

14 株式会社アイジーコンサルティング

所在地 静岡県
設立年 1975年
業種 サービス業(他に分類されないもの)
事業概要 害虫駆除、建設ほか
従業員数 270名(時点:2024年7月19日)

POINT

- ▶従業員からの提案を受けて、生理やPMSによる体調不良のために有給で取得できるF休を導入
- ▶制度導入時には、生理痛やPMSに関する研修会を実施し、職場の理解を促進。F休を取得しやすい環境づくりも推進
- ▶災害ボランティア休暇は東日本大震災をきっかけに導入。年5日の有給休暇と活動費の補助で従業員のボランティア活動を支援

導入背景

従業員の声を取り入れながら働き方改革を推進

- 以前は、残業して長く働くことが評価される風土があり、繁忙期には休日出勤もあったが、社会的に働き方改革の気運が高まってきたことを契機に、社内の働き方に関する意識改革を進めてきた。従業員が働き方改革の施策を提案・発表する「働き方改革アワード」を全社で実施したこともある。現場をよく知る従業員が主体的に考え、アイデアを出し合うことで、業務の無駄を効果的に減らしたり、働き方への意識を変えたりすることにつながり、2024年現在の残業時間は過去に残業が多かった頃の半分にまで減少している。
- 働き方改革の名の下に余暇を楽しみ、自己啓発などにも取り組むことで、相乗効果で仕事にもプラスの影響になればよいと考えている。5日以上連続休暇をリフレッシュ休暇と位置付けて取得促進を呼びかけるなど、長期の休暇の取得も推奨している。こうした取組の効果もあり、2023年度の年次有給休暇取得率は8割弱となっている。
- 男性が長期の育児休業を取得するケースも増えており、ワーク・ライフ・バランスを重視する風土ができてきている。



リフレッシュ休暇活用の様子(同社提供資料より)

従業員提案型の「提案.curu委員会」を運営し、現場の声を施策として形に

- 2007年から、従業員の声を集めて効果的に施策に反映していくために「提案.curu委員会」を設置している。提案.curu委員会には、様々な職種の従業員が代表として10名程参加しており、社内から挙がってくる課題や施策のアイデアを協議した上で、提言として取りまとめている。また、施策に関係する各所管部署との調整も担い、従業員の声が実際の施策に結びつくように活動している。
- 提案.curu委員会は、会社の業績が悪化した時に、従業員の声・思いを集め、形に変え、より良い会社にすることを目指して始めた取組であった。提案を挙げづらくならないよう、提案.curu委員会からの提言は原則却下しないスタンスにしており、全ての声を聞くのは難しいものの何らかの形でいかして所管部署への提言につなげるようにしている。提案を挙げる従業員としても、要望だけを伝えて実現されるのを待つというスタンスにならないよう、提案の内容によっては再提案を求めたり、施策として運用する上で何が必要かを委員会と一緒に考えるようにしている。
- 特別休暇に関わる提案についても、提案.curu委員会に寄せられることがあり、それをきっかけに、新たな特別休暇を検討したり、既存の制度を見直したりすることもある。

制度・運用の特徴と効果

F休は生理等による体調不良の際に年12日取得可能。導入時は研修を実施し社内の理解を促進

F休（エフキュー）の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
生理やPMSによる体調不良	年12日	有給	・時間単位で取得可 ・女性が対象

