

# 08 株式会社 NAVICUS

所在地 東京都  
設立年 2018年  
業種 学術研究、専門・技術サービス業  
事業概要 SNSマーケティング・コミュニティ支援等  
従業員数 52名(時点:2025年10月1日)

本事例集に  
掲載する  
特別休暇

- ボランティア休暇
- ドナー休暇

## POINT

- ◆ メガベンチャー(大企業へと成長したベンチャー企業)からの転職者が多い中、前職と同水準の制度のもとで働けるよう、各種の特別休暇制度を検討
- ◆ ボランティア休暇、ドナー休暇等に加えて女性休暇なども導入
- ◆ 特別休暇制度があることで、休暇を使いやすいという安心感を醸成。利用状況やニーズの検証による見直しも想定している

## 導入背景

### 心身ともに満たされた状態で最大のパフォーマンスを発揮するために柔軟な働き方を推進

- 当社は、「End User First」(あらゆる意思決定において、社会への貢献を最重視する)、「Client Mania」(顧客の課題や理想を知り尽くし、志を共にする)、「Deliver Value」(提供価値を最大化し、社会と顧客の理想を形にする)、「Team Spirit」(Partyメンバーを尊重し、チーム全体で最大成果を発揮する)を行動指針としており、社会や顧客への貢献を非常に重視する会社である。そして、社会や顧客に貢献するためには、自分たちも心身ともに満たされていることや、成長機会があることが重要であると考えている。そのため、ワーク・ライフ・バランスや働き方に関する制度についても、その時々で従業員が必要とするものを整備している。また、制度を導入するだけでなく、制度の検証や改善を行うようにしている。
- 当社の創業は2018年であるが、創業時から勤務形態をフルリモート・フルフレックス(コアタイムなしのフレックスタイム制)としている。その背景には、代表取締役が1人で創業し、バーチャルオフィスで登記したことや、従業員第1号となるメンバーが大阪在住であったことがある。顧客に提供する仕事のクオリティ向上のためには、当社が求めるスキルを有するメンバーが、それぞれ働きやすい場所で最大のパフォーマンスを発揮できる環境を用意することが合理的だと考えている。
- 最近では、実家で家族のケアをするためにUターンする必要性が生じたものの、地元にはこれまで積み上げてきたキャリアを生かせる企業や職種がなく悩んでいた人材が当社を見つけ、テレワークをしながら、実家で家族のケアもできる生活を実現したというケースもある。
- 本社は東京だが、関東在住の従業員は5～6割程度である。当社は事業の一環として地方創生に資する支援も行っており、全国各地に在住する従業員が、支援先の地域に対面で会いに行くことができている。自身が住んでいる地域に魅力を感じており、その地域のことをもっと広めたいという意欲を持っている従業員も多く、住民目線で当事者意識を持って顧客と話すことができるため、それが事業にも生かされている。

### メガベンチャーからの転職者も前職と同水準の制度のもとで働けるよう特別休暇制度を設計

- 福利厚生は「安心できる環境」(働き方や休暇制度等)、「スキルアップ」(研修補助、手当等)、「パーティーづくり」(新入社員との親睦を深めるウェルカムランチ等)の3つの軸で整備しており、特別休暇制度の導入についても、これらに該当するかを踏まえて検討している。
- メガベンチャー(大企業へと成長したベンチャー企業)から転職してくる従業員が多く、当社に入社しても前職と同水準の制度のもとで働けるようにとの考えから、メガベンチャーの制度を参考にして迅速に制度整備を進めた。具体的には、中途採用した従業員から、前職の福利厚生制度で良かったものについてヒアリングしながら、当社の企業規模やフルリモート・フルフレックス体制に適しているかという観点も含めて、必要と思われる制度の導入を検討した。
- また、当社がミッションとして掲げている「明日が楽しみになる居場所をつくる」も社内制度を検討する際の基準としている。その制度を導入することで、当社が従業員にとっても「明日が楽しみになる居場所」になれるのか、ビジョンとして掲げている『世界一「心を届ける」会社になる』につながるのかなど、全てを基本理念に紐づけて検討している。



