



# 株式会社グリフィン

## 会社概要

|         |                                                                     |
|---------|---------------------------------------------------------------------|
| 代表者名    | 代表取締役 上妻 英一                                                         |
| 創立(創業)  | 2002年                                                               |
| 所在地     | 千代田区神田司町2-13 神田第4アメレックスビル8階                                         |
| TEL/FAX | 03-5577-8833 / 03-3295-7111                                         |
| 従業員数    | 189名(うち正社員175名)                                                     |
| URL     | <a href="https://griffin-net.co.jp/">https://griffin-net.co.jp/</a> |



## 事業内容

- システムコンサルティング
- システムエンジニアリングサービス
- 展示会出展コンサルティング
- ソフトウェアの受託開発
- ニアショア事業
- LEDライトパネルレンタル

## 目的・理念

### 社内制度・環境の改善を目指し、有志による委員会を設立

- ・「信頼」を重要な経営基盤とし、社員を大事にする会社づくり、社員が退職しない会社づくりをモットーに掲げ、2011年に「環境改善委員会」という社内組織を立ち上げました。当委員会は、会社をよりよくしたいという有志による組織で、若手から管理職まで幅広く参画しています。
- ・当委員会の発足により、社員は仕事と家庭を両立しながら能力を十分に発揮できており、長時間労働が削減されて有給休暇の取得率が向上すると同時に、会社の売上や利益も年々上昇しています。

## 代表者からのメッセージ

私は以前勤めていた会社で、社員の会社に対する意識によって仕事へのモチベーションが変化することを実感しておりましたので、当社の創業にあたっては社員を中心とした経営を心掛けていくことを誓いました。

ライフ・ワーク・バランスへの取組は継続していくことが大切ですが、当社では「環境改善委員会」という形で趣旨に賛同するメンバーを集めて社内横断的な取組を行っています。私自身は、社長であろうが新入社員であろうが、営業であろうが総務であろうが、自分の役割を全うするという意味では、仕事上の立場は同等だと思っています。そういった主体性のある社員に任せることもひとつの手段であると考えます。



## 取組の経緯・背景

### 委員会誕生のきっかけは、社員と経営層の想いのミスマッチを防ぐため

- ・環境改善委員会を立ち上げる以前は、休暇がとりにくい、残業が恒常化している、子育てや介護などのライフスタイルの変化に柔軟に対応してほしい、などの不満の声が多くありました。
- ・IT業界は人材が大切であり、定着率を上げるためには良好な人間関係の中で仕事をする必要があると考えていましたが、社員を大切にしたいという経営層の想いと、実際に社員から上がってくる要望に差があり、退職者が増える傾向にありました。
- ・そこで委員会では、働きやすい環境づくりの第一歩として社員へのアンケートを実施。その回答から浮かび上がった問題点を解決するため、働きやすい職場環境づくりに継続して注力しています。
- ・現在は月に1度の委員会活動(会議)にて、さまざまな課題に対する改善策を見出す取組を継続しています。委員会の活動内容は、毎月行われている管理職会議にて報告しています。



## 取組紹介

1

### 取引先をも巻き込んだ「働き方改革」の推進



## 取組内容

- ・毎週水曜日を「ノー残業デー」としています。また、社内に定時退社推進ポスターを掲示しています。
- ・計画年休制度(前期2日、後期2日)を導入し、有給休暇の取得率向上を図っています。グループごとに有休取得率を算出し、取得率の低いグループには働きかけを行っています。
- ・飛び石連休のお知らせを行い、有給休暇と組み合わせた長期休暇の取得を推進しています。
- ・36協定の特別条項において、1か月の時間外労働時間の上限を100時間から80時間に引き下げました。あわせてチェック基準を設け、45時間、60時間を超えた社員についても、産業医面談の受診や業務の見直しなどの対応を行っています。
- ・営業担当者や管理職が、このような「働き方改革」の取組を取引先にも説明して協力を依頼しました。



