

事例③

テックファームホールディングス

子1人につき最長90日の「妊活休暇」でキャリア断絶を回避し、力を発揮できる環境を提供

取材対応者：代表取締役社長CEO 永守秀章氏
 執行役員 人事部部長 洲崎由佳氏
 人事部 チームリーダー 岡本和也氏

ポイント

- ① **取り組みに至る背景**：安心して働くことのできる“基本的な健康がある職場”づくりのために、声を上げにくい“妊活”支援に着手
- ② **妊活休暇制度**：心身が安定した状況で妊活に臨めるよう、子1人につき最長90日の休暇を付与、分割取得も可能とした。休暇期間は賞与の算定基礎には含まないが、年次有給休暇や私傷病休職等の付与に係る算定基礎には含む。また、休暇取得は人事評価には一切影響させない
- ③ **妊活休暇取得の流れ**：プライバシー保護の観点から、上長経由ではなく、はじめに人事労務担当が相談を受け付け、本人の意向をきめ細かく確認する。必要に応じて担当業務の調整なども柔軟に行う
- ④ **制度の周知**：人事部より全社員にメールで周知。社内報でも3度にわたって特集記事を掲載
- ⑤ **制度の効果**：利用者からは「ストレスなく安心して妊活に専念できた」との声が寄せられる。副次的効果として、企業のブランドイメージ向上、採用への好影響もみられる
- ⑥ **働き方に関するその他の施策**：ライフステージに応じた各種取り組みを実施。コロナ禍にも柔軟に対応

1. 取り組みに至る背景

安心して働くことのできる
 職場づくりのために、
 声を上げにくい“妊活”支援に着手

テックファームホールディングスが不妊治療と仕事の両立支援策として、「妊活休暇」を導入したのは2019年7月。他企業に先駆けての取り組みに

は、会社として、社員のライフイベントをきちんとサポートしたいという狙いがあった。

代表取締役社長CEOの永守氏はこう語る。

「大前提として、さまざまな生き方や多様な価値観を持つ社員の力を合わせて働ける環境をつくっていきたいという思いがありました。男女、外国籍の社員など、当社には多様なメンバーがいます。それぞれの社員が、引っ越しや結婚、出産などラ

イベントに際しては、働く環境のギアが変わります。その時にライフイベントの溝にはまってしまうのではなく、パフォーマンスを落とさず、自分らしく力を発揮できるようにサポートしたいと考えました」

ライフイベントの中でも、“妊活”は重要なテーマの一つであり、妊活ならではの難しさがある。経済的な負担、時間的な負担、周りに迷惑をかけているのではないかと感じてしまう心理的負担、そして、非常にプライベートな事柄であるために職場で言い出しづらいストレス。これらが複合的に重なって、仕事と妊活の両方がストレスフルになりやすい。そこで同社では、妊活と仕事のバランスが取れるようにサポートの取り組みを行うこととした。

「例えば、『海外から来日してきたから〇〇のような手助けがほしい』『母親の介護のために休ませてほしい』など、他のことであれば声を上げやすいと思います。しかし、妊活に関しては、困っている人はいても潜在的なニーズになってしまうため、以前は当社でも取り組みを求める声はありま

せんでした。厚生労働省の調査によれば、約6割の人は、上長や同僚、人事部に相談をしていません。これは会社のほうから動かないと、当事者からは言い出しにくいだろうと考えました」(永守氏)

同社では、妊活のみならず、社員の健康や働き方に対する意識が非常に高い。その背景には、永守氏のバックグラウンドが強く影響している。同氏は、新卒から外資系金融機関に勤務し、ロンドンで経歴を重ねてきた。

「外資系金融機関の常として、超実力主義の職場であり、業績を上げれば上げただけ大きな金額のボーナスが得られますが、その一方で数字へのプレッシャーも強く、ストレスから健康を害して辞めていく社員も多くいました。また、社員間の競争も激しく、容赦のない足の引っ張り合いが行われる面もありました。ずる賢さと知力を兼ね備えていないと乗り越えられないハードな環境であり、組織としてこれでよいのかと疑問を感じることもあったのです。

