

取組紹介 2

各現場（プロジェクト）の状況を共有し、社員が相互にフォローし合って業務負担を軽減!



取組内容

- ・1つのグループ（最大20名程度）ごとにプロジェクトが複数に分かれています。クラウドサービスやチャットシステムを活用し、異なるプロジェクト同士でも随時情報の共有や交換を行っています。
- ・また、グループのリーダーと本社の営業担当者が、各プロジェクトの状況を随時把握・共有するよう徹底しています。これにより、人手が足りないプロジェクトに対して、収束が見えてきたプロジェクトなどから社員を異動させるなど、社員の配置を適宜調整することを可能にしています。
- ・客先常駐で働く社員が多いため、グループごとに月1回の帰社日を設け、コミュニケーション促進を図っています。グループ会議で社内情報を共有するほか、リーダーによる面談やスキルアップのための勉強会、食事会を実施しています。

取組による効果

- ・プロジェクトの垣根を越えて協力し合える体制が整っているため、技術面で頼りたいことがあった場合に他のプロジェクトにいる得意な社員が教えるなど、スキルの継承や業務効率化の効果が出ています。
- ・メンタル面のフォローや新人教育についても、必要に応じて異なるプロジェクト間で行うことで、業務負担だけでなく精神的な負担軽減にもつながっています。

取組紹介 3

特別休暇制度や年次有給休暇の取得奨励日を設け、休暇取得を促進



取組内容

- ・社員自身の誕生日や、家族の記念日がある月に、1日休暇を取得できるアニバーサリー休暇（有給）を設けています。
- ・また、創立記念日について、「クリエイティブキャスト社員の国民休暇」と題し、リフレッシュやスキルアップなど、翌日からの仕事の活力につながるように有意義な日を過ごしてもらうための特別休暇制度（有給）として導入しています。
- ・この他、夏季休暇の前後、年末年始休暇の前後、ゴールデンウィーク期間中などに年次有給休暇取得奨励日を設けることで、社員の連続休暇を推奨しています。

取組による効果

- ・アニバーサリー休暇の取得実績（2017年度）…対象者51名中45名取得。
- ・創立記念日は、常駐先の社員も含め、全員が休暇を取得しています。
- ・年休奨励日の促進により、2018年は年末年始休暇とゴールデンウィークでそれぞれ最大9連休を可能としました。

〈従業員の声〉

- ・在宅勤務だと、社会との接点が薄く育児にストレスや孤独を感じることもあり、また、子連れで仕事できる自宅外の場所がなかなか無いため、子どもを見守りながら働くことができるスペースが社内にあると大変助かります。
- ・プロジェクト間でフォローし合うことで、部署の垣根や先輩・後輩に関係なく相談がしやすくなりコミュニケーションが活発になりました。
- ・社員全体が創立記念日などの特別休暇制度の内容（会社公認のお休み）を認識できているので、休暇を取ることへの抵抗感が軽減されています。社員同士気兼ねなく、休暇の取得の調整がしやすくなりました。

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

株式会社クリエイティブキャスト

風通しが良い職場環境のもと、
両立支援や長時間労働抑制を推進

DIVERSIFICATION
それぞれにはたらく

※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。

～風通しが良い職場環境のもと、両立支援や長時間労働抑制を推進～



株式会社クリエイティブキャスト

▼会社概要

代表者名	代表取締役 佐々木 孝仁
創立(創業)	2003年
所在地	港区港南2-14-14 品川インターシティフロント4F
TEL/FAX	03-5769-3288 / 03-5769-3289
従業員数	78名(うち正社員73名)
URL	http://www.ccast-inc.com/

事業内容

- 各種情報システムの設計、開発、運用・保守・管理
- ネットワークシステム構築/運用サービス
- グループウェア製品を用いた構築/運用サービス
- 上記事業にかかるシステムインテグレーション及びコンサルティング

▼目的・理念

社員が夢を持って、誇ることができるような会社へ

会社を、ただ給料を稼ぐだけの場所としてだけでなく、自分自身の将来に渡っての夢が実現できるステージとして捉えてほしいと考えています。

社員やその家族とともに会社を誇ることができる、温かい雰囲気とやりがいがある場を目指し、日々諸制度を検討、導入しています。社員の声を積極的に吸い上げ、経営に反映しています。

〈代表者からのメッセージ〉

社員とは家族のような温かみのある関係を目指し、社長であっても何でも話し合うことができる関係づくりに努めています。例えば、年1回全社員と実施する社長面談や月1回のグループ帰社日の後の懇親会への参加、社員の誕生日や子どもの出産時に会社からお祝いを贈る等、様々な取組を行っています。ライフ・ワーク・バランスに関する取組の大半も社員との普段の交流の中から吸い上げた声が始点です。

また、ダイバーシティの観点から社内で女性の活躍推進や外国籍の方の登用なども進めており、多様な働き方ができる環境を目指しています。



▼取組の経緯・背景

退職者が多い状況を改革。夢を持つことができ、会社を誇れるような環境を目指す!

・お客様の会社に常駐している社員が多いこともあり、以前は、帰属意識やモチベーションが低く、離職者も多い状態でした。このままではスキル継承もままならず、仕事の質が低下し、新規採用も難しいと考えました。

・このため、経営者と社員、また、社員同士の距離を近づけ、何でも話し合える関係性をつくることで帰属意識を高めようと思い、様々な取組を始めました。

・社員の様々な声に耳を傾けることで、社員自身が「自分も会社の大事な一員である」と自覚できれば、会社全体の組織力が高まり売上拡大にもつながると考えています。



取組紹介 1

「子連れ可能なワーキングスペース」を設置し、育児と仕事の両立を推進

取組内容

・2018年3月に、子育て中の女性社員から「子どもの成長を見守りながら働きたい」という要望が上がりました。トップダウンで迅速に検討を進め、同年8月に本社にキッズスペースを併設したワーキングスペースを設置しました。

・子どもがある程度の年齢に達するまで、保育施設ではなく自分で保育することを希望する社員が、育児と仕事を両立しながら働くことを目的としています。

・広さは約50㎡で、対象は乳幼児(小学校入学前まで)、利用者数は最大10名程度、利用頻度は社員の勤務状況に応じて柔軟に対応しています。

・ワークスペースとキッズスペースを隣接させ、ガラス張りのパーティションで仕切り、社員が働きながら子どもの様子を見て、トイレや食事なども親である社員自身が対応しています。

・現在は、子育て経験がある社員を常駐スタッフとして1名配置しています(今後利用者が増えた場合は、保育士(有資格者)の配置も検討)。



取組による 効果

・現在は女性社員3名(役員含む)が適宜ワーキングスペースを利用し、在宅勤務を組み合わせながら働いています。子どもの成長を見守りながらキャリアを継続することができるため、人材の定着につながっています。

・子育て中の在宅勤務の社員が、子どもを連れて打合せ等に行くことができるようになり、他の社員とのコミュニケーションが生まれることで、孤立感や育児のストレスが軽減されています。