

11 株式会社ダッドウェイ

所在地 神奈川県
設立年 1992年
業種 卸売業、小売業
事業概要 ベビー・キッズ用品・おもちゃ・雑貨等の輸入代理店業並びに企画・開発、卸売業、店舗運営(物販・飲食)、アフタースクール、レッスン教室、フルフィルメントサービス、輸出入代理業
従業員数 290名(時点:2023年10月)

DADWAY®

POINT

- ◆育児や介護などのために取得できる特別休暇を導入後、徐々に見直しを行い、家族や子どもの有無に関わらずに様々な目的で取得可能な有給の特別休暇に改定
- ◆事業を通じて支援をしてきた被災地とのつながりを継続できるよう、従業員のボランティア活動に対する支援としてボランティア特別休暇も導入
- ◆年次有給休暇のほかに様々な理由で取得可能な有給の特別休暇が充実していることで、休みやすい風土が醸成できている

導入背景

2008年以降、育児や介護などのために取得できる特別休暇を導入

- ベビー用品やキッズ用品を取り扱う会社であり、従業員にも子育て世代が多く在籍していたことから、従業員の家族構成やライフステージに合わせて一人ひとりのニーズに対応できるように休暇制度を整えてきた。
- 育児のために年次有給休暇を取得していると、残日数が足りなくなってしまうという声を踏まえて、2008年に育児のための特別休暇の検討を始めた。その後、介護のための休暇に関するニーズもあったことなどから、2014年には、2親等以内の親族への育児や介護に対して年6日の休暇を付与し、さらに子どもが18歳になるまでは子どもの年齢に応じて1~4日の休暇を追加付与する休暇制度を整えた(当時の名称はファミリーサポート休暇)。
- ファミリーサポート休暇のほか、年4日、いつでも取得できる有給の特別休暇として、ハッピーホリデーという休暇制度も設けていた。

家族の有無によらない、従業員の様々な背景に寄り添える休暇となるよう制度を見直し

- ファミリーサポート休暇の導入以降も従業員の様々な背景や事情に寄り添える休暇となるよう、徐々に見直しを行ってきた。特に2019年以降は、家族や子どもの有無によって取得可否や取得可能日数が変わることの不公平感をなくしたいと考え、家族構成によらずに誰もが休暇を取得できるよう、対象者や取得理由、取得可能日数について見直しが図られた。
- そうした見直しの結果、2022年までに、ファミリーサポート休暇とハッピーホリデーは「ファミリーサポート特別休暇」に統合され、家族や子どもの有無に関わらず、(正社員で週5日勤務の場合)最大年9日の有給休暇を時間単位で取得できる休暇へと更新された。

制度・運用の特徴と効果

家族や本人のために有給の休暇を時間単位で取得可能

- ファミリーサポート特別休暇は、育児や介護、看護など家族のために休む目的のほか、冠婚葬祭、誕生日(本人含む)、災害・事故等による被害の復旧、取得者本人の通院・治療、取得者本人のリフレッシュなど、様々な目的で取得することができる有給の特別休暇である。家族のために休む場合の家族の範囲には、2親等以内の親族のほか同居人や同居するペットも含まれる。
- ファミリーサポート特別休暇は、毎年3月に付与される。また、年度途中に入社した場合は、入社後すぐに付与されるため、中途入社する方の安心感につながっている。
- 取得可能日数は勤務日数に応じて付与するという考えから、正社員で週5日勤務の場合は年9日が付与され、これらの日数分の休暇を全て時間単位で取得することができる。未取得分の繰り越しはできない。取得にあたっては、労務管理システム上で取得理由を記載のうえ申請を行い、上長が承認を行う。
- ファミリーサポート特別休暇を取得するためには、年次有給休暇を当年度に5日以上取得していることを要件としている(ただし、誕生日を理由とする取得については年次有給休暇を5日以上取得していなくても可)。
- ファミリーサポート特別休暇は、従業員のおよそ4割程度が活用しており、取得者あたりの取得日数は4.6日となっている(2022年度)。利用目的は、子どもの通院・お迎え関連がもっとも多く、他に子ども以外の家族の通院・看護、本人のリフレッシュ、誕生日を目的とした利用が多い。前身となるファミリーサポート休暇は子育て世代の声から創設されたことや、2019年以降の改定では、家族の有無によらずに取得できることが目指されたことを踏まえると、趣旨に見合った利用がされている。