- F休（エフキュー）は、生理やPMS（月経前症候群）による体調不良を事由として、年12日、時間単位で有給の休暇を取得できる制度である。休暇取得時には勤怠管理システム上で申請を行い、上長の承認を得ることとしている。
- F休は2023年に導入されたが、導入のきっかけは、提案.curu委員会のメンバーからの問題提起であった。それ以前は、生理痛やPMSが重いときに、心苦しく思いながら休憩室で休んだり、痛みをこらえて働くという人もいた。そこで、提案者と提案.curu委員会のメンバーで他社の事例等を集めて検討し、役員会議に提案した。
- 名称を「生理休暇」ではなく「F休」としたのは、呼びやすさに加えて、生理痛に限らずPMSでも利用できることを分かりやすくするためである。また、制度設計時には、提案.curu委員会主導で女性従業員の声も聞きながら日数などを検討し、月に1日のペースを目安に年12日が妥当だろうと考えた。
- F休導入時には、役職者が参加する会議にオンラインで外部講師を招き、生理やPMSに関する研修を実施して理解を深めてもらった。また、全社向けにF休の説明会も設け、周知を図った。
- F休ができたことで、生理痛等で体調が悪いときには休んでもよいというメッセージを伝えることができたほか、職場の理解も進み、必要な時に休暇が取りやすい環境ができています。
- 将来的に健康相談窓口を設けることを検討しており、社外の保健師や医療機関と連携して、女性の健康についても相談ができる体制を整える予定である。休暇制度だけでなく、様々な側面から従業員が働きやすい職場づくりを進めている。

災害ボランティア休暇はボランティア活動のために年5日有給で取得可能。活動費も支給し、従業員のボランティア活動を支援

災害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
個人での災害復興支援などへの参加 (参加証明が得られるものに限る)	年5日	有給	ボランティア活動費・交通費の補助として 最大2万円を支給

- 災害ボランティア休暇を導入したのは、東日本大震災の時に社を挙げてボランティアを募り、従業員を現地に派遣したことがきっかけである。派遣時には従業員の自発的な参加を重視するために、業務扱いとはせず、臨時で特別休暇を付与して派遣した。その後、従業員の社会貢献を継続的に支援し応援したいという考えから、災害ボランティア休暇を導入することにした。
- 災害ボランティア休暇は、従業員が個人的に災害復興支援や地域のボランティア活動などに参加する場合に、年5日まで有給で取得できる。公的な証明が出るのであれば、取得可能である。また、災害ボランティア休暇取得時には、活動費・交通費の補助として会社から最大2万円を支給している。休暇取得時は勤怠管理システム上で申請を行い総務の承認を得ることになっている。
- 会社主導のボランティア活動も積極的に行っており、東日本大震災以外にも、2007年能登半島地震の際に建築士などの専門職をボランティアで派遣した実績がある。また、2016年の熊本地震でもボランティアを派遣し、多くの従業員が参加した。会社として実施しているボランティア活動で被災地に行くことが多いため、今のところ個人的に災害ボランティア休暇を取得した例はない。ただ、ボランティアに参加した従業員からは、活動を通して自分自身が励まされたり、力をもらったりしたという声も聞いており、被災地から帰ってきた後の活力になっている。今後、従業員が個人的にボランティアに行きたいと思ったときに、会社として後押しできるように制度を設けておくことは重要であると考えている。

その他の特別休暇として、家族の〇〇記念日休暇（通称「〇休（マルキュー）」を整備

- その他の特別休暇として、家族の〇〇記念日休暇、通称「〇休（マルキュー）」を設けている。
- 家族の〇〇記念日休暇は、家族や大切な人の誕生日や入学・卒業などの記念日に取得できる休暇である。年2日まで有給で利用できる。取得方法は、年次有給休暇と同様に勤怠管理システム上で申請を行い、上長の承認を得ることとしている。
- 以前は、配偶者と本人の誕生日にのみ使える休暇として設けていたが、提案.curu委員会に、結婚していない人でも利用できるようにしてほしいという意見が寄せられたことをきっかけに、取得事由を変更した。社内でも浸透しており、2023年度には9割の従業員が取得している。

特別休暇は会社からのメッセージに。提案.curu委員会の活動を通してより良い会社を目指す

- 様々な特別休暇があることで、会社として従業員の働きやすさを重視していることや、従業員の社会貢献を応援しているというメッセージを伝えることができ、採用の場面でもアピールポイントになると考えている。
- 提案.curu委員会の活動は、一人一人が部分最適ではなく全社視点で考えられるようになることも効果である。より良い会社にするために、従業員の声も吸い上げながら検討を続けていきたい。