

株式会社パルソフトウェアサービス〈松山市〉

事業内容 ソフトウェア開発
 従業員数 11名 [内訳] 男性9名、女性2名
 企業HP <https://www.palsoft.co.jp/>

(R3.8現在)
 (所在地:松山市)



取組のポイント

- 働き方改革のテーマを設定し、会社として改革に取り組む決意を表明するとともに、1on1ミーティングを通じて会社と従業員の信頼関係を構築
- キャリア開発支援の取組として、勤務時間のうち1日30分程度、各従業員が自身の習得したいスキルを学ぶことができる「ウィル活」を実施
- ウィル活時間を捻出するため、各従業員がECRSの適用による業務改善に取り組むとともに、事例発表会を通じて共有化を図ることで協力・連携を推進



取組の背景と取組の方向性

当社は、これまで残業時間削減や有休消化率の向上に取り組み、ワークライフバランス推進のための制度や利用実績を整え、2015年には、「えひめ仕事と家庭の両立応援ゴールド企業」に認定されました。しかし最近では客先での常駐勤務やテレワークでの在宅勤務など、働く場所やスタイルが多様化しており、この状況はコロナ禍を機にますます加速しています。従業員の勤務場所や所属組織が多様化し、一律的なマネジメントが難しくなる中で、「多様性に価値を置き、能力ある個々のメンバーが1つになって活躍する組織づくり」が改革の中心テーマとなっていました。

主な課題

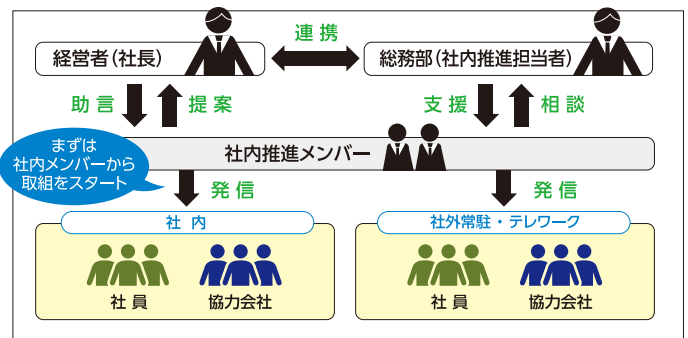
多様なプロ人材が働く中で、個々の専門性や向上心などをシェアできておらず、組織的なシナジー効果が働いていない。
 メンバーのキャリア開発が各自の裁量に委ねられており、組織としての支援が行えておらず、各々の取組成果を共有する仕組みも不十分。
 業務に習熟したベテランメンバーを中心に属人化が進んでおり、生産性の高さや品質面で信頼を得ている反面、代替メンバーがいないといった課題も発生している。

取組の方向性

経営ビジョンの浸透とコミュニケーション活性化
 ウィル活
 (キャリア開発支援)
 業務改善と属人化の緩和・解消

推進体制

現場のニーズを把握している社内推進担当者(総務部)が推進メンバーに加わることで意思決定が迅速化され、また社長との連携もスムーズに行われることで改革取組の周知徹底にも効果的でした。また働き方改革の取組に、協力会社(社内や社外常駐先で、同じプロジェクトに従事しているグループ企業やフリーランス等の協力組織)を巻き込むことは、現場の一体感を高め、効果的に改革推進する上で有効でした。



具体的な取組内容

1. 経営ビジョンの浸透とコミュニケーション活性化

経営ビジョンの浸透

- 以前より、経営ビジョンの中で仕事と家庭生活の両立やキャリア開発に触れてはいましたが、具体策は個人任せでした。働き方改革を、残業削減や年休取得にとどまらず、自身の課題ととらえてもらいたいという思いから、「働き方改革とキャリア開発」をテーマに働き方改革キックオフ勉強会を実施しました。
- キックオフ勉強会では、経営ビジョンに示された「会社目標と人生目標の共存」、「最適な職場環境の提供」に対する経営者の想いを伝えるとともに、会社として、従業員のキャリア開発支援を進めることを従業員に向けて宣言。ワーク・ライフ・シナジーの実現に向けて、全社一丸となって改革に取り組む決意を新たにしました。

コミュニケーション活性化の取組

- もともと従業員ごとに担当業務が異なることや、業務の専門性の高さなどから、従業員同士の情報共有は少ない職場でした。しかし、顧客ニーズの多様化や、個々のワーク・ライフ・シナジーの実現のためには、個人単位の努力と工夫では限界があり、従業員同士の協力・連携が不可欠になっていました。

