

年積立

60日分積立て可能に

テックファームホールディングス(株) (永守秀章代表取締役社長CEO)は今年6月、未消化の年次有給休暇を5日、最大60日まで積み立てられる「積立有給休暇制度」を導入した。使用可能事由として、配偶者の産前産後サポート、性別不適合に関連するホルモン治療、留学など全13項目を設定している。連続取得を可能とするが、5営業日以上の場合には取得1カ月前までに申請を求め、申請は原則として勤怠システム上でを行い、不妊治療などプライベートに關係するものは人事部に直接申し出てOKとした。

多忙社員向けに取得期限設けず

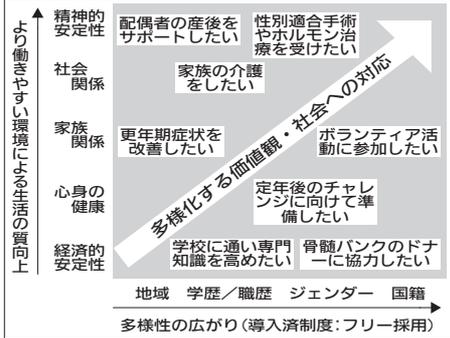
同社はICTソリューション事業などを手掛けている。社員の平均年齢は37.4歳、男女比は7対3で、8割がエンジニアとして働いている。能力開発や性別不適合に関する治療などウェルネス目的で利用できる「積立有給休暇制度」は、今年6月に導入した。未消化のまま取得期限が過ぎた年次有給休暇を最大60日まで積み立て可能としている。

多様な価値観を尊重し、個人のライフプランに応じた働きやすい環境整備をめざすため、利用対象は幅広く(別図)具体的な使用可

テックファームHD

(東京都新宿区、グループ260人)

別図 積立年休制度の利用対象



休暇のように、ホルモン治療のために休業を使うことはできないかと問合わせが来ることもあった。一方で、働き方の見直しは検討課題の一つとして挙がっていた。業態として、クライアントからシステムの受託開発を直接受注するケースが多々、プロジェクトの状況によって、なかなか年休を取得できない社員が

使用事由幅広く設定

ホルモン治療など13項目

能事由としては、配偶者の産前産後サポート、ホルモン治療、留学、ボランティア活動などの全13項目としている(別表)。

導入のきっかけは、社員からの相談だった。多様な価値観を尊重する観点から、国籍や学歴、シエンターなどの制約を問わない「フリー採用」を実施し、さまざまな人材を雇用している。LGBTQの当事者である社員からは、「生理

別表 使用可能事由(全13項目)

- ① 私傷病により休業日数が2週間以上に及び、なお休業を必要とする場合
- ② 更年期障害により就業が困難な場合
- ③ 生理により就業が困難な場合
- ④ 性別不適合に関する治療・療養
- ⑤ 家族介護
- ⑥ 産前産後休業
- ⑦ 育児休業(育児休業規程に定める期間)
- ⑧ 不妊治療
- ⑨ 当社におけるパフォーマンス向上やキャリア実現につながる能力開発
- ⑩ 社会奉仕活動(ボランティア)
- ⑪ 60歳以上の者が定年後の再就職または独立自営のための準備
- ⑫ 骨髄バンクドナー
- ⑬ 子の学校行事

執行役員の洲崎由佳人事部長は、「現場で活躍している人ほど忙しく、休みにくい状況にジレンマを感じていた」と振り返る。

そこで、社員の意見をききつかけに、導入に向けた本格的な検討を始めた。年休のほかに、関連する制度の意義を改めて見直し、既存制度と新制度の違いを徹底的に議論していった。コスト面でのシミュレーションも綿密に行い、経営層からの

承諾を取り付け、運用に漕ぎ着けている。

対象者は、正社員や契約社員、パートタイマーとして年間で5日分まで積立可能とした。賞与算定対象にも含める。忙しく活躍している社員の休みやすさを確保するため、有効期限は設けていない。連続して取得することもできる。

その代わり、積立の上の限日数を60日と定めた。1カ月が約20営業日と仮定すると、最大で3カ月近く休

と考えている。

最大の特徴は、使用理由をウェルネスを実現するためだけに限定した点だ。洲崎部長は、「ホルモン治療の際に利用したい」との話がきっかけとなったので、当初は生理休暇の適用拡大などもさまざまな可能性を検討した。一方で、目的を限定しすぎると、逆に不公平感を生むこともないか心配。既存の諸制度との違いも考慮したうえで、将来的なライフステージの変化や突発的な状況にもまろく対応できる、保険

ことを不安を感じる」などの声があった。育児なども対象に含めることで、より柔軟に取得できるようにしている。

個人情報保護へ申請方法も配慮

表現の仕方も細かく気を配っている。たとえば学び直し関連では、単に「自己啓発」とせず、「当社におけるパフォーマンス向上やキャリア実現につながる能力開発」と明記。業務との関連性を強調することで、制度趣旨の明確化を図

った。

申請は、社員各自が勤怠管理システム上で行う。プライベート保護の観点から、性別不適合や不妊治療などを直属の上司に理由をいにくい場合は、人事部に直接申請しても良い。

また利用者は出していないが、人事部の新井真之介さんは、「社員は違和感なく受け止めている」と話す。

「もともと、社員一人ひとりの違いを尊重する社内風土があり、声を挙げやすい雰囲気だと思っている。この制度に関しては事由の幅が広いだけに、こういう形で使えるのかと判断に迷うケースも出てくるだろうが、その都度、個別に相談しながら進めていきたい」とした。

また、東京都が11月から運用開始をめざす「パートナーシップ宣誓制度」に対応し、制度導入と同じタイミングで対象者には結婚による特別休暇やお祝い金の支給を適用する。理解促進のための研修も企画しており、LGBTQへの支援拡大を図っている。

制度の整備と並行して、エンゲージメント向上にも力を注ぐ。新入社員に対しては、育成を担当する「OJTリーダー」と、会社

Weekly Focus