



トライベック株式会社

所在地：東京都

設立年：2001年

業種：情報通信業

事業概要：デジタルマーケティング支援事業、
DXプラットフォーム事業、エクスペ
リエンスマネジメント事業、メディア
/ 広告代理事業

従業員数：157名（時点：2022年8月現在）

※役員除く直接雇用社員のみ

TRIBECK

CX Consulting Partner

POINT

- 年5日間連続で取得できるボランティア休暇や、大切な日に取得できるコト休暇により、従業員の豊かなライフスタイルをサポート
- ボランティア休暇を取得した従業員の体験談を会社ホームページで公開し、社内外に向けて制度の周知を図る
- 休暇制度の充実と休暇を取得しやすい環境整備により、休暇に関する従業員満足度も向上

導入背景

「100年以上続く持続的成長企業」として、働き方改革を推進し、従業員が働き続けられる環境整備に取り組む

- 「100年以上続く持続的成長企業」を掲げ、顧客に対して持続的に価値を提供していくことを目指している。そのために、社内での働き方の柔軟性や価値観・人の多様性を高めることも重視し、働き方改革にも積極的に取り組んでいる。
- 働き方改革に関連する取組を「.Style（ドットスタイル）」としてシリーズ化しており、「Telework.Style（テレワークドットスタイル）」や「Learning.Style（ラーニングドットスタイル）」等により、勤務場所の柔軟化や人材育成の積極推進を行っている。これらの取組には従業員の声も反映されており、例えば「Telework.Style（テレワークドットスタイル）」は、「はたらく」をテーマに従業員同士がディスカッションした内容を踏まえ、トライアル導入を経て正式に導入したものである。

従業員がプライベートを充実させ、楽しく働ける環境を整えるため、各種休暇制度を積極的に導入

- 結婚や妊娠出産、育児など、ライフステージが変化する中でも、長く働いていける会社とすることを目指している。フレックスタイム制や在宅勤務も、従業員が長期的にパフォーマンスを発揮することにつながっている。こうした制度を始め、各種制度の導入については、従業員アンケートの結果等も踏まえつつワーク軽く積極的に取り組んでいる。
- ボランティア休暇やプライベートで大切な日に取得できるコト休暇、誕生日祝特別休暇など、各種の特別休暇制度についても、こうした風土の下で導入された制度である。各種制度を整備することで、従業員が楽しく働きながらプライベートを充実させ、豊かなライフスタイルを実現できるようにすることを目指している。

制度・運用の特徴と効果

ボランティア休暇取得者の声を会社ホームページで掲載。社内外に向けた情報発信を行う

- ボランティア休暇は、年5日間まで、連続で取得できる有給休暇として設定した。
- 導入時期は2018年である。東京オリンピックが開催されるにあたり、従業員からボランティアに従事したいという要望があることを想定し、経営層主導で導入した。柔軟に新しい制度を取り入れる社風のため、導入にあたって特段の障壁はなかった。
- オリンピック期間中のボランティアのために取得することを想定した制度であったため、5日間という期間設定とし、かつ連続で取得することを前提とした。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大やそれに伴う東京オリンピックの開催延期などの影響もあり、初めて取得があったのは2022年に入ってからである。取得事由は、学生時代から継続していたサーカスでの活動を通じて芸術振興活動に貢献するためであり、取得日数は4日間であった。社会全体をより良くしていくために従業員の感性や考えを尊重する会社方針の下、原則としてあらゆるボランティア活動を対象としているため、事業領域とは異なる芸術振興のための活動も、制度の対象となった。
- ボランティア休暇を始めとする各種制度については、会社ホームページのコラムや、全社朝礼、入社時の説明会などで周知を図っている。ボランティア休暇についても、取得者には会社ホームページのコラムで感想を記載してもらい、サーカスで行った活動や得られた学びなどについて、社内外に向けて情報発信した。災害現場等での活動等にボランティアの内容が限定されていると考えていた従業員も一定数いたようだが、コラムが掲載されたことを契機に問い合わせがあり、動物愛護や老人ホームでの活動など様々な目的で利用可能である旨を伝えることも増えた。2022年8月現在、利用実績は1人であるが、今後の利用拡大に向けて周知啓発を図っていく予定である。

大切な日に取得できるコト休暇により、従業員のプライベートの充実を支援

- コト休暇は、プライベートで大切な日について年2日間の有給休暇を取得できる制度である。半日単位でも取得することができる。
- 第20期(2020年9月~2021年8月)の利用者は11人であり、平均利用日数は1日であった。従業員自身または家族の大切な日であれば事由を問わず取得できるため、家族との食事会やペットに関すること、配偶者の誕生日、法事など様々な形で利用されている。申請時には取得目的の記載を求めているが、柔軟に運用しているため、それが本人にとって大切なことであれば、広い事由での利用も可能である。
- 導入時期は2018年頃であり、「100年以上続く持続的成長企業」を掲げた時期とほぼ同じタイミングである。従業員が楽しく働きながらプライベートも充実できるようにするために導入した制度であり、「大切な日に利用できる」という制度の目的が最大の特徴となっている。入学式や卒業式等、年間のイベントが複数あることを想定し、2日間という日数としている。
- 様々な事由で取得できるため、制度導入時、人事担当の間では年次有給休暇の取得率が低下することを懸念した。しかし実際には取得率は低下せず、概ね6割前後を維持できている。
- ボランティア休暇と比べると比較的取得者も多い。コト休暇ならではの周知を行っているわけではないため、制度の目的が従業員に浸透しており、従業員同士のコミュニケーションの中でも「コト休暇を取得してはどうか」と話に上るなど、大切な日に休暇を取りたい場合の選択肢として根付いているのだと考えられる。

裁判員特別休暇も導入

- ボランティア休暇やコト休暇の他にも、裁判員特別休暇を導入している。裁判員特別休暇は、裁判員等に選ばれた場合に必要日数を取得できる有給休暇であり、2022年8月現在までに取得者はいない。

年次有給休暇の取得促進にも積極的に取り組む。休暇に関する従業員満足度は年々向上中

- 特別休暇の制度整備とあわせて、年次有給休暇の取得促進にも取り組んでいる。各部署において管理職から休暇取得を促したり、ゴールデンウィーク、お盆、年末年始等で休暇の取得奨励をしたりしている。また、代表からのメッセージ発信や、人事から各部署に年次有給休暇の取得状況を連絡するなど、休みやすい環境整備を推進している。さらに、システム運用にあたる場合はメイン担当・サブ担当を決め、カバーし合える体制を整える等、現場レベルでの取組も行われている。
- 多様な特別休暇制度や休暇取得推進の取組を通じ、2021年の従業員アンケートでは、休暇取得日数について7割弱、希望する時期に取得できているかについて約8割が「満足している」と回答している。休暇に関する従業員満足度は上昇傾向にあり、従業員が楽しく長期的に働けるようにするため、今後は夏季休暇の導入なども含め制度の拡充を図っていく予定である。