

取組紹介 2

「気づきBOX」や毎月の全体会議で社員の意見や取組状況を共有し、
全社を挙げてライフ・ワーク・バランスを推進!



取組内容

- ・2017年6月に、社長の呼びかけで、社員4~5名で構成する、「ライフ・ワーク・バランスプロジェクト」を発足しました。参加メンバーの通常業務は、このプロジェクトに参加することを前提に割り当てるよう配慮しています。
- ・毎月の全体会議では、毎回必ず、同プロジェクトが取組状況を報告する時間を設けています。また、全体会議では各社員の年次有給休暇取得率も全員で共有し、業務の偏りが原因で取得が進んでいない場合は、業務の再配分をするなど工夫して休暇の取得を促進しています。
- ・2017年4月に「気づきBOX」を設置し、記名・無記名を問わず社員の意見を吸い上げています。寄せられた意見の内容やその後の対応も含めて、毎月の全体会議で全員が共有しています。

取組による 効果

- ・全社を挙げた取組の結果、2016年度及び2017年度の離職者数ゼロを達成しています。
- ・年次有給休暇取得率(※)…66%(2017年) ※前年度からの繰越日数を含む。
- ・「気づきBOX」について、全社で必要な対応をした結果、2017年度中に寄せられた相談(45件)は、2018年7月には全て対応が完了しました。現時点では実現できない場合にも、理由をしっかりと説明することで、社員の理解や納得を得られています。

取組紹介 3

社内交流手当や家族参加も可能な謝恩会、取引先を招いた懇親会などで社内外を問わずコミュニケーション・理解促進



取組内容

- ・社内外の交流を推進する目的で、「社内交流手当」の支給、定期的な社内外での懇親会、社員の家族も参加できる年1回の謝恩会を実施しています。
- ・「社内交流手当」として、社員1人当たり月1万2千円のランチ代を補助しています。社員間の交流が目的であるため、部署が違う人にも互いに声をかけるようにしています。
- ・取引先を招いた懇親会では、会場に「10年ビジョン」を掲示し、自社のライフ・ワーク・バランス推進の取組や将来のビジョンについて取引先の理解促進を図っています。



取組による 効果

- ・日常的に交流があるため、部門をまたいで行う業務などもスムーズに行えています。
- ・社員の家族に「ライフィのファン」になってもらうことで、社員がより業務に集中できるよう応援してもらえることもあります。

〈従業員の声〉

- ・全社で残業時間を意識するようになったことで、互いに終業間際や残業前提の打合せを入れることがなくなりました。
- ・お互いの状況(体調不良)や環境(子育て中)を思いやれるようになり、休暇等を取りやすい雰囲気づくりができています。
- ・有給休暇を取得するためには、業務を終わらせることが必要なため、「この日に仕事をやりきる」などの目標ができました。

※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

株式会社ライフィ

全社を挙げた総合的な取組により、
ライフ・ワーク・バランスを推進

DIVERSIFICATION
それぞれにはたらく

～全社を挙げた総合的な取組により、ライフ・ワーク・バランスを推進～



株式会社ライフィ

▼会社概要

代表者名	代表取締役 澤田 努
創立(創業)	2000年
所在地	港区三田3-1-17 アクシオール三田8階
TEL/FAX	03-5730-7753 / 03-5730-7752
従業員数	23名(うち正社員22名)
URL	https://lify.co.jp/



事業内容

- WEB制作・WEBサイト運営事業／WEBコンサルティング事業
- 広告代理店業
- 生命保険・損害保険の総合保険代理店事業

▼目的・理念

お客様や取引先、社員とその家族など、自社に関わる全ての人の幸せのために

「真心を込めた良質な情報提供を通し、和をもって、係る全ての人の成長・幸せ・未来に寄与する」これが弊社の経営理念です。

「係る全ての人」とはお客様であり、取引先であり、そして社員でもあります。その社員がお客様に全力で向かうためには、社員も幸せでなければなりません。また、お客様に幸せを感じていただければ社員も幸せです。より良い循環を目指し、その一助として社内のライフ・ワーク・バランスを推進しています。

〈代表者からのメッセージ〉

社員一人一人の能力を最大限に活かすためにはどのような働き方ができたら良いか、そのための環境を考え、時には社員と一緒に取り組むこと、それが経営者としてできることではないでしょうか。そして重視すべきは「労働生産性」です。社員の意識が変わりやすいのは労働生産性という言葉よりも「労働時間の短縮」かもしれません。しかし、労働時間を短縮したから業務量も給与も減った、では意味がありません。業務の効率化をしたから労働時間を減らすことができ、給与が増えた、が理想です。弊社は今後も社員がいきいきと、誇りをもって活躍できる環境と仕組みを考えていきます。



▼取組の経緯・背景

社員の病気をきっかけに、「社員を大切にしたい会社を目指そう!」と決意

- ・取組を始める前は、残業をするのは当たり前で、有給休暇も取得できる雰囲気ではないという状況でした。
- ・そんな中、2014年にある社員が突然体調を崩し、入院しました。当時は会社のフォロー体制が整っていなかったため、本人も周囲も大変でした。
- ・その経験をきっかけに、「この状況ではいつ何が起ころかわからない」ということに経営陣が気づき、「社員を大切にできる会社を目指そう!」と決意しました。その後、社長を筆頭に、社員の健康、ライフ(生活)と仕事のバランスを考え、働く環境を整える取組が始まりました。
- ・2017年に、「10年後にこういう会社になりたい」という想いを描いた「10年ビジョン」を策定しました。事業においてもライフ・ワーク・バランスにおいても、私達の全ての目標や取組の原点であり、道標になっています。



取組紹介 1

「短縮労働時間制度」や「選べる出勤時間制度」により、労働時間削減や柔軟な働き方を促進!



取組内容

- ・最初は、2015年に週1回のノー残業デーを導入し、2016年には週2回に変更するなどして、残業削減の風土づくりを進めました。その段階を経て、2017年4月に、ノー残業デーを廃止して、全社員が毎日、所定労働時間(8時間)より1時間早く帰ることができる「短縮労働時間制度」を導入しました。
- ・また、出勤時間を8:30~10:00まで30分刻みで選べる「選べる出勤時間制度」を導入しました。子育て、介護、遠距離通勤などの事情や、通勤ラッシュを避けるなど、それぞれの事情に合わせて使えるようにしています。
- ・会議の都合などで退社が遅くなってしまった時は、出勤時間変更届を出すことで、出勤時間を遅くすることができるなど、臨機応変に調整しています。
- ・顧客向けの電話受付の終了時間を18時から17時へ変更し、出勤時間を遅く設定した社員に負担がかからないように配慮しています。



取組による効果

- ・「短縮労働時間制度」を導入した後も、給与は所定労働時間(8時間)に基づいて計算しているため、「7時間働いても8時間働いても給与が変わらないのであれば、早く帰ろう」という意識が社員の間に自然と生まれています。
- ・社員一人当たりの月平均労働時間が2015年から2017年にかけて、約20時間減少しました。
- ・「選べる出勤時間制度」により、社員の多様な働き方や家庭などの事情に柔軟に対応できるようになりました。