」メンバーによる朝礼やイントラネットでの促進活動が実を結び、すでに9割以上の社員が実施するという成果を出している。また、育児休業・介護休業についても法定の取得可能期間に満足せず、社員のニーズに寄り添った改善を目指してヒアリングを進めている。テレワークやフレックスタイム制度の導入についても検討中だ。

具体策

6カ月間の有給休暇取得計画の提出を義務付け 様々な「チャレンジ」喚起で休暇取得日数アップ

2016年度より、各部署が6カ月間ごとの有給休暇取得計画を提出するルールを定め、「休み方の見える化」を実施。結果、社員の平均有給休暇取得日数は前年度の6日から8日に増加。17年度は10日を超えるペースとなっている。また、「月1回の有給休暇取得」など様々なチャレンジ提案を行い、休暇取得を促進している。



来年で創業70周年を迎えるサンワテクノは、産業用エレクトロニクス部品、メカトロニクス関連電気機器から産業用ロボット、半導体関連製造設備、医療機器まで販売を手がけ、日本のモノづくりを支えてきた。「人を創り 会社を興し 社会に尽くす」という社是のもと、「社員の心身の充実が、社員自身の成長と企業価値を高める」との方針で「カイゼン推進室」が中心となり、全社プロジェクトとしての「カイゼン活動」が進められている。現場のヒアリングを活かした制度改善の工夫、業務の効率化と同時に力を入れてきたのが、「休み方の改善」としての有給休暇取得の積極的促進だ。休みが増えても業務が滞らないよう、属人的業務の洗い出し、業務フローの共有化・効率化の意識が高まっているという。

INTERVIEW



代表取締役社長
田中 裕之

営業系、管理系、技術系など職種の違いによらず、全社員が働き方改革の恩恵を実感できるよう、まんべんなく行き届く改善を心がけています。固定概念を捨て、様々な職種の立場から、「止められるか、統合できるか、やり方を変えられるか、簡素化できるか」という4つの視点で業務効率化を推進しています。

VOICE



内勤営業部
内勤営業課 係長
高橋 香津代

宣言以降、全社的に「時間」に対する意識が高まったと感じています。私自身は、ノー残業デーのおかげで子どもの習い事を増やすことができたほか、部内の懇親会の機会も増えたことが良かったと思います。個人の心がけとして、自分の置かれている状況を周囲にきちんと伝え、どうすればより働きやすくなるかを率直に相談していく姿勢を大切にしています。

休み方をマネジメントするCSO設置で 有給休暇取得率4割増

株式会社メディプラス

https://mediplus.co.jp



本社 東京都渋谷区恵比寿4-6-1 恵比寿MFビル2階
設立 2003年8月
代表取締役 恒吉 明美
資本金 4億6,500万円
従業員数 37名※2017年10月現在

働き方改革宣言

『ストレスオフ活動＝オフ活』を合言葉に、従業員のワークライフバランスに全社一丸となって取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- ・業務の効率化、人員の増員により長時間労働を削減する。
- ・働き方に関して役員及び管理者との定期的面談を行う。
- ・在宅勤務制度を導入する。

休み方の改善

- ・年初に社員が年間の有給取得計画を取締役に提出し、定期的に取得状況の確認を行う。
- ・業務閑散の時期を休業日にする制度を導入する。

具体策

終礼で退社時間を宣言することで、残業を削減在宅勤務制度も段階的に導入

7人の増員(2016年度)により一人当たり業務量を圧縮するとともに、終業時間30分前の終礼で、各社員が退社時間を宣言するルールを実施。退社時間を意識することで、業務効率が上がり、残業時間は前年同月比で12.5%減少した。また、今後増えることが予想される多様なワークスタイルの要請に応えるため、在宅勤務制度を導入。本格的な運用に向け、トライアルを実施予定。

具体策

CSOによる「有給休暇マネジメント面談」を実施業務閑散期に休業日を設定し、長期休暇を応援

休み方をマネジメントするCSOが各社員から年間有給休暇取得計画を受け取り、面談で取得状況の確認を行う制度を2015年度より実施。実施前と比べて有給休暇取得率は39%増加した(2014年度比)。ゴールデンウィークなどに休暇を追加して大型連休にできる制度(ファミラプ休暇)や、閑散期は出勤時間を柔軟に設定でき、社内外の会議を原則禁止するなど、有給休暇を使いやすくする取組(ファミラプWEEK)を導入している。



