



働き方改革でライフとワークの相乗効果生まれる。

# TOKYO 働き方改革 宣言企業

ライフ・ワーク・バランスを推進する  
企業の取組をWEBでも公開

<http://hatarakikata.metro.tokyo.jp/>



編集・発行/東京都産業労働局雇用就業部労働環境課  
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1  
TEL:03-5320-4649

 東京都産業労働局

印刷物規格表第1類

印刷 番号(28)262

©東京都 2017  
本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

働き方を工夫しながらライフ・ワーク・バランス

# TOKYO 働き方改革 宣言企業

働き方改革宣言企業

19社の  
取組を紹介

- 株式会社資生堂
- サントリーホールディングス株式会社
- ファイザー株式会社
- 丸山商事株式会社
- 株式会社東急コミュニティ
- 有限会社バスカル
- 株式会社アーキ・ジャパン
- コネクシオ株式会社
- 株式会社ゴルフダイジェスト・オンライン
- 株式会社いきいきらいふ
- ANA(全日本空輸株式会社)
- 大鵬薬品工業株式会社
- 損害保険ジャパン日本興亜株式会社
- テクノプロ・グループ
- 株式会社ウィルド
- 株式会社ダンクソフト
- ジーニース株式会社
- 株式会社エイコー
- 伊藤忠エネクス株式会社

 東京都産業労働局





## “ライフ”があつての“ワーク”

やりがいを持って、いきいきと働き、仕事とプライベートの調和をとるためには、長時間労働を減らしたり、年次有給休暇などの休みをしっかりと取っていくことが大切です。

東京都は、「TOKYO働き方改革宣言企業」制度を創設し、働き方・休み方の改善に向け、「働き方改革宣言」を行う企業を募集し、その取組内容について情報発信を行っています。

この冊子では、様々な業種・規模の宣言企業が実践している、場所や時間にとらわれない働き方や、社員のプライベートを大切にしている休暇制度など、優れた取組やユニークな取組を紹介しています。

仕事もプライベートも充実させていくために、どんな“働き方”をしたいか、考えてみませんか？

# TOKYO 働き方改革 宣言企業

## TOKYO HATARAKIKATA KAIKAKU CONTENTS

## 19社の取組を紹介

- P.002 株式会社資生堂【製造業】
- P.004 ANA(全日本空輸株式会社)【運輸業】
- P.006 サントリーホールディングス株式会社【製造業】
- P.008 大鵬薬品工業株式会社【製造業】
- P.009 ファイザー株式会社【製造業】
- P.010 損害保険ジャパン日本興亜株式会社【保険業】
- P.011 丸山商事株式会社【宿泊業、飲食サービス業】
- P.012 テクノプロ・グループ【サービス業】
- P.013 株式会社東急コミュニティー【不動産業】
- P.014 株式会社ウィルド【情報通信業】
- P.015 有限会社バスカル【情報通信業】
- P.016 株式会社ダンクソフト【情報通信業】
- P.017 株式会社アーキ・ジャパン【学術研究、専門・技術サービス業】
- P.018 ジーニアス株式会社【学術研究、専門・技術サービス業】
- P.019 コネクシオ株式会社【卸売業、小売業】
- P.020 株式会社エイコー【卸売業、小売業】
- P.021 株式会社ゴルフダイジェスト・オンライン【卸売業、小売業】
- P.022 伊藤忠エネクス株式会社【卸売業、小売業】
- P.023 株式会社いきいきらいふ【福祉】
- P.024 会社選びのポイントと考え方  
東京都からのお知らせ

## TOKYO働き方改革宣言企業ってなに？

従業員のライフ・ワーク・バランスを推進するため、長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進について、2～3年後の目標と取組内容を宣言書に定め、全社的に取り組む企業等のことです。

宣言企業はWEBサイトでご紹介していますので、是非ご覧ください。

▶▶ <http://hatarakikata.metro.tokyo.jp/>



## 企業ページの見方

**企業データ**  
企業名・業種・企業概要を紹介しています。

**取組内容**  
「働き方改革宣言」を実現するために企業が行う具体的な取組内容です。

**私たちの強みは…**  
企業の事業内容について紹介しています。

**ココがGOOD!**  
企業が実践する取組事例を紹介しています。



**宣言**  
働きやすい職場を目指すための宣言内容です。

**経営者・人事担当者のインタビュー**  
企業の経営者や人事担当者などが「働き方改革宣言」の取組状況やその効果を紹介しています。

**社員MESSAGE**  
働き方・休み方改善に向けた制度などを、実際に利用している社員の声を紹介しています。

# 株式会社資生堂

http://www.shiseido.co.jp/



本社 東京都中央区銀座7-5-5  
設立 1927年(昭和2年)  
代表者 代表取締役執行役員社長 魚谷 雅彦  
資本金 645億円  
従業員数 45,633名(2015年12月31日現在)

## 宣言

「No Employee's Happiness, No Company's Growth.」  
働き方改革を進めていき、  
すべての社員の「Happiness」を追求します。

### 取組内容

#### 《働き方の改善》NOMAD WORKINGを推進します。

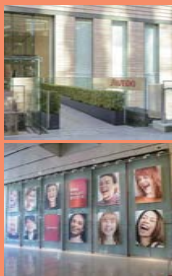
時間と場所にとらわれない、一人ひとりに合ったワーキングスタイルによって、効率的で効果的な働き方を促進します。

取り組み内容: ・時間と場所にとらわれない在宅勤務を含むテレワークの社内における認知拡大と活用しやすいルールの見直しを行います。  
・特に、制度利用の進まない営業第一線においては、一部地域の営業担当で、従来の制度から拡充されたバイロッド運用を2016年7月よりスタートしています。

#### 《休み方の改善》FLEXIBLE TIME&DAY OFFを推進します。

必要な人が必要な時に気兼ねなく休暇を取得できる環境づくりを促進します。

取り組み内容: ・「全社員年休取得5日以上」の達成を目指します。  
・併せて、男性に対する育児休業の取得も促進します。  
・加えて、平成29年1月に改正された育児・介護休業法を見据え、介護離職ゼロに向けた両立支援制度の運用を促進します。



※奨励金を活用せずに宣言しました。

### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 受け継がれる140年を超える歴史と伝統。

1872年、日本初の洋風調剤薬局として、東京・銀座で創業。「資生堂」という社名の由来もなっている。「新たな価値の発見と創造を目指す」という創業の想いを140年以上の歴史の中で脈々と受け継ぎ、独自の伝統を築き上げてきました。これらは資生堂が歴史にわたって発展し続ける上で、大切な基盤であり強みとなっています。

### コスメティック分野を中心に幅広い事業領域。

デパート、化粧品専門店を中心としたプレステージュ事業、ドラッグストアや量販店を中心としたコスメティクス事業などの化粧品展開に加え、資生堂バーラーを通じたレストラン事業、フーズ事業、サ・ギンザを通じた小売事業、医科向け化粧品の製造・販売といったフロントティアサイエンス事業まで幅広く展開しています。私たちのミッションは「美しい生活文化の創造」です。化粧品をはじめとする美を通じたさまざまな領域で、世界中の人々が一瞬も一歩も、美しく心豊かになるような価値創造をめざします。



化粧品メーカーとして世界第5位の規模を誇り、現在、約120カ国で展開しています。また、資生堂グループ全体の売上高は、8,503億円にのぼります。

※1 美容品・日用品などを除く ※2 ANNUAL RANKING (2016年4月発行) ※3 2016年度実績

### 世界で勝てる日本発のグローバルビューティーカンパニーへ

世界各国で4万6000人が働き、海外売上が53%を占めるからこそ欧州、米州、中国、東南アジア、日本と地域ごとのディビジョンを設け、権限委譲をしながらそれぞれの領域で存在意義を確立しています。女性はもちろん、外国人、障害者、LGBTの方々が活躍できるグローバル化とダイバーシティ(多様性)の2つを兼ね備えた文化を生み出すために、ブランドカテゴリーと地域軸というマトリクス組織をスタートさせ、世界で勝てる「資生堂」ブランドを創り上げることに取り組んでいます。

### INTERVIEW



## 経営者・人事担当者のインタビュー

人事部 人事企画室長  
(現、資生堂アステック株式会社 代表取締役社長)  
木村 剛志

### 女性の活躍に早い段階で着手し、さらなる変革へ。

80%が女性従業員であり、お客様も90%が女性。資生堂は時代に先駆け、女性が活躍するシーンを創造してきました。1990年に育児休暇、翌年には育児時間を取り入れ、育児をしながら働き続けられる環境を整備。さらに市場がグローバル化するとともに、多様な人材に多様な働き方が必要な時代となり、事実上女性だけの制度だったものが、男性にも使いやすい制度にするなど、制度もどんどんブラッシュアップしています。さまざまな改革の運動を通じて、「自分磨きや家族との時間が持てた」という声も聞こえ、働き方への意識改革が痛みに進んできたこと実感しています。健康的な自分時間は仕事への活力に繋がりますが、一方でキャリアは会社が与えるものではなく自分自身でつかむもの。この数年、「常識をぶっこわせ」「世界を熱く美しく」といった熱い採用メッセージを発信しています。TET(Try and Error and Try)という失敗しても諦めず、結果を出したら加点する評価項目も準備しました。

## ココがGOOD!

### 社員の「動け」を後押し

2016年1月から在宅勤務を社内で制度化。会社のみならず自宅でも仕事ができる環境とシステムが準備されています。10月には社内キャンペーンを実施し、約700人が「いつでも、どこでも働ける」体験をするために繋がりました。より良い制度とするために、2017年からはさらなるルールの整備設計を行い、また社内の

オフィスについても、働き方変革をサポートするワークプレイスの大胆なスクラップ&ビルドを進めています。例えば、社員が未来に向けて動き出すための「知と人」のエネルギーを補給する基地として、多目的ワーキングスペース「SHISEIDO PIT」(写真)を設けています。



## ココがGOOD!

### オンライン会議時の自動メイクアプリ「TeleBeauty(テレビューティー)」

外出予定がない在宅勤務時、オンライン会議のためだけのメイクはちょっと負担。そんな女性ならではの悩みに応えるために、資生堂ではこれまでの活動がけ得られた知見である、資生堂のアーティストが持つメイク技術、メイクのシミュレーション技術、トレンド情報などを活用し、「TeleBeauty(テレビューティー)」を開

発。顔を映すだけで画面上の顔にメイクを施すほか、顔色の補正や顔以外の部分をぼかす機能などを搭載し、自室空間が映らないようにすることができるようになりました。働く場所をオフィスに固定せず、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を資生堂は後押ししていきます。



## ココがGOOD!

### 両立支援とキャリアアップ

資生堂は育児休業制度をはじめとした両立支援制度を、早くから整えてきた会社です。育児時間は小学校3年生までの子どもがいる社員が利用でき、また男性社員の育児休業取得促進のために、2週間以内の育児休業を有給としています。さらに子育て社員の「仕事」と「育児」の両立支援として、2003年には事業所内

保育所「カンガールーム汐留」をオープン(写真)、仕事と家庭の両立が出来る「働きやすい会社」から、「働きがいを追及した会社」となるために、男女という性別に関わらず、社員一人ひとりがキャリアアップの意識を持てる働き方を目指しています。



