

4月の有休義務化を前に、取得率 86.5%を達成 5年前から 42 ポイント改善、取得は「上司の義務」が機能

産休取得者数は 2.7 倍、離職率は 6.9 ポイント改善し 16.9%に 「ベビーシッター利用の無償化」「奨学金の肩代わり」などの制度が奏功

婚礼大手の(株)ノバレーゼ(本社:東京都中央区、荻野洋基社長、資本金:100 百万円)は、2018 年度(1-12 月)の有給休暇(有休)の取得率が 86.5%となり、5 年前から 42.2 ポイント改善しました。

働き方改革関連法の一環で、2019 年 4 月に「有休取得の義務化」が施行します。その以前(2015 年)から、全社員の有休取得率 100%を、上司にあたる管理職者に義務付ける取組を実践。制度導入後、取得率が大幅に改善しています。

厚生労働省(平成 30 年就労条件総合調査の概況)によると、ブライダル業界にあたる「生活関連サービス業・娯楽業」の有休取得率は 36.5%に留まっているなか、当社は高い水準を維持しています。

また 2018 年度は産休・育休取得率で 100%を達成し、取得者数も 5 年前の 2.7 倍となる 70 人になりました。ブライダルは女性の働き手が多い業界です。社員の 6 割が女性の当社は「育児休業延長制度」や「育児休業中の定期面談制度」「産後ママについての管理職者研修制度」「ベビーシッター利用の無償化制度」など、産休・育休関連の施策を手厚くしており、優秀な女性社員が長く、安心して働き続けられる環境を整えています。

離職率も 16.9%となり、5 年前から 6.9 ポイント改善し、ここ 4 年間は 10%台を維持しています。奨学金の返済を肩代わりする「奨学金返済支援制度(最大 200 万円)」や「3 年に 1 度の 30 日休暇制度」「副業制度」などを取り入れて、生き生きと仕事に向き合える職場づくりに早くから着手しています。

こうした各種取り組みは、2014 年 6 月に総務人事部内に発足した「キラキラ働こうプロジェクト」のメンバーが推進しています。土日祝日が繁忙期となる婚礼業界ならではの悩みを解決すべく、今年(2019 年)1 月にも「ベビーシッター利用の無償化制度」を導入するなど、策を講じています。

「有休」「産休・育休」取得率と離職率推移

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013 年比
有休取得率	男女	44.1%	77.7%	91.0%	93.0%	79.1%	86.5%	42.4 P 改善
産休・育休取得人数	女性	26 人	33 人	39 人	42 人	58 人	70 人	2.7 倍
産休・育休取得率	女性	81.3%	94.4%	94.1%	95.2%	97.1%	100.0%	18.7 P 改善
産休・育休復職率	女性	77.8%	100.0%	100.0%	94.1%	94.1%	86.4%	8.6 P 改善
離職率	男女	23.8%	20.8%	19.2%	15.8%	16.2%	16.9%	6.9 P 改善
社員数(参考データ)	男女	555 人	601 人	618 人	623 人	669 人	736 人	—

※全てアルバイトを含まない数値

※有休取得率は、前年に有休が付与された人をもとに取得率を算出(国の算出基準とは異なる)

※産休・育休取得人数は、その年に休みをとっている人数(複数年にわたって取得する者もいる)

※産休・育休取得率は、女性を対象に、産休取得者と、産休を取得せずに出産を理由とした退職者人数の合計を分母として算出

ノバレーゼの各種制度や取組について

◇休暇に関する制度

全社員の 有休取得率 100%を義務化 (2015.1～)	全社員の有給休暇取得 100%を、管理職者に義務付けています。年初に各部門長が社員から有休希望日を聞き取り、年間の取得予定表を作成します。年間を通して前もって休日を整えておくことで、単純に休日の取得を促すのではなく、旅行などリフレッシュ効果の高い休日を社員に過ごしてもらう狙いです。
30 日休暇制度 (2000.11～)	3年に一度、育児や介護など特定の理由を目的としない、社員自身がリフレッシュするために使える、30日間の長期休暇制度を導入しています。利用者の中には、自身の業務に関連するドレスや料理の勉強に海外へ旅行した社員も多数おり、個人の仕事へのモチベーションも向上し、コストを超える大きな効果を発揮しています。2018年度(1-12月)は117人が取得。
年 2 回の 全社休暇日 (2015.2～)	“Rock your life”という当社の経営理念をなぞった、全社休業日「Rock の日」を、会社から特別に年 2 回付与します。自分自身や大切な人たちの心を Rock する(心動かす、感動させる)ための日です。
地球の日 (2010.1～)	「小さなことから始められる、地球にやさしい取り組み」をテーマに、社員からアイデアを募集。毎月第 3 水曜日を「19 時退社」「階段利用」「最寄り駅より一駅先の駅まで歩く」「早寝」の日としています。