私は、グーグルの研究で注目される“心理的安全性”に100%同意しています。まずは、働いている人が『これを言ったらばかにされる』『足を引っ張られる』『評価が下がる』などと恐れずに済むこと、そして、物理的な労働時間の長さや、上長や同僚からのきついプレッシャー、ハラスメントといったものを極力なくすことが、安心して働ける“基本的な健康がある職場”だと思います。ですから、当社は、“個人の意思を無視して頑張らせ、どんどん昇給させる”といったカルチャーとは正反対の環境にしています。社員は“モノ”ではありません。貴重な人生の中で、時間を会社に投資してくれているわけですから、その投資に対する会社からのリターンの一つとして、『安心・安全・健康』は大前提だと思っています。給与という経済的なリターンもそうですし、やりがいを感じる仕事というのも一つのリターンです」(永守氏)

CORPORATE PROFILE

1998年にインターネット関連のソフトウェア開発およびコンサルティングを主たる事業としてスタートしたテックファーム株式会社から、2015年に持ち株会社へ移行。モバイルの発展とともに成長し、業界を問わず蓄積してきたソフトウェア開発の経験・ノウハウを自社のソリューションとして昇華させることによって、ソフトウェア開発と自社ソリューションを併せ持つ特徴的なビジネスモデルを確立。ICTソリューション事業のほかに、カジノ向け電子決済ソリューション事業、農水産物輸出ソリューション事業等を展開している。

<https://www.techfirm-hd.com/>

本社 東京都新宿区西新宿 3-20-2

資本金 10億円

従業員数 251人 (グループ全体)

(2021年12月末日現在)

2. 妊活休暇制度の導入

心身が安定した状況で妊活に臨めるよう、子1人につき最長90日の休暇を付与、分割取得も可能

【1】妊活支援策の検討

妊活支援の取り組みに関する検討は、2019年の春ごろから開始した。検討に際しては、社会保険労務士の助力を得て他社事例の研究から着手した。妊活の支援には、経済的な支援、時間的な支援など幾つかの切り口がある。もちろん、それらすべてに対し、潤沢な支援ができればそれに越したことはないが、他の福利厚生制度との兼ね合いもあり、バランスも必要だ。そこで、まずはできることから優先順位を付けて支援することとした。また、経済的な支援よりも、妊活に際して心身ともに健康な状態で臨めることを優先して考えた。妊活のためにいくばくかの金銭を支援しても、仕事に追われてストレスがたまる状況下では、効果は限定的だと判断したためだ。

さらに、休暇に関しても、治療の当日だけ1日

なり半日なり取得できるというものでは、「前後数日間の心身の安定した状態」という観点で物足りず、本質的な課題解決にはならないと考え、一定期間の休暇を付与することとした。当日だけの休暇の場合、クリニックに行くこと等が周囲に分かってしまい、利用が伸び悩む可能性も考慮した。

【2】妊活休暇

こうした検討を踏まえ、2019年7月1日から導入したのが「妊活休暇」である【図表1】。心身をゆっくりと休め、妊娠しやすい身体づくりに時間をかけて取り組めるように、子1人につき最長90日（所定休日を除く）の休暇とした。対象は、長期勤続を前提とした勤続1年以上の正社員で、年齢や性別を問わず、無給の特別休暇を付与する。社員の要望によっては、社内公表の人事情報上は私傷病休暇として取り扱うなど、プライバシーに配慮した運用を行う。

90日という日数は、上述のとおり心身の健康維持という観点に加え、介護休業の日数が93日であることを勘案したものである。休暇期間は、年次

図表1 規程抜粋

第16条 特別休暇	
1. 従業員の慶弔・公事のため、次の特別休暇を与える。この休暇を取得しようとするときは、予め所定の様式により上長に届け出なければならない。	
(1) 本人が結婚するとき	5日
(2)～(9) 〈略〉	〈略〉
(10) 不妊治療を行うとき	90日以内の必要な日数
2. 特別休暇における賃金の取扱いは有給とする。ただし、第1項(10)は無給とし、その他の特別休暇については、〈以下略〉	
3. 〈略〉	
4. 〈略〉	
5. 第1項(10)については、勤続1年以上の従業員を対象とし、不妊治療を行うため入院または通院する場合で、勤務しないことが相当であると認められる場合に、子1人の妊娠につき、妊娠するまでの期間で通算90日を限度として取得できるものとする。	
6. 従業員は、第1項各号の特別休暇を取得しようとする場合、上長に対し、事前に申請し、その承認を得なければならない。但し、〈以下略〉	
7. 従業員が前項の手続を怠った場合、原則として無断欠勤として扱う。	
8. 第1項の休暇日数には、第13条の休日（編注：所定休日）を含まない。	