## MESSAGE

### 社会に「新しい価値」を提供し続ける哲学。

効率的に業務を行うためのITツールの開発・促進に関わり、話題の「TeleBeauty(テレビューティー)アプリ」も私たちの仕事の一つ。私自身もTeleBeauty(テレビューティー)を活用しながら、午前中は在宅勤務、午後には子供の予防接種という使い方を経験しました。資生堂は100年以上の長い歴史を持ち、その中で誰もが活躍できる風土を作ってきました。現場にも「新しい価値の創造」という哲学が浸透し、男女問わず仕事に誇りを持って取り組みます。

2008年入社  
グローバルICT部  
デジタルイノベーションカンパニー  
越智 佑子

# 全日本空輸株式会社

https://www.ana.co.jp/



本社 東京都港区東新橋1-5-2  
 設立 1952年(昭和27年)12月27日  
 創業者 美土路 昌一  
 代表者 代表取締役社長 藤辺 修  
 資本金 250億円  
 従業員数 12,859名(2016年3月31日現在)

## 宣言

一人ひとりのワークとライフの調和を図り、社員の成長と豊かさの実感を両立を推進します。

### 取組内容

《働き方の改善》決められた時間内で個人の力を最大発揮し、時間外労働を抑制します。

- ・フレックスタイムの効果的な運用を促進し、時間外労働を抑制します。
- ・ワークとライフの調和を目指して、現在の在宅勤務制度を拡充させたテレワーク制度を段階的に導入し、活用していきます。

《休み方の改善》全従業員が年次有給休暇を積極的に取得し、ライフの充実を図ります。

- ・職場単位で年次有給休暇の計画的な取得を促し、取得状況を定期的に確認します。



※奨励金を活用せずに宣言しました。

### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 信頼とチームワークで実現する、世界のリーディングエアライン

日本国内最大の航空ネットワークを誇るANAは、航空機を運航するオペレーション領域(運航乗務員、客室乗務員などの仕事を含む)、航空機を使ってビジネスを展開するビジネス領域、会社を運営していくコーポレート領域など、航空事業にとどまらない事業展開に取り組んでいます。

ANAはたった2機のヘリコプターからスタートした純民間資本の会社であり、テロ・金融危機など数多くの困難な状況を仲間への信頼、チームワークで乗り越えてきた企業です。継承した努力と挑戦のDNAにより、これからも一人ひとりがお客様、社会、そして未来のために自ら考え、実践し、グループ経営ビジョンにある「世界のリーディングエアライングループ」を実現します。

### 拡大する航空市場の中で勝ち抜くための、人財を育成

グローバルに拡大していく航空市場の中で勝ち抜いていくためには、幅広い視野を持ち果敢に挑戦していくこと、また社員一人ひとりの多様性を認め活かしていくことがANAでは求められています。人材戦略の柱として掲げる「Global」、そして「Diversity & Inclusion」を基本理念に教育研修制度の充実を図っています。具体的には、グローバルスタッフ職における海外実務研修員制度(入社10年目までに海外事業所での実務を経験する制度)を設け、また全社員に向けては、語学教育はもとより「グローバル対応力向上」、さらに「Diversity & Inclusion」推進に向けて必須である「リベラルアーツ(教養力)」の習得にも力を入れ、人材育成に取り組んでいます。

### INTERVIEW



### 働き方改革を推進している社員インタビュー

マーケティング室  
レベニュー  
マネジメント部  
木元 一臣

### 働き方改革のペースはフレックスタイム制度。

2016年10月に、経営トップからこれまで行ってきた「働き方改革」をより一層押し進めていくようアナウンスがありました。フレックスを基本に個人が柔軟に働けるよう推し進めていますが、1万3000人規模の企業であるため、すべての改革が全従業員に対応しているわけではありません。そのため部署ごとに働きやすい環境の改革を進めています。もちろん個人任せにするのではなく、しっかり職場の上司がサジェスションを行います。職場の上司がしっかり見ていくことで、自ずと個人で時間管理できるようになります。また、育児や介護に対応するためにも、フレックス制度の先にあるテレワークも開始しています。どんなライフステージの変化が訪れようとも、会社を辞めなくても済む働き方がこれらの制度、学生のみならずには、社会に出たら、与えられた業務をこなすのではなく、仕事以外の部分も楽しめるような働き方を目指して欲しいです。



### ココがGOOD!

#### ライフステージに合わせたフレックス制度!

フレックスタイム制度はこれまでにもあった制度。部署ごとの特性に合わせて臨機応変に運用するというのがでしたが、働き方改革宣言を機に、月間の所定労働時間に合わせ、各自が自立的に時間管理を行う運用へと強化。育児や介護はもちろん、利用の仕方

は社員によりさまざま。2019年度末までに総実労働時間の具体的目標を掲げ、達成に向けたさらなる改革を進めます。

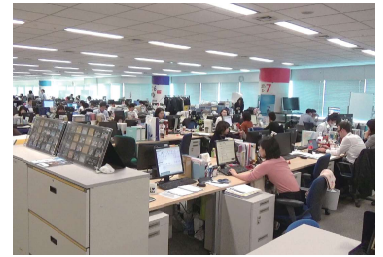


### ココがGOOD!

#### トライアルに手応え!テレワークの始動!

2016年7月に全社対象にトライアルを行い、2017年1月からは本格的にテレワークをスタート。時間削減、仕事の効率化に繋がると社員の声も上々。1日3時間まで、業務の中断ができる内容もプラスされました。これであれば通院や子どもの幼稚園送迎など

にも有効であり、働く場所も限定しません。会社に来ずとも出来る分析業務、資料作りにも活用されています。



### ココがGOOD!

#### 時間の中で成果を生み出す働き方への変革

企業であれば仕事の成果は大切。しかし今回の改革を機に、過大な努力の削減にも取り組みます。例えば会議の時間やその中身についての見直し、社内資料では魅せるだけの資料よりも、より中身を重要視する作り方変わっています。多くの方から注目

を集めるプレミアム・フライデーでは、早めの退社を促進することでより効率的な時間の使い方に取り組みます。



### MESSAGE



1997年入社  
マーケティング室  
レベニューマネジメント部  
柴崎 優子

#### 選択肢の多さは、ビュッフェに行くとウキウキする様(笑)

国内チームのダイヤグループに所属し、機材の調整や予約の管理業務などを行っています。子供が生まれたことで、育児に関する制度は、特に意識するようになりました。働き方の制度は次々と整備され、子どものためだけでなく自分のための休暇を考えられる位に選択肢が広がりました。どのような会社で、どのような仕事をしたいか? という時代から、今はそのような働き方をしたいか? を考える時代。ワークライフバランスの調和が取れる制度や風土がANAにはあります。

# サントリーホールディングス株式会社

http://www.suntory.co.jp/

SUNTORY

本社 東京都港区台場2-3-3  
 創業 1899年  
 創業者 島井 徳治郎  
 代表者 代表取締役社長 新浪 剛史  
 資本金 700億円  
 従業員数 38,000名 (2016年12月末現在)

## 宣言

多様な従業員一人ひとりが健康でいきいきと働き、能力を十分発揮できる環境づくりにむけて、働き方改革を推進します。

### 取組内容

《働き方の改善》・フレックスタイム制度・テレワーク制度を利用した多様な働き方を推進  
 ・Web会議やITツールを活用した業務効率化を推進  
 ・会議やメールを適断し、集中して業務を遂行する時間(集中タイム)を創出

《休み方の改善》・全社員の「最低10日以上有給休暇取得」の達成にむけ、夏季連続休暇(5日間の年休)および計画年休(5日間の年休)の100%取得を推進  
 ・男性の育児休業100%取得に向けた取組みを推進



※奨励金を活用せずに宣言しました。

### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 118年の歴史で様々な事業を展開!

サントリーホールディングス株式会社は、1899年創業。酒類・食品などを製造販売する総合酒類食品企業です。サントリー製品を提供する場としての国内外での外食事業のほか、健康・自然・生活文化をテーマとしたさまざまな事業を展開しています。

### Suntory People Way

近年、事業のグローバル展開の加速化や、それに伴うグループ従業員数の大幅な増加等、サントリーグループを取り巻く環境が大きく変化していく中で、改めてサントリーグループの成長の原動力である人材について見つめ直し、サントリーの「人材に対する思い」考え方を示したものと、Suntory People Way を定めました。サントリーのオリジナリティやユニークネスを念頭におき、サントリーグループの人材を語る上で欠かすことのできない「FAMILY」[YATTE MINAHARE][ENGAGEMENT]の3つの要素で構成しています。Suntory People Way はサントリーグループに集うすべての人材に対する思い・考え方であり、人材に関するすべての活動の根源となるものです。

### FAMILY

サントリーに集う人は家族です。かけがえのない存在です。サントリーが、より良い企業グループとして成長していく原動力はサントリー人一人ひとりで、長期的な視野で成長機会を提供し、健康で幸せに満たされた生活の実現をサポートします。

### YATTE MINAHARE!

創業の志を胸に、わくわくするような目標を掲げ、決して諦めることなく、積極果敢な挑戦を続けます。

### ENGAGEMENT

私たちは、創業精神とビジョン「Growing for Good」で強く結びれています。個性溢れる一人ひとりが多様な価値を認め合い、響きあひながら、世の中に感動と喜びをお届けします。

### INTERVIEW



経営者・人事担当者のインタビュー

人事部 企画労務部長 千大輔

## 色々な個性に出会いたいですがその個性を發揮してほしい

サントリーグループが真のグローバル企業として、更に競争力を強化していくには、①一人ひとりの生産性を高め、限られた時間のなかで最大限の成果を發揮する ②創出した時間で新たな業務に挑戦するとともに、人材を向上させる ③全社員が心身ともに健康でいきいきと働き、多様な個性が活躍できる環境を作ること。以上が不可欠と考え、2016年を働き方改革元年としました。コアタイムのないフレックスタイム制度、10分単位で利用出来るテレワーク制度を設け、柔軟な働き方を推進しています。当社には創業から受け継がれている「やってみなはれ」という精神があります。それは挑戦や革新の精神であり、118年の歴史はその精神の具現化で支えられてきました。自分のやりたいことや、新しいことを実現してやろう!という覚悟で来ていただければと思います。そんな熱い思いや気概を持った社員が多く集まっています。

## ココがGOOD!

### テレワークとフレックスタイムの組み合わせで効率的に

5:00~22:00の間なら、コアタイムのないフレックスタイムと、10分単位で利用出来るテレワークを組み合わせで柔軟な働き方ができます。子供を迎えに行かなくてはならない時には早く帰り、また夜は、子どもが寝てから

仕事をしたり、社外での仕事で昼に予定されている時には、朝は出社せずに、家でテレワークしてそのまま外出。早く終われば自宅に戻りテレワークという活用が可能です。



## ココがGOOD!

### WBC(Welcome Baby Care Leave)

女性だけでなく、男性の育児休業取得も推進し、子供を持つ男性の約3割が5日間の育児休暇(有休)を取得しています。対象者には、上司が「ちちおやになりました」カードを渡し、みんなでお祝いをする

