

CASE 4  
製造業

株式会社タニタハウジングウェア

特別な休暇制度活用事例

- 積立安心休暇
- 妻出産休暇制度

ポイント1

失効年休の積立てで、社員の安心を確保!

ポイント2

仕事と育児の両立を支援する休暇制度



社員とその家族を大切にしている休暇制度を、ニーズに合わせて導入・改善

株式会社タニタハウジングウェアは、雨といや屋根材、壁材などを製造・販売する金属外装メーカー。「雨のみちをデザインする」ことをコンセプトに、日本の建築、風土に適応したものづくりを追求しています。

2014年には、ワーク・ライフ・バランスの実現という理念のもと、子育てしながらも働きやすい環境づくりを推進するさまざまな取組が評価され、「東京ワークライフバランス認定企業」に選ばれました。平均勤続年数19年、育児休業後の復職率100%、社員定着率\*99.5%という同社が考える特別な休暇制度について、管理部管理課の矢野由加さんにお話を伺いました。

\*100 - (過去5年の平均離職者数 / 過去5年の平均期首社員数) × 100

法人概要

[設立] 1947年	[年次有給休暇の取得率] 43.6% (2015年度実績)
[事業内容] 建築用金属外装材(雨とい、屋根材、外壁材)及び雨水利用商品の製造販売	[年間休日数] 124日
[従業員数] 129名(2016年9月現在)	[URL] <a href="http://www.tanita-hw.co.jp/">http://www.tanita-hw.co.jp/</a>

安心を積み立てる! 長期私傷病欠勤者救済制度

ワーク・ライフ・バランスの推進で、仕事と育児の両立支援、働き方の見直しに関するさまざまな取組を行っています。そのうちのひとつが、特別な休暇制度の導入です。26年前から導入している「長期私傷病欠勤者救済制度」は、社内では「積立安心休暇」と呼んでいます。失効する年次有給休暇を最大60日まで積み立てて、規定された事由に使用できる有給の休暇制度で、例えば自らの病気のためには60日まで、家族の看護や介護のためには1人あたり5日まで利用できます。必要場合は年次有給休暇と組み合わせることで、さらに長期の休暇を取ることができます。

この制度は、法改正や時代の変化、社員のニーズに合わせて柔軟に改善を重ねてきました。例えば、法定の子の看護休暇は、無給でもよいとされています。しかし、それでは利用されにくいので、「積立安心休暇」の適用事由を、子の看護にも使えるように改定しました。当社の「子の看護休暇」は法定どおり無給で年5日の付与ですが、「積立安心休暇」が残っている場合はそれが適用され、有給となります。「積立安心休暇」が5日未満の場合も、不足分は無給で、計5日間、子どもの看護のために休暇を取得できるようにしています。

また、国の「不妊に悩む方への特定治療支援事業」の助成対象範囲が見直された際、不妊治療のための通院にも使えるようにしました。有給の特別休暇を利用できるようにすることで、会社としてサポートしたいと考えています。

子育てしながらも長く働ける職場環境を目指す

共働きの夫婦が多い今、男性も積極的に出産や育児に関わる時代です。当社も、社員からの要望で「妻出産休暇制度」を導入

入しています。男性社員の妻が出産するとき、3日間の有給の特別休暇を取得できる制度です。「家族を大切にする」という社長の思いが浸透し、男性社員のほとんどが利用しています。

当社では、社員同士が交流できるさまざまなイベントがあります。年1回実施される「ファミリーデー」は、社長がホストとなり社員の家族を招いて交流するイベントです。お互いの家庭への理解が深まり、仕事ではあまり関わらない人とコミュニケーションを取ることができるので、社員からも大変好評です。このような取組が、休みを取りやすい職場風土を支える大きな要素となっていると感じています。休暇制度だけでなく、育児のための「短時間勤務制度」も導入し、法定では3歳未満となっているところを、当社では就学前の6歳まで適用しています。

子どもを産みやすく、育てやすい職場環境にすることで社員が長く働いてくれるのは、会社にとっても大きなメリットです。

人生を充実させる休暇制度を導入したい

ワーク・ライフ・バランスというものを、会社生活とプライベートだけにとどまらず、もっと広くとらえてみたいと思っています。例えば、当社を定年退職した人には、その後も充実した人生を送ってほしい。そのためには、40代、50代で一度人生を見直す機会が必要ですね。勤続年数が長いのは当社の特長ですが、長く同じ環境にいて視野が狭くなってしまっても考えられます。留学やボランティア休暇制度を設けることで、新しいチャレンジをしたいという社員の気持ちを後押ししてはならないかと考えています。

制度導入の際は、社員と会社双方にメリットがないといけません。いろいろな壁があると思いますが、社員の成長は会社の成長と考え、積極的に推進していきたいと思っています。



社員とその家族を大切にしてくれる会社に感謝! 取得しやすい「妻出産休暇制度」

管理部 情報室 加藤裕樹さん

私は、秋田工場の所属ですが、今は東京本社へ単身赴任中です。子どもが生まれたときに「妻出産休暇制度」を利用して秋田に帰省しました。当休暇の3日間に加え、年次有給休暇を3日間取得し、土日も合わせて8日間の連休としました。おかげで、出産から、妻と子どもが退院して自宅に戻るまでを見届けることができ、これから育児が始まることを実感することができました。年次有給休暇だけで

これだけの日数を休んでしまうと、今後何かあったときに困ってしまう。特別な休暇制度のありがたさを実感しました。また、長めの休暇だったため、周りの人への影響を考えると少し休みづらさを感じていましたが、会社公認であることやメンバーの理解もあり、気持ちよく休むことができました。さまざまな取組を通して、社員とその家族を大切にしてくれる会社には本当に感謝しています。



左/矢野さん、右/加藤さん