



独自の取組で 働きやすさ 推進ストーリー

# 「社員は皆、家族」を合言葉に ライフ・ワーク・バランス推進に励む

迎浩一朗代表を囲んで。毎月の部内活動や社内イベントで交流が盛ん

## 多摩地区 株式会社テイルwindシステム

- 設立年:2004年
- 資本金:3,000万円
- 代表取締役:迎 浩一朗
- 従業員数:172名(内、女性従業員数53名)
- 〒190-0012
- 東京都立川市曙町2-8-18東京建物ファール立川ビル4階
- TEL:042-548-1511
- <https://www.tailwind.co.jp>



### ニーズを捉え、オープンシステムの開発に注力

2004年に設立されたテイルwindシステムは、迎浩一朗代表が会社員時代に経験したオープンシステム開発技術を看板に、コンサルティングから設計、開発、導入後の運用支援まで手掛けるシステム会社である。

オープンシステムの開発業務とは、顧客の要望に応じて、多種多様なソフト及

びハードウェアを組み合わせてシステムを構築するというもの。ニーズが多様化する時代の潮流を捉え、着実に業績を伸ばしている。規模が拡大するにつれて、社員の結び付きや会社への帰属意識が希薄になるといわれるが、同社では「社員は皆、家族」という考えのもと、全社員が働きやすさを実感できる会社作りを設立当初から続けている。

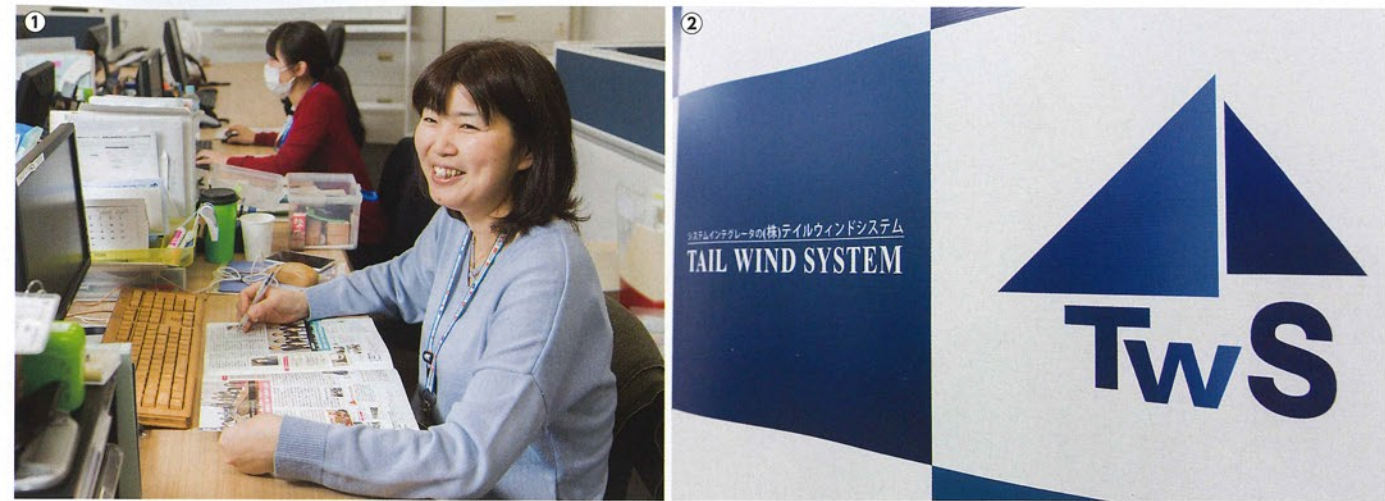
社員交流を推し進めているのが「部内活動」だ。これは社員一人ひとりが業務

ITシステムの構築を手掛けるテイルwindシステムでは、社員の帰属意識の向上と働きやすい企業環境の醸成を目指す。双方を達成するためには社員同士の協力が欠かせないと考え、全社的に顔の見える社風作りに取り組んでいる。

上の部署とは別にもう一つの「部署」を持ち、毎月1回、業務時間外に集まって行われる活動である。

### 垣根を越えた付き合いを 育む部内活動

第2事業部第4システム部に所属する入社6年目の北川七生さんが2017年に所属したもう一つの部署「総務広報部」では、ライフ・ワーク・バランスの推進に取り組んだという。



- ①「子育て中の私にとって、この上ない職場環境です」と語るのは、三浦笑(えみ)本部統括部長
- ②「個人を尊重し、個人と会社の目標を一致する」を社訓の一つに掲げる
- ③「社員の温かい対応に触れて入社を決めました」と語るのは、入社6年目の北川七生さん
- ④迎代表が社名に選んだのは「テイルwind(追い風)」。その名の通り、順調に事業拡大を続けている

イベントを通じて  
社員の家族の顔も  
覚えます

秦あゆみさん

「他部署の社員から話を聞くことで、課題が見えてきました。当社には『架け橋BOX』という意見箱があり、社員から様々な要望が寄せられます。これが課題を把握する上でとても役立ちました」

そこで北川さんたちが取り組んだのは、誕生日に休暇を取得できる「パースデーホリデー」の利用促進だ。社員一人ひとりにメールを送ったところ、効果は上々で、さらなる促進を目標に継続して取り組んでいる。

同社ではこのほか、「M&A事業部」、「価値創造部」などの部内活動があり、交流促進に加え、制度や事業の見直しにも貢献しているという。

### 家族の顔が浮かぶ関係を 作る交流イベント

「個人を尊重し、個人と会社の目標を一致する」の社訓が示すように、同社には休暇取得を歓迎する社風がある。

「当社には、急な休みを快く引き受けてくれる社員の理解があるから、安心して休みを取れています」

と話すのは、2児の子育てをしながら働く三浦笑本部統括部長。さらに、そうした理解を育んでいるのが2か月に1度の交流イベントだと話すのは、中途入社3年目で本部総務広報部に所属する秦あゆみさんだ。

「お花見、BBQ、社員旅行(年2回)、運動会、クリスマスパーティーなどがあり、私も欠かさず参加しています。家族を連れてくる社員も多いので、お子さんの顔も自然と覚えます」(秦さん)

あの子が病気なのかと顔が浮かぶことで、快く有給休暇を受け入れる社風が醸成されるという。同社には社員同士、さらに家族を含めて気遣う社風が根付く。こうした人間関係の構築こそが、ライフ・ワーク・バランスの推進を支えている。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 1年間新人をサポートする 「ブラザー・シスター制度」

同社では、新入社員をサポートする「ブラザー・シスター(通称、ブラシス)制度」という取組が行われ、新入社員1人に先輩社員1人が付いて、1年間継続して様子を見守るという。何事も一から学ばなければならない1年目というのは、仕事や人間関係の悩みが付きものである。年の近い先輩社員だからこそ、仕事だけでなく趣味や家族の話なども気軽にできる心強い存在となるのは大いにうなずけるところ。個人を尊重するという同社の社訓を象徴する取組といえるのではないだろうか。



さらに詳しい会社情報は ▶東京カイヤハッケン伝! サイトへ▶▶