◇奨学金支援に関する制度

奨学金を 肩代わり 最大 200 万支給 (2012.8～)	奨学金を返済している正社員に、奨学金の返済資金として最大 200 万円を支給します。支給対象者は勤続年数が 5 年と 10 年の社員です。2 回の節目に、未返済分(残余额)に対しそれぞれ上限 100 万円を支給します。2012 年に制度を設け、第一回目の支給となる 2017 年 9 月には、社員の手取りベースで約 2300 万円(支給額にともなう各人の各種保険料と所得税を含む総額は約 2970 万円)を支給しています。2018 年 9 月支払い分を含めるとこれまで 3030 万円(同総額約 3880 万円)を肩代わりしています
---	--

◇育児支援に関する制度や取組

ベビーシッターの 利用料を全額負担 (2019.1～)	土日祝日に勤務する社員のベビーシッター利用料を基本、会社が全額負担します。利用対象は、小学生以下の子どもを持つ、正社員とキャリアシード社員(契約社員)の男女です。ウェディングプランナーやドレスコーディネーターとして土日の現場復帰を望む者は多く、育児と仕事を両立しやすい環境をつくることで、優秀な育児世代の活躍の場を広げます。経験豊富な社員の現場復帰で、受注率やサービスの質向上も見込んでいます。
育児休業を 3 年まで延長 (2015.2～)	子どもが 1 歳 6 カ月を迎えるまでを最大としていた休業日数を、3 歳まで延長します。“保活”への心の負担軽減とともに、子どもを通わせたい保育園を、しっかりと選んでもらえる環境を整えます。
育児休業中の 定期面談制度 (2015.3～)	育休者の近況確認および社内の情報共有、復職時期や勤務地、勤務体系などのすり合わせ面談を、3 カ月に一度を目安に半年に 1 度は必ず、休職者と所属部署の管理職者とで行います。育休後の働き方など、子育てママならではの不安を払しょくする狙いです。

産後ママについての 管理職者研修制度 (2015.3～)	産後の復職者を迎え入れる、心構えを説く管理職研修を導入しています。子育ての大変さや産後特有の悩み、出産前後で異なる家庭環境の変化について、受け入れ側の理解を促します。社員間の協力体制をつくり、よりスムーズな職場復帰へとつなげます。
休業者向けの 社内 SNS サイト (2015.6～)	育児休業者と会社の双方向でコミュニケーションがとれる、専用の SNS サイトを立ち上げています。社内の最新情報を発信して会社の現状を共有するほか、復職手続きの案内と申請などを行います。また経験者の体験談をアップして育休中の参考にしてもらおうなどしています。
育パパ・育メン のサポート開始 (2019.3～)	男性の育児休暇の取得をサポートする社内窓口を設置。取得手続きや休暇中の収入、適切な取得時期といった、取得者の疑問や悩みの相談に応じます。特に男性が育休を取得しない理由に多い、休暇による収入減については、シミュレーションモデルを社内告知するなどして、取得による収入メリットがある点も強調しています。

◇働き方に関する制度

副業 OK (2018.9～)	社員の副業を一部認める制度を導入。対象者は、執行役員と正社員、キャリアシード社員(契約社員)、嘱託社員の全てで、勤続年数は問いません。雇用契約を結ばない個人事業主やフリーランスとして、他社や NPO(非営利組織)など社外で働くことを、容認します。これまで 12 人が制度を活用(2019.1 時点)。
フレックスキャリア制度 (2009.1～)	正社員やキャリアシード社員(契約社員)の雇用形態のまま、無残業で勤務時間、勤務日数を社員自ら申請できる制度。これまで 47 人が制度を利用(2019.1 時点)。
戻ってこいよ制度 (開始時期不明)	再就職を希望する元社員を広く受け入れる取組で、退職後も希望者に届ける社内報を通じて募集をかけています。これまで多くが復職(2019.1 時点)。
正社員登用への権利 を 3 年間付与する 契約社員制度 (2017.3～)	全職種で、正社員登用への権利を 3 年間付与するキャリアシード社員(契約社員)制度。契約期間中は、年 2 回の賞与を支給し、休職制度、住宅手当や赴任手当など福利厚生も正社員と同程度を保証します。手厚い待遇でかつ、契約から正社員になれる転換期間を 3 年間設けることで、育つ見込みのある人材を採用、教育しながらキャリアアップを促し、優秀な正社員確保につなげます。
社内 FA 制度 (2000.11～)	会社設立当初から導入していた FA 制度に加え、2008 年末から、社内の人材流動化を目的に、人材を欲しい部署が社内イントラネット上に「求人広告」を掲載できるようにシステムを整備。広告に興味を持った社員は、上司に知らせることなく、求人部署と連絡を取り合うことができます。