オリジナル化粧品ブランドを企画・開発・販売するメディプラスは、少人数でも強い組織づくりの一環として、「ストレスオフ(自らストレスのオン・オフをコントロールする)」を働き方でも実現する挑戦を続けてきた。

ストレスオフに必須の条件として掲げるのは「主体性・休息・グルーミング」の3つ。社員自ら目標設定をし、業務遂行を任せられることで達成した際のやりがいを高めると同時に、「休み方支援」も重視。有給休暇取得の支援・助言を行う役職としてCSOを配置し、長期休暇を取りやすい独自の休暇制度を整えている。

また、部署を超えて社員同士の交流の場を積極的に設け、「居場所づくり」をサポート。社内のカフェスペースでは、毎朝1時間、全社員で行うゼミ形式の勉強会(朝ゼミ)を実施している。

INTERVIEW



コーポレート企画部 部長
社長室 室長
渡辺 大介

少人数で事業運営を行うには生産性向上が不可欠です。そのためには社員一人ひとりが主体性を持って、相互扶助の精神で業務を行うことが大事と考え、働き方と休み方の両面から改革を行っています。会社の経営方針の理解、浸透、様々な制度の周知のために、年に1回社員自ら制作するオリジナルの社員手帳も役立っています。

VOICE



広告企画部
コスメ薬機法管理担当
岡田 葵

自分の夢や目標にじっくりと向き合うことができる環境で働けることにとても満足しています。出勤時間を柔軟に設定できる「ファミラプWEEK」を活用することで、朝の満員電車を回避できたり、読書に没頭したりと有意義な時間を過ごせています。また、他部署の活動などを共有して刺激を受けられる「朝ゼミ」もモチベーションアップにつながっています。

業務、行動、身体症状の変化を観察する

企業にとって従業員が心身ともに健やかに長く活躍できる環境づくりは重要な課題。情報の過密化や核家族化などを背景にストレスが増大していると言われる今、特に注意を払いたいのが「メンタル疾患リスク」への対応策だ。

プロジェクト単位で定期的にメンバーが入れ替わる仕事の進め方が珍しくなくなり、同時に複数の案件を動かすマルチタスク能力が求められる中、無意識のうちに過剰な負荷や対人ストレスを抱えてしまう場合がある。

重要なのは、メンタル疾患リスクを早めに発見し、解消へと導くこと。特に管理職は日ごろから部下の様子を観察し、コミュニケーションを取りながら、気になる変化がないかをチェックする習慣を身に付けたい。

しかしながら、いきなり「ストレスを抱えていない?」と聞いても正確な情報を得にくい。心がけたいのは、「業務」「行動」「身体症状」の変化を観察することだ。まず、普段と比べて、仕事上のミスの頻度が高くなったり、業務完了までに倍以上の時間をかけたりといった様子が目立ったら、ストレスによる能率低下が考えられる。

また、遅刻が急に増えた、週末にリフレッシュしている様子が全くないといった行動面での

変化もサインになる。

不調を感じていないかをヒアリングするためには、精神よりも身体症状から聞くと答えを引き出しやすい。眠れているか、食欲はあるか、頭痛や腹痛などを感じることはないかなどを聞いてみたり、そのような症状を抱えている様子がないかを観察したりする。結果、症状が確認できたら、早めの受診を進める。会社が備えている専用相談窓口があれば推奨したい。

メンタル疾患リスクを減らす「職場環境」をつくるには

働き方改革には、従業員が過剰なストレスを抱えることなく働ける環境づくりが不可欠。メンタル疾患リスクを減らすポイントを知っておこう。

職場のコミュニケーションやリフレッシュを促進

こういった観察を行うには、日ごろから上司と部下の間で円滑にコミュニケーションができる環境が整っていることが基盤となる。フリーアドレス制やリモートワークで柔軟な働き方を促進するとセットで、対面式

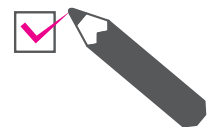
の面談を定期的に行ったり、社員同士で交流する社内イベントを企画したりと、コミュニケーション促進策に力を入れる企業もある。また、一定の業務量を超えると、個人のパソコンに「働き過ぎていませんか?」といった警告表示を出す機能など、技術活用による効果もこれからますます期待できそうだ。

