

14 株式会社 microCMS

所在地 東京都
設立年 2017年
業種 情報通信業
事業概要 ヘッドレスCMSの開発・提供
従業員数 15名(時点:2023年12月1日)



microCMS

POINT

- ◆年次有給休暇を全て取得した後に利用できるアディショナル休暇制度を導入
- ◆家族構成等に関わらず公平に利用できるよう、取得事由を問わず、年次有給休暇と同じ感覚で利用できる
- ◆万が一に備えて年次有給休暇を残しておく必要がなくなったことにより、年次有給休暇の取得率は4割弱から9割以上へと大幅に向上

導入背景

「非同期ワーク」という働き方を掲げ、柔軟な勤務場所・勤務時間により生産性高く働ける環境を整備

- より集中しやすく高いパフォーマンスを発揮できるようにするため、従業員が同じ場所・時間帯で働くことを前提とせず、お互いの時間を拘束しないことを目指した「非同期ワーク」という働き方を推進している。従業員はフルリモート勤務とし、テキストや動画によるコミュニケーションを中心とし、会議の削減を図り、生産性高く働くことができる環境を整備している。
- 勤務場所の柔軟化だけでなく、フレックスタイム制により、勤務時間の柔軟化にも取り組んでいる。10時～14時をコアタイムとし、従業員のライフスタイルに応じた働き方が実現できている。こうした働き方を積極的に活用し、ワーケーションを行う従業員や、スキルアップのため副業をする従業員もいる。

年次有給休暇の取得を促すため、アディショナル休暇制度を導入

- 「年次有給休暇をしっかり取得してほしい」というCEOの考えをもとに、2022年9月に就業規則を施行したタイミングで、年次有給休暇を全て取得した後に利用できるアディショナル休暇制度を導入した。会社設立後、従業員の採用を開始したのは2021年からで、全従業員が中途採用で勤続年数が短いことから、年次有給休暇の付与について法定を上回る対応をしているものの、付与日数は概ね12日～14日程度の者が多い。そのため、アディショナル休暇制度を設けることで、従業員が安心して年次有給休暇を取得できるようにした。制度名はサッカーの「アディショナルタイム」をヒントとしており、制度の特徴が分かりやすく、かつ従業員に覚えてもらいやすいように配慮している。

制度・運用の特徴と効果

年次有給休暇を全て取得した後、アディショナル休暇を申請・付与。
取得事由を問わないため、様々な目的で活用されている

- アディショナル休暇は、繰り越し分も含めて年次有給休暇を全て取得した後に利用できる有給休暇である。申請・付与可能な日数は最大10日だが、入社時点での年次有給休暇の付与日数が10日に満たない年度途中の入社者については、年次有給休暇の付与日数と同日数としている。なお、年次有給休暇は年度単位で管理しており、4～9月の入社者には10日、10月以降の入社者には入社月に応じた日数を入社時点で付与している。
- 年次有給休暇と同様に取得事由は問わず、病気やけがのほか、子どもの学校行事やペットの病気、レジャーなど、あらゆる目的で利用できる。一方、休暇管理の負担が大きくなるよう、翌年度への繰越や半日単位での取得はできないこととし、年次有給休暇とは一部異なる制度設計としている。
- 2022年9月の導入以降、2023年3月までに当時の従業員数12人中計6人の取得実績があり、取得日数は延べ26日(取得者のうち1人当たり平均4.3日)であった。10日取得した従業員もいれば、1～2日程度取得している従業員もいる。年度途中の入社で年次有給休暇の付与日数が少ない従業員の利用が比較的多く、特に取得事由の報告は求めていないものの、本人のリフレッシュや育児、病気やけがによる通院・療養など、様々な目的で利用されていると推察される。2023年度には、突然のけがによる通院のために年次有給休暇の残日数が想定以上に減少した従業員もいたが、アディショナル休暇制度があることでリフレッシュのための休暇も確保することができている。

