

アルス株式会社



- 所在地 東京都 ■業種 情報通信業
 ■従業員数 42人(男性22人、女性20人)

両立支援の取組

アルスでは、設立当初より、全ての社員が仕事と家庭を両立しやすいように、ワークライフバランス推進の取り組みを行っています。個人のスタイルを尊重し、育児等に直面した社員には、負担の少ない働き方を提供し、仕事、生活共に充実したスマートな生き方を支援しています。

その結果、優秀な人材が定着、会社としての組織力を維持する効果をあげています。

1. 子育て家庭に優しい育児支援制度の導入
育児休業期間拡大、時短勤務対象期間拡大、法を上回る看護休暇
2. 社員を支える充実した介護支援制度の導入
介護休業期間の拡大、時短対象期間の拡大等
3. 職場復帰プログラムの実施(育児・介護共通)
4. 法を大きく上回る有給休暇制度の導入と取得促進
5. 社員にやさしい休暇制度の導入
つわり休暇、ファミリーサポート休暇、リフレッシュ休暇等



社員家族が会社を訪問

育児休業等取得者からの一言

ソリューション開発部 味澤 拓也 氏
 取得期間(看護休暇):3日間

当社は、全ての社員にとって家庭と仕事を両立しやすく、働きやすい会社であることを標ぼうしていますが、二児の父親である私も、子の看護休暇制度を利用して、わが子の看護をしました。我が家は核家族で共働きですので、日頃から育児や家事には積極的に参加していますが、休暇を取得したことで、妻の育児への考え方や苦勞を知ることができたことは自分にとっても大変よかったと感じていますし、より積極的な育児への参加をしなければと感じました。そうした考え方を持つことができる機会を得られたことで、今では家族とのより強い絆を感じています。



トップから一言

代表取締役 児玉 民行 氏

アルスは、ソフトウェアハウスとよばれる企業の一つです。アルスが目指すのは利益優先主義の会社や24時間戦うサラリーマンという存在からの脱却です。1ヶ月の夏休みと2週間の冬休みをとろうというスローガンを掲げ、社員の自由な意欲を生かすことができる会社を目指しています。

- ★ 社員一人ひとりのスタイルを尊重し、
- ★ 自分のために自分を高め、
- ★ そして、しっかり仕事し、しっかり休む。など

社員の成長こそ企業の成長であり、働きやすい人事諸制度の確立は会社の責務です。ワークライフバランスを推進することで、メリハリのある充実した人生をおくってくれると信じています。



私たちは、子育てサポート企業です。

1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

社員が仕事と子育ての両立をしやすくなるよう、社員全体を含めた働き方の見直しを行い、両立を支援するための労働環境を整備する。

1. 計画期間 2007年1月1日～2011年12月31日までの5年間

2. 内容

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1: 子が5歳に達するまでの育児休業制度を導入する。

目標2: 子を養育する労働者に対する勤務時間短縮制度の適用を、中学校就学の始期に達するまでに拡大する。

- (1)実労働6時間コース(休憩60分)
- (2)実労働5時間コース(休憩60分)

目標3: 子を養育する労働者に対する看護休暇制度の適用を、中学校就学の始期に達するまでに拡大する。
かつ、1年間につき20日とする。

<対策>

- ・2007年3月～ 子育て中の社員に対するヒアリングを行い、現状や要望を把握する。
- ・2007年3月～ 就業規則の見直し、検討を行い、新しい就業規則を作成する。
- ・2007年5月 新しい就業規則に関する社員への説明会の実施。
- ・2007年6月～ 新しい就業規則の施行。
- ・2008年4月～ ファミリーサポート休暇制度の新設。

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標4: 休暇取得を促進するため、各人の1ヶ月ごとの休暇計画を作成する。

<対策>

- ・2007年3月 前年度の年次有給休暇取得状況の現状把握を行う。
- ・2007年4月～ 目標管理シートに「有給休暇取得目標」欄を作成し、半期ごとの各人の有給休暇取得計画の記入を実施。
- ・2007年4月～ 出勤記録簿に各月の「予定有休取得日数」欄を追加し、目標と実際の取得状況を把握できるようにする。
- ・2007年7月～9月 夏期休暇取得促進キャンペーンを行う。
- ・2008年4月 前年度の年次有給休暇取得状況の現状把握を行う。
- ・2008年4月～ 所属長から有給休暇取得率の低い社員に取得促進のメッセージ発信。