ことで休みを取りやすい雰囲気も作りだします。カードの裏は赤ちゃんの写真を入れるようになっており、子育て中のパパであることを周囲にアピールします。



## ココがGOOD!

### 「健康経営」を推進しています

「健康」とは単に「病気ではない」ということではなく、「毎日元気に働くことができ、やる気に満ちて幸福感を持っている」状態であると考えています。私たちが「心身ともに健康」であることが、サントリーの挑戦・革新の源であるという考えのもと、社員・ご家族の皆さんの心身の健康をより一層推進するべく「健康経営」を新たにスタートしました。健康診断、ストレスチェック、生活習慣改善(食事・運動・休養)を初めとする様々な取り組みを推進することで、心身の不調・疾

患を未然に防ぐとともに、「働き方改革」とも連動し、「やりがいのある会社生活」と「プライベートの充実」の実現を目指しています。昨年、オリジナルのアプリ「ヘルスマチヤレンジ」を開発し、スマホに連動して登録される歩数等により、目標を達成すると「特茶」等がもらえる制度をつくり、みんなで取り組んでいます。これらの取組が評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2017(大規模法人部門)~ホワイト500~」に認定されました。



## MESSAGE



2010年入社  
 人事部 企画労務課 重枝 裕介

### 働き方改革は競争戦略のひとつ

当社では、働き方改革に取組んでいくことをトップ自ら宣言し、全員で取組みを進めています。生産・研究・スタッフ・営業と様々な仕事がありますが、熱い思いをもった方が多いので、各現場独自でオリジナルな活動もできています。私自身も、「働き甲斐のある会社を目指す」という気概をもってやっていますが、全員が同じ目標に向かって取り組んでいることに、とてもやりがいを感じています。

# 大鵬薬品工業株式会社

http://www.taiho.co.jp



本社 東京都千代田区神田錦町1-27  
 設立 1963年(昭和38年)6月1日  
 代表取締役社長 小林 将之  
 資本金 2億円  
 従業員数 2,436名(2016年12月31日現在)

# ファイザー株式会社

http://www.pfizer.co.jp



本社 東京都渋谷区代々木3-2-27  
 新宿文化フロントビル  
 設立 1953年8月1日  
 代表取締役 梅田 一郎  
 資本金 648億円  
 従業員数 4,935名

## 宣言

業務効率化と労働生産性の向上を目的に、社員一人ひとりのライフワークバランスの推進を図り、「満ち足りた笑顔あふれる職場づくり」に取り組みます。

### 取組内容

- 《働き方の改善》①在宅勤務制度を導入し、活用を促進  
 ②健康管理時間の把握やインターバル規制による長時間労働の削減  
 ③育児・介護に加え、がんやその他の疾病治療と仕事の両立支援を推進  
 ④業務の進め方を見直し、ノー残業デーを週1回実施
- 《休み方の改善》①有給休暇取得率の見える化、有給休暇取得奨励日の設定等による取得率の向上  
 ②育児・介護・疾病等を理由とする積立有給休暇の取得促進



※奨励金を活用せずに宣言しました。

### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 日本で開発した抗がん剤を全世界へ!

医薬品・医薬品外品・医療機器などの製造販売を行い、売上全体の約9割を占めるのが抗がん剤を中心とする医療用医薬品です。大鵬薬品は、経口抗がん剤に関して世界のパイオニアであり、国内におけるリーディングカンパニーの一つとして知られています。現在では米国・欧州・アジアの国々で大鵬薬品の抗がん剤が販売されています。今後さらにグローバル展開に力を入れ、世界中の患者さんと医療関係者への貢献を目指しています。

### ココがGOOD!

### 育児中の社員を強力にバックアップ!

最大週1回の在宅勤務、チャイルドシート付き営業車の貸与など、さまざまな方法で社員たちを応援。さらに復職の不安を取り除くために、復職前にタブレットを貸与してスキルアップをサポートし、eラーニングによる学びの支援も行います。



### ココがGOOD!

### がん治療と仕事の両立もサポート。

薬を通じて患者さんに貢献するだけでなく、がんやその他の病気にかかった社員にとっても、安心して働くことのできる環境づくりを目指しています。産業看護師、保健師、産業カウンセラー、キャリアコンサルタントなど相談の方法も幅広く準備し、がん予防についての啓発も進めています。



### INTERVIEW



執行役員  
 人事部長  
**柏木 孝則**

経営者・  
 人事担当者の  
 インタビュー

### 何かやりたかったらやれる会社を!

「業づくりは人を育てるところから」というのが、大鵬薬品の「人材」育成の基本方針です。私たちは、自ら考え行動できる「人間力」を養うために教育面に力を入れており、2016年にはグローバル ワンアカデミーという企業内大学を設立しました。ここではリーダーシップを発揮し課題を設定し、解決できる人材を目指して20代を中心とした若手社員が情熱を持って学んでいます。常に自分を磨き、成長できる環境を今後も受け皿として用意したいと考えています。これから大鵬薬品と共に歩む方には、「リスクを恐れず果敢に挑戦する」という向上心を期待したいです。

### MESSAGE



2005年入社  
 GC&O文化大使  
 言葉・育命

### 思い切りチャレンジできる風土が心地いい

在宅勤務制度で子供と一緒の時間がぐっと増えました。保育園の登園はいつもよりゆっくり、お迎えは少し早めに行けるので、「今日ママは在宅勤務なの!」と先方に報告する程、嬉しい日のようなです。新しい知識を身につけながら、少し背伸びした仕事にも挑戦できる、そんなチャレンジする風土が整っているのも嬉しい環境です。みなさんに伝えたいのは、人生は自分でプロデュースして欲しいということ。大鵬薬品で私はそれを実現しています。

## 宣言

働き方改革を実現することで、社員の健康を確保するだけでなく、革新的なアイデア創造に繋げ、企業目的「患者さんの生活を大きく改善する革新的な治療法を提供する」を達成します。

### 取組内容

- 《働き方の改善》・「標準労働時間内にできること」という観点から業務を抜本的に見直す  
 ・フレックスタイム制度(オフデーやウィークエンドフレックスを含む)を最大限活用  
 ・時間内に効率良く高い成果を上げた社員を評価
- 《休み方の改善》・全社員が2週間の連続休暇、もしくは、1週間の休暇を最低2回、計画的に取得  
 ・上司は「休むことも仕事のうち」と考え、率先してまとまった休みを取得  
 ・休日に出動しなければいけない時は、振替休日を取得

※奨励金を活用せずに宣言しました。

### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 世界150カ国以上に医薬品を供給!

グローバルな研究開発体制から生み出される革新的医薬品を扱い、患者様の生活を大きく改善する治療法を提供。医療用医薬品事業は「イノベティブヘルス事業部門」と「エッセンシャル事業部門」で構成され、循環器系、中枢神経系、鎮痛・抗炎症系、筋骨格系、感染症、泌尿器系、眼科系、がん、内分泌系、ワクチン、希少疾病と幅広いジャンルの医薬品を扱っています。多岐にわたる領域の製品で、患者様、医療関係者、ビジネス・パートナー、地域社会に貢献しています。

### ココがGOOD!

### 働き方改革に早い段階から着手!

外資系企業ということもあり、比較的早い段階からフレックス制度を導入しています。今回の宣言は、それらをさらに推し進めていこうというもの。全曜日は午前中に仕事を終え帰ってもよいというウィークエンド・フレックス制度などがあります。



### ココがGOOD!

### 欧米に做った長期休暇で自分磨き

自己研鑽などのために、有給休暇を2週間、もしくは1週間を2回、まとまった休暇として取得しようという取り組みがあります。これにより、周囲が仕事をカバーできるよう「仕事の見える化」が進み、上司が休んだ場合には上司の代役としてチャレンジする機会にもつながります。



### INTERVIEW



労政グループ  
 部長  
**小川 佳政**

経営者・  
 人事担当者の  
 インタビュー

### 製薬会社だからこそ健康は優先したい

ファイザーの文化で若い社員にも数値を与えています。そのおかげで個人も会社も成長してきた反面、頑張りすぎてしまう社員も出てしまうという側面がありました。フレックス制度やリフレッシュ休暇、退社は早く帰宅するなど、働き方改革には今回の宣言以前から取り組んでいるのですが、昨年の春にトップから「恒常的な残業はゼロを目指そう!」というメッセージがありました。それぞれの業務を見直し、パフォーマンスを下げずに自身のプライベートを充実させて欲しいというものです。今後は在宅勤務についても拡充を推し進めていきたいですね。

### MESSAGE



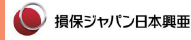
2011年入社  
 GC&O文化大使  
 ミニッツ・マリアン  
 榎田 良子

### 「仕事」と「プライベート」の充実を会社も応援してくれます!

この冬、2週間の休暇を利用してアメリカでホームステイをさせて頂きました。生きた英語に触れることにより、仕事で英語を使うに自信ができましたし、仕事の活力にも繋がりました。更に毎週金曜日は16時が終業時間のため、家族とゆっくり食事をしたり、自己啓発に取り組むことができている。私は以前MRでしたが、MRを対象とした「結婚による勤務地選択制度」など女性が働きやすい制度が揃っているのも魅力です。

# 損害保険ジャパン日本興亜株式会社

http://www.sjnk.co.jp/

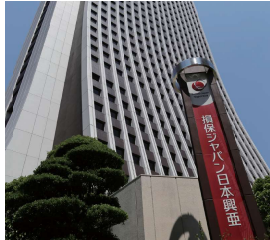


本社 東京都新宿区西新宿1-26-1  
 設立 1988年(明治21年)10月  
 取締役社長 西澤 智  
 資本金 700億円  
 従業員数 26,380名

**宣言** 最もお客さまに支持される保険会社を目指し、  
 多様な人材のもつ能力を最大限に発揮できるよう  
 「ワークスタイルイノベーション」として、働き方の変革に取り組みます。

### 取組内容

- 《働き方の改善》・部門や職場の特性、個人のワークスタイルに応じてテレワークやシフトワークの制度を積極的に活用し、生産性の向上を目指す。  
 ・「時間あたりの生産性」を高めるための具体策を各職場で設定しワークスタイルイノベーションチャレンジメニューとして取り組む。
- 《休み方の改善》・年次有給休暇について、特別連続休暇(年間5日)および指定休暇(年間4日)の取得を徹底  
 ・上記の休暇とは別に年間5日間の年次有給休暇の取得計画を定め、取得を推進。



※奨励金を活用せずに宣言しました。

### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 保険で安心・安全・健康を支える生活サービス企業。

2014年9月に損保ジャパン社と日本興亜社が合併。SOMPOホールディングス傘下の事業会社として、収入保険料が国内最大規模の損害保険会社となっています。規模だけでなくサービスと品質でも業界をリードし、トップレベルの事業効率和収益性を安定的に維持し続け、損害保険事業をメインとしながら、お客さまの「安心・安全・健康」を支援する先進的なサービスを幅広く提供することで、真のサービス産業へと進化しています。

### ココがGOOD!



### 時間と場所に制約されないテレワークという働き方

9パターンのシフトがあるシフト勤務制度によって、育児や介護、海外とのやりとりが必要な社員たちの柔軟な働き方を後押ししています。また在宅勤務を含むテレワークでは、テレワークにより、子育てとの両立を可能にしています。

