



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

株式会社 ツナグ・ソリューションズ



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京2011



WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2011

R100

古紙パルプ配合率100%再生紙を使用



株式会社 ツナグ・ソリューションズ

会社概要

会社名	株式会社ツナグ・ソリューションズ
代表者名	米田 光宏
創立(創業)	2007年3月
所在地	中央区新富1-8-9 イマージュビル 9F
TEL/FAX	03-3523-0279 / 03-3523-0275
従業員数	80名
URL	http://www.tsunagu.co.jp



事業内容

1. 採用代行業
2. 人事活動全般における各種コンサルティング業
3. 人事総務業務におけるコンサルティング業
4. アセスメント・サービス業務
5. 人材開発・研修業務
6. 人材斡旋ならびに紹介予定派遣事業 (許可番号 13-コ-302470)

人材採用ソリューション	
人材戦略立案・推進のパートナーとして 採用コンサルティング	「求人広告手配」から「面接」までワンストップで 採用実務代行(アルバイト・パート)
ターゲットを確実に入社に導く応募者対応を 採用実務代行(新卒・中途)	新たな採用ツール構築を 採用モバイルサイト設計・運用
入社したくなる「機会」創造を 会社説明会設計・運営	
定着・戦力化ソリューション	
「辞めさせない」「育てる」土壌づくりを 定着・戦力化コンサルティング	職場環境と定着の因果性を可視化 ツナグサーベイI(定着度調査)
ESこそがCSの源 ツナグサーベイII(ES調査)	
労務管理ソリューション	
不況に負けない筋肉質な人事制度を 人事制度コンサルティング	適切な評価はモチベーションの源 評価者研修

偶然を必然に変える、 独自のソリューション

私たちツナグ・ソリューションズは、アルバイト・パート専門のコンサルティング会社です。多くの採用活動代行や従業員インタビューなどを通じて蓄積された、豊富なノウハウやデータを活用し、【募集】【採用】【定着・戦力化】の各段階に応じて、より実践的なソリューションを提供いたします。また、私たちのサービスは、もはや雇用形態の枠組みに囚われず、「新卒」「中途」など、様々な領域においても高い効果を生み出しております。

目的・理念

『質の高いインプットが、「仕事力」・「人間力」を育む』

私達は、仕事の間はアウトプットの間と考えています。一方、インプットとは、仕事を離れた環境で様々なことを吸収することと捉えています。そして、このインプットは、仕事というアウトプットと同じレベルで必要なことだと考え、質の高いインプットをするための施策を用意しています。

ビジネスパーソンとして成長するために必要なのは「仕事力」で、その仕事力を向上させる為に必要なのは「人間力」だと考えています。

人間力を高めアウトプットするために、刺激的な情報に触発されるようなインプットの機会に満ちている職場環境づくりを目指して、質の高いインプットができる特別休暇を制度として設けています。

また、苦しいときに従業員を励ましてくれるよう、恋人や家族も巻き込んだ福利厚生制度を設けています。

採用コンサルティング会社という事業柄、自社が「働くことの研究所」として、働きやすい職場環境の実践に努めています。

取組内容

『休暇取得促進に向けてのシカケ』

- 私達の会社の年間休日は 125 日。さらに年次有休休暇や特別休暇を利用すれば最大 150 日にもなります。
- 「休むことも仕事」だということを自覚してもらうために、会社としてきちんと“休み”を促進する手当を支給しています。
- 1 人だけのインプットで終わらせないよう、特別休暇取得者は社内ブログに感想を掲載し、全員にフィードバックします。

特別休暇紹介

LOVE 休暇

家族、恋人、友達もしくはそれに準ずる大切な人の誕生日に取得することができる。
誕生日が休日にあたる場合は前後の日でも OK!
取得後社員全員にフィードバックする事も要件とする。
事業年度に 1 回を限度とする。(プレゼント代を支給。)

勉強休暇

本人の自己啓発を目的に、事業年度において最高連続 5 日間。その場合、勉強した内容を後日社員全員にフィードバックする事も要件とする。事業年度に 1 回を限度とする。
(勉強費を支給。)

ボランティア休暇

ボランティア活動に従事する事を目的に、事業年度において最高連続 5 日間取得できる。
活動した内容を後日社員全員にフィードバックする事も要件とする。
事業年度に 1 回を限度とする。

カルチャー & エンタメ半休

文化・教養を目的とした半休。
情操教育を目的とした休暇制度(右脳【感情面】を活性化。)
そこで得た感動・刺激を社員全員にフィードバックすることも要件とする。事業年度に 2 回を限度とする。
(映画、美術展代等を支給する。)

理美容半休

美容院・美容院に行く為に取れる半休。
髪を切るだけではなく、美容院で受けられるネイルやヘッドスパも OK。取得後社員全員にフィードバックする事も要件とする。
月 1 回を限度とする。

その他特別休暇

- 慶弔休暇
- 公傷休暇
- 罹災休暇
- 転勤休暇
- 交通遮断休暇

実現のポイント

『休む』を応援する5つのシカケ

特別休暇取得促進マニュアル

特別休暇の紹介や取得方法、取得事例やおススメポイント等が記載されています。

入社時に配布し、同時に取得の方法等説明を行っています。

オリジナルキャラクターも社内での認知度UPに一役買っています。



You-9 プロジェクト

会社、上司を含まない“You-9プロジェクト”を発足。いかに休暇取得を促進するかメンバー間で検討します。

ガイドブックの作成や新しい休暇の起案を行います。

“You-9”には入社時に発生する10日間の有休のうち、せめて9日間は取得してください！というメッセージが込められています。

特別休暇促進通信を発信

特別休暇取得促進月間を設定し、特別休暇の情報を毎週全社員に発信。

休暇の特徴やおススメ情報、最近取得したメンバーや休暇のエピソードを紹介します。

社内インフラでの発信

休暇取得後に必須となっている社内ブログ（Tsun Station）への動画と感想のアップ。

従業員からコメントもつきます。従業員間のコミュニケーション活性化や、休暇の取りやすい環境づくりにつなげています。



社内風土

「周りで実際に活用している人を見て安心して自分も取る事が出来る」という雰囲気があり、休むことに抵抗感がない環境が作られます。従業員から「この休暇をとって、こんないいことがあった」という発信（当社では「幸せのおすそわけ」と呼んでいる）があることで、周囲でも休暇を取ってみたいと思う人が増え、休暇取得が自然と促進されるという環境を目指しています。

従業員の意見

職場への効果

- 周りの人が特別休暇を取得していることを知り、自分も気兼ねなく取れるようになった。
- 他の人の休暇中の様子を知ること、会社の外でどんなところに行き、どんな感想を持ったのか、その人の人となりを知ることができた。また、LOVE 休暇の報告では、その人の家族のことまで知ることができた。

会社の姿勢や方針について評価できる点

- マニュアルが配布されているため、休暇の目的や申請方法がわかりやすい。
- 会社独自の特別休暇制度があり、実際にその制度が活用されていることから、従業員を大切にしている会社であると感じた。

生活や働き方への影響

- LOVE 休暇と一緒に取った家族や恋人に、自分が勤める会社のことを知ってもらい、応援してもらえるようになった。
- 家族や恋人、友人に自慢できるような特別休暇の話をする中で、自分が働く会社に誇りを持てるようになった。

職場での周知方法

- 入社時に特別休暇マニュアルの配布、説明がある。
- 特別休暇通信がメールで配信される。
- 社内ブログで、特別休暇を取得した人からの休暇取得報告がある。