

**9/19の世界骨髄バンクドナーデーを前に、  
骨髄提供のための特別休暇制度「ドナー休暇」を導入  
アルバイトスタッフまで約900人対象  
社員の声を制度に反映、組織力の底上げへ**

結婚式場運営の大手、(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、社員が骨髄や末梢血幹細胞の提供に要する入院や検査の日を、特別休暇として認める「ドナー休暇制度」を、2019年8月1日(木)から導入します。

取得日数は最大10日間まで認めます。3泊4日程度の入院とその前後にかかる医療機関への訪問等まで、有給休暇を消化することなく、安心して、社員がドナーになれる環境を整えます。

制度の対象者は日本骨髄バンクの骨髄提供の年齢制限(20~55歳以下)を満たす、正社員と役員、キャリアシード社員(契約社員)、社会保険に加入しているアルバイトスタッフの計889人\*です。

※2019年6月30日時点

制度導入のきっかけは、社員からの声でした。スポーツ選手の闘病が報じられるなど、骨髄移植に対する社会的関心が増すなか、「骨髄バンクのドナーとして骨髄を提供する場合に、何日か会社を休む必要があるが、それに対して今後、何か取り組む予定などありませんか?そういう社会貢献への意識の高い人がたくさんいるのがノバレーゼなのでは」という、質問と提案が、総務人事部に寄せられます。早速、同部署が経営会議にかけたところ、すぐに承認され、導入に至りました。

当社は、現場の声を反映した制度づくりを心掛けており、今回のように、社員の実際の声やアイデアから生まれたものもあります。例えば、「社員の奨学金を肩代わり」する制度も同様で、奨学金の受給者本人が発案者として、企画しています。

**国も普及を後押しする「ドナー休暇制度」について**

現在、国も、ドナーの検査や入院などに要する日数を勤務先が特別休暇として認める「ドナー休暇制度」の普及を後押ししています。ドナーが患者に骨髄や末梢血幹細胞を提供する際、事前事後の健康診断や家族同席の同意面談を含め約10日間の通院や入院が必要になります。公益財団法人「日本骨髄バンク」によると、登録者数は現在51万人以上で、提供を必要とする患者とドナーの型が一致し、ドナー候補が見つかる確率は95%と高い一方で、実際に移植を受けられる人は60%に満たない現状です。対象となる骨髄・末梢血幹細胞を提供できる年齢が20歳~55歳以下と就労世代であり、「仕事が休めない」との理由で提供を断念するケースが、半数近くを占めるとされています。

(ご参考資料) 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

<b>全社員の 有休取得率 100%を義務化 (2015.1~)</b>	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。
--	--

<b>30日休暇制度</b> (2000.11～)	<p>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。</p>
------------------------------	--

◇奨学金支援に関する制度

<b>奨学金を 肩代わり 最大200万支給</b> (2012.8～)	<p>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</p>
--	--

◇育児支援に関する制度や取組

<b>ベビーシッターの 利用料を全額負担</b> (2019.1～)	<p>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。</p>
<b>育児休業中の 定期面談制度</b> (2015.3～)	<p>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して行います。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。</p>
<b>産後ママについての 管理職者研修制度</b> (2015.3～)	<p>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。</p>
<b>育パパ・育メン のサポート開始</b> (2019.3～)	<p>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。</p>

————— 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