### <シフト勤務パターン>

改定前	改定後
・午前7時から午後3時まで	・午前7時から午後3時まで
・午前8時から午後4時まで	・午前8時から午後4時まで
・午前9時から午後5時まで	・午前9時から午後5時まで
・午前10時から午後6時まで	・午前10時から午後6時まで
・午前11時から午後7時まで	・午前11時から午後7時まで
・正午から午後8時まで	・正午から午後8時まで
・午後1時から午後9時まで	・午後1時から午後9時まで

### ココがGOOD!



### 年間14日有給休暇取得必須の制度。

従来の有給休暇に加え、年間5日の特別連続休暇と年間4日指定休暇制度の取得を徹底。さらに、2015年度より5日間の有給休暇の取得を推進。計14日間の年間有給休暇取得義務化を進めています。取得については消化が当り前の風土にするべく、マネージャーの評価制度にも取得推進が盛り込まれました。



### INTERVIEW



人事部  
企画グループ  
特命課長  
**井上 直樹**

### 経営者・人事担当者のインタビュー

### 何のために働き方改革があるのか?

新会社となり、多様な人材が活躍できるよう「ワークスタイルイノベーション」と名付け2015年より改革を行っています。その道は決して平坦ではありませんでしたが、制度を利用した社員から好評を得ることができています。「働き方改革」という言葉をよく耳にするようになりましたが、取組の実効性を高めるためには、そもそも「何のために」改革を行うのか、クリアなビジョンを持つことが大切です。「生産性の向上」、そして「社員の健康」という目的を達成するための制度整備を進めています。その道は決して平坦ではありませんでしたが、制度を利用した社員から好評を得ることができています。「働き方改革」という言葉をよく耳にするようになりましたが、取組の実効性を高めるためには、そもそも「何のために」改革を行うのか、クリアなビジョンを持つことが大切です。「生産性の向上」、そして「社員の健康」という目的を達成するための制度整備を進めています。その道は決して平坦ではありませんでしたが、制度を利用した社員から好評を得ることができています。「働き方改革」という言葉をよく耳にするようになりましたが、取組の実効性を高めるためには、そもそも「何のために」改革を行うのか、クリアなビジョンを持つことが大切です。「生産性の向上」、そして「社員の健康」という目的を達成するための制度整備を進めています。

### MESSAGE



2009年入社  
本店自動販売機グループ  
統括マネージャー  
人事部長  
**山本 美穂**

### 変革は2015年度から取り組んでいます。

働き方の改革は、仕事そのものを革新するプロセスです。業務を改善し「時間」「効率」を意識することで、生産性の向上に繋がります。「テレワーク」や「シフトワーク」に全員でトライした結果、集中した時間で高い成果を出しました。その背景にはいろいろなことにチャレンジする当社の風土もあると思います。チャレンジを後押ししてくれる尊敬できる仲間が集まっているんです。

# 丸山商事株式会社

http://www.bous.jp/info/

Maruyama Corporation

本社 東京都新宿区新宿3-11-11 ダイアム新宿ビル10F  
 設立 1947年(創業1916年)  
 代表者 代表取締役社長 丸山 勝子  
 資本金 1億円  
 従業員数 450名(2015年3月現在)

**宣言** ワーク・ライフ・バランスの促進、充実を目指します。  
 一人ひとりが仕事を通じて自身の成長を図り、  
 「Joy of Life」を実感できる職場づくりを進めます。

### 取組内容

- 《働き方の改善》・IT化により業務の簡素化、効率化、情報の共有化、見える化を図り、時間外労働を抑制  
 ・仕事の標準化と教育を進め、業務の平準化により仕事量の偏重を解消
- 《休み方の改善》・誕生日、結婚記念日等メモリアルデーの他、年次有給休暇の計画的取得を推進  
 ・育児休暇、介護休暇の期間拡大と共に、家族の事情でいったん離職した場合の復職制度など女性のライフスタイルに合わせた両立支援の実施



※奨励金を活用せずに宣言しました。

### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 食を通じた文化貢献を目指す創業100年企業

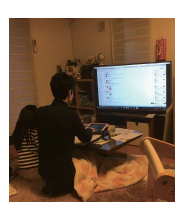
世界でもトップクラスの街として知られる新宿の地で創業して100年。東京を中心に飲食店チェーンを展開する丸山商事が目指すのは、「和」の文化とワインとの融合です。一般にはまだワインに馴染みがなかった頃からグラスワインを他店に先駆け提供し、リーズナブルで気軽にワインを楽しんでいただくための環境作りを進めてきました。ワインの消費が拡大した現在でも、さらにワインの裾野を広げるために、ワインのプロとなる人材育成に力を注いでいます。

### ココがGOOD!



### ITを活用し在宅勤務を導入

チャットを使いリアルタイムに部下への指示を送り、行動報告もすべてネットワーク上で完結。ITを活用することで業務の簡素化を図り、昨年度から在宅勤務制度を導入。社員のワーク・ライフ・バランスの充実に取り組んでいます。



### ココがGOOD!



### 資格取得サポートを目指す、全社員ソムリエ化計画

調理師など飲食サービスに関係するものから防火管理者まで、10種類を超える資格について取得サポートを行っています。特にソムリエについては全社員ソムリエ化を目指し、寿司職人から事務系社員まで、全社を挙げた取り組みが推進中です。



### INTERVIEW



専務取締役  
**丸山 進**

### 経営者・人事担当者のインタビュー

### IT化によって進める業務の効率化

社会の変化に伴い従業員の意識も大きく変わり、かつては「たくさん働いてお金をたくさん稼ごう」でしたが、今は「休みがしっかり欲しいという人が増え、要望を聞いて働き方を提案することが必要になりました。さらに出産や育児などライフステージに合わせた働き方のニーズに対応するために、個別にヒアリングして社員一人ひとりに合った在宅勤務などの働き方をオーダーメイドで提案するようになっています。飲食業務は忙しいというイメージがありますが、お店の勤務シフトも予約台システムを使うことで店舗と本社が繁忙時間を共有し、無駄のないシフトを組むことで労働負荷を軽減しています。

### MESSAGE



2007年入社  
制作所グループ企画  
代表取締役社長  
**丸山 勝子**

### 前例のない働き方にも柔軟に対応

在宅勤務1号社員として、社員それぞれの環境に合わせた柔軟な働き方を受け入れてくれる会社だと感じています。在宅勤務になることで子育てにも深く関わるようになり、大変さを身を持って体験すると同時に大きな満足感も感じています。ITツールを使うことで、どこにいても進行中の仕事を把握することができるので不便はありません。仕事においても、社員の意見に耳を傾け、新しいことにチャレンジさせてくれる会社だと感じています。

# テクノプロ・グループ

http://www.technoproholdings.com/

TECHNOPRO

本社 東京都港区六本木6-10-1  
六本木ヒルズ森タワー35階  
代表取締役社長 西尾 保示  
資本金 5億117万円  
従業員数 14,746名(2016年6月末現在連結)

# 株式会社東急コミュニティー

http://www.tokyu-com.co.jp/

東急コミュニティー

本社 東京都世田谷区用賀4-10-1  
世田谷ビジネススクエアタワー  
1970年4月8日  
代表取締役社長 越前 克英  
資本金 16億5,380万円  
従業員数 7,408名(2016年3月末現在)

## 宣言

従業員一人ひとりの自己実現を可能とする安心・安全な職場環境の更なる構築のため、各グループ会社と連携し、技術系人材企業グループの先駆けとして働き方改革を推進してまいります。

### 取組内容

《働き方の改善》・育児短時間勤務 / 介護短時間勤務制度の更なる周知により、仕事との両立を促進します。  
・労務管理システムの整備を進め、グループ内の過重労働抑制効果を更に高めます。  
・人事部 / CSR推進部が中心となり、各グループ会社 / 各部門との連携を更に強化します。

《休み方の改善》・各グループ会社 / 各部門での休暇取得状況を定期的に確認し、特別休暇と併せて有給休暇の計画取得を促進します。

※奨励金を活用せずに宣言しました。

### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 当社の技術者は原則正社員雇用です

日本の産業界が必要としている技術を全て当社で提供できると言っても過言ではありません。カバーしている「技術領域」は、機械、電気、電子、組立制御、情報システム、情報インフラから、化学、バイオ、医薬、施工管理の分野まで幅広い技術サービスを提供します。ビジネスに欠かせないお客様との信頼関係はすべて当社の「人材」によるもの。我々はその為にも人材育成に力を入れ、お客様と従業員相互のベストマッチングを推進していきます。(代表取締役社長兼CEO 西尾 保示)

### ココがGOOD!

### お客様と過重労働の抑制課題を共有

ビジョンは「エンジニア一人ひとりに誠実に向き合い、夢の実現をサポートするパートナーです。」そのためにも心と体の健康が一番！ 週80時間を超えての残業には、必ず産業医による問診が行われますが、未然の防止策として、勤怠報告からもアラートを発する仕組みが設けられています。



### ココがGOOD!

### 年間休日123日

受託開発は勿論、派遣でもチームによる開発業務が多く、互いが仕事をサポートし合いながら休暇を取得できる環境を整備。派遣先にも事前に「休暇制度」があるということを伝えることで現場への浸透を図るなど、業界の中でも珍しいとされる程、手厚いサポートで社員の休暇取得をバックアップしています。



### INTERVIEW



取締役・人事総務担当  
八木 毅之

経営者・人事担当者のインタビュー

### 私たちが技術立国日本を支えています

働き方改革と共に技術者のスキルアップにも力を入れています。そのために、全国4ヶ所の研修センター、60ヶ所の研修施設を有し、技術スキルだけではなく、コミュニケーションやマネジメントも学べる環境やプログラムを整備しています。テクノプロの財産は、まさに「人」。一人ひとりのキャリアパスも一緒に考え「夢」の実現をサポートするパートナーでありたい。常に人材を大切にかつ真剣に考えていく会社として、これからも進化していきたいと考えています。働き方改革宣言への取り組みもその一環です。学生のみなさんやエンジニアとして活躍したい方は、ぜひ私たちの仲間に加わってください。



2011年入社 伊藤 隆  
2013年入社 松井 紗弥佳  
2015年入社 前橋 健司  
神戸開発センター所属

## MESSAGE

メリハリのついた仕事でスキルアップ!

働き方改革の取組はしっかり現場にも浸透し、フレックスタイムや有給休暇制度を利用することで、メリハリをつけて働いています。私たちが現在取り組んでいるのは、単に搭載するECUのソフト設計・実装です。常に最新の技術に携わることができ、色々な分野にチャレンジ出来る。それがテクノプロが他と違う所だと感じています。

## 宣言

全従業員の個々の能力及びモチベーションのアップ、健康の増進により労働環境 No.1 を目指します。

### 取組内容

《働き方の改善》・在宅勤務制度の適用範囲を拡大し、より柔軟な働き方ができるよう見直し。  
《休み方の改善》・夏休み等に計画的に年休で連続休暇を取得するよう推進  
・週休2日の公休日を個人の業務に合わせて設定できるようにし、休日取得を推進

※奨励金を活用せずに宣言しました。

### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 業界トップクラスの規模と実績でサポート!

