



認定部門 多様な勤務形態導入部門

株式会社 ソフト開発



働き方を見直すいきいき職場を応援!

ワークライフバランスフェスタ東京2011



WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2011

R100

古紙パルプ配合率100%再生紙を使用



東京ワークライフバランス
認定企業

株式会社 ソフト開発

会社概要

会社名	株式会社ソフト開発
代表者名	大野 純一
創立(創業)	1984年10月
所在地	町田市鶴間 1839 番地クレインドビル 4 F
TEL/FAX	042-795-7613 / 042-795-7614
従業員数	45名
URL	http://www.softkaiatsu.co.jp

事業内容

1. 通信制御系ソフトウェア

- 携帯電話ネットワーク障害監視システム
- 第3世代携帯電話基地局ファームウェア
- 第3世代携帯電話端末ファームウェア
- 市町村防災システム
- 工場生産ライン制御システム
- 自動倉庫制御システム

2. 業務系システム

- 課金情報集計システム
- 顧客情報システム
- 在庫管理システム
- 製造販売管理システム

3. Web系アプリケーション

- 予約管理システム (Reserve Station)
- オンラインショッピングモール

4. その他

- インターネットアクセス高速化対応ドライバ



認定部門 多様な勤務形態導入部門

目的・理念

私たちは、社員が誇りを持って働くことのできる会社を目指します。

社員だれもが日々の努力の成果によって、正当に評価されること。自らが積極的に学び、成長し、明るく、豊かな、人間らしさを有すること。そして、社員を含め多くの人に、真に必要とされる企業を目指します。

社員一人一人が、誇りを持って働くためにも、体調不良やメンタル面を配慮し、ライフスタイルに合わせた勤務形態、出産後も職場復帰できる環境整備に取り組んでいます。



取組内容

通院時間は遅刻・早退・給与控除の対象としない

社員の健康面を最優先にし、病院への通院の時間は遅刻・早退・給与控除の対象とはしません。

早朝フレックスの導入

“朝早い方が仕事に集中出来る”という社員の声に耳を傾け、一つの勤務形態として“早朝フレックス”を導入しています。

“残業をしなくていい勤務”

会社が“残業をしなくていい”を認めることにより、子育てなどに専念しやすい環境づくりに取り組んでいます。

週4日勤務社員の導入

社員が無理なく働けるよう週4日勤務を認め、体調面が回復したらフルタイムに復帰出来るよう配慮しています。

職場復帰後の配置に対する配慮と休業中の会社情報発信

休職明けに負担がかからないよう、原則職場復帰後は同じ部署・担当に配置しています。また、休職明けの職場復帰が円滑に進むよう、休業中にも会社の情報等をメールや電話で伝えています。

育児休業期間の延長

保育園等が見つからない場合に育児休業期間の延長を認めています。



実現のポイント

職場復帰プログラムの作成・活用

個々の状況に応じた職場復帰プログラムを作成し・活用することによって、“辞めたくなくても辞めなければならない”という社員がいなくなりました。

コミュニケーションの重視

委員会制度の導入、社員との話し合い、リーダーやトレーナーからの情報収集や意見交換などにより、社員一人一人の声に耳を傾けています。また、食事会や社内イベント実施、メンバー（社員）主催のサークル活動により、社員同士のコミュニケーション機会を増やすことに考慮しています。

プロジェクトメンバーの働きかけによる社内の理解と協力

個々に合わせた職場復帰プログラムがあっても周りの理解がなければ実現できません。その点当社では、プロジェクトメンバーを中心とした豊富なコミュニケーション等により、周りの理解や協力が得られる環境が整っています。

経営陣の理解

現場からの意見を反映させる経営陣の理解が当社にはあります。その理解により、多様な勤務形態導入が実現しました。

従業員の意見

会社の対応について

- 働きやすい環境を作ってくれるのでとてもありがたい。
- 会社に時差出勤やフレックスタイム制があり、勤務時間に融通をつけやすい。また、親身に相談に応じてくれる姿勢が嬉しい。

職場の雰囲気

- みんなが理解してくれる職場の雰囲気がある。
- 男性が多い業界の中で家庭と仕事を両立している女性の先輩方の存在がとても頼もしく、心強い。

生活や働き方への影響

- 多様な勤務時間により、無理・無駄な残業が少なくなった。
- 自分のペースでスケジュールを立てて作業ができる。
体調を崩し一時は退職も考えたが、残業なしの勤務体系に変更して退職せずに済んだ。
- 保育園の送迎時間に合わせて出勤出来る。

職場での周知

- 社員の具体的な利用事例については、背景なども含めて紹介されている。
- 新制度が導入された場合、就業規則に追記され、スムーズに社員に周知される。

