

♡ 実現のポイント

業務分散化とメイン・サブ担当制を同時に実施

- ・業務そのものをスリム化し、業務フローの見直しを随時行うことで、“ワーク”が増加すること・特定の時期に業務が繁忙することを避けるようにしています。
- ・できる限り1つの業務をメイン担当者・サブ担当でカバーし、業務の属人化・ブラックボックス化を避けるようにしています。
- ・ワークライフバランスを実現する制度構築を改善として推進する一方、基本となる業務量の低減・維持・メリハリを意識しています。

ITソリューションの有効な活用

- ・当社はシステム開発を業としており、利便性が高いと感じた技術はまずは試験的に導入し、ワークライフバランスを支えるインフラとして活用するよう意識しています。

社員からの意見の収集

- ・新しい制度の実施・新たなイベントの実施後にアンケートを実施して、イベントの課題把握に努めています。
- ・年に2回、5月頃と11月ごとに、経営者（代表）と社員が1対1でじっくり話し合う機会を設け、経営者と社員一人一人が相互理解を深めるように努めています。
- ・キャリア検診制度（厚生労働省実施支援施策）により無記名アンケート形式で会社への意見を収集し、忌避のない意見を会社の制度・コミュニケーションの向上につなげています。
- ・定期的に業務改善ヒアリングを実施しています。実施内容については、社員が随時書き込みできる業務改善ヒアリングシートに内容を反映、随時補足回答を行っています。

巻き込み、巻き込まれるスパイラルな社内推進

- ・経営者自ら、日々「やりたいことない?」と社内に呼びかけることをはじめ、社員誰かが誰かを巻き込み、自然発生的にイベントが立ち上がる社風があります。社員全員で企画提案者をサポートしつつ、社内で推進しています。

♡ 従業員の意見

職場への効果

- ・制度として保証されるようになり、特に在宅勤務等で働きやすくなったと思います。

会社の姿勢や方針について評価できる点

- ・情報共有の機会が多くなり、子供を連れて出勤する時や体調不良で通院する時等、以前よりも時間を有効に使えるようになっていきます。

生活や働き方への影響

- ・意見や提案を控え目にしようと思いましたが、今は意見や提案を行い、たまに部活動に参加できるような時間の余裕もできました。



認定部門

多様な勤務形態導入部門

クラスメソッド株式会社





クラスメソッド株式会社

会社概要

会社名	クラスメソッド株式会社
代表者名	横田 聡
創立(創業)	2004年(7月7日)
所在地	千代田区神田佐久間町1-11 産報佐久間ビル8階
TEL / FAX	03-6853-8855 / 03-6853-8856
従業員数	37名
URL	http://classmethod.jp/



事業内容

- ・モバイルアプリケーション企画・開発・運用・保守
- ・クラウドアプリケーション企画・開発・運用・保守
- ・サーバー構築・運用・保守
- ・ユーザインタフェースデザイン

目的・理念

様々なライフステージ・ライフイベントを楽しむ会社

社員は、結婚・子育て・介護・会社イベント等をはじめとした様々なライフステージにおいて、多様なライフイベントを経験します。予想外の出来事をサプライズとして楽しみ、アクシデントをハプニングとして楽しむことにより、学びを得ることができます。社員はこの学びに刺激を受け、限られた時間を最大限有効活用した働き方を模索する等、日々の業務に有形無形でフィードバックしています。様々なライフステージ・ライフイベントを楽しむこと、また、これらを実現できる環境づくり(多様な勤務形態の導入等)が、当社ワークライフバランスの目的・理念です。



認定部門

多様な勤務形態導入部門

取組内容

既存制度の促進、独自制度の導入

- ・短時間正社員制度の促進
勤務時間(出社の場合10:00-15:00、在宅の場合8:00-15:00)・勤務場所(出社・在宅)を1日単位で柔軟に変更可能とし、当日育児・介護等不慮の事態が発生した場合には、短時間正社員の稼働枠内にて柔軟に勤務可能な制度を実施しています。
- ・フレックスタイム(コアタイム)の短縮化
11:00より16:00(5時間)と設定し、子供の世話後出勤する社員に時間の余裕がある出勤・早上がりによる自己啓発時間の確保を実現しています。
- ・正社員・契約社員間の処遇均一化
賞与算定月数を除き、正社員・契約社員の処遇・昇格・表彰は全て同じ基準とし、希望者については、正社員・契約社員間の処遇変更を可能としています。これにより、特に契約社員のモチベーション維持・向上を実現しています。

ライフイベントに寄り添う勤務制度の導入

- ・ふるさと社員制度の導入
育児・介護等社員個人の事情により実家に帰省を余儀なくされる社員について、“ふるさと社員制度”(実家での在宅勤務制度)を導入しています。リモートネットワークアクセスにより社内データベースに接続し業務を行い、社内会議にはソーシャルネットワークサービス(フェイスブック、ツイッター、スカイプ等)により参加し意見交換しています。また、2か月から3か月に1回、全社員ミーティングで他の社員と交流しています。
- ・育児・介護サービス利用費補助手当制度の導入
育児・介護サービス利用費補助手当を導入し、育児については小学校就学前まで、介護については要介護認定を受けている期間、それぞれ月額3万円を他の公的サービスにプラスし補助しています。これにより、社員の退職等を防ぎ、会社は貴重な社員の喪失を回避できています。

