

認定部門 育児・介護休業制度充実部門

♥ 従業員の意見

職場への効果

・男女共に育児休業取得率100%です。また、育児休業取得者のモチベーションと能力アップが、職場全体の生産性向上につながっています。

会社の姿勢や方針について評価できる点

- ・経営者がワーク・ライフ・バランスと男女共同参画推進の意義を社内外に積極的に発信し、自ら実践していることです。
- ・女性活躍の鍵は、夫の家事・育児参画であると考え、まずは自社のワーク・ライフ・バランス、とりわけ男性の育児参画に力を入れていることです。
- ・全社員の時間当たりの生産性を高め、残業ゼロや連続休暇取得にも積極的に取り組んでいることです。

生活や働き方への影響

・育児休業中にオンライン講座を継続的に学習することで能力アップでき、それが自信につながりました。また、会社や職場上司と定期的にコミュニケーションを図ることで、孤立することなく、会社といつもつながっていることを実感できました。



認定部門

育児・介護休業制度充実部門

株式会社wiwiw

※このリーフレットは東京ワークライフ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。

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京2014
WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2014

R100
全社/個人/割合率100%再生紙を使用



株式会社wiwiw

会社概要

- 会社名** 株式会社wiwiw
- 代表者名** 社長執行役員 山極 清子
- 創立(創業)** 2006年(11月1日)
- 所在地** 新宿西新宿7-2-4 新宿喜楓ビル3F
- TEL / FAX** 03-5338-6551 / 03-5338-7422
- URL** <https://www.wiwiw.com/>



※株式会社wiwiwはネットラーニンググループです。株式会社wiwiwの提供プログラムのプラットフォームは、株式会社ネットラーニングホールディングスが運営管理しています。

事業内容

- ・育児休業者能力アップ・仕事と介護の両立支援事業

目的・理念

「育児休業期間を“ブランク”から“ブラッシュアップ”の期間へ/仕事と介護の両立を支援し、介護の不安を納得の“快護”へ」

- ①社員の働き方を見直しながら、多様な人材が最大限の能力を発揮できる環境を整備するとともに、経営パフォーマンスの向上を目指します。
- ②高い能力を持つ社員が育児・介護などを理由に離職することなく、キャリアとの両立を実現します。
- ③ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティの推進により、会社と社員が、共に成長し、新たな価値創造を目指します。



認定部門 育児・介護休業制度充実部門

取組内容

育児休業者の能力アップ支援

・休業中の社員との継続的コミュニケーションやe-ラーニングによるスキルアップ支援等が可能な自社のプログラムを社内でも活用し、安心して休暇を取得できる仕組みを提供。休業中の能力アップと夫との育児・家事の協力ができる環境を整備しました。

キャリアと介護の両立支援

・キャリアと介護の両立に役立つ豊富な情報や相談サービスが利用可能な自社プログラムを社内でも活用し、「介護の不安を納得の快護へ」をコンセプトに、自助努力による介護への備えと介護休業中の会社とのつながりや能力アップを支援しました。

法定を上回る制度の導入

・法制度と自社体制のバランスを考慮し、必要に応じて法定を超える休業・休暇制度を導入しました。育児休業は最長3年間取得可能とし、看護休暇の取得期限は小学校3年次まで延長しました。また、介護休暇の日数は法定の2倍の日数となっています。

フレキシブルな勤務体制の整備

・社員一人ひとりに異なる事情があり、就業規則に含まれない勤務体制が必要になった場合は、在宅勤務やシフト勤務を認めるなど、必要に応じて制度化し、フレキシブルな勤務体制を個別に判断して整備、運用しています。

実現のポイント

男性社員の育児参画の推進

・男女を含めた意識啓発と働き方の改革を行って残業をなくし、男性社員が育児参画できるよう積極的に取り組んでいます。男性の育児休業取得率は100%。その成果として、仕事以外の視野を広げ、生活者視点を醸成しています。

経営者による情報発信

・経営トップがこの分野の専門家であるため、事業方針発表会や全社員向けメールなどを通じてワーク・ライフ・バランスと男女共同参画、ダイバーシティの重要性を説くと共に、達成目標に向け、PDCAを回し状況などを共有しています。

「おたがいさま」意識の醸成

・育児だけでなく、迫りくる大介護時代において、キャリアと育児、介護の両立は全社員にとって必要不可欠となります。互いに助け合うことで働きがいのある職場を皆で創り出す、という意識が全社に共有されています。そうした意識のお陰で、社員が育児休業を経験し、ハイパーフォーマーとして職場復帰しています。



優秀修了証書

試験結果レポート	
受験日	2013年08月30日
受験番号	
受験者名	
評定点	
総合評定点	660点
分野別評定点	ストラテジ系 715点
	マネジメント系 730点
	テクノロジ系 685点
合格基準	
総合評定点	600点 以上 / 1,000点

試験結果レポート

