

取組紹介

その2

社員の状況に合わせてテレワーク制度、フレックス制度、短時間勤務制度を自由に選択できる働き方の実現

取組内容

- リモートワーク制度、フレックス制度、短時間正社員制度を導入し、家庭の状況などそれぞれの希望に合わせた働き方が出来るよう環境を整えています。
- 原則週1~2回のリモートワークに加え、必要に応じて追加のリモートワークも選択可能。在宅用のディスプレイを貸与しています。
- 社員は全員フレックス制度を適用しており、コアタイムは設けていますが、月の労働時間内で柔軟に対応しています。出社勤務の際は通勤による疲弊を防止する為、原則10:30まで出社時間をずらすことが可能。
- 完全栄養食を導入し、その他軽食も無料で提供するなど社員の健康管理に配慮しています。
- オフィスに隔週で整体師の方を呼び整体を受けられるサービスを導入するほか、パワナップ制度を整備し、勤務中に15分の仮眠を取ることでパフォーマンス向上につなげています(1日2回まで)。
- 家族との時間を大切にすることを目標に「家族孝行休暇」「アニバーサリー休暇」を新設しました。

取組による効果

- 代表自らが子供の送迎を行い、育児のためにリモートワークや早く帰宅する、など家庭との両立を図っており、社員も家庭の状況に応じて業務の調整やリモートワークがしやすい環境になっています。
- 社内のオンラインチャットではチーム内の業務進捗やスケジュール確認を行い、繁忙の波に合わせて早上がりを推奨、あるいは本人の希望による申告で早上がりをしている社員が多くいます。
- フレックス制度では銀行などちょっとした用事で中抜けできる点が好評です。
- 健康経営を実施し、月1回の健康経営ミーティングを行ったり、休憩スペースにポスター(禁煙・食事や飲み物の見直し、運動、メンタルヘルス関連など)の掲示を行って啓発するほか、メール・チャットワークを利用して健康に関する各種情報提供資料のアナウンスを毎月行っています。



ライフ・ワーク・バランス EXPO東京2023

働きやすさのその先へ ~「生き方」と「働き方」が調和する未来~

認定企業紹介



取組紹介

その3

「残業撲滅委員会」を立ち上げ、目標設定と検証を繰り返し、全社員の残業を削減

取組内容

- 勤怠ソフトを導入して時間外労働、休憩取得時間などを正確に把握し、定期的に代表自らで確認しています。残業時間の多い社員にはヒアリングを行い、どの業務にどれくらいの時間がかかっているか、どうすれば改善できるか、仕組みで解決出来るのかと一緒に議論しています。当月の残業時間が10時間を超えそうなペース予測の場合は残日数を考慮し早上がりを奨励するほか、毎月「残業撲滅委員会」を開催し、従業員同士で残業削減に向けた対策を共有しています。
- 無駄な業務時間を排除するため、社内で情報を共有する際のフローについて明確な設計を行い、必要な情報に迅速にアクセスできるようにしています。また、何らかのミスがあった場合は同じ過ちを繰り返さないよう「ミス撲滅シート」に記録し、試行錯誤しながらフォーマット化を進めています。
- 業務カレンダーへのスケジュールとタスクを事前登録することをルール化し、それぞれが何をどの時間で行っているかを可視化することで、全社員の適正な業務や勤務時間の調整を行っております。

取組による効果

- 継続的な残業削減の取組により、全従業員の残業時間は月に15時間以下をキープしています。
- 生産性を高めるために社員のパフォーマンスを維持するには定時内で終わらせることが重要と考え、今後も継続していきます。



株式会社Massive Act

LWBの目標設定、実行、検証を繰り返し、社員の働きやすさを向上

※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、認定企業が記載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。



# 株式会社Massive Act

LWBの目標設定、実行、検証を繰り返し、  
社員の働きやすさを向上

## 会社概要

代表者名： 代表取締役 高萩 遼介  
創立(創業)：2017年  
所在地： 東京都港区北青山一丁目2-3  
青山ビル12階  
TEL： 03-6161-0505  
FAX： 03-6800-5348  
従業員数： 12名(うち正社員12名)  
URL： <https://massive-act.com/>  
事業内容： デジタルコンサルティング事業・  
データマーケティング支援



## 目的・理念

### メンバードリブンな経営で 「四方よし」の体現へ

当社は、一緒に働く仲間の満足度を最大限に引き上げたいと、持続可能な事業活動を目指します。メンバー一人ひとりの満足度が上がれば顧客に提供できる価値/サービスレベルが上がり、社会・未来への還元ができる。サイクルが継続的に実現できれば、チームとして、また組織全体としても成長していけると思います。源泉になるのは、やはりチームであり働く仲間一人ひとり。結局はここに帰結すると考えています。



