

# 円滑なプロジェクト運営と働き方改革の実現に向けて 事例紹介


---

2022年2月14日

東北インフォメーション・システムズ株式会社



# 1. 会社紹介

社名	 トインクス 東北インフォメーション・システムズ株式会社 (2022年4月1日付「株式会社トインクス」へ変更)
本社	宮城県 仙台市
設立	昭和29年 「東北機械計算株式会社」 設立 平成13年 企業グループ I T系 3社 合併
株主	東北電力株式会社 (100%出資)
従業員数	720名 (2021年4月現在) 男女比 8:2
事業	情報サービス業 <input type="checkbox"/> 情報システムおよび情報ネットワークに関する コンサルティング、開発、運用および保守 <input type="checkbox"/> セキュリティ対策サービス、各種パッケージ開発・販売etc

# 1. 会社紹介 働き方改革支援ソリューションの紹介

## TOiNXの働き方改革支援ソリューション 働き方の「これから」を変える

当社の各種動画配信サイト  
TVS (TOiNXバーチャル・  
ショールーム) はこちら  
<https://showroom.toinx.co.jp/>



### クラウド活用

利便性・リスク管理を備えたクラウドで、  
業務効率化を進めます。



### テレワーク推進

テレワークを導入したけど効果が見えない  
お客さま、効果的・柔軟な働き方の実現へ  
向けてご支援します。



### セキュリティ対策

システム構築や運用支援で培ってきた技術や  
ノウハウで、最適なセキュリティ対策をご提  
供します。



### バックオフィス業務

社内のビジネスを支える間接業務  
業務効率と品質の向上をITでサポートします。

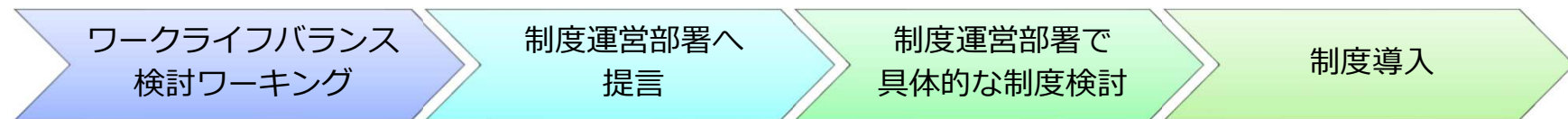


## 2. 働き方改革の取り組み

「少子高齢化社会」や、首都圏への「人口流動」の現状から、企業で活躍する人材の確保や仕事と生活との調和を意識した制度改革の必要性に加え、2019年の働き方改革関連法の施行により、社員が柔軟な働き方等によりモチベーションの向上を図りながら、当社の将来を担う若手社員のさらなる活躍の促進に向けた環境を整備する必要があった。