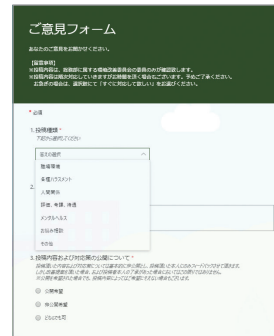
## 取組による効果

- ・社員の月平均残業時間(2018年度): 2016年度比で約55%削減
- ・年次有給休暇取得率(2018年度): 76.3%
- ・営業担当者や管理職による調整が当たり前になったことで、派遣先に常駐している社員も遠慮せずには休暇をとれる雰囲気が醸成されました。

## 社員の意見を積極的に取り入れる仕組みの構築

### 取組内容

- ・匿名／記名、公開／非公開を選択の上、どのような内容でも投稿できる「ご意見フォーム」を社内イントラネット上に設け、制度等の改善提案を受け付けています。
- ・社員からの提案が実際の制度改定につながった例としては、始業・終業時間の繰上げ・繰下げや、短時間勤務を子の小学校就学後も延長できるよう変更しました。
- ・「アニバーサリー休暇制度」(本人や家族の誕生日、結婚記念日など、年に1日本人が指定する記念日に取得できる特別休暇)や「リフレッシュ休暇制度」(勤続10年毎に5日間付与)も、社員からの意見をもとに導入しました。
- ・他にも、フレックスタイム制度の利用勧奨や時間単位年休制度、積立年休制度など多くの制度や施策が、社員からの提案や意見をきっかけに生まれています。



### 取組による効果

- ・ご意見フォームによる社員からの改善提案件数は年間30～40件ほどあり、それぞれの提案について環境改善委員会が対応しています。
- ・アニバーサリー休暇取得率(2018年度): 70.5%
- ・制度改定やライフ・ワーク・バランスに関する新たな取組の多くは、社員からの提案・相談がきっかけとなっています。
- ・社員が求めていることが、会社の取組に反映されやすくなり、社員が会社に相談しやすい雰囲気が醸成されています。

## 誰もが働きやすい職場環境の構築

### 取組内容

- ・配偶者の出産を支援するための2日間の特別休暇(有給)、子が1歳を迎えるまで5日間の育児特別休暇(有給)を取得できる制度を整えています。
- ・年度末時点で満30歳を迎える社員と、その他希望者に対して「仕事と介護の両立セミナー」を実施しました。
- ・「ハラスメント防止セミナー」の実施に加え、リーフレットの作成と配布、年に1回「ハラスメントチェックリスト」による自己点検を実施しています。
- ・管理職に対して「ピアカウンセラー」資格の取得を推進。社員の悩みの相談窓口として案内しています。
- ・「シスター・ブラザー制度(メンター制度)」による新入社員のフォロー。OJTにおける先輩社員とは別の社員がシスター・ブラザーとなり、イベント等を通じて横のつながりを形成しています。



### 取組による効果

- ・2015年と2019年に男性社員が育児休業を取得しました。
- ・配偶者の出産時の特別休暇、育児特別休暇の取得率はどちらも100%です。
- ・2017年10月にプラチナくるみん認定企業となり、2019年3月には「健康優良企業(銀の認定)」を取得しました。

### 従業員の声

- ・結婚や出産などライフイベントに合わせた制度があり、実際に利用する先輩を見ているので、自分の将来もイメージしやすく安心です。何か発信すれば改善してもらえる。会社に雇用されているというよりは、自分も会社の一員と一緒に環境をつくっていると感じます。
- ・ノー残業デーの日だけに限らず、今は朝から18時までどうするかを考えるようになり、業務の効率化に結びついています。

※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、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという言葉をもそのまま使用しています。



**Creative**  
柔軟な働き方を創造する

柔軟化  
Flexibility

株式会社グリフィン

社員と経営層が  
一丸となって総合的に  
ライフ・ワーク・バランスを推進

**Inclusive**  
多様な人材を巻き込む

効率化  
Performance

多様化  
Diversification

