

取組紹介

その2

休日保育料金等を補助する「育児補助金制度」により子育てと仕事の両立を促進

取組内容

- 小学校までの就学児童を持つ社員が業務遂行をするために必要な時間外・休日保育料金、病児保育料金、保育園や学童の一時利用料金、遠方両親に保育依頼をする場合の両親の交通費を、「育児補助金」として補助しています。社員一人ひとりが状況に合わせた仕事のしかたを実現できるようにすること、ライフイベントに対する社員の不安にどのように向き合うべきかを考えながら導入しました。
- 保育園に入園できない等の特別な理由がある場合は、育児休業の子供の対象年齢を3歳まで引き上げることを可能としました。
- 子育て中のパパ、ママが参加する「パパママサークル」があり、水遊びやどんぐり拾いなど、毎月子どもや社員の配偶者も一緒に参加して活動しています。
- 社員用のポータルサイトでは、望む人は育児休業中でも会社の情報にアクセスできるようにしています。
- 本人の希望で育児休業中に簡易な業務を引き受けて就業する社員もいます。
- 育児休業後の復職時は、管理部との働き方面談を行い、お子さんそれぞれの事情を把握するとともに、社員の実現したい働き方を明確にして業務や配属先を決めています。

取組による効果

- 補助があることで、延長保育へのハードルが下がり、心に余裕をもって仕事ができるようになったという声が挙がっています。毎月1~2人の補助申請があります。
- 過去3年間、女性の育児休業取得率、復帰率は100%となっています。
- 復職時は管理部だけでなく、直属の事業部長が社員本人とよく話し合い、必要なフォローやどのように復職後のライフ・ワーク・バランスを築きたいかを把握するようにしており、復職者の安心感に繋がっています。
- 在宅勤務とフレックスを活用して、子育てをしながらフルタイムで働き続けるなど、両立しながら働く社員が増えています。
- パパママサークルを通じて、社員だけではなくその家族とも顔を合わせることで、連帯感が生まれています。



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



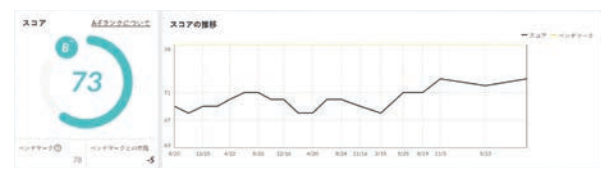
取組紹介

その3

1on1やエンゲージメントサーベイを活用し、社員の抱える問題や不安を解消するコミュニケーションの取組

取組内容

- 半期ごとに「エンゲージメントサーベイ」を実施。従業員のモチベーションや重視していることを可視化して把握しています。現場の状況やニーズをリアルに把握した上で、定期的に必要な対策の見直しをおこなっています。
- 毎月の役員会議で従業員の残業時間や有給休暇取得状況を把握し、現場の勤務実態や社員のエンゲージメントの状況を確認しています。



- 在宅勤務の導入で減少した対面コミュニケーションをサークル活動や、就業後にオフィスでお酒を飲みながら話せる「おつかれビール」という制度で補っています。
- 上長とは毎月「1on1ミーティング」を実施し、社員との対話の時間を大事にしています。
- 経営役員とともにディスカッションをする読書会や、社員が経営陣に対し今後の人事施策をプレゼンする取組なども行っています。コミュニケーションの機会となると同時に、自ら学ぶ文化が醸成されています。



取組による効果

- エンゲージメントサーベイや1on1での声を通じ、各事業部責任者が社員の状態や解決すべき課題に早く気づき、議論ができるようになってきました。
- 事業部により差があった社員のエンゲージメントについて、事業部間での取組を共有しあうことで全体的に底上げすることができました。
- 社員が参加する12のサークルがあり、サークル活動には1人1回1000円の補助をしています。
- 社内にカフェスペースがあり、終業後に「おつかれビール」を飲むことができます。退勤時間が異なる同僚の仕事が終わるのを待つ間の「O次会」や、ちょっとした労いのための乾杯に活用されています。



株式会社トライアンフ

社員の成長を志向する理念と ITやコミュニケーション体制をベースに 生活と仕事の両立を可能にする多様な制度を推進

※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きであると考え、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。







# 株式会社トライアンフ

社員の成長を志向する理念とITやコミュニケーション体制を  
ベースに生活と仕事の両立を可能にする多様な制度を推進

## 会社概要

代表者名： 代表取締役 樋口 弘和  
創立(創業): 1998年  
所在地： 東京都渋谷区東3丁目16-3  
エフ・ニッセイ恵比寿ビル1F  
TEL： 03-5468-6040  
FAX： 03-5468-6160  
従業員数： 179名(うち正社員156名)  
URL： <https://www.triumph98.com/>  
事業内容： 採用コンサルティング業務