1970年、東急グループのマンション管理から始まった事業は、グループ以外にも領域を広げ、単棟型・団地型のマンション、超高層ビル・商業施設などを含む複合型、公営住宅など、あらゆるマンション・ビルの管理を全国で展開するようになりました。今や管理戸数は50万戸を超え、業界トップクラスの実績です。また、マンションやビル、商業施設や公共施設の管理・運営など幅広い事業領域を網羅しています。

### ココがGOOD!

### 育児需要から始まった在宅勤務!

2016年5月から本格的導入開始となった在宅勤務。元々は育児と仕事の両立という目的で始まりました。携帯電話とパソコンを貸与することで、11月には適用範囲を拡大。育児を理由に申し込む男性社員もあり、現在では90名近くの利用者がいます。



### ココがGOOD!

### 飛び石連休も積極的に連休に!

飛び石連休の間を年休推奨日とする事で連休を多く取得できるよう工夫したり、順に合わせて年度行事の予定を調整することもあります。また、本社以外の部門については、基本土日休みの週休2日としながらも、業務の都合に合わせて土日相当数を公休日として自身で設定出来るような制度とする事で、ワークライフバランスの実現を目指しています。



### INTERVIEW



執行役員  
人事部長  
佐藤 潤

経営者・人事担当者のインタビュー

### 様々な働き方から合致するものが選べる

従業員数は約8,000名と東急不動産HDグループ内最大。マンション、ビル、商業施設などの管理・賃貸・売買・工事で事業領域も幅広いです。早朝から深夜まで勤務形態は300パターン以上。今回の働き方改革で打ち出す在宅勤務も数ある就労の一部だと考えています。産休、復職、そして今後は介護に直面する人に向けて、色々な働き方の選択があることを発信していきたいですね。また、これから当社で働く人に期待するのは、お客様の資産価値の維持向上に寄与すること。そのためにコミュニケーション力とホスピタリティは必須です。



2009年入社  
人事部長  
池田 博幸

## MESSAGE

安心して働けるからお客様と長く付き合えます。

働き方改革によって、現場の働き方に多様性が生まれることは社員にとって大切なことであるとともに、会社からメッセージが発信されることにより、社員の安心にも繋がります。当社の良さは長年の実績によるお客様との信頼関係。働きやすい制度が揃っているからこそ、安心してお客様と信頼関係を築くことができます。



# 株式会社ウィルド

http://wyrd.co.jp/



本社 東京都台東区台東3-12-5 クラシックビル704号  
 設立 2006年5月1日  
 代表取締役 大越 賢治  
 資本金 1,000万円  
 従業員数 13名 (2016年2月1日現在、役員1名・正社員10名・契約社員2名)

## 宣言

社員が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、多様な価値観や個々の私生活を尊重し、楽しく安心して働き続けることができる環境を提供します。

### 取組内容

- 《働き方の改善》・情報共有掲示板を作り、各自の作業状況を把握
  - ・月に一度個人面談で上長が残業時間の把握
  - ・短時間勤務制度を導入・運用
- 《休み方の改善》・記念日等年次有給休暇制度を導入・運用
  - ・管理本部や上長が社員全員に計画的な有給休暇取得の呼びかけ
  - ・新社員へ有給休暇を取得しやすくなるための環境作り



### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 対応力の強さは異業種から集まった人材力。

今IT業界で注目のプログラミング言語「Ruby」に特化する業界でも珍しい存在。調理師免許を持つスタッフがいたり、パラエティなキャリアを持つ仲間が多いのも特徴。それぞれの得意分野を活かしながら、仕事に取り組んでいます。それゆえクライアントからも様々な場面で頼られることが多く、ITの知識を活かし、農業体験イベントの実施など地域活性に貢献する分野への参入に加え、コンサルティング業務も行っていきます。多様な人材がいるからこそ、幅広い仕事に対応することができます。

### ココがGOOD!

## フレックス、在宅、時短でパフォーマンスアップ!

朝が弱かったり、育児中の社員がいたり人とよってさまざま。WYRDではフレックス制度をいち早く導入して、個人がパフォーマンスを最大限に発揮できる時間帯で働くことを優先。時間に制約のある社員も働き続けることができるようになって残業も減少。仕事の効率化にも繋がっています。社員が様々な時間帯で働いている分、月1回の面談や毎週水曜日の「おやつ会」を設けるなどし、コミュニケーションを図っています。



### ココがGOOD!

## 情報共有で休暇を取得しやすい雰囲気づくり

プライベートのちょっとした用事も会社のスケジューラーで共有することで、休暇取得しやすい雰囲気をつくり、また計画的に有給取得ができるように、社内Chatシステムで社長自らが呼びかけも行います。



### INTERVIEW



代表取締役  
大越 賢治

### 経営者・人事担当者のインタビュー

## 仕事も、プライベートも相乗で充実すべき

社員が能力を発揮して働けるように、様々な取組を進めてきました。私が一番望んでいるのは、仕事とプライベートの両立ではなく、どちらも充実させパフォーマンスを上げてほしいということです。それはお互いに必ず良いシナジーを生み、相乗的に高めるものだと思います。実際、山形県高島町のお米販売ビジネスや釣り好きの社員の持っているビジネスも彼らのプライベートから波及したものです。仕事って、実はそんなライフワークの充実からくるものだと思います。なので、社員には仕事もそうですがプライベートもどことん充実させて欲しいです。

### MESSAGE



私、時短勤務社員第1号なんです。

子供の妊娠がわかった時に「辞めなきゃいけないかな」と思いました。そんな時に「どんな勤務体系だったら続けられる?」と聞いてもらったのが1日4.5時間勤務の時短社員制度の始まりでした。子育てでも大事ですが、社会と繋がりを持っていたという要望を聞いてくれたのは嬉しかったですね。次は、記念日休暇を取得しようと思っています。何の記念日でしょうか?

# 有限会社パスカル

http://www.cocoa.co.jp/



本店 東京都中央区日本橋本町2-1-1  
 アス日本橋オフィス  
 設立 1998年12月16日  
 代表取締役 福嶋 勝浩  
 資本金 500万円  
 従業員数 24人(パート/アルバイト含む) 2017年3月1日現在

## 宣言

ワークライフバランスの調和を図り、社員一人ひとりが健康的で安心して働くことのできる企業を目指します。

### 取組内容

- 《働き方の改善》・労働時間・就労場所を柔軟にする制度を導入
- 《休み方の改善》・従業員各自の有給休暇取得状況の定期的な連絡、取得するように呼びかける
  - ・新たな制度導入をし、計画的な休暇取得を推進



### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 高いスキルを持つ社員一人ひとりが会社の財産

パソコン教室からスタートし、お客様から「こんなこと出来ないの?」「こんな時はどうしたらいいの?」という依頼に応じて事業を拡大。人と人の繋がりを大事にしていった結果お客様との信頼関係につながっています。現在のメイン事業は、情報・通信システムの運用・監理や開発。これまで、顧客満足第一を追求して成長を遂げ、21年目の今、社員の満足度を同時に考えた働き方の取り組みをスタートさせています。

### ココがGOOD!

## 働いたら、しっかり休む!

エンジニアは長時間労働になりがち。仕事が終わってから、次の出社まで最低でも10時間のインターバルを置くという働き方を制度化し、その活用を推奨しています。しっかり休んで、1日の疲れを取り、次の日もベストなコンディションで働けるようになります。



### INTERVIEW



代表取締役  
福嶋 勝浩

### 経営者・人事担当者のインタビュー

## 信頼関係から生まれる働きやすい環境

社員を派遣先に常駐させることが多い業界ですが、長期間で築いてきた信頼関係から、社員を大切にしてくれるクライアントが多く、柔軟な働き方ができています。社員が無理な労働条件で働かせることは「社員を大切にしている」とは言えませんよ。実際、社員が仕事を続けられそうもない場合は、仕事をお断りすることもあります。現場の社員とのコミュニケーションも密に行い、情報収集には力を入れています。長く取引が続いているということは私たちの信用の証。質の高いサービスを提供していくためにも、社員のことを一番に考え、働きやすい環境を提供できるよう努めています。

### ココがGOOD!

## オンとオフをしっかりと切り替える制度が充実

有給休暇は年次計画を立てて取得を促進。リフレッシュ休暇、アンバーサリー休暇なども整備し、オンとオフをしっかりと切り替えて働くことができる環境が整っています。女性社員も多く、産休や育休もしっかり取って、安心して子育てに専念できるよう、サポートしています。



2015年入社  
企業技術部 運用課  
日岡 優乃



2014年入社  
情報技術部 総務課  
三原 尊文

### MESSAGE

自分の働き方を真剣に考える機会に

今回を機に、「働き方」について社員同士でディスカッションを行ったり、制度の社内周知が十分にされたので、使いやすくなったという二藤さん。働くこと結婚や育児というライフイベントとのバランスがイメージしやすく、常駐先でも休暇が取りやすくなるのは心強いという日岡さん。気を遣わずに何でも言い合える社風も魅力だそう。

# 株式会社ダンクソフト

http://www.dunksoft.com/



本社 東京都中央区日本橋室町1-13-5  
日本橋貝新Nビル8階  
設立 1983年7月  
代表取締役 星野 晃一郎  
資本金 1,000万円  
従業員数 25名、その他パートナードラッグ契約6名

# 株式会社アーキ・ジャパン

http://akijapan.co.jp



本店 〒163-0805  
東京都新宿区西新宿2-4-1 新宿NSビル5F  
設立 平成19年2月26日  
代表者 代表取締役社長 今井 雅巳  
資本金 1,000万円  
グループ従業員数 1,351名(2015年10月現在/正社員・契約社員含む)  
全国20拠点(支店・営業所・雇用開発センター・  
ラーニングセンター) (2015年12月現在)

**宣言** すべての従業員が企業理念である「時間は人生のために<sup>®</sup>」を意識できる、働きやすい環境を作ることに取り組みます。

- 取組内容**
- 《働き方の改善》①半年に一度の全社会議において、時間外労働の状況を報告して全員で共有  
②個別に働き方の希望を宣言できるような仕組み作り  
③短時間勤務制度の導入
- 《休み方の改善》①半年に一度の全社会議において、有給休暇取得状況を全員で共有  
②上層部から休暇取得推進のメッセージを発信  
③ボランティア休暇制度の導入



**宣言** 社員全員が満足と誇りを持ち、幸せを実感し、安心して働き、安定した生活を送れる事を目標に、ライフワークバランスの実現を目指します。

- 取組内容**
- 《働き方の改善》・社員が自らの働き方の見直しを行い、ワークスタイルを確立  
・社内のコンプライアンスの強化  
・“Raise Happiness”の実践
- 《休み方の改善》・有給休暇の計画的取得と取得率の向上を促進



OUR PRIDE  
**私たちの強みは...**

**ペーパーレスで柔軟なワーキングスタイルを!**  
ICT分野で35年。インフラ、ネットワーク、セキュリティからシステムプログラミング、コンサルティングまで幅広く行うIT企業。WEBサイトの企画から制作・管理までの一貫したWEBデザインをはじめ、ICTのサービスをワンストップで提供できる体制があります。また、ペーパーレス化を推進し、情報管理を「紙」からPC上の「データ」に切り替えることで、職場にいくなくてもできる仕事を幅を広げ、テレワークを実践。社内のごく簡単な取組を、実際に社員が働いているオフィスで「モデルルーム」に見立てて紹介することで、場所にとらわれない新たなワーキングスタイルを提案しています。また、全国にサテライトオフィスも展開しています。

