

取組紹介

2

コミュニケーション強化の取組で リモートでも一体感を持って働ける環境へ

取組内容

- アンケートで社内のコミュニケーションや部署間の連携についての課題が見えてきたことから、社員のランチ会の費用補助、他部署や新入社員との交流会、誕生日月の社員と社長との会食、部署横断プロジェクトなど新たな施策を実施しています。
- 月1回の全員参加の月例会をオンラインで開催、社内ポータルサイトの設置（業務連絡、社内規則等を掲載したライブラリ、社内掲示板、健康に関するページ等）、社員自己紹介資料のポータルサイトへの掲示など、リモートワーク中心においてもどこでも交流できるよう環境を整備しました。



取組による効果

- アンケートにおいて、「会社に対する全体的な満足度はどの程度ですか。」という質問に対し、2021年度は74%、2022年度は77%が「大変満足している」又は「満足している」と回答し、満足度は年々上昇しており、取組の成果を実感しています。
- ストレスチェックでは、高ストレス者率が2023年度5%、2024年度は6%（両年度とも全国平均15%）と2年連続で平均を大幅に下回る数値を記録しています。

取組紹介

3

社員の声や満足度を定期収集。 制度作りや中長期計画へ反映

取組内容

- 組織基盤の強化には働き方改革は重要であると考え、中期経営計画（2023年4月期～2025年3月期）において、4つの重点戦略の一つに「組織基盤の強化」を掲げ、その中で「多様な働き方に応じた社内制度等の拡充」をすることを明確化し、計画に基づきながら働き方改革を推進しています。東京都のライフ・ワーク・バランス認定企業の認定取得も中期経営計画のKPIの一つとして掲げていました。
- 経営側の考え方を共有するために、全社員が参加する月例会（オンライン、毎月開催）において、社長から現在の社内の状況やこれからの方向性等について固い話題や柔らかな話題を織り交ぜ案内しています。
- 現社長は、前職では人事課長経験者として男性では社内初となる育児休業を取得し、自ら育児と仕事を両立してきました。自身の経験から、優秀な人材を採用し、長く働いてもらうためには、労働環境を整えることが大切だと考え、2004年の会社設立時は総務部長として働き方改革の推進に尽力し、2017年に社長就任後も継続して取り組んでいます。



取組による効果

- 設立当初は10人ほどの社員しかいなかったこともあり、「お互いを尊重」しながら「チームワーク」を発揮して働く雰囲気がありました。その後、それを当社の信条の一つとして明確化し、現在まで受け継いできています。
- 組織が急拡大してきたことから、中期経営計画の中で組織基盤を強化する一つの取組として働き方改革を掲げ、社員一人一人が安心して働くことができる環境を整備しています。
- テレワークが主体となる中でも、社内ポータルや全社員が参加する月例会で社員の自己紹介や近況報告を行い、コミュニケーションがとりやすい雰囲気づくりに努めています。

ライフ・ワーク・ バランス EXPO東京 2025

社員と共に創る、企業の未来



株式会社ICJ

社員が長く、満足度高く働ける職場環境を追求





株式会社ICJ

社員が長く、満足度高く働ける職場環境を追求

会社概要

代表者名： 代表取締役社長 今給黎 成夫
創立(創業)：2004年
所在地： 東京都中央区日本橋兜町6-5
兜町第6平和ビル4階
TEL： 03-4533-0340
従業員数： 62名(うち正社員58名)
URL： <https://www.icj.co.jp/>
事業内容： 「議決権電子行使プラットフォーム」の運営



目的・理念

株主総会プロセスのDXを推進し、日本の資本市場の競争力強化を目指す

当社は株主総会プロセスのデジタル化を通じて、上場会社と投資家の対話促進や関係機関の事務効率化を推進し、日本の資本市場の競争力を強化していくことを目指しています。当社が運営する「議決権電子行使プラットフォーム」は、株主総会における議決権行使を電子化するものであり、9割超の東証プライム市場上場会社にご参加いただいています。重要なインフラの担い手としての信頼を守りつつ、当社は日々創造と革新を追求し続けてまいります。

