

経営者の皆様に、次への視野(スコープ)を。
毎月、かんぽ生命がお届けします。

JP INSURANCE かんぽ生命



Vol.117

経時流

人口減少時代に福利厚生の工夫で立ち向かう。



「付加価値を高める働き方をめざそう」と語る米田氏。

ツナグ・ソリューションズの事業は、アルバイトやパートの採用支
援。募集媒体の選定・手配、応募受付・面接設定といった採用代行サービスを核に、採用計画の策定から定着を図る対策まで、一貫したコンサルティングを行っている。

社員の健康維持やワークライフバランスの向上を目的として、法定休暇とは別に、有給の「特別休暇」を設ける企業が増えています。リフレッシュ休暇やボランティア休暇などが一般的ですが、今回紹介する株式会社ツナグ・ソリューションズは、ちょっとと変わった特別休暇を導入して成果をあげています。2007年に同社を創業し、以来11年で東証一部上場を成し遂げ、現在は株式会社ツナググループ・ホールディングスの社長を務める米田光宏氏に、特別休暇の効用について伺いました。

ユニークな特別休暇をいくつも設ける。

米田氏は、「お客様に提案する立場だから」と、まずは自社を働きやすい職場にする取り組みを進めてきた。そのひとつが特別休暇だ。

例えば、家族や恋人など大切な人の誕生日に取得できる「LOVE休暇」(年1回)、美容院やエステなどで心身をリフレッシュするための「理美容半休」(月1回)、文化・教養に触れて右脳を活性化するための「カルチャーアンタマ半休」(年2回)、自己啓発を目的に連続5日間まで取れる「勉強休暇」(年1回)など、さまざまな休暇が設けられている。もちろん、ほとんどが有給で、所定休日125日と合わせて、同社の年間休日は、法定休暇を除いて最大150日にのぼる。

「『休むのも仕事』というのがわれわれの考え方。より有

意義に休んでもらうために、休暇の中には手当を支給するものもありますよ」

同社のユニークな特別休暇は、実は、全て社員の発案。年1回、全社員が参加し、会社の制度改定と新規事業の「種」を出し合う「SEEDS (シーズ) コンテスト」で発表されたものだ。

社員たちが率先して、業務改革に着手。

同社のユニークな特別休暇は、実際は、全て社員の発案。年1回、全社員が参加し、会社の制度改定と新規事業の「種」を出し合う「SEEDS (シーズ) コンテスト」で発表されたものだ。

同社のユニークな特別休暇は、実は、全て社員の発案。年1回、全社員が参加し、会社の制度改定と新規事業の「種」を出し合う「SEEDS (シーズ) コンテスト」で発表されたものだ。

同社の社員構成は女性が約80%。そして、女性の働き方はライフサイクルに応じて変わる。将来を見越し、柔軟な勤務形態が可能になる企業文化を築くことを社員たちが志向した結果、特別休暇が手厚くなっているのだ。

同社の社員構成は女性が約80%。そして、女性の働き方はライフサイクルに応じて変わる。将来を見越し、柔軟な勤務形態が可能になる企業文化を築くことを社員たちが志向した結果、特別休暇が手厚くなっているのだ。

同社の社員構成は女性が約80%。そして、女性の働き方はライフサイクルに応じて変わる。将来を見越し、柔軟な勤務形態が可能になる企業文化を築くことを社員たちが志向した結果、特別休暇が手厚くなっているのだ。



株式会社ツナグ・ソリューションズ 〒100-0006
東京都千代田区有楽町1-1-3東京宝塚ビル7F
☎03-3501-0288 <https://www.tsunagu.co.jp/>

「SEEDSコンテスト」の授賞式。近年、導入したツナグサバティカル休暇もコンテストで採択された。

い仕組みを工夫し始めた。各自が職務内容を棚卸しし、細分化・標準化した上でマニュアルを作成。これを

基に、休むときには引き継ぎを行いうように業務手順を整えた。

「仕事から属性を排除できたのは大きいですね。これで会社として、安定的にサービスを提供できるようになりました。おかげで、クライアントの継続率は95%に達しますよ」と米田氏は顔をほころばせる。

実は、特別休暇の導入効果は、こ

を始めるのです。特別休暇といふは、そのために有効ですよ」

特別休暇で、何かプラスのインプットを。

しかし、意図的に人手不足を起すのが目的なら、残業抑制などの時短でもいいのではないか。そう米田氏に問うと、「時短は、会議や連絡、相談などの社内のコミュニケーションを減らすことに結びつきがちです」との答えが返ってきた。



特別休暇の経験は社内ブログで報告し、全社員で共有する。

同社では、「ワン・オン・ワーン」とよぶ一对一面談を年間100回以上行う。これに

総労働時間の約25%を費やすが、社員の定着率を高く保つために大切にしているという。単なる時短では、コミュニケーションが減つたせいで社内が殺伐となり、辞めていく人が増え、生産性向上に逆行する事態も招きか

ねない。

うした業務改革にある。そして業務改革は、労働生産性を向上させる。人口が右肩上がりに減る時代に、少ない人数で業績を保ち、引き上げるために仕掛けとして、特別休暇を活用することを米田氏は推奨する。

「人手不足は、これからますます厳しくなります。そこで、今のうちから強制的に人手を減らして、それでの仕事が回るためにはどうすればいいか、社員に試行錯誤してもらう実験



文=島田和幸

新小山市民病院理事長・病院長。医学博士。血管病予防の第一人者。著書は『血管を内側から強くする55の秘訣』など多数。

血管を鍛える!

血管年齢を実年齢に近づけよう

血管年齢を知ろう

トレーニングをして筋肉がついたり、ダイエットをして体重が減ったり、目に見える変化があると努力は続きやすいものです。では、血管の場合はどのようにして変化を把握すれば良いのでしょうか？

その指標となるのが、血管の“硬さ”を年齢で表した血管年齢です。各年齢の健常者の平均的な血管の硬さを基準に、自分の血管が何歳の硬さに相当するかを知ることができます。血管年齢が実年齢に近ければ健康的な血管といえますが、不規則な食生活や運動不足、ストレスなどで血管の老化が進行していれば、血管年齢は実年齢より高くなってしまいます。

血管年齢は、主に脈波伝播速度検査を行うことで分かります。保険適用なので費用も高くなく、時間も数分程度しか要しま

せん。糖尿病や循環器の専門医がいる病院であれば用意されているはずですし、自治体によっては保健所などが行う検診に含まれている場合もあるので、受けてみると良いでしょう。最近では指先を入れるだけで簡単に測定できる機器があるので、血管を鍛える目安として血管年齢を活用してください。

血管ドックや、健康診断の結果も活用

さらに詳細な血管の状態を知りたいならば、血管ドックで検査を受けましょう。脳の血管の詰まり具合を見る頸動脈超音波検査や、胸部から腹部までの太い血管の状態を調べるCT検査などがあるので、ご自身の健康状態に不安がある方にはおすすめします。

また、血管年齢を測りに病院へ行く時間がない方は、健康診断の結果を参考にし

ましょう。血圧やコレステロール値、血糖値が基準値より高ければ、血管年齢が高い可能性があります。

これまで紹介してきた「血管を鍛える！」方法を効果的に実践するために、自分の血管の状態を把握してみてください。

血管年齢を知る方法

脈波伝播速度検査

糖尿病や循環器の専門医がいる病院で可能
(一部の健康診断でも対応)

より詳しい状態を
知るには…

血管ドック
頸動脈超音波検査、
CT検査など

病院へ行く時間が
ない人は…

健康診断
血圧、
コレステロール値、
血糖値に注目

(注)

記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。