**ココがGOOD!**  
**ICT技術を駆使し、働き方は自由自在!**  
社員一人ひとりのPCにカメラが搭載されており、本社、自宅、サテライトオフィスのどの場所で仕事をしても、画面越しに顔を合わせながら打ち合わせすることもできます。オフィス全体を映しているカメラもあり、WEBで他の拠点と繋がっている「バーチャルオフィス」により、別々の場所で働いているのに同じ職場で働いている感覚です。こうした技術により、どこでも自由自在に仕事ができます。

**ココがGOOD!**  
**休暇を利用し、新たな活動にチャレンジ**  
地域への社会貢献や生涯学習支援という観点で、ボランティア休暇を整備。社員が新たなことにチャレンジし、そこで培った新しい視点を仕事にも生かしてほしい、との思いも込められています。

INTERVIEW  
**経営者・人事担当者のインタビュー**

**売上が減り残業が増える悪循環を一新!**  
働き方改革の必要性を実感したきっかけは、リーマンショック。売上是落ちて残業は減らずという悪循環の状況から始まりました。その後、取組の積み重ねが評価され、東京ワークライフバランス認定企業(2011年)、総務省テレワーク先駆者100選(2016年)などを受賞。申告すれば在宅勤務はいつでも可能。過去に20名の社員が17ヵ所テレワークで働いたという実績もあります。色々な役割を担える人が多方面で活躍できる、そういう会社でありたいですね。

**MESSAGE**  
**牧場について学ぶICT企業**

善段は、全社員のWEB構築の仕事をしていて、昨年の夏に1ヵ月間、北海道に滞在。そこで牧場のWEBサイト制作を経験しました。それにはテレワークの制度が有効で、離れたいてもしっかりとフォローしてもらえ、連絡を密に取りながら仕事を進めることができました。何にでも挑戦させてくれる風土のある会社ですが、入社2年目で大きなプロジェクトを任せられたのが嬉しかったですね。

OUR PRIDE  
**私たちの強みは...**

**建設業だけに特化したアウトソーシング事業**  
アーキジャパンは建設業に特化したエンジニアのアウトソーシングを主に行っています。業界内では第3位です。エンジニアのほとんどは雇用後、大手のゼネコで管理・監督業務をしています。経営者自身もエンジニアからスタートし、その仕事や気持ちが変わるからこそ、現場の環境を重要視しています。その他、転職支援事業、建設エンジニア育成研修事業を行い、エンジニアがイキイキと働ける環境作りをしています。

**ココがGOOD!**  
**顧客満足のためには、まず社員満足を。**  
プロジェクトとプロジェクトの間には一週間のリフレッシュ休暇を取ってもらうように促し、その調整はお客様担当が行います。また、有給休暇取得や残業削減の働きかけも行い、健康的に働ける環境を提供。その結果がサービスの向上につながり、お客様ご安心感にも繋がっています。

**ココがGOOD!**  
**個人とチームの能力UPのユニークな相互評価システム**  
Raise Happinessはお互いを褒め合いモチベーションをアップさせる制度。その指標は12項目に達し、社内SNSで情報共有されています。褒められた回数、褒めた回数が多い社員は毎月表彰されバッジが進呈されるのもユニーク。社員が楽しんでる様子が見える制度です。

INTERVIEW  
**経営者・人事担当者のインタビュー**

**制度は活用されなければ意味がない。**  
社員満足があってこそ、顧客の満足に繋がると考えています。しっかり働きたい、休みはしっかり取りたい、残業は少なくしたいなど、エンジニアの希望はさまざまです。働き方改革を行う上でそれらをクライアントに伝えていくことが何よりも大切。2016年、夏よりエンジニアを増員し、サポート体制も充実させました。また、どうしても派遣先で1人の仕事になってしまいうエンジニアに向けて、懇親会などを通じて横や縦のコミュニケーションを促進しています。また「家族会」と題し、毎月、部門を超え座談会を行っています。社内で家族構成を作り、仕事からプライベートまで気軽に相談できるので、若手の社員からも好評です。

**MESSAGE**  
**会社は家庭的。仕事はメリハリつけて**

仕事後は友人と食事やジムに行ったり。働き方の改革に取り組むことにより「今日はここまで!」という自身の目標ができます。アーキ・ジャパンは先輩や仲間と相談しやすい会社。感謝しられたり風土も魅力です。(湯澤) Raise Happinessによって、自分の短所と長所を見直せました。またチャンスを与える会社です。人と関わることが好きな自分を採用部門へ抜擢。やりがいを感じています。(八十崎)

# ジーニアス株式会社

https://www.genius-japan.com

本社 東京都千代田区麹町1-7 相互半蔵門ビル9F  
 設立 2011年  
 代表者 三上 俊輔  
 資本金 1,000万円  
 評定可 有料職業紹介事業許可番号13-コ-305405  
 一級建築士事務所 東京都知事 第60147号

## 宣言

社員の多様性(ダイバーシティ)を大切にし、ワークライフバランスを推進し、働きやすい環境づくりに努めます。

### 取組内容

《働き方の改善》社員の多様性を尊重し、短時間正社員制度を導入

《休み方の改善》有給休暇の時間単位取得制度を導入することにより柔軟に休暇を取得できる環境を整備



### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 9割の高い成功率を誇る人材紹介サービス

国内に多い登録型の「人材バンク」と欧米型の「ヘッドハンティング」の両方を融合した新しいタイプの人材紹介サービスを展開。理論とデータにもとづく的確な人材アプローチにより、9割の高い転職成功率と共に97%の高い定着率を誇ります。さらに定年退職後のシニアを活用した、アウトソーシング事業を展開。働く意欲があっても働く場所がないシニア層の力の活用を推進することで、多くの人々が生涯現役を実現する仕組みづくりに取り組んでいます。

### ココがGOOD!

## すべての業務は在宅で行うことが可能

ほとんどの業務は個人完結でき、会社に来なければならないような業務はありません。さらに全社員にパソコンと携帯電話を貸与し、在宅業務が可能になる環境を提供。与えられた課題達成に向け、各自が自己管理のもと業務にあたります。



### ココがGOOD!

## 育児世代に定める個別労働契約と1時間単位の有給制度

「子供がいても働きたい」という思いを持っていたオフィスマネージャー大平梨良さんは、子供を学校に送って7時半に出社し、15時に退社する働き方を実現しています。変則的勤務時間契約に加え、昨年からはより柔軟な1時間単位の有給制度を実現しました。



▼大平さんの勤務の時間例

7:30	12:00	15:30
出社	勤務時間	退社

### INTERVIEW



代表取締役社長  
三上 俊輔

経営者・人事担当者のインタビュー

## 子育てから介護世代までの働きやすさを実現

少人数の組織では会社と個人の関係で働き方を定めた方がよい場合も多い。そのため以前より当社では、個別契約によって会社と個々との関係性を規律していくようにしていました。それを昨年からはより柔軟に、ライフステージに合わせて短時間正社員や有給休暇の時間取得を制度化し、子育ての若い世代だけでなく、これから介護問題に直面する社員など、多様化する個人の環境に 대응できるようにしました。また、インターシフトを数多く受け入れています。ヘッドハントの現場は企業を見る目も養われます。



## 社員の多様性に 応えた制度を 最大限に活用して 趣味と仕事を両立

WEB・広告・広報部門を担当する奥富さんと、コンサルタントのサポートを担当する根本さん。業務内容は異なるが少人数企業ゆえのフラットな組織と、多様な社員の状況に合わせた制度に、二人とも働きやすさを実感し、充実した毎日を送っています。少人数だからこそ少数先鋭の人たちが揃う当社では、目標の管理もすべて自己管理。学ぶことも多く成長できる環境があると声を揃えます。

# コネクシオ株式会社

https://www.conexio.co.jp/



本社 東京都新宿区西新宿8-17-1  
 住友不動産 新宿グランドタワー37F  
 設立 1997年8月  
 代表取締役社長 井上 裕雄  
 資本金 27億7,800万円(2016年3月31日現在)  
 従業員数 5,023名(2016年12月31日現在)

## 宣言

～「ESなくしてCSなし」～  
 私たちは従業員満足(ES)向上が顧客満足(CS)の向上につながり、会社も発展できると考えます。  
 ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、働き方改革を推進していきます。

### 取組内容

《働き方の改善》①柔軟な勤務形態の実行と働き方改善の定着に加え、多様な人材の活躍を支援し、接客・応対品質を更に向上させてまいります。

②「時間」や「場所」にとらわれない「テレワーク制度」の整備に加え、モバイルを活用し、ワークスタイルを革新してまいります。

《休み方の改善》年次有給休暇や、リフレッシュ休暇(平日連続3日間)・アンバーサリイ休暇(年に1回の記念日)などの特別休暇に加え、育児や介護休暇を含めて、従業員が計画的に休暇を取得しやすい職場風土づくりを目指してまいります。

※奨励金を活用せずに宣言しました。

### OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

### 早くから「働き方改善」の取組みを実施

コネクシオは携帯電話の販売代理店として、日本全国にショップの基盤を保有しています。中でも、NTTドコモの販売数、ドコモショップの運営店舗数とともに業界でNo1です。また、大手家電量販店との強固な関係を構築していることや、多くの法人の取引先を持つことも強みです。コネクシオでは、「ESなくしてCSなし」を掲げて、早くからワーク・ライフ・バランスを意識した「働き方改善」に対する取組みを行っており、外部からも高い評価を頂いております。

### ココがGOOD!

## 「自分時間」が充実することで仕事も充実

「見直そう仕事時間、見つめよう自分時間」という宣言から、アンバーサリイ休暇の取得を推奨しています。他にも、柔軟な勤務形態を活用し、早い時間に勤務を終えてプライベートと仕事を両立できる環境を整え、充実度アップを目指しています。



### ココがGOOD!

## 「テレワーク」で効率のよい働き方を実現

法人営業に携わる従業員は外出が多いため、モバイルを活用したテレワークを実施しています。スマートフォンやタブレットが会社から貸与され、いつでもどこでも資料の確認や作成などができる環境が整っています。



### INTERVIEW



人事部  
部長  
早川 勝

経営者・人事担当者のインタビュー

## 我々の取組みが新たなビジネスに繋がる

2012年10月の合併を機に業務の見直しを行いました。「働き方改善」活動を推進し、変形労働制やフレックス勤務、テレワークなど各事業所に合わせた柔軟な働き方を取り入れ、業務の効率化とワーク・ライフ・バランスの実現に取り組まれました。これにより、時間外労働の削減や有休取得率向上などの成果をあげることができました。また、ワークスタイルの革新に役立つスマートフォンやタブレットを扱っていることは当社にとって大きなチャンスです。当社ならではの「働き方改善」の事例をもとに、法人のお客様へモバイルソリューションを積極的にご提案していきたいと考えています。



## 自己成長を実感し、長く働き続けられる会社です

コネクシオは人がとても温かい会社です。そして、自己成長ができる風土や環境も整っています。ショップで勤務する従業員は20代の若手社員が多く、スキルアップのための資格研修が充実しています。休日も取得しやすい雰囲気があり、私も誕生日に4連休を取得し旅行に行きました。また私の勤務するドコモショップ水道橋店には、すぐ近くに野球場があり、たとえ16時に終えるシフトを設定し、野球観戦やライブに行くなど、オンとオフを切り替えて上手に楽しんでいる社員も多いです。