これらを踏まえ、**当社では社員が働きがいを感じる会社を目指すため『ワークライフバランス検討ワーキング』を発足し、制度改革等の推進を図ってきた。**

### 【制度導入までのSTEP】



#### 【検討テーマ】

①社員（育児・介護）の柔軟な働き方 ②若手の活躍 ③女性の活躍

#### 【ワーキング期間】

6ヶ月（全13回開催）

#### 【ワーキングメンバー】

若手中心（一般職）10名 + アドバイザー（社外コンサルタント）

※全室部からバランスよく選抜

全社視点の思考など、  
メンバーのステップ  
アップにも寄与

### 3. ワーキングの課題解決の方向性

■ 「目指す姿」に対する課題と解決の方向性

テーマ	目指す姿	課題	解決の方向性
育児 介護	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休職/時短を取得しても<b>キャリアを中断しない</b></li> <li>・ <b>ワークライフバランスが尊重される働き方ができる</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>休職前の評価がリセット</b></li> <li>・ <b>休職中の情報が遮断され、復職時に不安</b></li> <li>・ 時間外可否や家族の支援有無など<b>育児や介護中の働き方に不安</b></li> <li>・ 特に介護について、社員の制度理解が不十分</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 復職前の評価を維持した<b>評価制度への見直し</b></li> <li>・ 多様な働き方の仕組み作り → <b>スキル習得や情報共有</b> → <b>テレワーク</b> → 再雇用制度</li> <li>・ 課長との対話機会の創出</li> </ul>
若手の 活躍	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>自分の思い描いた目標に向かい、主体的に仕事ができる</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ある程度仕事に満足・やりがいを感じており、意欲も高いが、上の世代とギャップあり</li> <li>・ 評価に疑問を感じている人もいる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>技術系のキャリアパス設置</b></li> <li>・ 論文発表など、評価される場の創出</li> <li>・ 課長との対話機会の創出</li> </ul>
女性の 活躍	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>管理職やPMを目指したいと考える女性が増える</b></li> <li>・ 男女問わず業務の質や量に偏りが無い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員の女性比率が低く、手本とする<b>モデルケースが限定的</b></li> <li>・ 女性管理職の割合が少ない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性採用の促進 (選考受験者増への施策)</li> <li>・ <b>女性リーダー養成研修実施</b></li> <li>・ <b>女性を部下にもつ上司の意識改革</b></li> </ul>

## 4. ワーキングからの提言

分類	提言	提言概要	優先度
制度	①育児休職者の評価規程 見直し	・休職期間中の評価がその後のハンデとならないよう <b>休職前の評価を組み入れる等、評価規程（人材評価）</b> の考え方を見直す。	高
	②育児支援勤務時間（時短） および 子の看護休暇（特別休暇） の適用拡大	・ <b>小学3年生まで時短勤務を適用可能</b> とし、働き方を選択できるようにする。 ・ <b>子の看護休暇は、小学6年生までの子への適用</b> や、学級閉鎖の対応にも適用可能とする。	高
	③時間休（有給休暇）の導入	・半休を更に細分化し、 <b>時間単位の休暇</b> を取得可能とする。 ・子育て・介護等により有休日数が不足しやすい社員に対し、休暇の効率的な取得を促進する。 ・時間の使い方を柔軟にし、子育て・介護以外の多様な事情にも対応可能にする。	高

## 4. ワーキングからの提言

分類	提言	提言概要	優先度
制度	④技術系キャリアパスの整備 (プロフェッショナル職の設置)	<ul style="list-style-type: none"><li>・管理職としてのキャリアだけではなく、<b><u>若手・女性が目指せるような技術系のキャリアパス</u></b>を設ける。</li><li>・例えば、プロフェッショナル職の設置など、組織マネジメントにおける貢献だけではなく、直接的な人材育成や、専門分野における成果創出の貢献を評価する仕組みを設ける。</li></ul>	中
	⑤再雇用の導入	<ul style="list-style-type: none"><li>・いったん<b><u>退職した社員が復職できる制度</u></b>を整備する。</li><li>・退職理由や離職期間の制限を設ける等、一定のルールを定めた上で運用する。</li></ul>	低



## 4. ワーキングからの提言

分類	提言	提言概要	優先度
施策	①管理職への情報提供・教育	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>仕事の評価、休暇取得、労働時間等の考え方について誤解をうまないよう、管理職へ情報提供</u>する。</li><li>・ 必要に応じて評価者研修などを実施する。</li></ul>	高
	②若手社員と課長との対話	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>若手社員と課長との意見交換の場</u>を設け、世代間での相互理解の機会を増やす。主なテーマはWLB・仕事の取り組み方などとする。</li><li>・ 子育て・介護者支援の一方で業務負荷が若手社員へしわ寄せにならないようフォローを促す。</li></ul>	中
	③女性管理職の増加・職場の相互理解を目指す取組み	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 「女性活躍推進法」の施行を受け、<u>女性の更なる活躍を進めることを目標として、女性社員と管理職それぞれにセミナー</u>や研修等の教育を行う。</li></ul>	中



