

株式会社ウェディングパーク

「家族へありが 10 (とう)」や「休んで 5 (ファイブ)」で休暇取得を促進

取組の
ポイント

- ・家族へありが 10 (とう) は、自分の家族へ感謝の気持ちを伝える特別休暇 (1 日) が取得できる制度。
- ・休んで 5 (ファイブ) は、入社 3 年目以上の正社員が毎年 5 日間の特別休暇を取得できる制度。



ウェディングパークエントランス



せどつくプレゼンの様子

取組の目的・概要

- ・同社では、「21 世紀を代表するブライダル会社を創る」ために、社員一人ひとりが常に挑戦し続けており、その挑戦へのサポートとしての社内制度や、長く働き続けられる人事制度の両立が必要と考えている。「家族へありが 10 (とう)」や「休んで 5 (ファイブ)」の制度は、そのような長く安心して働き続ける環境を形成するものとして制度化された。
- ・「家族へありが 10 (とう)」の制度は、「せどつく」という新規社内制度の立案コンテストで提案された制度である。「せどつく」は「制度をつくる」の略称で、新卒 1 年目の社員による新規社内制度の立案コンテストである。新卒 1 年目の社員が、半年間で感じたウェディ

ングパークのカルチャーの良さ・今後の課題を探り、それに対する施策としての制度を提案する活動である。

- ・同社は、「せどつく」の他に N1 という新規事業創出プログラム (全社員参加で事業プランを提出) を行うなど、若手の新規事業責任者の輩出、経営者人材の育成にも注力している。N1 は、「せどつく」などと共に「自ら考えて動く」当事者意識を促す取組となっている。また、月末表彰や半期に一度の社員総会での表彰を開催し、積極的に褒める機会を創り、一体感を醸成している。今後も社員がさまざまな機会に働きがいを感じていけるよう、このような活動を継続してきている。

企業概要

[設 立] 1999 年
 [事業内容] 結婚準備等の情報サイトの企画・運営
 [所在地] 東京都港区南青山
 [従業員数] 145 名 (2019 年 2 月 28 日現在)

[年次有給休暇の取得率] 47.4%
 [年間休日数] 126 日
 [URL] <https://www.weddingpark.co.jp/>

取組内容と特徴

「家族へありが 10（とう）」と「休んで 5（ファイブ）」の休暇制度の概要

- ・社員一人ひとりが常に挑戦し続けていくためには、その挑戦へのサポートとしての社内制度や、長く安心して働き続けられる人事制度の両立が必要と考えて、「家族へありが 10（とう）」や「休んで 5（ファイブ）」の制度が設けられた。
- ・「家族へありが 10（とう）」の制度は、自分の家族へ感謝の気持ちを伝えるための特別休暇で、1日の休暇が取得できる制度である。家族へ感謝の気持ちを伝える1日の特別休暇ということで、里帰り、親の還暦のお祝い旅行、奥さんの出産後の退院時など様々な形で活用されている。休暇を利用した日の出来事は、社員が SNS で家族への「ありがとう」の気持ちとともにその様子をシェアしている。
- ・休んで 5（ファイブ）は、入社3年目以上の正社員が毎年5日間の特別休暇を取得できる制度である。入社3年目から、毎年5日間の特別休暇を取得できるので、この期間を利用して例えばパリに行くなど、旅行する社員も多い。
- ・このような休暇制度を取得した社員が SNS を利用して休暇利用の報告をしていることが、他の社員の休暇取得を促すことにも役立ち、また休暇を取得するための部署内での仕事の調整も容易な環境づくりにもつながっている。

長く安心して働き続ける環境をつくる制度

- ・「家族へありが 10（とう）」や「休んで 5（ファイブ）」の制度の他に、働きがいを持って長く安心して働き続ける環境をつくる制度としては、
 - 「結婚準備休暇」：結婚準備者対象に1日の休暇が付与される制度。そのほか、入籍から1年以内に取得できる5日間の特別休暇「結婚休暇」もある
 - 「祝って 22（ふうふ）」：結婚記念日（1周年、10周年、25周年）でお祝い金を2人分付与する制度
 - 「8 活（はちかつ）」：朝の時間を有効活用することを奨励し、朝早く出社した社員に朝食を支給する制度
- などの制度が整備されている。制度の名称には、かなり拘り、社内周知を促進。社内ポスターでの周知・広報も図っている。

新入社員が「新しい社内制度」を考える社内イベントを毎年開催

- ・同社の「制度をつくる」の略で“せどつく”は、新入社員が「新しい社内制度」を考える活動として平成24年（2012年）から毎年開催されている。“せどつく”は、新卒1年目の社員による新規社内制度の立案コンテストで、新卒1年目の社員が新鮮な目線で半年間で感じた同社のカルチャーの良さ・今後の課題を探り、それに対する施策としての制度を提案するイベントである。立案コンテストの提案会には、社員の誰でもが参加できて、これからどのような新しい制度ができるのかが判り、新たな制度の周知につながっている。
- ・この“せどつく”の活動で、「家族へありが 10（とう）」の制度の他に、「祝って 22（ふうふ）」や「8 活（はちかつ）」も提案されて制度化された。その他、休暇制度ではないが提案されて制度化されたもので「カレーファミリー制度」がある。これは新入社員のメンター制度で、親担当、きょうだい担当と部署横断の3人の仮想の家族をつくり、カレーを食す会を開催して、新入社員の仕事での悩みや成長へのアドバイスをし、社員間の親交も深めている。
- ・さらに、仕事と家庭・子育ての両立支援として、育休取得後の社員の仕事復帰前の面談を強化したり（コーヒープレイク面談）、社員間での相互理解を深める（仲間の多様性を理解する）ための全社でのダイバーシティ・ワークショップを開催したり、あるいは会社の事業拡大や社員の来ライベントに合わせた制度を検討するなど、社員がさまざまな機会に働きがいを感じて長く働いていけるための環境づくりを継続してきている。



「家族へありが 10」の休暇を取得して、1歳半になる娘の保育園の入園式に参加しました。

入園式が終わった後は、産休 & 育休で頑張った妻への家族サービスでテーマパークに行きました。1年以上仕事を離れて家事育児に専念してくれた妻にも感謝の気持ちを伝えることができ、良かったです。取得後、素敵な会社・制度で幸せに働いているねと、夫婦で話しました。」

制度利用者の声