

01 北日本建材リース株式会社

所在地 新潟県
設立年 1973年
業種 不動産業、物品賃貸業
事業概要 重仮設材の賃貸及び販売
従業員数 101名(時点:2025年9月12日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- シックリープ(病気休暇)
- ファミリーケア休暇
- ドナー休暇

POINT

- ◆従業員自身の病気や怪我の療養のために利用できるシックリープ(病気休暇)、家族の看護やケアに利用できるファミリーケア休暇を導入
- ◆子どもが難病に罹患した従業員の経験をもとに、ドナー休暇も導入
- ◆特別休暇があることで、もしもの時に備えた年次有給休暇の取り控えを防止し、年次有給休暇を心身の健康・リフレッシュに活用することが可能に

導入背景

従業員とその家族の心身の健康が重要と考え、年次有給休暇の取得や残業削減を推進

- 働き方改革の取組を始めた2019～2020年頃は、年次有給休暇の取得率が低かった。背景として、病気等、もしもの時のために休暇を残しておくため、休暇の取り控えをしている従業員が多かったということがあった。また、部署によっては人手が不足し、なかなか休暇を取得できないこともあった。そのような中で、年次有給休暇の5日取得が義務化されたことなども受け、より一層の取得を促してきた。
- また、労働時間については、できるだけ残業をしないように自身の仕事を見つめ直し、業務改善を行うことで浮いた時間を、余暇や家族との時間に振り向けてほしいという考え方を基に進めてきた。勤務時間とプライベートの時間のオン/オフを明確に区別することも促進している。
- 従業員の中には、以前は残業に対する意識が薄く、習慣的に20時まで会社に残っている者もいた。また、一部には、所得を増やすために残業している従業員もいた。いずれも会社としては望ましいことではないため、対策を講じて働き方を見直すこととした。具体的には、勤怠管理を見直すだけでなく、ベースアップや手当の拡充も行い、残業代を目的とした残業をなくすための取組を行った。
- 経営トップが、事業を行っていく上で従業員とその家族の心身の健康が重要であるとの考えを持ち、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取組を率先してきた。業務の効率化を進めて残業時間を減らし、生み出した時間を自分や家族のための時間に充てるという方針で取り組んだことで、取組前には月30時間程度あった残業時間が、2025年度時点では月5時間程度にまで削減された。



打ち合わせの様子【同社提供資料より】

働きやすさを追求する中で、自身や家族の病気等で取得できる特別休暇を導入

- 年次有給休暇の取得を促す一方で、様々な特別休暇の導入についても検討することとした。もしもの時に備えた年次有給休暇の取り控えをしなくてよいように、自身の通院、子どもをはじめとする家族の看護やケアが必要なときにも、年次有給休暇の残日数を心配せず休めるようにできないかと考えた。
- また、人材の採用が厳しい業界であるため、会社の姿勢を採用活動の際にアピールしたいという思いもあった。
- 検討の結果、2025年4月から、シックリープ(病気休暇)とファミリーケア休暇を導入することとなった。自身や家族の病気に関するものを特別休暇として設けることにより、年次有給休暇を休養やリフレッシュのために積極的に取得することができるようになればと考えた。

制度・運用の特徴と効果

従業員自身の病気や怪我の療養に利用できるシックリープ(病気休暇)

シックリープ(病気休暇)の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
従業員自身の病気や怪我の療養	年5日	有給	・診断書等の提出は不要 ・半日単位で取得可

- シックリープは、従業員自身の病気や怪我の療養のために利用できる休暇であり、有給で取得できる。
- 導入の背景には、従業員の平均年齢が50歳程度にまで上昇し、通院しながら働く者が増えている状況があり、病気へのケアの必要性が高まっていたこともあった。また、新型コロナウイルス感染症は5類になったが、インフルエンザも含め、感染症に罹患すると、5日程度仕事を休まなければならないことは十分にあり得る。そのため、通院や療養が必要なときに、年次有給休暇を消化せずに休暇を取得できる方法を会社として準備しておくことが望ましいと考え、導入に至った。
- 利用に当たって診断書等のエビデンスは不要としており、導入以降、多くの従業員が利用している。

子どもをはじめとする家族の病気等への対応に利用できるファミリーケア休暇

ファミリーケア休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
家族の看護やケア (看病、通院・健康診断・予防接種等の付き添い、 ケアマネージャーとの打合せ等)	年5日 (対象者が複数人の場合は年10日)	有給	・対象となる家族の範囲は二親等まで (内縁関係や事実婚も本人と同居している場合は対象) ・半日単位で取得可