## 4. ワーキングからの提言

分類	提言	提言概要	優先度
施策	④育児・介護休職者に対するフォロー	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>休職者に対し、社内報の送付、モバイル貸出</b>による情報共有、会社訪問機会の設定など情報提供の仕組みを構築する。</li><li>・ <b>復職前または後に上長面談</b>を行う。</li></ul>	中
	⑤介護保険・当社の制度を知る機会の創出	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 介護保険の仕組みや、<b>介護</b>をするにあたり最初に困ること、<b>利用できる当社の制度について、社員が知識習得する機会</b>をつくる。</li></ul>	中
	⑥テレワーク実現に向けた継続的な検討	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>テレワークの利用</b>について、導入の前段階として、対象者や活用方法、効果を明確にするための検討を行う。</li></ul>	中

# 5. 制度導入および施策取り組みスケジュール

■ワーキングからの提言等を受けて課題解決のために以下のとおり取り組んだ

2015Fy	2016Fy	2017Fy	2018Fy	2019Fy	2020Fy	2021Fy	2022Fy
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ワーキング発足                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●ワーキングから提言                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>●育児休職者の評価規程見直し</li> <li>●<b>育児支援勤務時間（時短）の適用時期拡大</b></li> <li>●<b>積立休暇日数の拡大</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>積立休暇に時間休暇新設</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎特別管理職向け研修</li> <li>◎女性社員向けキャリアアップ研修</li> <li>◎休職者へのモバイルPC貸与</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>テレワーク・時差勤務の試行開始</b></li> <li>★<b>ドレスコードフリー導入</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●技術系キャリアパス導入                             <ul style="list-style-type: none"> <li>★介護休暇を特別休暇へ・介護支援勤務時間の期間延長</li> <li>★<b>育児休職期間延長</b>（3歳まで）</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★育児休職利用制限見直し（入社1年以上の条件撤廃）</li> <li>★普通休暇に時間休暇新設</li> <li>☆<b>育児・介護者同士の座談会</b></li> <li>☆<b>新社内OA PC配布</b></li> </ul>	
<p>[凡例]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●提言を受けて制度改正</li> <li>◎提言を受けて施策・作業</li> <li>★提言外の制度改正</li> <li>☆提言外の施策・作業</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>☆新技術社内コミュニティ発足</li> <li>◎<b>育児に関する制度一覧公開</b></li> <li>◎介護手引き公開</li> <li>◎育児休職者との面談マニュアル・面談シート公開</li> </ul>					

## 6. 法を上回る制度例

分類		当社制度概要	備考
休暇	普通休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>時間単位</u>で取得可能</li> </ul>	
	<u>積立休暇</u>	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px 5px; margin-right: 5px;">WG</div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px 5px; margin-right: 5px;">WG</div> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 積立休暇 50日</li> <li>・ <u>時間単位</u>で取得可能</li> <li>※事由制限：小学生までの子の看護 および養育など</li> </ul>	
	<u>特別休暇 (有給)</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 産前6週、産後8週休暇</li> <li>・ 子の看護休暇 ※半日単位でも取得可能</li> <li>・ 介護休暇 ※半日単位でも取得可能 ※対象家族の範囲は2親等（配偶者の兄弟等も含む）</li> <li>・ 上記の他、20種類の取得事由を用意</li> </ul>	

(凡例) WG : ワークライフバランス検討ワーキングからの提言を受けて制度化

## 6. 法を上回る制度例

分類		当社制度概要	備考
育児	休職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>満3歳</u>に達するまで</li> <li>・ <u>雇用期間条件無し</u></li> </ul>	<p>(法) 原則、子が1歳まで。子が満2歳に達する日まで延長                      (法) 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること</p>
	支援勤務時間制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>小学校2年生の始期</u>までの子を育てる者</li> <li>・ <u>子の長期休業期間（夏休みなど）は、小学校4年生の始期</u>までの子を育てる者に適用</li> </ul>	<p>(法) 3歳未満の子を養育する者</p>
	深夜業の制限／時間外労働の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>小学校2年生の始期</u>までの子を育てる者に適用</li> </ul>	<p>(法) 小学校就学の始期に達するまでの子</p>
	所定外労働の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>小学校2年生の始期</u>までの子を育てる者に適用</li> </ul>	<p>(法) 3歳未満の子を養育する者</p>

