

2012年度版

社員と会社が元気になる 休暇制度を導入しませんか？

<p>3</p> <p>新日鉄住金 エンジニアリング 株式会社</p> <p>株式会社長岡塗装店</p> <p>前田建設工業株式会社</p> <p>アステラス製薬 株式会社</p>	<p>4</p> <p>カシオ計算機株式会社</p> <p>広栄化学工業株式会社</p> <p>太平洋工業株式会社</p> <p>株式会社タカラトミー</p>	<p>5</p> <p>東海ゴム工業株式会社</p> <p>六花亭製菓株式会社</p> <p>KDDI株式会社</p> <p>株式会社 プラムシックス</p>	<p>6</p> <p>株式会社 大丸松坂屋百貨店</p> <p>三菱商事株式会社</p> <p>株式会社あおぞら銀行</p> <p>日新火災海上保険 株式会社</p>	<p>7</p> <p>国立大学法人 愛知教育大学</p> <p>学校法人 東北薬科大学</p> <p>株式会社博報堂</p> <p>公益社団法人 埼玉犯罪被害者 援助センター</p>
<p>10</p> <div data-bbox="167 1153 470 1299"> <p>概要版</p> </div>	<p>11</p> 	<p>12</p> 	<p>13</p>	<p>14</p>
<p>17</p> 	<p>18</p>	<p>19</p> 	<p>20</p> 	<p>21</p> 
<p>24</p>	<p>25</p>	<p>26</p>	<p>27</p>	<p>28</p> 

一人ひとりの活力が企業の活性化へ、
社会の元気につながる

特に配慮を必要とする 労働者に対する休暇制度とは

経済社会を持続可能なものとしていくためには、その担い手である労働者が、心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされている時間と労働時間等を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分発揮できる環境を整備していくことが必要です。特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度とは、「労働時間等見直しガイドライン」における「特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置の例」において示されている、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、裁判員休暇、犯罪被害者の被害回復のための休暇(下記参照)など、労働者の個々の事情に対応しつつ、事業場等において労使の話し合いで与えられる休暇制度です。

特に配慮を必要とする労働者の例

- ① 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- ② 子の養育又は家族の介護を行う労働者
- ③ 妊娠中及び出産後の女性労働者
- ④ 単身赴任者
- ⑤ 自発的な職業能力開発を図る労働者
- ⑥ 地域活動等を行う労働者
- ⑦ その他特に配慮を必要とする労働者



ボランティア休暇

「ボランティア休暇」とは、労働者が自発的に無報酬で社会に貢献する活動を行う際、その活動に必要な期間について付与される休暇で、「社会貢献活動休暇」と呼ばれることもあります。



リフレッシュ休暇

「リフレッシュ休暇」とは、職業生涯の節目に勤労者の心身の疲労回復等を目的として付与される休暇です。例えば、勤続3年ごとに5日間の休暇を付与することなどが考えられます。



裁判員休暇

平成16年に「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」が成立し、平成21年5月21日から国民が裁判官とともに刑事裁判に参加する「裁判員制度」が開始されました。「裁判員休暇」とは、裁判員に選任された労働者に対して、その職務を果たすために必要な期間について付与される休暇です。



犯罪被害者の被害回復のための休暇

犯罪行為により被害を受けた被害者及びその遺族等に対して、被害回復のために付与される休暇です。例えば、犯罪被害による精神的ショックや身体の不調からの回復を目的として、1週間の休暇を付与することなどが考えられます。

事例
1

新日鉄住金エンジニアリング株式会社

東京都

インターバル休暇

働き方に合わせて、取得しやすい休暇を作る

建設現場において勤務する社員が休暇を取得しやすいように、一つの工事が終わってから次の現場に行く間に休暇を取得できる制度です。プロジェクト従事期間3ヶ月を1単位として、3ヶ月以上6ヶ月未満なら3日、6ヶ月以上9ヶ月未満なら6日の休暇を付与するもので、長期休暇の取得が可能になりました。



マネジメントサポートセンター 総務部人事室
シニアマネジャー 坂口 慶樹さん(右)
マネジメントサポートセンター 総務部人事室
増田 梓さん(左)

事例
2

株式会社長岡塗装店

島根県

子の看護休暇

ワーク・ライフ・バランスの充実で安定雇用を目指す

仕事と家庭生活の両立を考え、多様な働き方が可能な職場をつくることは、雇用の安定につながり会社の業績にも良い影響を与えます。「子の看護休暇」は、従業員のニーズはもちろんですが、会社側も社員が休むことを想定しつつ、かつ仕事に効果が出るしくみとなるよう生まれた制度です。個々の生活状況に応じてさらに使いやすくなるために30分単位での取得も可能にし、子の対象年齢を18歳まで拡大しています。



