

02 スパイスファクトリー株式会社

所在地 東京都
設立年 2016年
業種 情報通信業
事業概要 社会課題解決に向けたDX支援事業
従業員数 80名(時点:2025年7月1日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- ウェルネス休暇制度
- ドナー休暇制度
- プレママ・パパ制度

POINT

- ◆自身の体調不良や通院、家族の体調不良時の看病・介護・通院の付き添い、ペットの通院のために利用可能なウェルネス休暇制度を導入
- ◆制度導入後も法改正や制度の利用状況、従業員のニーズを踏まえて定期的に見直しを実施。ウェルネス休暇制度は2度の制度拡充を経て、現在は約8割の従業員が利用
- ◆従業員からの声をきっかけにドナー休暇制度を導入。有給の休暇とし、従業員が安心してドナーになれるように支援

導入背景

体調不良などの際には無理せず休み、メリハリをつけて働くことで生産性の向上を推進

- 当社では「ディーセント・ワーク (Decent Work)」を大切にしている。職場環境の向上や待遇改善を図るだけでなく、仕事を通じて従業員が自己成長、健康、十分な収入、社会的貢献、チームの結束、キャリア形成などを実現できるよう、従業員の意見を聞きながら、より働きやすく働きがいのある組織を目指している。

制度導入後も年1回見直しを行い、従業員の声を踏まえながら制度の拡充や新設を図る

- 休暇制度に限らず、導入した各種制度については形骸化しないように、利用状況を確認しながら毎年見直しを行っている。ウェルネス休暇制度についても同様であり、導入後に制度拡充を図ってきた(詳細は後述)。これによって、より積極的に利用される制度となっている。
- ドナー休暇制度については、ドナー候補になった従業員からの問い合わせがきっかけとなり、1か月も経たないうちに制度の導入に至った。従業員のための環境整備に取り組むだけでなく、自社の取組を社会にどのよう伝播させていくかも重要と捉えており、ドナー休暇制度についても「自社が導入し、情報発信に取り組むことで、同様の制度が社会に広がってほしい」という思いを抱いたことが、迅速な導入の後押しとなった。



勤務中の様子【同社提供資料より】

制度・運用の特徴と効果

ウェルネス休暇制度は自身の体調不良や通院だけでなく、家族の看病・介護・通院の付き添いや、ペットの通院のためにも利用可能

ウェルネス休暇制度の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
・自身の体調不良や通院 ・3親等以内の家族の体調不良における看病または介護(手続を含む)、通院の付き添い ・ペットの通院	年12日 (1か月ごとに1日分を付与)	有給	・利用しなかった場合でも翌月への繰り越しは無し ・証明書類の提出は不要 ・半日単位で取得可

- ウェルネス休暇制度は自身の体調不良や通院、3親等以内の家族の看病または介護(手続を含む)、通院の付き添い(家族が遠方の場合、移動日は年次有給休暇を、付き添いや看護または介護の日はウェルネス休暇制度を利用)、ペットの通院のために、最大で年12日、有給で取得できる。1か月ごとに1日分を付与しており、利用しなかった場合でも翌月には繰り越されない。また、半日単位での取得を認めている。
- 導入当初は更年期障害や生理、不妊治療のために月1回・1日単位で利用できる特別休暇としていたが、より利用しやすい制度とすために見直しを行った。まず、2023年10月に従業員の体調不良にも事由を拡大し、半日単位でも利用できるように改定した。この結果、2024年実績の利用率は前年の約3.6倍に増加した。
- その後、2025年4月には育児・介護休業法の改正を受け、子の看護等休暇の事由を有給のウェルネス休暇制度でカバーできるようにするために、適用範囲を家族の体調不良にまで拡大した。併せて、ライフスタイルの多様性を考慮し、様々なニーズに対応できるようにペットの通院も取得事由に含めた。なお、法定の子の看護等休暇(無給)も別途取得可能である。
- 2024年度の利用者数は61人、利用者1人あたりの平均利用日数は2.8日であり、従業員の間で積極的に利用されている。
- 申請時には、体調不良の内容など、支障がない範囲でできる限り取得事由を記載するように求めている。これは、会社として従業員や家族の健康状態に配慮できるようにするためであり、証明書類の提出などは求めている。
- 制度を改定した際は社内でのコミュニケーションツール上で発信している。また、新入社員に対しても各種休暇の情報提供を行っているほか、月1回の定例会議でも全社向けに情報発信をしている。

- 制度の改定に伴って取得率が上昇していることは、より利用しやすい制度になったことの流れだと捉えている。また、従業員だけでなく、採用にあたっては、働く環境を整備しようとする会社の姿勢として、応募者からも各種制度の存在を受け止められている印象がある。

