

所在地 福井県
 設立年 2018年(創業2012年)
 業種 情報通信業
 事業概要 WEBマーケティング
 従業員数 15名(時点:2023年10月)



TONOSAMA

POINT

- ◆子どもの学校行事や不妊治療等に利用できるファミリーサポート休暇を導入。年5日有給で取得可能で、男性従業員も積極的に活用
- ◆従業員からの提案により、生理休暇の名称変更や親孝行休暇の導入も実施。提案された制度を迅速に検討・導入することで従業員のモチベーションを向上
- ◆従業員やその先にいる家族のことを思って特別休暇制度を制定。制度を導入するだけでなく、制度の目的をしっかりと伝えることを重視している

| 導入背景 |

生産性を意識した働き方でプライベートの時間も確保

- 常識にとらわれず柔軟な発想をすることを大切にしており、社の行動指針でも「全員アイデアマン」を掲げている。仕事の企画やアイデアは、テレビを見たり、友人と食事をしたりする中で思いつくこともある。プライベートの時間もできるだけ確保できるように、生産性を意識した働き方を追求し、所定労働時間は7時間30分に設定している。
- 年次有給休暇は当然取得するものという風土が醸成されており、2022年度の年次有給休暇取得率は約9割であった。

多様性に対応できる制度が必要だと考え、ファミリーサポート休暇の導入等を実施

- 子どもがいる従業員が社内で増えてきており、運動会や遠足等のイベントや、学校・保育園からの呼び出しなどが生じる度に年次有給休暇を取得しては年次有給休暇が足りなくなってしまうのではないかと問題意識があった。年次有給休暇が足りなくなり、欠勤になってしまうと、評価・賞与などにも影響するため、こうした事態をなくしたいという思いがあった。社会全体でも、ひとり親世帯や育児休業を取得する男性等が増えてきている中で、多様性に対応できる制度が必要だと考え、代表自ら制度内容を検討し、2021年にファミリーサポート休暇を導入した。
- また、女性従業員が中心となって生理休暇の名称をヘルス休暇に変更したり、従業員からの提案で親孝行休暇を導入したりするなど、ボトムアップも含め柔軟に特別休暇制度の検討・導入を行っている。

| 制度・運用の特徴と効果 |

ファミリーサポート休暇は年5日有給で付与。子どもの学校行事等のほか不妊治療でも利用できる

- ファミリーサポート休暇は有給で年5日付与される。半日単位での取得も可能であり、翌年への繰り越しはない。
- 取得した際の周囲のサポートにも配慮し、付与日数は5日程度が妥当なのではないかと考えた。名称は、家族や子どものための休暇であるため、ファミリーサポート休暇とした。
- 不妊治療をしている従業員も取得事由を言わずに休めるようにしたいという思いもあり、不妊治療も取得事由に加えることにした。現在は、①配偶者の出産(出産当日前後各4週間以内)、②家族の疾病予防又は検診(配偶者及び2親等以内の者。ただし、小学校就学前の子を除く。)、③子の学校行事への参加(保育所、幼稚園、小学校、中学校、高等学校及びこれに準ずる学校)、④不妊治療による通院等の場合に適用されることとしている。ただし、子どもが病気になった場合にも、代表の判断で個別に取得を認めるなど、柔軟に運用している。
- 取得単位については、所用が午前中のみで済む場合もあるため、半日単位での取得を可能としている。
- 制度開始後、2023年10月時点までの制度利用者は3人で、平均利用日数は4日であった。コロナ禍が収束し、学校や保育園等のイベントが活性化している中で、そうしたイベントは子どもと触れ合える良い機会であるため、男性にも積極的に活用してもらいたいと考えている。実際に、男性の従業員もファミリーサポート休暇を利用して遠足や授業参観に参加している。

