

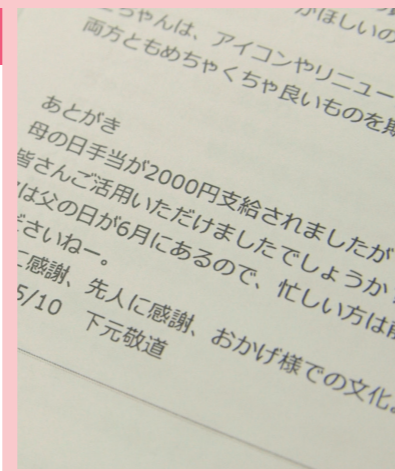
取組紹介
2

子どもが小学校を卒業するまで育児短時間勤務を利用可能とするなど、育児と仕事の両立を推進!



取組内容

- ・育児短時間勤務制度(1日6時間勤務)を子どもが小学校を卒業するまで利用可能にしています。
- ・個人の事情に合わせて、育児短時間勤務制度やフレックスタイム、テレワークを組み合わせることができるようにしています。
- ・社内報や週1回の朝礼で、幸せに働くため・幸せを実現するための社長メッセージを発信し、社内の風土づくりを行っています。
- ・社長自ら育児を大事にし、お迎えや、子どもの誕生日には早く帰るなど、行動で示しています。また、社長から従業員に、「早く帰らないとお迎えに間に合わないよ」など声掛けを行っています。
- ・「女性のキャリアデザインプロジェクト」として、総務部門から女性従業員に、課題や不安のヒアリング、グループディスカッションを実施し、聞き取った悩みや意見を匿名で経営層と共有して、課題解決を図っています。



取組による
効果

- ・子どもにとって大切な成長期間に、親子の時間を柔軟に持てる環境が実現しています。
- ・子育てと両立できる環境が整い、採用面でも子育て中の優秀な人材の応募が増えました。

取組紹介
3

ユニークな各種手当を支給し、従業員の自己啓発や生活を支援



取組内容

- ・自己啓発を目的として書籍手当(月1500円)、先達への恩返しという意味での墓参り手当、母の日・父の日手当、お出かけ手当(それぞれ年2000円)などユニークな手当を支給しています。
- ・書籍手当は、雇用形態を問わず全従業員が自由に利用できる制度にしています。

取組による
効果

- ・毎月様々なジャンルの書籍を購入して読むことにより従業員それぞれの価値観を広げるとともに、購入した書籍を従業員同士で紹介し合うことにより知識の共有やコミュニケーション促進につながっています。
- ・母の日・父の日の時期になると、従業員の日報などを通して、手当をきっかけに伝えた親への感謝のエピソードが社内で共有されることで、改めて親や周りへの感謝の気持ちを感じたり、おかげさまの心を大事にしたりする社内文化形成につながっています。

〈従業員の声〉

- ・性別、未婚・既婚、子どもの有無を問わず、フレックスとテレワークを上手く組み合わせて、各自がスケジュールを調整して仕事をしており、お互いのワーク・ライフ・バランスをととても尊重する雰囲気があります。
- ・フレックス勤務により家族と過ごす時間が増えて、妻の育児の負担を大幅に減らすことができました。
- ・在宅勤務により開発に集中できる環境ができて、生産性が上がりました。

※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文言をそのまま使用しています。

PERFORMANCE
効率よくはたらく

FLEXIBILITY
柔軟にはたらく



アクトインディ株式会社

多様な勤務形態を導入し、従業員が働きながら生活を充実させることを推奨

DIVERSIFICATION
それぞれにはたらく



～多様な勤務形態を導入し、従業員が働きながら生活を充実させることを推奨～



アクトインディ株式会社

▼会社概要

代表者名	代表取締役 下元 敬道	
創立(創業)	2003年	
所在地	品川区西五反田1-27-2 ヒューリック五反田ビル8階	
TEL/FAX	03-5435-1055 / 03-5435-0564	
従業員数	87名(うち正社員68名)	
URL	https://actindi.net/	

事業内容

●WEBサイト運営(子どもとおでかけ情報サイト)

▼目的・理念

仕事だけではなく、人生で大切にすべきことを大切にできる働き方の実現へ

全従業員が個人の能力やスキルを最大限発揮することで、個人と会社の成長につながると考えています。効率良く働く環境や、仕事だけではなく人生で他にも大切にすべきことを大切にできる働き方を実現するために、多様で柔軟な勤務形態の導入や育児短時間勤務制度の充実など、様々な取組をしています。

従業員のライフスタイルに合わせながら仕事を進め、子育てはもちろん、地域活動などの活動に積極的に参加できるような環境を整えています。

〈代表者からのメッセージ〉

弊社のミッションは「従業員とその家族、取引先、お客様、その他かかわりを持つ心のある人々に幸せを提供できる会社であること」です。

仕事にかかわる時間は人生の中で大きな割合を占めており、誰かの幸せに貢献したり、充実感や達成感を得られたりする経験は人生を豊かにします。

一方で、仕事以外にも、例えば家族や友達との時間など挙げればきりがなくたくさん大切なものがあります。

大切にしたいものをいずれも粗末にせず、みんなが充実した幸せな時間を重ねていけるよう会社側でできることはとことんやっています。



▼取組の経緯・背景

「子どもと毎日夕飯を一緒に食べられる働き方」を目指す

・取組前は、社外で仕事をするについて制度化をしておらず、ある程度個人の裁量に任せる職場環境となっていました。1人のエンジニアが「子どもと毎日夕飯を一緒に食べられる働き方をしたい」と申し出てくれたことが、ワーク・ライフ・バランスに取り込むきっかけとなりました。

・取組を始めた当初は、コアタイムのあるフレックスタイム制度を導入しました。その後、事業が成長するにつれてスタッフも増え、従業員の事情も様々であったことから、コアタイムを廃止して、それぞれのライフスタイルに柔軟に対応できる「コアタイムのないフレックス制度」に見直しました。また、在宅勤務などのテレワーク時のルールなどを、会社としてしっかりと制度化することにしました。



取組紹介 1

フレックスタイム制(コアタイムなし)やテレワーク制度を導入し、柔軟な働き方を実現



取組内容

- ・5:00~22:00の間で、自由に勤務時間を設定し、一人ひとりのライフスタイルに合った働き方の選択を可能にしています(フレックスタイム制(コアタイムなし))。
- ・テレワークを制度化しています。出勤するよりも在宅勤務などテレワークをした方が効率化を図れると会社が認める場合は、子どもの事情だけでなく、家族の通院のサポートや通勤の事情など、従業員の個別事情に応じて柔軟に活用できるようにしています。
- ・フレックスやテレワークなど柔軟な働き方が正常に機能するように、「おたがいさま」と「おかげさま」の気持ちを大切にすることを会社として掲げ、全社でその精神の共有に努めています。



取組による効果

- ・出勤時間を調整できることで満員電車等の通勤への負担が軽減されています。また、子どもの送り迎えや行事などへの柔軟な対応を可能にすることで、家庭の事情による業務への支障を抑制できています。
- ・「おたがいさま」「おかげさま」の精神が浸透し、一部に偏ることなく多くの従業員に制度が活用されています(フレックスタイム制度:65名が利用、テレワーク制度:約70名が利用(2018年7月時点))。