



# 株式会社10X (テンエックス)

所在地：東京都

設立年：2017年

業種：情報通信業

事業概要：小売業向け

ECプラットフォーム開発

従業員数：77名（時点：2022年9月30日）



## POINT

- 長期的に安心して仕事ができるようにするために必要な制度を検討。体調不良時や出産・育児・介護の際に従業員を支援できる様々な制度を10X Benefitsとして導入
- 急な体調不良や通院などに幅広く利用できる特別休暇として病気休暇(Sick Leave)を年5日付与しているほか、病児看護サポート休暇や介護サポート休暇も有給で設定
- これらの制度があることで、年次有給休暇のリフレッシュ目的での利用も促進。休みやすい風土も醸成されており、働きやすい会社であることが人材確保にもつながっている

## 導入背景

### 「10X Diversity & Inclusion Policy」を掲げ、多様性とワーク・ライフ・バランスを重視した働き方をサポート

- 様々な人々の日常を便利にする製品を開発するためには、多様な価値観や経験を持ったメンバーと共に力を合わせる必要があるという考えが創業当初から社内であり、多様性を重視している。さらに、従業員の家族やプライベートを大事にする風土もある。そのため、従業員一人一人の事情にできるだけ柔軟に対応したいと考えてきた。
- 2021年にはそうした考え方を明文化した「10X Diversity & Inclusion Policy」(以下、D&Iポリシー)を策定し、ダイバーシティを競争力の源泉と捉えて、誰もが自分らしく、サステナブルに働ける状態をつくるため、個人や家庭の生活を尊重しながら成果をあげられる制度・文化を整えることを宣言している。
- 具体的には、D&Iポリシーの策定にあわせて、長期的に安心して仕事ができることを目指す10X Benefitsを導入したほか、事実婚・同性パートナーも法律婚と同様の制度を適用したり、D&Iに関する研修を定期的実施すること等も宣言している。

### 従業員が長期的に安心して仕事ができるようにするために必要な制度を検討。体調不良時や出産・育児・介護の際に従業員を支援できる制度を広く検討し、10X Benefitsを導入

- 育児を支援できる制度の検討をする中で、育児だけでなく体調不良や介護等、病気・出産・育児・介護などのライフイベントによって発生する「働きたいのに働けないという状態」や「働けなくなるかもしれないという不安」を取り除くための制度を幅広く導入した方が良いのではないかと考え、10X Benefitsを導入した。
- 10X Benefitsの内容として、休暇としては体調不良の際に年5日有給で利用できる病気休暇(Sick Leave)や、自身もしくはパートナーの出産時に5日有給で利用できる出産サポート休暇を定めた。また、子の看護休暇や介護休暇も有給とした。
- それに加え、産前・出産・育児サポート金や、認可外保育園利用サポート金、病児保育利用サポート金、介護休暇サポート金等も制度化し、従業員をバックアップしている。

## 制度・運用の特徴と効果

### 急な体調不良や通院などに幅広く利用できる特別休暇として病気休暇(Sick Leave)を年5日有給で付与

- 病気休暇(Sick Leave)は年5日が有給で付与され、半日単位で取得することができる。取得事由としては体調不良であれば一般的に対象となり、風邪やインフルエンザだけでなく、生理痛や更年期障害、ワクチン接種や投薬による副反応、不妊治療等幅広く利用が可能である。
- 2021年に導入したばかりだが、社内でも浸透しており従業員の7割から8割が利用している。半日単位でいつでも取得できるため、たとえば午前中勤務をしている途中で体調が悪くなり、その日の午後から病気休暇(Sick Leave)を利用するといったケースもある。利用者が男女や役職を問わず幅広い。
- 取得するには勤怠管理システム上で申請を行うが、様々な体調不良に対応できるように診断書の提出は求めている。また体調や通院等を人に知られたくない従業員も体調が悪い時にはしっかり休んでほしいという思いから、取得理由の申告も必須とはせず、利用のハードルを下げる工夫をしている。
- 病気休暇(Sick Leave)を年次有給休暇とは別に10X Benefitsの中で制度化したのは、年次有給休暇をリフレッシュのために気兼ねなく利用してほしいという思いからである。制度の導入時には、毎週行われる定期ミーティングを利用して特別休暇制度を設けた理由を代表自ら説明した上で、文書でも通知した。また新入社員に対しても入社時に休暇制度を丁寧に説明している。こうした周知によって、体調不良に備えた年次有給休暇の取得控えをすることなく、年次有給休暇を安心して取得できるようになっている印象があるほか、体調が悪い時には無理せず休むという考え方が浸透している。

### 子の看護休暇を有給化し病児看護サポート休暇として設定。子どもが18歳になるまで利用可能

- 病児看護サポート休暇は、子の看護休暇を有給で付与する制度である。病気や障害など子どもの状況によっては、就学後もサポートが必要な場合があることも踏まえ、子どもが18歳になるまで利用できるようにしており、時間単位での取得も可能である。また、パートナーが体調不良により育児に携わることが難しい場合も利用可能としている。
- 社内での利用頻度は高く、子どもがいる従業員の9割以上がこの制度を活用している。子育て中の従業員からはこの制度があると助かるという声が上がっており、安心して働く環境づくりにつながっている。また、子育て中の従業員が必要な時に休んでいることで、子どもがいない従業員も自分達も休んでいいのだと感じられ、全体として休みやすい雰囲気が醸成されてきている。

### 介護休暇を有給化し介護サポート休暇として設定

- 子の看護休暇とあわせて、法定の介護休暇を有給化し介護サポート休暇として設定した。利用実績は今のところ一人である。遠方にいる家族が介護サービスを受けるにあたり、必要な事務手続きを手伝うために利用された。
- 育児に比べて介護は経験者が少ないため、手探りで制度を作った。そのため従業員に説明する際には、介護に関するニーズや問題があるときにはいつでも知らせてほしいと伝えている。今の制度を完成形とは捉えずに、従業員からフィードバックをもらうことでより良い制度にしていきたいと考えている。

### 休みやすい風土も醸成されており、働きやすい会社であることが人材確保にもつながっている

- 年次有給休暇取得率は4割程度(直近入社者含む)であり、業務の引継ぎや共有を行うことで、休みやすい風土をつくっている。また、社内チャットツールで休暇取得の連絡をすると、メンバーが「家族最優先」や「お大事に」といった会社独自のスタンプを押して気持ちを伝える文化がある。代表を含むマネジメント層が子どもを病院に連れていくために休みを取得することも風土醸成の一助となっている。
- また、内部でも制度や考え方を丁寧に説明し、同時に外部にも発信することで、従業員が休みやすさを実感でき、さらに休みやすい風土を醸成できるという好循環ができています。
- 働きやすい会社であることを実際の制度とその利用実績から示すことで、採用力の強化につながっている。また、制度があることでプライベートを大事にしながら安心して働くことができるため、従業員の離職防止にも寄与している。