

13 日本賃貸保証株式会社

所在地 千葉県
設立年 1995年
業種 サービス業(他に分類されないもの)
事業概要 賃貸借の保証事業
従業員数 550名(時点:2023年12月)
※派遣社員含む

POINT

- ▶「あらゆる人々のために、公平で公正な社会づくりに貢献する」という企業理念を掲げており、千葉県豪雨災害を機にCSR有給を導入
- ▶CSR有給は災害ボランティア以外にも様々な社会貢献活動のために取得可能で、従業員が地域や社会の中で役割を果たすことを支援
- ▶過去に複数名の従業員が裁判員に選出され、裁判員休暇を取得。裁判員としての活動に安心して参加できている

導入背景

柔軟な働き方や休暇取得推奨により、メリハリをつけて働ける職場環境を整備

- 従業員がその日の状況に応じて柔軟に働けるようにすることで、無駄な残業をなくし、生産性を高めていくことを狙いとしてコアタイムなしのフレックスタイム制を導入している。
- また、年次有給休暇の取得も推奨しており、ゴールデンウィークやお盆、年末年始には取得奨励日を設けている。特別休暇である夏季休暇・冬季休暇と年次有給休暇をあわせて9連休にするなど、まとまった休暇を取得する従業員も少なくない。
- こうした環境整備により、効率よく働き、休むときはしっかり休むというメリハリのある働き方を実現できている。

企業理念を背景として、従業員の社会貢献活動への参加を支援するためにCSR有給を導入

- 以前よりCSR活動に積極的に取り組んでいる。CSR活動の背景には、「困っている人の助けになりたい」という企業としての思いがある。元々、連帯保証人となる相手がない・見つけられない方々のために創業し、賃貸借の保証事業を中核として成長してきた企業であることから、企業理念にも「あらゆる人々のために、公平で公正な社会づくりに貢献していくこと。」を掲げており、従業員の社会貢献を積極的に支援する風土がある。
- こうした企業理念・風土が背景にある中で、2019年の千葉県豪雨災害を契機として、従業員がボランティア活動等に参加しやすい環境を整えるため、CSR有給を導入した。

制度・運用の特徴と効果

社会貢献活動のために取得可能なCSR有給により、災害ボランティアや地域での活動などを支援

CSR有給の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
社会貢献活動への参加	年2日	有給	・対象となる活動は幅広く認めている ・休暇の申請において、活動計画書や活動報告書などの提出は不要

- CSR有給は、社会貢献活動のために年2日有給で取得できる。
- 前述のとおり、2019年の千葉県豪雨災害を機に導入した。「会社が制度化し、活動への参加を後押しすれば、従業員も安心して仕事を休んでボランティア活動に参加できるのではないか」という代表の考えから導入に至った。代表の発案かつ地域に大きな被害が出ていたこともあり、発案から1週間程度の短期間で導入に至った。
- 本社が木更津市であり、被害地域に近かったため、1泊2日程度で災害ボランティアに参加することを念頭に置き、年2日まで利用可能な制度とした。また、単に制度を導入するだけでなく“使える”制度となるよう、従業員を対象にボランティア活動時のけがなどを保障する保険に加入した。こうした結果、200人程度の従業員が災害ボランティアに参加した。なお、現在、保険については、個別の求めに応じて加入する形としている。
- 当初は被災地域でのボランティア活動を念頭に導入した制度であったが、社会貢献活動のためであれば幅広い事由で取得を認めており、近年では地域におけるごみ拾い活動、除草活動への参加や、地域イベントの運営などにも利用されている。2024年度は10月時点で約30人の利用があり、従業員の間で幅広く浸透している。

- 取得時には、年次有給休暇などと同様に、システムでの申請を求めている。どのような活動に参加するかを記せば、活動計画書や活動報告書のような書類までは求めておらず、従業員が利用しやすいように配慮している。
- 活動内容については、人事考課の自己評価の際に記入し、上司やその他の評価者に報告することになっている。社会貢献活動に参加することが直接的に人事考課上の評価につながるわけではないが、企業理念と社会貢献活動の結びつきが強いため、本人のキャリア等を検討するうえでの一つの材料として活用されている。
- さらに、月1回程度作成している社内報では、従業員の業務外活動についても紹介しており、CSR有給を利用して社会貢献活動に参加した事例を掲載したこともある。社内報を通じて様々な業務外活動が共有されるため、社会貢献活動への参加を検討する材料にもなっている。



災害ボランティアの様子(同社提供資料より)

裁判員休暇は複数名の利用実績あり。年次有給休暇の付与日数が少ない従業員も安心して裁判員としての活動に従事

- 裁判員制度が導入された2009年頃に、特別休暇として裁判員休暇を導入した。裁判員としての活動に従事した場合は日当が支給されることから無給としているが、裁判員休暇を取得すれば、欠勤扱いにはならない。また、年間に必要な日数を取得することができる。
- 取得時はシステムで申請することとしており、裁判員に選ばれたことを証明する書類を添付することになっている。
- これまでに、裁判員に選ばれた従業員の利用実績が複数みられる。うち1人は入社間もない時期に選任され年次有給休暇がなかったが、裁判員休暇があったため、安心して裁判員としての活動に参加することができたと聞いている。

企業理念と結びついた特別休暇により、企業の社会的責任を果たしつつ、従業員の成長にも寄与

- CSR有給は企業理念と密接に結びついた休暇であり、従業員の社会貢献活動を後押しすることで、従業員に企業理念を体現してもらうことにもつながっている。千葉県の大規模な豪雨災害の際には、災害ボランティアに参加した従業員から「やってよかった」「被害の大きさを身をもって知った」などの声が活動写真やメッセージと共に寄せられ、社会貢献を果たすとともに、従業員の人間性の成長にも寄与したように思われる。その後も、CSR有給を利用して初めて社会貢献活動に参加した従業員から、「社会貢献活動で感謝され、意義を感じた」という声を聞くことも多い。
- CSR有給は従業員の間で定着しており、現在も利用者は多い。このことは、年次有給休暇や男性の育児休業など、他の休暇制度も含めて休暇を取得しやすい組織風土の醸成にも寄与していると思われる。新入社員からは、「思っていた以上に休暇を取得できる会社だった」という声も寄せられている。
- 特別休暇は福利厚生の一環であり、従業員満足度の向上につながるものである。休暇制度であることから、導入にあたってはメリハリをつけることが重要であり、業務の効率化を図っていくこともポイントとなると考え、不要な業務については見直すなどの改善を図っている。今後は特別休暇である夏季休暇・冬季休暇を含め、よりまとまった期間の休暇を取得しやすい環境整備に努めていく。

制度利用者の声

入社して数か月たった頃、裁判員候補者に選ばれました。まだ入社間もなく、年次有給休暇が付与されていなかったため、裁判員としての活動に参加できるかどうか見通しが立たない状況でした。そこで当時の上司に相談したところ、裁判員休暇を紹介してもらいました。

裁判員制度では、裁判員候補者に選ばれた後、その中から実際の審理に参加する裁判員が選ばれます。私は裁判員にも選ばれたため、事前説明等も含め、合計7日間ほど裁判員としての活動に参加しました。うち5日間は審理で、まとまった期間休む必要がありましたが、裁判員休暇があったことで安心して参加することができました。

欠勤扱いになるのとそうでないのとでは大きく異なるため、裁判員休暇があったことは安心につながったと思います。裁判員に選ばれる確率は低いかもしれませんが、当社では私以外にも裁判員候補者に選ばれた方がいるため、決して無縁というわけではなく、会社として休暇制度を設けていることはありがたいと感じます。