ノー残業デーの浸透で定時退社が増えた企業からは「退社後の時間を使って、気の合う社員同士で親睦を深める機会も増えた」という声も挙がっている。働き方改革を通じて、社員一人ひとりの「ライフ・ワーク・バランス」を尊重しながら、個人のリフレッシュや職場のコミュニケーションにあてる時間を充実させていくことが、メンタル疾患リスクを減らすコツだ。

「メンタル不調」のチェックリスト

1週間以上続く項目が3つ以上あれば、心が疲れているサイン。意識的に休息を取り、改善しないようなら専門家の手を借りる。

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 朝なかなか起きられない | <input type="checkbox"/> 会社に行くのが億劫に感じる |
| <input type="checkbox"/> 新聞や本など、文章の内容が頭に入っていない | <input type="checkbox"/> ものごとをなかなか決められない |
| <input type="checkbox"/> 人の名前がすぐに出てこないことがある | <input type="checkbox"/> イライラや不安を感じることも多くなった |
| <input type="checkbox"/> たっぷり寝たつもりでも疲れがとれない | <input type="checkbox"/> 無意識にひとり言を口にしていることがある |
| <input type="checkbox"/> 周囲から「顔色が良くない」と言われる | <input type="checkbox"/> 異常に食欲が出る、または食欲がなくなる時がある |
| <input type="checkbox"/> 部屋が片付いていない | |
| <input type="checkbox"/> 友人や同僚からの誘いを断ってしまう | |
| <input type="checkbox"/> 髪、爪などの手入れや身だしなみに気が回らない | |



※出典：一般社団法人日本精神科看護協会「心のお手入れはじめてBOOK」より抜粋

風土の異なる2社の合併を 新たな働き方をつくる追い風に

株式会社ディノス・セシール

https://www.dinos-cecile.co.jp/



本 社 東京都中野区本町2-46-2
設 立 1991年(創業年1971年)
代 表 者 代表取締役社長 石川 順一
資 本 金 1億円
従 業 員 数 1,281名※2017年3月現在

働き方改革宣言

従業員の成長・働きがい向上を支援して「短い時間で、肉厚な仕事」が実現できるように働き方改革に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- ・「短い時間で肉厚な仕事をする」を意識した働き方が浸透するよう、残業時間のあり方に関する具体策(啓蒙活動、物理的対策、制度的対策)を策定し、実施する。
- ・個々のワークスタイルに応じた柔軟な働き方を整備、推進する。

休み方の改善

- ・リフレッシュ休暇制度(有休の計画取得=原則連続5日)の社内周知を積極的に行なう。
- ・年次有給休暇の積極的な取得を促す。

具体策

働き方の選択肢の拡大とイクボス宣言で社員のパフォーマンス発揮を全面サポート

これまで短時間勤務者に限定されていた育児・介護フレックスタイム制度をフルタイム勤務者も利用できるよう対象を拡大し、コアタイムも廃止。時差勤務や裁量労働制、テレワークなど属性に適した働き方も用意し、より柔軟に働けるようになった。また、23名の本部長は「イクボス宣言」し、自ら率先して長時間労働をなくす働き方に取り組むことや、部下が安心して育児・介護を両立できる職場づくり、公正な評価をすることなどを掲げた。

具体策

イントラネット上に「働き方情報掲示板」を設置 社内での働き方情報交換を活発に

合併で誕生した会社であるため、お互いが気付きにくかった「思い込み」や「様々な違い」があった。その改善のため、「働き方情報掲示板」を社内イントラネットに設置し、働き方に関する多くの情報を掲載している。また、折に触れトップからメッセージを発信したり、全社員への説明会やeラーニングを実施し、働き方の意識改革に取り組んでいる。



2013年「ディノス」「セシール」の2つの会社が合併し、同名の2ブランドによる通信販売事業を、テレビやカタログ、ECサイトまで展開している。2社それぞれの風土や働き方の違いを統一し、柔軟に働くことができる環境を整えるために働き方改革に着手。「働き方情報掲示板」の社内イントラネットへの設置や、働き方に関する取組の社内公募や表彰、本部長による「イクボス宣言」など社内全体での意識を高める活動をするともに、フレックスタイム制度の利用対象者拡大や時差通勤の推進など働きやすい制度づくりにも取り組んできた。テレワークは2018年から社内プロジェクトを立ち上げ、段階的な導入を目指していく。「短い時間で肉厚な仕事をする」ことにより、生産性と収益性が高められ、個人と企業の成長につながると考えている。