経営者からのメッセージ

会社名のICJは“Investor Communications Japan”の頭文字をとったものです。株主総会に関わる上場会社、投資家、金融機関等様々な関係者がコミュニケーションをとりやすい環境を整備し、お互いの「縁をつなぐ」ことで新たな価値を生み出し、我が国資本市場の強化や豊かな社会の発展に貢献するといった思いを込めています。この思いは社員に対しても同じです。会社というのは人の集合体ですので、社員の結束や一人ひとりが紡ぎ出す信頼のネットワークが組織の強さに直結します。当社では“Be Innovative, Creative, Joyful and Respectful”という経営理念の下、他者を尊重し、いきいきと仕事ができる環境を目指しています。その中で、社員の心と体の健康を守るために、場所にとらわれずに柔軟な働き方を実現するなどライフ・ワーク・バランスに関する様々な取組みを積極的に進めてきました。社員が安心して働ける、それが当社の成長や安定的な事業運営につながっていると考えています。



代表取締役社長 今給黎 成夫

取組の経緯・背景

当社が運営する「議決権電子行使プラットフォーム」は、東京証券取引所プライム市場上場会社の95%(1,568社、2024年3月末時点)が利用するまでに至りました。日本の金融市場の重要なインフラの運営を担う当社にとって、本プラットフォームを安定的に稼働させるためには、社員の健康を守ることは当然として、社員の個々の状況を尊重することで離職を防ぐとともに、「働きやすさ」をアピールポイントの一つとしてできるだけ多くの就職活動中の方に当社への関心を高めてもらい、優秀な人材を確保するために各種取組を始めました。社員のライフスタイルやライフステージに応じた「多様で柔軟な働き方の実現」を推進するために、勤務場所や勤務時間にできるだけ縛られない働き方を可能とする各種制度の整備に取り組んでいます。



従業員の声



- 完全テレワーク制、フレックスタイム制の導入により、平日も家族との時間を持てるようになりました。また、家族の急病やイベント等の送迎などにも柔軟に対応できるため、仕事による生活への制約が大きく減ったと感じます。
- オフィス勤務の時は、平日は仕事のみ、というように、仕事と生活が完全に切り離されたものでしたが、テレワーク勤務がメインとなり、生活の一部に仕事が存在するようになりました。そのため、仕事を予定通りの時間で終わらせる意識が上がったと感じます。
- 年1回の社内アンケートや対話集会など、従業員の考えを拾い集める場が会社側から定期的に提供されるため、自らの考えが会社側に必要とされていると感じます。

取組紹介

1

テレワーク、フレックス、遠隔地勤務制度等多様な制度で働き続けることができる体制を実現

取組内容

- 在宅勤務(テレワーク)と出社を、業務等の状況に応じて自由に選択できるハイブリッドな勤務体制を実現しています。
- 出産、子育て、配偶者の転勤等様々なライフイベントに直面する社員も増えてきたことから、テレワークの場所を自宅だけでなく、通勤圏外の自身又は配偶者の実家まで拡大。加えて、「遠隔地勤務制度」を導入し、自宅自体も通勤圏かどうかに関わらず日本国内又は海外も認めています。
- 勤務時間についても時差出勤制度からさらにフレキシブルさを高めるために、フレックスタイム制を導入しました。フレックスと時差出勤は月単位で変更が可能です。時差出勤を選択した場合は、複数の時間の選択肢から前日までに申告することで、希望の時間帯で勤務することができます。
- 時間単位で有給休暇を取得することもできるため、各自の都合で働くことができます。

取組による効果

- 過去3年間に於いて、5名が遠隔地勤務制度又はテレワークの勤務地緩和の制度を利用しました。これらの制度を利用し、配偶者の里帰り出産に帯同した社員や、配偶者の海外転勤に帯同しフランスから勤務した社員等がいました。また、現在関西圏に居住し業務を行っている社員もいます。
- 育児中の管理職も複数在籍しており、リモートワークやフレックスを利用しながら育児と仕事を両立しています。
- 採用面の効果としては、各種取組による働きやすい環境をきっかけとして当社の業務に興味を持ち、応募してきてくれる方が増えたと感じています。