福利厚生の方針【同社提供資料より】

## 制度・運用の特徴と効果

### ボランティア休暇は年5日まで利用可能で、適用可否は都度の稟議で判断

#### ボランティア休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
ボランティア活動に参加する時	年5日	有給	適用の可否は都度の稟議により判断

- ボランティア活動を行う際、年5日まで有給で取得できる。制度の適用可否は、都度の稟議により判断している。取得希望がある従業員からその都度相談を受け、付与するかどうかを代表取締役が判断する。
- 制度導入の背景として、代表取締役が特に地域に対する支援を重視しており、関係が深いボランティア活動に着目したということがある。
- なお、これまでに取得者はいない。休日である土日に実施される活動が多いことや、取得を希望したものの、最終的に都合が合わず活動自体ができなかったことが理由である。

### ドナー休暇は、骨髄バンクへの登録や骨髄等の提供に係る検査、骨髄等の提供を行う際に利用可能

#### ドナー休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
骨髄バンクへの登録、骨髄等の提供に係る検査、骨髄等の提供を行う時	年10日	有給	登録・検査の案内書の提出が必要

- 骨髄バンクへの登録と、骨髄等の提供にかかる検査、骨髄等の提供を行う際に、年10日まで有給で取得することができる。取得に際しては、登録・検査の案内書の提出を求めている。
- これまでに取得者はいないが、新入社員から「ドナー登録には1日もかからないが、休暇を取得する必要があるか」との問合せを受けたことがあり、ドナー休暇の取得は義務ではないが、本人が希望すれば利用できると伝えた。

### 女性特有の体調不良のための休暇なども整備

- このほか、従業員の約8割が女性であることを踏まえ、女性特有の体調不良の際に利用できる女性休暇(生理休暇)(法定の生理休暇を拡大する形で、月1日まで有給、月1日を超える場合は無給)を導入している。毎月数名の従業員が利用している。
- また、入社後半年までの年次有給休暇が付与されない期間に、傷病等のやむを得ない事由で休暇取得が必要な時に利用できる入社時特別休暇も導入している。入社後半年間、有給で5日が付与される。入社後半年が経過し、年次有給休暇が付与された時点で、残日数は消滅する。

### 特別休暇があることで安心感を醸成するとともに、利用状況やニーズの検証による見直しも想定

- 入社時のオリエンテーションの一環として福利厚生について説明する中で、特別休暇についても紹介している。また、社内イントラネット上で就業規則等を閲覧できるようにしており、特別休暇制度についても確認することができる。
- 従業員に対して制度を説明することで、「使える休暇があり、また休暇を使いやすい雰囲気もある」と安心感が醸成され、創業8年目のベンチャー企業としては、きちんと制度が整備されているという印象を持ってもらえている。また、社内のチャットツールで、自身の休暇取得の連絡が積極的に発信されており、それも休暇が取りやすい雰囲気づくりにつながっている。
- 特別休暇は事由が決まっているので使いやすいという声がある一方で、特別休暇の種類が豊富すぎると、例年7割以上を維持している年次有給休暇の取得率が低下しないかという懸念はある。
- 特別休暇と年次有給休暇のどちらから取得するかは本人の意向に任せているが、特別休暇から取得する従業員が多い印象である。現状は、必要な特別休暇は既に整備していると認識している。
- 不定期ではあるが、従業員アンケートを実施し、休暇制度を含めた福利厚生の見直しに向けて、利用経験や利用のしやすさに対する意識等を把握している。結果を踏まえて新しい制度の導入検討や、利用率が低い制度の見直しを行うことも想定している。制度を導入して終わるのではなく、利用状況やニーズを検証し、継続的に検討を行うことが重要である。



従業員の集合写真【同社提供資料より】