

## case 04

<https://www.novarese.co.jp/>

# 株式会社ノバレーゼ

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：2000年

業種：生活関連サービス業、娯楽業

事業概要：ブライダル事業（婚礼プロデュース部門・  
婚礼衣裳部門・レストラン部門）

従業員数：1,668名（時点：2020年12月31日）



NOVARESE

### Point

- ・ 裁判員休暇制度を通じ、裁判に要する日数分の休暇をバックアップ
- ・ スタッフ発案のドナー休暇制度により、ドナーになることを支援する会社姿勢を発信
- ・ 特別休暇制度やその他の福利厚生を一覧化し、スタッフに分かりやすい形で情報提供

## 導入背景・制度概要

### 休暇の取得を促進し、スタッフ自身の幸せやお客様に対する質の高いサービスを追求

- ・ 創業者の「自分たちが心身健康で幸せでなければお客様も幸せにできない」という考えに基づき、休暇取得によってリフレッシュや学びの機会を持ち、スタッフが長く安心して働き続けられるようにすることを重視している。また、お客様に深い感動と絆を提供するブライダル業では、スタッフ自身が幸せな生活を送ることで、お客様に対して質の高いサービスを提供することにもつながる。こうした理念に基づき、スタッフがワーク・ライフ・バランスを保てるようにするために、特別休暇制度の導入も含めた様々な休暇取得促進の取組を行っており、例えば年次有給休暇の取得率は8~9割程度で推移している。

### 裁判員制度開始とともに導入された裁判員休暇制度

- ・ 2009年に裁判員制度が開始されたことを受けて、裁判員休暇制度を導入した。裁判員に選ばれた際、必要な日数分、有給で休暇を取得することができる制度である。
- ・ 休暇制度の設計にあたっては、裁判員制度に関して、必要な日数やどのくらいの人数が選ばれるのか、日当の扱い等について情報収集した。

### スタッフの発案で導入されたドナー休暇制度

- ・ 2019年8月1日より、骨髄や末梢血幹細胞しゅうのドナーとして入院や検査を行う日に取得できるドナー休暇制度を導入した。
- ・ 導入のきっかけは、スタッフからの提案である。何かあれば気軽に伝えられる組織風土であり、総務人事部に「骨髄バンクのドナーとして骨髄を提供する場合に、何日か会社を休む必要があるが、それに対して今後、何か取り組む予定などありませんか？そういう社会貢献への意識の高い人がたくさんいるのがノバレーゼなのでは」という声が寄せられたことを機に、制度の新設を検討した。社会的に骨髄移植への関心が高まる中での出来事であり、会社として現場の声を制度に反映することを重視しているため、経営会議でも速やかに承認された。
- ・ 具体的な制度設計にあたっては、日本骨髄バンクが公表している資料や、他社の導入事例を参考にした。

## 取組内容と特徴

### 年次有給休暇の取得率 100%を掲げる中、突然の裁判員選出にも対応

- ・裁判員休暇制度は、裁判への出席など、裁判員としての役割を果たす際に利用することができる。必要日数を1日単位で取得することができ、有給としている。裁判員休暇の取得時は、裁判員に選ばれたことを通知する書面（控え）の提出を求めている。
- ・直近では、2018年に1人が1日取得した実績があり、2017年以前も含め、累計では3～4人程度が取得している。複数回にわたって取得するケースもあり、裁判が長期化しても対応することができている。
- ・当社は年次有給休暇の取得率100%を目標に掲げ、年度当初に、年次有給休暇の年間の取得計画を立てている。期中に裁判員に選ばれた場合、年次有給休暇の日数が足りなくなることに不安を抱えることもあると考えられるが、裁判員休暇制度があることで、そうした不安を解消することができている。

### ドナー休暇制度の新設を通じ、ドナーになることを支援する会社の姿勢をスタッフに向けて発信

- ・骨髄や末梢<sup>しゅう</sup>血幹細胞のドナーになる場合、一般的に3泊4日程度の入院や、その前後での医療機関への訪問が必要になる。ドナー休暇制度により、こうした際に最大10日まで有給の特別休暇を取得することができるようにすることで、スタッフが安心してドナーになれるよう支援する狙いがある。
- ・2019年の制度導入から間もないため、2021年7月現在、ドナー休暇の取得者はいない。
- ・制度の導入について、スタッフからは「会社としてドナーになることを支援してくれるのだと分かり、よかった」などの好意的な反応が寄せられており、会社の姿勢をスタッフに伝えることにもつながった。

### 多様な特別休暇制度と、休暇取得を促す工夫

- ・裁判員休暇制度やドナー休暇制度の他に、リフレッシュ休暇制度を導入している。勤続3年ごとに、30日間の有給休暇を付与しており、スタッフのリフレッシュを促している。
- ・リフレッシュ休暇制度は、「仕事と休みのメリハリをつけてほしい」という会社の姿勢を示すため、創業当初から導入されている。取得目的を問わず利用することができ、海外旅行、国内旅行、子の看護、遠方に居住する親の介護のためなど、様々な事由で利用されている。海外の式場を見たりレストランで質の高い接客を受けたりするなど、休暇中の経験が業務に生かされることもある。スタッフや家族から好評だけでなく、対外的にもインパクトがあり、当社の休暇取得に対する姿勢を発信することにつながっている。
- ・特別休暇制度や、その他の福利厚生施策をスタッフに周知するため、利用可能な福利厚生を対象者別に一覧化した資料を作成し、社内イントラネット上で公開している。これにより、スタッフは自身が利用可能な制度をすぐに確認することができる。
- ・また、年次有給休暇の取得率100%を達成するため、年次有給休暇の取得計画を立てる、部下の取得状況を上司の人事考課に反映する、顧客情報をシステムで共有してカバー体制を整える等の取組を行っている。さらに、不定期で、スタッフの休暇の過ごし方・活用事例を紹介することもある。こうした取組を通じ、年次有給休暇を取得しやすい風土・体制ができ、このことが特別休暇制度を利用しやすくすることにもつながっている。

## 制度利用者の声

2018年に裁判員に選ばれ、裁判員休暇を1日取得しました。

裁判員候補に選ばれたという通知が届き、良い機会なので参加したいと思いましたが、その時点では具体的にどのくらいの日数の休みが必要になるのかわかりませんでした。ただ、入社時から会社の特別休暇制度として裁判員休暇制度があることを知っていたので、会社が裁判員としての職務を行うことを後押ししてくれるのだと考え、迷わず参加を決めることができました。

裁判員候補に選ばれたことを上司に伝え、裁判員休暇制度を使いたいと相談したところ、快く受け入れてくれました。私は婚礼の調理を担当しており、シフト制勤務のため平日が休みになることも多く、結果的には裁判員として出席を求められた4回のうち、初回の一日のみ、裁判員休暇を取得しました。

日頃から、スタッフが必要なときには休みたいと言える環境であることや、スタッフに会社の制度が周知されていることで、安心して特別休暇制度を使うことができたと感じます。