## 株式会社エイコー

https://www.eicoh.com



大阪本社 大阪府中央区南船場2-5-2 エイコービル  
 東京本社 港区芝大門1-2-13 MSC芝大門ビル  
 設立 1974年  
 代表取締役社長 山田 五十一  
 売上 130億円(2016年度実績)  
 従業員数 370名(2017年1月現在)

## 宣言

全従業員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和の図れる働きやすい雇用環境を整備します。

## 取組内容

《働き方の改善》・会社カレンダーに1年間のノー残業デーを明記し公表  
 ・社内メールや管理職の声掛けてノー残業デーの意識付けを強化  
 ・年間の集計データで所定外労働の状況を分析

《休み方の改善》・年間実績データの調査で現状把握  
 ・管理職会議での現状説明、問題点の洗い出し  
 ・有給取得推進日の設定、運用開始  
 ・年間実績データより有給取得率の改善状況を分析



※奨励金を活用せずに宣言しました。

## OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

## 「モノ」から「コト」へ、お客様の視点に立った空間創造企業

コピー機販売を中心とする専門商社として事業をスタートして半世紀。オフィスにまつわる各種の機器メンテナンスをはじめ、近年はお客様の要望に応じてオフィスのITサポートから太陽光発電に代表される再生エネルギーや蛍光灯にかわる省エネ照明など、環境事業へも積極的に進出。ただ「モノ」を売るだけの会社からお客様の視点に立った「コト」をカタチにする企業として、新しい分野へも積極的に挑戦しています。

## ココがGOOD!

## 移動の時間と経費の無駄を省いて効率アップ

本・支店・事業所間をビデオ会議システムでつなぎ打合せをしています。離れたオフィスの様子が常時流れ、マイクをオンにすれば離れた場所にいる社員でも、気軽に会話ができる環境です。



## ココがGOOD!

## 残業も有給もまず上司の手本から

働き方の改革には、まず管理職の意識を変えることが必要。ノー残業デーには管理職へメールが配信され、管理職から部下への声かけを行うように促します。有給休暇についても取得推進日を会社側が設定し、上司自らが積極的に取得するなど工夫を重ねています。



## INTERVIEW



管理本部 管理部  
 東京CD室  
 樋口 梨花

## 経営者・人事担当者のインタビュー

## 管理職自らが実践する働き方改革

当社は社内にエンジニアがおりますので、オリジナルのグループウェアの活用やノー残業デー用の会社カレンダー、ビデオ会議システムなど、さまざまな効率化を実践しています。また、かつてのようにみんな遅くまで一生懸命頑張ろう、ということだけでは若い社員はついてきません。会社を良くするためにはまずは挨拶からと、管理職自らがモデルになってポスターを作り、コミュニケーションの円滑化を図ったりと会社もいろいろと思考錯誤を繰り返して、以前からは考えられないくらい変わったと思います。

## MESSAGE

## 仕事の効率は、自分の意識で大きく変わる

複合機をメインに扱う営業職です。営業なので目標もあるし成績も気になりますが、一昨年からのノー残業デーに関する連絡が回るようになり、昨年から是有給休暇取得に関し、「取っていいんだよ」と上司から声をかけていただくようになりました。できるだけ残業はしないように、という上司の方針もあり、時間内に終わらせるよう効率的な仕事の方法を意識するようになって残業もほとんどなくなりました。

## 株式会社 ゴルフダイジェスト・オンライン

http://company.golfdigest.co.jp/



本店 東京都品川区東五反田2-10-2  
 東五反田スクエア6階  
 設立 2000年5月1日  
 代表取締役 石坂 信也  
 資本金 14億3600万円(2016年12月31日現在)  
 従業員数 497名(2016年12月31日)※臨時従業員数含む

## 宣言

社員の心身の健康およびワークライフバランスを推進し、社員の能力が十分に発揮できる働きがいのある職場環境を作ることに取り組みます。

## 取組内容

《働き方の改善》・コアタイムの短縮やテレワーク制度の導入など、より柔軟な働き方を検討  
 ・深夜残業による心身の負荷を軽減させるべく、朝型勤務にシフト

《休み方の改善》・年次有給休暇だけでなく既存の様々な休暇制度を周知し、社員の取得を推進  
 ・社員のライフスタイルに合わせた新たな休暇制度や働き方を検討



※奨励金を活用せずに宣言しました。

## OUR PRIDE

## 私たちの強みは...

## ゴルフに特化した事業を幅広く展開

ゴルフ場予約やゴルフ用品販売、プロゴルフの試合速報などのWEBコンテンツを扱うメディア事業と、ゴルフスクール事業などを展開。ゴルフというスポーツに特化し、ゴルフ関連の事業を幅広く手掛けているのは国内では当社だけ。ゴルフ専業としてのお客様からの認知度や信頼、ブランド力が最大の強みです。

## ココがGOOD!

## 朝型勤務で午後の時間をフリーに!

朝型勤務を推奨し、午後には退社可能という仕組みを作ることによって、午後のちょっとした用事のための年次有給休暇取得が不要になりました。2016年の本社移転を機に、ITインフラを整備し、業務効率も向上。現在は新しい働き方を現場にさらに浸透させていく施策を検討中です。



## INTERVIEW



取締役  
 ビジネスユニット/  
 人事 菅野  
 伊藤 修武

## 経営者・人事担当者のインタビュー

## 社員の高パフォーマンスを後押し

もともと生産性の向上を意識していましたが、2016年11月の本社移転を機に働き方改革の取組をさらに加速させました。新たな出勤形態やコミュニケーションを活性化させる仕組みを取り入れ、働きやすい環境作りを進めています。そこには、ゴルフという遊び要素を持つスポーツを推し進めている私たちが、働いてばかりというのはいかぬのか?という考えもありました。会議の短縮、承認プロセスの簡易化など、生産性の向上を会社側が後押しすることで、社員自身がパフォーマンスを最大限に発揮して欲しいと思っています。

## MESSAGE

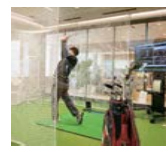
## ゴルフ好きでなくても楽しさを伝えられる人に。

ネット予約を通じて、ゴルフファンを集客したいゴルフ場とプレーしたいお客様のマッチングのお手伝いをしています。働き方改革により、早く出社して早めに帰るという流れと、効率的に仕事をしようという風土が生まれ、以前より残業が減ったと感じています。元々、風通しの良い職場環境ですので、仕事に関しても相談しやすく、改革の意図の浸透も早いと思います。ゴルフ休暇なども活用しながら、ゴルフの楽しさを伝えられるよう、チャレンジしていきたいです。

## ココがGOOD!

## 目的に応じた有給休暇を充実。

ゴルフファンの目線に必要なサービスを考えるために、ゴルフ関連企業ならではのユニークな制度として年4回のゴルフ休暇があり、補助金も支給されます。また、病気などの際に利用できる私傷病休暇、子の看護休暇など目的に応じた有給が充実し、休暇が利用しやすい風土があります。



2012年入社  
 ゴルフユニット/ビジネスユニット/  
 総務部 菅野  
 中原 剛

宣言

「より良い会社」「働きがいのある会社」「家族・社会に誇れる会社」にするため[ENEX EARLY BIRD]を推進し、相手のことを思いやれる働く環境を創ります。

取組内容

《働き方の改善》・夜型残業から「朝型勤務」に転換(20時以降原則残業禁止、22以降残業禁止)  
・退社管理を「自己申告による管理」から「入退出時刻による管理」に変更  
・「コミュニケーションの質」「会議・ミーティングの質」「資料・文書の質」を向上

《休み方の改善》・四半期毎に、有給休暇取得日を事前申請する有給カレンダーを導入  
・有給休暇を全日数取得した社員に対し、傷病や家族の看護・介護が必要な場合、追加で5日間特別休暇を付与するバックアップ休暇制度を導入



※奨励金を活用せずに宣言しました。

OUR PRIDE

私たちの強みは...

エネルギーを追求する、社会とくらしのパートナー

石油、電力、ガスなどの生活に欠かせないエネルギーをトータルで届ける「総合エネルギー企業」。海外からの輸入に頼らなければならないエネルギーは、一つが不安定なだけで会社の事業に大きく影響します。伊藤忠エネクスでは、エネルギー専門商社としての実績とノウハウに加えて、新しいビジネスにも果敢にチャレンジ。激変する環境の中でも持続的な成長実現のために、電力事業・熱供給事業に加え、アジア、太平洋地域をはじめとする海外進出にも取り組んでいます。

ココがGOOD!

全社員が一丸となって  
一気に加速する働き方改革

[ENEX EARLY BIRD]で掲げられているのは、長時間勤務の防止・健康増進・仕事の質の向上を3本柱とした8項目。親しみやすい取組名で全社員に浸透し、一丸となって働き方の「量から質への転換」を実現します。



ココがGOOD!

システムで管理し長時間勤務を防止

社員の勤務時間を見える化するために、出退社時間を自己申告からIDカードでの管理へ、残業時間を日々管理したムリな注意喚起を実施。さらに会議の60分ルールや文書の質を向上するための研修会を開くなど、業務の効率化にも取り組んでいます。



INTERVIEW



管理部門  
人事総務部  
人事課  
岡 恭之・  
永野 さおり

経営者・  
人事担当者の  
インタビュー

ENEX EARLY BIRDで商社イメージ払拭

現在は女性の採用も積極的に行っていますが、商社といえばかつては男性メイン。夜でも休日でも、時間に制約のない働き方文化がありました。でも将来的に見れば育児や介護など、時間の制約を受ける社員が半数を超えるでしょう。そういった多様な人材が能力を発揮できる環境を整えるために取り組んでいるのが、短時間に仕事のパフォーマンスを発揮する働き方への転換を目指す「ENEX EARLY BIRD」です。人事総務部が全国を回って説明を繰り返したことで、20時まで仕事をしている社員がいなくなった、と言われるほど。こうした会社の取り組みについて、学生からの問合せも頂くこともあります。

MESSAGE



2014年入社  
エネルギーサービス部門  
管理総務課  
菅野 紗織

具体的な数値目標で  
取り組みを推進

国際舞台で活躍できるグローバルな人材になりたいと思っ伊藤忠エネクスを選びました。「ENEX EARLY BIRD」の取り組みは、20時以降原則残業禁止、22時以降飲み会禁止など具体的な数値が示されているので意識しやすく、仕事の後の時間も有効に活用できています。有給休暇についても、有給取得率80%という目標を掲げ全社で取り組むことにより、取得しやすい雰囲気があり目標クリアできています。

宣言

社員ひとりひとりが、仕事に誇りと責任を持ちながら生き生きと働き、その能力を十分に発揮できるあたたかい職場環境をめざし、働き方改革を全社員一体となって進めていきます。

取組内容

《働き方の改善》・管理者による残業削減の呼びかけの徹底  
・残業が多い社員の面談と業務分析を実施し、業務の効率化などを行う  
・効率的な働き方を目指しサマータイム制度を導入

《休み方の改善》・管理者が部下の有休取得状況を把握し、取得数の少ない社員へ声かけ  
・誕生日休暇制度をつくり、休暇取得を促進



OUR PRIDE

私たちの強みは...