## 6. 法を上回る制度例

分類		当社制度概要	備考
介護	休職	・ 要介護者1人につき、3回を上限として分割取得でき、 <u>通算して1年以内</u>	(法) 要介護者1人につき、3回を上限として分割取得でき、通算して93日以内とする。
	支援勤務時間制度	・ 1ヶ月以上 <u>5年以内</u> の期間とする ・ 5年以内であれば <u>回数制限なし</u>	(法) 利用開始から3年以上の間で、2回以上の利用を可能とする

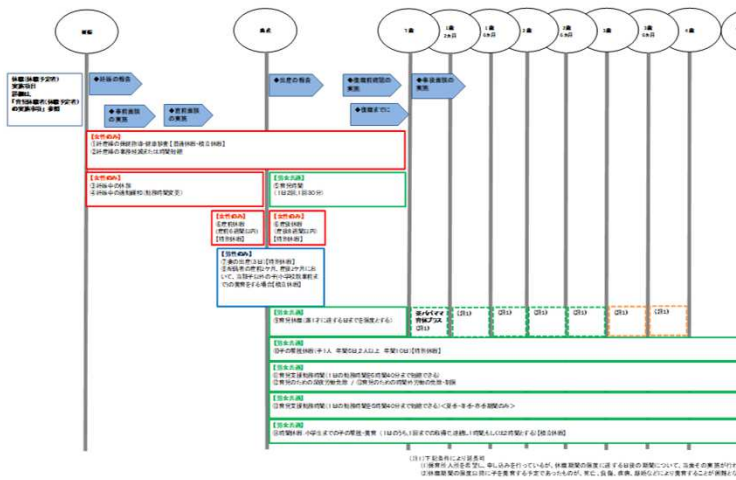


# 7. 施策・取り組み事例（育児・介護の理解促進）

■ 制度の充実に加えて、**制度利用を後押しする仕組みが必要！！**

## ■ 妊娠から復職までの面談タイミングおよび育児に関する制度が一覧で公開

<育児に関する制度一覧表>



■ 育児休職者を部下に持つ上司用の**面談マニュアル**、**介護の手引き（全社員用）（対象者向け）**等を整備。安心して働けるよう、**運用面でもフォロー**

WG

面談マニュアル

項目	内容	備考
面談の目的	育児休職者へのフォロー、業務の引き継ぎ、復帰後のサポート	
面談の頻度	復帰後1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月、1年、2年、3年、4年、5年、6年、7年、8年、9年、10年	
面談の場所	上司のオフィス、面談室、電話	
面談の時間	15分～30分	
面談の準備	面談の目的、内容、場所、時間の確認、面談の記録	
面談の進め方	1. 挨拶、2. 面談の目的、3. 業務の引き継ぎ、4. 復帰後のサポート、5. 面談の記録	
面談のフォロー	面談後のフォロー、業務の引き継ぎ、復帰後のサポート	



## 7. 施策・取り組み事例（育児・介護者同士の座談会）

14

■ **育児・介護の制度利用者が、仕事と家庭の両立において、参加者同士で悩みを話し合い「共有・共感」**することで、ポジティブ思考を促し、ストレス軽減を図ることを目的に、以下のとおり、**座談会**を開催した。