INTERVIEW



人事・総務本部 人事部
人事ユニット
ユニットマネジャー
秋葉 誉

女性社員の多い弊社では、これまで育児休業取得率・復職率は非常に高かったのですが、働き方改革を推進することで、さらなる安心感、働きやすさを提供し、モチベーションアップにつながっています。今後は、育児社員だけでなく全ての社員が「短い時間で肉厚な仕事」を実現できる環境を整えていきます。

VOICE



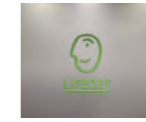
財務経理本部
財務経理部
財務経理ユニット
鶴谷 明日香

現在は育児と仕事を両立するため、フレックスタイム制度と1時間の短時間勤務制度を併用しています。周囲のサポートを受け、繁忙期は残業し、閑散期は早めに帰宅することで公私のバランスが取れています。社員の声を聞いて働きやすい制度に改善されるので、「短時間勤務者でも貢献したい・楽しく仕事をしたい」思いを実現しやすい会社だと思います。

“部署ごと”の「ノー残業デー」で実施しやすく 休暇制度は年度ごとにメニュー変更し、変化に対応

ライフネット生命保険株式会社

http://www.lifenet-seimei.co.jp/



本 社 東京都千代田区麹町2-14-2 麹町NKビル
設 立 2008年5月
代 表 者 代表取締役社長 岩瀬 大輔
資 本 金 121億3,680万円
従 業 員 数 150名※2017年9月現在

働き方改革宣言

ワークとライフのバランスを図り、従業員が生き生きと働ける制度と風土の醸成を推進します。

取組内容

働き方の改善

- ノー残業Dayの運用向上を行い、メリハリのある働き方の推進と時間外労働を抑制します。
- 働き方の多様化のひとつとして、在宅勤務制度導入の検討を段階的に進めます。

休み方の改善

- 特定の事由に応じてライフをサポートする各種特別有給休暇の導入・取得を推進します。
- 男性の育児休業取得を促進します。

具体策

部署ごとに運用ルールを決めて実施しやすい「ノー残業デー」に

ノー残業デーの実施に当たっては、全社一斉に月1日の18時半退社を決めたが、顧客対応部署など一斉実施は難しいという課題があった。そこで、2016年8月より、各部署が運用しやすいルール設定をする仕組みへと改善。「各人が月に1日15時退社の日を決めて、必ず守る」や「部全体で毎週木曜日は早帰り!18時目標、18時半厳守」といったように部署ごとにルールを決めたことで、実施率が向上した。在宅勤務制度については管理系部門を対象に、3カ月間5名の試験運用を経て、2017年春より正式導入。延べ11名が利用している。

具体策

様々な環境変化に対応する「ライフサポート休暇」男性の育児休業取得も積極的に推進

社会情勢や従業員の構成に合わせて毎年度、休暇メニューを更新する「ライフサポート休暇」を導入。看護、不妊治療、ボランティア、がん支援など、様々な目的をカバーする休暇制度を柔軟に取り入れている。また、2015年以降に子が誕生した男性社員11名のうち5名が1週間から2カ月間の育児休業を取得するという高水準となっている。



戦後初の独立系生命保険会社として開業し、今年10周年を迎えるライフネット生命保険は、インターネットを主な販売チャネルとする直販型のビジネスモデルで注目されてきた。2016年度から3年間の中期計画における組織戦略として、「変化・挑戦・一体感」を掲げた同社は、働き方の上でもこのスローガンを実践するために「TOKYO働き方改革宣言企業」制度を活用。宣言と同時に、在宅勤務制度の試験導入や各種特別有給休暇の導入といった施策も進めたことで、社内からもアイデアや要望がより積極的に集まるようになったという。2017年春には「生産性」をテーマにした勉強会を実施し、集中して作業をしたい時の目印となる「がんばるタイムフラッグ」を導入したり、ウェアラブル端末で集中力を測定する試みを実施したりと、制度整備にとどまらない様々な工夫によって、業務の効率化を目指している。

INTERVIEW



コーポレート本部
人事総務部
オペレーションマネージャー
関根 和子

150名の従業員一人ひとりがワークとライフのバランスを取りながらいきいきと働ける環境づくりは、お客様が求める新たな商品やサービスを多数生み出す原動力となっています。仕事とがん治療の両立を支援する保険やSNSを活用した相談事業など、ここ数年で生まれた商品・サービスは、「TOKYO働き方改革宣言」の成果であると認識しています。

