

～従業員の国籍に合わせた連続休暇の取得促進と男性の育児支援の継続～

取組による効果

- ・夏季休暇（取得時期は3か月の限定）からリフレッシュ休暇（通年取得）へ移行後の取得率の変化、**取得時期の分散化・多様化**が見られるようになりました。
- ・**秋入社 of 外国籍社員の例**（年次有給休暇付与前）
年末年始休暇+2016年リフレッシュ休暇+2017年リフレッシュ休暇=合計13日間
長期の連続休暇を取得することで、母国へ帰国し家族と過ごすことができました。
来日から日が浅い新入社員であったため、リフレッシュできたことが、その後の業務へのモチベーション向上に繋がりました。
- ・**男性の育児休業取得の例**
 1. 一般社員
妻の退院時から一か月間の育児休業制度を利用
 2. 管理職社員
妻の退院時から2週間の在宅勤務を実施
復帰の際は、朝礼で体験談を発表し、次の世代へも男性育休が身近な制度であるとアピールしました。



※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」を推進してまいります。
ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用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。

従業員の意見

- ・**一か月の育児休業制度を利用した一般社員**
一か月の育休を取得するにあたり、部署のメンバーへ一時的に業務を引き継ぐため、取得前に業務整理を実施しました。当社は大きな組織ではないことから、個人に紐づく業務もあり、また、複数の業務を担当するため、業務の洗い出しをすることで、部署内での業務の可視化・分散を図ることができました。部署のメンバーの業務への協力・理解が大きく、問題なく育休に専念することができ、育休からの復帰時には、取得前に業務の可視化・分散をしたことで、自らも円滑に業務に戻ることができたと感じています。
- ・**2週間の在宅勤務を実施した管理職社員**
仕事面ではリモートワーク（在宅）に対する意識が向上しました。オフィス内でしかできない仕事の取組みを減らし、子が急病などの緊急時には在宅勤務ができるようにしていきたいと考えています。リモートワークのためには、IT環境の整備ももちろん大切ですが、さらに重要な点は、周りのメンバーとの信頼関係をより強固にしていこうと思います。

働き方を見直すいきいき職場を応援！

ライフ・ワーク・バランスフェスタ東京 2018

Life Work Balance Festa Tokyo 2018



東京ライフ・ワーク・バランス
認定企業



～従業員の国籍に合わせた連続休暇の取得促進と男性の育児支援の継続～

株式会社クララオンライン



古紙パルプ配合率70%再生紙を使用



株式会社クララオンライン

会社概要

会 社 名	株式会社クララオンライン
代 表 者 名	代表取締役 家本 賢太郎
創 立 (創 業)	平成9年
所 在 地	港区芝大門2-5-5 住友芝大門ビル10階
TEL / FAX	03-6704-0971 / 03-5408-5740
従 業 員 数	60名(うち正社員58名)
U R L	http://www.clara.ad.jp/



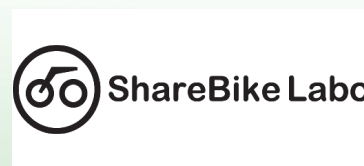
事業内容

- ・アジアにおけるインターネットサービスプラットフォーム事業
- ・アジアにおけるビジネスコンサルティング事業
- ・有料職業紹介事業
(許可番号:13-ユ-306859)



目的・理念

「インターネット社会の発展への貢献と、多様性の尊重」
上記グループ経営理念は、採用だけではなく事業を進めるうえでも当社の軸となる考えです。
当社は、日本だけではなく、様々な国や地域とのビジネスを展開しているため、採用する人材は「日本人」「外国人」の区別がありません。様々なバックグラウンドを持つ人材がいることでビジネスの幅が広がります。
そのため、優秀な人材は国籍を問わず採用しており、一つの価値観に合わせるのではなく、各々が持つ働き方、ビジネスの進め方などに対する考え方・価値観の多様性を尊重しています。人事の制度についても、従業員が制度に合わせるだけではなく、要望に応じ制度自体を改善検討することで、働きやすい環境を提供し、優秀な人材の獲得、定着を目指しています。



～従業員の国籍に合わせた連続休暇の取得促進と男性の育児支援の継続～

取組内容

リフレッシュ休暇(通年で希望する時期に3日間連続取得)

- ・お盆などの会社が決めた連休ではなく、従業員が希望する時期に取得できることで、柔軟性および利便性が高くなり取得向上に繋がっています。
- ・3日間連続での休暇取得が条件のため、より長期休暇を取得しやすくなりました。

時間単位での有給休暇へ変更

- ・従業員の要望により、有給休暇取得単位を半日単位、1/4日単位での検討実施を経て、1時間単位での取得へ変更しました。

(取得例)

- ・保育園登園時の子のぐずりによる出社遅れにより1時間取得
- ・子の学校行事(保護者面談や授業参観等)へ数時間参加し、再度出社
- ・役所での手続きのため1時間取得

休暇・休業制度の周知

- ・社内規程で定める休暇・休業制度を、全従業員の集まる全体朝礼で改めて説明するなど継続的に周知しています。執務スペースに設置している従業員向けモニターでの投影により、認知度をさらに向上させています。

男性育休取得者からの体験談発表

- ・全体朝礼で、育休取得者が復帰時に、「実際に取得して気づいたこと」など、育休中の体験談を発表することで、認知度向上につなげています。

柔軟な勤務形態への対応

- ・従業員の事情に応じ柔軟な勤務環境を個々に検討しています。

(取得例)

- ・社内規定の年齢超の子がいる従業員の時短勤務
- ・男性育休に準ずる形での2週間の在宅勤務
- ・子の看病などによる緊急時の在宅勤務