座談会	
実施方法	<ul style="list-style-type: none"><li>・話がしやすいように<b>少人数（3～5名程度）</b>で開催</li><li>・進行は、<b>社内カウンセラー（※1）</b>に一任</li><li>・サポート役として、女性社員の<b>i サポーター（※2）</b>が参加</li><li>・事務局は、冒頭に育児・介護支援制度を紹介後、退席</li><li>・<b>日頃の悩み（育児・介護・仕事）</b>について、<b>フリートーク</b></li><li>・<b>議事録作成しない</b></li></ul>
実施時間	1 時間程度（ <b>所定労働時間内</b> ）
実施後アンケート	<ul style="list-style-type: none"><li>・「<b>同じ悩みを持つ者同志で共感することができ安心できた。</b>」、 「<b>子供がまだ小さいので、先輩社員の声を聞いたのもよかった。</b>」など <b>ポジティブな意見とともに、継続した取り組みへの要望が多かった。</b></li></ul>



（※1）社内カウンセラー [日本産業カウンセラー協会より派遣]

職場の人間関係や仕事における悩み、メンタルヘルス不調など、社員の心の問題について、週2回カウンセリングを行っている。

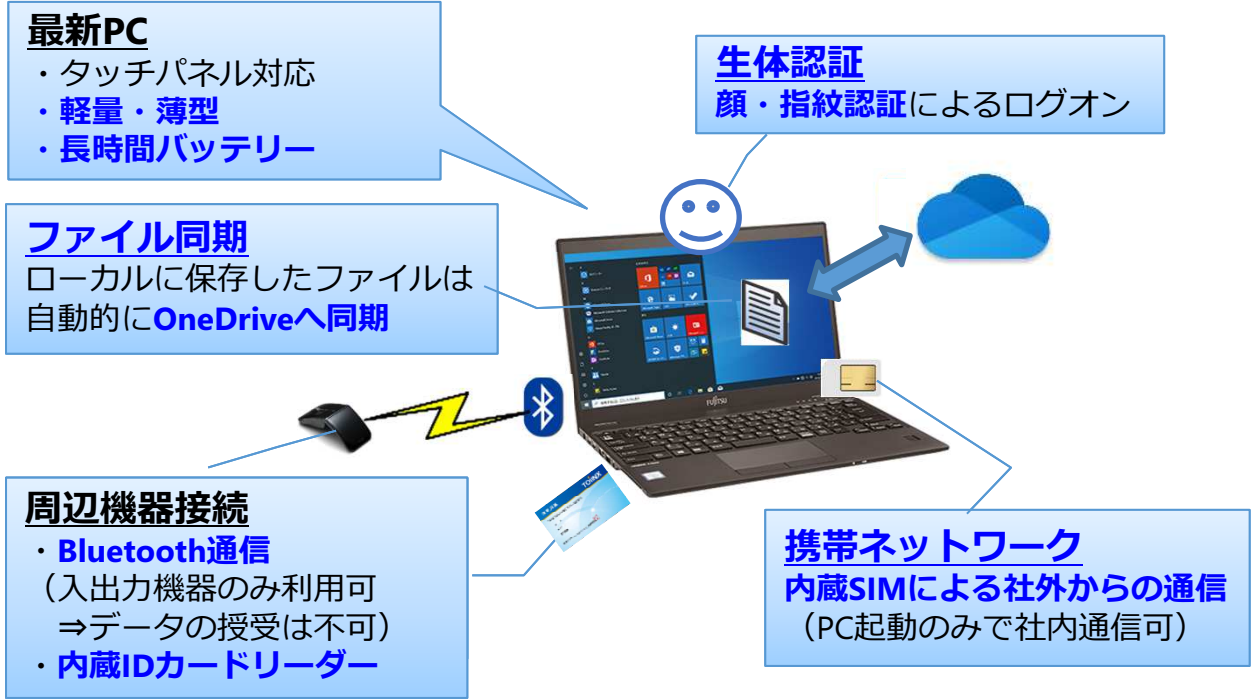
（※2）i サポーター [社員]