常務取締役
古志野 純子さん

事例
3

前田建設工業株式会社

東京都

エコ休暇

エコポイント制度で社員のエコ活動を応援

「MAEDA環境経営宣言」の一環で独自のエコポイント制度「Me-pon(ミーポン)」を設け、社員はもちろんその家族も含めて日々の環境活動への取組を応援・推進しています。エコ活動を実践すると、その活動に応じてポイントを発行するというシステムで、エコ休暇はポイント還元項目の一つとなっています。



経営管理本部 管理部
人事グループ マネージャー
市野沢 政道さん

事例
4

アステラス製薬株式会社

東京都

公務休暇

安心して仕事に専念できる、働きやすい職場を作る

もともとは社員が選挙に立候補した場合を想定していたのですが、現在では広い意味での公務であれば取得できるように適用範囲を拡大しています。日本を代表するスポーツ選手の活動も公務と考え、ロンドン・パラリンピックのシッティングバレーボールの選手に選ばれた社員は、公務休暇を利用して合宿や試合に参加しました。



人事部 制度企画グループ 課長
坂本 顕久さん

事例5 カシオ計算機株式会社

東京都

リフレッシュ休暇

仕事とプライベートの好循環で社員の能力を再大限に発揮

創造性豊かな社員を育成するには、プライベートを充実させ、仕事と生活のバランスを上手に保つことが大事です。リフレッシュ休暇は勤続10年、20年、30年で取得できる休暇で、それぞれ連続5日の休暇が付与され、土日をつなげると最大9日の長期休暇となります。皆が取得するのを楽しみにしています。



総務人事統轄部人事部 人事開発グループ
グループマネージャー 受川 浩之さん(右)
総務人事統轄部人事部 人事開発グループ
萱場 庸介さん(左)

事例6 広栄化学工業株式会社

千葉県

ファミリーデー休暇

次世代育成支援の活動をベースに休暇制度を拡充

ファミリーデー休暇を制定したのは、次世代育成支援のための行動計画の中で、子育てを支援する休暇制度を考えようと取り組んだのが始まりでした。本人の誕生日に1日休暇が取得できるもので、子育て支援の意味合いを込めるためにファミリーデー休暇という名称にし、取得しやすいと好評を得ています。



管理部 部長
下田 功男さん

事例7 太平洋工業株式会社

岐阜県

リフレッシュ休暇

全社をあげてワーク・ライフ・バランスを浸透させる

50歳になると、特別休暇5日間が付与され、本人の年次有給休暇(最大3日間)に土日を含わせて最大12日間の連続した休暇を取ることができます。こうした長期の休暇は本人のリフレッシュはもとより、家族と過ごす時間を増やし、仕事と生活の充実を図る、ワーク・ライフ・バランスを実感する好機にもなります。



人事部 部長 林 貴久さん(左)
人事部 課長 今枝 和子さん(右)

事例8 株式会社タカラトミー

東京都

リフレッシュ休暇

ワーク・ライフ・バランスの実現で社員と家族を大切にする

2010年からワーク・ライフ・バランスの実現に向けた3年間のプロジェクトに取り組んでいます。その名のとおり、社員のリフレッシュが目的のため、休暇取得の目的は一切問いません。年間5日、原則連続取得を奨励しています。計画的に仕事をし、計画的に休みをとるというのはワーク・ライフ・バランスにもつながります。タイトルをつけることで申請しやすくなったと好評を得ています。



連結管理本部 連結人事室
ワークライフバランス課 課長
鈴木 茂さん

事例
9

東海ゴム工業株式会社

愛知県

育児奨励休暇

ワーク・ライフ・バランスに取り組み、育児支援制度を拡充

ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組む上で、社業の中心になる20代後半から30代の従業員が働きやすい環境を作る必要があると考え、育児支援制度の拡充を図りました。男性社員の育児参加も期待しながら、育児が大変な1歳までの間に有給の特別休暇を、連続で5日間取得できるものです。



人事総務部 企画課長
藤門 真二さん

事例
10

六花亭製菓株式会社

北海道

メモリアルデー休暇

「仕事も遊びも一生懸命」しっかり休んで、しっかり仕事をする

年次有給休暇以外にも休暇のチャンスを増やすために作ったのがメモリアルデー休暇です。子どもの誕生日、結婚記念日など、社員にとっての記念日に1日休暇を取得できます。有休を合わせて連続休暇にする社員も多くいます。休むことは心身のリフレッシュだけでなく、仕事の効率化にもつながります。



総務部 渉外 課長
稲田 博一さん

事例
11

KDDI株式会社

東京都

被災地ボランティア休暇

社員の取得のしやすさを第一に考えて休暇を制定する

東日本大震災を機に震災の翌月に時限的に制定した特別休暇です。年間5日間を上限に1日単位で連続して取得することができ、交通費は3万円を上限に実費負担、作業に必要な備品調達費として5000円の補助も付属しています。半年後の11月に恒久制度に切り替えて就業規則に盛り込むことになりました。



