

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

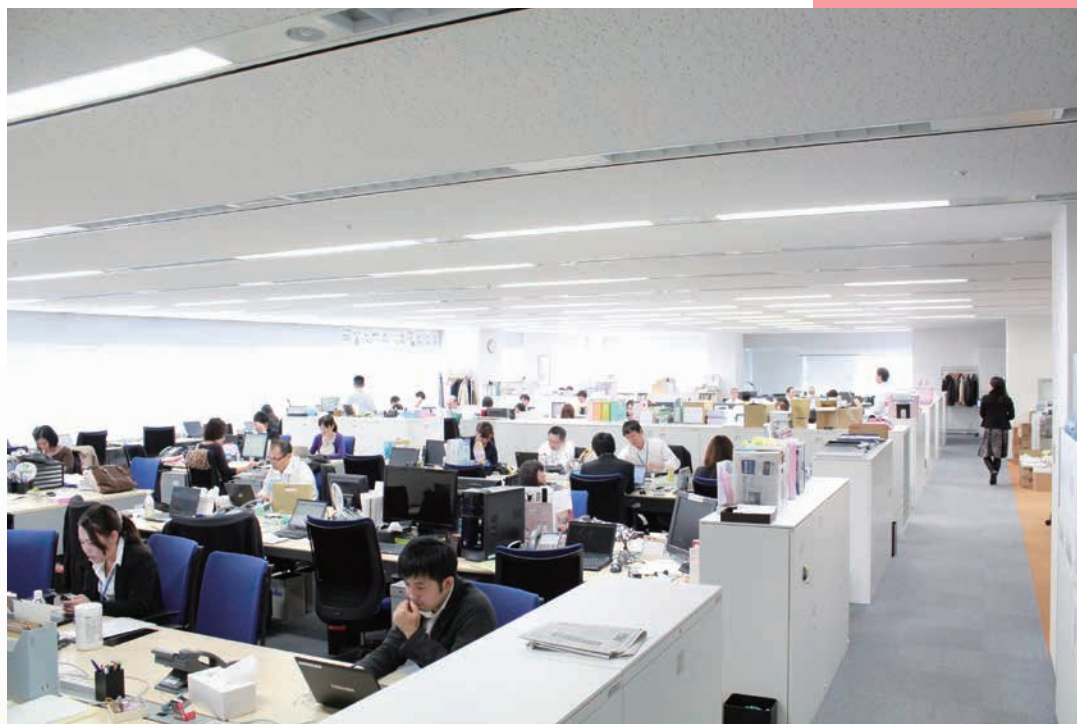
・男性の育児休業取得により、子どもを持つ女性従業員とのコミュニケーションが円滑になったとともに、子どもを持つ女性社員が働くことについても、より理解が深まったと思います。また、育児短時間勤務制度が中学校就学の始期まで延長されたことにより、今後の不安も解消され、働く意欲増加にもつながっています。

会社の姿勢や方針について評価できる点

・制度の整備だけでなく、制度利用の推進を図っていただける点がとても有難いです。また、制度利用者も増え、更に制度が利用しやすい環境になっていると思います。

生活や働き方への影響

・子育てをしながら継続して働くことへの不安が解消され、仕事と育児のメリハリある生活ができるようになりました。同時に、協力してくれる部門メンバーへの負担を最小限にするため、仕事を効率よく行えるようこれまで以上に心がけるようになりました。



※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。



認定部門

育児・介護休業制度充実部門

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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
合計バランスポイント100%再生紙を使用



株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

会社概要

会 社 名	株式会社アドバンテッジリスクマネジメント
代 表 者 名	代表取締役 鳥越 慎二
創 立 (創 業)	1999年(3月1日)
所 在 地	目黒区上目黒2-1-1 中目黒GTタワー17F
TEL / FAX	03-5794-3800 / 03-5794-3821
従 業 員 数	196名
U R L	http://www.armg.jp/



事業内容

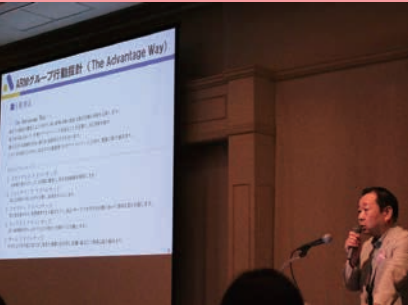
- ・メンタリティマネジメント事業
- ・就業障がい者支援事業
- ・リスクファイナンス事業

目的・理念

「安心して働ける環境」と「活力ある個と組織」を共に創る

当社は人事ソリューションを提供する企業として、上記を経営理念として掲げています。

社員に「安心して働ける環境」を提供することで、ワークライフバランスを実現し、仕事と子育て・プライベートを充実できる環境づくりに努め、優秀な社員の採用と定着、組織の活性化につなげることを目的としています。



認定部門

育児・介護休業制度充実部門

取組内容

産前産後・育児休業に関する自社オリジナルマニュアルの策定と実行

- ・出産・育児に関する制度紹介の自社オリジナルマニュアルを作成し、出産・育児の支援充実、男女問わず育児休業を取得できる環境作りに努めています。

きめ細やかな個別対応・相談体制

- ・産前産後・育児休業前には各種制度や給付金などの事前説明を行います。休業中には休業者と断続的にコミュニケーションをとり、復帰前の面談、復帰後の状況確認を行うなど、ソフト面の対応を進めています。

子の看護休暇の対象範囲拡大

- ・平成17年に育児休業・介護休業規程を制定しましたが、平成22年に子の看護休暇の対象範囲を拡大し、「中学校入学始期に達するまでの子を養育する従業員」としました。

育児短時間勤務制度のコース増設と対象範囲の拡大

- ・従来の育児短時間勤務制度は9時から16時までの1種類でしたが、勤務開始・終了時間を従業員の事情に合わせて柔軟に対応できるように、6時間、7時間勤務各3コースの計6コースに変更しました。

実現のポイント

管理職の制度理解促進

- ・制度やマニュアルのようなハード面の整備以外にも、休業予定者の所属長である管理職に制度の説明、休業者の情報報告などを行い、制度の理解を深めています。

全社員への制度周知の徹底

- ・制度や手続きについて、人事担当者自身がしっかりと内容・手順を理解することで、人事担当者全員が漏れなく案内できる体制を整えています。
- ・社内イントラを活用し、新しい制度の案内・次世代法に関する取組は全社に報告しています。
- ・既存の制度を知らない社員が存在しないよう、新卒・中途で入社した社員には、入社時の研修で周知しています。

社員からの意見の収集

- ・産前休業に入る前の人事担当による個別面談や、所属部門長と人事担当者で行う育児休業復帰前の個別面談など、従業員の状況を聞く場を多く設けています。
- ・新たな施策を検討する際は、該当社員にヒアリングを実施しています。また、社員からの相談には人事担当者が応じる体制を整え、社員からの意見や要望を聞くよう努めています。