2 計画期間中の育児休業等取得者数
男性 1名(看護休暇) 女性 4名

3 認定マークの活用事例
公式ホームページへの掲載、名刺への印刷、社内に掲示

■所在地 滋賀県 ■業種 建設業
■従業員数 146人(男性126人、女性20人)

両立支援の取組

核家族化が進んでいる中で、従業員が安心して仕事に携わり能力を発揮していくには家族の理解と協力が必要です。また、会社としても仕事と家庭の両立を進める手助けや制度が必要と考え、ワークライフバランスの推進のため雇用環境の整備に努めています。育児休業制度については以前から女性は全員取得していましたが、男性社会のイメージが強い業種であるため、男性従業員の子育ての意識が少ない環境と思われがちです。しかしながら、当社は家族を大切にする会社であり、①父親の配偶者出産時休暇制度の導入、②短期での育児休業取得を促進するための有給特別休暇制度の導入、③ノー残業デーの創設などの制度を取り入れ、男性の子育て支援を推進しました。「育児休業は女性が取る長期間の休業制度」という意識を見直してもらうために、当社従業員が子育て支援制度を気楽に利用し、家族が子育てに取り組めるよう、更なる環境の推進と広報に取り組んでいきます。



現場見学会で地域の幼稚園児と

育児休業等取得者からの一言

工事本部 福崎 啓介 氏
取得期間(育児休業):10日間



第2子の出産に際して、会社からの育児休業制度の推進や上司の仕事分担の援助もあり、気兼ねせずに育児休業を取得できました。4歳の長男と7ヶ月の次男及び妻の4人家族という核家族で、妻の育児や家事の負担を一時的にも軽減できればと思い取得しました。育児休業中は、家事・育児全般を行い、育児の大変さがわかり復職後も以前に比べ、できるだけ協力するようになりました。また、育児の面白さも感じられるようになり、楽しみながら育児ができるようにもなりました。妻からは、「育児の大変さを理解してもらえてよかった。家庭の雰囲気良く、明るくなった。」と言われ、制度を利用してよかったと思っております。

トップから一言

代表取締役社長 山川 守 氏

当社は、「会社は従業員とその家族の理解と協力が一番」との方針のもと、以前から部署単位の旅行や食事会などに対する経費補助や、家族慰安旅行の実施などを行ってまいりましたが、更にワークライフバランスの推進に取り組んでいくために3年間の一般事業主行動計画を立て、実施してきたことにより、子育てサポート企業として事業主認定をいただき、雇用環境の向上に役立てることができました。現在も第2期の一般事業主行動計画を立て遂行しておりますが、家族を大切にする企業として仕事と家庭、地域活動といった両立支援のできる企業でありたいと考えております。

1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

社員がもっと子育てにかかわることができるよう、社員全体を含めた働き方の見直しを行う

1 計画期間

平成20年9月21日から平成23年8月31日

2 内容

目標1 育児休業制度の周知を図り、男性の育児参加及び育児休業取得を促すための周知勧奨を行う。

【目標を達成するための方策と実施時期】

平成20年10月～ 周知方法・内容の検討

平成20年12月～ 制度の周知及び管理職への研修

目標2 子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

【目標を達成するための方策と実施時期】

平成20年11月～ 社員の具体的なニーズの調査、休暇制度内容の検討

平成21年 4月～ 制度の周知及び実施

目標3 ノー残業デーの導入や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減を図る。

【目標を達成するための方策と実施時期】

平成22年 8月～ 社員へのアンケート調査、制度内容の検討

平成22年10月～ 制度の周知及び実施

目標4 地域の子どもの現場見学会など地域貢献活動を実施する。

【目標を達成するための方策と実施時期】

平成20年11月～ 地域貢献活動の内容検討

平成21年 1月～ 実施時期、実施現場の決定

平成21年 4月～ 現場見学の受け入れ開始

2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 2名 女性 1名

3 認定マークの活用事例

公式ホームページへの掲載

名刺及び会社封筒への印刷

会社広告の掲載

県土木課の入札加点に活用

株式会社クック・チャム



- 所在地 愛媛県
- 業種 食品製造・販売業
- 従業員数 324人(男性22人、女性302人)

