

WLB 推進を検討している皆様へ

WLB 推進前の課題、問題

創業者の「ソフトウェア開発という知的生産活動の能力に男女の格差はない」という考えにより、会社創設時から向上心を持ちスキルを身につけた人がスペシャリストとして正当な評価が得られる仕組みを作ってきました。能力がある社員は男女問わず管理職登用していますが、そもそも女性社員数が少ないため、女性社員比率をより高めていくべきと考えています。

WLB 推進時の困難点、克服策

フレックスタイム制や時間単位の有給休暇取得制度などいずれも社内で既に広く認知されており、ワークライフバランスという言葉を使って仕事と生活の調和を働きかけることはしていませんでした。そのため、改めて会社として取り組んでいく姿勢を発信して、社員の皆さんに仕事と生活のバランスをとることについて意識を高めてもらう必要があります。また、従業員数の増加や時代とともに変化するニーズに素早く対応するため、随時、制度に反映させる柔軟性が重要になると考えています。

WLB 推進による効果

会社設立以来長年取り組んできた活動のため、女性の活躍が特別に意識されることはありません。それぞれが責任のある仕事を任せられ、性別に関係なく正当に扱われると実感できることで、仕事に対するモチベーションを高く保てていると感じています。

WLB 推進を検討している皆様へメッセージ

ワークライフバランスだから何をやろうか、どうしようかと考えるのは大変ですので、自然体でできることから取り組まれるのが、よいのではないかと思います。



※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。

WORK LIFE BALANCE

認定部門 女性の活躍促進部門

株式会社アーク情報システム



認定部門 女性の活躍促進部門

株式会社アーク情報システム



代表者名
碓 邦一

創立
1987年

所在地
東京都千代田区五番町4-2 東プレビル

TEL/FAX
03-3234-9231 / 03-3234-9473

従業員数
129名 (うち正社員127名)

URL
<http://www.ark-info-sys.co.jp>

事業内容

ソフトウェアの受託開発、および企画・販売

目的/理念

すべての社員が働きやすく快適に過ごせる環境づくりを目指す

人生の中でも多くの大切な時間を過ごす会社という組織は、生活の糧を得るばかりでなく、仕事を通じて個々を成長させる場であり、自己実現を図る場であり、また仲間を作る場でもあります。社員一人ひとりの技術力や独創性を伸ばし続けるためにも、より働きやすく快適に過ごせる環境づくりを目指しています。

取組内容

・目標設定面談の実施

年1回、課長級以下の全社員を対象として、自分の現在地を知り、今後目指す方向や目標を設定するための目標設定面談を実施しています。それぞれが目標とする働き方や社内環境への希望などを聞き取るようにしています。

・明確な人事考課制度の構築

評価基準や評価項目を明確にした人事考課制度を構築、運用しています。適正な評価に基づいて女性の管理職登用を行うことができます。ロールモデルとなる女性管理職がいることで、後輩女性社員も自然と管理職を目指す雰囲気が出ています。

・スキルアップのための教育支援

スキルアップを目指す社員には、アドバイスとともに、セミナーへ参加する際や大学院通学時に費用を補助するなどの教育支援を行っており、モチベーションの向上につながっています。

・全女性社員対象イベントの実施

年1回、新入社員から管理職、役員まで全女性社員を対象とした食事会を開催しています。部門を越えたつながりを作る機会として機能しています。

従業員の声

・男女関係なく、能力があれば上に上がれると常に言われていて、女性の管理職登用は当たり前となっています。やりたいことがあれば自由にやらせてもらえ、何でも話しやすい雰囲気があり、社員の意見をよく聞いてくれます。

・意見や要望を言ってから実現するまでが早いです。妊娠中に体調が悪かったため、フレックス勤務のコアタイムの変更を相談したところ、すぐに対応してもらえました。

・育児休業から戻ってくる女性が多いためか、男性社員の理解があって働きやすいです。育児休業から戻ってきたときは、勤務時間を配慮した上でプロジェクトへ配属してもらいました。子育て経験のない上司の方でしたが、きちんと配慮していただけました。年代、育児経験を問わず子育てに協力的な男性が多いという印象があります。

・周囲の女性が昇格するのを見て、上昇志向が強くなりました。子育てをしながらで大変ではありますが、限られた時間で成果を出して、上を目指したいという気持ちが湧いてきています。

