

取組紹介

その2

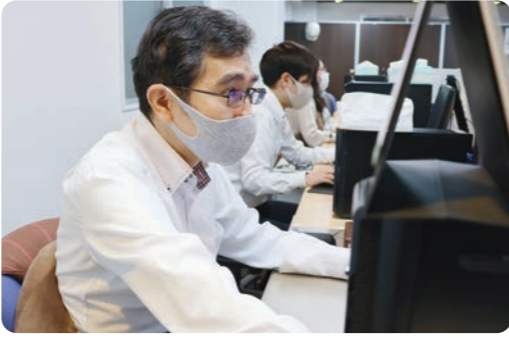
業務の細分化やマニュアル化を通じて、
属人性を排除しながら技術承継を進め、働きやすさを促進

取組内容

- 当社では、業務知識を引き継いでいく「技術承継」に取り組んでいます。当社の業務は電力や医薬など専門知識が必要であり、勤続年数の長い知識量がある社員に頼る形で「この人がいないと進まない・できない」という業務の属人化が課題となっていたため、業務の棚卸を行いました。当社では障がい者雇用を行っている側面もあり、業務をパーツごとに分け、誰でもできる作業とそうでない作業を仕分けて少しずつ引継ぎを行っていきました。
- 業務をOJTで教えていく中で、かつてはリーダー社員が自ら全て新人に教える形でしたが、引継ぎを行ったことで、他の社員でも教えられるようになりました。
- また、これまではマニュアルがありませんでしたが、徐々に整備を進めており、新人社員が先輩から教えられた業務内容をマニュアルに落とし込む形でアウトプットします。その内容を先輩社員がチェックして修正するというサイクルの中で、技術を継承し、業務マニュアルのブラッシュアップを行っております。
- 知識がゼロの新人社員でも会議や打ち合わせに参加させ、どういう言葉が飛び交うか肌で感じられるようにしています。新卒の新人社員には、相談役の先輩社員として比較的社歴・年齢の近い「メンター」が付き、わからないことがあれば相談できる状態にしています。

取組による効果

- 引継ぎを行ってそれぞれの業務を複数の人が行えるようにしたことで業務の作業ボリュームがならされ、応援できる体制ができてきています。
- 作成したマニュアルを誰かが使用してリアクションをくれることで、自分の成果物を見てもらえるというモチベーションにもつながっています。
- 新入社員時代にお世話になったメンターとは、2年目以降もいつでも相談に乗ってもらえる関係になります。



ライフ・ワーク・バランス EXPO東京2023

働きやすさのその先へ
～「生き方」と「働き方」が調和する未来～

認定企業紹介



取組紹介

その3

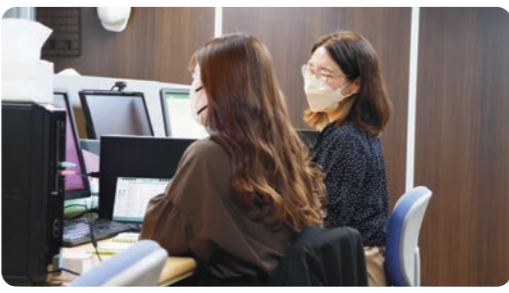
複数の業務プロジェクトや
委員会活動等によって業務応援を推進

取組内容

- 業務はプロジェクト制で行っています。一人で複数のプロジェクトに属しており、社内横断的に組織されているため、自然と全社員同士でコミュニケーションが取れるようになっています。
- 自身のプロジェクトで問題解決に至ったツールがあれば、他のプロジェクトでも情報共有を行い、複数のプロジェクトに展開することで社全体として業務効率を向上させています。
- プロジェクト以外にも当社には教育委員会・防災委員会・広報委員会があり、委員会のメンバーは、担当業務に関わらず構成され、社員同士の横のつながりを深めています。教育委員会の活動としては年に2回ほどの全社員研修を実施しています。社員自身の企画で経営理念の理解を深めたり、新規事業を自由に考えるグループワークを行ったりと、内容は年度ごとに異なります。また月に1回勉強会を開催しており、3～4名のグループに分かれて各自指定の書籍を読み、自分たちがどうしているのかを共有する機会を設けています。防災委員会はBCP(災害時に重要業務が中断しない事業継続計画)の策定、社員全員が救急救命の認定を受ける活動などを行っています。広報委員会は当社のHPやSNS更新を行います。
- 年1回、「バロンドール」と呼ばれる、「今年一番輝いた社員」の表彰を行う制度があります。各社員がひとり3票ずつ持っており、他の社員をサポートしたり、素敵なアイデアなどを出したなどの項目で、匿名で投票を行います。

取組による効果

- プロジェクト制の業務や委員会活動などに全社横断的に取り組むことで、担当業務の垣根を超えたコミュニケーションが活発です。これにより、他の社員が担当する業務知識や技術、アイデアの共有も活性化されています。
- 勉強会では、新しい知識を得るだけでなく、議論を通して一緒に働く社員がどんな考えをもって行動しているのかを知ることができ、業務中の意思疎通も取りやすくなっています。
- 表彰制度により、営業成績で判断するのではなく、埋もれてしまいがちな頑張りを、幹部、中堅、新人関係なく評価できるようになり、高いモチベーションを保つことができています。



株式会社応用ソフト開発

従業員と経営者による
経営指針の作成、実行、検証によって
働き方の責任と充実を両立

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。
※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべく、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。
ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が記載する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。



