

iYell 株式会社

「iYellらしさ」を表すバリューに則り、サプライズ休暇を導入

取組の
ポイント

- 元々社員ファーストを掲げており、社員が楽しく働けるように福利厚生を導入していたが、社員の家族も大切にしたいという思いから、サプライズ休暇を導入した。
- 社員から社長や幹部へのコミュニケーション手段が豊富にあり、休暇制度を含む福利厚生に対する改善のための意見を吸い上げる仕組み、風土が備わっている。



取組の目的・概要

- 同社では、経営方針として「iYellらしさ」を表すバリューを仕事と人柄の両面から定めている。その中に、「相手を喜ばすサプライズを起こすこと」というバリューもあり、家族に喜んでもらうための「サプライズ休暇」を導入した。
- サプライズ休暇とは、年次有給休暇とは別に設けられた有給の休暇制度である。取得できる事由は4つあり、1つ目は、本人もしくは配偶者の誕生日に1日の休暇が付与される。2つ目は子供、両親、祖父母、兄弟の誕生日に半日の休暇が付与される。3つ目は本人の結婚記念日に1日の休暇が付与される。4つ目は会社が認めたお祝い（例えば、結婚を考えている相手の誕生日）で1日の休暇が与えられている。いずれの事由も、必ず当日に休まないといけないというわけではなく、その月であればいつでも取得が可能である。対象は正社員と契約社員に付与される休暇制度となっている。今後は、家族以外も対象とした休暇制度とするニーズを見極め、制度の拡充を検討する。
- このほか、病気休職や裁判員休暇等の特別休暇も就業規則に定められている。病気休職は勤続1年以上3年未満で3か月、勤続3年以上で6か月の休職期間がある。さらに長い期間が必要となった場合は、柔軟に対応している。裁判員休暇は必要日数分の休暇が与えられ、有給の休暇制度となっている。

企業概要

[設立] 2016年5月
 [事業内容] 不動産サービス業
 [所在地] 東京都渋谷区
 [従業員数] 104名 (2019年2月現在)

[年次有給休暇の取得率] 64%
 [年間休日数] 120日以上
 [URL] <https://iyell.co.jp/>

取組内容と特徴

「iYellらしさ」を表すバリューから、サプライズ休暇を導入

- ・「iYellらしさ」を表すバリューを備えた人材を「iYellists（イェリスト）」と呼んでおり、この頭文字をとって「仕事」、「人柄」それぞれに9つのバリューを定めている。「人柄」のバリューの中に「surprise」（驚かす心）が定められており、「恥ずかしがらず、相手の喜ぶサプライズを起こすこと」というものがある。このバリューから、「サプライズ休暇」を導入した。社員だけでなく家族にも感謝を伝えたいという会社の想いも含まれている。
- ・企業風土として「日本一ちょうど良い」ベンチャー企業を目指しており、無茶な働き方はせずに、「働く」、「休む」のちょうど良いバランスを保ち、働きやすい雰囲気を醸成するように努力している。
- ・社員にバリューを浸透させるため、「iYellists」らしいエピソードを、毎日チャットツールを利用して投稿する仕組みがある。このほか、バリュー合宿やバリューが書かれたパーカーの着用などを行っている。
- ・バリューが浸透することにより、家族のために休暇を取得することや、お祝いをする気持ちが社員に浸透してきている。家族だけではなく、友達等の身近な人をお祝いする気持ちにもつながり、会社の価値観にあった人材の育成にもつながり、結果としてサプライズ休暇の取得の促進にもつながっている。

社長も含め会社全体でコミュニケーションが活発であり、休暇取得もしやすい雰囲気が醸成

- ・毎日の業務日報もチャットツールを活用して書いており、社長にも共有できるようになっている。この日報の中で、サプライズ休暇をとったことを書くことがあり、誰がどのようなサプライズ休暇を過ごしたかが分かるようになっている。チャットツールで休暇の情報を共有することで、社

員間のコミュニケーションも活発になり、お互いさまの気持ちも醸成され、社員全体が休暇を取得しやすい雰囲気となっている。

- ・誰かが休暇を取得する際は、チームでカバーできる体制を構築しており、お互いに助け合うことで休暇がとりやすい環境づくりに心がけている。この結果、社員からも休暇取得の要望があがってくる。
- ・チーム内だけでなくとどまらず、部署間を超えての交流も多い。会社の忘年会や社員旅行の企画などのプロジェクトは、全部署から募集して実施し、全て1から社員で考えて企画を立てており、部署間の交流を活性化している。

月に1回、新たな福利厚生を作るなど、制度のブラッシュアップも積極的に行う。

- ・月に1回社員からの意見等を基に福利厚生を導入する取組をしている。サプライズ休暇についても、社員の意見に家族以外のお祝いも事由に含めてほしいとの意見が多ければ、制度の拡充を検討する。
- ・社員からの声を集める方法は、「社長の手紙」という制度がある。どんな内容でも社長に手紙を送ることができ、福利厚生の要望などもこれで伝えることができる。
- ・このほか、月1回全社員で会議が実施され、経営情報や福利厚生に関することが協議される。社員との質疑応答の中でも社員の意見を聞くことができる。会議のあとは懇親会もあり、社員とのコミュニケーションを図っている。
- ・社員から出された意見は、使う人がみんな幸せになれるかという点から、会社が採用・不採用を判断する。今はまだタイミングが早いと判断された場合も、将来的な導入も含めて検討される。
- ・これまでの休暇制度は、働きやすさを実現することに注力していたが、今後は自己啓発のための休暇制度等、働き甲斐を高められるような休暇制度の導入も検討していく。



コーポレート統括本部 石黒さん

サプライズ休暇を利用し、母と自分の誕生日祝いを兼ねて日帰りで温泉に行きました。

温泉につかり、美味しいご飯を食べながらリラックスして、普段はあまり話さないようなことも話すことができました。

休暇を頂けること自体嬉しいことですが、母のために何をしようかなと考える機会ができたので、サプライズ休暇があっただけよかったと思いました！

制度利用者の声