< 働き方改革キックオフ勉強会 >



< 1on1ミーティング >



意見共有の場として、従業員と社長(右)の1on1を頻繁に実施

- そこで、まずはコミュニケーションのきっかけとして、それぞれの従業員が、ECRS（後述）を適用して取り組んだ業務改善事例の共有を図るための発表会（年4回）を開催しました。また、社長自らが各従業員と定期的に話し合う「1on1ミーティング」（月1回・1人30分程度）を実施し、社長の持つ業界知識や今後の展望を従業員の興味に合わせて伝えるなど、信頼関係の構築に取り組みました。

2. ウィル活（キャリア開発支援）

メンバーのやる気を引き出すウィル活

- 前述のキックオフ勉強会において、全員が自分の「仕事と生活」について気になることを書き出した上で「Will（やりたいこと）・Can（できること）・Must（やるべきこと）」に分類する棚卸を実施したところ、多くの従業員が「Will（やりたいこと）」として、「もっと勉強してスキルアップしたい」と考えていることが明らかになりました。
- そこで、各従業員が望んでいるスキルの習得を会社側としても支援するため、「ウィル活」と称した取組をスタート。ウィル活では、勤務時間のうち1日30分・月10時間程度、従業員自身が習得したいスキルを学ぶ時間として利用することを許可しました。また、従業員のウィル活での取組状況は社内SNSで発信するほか、社長との1on1ミーティングでも個別フィードバックを受けられるようにしました。
- 従業員自身が興味を持つテーマに取り組むことができる環境を整備することでモチベーションアップにつながるほか、社内SNSで取組内容を共有することでお互いに応援し合う雰囲気づくりにもつながりました。



ウィル活時間中は、BGMを流すようにし、活動しやすい雰囲気づくりを心掛けました

3. 業務改善と属人化の緩和・解消

業務内容を共有して属人化解消

- もともと残業の少ない職場であり、仕事の進め方も個人の裁量に委ねているため、自己流の非効率な働き方を続けたり、いざというときに周りがサポートできない属人的な働き方をしていることが問題でした。
- そこで、まずは「ウィル活」を機に、一人当たり一日30分の時間削減目標を立て、ECRS（イクルス）を用いた業務改善に取り組みました。ECRSとは「捨てる（Eliminate）・まとめる（Combine）・入れ替える（Rearrange）・簡素化する（Simplify）」の4つの枠組みからなる業務分析手法です。
- 各従業員の取組事例の発表会を定期的で開催することで、それぞれの業務内容や改善内容を共有することで、本人以外の視点からの業務改善や、応援体制を考えるきっかけとなり、自分一人では気づかない問題の解決に有効でした。

< 実際の業務改善事例 >

1. 支店メンバーと業務をシェアすることにより、松山からの出張対応を減らす。
2. 協力会社を含めて情報共有ツールを統一し、連携の手間や伝達漏れを削減した。
3. タスク管理ツールを利用し、メンバーの進捗状況を見える化した。
4. 割込業務の管理を改善（顧客からの急な依頼について納期と優先順位の確認・交渉を徹底した）
5. メンバーのスキルや知識に応じた役割配分の適正化

取組の効果

- 「Will（やりたいこと）・Can（できること）・Must（やるべきこと）」の棚卸や事例発表会で出た従業員からの意見を基にボトムアップで取組を進めたことが、従業員の主体的な取組につながった。
- ウィル活の取組を通じて、目に見える形で社内の一体感が形成され、通常業務に支障をきたすことなく継続できている。メンバーの「Will（やりたいこと）」を共有することで、社長や従業員間の相互理解が図られた。
- 事例発表会を通じて他の従業員の業務への関心が高まり、助け合いの機運向上につながった。



経営者の声

代表取締役社長
大西 雅人さん



メンバーのキャリアアップが 会社のバリューアップにつながる組織へ

たった1日30分のウィル活が、自ら変わるよいきっかけになりました。1on1を通して、それぞれのキャリア開発を応援するとともに、会社の方向性とメンバーのキャリア開発の方向性を近づけられると感じました。社員に限らず、関係するメンバーが、それぞれのポジション・強み・スキルを生かして、満足度の高い状態で、プロジェクトを遂行する、というのが理想的な在り方です。会社が目標を達成するとともに、お客様とのリレーションを深め、メンバーがキャリアアップできる環境を提供していきたいと考えています。

推進担当者の声

総務部長
東灘 真希さん



最近、勉強会やイベント等の業務以外のタスクを増やすと、効率化の妨げになると懸念して、消極的でした。今回は専門家による客観的な視点から、計画的にアプローチできました。他所属のメンバーを巻き込むというチャレンジもしました。多様化した組織では個々に置かれている状況が異なるため、一律に発信しても一人ひとりには届きません。自らが動いて情報収集し、課題を見つけて、解決することが求められていると感じます。公平に判断しつつも、それぞれに寄り添った支援を心がけていきたいと思っています。