## 目的・理念

### ITとコミュニケーションにより社員が 成長できる多様な制度を推進しています

当社は経営理念のひとつに「ひとりひとりの成長と活躍の場づくりに全力を尽くします」と掲げています。自ら学び続け、お客様の本質的な課題解決に全力を注ぐためには、それを行う社員自身の課題の解決が必要です。「それぞれの環境、個性、状況を認識し、お互いを高めあう」という社風の中で、社員一人一人の成長がビジネスの成長につながると考え、人への投資・マネジメントを重要事項として取り組んでいます。

## 経営者からのメッセージ

弊社は、組織・人事の課題解決のためのコンサルティングとアウトソーシングサービスを提供しています。私達が大事にしているのは、既存のサービスの枠にお客様をはめこむのではなく、1社1社の特徴や課題にあったソリューションをお客様とともに見つけ、実現していくことです。机上の空論ではなくリアルな人事ソリューションをお客様に提供するために、多様な施策をまず自社で試すという点も私達の特徴です。これまでも、トライアンフでは自社の採用・組織・人事戦略の様々な変革を通じ、社員一人ひとりのパフォーマンスを向上し、組織全体の生産力、創造力を高めることに努めてきました。これからも、変化に柔軟に対応する組織でありつづけるために、試行錯誤を続けていくつもりです。



取締役 執行役員  
高井 美葉

## 取り組みの経緯・背景

トライアンフには、お客様の組織・人事課題の解決を通じて自らも成長をしたいと志向する社員が集まってきています。そのような社員が、自由闊達にコミュニケーションを取り、ライフイベントを迎えても自分らしい活躍ができるように支援したいという想いから、様々な制度の展開や、オフィス環境の充実、働き方の選択肢の拡充を図ってきました。また、エンゲージメントサーベイやアンケート、日々のコミュニケーションを通じて社員の多様なニーズを理解し、会社として支援すべきと判断したことはスピード感をもって実現し、こまめにレビューやブラッシュアップをしていくということも心がけています。



## 従業員の声

復職を考えた際、産休を続けて2回取得したため育児休業期間が長くなっていったことから、復職後のイメージがつかず勤務スタイルをどうすればよいかを悩んでいました。フレックスタイムや在宅勤務の導入で、時間の融通が利くようになるのだろうと思ってはいましたが、復職前に事業部長との面談や管理部、直属の上司と面談の機会があったことでどんな風に働くことになるのかを想像でき、前向きに復職を考えることができました。復職後は、週に1回オフィスへの出社をする以外は在宅勤務をしています。保育園の送り迎えや家事など、かなり有効に時間を使えており、仕事の時間も確保できているため、働きやすさを感じています。子育てと仕事のバランスについて上司と相談し、勤務時間を6→7→8時間と状況と希望に合わせて変更した他のママ社員の事例もあるので、今後の働き方の選択肢が多く、自身や家族の変化に合わせて柔軟に働いていけるように思います。

## 取組紹介

### その1

### 多様な勤務制度と時間単位有給休暇により、 時間や場所にとらわれず自分らしく働けるスタイルを実現

#### 取組内容

- オフィス勤務、在宅勤務を業務や自身の予定に合わせて自由に使い分けることが可能です。
- 在宅勤務の導入にあたってはノートPC・モバイルWi-Fiの貸与を行い、セキュリティ対策のソフトを導入するなど、自宅においても快適・安全に業務ができるIT・セキュリティ環境を導入しました。また、在宅勤務手当を支給しており、在宅勤務時の光熱水費を補助しています。
- フレックスタイムを導入することで、働く場所と時間の自由度を高めています。
- 時間単位有給休暇を導入しており、フレックスタイムと組み合わせることで、生活時間の確保や余暇時間の有効活用ができるようになり、ライフタイムの充実が図られています。
- 短時間勤務制度を導入しており、小学校就学前まで短時間勤務が認められています。
- 残業は事前申請を前提とするはもちろん、業務を調整したり分担することにより残業しなくても対応できないかを上司と相談できるようにしています。
- 定型業務に対してはRPAロボットの導入による効率化を行っており、常に3~4台が稼働しています。
- 有給休暇とは別にリフレッシュを目的とした特別休暇として「ハピネスホリデー」を付与し、プライベートの充実に役立てています。

#### 取組による効果

- 自分のパフォーマンスを上げる働き方を社員一人ひとりが考えて工夫するようになってきました。
- 勤務時間の自由度が上がり、通院等もしやすくなりました。
- 社内研修や社員総会がリモート実施となり、ママパパ社員など時間制約のある社員が参加しやすくなりました。
- 在宅勤務により、お互いの繁忙状況が見えにくくからこそ、会議の目的やアジェンダを設定し時間内に終わらせるなど、互いの時間を大切にするようになりました。
- RPAロボットの導入でこれまで手作業で時間がかかっていた作業も自動化でき、社員の生産性が上がりました。