株式会社応用ソフト開発

従業員と経営者による経営指針の作成、実行、検証によって 働き方の責任と充実を両立

会社概要

代表者名： 代表取締役 鈴木 克彦
 創立(創業)： 1984年
 所在地： 中央区東日本橋3-6-5
 SAIBUILDING
 TEL： 03-5643-0350
 FAX： 03-6231-0381
 従業員数： 14名(うち正社員12名)
 URL： <https://www.appsoft.co.jp/>
 事業内容： 医薬システム開発、電力システム開発、
 ビジネス情報システム開発



目的・理念

人間性・社会性・科学性をバランスさせる

当社の「経営理念」の柱は、「すべての社員が主役である」(人間/社員第一主義)、「常にお客様の目線で考える」(社会/顧客第一主義)、「革新的で高品質なサービスを提供し続ける」(科学/商品第一主義)、この3つをバランスさせることです。自らが創造的人材となり、持続可能(sustainable)な社会の担い手となる。私たちは「信頼」を大切にしながら、「夢」の実現に向けて、これからも新しいことにチャレンジしていきます。

経営者からのメッセージ

当社は企業目的に「輝く自分を追い求めて幸福と喜びを感じる瞬間を共有します。」「すべての生命を希望で照らし信頼の絆づくりに貢献します。」を掲げています。当社で行っているオーファンドラッグ(希少疾病用医薬品)に関する医薬システムや電力のオンライン制御システムなどの開発は大きな事業ではありませんが、顧みられない病氣と戦い続ける子供たちや電力がないと生命(いのち)を維持することが難しい人たちに希望の明りを灯すことで、「ありがとう」という感謝の言葉を聞くことができます。こういったお互いの感謝と満足で調和のとれた利益を社員と社会に分配し、未来への投資としていくのが会社の役割であると考え、しっかりと社員と寄り添って、共に育っていけるよう努めてまいります。



代表取締役
鈴木 克彦

取り組みの経緯・背景

当社は、これまでも理念経営を行っていましたが、会社を引き継いだ際、従業員が疲弊しメンタルヘルスに問題を抱えていたことが発覚しました。その際、経営理念に社員を大切にすることが盛り込まれていなかったことに気がつき、改めて経営について学び直しました。そして、現在、人間性・社会性・科学性の3つのバランスを高める理念経営を志向しています。そういった経緯から、就業規則は毎年見直しを行っており、時代や環境に合わせて社員の声を反映させるようにしています。実際に、長年男性社員が多く、さらに子育て世代もいなかった当社ですが、子育て中の女性社員が入社したことをきっかけに、子の看護休暇などを新たに有給で整備するなど、プライベートと仕事を無理せず両立できる仕組みを整えていきました。



従業員の声

- 今までは役所や病院に行くのにも休みや早退をしなければいけなかったところ、休憩時間に済ませることができたりと自分のライフスタイルに合わせた働き方ができています。
- テレワーク制度で通勤時間が無くなったことで、家事をする時間を取りやすくなり、昼休みに夜ご飯を作ったり掃除をしたりすることが出来るようになりました。
- 小学生の子どもがいるシングルマザーで頼れる親戚もおらず、長期休暇などの場合は時短勤務をしなければならいままです。それまでは受けたい研修があっても時間が合わず参加を見送ることがありましたが、テレワーク制度を取り入れたことで、時間に囚われず受けたい研修にも参加できるようになりました。

取組紹介

その1

全社員が就業規則、賃金規程等の作成に関わり、 働き方は自ら決め、制度としていく文化を醸成

取組内容

- 当社は社員が持ち回りで様々な役割をこなすため、LWBに関する取り組みは全員で対応しています。そのため、就業規則や賃金規定等は年1回全社員で見直しを実施し、自分たちに必要な働き方を選び、社員自らの手で制度を導入しています。
- 子育て世代や介護が必要な家族がいても、社員が輝き続けられるように在宅勤務や時短勤務などを取り入れて活躍の場を整えています。希望者は在宅勤務をすることができ、社長自らテレワークを実施し、その中で不便な事や、必要な制度などを検討して問題提起を行っています。
- 新入社員への入社説明も社員で分担して行うため、全員が就業規則の内容を理解しています。また新卒採用の際は学生に近い立場の新入社員から会社説明を行い、自社について知る機会を設けています。
- 毎年創立記念日に事業計画発表会を行い、各プロジェクトの実践報告、課題、来期の方針、経営指針などを全社員で共有します。医薬CROプロジェクトや業務支援・働き方改革プロジェクトなどのプロジェクトごとに年間の事業計画を作成し、KPI・KSF・目標売上とそれを達成する方策などを作成して発表します。これらを作成するために時期が近付くと作業部会を発足し、週2回程度打合せながら社員が準備します。各部署の計画を評価し、達成できていなければ要因分析、達成できていれば次のステップの計画を立てます。

取組による効果

- 社員が自ら就業規則を見直すため、各個人のライフスタイルやキャリアアップに対する要望が随時反映されています。
- 子どもが帰宅する時間までに仕事を終える必要があって時短勤務だった社員が、テレワークになったことでフルタイムで働くことが出来るようになり、子どもとの時間も確保できるようになりました。
- 事業計画発表会では「現状認識を一致させるアンケート」を行っており、社内の空気や売上、働きやすさ、教育、お客様などについて課題を抽出しています。2014年から続けており、当時に比べるとかなり状況は改善されました。