有給休暇（以下、年休）や私傷病休職の算定基礎には含むが、賞与の算定基礎からは除外する。

「本当は仕事を継続したいのに、いったん辞めてキャリアを途絶えさせてしまうことを防ぐためには、まずは籍を残したまま安心して休めることが第一歩だと考えました。当社は、育児中の女性、いわゆる“ママ社員”が約20人います。社員のおおむね10人に1人は育児中の女性ということになり、育児やその前段階となる妊活支援は重要な施策の一つです。一方で、妊活中の社員をさまざまな形で周囲の社員が支えている側面もあり、人事としては、他の社員とのバランスを慎重に考え、公平性を担保する観点で制度を検討しました」（岡本氏）

[3] 妊活休暇取得の流れ

妊活休暇の取得に当たっては、初めに人事労務担当が相談を受け付ける。その中で、上長に伝えるかどうか、職場ではオープンにするか、公表は差し控えるかなど本人の意向をきめ細かく確認していく。プライバシー保護の観点が非常に重要なため、ヒアリングは慎重に行う。

休暇取得に際しては、通常の年休取得時と同様に、その前後で人事異動や職種変更などは行わないが、同社ではプロジェクトベースの業務が多いため、プロジェクトの担当を多少変えるなど必要に応じた措置を適宜行う。休暇の日数によっては、業務量を調整することもあるが、体調不良による休暇などと同じく、人事評価には一切影響させないようにしている。休暇はあくまで労務提供ができない期間という取り扱いで、賞与の算定期間からは外れるが、出勤期間中のパフォーマンスの評価は独立して行い、算定期間と評価の双方で不利にならないよう配慮している。

「当社では、評価に際して労働時間や出勤日数ではなく、本質的なパフォーマンスをしっかりと見る文化が管理職層に根付いています。そのため、妊活休暇を導入するに当たって、管理職層から評価

に関する問い合わせや、運用への懸念が出ることは一切ありませんでした」（岡本氏）

また、休暇取得中に代替要員が必要になった場合は、上長やプロジェクトマネージャーが人員の状況に応じて担当をアサインする。日頃からプロジェクトを進める中で人員のコントロールを柔軟に行っているため、妊活休暇であるかどうかを問わず、このような対応ができる。

妊活休暇前の組織に在籍したまま休暇に入ること原則としているため、同休暇明けはそのまま元の仕事に戻る。ただし、個別事情で元の所属組織への復帰を希望しないケースなどがあれば、柔軟に対応する。

「まだ妊活休暇取得者が少ないため、そのようなケースは出ていませんが、休暇から職場に戻った際に結果について触れられたくないという思いを持つことがあるかもしれません。そのような場合には当然配慮をし、本人の意向を聞きつつ進めていきます。妊活支援に関しては、個別柔軟な対応が求められると考えています」（岡本氏）

「当社では、プロジェクトベースで業務を進めていますので、妊活休暇だけではなく、育児休業や介護休業などからの復帰時も、状況に応じて比較的柔軟に、本人の意向とも擦り合わせながら、どの業務案件を担当していくかをアサインしています。妊活休暇だから特別扱いするわけではなく、従来どおりの運用で対応することが可能です」（洲崎氏）

[4] 制度の周知

妊活は、本人から周囲に相談しづらい事柄であるため、会社から積極的に制度を周知していく必要がある。同社では、制度導入に当たり、人事部岡本氏から全社員にメールを配信した【図表2】。

また、妊活に関する情報、妊活休暇制度を導入した背景などを社内報「てっくまがじん」に掲載し、3回に分けて配信した【図表3】。わが国における不妊および不妊治療の実態や職場での取り組みの必要性を盛り込むことにより、当事者に制度

図表2 制度導入時の案内メール

みなさま

おつかれさまです。人事部岡本です。
正式には7月1日以降、規程改定と合わせてご案内いたしますが、
7月1日よりテックファームでは「妊活休暇」を導入します。

「妊活休暇」は、男女問わず、不妊治療を行うための休暇です。
不妊治療は心身共に大きな負担を伴い、長期化する場合もあるため、仕事と不妊治療との両立に悩む方もいらっしゃいます。