両立支援の取組

弊社は、これまでに、全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うと共に、ワークライフバランスを推進し、地域に貢献する企業になるために力を注いでまいりました。2009年7月からは、子育てを行う社員のワークライフバランスを支援するために、子どもが生まれる際の男性社員の休暇取得を特に推進しており、社内報に育児休業取得の事例を掲載し、制度への理解と取得推進を目指しています。また、業務の効率化を図り、ノー残業デーの実施や年次有給休暇の取得推進など働き方を見直すことによって、全社員が心身の健康を維持し、十分に能力が発揮できるように心がけています。



ちびっこ探検隊(子ども参観日)の様子

育 児休業等取得者からの一言

四国キッチンリーダー 近澤 範亮 氏
取得期間(育児休業):3日間

2012年1月に初めての子どもが生まれ、里帰り中の妻のもとで育児休業を過ごすことにしました。すべてが初めての事だらけの育児は、私にとって勉強の連続でした。まずオムツの替え方から始まり、抱き方、お風呂と幼い我が子と恐る恐る触れ合う自分。妻は横で心配そうにその姿を見ていました。子育てとは、こんなにも難しいものなんだと改めて考えさせられました。それと同時に、毎日子どもという妻の偉大さ、妻への感謝の気持ちが沸いてきました。

新米パパの私ですが、これからは妻に協力をし、子どもと共に成長していけたらと感じる育児休業でした。



ト ップから一言

代表取締役社長 藤田 敏子氏

出産から子育ては、一番大変で一番楽しい時期ですが、人生で二度とない幸福な瞬間ですね。夫婦や家族の絆が深まり、人のあたたかさや社会のありがたさを再認識し、自然と感謝の心を持つことができます。家族の理解とお互いの思いやりがあってこそ仕事に集中でき、職場で力を十分に発揮することができますし、職場の理解・協力があってこそ子育てをはじめとする家庭生活が充実します。

今後も、今まで以上に男女を問わず両立支援を推進し、全社員が心身の健康を維持し、十分に能力が発揮でき、喜びを感じることでできる企業でありたいと考えています

私たちは、子育てサポート企業です。

1 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画

株式会社クック・チャムは、全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うと共に、ワークライフバランスを推進し、地域に貢献する企業となるため、次のような行動計画を策定・実行して参ります。

1 計画期間 平成21年7月1日から平成23年6月30日まで(2カ年)

2 内容

目標1 子育てを行う社員のワークライフバランスを支援するために、子供が生まれる際の男性社員の休暇取得を推進する。

<対策>・管理職向けワークライフバランス推進研修の実施(平成21年度ー平成22年度)
・男性社員を含む育児休業取得の事例について社内報に掲載し、各制度の理解と取得を促進する(平成21年度ー平成23年度)

目標2 働き方を見直し、業務の効率化を図ることで、全社員が心身の健康を維持し、十分に能力を発揮できるよう、年次有給休暇取得の促進のための措置を実施する。

<対策>・ワークライフバランスデー(仕事を早く切り上げて仕事以外の時間を充実させる日)の制定と定着する。(平成21年度ー平成22年度)
・年次有給休暇の計画付与を促進し、長時間勤務者への過重労働防止休暇を取得奨励する。(平成21年度ー平成22年度)
・長時間勤務者の管理職と本人の業務改善面談と報告書の提出(平成22年度)
・年次有給休暇の半日単位での取得可能とする制度を導入する。(平成23年度)

目標3 「クック・チャム探検隊」子供参観日を導入する。

<対策>・検討会を設置し、必要性・可能性を検討する。(平成21年度)
・日程・内容など詳細を決定する。(平成22年度ー平成23年度)

2 計画期間中の育児休業取得者数

男性 4名 女性 5名

3 認定マークの活用事例

公式ホームページ、求人票への掲載
名刺への印刷