

# かんぽスコープ

Vol.117

経営時流

## 特別休暇で生産性向上。 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  
**ユニークな特別休暇をいくつも設ける。**  
休職の効用について伺いました。

「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、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。より有

「私は『自走組織』という言い方をして、上からの指示待

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。  
米田氏は、「お客さま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。

「SEEDS(シーズ)コンテスト」で発表されたものだ。そうして採択された休暇の施行後も、運用してみて不具合があれば、社員が意見をもち寄って手直しする。

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。

例えば、家族や恋人など大切な人の誕生月に取得できる「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&エンタメ半休(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。

「SEEDS(シーズ)コンテスト」で発表されたものだ。そうして採択された休暇の施行後も、運用してみて不具合があれば、社員が意見をもち寄って手直しする。

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。リフレクシユ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、ちよつ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。

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」

「SEEDS(シーズ)コンテスト」で発表されたものだ。そうして採択された休暇の施行後も、運用してみて不具合があれば、社員が意見をもち寄って手直しする。

### 社員たちが率先して、業務改革に着手。

特別休暇を定めた社員たちは、さらに、誰が休んでも仕事が止まらな



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うように業務手順を整えた。

「仕事から属人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。

こ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。人口が右肩下がりになる時代に、少ない人数で業績を保ち、引き上げるための仕掛けとして、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おう実験



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。

を始めるのです。特別休暇という船<sup>あめ</sup>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こすのが目的なら、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。

同社では、「ワン・オン・ワン」とよぶ一対一面談を年間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ったせいで社内に殺伐となり、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。

「もちろん、ムリ・ムラ・ムダを省く時短も大事ですが、特別休暇が良いのは、社員に何かプラスをもたらすインプットの機会にもなる点です。当社が「休むのも仕事」と捉えているのは、そんな理由もあります。ただし、どんな特別休暇にするか、どういうインプットを社員にしたいか、は、事業内容や人員構成によって異なりますから、それぞれ会社で工夫してみてください」

# 血管を鍛える!

## 血管年齢を実年齢に近づけよう



文=島田和幸

新小山市市民病院理事長・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。各年齢の健康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るのです。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わかります。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もあるので、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

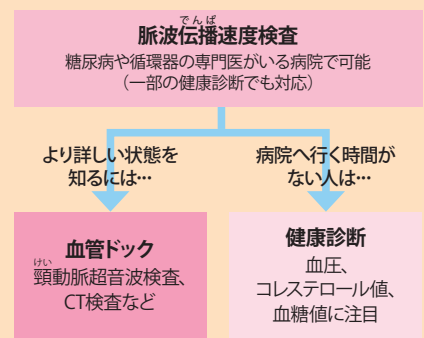
さらに詳細な血管の状態を知りたいならば、血管ドックで検査を受けましょう。脳の血管の詰まり具合を見る頸動脈超音波検査や、胸部から腹部までの太い血管の状態を調べるCT検査などがあるので、ご自身の健康状態に不安がある方にはおすすめます。

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

ましよう。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



(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。