業界初、短時間入浴専門デイサービス!

創業から在宅介護サービスを中心に事業展開してきました。お客様のニーズの変化もあり、現在はデイサービスをメインとしています。日々を費やすサービスが主流の中、短時間の入浴デイサービスを開始しました。「自分が受けたい、家族に受けてもらいたい介護」を目指し、介護の辛さを感じさせないよう内装もアジアンリゾートテイストで統一し、全国に40ヵ所事業を展開しています。また、2016年に要介護度が高い方を対象とするデイサービスもオープン。新事業に積極・果敢に取り組み、経営の向上を果たしたことが評価され、東京都経営革新優秀賞を受賞しました。

ココがGOOD!

サマータイム制度を導入し、  
早く始めて早く帰る働き方を意識づけ

スタッフの残業実績などで現状を把握。長時間労働は健康にも影響するため、効率良く仕事ができる環境づくりのための原因分析や、社員への啓蒙活動も進める予定。早く出社し、早く退社するサマータイム制度も今夏より開始されます。



ココがGOOD!

自由に使える誕生日休暇!

きっかけは月毎に社員の誕生日を祝うイベントとして、経営層が主催していた「誕生日会」。それに加え、今回の働き方改革で新たに誕生日休暇制度も整備しました。誕生日月内に1日、自由に休みを取ることができ、シフトと組み合せ連休を取る事も可能です。



INTERVIEW



代表取締役  
社長  
日下部 電太

経営者・  
人事担当者の  
インタビュー

人が行うサービスゆえ人材育成を強化

経営者の一人が建築の勉強をしており、各店舗はお客様がリラックスできる空間設計にこだわると、同時にスタッフがスムーズにサービスを行えるよう、働きやすい環境作りにも力を入れています。また、採用にあたっては、介護の知識以上に、エンドユーザーの要望をどれだけ聞きとれるかといった点を重視しています。資格の取得やサービスの勉強は後からでもまったく構わないと思っています。全員が活躍できるように、研修体制を完備し、人材育成には特に力を入れています。今回の働き方改革に合わせて、スタッフが働きやすく、一人ひとりがしっかり成長できる会社に育てたいと考えています。

MESSAGE



2012年入社  
総務課  
岩野 梨菜子

復職後も活躍できる場を  
作ってくれました。

初めはパートで入社し、仕事を評価されキャリアアップを積み社員。店長を経て、昨年育児休暇を取得しました。復帰後は、短時間勤務、店舗の品質管理やサービス向上の役割を与えられました。スタッフ全員が働きやすい環境整備してくれる会社です。また、今回の宣言によって、有給休暇も取得しやすくなり誕生日休暇もぜひ使いたいと思います。

# 会社選びのポイントと 考え方

## 1 会社選びは 興味・能力・価値観がポイント

まず会社選びの際に、大事なことは自分の「軸」を見つけること。そして「軸」を見つける時にポイントにしてほしいのが、3つのポイントです。

### 興味      自分の強み・能力      価値観

自分の興味とは？ 自分の強みってなんだろう？ 自分にとっての「価値基準」や「価値観」をしっかりと見極めて会社選びの「軸」を決める必要があります。

- 会社選びの「軸」の例
- ▶ 学んだ専門知識を生かしたい      ▶ 自分も成長したい
  - ▶ 将来起業を考えながら働きたい
  - ▶ 海外で働きたい      ▶ 社会貢献したい

## 2 ライフ・ワーク・バランスを 推進する企業に注目！

「軸」が見えてきたら、次は会社選びの基準です。自分の「軸」を踏まえ、会社の「事業内容」や「社風・雰囲気」など、何を重視するのか、会社選びの基準について整理してみましょう。将来的に、育児や介護などと両立しながらライフステージに合った働き方を実現し、長く働き続けるためには、「ライフ・ワーク・バランス」の取組も重要な要素です。

「基準」が整理できたら、色々な会社を見てみましょう。どんな会社があるのかをたくさん知っておいた方が選択の幅は広がりますし、気になる会社の共通点なども見えてきます。

- 会社選びの基準の例
- ▶ 社風・雰囲気      ▶ 評価制度      ▶ 給与(待遇)
  - ▶ 自己成長      ▶ 事業内容      ▶ 経営陣
  - ▶ ライフ・ワーク・バランス

## 中小企業だからこそ実感できる ライフ・ワーク・バランス

「ライフ・ワーク・バランス」のための働き方・休み方の制度は、「大企業だからきちんと整っている」、「中小企業では現実的に難しい」という声があります。

しかし、規模の小さな企業だからこそ、「働きやすさ」を実感できることもあります。

本冊子で取材した中小企業においても、「社長や上司が常に仕事や私生活のことも気にかけてくれ、すぐに相談のしてくれる」「子育てや介護が必要になったときなど、社員一人ひとりの状況に合わせて働き方を提案してくれる」といった声が多く聞かれました。

「TOKYO 働き方改革宣言企業」として、働き方・休み方の改善に取り組んでいる企業の大半は中小企業です。そして、中小企業だからこそ持つスピード感や一体感は、「ライフ・ワーク・バランス」の取組を進めるための大きな強みです。



ハツタロー

## 3 中小企業の魅力

### 先入観から脱却しよう！

中小企業というと、なんだかネガティブなイメージを持っている方が多いかもしれません。

就活を終えて社会人として羽ばたいた先輩方からは、企業の規模で区分けしたイメージで就活するのは、ナンセンスだと口を揃えます。

そもそも日本の中小企業の数は、中小企業庁「中小企業白書」によれば、約380万社で全企業数に占める割合は99.7%。雇用の約70%を占めており、日本経済の屋台骨を担っているのです。この中小企業の中にこそ、キラリと光る企業がたくさんあるはず。

また、その歴史に着目してみると、世界の創業200年以上の会社のうち56.3%が日本の企業だといえます(韓国銀行2008年5月発表「日本企業長寿要 因および示唆点より」)。まさに、長寿企業大国ニッポン。さらに、帝国データバンクが2014年9月に発表した「長寿企業の実態調査(2014年)」によると、創業100年以上の会社は、日本に27,335社。うち92.1%が従業員100名未満であるという事実です。つまり、安定した長寿企業の大多数は中小企業なのです。

### 世界的シェアを持つ中小企業のものづくりの技術

「日本の技術力」というと、資本金力で世界をリードする大企業をイメージする人が少なくないかもしれませんが、実は、それを支えているのは持てる技を磨いた中小企業の技術の集大成といっても過言ではありません。例えば、日本の車産業を支えているのは、それぞれの部品に特化した技術を持った中小の部品メーカーであるということを知ることがあるでしょう。こうした精密機器部品やめっき加工技術など、世界トップシェアを誇る技術を持つ中小企業がたくさんあります。知名度こそ高くなくとも、その技術力は世界から注目され、その活躍はグローバルに広がっています。

### 個人の裁量が大きい中小企業の働き方

中小企業は、大企業ほど厳密に組織化されていない分、個人にまかされる領域も広いといえます。自分の考えやアイデアを反映できる範囲も広く、その分、やりがいを感じられるという声も多く聞かれます。社内の風通しもよく、トップとの距離が近いというのも魅力。こうした！と思ったことがトップまで届きやすいです。会社全体の意志決定も早く、新しい取組や方針転換などもスピーディです。社員同士の交流という点においても、全員参加の社員旅行などは中小企業だからこそできること。個人の意見が反映しやすく、自ら会社経営に参加しているという実感を得られやすいといえます。



ケンジロー

なびでんちゃん

# 東京都からのお知らせ

## 「東京カイヤハッケン伝！」では様々な企業の魅力を紹介しています！

東京都では、都内の魅力的な中小企業をWebサイトや冊子で紹介しています。若手社員や女性社員へのインタビューも掲載。企業研究にもご活用ください。

### ◆掲載企業

- 大企業に負けない技術力や製品
  - 社員の育成に力を入れている
  - 働きやすい職場環境を実現している
- などの企業を、ストーリーで紹介しています。



### ◆充実の特集コンテンツ

就活に向けたアドバイスや女性目線の特集記事も掲載しています。

「東京カイヤハッケン伝！」のWebサイトはこちらから！▶ <http://www.kaiyahakken.metro.tokyo.jp/>

<冊子は年間4冊発行>



## 東京都が実施するインターンシップ「学生インターンシップ支援事業」

テーマに沿った都内の中小企業3社で就業体験をします。  
中小企業や業界の魅力に「きついで」、就職活動にGO！

### ◆参加できる方

都内にキャンパスのある協働大学(※)に所属する学生。学年不問。(大学院、大学、短期大学、専門学校)  
※協働大学・・・本事業の学生への周知等に協力していただいている大学等。下記Webサイトでご確認ください。(随時更新)

### ◆内容

「食べる」「支える」「創る」「届ける」「伝える」の5つのテーマから1つを選び、テーマに関連した中小企業3社で就業体験をします。事前事後研修もあるので、業界や会社の理解を深めることができます。

### ◆29年度の実施予定

平成29年7月～

「学生インターンシップ支援事業」のWebサイトはこちらから！▶ <https://tokyo-internship.com/>



## 主な若年者向け就職支援機関等のご紹介

### 【東京しごとセンター】

名称	電話番号
東京しごとセンターヤングコーナー	03-5211-2851
東京しごとセンター多摩	042-329-4510

若年者の就職活動に関して、個別カンセリングや、セミナー、各種イベントなどを実施しています。また、ヤングコーナーには「ハローワーク飯田橋 U-35」が併設されており、求人情報検索や、就職相談・職業紹介などをご利用いただけます。

### 【労働相談情報センター】

働くことに関する悩み、疑問など、労働問題全般に関する相談のほか、資料の発行やセミナーを開催しています。お気軽にご利用ください。  
東京都ろうどう110番 0570-006-110  
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>

### 【都立職業能力開発センター】

新たに職業に就かれる方を対象に、就職に向けて職業に必要な知識・技能を習得していただくための施設です。都内に12校あり、若者向けには主に訓練期間1年の訓練を実施しています。

また、専門知識・技能の訓練に加えてビジネスマナーやコミュニケーションなどの社会人基礎に関する訓練も提供しています。  
産業労働局雇用就業能力開発課  
電話 03-5320-4716

### 【新卒応援ハローワーク】

名称	電話番号
東京新卒応援ハローワーク	03-5339-8609
八王子新卒応援ハローワーク	042-631-9505

新たに大学(院)・短大・高専・専修学校等を卒業される方、概ね卒業後3年以内の就業者に特化した専門のハローワークです。お電話相談や求人紹介、企業情報の提供のほか、各種セミナー等も開催しています。

### ◆ユースエール認定企業

若者の採用・育成に積極的に、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度が平成27年10月からスタートしました。ハローワークが企業の情報発信を後押しすることなどによって、仕事をオ探しの方の就職を支援します。

### 【若者雇用促進総合サイト】

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

### ◆若者応援宣言企業

一定の労務管理の体制が整備されており、若者(35歳未満)を対象とした求人の提出または募集を行っており、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する企業を労働局・ハローワークが積極的にPR等を行うことで、若者と企業のマッチング向上を図ります。