

従業員の健康をサポートする独自の福利厚生制度を数多く整備している株式会社吉村。今回は、とってもユニークな「ドリームジャンボ休暇」を中心に、その特長や導入した狙いについてお話を伺いました。

人事・総務部に聞く

やさしい福利厚生

経営計画発表会で行なわれる「ドリームジャンボ休暇」大抽選会の様子



同社の製品の数々。同社では、「日本茶こそ心身に優しく、健康な暮らしの基礎になる」と考えている

「消費」ではなく「投資」になる有給休暇を!!

日本茶のパッケージをはじめとする包装資材の企画から製造、販売までを手がけている株式会社吉村。同社には、「つわり休暇」や末子が小学3年生までの従業員のための「子育て短時間勤務社員制度」、従業員満足度を上げるための人事に関する「YES (Yoshimura Employee Satisfaction) 制度」など、独自の制度があります。

なかでもユニークなのは、「ドリームジャンボ休暇」制度。この制度は、年に一度開催される経営計画発表会で行なわれる大抽選会で、1等から3等(1等〓有休10日+賞金20万円、2等〓有休5日+賞金10万円、3等〓有休3日+賞金5万円)の「ドリームジャンボ休暇」が、それぞれ1名に当たるというもの。さらに、この休暇が「消費」ではなく「投資」になるよう、どのように過ごし賞金を使ったかを、後日、社内報で報告する決まりになっています。同社での仕事に活かすべく、話題の日本茶カフェを巡ったり、日本茶をテーマとしたホテルに宿泊したりした従業員もいるとのことでした。

この制度の狙いは、「自分しかわからない仕事をなくすことは、本人だけ

ではなく会社にもプラスであると思んなに伝えること。単に「有給休暇を取得しましょう」と言うだけでは、「自分にしかわからない仕事があるから」と、取得しない人も少なくなかったそうです。ところが、このように従業員がワクワクする新たな制度を導入することで、遠慮なく取得でき、しかも投資効果が望める過ごし方ができる有給休暇につながっているとのこと。休むためには周囲との調整が必要になるので、業務の共有化が促進され、会社にとっても本人にとってもプラスの効果が生まれているのです。

従業員と会社はパートナー 「しんどい」ことは発信し支え合う

同社の制度の数々は、従業員と会社をパートナーと考え、「健康」を会社から一方的に与えるのではなく、「しんどい」ことは率直に発信して互いに支え合うことを大切にしようという理念を実現したもの。同社のような、まるで日本茶のように心身に優しく健康経営に取り組む企業が増えれば、より豊かな社会が実現されるのではないのでしょうか。ちなみに同社では、入社時に社長から従業員に、「心身に優しく健康の基礎になる」日本茶を楽しむためのマイボトルがプレゼントされるとのこと。同社の考え方を象徴するエピソードですね。