VOICE



お客さまサービス本部
事務企画部 事務企画グループ
グループリーダー
石井 寧

第一子誕生を機に2週間の育児休業を取得しました。短い期間ではありましたが、産後の一番大変な時期に育児の大変さを妻と共有できたことは、父親として成長するために大きな意味を持ちました。現在は週に1回在宅勤務を行っています。「月に1回、15時に帰る」という所属部署の方針によって、子どもに関する行政手続きなども滞りなくでき、助かっています。

働き方改革に欠かせない「イクボス」の存在

「イクボス」とは、職場でともに働く部下やスタッフのライフ・ワーク・バランスを考慮し、個人のキャリアと人生を応援しながら、組織に貢献できる結果を出す上司（経営者、管理職）のこと。組織をまとめる立場の役職者自らが率先して、働き方と休み方を改善する意識を高めることは、組織全体の改革に欠かせない条件であるとして、「イクボス宣言」を行う企業や「イクボスセミナー」を実施する企業が増えている。

組織内でイクボスが育てば、「上司がいい顔をしないから早く帰れない」「育休取得の相談をしにく

い」といった部下側の悩みも解消される。**制度改革よりも難しいと言われる“風土改革”に、イクボス育成の効果は高い。**一方で、バリバリ働いたことによる成功体験がある上司ほど、「ライフもワークと同等に尊重すべき」という価値観を理解しづらいという側面もある。だからこそ、積極的な教育機会の提供が求められている。

イクボスを育成する方法は主に3つ。**1つは、トップダウンによる働き方改革の意識浸透だ。**労働人口が減り続ける将来に向けて、働き方・休み方を変える必要に迫られている社会的背景や、企業の成長戦略としての改革であることを経営方針として理解できるように情報発信を行うこと。働き方改革が会社の経営方針であ

ることが分かれれば、管理職は積極的に学ぶ姿勢を持ちやすい。

次に、**ノウハウやツールの提供。「部下のライフを応援しなさい」と言われても、その具体的な方法が分からなければ実践できない。**日常業務での行動にどんな意識付けをしたらいいのか、外部講師を呼んでのセミナーや他社事例などを勉強できる機会をつくと効果的だ。

同時に、各種休暇・休業制度の仕組みなどの基礎知識習得を目的とした、管理職向け研修の充実も必須。部下から育児休業の相談を持ちかけられた時など、“イクボスカ”が問われる典型的場面での応答例を具体的に紹介したマニュアルを配布している企業もある。

職場に「イクボス」を増やすには？

働き方改革やライフ・ワーク・バランスの実現に向け、その旗振り役として今注目される「イクボス」。その特徴と育成のポイントについてまとめた。

「イクボス10カ条」

この「10カ条」の過半を満たしていることが「イクボス」の証です。

- 一 **理解**
現代の子育て事情を理解し、部下がライフ（育児）に時間を割くことに、理解を示していること。
- 二 **ダイバーシティ**
ライフに時間を割いている部下を、差別・冷遇せず、ダイバーシティな経営をしていること。
- 三 **知識**
ライフのための社内制度（育休制度など）や法律（労基法など）を知っていること。
- 四 **組織浸透**
管轄している組織（例えば部長なら部全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること。
- 五 **配慮**
家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。
- 六 **業務**
育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など、可能な手段を講じていること。
- 七 **時間捻出**
部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること。
- 八 **提言**
ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう、提言していること。
- 九 **有言実行**
イクボスのある組織や企業は、業績も向上するということを証明し、社会に広める努力をしていること。
- 十 **隼より始めよ**
ボス自ら、ワークライフバランスを重視し、人生を楽しんでいること。

※注）NPO法人ファサラーリング・ジャパン 「イクボスプロジェクト」作成

最初は部下の「現状把握」自ら積極的に情報開示を

ノウハウ習得以前に、「部下一人ひとりの事情についてよく知らない」という上司の場合は、**現状把握をすることから始める必要がある。**部下の家族構成や、働き方に制約が生じる事情がある

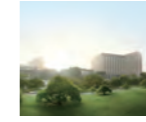
かどうか、将来も含めてどんな働き方の希望やキャリアプランを持っているかなど、部下のライフとワークを総合した情報を集める努力を始めるといい。**一方的に聞き出すのではなく、まず自ら情報開示することで部下も安心して話やすくなる。**こういったコミュニケーションが、チーム内の信頼関係の醸成にもつながり、いざという時

