

♡ 実現のポイント

取得しやすい環境づくり

- ・社長、管理職が積極的に休暇を取得することにより、取りやすい雰囲気をつくっています。
- ・年間の取得計画により、休暇時期を配慮した業務分担が可能です。
- ・全社員が参加する月例会議にて、必要に応じた休暇制度の説明を行うほか、社内ポータルサイトを整備し、就業規則、業務マニュアル等を自由に検索、閲覧できる環境を提供しています。
- ・リフレッシュ休暇を利用した社員は、月例会議の場で、休暇中の体験や様子を報告します。このような経験談を聞く機会を持つことにより、リフレッシュ休暇の取得が全社的に推進されています。

社員の意見を反映する仕組み

- ・社労士の意見を取り入れ、社員全員が更に働きやすい環境になるよう、必要に応じて柔軟に休暇制度を検討しています。それを月例会議にて話し合い、社員の意見を収集し、制度の改善を実施しています。

♡ 従業員の意見

職場への効果

- ・休暇が取得しやすい環境になったと思います。特に、リフレッシュ休暇は、在籍したまま業務以外のことを経験することで、心身ともにリフレッシュして復職できる制度で、一度休職しても復帰できることから、取得を目標として、勤続年数の社員が増えたように思います。

会社の姿勢や方針について評価できる点

- ・社員から意見を聞き、利用しやすい独自の休暇制度を設けている点が評価できます。
- ・リフレッシュ休暇は休職前と同じ条件、待遇で復職できる点がありがたかったです。

生活や働き方への影響

- ・リフレッシュ休暇を取得して、以前より少し自分に自信がついたような気がします。また、仕事とプライベートを切り分けて考えるようになりました。
- ・仕事の効率化への意識向上、及び、家族サービスの充実へとつながりました。



東京ワークライフバランス
認定企業

認定部門

休暇取得促進部門

アルス株式会社

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京2013
WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2013

R100
占拠/ULP割合率100%再就職者使用



アルス株式会社

会社概要

- 会社名** アルス株式会社
- 代表者名** 児玉 民行
- 創立(創業)** 1988年(3月8日)
- 所在地** 目黒区碑文谷5-25-10 ノアビル22 6F
- TEL / FAX** 03-5704-2323 / 03-5704-2344
- 従業員数** 42名
- URL** <http://www.arsweb.co.jp/>



事業内容

- ・コンピュータ・ソフトウェアの設計/開発
- ・パッケージの開発/販売/導入 (Open人事/給与...他)
- ・業務コンサルティング

目的・理念

アルスでは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組を行っています。これまでの日本企業は、伝統的に社員を一律の働き方、同じものさしで評価して来ました。結婚、出産、育児、介護等、誰もが経験する人生のステージに直面し、今までと同じ働き方が出来ない状況が発生します。折角、やる気、能力があっても仕事の継続を断念せざるを得ない、という残念なケースがよくあります。

アルスは“社員にもっと働きやすい環境を提供しよう!”と考えました。

設立当初より、“家族の幸せなくして会社の幸せはない・・・”の信念のもと、仕事、生活共に充実したスマートな生き方を目指しています。安心して仕事も家庭も両立させていくことが、優秀な人材の定着化を実現し、会社としての組織力を維持、向上させています。



認定部門 休暇取得促進部門

取組内容

「一ヶ月の夏休みと二週間の冬休みを取れる会社になろう」
「猛烈に遊び、猛烈に仕事をし、メリハリのある人生をおくろう」
という考えのもと、様々な休暇制度を導入し、仕事も生活も大切にしたい社員を応援しています。

法を大きく上回る有給休暇制度の導入と取得促進

・法定年次有給休暇に加え、社員の心身の休養と活力の養成を図るため、プラスαの年次有給休暇を設けています(初年度15日、2年目20日、3年目25日、4年目以降30日を毎年付与。※法定分含む)。また、社員が年間の有給休暇取得計画を作成、所属長に提出するとともに、所属長は毎月の勤務報告でメンバーの取得状況を確認し、計画的かつ積極的な取得を推進しています。

年間出勤管理簿

有給休暇早見表

社員に優しい休暇制度の導入

・妊娠中の女性社員がつわりにより就業困難なときに請求できる「つわり休暇」(20日上限)や、傷病手当の支給前の期間を対象にした「傷病休暇」(3日)など、社員に優しい休暇制度を導入しています。

育児や看護が必要な家族を応援する休暇制度の導入(法を上回る子の看護休暇)

・法定の看護休暇(小学校就学前の子を養育する社員)の対象を拡大し、中学校就学前の子を養育する社員まで取得が可能です(法定分を含み、1年間に20日)。

社会との関わりを大切にする休暇制度の導入

・裁判員として職務遂行するための「裁判員休暇」、子どもの学校行事や地域の会合や行事に参加するための「ファミリーサポート休暇」(3日)など、社会との関わりを大切にする休暇を設けています。

リフレッシュできる長期休暇制度

・希望者は、リフレッシュ休暇として入社5年で半年、10年で1年の休暇が取れます(但し、無給)。これまでの取得者の内訳は、Working Holiday制度を利用した海外での仕事体験をした人が凡そ2/3でした。