年次有給休暇の取得控えを防止するという目的のもと、あらゆる従業員にとって公平な制度となるように制度設計

- 会社の規模拡大を見据えて就業規則を作成した際に、特別休暇の導入を検討した。従業員へのヒアリングを実施したところ、年次有給休暇を全て取得しない理由として「突然の病気やけがなど、万が一のために備えて残しておく」という回答が最も多かったため、特別休暇によってこのような不安を解消することを目指した。
- 制度設計にあたっては、他社で導入している特別休暇も参照した。他社事例を見ながら、「病気のため」「育児・介護のため」などと取得事由を限定してしまうと、取得できる機会が限られたり、家族構成等によって不公平が生じてしまったりする点が懸念されたため、事由を限定した休暇制度を導入するという判断には至らなかった。自社にとって必要な休暇制度を改めて考える中で「まずは年次有給休暇の取得が重要」という大前提に立ち返り、誰もが利用しやすいアディショナル休暇制度を独自に考え出し、導入することとした。
- アディショナル休暇を取得する際の申請フローは、年次有給休暇を取得する際と同様である。チャットツールのワークフロー機能を使い、上長宛てに休暇取得を申請すると、休暇管理のチャンネル上で申請内容が共有される。そのため、従業員からすると年次有給休暇を取得するのと同じ感覚で、アディショナル休暇を取得することができている。
- 前述のとおり、会社として「非同期ワーク」を重視しているため、アディショナル休暇制度などの各種制度について従業員向け説明会を行う機会はない。代わりに、新入社員向けに入社後に参照してほしい情報をまとめており、その中でアディショナル休暇制度について紹介している。また、オファーレターや雇用契約書に記載したり、面談時に丁寧に説明したりすることで、従業員に向けて制度の周知を図っている。

年次有給休暇の取得率は大幅に向上。 転職に伴う年次有給休暇の付与日数減を補うことができるなど、採用におけるメリットも

- アディショナル休暇制度の導入により、年次有給休暇の取得率は約4割(2021年度)から9割以上(2022年度)へと大幅に向上した。チャットツール上で休暇取得に関してメッセージを投稿すると、他の従業員から「ナイス休暇」「お大事に」などの思いやりの気持ちを表すスタンプが送られるなど、元々休暇を取得しやすい職場風土ではあったが、アディショナル休暇制度の導入によって年次有給休暇を残しておく必要がなくなったことで、より一層取得しやすい環境が整備された。
- 採用活動においても、従業員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいるとアピールすることができている。前職での勤続年数が長い人が転職してきた場合、入社初年度は年次有給休暇の付与日数が前職と比べて大幅に減少してしまうが、アディショナル休暇制度があることで減少分を補うことができる点もメリットと考えられる。特別休暇に限らず、今後も採用や業務の生産性向上につながる制度を積極的に導入していきたいと考えている。

制度利用者の声

2022年に入社し、その後まもなくアディショナル休暇制度が導入されました。制度が導入された際には、年次有給休暇をしっかりと取得し、さらにアディショナル休暇も積極的に取得しようと考えました。そのため、2022年末に年次有給休暇を全て取得した後、自身のリフレッシュや育児等のため、年度末(2023年3月まで)にかけて10日間のアディショナル休暇を取得しました。1~2日単位で取得したことに加えて、5日間まとめて取得し、連続休暇を確保するためにも活用することができました。

前職では年次有給休暇が20日間付与されていましたが、転職に伴って入社初年度の付与日数が10日になりました。休暇の付与日数が減ると生活への影響も大きいですが、アディショナル休暇制度の存在によって、前職の時と同様のライフスタイルを維持できた点は大きなメリットでした。

取得事由が制限されておらず、年次有給休暇と申請方法が変わらないため、「アディショナル休暇だから」と意識することなく気軽に利用することができる点もよいところだと思います。周囲の従業員からも、年次有給休暇を残しておきたいという声を聞くことはなく、会社としても年次有給休暇の積極的な取得につながっているのではないかと感じています。