- 一方で、新型コロナウイルス感染症の流行を機に在宅勤務の普及など働き方が柔軟になったことで、ファミリーサポート特別休暇を必ずしも必要としない人も増えてきている。現在は最大で9日付与としているが将来的には見直しの余地があると考えている。

ファミリーサポート特別休暇は他の従業員へのプレゼントが可能

- ファミリーサポート特別休暇のプレゼント制度は、病気や入院で長期の休みが必要になった際に、社内に公募をして他の従業員からファミリーサポート特別休暇の日数をプレゼントしてもらうことができる制度である。付与されている日数以上の休暇を必要とする人が公募する仕組みになっている。
- 公募にあたっては、年次有給休暇やファミリーサポート特別休暇の取得可能残日数がすでにない、または、なくなることが想定されており、プレゼント（ファミリーサポート特別休暇の日数）を必要とする理由について、会社が承認していることを条件としている。なお、認められる理由として、従業員本人の病気などだけでなく、従業員の家族の病気などのために従業員本人が長期の休暇を必要とする場合も対象にしている。
- 公募は1つの事由につき1回のみ、プレゼントをもらう人（ファミリーサポート特別休暇を分けてもらう人）については受け取り可能日数は公募につき最大2か月分まで、プレゼントをあげる人（ファミリーサポート特別休暇を分け与える人）については提供できる日数は公募1件につき1日までとしている。
- 失効年次有給休暇の積立制度を導入していないこともあり、退職には至らないものの一定期間の休みが必要な場合にプレゼント制度が機能している。過去には、50日程度のファミリーサポート特別休暇がプレゼントされ、大きな病気から復職するまでの間を年次有給休暇とプレゼントによるファミリーサポート特別休暇で休むことができたという例もある。

ボランティア特別休暇は激甚災害地での支援のためのボランティアの際に取得可能

- ボランティア特別休暇の対象は、国が激甚災害と認め、また事業責任者が特別休暇の付与対象と認めた災害に関するボランティアのみとしている。大きな地震があった際に現地を支援する活動を想定しており、災害に関連しない地域の清掃活動などは対象としていない。
- 東日本大震災後に、業務として被災地での読み聞かせ活動などの取組を行っていたが、事業が終了してからも希望する従業員が被災地との交流を続けられるように検討した結果、こうした場合に従業員が行うボランティア活動に対して有給のボランティア特別休暇を付与することとした。
- ボランティア特別休暇は勤続6か月以上の者が対象で、取得にあたっては上長の承認が必要となる。取得可能日数は雇用形態によっても異なるが、最大年5日、最短1日としている。

休みやすいことは当たり前。次は休まなくても働ける柔軟な職場環境へ

- 年次有給休暇の取得率は7割を超えているが（2022年度）、年次有給休暇のほかに、様々な理由で取得可能な有給の特別休暇が充実していることで、より休みやすい風土が醸成できている。何かあった時に「休みます」という風土ができあがっている。
- 新型コロナウイルス感染症の流行後、在宅勤務のほか、フレックスタイム制における中抜けの整備など柔軟な働き方ができる環境を整えてきた。ファミリーサポート特別休暇などにより休みやすい職場となっているが、今後は、従業員が個々の事情に応じて働き方を選べるようにするなどして、働き方の柔軟性を高めることで、休まなくても働くことができる環境を整えていきたいと考えている。

制度利用者の声

2歳の子どもの子育てをしつつ、フルタイムで働いています。保育園のお迎えの時間に合わせてファミリーサポート特別休暇を時間単位で取得したり、発熱などで急なお迎えが必要になった際に利用したりしています。入園当時は急なお迎えが必要になることが多く、月に2〜3回程度の頻度で取得していました。子育てをしていると、取得できる残りの休暇日数などを気にしなければいけないことがストレスになると感じますので、年次有給休暇のほかに9日間休めることは安心につながっています。時間単位で取得できるため、子どもを病院に連れていきたい時や、自身の通院などに取得できる点もありがたいです。また、制度が見直されて誰もが同じように利用できるようになったことで、子どものいる従業員にとっても利用のハードルが下がり、ますます使いやすくなっているように思います。