

株式会社ティア

本社所在地 / 東京都港区南青山2-4-15 天翔オフィス南青山405

- 代表取締役 阿部 友子
- 従業員数 60名(令和6年7月現在)



ライフステージが変わっても前向きにステップアップしてほしい 女性の多い職場で実現した、テレワークと現場双方の働きやすさ

1/ 社員の離職防止のため、リスクリングを実施しテレワークに挑戦

ブライダル美容や婚礼プロデュースなどの事業を手がける当社では、令和4年にテレワークを導入しました。きっかけは、2人の社員から相次いで働き方の相談と退職の相談を受けたことでした。2人はそれぞれヘアメイクとウェディングプランナーとして働いていましたが、体調を崩してしまい、現場の仕事を続けるのが難しくなったからです。しかし、2人とも勤続10年以上で、働きぶりも仕事への向き合い方も信頼していた人材だったので、なんとか離職を防ぎたいと思いました。コロナ禍で既にテレワークが世の中に浸透していたこともあり、「在宅でできる仕事に挑戦してみませんか」と私から提案させていただきました。

職業柄、社員のほとんどがパソコンを使い慣れていないのですが、テレワークにはパソコンスキルが不可欠です。ちょうど同時期に東京都の「DX人材リスクリング支援事業」がスタートしたので、2人にはこのプログラムを受講し、スキルを習得してもらいました。



2/ テレワーク社員と現場スタッフのどちらも働きやすい環境に



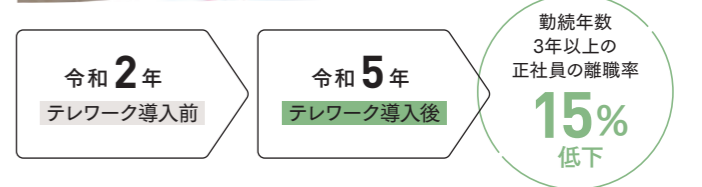
その後、育児中の社員や配偶者の転勤で東京を離れた社員など、少しずつテレワーク希望者が増え、現在は5人が主に在宅で働いています。仕事内容は総務、採用、スタッフ教育、商品管理、販売促進、SNS運用などです。以前はこれらの仕事をすべて各店舗の店長などが行っていたが、テレワークで専門的に担当してくれる部署ができたため、店長をはじめ現場スタッフは接客業務に集中できるようになりました。テレワークに切り替えた社員だけでなく、会社全体の働きやすさが向上したと思います。普段は現場でヘアメイクの仕事をして、子どもの体調不良で急に出社できなくなった日はテレワークでSNS用の動画作成などを手伝う、といった働き方をしている社員もいます。

テレワーク導入当初は、現場スタッフから「この業界で、家でできる仕事なんてあるんですか？」という疑問の声が挙がったことがあります。それでも、皆さんがテレワークでしっかりと仕事をして現場の負担を軽くしてくれたおかげで、ほどなく納得してもらうことができました。

3/ ライフスタイルが変わっても働き続け、ステップアップできる会社をめざして

テレワーク導入前の令和2年と導入後の令和5年を比較すると、勤続年数3年以上の正社員の離職率が15%低下しました。当社は取締役1人を除く全社員が女性であり、年齢を重ねるとともにライフスタイルが変化し、現場での仕事が難しくなるケースが多く見られます。それでも離職せずに働き続けられることは、社員にとっても会社にとってもプラスになるはず。テレワークを導入したことにより、新しく入社してくれた人にも、ある日突然、自身が病気になったり、家族の介護の必要になってしまったときにも、「仕事を続ける」という選択肢を提示できるようになったので、私自身も安心してます。

また、当社が掲げるビジョンのひとつに「社員の自己の成長、結婚、出産、介護、いつでも前向きにライフスタイルに合わせて、ステップアップできる会社」という項目があります。単に「辞めない」だけではなく、どのような働き方をしても積極的にステップアップ

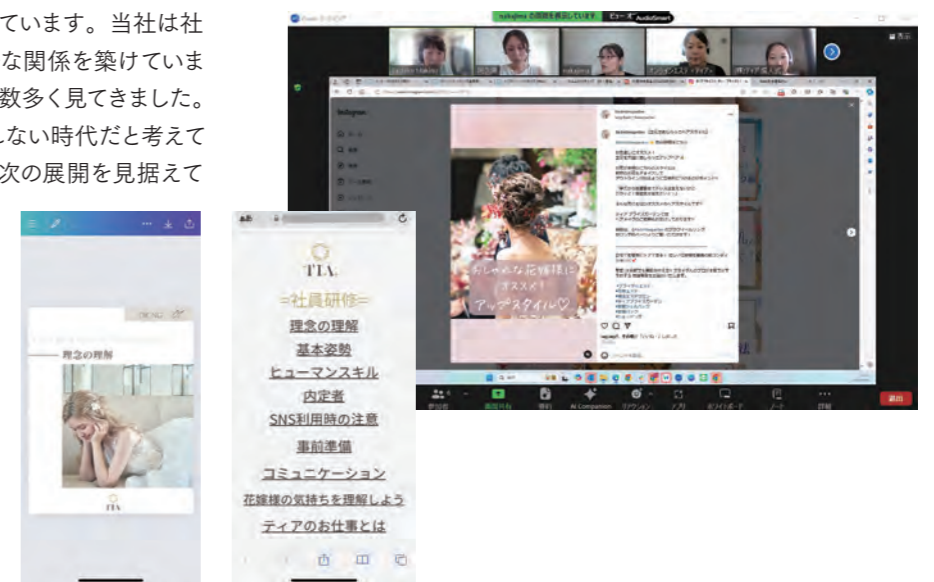


できる会社でありたいということです。現場仕事からテレワークへと働き方の転換にチャレンジしてくれた社員たちは、着実にステップアップを続けており、まさにこのビジョンを体現してくれていると感じます。

4/ テレワーク社員が築いた土台を生かして新たな道を拓きたい

現在、ブライダル業界は目まぐるしく変化しています。当社は社員の頑張りのおかげで、取引先とは大変良好な関係を築けていますが、これまでに残念ながら廃業された会社も数多く見てきました。もはや取引先を頼っているばかりでは生き残れない時代だと考えています。今の事業を守り続けながら、一方で次の展開を見据えて動かなければならない時期でもあります。

例えば、個人の顧客を対象としたB to Cビジネスに新たに挑戦したいと思っています。そのためには、これまで以上にDX推進やSNS戦略に力を入れる必要があります。幸いなことに、これらの業務を専門とするテレワーク社員が増えたことで、その土台はできつつありますので、社員とともに会社もステップアップしていきたいと思っています。



PROJECT leader

代表取締役
阿部 友子 様

ウェルビーイングという言葉に特に意識してきたわけではありませんが、創業時から「長く勤めてくれる社員は財産」という思いは強くもってしていました。どうすれば長く働ける会社になるだろうかと問い続けたことが、結果的に社員のウェルビーイングにつながったかもしれません。その問いの答えのひとつが、テレワークという勤務形態でした。



TELEWORK 実施者の声

体調を崩してテレワークに転向し、総務の仕事をしています。通院しながら自分のペースで仕事を進められるのでとても働きやすく、安心感があります。(中島様)

店長時代の経験を活かし、採用の仕事に専門にしています。パソコンをほぼ触ったことがなく最初は不安でしたが、チャレンジしてよかったと思っています。(植松様)

以前はエステティシャンでしたが、2人目の育児休業明けから自宅で商品管理や研修、SNS運用などを担当しています。通勤の時間がなくなり、心の余裕をもって育児ができるようになりました。(齋藤様)

人材確保事例