の業務共有や連携力を高める効果もある。
また、今後はイクボスに向けた評価制度の整備も課題となる。チーム全体のライフ・ワーク・バランスの向上に貢献した管理職が、組織の中で評価され、存在感を高めていくことができれば、働き方改革も一段とスピード感を持って進んでいくはずだ。

業務フローの見直しや連続有給休暇の取得促進で時間効率アップ イクボスセミナーで管理職の意識改革も

藤田観光株式会社

https://www.fujita-kanko.co.jp/



本社 東京都文京区関口2-10-8
設立 1955年11月
代表者 代表取締役社長 瀬川 章
資本金 120億円
従業員数 1,421名 ※2017年12月31日現在

働き方改革宣言

従業員1人ひとりの多様性を尊重して「働きやすい会社、働きがいのある会社」を作り、社会に役立つ事業を効率的に展開します。

取組内容

働き方の改善

仕事の可視化を進め、個々の職務について「標準化/集中化/分業化/機械化」ができないか？を見直し、作業フローを改革します。モデル部門の成功事例を社内でも共有して全社の改革に取り組みます。

休み方の改善

通常の有給休暇取得に加え、「年間3日以上連続有給休暇」+「年間2日以上有給休暇」を計画的に取得できるよう取り組みます。

具体策

退勤予定時刻を掲示し、残業の内容を明確に在宅勤務トライアルを実施

社員の退勤予定時刻を社内に掲示し、本社など事務部門では夕方以降の業務について、誰が、何時まで業務にあたるかを明確にすることで恒常的な残業を解消。特に管理職の業務内容に偏りが無いかをチェックし、部門全体の業務内容を見直している。在宅勤務については対応できるニーズを把握するために、対象を絞らずにトライアルを導入。現在までに育児中の社員と個別の理由で通勤が困難な社員の計7名が実施している。リモートアクセスなどのIT活用も推進中。

具体策

「年間3日以上連続有給休暇」など有給休暇の取得計画を事前申告、四半期ごとに追跡

毎年10月の有給休暇の一斉付与時に、「年間3日以上連続有休」と「（連続に限らない）年間2日以上有休」の取得計画を全従業員に申告することを義務付け。取得状況を四半期に一度追跡し、未取得者とその上長に警告することで、積極的に休養を取れる環境づくりを推進している。



ホテル、宴会場、レジャー施設などを国内外に78カ所展開する藤田観光は、2015年に「働き方改革」専任部署を設置。個々の職務について「標準化・集中化・分業化・機械化」ができないかを精査し、残業体質の改善、在宅勤務の試験導入、有給休暇取得の推進といった改善策を次々に実施してきた。モデル部署での成果を見ながら、成功事例を全社に共有していくという方法で「改革が浸透しやすいステップ」を踏んでいる。また、制度検討のみならず、管理職の意識改革も重視し、2017年より「イクボスセミナー」を開催。まずは上司からワーク・ライフ・バランスの理解を含めながら強い組織づくりを目指す主役となるよう働きかけている。働き方改革宣言以降には、社員一人ひとりに「時間効率を高めよう」という工夫や挑戦する姿勢が見られている。今後は、長年定着した作業フローの抜本的見直しにも着手し、さらなる改革へと推し進めていく。

INTERVIEW



人事グループ 部長
人事企画・ダイバーシティ担当
多田 幸夫

働き方改革は単なる声かけに止めず、施策を定着させてこそ効果を得られます。そのためには社内でトライアルを通じて成功事例を集め、全社で運用していくことが得策と考えています。今後は管理職の意識改革にも一層力を入れるとともに、各事業所からの選任者を対象にイクボスセミナーを毎年実施していきます。

VOICE



ホテル椿山荘東京 宿泊・予約セールス課 宿泊予約担当マネージャー
奥田 紋子

昨年1月より試行導入された在宅勤務トライアルを9月より利用しています。子どもが学校から帰宅する時間帯に自宅に迎えることができるようになりました。集中しやすい環境で効率よく業務を進められる点で大きなメリットを感じているので、広く浸透してほしいと思っています。在宅勤務中は細かな連絡や報告を怠らず、上司や同僚と密にコミュニケーションを取るよう心がけています。