総務・人事本部 人事部
厚生グループリーダー 課長
小室 昌司さん

事例
12

株式会社プラムシックス

千葉県

妻の出産休暇

社内の風通しを良くすると休暇の取得がしやすくなる

特別休暇の使用事由の一つとして設定している休暇で、妻の出産の際に休む事ができるというものです。子ども1人に対して連続して2日の休暇が付与されます。すべての休暇申請は社内イントラネット上で行うことができ、外部からもアクセス可能なので自宅にいて申請することもできます。



管理部 課長
竹原 尚子さん

事例13 株式会社大丸松坂屋百貨店

東京都

ボランティア休暇

休暇取得のチャンスを広げるために制度を拡充

東日本大震災後すぐに会社から指示があり、ボランティア休暇の制定に取り組みました。制度を作り全従業員に周知したのが3月31日でした。被災地がその後どのような状況になるのかわからない時期でしたが、まずは有給扱いの休暇を年に1ヶ月以内で取得できるようにし、1年限定でスタートしました。



本社業務本部 人事部
スタッフ 人事企画・労務担当
早川 範一さん

事例14 三菱商事株式会社

東京都

配偶者出産休暇

社員の多様性を尊重し、働きやすい環境を整備する

男性社員の育児参加を促すことで、仕事と家庭を両立する女性社員への理解を深め、ダイバーシティを受け入れる職場環境作りに繋がりたいという思いから、配偶者出産休暇を制定しました。配偶者の出産後3ヶ月の期間内に5日間の休暇を取得できます。2011年度が48名、2012年度は8月迄に既に39名が取得しています。



人事部 人事組織チーム
ダイバーシティ担当シニアマネージャー
丹治 道子さん

事例15 株式会社あおぞら銀行

東京都

シーズン休暇

ダイバーシティの推進で働きがいのある職場を作る

毎年度1回、5営業日の連続休暇を取得することになっており、有給休暇5営業日を合わせた10営業日の取得を奨励しています。休暇中の仕事を円滑に進めるために、部署単位のライブラリーに必要なデータを置いて共有するなどサポート体制を整えています。



人事部 部長 柏木 幸法さん(右)
人事部 企画課長 有賀 孝史さん(左)

事例16 日新火災海上保険株式会社

東京都

病気特別休暇

病気療養中の手当だけでなく、復帰後も働きやすい環境作り

病気で長期入院が必要となった社員のための休暇制度です。疾病により入院した場合、入院11日目から40日を限度に取得できるようになっています。また復帰した後は、アフターケア制度というものが、時差出勤をしたり、週に1回の保護休暇で体を休めることができるなどの支援制度を整えています。



人事総務部課長代理 安井 誠さん(中央)
人事総務部人事グループ 水越 香葉子さん(左)
人事総務部人事グループ 宿谷 智代さん(右)

事例17 国立大学法人愛知教育大学

愛知県

子の学校行事参加休暇

男女共同参画を目指して休暇制度の充実を図る

学内の男女共同参画委員会の中に作られた「次世代育成支援ワーキング」の活動で検討した結果、生まれた休暇制度の一つです。子育てをする中で重要な場面に気兼ねなく参加できるように、義務教育の子の学校行事に合わせて、年3日、休暇を取得できるというものです。休暇名をつけることで、取得しやすくする狙いがあります。



法人企画部 人事労務課
原田 一三さん

事例18 学校法人東北薬科大学

宮城県

配偶者出産休暇

豊かなコミュニケーションで休みやすい職場環境を作る

妻の出産に関わる入退院の付き添いや、出産時の付き添い、入院中の世話や、出生の届け出等のために取得できるもので、特別休暇として3日が付与されます。取得者は多く、出産に関わる男性職員はほぼ全員が利用しています。次世代育成支援の観点からも、こうした休暇を取得することは意義を持つと考えます。



法人事務部 企画課長 兼図書館事務課長
菅原 健士さん(中央)
総務課長 佐々木 正洋さん(右)
教務課 係長 浅野 一さん(左)

事例19 株式会社博報堂

東京都

フリーバカンス休暇

遊びも仕事、インプットのための休暇を制定

通称フリバカと呼ばれて社員に親しまれている休暇です。営業日に連続5日休めるもので、年に2回の取得ができます。前後に土日と合わせると9日間の連続休暇になります。遊びも仕事。そんな気持ちが現れた名称の効果もあって、社内に広く浸透しています。



人事局 労務部
マネジメントプランニングスーパーバイザー
吉田 充志さん

事例20 公益社団法人埼玉犯罪被害者援助センター

犯罪被害者の被害回復のための休暇

企業の理解が犯罪被害者の支援につながる

当センターには毎年約900件の犯罪被害に関する電話相談等が寄せられています。犯罪被害に遭われた方は、警察への届出、捜査への協力、また怪我をした場合は病院での診察、裁判が始まれば出廷のために休暇が必要になります。こうした際に気兼ねなく使用できる特別休暇があると被害者にとって大きな助けとなります。



電話相談を受ける
犯罪被害相談員



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

<http://www.mhlw.go.jp/>

事業専用ホームページ

<http://www.kyuukaseido.jp/>

1

2

8

9

15

16

22

23