## 経営者からのメッセージ

私たちは、「変革の起点を創る」をミッションに、統合デジタルマーケティング/DX支援を通じて顧客企業の事業成長を推進しています。『データ×クリエイティブ』の力を最大限に活用し、未来社会を創って行ける存在でありたい。そのために最も重要視しているのは『メンバードリブン』な組織であること。常にデジタルにおける精鋭集団として、各々がChange Makerとして機能し、価値を提供し続けるため、当社は、一緒に働くメンバーに最大限投資しています。また、当社のコアバリューに挙げている「実行ドリブン」は『知行合一』という考え方に基づいています。実行なくして成果なし。課題と向き合いながら成長し続ける組織でありたいという想いも込めています。そんな組織であり続けるために、メンバーへの還元や個々の成長はこれからも組織運営上、一番に考えていくつもりです。



代表取締役  
高萩 遼介

## 取り組みの経緯・背景

当社では、従業員満足度の向上が企業競争力に繋がると考えており、また、従業員には男性・女性にかかわらず、自身のライフステージが変わっても自分で働き方を選べるよう、市場価値を高める汎用スキルを身に付けてもらいたいという思いから、何事においても人材への教育投資を前提としています。仕事と家庭、ゆくゆくは子育てまで両立しながら、自身のキャリアアップを描けるような組織を目指して、就業時間・残業時間の管理は勿論、女性の管理職登用を進め、リモートワーク等もうまく活用しながら、様々なライフイベントに柔軟に対応できる組織を作っていきたいと考えております。



## 従業員の声

未経験でのチャレンジですが、先輩社員や代表から教わることも多く日々勉強させていただいています。1on1ミーティングではその日のタスクから上司確認が必要なもの、期限が迫っているものなどを抽出し、優先度をつけて取り組んでいきます。デッドラインを設けることで、それに間に合わせるようにスケジュールを組むので、スピード感と時間軸を強く意識するようになりました。チームMTGではタスクの洗い出しだけではなく、他のメンバーの意見を取り入れることができるので、他のメンバーに毎日刺激を受けていて、自分も頑張ろうと思えます。全社MTGを始めてからは、代表はじめ全員が同じゴールを向いて進み続けるために振り返りの場を設けることに非常に価値を感じています。

## 取組紹介

### その1

## 人事制度設計、運用、検証を繰り返し、 従業員満足と顧客満足的好循環の醸成

### 取組内容

- ポテンシャル(未経験)採用を強化しており、従業員自身の「市場価値」を高める為、スキル修得マイルストーンを定期的に全社に周知しております。
- 個々のキャリアアップのために、社長との1on1ミーティングでWCM(Will・Can・Must/やりたいこと・できること・やるべきこと)を双方向で棚卸し、言語化する仕組みを構築しています。
- 月次での全社会、また3か月に一度、「クォーターバックレビュー」(振り返り)を行い、チームとして事業進捗を3か月単位で確認し、現状ステージの把握および方向性の意識統一を図っています。
- 管理職候補の社員にはマネジメント業務の分配を行い、研修も行いつつ実務ベースでのOJT方式をメインにフィードバックを実施しています。
- 業務フローの構築・整備という観点から、定型業務は担当者が急な休暇や体調不良があったとしても対応出来るようマニュアル化をして整備し、全員にレクチャー。また、特定の人に業務が偏らないようにするため、どの業務がマニュアル化で対応でき、どの業務が属人的なものかの棚卸も定期的に行うことで「本当に必要な業務か」の見直しを行っています。
- 週1回のリモート全社会にてその週のトピックスや各メンバーの動きなどをまとめ、全社に報告し、ワークフローの課題などを定期的に共有しています。

### 取組による効果

- ポテンシャル採用の中心である女性の管理職登用に向け、マネジメント研修や全社横断分科会メンバーへの積極的なアサインを行っています。また顧客企業、取引先との商談に同席させ実務経験を積み上げ、多様なキャリアを形成できるような仕組みを作っています。当社の初の管理職には女性が登用されました。
- 未経験だった従業員のスキルアップにより業務のクオリティが上がり、クライアントの満足度も向上しています。
- 定期的に社内アンケートも実施しており、メンバーからは高い満足度を得ているため良い循環が生まれつつあると感じています。

