

# 若手社員のプロジェクトチームで 多彩な取り組みを展開し 有給休暇取得率が向上

今号では、生き生きと仕事ができる環境づくりに力を入れ、ソフトウェア開発を通じ、日本だけでなく世界で活躍したい、といった社員の「多様な働き方」を受け入れる環境整備に力を入れている永和システムマネジメントの事例を紹介する。同社では若手を中心としたプロジェクトチームの活動により、年次有給休暇取得率の向上や特別休暇の導入に成功している。

## 株式会社永和システムマネジメント

永和システムマネジメントは、1980年福井県で創業した。当初は金融機関向けのシステム構築を中心とした事業で「金融の永和」としてスタートする。その後、地域の医療機関サポート・医療システムの開発にも力を入れ、「医療の永和」としての顔も併せ持つ企業として、実績と信頼を積み重ねてきた。さらに2000年代に入ると、いち早くオブジェクト指向プログラミングのコミュニティ活動やアジャイル開発に着手。直訳すると「機敏な」「頭の回転が速い」という意味のアジャイルは、その名の通り短期間で小単位の実装とテストを繰り返して開発することが特徴で、従来に比べて開発期間が短縮されるのでこう呼ばれる。2003年以降、Ruby×Agile事業を開始すると、時代にマッチした開発手法が広く受け入れられ、今では「アジャイルの永和」という呼び名も加わり、福井県の他に東京と沖縄にも拠点を持つ社員220名の会社へと成長している。

今回は、2014年に結成した若手社員のプロジェクトチーム「WoW↑3（ワウアップスリー）」が提案した、年次有給休暇の取得率向上策や特別休暇制度の導入など、社員目線での新しい働き方改革について、管理部の浅田耕司部長にお話を伺った。

### 1. 社員主導で働きやすい会社を目指す

同社ではすでに、東日本大震災の際、本格的にテレワ

ーク制度を導入している。そのため今回の新型コロナウイルスへの感染拡大防止のための対応も比較的落ち着いて行えたという。

「ただし、今後についてはまだ試行錯誤中です。もともと東日本大震災を契機に制度設計しましたが、例えば1カ月あたり何日まで、といった日数制限があります。しかし、今後は“新しい日常”に対応しなければなりません。この状況が長く続くなら、制限や制度の根幹になっている部分をもう一回整理し直して、明確にしたほうがいいのではないか、という議論が社員の中から出てきています」と浅田部長。こうした意見が活発に交わせるのも、同社に「社員目線を大切にせる企業文化」が根づいているからだ。

「今回は長時間労働対策というテーマですが、ワウアップスリーは特にこれに特化して取り組んだということではなく、『社員が働きやすい』というテーマがあって、そのために『ではどうしたらいいだろう』と社員自身が考えて多面的に取り組んだ結果なのです。働きやすくなれば当然、仕事もよくなっていくし、業績も上がる。それは会社と社員がお互いにwin=winの関係になる、ということです」と語る浅田部長。こうした取り組みを経営陣がバックアップし、働きやすい会社を目指して取り組んだ結果がさまざまな形で結実している。

## 2. 管理職も含めた全社的な意識改革が重要

まず、有給休暇の取得率については2012年に経営陣主導で調査を行った結果、部署によって大きなバラつきがあることが判明した。さらに個人まで調べてみると、よく取得する人とあまり取得しない人の間に大きな偏りがあり、極端な場合にはまったく取得していない社員までいたという。そこで2014年から立ち上げたワウアップスリーの中で「有給休暇の取得も大事ではないか」という議論が起き、講師を招いて「ワーク・ライフ・バランスに関する研修」を実施して、まずは社員の意識の中にワーク・ライフ・バランスを浸透させることに注力した。

さらに経営陣のバックアップも活用して活動を推進していく。

「ワウアップスリーに専任の担当役員がつけました。取締役が直接担当するというので、経営陣が本気で推進しようとしているのだということが伝わりました」と浅田部長は当時を振り返る。

また、これは社員だけに向けられた活動ではなかった。

「会社（上司）は休むのいい顔しないよね、といった空気はやはりあったと思います。その意味で管理職も含めた意識改革が必要でした」と全社的な意識改革の必要性を浅田部長は説く。この結果、40%だったこともある全社の有給休暇取得率は60%台にまで向上した。

さらに、半日有給休暇制度も柔軟に使えるようルールを見直した。もともとあった半日有給休暇制度は、実は使い勝手が悪く、取得率が低かった。例えば9時から18時勤務の場合、9時から14時まで働いてその後を半休に当てる。もしくは午前中から半休して14時から18時まで働くという、連続した時間で働かねばならない制度だった。これでは使い勝手が悪い、という声が社員から上がった。そこでワウアップスリーで議論を重ね、1日どの時間帯でもいいから1+3、2+2などトータルで4時間働けばいい、という半日有給休暇制度が出来上がる。

「これで半日の休暇を柔軟に取得できるようになり、1日休む必要のない通院の時間や子供の授業参観等に利用できるなど、有給休暇が取りやすいと喜びの声も届いています」と浅田部長は手応えを語る。

## 3. さまざまに結実した働き方改革はこれからも進化

ユニークなのは「ひといき休暇制度」だ。3日間連続のセットで有給休暇を取得しやすくした制度で、土・日はもちろん、ゴールデンウィークや年末年始などの大型連休に合わせれば、まとまった休暇が取れるため、多忙な時期を乗り越えた後のリフレッシュ、家族旅行などさまざまな場面で取得可能だ。田植え・稲刈など農繁期に利用されることも多いのは、福井という地元根ざした同社ならではの特徴だろう。また、育休の取得率、復職率ともに100%を実現している。

すべては社員一人ひとりがライフスタイルに合わせて働けるよう、独自の新しい働き方を実現するというテーマから生まれた成果に他ならない。

しかし、課題もあると浅田部長はいう。

「例えば、年次有給休暇取得率の向上について、現在では取得率が80%台の部署もありますが、その一方で依然40%台、50%台の部署もありますので、全社的な取得率の底上げが今後の課題です。ワーク・ライフ・バランスの向上のために、休日の質の問題にも目を向けていきたい。現在、法的に有給休暇の取得が定められていますが、それを消化するという感覚ではなく、休日の社員の生活の質を向上させるために有効活用できるよう、何か提案できないかと考えています。この課題については今後も引き続き取り組んでいきたいですね」と浅田部長。同社の働き方改革はこれからも進化を続けていくに違いない。

### 会社概要

株式会社永和システムマネジメント  
事業内容：情報サービス業（ソフトウェア開発）  
設立：1980年  
従業員：220名（2020年7月現在）  
所在地：福井県福井市（本社）