ドナー候補に選ばれた従業員に対して、有給でその都度最大5日分を付与

ドナー休暇制度の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
ドナー候補に選ばれた際の、骨髄もしくは末梢血幹細胞の提供に伴う検査・入通院	ドナー候補になった都度最大5日分を付与	有給	・半日単位で取得可 ・ドナー候補に選ばれた際の証明書の提出が必要

- ドナー休暇制度は、ドナー候補に選ばれた従業員が、骨髄もしくは末梢血幹細胞の提供に伴う検査・入通院のために利用することができる制度であり、最大で5日分を有給で取得できる。複数回ドナー候補に選ばれたときに備え、候補になった「都度」という規定としている。半日単位での取得を認めており、ドナー候補に選ばれた際は証明書の提出を求めている。
- ドナー候補になった従業員から、ドナーになる際に取得できる特別休暇があるかという問い合わせがあったことをきっかけに、人事担当者がドナー休暇制度の存在を知り、制度の導入に至った。「導入するのであればしっかりとした制度を導入したい」という思いのもと、公益財団法人日本骨髄バンクに複数回問い合わせを行い、検査などのために半日単位での取得ニーズがあることなどについて丁寧な情報提供を受け、自社にあわせた制度内容を検討することができた。
- 制度導入時に周知したほか、以降も新入社員向けに情報提供しているが、現時点で利用者はいない。ドナー候補になった前述の従業員は、ドナー休暇制度の対象ではあったが、患者とのマッチングに至らなかったため、取得しなかった。それでも、「思っていたよりも早く制度化されてよかった。自分の声を拾ってくれてありがたかった。」という声が寄せられた。

従業員やそのパートナーが安心して出産に臨めるように、プレママ・パパ制度も導入

- プレママ・パパ制度は、母子手帳の写しを提出のうえ出産予定日を報告すれば、女性には産前休業前に20日、男性にはパートナーの出産日までに20日の有給休暇が付与され、定期健診や付き添い等に利用できる制度である。なお、事実婚の場合も証明書類を提出することで制度の適用対象となる。半日単位での取得が多く、2024年度の利用者数は4人、利用者1人あたりの平均利用日数は約5日であった。
- 妊娠中の従業員やそのパートナーが安心して体調管理・健診・出産に向けた準備を進められるように支援することを目的として、2023年に導入した後、男性がパートナーの産前休業前から出産日まで利用できるように、2025年1月に制度を拡充した。

試行や見直しのプロセスを繰り返しながら、制度を通して会社の姿勢を発信

- 制度は「どのような会社でありたいか」「従業員にどのような人材であってほしいか」といった会社の姿勢を発信するためのツールにもなると考えており、特別休暇も「体調不良のときは休み、体調のよいときに集中して働いてほしい」といったメッセージを伝える狙いがある。特別休暇を有給とし、手厚い内容で設計しているのは、従業員がこうしたメッセージを正しく汲み取り、適切な頻度で利用してくれるという信頼があるからである。
- また、想定と異なる利用があれば、制度に込めたメッセージをうまく伝えられなかった会社側の責任として是正していけばよいとも考えており、制度を毎年見直し、場合によってはトライアル期間を経て正式導入を見送るなど、よりよい制度の在り方を探っている。

その時々の中内外の実態に即して制度の在り方を検討し、従業員が安心して働ける環境を整備

- 年次有給休暇の取得率は8割弱(2023年度)であったが、特別休暇の適用範囲を拡大したことなどの影響もあり、2024年度には一時的に低下した。休暇制度の拡充と併せて年次有給休暇の取得計画を立て、積極的に取得するように勧奨している。
- 複数回の見直しを経て休暇制度が充実したため、今後は柔軟性を高めて利用しやすくすることが重要だと考えている。従業員の平均年齢は30代半ばであり、結婚・妊娠・出産・育児などに直面する世代が多い。そのため、従業員の構成に即して制度を定着させつつ、よりよい状態で働ける組織風土につなげていく。また、今後も従業員の年齢構成といった社内環境の変化や、政府方針といった外部環境の変化も考慮しながら制度を見直し、会社のメッセージを発信できるような、よりよい制度の在り方を検討していく予定である。

制度利用者の声

ウェルネス休暇制度は半日単位で毎月1日まで取得できるため、風邪等の突発的な事由というよりは、自身や子どもの健康診断や通院、月経に伴う体調不良等、定期的に発生する事由で利用することが多いです。入社後に制度が2度拡充され、2025年4月以降、家族のためにも利用できるようになったことは特にありがたく思いました。現在、ほぼ毎月のように取得しており、年次有給休暇はリフレッシュのために利用できています。

ウェルネス休暇制度は入社直後から取得することができるため、年次有給休暇が付与される以前でも利用できて助かりました。申請の手続きが簡単で利用しやすく、様々な事由で誰もが取得できることは、休みを取得しやすい職場風土にもつながっていると思います。こうした制度が社内外に広がっていくことを期待しています。