生理休暇を取得しやすくするため、名称をヘルス休暇に変更

- 法定の生理休暇が取得しにくいのではないかと問題意識があり、女性従業員2人に、自分達が気兼ねなく口にすることができ、取得しやすい名称を考案してもらい、2022年に生理休暇をヘルス休暇に改称した。
- 従前と同様に法定通りの内容の制度であり、名称を変更したのみだが、生理休暇の存在そのものを知らなかった従業員もおり、名称を変えたことでこうした休暇があることの認知が高まった。また、「生理痛がひどい」と伝えることが不要になり、「ヘルス休暇を取得します」とだけ言えば良くなったため、取得が進んだ。
- 以前は生理休暇を利用する従業員はほぼいなかったが、ヘルス休暇に改称したことで気軽に利用できるようになり、現在は女性従業員の6~7割が利用している。

従業員からの提案で親孝行休暇を導入。休暇取得者には手当も支給

- 親孝行休暇は、有給で年1日、親との旅行や食事のために取得できる休暇である。
- 以前親から旅行に誘われたものの、体調不良になったときのために年次有給休暇を残しておきたいという思いから断念した経験があった従業員が、「親孝行がしたい」「感謝の気持ちを伝えたい」との思いで提案し、すぐに実現した。
- 従業員からの提案を受けて、親に「ありがとう」という気持ちを伝えるために手当もつけようと考え、取得時には5,000円の手当もつけることにした。手当をつけることで、より取得も促せるのではないかと考えた。
- 2022年の9月に創設し、2022年度には2人程度が取得した。2023年度もすでに2人程度が取得している。親孝行休暇を活用して、親と旅行に行ったり、ゴルフに行ったりしている。

提案された制度を迅速に検討・導入することで従業員のモチベーションも向上。 制度の導入時には、導入目的をしっかりと伝えることを重視

- 親孝行休暇は提案から3日程度で導入を決定した。従業員からは、「制度を変えることのハードルが高い会社もある中で、当社のスピード感を実感した」との声があった。自身の提案が採用され、メディア等にも取り上げられることは、提案者にとっても嬉しいことである。提案された制度をスピーディーに検討・導入することは、従業員のモチベーション向上にもつながっている。
- こうした特別休暇は、従業員やその先にいる家族のことを思って制定しているものである。制度導入の目的を従業員にしっかりと伝えることを重視しており、ヘルス休暇は名称の発案者、親孝行休暇は制度の提案者、ファミリーサポート休暇は代表自らが説明をしている。テレビ局や新聞の取材を受けることもあり、取材を受けたことを社内のミーティングでも伝えることで、制度の狙い・目的が再認識されている。親孝行休暇の提案者は、会社のブログで取得事例の周知を自ら行っている。
- 管理職を魅力的なポジションだと感じてもらえるようにするため、管理職が実質的に長期間休めるようにするにはどうしたらよいかを考えている。勤続年数が長い者に一定期間付与されるような休暇も検討している。

制度利用者の声

私は2人の子供を持つ父親です。ファミリーサポート休暇が導入された時には、会社がこうしたことにも取り組んでいるというメッセージを感じました。入園式等の保育園の行事や、遠足に同行する際に、ファミリーサポート休暇を活用しています。他社の友人の話や、仕事が休みづらく遠足等にはなかなか行けないこともあるようです。当社ではファミリーサポート休暇が整備されており、目的がはっきりしているため、周囲からの理解も得やすく、休みやすいと感じています。

子どものことで急に休みが必要になることもあります。年次有給休暇とは別にファミリーサポート休暇があることで、年次有給休暇を趣味等に活用することもできています。

私はひとり親なのですが、子どもの受験にまつわる学校見学や、学校の行事、先生との面談などにファミリーサポート休暇を活用しています。ファミリーサポート休暇があることで、周囲にも理解してもらいやすく、休暇が取得しやすいと感じています。この休暇にはかなり助けられていて、家族のいる人や子どもがいる人のことを会社がきちんと考えてくれているという印象を受けています。