ご存知の方も多いかと存じますが、テックファームは、育児休業から復帰されるママさんが多く、みなさま家庭と両立しながら活躍されています。
ママさんが上手にタイムマネジメントされているのと合わせて、周囲のみなさんのサポートのおかげでもあります。ありがとうございます。
今後、こうして根付いてきた文化を更に後押しして、家庭との両立をしながら活躍される方がもっと増えてくれればという思いもあり、妊娠の前にサポートを拡げることとしました。

概要としては、以下になります。

1. 特別休暇の一つとして新設（無給、有休出勤率に含む、賞与算定期間対象外）
2. 取得可能期間：最大90日（断続・連続問わず）
3. 対象者：勤続1年以上の正社員（男女問わず）
4. 申請方法：
 - ①人事労務へ相談
 - ②周囲への伝え方等のすり合わせ
 - ③人事労務から上長へ②を踏まえて連絡
 - ④本人が無給休暇申請（勤怠システムにて）
 - ⑤休暇取得

デリケートなものでもあるため、申請に際しては上記のフローにて、申請者本人へ配慮します。
上長や周囲の方は、仮に妊活であることが分かって、周囲に話を広めたりすることの無い様十分ご注意ください、誰もが気持ちよく働ける職場環境づくりにご協力のほどお願いいたします。

これからも、皆さんが心もカラダも安心安全で働けるよう環境づくりにつとめていきますのでよろしくお願いいたします。

を周知するだけでなく、上長や周囲の理解を促進することも狙いとしました。文章の作成に当たっては、産業医からもアドバイスをもらった。

3. 特に工夫した点、社内の評価と今後の課題

世に先駆けた取り組みが、ブランドイメージ向上や採用への好影響につながる

妊活休暇の取り組みに関し、特に工夫した点について岡本氏はこう語る。

「社員が制度を利用するに当たって、“妊活休暇

申請”などの形ではなく、プライバシーに配慮した申請方法にすることについては、少し工夫をしました。個別の対応になるため手間はかかりますが、それを織り込んで運用していこうと考えました。件数が多くないのできめ細かな対応も可能です」（岡本氏）

妊活休暇の利用者はまだ少数ながらも順調な滑り出した。利用者からは、“1カ月まとめて休みを取ることにより、上長や職場のメンバーに都度「今日は休みます」などと言わなくて済むようになり、ストレスなく安心して妊活に専念できた”など、感謝の声が寄せられた。

また、妊活支援制度導入の副次的効果として、

図表 3 制度導入当時に配信した社内報の内容

2019年 7月17日 (水) 配信 【てっくまがじん】 ～不妊治療について知ろう！①～

今月1日から「妊活休暇」が導入されました。最長90日間、無給の特別休暇を取得できるという制度です。(導入の背景はプレスリリースなどをご覧くださいね！)

今回の制度に限らずですが、長期休暇を取得するには、周囲の理解や協力が不可欠です。育児休業や傷病による休暇などは、イメージもしやすいのでそれほど疑問に思うこともないかもしれませんが、「不妊治療」は自身が経験したり、身近に経験者がいたりしなければ、その苦勞について知る機会はないと思います。

そこで、今日から何回かに分けて不妊治療についてお伝えしていきます。この場を通して不妊治療に対する知識を増やし、理解を深めてもらいたいです。

◆10組に1組は不妊症

「子どもを持ちたい」と思いつつ、なかなか妊娠しないカップルは、10組に1組とも、5組に1組とも言われています。たとえば、世界中の過去の調査を2007年にまとめた報告では、不妊症の比率は、調査された時代や国により1.3%から26.4%に分布し、全体では約9%と推定しています。

「妊娠しやすさ」は女性の年齢により大きく変化し、年齢が上がると共に不妊症の割合は増加します。したがって、晩婚化が進む昨今ではこれが上昇傾向にあるのです。

◆原因の約半数は男性側にある

妊娠は女性しかできないものだけに、不妊の原因も女性だけにあるように思われがちですが、それは大きな間違いです！男性2～3割、女性2～3割、残りが原因不明のものや、両者に原因がある場合となります。

