

取組紹介 2

平均年次有給取得率を毎月全員で共有し、 休暇取得を推進!



取組内容

- ・前年の取得状況を踏まえて、毎年、年度はじめに年次有給休暇取得率の目標を設定しています。
- ・毎月全社員の平均の取得率を全員で共有し、現在の取得状況や目標達成まで残り何%かを明確にしています。進捗状態が芳しくない時は、目標達成に向けて社長から社員に取得促進の声掛けをし、休みやすい雰囲気づくりを心がけています。
- ・2017年度にはアニバーサリー休暇(入社〇年記念日、誕生日、結婚記念日など年1日有給で自由に使用することができる特別休暇)を新たに導入しました。

取組による 効果

- ・年次有給休暇取得率(*)は、高い数値で推移しています(2016年度:82.6%、2017年度:68.2%)。*前年度からの繰越日数は含めていない
- ・アニバーサリー休暇は、ほぼ全員が取得しています(2017年)。
- ・年次有給休暇以外に特別休暇を設けることで、休暇取得を推奨しているという会社の姿勢がこれまで以上に社員に浸透しています。

取組紹介 3

毎月1回社長と全社員が食事をしながら面談を行い、 社員の意見や要望に柔軟に対応



取組内容

- ・月1回、社長自らが社員と食事(ランチ)しながら、1時間ほど面談しています。常駐先の社員の元にも社長が出向いて、全社員の意見や要望をきめ細やかに聞き取っています。
- ・半年に1回程度の面談では、その時々社員が抱えている課題やニーズに気づくことが困難であると考え、毎月1回実施するよう徹底しています。
- ・食事をしながらの方がリラックスして話しやすいと考え、主に昼食を食べながらの面談にしています。



取組による 効果

- ・業務状況の確認や今後の働き方の希望、他の社員の前では話しにくいセンシティブな内容の相談などについて、社長と社員の間で双方向の意見交換をし、信頼関係を構築・維持しています。
- ・家庭の事情で現状のままだと退職を考えている社員がいましたが、月1回のランチ面談の際に早い段階で相談を聞くことで、迅速に対応することができました。

〈従業員の声〉

- ・パソコンに向かっての作業のため、以前は周囲とほとんどコミュニケーションが取れていませんでしたが、会社の取組により助け合い精神が生まれたように感じています。
- ・ライフの時間を大切にしてくれるので、メリハリをつけて仕事に取り組めるようになりました。
- ・自分の仕事だけでなく、みんなの仕事状況を考えるようになり、お互い様意識も生まれました。

※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。

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2019

PERFORMANCE
効率よくはたらく

FLEXIBILITY
柔軟にはたらく



東京ライフ・ワーク・バランス
認定企業

株式会社ウィルド

活発なコミュニケーションや
風土づくりにより、休暇取得を推奨

DIVERSIFICATION
それぞれにはたらく




～活発なコミュニケーションや風土づくりにより、休暇取得を推奨～



株式会社ウィルド

▼会社概要

代表者名	代表取締役 大越 賢治	
創立(創業)	2006年	
所在地	台東区台東3-12-5 クラシックビル704	
TEL/FAX	03-6662-5627 / 03-6662-5628	
従業員数	12名(うち正社員11名)	
URL	http://wyrd.co.jp/	

事業内容

- ITコンサルティング／WEBシステム開発／技術者派遣・技術サポート業務
- ワーク・ライフバランスコンサルティング／地域活性化コンサルティング／内部統制コンサルティング

▼目的・理念

仕事も私生活も両方充実した楽しい人生を送ろう!

情報技術が日々進歩する現代社会では、技術的なスキルだけではなく新しいアイデアや発想が常に求められます。世の中のニーズをタイムリーに把握するためには、社会活動(家庭/地域活動/趣味/自己啓発)に積極的に参加し、仕事では得られない新しい経験や人脈、最先端の知識に触れることが大切です。仕事と私生活の両方を充実させ、シナジー効果を生み出すことで真の「ワーク・ライフ・バランス」の達成を目指しています。

〈代表者からのメッセージ〉

社員が気持ちよく働くことができ、最高のパフォーマンスを出すためには?を考えた時に行きついたのは個別対応でした。環境や価値観の違う人達について、個々の事情に合わせた対応をすること。
新しい取組を始めるので時間もかかりとても大変ですが、優秀な社員の定着や中途採用の成功にもつながり、何よりも社員が気持ちよく働くことができ結果も出ています。
日々変化する社員からの要望に対し引き続き新しい取組チャレンジをしていきたいと考えております。



▼取組の経緯・背景

セミナーへの出席をきっかけに、社員がワークもライフも充実させる必要性を実感

・2011年秋頃に、社長がワーク・ライフ・バランスセミナーに出席し、IT業界にもその必要性を感じたことがきっかけでした。当時は長時間労働が当たり前で、ライフに時間を充てることのできる社員はほとんどいませんでした。また社内には社員のモチベーション低下やコミュニケーション不足が目立っていました。

・これからの日本は「大介護時代」に突入し、子育て中の社員だけでなく、時間的制約のある社員が増えていくと感じています。少ない社員数でも効率良くかつ生産性を上げていかなければなりません。

・企業理念である「期待される存在になり、困っている人を助けよう」という言葉を実現するため、まずは社員自身がワークもライフも充実させる必要性を感じ、全員で取組を開始しました。



取組紹介 1

日頃からコミュニケーションを重視し、相互にフォローし合う風土を醸成

取組内容

- ・社内の信頼関係を構築することが生産性向上につながると考え、週1回30分の「おやつタイム」(オフィスにいる全員が仕事を中断し、お菓子を食べながら趣味や家事、育児など仕事以外の話をする時間)を2011年から始め、現在も継続しています。
- ・お客様先に常駐している社員含め全員が参加する月1回の全体会議の後、全額会社負担で軽食を用意し、懇親会を行っています。また、西の市に全員で商売繁盛祈願に行ったり、ポルダリング大会やバーベキューなど年数回イベントを開催して、社内の交流を図っています。



取組による効果

- ・お互いの価値観を大切にする「風土」が根付くことで、長時間労働の削減や休暇取得促進の成果が出ています。
- ・こうした風土の下、お互いがフォローし合い、全員が早く帰ることができる環境が実現した結果、以前取り組んでいた「自分設定ノーマル残業デー」が必要なくなりました(廃止済み)。