



## 株式会社夢テクノロジー

取締役  
管理本部長  
佐藤 大央さん

### 企業プロフィール

- 事業内容：エンジニアアウトソーシング事業、ビジネスソリューション事業他
- 従業員数：671名(2011年9月30日現在)
- URL：<http://www.yume-tec.co.jp>

## よりよい人財を集めるために 制度を充実

実践!

### こうすればできる!こうすればのびる!

- ① 社内周知をきめ細かくフォロー
- ② 社員の実情に合わせて有給休暇活用の幅を広げる
- ③ 休暇を利用しやすい体制作り

#### 骨髓ドナー休暇

#### よりよい人財を確保するために

当社は正社員(※契約期間の定めのない社員)で雇用する派遣会社です。このため、会社の規模に比べ社員が多いという特徴があります。社員の人数が多いと骨髓ドナーとなる確率も上がると思われたので、制度化しました。派遣社員の待遇をより良くし、付加価値の高い人材派遣を目指すという会社の考えから、いい人財を集めるためにも休暇制度の充実は大切だと感じています。

#### 公益性の高さを考慮

「社会貢献をしたい」「誰かの役に立ちたい」という思いから、ドナーになるといっても、採取には痛みをとまったり、入院のため休まなくてはいけなかったり、簡単にできることではありません。そのような社員のために、休暇制度によってそのハードルを少しでも下げられればいいと思っています。制度としては、配偶者と2親等以外への提供に限り10日間を上限に設定しています。公益性が高いケースに休みを付与するという意図があります。派遣会社という特性上、全国各地にいる

社員に制度を周知していくことは難しいという現状があります。社内にポスターを掲示したり、イントラネットに掲載して内容を確認できるようにしたり、制度制定時には給与明細に案内を同封するなど、きめ細かくフォローしています。

#### 消滅年次有給休暇の活用制度 自宅待機期間を支援

派遣会社独特の考えだと思いますが、2年の時効で消える年次有給休暇を有効に活用できるようにしています。社員が派遣現場から別の現場に移るときに、仕事がない期間が発生してしまうことがあります。そうした場合はやむを得ず一定期間の研修期間後、自宅待機していただくということになります。この場合、自宅待機は休業扱いとなり、給与も減ってしまいますので、通常は有給休暇を使って対応してもらっていますが、限度があります。これは当社としても本望ではないので、時効により消滅する年次有給休暇を自宅待機期間中だけ使用できるようにしています。時効分は1年分使用可能です。例えば、1年目の10月1日に有給休暇を20日付与し、使用しないと2年目に繰り越しとなります。それを2年目に使用しないと消滅してしまいます



エンジニアリング事業本部  
野村 豪さん(左)  
(両立支援制度)

技術者管理担当  
戸辺 絵里子さん(右)

#### 消滅年次有給休暇の新設

次の仕事が決まるまでの自宅待機中に、年次有給休暇以外に、消滅年次有給休暇が使えるようになりました。社員が派遣現場から別の現場に移るときに、仕事がない期間に活用できるだけでなく、育児休業を取得後に、次の仕事が見つかることも限らないので、そんなときに活用してもらえると、安心して育児に取り組めるといいます。制度ができて間もないのでまだ活用されていませんが、今後この制度の活用者が増えることを期待しています(戸辺)。

#### 育児休業を取得できたので育児に専念できた

私は3番目の子どもが産まれるときに育児休業制度を利用しました。上に子どもが2人いて、出産のため妻が入院するということもあり、その間に育児をしなくてはならない状況だったのです。就業規則を見て育児休業の存在は知っていました。男性は取得できないという話でもなかったので、「もしかしたらとれるかな?」と思い、会社に相談しました。今回はどうしようもない事情だっ

が、その消滅分を3年目に繰り越し、3年目の自宅待機のみに限って使用できるようにしています。平均的に派遣先で2年程度勤務するケースが多いのですが、別の現場に移動する際に、平均すると2~3週間の自宅待機が発生してしまいます。社員の生活を支えて行くという会社の考えもあり、消滅有給休暇を活用できるように制度化しました。

#### 育児休業 両立支援を制度でフォロー

派遣社員は、お客様の職場で働いているということもあり休暇を取得しにくいのが現状です。休暇の取得はお客様から見ると業務に穴が空く

たので、もしも制度利用できなかったら退職して、育児が終わってから就職活動をする覚悟でいました。幸い、派遣先や職場の理解、そして社営業担当や技術者管理担当の戸辺さんのサポートもあり取得することができました。前の仕事が終わって年次有給休暇を取得してから、育休に入り復職するまで約6ヶ月という長期間に渡りました。

#### 時間を見てスキルアップの準備

3ヶ月過ぎたあたりから復帰のつもりでいましたが、リーマンショックもあり自分のスキルにマッチした業務が少なく復帰に若干時間が掛かりました。

これは自分のスキルアップを図る機会ととらえ、育児の合間に積極的にセミナーに行ったり、資格取得を目指して勉強したりしていました。この頃は妻も育児に復帰できていたので、仕事の準備に集中することができました。

#### 育児をしてみても

1人目、2人目のときは、妻と子どもが実家に帰っていたこともあり3~4ヶ月は一緒にいられませんでした。子どもが産まれてからの3ヶ月を一緒に過ごすのは、初めての経験でした。今回、子どもの成長を肌で感じることができました。私はワーク・ライフ・バランス重視派です。仕事が忙しく子どもの寝顔しかみられないのはさびしいので、育児には積極的に参加していきたいと思

ことになってしまうからです。派遣社員の休暇取得のハードルを下げるために、派遣会社である当社独自の対応を行っています。例えば、代替りの人財を派遣したり、お客様の業務に差し障りがないように引き継ぎ期間を設けたりしています。そうした中で当社のように正社員で派遣している場合には、育児休業も可能になります。一般の企業では当然のことでも、派遣会社では取り入れにくい制度の代表です。これは正社員採用の社員にとってはメリットでもあります。正社員で働くことへの安心感を持ってもらうためにも、育児・介護休業制度や子の看護休暇制度など両立支援の制度をスムーズに実行できるように、取得希望者を支援していきたいと考えています。