今回は以上です。他人事ではなく「自分にも起こりうること」として捉え、サポートできる環境にしていきたいですね。

そして、もし制度を利用したいという方がいれば、まずは人事部にご相談ください！

2019年 8月22日 (木) 配信 【てっくまがじん】 ～不妊治療について知ろう！②～

7月1日に導入した妊活休暇は、最長90日間という長期の休暇が取得できる、主に「高度不妊治療」を想定した制度です。

◆高度不妊治療とは

体外受精・胚移植法などの高度な技術を必要とする不妊治療を「高度不妊治療」といいます。“体内での受精”を助ける「一般不妊治療」(タイミング療法や人工授精)とは異なるものです。

◆長期休暇の必要性

体外受精などを行う場合、特に女性は頻繁に通院しなければなりません。しかし、排卵周期に合わせて通院する必要があるため、前もって治療の予定を決めることは困難です。また、治療は身体的・精神的な負担を伴い、ホルモン刺激療法等の影響で体調不良等が発生することがあります。

これに有給休暇で対応しようと思うと…「この日に休みます」と伝えていても、排卵日がずれるなどして「やっぱり明日休ませてください」と急な勤務変更が生じてしまいます。急な体調不良で出勤できなくなることも考えられます。これでは本人も「職場の仲間に申し訳ない」という気持ちになってストレスがかかりますよね。こうしたストレスは、“妊娠しやすいからだづくり”を阻害することにもなります。

まとまった休みをとることができれば

- 柔軟な対応ができる
- 体を休めることができる
- 周囲への気遣いを極力減らせる

というメリットがあり、心身共に健康な状態で不妊治療に取り組むことができるのです。

◆5%の赤ちゃんは体外受精

体外受精による妊娠は年々増え続けています。2015年に日本で生まれた赤ちゃんのうち約5.1万人が体外受精によるもので、これは全出産児(約101万人)の5.1%だそうです。

今回は以上です。

2019年9月20日（金）配信 【てっくまがじん】～不妊治療について知ろう！③～

7月に妊活休暇を導入したことに伴って、不妊治療に対する理解を深めてもらおうと情報を発信してきました。

第1回：不妊症について <https://www~>

第2回：高度不妊治療について <https://www~>

最終回のテーマは、妊活中の方が抱える職場での悩みについて。

NPO法人が実施したアンケートによると、実際に以下のような声があったそうです。

- 同じ女性でも体外受精は他人事で、話しても自分のわがままのように言われて相談できなかった
- 子どもができなかった時の精神的苦痛は大きく、周りに「どうして休んでいたんだ？」と聞かれた時の言い訳が苦しかった
- 上司に不妊治療のことを打ち明けたが「まだ若いから子供はいつでも作れる。今は仕事を優先して欲しい。」と言われた
- 女性上司の理解が得られず、「不妊治療の通院は休みの日に行きなさい」と言われた
- 不妊治療で通院している事が周りに知れ渡って、職場で好奇の目にさらされた

テックファームでは、ご本人のプライバシーに配慮して妊活休暇を運用しています。

利用したい方は、まずは人事労務に相談してください。

企業のブランドイメージ向上や採用活動に与えた影響も大きい。同社は同制度など人事面の取り組みに関してニュースリリースを積極的に行っており、採用の際に、応募者がそれらの情報を見て、好感をもって受け止めていることが分かった。

「妊活休暇もそうですし、育児短時間勤務を中学校に就学するまで取得可能とするなど、さまざまな取り組みを行っていることに対して、採用面での効果はあると感じています。単に制度を設けているだけでなく、利用実績がきちんとあるということも非常に大きいですね」（岡本氏）

「採用前もそうですが、入社から3カ月目までは、中途入社者に対しても毎月人事との面談や部門長との面談を行っています。早期に定着化を図り、即戦力として実力をしっかり発揮してもらうことも採用の目的ですので、丁寧に意思疎通を図っています。その中で、“社員のことをとてもよく考えてもらっている”という声が寄せられており、各種の施策を打ってきた効果だと感じています」（洲崎氏）

「これまで数多くプレスリリースを出していますが、妊活休暇に対する反響が一番大きく、これは導入前には予想していなかったことでした。おそらく、

“決して数が多いわけではないであろう妊活対象者にも目を向けている”という対応のきめ細かさが注目され、そうした当社の姿勢が象徴的に各メディアに取り上げられたのだと思います。“妊活にまで取り組んだら、次は何をするのですか”と、関心を持ってもらうことも多かったです」（永守氏）

