

◇オフィス空間の構築を通じて「地域企業の発展」に貢献する。

私たちの使命は、お客様の発展のために、最適な働き方を実現するオフィス空間を構築することです。

その為に社員様一人ひとりの活動をとらえ、オフィス環境とデジタル化戦略の両面から、空間の在り方を考えることが不可欠です。

私たちは、自社の「働き方改革」実践から得た実績とノウハウを生かし、お客様のオフィス空間構築を通じて最適な働き方を支援し「地域企業の発展」に貢献してまいります。



有給休暇

10連休の有給休暇取得を推奨、連続休暇取得率85%

「社員の成長が会社の成長」であるという考えから企業風土が醸成され、早い時期から働き方改革の主目的に柔軟な働き方と生産性の向上を掲げ、年次有給休暇10連休取得推奨制度を導入。また、有給休暇を有効活用できるよう、1時間単位でも利用できるよう改正しました。連続休暇取得率は約85%と高く、連続休暇を通じたリフレッシュは、社員のモチベーションアップになり、新たな気持ちで業務に向き合います。「会社の成長」に繋がっています。

子育て支援

相談窓口の配置ときめ細かいサポートで、男性の育児休業取得を推進。

夫婦が育児を分担できるような働き方について気軽に相談ができるよう、育児休業の制度の説明を実施し、取得者の感想等、社内イントラへの掲示による情報の周知、対象者への意向確認等、育児休業を取得しやすい環境の整備を行いました。2022年に対象男性社員が約1か月半の育児休業を取得した実績も有ります。

会社のサポートもありスムーズな育休の取得ができる。

2017年入社 クリエイティブデザイン事業部 ドキュメントサービスセンター T.Oさん

● Interview 01 育児休業に入るときに不安は感じましたか？

■ 上司や同僚のサポートがあり、お客様にも理解をいただきました。

これまで男性で育児休業を1か月以上取得した人がいないと聞いて、まずはビックリしました。「え、そうなの？」という感じでした(笑)。私は第2子の時に育児休業を取得しましたが、自分から妻に取得しようと思うと伝えました。第1子の時に妻が体調・体力的に大変だったのです。今回は自分の出番だと思い上司に相談したところ、ありがたいことに、上司や同僚など周囲の理解とサポートを得られて、妻が出産・退院して里帰りするまでのタイミングで1か月半の育児休業を取得しました。仕事の性質上、受注～納品の間には制作工程があるので、所属部署のメンバーにはお客様ごとの進捗などを細かく引き継ぎしました。お客様にも育児休業に入ることを伝え、期間中の後任を紹介しました。お客様から「育児休業とれるんだ、すごいね」と理解を示していただけでうれしかったです。お客様も含め、周囲の方の理解とサポートがあったため、大きな不安を感じずに済みました。

● Interview 02 会社の制度で良く利用しているものは？

■ 子供が生まれてからは、時間有休を活用することが増えました。

2018年度から導入された時間有休をよく利用しています。子供が生まれた時に役所に出生届を出したり、病院に連れていったり、あとは保育園へのお迎えなどでも利用しています。結婚前は時間有休を必要とするケースはあまりなかったのですが、子供が生まれてからはよく利用しています。友人や知人の会社では時間有休を導入している会社がなく、羨ましがられますね。育児休業でも有給休暇でも、その時の自分の事情にあったスタイルで育児する選択肢があるのは良いことだと思います。

● Interview 03 仕事と家庭を両立するうえで工夫・大切にしていることは？

■スケジュールや段取りに気をつけ、帰宅時間が遅くならないように。

なるべく遅い時間には打合せやアポイントメントを入れないようにして、帰宅時間が遅くならないようにしています。夕方には営業活動から戻ってきて社内で事務処理を行い、翌日の準備を済ませます。以前よりも段取りやスケジュール管理には気をつかうようになりました。

● Interview 04 子供を連れて参加したことのある社内イベント

■社内イベントを通じて、社員の家族とも繋がりが持てます。

親睦会が開催した食事会に参加しました。会社に家族を呼んで、カフェスペースなどにみんなで集まり、子供たちとワイワイしながら賑やかな時間を過ごしました。

会社が主催する運動会には、長男が小さかった時に妻と三人で参加しました。「また行きたいね」と話しています。社内イベントを通じて、いろんな社員の家族と会えますし、仕事以外の繋がりが持てるので、何かあったときはお互い様の気持ちで助け合いたくなります。

プライベートな一面が見えることで、仕事上の繋がりに太さや強さが増す気がします。

両立支援

様々なシーンに対応できるよう組み合わせ可能な制度で両立をサポート。

結婚や出産、育児、介護、通院などの事情や環境の変化に対応できるよう、時差出勤制度を導入しました。時間単位有休と組み合わせることで、働き方の柔軟化や業務効率化を実現。

また、子育て支援策として、業務に時間がかかり帰りが遅くなりそうなときに子供を会社で迎え入れることができる制度も導入しました。

◆トップのコメント

テクノルでは、働き方改革が叫ばれる以前より社員が生き生きと働ける職場づくりを目指してまいりました。それは、10連休取得に始まり時間有休や時差出勤といった様々な制度として形になっています。コロナ禍を通じ、最近ではより柔軟な働き方に対応できるようリモート形式の勤務も認めております。一方、オフィス環境もより働きやすい環境を目指し自社で実践しております。ICTやオフィスの空間造りと共に社員の生の声を吸い上げ、働きやすい環境構築と新たな制度運用を推進する中での学びも多く、その実践を通じ本物の「ノウハウ」をお客様に提供したいと考えております。

これからもお客様の「お役立ち」を追求・提案してまいります。その為にも、社員一人一人の成長が鍵となると考えます。日々の成長を積み重ねながら昨日と違う成長した自分、テクノルを目指し活動してまいります。

(令和5年12月作成)