



株式会社フォーネット社

総務課長
稲吉 福司さん

企業プロフィール

- 事業内容：製本業
- 従業員数：24名(2011年3月31日現在)
- URL：<http://www.fournetsha.co.jp>

働きやすい環境で、働く意欲を高める

実践! こうすればできる!こうすればのびる!

- ① 社員の声を一人ひとり聞く
- ② 社内に合意形成の場を作る
- ③ 地道な声かけで周知していく

自己啓発休暇 社員の笑顔が見られる会社へ

働きやすい環境を整え、働く意欲を高めるために、社長からは「1日1秒でもいいから、社員の笑顔が長く見られる会社になりたい」、会長からは「社員は家族である。社員の家族も我々の家族である。ついては社員が働きやすい労働環境を構築したい」というミッションを総務課長として与えられています。

2008年からそれを具現化する一つの手法として、「ゆとりと笑顔」をテーマに、休暇制度の改善に取り組んでいます。しかし「休暇を取ろう」「ワーク・ライフ・バランスを推進しよう」といきなり言っても改善は進まないと考え、社員一人ひとりから要望を聞くことから始めました。実際に話を聞く中で、休暇をもっと取得したいと希望する社員が多い実態を把握しました。

休暇制度改善会議の導入

この状況を受け、社長をプロジェクトリーダーとして、営業、経理、総務部門の代表者も参画する休暇制度について考える会議体を設けました。社員の要望を踏まえ、「子の看護休暇は年間5日間を10日間取得可能にしよう」「子育

て支援のため短時間勤務を導入しよう」など施策の検討を重ねました。この検討を踏まえ、保育園に子どもを預けてくる社員は、10時入社16時退社を可能とするなど、実際の生活に合う形へ、働きやすい環境に変えていきました。制度改善の際には、社員一人ひとりに直接説明を行い、理解を深めてもらいました。

自己啓発休暇の誕生

自己の成長は、会社の成長の大きな力となり、社会貢献にもつながると考えています。この自己啓発休暇は、「仕事の質をあげるために、研修や学習の機会が欲しい」という社員の声を反映。休暇取得日数の制限は、自己啓発内容に応じて社内調整しています。制度の導入は、「人間的能力を高め、創造力や実行力を養うことを目的とした投資の休暇制度」として、社長や会長そして周囲の理解と後押しを得て構築しました。

社内への周知は、まず私自身が率先して取得してみせることとしました。具体的には、就業後の時間帯で、大学院への通学許可をもらい、経済動向を踏まえた労働環境と社会制度の研究をすることとしました。そして、自己啓発休暇を取得し、アメリカ、ドイツ、フランスへ労働及び社会制度研究に行きました。今後日本の経



営業部
三原 明浩さん
(バースデー休暇)

平日なので 思いっきり楽しめる

昨年、一昨年とバースデー休暇を取得しました。昨年は妻とディズニーシーへ行きました。いろんなアトラクションを楽しむことができて良かったです。一昨年はディズニーランドに行ったのですが、バースデー休暇を取得した話を友人にすると、「そんな休暇はうちの会社にはない」と羨ましがられます。

会社が取得を勧めてくれます

私の誕生日が近くなると総務の稲吉さんから、「休暇の取得をよろしくお願いします」と言ってくれます。その前に取得を上司などにメールで促し、社内的にも休暇を取得しやすい雰囲気となっています。営業は一人でお客様を複数担当しており、自分が休暇を取得することで、部内に負荷がかかるのではないかとと思うと、休みを取るのも難しいのです。

しかし誕生日に1日休めと言われると、1日だったら甘えてみようかな?という気持ちになります。仕事を調整した上で先輩方にサポートをお願いしても迷惑はかからないであろうと考え休暇を取得しました。私の場合、先輩がサポートしてくれたので、先輩の皆さんにも休暇をとっていただき、今度は私がサポートをしたいと思います。このように仕事を進めているとチームワークが生まれるという効果も出てくると思います。

済成長がなければ、給与の伸びる可能性が低い。であれば社員へのインセンティブの一つとして、労働環境の充実があり、休暇制度や福利厚生等の整備が重要だということ学びました。

また、「EUの真似ではなく、日本の風土にあった制度を構築する」「既成概念にとらわれない、働きやすい環境を整えていくことがこれからの会社の使命」という考えに、社長、会長にも賛同していただきました。去年は、営業と製造部門からドイツ、スイス、中国へ自己啓発休暇を取得して研修に行っています。いつか全社員がこの制度を取得し、スキルアップされた自己の能力を、会社や社会の発展につなげていけたらと考えています。

バースデー休暇 抵抗なく休めるように

休むことに抵抗のある社員が多かったこともあり、休暇を取得しやすい雰囲気を作る工夫として、2008年に年1日の特別有給休暇である「バースデー休暇」を導入しました。誕生日は年に一度必ず来るものです。誕生月のうち1日を休暇にすることで、皆が共通の関心を持って休暇を取得してくれると考えました。

まず総務からは「〇〇さんおめでとうございませう。仕事の調整をしてバースデー休暇をとってください」というメールを対象者本人、上司、そして社長にも一斉に配信しています。対象者以外にも知らせて、休暇を取得しやすい、さらに業務を調整しやすい雰囲気を作るための配慮で

す。もちろん総務から対象者本人や上司にも直接声をかけています。仕事の都合でその月に休めなかったら、次の月で調整してもらうなど取得期間にも余裕を持たせています。こうした地道な積み重ねもあり、現在の休暇取得率は100%、今後も継続させたいと思います。

育児休業制度

現在、当社の育児休業制度について見直しも行っています。通常は子どもが1歳に達するまでの間、無給で育児休業取得が可能なのですが、総合職の男性社員から「育児休業を取得したいが長期に休むのは不安がある」「無給になってしまうのであれば休みたくない」などの声があがりました。現状の職場環境を鑑みて、社員が取得しやすい育児休業制度へ改善するために、社員と話し合いをしました。

結果として、子どもが1歳6か月になるまでの間、育児休業できる制度とした上で、総合職の社員については複数回の申出ができ、このうち月に2日までは有給。さらにその後も、3歳に達するまでは「チャイルド3years休暇」として、月に2日間の有給の育児休業が取得可能な制度としました。

このように、現状の職場に合う制度を確立し、男性の育児休業取得が進めば、日本における両立支援の取組みも推進すると思います。社会の変化に対応する労働環境の整備も、会社の使命だと考えています。