最も声を上げづらい部分にも目を向け、抱える悩みに寄り添うという意味で、妊活支援は同社のスタンスを社員に示す機会となっている。

今後の課題について、岡本氏は次のように語る。

「妊活休暇の期間に関しては延長も検討する余地があると考えています。それから、年休の積み立て保存でしょうか。まだ具体化はしていませんが、未消化の年休を積み立て、妊活や育児、介護などのケースで使えるようにすることが検討課題です。積立年休はどのような事由でも利用できることが理想ですが、まずはライフステージに合わせて安心して働けるという面をより強化することからになりますので、うまく工夫していきたいですね」

4. 働き方に関する その他の取り組み

ライフステージに応じた
各種の取り組みを実施。
コロナ禍にも柔軟に対応

同社では、妊活休暇以外にも、社員のライフステージや働き方に関する各種の取り組みを実施している[図表4]。

これらの取り組みは、生理休暇以外は男女ともに適用されるが、ライフステージに応じた働き方を選択できることにより、離職せずに働き続けることが可能となり、ライフイベントによる負荷が男性に比べて重くなりがちな女性にとっては特に効果があるといえる。同社の男女比は男性73%、女性27%。情報産業の平均（同77.1%、22.9%〔JISA基本統計調査2020〕）よりも4ポイントほど女性が多い構成となっている[図表5]。

[1] 育児関連制度

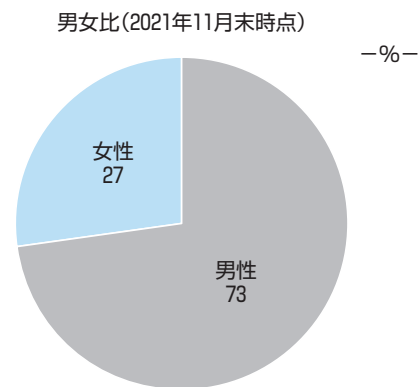
育児関連では、法定の育児休業制度に加え、子が中学校に就学するまで使える育児短時間勤務制度がある。いずれも男性の利用があり、育児休業からの復帰率は、男女とも100%となっている。

[2] 労働時間関連制度

同社ではスーパーフレックス制度を導入しており、コアタイムは10:00~12:00の2時間。1カ月間に「8時間×月の所定労働日数」分の勤務時間を満たせば、どのような働き方も可能としている。妊活や育児・介護だけではなく、趣味など自身のプライベートを充実させることも、勉強や人との交流など自己成長に投資する時間に充てることもできる。

また、育児・介護や、配偶者の転勤、その他の事由で出社しない働き方を希望する場合には、遠隔地（自宅から本社オフィスまでの直線距離が

図表5 テックファームホールディングスの社員構成



※グループ会社のテックファーム株式会社を含む。

図表4 ライフステージに応じた働き方に関する主な取り組み

制度名	概要	導入効果
育児休業	法定どおり（最長2歳まで取得可能）	男性の取得実績あり。男女共に復帰率は100%
育児短時間勤務	中学校就学まで利用可能 6時間か7時間の選択が可能	男性の取得実績あり。仕事と育児の両立が可能
生理休暇（女性のみ）	月に1回、有給で取得可能	生産性低下の防止
スーパーフレックス	コアタイム10時~12時 月8H×所定労働日数の勤務	コアタイムが短時間のため自由な働き方が可能 コアタイムに集中的なコミュニケーション
フルリモート勤務	育児・介護中や遠隔地でのフルリモート勤務	育児・介護、配偶者の転勤などによる退職を防ぐ

※グループ会社のテックファーム株式会社を含む。

100km以上、かつ新幹線または特急を利用しても、通勤時間が2時間以上)でのフルリモート勤務も許可している。リーダークラスに相当する等級以上の社員、または自律的な勤務ができると判断された社員を対象とし、通常勤務時と同等のパフォーマンスを発揮できる環境があることを前提に、個別に申請を受けている。フルリモート時の労働時間は、上司が本人の状況を確認しつつ相談して決定し、育児などの事由があれば、短時間勤務を認めるケースもある。

「その部署の状況により、個人の生産性を高められるのであれば、フルリモートも認め、働き方を自由に選択してもらっています。現在、育児中と介護中の社員は遠隔地でのフルリモートも可とする制度を整えており、直近では2人が利用しています。また、外国籍のメンバーも2人、海外から勤務をしているという状況にあります」(洲崎氏)