異動3カ月目が落とし穴 休職&退職を減らす事前ケア

ある大手IT企業の調査によると、異動後3カ月に休職する社員が多いという。未然に防ぐための取組をレポートする。

異動後1カ月の早い セルフケア推進が鍵

日本企業には部署の異動や転勤はつきもの。厚生労働省の調査によると、労働者が強いスト

レスと感じている事柄の上位には「仕事の質・量」、「仕事の失敗、責任の発生等」、仕事での「対人関係」、「役割・地位の変化等」が並ぶ。ストレスが原因となって休職者を出すことは、ケアへのコストがかかるとともに、組織活力や生

産性の低下にも直結する。さらに穴を埋める人材を採用するには、そのコストも必要だ。

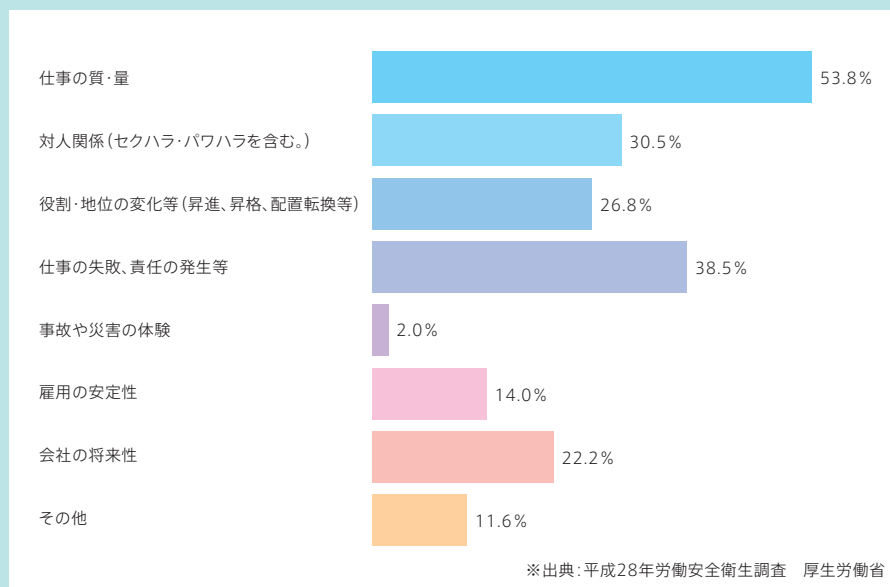
そこで、休職者の増加を未然に防ごうと動き出した企業がある。ある大手IT企業では、過去3年間の休職者の事例を1つずつ詳細に調査した。その結果、1つの傾向が見えてきた。

「調査によると、7月に休職する人が著しく多いことが分かりました。我が社では4月に大きな人事異動がありますが、そこで**異動した人たちが3カ月後に不調に至っていたのです**」

人事異動によってその人の環境が大きく変わる。上司も、同僚も替わり、仕事の内容も変わる。新しい仲間との環境ではその時にSOSを出す相手も見つけにくいのだ。「部署のみんなは忙しそうだから、自分はお荷物になってはいけない」と周囲の人に気を使うあまりに、悪化してしまう傾向があるという。

「新しい仕事で頑張りたいとか人に迷惑をかけてはいけなそう思うので、非効率で長時間かかってしまうことが多いようです。新しい上司にもうまく仕事調整や相談をできずに、気付いた時にはだいぶ悪化していることが多いですね」と聞き取り調査を行った担当者は話す。

▶ 強いストレスとなっていると感じている事柄



異動者と上司向けの eラーニングで休職者を6割減

そこで、この企業ではこうした社員の休職や退職を未然に防ぐために、対策に乗り出した。

まず、準備したのは、異動者向けとその上司向けのeラーニングプログラムだ。

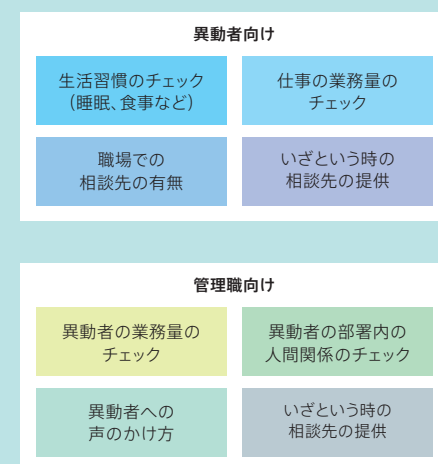
異動者向けには、異動後1カ月の時期に「分からない時にきちんと相談できている人がいるか」というようなアンケート的なことから、「上司に相談してみよう」とか「夜の睡眠をちゃんととろう」と言ったようなセルフケアをメインとした内容で、自分を見つめ直す機会を与えている。そして必ず最後には、