当社独自のメンタルヘルスクエア対策。産業カウンセラー資格を取得した社員であり、メンタルヘルス社員教育等を実施。



## 7. 施策・取り組み事例（テレワーク）

- 社内端末を**持ち運びやすいように軽量化**するとともに、どこでも通信可能な**内蔵SIMを搭載**するなど、機種交換し利便性を向上
- また、テレワークは、**利用回数制限の撤廃、時差勤務との併用を可能**とし、柔軟な働き方を推進



【テレワーク試行概要】

制度設計	
回数制限	無
場所	自宅のみ
休暇	時間休暇・半日休暇可
時間外勤務	可
時差勤務併用	可

## 7. 施策・取り組み事例（ドレスコードフリー）

16

- **若手の発案を積極的に取り入れ**、その日の働き方に応じて、自律的に服装を選択する「**TOiNX版ドレスコードフリー**」を導入

ドレスコードフリー	
目的	<p>働き方改革の実現に向けて、社員一人ひとりが、<b>多様かつ柔軟な働き方</b>の中から、様々なライフイベントによる環境変化に応じて、最も効率的な働き方を<b>自律的に選択</b>しながら仕事と生活を両立させ、長く働き続けられる仕組みを構築する。</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>(1) 働き方改革に向けた社員の意識向上</b></li><li><b>(2) 働きやすい服装による業務効率の向上</b></li></ul>
基本ポイント	<p>「ビジネスシーンにふさわしい服装」が前提</p> <ul style="list-style-type: none"><li>① <b>清潔感</b>のある服装</li><li>② 周囲から好感を持たれる服装</li><li>③ 当日の業務内容や<b>場面を考慮した適切な服装</b></li></ul>
導入効果	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>学生からの支持（柔軟な社風イメージ）</b></li><li>・ 社員の自律性を尊重した、魅力ある職場風土の醸成</li><li>・ 心身の健康維持、生産性の維持（心身の疲労感の軽減）など</li></ul>



## 8. 円滑なプロジェクト運営のための工夫

17

- プロジェクト運営（開発業務）においては、以下のような工夫を行い、パートナー会社と共に働き方改革（時間外の削減等）に取り組んでいる。

取り組み概要	
受注契約	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>企画工程（要件定義・外部設計）と構築工程（詳細設計以降）に分けて不明な要件によるスコープ拡大等をリスクヘッジ</b></li></ul>
プロジェクトマネジメント	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>プロジェクトマネジメントの標準化</b></li><li>・ プロジェクト管理ツールのシステム化 ⇒ 経営報告の定型化</li><li>・ PMO専任部署の設置、メトリクス整備 ⇒ コンサルタントビジネスへ</li></ul>
効率化	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>M365（Teams、Yammer等）を活用したコミュニケーション</b></li><li>・ インタラクティブホワイトボード、レスペーパー等による会議効率化</li></ul>
若手のモチベーション向上	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 受注業務で経験できない<b>新技術</b>は、社内コミュニティや社内施策を活用し、<b>チャレンジの機会を創出</b></li><li>・ <b>経営層と部門長との対話</b>を通じて、職場環境の改善を推進</li></ul>
パートナーとの連携	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>定期的な意見交換</b>（開発計画・課題・良好事例共有）を実施</li><li>・ システム開発環境における<b>テレワーク推進</b></li></ul>

## 9. 今後の取り組み

### (1) 試行中のテレワーク、および自己都合による時差出勤を来年度制度化

- ・今まで試行した結果を踏まえ、従業員アンケートを取得し、従業員の声を制度へ反映

### (2) 社員情報の見える化を推進（タレントマネジメント）

- ・社員のモチベーション維持・向上
- ・人材の育成・最適配置
- ・経営・人事戦略の意思決定の高度化

### (3) パートナー会社さまとの連携強化

- ・システム開発テレワークのさらなる推進
- ・リアルタイムな情報共有サイトの構築





トイックス

# TOINX

ITで、感動を、ともに。

ご清聴ありがとうございました