[3]在宅勤務手当の支給

コロナ禍の緊急事態宣言に際しては、在宅勤務手当を支給した。2020年4月の1回目の緊急事態宣言においては、全員に在宅勤務を要請したため、各自が勤務環境を整備するために一定の費用がかかることとなった。一方で、3カ月分の定期券代を支給していた通勤手当を実費精算にすることで、差額分の予算を振り替えることが可能となり、在宅勤務手当の原資に充当できた。

2020年4月の同手当支給開始時は、「1週間当たり1000円」とする考え方で4月分として4000円をグループの全従業員(正社員、契約社員、アルバイト)に支給した。また、在宅勤務により「体を動かす機会が減る」「コミュニケーションが減る」などといった声に対応し、「オンラインフィットネス」を開催。ダンス経験者の社員が講師となり、週3回、朝9時から約20分間、希望者がオンライン会議ツール上で参加した。

同年6月からは、出勤も可能としつつ、在宅勤務を基本として手当支給を継続。7月からは週2日の出勤を原則としながらも同様に手当を支給した。さらに、新型コロナウイルス感染症流行の第3波では、2021年1月7日に2回目の緊急事態宣言が出され、飲食店に対する時短などが要請されたことを受け、同年1月の給与支給時に1カ月当たり2000円の在宅勤務手当を追加で支給した。テイクアウトや宅配ニーズが増えることを想定した手当であり、間接的にコロナ禍で苦しむ飲食店への支援につなげたいという狙いもあった。

2021年11月時点では、リモートワークを原則としつつ、必要に応じて出勤を認め、在宅勤務手当は1カ月4000円、通勤費は実費支給としている。

[4]自転車通勤制度

2020年7月には自転車通勤制度も導入した。以前から、健康上の理由などで公共交通機関による通勤が困難な場合には自宅から会社までの自転車通勤を認めており、また、自宅から最寄り駅が1km以上の場合には駐輪場代を支給していた。同月からの制度は、自宅から会社までの通勤について、特別な理由がなくても自転車の利用を認めるもので、日額200円の「自転車通勤手当」を支給することとした。

自転車での通勤が心身の健康に有益であること、また、満員電車のストレスから解放されるとともに、新型コロナウイルスへの感染リスクも軽減できることが制度導入の理由・目的となっている。対象者は、自宅から会社までの距離が2km以上20km未満の、アルバイト・パートタイマーを含む全従業員で、日額200円を月例賃金に上乘せ支給する。駐輪場代はこの「自転車通勤手当」に含み、各自が会社付近に駐輪場を確保することを利用条件とした。

その他の利用条件としては、自転車の防犯登録、

写真 衛生講話の様子



ヘルメットの着用、保険加入、通勤利用への限定、安全教育の受講などがあり、現在は5人ほどが活用している。

「以前から、自宅から自転車通勤したいという要望はあったのですが導入していませんでした。ちょうどコロナ禍で家にこもりがちなか中、運動不足解消にもなりますし、自転車通勤時に感染するリスクが非常に低いことから、早いタイミングで検討を開始し、導入に至りました」(洲崎氏)

[5] 産業医による衛生講話

社員の安心・安全・健康を守る取り組みとして、産業医による衛生講話も実施している[写真]。テーマは毎月の衛生委員会で全社向けに講義したほうがよいと思われる内容をピックアップしており、多岐にわたっている。

以前は会議室に集合しての研修形式だったが、コロナ禍により、ウェビナーでの不定期開催となっている。ウェビナー開催の後には社内イントラ

ネットにも動画を掲載して、当日参加できない人にも視聴可能にしている。

5. 他社へのアドバイス

声を上げにくい人にも目を向けていけば、「安心して働ける会社」として受け止められる

最後に、同様の取り組みを考える人事担当者へのアドバイスを伺った。

「何から何までやろうとすると切りがありませんし、そもそも体力的に恵まれている大企業以外には難しいところです。しかし、全部はできなくても、知恵を絞って、何から取り組むか、どのように進めるかを考えることはできると思います。そういう姿勢で、声を上げにくい人にも目を向けていけば、社員から『安心して働ける会社』として受け止めてもらえるのではないのでしょうか」(岡本氏)