解決しなかったり悩んだりすることがあれば、社内外の相談先を提示している。

上司など管理職向けには、声のかけ方やチェックするポイント、仕事の配分方法や社内外の相談先などを学ぶ内容になっているという。大事なのは、**不調者が出るのが業務のリスク発生につながるという意識を持ってもらうこと**なのだ。こうしたプログラムと現場への細かな聞き取りや声かけを繰り返した**ことによって、休職者は6割減ったそう**だ。

せっかく育成した人材を休職や退職で失うことは、会社にとって大きなリスクとコストとなる。社員を大切にす姿勢を示し、社員との信頼関係を築くことが企業に求められている。

▶ 異動後のケア



東京都からのお知らせ

「東京カイヤハッケン伝！」(Webサイト・冊子)

「東京カイヤハッケン伝！」では、若者や女性向けに、中小企業ならではの魅力を分かりやすく紹介しています。

<冊子は年間4冊発行>

◆掲載企業

- トップシェアを誇る技術力や製品
- 社員の育成に力を入れている
- 働きやすい職場環境を実現しているなどの企業を紹介



◆充実の特集コンテンツ

先輩社会人からのアドバイスや女性目線の特集記事も掲載

「東京カイヤハッケン伝！」のWebサイトはこちらから! ▶ <https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp/>

◆公正な採用選考について

採用選考に当たっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

最近では、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「ES」等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項(本籍地、家族等)や応募者の自由であるべき事項(思想、信条等)をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、職業安定法第5条の4に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう。

※大学生の方は、東京新卒応援ハローワークに相談(TEL:03-5339-8609)してください。※高校生の方は、学校に報告、相談してください。

詳しくは、TOKYO はたらくネットをご覧ください。URL ▶ <https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/kosei/>

主な若年者向け就職支援機関等のご紹介

【東京しごとセンター】

名称	電話番号
東京しごとセンターヤングコーナー	03-5211-2851
東京しごとセンター多摩	042-329-4510

若年者の就職活動に関して、個別カウンセリングや、セミナー、各種イベントなどを実施しています。また、ヤングコーナーには「ハローワーク飯田橋 U-35」が併設されており、求人情報検索や、就職相談・職業紹介などをご利用いただけます。

【労働相談情報センター】

働くことに関する悩み、疑問など、労働問題全般に関する相談のほか、資料の発行やセミナーを開催しています。お気軽にご利用ください。

東京都ろうどう110番 0570-00-6110

<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>

【都立職業能力開発センター】

新たに職業に就かれる方等を対象に、就職に向けて職業に必要な知識・技能を習得していただくための施設です。都内に12校あり、若者向けには主に1年間の訓練を実施しています。

また、専門知識・技能の訓練に加えてビジネスマナーやコミュニケーションなどの社会人基礎に関する訓練も行っています。産業労働局雇用就業部能力開発課 電話 03-5320-4716

【新卒応援ハローワーク】

名称	電話番号
東京新卒応援ハローワーク	03-5339-8609
八王子新卒応援ハローワーク	042-631-9505

新たに大学・高専・専修学校等を卒業される方、概ね卒業後3年以内の既卒者に特化した専門のハローワークです。就職相談や求人紹介、企業情報の提供のほか、各種セミナー等も開催しています。

東京都が実施するインターンシップ 「学生インターンシップ支援事業」



テーマに沿った都内の中小企業3社で就業体験をします。中小企業や業界の魅力に「きづいて」、就職活動にGO!

◆参加できる方 都内にキャンパスのある協力大学(※)に所属する学生。学年不問。(大学院、大学、短期大学、専門学校)
※協力大学…本事業の学生への周知等に協力していただいている大学等。下記Webサイトでご確認ください。(随時更新)

◆内容 様々なテーマから1つを選び、テーマに関連した中小企業3社で就業体験をします。事前事後研修もあるので、業界や会社の理解を深めることができます。

◆30年度の実施予定 平成30年7月～
「学生インターンシップ支援事業」のWebサイトはこちらから!
▶ <https://tokyo-internship.com/>