◇その他、ユニークな制度

毎年 120 万円を 好きに使える 殿堂入り報奨制度 (2010.4～)	社内で誰もが認める、優秀な成績を残す社員に対し、年間 120 万円を個人判断で自由に使える制度を設けています。年間 MVP 賞(100 万円授与)を数回受賞した社員や、同賞の候補に毎年ノミネートされる社員に対して、その功績を評価するものです。殿堂社員には、年間上限 120 万円を、公私に関わらず自由に使えるクレジットカードを進呈します。報奨は、社員が在職する限り、無期限で継続します。これまでに 3 人が殿堂入り(2019.1 時点)。
--	---

社員の知人を積極採用 (2016.3～)	社員を通じて、知人ら周囲の人材を積極的に中途採用する「リファラルリクルーティング(知人紹介採用)」を導入しています。社員が友人関係やビジネスの人脈などを生かして、中途入社を勧める取組で、社員が見初める優秀な人材を、積極的かつ効率的に採用します。これまで14人を採用(2019.1時点)。
婚礼衣裳無料 (2018.11～)	勤続年数5年以上の正社員を対象に、社員とその配偶者にそれぞれ1着ずつ、ウェディングドレスなどレンタル衣裳をプレゼントします。
飲食費2万円補助 (2014.10～)	正社員とキャリアシード社員(契約社員)を対象に、自社で運営するレストランの利用料を、年間2万円まで補助します。
料理人の技術支援 (2013.1～)	レストラン勤務の社員を対象に、料理コンクールへの参加準備に必要な食材費を最大3万円まで支給します。準備のための厨房利用も認めます。
毎年1度の旅行 (2013.1～)	勤続年数10年以上の社員を対象に、毎年3泊4日程度の国内外への旅行に招待します。

◇新卒採用に関するユニークな取組

「面接」ではなく「面談」で採用	ある就職調査の「採用担当者として好感が持てた」の項目で日本1位にもなった当社は今、約1万人程度の就活エントリーがあります。当社では、書類選考などを経た約200人(2018年度実績)の学生に対して、「選考や面接」でない「面談」を、様々な部署の社員が行います。面談は選考ではなく、若手からベテランまで、異なるキャリアを持った社員が、1人の学生と約1時間の時間を設けます。当社への理解醸成と、入社希望の会社として学生から「選ばれる」ようにする狙いです。
「君と働きたい」はNGワード	採用過程で「君と一緒に働きたい」といった言葉をNGにしています。「この会社で働きたい」という強い意志で、学生自らの希望で入社してもらうためです。
23泊24日の新人研修 「スター研修」や「余興研修」など	23泊24日で行う新人研修の中には、新人が感動で涙する「スター社員研修」や周囲を盛り上げる工夫を促す「余興研修」など、ユニークなプログラムを取り入れています。スター研修は、新卒社員のモチベーション向上を目的に、マネージャーや料理長が入社動機や経歴、業務の魅力、今後の抱負を話します。余興研修は、婚礼事業らしくエンターテイナーとして「周囲を楽しませる」をテーマに、新卒社員全員でテーマを決め社員の前で余興を行う研修です。
内定者研修は浜名湖横断のウォークラリー	浜名湖周辺で22キロを、謎解きをしながら歩く、共感型の内定者研修を行っています。内定者らは各チームに分かれて、静岡県浜名湖の周辺約100カ所の指定場所をグループで回り、各地点で問題に答えながら、制限時間ぴったりゴールまで到達することを互いに競う内容です。こうした体験研修を通じて、披露宴の運営に必要なチームワークや発生する突発的な課題解決力を育む狙いです。

————— 本件に関するお問い合わせ先 —————

(株)ノバレーゼ 広報担当:松井 TEL.03-5524-2299 FAX.03-5524-1133

E-mail: t-matsui@novarese.co.jp