- ファミリーケア休暇は家族への看護、ケア(例えば自宅等での看病、通院・健康診断・予防接種等の付き添い、ケアマネージャーとの打合せ等)のために使える休暇であり、有給としている。
- 対象者が1人の場合は年5日、複数人の場合は最大10日まで取得できる。また半日単位で取得可能である。
- 対象となる家族は、二親等まで(配偶者・子・兄弟姉妹・父母・義父母・祖父母・孫。同居・別居は問わない)である。また、内縁関係や事実婚の場合も、本人と同居していれば対象としている。
- 家族の対象範囲は、元々導入していた慶弔休暇と同じ考え方とした。忌引きの対象になる関係の家族なら、病気等の際にもケアに関わることがあるであろうと考えた。また、最近では親と同居する世帯が減っており、別居の家族が高齢になり、身近にケアができる人が少なくなっている背景もあるため、そうした家族のケアを行う際にも利用できるように、別居の場合も対象とした。
- 取得時には、看護やケアの対象者を申請するが、エビデンスの提出は求めている。
- なお、法定の子の看護等休暇もファミリーケア休暇とは別途利用可能である。

子どもが難病に罹患した従業員の経験から導入に至ったドナー休暇

ドナー休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
ドナーに選ばれた従業員が事前の検査や実際の骨髄または末梢血幹細胞の提供を行うとき、骨髄等採取後の回復期	必要と認められた日数 (上限なし)	有給	休暇取得にあたっては、 適合通知とともに休暇届を提出

- ドナーに選ばれた従業員が、検査・入院時に取得できるドナー休暇も設けている。
- ドナーになる者が事前の検査や実際に骨髄等の提供を行う際、また骨髄等採取後の回復期に、会社が必要と認められた期間取得でき、日数の上限は設けていない。また、有給の休暇としている。
- ドナー登録を行った後、適合通知を受領し、家族や上司との相談のうえ、本人がドナーになる意思を固めたら、適合通知とともに休暇届を提出することとしている。
- 子どもが難病指定されている再生不良性貧血に罹患した従業員が、ドナーを探すために非常に苦労した経験が、導入の背景にある。それまでは制度がなかったため、ドナーになる場合には、年次有給休暇を取得するしかなかった。
- 実際にドナーに選ばれるケースは少ないかもしれないが、この休暇の利用者はまだいない。それでも、ドナーの重要性を知った従業員がおり、今後ドナーに選ばれる従業員が出てくることも考えられるため、人の助けになる行動のために安心して仕事を休んでもらえるよう、特別休暇として制度化した。

特別休暇があることで、年次有給休暇を心身の健康・リフレッシュに活用することも可能に

- 自身の病気の治療等にはシックリープ(病気休暇)、家族の看護・ケアのためにはファミリーケア休暇を取得して、年次有給休暇は心身のリフレッシュに活用してほしいというメッセージを、会社から従業員へしっかりと発信している。その結果、いずれの特別休暇も積極的に取得されており、年次有給休暇の取得率は7割に達するなど、休暇を取得しやすい風土が醸成されている。
- がんなどに罹り休まなくてはならない状態になったり、落ち込んでいる同僚を身近で見たりする従業員も多い。当事者ではなくても、こうした制度があることで、働きやすい会社だと思ってもらえるとよいと考えている。

制度導入者の声

私の子どもが難病の再生不良性貧血に罹患し、治療のためには免疫療法もしくは骨髄移植が必要でした。私を含む家族は検査の結果ドナー候補になれませんでした。子どもの血液と適合した複数のドナー候補の方がいるとわかりました。しかし、仕事が忙しい、休みが取れないといった理由で、ドナー候補を断る事例が多いことがわかりました。幸い私の子どもは、免疫療法が功を奏し、今では寛解となりました。

移植を待つ本人や家族の立場からすると、せっかくドナー候補になったにもかかわらず、仕事を理由に断る人が多い現状は非常に残念であり、人の命を救うために年次有給休暇を何日も取得しなくてはいけないことも疑問に感じました。当時は新潟県内でドナー休暇を導入している企業がまだ少なかったのですが、グループ会社が先行して導入していましたので、その内容を参考に、すぐに導入に向けて動きました。

経営的な視点でも社会貢献として当然の制度だと考えています。移植を待っている方はたくさんいます。ドナー候補になった方が仕事を休めないために断らざるを得ない状況にならないような社会になってほしいと心から願っています。