

伏屋社会保険労務士事務所

特別な休暇制度活用事例

- 本人の結婚休暇
- 子の結婚休暇
- 子の看護休暇 (法定外の特別な有給休暇)
- 旅行休暇

ポイント1

結婚・出産前や
育児中の所員に有益な
休暇制度

ポイント2

臨機応変な旅行休暇で、
人間関係のよい
職場づくり



所員のニーズに沿った特別な休暇制度で、 就業満足度を高める

伏屋社会保険労務士事務所は、取引企業1,200社を数える岐阜県で最も事業規模の大きな社会保険労務士事務所です。社会保障の申請手続き業務をベースに、企業の管理者や新入社員の社員教育をはじめ、給与体系や評価基準の作成など総務部門のアウトソーシング業務等を行っています。所員数は40人で、その多くが、結婚・出産を控えていたり、子育て中です。そのため、このような所員が働きやすい職場となるような休暇制度を取り入れています。制度づくりのプロである社会保険労務士事務所の特別な休暇制度への考え方を、管理部人事課長の加藤和範さんにお話しいただきました。

事務所概要

[創業] 1979年

[事業内容] 社会保険労務士業、人事・労務コンサルタント業、有料職業紹介業、人材派遣業、総務アウトソーシング業 など

[従業員数] 40名 (2016年7月31日現在)

[年次有給休暇の取得率] 19% (2015年度実績)
[年間休日数] 正所員 (120日)、準所員・パート (128日)
[URL] <http://www.fuseya.co.jp/>

所員の就業満足度を高める有益な制度を

2016年の6月、当事務所は創業37周年を迎えましたが、2004年から結婚・出産・育児を理由とした退職者はゼロです。所員の多くが結婚・出産前や育児中の所員ですから、退職者の少なさは自慢できるのではないかと思います。

当事務所の特別な休暇制度のポイントは、結婚前や育児中の所員の就業満足度を高めるような制度となっていることです。当事務所は、年次有給休暇とは別に、有給の慶弔休暇を導入していますが、そのうちのひとつに、結婚を控えた所員のための「本人の結婚休暇」があり、式後1年以内に7日間の休暇を取得できます。結婚する予定の所員も多く、認知度の高い制度です。慶弔休暇では他にも、子どもの結婚式前後に1日の休暇が取得できる「子の結婚休暇」を用意しています。

「本人の結婚休暇」以外にも、「子の看護休暇 (法定の休暇の対象: 養育する小学校就学の始期に達するまでの子。当事務所の休暇の対象: 扶養する子)」や「子の看護休暇の給与支給 (3日間/年)」など、子育てをしていたり、今後する予定のある所員にとって有益な特別な休暇制度を設けています。

臨機応変な旅行休暇で、 人間関係のよい働きやすい職場づくり

当事務所では、併設の法人の5周年ごとに、希望者が参加する2泊3日の旅行を企画しています。ただ、子育て中の所員は参加できないことが多いため、そのような所員には特別な休暇である「旅行休暇」を付与することとしています。例えば、本年度は25周年記念行事として海外旅行を計画していますが、不参加の所員には旅行休暇2日間の付与と、さらに家族旅行を支援する3万円の旅行券の支給を考えています。

過去の例では、事務所企画の旅行に参加の所員に5日の旅行休暇を付与したことがあります。また、事務所企画の旅行

に参加できなかった所員が自主企画した、観劇、富士山登山ツアーなどのプランに旅行休暇を与えた実績もあります。これらは福利厚生的な要素もありますが、所員の間で旅行が話題になることで、人間関係のよい、働きやすい職場づくりにつながる休暇制度と当事務所ではとらえています。

このように、旅行休暇の内容はその年によって変化しますが、有給で分割取得可能であることは変わりません。

当事務所は多くの勤務形態を用意していますが、子育てをする所員のために、育児休業からの復帰後は本人が勤務形態を自由に選択できる制度を作るなどの取組も行っています。これらの取組や旅行休暇の取組が認められ、2013年度に「岐阜県子育て支援エクセレント企業」として県の認定を頂きました。

社員のニーズに沿った休暇制度づくりのため、 所員の状況や時代に合わせて制度を進化

現在検討中の休暇制度は、法定の「育児休業」の内容を上回る「育児・育メン休暇」です。女性、男性ともに取得可能な制度としますが、特に、近いうちに配偶者が出産予定の男性所員が2人いますので、彼らの家庭状況の変化に対応した制度にしたいと考えています。所員数40人の当事務所は、一人ひとりの所員の家庭状況を把握していますから、きめ細かくニーズをとらえた制度を考えていきたいと思っています。

当事務所では企業向けに採用に関するコンサルティングも行っており、その際、休暇制度の大切さをお伝えしています。介護や建設の業界では離職率が高まっていて、「辞めない職場づくり」が課題となっています。新入社員は入社するときは賃金を見ますが、就労を継続するかどうかは休暇制度や福利厚生も判断基準とします。社員のニーズに沿った特別な休暇制度を作ることで、離職率を抑えることができると考えています。社員の生活や時代の変化に合わせて制度を柔軟に変化させていくのも、一つの方策ではないかと思います。



子育て世代のことを考えた制度のおかげで、長く働き続けられそうです

白井めぐみさん

堂々と胸を張って休暇が取れるのがいいですね。そこが当事務所の魅力です。小学生と幼稚園の子どもがいますが、同じように子育て中の所員が多いため、休暇取得に対して共通の理解というかオープンな空気が所内にあるような気がします。年に一度、家族旅行をするのですが、そのときはどこへ行くかをみんなに宣言するほどです。旅行休暇が

付与されたときは、気兼ねなく利用させてもらっています。

前回の20周年のときは、旅行休暇を使ってグループで観劇に行きました。名古屋市内での日帰り観劇でしたが、旅行休暇のおかげで徐々にリフレッシュできました。子育て世代のことを真剣に考えた休暇制度のおかげで、長く働き続けられそうです。



白井さん