

記念日休暇

なにか特別な日であれば、それは記念日!

当社の「記念日休暇」の特徴は、社員ひとり一人の思惑でフレキシブルに取得できる特別休暇だということにあります。

記念日といってもそこに明確な定義はなく、社員が自分の価値観で“特別な日”を申請書の利用目的欄に記入すればいいのです。本人や家族の誕生日、結婚記念日、引越しや子供の入学式、授業参観、運動会、あるいは単純に「私用」ということでもかまいません。この利用目的も、今年は引越し、来年は誕生日というように毎年変更することも認めています。これをすべての社員が年1日、自由に取得できます。

取得の申請は入社した翌日から可能で、直前でも受け付けます。

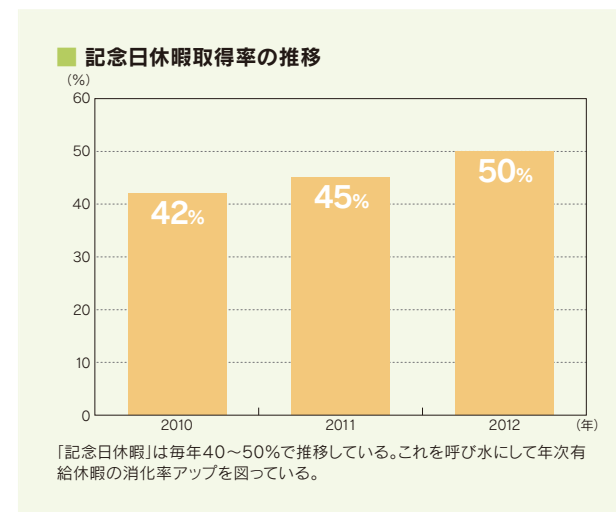
休暇は社員みずから計画的に取るものである!

当社の記念日休暇は、1998年の会社設立時からの考え方がベースになっています。つまり社員ひとり一人が、仕事に計画性を持って取り組んでいるのと同様に、年次有給休暇も社員みずから積極的かつ計画的に取るべきものだという事です。

日本の多くの企業には、今でも有給休暇が取りづらい雰囲気があります。そこで、年次有給休暇のほかに誰もが気軽に申請できる休暇制度が1つあれば、それを呼び水にして、1人でも多くの社員が1日でも多くの有給休暇を取ろうとする社

風が徐々に生まれてくるはずだと考えたのです。

当社の「記念日休暇」の取得率は毎年40～50%です。そして年次有給休暇の消化率は現在のところ60%弱ですが、社員が積極的かつ計画的に年次有給休暇を取得するようになれば、消化率は70～80%まで高まると期待しており、それを理想と考えています。



「記念日休暇」のおかげで思わぬPR効果!?

エイチ・オー・ピーはIT系の会社であり、休暇を取るための計画が特に立てづらい業種の1つといえるでしょう。しかもお客様企業に社員が常駐する形で働く案件が数多くあり、仕事の繁閑の波が大きいのも特徴です。

社員の中にはきちんと年次有給休暇を取る人もいますが、年間3～5日を体調不良や台風災害の時のために取っておけばいいといった考え方の人も少なくありません。そこで月1回の全体会議

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

と部会、年3回の役員と社員との個別面談の場で“「記念日休暇」のほかにももっと年次有給休暇を使っていんですよ”という話もするようにしています。

また、当社のフレキシブルな「記念日休暇」に興味をもたれるお客様もいらつやいます。当社の社風や労務管理への姿勢が営業の商談中に話題となって盛り上がるなど、社外に向けて思わぬPR効果を発揮しています。

これからも「記念日休暇」を計画的に利用することで、社員が仕事にもプライベートにもより前向きになってくれればと期待しています。



取締役(労務担当)
伊部 正樹さん



会社データ
 【事業内容】通信制御系、オープン系などのソフトウェア開発
 【従業員数】35名(2013年10月現在)
 【年次有給休暇の取得率】58%
 【年間休日数】120日
 【URL】http://hop-ltd.jp/

制度活用事例



営業統括部 部長代理
藤江 博史さん
[記念日休暇]

心機一転するための記念日に!

「記念日休暇」の利用目的を本人の自己申告にまかせるところに、当社らしさが現れていると思います。

私も毎年取得していますが、以前は結婚記念日に休暇を取っていました。

数年前には、大きなプロジェクトの「終了記念日」を申請し、東京ディズニーランドに泊まりがけで出かけました。記念日という名目があるので、心置きなく遊び、私のリフレッシュに加えて家族サービスもできました。

昨年は営業部門に異動になった「節目記念日」を申請し、妻と超高級焼き肉店に繰り出しました。技術職を離れる寂しさもふっきれ、心機一転して精神的にも区切りがつかしました。来年は親と同居するための引越しがあるので、嫁によろしくという思いを込めて「引越し記念日」を取得する予定です。